



Jämijärven kunnan tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmän yleiskuvaus

Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) mukaisesti palkkausjärjestelmä perustuu tehtäväkohtaiseen palkkaan, henkilökohtaiseen lisään, työkokemuksellisiin ja mahdolliseen tulospalkkioon. Lisäksi voidaan maksaa muita KVTES:ssä erikseen mainittuja lisiä, korvauksia ja palkkioita.

Tehtäväkohtainen palkka muodostaa palkkauksen perustan. Tehtäväkohtaisen palkan määrittely tapahtuu ensisijaisesti *tehtävän vaativuuden* perusteella. *Tehtävän vaativuuden arviointi* perustuu tehtävästä tehtyyn tehtäväkuvaukseen ja paikallisesti määriteltyyn tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmään sekä mahdollisiin muihin arvioinnissa huomioitaviin seikkoihin.

Tehtävän vaativuuden arviointi TVA

Tehtävän vaativuuden arviointi (TVA) perustuu KVTES:n palkkausluvun 9 §. Tehtävän vaativuuden arvioinnilla tarkoitetaan eri vaativuustekijöiden ilmenemistä tehtävissä. Tehtävien vaativuutta verrataan toisiinsa saman liitteen ja hinnoittelutunnuksen sisällä. Tehtäväkohtainen palkka määräytyy tehtävän vaativuuden perusteella eli vaativammasta tehtävästä maksetaan korkeampaa tehtäväkohtaista palkkaa.

Jokaisesta KVTES:n ja TS:n alaisesta tehtävästä laaditaan kirjallinen tehtäväkuvaus, jossa kuvataan mahdollisimman objektiivisesti kyseisen tehtävän tarkoitus, olennainen sisältö ja keskeiset tehtäväkokonaisuudet. Lisäksi tehtäväkuvassa kuvataan tehtävän vaativuustekijät. Tehtäväkuvaus tehdään rakenteeltaan selkeäksi ja yksinkertaiseksi.

Jämijärven kunnassa on määritelty yhdessä työnantajan ja pääluottamusmiesten kesken neuvotellen oma tehtäväkuvalomakemalli, jonka avulla tehtäväkuvaus tehtävistä tehdään. Tehtäväkuvausten tulee olla yhteismitallisia ja samalla tavoin laadittu, jotta objektiivinen arviointi on mahdollista. Tehtäväkuvan ajantasaisuudesta vastaa esimies ja koko kunnan tasolla ajantasaisuutta arvioidaan henkilöstöhallinnossa kerran vuodessa. Tarve päivittää tehtäväkuvausta voidaan huomata esim. esimiehen ja työntekijän välisissä kehityskeskusteluissa. Mikäli tehtävissä havaitaan muutoksia, pitää tehtäväkuvausten sisältö tarkistaa.

Tehtäväkuvaukset laaditaan yhteistyössä työnantajan edustajan (esim. esimies) ja asianomaisen viranhaltijan/työntekijän kanssa. *Tehtäväkuvauksen vahvistaa työnantaja*. Mikäli samaa tehtävää tekee useampi henkilö, jokaiselle työntekijälle ei tarvitse tehdä omaa tehtäväkuvausta vaan voidaan laatia mallitehtäväkuvaus kyseisen ammattiryhmän edustajan (esim. pääluottamusmies) kanssa. Jos mallitehtäväkuvauksia tehtäessä huomataan, että jokin tehtävä poikkeaa mallitehtävästä, tehdään tästä tehtävästä oma tehtäväkuvaus.

Tehtävän vaativuuden arviointi vaativuustekijöiden avulla

Vaativuustekijöiden pohjalta kunnassa määritellään tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmä, jonka pohjalta tehtävien arviointia suoritetaan. KVTES:ssä suositellaan käytettäväksi kokonaisarviointia, joka perustuu etukäteen määriteltyihin vaativuustekijöihin. Jämijärven kunnassa käytetään kokonaisarviointia KVTES:n ja TS:n sopimusalojen tehtävien arvioinnissa.

Kokonaisarviointi perustuu tehtäväkuvaan, sen tehtävän vaativuuden arviointia koskevassa osiossa kuvattaviin KVTES:n mukaisiin vaativuustekijöihin, muihin tehtävän vaativuudessa huomioitaviin asioihin kuten lisätehtäviin ja – vastuisiin, mahdolliseen esimiesasemaan sekä tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmään. *Nämä seikat pyritään kuvaamaan tehtäväkuvassa.*

KVTES:n mukaiset vaativuustekijät ovat:

- työn edellyttämä osaaminen (tiedot, taidot, harkinta)
- työn vaikutukset ja vastuu (laajuus, pysyvyys, johtaminen ja vaikutukset toimintaedellytyksiin)
- työn edellyttämät yhteistyötaidot (vuorovaikutus, ihmissuhdevaatimukset)
- työolosuhteet

KVTES:n mukaan tehtävien vaativuuden arvioinnin kohteena ovat samanaikaisesti saman työnantajan samaan palkkahinnoittelukohtaan kuuluvat tehtävät ja näiden tehtävien keskinäinen vertailu.

Ennen uuden arviointijärjestelmän käyttöönottoa tai arviointijärjestelmää muutettaessa asiasta neuvotellaan niiden luottamusmiesten kanssa, joiden edustamiin viranhaltijoihin ja työntekijöihin arviointijärjestelmää tullaan soveltamaan. *Arviointijärjestelmästä päättää viime kädessä työnantaja.* Arviointijärjestelmästä tehdään kirjallinen kuvaus ja sen sisällöstä tiedotetaan viranhaltijoille ja työntekijöille.

TVA-järjestelmän muodostaminen ja tehtävän vaativuuksien vertailu ja sijoittaminen TVA-tasolle
Tehtävät sijoitetaan kokonaisarvioinnin perusteella oikealle TVA-tasolle TVA-järjestelmässä. Tehtävien vaativuuksia verrataan hinnoittelutunnusten sisällä. TVA-järjestelmän muodostamiseksi on tehty soveltuvin osin vertailua myös liitteittäin ja liitteiden kesken.

Tehtäväkohtainen palkka

Tehtäväkohtainen palkka perustuu tehtävän vaativuuteen. Tehtäväkohtaisessa palkassa ei oteta huomioon mahdollisia henkilökohtaiseen suoriutumiseen liittyviä tekijöitä.

Samaan palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien tehtävän vaativuudessa voi olla eroja, jonka seurauksena tehtävät asetetaan TVA-tasolle. TVA-tasojen mukaisesti tehtäväkohtaisissa palkoissa on suuruuseroja. Tavoitteena on, että tehtäväkohtaiset palkat ovat tehtävien vaativuuden edellyttämässä suhteessa toisiinsa. Työnantajan on tehtäväkohtaisesta palkasta päättäessään käytettävä harkintavaltaansa siten, että tehtävien vaativuus otetaan objektiivisesti huomioon.

TVA-järjestelmän arviointi ja kehittäminen

TVA-järjestelmää arvioidaan kerran vuodessa työnantajan edustajien ja pääluottamusmiesten kesken. Palkkausjärjestelmän toimivuutta arvioidaan kerran vuodessa syksyisin kehityskeskusteluiden jälkeen yhdessä työnantajan edustajien ja henkilöstön edustajien kesken. Arvioinnissa kiinnitetään huomiota yleisesti esille nousseisiin kehitystarpeisiin koskien TVA-järjestelmää.

Mahdollisten soveltamiserimielisyyksien ratkaiseminen

Erimielisyydet pyritään ratkaisemaan paikallisesti neuvottelemalla. Tarvittaessa erimielisyydet ratkaistaan kunnallisen pääsopimuksen III luvun mukaisissa neuvotteluissa.