

## Varhaiskasvatuksen opetushenkilöstön TVA-järjestelmä

1312/01.00.01/2018

Khall 29.10.2018 § 366

KVTES mukaan viranhaltijan/työntekijän tehtäväkohtaista palkkaa määrätessä tai siitä sovittaessa tehtäväkohtaisen palkan määräytymisperusteena on ensisijaisesti viranhaltijan/työntekijän tehtävien vaativuus. Tehtävien vaativuuden arvioinnin tulee perustua tehtäväkuvaukseen. Se kuvaa tehtävän tarkoitusta, olennaista sisältöä ja keskeisiä tehtäväkokonaisuuksia. Tehtävänkuvaus on rakenteeltaan selkeä ja yksinkertainen. Tehtäväkuvaukset laaditaan yhteistyössä työnantajan edustajan ja asianomaisen viranhaltijan/työntekijän tai, mikäli kyse on mallitehtäväkuvauksen laatimisesta, asianomaisen ammattiryhmän edustajan kanssa.

Tehtävien vaativuutta arvioitaessa otetaan huomioon työn edellyttämä osaaminen (tiedot, taidot, harkinta), työn vaikutukset ja vastuu (laajuus, pysyvyys, johtaminen ja vaikutukset toimintaedellytyksiin) sekä työn edellyttämät yhteistyötaidot (vuorovaikutus, ihmissuhdevaatimukset) ja työolosuhteet, jollei toimivaltainen viranomaisen päätä käyttää arvioinnissa ennalta määriteltyjä muita objektiivisia vaativuustekijöitä.

Osaaminen kuvaa työn edellyttämien koulutuksella ja työkokemuksella hankittujen keskeisten tietojen ja taitojen syvyyttä, laajuutta ja monipuolisuutta sekä työn edellyttämää harkinnan itsenäisyyttä. Työn vaikutukset ja vastuu kuvaavat niitä vaikutuksia ja sitä merkitystä, joka työllä on kuntalaisen/asiakkaiden ja työyhteisön fyysisiin, psyykkisiin, sosiaalisiin ja taloudellisiin olosuhteisiin. Yhteistyötaidot kuvaavat asiakassuhteissa ja työyhteisössä tarvittavia vuorovaikutustaitoja ja ihmissuhdevaatimuksia. Työolosuhteilla tarkoitetaan työhön kiinteästi liittyviä tavanomaisesta poikkeavia henkisiä ja fyysisiä työolosuhdetekijöitä, joita ei voida työsuojelutoimenpitein poistaa.

KVTES mukaan vaativuustekijöiden pohjalta tehdään arviointijärjestelmä, jonka avulla tehtävien vaativuuden arviointi voidaan suorittaa. Suositeltavaa on käyttää tehtävien vaativuuden kokonaisarviointia, joka perustuu ennalta määriteltyihin objektiivisiin vaativuustekijöihin. Eri vaativuustekijöillä voi olla erilaiset painoarvot. Työn edellyttämällä osaamisella on suurin painoarvo. 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/työntekijöihin arviointijärjestelmää tullaan soveltamaan. Arviointijärjestelmästä päättää viime kädessä työnantaja. Arviointijärjestelmästä tehdään kirjallinen kuvaus ja sen sisällöstä tiedotetaan viranhaltijoille/työntekijöille. Arviointijärjestelmän toimivuutta on arvioitava säännöllisesti.

Euran kunnassa on tällä hetkellä käytössä KVTES varhaiskasvatuksen opetushenkilöstön kohdalla kunnanhallituksen henkilöstöjaoston 29.9.2011 hyväksymä tehtäväkohtaisen palkan arviointikriteeristö.

Pääsopijajärjestö JUKO:n pääluottamusmies ehdotti OVTES-sopimusosalalle palkkatyöryhmän perustamista, jossa käsiteltäisiin myös varhaiskasvatuksen opetushenkilöstön palkkausta. Silloisen kasvatus- ja opetuspalveluiden tulosalueella asiaan suhtauduttiin myönteisesti. Henkilöstöjaosto asetti 19.11.2014 § 27 OVTES- palkkatyöryhmän ajalle 1.12.2014-30.6.2015.

Työryhmän tehtäväksi annettiin palkkausjärjestelmän nykytilan arviointi ja palkkajärjestelmän kehittämistä koskevien uudistusehdotusten tekeminen henkilöstöjaostolle tehtävien vaativuuden arvioinnin osalta. Työryhmään nimettiin hallinto- ja henkilöstöpäällikkö, sivistystoimenjohtaja, varhaiskasvatuspäällikkö, lukion rehtori, hallinto- ja talouspäällikkö ja henkilöstöjaoston luottamushenkilö edustajat. Lisäksi JUKO:a pyydettiin nimeämään työryhmään kaksi edustajaa. JUKO:n edustajiksi nimettiin OAJ:n paikallisyhdistyksen puheenjohtaja ja JUKO:n pääluottamusmies.

OVTES-palkkatyöryhmä pyysi useita kertoja lisäaikaa annetulle tehtävälle vedoten muun muassa siihen, että työ osoittautui suunniteltua vaikeammaksi. Työryhmän puheenjohtajaksi valittiin hallinto- ja henkilöstöpäällikkö ja sihteeriksi pääluottamusmies. Hallinto- ja henkilöstöpäällikön vaihtumisen ja virkavapauksien johdosta työhön tuli myös keskeytyksiä. Henkilöstöjaoston lakkautumisen vuoksi työtä jatkettiin ilman henkilöstöjaoston edustajia. Ehdotus KVTES varhaiskasvatuksen opetushenkilöstön tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmästä jätettiin kunnanjohtajalle 29.5.2018. Työryhmä on myös tehnyt ehdotuksen uusiksi tehtäväkuviksi. Uusitun TVA-järjestelmän kustannusvaikutus on noin 300,00 €- 500,00 € / kuukausi nykytilanteeseen verrattuna.

Huomioitava on, että järjestelmä yhdenmukaistaa käytäntöjä ja sen avulla voidaan välttää subjektiiviset arviot, jotka voivat tuoda kohtuutonta menoerää.

Esityslistan oheismateriaalina TVA-järjestelmä ja tehtäväkuvaukset. Vaativuustekijöiden hinnat ovat määräytyneet suhteessa aikaisempiin lisiin, vertaillen muihin kuntiin ja työryhmässä käytyyn arvioon.

Euran kunnan hallintosäännön 23 § mukaan kunnanhallituksen tehtävänä on erityisesti henkilöstöpolitiikan johtaminen (mm. työhyvinvointi, työsuojelu, henkilöstön osaaminen ja kehittäminen, johtaminen ja esimiestyö, palkkausjärjestelmä, yhteistoimintamenettely). Hallintosäännön 47 § mukaan kunnanjohtaja, palvelualuejohtaja ja vastuualueen päällikkö tai määräämänsä viranhaltija päättävät alaisensa henkilöstön TVA-lisistä hallintojohtaja kuultuaan.

**Valmistelu ja lisätiedot:** Hallintojohtaja Kari Kankaanranta, puh. 044 422 4020.

Ehdotus

Kunnanjohtaja:

Kunnanhallitus päättää ottaa käyttöön KVTES varhaiskasvatuksen opetus-

henkilöstön TVA-järjestelmän 1.1.2019 alkaen ja hyväksyy tehtäväkuvaukset:

- Varhaiskasvatuksen opettaja
- Varhaiskasvatuksen erityisopettaja
- Konsultoiva varhaiskasvatuksen erityisopettaja (varhaiskasvatuksen erityisopettajaa vaativampi tehtävä on huomioitu tehtäväkuvauksessa, jonka myötä tehtäväkohtainen palkka on korkeampi jo ennen järjestelmän mukaista arviota)

Henkilöstön vaativuustekijöiden muutoksia on seurattava kuukausittain ja palkkaukseen liittyvät muutokset tulee tehdä viipymättä järjestelmän mukaisen vaativuuden muuttuessa. Järjestelmän laajempi arviointi toteutetaan vuosittain palkkatyöryhmässä.

## Päätös

Kunnanhallitus:  
Päätösehdotus hyväksyttiin yksimielisesti.

Pöytäkirjamerkintä: kunnanhallituksen puheenjohtaja Harri Lehtonen ilmoitti esteellisyytensä ja poistui kokouksesta ko. asiakohdan käsittelyn ajaksi kello 17:41 - 17:43. Kunnanhallituksen vpj. Esa Mäkitalo toimi puheenjohtajana ko. asiakohdan ajan.

Khall 09.11.2020 § 312

KVTES varhaiskasvatuksen opetushenkilöstön TVA-järjestelmään on valmisteltu täydennys koskien esimiehen varahenkilönä toimimista. Varhaiskasvatuksen esimiehille nimetään varahenkilöt, joille maksetaan tva-korvaus koko toimintakaudelta. Varahenkilöjärjestelmällä tavoitellaan esimiehen työssä jaksamisen ja työhyvinvoinnin lisäämistä, millä on merkitystä yksiköiden henkilöstön työhyvinvointiin ja tätä kautta myös varhaiskasvatuksen laatuun. Järjestelmä varmistaa yksiköiden toiminnan jatkuvuuden esimiehen poissaolojen (vuosilomat ja yllättävät poissaolot) aikana tms..

Esityslistan oheismateriaalina kuvaus varahenkilöjärjestelmästä ja täydennetty TVA-järjestelmä.

**Valmistelu ja lisätiedot:** Hallintojohtaja Kari Kankaanranta, puh. 044 422 4020.

## Ehdotus

Kunnanjohtaja:  
Kunnanhallitus täydentää KVTES varhaiskasvatuksen opetushenkilöstön TVA-järjestelmää esimiehen varahenkilönä toimimisen osalta. Muutos tulee käyttöön alkaen siitä kuukaudesta, kun perehdytys on suunnitelmallisesti aloitettu tai tullaan aloittamaan.

## Päätös

Kunnanhallitus:  
Päätösehdotus hyväksyttiin yksimielisesti.

Pöytäkirjamerkintä: kunnanhallituksen pj. Harri Lehtonen ilmoitti esteellisyytensä ja poistui kokouksesta ko. asiakohdan käsittelyn ajaksi kello 17:13-17:25. Kunnanhallituksen 1. vpj. Esa Mäkitalo toimi puheenjohtajana ko. asiakohdan käsittelyn ajan.