

Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia -
Fackorganisationen för högutbildade inom socialbranschen
2005

TEHTÄVIEN VAATIVUUDEN ARVIOINTI SOSIAALIHUOLLON ASiantuntija-, ESIMIES- JA JOHTOTEHTÄVISSÄ (KVTES)

KVTES:ssa käytettyjä palkkakäsitteitä

Tehtäväkohtainen palkka: Palkka, joka tehtävästä on maksettava sen vaativuuden perusteella (aikaisemmin "peruspalkka").

Peruspalkka: Palkkaryhmän tai tehtävän valtakunnallisessa KVTES:ssa sovittu vähimmäispalkka (aikaisemmin "vähimmäisperuspalkka").

Henkilökohtainen lisä: Lisä joka voi muodostua työsuorituksen arviointiin perustuvasta osasta ja palvelusaikaan sidotusta vuosisidonnaisesta osasta.

1. Vaativuuden arviointi palkkausjärjestelmän osana

Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen mukaan kunnallisten viranhaltijoiden ja työntekijöiden tehtäväkohtaiset palkat määritellään *tehtävien vaativuuden arvioinnin (tva)* perusteella.

Arviointi tapahtuu kunkin palkkaryhmän sisällä. Palkkaryhmillä tarkoitetaan KVTES:n erillisiä hinnoittelukohtia, jotka löytyvät voimassa olevan sopimuksen liitteistä 1 – 8 ja joilla kullakin on oma hinnoittelukoodinsa, kuten:

04SOS04A Sosiaalityön asiantuntijatehtävät (esim. sosiaalityöntekijä, koulukuraattori, lastenvalvoja).

05PKO02B Varhaiskasvatuksen opetus- ja kasvatustehtävät (esim. lastentarhanopettaja, sosiaalikasvattaja, sosionomi AMK).

Tva:ssa arvioidaan esimerkiksi eri sosiaalityöntekijöiden tehtävien vaativuutta verrattuna toisiinsa kunnan tai kuntayhtymän sisällä, eikä tarkoituksena ole arvioida keskenään eri palkkaryhmiin kuuluvien tehtävien vaativuutta. Näin on ainakin toistaiseksi. Joissakin tapauksissa voidaan tarkastelu ulottaa myös hinnoittelurajojen yli, esimerkiksi silloin kun määritellään esimiesten peruspalkkoja suhteessa alaisiin.

Tva on siten väline *oikean tehtäväkohtaisen palkan määrittämiseksi sovellettavassa palkkaryhmässä*. Kussakin palkkaryhmässä on sovittu peruspalkka, usein vielä toistaiseksi kalleusluokituksen mukaisena. Palkka-asteikkoja tai ylärajoja ei ole.

Joissakin tapauksissa voidaan tehtäväkohtainen palkka määrittää myös alle valtakunnallisen sopimuksen peruspalkan, esimerkiksi silloin kun viranhaltijalta/työntekijältä puuttuu hinnoittelussa edellytetty koulutus.

Arviointi koskee viranhaltijan/työntekijän tehtäviä, ei hänen henkilöään tai ominaisuuksiaan. On silti perusteltua sanoa, että vaativammissa tehtävissä ja etenkin ihmissuhdeammateissa myös työtä tekevän henkilön ominaisuudet voivat vaikuttaa työn sisältöön ja sitä kautta työn vaativuuteen (esimerkiksi hankitun lisä- ja erikoistumiskoulutuksen vaikutus tehtäväkohtaiseen palkkaan kohdassa 6.1.).

Arviointien perusteella todettuja palkkausepäkohtia pyritään vähentämään käyttämällä muun muassa vuoteen 2007 jatkuvan kunnallisen palkkausohjelman mukaisia paikallisia järjestelyvaroja. Palkkausohjelman tarkoituksena on parantaa ennen muuta niiden johto- ja esimiestehtävissä työskentelevien asemaa, joiden todettiin Kunta-alan palkkatasoselvityksessä (2001) jääneen eniten jälkeen muilla työmarkkinoilla vastaavista tehtävistä maksetuista palkoista.

Myös tulopoliittisen sopimuksen 2005-2007 mukaisia järjestelyvaroja toteutetaan paikallisesti (liite 3) ja niitä voidaan käyttää tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksiin.

2. Tehtävänkuvaukset

Arvioinnin pitää perustua kirjalliseen tehtävänkuvaukseen. Tehtävänkuvauksessa kutakin vaatavuustekijää ja sen ilmenemistä arvioitavassa tehtävässä arvioidaan erikseen.

Lisäksi esimerkiksi Talentian tehtävänkuvauksmallissa (liite 1) samoin kuin tässä ohjeessa on kysymyksiä työn piirteistä, joilla voi olla vaikutusta arvioinnin lopputulokseen ja siten tehtäväkohtaiseen palkkaan, vaikka ne eivät suoraan liittyisikään KVTES:ssä esitettyyn arviointijärjestelmään.

3. KVTES:n mukaiset vaatavuustekijät

Sovellettavat vaatavuustekijät ovat:

- *Osaaminen* eli työn edellyttämät tiedot, taidot ja itsenäinen harkinta
- *Työn vaikutukset ja vastuu*, muun muassa johtaminen ja vaikutukset toimintaedellytyksiin
- *Työn edellyttämät yhteistyötaidot* eli vuorovaikutus- ja ihmissuhdetaidot
- *Työolosuhteet*

(KVTES, palkkausluvun 5 § 1 mom.).

Työ on sitä vaativampaa, mitä enemmän se vaatii osaamista, mitä laajempia ja/tai syvälekäyvämpiä sen vaikutukset ovat, mitä enemmän se vaatii yhteistyötaitoja ja mitä rasittavammassa olosuhteissa sitä tehdään.

On sovittu, että osaamisella on arvioinnissa suurin painoarvo. Lisäksi KVTES:ssa on todettu, että asiantuntija-, johtamis- ja esimiestyössä korostuvat toimintaedellytyksiä, tuloksellisuutta, vaikuttavuutta sekä työyhteisöjen toimivuutta koskeva vaikuttaminen ja vastuu (vrt. 6.3.)

Eräät järjestöt ovat myös julkaisseet omia näkemyksiään eri osatekijöiden painotuksista, mutta niistä ei ole yhteisesti sovittu.

Myös muita vaativuustekijöitä kuin yllämainittuja voidaan käyttää.

Sen jälkeen kun työn vaativuus on mieluiten kokonaisarviointina määritelty, määritellään sitä vastaava viranhaltijan/työntekijän tehtäväkohtainen palkka. Talentia ja neuvottelujärjestö JUKO ovat suhtautuneet kielteisesti sellaiseen arviointiin, jossa vaativuustekijät erikseen pisteytetään ja pisteiden summaa käytetään kuvaamaan työn kokonaisvaativuutta. Myös KVTES:ssa suositellaan kokonaisarviointia.

4. Vaativuustekijöiden sisältö

Kunta-alan työn vaativuuden arviointia kehitettäessä on laadittu seuraavankaltaisia mittareita ja mitta-asteikkoja (Kunta-alan tva-työryhmän loppuraportti 1997), joita voidaan käyttää apuna myös hinnoittelukohtien sisäisessä arvioinnissa. Ne eivät siis ole osa "virallista" tva-menettelyä ja numeroasteikot ovat vain esimerkkejä, eivät sovellettavia mitta-asteikkoja.

Kursiivilla lisätyt ovat sellaisia arviointiperusteita, joita Talentia suosittelee lisäksi otettavaksi huomioon silloin, kun arvioidaan kunnallisen sosiaalitoimen asiantuntija-, esimies- ja johtotehtävien vaativuutta.

OSAAMINEN

Tämä vaativuustekijä kuvaa työn edellyttämien koulutuksella ja työkokemuksella hankittujen keskeisten tietojen ja taitojen syvyyttä, laajuutta, monipuolisuutta sekä työssä tehtävien ratkaisujen itsenäisyyttä.

A. Tiedot/taidot

Työ on sitä vaativampaa, mitä syvempää, laajempaa ja monipuolisempaa koulutuksella ja työkokemuksella hankittua tieto-taitoa sen tekeminen edellyttää ja mitä enemmän uuden tiedon hankkimista ammatin hallinta vaatii.

- 1 Työn hallinta saavutetaan lyhyellä työnopastuksella; ammatillinen peruskoulutus tai muutoin aiempi perehtyneisyys ei ole välttämätön.

- 2 Työn hallinta vaatii perehtyneisyyttä ammattialaan, kuten lyhyen ammatillisen kurssin suorittamista tai työpaikkakoulutuksen.
- 3 Työn hallinta vaatii ammatillisen perustieto-aidon, kuten kouluasteisen ammatillisen koulutuksen tai oppisopimuskoulutuksen.
- 4 Työn hallinta vaatii perusteellisen ammatillisen perustieto-aidon, kuten ammatillisen oppilaitoksen opistoasteisen tutkinnon.
- 5 Työn hallinta vaatii asiantuntijatasoisen perustieto-aidon, kuten ammattikorkeakoulu- tai alemman korkeakoulututkinnon.
- 6 Työn hallinta vaatii perusteellisen asiantuntijatasoisen perustieto-aidon, kuten ylemmän korkeakoulututkinnon.
- 7 Työn hallinta vaatii syvällistä perehtyneisyyttä edellyttävän asiantuntijatasoisen tieto-aidon, kuten ylemmän korkeakoulututkinnon jatko-opintona suoritettavan lisensiaatin tai tohtorin tutkinnon tai erikoistumistutkinnon.

Lisäksi arvioinnissa on syytä huomioida, jos:

- *työn hallinta vaatii ao. kohdassa todetun tieto-aidon lisäksi (ammattialan) erikoistumisopintoja.*
- *työ edellyttää jatkuvaa täydennys- ja jatkokoulutusta.*
- *työ edellyttää erityisosaamista, joka ei tule otetuksi huomioon edellä eikä muualla tässä arviointijärjestelmässä.*
- *työ edellyttää muuta tieto-taitoa, joka ei tule otetuksi huomioon edellä eikä muualla tässä arviointijärjestelmässä.*

B. Harkinta

Työ on sitä vaativampaa, mitä enemmän se vaatii itsenäistä harkintaa ja mitä vähemmän se on ohjeistettua. Harkinta kuvaa myös tavoitteenasettelun itsenäisyyttä ammattialan ja organisaation arvoista ja tavoitteista.

- 1 Työssä on selkeät ohjeet ja tilanteet toistuvat päivittäin samankaltaisina.
- 2 Työssä tehdään ratkaisuja vaihtoehtojen välillä samankaltaisissa tilanteissa (työn kohteissa ei juurikaan vaihtelua normaalitilanteissa).

- 3 Työssä tehdään ratkaisuja muuttuvissa tilanteissa (= tilanteet ja työn kohde vaihtelevat, mutta erilaisten tilanteiden luonne on ennakoitavissa). Ratkaisuvaihtoehtoja on useita. Ongelmien ratkaisu edellyttää ohjeiden soveltamista käytäntöön.
- 4 Ratkaisut edellyttävät useista eri lähteistä saatavan tiedon seuranta, käytettävyyden arviointia ja yhteensovittamista. Aikaisempia ratkaisuja voidaan jossain määrin käyttää apuna.
- 5 Ratkaisut vaativat analysointia ja selvitystyötä, uuden tiedon soveltamista käytäntöön ja uusien ratkaisujen löytämistä. Aikaisempia toimintamalleja ei ole aina käytettävissä.

Lisäksi arvioinnissa on syytä huomioida, jos:

- *työssä tehdään ratkaisuja, jotka edellyttävät ammattialan arvojen ja ammattietiikan jatkuvaa huomioonottamista.*
- *työ edellyttää ratkaisujen tekemistä myös ristipainetilanteissa, kun ammatin ja organisaation arvot tai tavoitteet ovat ristiriidassa keskenään.*

TYÖN VAIKUTUKSET JA VASTUU

Tämä vaativuustekijä mittaa työn vaikutusta ja siten työhön liittyvää vastuuta. Vaativuustekijä kuvaa sitä, millaisia vaikutuksia työllä on toiminnan tuloksellisuuteen eli palvelujen laatuun, määrään ja taloudellisuuteen sekä siihen, vastaavatko palvelut asiakkaiden (kuntalaisten/yhteisöjen) inhimillisiä ja aineellisia tarpeita samoin kuin erityisesti asiantuntija-, esimies- ja johtamistyössä vaikutuksia työyhteisöjen ja organisaation toimintaedellytyksiin, tuloksellisuuteen ja vaikuttavuuteen.

A. Vaikutusten laajuus

Työ on sitä vaativampaa mitä laajemmin se vaikuttaa palveluihin ja asiakkaiden tarpeiden huomioon ottamiseen.

- 1 Työn vaikutukset ulottuvat omaan työhön ja lähimpään työyhteisöön.
- 2 Työn vaikutukset ulottuvat omaan työhön, lähimpään työyhteisöön ja asiakkaisiin.
- 3 Työn vaikutukset ulottuvat lähintä työyhteisöä laajemmalle ja/tai useisiin asiakkaisiin.

- 4 Työn vaikutukset ulottuvat useisiin yksiköihin ja/tai sidosryhmiin ja/tai laajaan asiakaskuntaan.

Lisäksi arvioinnissa on syytä huomioida, jos:

- *työhön kuuluu vastuuta suunnittelu-, kehittämis- ja/tai konsultointityöstä.*
- *työhön kuuluu vastuuta ennaltaehkäisevästä työstä.*
- *työ edellyttää vastuuta vaikutusten arvioinnista ja palautteen antamisesta kollegoille, esimiehille, poliittisille päättäjille yms. (esim. sosiaalitoimen uusien työmuotojen kokemuksista raportoiminen ao. lautakunnalle).*

B. Vaikutusten pysyvyys

Vaikutusten pysyvyydellä arvioidaan miten pitkäkestoisesti työ muuttaa asiakkaiden fyysisiä, psyykkisiä, sosiaalisia tai taloudellisia olosuhteita. Työ on sitä vaativampaa, mitä pitkäkestoisempia sen aikaansaamat muutosvaikutukset ovat.

- 1 Työn vaikutukset ovat lyhyitä ja muutettavissa.
- 2 Työn vaikutukset ovat lyhyitä, mutta vaikeasti muutettavissa tai työn vaikutukset ovat pitkiä, mutta muutettavissa.
- 3 Työn vaikutukset ovat pitkiä ja vaikeasti muutettavissa.
- 4 Työn vaikutukset ovat pysyviä.

C. Vaikutukset toimintaedellytyksiin

Vaikutuksilla toimintaedellytyksiin arvioidaan työn vaikutuksia organisaation sisällä. Työ on sitä vaativampaa, mitä olennaisemmin se vaikuttaa toimintaedellytyksiin ja näin organisaation hyvään toimintakykyyn. Edellytykset ovat muun muassa toiminnan suunnittelua, kehittämistä, organisointia, konkreettisten puitteiden luomista ja resursointia sekä uuden ja ajantasaisen tiedon välittämistä.

- 1 Työhön ei kuulu olennaisesti toimintaedellytyksiin vaikuttamista.
- 2 Työhön kuuluu olennaisesti omiin toimintaedellytyksiin vaikuttaminen.
- 3 Työhön kuuluu olennaisesti yksittäisten henkilöiden toimintaedellytyksiin vaikuttaminen.

- 4 Työhön kuuluu olennaisesti lähimmän työyhteisön toimintaedellytyksiin vaikuttaminen.
- 5 Työhön kuuluu olennaisesti laajan työympäristön toimintaedellytyksiin vaikuttaminen.

YHTEISTYÖTAIDOT

Tämä vaatuvuustekijä kuvaa työn edellyttämää kanssakäymistä kahden tai useamman henkilön välillä työyhteisön sisällä ja ulkopuolella sekä asiakassuhteissa. Yhteistyö on vuorovaikutusta ja ihmissuhdetaitoja vaativaa kanssakäymistä.

A. Vuorovaikutus

Vuorovaikutus on viestintää, tietojen vaihtamista (tiedon antamista toisille/tiedon hankkimista toisilta), opastamista, neuvontaa, kouluttamista, motivointia, ihmisten johtamista, yhteistyötä, neuvottelemista, asenteisiin vaikuttamista ja niin edelleen. Työ on sitä vaativampaa, mitä enemmän oma-aloitteisuutta ja aktiivisuutta vuorovaikutus vaatii ja mitä tavoitteellisemmasta vuorovaikutuksesta on kyse.

- 1 Satunnaista, vähäisessä määrin aloitteellisuutta vaativaa vuorovaikutusta, kommunikoinnin sisältö lähinnä valmiin tiedon antamista ja/tai vastaanottamista.
- 2 Toistuvaa, vähäisessä määrin aloitteellisuutta vaativaa vuorovaikutusta, kuten pyydettyä tiedottamista, opastamista, neuvomista jne. ja/tai päivittäistä valmiin tiedon vastaanottamista.
- 3 Toistuvaa, aktiivista, aloitteellisuutta vaativaa vuorovaikutusta, jonka tarkoituksena on varmistaa asioiden sujuminen ja/tai tiedon oikea ymmärtäminen. Vuorovaikutus on sisällöltään esim. tiedottamista, opastamista, neuvomista ja/tai tiedon hankintaa toisilta.
- 4 Toistuvaa, aktiivista toisten asenteisiin vaikuttamista työyhteisön sisällä tai sen ulkopuolella. Vuorovaikutus on sisällöltään esim. motivointia, neuvottelua, kouluttamista.
- 5 Toistuvaa, aktiivista toisten asenteisiin vaikuttamista ja eri ryhmien ristiriitaisten tavoitteiden yhteensovittamista työyhteisön sisällä tai sen ulkopuolella. Vuorovaikutus on sisällöltään esim. motivointia, neuvottelua, kouluttamista.

B. Ihmissuhdevaatimukset

Ihmissuhdevaatimukset ovat työn edellyttämää taitoa asettua toisen ihmisen asemaan ja tilanteeseen, kykyä ymmärtää kyseisen henkilön käyttäytymistä ja kykyä vaikuttaa siihen edistämällä henkistä kasvamista ja/tai selviytymistä ongelmatilanteista/kriiseistä. Työn on vaativampaa, mitä useammin ja syvemmälle toisen henkilön asemaan se edellyttää asettumaan.

- 1 Työhön ei sisälly toisen henkilön ymmärtämistä vaativia henkilökontakteja.
- 2 Työhön sisältyy satunnaisesti sellaisia henkilökontakteja, jotka edellyttävät toisen henkilön aseman ja tilanteen ymmärtämistä.
- 3 Työhön sisältyy toistuvasti henkilökontakteja, jotka edellyttävät toisen henkilön aseman tai tilanteen ymmärtämistä.
- 4 Työ edellyttää jatkuvasti toisen ihmisen aseman tai tilanteen ymmärtämistä tai työhön sisältyy säännöllisesti ongelmien tai tilanteiden käsittelyä ja niiden ratkaisemiseen osallistumista. ongelmatilanteiden ja tunne-elämän kriisien käsittelyä ja niiden ratkaisemiseen.
- 5 Työ edellyttää jatkuvasti syvällistä paneutumista asiakkaiden elämäolosuhteisiin ja asiakkaiden vaikeiden henkilökohtaisten ongelmatilanteiden ja tunne-elämän kriisien käsittelyä ja niiden ratkaisemiseen osallistumista.

TYÖOLOSUHTEET

Työolosuhteilla tarkoitetaan työhön kiinteästi liittyviä tavanomaisesta poikkeavia henkisiä ja fyysisiä työolosuhdetekijöitä, joita ei voida työsuojelutoimenpitein poistaa.

A. Henkiset rasitustekijät

Tällä vaativuustekijällä arvioidaan työhön kiinteästi liittyviä henkistä kuormitusta aiheuttavia tekijöitä. Näitä ovat sosiaalialan töissä esimerkiksi väkivallan uhka, työhön (työpisteeseen) sidonnaisuus, jatkuva työpisteestä toiseen siirtyminen, jatkuva työn keskeytyminen, kiire ja aikapaine (määräajat, joihin ei voi itse vaikuttaa) ja poikkeukselliset työajat. Työ on sitä vaativampaa, mitä enemmän erilaisia henkisiä rasitustekijöitä siinä ilmenee, mitä pitempään kuormitus kestää ja mitä useammin sitä esiintyy.

- 1 Työssä ilmenee vähäisessä määrin henkistä kuormitusta.
- 2 Työssä ilmenee jonkin verran henkistä kuormitusta.
- 3 Työssä ilmenee paljon henkistä kuormitusta.

4 Työssä ilmenee poikkeuksellisen suurta henkistä kuormitusta.

B. Fyysiset rasitustekijät

Tällä vaativuustekijällä arvioidaan työhön liittyviä fyysistä kuormitusta aiheuttavia tekijöitä, esimerkiksi terveys- ja tapaturmariskejä, aistikuormitusta (melu, kuumuus, kylmyys), ruumiillista rasitusta (nostot, hankalat työasennot ym.). Työ on sitä vaativampaa, mitä enemmän erilaisia fyysisiä rasitustekijöitä siinä ilmenee, mitä pitempään kuormitus kestää ja mitä useammin sitä esiintyy.

- 1 Työssä ilmenee vähäisessä määrin fyysistä kuormitusta.
- 2 Työssä ilmenee jonkin verran fyysistä kuormitusta.
- 3 Työssä ilmenee paljon fyysistä kuormitusta.

Muuta

Jos virka kuuluu niihin, jotka on määriteltä itsenäiseen asemaan, on tämä otettava huomioon tehtäväkohtaista palkkaa määriteltäessä, koska itsenäisessä asemassa olevien oikeutta työaikakorvauksiin on KVTES:ssa rajoitettu. Itsenäiseen ja johtavaan asemaan määritellyistä viranhaltijoista on oltava luettelo.

5. Vaativuuden arviointi ja palkkaus

Kokonaisarviointi voidaan tehdä käymällä läpi edellä mainitut vaativuustekijät. Niiden pohjalta voidaan muodostaa käsitys tehtävän vaativuudesta esimerkiksi seuraavan karkean luokituksen avulla:

4. tehtävä on selvästi vaativampi kuin tässä palkkaryhmässä keskimäärin
3. tehtävä on jonkin verran vaativampi kuin tässä palkkaryhmässä keskimäärin
2. tehtävä on keskimääräisen vaativa
1. tehtävä on vähemmän vaativa kuin tässä palkkaryhmässä keskimäärin.

Viime mainitussa tapauksessa voi olla tarpeen käydä keskustelua työn sisällön kehittämisestä.

Pisteitä ei ole tarkoituksenmukaista laskea yhteen, koska asteikot eivät ole yhteismitallisia.

Arvioinnin toteuttamistavasta on syytä sopia paikallisesti eräitä perussääntöjä noudattaen. Näitä ovat muun muassa:

- Tva:n toteuttamisesta ja siinä noudatettavista periaatteista käydään aluksi työnantajan ja pääsopijajärjestöjen väliset neuvottelut.
- Tva:n tulee mieluiten perustua kirjallisiin tehtäväkuvauksiin, jotka ovat pohjaltaan mahdollisimman yhteismitallisia toimialoittain.
- Tehtäväkuvaukset suositellaan laadittavaksi siten, että viranhaltija/työntekijä ja hänen esimiehensä käyvät mahdollisimman kattavasti yhdessä läpi työn vaativuustekijät, niihin liittyvät lisähuomiot ja erityisesti työn epätyypilliset piirteet, minkä jälkeen he myös laativat tehtäväkuvauksen yhdessä; siten on mahdollista käyttää kuvauksesta saatavaa tietoa laajemminkin esim. työn kehittämisen ja koulutustarpeiden kartoittamisen pohjana.
- Esimies ”hyväksyy” näin laaditun tehtäväkuvauksen.
- Jos tässä vaiheessa käy ilmi, että arvioitava tehtävä on väärässä palkkaryhmässä, korjataan ensin palkkaryhmä (takautuvasti). Palkkaryhmä on määriteltävä tehtävän ja sopimuksen mukaisesti oikein, eikä esim. väärä virkatehtävänimike voi olla palkkaryhmittelyn peruste.
- Periaatteessa jokainen tehtäväkuvaus ja siten myös tehtävän arviointi on yksilöllinen (arviointi ryhmänä saattaa jättää tehtävien yksilölliset vaihtelut huomiotta).
- Arviointi on tehtävä mahdollisimman objektiivisesti eikä se saa perustua kenenkään kohdalla pelkästään yhden arvioijan mielipiteeseen. Tehtävän vaativuuden arvioinnin ja henkilökohtaiseen palkitsemiseen liittyvän työsuorituksen arvioinnin perusteet on pidettävä erillään toisistaan.
- Esimiehen on selvitettävä ao. henkilölle arvioinnin perusteet ja millaiseen kokonaisarviointiin on päädytty.
- Luottamusmiehellä on oltava oikeus tutustua arviointiin ja sen perusteisiin, jos hänen edustamansa jäsen sitä haluaa.
- Arvioinnin perusteella tulevat palkantarkistukset toteutetaan niin kuin voimassa oleva KVTES kulloinkin edellyttää.
- Luottamusmies käy palkantarkistuksiin liittyvät neuvottelut edustamiensa ammattiryhmien osalta.

- Arviointi on jatkuva prosessi ja se pitää tehdä aina uudestaan virka- tai työtehtävien muuttuessa. Jos tehtävien vaativuus kasvaa yhdellä tai useammalla osa-alueella, tarkistetaan tehtäväkohtaista palkkaa vastaavasti. Tavoitteena esimiestyössä on pidettävä arviointien tarkistamista säännöllisesti, mielellään vähintään kerran vuodessa.

6. Muut tehtäväkohtaiseen palkkaan vaikuttavat tekijät

Tva-järjestelmän vuonna 2002 voimaantulon jälkeen on KVTES:n palkkauslukuun (5 § 1 mom.) lisätty määräykset ja soveltamisohjeet eräiden muiden tekijöiden vaikutuksesta tehtäväkohtaiseen palkkaan. Niitä sovelletaan tva:ssa käytettyjen vaativuustekijöiden lisäksi, ellei korottavaa vaikutusta ole jo otettu huomioon tva:n tuloksena määritellyssä tehtäväkohtaisessa palkassa.

6.1. Koulutus

Hinnoittelun palkkaryhmissä on omat koulutusvaatimuksensa, jotka kuvaavat ryhmään hinnoiteltujen tehtävien tiedollista vaativuustasoa.

Jos palkkaryhmään kuuluvalta kuitenkin edellytetään viran tai toimen kelpoisuusehtona korkeampaa koulutusta kuin mitä palkkaryhmässä on mainittu, tämä on yleensä katsottava osoitukseksi siitä, että tehtävien vaativuus edellyttää maksettavaksi selvästi peruspalkkaa korkeampaa tehtäväkohtaista palkkaa.

Silloinkin, kun erikoistumis- tai lisäkoulutus ei ole kelpoisuusehtona, voi henkilön hankkima koulutus tai muu erityinen ammattitaito johtaa siihen, että hänelle annetaan tavanomaista vaativampia tehtäviä. Tämä on otettava huomioon hänen tehtäväkohtaisessa palkassaan.

Sosiaalityöntekijöiden kohdalla myös varsinaisessa KVTES:n hinnoitteluliitteessä 4 on (04SOS04A) erikoistumiskoulutusta ja lisensiaatintutkintoa koskevia soveltamisohjeita.

Talentialla on erillinen lomake palkankorotusesityksen tekemiseksi lisä- tai erikoistumiskoulutuksen perusteella (liite 2).

6.2. Lisätehtävät ja lisävastuu

Henkilölle voidaan hänen tavanomaisten tehtäviensä lisäksi määrätä lisätehtäviä tai –vastuita¹, jolloin hänen tehtäväkohtaista palkkaansa on korotettava vastaavasti. Esimerkkinä tällaisesta vaativuuden lisäyksestä voi olla jonkin ryhmän vetovastuu tai vastuu tehtäväkokonaisuudesta, jota muilla samaan palkkaryhmään kuuluvilla ei ole. Jos lisätehtävä tai –vastuu on tilapäinen, voi tehtäväkohtaisen palkan korotuskin olla määräaikainen.

¹ Työsuhteisen työntekijän siirtäminen muuhun tehtävään voi kestää enintään 8 viikkoa. Tätä pitempi siirto edellyttää joko työntekijän suostumusta, tai sitä, että työnantajalla on irtisanomisperuste (KVTES I luku 10 § 2 mom.). Viranhaltijan virantoimitusvelvollisuuden muuttamisesta, ks. Laki kunnallisesta viranhaltijasta 23 §.

Jos tehtävien muutos on olennainen, sovelletaan KVTES:n palkkausluvun 5 § 2 momentin määräyksiä. Pysyvät olennaiset muutokset on otettava huomioon myös tehtäväkuvauksessa, jos sellainen on laadittu ja yleensä työsuhteisilla kuuluu asiaan tehdä tällöin uusi työsopimus.

6.3. Esimiesasema

Esimiehen ja hänen alaisensa tehtäväkohtaisten palkkojen pitää olla oikeassa suhteessa toisiinsa riippumatta siitä, kuuluvatko he samaan vai eri palkkaryhmään. Silloin puhutaan palkkaryhmien ja myös KVTES:n hinnoitteluliitteiden rajat ylittävästä tarkastelusta. Esimerkkinä tilanne, jossa esimiehen (vanhainkodin johtaja) palkka määräytyy sosiaalihuollon hinnoitteluliitteen 4 ja hänen alaisenaan olevien (sairaanhoitajia) palkka hoitohenkilöstön liitteen 3 mukaan.

Myöskään sopimusala ei ole esteenä esimiehen ja alaisten palkkasuhteiden määrittämiselle TVA-järjestelmässä.

Pääsääntöisesti esimiehen tehtäväkohtaisen palkan pitää olla selvästi korkeampi kuin hänen alaistensa. Johto- ja esimiestehtävissä toimivien tehtäväkohtaisia palkkoja määriteltäessä on otettava huomioon mm.

- yksikön koko
- vastualueen laajuus ja
- esimiestyön merkitys toiminnan tuloksellisuudessa.

6.4. Hinnoittelun ulkopuolisen tehtäväkohtainen palkka

Tva:ta voidaan soveltaa myös palkkahinnoittelun ulkopuolisiin. Tarvittaessa voidaan käyttää hinnoittelun ulkopuolisista muodostettuja niin sanottuja vertailuryhmiä, esimerkkinä kunnan johtoryhmään kuuluvat.

Vaikka vertailuryhmiä ei käytettäisikään, pitää työnantajan huolehtia siitä, että hinnoittelun ulkopuolisten tehtäväkohtaiset palkat ovat oikeassa suhteessa niiden palkkaryhmiin kuuluvien palkkoihin, joita tehtävän luonteen vuoksi voidaan käyttää

7. Arvioinnin pohjalta syntyneet palkkasuhteet ja niiden säilyttäminen

Kun arvioinnin tulokset on toteutettu tehtäväkohtaisissa palkoissa, pitäisi lopputuloksena olla tilanne, jossa palkkasuhteet perustuvat töiden todellisiin vaatavuuseroihin ja ovat siten oikeudenmukaiset.

Sopimusten muuttuessa arvioinnin vaikutus palkkaukseen voidaan vesittää, jos

- sopimuskierroksella korotetaan vähimmäisperuspalkkoja ("alarajoja") yli yleiskorotuksen, jolloin tehtäväkohtaisten palkkojen suhteet palkkaryhmän sisällä muuttuvat, tai

- solidaarisen palkkapolitiikan toteuttamiseksi korotetaan vähiten ansaitsevien tehtäväkohtaisia palkkoja enemmän kuin näiden yli olevia palkkoja.

Vaativuuden arvioinnin tulosten säilyttämiseksi on syytä paikallisesti neuvotella ja sopia siitä, miten tällainen palkkoja kasaan vetävä vaikutus kompensoidaan niille, joiden työ on selvästi todettu niin sanottua perustyötä vaativammaksi. Ratkaisu voi olla tehtäväkohtaisten palkkojen kiinnittäminen prosenttina palkkaryhmän peruspalkkaan, jolloin sen korotus heijastuu vaativampiinkin tehtäviin.

KVTES:n palkkaryhmien yhdistäminen alempaa palkkaryhmää korottamalla voi johtaa siihen, että samaan tehtäväkohtaisen palkan tasoon kasautuu tehtäviä, jotka tosiasiasa ovat vaativuudeltaan erilaisia, esimerkkinä 2005 ”sosiaalihuollon ammattitehtävien” yhdistäminen palkkaryhmään ”vaativat ammattitehtävät”, jossa oli ennestään myös esimiestehtäviä. Tällaisen muutoksen jälkeen on tehtävä uusi vaativuuden arviointi oikeiden palkkasuhteiden toteuttamiseksi.

8. Tehtäväkohtaista palkkaa koskevien erimielisyyksien ratkaiseminen

Keskustason neuvotteluissa on sovittu, että jos tehtävien vaativuuden arvioinnin keskeisiä periaatteita rikotaan, sovelletaan myös tva:iin liittyvissä kysymyksissä kunnallisen pääsopimuksen III luvun erimielisyysneuvotteluja koskevia määräyksiä. Tehtäväkohtaisesta palkasta päättäminen ei ole siten puhtaasti työnantajan harkinnassa, vaan virka- ja työehtosopimuksen määräyksillä sidottua.

Pääsopimuksen mukaan erimielisyystapauksissa:

- Viranhaltija/työntekijä tai häntä edustava luottamusmies voivat niin sanotulla välittömällä neuvonpidolla työnantajan edustajan kanssa pyrkiä selvittämään tulkinta- tai soveltamiserimielisyyden.
- Ellei neuvonpito johda yksimielisyyteen, luottamusmies voi vaatia asiasta paikallisneuvottelun (vaatimus tehdään kirjallisesti).
- Ellei paikallisneuvottelu johda yksimielisyyteen, voidaan asia viedä keskusneuvotteluun 3 kuukauden kuluessa paikallisneuvottelujen päättymisestä.

Ellei keskusneuvottelussakaan päästä yksimielisyyteen, asia voidaan viedä työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

KVTES:n mukaan kuitenkin ”tarkoituksena on, että tehtävien vaativuuden arviointia koskevat soveltamiskysymykset ratkaistaan paikallisesti”.

Esimerkkejä tapauksista, joissa on pyydetty pääsopimuksen mukaisia neuvotteluja, voivat olla:

- Arvioitava tehtävä pidetään väärässä (alemmassa) palkkaryhmässä, jolloin lähtökohtana sovellettava peruspalkkakin on väärä.
- Arvioinnissa jätetään tarkoituksellisesti ottamatta huomioon keskeisiä tehtäviä tai vaativuustekijöitä.
- Maksettava tehtäväkohtainen palkka määräytyy selvästi jonkin muun kuin tehtävän vaativuuden perusteella, esimerkiksi sijaisille tai muille määräaikaisille maksetaan alempaa peruspalkkaa kuin tehtävä muuten edellyttää.
- Kunta maksaa vaativuudeltaan samanlaisiksi arvioimistaan tehtävistä erisuuruista tehtäväkohtaista palkkaa (ks. työtuomioistuimen ratkaisu TT 2001:49).

Jos taas arviointi epäonnistuu sen takia, että tehtävänkuvaus on virheellinen, ei tällaista erimielisyyttä voida saattaa ratkaistavaksi pääsopimuksen mukaisissa neuvotteluissa vaan se on ratkaistava paikallisesti ja kuvausta on muokattava kunnes se vastaa todellisia tehtäviä.

- Liitteet:
1. Talentian tehtävänkuvausmalli
 2. Palkantarkistuslomake lisä- tai erikoistumiskoulutuksen perusteella
 3. KVTES-alueen sopimuskorotukset 2005 - 2007

(LIITE 1)

Tehtäväkuvausmalli

Ohjeita täyttäjälle

Pyri tehtäväkuvauksessa tuomaan esille laajoja kokonaisuuksia ja vältä hyvin yksityiskohtaista työn tekemisen kuvaamista. Tehtäväkuvaus on parhaimmillaan vastaus kysymykseen ”miksi tämä virka/toimi on olemassa”. Tavoitteena on, että täysin alan ulkopuolinen lukija pystyy ymmärtämään tehtäväkuvauksen perusteella työn sisällön ja sen päätavoitteet, ehkä jopa päättämään jotakin tehtävän vaativuudesta.

Mitä enemmän kuvauksessa selostaa työvaiheita ja -rutiineja, sitä vähemmän vaativalta kokonaisuus vaikuttaa, koska rutiinit helposti peittävät alleen sen mitä oli tarkoitus kuvata. Samasta syystä ei kannata selostaa kaikkea mitä tekee.

Jokaista kohtaa ei tarvitse täyttää, mutta mitä monipuolisemmin tehtävän asettamat vaatimukset saa kuvatuksi, sen parempi lopullisen arvioinnin kannalta.

Tämä on malli, jota voi käyttää apuna esim. tehtäväkuvausta harjoiteltaessa. Jos kunnassa / kuntayhtymässä on päädytty yhteiseen tehtäväkuvauslomakkeeseen, käytetään varsinaisen vaativuuden arvioinnin yhteydessä sitä ja tätä lomaketta voit käyttää apuvälineenä sen täyttämässä.

I TAUSTATIEDOT

1. Henkilön nimi:
2. Tehtävänimike:
3. Koulutus:
4. Työpaikka:

II YLEISKUVAUS TEHTÄVÄSTÄ

1. Tehtävän tarkoitus (”Miksi virka/toimi on olemassa, lopputulos johon työllä pyritään”)

2. Keskeiset tehtäväalueet/avaintehtävät % työajasta

3. Lisätehtävät ja lisävastuut (esim. sosiaalipäivystys)
Mitä ja millaisia?

4. Virka on määritelty kunnan / kuntayhtymän päätöksellä itsenäiseen asemaan

Kyllä

Ei

III TYÖN EDELLYTTÄMÄ OSAAMINEN

1. Työn edellyttämä koulutus/kokemus

2. Työn edellyttämät taidot

3 a) Työn edellyttämä erikoistumiskoulutus/-koulutukset

3 b) Erikoistumiskoulutukset, jotka sinulla on:

4. Työ edellyttää jatkuvaa täydennys- ja jatkokoulutusta mm. seuraavilta alueilta (mainitse tärkeimmät).

5. Työ edellyttää erityisosaamista, mitä? (mainitse tärkeimmät)

6. Työ edellyttää muuta edellä mainitsematonta tieto-taitoa
Mitä?

7. Työn edellyttämä itsenäinen harkinta
Missä tilanteissa joudut käyttämään harkintaa?

Mihin harkinta kohdistuu?

Mitä asioita harkitset?

8. Joudutko työssäsi tekemään ratkaisuja, joissa päätöksenteko perustuu ammattietiikkaan?

Kyllä

Mitä, millaisia?

Ei

9. Joudutko työssäsi joskus oman harkintasi perusteella poikkeamaan työtäsi koskevista "virallisista" ohjeista tai normeista?

Kyllä

Millaisissa tilanteissa (anna esimerkkejä)?

Ei

IV TYÖN EDELLYTTÄMÄT VAIKUTUKSET JA VASTUU

1. Vaikutuksen ja vastuun laajuus (esim. työn kohteena olevan väestön määrä)

2. Vaikutusten pysyvyys (esim. työssä tehtyjen ratkaisujen vaikutusten pitkäkestoisuus)

3. Kuuluko työhösi vastuuta suunnittelusta, kehittämisestä ja/tai konsultointityöstä?

Kyllä

Millaista?

Ei

4. Kuuluko työhösi vastuuta ennaltaehkäisevästä työstä?

Kyllä

Millaista?

Ei

5. Joudutko arvioimaan ja antamaan palautetta työstäsi kollegoille, esimiehille ja esim. poliittisille päättäjille erityisesti työn ja siinä noudatettujen toimintamuotojen kehittämiseksi?

Kyllä

Anna esimerkki?

Ei

6. Vaikutuksen ja vastuun suhde työyhteisön toimintaedellytyksiin (esim. toiminnan suunnittelu, kehittäminen ja organisointi voivat tulla kyseeseen muussakin kuin esimiestyössä)?

V TYÖN EDELLYTTÄMÄT YHTEISTYÖTAIDOT

1. Työn edellyttämät vaatimukset vuorovaikutukseen (organisaation sisäiset/ulkoiset)

2. Työn edellyttämät ihmissuhdetaidot (organisaation sisäiset /ulkoiset)

Tilanteet

Perustelut

VI TYÖOLOSUHTEET

Henkiset/fyysiset kuormitustekijät

Tekijät, niiden useus, toistuvuus ja kesto

Mihin tehtäviin ne liittyvät erityisesti

VII TYÖN KEHITTÄMISTAVOITTEITA JA KOULUTUSTOIMENPITEITÄ

TEHTÄVÄKUVAUKSEN VAHVISTAMINEN

Tämä tehtäväkuvauslomake on viranhaltijan/työntekijän ja esimiehen yhteisesti käsittelemä.

Aika ja paikka

Esimiehen allekirjoitus

Viranhaltijan/työntekijän allekirjoitus

(LIITE 2)

Esitys palkan tarkistamisesta erikoistumiskoulutuksen perusteella

(Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen palkkausluvun 5 § 1 momentti)

Kunnalliseen virka- ja työehtosopimukseen 2005 - 2007 sisältyy tehtäväkohtaista palkkaa koskeva soveltamisohje, jonka mukaan viranhaltijan/työntekijän erikoistumiskoulutus ja muu ammatillinen jatkokoulutus on otettava huomioon hänen tehtäväkohtaisessa palkassa.

1. Joissakin tehtävissä edellytetään korkeampaa koulutusta kuin mitä palkkaryhmittelyssä on todettu ja tämä koulutus on viran tai toimen kelpoisuusehto, kuten kasvatus- ja perheneuvolan sosiaalityöntekijöiltä vaadittu erikoistumiskoulutus, jolloin myös tehtävien vaativuuden katsotaan edellyttävän selvästi KVTES:n peruspalkkaa korkeampaa palkkaa.

2. Vaikka kelpoisuusehdoissa ei vaadittaisikaan em. koulutusta, voi lisäkoulutuksen kautta hankittu lisäpätevyys johtaa käytännössä siihen, että työtehtävät käytännössä muodostuvat tavanomaista vaativammiksi

Lisäksi asiasta on erityisohje ”sosiaalityön asiantuntijatehtäviä” 04SOS04A koskevassa palkkaryhmittelyssä.

Olen suorittanut seuraavat jatko- tai erikoistumiskoulutukset

1. Virassani/toimessani kelpoisuusvaatimuksena edellytetyistä erikoistumiskoulutuksista:
2. Muista jatko- ja erikoistumiskoulutuksista ja/tai lisensiaatin tutkintoon liittyvistä koulutuksista, jotka eivät ole varsinaisina kelpoisuusvaatimuksina tehtävään:

Suorittamiani koulutuksia hyödynnetään mm. seuraavissa minulle määrätyissä virka- tai työtehtävissä ilman, että peruspalkkaani olisi niiden johdosta tarkistettu:

Katson, että peruspalkkaani on tarkistettava määrällä, joka vastaa erikoistumiskoulutukseeni liittyvää työn vaativuutta.

Päiväys ja allekirjoitus

(LIITE 3)

KVTES-alueen korotukset sopimuskaudella 16.2.2005 – 30.9.2007

