

22.1.2021

Kunnallisen yhteistoimintalain mukainen yhteistoimintaneuvottelu TS:n henkilökohtaista lisää koskevan paikallisen arviointijärjestelmän päivittämiseksi**Aika:** Perjantaina 22.1.2021 klo 9.17–9.22**Paikka:** Kaupunginhallituksen huone, Ylöjärven kaupungintalo**Läsnä:** Kaupunkia edustavat neuvottelijat

- Pauli Piiparinen, vs. kaupunginjohtaja, puheenjohtaja
- Minna Kekarainen, henkilöstöpäällikkö

- Taru Smolander, henkilöstösuunnittelija, pöytäkirjanpitäjä

Työntekijäjärjestöjen neuvottelijat

- Johanna Talasmäki, pääluottamusmies, JHL ry
- Kaija Järvinen, puheenjohtaja, Ylöjärven JHL 270 ry
- Veli-Matti Antila, pääluottamusmies, KTN ry / JUKO

Asiantuntijat

- Vs. kaupunkirakennejohtaja Jukka Nurmi
- Hallintosihteeri, henkilöstövastaava Niina Andersson

1. Neuvottelun avaus

Vs. kaupunginjohtaja Pauli Piiparinen avasi neuvottelutilaisuuden.

2. Järjestäytyminen

Todettiin läsnäolijat. Puheenjohtajaksi valittiin vs. kaupunginjohtaja Pauli Piiparinen, pöytäkirjanpitäjäksi henkilöstösuunnittelija Taru Smolander ja pöytäkirjantarkastajiksi Johanna Talasmäki ja Veli-Matti Antila.

Todettiin, että pöytäkirja laaditaan kolmena kappaleena, yksi kullekin neuvotteluosapuolelle.

3. Neuvottelun tarkoitus

Puheenjohtaja totesi neuvottelun olevan kunnallisen yhteistoimintalain (2007/449, 4 §) tarkoittama yhteistoimintaneuvottelu. Neuvottelun tarkoituksena on käsitellä kunnallisen teknisen henkilöstön henkilökohtaista lisää koskevan paikallisen arviointijärjestelmän päivitys ennen päätöksentekoa.

Puheenjohtaja totesi edelleen, että TS-kehittämistyöryhmän kokouksessa 17.12.2020 todettiin tarpeelliseksi päivittää arviointijärjestelmää arviointiprosessin ja euromääräisen lisän määrittävänä näkökulmista. Uusi, päivitetty versio (liite 1) käsiteltiin TS-kehittämistyöryhmän kokouksessa 13.1.2021. Päivityksen yhteydessä ei muuteta esimerkiksi arviointikriteerejä, mutta todetaan, että jatkossa arviointikierros toteutetaan vain silloin, kun on käytössä jakovaraa henkilökohtaisiin lisiin.

4. Asian käsittely

Keskusteltiin lyhyesti asiasta. Pidemmälle keskustelulle ei nähty tarvetta, koska asiasta on sovittu jo TS-kehittämistyöryhmän kokouksessa.

5. Neuvottelun tulos

Todettiin, että neuvottelu päättyy yksimielisenä ja liitteen ja selosteosan mukaisena.

6. Neuvottelun päättäminen

Puheenjohtaja päätti neuvottelun klo 9.22.

PÖYTÄKIRJAN VAKUUDEKSI

Pauli Piiparinen
puheenjohtaja



Taru Smolander
pöytäkirjanpitäjä

Olen tarkastanut laaditun neuvottelupöytäkirjan ja todennut sen neuvottelun kulun ja päätösten mukaiseksi.

Ylöjärvellä ²⁷ / 1 2021



Johanna Talasmäki
pöytäkirjantarkastaja



Veli-Matti Antila
pöytäkirjantarkastaja

6.9.2018

Päivitys 13.1.2021

TS:n henkilökohtaista lisää koskevan paikallisen arviointijärjestelmän kuvaus

Päivitetyn järjestelmän pääkohtia

1. Henkilön suoriutumista kuvaavat tekijät

Käytössä on 10 tekijää:

- työtulos
- ammattitaito
- työkokemus ja sen hyödynnettävyys nykyisessä työssä
- oma-aloitteisuus
- monitaitoisuus
- halu ja kyky kehittyä
- vastuuntunto
- yhteistyökyky
- paineensietokyky ja
- luovuus

2. Henkilökohtaisen suoriutumisen mittaamista koskeva arviointimenetelmä ja suoriutumistekijöiden kytkeminen arviointimenetelmään

Maksimipisteet 30 ja minimipisteet 4 seuraavalla asteikolla:

- o 3,0 (erinomainen)
- o 2,2 (odotukset ylittävä)
- o 1,6 (odotuksia vastaava)
- o 1,0 (tydyttävä)
- o 0,4 (kehittymistä edellyttävä)

- arvioinnin suorittamiseksi on laadittu arviointilomake.

3. Arviointimenetelmän kytkeminen euromääräiseen henkilökohtaiseen lisään

Järjestelmän minimi-HL vähintään vuoden työsuhteen/virkasuhteen jälkeen on 4%. Maksimissaan HL % voi olla kulloinkin kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen mukainen maksimi %. Toimivaltainen viranomainen määrittää muutokset henkilöiden HL %:hin tehtyjen arviointien pohjalta.

4. Muut asiat

Vuosittain tarkistetaan jaossa olevan henkilökohtaisen lisän määrä suhteessa tehtäväkohtaisten palkkojen yhteismäärään. Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi tehdään, kun käytettävissä on edellä mainitusta johtuen jakovaraa, järjestelyvaraerä tai mahdollista muuta rahoitusta. Palaute arvioinnista sekä mahdollisesti muuttuneesta / muuttuvasta henkilökohtaisesta lisästä annetaan vuosittaisen kehityskeskustelun yhteydessä tai muutoin arvioinnin jälkeen.

Esimiehet suorittavat alaistensa arvioinnit yhteistyössä oman esimiehensä kanssa. Lopulliset korotusesitykset HL %:iin ja siten palkkaan tehdään toimivaltaiselle viranomaiselle henkilöstöpalveluiden ohjeistamalla tavalla.

Valtakunnallisten sopimusten niin määrätessä, käydään kokonaisuudesta neuvottelu järjestöjen edustajien kanssa ennen lopullista päätöstä.

Lähiesimiehille järjestetään koulutusta arviointiin tarpeen mukaan.

Vuoden mittaan tulleet uudet henkilöt tai kesken vuotta tulleet muut henkilökohtaisen palkan muutokset eivät "syö" mahdollisesti käytössä olevaa henkilökohtaisen palkan jakovaraa.

LIITTEET

- arviointilomake