



Henkilöstöetuudet Keminmaan kuntakonsernissa

Tarkoitus ja tavoite

Tällä konserniohjeella luodaan puitteet ensisijaisesti Keminmaan kunnan omistamien tytäryhtiöiden henkilöstöpolitiikalle ja – etuuksille omistajan tavoitteiden mukaisesti.

Konsernin henkilöstöetuusohjeella pyritään kuntakonsernin tytäryhteisöjen ohjauksen yhtenäistämiseen, toiminnan läpinäkyvyyden lisäämiseen, kunnan tytäryhteisöistä saaman tiedon laadun parantamiseen, tiedonkulun tehostamiseen ja tuloksellisuuden kehittämiseen. Ohjeen tarkoituksena on tukea kuntakonsernin johtamisen edellytyksiä ja omistajaohjausta siten, että konsernia voidaan johtaa ja ohjata yhtenäisillä ohjeilla ja toimintaperiaatteilla konsernin kokonaisedun mukaisesti.

Ohjeessa on kuvattu henkilöstön palkkaukseen ja henkilöstöetuihin liittyvät periaatteet ja tytäryhtiöissä käytettävät harkinta-, ja soveltamisrajat.

Soveltamisala

Tätä ohjetta sovelletaan kuntakonserniin kuuluvissa tytäryhteisöissä, joihin kunnalla on kirjanpitolain 1 luvun 5§:n tarkoittama määräysvalta.

Kuntakonserniin kuuluvat seuraavat kunnan määräysvallassa olevat yhteisöt eli tytäryhteisöt:

- Keminmaan Energia Oy
- Keminmaan Vesi Oy
- Keminmaan Vuokra-asunnot Oy

Henkilöstöpolitiikka

Konsernin tytäryhteisöjen on noudatettava toiminnassaan soveltuvin osin Keminmaan kunnan henkilöstöpolitiikan ja henkilöstöstrategian periaatteita. Merkittävistä ja laajakantoisista henkilöstöön liittyvistä asioista on aina etukäteen neuvoteltava konsernijohton kanssa.

Henkilöstön rekrytoinneissa on tytäryhteisöjen noudatettava soveltuvin osin kunnan yleisiä rekrytointisääntöjä.

Kunnan konsernijohto antaa tytäryhteisöjen toimitusjohtajien sekä muun henkilöstön palkkausta, palkitsemisjärjestelmää sekä etuisuuksia koskevat yhtiöitä velvoittavat ohjeet. Tytäryhteisöjen johdon ja muun henkilöstön palkkaus ja etuisuudet tulee olla yhdenmukaiset emoyhteisön johdon ja muun henkilöstön palkkauksen kanssa.

Tytäryhteisöjen tulee järjestää yhtiön yhteistoiminta-, ja työsuojeluprosessit asianmukaisella tavalla tarvittaessa yhteistyössä emoyhteisön kanssa.

Tytäryhteisöjen tulee liittyä jäseneksi kuntatyönantajan perustamaan työnantajayhteisöön sekä järjestää eläkevakuutuksensa Kuntien eläkevakuutuksessa, ellei toiminnan laatu ja tytäryhtiön etu muuta edellytä.

Virka- ja työehtosopimukset

Tytäryhteisöt kuuluvat työnantajajärjestöihin ja soveltavat järjestäytymisen mukaisia työehtosopimuksia.

Keminmaan Kuntakonsernissa on käytössä kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES). Keminmaan kunta soveltaa KVTES:iä ylimmälle johdolle (kunnanjohtajat, toimitusjohtajat, johtokunta), avainhenkilöstölle (asiantuntijat, esimiestaso) sekä muulle henkilöstölle (toimistohenkilöstö, muu tekninen henkilöstö).

Keminmaan Vuokra-asunnot Oy:ssä sovelletaan Avaintyönantajat AVAINTA ry:n työehtosopimusta AVAINTES:iä, joka on voimassa 1.2.2018 – 31.3.2020.

Keminmaan Vesi Oy:ssä noudatetaan KVTES:iin pohjautuvaa Avaintyönantajien työehtosopimusta (AVAINTA), joka on voimassa 1.2.2018 – 31.3.2020. AVAINTES:n soveltamisala kattaa hallinto- ja toimistohenkilöstön, sosiaali- ja terveydenhuollon sekä teknisen henkilöstön. Useimmissa jäsenyhteisöissä koko henkilöstö on siis saman työehtosopimuksen piirissä.

Keminmaan Energia Oy kuuluu työnantajana Energiateollisuus ry:hyn. Energiateollisuuden henkilöstölle sovelletaan kolmea erisisältöistä työehtosopimusta joiden voimassaoloajat poikkeavat toisistaan. Vuonna 2018 Keminmaan Energia Oy:llä on käytössä vain kaksi jälkimmäistä.

Energiateollisuuden ylempien toimihenkilöiden TES, voimassa 1.2.2018 – 31.1.2021

Energiateollisuuden toimihenkilöiden TES, voimassa 1.2.2018 – 31.1.2020

Energiateollisuuden työntekijöiden TES, voimassa 1.3.2018 – 31.3.2020

TES-sopimuskausien aikana palkkoja korotetaan yleiskorotuksilla ja tuloksellisuuteen perustuvilla paikallisilla erillä. Sopimuksissa on kuvattu mm. työaikamääräykset, lomaoikeudet, maksettavat erilislisät jne.

Palkkaus

Keminmaan konsernin ja sen tytäryhtiöiden palkkausjärjestelmät perustuvat sovellettaviin työehtosopimuksiin ja niissä määriteltyihin:

- tehtäväkohtaiseen palkkaan
- henkilökohtaiseen lisään / erilliskorvaukseen
- työkokemukselliseen

Lisäksi voidaan maksaa kertapalkkiota sekä muita sovellettavissa TES-sopimuksessa erikseen mainittuja lisiä, korvauksia ja palkkioita.

Peruspalkalla tarkoitetaan ko. palkkahinnoittelukohdan mukaista tehtäväkohtaista vähimmäispalkkaa. Voimassaolevien työehtosopimusten mukaisesti energiateollisuuden työntekijöiden (TT) ja toimihenkilöiden (TH) vaativuustasojen vähimmäispalkat ovat (€/kk):

Vaativuustaso	TT	TH
1	1781	1671
2	1942	1832
3	2106	2010
4	2265	2203
5	2423	2415
6	2587	2649
7	2747	2904
8	2907	3187
9	-	3492
10	-	3831

AVAINTE:ia noudatetaan toimihenkilöille, toimisto- ja asiakaspalvelun henkilökunnalle sekä työntekijöille. Voimassaolevien työehtosopimuksen mukaiset vähimmäispalkat:

Johto-, esimies-, ja asiantuntijatehtävät:	2095 - 2960 €
Toimisto- ja asiakaspalveluhenkilökunta	1806 - 1977 €
Teknisen alan tehtävät	1750 - 2956 €

KVTES:n mukaiset tehtäväkohtaisten palkkojen alarajat ovat seuraavat.

Toimistoalan tehtävät

01ASI040 / Eräät hallinnon asiantuntijatehtävät: 2 547,45 €

01TOI060 / Toimistoalan vaativat ammattitehtävät ja ammattitehtävät: 2 042,00 €

Muut palvelualan tehtävät (mm. siivous- ja kiinteistöhuollon tehtävät)

08SII070/Siivousalan tehtävät: 1 792,00 €

08PER070 / Muiden alojen peruspalvelutehtävät: 1 722,00 €

Kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen mukaiset tehtäväkohtaisten palkkojen alarajat ovat seuraavat.

5 01 04 01 8 / Palkkaryhmä I (työntekijät): 1 699,29 €

5 01 02 01 4 / Palkkaryhmä II (Toimihenkilöt): 1 877,77 €

5 01 01 01 1 / Palkkaryhmä III (Johtavassa asemassa olevat): 3 092,26 €

Keminmaan kuntakonserniin 1.1.2019 jälkeen palkatun henkilöstön (työntekijät, toimihenkilöt, tunti-palkkaiset ja kuukausipalkkaiset) tehtäväkohtainen palkka tulee määräytyä seuraavien euromääräisten rajojen välillä:

1. Toimisto-, talous- ja palkkahallinto- sekä asiakaspalvelutehtävät

2.050,00 – 2.850,00 €/kk

2. Teknisen alan tehtävät

1.860,00 – 2.950,00 €/kk

3. Esimies- ja asiantuntijatehtävät

3.100,00 – 4.850,00 €/kk

4. Organisaatioiden johtotehtävät

Kunnanjohtajan ja tytäryhtiöiden toimitusjohtajien etuisuuksista sovitaan johtajasopimuksissa.

Edellä määriteltyjä palkkauksen raja-arvoja muutetaan tarvittaessa virka- ja työehtosopimusten palkkausta koskevien ehtojen muuttuessa sekä tilanteissa, joissa työnantaja on muuttanut palkkauksen yleisiä periaatteita (esim. työn vaativuuden arviointijärjestelmän muutokset). Palkkauksen raja-arvojen muutokset vahvistetaan Keminmaan kunnanhallituksen asiaa koskevalla päätöksellä.

Tehtäväkohtaisen palkan määräytymisperusteena on ensisijaisesti viranhaltijan tai työntekijän tehtävien vaativuus.

Tehtävän vaativuuden arviointi perustuu tehtäväkuvaukseen ja paikalliseen tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmään.

Henkilökohtaisen lisän maksamisen perusteena ovat ammatinhallinta, työssä suoriutuminen sekä muut mahdolliset paikallisesti määritellyt kriteerit.

Henkilökohtaisen lisän maksaminen perustuu pääsääntöisesti työsuorituksen arviointiin.

Työkokemuslisä perustuu palvelusaikaan.

Kertapalkkiota voi käyttää yksilön tai ryhmän palkitsemiseen. Kertapalkkiota voidaan maksaa myös muusta erityisestä syystä.

Työehtosopimuksia sovelletaan tytäryhtiöiden johtotehtävissä oleville henkilöille soveltuvin osin.

Henkilöstöetuudet

Kunnan tytäryhteisöt ovat vastuullisia työnantajia, jotka toteuttavat hyvää johtamista sekä huolehtivat henkilöstön työhyvinvoinnista. Tytäryhteisöt noudattavat soveltuvin osin emoyhtiön eli Keminmaan kunnan henkilöstöpolitiikan periaatteita. Konserni ja sen tytäryhtiöt pyrkivät tukemaan henkilöstön työhyvinvointia ja työssä jaksamista erilaisilla myöntämällä henkilöstöetuuksia.

Etuisuudet voivat poiketa yhtiöissä paikallisesti sovitulla tavalla, mutta myönnettyjen etuuksien tulee pysyä verottajan hyväksymässä rajoissa sekä tytäryhtiöiden ja emon väliset erot eivät saa poiketa merkittävästi toisistaan

Osa työnantajan kustantamista etuisuuksista on yhtiöille verovähennyskelpoisia, esim. liikunta-, ja kulttuurisetelit. Keminmaan kuntakonsernissa ao. seteleitä voidaan myöntää henkilöstölle enintään 200 €/v/hlö.

Työnantajalla on velvollisuus järjestää työterveyshuoltopalvelut henkilöstölle. Arvioitaessa tapaturmariskiä, vakuutusyhtiöt määrittelevät kunnossapitotyötä tekevät suurempaan maksukategoriaan kuin esim. toimistotyötä tekevät henkilöt. Mikäli kunnossapitohenkilöstölle hankitaan erillinen terveysturvavakuutus, työnantajan taloudellisen sijoituksen tarkoituksena on saada mahdollisesti loukkaantunut henkilö mahdollisimman nopeasti takaisin työkykyiseksi. Lisävakuutus on yrityksessä vähennyskelpoinen kulu.

Ravintoedun arvo koskien lounasseteleitä määräytyy verohallinnon ohjeen mukaisesti. Tytäryhtiöissä on käytössä lounasetu, jonka omavastuu peritään palkasta.

Konsernin tytäryhtiöt tarjoavat kunnossapittoa tekeville henkilöille matkapuhelimet ja niiden liittymät. Mikäli henkilö käyttää puhelinta työajan ulkopuolella, huomioidaan palkassa verottajan määräämä puhelinetu.

Keminmaan konsernissa ei voida myöntää henkilöstölle autoetua 1.1.2019 jälkeen. Ennen 30.12.2018 kokonaispalkkauksen osana myönnettyissä autoetuuksissa ei tapahdu muutoksia. Työnantaja voi hankkia henkilöstön käyttöön virka-auton, mikäli sen käyttö on perusteltua työajan tehokas käyttö sekä matkakustannusten korvausten kokonaisedullisuus huomioon ottaen.

Keminmaan konsernissa ei voida myöntää 1.1.2019 jälkeen rekrytoitavalle henkilöstölle ylimääräistä eläke-etuutta.

Ohjeen voimaantulo

Tämä ohje tulee voimaan 1.1.2019 alkaen ja on voimassa toistaiseksi.