

Aika 17.02.2025, klo 15:00 - 15:20

Paikka Tippavaara Helmi neuvottelutila Kokous

Käsitellyt asiat

- § 1 Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus**
- § 2 Pöytäkirjan tarkastus**
- § 3 Etätyön periaatteet Hämeenkyrön kunnassa**
- § 4 Tasopalkkajärjestelmä**
- § 5 Ilmoitusasiat**

Saapuvilla olleet jäsenet

Rauno Mäki, puheenjohtaja
Esa Järvenpää, 1. varapuheenjohtaja
Kirsi Parhankangas

Muut saapuvilla olleet

Jyri Lammela, henkilöstöpäällikkö, sihteeri
Johanna Rannanjärvi, kunnanjohtaja

Allekirjoitukset

Rauno Mäki
Puheenjohtaja

Jyri Lammela
Sihteeri

Pöytäkirjan tarkastus

Pöytäkirja on tarkastettu ja hyväksytty

18.02.2025

18.02.2025

Esa Järvenpää

Kirsi Parhankangas

Pöytäkirjan nähtävänäolo

Pöytäkirja on julkaistu Hämeenkyrön kunnan yleisessä tietoverkossa (www.hameenkyro.fi) kuntalain 140 §:ssä säädetyllä tavalla 20.2.2025.

Jyri Lammela, henkilöstöpäällikkö

§ 1

Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus

Hallintosääntö 4 §: Kokouskutsu lähetetään jäsenille ja muille, joilla on läsnäolo-oikeus ja -velvollisuus viimeistään neljä päivää ennen kokousta. Esityslista julkaistaan kunnan verkkosivuilla.

Toimielin on päätösvaltainen, kun enemmän kuin puolet jäsenistä on läsnä (Kuntalaki 103 §).

Ehdotus

Todetaan kokous lailliseksi ja päätösvaltaiseksi.

Hyväksytään asialistalle §:t: 1 - 5.

Päätös

Hyväksyttiin.

§ 2

Pöytäkirjan tarkastus

Hallintosääntö 16 §: Pöytäkirja tarkastetaan ensisijaisesti sähköisesti.

Henkilöstöjaosto valitsee kaksi pöytäkirjan tarkastajaa.

Ehdotus

Pöytäkirjan tarkastajiksi valitaan Esa Järvenpää ja Kirsi Parhankangas.

Päätös

Hyväksyttiin.

§ 3

Etätyön periaatteet Hämeenkyrön kunnassa

HMKDno-2025-86

Valmistelija / lisätiedot:

Jyri Lammela, henkilöstöpäällikkö, jyri.lammela@hameenkyro.fi

Liitteet

1 Etätyön periaatteet Hämeenkyrön kunnassa 12.2.2025

Etätyöllä tarkoitetaan Euroopan työmarkkinaosapuolten (UNISE / UEAPME, CEEP ja EAY) 16.7.2002 allekirjoittaman puitesopimuksen määritelmän mukaisesti sellaista työtä, joka voitaisiin tehdä työnantajan tiloissa, mutta joka on organisoitu tehtäväksi tai tehdään tietotekniikkaa käyttäen muualla.

Suomalaiset työmarkkinakeskusjärjestöt ovat sopineet etätyötä koskevan puitesopimuksen täytäntöönpanosta 23.5.2005. Työmarkkinajärjestöt pitävät puitesopimuksen periaatteita tärkeinä. Etätyö nähdään yritysten ja julkisen palvelun organisaatioiden keinona nykyaikaistaa työn organisointia ja työntekijöiden keinona sovittaa yhteen työ- ja vapaa-aikaa. Etätyötä voidaan tehdä työ- tai virkasuhteessa.

Työterveyslaitoksen mukaan etätyö edellyttää työntekijän, esihenkilön ja työnantajan välistä luottamusta, yhteistä suunnittelua ja sopimista sekä työntekijän itsenäisen työskentelyn tukemista. Etätyön onnistuminen edellyttää, että työkuultuuri ja johtaminen perustuvat kontrolloinnin sijasta luottamukseen. Etätyön tekemisen ei tarvitse olla joko tai -vaihtoehto, vaan useimmiten on kyse hybridityöstä.

Hämeenkyrön kunta suhtautuu työnantajana myönteisesti etätyön tekemiseen ja tukee etätyömahdollisuuksia niissä työtehtävissä, mihin etätyöskentely soveltuu.

Etätyön periaatteet Hämeenkyrön kunnassa -ohje on päivitetty edellisen kerran syksyllä 2021. Yhteistyötoimikunta on keskustellut etätyön periaatteiden päivittämisestä 30.1.2025 kokouksessa. Kunnan johtoryhmä on käsitellyt asiaa 26.11.2024, 21.1., 28.1. ja 4.2.2025.

Ehdotus

Esittelijä: Johanna Rannanjärvi, kunnanjohtaja

Jaosto hyväksyy etätyöperiaatteiden päivityksen.

Päätös

Hyväksyttiin.

Tiedoksi

Esihenkilöt, henkilöstöpäällikkö Lammela, henkilöstösuunnittelija Viitanen

§ 4

Tasopalkkajärjestelmä

HMKDno-2025-87

Valmistelija / lisätiedot:

Jyri Lammela, henkilöstöpäällikkö, jyri.lammela@hameenkyro.fi

Kunta- ja hyvinvointialan työnantajat ja pääsopijajärjestöt ovat päässeet yksimielisyyteen uuden tasopalkkajärjestelmän käyttöönotosta. Järjestelmä korvaa 2000-luvun alussa käyttöön tulleen tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmän. Muutos koskee palkansaajia, jotka noudattavat kunta-alan suurinta sopimusta, Kunta-alan yleistä virka- ja työehtosopimusta (KVTES). Lisäksi uutta järjestelmää sovelletaan varhaiskasvatuksen opettajiin (OVTES osio G). Uusi palkkausjärjestelmä tuli voimaan 1.2.2025. Työnantajille on annettu siirtymäaika, jonka mukaan järjestelmä tulee ottaa käyttöön 30.9.2025 mennessä.

Tasopalkkajärjestelmä perustuu osaamisen ja vastuun tasokriteereihin, jotka on määritelty palkkaliitteissä. Palkkaryhmittäin on kolme osaamisen ja vastuun tasoa (A, B ja C). Kullekin palkkaryhmän tasolle on määritelty vähintään maksettava valtakunnallinen tasopalkka. Paikallisesti kullakin palkkaryhmän tasolla on yksi tasopalkka.

Valtakunnallisten tasokriteerien lisäksi luodaan paikalliset tasokuvaukset. Paikallisesti on mahdollista päättää lisäksi muita palkkaryhmäkohtaisia tasokriteerejä. Palkkaryhmien ulkopuolisten (esim. johto ja projektihenkilöstö) tasopalkkamallista on oma suosituksensa.

Tasopalkan lisäksi voidaan maksaa euromääräistä tasolisää. Valtakunnallisia tasolisiä on kaksi:

- opiskelijan ohjaus
- varhaiskasvatuksen lääkehoitoon liittyvä lisä.

Paikallisesti määriteltyä tasolisää on mahdollista maksaa tietyistä lisätehtävistä- ja/tai vastuista. Tasolisää on mahdollista käyttää sekä palkkaryhmien mukaisissa tehtävissä ja palkkaryhmien ulkopuolisissa tehtävissä.

Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajan ohjeistuksen mukaan tasopalkkajärjestelmän käyttöönottamiseksi on perustettava paikallinen palkkaustyöryhmä.

Yhteistyötoimikunta perusti 30.1.2025 kokouksessa Kvtes-palkkaustyöryhmän ja Ovtes osio G-palkkaustyöryhmän.

Kvtes-palkkaustyöryhmän jäseniä ovat:

- Maria Anttila, pääluottamusmies JYTY
- Jussi Kallio, pääluottamusmies JHL
- Tanja Viitanen, työnantajan edustaja
- Jyri Lammela, työnantajan edustaja

Ovtes osio G-palkkaustyöryhmän jäseniä ovat:

- Hannu Rantanen, pääluottamusmies JUKO
- Eeva-Liisa Juurijärvi, luottamushenkilö
- Elina Sarajärvi varaluottamushenkilö
- Kaisa Ojanen, työnantajan edustaja
- Tanja Viitanen, työnantajan edustaja
- Jyri Lammela, työnantajan edustaja

Paikallisissa palkkausryhmissä käsitellään yhdessä esille tulleet soveltamiskysymykset ja soveltamisen ongelmat, selvitetään eri ratkaisuvaihtoehdot ja pyritään yksimieliseen ratkaisuun. Mikäli yksimieliseen ratkaisuun ei päästä, tehdään yhteinen muistio, jossa on osapuolten kannat perusteluineen. Mahdolliset erimielisyydet ratkaistaan viime kädessä pääsopimuksen mukaisesti.

Tasopalkkajärjestelmän käyttöönoton jälkeen tarkastellaan järjestelmän laajempaa toimivuutta paikallisissa palkkausryhmissä vuosittain. Palkkaryhmittäin tehtävien sijoittumista osaamisen ja vastuun tasoihin tarkastellaan vähintään kerran neljässä vuodessa, tai useammin, jos niin paikallisesti joku osapuoli esittää.

Ehdotus

Esittelijä: Johanna Rannanjärvi, kunnanjohtaja

Henkilöstöjaosto merkitsee tiedoksi tasopalkkajärjestelmään siirtymisen tilanteen.

Päätös

Merkittiin tiedoksi.

Tiedoksi

Henkilöstöpäällikkö Lammela, henkilöstösuunnittelija Viitanen

§ 5

Ilmoitusasiat

Jaostolle ei ole tullut tiedoksi ilmoitusasioita.

Päätös

Merkittiin tiedoksi.

Muutoksenhakukielto

§1, §2, §3, §4, §5

Muutoksenhakukielto

Oikaisuvaatimusta tai kunnallisvalitusta ei saa tehdä päätöksestä, joka koskee:

- vain valmistelua tai täytäntöönpanoa (KuntaL 136 §)
- virka- tai työehtosopimuksen tulkintaa tai soveltamista ja viranhaltija on jäsenenä viranhaltijayhdistyksessä, jolla on oikeus panna asia vireille työtuomioistuimessa (KVhl 50 § 2 mom.)