

JOHDON KOKONAISPALKKAJÄRJESTELMÄ JA TYÖAIKA

Kokonaispalkkajärjestelmään kuuluvat tehtävät katsotaan työnantajatehtäviksi (KVTES 2020-2021 II luku 17 §). Kokonaispalkasta ei tällöin neuvotella henkilöstöjärjestöjen edustajien kanssa vaan työnantaja määrittelee palkan.

Kokonaispalkka sisältää kaikki palkanosat, kuten henkilökohtaisen lisän ja työkokemuslisän. Kokonaispalkka sisältää myös mahdollisen autoedun. Jos kokonaispalkkaista tehtävää hoitavalla henkilöllä on oikeus kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) mukaiseen määrävuosilisään, sen suuruus säilyy samansuuruisena niin kauan kuin palvelussuhde jatkuu keskeytyttä Mikkelin kaupunkiin.

Tätä tietoa tarvitaan, jos henkilö myöhemmin siirtyy pois kokonaispalkkajärjestelmän soveltamispiiristä.

Kokonaispalkkajärjestelmää sovelletaan 1.10.2021 lukien seuraavissa johtavien viranhaltijoiden tehtävissä:

- Kaupunginjohtaja
- Hallintojohtaja
- Palvelualueen johtajat eli kaupunkikehitysjohtaja ja sivistysjohtaja
- Talousjohtaja
- Henkilöstöjohtaja
- Otavia liikelaitoksen johtaja rehtori

Sovellettava virka- ja työehtosopimus sekä työaika

Kokonaispalkkajärjestelmän piirissä olevien henkilöiden palvelussuhteen ehtoihin sovelletaan kunnallista yleistä virka- ja työehtosopimusta (KVTES). Kokonaispalkkajärjestelmän piirissä olevissa tehtävissä sovelletaan myös ns. kokonaistyöaikaa. Kokonaistyöaika tarkoittaa virka- ja työehtosopimusten määräysten osalta sitä, että johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevalle henkilölle ei makseta sopimusten mukaisia työaikakorvauksia (KVTES 2020-2021 III luku 21 §, 2 mom). Johtavassa asemassa olevalla henkilöllä on taustatyöaikana kunnallisten virka- ja työehtosopimusten mukainen työaika, jota voi seurata työaikajärjestelmissä henkilön niin halutessa. Päivittäinen ja viikoittainen työaika voi joustaa työtehtävien ja henkilön omien tarpeiden mukaan.

Tehtävien vaativuuden arviointi ja vaativuustaso

Kokonaispalkkajärjestelmään kuuluvat tehtävät arvioidaan. Vaativuuden pääkriteerit ovat seuraavat:

- Tietotaito
- Ongelmanratkaisu
- Vastuu ja vaikuttavuus

Tietotaidolla tarkoitetaan mm. tehtävässä edellytettävää osaamista, ammattitaitoa ja kokemusta sekä laajuuden että syvyyden osalta. Tietotaito kuvaa myös johtamiskentän itsenäisyyttä ja sen laajuutta ja haasteellisuutta sekä vuorovaikutustaitojen tärkeyttä.

Ongelmanratkaisulla tarkoitetaan mm. ajattelua, jota vaaditaan tehtävään kuuluvien asioiden analysoinnissa, arvioinnissa, luomisessa ja päätösten tekemisessä. Siinä huomioidaan ongelmien ja haasteiden luonne sekä niiden ainutlaatuisuus. Tässä arvioidaan myös tehtävän operatiivisuutta ja strategisuutta.

Vastuulla ja vaikuttavuudella tarkoitetaan tehtävään liittyviä toimintavapauksia, vastuun luonnetta ja sen taloudellista suuruutta.

Vaativuudenarviointi toteutetaan tässä kuvatulla tavalla. Kaupunginjohtajan osalta arvioinnin suorittaa kaupunginhallituksen nimeämä henkilö tai haastatteluryhmä ja muiden johtavien viranhaltijoiden osalta arvioinnin tekee kaupunginjohtaja.

Arviointi tehdään johtamistyön näkökulmasta sekä siitä mistä asioista vastuukokonaisuus muodostuu. Arvioinnin perusteella johtavien viranhaltijoiden palkat asettuvat kolmeen eri tasoon.

Palkat ovat kokonaispalkkoja.

Taso	Kuvaus	Tehtävä	Vähimmäispalkka
Taso 1	<ul style="list-style-type: none"> vastuu kaupunkitasoisesta ohjaamisesta ja toiminnasta tai vastuu usean kuntalaiseen kohdistuvan palvelu- tai asiakasprosessin johtamisesta sekä kehittämisestä ja usean lainsäädännön vaatimukset lisäksi vastuu muusta nimetystä substanssikonaisuudesta 	Kaupunginjohtaja	sovitaan johtajasopimuksella
Taso 2	<ul style="list-style-type: none"> vastuu usean kohdennetun kuntalaiseen kohdistuvan palvelu- tai asiakasprosessin johtamisesta sekä kehittämisestä ja usean lainsäädännön vaatimukset 	Hallintojohtaja Sivistysjohtaja Kaupunkikehitysjohtaja	7500
Taso 3	<ul style="list-style-type: none"> vastuu yhden palvelu- tai asiakasprosessin/kohdennetun prosessin johtamisesta ja kehittämisestä ja toiminnan muut vaatimukset (mm. mitoitus, muut suositukset) tai kokonaisvastuu useasta eilakisäätelisestä palveluprosessista 	Talusojohtaja Henkilöstöjohtaja Otavia liikelaitoksen johtaja rehtori	6500

Kokonaispalkkojen määrittely ja tarkistaminen

Henkilölle maksettava palkka muodostuu sekä tehtävän vaativuuden että henkilökohtaisen työsuorituksen tai osaamisen perusteella. Henkilökohtaisesta osuudesta johtuen kokonaispalkat ovat luonteeltaan henkilökohtaisia. Kokonaispalkkaa määriteltäessä uuteen tehtävään tai uudelle viranhaltijalle lähtökohtana ovat vastaavan vaativat johtotehtävät ja ko. ammattialalla vallitseva palkkataso. Tehtävään valittavan henkilön aikaisempi kokemus, osaaminen ja työsuoritus voivat kuitenkin vaikuttaa hänelle määriteltävän kokonaispalkan suuruuteen ja poiketa siten nykyisestä kokonaispalkasta. Kokonaispalkka voidaan määritellä nykyistä alemmaksi tai korkeammaksi perustellusta syystä.

Kokonaispalkkaa voidaan tarkistaa, kun tehtävien vaativuudessa tapahtuu olennaista muutosta. Kokonaispalkan nostaminen voi tapahtua myös henkilön työsuorituksen ja osaamisen perusteella. Kokonaispalkan tarkistaminen on myös mahdollista määräajaksi, kun tehtävä muuttuu tilapäisesti vaativammaksi, esimerkiksi kun henkilö vastaa kahden eri tehtävän hoitamisesta määräajan.

Kutakin henkilökohtaista kokonaispalkkaa tarkistetaan kulloinkin vähintään KVTES:n yleiskorotusta vastaavasti. Kokonaispalkkoja kehitetään myös valtakunnallisten järjestelyerien yhteydessä. Näihin tarkistuksiin käytetään vähintään KVTES:n järjestelyerää vastaava osuus laskettuna kokonaispalkkajärjestelmän soveltamispiiriin kuuluvien palkkasummasta.

Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi

Työsuorituksen (HSA) arviointi on osa vuosittain käytävää tulos- ja kehityskeskusteluja. Työsuorituksen arvioinnin tarkoituksena on tukea johtajan kehittymistä johtajana ja käydä palautekeskustelua osaamisesta, tuloksista ja muista aikaansaannoksista. Tuloksia arvioidaan suhteessa asetettuihin tavoitteisiin ja siinä hyödynnetään käytössä olevia tulostittareita. Myös laadullinen arviointi ja palautekeskustelu ovat välineitä arvioinnille. Palautekeskustelua on myös tärkeää käydä johtamistoimenpiteistä, joilla on edistetty strategisten tavoitteiden toteuttamista ja kannustettu henkilöstöä. Henkilökohtaista lisää voidaan maksaa korkeintaan 25 % vähimmäistason päälle.

Työsuorituksen arvioinnin tukena voidaan käyttää Mikkelin kaupungin henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnin lomaketta

Avoimen tehtävän tai sijaisuuden kokonaispalkka ja hakuilmoitukset

Avoimen tehtävän sisältö, vaativuus ja kokonaispalkka määritellään henkilöstöpalveluissa ennen kuin tehtävää ryhdytään täyttämään. Jos tehtävän sisältö on muuttunut entisestä, tarkistetaan tehtävän vaativuus. Kokonaispalkan määrittelyssä otetaan myös huomioon edellisen haltijan henkilökohtainen palkka. Kokonaispalkan määrittelyssä voidaan ottaa huomioon myös valittavan henkilön aikaisempi kokemus, osaaminen ja tulokset. Hakuilmoituksessa ilmoitetaan, että lopullinen kokonaispalkka määräytyy tehtävän sisällön ja valittavan henkilön kokemusten mukaan.

Autoetu ja puhelinetu

Kaupunginjohtajalla on oikeus kokonaispalkkaan sisältyvään vapaaseen autoettuun hänen niin halutessaan. Kun henkilö valitsee autoedun, pienenee rahallinen kokonaispalkka autoedun verran. Kaikilla kokonaispalkkauksessa olevilla on oikeus puhelinetuun heidän niin halutessaan. Kun henkilö valitsee puhelinedun, pienenee kokonaispalkka puhelinedun verran.

Kokonaispalkkajärjestelmän hallinnointi ja päätöksenteko

Henkilöstöpalvelut pitää yllä tehtävien vaativuuden arviointia ja niistä maksettavaa kokonaispalkkaa. Tehtävien vaativuuden muuttuessa oleellisesti henkilöstöpalvelut tarkistaa vaativuuden arvioinnin yhteistyössä kaupunginjohtajan kanssa.

Henkilöstöpalvelut koordinoi mahdollisten palkantarkistusten toteuttamista kaupunginjohtajan apuna tai kaupunginjohtajan palkasta ollessa kyse henkilöstöpalvelut toimittaa kaupunginhallituksen puheenjohtajalle tätä varten tarvittavia tietoja.

Hallintosäännön mukaan henkilön palkasta päättää rekrytoinnin yhteydessä rekrytoiva taho eli johtoryhmän jäsenten osalta kaupunginhallitus. Kokonaispalkkoihin tehtävistä tarkistuksista muiden kuin kaupunginjohtajan osalta päättää henkilöstöjohtaja kaupunginjohtajan esityksen perusteella. Kaupunginjohtajan palkan tarkistamisesta päättää hallintosäännön mukaan kaupunginhallitus.