

**Sosiaalipalveluhenkilöstön palkkausjärjestelmä**

1241/01.02.00/2020

Khall 07.12.2020 § 366

Yhteistyötoimikunta nimesi kokouksessaan 22.11.2018 kymmenen palkkatyöryhmää, joiden tarkoituksena on ollut koota eri tehtävien tehtäväkuvaukset ja tarvittaessa yhdenmukaistaa sekä päivittää ne. Lisäksi palkkatyöryhmien tehtävänä on ollut tunnistaa ammattiryhmien vaativuustekijöitä ja laatia toimivat TVA-järjestelmät. Työryhmiin nimettiin henkilöstön ja työnantajan edustajat. Palkkatyöryhmät ovat työskennelleet vuosien 2019 ja 2020 aikana. Työryhmät ovat edenneet eri tahdissa, koska käsiteltävänä olevassa henkilöstössä on paljon eroja. Jokaisessa työryhmässä on kuitenkin edetty ja tehtäväkuvia on päivitetty sekä yhtenäistetty samoille lomakkeille sadoille kunnan työntekijöille vuosien 2019 ja 2020 aikana. Osa työryhmistä on saanut työnsä toistaiseksi valmiiksi ja osassa haastavuuden tuoksittavien työntekijöiden vaativuuden arviointi verrokkitehtävän puuttuessa.

Hallintosäännön 14 § mukaan kunnan jokaisella vakinaisella viranhaltijalla ja työsopimussuhteisella työntekijällä on tarkentava ja täydentävä tehtäväkuva. Se voi olla yhtä henkilöä tai henkilöstöryhmää koskeva. Tehtäväkuvassa määritellään henkilön asema organisaatiossa, tärkeimmät tehtävät ja sijaistukset. Tehtäväkuvan valmistelee lähin esimies yhteistyössä asianomaisen henkilön tai henkilöstöryhmän kanssa. Kunnanjohtaja hyväksyy palvelualuejohtajien, muiden välittömien alaistensa ja palvelualuejohtajan esityksestä vastuualueiden päälliköiden tehtäväkuvat. Palvelualuejohtaja hyväksyy yksiköiden esimiesten tehtäväkuvat. Vastuualueen päällikkö hyväksyy vastuualueensa muun henkilöstön tehtäväkuvat.

KVTES mukaan viranhaltijan/työntekijän tehtäväkohtaista palkkaa määrätessä tai siitä sovittaessa tehtäväkohtaisen palkan määräytymisperusteena on ensisijaisesti viranhaltijan/työntekijän tehtävien vaatavuus. Tehtävien vaatavuuden 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 kuntalais-

ten/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 tehdään kirjallinen kuvaus ja sen sisällöstä tiedotetaan viranhaltijoille/työntekijöille. Arviointijärjestelmän toimivuutta on arvioitava säännöllisesti.

Sosiaalipalveluhenkilöstön TVA-tarkastelu on esityslistan oheismateriaalina.

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

Ehdotus

Kunnanjohtaja:  
Kunnanhallitus hyväksyy sosiaalipalveluhenkilöstön TVA-järjestelmän.

Lisäksi kunnanhallitus merkitsee tiedoksi, että TVA-järjestelmä on neuvoteltu yhdessä henkilöstön edustajien kanssa. Mahdollisista palkkausmuutoksista neuvotellaan edelleen yksittäisten työntekijöiden kanssa, joita muutokset koskevat.

Päätös

Kunnanhallitus:  
Päätösehdotus hyväksyttiin yksimielisesti.

---