

## Paikallinen järjestelyerä 1.6.2023

KH 18.09.2023 § 316  
270/01.00.01/2023

Kunta-alan paikalliset järjestelyerät tulevat voimaan 1.6.2023 alkaen. Erät maksetaan takautuvasti. Paikallisen järjestelyerän jakamisesta on keskusteltu kehysryhmän kanssa 11.5.2023 ja varsinaiset neuvottelut on käyty pääsopijajärjestöjen kanssa kesä-syyskuussa 2023.

Järjestelyeriä oli jaettavissa seuraavasti:

Virka- ja työehtosopimus	Järjestelyerä 0,4 %	Järjestelyerä 0,3 %	Järjestelyerä 1,2 %
KVTES	1269,33 €	966,70 €	3873,28 €
OVTES	966,10 €	714,08 €	2877,31 €
TS	222,56 €	168,15 €	662,72 €
LS	-	79,70 €	312,83 €
TTES	0,06 €	0,04 €	0,18 €

Käytyjen neuvottelujen perustella 0,3 %:n järjestelyerästä jaettiin 0,15 % yleiskorotuksena ja 0,15 % euromäärisenä.

Valmistelija	Henkilöstö- ja hallintosihteeri Päivi Alatalo 040 587 2490
Esittelijä	Kaupunginjohtaja livari Pekka Kemijärvi
<b>Päätösehdotus</b>	Kaupunginhallitus merkitsee tiedoksi paikallisen järjestelyerän jakamisen ja määrätymisperusteet 1.6.2023 alkaen.
<b>Päätös</b>	Päätösehdotus hyväksyttiin.
Tiedoksi	Kehitysryhmä

KEHRYHMÄ 11.05.2023 § 10

### **1 a) KVTES:n paikallinen järjestelyerä (0,4 % + 0,3 %) 1.6.2023:**

Paikallinen järjestelyerä 1.6.2023 perustuu kahteen eri KVTES:n allekirjoituspöytäkirjan mukaiseen kohtaan:

Paikallinen järjestelyerä 1.6.2023 lukien	Allekirjoituspöytäkirja	Paikallisen järjestelyerän suuruus
<ul style="list-style-type: none"><li>A-kohta Paikallisen järjestelyerän suuruus alun perin</li></ul>	3 § 2 mom. 6 §	0,4 prosenttia
<ul style="list-style-type: none"><li>B-kohta Lisäys paikalliseen järjestelyerään (verokkialojen vaikutus)</li></ul>	3 § 4 mom. 6 §	0,3 prosenttia
Paikallisen järjestelyerän suuruus yhteensä		0,7 prosenttia

Paikallinen järjestelyerä on yhteensä 0,7 (0,4+0,3) prosenttia Kunta-alan yleisen virka- ja työehtosopimuksen palkkasummasta.

Jos A-kohdan mukaisesta paikallisen erän (0,4 %) jakamisesta ei päästä yksimielisyyteen, jaosta päättää työnantaja.

Jos B-kohdan mukaisesta paikallisen erän (0,3 %) jakamisesta ei päästä yksimielisyyteen, puolet jaetaan paikallisena yleiskorotuksena (0,15 %) ja toisesta puolesta (0,15 %) päättää työnantaja.

Paikallisen järjestelyerän suuruus lasketaan tämän sopimuksen piiriin kuuluvien palkkasummasta mahdollisimman tavanomaiselta kuukaudelta.

### **Paikallisten järjestelyerien kohdentaminen (A-kohta ja B-kohta)**

Paikallista järjestelyerää kohdennettaessa ensisijaisia tavoitteita ovat henkilöstön saatavuuden turvaaminen, paikallisten palkkausepäkohtien korjaaminen sekä tuloksellisuutta ja tuottavuutta edistävien toimintojen ja tehtävien uudelleenjärjestelyjen tukeminen. Samalla huolehditaan siitä, että johto- ja esihenkilöasemassa sekä muiden palkkahinnoittelun ulkopuolella olevien palkkaus on oikeassa suhteessa heidän alaistensa tai verrokkiryhmien palkkaan nähden.

Paikallisen järjestelyerän kohdentamisessa työnantaja ottaa huomioon, että paikallisen järjestelyerän käyttö jakaantuu mahdollisimman tasapuolisesti liitteiden palkkasummat huomioiden eri palkkahinnoitteluliitteiden välillä. Palkkahinnoittelun ulkopuoliset muodostavat tässä tarkastelussa oman ryhmänsä.

Paikallista järjestelyerää käytetään tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksiin ja/tai henkilökohtaisiin lisiin tai vastaaviin korotuksiin.

### **1 b) KVTES:n paikallinen järjestelyerä (1,2 % kehittämisohjelmaerä) 1.6.2023:**

KVTES:n sopijaosapuolet ovat sopineet, että vuoden 2023 kehittämisohjelman erä on paikallinen järjestelyerä.

Kehittämisohjelman lähtökohtana on palkkauksen ja palkkausjärjestelmien kehittäminen.

Kehittämisohjelman tavoitteena on parantaa kunta- ja hyvinvointialan työpaikkojen kilpailukykyä, henkilöstön saatavuutta, työelämän laatua ja palvelutuotannon tuloksellisuutta. Tarkoituksena on uudistaa palkkausjärjestelmiä siten, että työssä tarvittavan osaamisen ja vastuun sekä yksilön palkitseminen hyvistä työsuorituksista toteutuvat nykyistä paremmin.

Kesäkuussa 2023 jaettavan kehittämisohjelman mukaisen paikallisen järjestelyerän suuruus on 1,2 prosenttia KVTES:n palkkasummasta. Paikallista järjestelyerää voi käyttää mm. työvoiman saatavuudesta liittyviin perusteisiin. Erää voi kohdentaa tehtäväkohtaiseen palkkaan ja/tai henkilökohtaiseen lisään.

Järjestelyerän täytäntöönpanon osalta käytössä ovat samat menettelytavat kuin yleensäkin järjestelyeristä neuvoteltaessa. Kehittämisohjelman KVTES:n paikallisten järjestelyerien osalta erä neuvotellaan ao. pääsopijajärjestöjen edustajien kanssa pyrkien mahdollisuuksien mukaan

yksimielisyyteen. Jollei asiasta päästä yksimielisyyteen, työnantaja päättää järjestelyerän käytöstä tarkemmin kehittämissuunnitelmassa ilmenevin kohdennuksin ja rajoituksin.

KVTES:n paikallista järjestelyerää koskevat edellä olevat neuvottelulausekkeet ovat voimassa myös neuvoteltaessa kehittämissuunnitelman paikallisesta järjestelyerästä.

## **2 a) OVTES:n paikallinen järjestelyerä (0,4 % + 0,3 %) 1.6.2023:**

Paikallinen järjestelyerä 1.6.2023 perustuu kahteen eri OVTES:n allekirjoituspöytäkirjan mukaiseen kohtaan:

Paikallinen järjestelyerä 1.6.2023 lukien	Allekirjoituspöytäkirja	Paikallisen järjestelyerän suuruus
<ul style="list-style-type: none"><li>A-kohta Paikallisen järjestelyerän suuruus alun perin</li></ul>	3 § 2 mom.  5 §	0,4 prosenttia
<ul style="list-style-type: none"><li>B-kohta Lisäys paikalliseen järjestelyerään (verrokialojen vaikutus)</li></ul>	3 § 4 mom.  5 §	0,3 prosenttia
Paikallisen järjestelyerän suuruus yhteensä		0,7 prosenttia

Paikallinen järjestelyerä on yhteensä 0,7 (0,4+0,3) prosenttia kunta-alan opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen palkkasummasta. Jos A-kohdan mukaisesta paikallinen erän jakamisesta ei päästä yksimielisyyteen, jaosta päättää työnantaja.

Jos B-kohdan mukaisesta paikallisen erän jakamisesta ei päästä yksimielisyyteen, puolet jaetaan paikallisena yleiskorotuksena (0,15 %) ja toisesta puolesta (0,15 %) päättää työnantaja.

Paikallisen järjestelyerän suuruus lasketaan tämän sopimuksen piiriin kuuluvien palkkasummasta mahdollisimman tavanomaiselta kuukaudelta.

### **Paikallisten järjestelyerien kohdentaminen (A-kohta ja B-kohta)**

Paikallista järjestelyerää kohdennettaessa ensisijaisia tavoitteita ovat henkilöstön saatavuuden turvaaminen, paikallisten palkkausepäkohtien korjaaminen sekä tuloksellisuutta ja tuottavuutta edistävien toimintojen ja tehtävien uudelleenjärjestelyjen tukeminen. Samalla huolehditaan siitä, että johto- ja esihenkilöasemassa sekä muiden palkkahinnoittelun ulkopuolella olevien palkkaus on oikeassa suhteessa heidän alaistensa tai verrokkiryhmien palkkaan nähden.

Paikallista järjestelyerää käytetään tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksiin ja/tai henkilökohtaisiin lisiin tai vastaaviin korotuksiin.

**2 b ) OVTES:n paikallinen järjestelyerä (1,2 % kehittämisohjelmaerä) 1.6.2023:**

Sopijaosapuolet ovat sopineet, että vuoden 2023 kehittämisohjelman erä on paikallinen järjestelyerä.

Kehittämisohjelman lähtökohtana on palkkauksen ja palkkausjärjestelmien kehittäminen.

Kehittämisohjelman tavoitteena on parantaa kunta- ja hyvinvointialan työpaikkojen kilpailukykyä, henkilöstön saatavuutta, työelämän laatua ja palvelutuotannon tuloksellisuutta. Tarkoituksena on uudistaa palkkausjärjestelmiä siten, että työssä tarvittavan osaamisen ja vastuun sekä yksilön palkitseminen hyvistä työsuorituksista toteutuvat nykyistä paremmin.

Kesäkuussa 2023 jaettavan kehittämisohjelman mukaisen paikallisen järjestelyerän suuruus on 1,2 prosenttia OVTES:n palkkasummasta. Vaikka kehittämisohjelmassa on kirjattu erikseen kohdat "VAKA-OVTES" ja "OVTES", on vuoden 2023 erien osalta kyse yhdestä koko OVTES:sta koskevasta paikallisesta erästä. Näin ollen esim. neuvottelumenettelyiden, järjestelyerän jaon ja dokumentoinnin näkökulmasta ei ole erillistä osiota G koskevaa paikallista järjestelyerää.

Paikallista järjestelyerää voi käyttää mm. työvoiman saatavuudesta liittyviin perusteisiin. Erää voi kohdentaa tehtäväkohtaiseen palkkaan ja/tai henkilökohtaiseen lisään.

Järjestelyerän täytäntöönpanon osalta käytössä ovat samat menettelytavat kuin yleensäkin järjestelyeristä neuvoteltaessa. Kehittämisohjelman OVTES:n paikallisten järjestelyerien osalta erä neuvotellaan ao. pääsopijajärjestön edustajien kanssa pyrkien mahdollisuuksien mukaan yksimielisyyteen. Jollei asiasta päästä yksimielisyyteen, työnantaja päättää järjestelyerän käytöstä tarkemmin kehittämisohjelmassa ilmenevin kohdennuksin ja rajoituksin.

OVTES:n paikallista järjestelyerää koskevat edellä olevat neuvottelulausekkeet ovat voimassa myös neuvoteltaessa kehittämisohjelman paikallisesta järjestelyerästä.

**3 a) LS:n Liite 5 paikallinen järjestelyerä (0,3 %) 1.6.2023:**

Paikallinen järjestelyerä 1.6.2023 perustuu kahteen eri Lääkärisopimuksen allekirjoituspöytäkirjan kohtaan:

Paikallinen järjestelyerä 1.6.2023 lukien	Allekirjoituspöytäkirja	Paikallisen järjestelyerän suuruus
<b>liitteet 1–4</b>		
• A-kohta Paikallisen järjestelyerän suuruus alun perin	3 § 2 mom.	0,4 prosenttia
• B-kohta Lisäys paikalliseen järjestelyerään (verrokkialojen vaikutus)	3 § 4 mom.	0,3 prosenttia *)
Paikallisen järjestelyerän suuruus yhteensä		0,7 prosenttia

Paikallinen järjestelyerä on yhteensä 0,7 (0,4+0,3) prosenttia Lääkärien virka- ja työehtosopimuksen kunkin liitteen piirissä olevien palkkasummasta.

\*) Liitteen 5 paikallinen erä on 0,3 prosenttia eli jaetaan vain B-kohdan mukainen erä. Liitteessä 5 0,4 %:n suuruinen erä on käytetty jo aiemmin.

Jos B-kohdan mukaisesta paikallisen erän (0,3 %) jakamisesta ei päästä yksimielisyyteen, puolet jaetaan paikallisena yleiskorotuksena (0,15 %) ja toisesta puolesta (0,15 %) päättää työnantaja.

Paikallisten järjestelyerien suuruus lasketaan tämän sopimuksen piiriin kuuluvien palkkasummasta mahdollisimman tavanomaiselta kuukaudelta. Palkkasummaan lasketaan mukaan kaikki liitteen piiriin kuuluville maksetut palkat lukuun ottamatta sellaisia poikkeuksellisia palkkaeria kuten lomarahoja ja tulospalkkioita.

### **Paikallisten järjestelyerien kohdentaminen (A-kohta ja B-kohta)**

Paikallista järjestelyerää kohdennettaessa ensisijaisia tavoitteita ovat henkilöstön saatavuuden turvaaminen, paikallisten palkkausepäkohtien korjaaminen sekä tuloksellisuutta ja tuottavuutta edistävien toimintojen ja tehtävien uudelleenjärjestelyjen tukeminen. Samalla huolehditaan siitä, että johto- ja esihenkilöasemassa sekä muiden palkkahinnoittelun ulkopuolella olevien palkkaus on oikeassa suhteessa heidän alaistensa tai verrokkiryhmien palkkaan nähden.

Paikallista järjestelyerää käytetään tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksiin ja/tai henkilökohtaisiin lisiin tai vastaaviin korotuksiin.

### **3 b) LS:n Liite 5 paikallinen järjestelyerä (1,2 % kehittämisohjelmaerä) 1.6.2023:**

Lääkisopimuksen piirissä tulee jaettavaksi myös keskitetty \*) ja/tai paikallinen erä 1.6.2023 lukien kunta- ja hyvinvointialan palkkarakenteita ja

palkkausjärjestelmiä koskevan kehittämisohjelman 2023–2027 mukaan (1,2 %).

**\*)** Osapuolet tarkentavat erien jakotapaa ym. palkkausjärjestelmäuudistusta koskevassa ohjeistuksessaan viimeistään kesäkuussa 2023.

#### **4 a) TS:n paikallinen järjestelyerä (0,4 % + 0,3 %) 1.6.2023:**

Paikallinen järjestelyerä 1.6.2023 perustuu kahteen eri TS-22:n allekirjoituspöytäkirjan mukaiseen kohtaan:

Paikallinen järjestelyerä 1.6.2023 lukien	Allekirjoituspöytäkirja	Paikallisen järjestelyerän suuruus
<ul style="list-style-type: none"><li>A-kohta Paikallisen järjestelyerän suuruus alun perin</li></ul>	3 § 2 mom.  5 §	0,4 prosenttia
<ul style="list-style-type: none"><li>B-kohta Lisäys paikalliseen järjestelyerään (verrokkialojen vaikutus)</li></ul>	3 § 4 mom.  5 §	0,3 prosenttia
Paikallisen järjestelyerän suuruus yhteensä		0,7 prosenttia

Paikallinen järjestelyerä on yhteensä 0,7 (0,4+0,3) prosenttia Kunta-alan teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen palkkasummasta.

Jos A-kohdan mukaisesta paikallisen erän (0,4 %) jakamisesta ei päästä yksimielisyyteen, työnantaja päättää paikallisen järjestelyerän käytöstä tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksiin ja/tai henkilökohtaisiin lisiin tai vastaaviin korotuksiin.

Jos B-kohdan mukaisesta paikallisen erän (0,3 %) jakamisesta ei päästä yksimielisyyteen, puolet jaetaan paikallisena yleiskorotuksena (0,15 %) ja toisesta puolesta (0,15 %) päättää työnantaja. Tällöin työnantaja päättää paikallisen järjestelyerän käytöstä tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksiin ja/tai henkilökohtaisiin lisiin tai vastaaviin korotuksiin.

Paikallisten järjestelyerien suuruus lasketaan tämän sopimuksen piiriin kuuluvien palkkasummasta mahdollisimman tavanomaiselta kuukaudelta.

#### **Paikallisten järjestelyerien kohdentaminen (A-kohta ja B-kohta)**

Paikallisten järjestelyerien kohdentamisessa työnantaja ottaa huomioon, että paikallisen järjestelyerän käyttö jakaantuu mahdollisimman tasapuolisesti.

Paikalliset järjestelyerät kohdennetaan tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksiin tehtäväkohtaista palkkaa koskevan paikallisen arviointijärjestelmän perusteella ja henkilökohtaisiin lisiin henkilökohtaista lisää koskevan paikallisen arviointijärjestelmän perusteella.

#### **4 b) TS:n paikallinen järjestelyerä (1,2 % kehittämisohjelmaerä) 1.6.2023:**

TS-22:n sopijaosapuolet ovat sopineet, että vuoden 2023 kehittämisohjelman erä on paikallinen järjestelyerä.

Kehittämisohjelman lähtökohtana on palkkauksen ja palkkausjärjestelmien kehittäminen.

Kehittämisohjelman tavoitteena on parantaa kunta- ja hyvinvointialan työpaikkojen kilpailukykyä, henkilöstön saatavuutta, työelämän laatua ja palvelutuotannon tuloksellisuutta. Tarkoituksena on uudistaa palkkausjärjestelmiä siten, että työssä tarvittavan osaamisen ja vastuun sekä yksilön palkitseminen hyvistä työsuorituksista toteutuvat nykyistä paremmin.

Kesäkuussa 2023 jaettavan kehittämisohjelman mukaisen paikallisen järjestelyerän suuruus on 1,2 prosenttia TS-22:n palkkasummasta. Paikallista järjestelyerää voi käyttää mm. työvoiman saatavuudesta liittyviin perusteisiin. Erää voi kohdentaa tehtäväkohtaiseen palkkaan ja/tai henkilökohtaiseen lisään.

Järjestelyerän täytäntöönpanon osalta käytössä ovat samat menettelytavat kuin yleensäkin järjestelyeristä neuvoteltaessa. Kehittämisohjelman TS-22:n paikallisten järjestelyerien osalta erä neuvotellaan ao. TS-sopijajärjestöjen edustajien kanssa pyrkien mahdollisuuksien mukaan yksimielisyyteen. Jollei asiasta päästä yksimielisyyteen, työnantaja päättää järjestelyerän käytöstä tarkemmin kehittämisohjelmassa ilmenevin kohdennuksin ja rajoituksin.

TS-22:n paikallista järjestelyerää koskevat edellä olevat neuvottelulausekkeet ovat voimassa myös neuvoteltaessa kehittämisohjelman paikallisesta järjestelyerästä.

#### **5) 1–4 kohtia koskevat yhteiset määräykset:**

##### **Paikallisen järjestelyerän täytäntöönpano ja neuvottelumenettely**

Paikallisen työnantajan edustajat ja pääsopijajärjestöjen edustajat neuvottelevat paikallisen järjestelyerän käyttämisestä. Neuvotteluista laaditaan pöytäkirja, josta käy ilmi osapuolten näkemykset mahdollisine perusteluineen.

##### **Selvitys järjestelyerän käytöstä**

Työnantajan on annettava pääsopijajärjestöjen edustajille kirjallinen selvitys ilman aiheetonta viivytystä siitä, miten järjestelyerät on jaettu. Selvityksessä on erotettava toisistaan A-kohdan mukainen paikallinen järjestelyerä (0,4 %) ja B-kohdan mukainen paikallinen järjestelyerä (0,3 %).

##### **Järjestelyerän laskentajärjestys:**

Koska yleiskorotus, paikallinen järjestelyerä ja kehittämisohjelmaerä tulevat voimaan samasta ajankohdasta 1.6.2023 lukien, on kaikki korotukset laskettava erikseen palkkoihin. Laskenta tehdään palkkasummasta, joka ei sisällä samaan aikaan tulevia korotuksia.

### **Tarkistettujen palkkojen maksaminen:**

Tarkistetut palkat, palkkiot ja lisät maksetaan ensimmäisen kerran viimeistään kahden kuukauden kuluessa sekä taannehtivat korotusmäärät viimeistään kolmen kuukauden kuluessa tarkistuksen voimaantulosta. Niissä suurissa työnantajissa, joissa laskentateknisistä syistä ei palkkioiden ja lisien osalta voida noudattaa edellä mainittuja ajankohtia, maksetaan asianomaiset ensimmäiset tarkistuserät viimeistään kolmen kuukauden kuluessa sekä taannehtivat korotusmäärät viimeistään neljän kuukauden kuluessa voimaantulosta.

Työaikakorvaukset maksetaan sopimusmuutosten mukaan korotetun varsinaisen palkan perusteella korotusajankohtaa seuraavan kalenteriviikon alusta lukien. Korotuksen vaikutus maksetaan kalenteriviikon alusta lukien, mikäli korotusajankohta on kalenteriviikon ensimmäinen päivä.

Jaksotyössä työaikakorvaukset maksetaan sopimusmuutosten mukaan korotetun varsinaisen palkan perusteella korotusajankohtaa seuraavan työaikajakson alusta lukien. Korotuksen vaikutus työaikakorvauksiin maksetaan työaikajakson alusta lukien, mikäli työaikajaksossa on enemmän sopimusmuutosten perusteella korotettuja kalenteripäiviä.

### **6) TTES:n paikalliset järjestelyerät 1.6.2023:**

Paikallisilla järjestelyerillä korotetaan palkkoja 1.6.2023 tai lähinnä sitä alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Paikallisesti neuvotellaan ja jaetaan sekä TTES:n allekirjoituspöytäkirjan 3 §:n 2 momentissa sovittu 0,4 prosentin suuruinen että virka- ja työehtosopimuksen kunta- ja hyvinvointialan palkkarakenteita ja palkkausjärjestelmiä koskevan kehittämisohjelman mukainen 1,2 prosentin suuruinen järjestelyerä.

Jos em. paikallisten yhteensä 1,6 prosentin suuruisten erien jakamisesta ei päästä yksimielisyyteen, jaosta päättää työnantaja.

Lisäksi paikallisesti neuvotellaan ja jaetaan TTES:n allekirjoituspöytäkirjan 3 § 3 momentin mukaisesti sovittu 0,3 prosentin suuruinen järjestelyerä.

Jos paikallisen 0,3 prosentin suuruisen erän jakamisesta ei päästä yksimielisyyteen, puolet (0,15 %) jaetaan yleiskorotuksena perustuntipalkkoihin ja muusta osasta (0,15 %) päättää työnantaja.

### **Paikallisten järjestelyerien kohdentaminen**

Paikallisia järjestelyeriä kohdennettaessa ensisijaisia tavoitteita ovat henkilöstön saatavuuden turvaaminen, paikallisten palkkausepäkohtien korjaaminen sekä tuloksellisuutta ja tuottavuutta edistävien toimintojen ja tehtävien uudelleenjärjestelyjen tukeminen mahdollisimman tasapuolisesti eri palkkaryhmissä.

### **Paikallisten järjestelyerien laskeminen**



Paikallisten järjestelyerien suuruus lasketaan toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa työskentelevien TTES:n 35 §:n mukaisten keskituntiansioiden summasta. Touko-kesäkuussa 2023 laskennassa käytetään vuoden 2022 kolmannen ja vuoden 2023 ensimmäisen vuosineljänneksen keskituntiansioita, joita ei ole korotettu.

### **Paikallisten järjestelyerien täytäntöönpano ja neuvottelumenettely**

Paikallisen työnantajan edustajat ja pääsopijajärjestön edustajat neuvottelevat paikallisten järjestelyerien käyttämisestä. Neuvotteluissa on tarkoitus antaa henkilöstölle tosiasiallinen vaikutusmahdollisuus ja pyrkiä mahdollisuuksien mukaan yksimielisyyteen kuulemalla tasavertaisesti neuvotteluosapuolia.

Neuvotteluista laaditaan pöytäkirja, josta käy ilmi osapuolten näkemykset mahdollisine perusteluineen.

### **Selvitys järjestelyerien käytöstä**

Työnantajan on annettava pääsopijajärjestöjen edustajille kirjallinen selvitys siitä, miten järjestelyerät on jaettu.

### **7) Järjestelyerien laskentaa koskevat toimenpiteet:**

Järjestelyerien laskentaa varten käytettäviä tietoja on pyydetty Sarastiasta, mutta niitä ei ole useista pyynnöistä huolimatta vielä toimitettu.

Valmistelija	Henkilöstö- ja hallintosihteeri Päivi Alatalo 040 587 2490
Esittelijä	Vt. kaupunginjohtaja Sääreä Marjo Kemijärvi
<b>Päätösehdotus</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Kehysryhmä merkitsee tiedoksi järjestelyerien 1.6.2023 laskentaa koskevat periaatteet ja tehdyt toimenpiteet.</li><li>2. Kehysryhmä suunnittelee ja sopii järjestelyerien 1.6.2023 jakamista koskevan neuvotteluaikataulun.</li></ol>
<b>Päätös</b>	<p>Keskusteltiin, että esim. TS:n piirissä tulee huomioida tehtävänvaativuudet jo kaupungin palveluksessa olleiden ja 1.1.2023 alkaen TS:n piiriin tuleen (ympäristöterveydenhuolto) henkilöstön osalta.</p> <p>Neuvotteluaikataulusta sovittiin, että kehysryhmä kutsutaan koolle ensimmäiseen neuvotteluun 13.6.2023 klo 9–12.</p> <p>Päätösehdotus hyväksyttiin.</p>