

## Palkkausjärjestelmän uudistaminen

Kunnanhallitus 21.08.2023 § 108  
193/01.02.00/2023

Palkkausjärjestelmän tavoitteena on edistää kuntien ja kuntayhtymien toiminnan tuloksellisuutta, motivoida henkilöstöä hyviin työsuorituksiin ja varmistaa kunta-alan palkkojen kilpailukyky. Palkkausjärjestelmä tukee toimintastrategiaa, vaikuttaa myönteisesti organisaation tavoitteisiin ja on kiinteä osa johtamista.

Viranhaltijan/työntekijän tehtäväkohtaista palkkaa määrättäessä tai siitä sovittaessa määrätymisperusteena on ensisijaisesti tehtävien vaativuus. Tehtäväkohtainen palkka on palkkauksen ydin. Se on palkkaelementeistä euromääräisesti suurin. Tehtävien vaativuuden arviointia varten kunnassa pitää olla TVA-järjestelmä (tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmä).

Arviointi perustuu johdon, esimiesten ja henkilöstön yhdessä laatimaan arviointijärjestelmään. Esimiesten tulee olla mukana TVA-järjestelmän rakentamisessa ja päivittämisessä, koska he tuntevat parhaiten alalastensa työtehtävät ja niiden muodostaman kokonaisuuden. TVA-järjestelmän avulla arvioidaan ja päätetään tehtävien keskinäinen vaativuus. Järjestelmän pitää olla systemaattinen ja oikeudenmukainen.

Arviointijärjestelmän luominen ja käyttöönotto vaatiikin sitoutumista ja kärsivällisyyttä. TVA-järjestelmät ovat työnantajakohaisia. Arviointijärjestelmän rakentamista, seuraamista ja päivittämistä varten on hyvä perustaa arviointiryhmä, jossa mukana on myös niiden viranhaltijoiden ja työntekijöiden edustajia, joita järjestelmä koskee. Työnantajakohaisissa TVA-arviointiryhmissä ovat yleensä edustettuina ainakin pääluottamusmiehet.

Työnantajan on neuvoteltava arviointijärjestelmän piiriin kuuluvia työntekijöitä edustavien luottamusmiesten kanssa ennen uuden järjestelmän käyttöönottoa tai sen muuttamista. Arviointijärjestelmästä päättää lopulta työnantaja, mutta paras tulos syntyy silloin, kun työntekijät luottamusmiesten välityksellä ovat aidosti päässeet vaikuttamaan asiaan. Arviointijärjestelmästä tehdään kirjallinen kuvaus ja sen sisällöstä on tiedotettava viranhaltijoita/työntekijöitä. Arviointijärjestelmän toimivuutta on arvioitava säännöllisesti.

Työnantaja ja työntekijöiden edustajat, yleensä luottamusmiehet, neuvottelevat työehtosopimuksessa kerrottujen vaativuustekijöiden perusteella mittariston, pisteytyksen, välykset ja mahdolliset painotukset, joiden tarkoituksena on tuoda esiin työn vaativuustaso. Lisäksi tarvitaan tehtävänkuvaukset. Jos käytetään kolmea vaativuustasoa, ne useimmiten ovat 1) perustyö 2) perustyötä vaativimmat työtehtävät ja 3) erittäin vaativat työtehtävät. Peruslinja on, että suurin osa työntekijöistä tekee perustyötä ja erittäin vaativaa työtä tekee vain jokunen.

Tehtävien vaativuuden arvioinnin kohteena ovat samanaikaisesti saman työnantajan samaan palkkahinnoittelukohtaan kuuluvat tehtävät ja niiden keskinäinen vertailu. Tehtävien vaativuuden arviointi voidaan kuitenkin ulottaa koskemaan palkkaliitteen eri hinnoittelukohdassa olevia tehtäviä, jotka ovat vertailukelpoisia keskenään. Paikallisesti voidaan käyttää myös laajempaa vertailua, jos sitä pidetään yhteisesti tarkoituksenmukaisena.

Työnantaja vahvistaa tehtäväkuvauksen. Tehtäväkuvausten pitää olla yhteismitallisia, jotta objektiivinen arviointi on mahdollista. Sitä ei tarvitse tehdä kaikille erikseen silloin, kun henkilöt tekevät samanlaisia tehtäviä. Tällöin voi olla yksi mallitehtäväkuvaus, jota voidaan tarvittaessa täydentää.

TVA-järjestelmä perustuu 1) varsinaisiin vaativuustekijöihin 2) tehtävien vaativuuden arvioinnissa huomioon otettaviin seikkoihin. Molemmat otetaan huomioon TVA-järjestelmää rakennettaessa ja sitä muutettaessa.

Tehtävien vaativuutta arvioidessa otetaan huomioon: työn edellyttämä osaaminen (tiedot, taidot ja harkinta), työn vaikutukset ja vastuu (laajuus, pysyvyys, johtaminen ja vaikutukset toimintaedellytyksiin), työn edellyttämät yhteistyötaidot (vuorovaikutus, ihmissuhdevaatimukset), työolosuhteet (tavanomaisesta poikkeavat henkiset ja fyysiset työolosuhdetekijät). Toimivaltaisen viranomaisen päätöksellä voidaan käyttää myös muita ennalta määriteltyjä objektiivisia vaativuustekijöitä.

Vaativuustekijöiden pohjalta tehdään arviointijärjestelmä, jonka perusteella tehtävien vaativuuden arviointi voidaan suorittaa. Tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmät jaetaan yleensä kahteen pääryhmään 1) kokonaisarviointijärjestelmät 2) analyttiset eli pisteytykseen perustuvat arviointi järjestelmät. Analyttisissä arviointijärjestelmissä vaativuustekijät ja niiden tasot on määritelty ennalta ja tehtävä arvioidaan näiden haluttujen vaativuustekijöiden avulla. Vaativuustekijöille annetaan yleensä myös erilaisia painoarvoja.

Arviointijärjestelmän rakentaminen on kehittämistyötä, joka tehdään työnantajan ja henkilöstön edustajista kootussa ryhmässä, esimerkiksi palkkausryhmässä. Työnantaja neuvottelee ennen uuden arviointijärjestelmän käyttöönottoa tai arviointijärjestelmää muutettaessa asiasta ao. henkilöstöä edustavien luottamusmiesten kanssa. Arviointijärjestelmästä päättää viime kädessä työnantaja. Arviointijärjestelmästä tehdään kirjallinen kuvaus ja arviointijärjestelmän sisällöstä tiedotetaan työntekijöille. Arviointijärjestelmän toimivuutta on tarkasteltava säännöllisesti. Tarkastelun kohteena voi olla esimerkiksi järjestelmälle asetettujen tavoitteiden saavuttamisen analysointi.

Arviointijärjestelmän toimivuutta on tarkasteltava säännönmukaisesti. Kehittämiskohteita voivat olla mm.

Tehtäväkuvausten oikeellisuus: Kuvaukset voivat olla puutteellisia tai vanhentuneita, arviointituloksissa voi olla tätä kautta vääristymiä tai arviointia ei ole tehty.

Vaativuustekijöiden määrittely ja tulkinnan ohjeistus: Tarvitaan kirjalliset määritelmät, varmistetaan määritelmien yhtenäinen tulkinta ja soveltaminen. Tehtävän vaativuuden arvioinnin toteutus: Arviointia tekevillä on riittävä tietopohja, arvioinnin neutraalisuus varmistetaan, arvioinnin eriarvoisuutta vältetään, arvioinnista tiedotetaan.

Palaute tehtävän vaativuuden arvioinnista: Työntekijää informoidaan arvioinnin lopputuloksista.

Tehtävän vaativuuden arvioinnin yhteys tehtäväkohtaiseen palkkaan ja palkkakehitykseen: Palkkapolitiittisten linjausten vaikutus tehtävä- kohtaisten palkkojen tasoihin (vaativuserot).

Lemin kunnassa on ollut OVTES:a soveltavissa ammattiryhmissä käytössä TVA -järjestelmä, jonka pohja on rakentunut vuonna 2007. Järjestelmää ei ole kehitetty yksittäisten vaativuustekijöiden listaamisen lisäksi muilta osin lainkaan. Nykyisin käytössä oleva TVA -järjestelmä on asian oheisaineistona. Järjestelmään on lisäksi kytketty paikallisten järjestelyerien palkankorotukset, vaikka usein niiden kohdentamisessa on suositeltu

paikallisten palkkausjärjestelmien kehittämistä, paikallisten palkkausepäkohtien korjaamista, sekä tuloksellisuutta edistävien toimintojen ja tehtävien uudelleenjärjestelyjen tukemista. Kohdentamista on lisäksi suositeltu sinne, missä on rekrytointivaikeuksia. Muita sopimusaloja koskevia järjestelmiä ei ole kunnassa lainkaan.

KVTES:n osalta sopimuskaudella 1.5.2022-30.4.2025 on mahdollista ottaa käyttöön tasopalkkaa koskevat määräykset. Tasopalkkamallin osalta on parhaillaan meneillään simulointikokeiluja, jonka jälkeen mallin osalta saadaan soveltamisohjeet.

Asia lähetetään Yt-toimikunnalle käsiteltäväksi.

Esittelijä

Kunnanjohtaja Kati Rekola

Päätösehdotus

Kunnanhallitus päättää nimetä työryhmän paikallisen palkkausjärjestelmän uudistamiseksi. Ensisijaisena tehtävänä on uudistaa opettajia koskeva TVA -järjestelmä, ja uuden mallin valmistuttua siirtyä valmistelemaan tasopalkkausmallia.

Kunnanhallitus nimeää ensi vaiheessa työryhmään työntäjän edustajiksi kunnanjohtaja Kati Rekolan, kunnanhallituksen puheenjohtaja Anu Karhun, varhaiskasvatusjohtaja Mia Kivisen, vs. rehtori Sanna Karppisen, hallinnon asiantuntija Julia Hyrkkäsen ja työntekijöiden edustajiksi ammattijärjestöjen edustajat.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.