

Paikallisneuvottelut koronakorvauksien maksamisesta

Kh 07.06.2021 § 181
164/01.00.01/2021

Valmistelija

Hallintojohtaja Kaisa Häkkinen-Paananen
puh. 044 4491 202
kaisa.hakkinen-paananen@ruokolahti.fi

Juko ry jätti 24.3.2021 paikallisneuvottelupyynnöt koronapandemiasta aiheutuneiden tehtävien vaativuuden kasvamisen sekä lisätöiden ja -vastuiden korvaamisesta OVTES:n KVTES:n ja TS:n piirissä oleville jukolaisille.

Paikallisneuvottelupyynnöt koskivat kunnallisen pääsopimuksen 8, 13 sekä 14 §:n mukaisia paikallisneuvotteluja kannustinpalkkion maksamisesta sekä velvoittavan sopimuspykälän tulkinnasta poikkeuksellisia opetusjärjestelyjä toteutettaessa OVTES:n soveltamisalan piirissä olevien jukolaisten osalta ja koronalisästä KVTES:n ja TS:n soveltamisalan piirissä olevien jukolaisten osalta.

KT:n näkemyksen mukaan pääsopimuksen 7 § ja 8 § koskevat erimielisyyttä voimassa olevien velvoittavien sopimusmääräysten tulkinnasta. Niitä ei sovelleta esitettäessä OVTES:sta poikkeavaa tai harkinnanvaraista palkitsemista (13 ja 14 §).

Pääsopimuksen 13 § koskee OVTES:sta poikkeamista eli esimerkiksi sellaista palkitsemista, joka OVTES:n mukaan ei olisi sallittua edes työnantajan omalla päätöksellä. OVTES:n Osio A 2 § 1 mom. myös kieltää työaikaääräyksistä sopimisen ilman KT:n ja OAJ:n erillistä valtuutusta.

Pääsopimuksen 14 § koskee eräitä harkinnanvaraisia asioita koskevia neuvottelumenettelyitä. Ne koskevat sopimuksen mukaista/tuntemaa, mutta työnantajalle vapaaehtoista soveltamista. 14 § 3 mom. mukaan neuvotteluelvoite ei koske työnantajan käytettäväksi tarkoitetun kannustavan palkkausperusteen käyttämistä. KVTES II luku 14 § 2 mom. mukaan kertapalkkion maksamisperusteet on tarkoituksenmukaista selvittää yhteisesti henkilöstön kanssa, jos niitä käytetään yleisesti. Kertapalkkion perusteiden selvittäminen ei ole kuitenkaan pääsopimuksen 14 § mukaista neuvottelumenettelyä.

JUKO, kuten muutkin järjestöt, voivat aina toivoa virka- ja työehtosopimuksen ylittävää palkitsemista, mutta työnantajalle tämä on täysin harkinnanvaraista. Mahdollisessa palkitsemisessa on syytä ottaa huomioon mm. taloudellinen tilanne, tosiasialliset paikalliset perusteet palkitsemiseen sekä palkitsemisen kokonaisuus koko henkilöstön näkökulmasta.

Työaika- ja palkkausjärjestelmät eroavat toisistaan sopimusaloittain, mutta myös OVTES:n sisällä. Työmäärän lisääminen on voitu esimerkiksi ottaa jo huomioon lisätyökorvauksina (esim. vuosityöaikajärjestelmä). Muilla sopimusaloilla lisätyö voidaan korvata työaikorvauksina.

Työn vaativuutta voidaan korvata paikallisen työn vaativuuden arviointijärjestelmän kautta. Arviointikriteerien muuttaminen edellyttää neuvottelumenettelyä, vaikka työnantaja voikin itse päättää esim. uudesta arviointikriteeristä (esim. koronan aiheuttama työn vaativuus). Tällöin pitää

kuitenkin huomioida korvauksen määräaikaisuus. Jotta korotetun tehtäväkohtaisen palkan voisi alentaa myöhemmin tavalliselle tasolle, tulisi tehtäväkohtaisen palkan alentaminen sopia paikallisella sopimuksella (Pääsopimus 13 §). Samat ongelmat koskevat myös henkilökohtaista lisää.

JUKO ry:n pääluottamusmiehen ja OAJ:n Ruokolahden paikallisyhdistyksen puheenjohtajan, kanssa on käyty paikallisneuvotteluja 6.4.2021 ja 20.5.2021. Neuvotteluissa 6.4.2021 he esittivät toiveen kertakorvauksesta korona-ajan työmäärän lisääntymisen vuoksi. Toinen neuvottelu pidettiin 20.5.2021, johon osallistui myös JHL:n Imatran paikallisosaston puheenjohtaja. Neuvottelut päättyivät erimielisinä.

Juko ry:n ja OAJ Ruokolahden paikallisyhdistyksen tavoitteena oli saada konkreettisia rahallisia korvauksia jukolaisille kunnan työntekijöille. Kunnanjohtajan ja hallintojohtajan mukaan olisi vaikea lähteä arvottamaan erilaisia työtehtäviä ja sitä, miten korona on vaikuttanut kenenkin työkuviin. Työnantajan esitys on, että kunta muistaa henkilöstöä tasapuolisella tavalla esimerkiksi syksyllä 2021 järjestettävällä kiitostilaisuudella tai muulla vastaavalla tavalla.

Nykyisessä palkkausjärjestelmässämme on käytössä kertakorvaus, joka on hyväksytty kunnanhallituksessa 4.11.2019 § 266. Ruokolahden kunnassa kertapalkkiota käytetään, kun yksilö/ryhmä

- on suoriutunut normaalista poikkeavasta työtehtävästä tai projektista menestyksekkäästi,
- parantanut huomattavasti työyhteisön toimivuutta,
- osoittanut poikkeuksellista oma-aloitteisuutta tai innovatiivisuutta työn kehittämiseksi tai
- toiminut muuten huomionarvoisella ja kiitettävällä tavalla työpaikalla.

Kertapalkkio voi olla enintään 500 euroa / työntekijä. Kertapalkkion myöntämisen ajankohta talousarviovuoden aikana on esimiehen omassa harkinnassa.

Kunnassa on myös käynnissä palkkausjärjestelmän uudistaminen, jossa päivitetään tehtävän vaativuuden ja henkilökohtaisen suoriutumisen arviointilomakkeita. Tällä uudistuksella pyritään saamaan tehtävän vaativuudet vastaamaan tehtävänkohtaista palkkaa.

Kunnanhallitukselle jaetaan esitylistan mukana paikallisneuvottelupöytäkirjat liitteineen.

Esittelijä

Va. kunnanjohtaja Matias Hilden

Päätösehdotus

Kunnanhallitus toteaa,
1. että paikalliset neuvottelut 20.5.2021 päättyivät erimielisinä ja
2. ettei ole perusteita maksaa koronaan liittyviä kertakorvauksia.

Päätös

Kunnanhallitus hyväksyi päätösehdotuksen ja totesi, että Ruokolahden kunta muistaa koko kunnan henkilöstöä tasapuolisella tavalla esimerkiksi syksyllä 2021 järjestettävällä kiitostilaisuudella tai muulla vastaavalla tavalla.