

Asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu päätöksentekojärjestelmässä.

§ 481

Palkkaohjelmassa vahvistettujen toimenpiteiden tilannekatsaus (kehittämiskokousasia)

TRE:7052/00.01.03/2021

Valmistelija / lisätiedot:
Niina Pietikäinen

Valmistelijan yhteystiedot

Henkilöstöjohtaja Niina Pietikäinen, puh. 040 707 9147 ja
neuvottelupäällikkö Mirva Sampakoski, puh. 040 800 4582, etunimi.
sukunimi@tampere.fi

Lisätietoja päätöksestä

Kaupunginlakimies Jouko Aarnio, puh. 040 514 4884, etunimi.
sukunimi@tampere.fi

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Esittelijä: Juha Yli-Rajala, Konsernijohtaja

Päätösehdotus

Palkkaohjelmassa vahvistettujen toimenpiteiden tilannekatsaus
merkitään tiedoksi.

Kokouskäsitely

Kaupunginhallitus myönsi läsnäolo- ja puheoikeuden henkilöstöjohtaja
Niina Pietikäiselle, neuvottelupäällikkö Mirva Sampakoskelle ja
henkilöstön kehittämispäällikkö Marju Leinoselle. He olivat
asiantuntijoina läsnä kokouksessa asian käsittelyn aikana.

Ilmari Nurminen palasi kokoukseen.

Aleksi Jäntti, Jaakko Stenhäll, Johanna Loukaskorpi, Pekka Salmi, Ilmari
Nurminen ja Matti Helimo poistuivat kokouksesta.

Puheenjohtaja Anna-Kaisa Ikonen poistui ja varapuheenjohtaja Lauri Lyly
siirtyi puheenjohtajaksi.

Arttu Vuori poistui päätöksenteon jälkeen.

Perustelut

Kaupunginhallitus hyväksyi 27.1.2020 § 37 palkkaohjelman periaatteet
vuosille 2020-2024. Palkkaohjelma on henkilöstöpoliittinen suunnitelma,
jolla ohjataan peruspalkkoihin kohdistettavia korotuksia käytettävissä
olevien varojen puitteissa. Palkkaohjelma on luonteeltaan periaatelinjaus
havaittujen kehittämiskohteiden priorisoinnista ja sen päätarkoituksena
on kaupungin peruspalkkojen kilpailukykyisyyden varmistaminen.
Palkkaohjelmassa linjatuilla kehittämiskohteilla pyritään vaikuttamaan
positiivisesti henkilöstön saatavuuteen ja pysyvyyteen ja näin
varmistamaan toiminnan sujuvuutta. Peruspalkkaukseen kohdistuvan

Asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu päätöksentekojärjestelmässä.

palkkaohjelman lisäksi kaupungin palkkausjärjestelmää kehitetään myös muilla tavoin, esimerkiksi työn tuloksellisuuteen liittyvien palkitsemiselementtien osalta.

Palkkaohjelman vahvistamisen yhteydessä todettiin, että sen painotuksia arvioidaan tarvittaessa uudelleen jo viisivuotiskauden aikana. Vuosien 2020 ja 2021 aikana on selvitetty kaupunkitasolla yleisesti, mihin tehtäviin korotuksia olisi kannattavinta suunnata huomioiden erityisesti muuttuvat osaamisvaatimukset sekä henkilöstön rekrytointi- tai pysyvyysaasteet.

Lisäksi on selvitetty ostopalveluiden ja vuokratyövoiman käyttöä rekrytointihaasteisiin liittyen. Sosiaali- ja terveystyövoimien palvelualueella käytetään kaupunkitasoisesti tarkasteltuna merkittävimmissä määrin ostopalveluja ja vuokratyövoimaa. Taustalla on osin tarkoituksenmukaisuusyyt, mutta myös rekrytointi- ja pysyvyysaasteita. Pääosin ulkopuolista työvoimaa käytetään kaupunkiorganisaatiossa kuitenkin muista syistä kuin työvoiman saatavuuden vuoksi.

Palkkaohjelman toimenpidesuunnitelman mukaisesti on käynnistetty trainee-ohjelma, jossa korkeakouluharjoittelijat perehdytetään oman varsinaisen trainee -tehtävänsä lisäksi laajemminkin Tampereen kaupunkiin työnantajana. Tarkoituksena on lisätä trainee-ohjelman avulla tietoa työskentely- ja urapolkumahdollisuuksista Tampereen kaupungilla.

Työehtosopimuksen mukaista keväällä 2021 maksuun tullutta paikallista järjestelyerää suunnattiin palkkaohjelman kehittämiskohteiden mukaisesti tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksiin. Vuoden 2022 palkankorotukset ovat keskustason neuvottelujen tuloksen mukaisesti pääosin joko yleiskorotuksia tai virka- ja työehtosopimuskohtaisia kohdennuksia eri palkkatekijöihin. Varhaiskasvatuksen opetushenkilöstön henkilökohtaisiin lisiin kohdennettava erä on ainoa paikallisesti neuvoteltava järjestelyerä.

Vahvistettujen palkkapoliittisten kehittämiskohteiden edistämistä ja toimenpiteitä jatketaan palkkaohjelman mukaisesti. Vuosina 2023-2024 tarkastellaan asiantuntijatehtävien ja esihenkilötehtävien palkkatasoja. Toimenpiteiden tarkoituksena on kriittisen asiantuntijaosaamisen varmistaminen organisaatiossa tulevinakin vuosina. Sivistyspalveluissa erityisenä painopisteenä on varhaiskasvatuksen henkilöstön ja nuoriso-ohjaajien tehtäväkohtaisten palkkojen tarkistaminen. Lisäksi kulttuuripalveluiden tehtävissä toteutetaan palkkauksen kokonaisarviointi.

Vuoden 2022 kunta-alan sopimusratkaisuun sisältyy palkkarakenteita ja palkkausjärjestelmiä koskeva kehittämisohjelma vuosille 2023-2027. Tästä syystä palkkaohjelman muutostarpeet arvioidaan sopimusratkaisuun sisältyvän kehittämisohjelman ja muuttuneen kaupunkiorganisaation näkökulmasta.

Tiedoksi

Asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu päätöksentekojärjestelmässä.

Niina Pietikäinen, Mirva Sampakoski, Terhi Kontio, Orvokki Möller

Nähtävilläolo ja tiedoksianto asianosaiselle

Pöytäkirja yleisesti nähtäville 6.12.2022 www.tampere.fi

Päätös on annettu tiedoksi sähköisesti 7.12.2022.

Tampere
07.12.2022

Elina Nikkilä
Hallintosihteeri

Asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu päätöksentekojärjestelmässä.

Muutoksenhakukielto

§481

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.)

-etuusto-oikeuden käyttämättä jättämistä (EtuostoL 22 §)