

Tehtävien vaativuuden arviointi - vapaa-aikatoimen henkilöstö

KH 22.11.2021 § 270
434/01.02.00/2021

Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) mukaan viranhaltijan/työntekijän tehtäväkohtaista palkkaa määrättäessä tai siitä sovittaessa tehtäväkohtaisen palkan määräytymisperusteena on ensisijaisesti viranhaltijan/työntekijän tehtävien vaativuus. Henkilöstön tehtäväkohtaisten palkkojen tulee perustua tehtävien vaativuuden arviointiin (TVA). Tehtävien vaativuuden arvioinnin tulee perustua tehtäväkuvaukseen. Se kuvaa tehtävän tarkoitusta, olennaista sisältöä ja keskeisiä tehtäväkokonaisuuksia.

Tehtävän vaativuuden arviointia ohjaa KVTES-sopimus, jonka mukaan vaativuustekijöinä otetaan huomioon:

- työn edellyttämä osaaminen (tiedot, taidot, harkinta)
- työn vaikutukset ja vastuu (laajuus, pysyvyys, johtaminen ja vaikutukset toimintaedellytyksiin)
- työn edellyttämät yhteistyötaidot (vuorovaikutus, ihmissuhdevaatimukset)
- työolosuhteet
- koulutus ja kokemus työssä, lisätehtävät ja –vastuu sekä esimiesasema.

Tuusniemen kunnan henkilöstöohjelmassa on kuvattu tehtävien vaativuuden arviointiin perustuvaa palkkausjärjestelmää: ”Kunnallisia virka- ja työehtosopimuksia sovelletaan siten, että palkka perustuu tehtävien vaativuuteen, viranhaltijan ja työntekijän kokemukseen sekä henkilökohtaisiin työn tuloksiin. Oikeudenmukainen ja kannustava palkkapolitiikka edistää kunnan toiminnan tuloksellisuutta, motivoi henkilöstöä hyviin työsuorituksiin ja pitää palkat kilpailukykyisinä.

Tavoitteisiin pyritään oikeudenmukaisella palkalla, jonka perusteena on:

- 1) tehtävät ja niiden vaativuus = tehtäväkohtainen palkka,
 - 2) ammatinhallinta ja työssä suoriutuminen = henkilökohtainen lisä
 - 3) palvelusaika = työkokemuslisä
 - 4) tuloksellinen toiminta = tulospalkkio
- lisäksi voidaan maksaa
- 5) muita lisiä, palkkioita ja korvauksia (kertapalkkio, rekrytointilisä, kielillisä).

Tehtävien vaativuuden arviointia varten tehty tehtäväkuvaus rakentuu seuraavasti:

- taustatiedot (tehtävänimike, palkkahinnoittelutunnus, työpaikka/työympäristön kuvaus)
- yleiskuvaus tehtävästä (keskeiset tehtävät, tehtävän tarkoitus)
- vaativuustekijät (osaaminen, tieto/koulutus, taidot, harkinta, työn vaikutukset ja vastuu, yhteistyötaidot, vuorovaikutus, ihmissuhdetaidot, työolosuhteet)

Työnantajan on tehtäväkohtaisesta palkasta päättäessään käytettävä harkintavaltaansa siten, että tehtävien vaativuus otetaan mahdollisimman objektiivisesti huomioon. Tavoitteena on, että samaan palkkahinnoittelu-kohtaan kuuluvien tehtäväkohtaiset palkat ovat tehtävien vaativuuden edellyttämässä suhteessa toisiinsa. Vertailun kohteena ovat samanaikaisesti saman työnantajan samaan palkkahinnoittelukohtaan

kuuluvat tehtävät ja näiden tehtävien keskinäinen vertailu. Tehtävien vaativuuden arviointi voidaan ulottaa koskemaan kunkin palkkaliitteen eri palkkahinnoittelukohdissa olevia tehtäviä, jotka ovat vertailukelpoisia keskenään.

Työnantaja määrittää henkilölle maksettavan tehtävien vaativuuteen perustuvan tehtäväkohtaisen palkan, jonka vähimmäisraja on palkkahinnoittelukohdan mukainen peruspalkka.

Kunnanhallitus on hyväksynyt 18.6.2018 § 91 ruokapalveluhenkilöstön sekä hallintotehtävien ja sisäisen palvelutoiminnan henkilöstön tehtävien vaativuuden arvioinnin pohjalta valmistellut tehtäväkohtaiset palkat. Lähihoitajien (ikäihmisten asumispalvelut Mänty- ja Tuomikodissa, erityisryhmien asumispalvelut Koivukodissa ja vammaispalvelut työ- ja päivätoiminnassa sekä asumisen ohjauksessa) tehtäväkohtaiset palkat kunnanhallitus hyväksyi 9.12.2019 § 178. Opettajien palkkauksen osalta on todettu, että heillä TVA-ryhmittely on voimassa. Kiinteistöhoitajien tehtävien vaativuuden arvioinnin kunnanhallitus hyväksyi 11.1.2021 § 7, ja varhaiskasvatuksen henkilöstön TVA:n 28.6.2021 § 142. TVA-prosessia jatketaan henkilöstöryhmiin, joiden osalta tehtävien vaativuuden arviointi on vielä tekemättä.

Nyt esiteltävänä oleva tehtävien vaativuuden arviointi on tehty KVTES:n liitteen 2 hinnoittelukohtien 02VAP050 kulttuuri-, liikunta-, nuoriso- ja vapaa-aikapalvelujen vaativat ammattitehtävät ja 02VAP060 kulttuuri-, liikunta-, nuoriso- ja vapaa-aikapalvelujen ammattitehtävät mukaisesti.

Sivistysjohtaja kävi arviointikeskustelut ja laati tehtävien vaativuuden arviointikuvaukset vapaa-aikatoimen henkilöstön kanssa. Vapaa-aikatoimen henkilöstön tehtävien vaativuuden arvioinnista käytiin paikallisneuvottelu 26.10.2021. Neuvotteluissa todettiin, että hyvinvointialueen aloitettua toimintansa vapaa-aikatoimen tehtäväkuvauksia ja palkkausta on tarkasteltava uudelleen. Sote-uudistuksessa kuntien rooli hyvinvoinnin edistämässä vahvistuu nykyisestä.

Neuvottelujen pöytäkirjat ovat nähtävillä kunnanhallituksen kokouksessa. Neuvottelun tulos on yksimielinen ja se esitetään kunnanhallituksen hyväksyttäväksi. Kunnanhallituksella on yleistöimivalta henkilöstöasioissa (hallintosääntö 28 §).

Vapaa-aikatoimen henkilöstön tehtäväkohtaisiin palkkoihin esitetään 30 e/kk korotusta 1.12.2021 alkaen. Vapaa-aikatoimen henkilöstön pienen lukumäärän (2 henkilö) takia korotuksella sivukuluineen ei ole talousarviovaikutusta.

Vapaa-aikatoimen henkilöstön uudet tehtäväkohtaiset palkat on lähetetty viiteaineistona kunnanhallituksen kokoukseen osallistuville.

Valmistelija	Sivistysjohtaja Janne Karttunen, puh. 040 572 1867 ja hallintojohtaja Sirpa Hartojoki, puh. 044 7209 036
Kj:n päätösehdotus	Kunnanhallitus hyväksyy vapaa-aikatoimen henkilöstön tehtäväkuvausten perusteella määritellyt tehtäväkohtaiset palkat 1.12.2021 alkaen.
Päätös	Kunnanhallitus hyväksyi päätösehdotuksen.