

23.2.2023

Kunnanhallituksille, kuntayhtymille ja aluehallituksille

Ohjeita ja esimerkkejä 1.6.2023 paikallisen järjestelyerän laskemisesta

Seuraavat ohjeet koskevat kunta-alan ja hyvinvointialueiden paikallista järjestelyerää. Paikallisen järjestelyerän laskentaohjeita sekä järjestelyerän mallilaskuri on päivitetty KT:n verkkosivuille. Kunnat, kuntayhtymät, hyvinvointialueet, hyvinvointiyhtymät ja KT:n yritysjaoston jäsenet voivat käyttää KT:n tekemää laskuria mallina räätälöidessään mahdollisia omia kustannuslaskureitaan.

Nämä laskennan yleisperiaatteet soveltuvat kaikille sopimusaloille. Sopimusalakohtaisista laskennan erityispiirteistä tiedotetaan tarvittaessa erikseen.

Tämä yleiskirje on laadittu yhdessä pääsopijajärjestöjen kanssa ja sopijaosapuolet ovat sen sisällöstä yksimielisiä.

Paikallinen järjestelyerä 1.6.2023 lukien

1.6.2023 on tulossa useampia paikallisia järjestelyeriä, joiden neuvottelut voidaan käydä samoissa neuvotteluissa, mutta erien osuuksia tulee tarkastella toisistaan erillään. Jälkeenpäin pitää pystyä erottamaan, miten eri erät on kohdennettu. Kuitenkin paikallisten erien kohdentamisessa on hyvä katsoa myös kokonaisuus.

Paikallisen järjestelyerän laskennassa käytettävä palkkasumma

Paikallinen järjestelyerä lasketaan mahdollisimman tavanomaiselta kuukaudelta (esimerkiksi maaliskuulta 2023) työnantajaan palvelussuhteessa olevien työntekijöiden ja viranhaltijoiden sopimusalan palkkasummasta.

Koska yleiskorotus ja useampi paikallinen järjestelyerä tulee voimaan samasta ajankohdasta 1.6.2023 lukien, on kaikki korotukset laskettava erikseen palkkoihin ja palkkasummasta, joihin ei sisälly em. korotuksia.

Palkkasumma ei saa sisältää samoja palkaneriä useampaan kertaan tai useammalta ajanjaksolta (esimerkiksi takautuvat palkanerät).

Palkkasummaan lasketaan mukaan kaikki paikallisen järjestelyerän piiriin kuuluville maksetut palkat työaikakorvauksineen lukuun ottamatta lomarahoja, lomakorvauksia, mahdollisesti maksettuja tulospalkkioita tai tavanomaisesta kuukaudesta poikkeavia eriä. Palkkasummaan lasketaan myös sijaisten ja muiden määräaikaisten, osa-aikaisten, työnantajan edustajien sekä muiden palkkahinnoittelun ulkopuolisten palkat.

Heijastukset automaattisiin ja ei-automaattisiin lisiin

Automaattiset, eli prosentuaaliset, palkanlisät korottuvat samassa suhteessa kuin tehtäväkohtainen palkka tai varsinainen palkka korottuu. Esimerkiksi KVTES:n työkokemuslisä on 3 % tai 8 % tehtäväkohtaisesta palkasta ja työaikakorvausten tuntihinnan laskentapohjana on varsinainen palkka.

Tehtäväkohtaisen palkan/varsinaisen palkan korottuessa ei-automaattiset eli euromääräiset palkanlisät (kuten esim. määrävuosilisä ja luontoisedut) pysyvät ennallaan.

Heijastusvaikutukset tulee ottaa huomioon kustannuslaskennassa, jotta sovittu kustannusvaikutus ei ylity eikä alitu.

Paikallisen järjestelyerän kustannusvaikutus (esimerkkinä 0,4 %)

Paikallisen järjestelyerän kustannusvaikutuksen tulee olla 0,4 prosenttia sopimusalan palkkasummasta. Työnantaja voi halutessaan maksaa ylimääräistä.

Paikallisen järjestelyerän tuomaa korotuksen suuruutta yksilötasolla ei ole sovittu valtakunnan tasolla.

Oikeita lopputuloksia on vain yksi eli sovittu kustannusvaikutus palkkasummasta. Oikeaan lopputulokseen voidaan kuitenkin päätyä usealla eri laskutavalla. Järjestelyerän suuruus voidaan siten laskea esimerkiksi varsinaisista palkoista tai kokonaisansioista. Korotusten heijastusvaikutukset automaattisiin ja ei-automaattisiin lisiin on otettava huomioon laskentatavasta riippumatta. Järjestelyerän kustannusvaikutuksen palkkasummaan tulee sisältää em. heijastusvaikutukset.

Järjestelyerän laskeminen tehtäväkohtaisista palkoista ei ole suositeltavaa, jos erää käytetään myös henkilökohtaisiin lisiin.

Työnantaja vastaa kustannuslaskennasta ja toimii virkavastuulla.

Esimerkkejä paikallisen järjestelyerän laskemisesta

Jos 0,4 %:n paikallinen järjestelyerä lasketaan euromääräisenä kokonaisansioiden tai varsinaisten palkkojen palkkasummasta, ei tätä eurosummaa voida siirtää sellaisenaan tehtäväkohtaisiin palkkoihin tai henkilökohtaisiin lisiin. Tällöin jää ottamatta huomioon korotusten heijastus työkokemuslisiin, työaikakorvauksiin ja muihin ns. automaattisiin eli prosentuaalisiin lisiin, ja kokonaiskustannusvaikutus ja käytettävissä oleva euromäärä ylittyy.

Seuraavien esimerkkien avulla kuvataan, miten palkankorotukset toteutetaan **oikein (esimerkit 1 ja 2) ja väärin (esimerkit 3 ja 4)** ja korotusten kustannusvaikutuksia.

Esimerkeissä korotukset on yksinkertaisuuden vuoksi viety vain yhden yksittäisen henkilön palkkaan. Käytännössä korotusten suuruus ja kohdentaminen esimerkiksi tehtäväkohtaisiin palkkoihin ja henkilökohtaisiin lisiin voivat vaihdella henkilöittäin.

Paikallinen järjestelyerä käytetään esimerkeissä 1 ja 3 tehtäväkohtaiseen palkkaan ja 2 ja 4 henkilökohtaiseen lisään.

Oikea laskutapa

Esimerkki 1: Lasketaan paikallinen järjestelyerä 0,4 % maaliskuun 2023 kokonaisansioiden palkkasummasta. Järjestelyerän suuruudeksi saadaan 12 € ($3\,000 \times 0,4/100 = 12$ €). Paikallinen järjestelyerä kohdennetaan tehtäväkohtaiseen palkkaan. Tehtäväkohtaista palkkaa voidaan kuitenkin korottaa vain 10,56 € ($(2\,550/(2\,550+204)) \times (2\,850/3\,000) \times 12 = 10,56$ €), jotta kustannusvaikutus ei ylitä. Esimerkissä on huomioitu korotuksen heijastus työkokemuslisään ja työaikakorvauksiin. Henkilökohtainen lisä ja määrävuosilisä eivät korotu. Kokonaisansiot nousevat tasan 0,4 % eli 12 euroa.

	Palkka €/kk		Korotus %	
	31.3.2023	1.6.2023		
Tehtäväkohtainen palkka (TKP)	2 550	2 560,56	0,41	(+ 10,56 €)
Työkokemuslisä 8 %	204	204,84	0,41	(automaattinen lisä, korottuu kuten TKP)
Henkilökohtainen lisä	50	50,00	0,00	(ei sovittu korotusta)
Määrävuosilisä	46	46,00	0,00	(ei-automaattinen lisä, ei korotu)
Varsinainen palkka (VP)	2 850	2 861,40	0,40	
Työaikalisät/ylityökorvaukset	150	150,60	0,40	(automaattisia lisiä, korottuvat kuten VP)
Kokonaisansio	3 000	3 012,00	0,40	kustannusvaikutus 0,4 % palkkasummasta eli 12 €

Esimerkki 2: Lasketaan paikallinen järjestelyerä 0,4 % maaliskuun 2023 kokonaisansioiden palkkasummasta. Järjestelyerän suuruudeksi saadaan 12 € ($3\,000 \times 0,4/100 = 12$ €). Paikallinen järjestelyerä kohdennetaan henkilökohtaiseen lisään. Henkilökohtaista lisää voidaan kuitenkin korottaa vain 11,40 € ($(2\,850/3\,000) \times 12 = 11,40$ €), jotta kustannusvaikutus ei ylitä. Esimerkissä on huomioitu korotuksen heijastus työaikakorvauksiin. Työkokemuslisä ja määrävuosilisä eivät korotu. **Kokonaisansiot nousevat tasan 0,4 % eli 12 euroa.**

	Palkka €/kk		Korotus %	
	31.3.2023	1.6.2023		
Tehtäväkohtainen palkka (TKP)	2 550	2 550,00	0,00	(ei korotusta)
Työkokemuslisä 8 %	204	204,00	0,00	(automaattinen lisä, ei korotu, koska TKP ei korotu)
Henkilökohtainen lisä	50	61,40	22,80	(+ 11,40)
Määrävuosilisä	46	46,00	0,00	(ei-automaattinen lisä, ei korotu)
Varsinainen palkka (VP)	2 850	2 861,40	0,40	

Työaikalisät/ylityökorvaukset	150	150,60	0,40	(automaattisia lisiä, korottuvat kuten VP)
Kokonaisansio	3 000	3 012,00	0,40	kustannusvaikutus 0,4 % palkkasummasta eli 12 €

Väärä laskutapa

Esimerkki 3: Lasketaan paikallinen järjestelyerä 0,4 % maaliskuun 2023 kokonaisansioiden palkkasummasta. Järjestelyerän suuruudeksi saadaan 12 € ($3\,000\text{ €} \times 0,4/100 = 12\text{ €}$) ja korotetaan tällä euromäärällä tehtäväkohtaista palkkaa. Tässä jäi ottamatta huomioon korotusten heijastus työkokemuslisään ja työaikakorvauksiin. Kokonaiskustannusvaikutus ylittyi esimerkissä 0,05 %-yksiköllä eli 1,64 eurolla.

	Palkka €/kk		Korotus %	
	31.3.2023	1.6.2023		
Tehtäväkohtainen palkka (TKP)	2 550	2 562,00	0,47	(+12 €)
Työkokemuslisä 8 %	204	204,96	0,47	(automaattinen lisä, korottuu kuten TKP)
Henkilökohtainen lisä	50	50,00	0,00	(ei korotusta)
Määrävuosilisä	46	46,00	0,00	(ei-automaattinen lisä, ei korotu)
Varsinainen palkka (VP)	2 850	2 862,96	0,45	
Työaikalisät/ylityökorvaukset	150	150,68	0,45	(automaattisia lisiä, korottuvat kuten VP)
Kokonaisansio	3 000	3 013,64	0,45	kustannusvaikutus 0,45 % eli 13,64 € ja se ylittyi 0,05 %-yksiköllä eli 1,64 €

Esimerkki 4: Lasketaan paikallinen järjestelyerä 0,4 % maaliskuun 2023 kokonaisansioiden palkkasummasta. Järjestelyerän suuruudeksi saadaan 12 € ($3\,000\text{ €} \times 0,4/100 = 12\text{ €}$) ja korotetaan tällä euromäärällä henkilökohtaista lisää. Tässä jäi ottamatta huomioon korotusten heijastus työaikakorvauksiin. Kokonaiskustannusvaikutus ylittyi esimerkissä 0,02 %-yksiköllä eli 0,63 eurolla.

	Palkka €/kk		Korotus %	
	31.3.2023	1.6.2023		
Tehtäväkohtainen palkka (TKP)	2 550	2 550,00	0,00	(ei korotusta)
Työkokemuslisä 8 %	204	204,00	0,00	(automaattinen lisä, korottuu kuten TKP)
Henkilökohtainen lisä	50	62,00	24,00	(+ 12 €)
Määrävuosilisä	46	46,00	0,00	(ei-automaattinen lisä, ei korotu)
Varsinainen palkka (VP)	2 850	2 862,00	0,42	
Työaikalisät/ylityökorvaukset	150	150,63	0,42	(automaattisia lisiä, korottuvat kuten VP)
Kokonaisansio	3 000	3 012,63	0,42	kustannusvaikutus 0,42 eli 12,63 € ja se ylittyi 0,02 %-yksiköllä eli 0,63 €

Yleiskorotuksen ja järjestelyerien laskentajärjestys

Koska yleiskorotus ja useampia paikallisia järjestelyeriä tulee voimaan samasta ajankohdasta 1.6.2023 lukien, on kaikki korotukset laskettava erikseen palkkoihin ja palkkasummasta, joihin ei sisälly em. korotuksia.

Alla olevissa esimerkeissä on kuvattu samassa ajankohdassa tulevien yleiskorotuksen ja järjestelyerien keskinäistä toteuttamisjärjestystä tehtäväkohtaisiin palkkoihin.

Esimerkkitaulukko: Yleiskorotuksen ja järjestelyerien kohdentaminen tehtäväkohtaiseen palkkaan. Tehtäväkohtainen palkka ennen korotuksia 2 550 €/kk.

Yleiskorotus	Järjestelyeriä	Kehittämishjelmaerä	Oikein	Väärin	Huomaa!
1,5 %	0,4 %	1,2 %	$2\,550\text{ €} + 3,1\% = 2\,629,05\text{ €}$ tai $2\,550\text{ €:sta } 1,5\% = 38,25\text{ €}$ $2\,550\text{ €:sta } 0,4\% = 10,20\text{ €}$ $2\,550\text{ €:sta } 1,2\% = 30,60\text{ €}$ $2\,550\text{ €} + 38,25\text{ €} + 10,20\text{ €} + 30,60\text{ €} = 2\,629,05\text{ €}$	$2\,550\text{ €} + 1,5\% = 2\,588,25\text{ €}$ $2\,588,25\text{ €} + 0,4\% = 2\,598,60\text{ €}$ $2\,598,60\text{ €} + 1,2\% = 2\,629,78\text{ €}$	Prosentit voidaan laskea yhteen tai erikseen eikä järjestyksellä ole väliä. Molemmissa tapauksissa korotus on 79,05 €. Korotusta ei saa laskea toisella korotuksella korotettuun palkkaan, muuten kustannus ylittyy.
1,5 %	10 €	1,2 %	$2\,550\text{ €:sta } 1,5\% = 38,25\text{ €}$ $2\,550\text{ €:sta } 1,2\% = 30,60\text{ €}$ $2\,550\text{ €} + 38,25\text{ €} + 30,60\text{ €} = 2\,618,85\text{ €}$ $2\,618,85\text{ €} + 10\text{ €} = 2\,628,85\text{ €}$	$2\,550\text{ €} + 10\text{ €} = 2\,560\text{ €}$ $2\,560\text{ €} + (1,5\% + 1,2\%) = 2\,629,12\text{ €}$	Prosentuaalinen korotus lasketaan aina ensin ja tämän jälkeen lisätään euromääräinen korotus. Prosentuaalista korotusta ei saa laskea euromääräisellä korotuksella korotettuun palkkaan, muuten kustannus ylittyy.

Dokumentoi ratkaisut

Paikallisia järjestelyeriä koskevat ratkaisut tulee dokumentoida. Jälkeenpäin pitää pystyä erottamaan, miten eri erät on kohdennettu. Erien perusteiden, käytön ja kohdentamisen dokumentointi tukee myös suunnitelmallista henkilöstöpolitiikkaa ja palkkausjärjestelmän toteuttamisen seurantaa. KT lähettää työnantajille tiedustelun, miten paikalliset järjestelyerät on eri sopimusaloilla käyty.

KUNTA- JA HYVINVOINTIALUETYÖNANTAJAT KT

Toimitusjohtaja Markku Jalonen

Tutkimusjohtaja Mika Juutinen

