

Tukipalvelu-info 2

11.5.2023
Sari Oikarinen

Aiheet:

- HYVTES**
- palkan muodostuminen**
- KVTES, TS 2023/HYVTES 2023**
 - * korotukset**
- kertapalkkiot: lisäkertapalkkio 2022, kertapalkkiot 2023**
- tva**
- talouden muutosohjelma**
- työterveyden kilpailutuksen tilanne**
- johtamis- ja toimintakulttuurimalli**

Hyvinvointialueille ja Helsingille oma virka- ja työehtosopimus HYVTES

- 1.3.2023 alkaen, koskee noin 25 500 työntekijää ja viranhaltijaa

- määräykset käytännössä samat kuin KVTESin määräykset, kuntien teknisten virka- ja työehtosopimusten TS:n määräysten soveltaminen hyvinvointialueilla päättyy, Tekniset liite 7

- **sopimus on voimassa 1.3.2023 - 30.4.2025**
- **määrittelee hyvinvointialueiden koko henkilöstön yleiset palvelussuhteen ehdot, kuten vuosiloman, virka- ja työvapaat ja luottamusmiesmääräykset**
- **työsopimuksia ei tarvitse uusia, Sarastia-päivitys**

- kolme palkkahinnoitteluliitettä:

Liite 1. eräissä hallinnon asiantuntijatehtävissä, toimistoalan tehtävissä ja ICT-alan tehtävissä sekä sisäisessä palvelutoiminnassa toimiva henkilöstö, hinnoittelutunnus vaihtuu 01TOI060-> H1TOI060

Liite 2. Ruokapalveluhenkilöstö

Liite 3. Muiden alojen palveluhenkilöstö, hinnoittelutunnus vaihtuu 01PER070 -> H1PER070

- palkankorotukset noudattavat kunta-alan sopimuksia

- kunta- ja hyvinvointialan palkkarakenteita ja palkkausjärjestelmiä koskeva kehittämissuunnitelma 2023-2027 koskee myös HYVTESiin kuuluvia

Palkan muodostuminen

- HYVTES

- tehtäväkohtainen palkka
- työkokemuslisä
- henkilökohtainen lisä
- määrävuosilisä

- HYVTES/

TEKNISEN ALAN LIITTEET

- tehtäväkohtainen palkka
- henkilökohtainen lisä
- ammattialalisä
- erillislisä (liikkeenluovutukseen liittyen)

Henkilökohtainen lisä

- Tulevat jakoon
 - a) työntekijä eroaa kaupungin palveluksesta ja lisä vapautuu
 - b) työehtosopimuksen järjestelyerästä osa käytetään hk-lisään

Vapautunut lisä menee toimialan yhteisiin pottiin, ei siihen yksikköön, mistä se on vapautunut.

- a) Jaetaan kaksi kertaa vuodessa, poikkeuksena v. 2022, lisät eivät olleet jaossa Sarastian takia, tulee jakoon tänä vuonna
- Palvelukokonaisuus saa jaettavan potin, joka jaetaan palveluiden kesken, hallinnossa palveluista lähtevät esitykset hallintojohtajalle, joka tekee lopullisen päätöksen lisien saajista ja summista

Hkl myöntämisperusteet

- henkilökohtainen työsuoritus
 - monitaitoisuus
 - oma-aloitteisuus
 - Yhteistyökyky
-
- suositus ensimmäisen lisän suuruudesta 3-8 % tehtäväkohtaisesta palkasta, lisän suuruus voi vaihdella työntekijöittäin
 - olemassa olevaa lisää voidaan myös alentaa työsuorituksen perusteella

Hyvinvointialan sopimuskorotukset 2023-2024

<https://www.kt.fi/sopimukset/ohjeet/kvtes/kunta-%20ja-hyvinvointialan-palkankorotukset-2023-2024>

1.6. yleiskorotus 2,2 % kaikille

1.6. paikallinen järjestelyerä 0,4 % + 0,3 % *

1.6. paikallinen kehittämisohjelmaerä 1,20 %

1.6. paikallinen yhteensovittamiserä 1 %

30.6. kertaerä 467 €, maksetaan kaikille, joilla on työsopimus tai virkasuhde alkanut viimeistään 2.5.2023 ja voimassa 31.5.2023, osa-aikaisuus huomioidaan

* 0,3 % , jos neuvotteluissa ei päästä yksimielisyyteen jakamisesta, puolet jaetaan yleiskorotuksena ja puolesta päättää työnantaja

Lisäkertapalkkio vuodesta 2022

- Vuoden 2022 lisäkertapalkkio, soten vuoden 2022 palkkasummasta 1,1 %
- Johdolta tulossa ohjeistus kertapalkkion jakamisesta
- Maksuajankohta riippuu, milloin ohjeistus valmistuu
- Ensin on tärkeä saada maksuun työehtosopimusten mukaiset korotukset, koska niillä on määriteltynä aikataulu

Kertapalkkio

- Budjettiin varataan koko vuoden palkkasummasta 1 % kertapalkkioita varten.
- Hallinnossa kertapalkkiot budjetoidaan jokaiseen tulosvastuulliseen yksikköön
- Tukipalveluissa tarkoittaa, että jokaisella alayksiköllä on oma budjetti, tukipalvelupäälliköllä ja yksikön päälliköillä (joilla on alayksiköitä) ei ole olemassa mitään isoa pottia, mistä voisi jakaa kertapalkkioita. Ydintoiminnassa ei jaeta kertapalkkiobudjettia samalla tavalla.
- Kertapalkkion saajat ilmoitetaan yksikön tai alayksikön sopimalla tavalla, kerrotaan myös, millä perusteilla kertapalkkioita on myönnetty

Kertapalkkio

- Kertaluonteinen työyhteisön, tiimin tai yksilön palkkio
- Hetipalkkio
- Tavoitepalkkio
- Ideapalkkio

- - rahapalkkio tai palkallinen vapaa, yksi vapaapäivä = 250 €
- [Kertapalkitsemisen periaatteet.pdf](#)

TVA tehtävän vaativuuden arviointi

- yksittäisen vakanssin tva, ryhmä-tva
- Tukipalvelun tavoitteena, että jokaisella vakanssilla on oma päivitetty tva tämän vuoden loppuun mennessä, ei enää ryhmäkuvauksia

- tva tehdään yhdessä esihenkilön kanssa, käsitellään kunkin hinnoitteluryhmän TVA-alatyöryhmän kokouksessa, jonka jälkeen tva palautuu työntekijälle allekirjoitettavaksi
- TVA-alatyöryhmässä määritellään vaativuusluokka
- TOI- ja PER- hinnoittelun TVAt menevät kanslian käsittelyyn

- TVA:ssa kuvataan olennaiset, keskeiset tehtävät, se ei ole yksityiskohtainen kuvaus
- Vaativuustekijät: kvtes-lomakkeessa viisiportainen asteikko, vaativuudet tulee suhteuttaa niiden tehtävien kesken, mitkä kuuluvat samaan hinnoitteluun
- Palkka- ja nimikkeenmuutos -esityksiin tulee liittää vanha, uusi ja verrokki-tva, kanslia hylkää palkankorotusesityksen, jos tehtävän vaativuuden kasvua ei pystytä esittämään tai kuvaamaan

Talouden muutosohjelma

- **Sotepen rahoitus valtiolta, ”palomuuuri” kaupungin ja Sotepen välillä**
- **Hyvinvointialueilla ja Sotepella talous täytyy olla tasapainossa kolmen vuoden sisällä**
- **2023 1. talousennusteen mukaan Sotepen tappio noin 70 milj. € (n. 2,5 % budjetista)**
- >**taloutta tasapainotettava**



Talouden muutosohjelma

Talouden ohjauksen työpaja tammikuussa -23: mietittiin palvelukokonaisuuksittain, mistä saadaan säästöjä ja kuinka paljon säästöjä tavoitellaan, mistä saadaan lisätuloja

Hallinnon esityksiä: tilojen käytön tehostaminen, tilatarpeista ilmoittaminen riittävän aikaisin, jotta ei makseta turhaan kahta vuokraa, erityisasumisen vuokrasubvention purkaminen, toiminnan tehostaminen esim. päätökset, laskujen tarkastukset, maksatus, kanslian palvelusopimus, digitalisaatio

- Mahdollisia keinoja: ei lakisääteisten palvelujen karsiminen, terveyskeskusmaksut, oma tuotanto versus ostopalvelu
- Lastensuojelussa sijoitetun lapsen vuosikustannukset korkeat, mitä keinoja käytettävissä, ettei lasta tarvitse sijoittaa (esim. kaupungin muut toimet)

Talouden muutosohjelma

21.6. työstetään sopeuttamiskohteita eteenpäin työpajassa. Aiheena muutosohjelman käytäntöön vienti; miten muutosohjelma huomioidaan toimintasuunnitelmassa 2024 ja pidemmän jätteen suunnittelussa.

Kaikkien ideat käyttöön! Kertokaa hyvistä ideoista yksikön päälliköille.

Ajankohtaista Työterveys Helsinki

- Työterveyspalvelujen kilpailutuksessa keskeytys, Työterveys Helsinki jatkaa arviolta kesään 2024 asti
- Työterveyden henkilökunta väheni noin 21 prosenttia vuoden 2022 aikana. Palveluja sopeutettiin käytettävissä olevaan henkilöstöresurssiin tehtäviä rajaamalla ja priorisoimalla. Työvoimatilanne on haastava. Uusia rekrytointeja tehdään. Muutoksia palveluihin tulossa.
- Toimintojen priorisoinnissa Kela I eli lakisääteinen toiminta fokuksessa:
Työpaikkaselvitystoiminta (2023 suunn. Taloushallintopalvelut, Hankintapalvelut, Henkilöstö- ja kehittämispalvelut)
Osatyökykyisten tuki ja seuranta
- Uutta mt- palveluissa lyhytterapia työterveyden kautta
- Etäasiointi kehittyy (digitaalinen työhöntulotarkastusprosessi käytössä, työpaikkaselvitysprosessia digitalisoidaan.

Sotepen johtamis- ja toimintakulttuurimalli

- Toukokuun lopulla järjestetään Teamsillä Tukipalvelun yhteinen tilaisuus, jossa käsitellään Johtamis- ja toimintakulttuurimallia
- Kutsu tulee lähipäivinä

Kiitos!

Helsinki