

Palkkaohjelman periaatteet vuosille 2025–2029

Palkkaohjelma on henkilöstöpoliittinen suunnitelma, jolla ohjataan henkilöstön palkkaukseen kohdistettavia korotuksia käytettävissä olevien varojen puitteissa vuosina 2025-2029. Palkkaohjelman painotuksia arvioidaan tarvittaessa uudelleen viisivuotiskauden aikana ja ohjelmaa päivitetään mahdollisten keskustason sopimusratkaisujen niin edellyttäessä.

Palkkaohjelmalla halutaan vahvistaa erityisesti suunnitelmallisuutta ja ennakkointia paikallisten järjestelyerien kohdentamisessa ja paikallisen palkkausjärjestelmän kehittämisessä. Samalla ohjelman tavoitteena on lisätä avoimuutta ja läpinäkyvyyttä, mikä vahvistaa luottamusta työnantajan ratkaisuihin palkankorotusten kohdentamisessa. Palkkaohjelmaan nostetuilla kehittämiskohteilla pyritään tukemaan henkilöstön rekrytointia ja sitouttamista strategisesti merkittäviin tehtäviin.

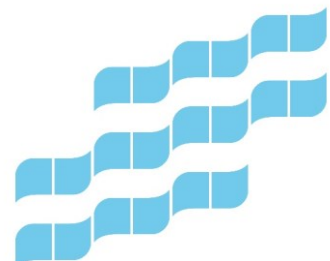
Kaupungin taloudellinen tilanne korostaa entisestään tarvetta ennakkoinnille ja palkankorotusten ohjaamiselle suunnitelmallisesti strategisten painotusten pohjalta. Palkkaohjelman viisivuotiskauden mahdollisesti osuvien paikallisten työ- ja virkaehtosopimuskorotusten kohdentaminen palkkaohjelman painopisteiden mukaisesti tukee palkkakustannusten kehityksen hallintaa.

Palkkaohjelman painopisteet

Kunta-alan palkkausjärjestelmä uudistuu tasopalkkajärjestelmän käyttöönoton myötä. Vuoden 2025 aikana järjestelmä otetaan käyttöön KVTES:n soveltamisalaan kuuluvissa tehtävissä sekä OVTES:n piirissä olevan varhaiskasvatuksen henkilöstön palkkauksessa. Tasopalkkajärjestelmän käyttöönotto luo palkkojen yhteensovittamisen tarvetta, minkä vuoksi järjestelmän paikallinen täytäntöönpano on keskeisin palkkaohjelmakaudelle tunnistettu painopiste.

Tasopalkkajärjestelmän lisäksi 1.1.2025 toteutettu julkisten työvoima- ja yrityspalveluiden järjestämisvastuun siirto kunnille aiheuttaa tarpeen palkkausjärjestelmien yhteensovittamiselle. Liikkeen luovutuksen palkkaharmonisointikustannuksista aiheutuu toinen välttämätön palkkapoliittinen painopiste lähivuosille.

KVTES:n palkkausjärjestelmä uudistuksen myötä palkkausjärjestelmän kehittämisen painopiste siirtyy lähivuosina jossain määrin peruspalkkojen kilpailukyvn varmistamisesta tuloksellisesta työsuorituksesta palkitsemiseen. Tuloksellisuudesta palkitseminen lisää työntekijän vaikutusmahdollisuuksia omaan



Konsernihallinto
Henkilöstöyksikkö

31.3.2025

Dnro

palkkaansa ja tukee tavoitteellista johtamista. Palkitsemiseen panostaminen kannustaa henkilöstöä jatkuvaan oppimiseen ja kehittämiseen, mikä on erityisen tärkeää uusien osaamistarpeiden, kansainvälistymisen ja asiakaskunnan muutosten myötä.

Kaupunkitasoisena kehittämiskohteena on tunnistettu esihenkilötyön houkuttelevuuden varmistaminen. Panostus laadukkaaseen esihenkilötyöhön ja johtamiseen tuottaa hyötyä organisaatiolle henkilöstön työhyvinvoinnin ja työn tuottavuuden lisääntymisenä. Tehtävien tarkoituksenmukainen organisointi sujuvoittaa organisaation toimintaa mahdollistaen erikoistuneen asiantuntemuksen tehokkaan hyödyntämisen. Selkeät roolit ja vastuut vähentävät epäselvyyksiä ja parantavat prosessien ja työn tehokkuutta. Esihenkilötyön houkuttelevuuden varmistamiseen liittyy kilpailukykyisen palkkatason lisäksi olennaisena näkökulmana tehtäväsältöjen ja vastuukokonaisuuksien arviointi.

Palkkaohjelmakaudella toimenpiteitä kohdennetaan lisäksi käytettävissä olevien varojen puitteissa muihin tehtäviin, joissa on tunnistettu erityisiä saatavuus- ja pysyvyysaasteita. Haasteisiin pyritään vastaamaan strategisesti kohdennetuilla palkankorotuksilla ja tukitoimilla käytettävissä olevien varojen puitteissa.

Palkkaohjelman täytäntöönpano

Palkkaohjelmaan nostetuilla kehittämiskohteilla pyritään hallitsemaan palkkausjärjestelmien yhteensovittamisesta aiheutuvia kustannusvaikutuksia mahdollisimman ennakoivasti. Palkkaohjelmalla pyritään lisäksi vaikuttamaan positiivisesti henkilöstön saatavuuteen ja pysyvyyteen. Henkilöstön hallitsematon vaihtuvuus tuo tehottomuutta organisaatioon, mistä syystä henkilöstön sitouttaminen on tärkeää.

Ohjelman toteutuksesta vastaa henkilöstöyksikkö, joka ohjaa palkkausjärjestelmän kehittämistä tarkemmalla tasolla ja antaa vuosittain yksiköille ohjeet ohjelman linjausten täytäntöönpanosta. Palkkaohjelmassa linjattuihin tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksiin sekä harmonisaatiotoimenpiteisiin varaudutaan vuosittain talousarvion suunnittelun yhteydessä.

