

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Aika 23.10.2019, klo 15:30 - 16:48

Paikka Hyvinkään kaupungintalo, kokoushuone Aura

Käsitellyt asiat

- § 19 Henkilöstöjaosto / Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus**
- § 20 Palkkojen harmonisointi ja harmonisointisuunnitelma**
- § 21 Henkilöstöjohtajan rekrytointi**
- § 22 Henkilöstöjaosto / Tiedonantoja**

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Saapuvilla olleet jäsenet

Annika Kokko, puheenjohtaja
Pauliina Naala
Tapio Havula
Liljan-Kukka Runolinna, varajäsen
Mika Mäki-Kuhna, varajäsen

Muut saapuvilla olleet

Matleena Ylitalo, Erityisasiantuntija, sihteeri
Pirjo Laitinen-Parkkonen, kuntayhtymän johtaja
Ritva Hyvärinen, työhyvinvointipäällikkö
Virpi Kolehmainen, palvelussuhdepäällikkö, poistui 16:08
Päivi Autere, henkilöstöjohtaja

Poissa

Arto Lindberg
Virpi Rätty

Allekirjoitukset

Annika Kokko
Puheenjohtaja

Matleena Ylitalo
Sihteeri

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 19

Henkilöstöjaosto / Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus

Todetaan Keski-Uudenmaan sote-kuntayhtymän henkilöstöjaoston kokous laillisesti koollekutsutuksi ja päätösvaltaiseksi. Päätetään, että kokouksen pöytäkirja tarkastetaan kokouksessa ja että pöytäkirja on julkisesti nähtävillä yleisessä tietoverkossa.

Ehdotus

Esittelijä: Päivi Autere, henkilöstöjohtaja

Henkilöstöjaoston puheenjohtaja avaa kokouksen. Suoritetaan nimenhuuto ja todetaan läsnäolijat. Kokous todetaan laillisesti koolle kutsutuksi ja päätösvaltaiseksi. Pöytäkirja tarkastetaan kokouksessa.

Päätös

Hyväksyttiin.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 20

Palkkojen harmonisointi ja harmonisointisuunnitelma

KEUDno-2019-1398

Valmistelija / lisätiedot:

Päivi Autere

paivi.autere@keusote.fi

henkilöstöjohtaja

Liitteet

1 Palkkojen harmonisointisuunnitelma ja sen vaihtoehdot 23.10.2019_päivitetty

Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) palkkausluvun § 6 palkkausjärjestelmästä ja soveltamisohjeen mukaan Kunnassa/kuntayhtymässä käytössä olevan palkkausjärjestelmän on täytettävä hyvälle ja toimivalle palkkausjärjestelmälle asetetut tavoitteet. Palkkausjärjestelmä on tarkistettava säännöllisin väliajoin.

Soveltamisohjeen mukaan työnantajan muutostilanteissa uudelle työnantajalle kehitetään oma palkkausjärjestelmä, jolla korvataan entiset palkkausjärjestelmät. Entisten palkkausjärjestelmien mukaiset palkat yhteen sovitetaan mahdollisuuksien mukaan valitun uuden palkkausjärjestelmän mukaisiin palkkoihin. Yhteensovittaminen aloitetaan tehtäväkohtaisista palkoista. Uusi palkkataso määräytyy uuden palkkausjärjestelmän tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmän mukaisesti. Jos tehtäväkohtainen palkka on alempi kuin uusi palkkausjärjestelmä edellyttää, tarkoituksena on nostaa palkat asteittain uuden palkkausjärjestelmän edellyttämälle tasolle. Siirtymäajan pituus riippuu palkkaeroista, kustannuksista ja työnantajan taloudellisesta tilasta.

Soveltamisohjeen mukaan uuden palkkausjärjestelmän käyttöönotosta ja palkkojen yhteensovittamisesta uuteen palkkausjärjestelmään on laadittava suunnitelma aikatauluineen ja kustannusarvioineen. Nyt päätöksentekoon tuodaan kuntayhtymässä KVTES:n piirissä palkkojen harmonisoinnin aikataulu ja kustannusarvio.

Oikeuskäytännössä työsopimuslain 2 luvun 2 §:n säännöstä tasapuolisesta kohtelusta ja syrjintäkiellosta on vakiintuneesti tulkittu niin, että liikkeen luovutuksen jälkeen samoissa tehtävissä voi tilapäisesti olla erisuuruisia palkkoja. Myös KVTES:ä voidaan tulkita niin, että yhtä vaativiksi arvioiduissa tehtävissä voi olla erisuuruisia tehtäväkohtaisia palkkoja, milloin ero johtuu liikkeen luovutuksesta, kunhan erot poistetaan kohtuullisessa ajassa. Vaikka muutostilanteista, mukaan luettuina liikkeenluovutuksista, seuranneita palkkaeroja on oikeuskäytännössä sinänsä pidetty perusteltuina, työnantajalla on korkeimman oikeuden ratkaisukäytännön mukaan velvollisuus pyrkiä korjaamaan nämä erot (KKO 2004:103, KKO 1992:18). Myös ratkaisuissa KKO 2010:5, KKO 2013:10 ja KKO 2013:11 on katsottu, etteivät palkkausperusteet tai palkkausperusteiden erot saa muodostua pysyviksi samaa työtä tekeville, vaan erot on poistettava kohtuullisessa ajassa (työtuomioistuimen ratkaisu TT 2011:29). Oikeuskäytännössä ei ole kuitenkaan määritelty tarkemmin sitä, mitä on pidettävä kohtuullisena aikana. Työtuomioistuimen aikaisemmassa

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

ratkaisukäytännössä hyväksyttävänä syynä työntekijöiden erilaiseen kohteluun palkkauksen osalta ei kuitenkaan ole pidetty taloudellisten voimavarojen niukkuutta.

Nyt päätöksentekoon tuodaan kuntayhtymän palkkojen kaksi vaihtoehtoista harmonisointisuunnitelmaa sekä kustannusten jakautuminen suunnitelmissa. Laskelmien mukaan palkkojen harmonisointitarve kokonaisuudessaan on vuositasolla n. 4.6 milj. euroa. Edellä esitettyihin työtuomioistuimen päätöksiin perustuen tulee Keski-Uudenmaan sote –kuntayhtymässä harmonisoida palkat viivytyksettä lähivuosien aikana.

Esityksenä on päätöksen tekeminen Vaihtoehto 1 ja Vaihtoehto 2 välillä, jolloin harmonisointi tehdään suunnitelmallisesti vaiheittain joko vuosien 2019 – 2022 (V1) aikana tai vuosien 2019-2021 (V2) aikana. Vuoden 2019 osalta harmonisointi on suoritettu perustuen 19.3.2019 saavutettuun neuvottelutulokseen henkilöstöjärjestöjen kanssa järjestelyerän 1.1.2019 jakamisesta. Vuoden 2020 talousarvioesityksessä on suunniteltu varattavan palkkojen harmonisointiin 0,9 milj. euroa sivukuluineen, joka sisältyy Vaihtoehto 1.

Mikäli päätöksenteossa päädyttäisiin Vaihtoehto 2, käytettäisiin vuonna 2020 palkkojen harmonisointiin alkuperäisenä tavoitteena ollut 1 795 500 milj. euroa. Vuoden 2020 raami on kuitenkin niin tiukka, että noin 1 Me vajausta suunniteltuun ei voida kattaa talousarvion sisältä.

Harmonisointisuunnitelma tarkentuu vuosittain tehtävästä erillisestä suunnitelmasta eurojen kohdentumiseksi hinnoitteluliitteittäin. Uudet virka- ja työehtosopimukset astuvat voimaan 1.4.2020, sopimusten vaikutuksia ja mahdollisuuksia ei harmonisointisuunnitelmien euromäärissä ole huomioitu.

Liitteenä harmonisointisuunnitelma vaihtoehtoinen ja kustannusarvioineen.

Ehdotus

Esittelijä: Päivi Autere, henkilöstöjohtaja

Henkilöstöjaosto päättää liitteenä olevan harmonisointisuunnitelman joko Vaihtoehdon 1 tai Vaihtoehdon 2 aikataulun ja kustannusarvion ja esittää sen edelleen yhtymähallitukselle päätettäväksi.

Päätös

Henkilöstöjaosto päätti liitteenä olevan harmonisointisuunnitelmaksi Vaihtoehdon 1 aikataulun (vuosina 2019-2022) ja kustannusarvion ja esittää sen edelleen yhtymähallitukselle päätettäväksi. Lisäksi henkilöstöjaosto päätti, että yhtymähallituksen kokouksessa asian käsittelyn yhteydessä avataan tarkemmin harmonisointikustannusten jakaantuminen kunnittain sekä kuvataan nykyisten palkkojen ero suurimpien ammattiryhmien osalta.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 21

Henkilöstöjohtajan rekrytointi

KEUDno-2019-1641

Valmistelija / lisätiedot:

Matleena Ylitalo

matleena.ylitalo@keusote.fi

Erityisasiantuntija

Henkilöstöjohtaja Päivi Autere on ilmoittanut jäävänsä eläkkeelle syksyllä 2020. Pitämättömien lomien ja säästövapaiden vuoksi henkilöstöjohtajan virka vapautuu alkukesästä 2020. Irtisanoutumista virasta ei ole vielä tehty. Talousarviossa 2020 on varauduttu henkilöstöjohtajan viran täyttämiseen 1.4.2020.

Hallintosäännön luvun 2 § 7 mukaan henkilöstöjaoston tehtävänä on valmistella ne palvelussuhteeseen ottamiseen liittyvät asiat, joissa päätösvalta on yhtymähallituksella tai yhtymävaltuustolla. Henkilöstöjaosto päättää näiden palvelussuhteiden kelpoisuusehdoista. Koska henkilöstöjohtajan valitsee virkaansa yhtymähallitus (hallintosääntö luku 6 § 29), tulee henkilöstöjaoston ryhtyä valmistelemaan henkilöstöjohtajan viran rekrytointia.

Rekrytoinnin valmisteluun kuuluu kelpoisuusehdosta, keskeisimmistä osaamisvaatimuksista ja hakuajasta päättäminen, hakukuulutuksen hyväksyminen, hakuajan päätyttyä ansiovertailut ja haastateltavien valinta, haastattelut sekä virkaan valittavan henkilön esittäminen yhtymähallitukselle. Rekrytoinnin valmistelu tulee edellyttämään henkilöstöjaostolta ylimääräisiä kokouksia loppuvuoden 2019 aikana.

Rekrytointiprosessiksi ehdotetaan:

- kelpoisuusehdosta päättäminen 23.10.2019
 - ylempi korkeakoulututkinto ja kokemus hr – prosessien kehittämisestä sekä riittävä johtamistaito
- hakuaika 7. – 28.11.2019 klo 14.00 (sähköinen linkki hakemuksiin hakuajan päätyttyä henkilöstöjaoston jäsenille)
- haastateltavien valinta ti 10.12.2019 (ylimääräinen henkilöstöjaosto ennen yhtymähallituksen kokousta) ja ennakotehtävän laatiminen
- haastattelut ja ennakotehtäviin tutustuminen viikoilla 50-51
- kärkihakijat (3-4) yhtymähallituksen kuultavina 14.1.2020
- mahdolliset henkilöarvioinnit viikolla 4
- henkilöarviointien tulosten kuuleminen ja henkilöstöjohtajaksi valittavan henkilön esittäminen yhtymähallitukselle viikolla 5 ke 29.1.2020 (henkilöstöjaoston kokous)
- päätös valinnasta yhtymähallituksessa viikolla 6 tai 7

Henkilöstöjaoston kokoukseen tuodaan luonnokset hakukuulutuksesta ja keskeisimmistä osaamisvaatimuksista.

Ehdotus

Esittelijä: Päivi Autere, henkilöstöjohtaja

Henkilöstöjaosto päättää, että henkilöstöjohtajan virkaan

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

- kelpoisuusehtona on ylempi korkeakoulututkinto, kokemus hr – prosessien kehittämisestä ja riittävä johtamistaito

Lisäksi henkilöstöjaosto päättää

- rekrytointiprosessin aikataulun, mm. hakuaika
- hakukuulutuksen sisällön
- keskeisimmät osaamisvaatimukset
- antaa kuntayhtymän johtajalle valtuudet hakujan jatkamiseen tarvittaessa
- antaa kuntayhtymän johtajalle valtuudet muokata sekä hakukuulutusta että keskeisimpiä osaamisvaatimuksia

Kokouskäsitely

Käsittelyn aikana henkilöstöjohtaja Päivi Autere poistui paikalta. Esittelijänä toimii henkilöstöjohtajan sijaisena yhtymähallituksen 12.3.2019 tekemän päätöksen § 36 mukaisesti työhyvinvointipäällikkö Ritva Hyvärinen

Keskustelun aikana puheenjohtajan ehdotuksesta päätösehdotusta muutettiin yksimielisesti seuravasti.

Henkilöstöjaosto päättää, että henkilöstöjohtajan virkaan

- kelpoisuusehtona on ylempi korkeakoulututkinto, kokemus hr – prosessien kehittämisestä ja riittävä johtamistaito

Lisäksi henkilöstöjaosto päättää

- rekrytointiprosessin aikataulu: hakuaika on 7. – 28.11.2019 klo 14.00, haastateltavien valinta on 17.12.2019. Haastattelut on 22.1.2020 klo 10-16 ja 23.1.2020 klo 18-20 (vara-aika)
- hakukuulutuksen sisällön (tausta-aineisto, ei julkinen)
- keskeisimmät osaamisvaatimuksista (tausta-aineisto, ei julkinen)
- antaa kuntayhtymän johtajalle valtuudet tehdä hakukuulutukseen sekä osaamisvaatimukseen teknisiä korjauksia tarvittaessa

Päätös

Hyväksyttiin muutospäätösehdotuksen mukaisesti.

Tiedoksi

Sanna Toivola-Järvinen

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 22

Henkilöstöjaosto / Tiedonantoja

Päätös

Ei tiedonantoja.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Muutoksenhakukielto

§20, §21

Muutoksenhakukielto

Muutoksenhakukielto

Tähän päätökseen ei voi hakea muutosta. Oikaisuvaatimusta tai valitusta ei saa tehdä

- päätöksestä, joka koskee vain valmistelua tai täytäntöönpanoa (Kuntalain 136 §),
- hallinnon sisäisestä määräyksestä, joka koskee tehtävän tai muun toimenpiteen suorittamista (Hallintolainkäyttölain 5§) tai
- päätöksestä, josta lainsäädännön nojalla ei voi hakea muutosta (lainkohta mainittava erikseen päätöksen perusteluissa).