

Tehtävien vaativuuden arviointi - siistijät

KH 22.04.2024 § 81
124/00.02.01/2024

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 palkkahinnoittelukohtaan 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.

Tekninen johtaja on käynyt arviointikeskustelun ja laatinut tehtävien vaativuuden arviointikuvauksen siistijöiden ja monipalvelutyöntekijän kanssa. Hän on valmistellut tehtävien pisteytyksen ja tehtävien vaativuuden arviointiin perustuvan palkkarakenteen (kori 1 ja kori 2). Tehtäväkohtaisiin palkkoihin esitetään 30 e/kk TVA-osuutta. TVA-järjestelmään perustuvat muutokset esitetään huomioitavaksi palkoissa 1.2.2024 alkaen, koska siistijöiden TVA-prosessi on viivästynyt työnantajasta johtuvista syistä. Monipalvelutyöntekijän osalta uusi tehtäväkohtainen palkka maksetaan kuitenkin 1.5.2024 alkaen, jolloin tehtävä on vakinaistettu.

Siistijöiden/laitoshuoltajien tehtävien vaativuuden arvioinnista käytiin paikallisneuvottelu 16.4.2024. Neuvottelun pöytäkirja on nähtävillä kunnanhallituksen kokouksessa. Neuvottelun tulos on muilta osin yksimielinen, mutta koska JHL:n edustajalla ei ollut neuvottelussa neuvottelumandaattia, käydään JHL:n kanssa erillinen paikallisneuvottelu ennen kunnanhallituksen kokousta.

Siistijöiden tehtävien vaativuuden arvioinnin perusteella määritellyistä tehtäväkohtaisista palkoista ei aiheudu merkittäviä lisämenoja teknisen toimen talousarvioon. Siistijöiden uudet tehtäväkohtaiset palkat on lähetetty viiteaineistona kunnanhallituksen kokoukseen osallistuville. Kunnanhallituksella on yleistöimivalta henkilöstöasioissa (hallintosääntö 28 §).

Valmistelija	Tekninen johtaja Paula Rissanen, puh. 040 820 6928
Kj:n päätösehdotus	Kunnanhallitus hyväksyy siistijöiden tehtäväkuvausten perusteella määritellyt tehtäväkohtaiset palkat 1.2.2024 alkaen ja monipalvelutyöntekijän tehtäväkohtaisen palkan 1.5.2024 alkaen.
Käsittely	JHL:n kanssa on käyty erillinen paikallisneuvottelu 22.4.2024. JHL jätti eriävän mielipiteen siistijöiden TVA-esitykseen. Sen mielestä kaikkien siistijöiden tulisi olla samassa TVA-korissa.
Päätös	Kunnanhallitus hyväksyi päätösehdotuksen.