



Kangasniemi
SE ON SE PAIKKA

Tehtävien vaativuuden arviointi TVA

Arviointijärjestelmän kuvaus KVTES

Käsittely:

Yhteistyöryhmä 16.10.2018

Kunnanhallitus 19.11.2018

Päivitetty kunnanhallituksessa 25.2.2019

Sisällys

1.	Tehtävien vaativuuden arviointi TVA	2
2.	Vaativuustekijät	3
2.1	Työn edellyttämä osaaminen.....	3
2.2	Työn vaikutukset ja vastuu	3
2.3	Yhteistyötaidot	4
2.4	Työolosuhteet	4
2.5	Muita tehtävien vaativuuden arvioinnissa huomioitavia seikkoja	4
3.	Arviointijärjestelmä ja arviointi	4
3.1	Tehtäväkuvauslomake	4
3.2	Tehtävien vaativuuden vertailu ja sijoittaminen TVA-tasolle	5
3.3	Tehtäväkohtainen palkka.....	6

1. Tehtävien vaativuuden arviointi TVA

Tehtävien vaativuuden arviointi (TVA) perustuu KVTES:n palkkausluvun § 9. Tehtävän vaativuuden arvioinnilla tarkoitetaan sitä, miten erilaiset vaativuustekijät ilmenevät tehtävässä. Tehtävien vaativuutta verrataan toisiinsa ja asetetaan järjestykseen toisiin nähden hinnoittelukohdittain. Vaativimmasta tehtävästä maksetaan suurinta tehtäväkohtaista palkkaa.

Arviointijärjestelmät jaetaan kahteen pääryhmään: kokonaisarviointiin ja analyttiseen pisteytykseen perustuviin arviointijärjestelmiin. KVTES:n sopimusalaan kuuluvien henkilöiden tehtävien vaativuuden arvioinnissa suositellaan käytettävän kokonaisarviointia, joka perustuu ennalta määriteltäviin objektiivisiin vaativuustekijöihin. Kangasniemen kunnassa käytetään kokonaisarviointia KVTES:n sopimusalan tehtävien arvioinnissa.

Kokonaisarviointi perustuu:

1. kirjalliseen tehtäväkuvaukseen
2. KVTES:n vaativuustekijöihin (osaaminen, työn vaikutukset ja vastuu, yhteistyötaidot sekä työolosuhteet)
3. muihin tehtävän vaativuudessa huomiotaviin asioihin, kuten lisätehtävät ja –vastuu, esimiesasema tms.
4. TVA-arviointijärjestelmään

Arviointi tehdään kunkin hinnoitteluryhmän sisällä. Joissain tilanteissa voidaan tarkastelua tehdä eri hinnoitteluryhmien välillä, kuten arvioitaessa esimiesten palkkoja suhteessa työntekijöihin. Samoin hinnoittelemattomien osalta voidaan käyttää viiteryhmiä palkkatasojen tarkastelussa.

Tehtävien vaativuuden arviointi koskee ainoastaan henkilön tekemiä tehtäviä, ei hänen henkilökohtaisia ominaisuuksiaan tai työsuoritustaan. Henkilökohtaista työstä suoriutumisesta arvioidaan henkilökohtaisella lisällä.

Tehtävien vaativuuden arviointi on osa palkkajärjestelmää, jolla tarkoitetaan kokonaisuutta, joka muodostuu palkkauksen eri perusteista ja käytännöistä. Järjestelmä pitää sisällään määräykset ja ohjeet siitä, mistä palkkaa maksetaan ja miten.

Ennen uuden arviointijärjestelmän käyttöönottoa tai sitä muutettaessa, neuvotellaan niiden luottamusmiesten kanssa, joiden edustamiin viranhaltijoihin/työntekijöihin arviointijärjestelmää tullessaan soveltamaan. Viime kädessä työnantaja päättää arviointijärjestelmästä. Arviointijärjestelmän toimivuutta arvioidaan säännöllisesti.

Alla oleva taulukko kertoo sen, mihin palkkauksen osaan tehtävän vaativuuden arviointi liittyy.

Palkkauksen osat ja niiden suhde toisiinsa	
Tehtäväkohtainen palkka	Perustuu tehtävän vaativuuteen
Työkokemuslisä	Perustuu aiempaan työkokemukseen
Henkilökohtainen lisä	Perustuu työssä suoriutumiseen ja ammatin-hallintaan

Kuukausittain maksettavat palkanosat	Kielilisiä Rekrytointilisiä Muut varsinaiseen palkkaan kuuluvat lisät
Kertaluontoiset palkkauselementit	Tulospalkkio Kertapalkkio
Muut KVTES:n mukaiset lisät, palkkiot ja korvaukset	

2. Vaativuustekijät

Kun arvioidaan tehtävien vaativuutta, otetaan huomioon työn edellyttämä osaaminen, työn vaikutukset ja vastuu sekä työn edellyttämät yhteistyötaidot ja fyysiset ja henkiset työolosuhteet. Vaativuustekijöiden pohjalta tehdään arviointijärjestelmä, jonka avulla tehtävien vaativuuden arviointi suoritetaan. Eri vaativuustekijöillä voi olla erilaiset painoarvot. Työn edellyttämällä osaamisella on suurin painoarvo. Tehtävien vaativuuden arviointi suoritetaan KVTES:n palkkahinnittelukohdittain. Tehtävien pätevyysvaatimukset määritellään erillisessä vuosittain päivitettävässä vakanssiluettelolla.

2.1 Työn edellyttämä osaaminen

Työn edellyttämä osaaminen (tiedot, taidot ja harkinta) kuvaa tehtävän edellyttämien koulutuksen ja työkokemuksella hankittujen tietojen ja taitojen syvyyttä, laajuutta, monipuolisuutta sekä työn edellyttämää harkinnan itsenäisyyttä. Tietojen osalta arvioidaan tehtävän edellyttämää koulutusta sekä ammatinhallinnan edellyttämää uuden tiedon hankkimista. Taitojen osalta arvioidaan työkokemuksella saavutettua osaamisen syvyyttä, monipuolisuutta, erityisosaamista ja kokonaisuuksien hahmottamista. Työn edellyttämien taitojen vaativuuteen vaikuttaa myös se, missä määrin tehtävä vaatii useiden eri tehtäväalueiden ja toisistaan poikkeavien tietojen ja taitojen hallintaa. Taitojen osalta voidaan arvioida myös ns. välinetaitoja, kuten teknologisia taitoja. Harkinnan osalta arviointi kohdistuu siihen, onko käytettävissä valmiita toimintaohjeita ja sääntöjä. Työ on sitä vaativampi, mitä vähemmän on valmiita ohjeita ja henkilö joutuu käyttämään omaa harkintaansa.

2.2 Työn vaikutukset ja vastuu

Työn vaikutukset ja vastuu (vaikutusten laajuus, pysyvyys, johtaminen, vaikutukset toimintaedellytyksiin) kuvaavat niitä vaikutuksia ja sitä merkitystä, joka tehtävällä on kuntalaisten/asiakkaiden ja työyhteisön fyysisiin, psyykkisiin, sosiaalisiin ja taloudellisiin olosuhteisiin. Vaikutuksia arvioidaan kohteiden laajuuden (erilaisuus ja määrä) sekä vaikutusten pysyvyyden (pitkäkestoisuus, muutettavuus) kannalta. Mitä suurempi osaamisvaatimus, sitä suurempi on yleensä myös vastuu. Vastuu vaativuustekijänä voi tarkoittaa vastuuta ihmisistä, laitteista, taloudesta, palveluista, päätöksenteosta jne. Asema organisaatiossa ei ole vaativuustekijä, eikä tehtävän vaativuutta tule arvioida yksinomaan muodollisen aseman tai alaisten määrän perusteella. Toimintaedellytyksiin vaikuttamista ilmenee kaikilla organisaatiotasoilla.

2.3 Yhteistyötaidot

Yhteistyötaidot kuvaavat asiakassuhteissa ja työyhteisössä tarvittavia vuorovaikutustaitoja ja ihmishuonevaatimuksia. Vuorovaikutuksen osalta arvioidaan työn edellyttämää viestinnän ja kommunikoinnin oma-aloitteisuutta, aktiivisuutta ja tavoitteellisuutta. Ihmissuhdetaitojen vaatimusta arvioidaan siitä näkökulmasta, miten paljon tehtävä edellyttää asettautumista toisen ihmisen tilanteeseen.

2.4 Työolosuhteet

Työolosuhteilla tarkoitetaan tehtävään kiinteästi liittyviä tavanomaisesta poikkeavia henkisiä ja fyysisiä olosuhdetekijöitä, joita ei voida työsuojelutoimenpitein poistaa. Arvioinnin apuna kannattaa käyttää työsuojelumääräyksiä sekä työsuojeluhenkilöstön ja työterveyshuollon asiantunte-
musta.

2.5 Muita tehtävien vaativuuden arvioinnissa huomioitavia seikkoja

Muut huomioitavat seikat otetaan huomioon tehtävien vaativuuden arvioinnissa silloin, kun ne eivät tule muuten ilmi arvioitaessa vaativuutta, mutta tulee ottaa huomioon tehtäväkohtaista palkkaa määriteltäessä. Esimerkiksi henkilön tehtäväkuvaus on sama kuin muilla isommassa ryhmässä olevilla, mutta hänellä on muista poikkeavan lisäkoulutuksen vuoksi vaativampia tehtäviä kuin muille saman ryhmän henkilöillä. Samoin, jos henkilölle on määrätty tavanomaisen työn lisäksi vaativampia lisävastuita, joita ei muilla saman hinnoittelukohdan henkilöillä ole, kuten esim. esimiehen sijaistaminen, tiimin vetäminen tai erityinen kehittämisvastuu. Muut huomioitavat seikat voivat olla myös tehtäväkohtaista palkkaa alentava, jos henkilö ei täytä kelpoisuusvaatimuksia (enintään 10 %).

Tehtävien vaativuuden arvioinnissa tulee huomioida esimiehen palkan suhde hänen alaistensa palkkoihin. Esimiehen palkan tulee olla selvästi korkeampi, kuin alaisten palkkojen, huomioiden yksikön koko, vastualueen laajuus sekä muut erityispiirteet.

3. Arviointijärjestelmä ja arviointi

3.1 Tehtäväkuvauslomake

Tehtäväkuvaus on kirjallinen kuvaus tehtävästä, joka laaditaan mahdollisimman objektiivisesti. Tehtäväkuvaus ei ole luettelo tehtävistä, vaan se kuvaa tehtävän tarkoitusta, olennaista sisältöä ja keskeisiä tehtäväkokonaisuuksia. Tehtäväkuvaus on rakenteeltaan selkeä ja yksinkertainen. Se vastaa kysymyksiin mitä tehtävässä tehdään, kenelle/mitä tehdään, miksi tehdään ja miten tehdään. Oleellista on löytää vastaus arviointijärjestelmän vaativuustekijöille.

Hyvän tehtäväkuvauksen kriteerit ovat objektiivisuus, olennaisuus (keskitytään vaativuuden olennaisiin tekijöihin), erillisyyks (kuvaus erottaa tekijän tehtävästään), yhteismitallisuus (kuvaukset on tehty samoin periaattein), hyväksyttävyyys (ovat kaikkien tahojen hyväksyttävissä) sekä muutettavuus (muutetaan tehtävien muuttuessa).

Mikäli useampi henkilö hoitaa keskenään samanlaisia tehtäviä, riittää heille yhteinen ryhmätehtäväkuvaus. Tarvittaessa ryhmätehtäväkuvausta täydennetään yksilökohtaisella tehtäväkuvauksella. Mikäli vain yksi henkilö hoitaa tiettyä tehtävää, tehdään hänelle oma tehtäväkuvaus.

Tehtäväkuvaus laaditaan yhteistyössä työntekijän/työntekijöiden ja esimiehen kanssa. Tehtävän kuvauksen allekirjoittaa sekä työntekijä että esimies. Tehtäväkuvauksen vahvistaa työnantaja. Laaditun tehtävän kuvauksen pohjalta esimies tekee esityksen tehtävän sijoittumisesta TVA-tasolle. TVA-työryhmällä on mahdollisuus antaa oma esityksensä, mutta se ei ole välttämätön tehtäväkohtaisesta palkasta päätettäessä.

Tehtäväkuvaukset on pidettävä ajantasaisina. Kun työntekijän/viranhaltijan tehtäväkuvauksessa määriteltyä tehtäväkokonaisuutta muutetaan tai se on muuttunut vähäistä merkittävämmiin, tarkistetaan myös ko. henkilön tehtäväkuvaus muuttuneen tilanteen mukaiseksi. Samalla arvioidaan tehtävän vaativuus uudelleen tehtävän kokonaisvaativuudessa tapahtuneiden muutosten selvittämiseksi.

3.2 Tehtävien vaativuuden vertailu ja sijoittaminen TVA-tasolle

TVA-arviointiryhmässä on valmisteltu ja laadittu vaativuusryhmät palkkahinnoitteluliitteittäin. Jokaiselle hinnoitteluryhmälle on laadittu vaativuuskriteerit, joista muodostuu kyseisen hinnoittelukohdan TVA-tasot. Vaativuusryhmiä, eli koreja on 4, joista kori 1 on kunkin hinnoittelutunnuksen peruspalkka. Kori 2 on kori 1 - +5 %, kori 3 on +5 - +10 % ja kori 4 on +10 -> % peruspalkasta. Jokaiselle TVA-tasolle on määritelty tehtäväkohtainen palkka, joka muodostuu henkilön palkaksi tehtävien vaativuuden arvioinnin perusteella. Huomioitavaa kuitenkin on, että jokaisen korin sisällä voidaan liikkua tehtäväkohtaisesta palkkaa määriteltäessä. Korin sisällä tapahtuvan tehtäväkohtaisen palkan määrittelyssä huomioidaan erityisesti vaativuustekijöiden kokonaisarvioinnin kohdan 5. Muita tehtävän vaativuuden arvioinnissa huomioon otettavia seikkoja. Koska KVTES ei tulle erilliskorvauksia, vaan kaikki tehtävästä saatavat korvaukset tulee lisätä peruspalkkaan, kyseinen kokonaisarvioinnin kohta 5. tulee korvaamaan jatkossa nyt voimassaolevat viranhaltijapäätöksellä tehdyt erilliskorvauspäätökset. Samalla ne harmonisoidaan kattamaan koko KVTES:n alaiset hinnoittelutunnukset.

TVA -taso 1:lle sijoittuvat ko. hinnoittelukohdan normaalit tehtävät. TVA-taso 2:n tehtävät ovat edellistä tasoa vaativampia ja TVA – taso 4:n tehtävät kaikkien vaativimpia. Voi olla, että jossain tehtävissä ei ole ketään tasolla 4. Keinotekoisesti ei saa pakottaa tehtäväkuvia tietyille TVA-tasoille.

TVA-arviointityöryhmä koostuu pääluottamusmiehistä sekä hallintopäälliköstä. Tarvittaessa työryhmään kutsutaan paikalle vastuuesimies. Työnantajan on huolehdittava siitä, että tehtävien vaativuus huomioidaan mahdollisimman objektiivisesti.

3.3 Tehtäväkohtainen palkka

Tehtäväkohtainen palkka perustuu tehtävän vaativuuteen ja on riippumaton siitä, kuka henkilö tehtävää hoitaa. Samaan palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien tehtäväkohtaiset palkat ovat tehtävien vaativuuden edellyttämässä suhteessa toisiinsa. Samaan palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien tehtävien vaativuudessa voi kuitenkin olla merkittäviäkin eroja, minkä seurauksena myös tehtäväkohtaisessa palkassa on usein suuruuseroja (TVA-tasot).

Työnantajan on tehtäväkohtaisesta palkasta päättäessään käytettävä harkintavaltaansa siten, että tehtävien vaativuus otetaan mahdollisimman objektiivisesti huomioon. Tehtäväkohtaisissa palkoissa olevia mahdollisia epäkohtia ei saa oikaista muilla palkanosilla. Voimassaolevan hallintosäännön mukaisesti palkka-asiamiehenä toimiva hallintopäällikkö päättää toimialajohtajan esityksestä tehtäväkohtaisen palkan tarkastamisesta tehtävien vaativuuden olennaisesti muuttuessa.

Riippumatta siitä täyttääkö viranhaltija/työntekijä tehtävään edellytetyt lakisääteiset tai toimivaltaisen viranomaisen päättämät kelpoisuusvaatimukset, on tehtäväkohtainen palkka ensisijaisesti määriteltävä tehtävän vaativuuden perusteella. Mikäli viranhaltija/työntekijä ei täytä em. kelpoisuusvaatimuksia, voi tehtäväkohtainen palkka kuitenkin olla enintään 10 % alempi kuin palkkahinnoittelun ao. palkkausmääräys edellyttää.

Tehtävän vaativuuden muutoksen perusteena voi olla mm. siirto toiseen virkaan tai tehtävään, määräaikainen lisätehtävä tai tehtävien muuttaminen olennaisesti vaativammaksi tai vähemmän vaativaksi. Jos tehtäviä muutetaan määräajaksi ja uusi tehtäväkohtainen palkka on korkeampi, tehtäväkohtainen palkka alenee välittömästi em. määräajan päätyttyä. Tehtäväkohtaista palkkaa ei muuteta, jos tilapäinen siirto toiseen virkaan tai tehtävään tai tilapäiset tehtävämuutokset on otettu huomioon tehtäväkohtaisen palkan määrässä, esim. toimiminen tilapäisesti esimiehen sijaisena tai muu sijaisuusjärjestely. Tehtävämuutoksella tarkoitetaan myös virantoimitusvelvollisuuden muuttamista.

Liitteet:

Tehtävänkuvauslomake

Vaativuustasot/koritus palkkahinnoitteluliitteittäin