

Tehtävien vaativuuden arviointi - sosiaalipalveluhenkilöstö

KH 26.09.2022 § 168
743/00.02.01/2021

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 henkilökohtaiseen 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 vaatavuuden arviointi voidaan ulottaa koskemaan kunkin palkkaliitteen eri palkkahinnoittelukohdissa olevia tehtäviä, jotka ovat vertailukelpoisia keskenään.

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

Kunnanhallitus on hyväksynyt 18.6.2018 § 91 ruokapalveluhenkilöstön sekä hallintotehtävien ja sisäisen palvelutoiminnan henkilöstön 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. Kiinteistönhoitajien tehtävien vaatavuuden arvioinnin kunnanhallitus hyväksyi 11.1.2021 § 7, varhaiskasvatuksen henkilöstön TVA:n 28.6.2021 § 142 ja vapaa-aikatoimen TVA:n 22.11.2021 § 270. TVA-prosessia jatketaan henkilöstöryhmiin, joiden osalta tehtävien vaatavuuden arviointi on vielä tekemättä.

Nyt esiteltävänä oleva tehtävien vaatavuuden arviointi on tehty SOTE-sopimuksen liitteen 2 hinnoittelukohtien 02SOS04A sosiaalityön asiantuntijatehtävät ja 02SOS050 sosiaalihuollon vaativat ammattitehtävät mukaisesti.

Sosiaalijohtaja kävi arviointikeskustelut ja laati tehtävien vaatavuuden arviointikuvaukset sosiaalipalveluhenkilöstön kanssa. Pienessä kunnassa sosiaalipalveluhenkilöstön tehtävät ovat erittäin laaja-alaisia, ja niiden vaatavuuden keskinäinen vertailu on haasteellista. Vertailun toteuttamiseksi TVA:n valmistelussa päädyttiin jakamaan sosiaalipalveluhenkilöstön tehtävät kahteen ryhmään: sosiaalityöntekijät ja muu sosiaalipalveluhenkilöstö (johtava ohjaaja, palveluohjaajat ja sosiaaliohjaaja).

Sosiaalipalveluhenkilöstön tehtävien vaatavuuden arvioinnista käytiin paikallisneuvottelu 15.9.2022. Neuvottelussa päädyttiin esitykseen, jossa sosiaalityöntekijöiden (toinen viroista avoin) palkkaa korotetaan 41,72 e/kk, palveluohjaajien palkkaa korotetaan 39,3 e/kk ja johtavan ohjaajan palkkaa korotetaan 54,81 e/kk 1.10.2022 alkaen. Sosiaaliohjaajan palkka säilyy ennallaan.

Neuvottelun tulos on yksimielinen ja se esitetään kunnanhallituksen hyväksyttäväksi. Kunnanhallituksella on yleistöimivalta henkilöstöasioissa (hallintosääntö 28 §).

Korotuksella sivukuluineen ei ole talousarviovaikutusta sosiaalipalveluhenkilöstön pienen lukumäärän (5 henkilöä) ja 1.1.2023 Pohjois-Savon hyvinvointialueelle 1.1.2023 tapahtuvan henkilöstösiirron takia.

Sosiaalipalveluhenkilöstön uudet tehtäväkohtaiset palkat on lähetetty viiteaineistona kunnanhallituksen kokoukseen osallistuville.

Valmistelijat

Sosiaalijohtaja Eija Suorsa, puh. 044 7209 049 ja hallintojohtaja Sirpa Hartojoki, puh. 044 7209 036

Kj:n päätösehdotus

Kunnanhallitus hyväksyy sosiaalipalveluhenkilöstön tehtäväkuvausten perusteella määritellyt tehtäväkohtaiset palkat 1.10.2022 alkaen.

Päätös

Kunnanhallitus hyväksyi päätösehdotuksen.