

OVTES-SOPIMUSALAN (OSIO B ,LIITE 1 PERUSKOULU JA LIITE 2 LUKIO) PALKKAUSJÄRJESTELMÄN KUVAUS

Johdanto

- Kunta-alan virka- ja työehtosopimukset edellyttävät palkkausjärjestelmän kuvausta
- Palkkausjärjestelmän kuvaus sisältää seuraavat asiat:
 1. Tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmä
 - Tehtävien vaativuuden arviointi perustuu tehtäväkuvauksiin
 - Tehtävien vaativuuden arviointi korvaa kasvanutta tehtävien vaativuutta perustehtäväkuvaan nähden
 - Tehtävien vaativuuden arviointi ei tuo lisää työaikaa tehtävien suorittamiseen
 2. Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointijärjestelmä
 - Henkilökohtainen lisä perustuu työsuorituksen arviointijärjestelmään
 3. Vuosisidonnaisen lisän järjestelmä
 4. Muut palkkauksen elementit
 - Tulospakkaus
 - Kertapalkkio
 - Rekrytointilisä
 5. Seuranta- ja kehittämisjärjestelmä
 - Palkkausjärjestelmää varten tulee olla palkkaustyöryhmä, joka koostuu työnantajan ja työntekijöiden edustajista
 - Palkkaustyöryhmä seuraa ja arvioi järjestelmää säännöllisesti ja huolehtii siitä, että järjestelmä on virka- ja työehtosopimusten mukainen ja ajan tasalla

KVTES, II LUKU 2§ Palkkaukseen liittyviä keskeisiä peruskäsitteitä

Palkkausjärjestelmä

Palkkausjärjestelmä perustuu tehtäväkohtaiseen palkkaan, henkilökohtaiseen lisään, työkokemuslisään ja tulospalkkioon. Lisäksi voidaan maksaa kertapalkkiota sekä muita tässä sopimuksessa erikseen mainittuja lisiä, korvauksia ja palkkioita.

KVTES, II LUKU 6§ Palkkausjärjestelmä

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. Tavoitteeseen pyritään oikeudenmukaisella palkalla, jonka perusteena on

1. tehtävät ja niiden vaativuus (tehtäväkohtainen palkka)
2. ammatinhallinta ja työssä suoriutuminen (henkilökohtainen lisä)
3. palvelusaika (työkokemuslisä)
4. tulokellinen toiminta (tulospalkkio)

Lisäksi voidaan maksaa muita tässä sopimuksessa erikseen mainittuja lisiä, palkkioita tai korvauksia.

- Polvijärven kunnassa päivitetään vv. 2023-2024 OVTES-sopimusalaan koskeva palkkausjärjestelmän kuvaus ajan tasalle
- Tämä kuvaus koskee OVTES-sopimusalan osion B liitteitä 1 peruskoulu ja 2 lukio
- Kuvaus koskee siten Polvijärven koulun ja lukion opetushenkilöstöä (luokanopettaja, aineenopettaja, erityisopettaja, erityisluokanopettaja, opinto-ohjaaja) ja etenkin sen tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmää
 - OVTES-sopimusalan osion B esihenkilöitä ja OVTES-sopimusalan G-liitettä koskevat palkkausjärjestelmän kuvaukset päivitetään siis myöhemmin

- Opettajan palkkaus koostuu seuraavista osista:

Opettajan palkan rakenne



Lähde: OAJ

1. Ovtes-sopimusalan (osio B, liite 1 peruskoulu ja liite 2 lukio) tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmä

OVTES, OSIO A, II LUKU, 6 § Palkkausperusteet ja palkkausjärjestelmä

3 mom.

Tämän sopimuksen osioissa B, C ja F viranhaltijan tehtäväkohtaista palkkaa tai tehtäväkohtaista palkkaa palkka-asteikon puitteissa päätettäessä on otettava huomioon tehtävien vaativuus. Palkka-asteikossa olevan viranhaltijan palkkaa päätettäessä palkka-asteikon yläraja voidaan perustellusta syystä ylittää.

Soveltamisohje

1 Tehtäväkuvaus

Tehtävien vaativuuden arvioinnin tulee perustua tehtäväkuvaukseen, joka kuvaa tehtävän tarkoitusta, olennaista sisältöä ja keskeisiä tehtäväkokonaisuuksia. Tehtäväkuvaus on rakenteeltaan selkeä ja yksinkertainen. Tehtäväkuvaukset valmistellaan yhteistyössä työnantajan edustajan ja asianomaisen viranhaltijan tai, mikäli kyse on mallitehtäväkuvauksen laatimisesta, asianomaisen ammattiryhmän edustajan kanssa. Tehtäväkuvauksen vahvistaa työnantaja. Se ei ole työsopimuksen tai viranhoitomääräyksen osa ja työnantaja voi siten tarvittaessa tarkistaa sitä. Vahvistetusta tehtäväkuvauksesta annetaan kopio ao. viranhaltijalle hänen pyynnöstään.

Tehtäväkuvausten pitää olla yhteismitallisia, jotta objektiivinen arviointi on mahdollista hinnoittelutunnusten sisällä. Tehtäväkuvausta ei tarvitse tehdä kaikille henkilöille erikseen silloin, kun henkilöt tekevät samanlaisia tehtäviä. Tällöin voidaan tehdä esim. mallitehtäväkuvaus ja täydentää sitä tarvittaessa. Tehtäväkuvauksia pidetään ajan tasalla. Kun tehtäväkuvauksessa määritellyt tehtäväkokonaisuuksia muutetaan tai se on muuttunut vähäistä merkittävämmiin, tarkistetaan tehtäväkuvaus muuttuneen tilanteen mukaiseksi. Samalla arvioidaan tehtävän vaativuus uudelleen tehtävän kokonaisvaativuudessa tapahtuneiden muutosten selvittämiseksi. Sen jälkeen arvioidaan muutosten mahdolliset vaikutukset tehtäväkohtaisiin palkkoihin. Viranhaltijan tehtävien olennaisesta muuttamisesta ks. laki kunnallisesta viranhaltijasta 23 § (viittaismääräys).

2 Vaativuustekijät

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 viranomainen päättä käyttää arvioinnissa ennalta määriteltyjä muita objektiivisia vaativuustekijöitä.

Työn edellyttämä osaaminen

Osaaminen kuvaa työn edellyttämien koulutuksella ja työkokemuksella hankittujen keskeisten tietojen ja taitojen syvyyttä, laajuutta ja monipuolisuutta sekä työn edellyttämää harkinnan itsenäisyyttä. Tietojen osalta arvioidaan työn edellyttämää koulutusta (ammattillinen peruskoulutus, jatko- ja täydennyskoulutus) ja ammatin hallinnan edellyttämää uuden tiedon hankkimista. Taitojen osalta arvioidaan työn edellyttämää työkokemuksella saavutettua osaamisen syvyyttä ja monipuolisuutta sekä erityisosaamista ja kokonaisuusien hahmottamista. Työn edellyttämien taitojen vaativuuteen vaikuttaa myös se, missä määrin työ edellyttää useiden eri tehtäväalueiden hallintaa tai monien asioiden yhtäaikaista hallintaa taikka tosistaan poikkeavien tietojen ja taitojen hallintaa. Harkinnan osalta arvioidaan työn edellyttämää itsenäisen harkinnan tasoa, johon vaikuttaa ohjeiden määrä ja laatu. Harkinta kuvaa myös tavoitteenasettelun itsenäisyyttä ammattialan ja organisaation arvoista ja tavoitteista.

Työn vaikutukset ja vastuu

Työn vaikutukset ja vastuu kuvaavat niitä vaikutuksia ja sitä merkitystä, joka työllä on kuntalaisten/asiakkaiden ja työyhteisön fyysisiin, psyykkisiin, sosiaalisiin ja taloudellisiin olosuhteisiin. Vaikutuksia arvioidaan kohteiden laajuuden (erilaisuus, määrä) ja vaikutusten pysyvyyden (pitkäkestoisuus, muutettavuus) kannalta. Asiantuntija-, johtamis- ja esimiestyössä korostuvat toimintaedellytyksiä, tuloksellisuutta, vaikuttavuutta sekä työyhteisöjen toimivuutta koskeva vaikuttaminen ja vastuu. Toimintaedellytyksiin vaikuttamista ilmenee kaikilla organisaatiotasoilla.

Työn edellyttämät yhteistyötaidot

Yhteistyötaidot kuvaavat asiakassuhteissa ja työyhteisössä tarvittavia vuorovaikutustaitoja ja ihmissuhdevaatimuksia. Vuorovaikutuksen osalta arvioidaan työn edellyttämää viestinnän ja kommunikoinnin oma-aloitteisuutta ja tavoitteellisuutta. Ihmissuhdevaatimusten osalta arvioidaan työn edellyttämää vaatimusta asettua toisen ihmisen tilanteeseen.

Työolosuhteet

Työolosuhteilla tarkoitetaan työhön kiinteästi liittyviä tavanomaisesta poikkeavia henkisiä ja fyysisiä työolosuhdetekijöitä, joita ei voida työsuojelutoimenpitein poistaa.

3 Arvioinnissa huomioon otettavia seikkoja

3.1 Koulutus

Viranhaltijalla oleva koulutus tai kokemus ei ratkaise työn vaativuutta, vaan vaativuustarkastelu tehdään aina virkanimikkeen tosiasiallisten tehtävien perusteella. Hinnoittelutunnuksen soveltamisedellytykseksi on kuitenkin usein määritelty tietty koulutustaso, jolla on pyritty kuvaamaan osaltaan hinnoittelutunnukseen kuuluvien tehtävien tiedollista vaativuustasoa. Mikäli hinnoittelutunnukseen kuululta edellytetään korkeampaa koulutustasoa kuin mitä hinnoittelutunnuksessa on todettu tai tämän lisäksi alan erikoistumiskoulutusta tai ammatillista jatkokoulutusta, on tämä yleensä osoitus siitä, että myös tehtävien vaativuus edellyttää selvästi peruspalkkaa korkeampaa tehtäväkohtaista palkkaa. Vaikka kelpoisuusehdoissa ei edellytetäisikään em. lisäpätevyyttä tms., voi viranhaltijan lisäpätevyys tai kokemuksen kautta hankitut taidot johtaa käytännössä siihen, että hänelle annetaan tavanomaista vaativuustasoa vaativampia tehtäviä, mikä on otettava huomioon tehtäväkohtaista palkkaa määrättäessä. Viranhaltijan tavanomaista laaja-alaisempi koulutus voi merkitä sitä, että vaikka ao. henkilön tehtävät eivät tämän vuoksi olekaan muita vaativampia, ao. henkilön erityisosaamista voidaan käyttää hyväksi tietyissä tilanteissa ja tästä potentiaalisesta käytettävyydestä saattaa olla perusteltua maksaa henkilölle henkilökohtaista lisää.

3.2 Lisätehtävä ja -vastuu

Viranhaltijalle voidaan määrätä hänen tavanomaisten tehtäviensä lisäksi lisätehtäviä ja -vastuita, mikä osaltaan vaikuttaa tehtävien vaativuuteen ja sitä kautta tehtäväkohtaisen palkan määrään. Mikäli lisätehtävä tai -vastuu on määräaikainen, voidaan tästä aiheutuva tehtäväkohtaisen palkan korotustarve tarvittaessa määritellä määräaikaisena korotuksena (3 momentissa ovat määräykset olennaisen tehtävämuutoksen vaikutuksesta tehtäväkohtaiseen palkkaan). Esimerkkinä tällaisista lisätehtävistä ja -vastuista voidaan mainita jonkin yksikön tai vastuualueen määräaikainen päällikkyyys, jonkin yksikön tai ryhmän vetovastuu, johtajan tai esimiehen varamiehenä toimiminen tai vastuu vaativasta tehtäväkokonaisuudesta, jota muilla samaan hinnoittelutunnukseen kuuluvilla ei ole.

4 Arviointijärjestelmä

Vaativuustekijöiden pohjalta tehdään arviointijärjestelmä, jonka toimivuutta arvioidaan säännöllisesti. Ennen uuden arviointijärjestelmän käyttöönottoa tai arviointijärjestelmää muutettaessa asiasta neuvotellaan niiden luottamusmiesten kanssa joiden edustamiin viranhaltijoihin arviointijärjestelmää tullaan soveltamaan. Arviointijärjestelmästä päättää viime kädessä työnantaja. Arviointijärjestelmästä tehdään kirjallinen kuvaus ja sen sisällöstä tiedotetaan viranhaltijoille.

Arviointi suoritetaan mahdollisimman yhteismitallisesti ja yhdenmukaisin perustein. Tehtäväkohtainen palkka määritellään kokonaisarvioinnin perusteella.

Kokonaisarviointi perustuu

1. kirjalliseen tehtävän vaativuuden arviointia varten tehtyyn tehtäväkuvaukseen (ks. kohta 1),
2. vaativuustekijöihin (ks. kohta 2),
3. tehtävän vaativuuden arvioinnissa huomioon otettaviin seikkoihin (koulutus, lisätehtävä- ja vastuu, esimiesasema) (ks. kohta 3)
4. arviointijärjestelmään (ks. kohta 4).

Toimivaltainen viranomainen voi rajata KVTES:n palkkausluvun 17 §:n mukaiset työnantajan edustajat arviointijärjestelmän ulkopuolelle.

Tarkoituksena on, että tehtävien vaativuuden arviointia koskevat soveltamiskysymykset ratkaistaan paikallisesti.

2. Ovtes-sopimusalan (osio B, liite 1 peruskoulu ja liite 2 lukio) henkilökohtaisen lisän järjestelmä

- Polvijärven kunnassa ei toistaiseksi ole henkilökohtaisen lisän järjestelmää ovtes-sopimusallalla osion B liitettä 1 peruskoulu ja liitettä 2 lukio koskien
- Koska henkilökohtaisen lisän järjestelmä on käytössä ovtes-sopimusallalla osiota G eli varhaiskasvatuksen opetushenkilöstöä koskien sekä kvtes- ja ts-sopimusaloilla, tulee henkilökohtaisen lisän järjestelmän käyttöönottoon tähdätä työntekijöiden yhdenvertaisuuden näkökulmasta myös ovtes-sopimusallalla osion B liitettä 1 peruskoulu ja liitettä 2 lukio koskien

3. Ovtes-sopimusalan (osio B, liite 1 peruskoulu ja liite 2 lukio) vuosisidonnaisen lisän järjestelmä

- Opetushenkilöstön vuosisidonnaiset lisät määräytyvät OVTES:n (osio A, luku II, 12-18 §; osio B, luku II, 8 §) mukaan.
- Polvijärven kunnassa on sovittu, että vuosisidonnaista lisää tulee hakea ensimmäisellä kerralla palvelusuhteen alkamisen jälkeen, mutta seuraavat lisät tulevat maksuun ilman erillistä hakua.

4. Ovtes-sopimusalan (osio B, liite 1 peruskoulu ja liite 2 lukio) muut palkkauksen elementit

- Tulospalkkaus
- Kertapalkkio
- Rekrytointilisä

5. Ovtes-sopimusalan (osio B, liite 1 peruskoulu ja liite 2 lukio) seuranta- ja kehittämisjärjestelmä

- Polvijärven kunnan ovtes-palkkausjärjestelmän seuranta- ja kehittämisjärjestelmä koostuu seuraavista asioista:
 - Palkkaustyöryhmän muodostavat kunnanjohtaja, talous- ja hallintojohtaja, toimialajohtajana peruskoulun ja lukion rehtori, apulaisrehtori sekä Juko ry:n/OAJ:n pääluottamusmies.
 - Palkkausjärjestelmää arvioidaan ja seurataan vähintään seuraavissa yhteyksissä:
 - Valtakunnallisten sopimuskorotusten ajankohdat
 - Paikallisesti sovittavien sopimuskorotusten ajankohdat
 - Koulujen lukuvuoden alku
 - Muut erikseen sovittavat ajankohdat
 - Tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmän toimenpiteet ovat seuraavat:
 - Koulujen opetushenkilöstöltä pyydetään kommentit vanhasta tva-järjestelmästä ja sen vaativuustekijöistä
 - Opetushenkilöstön kommentit käydään läpi rehtorin, apulaisrehtorin ja Juko ry:n/OAJ:n pääluottamusmiehen kesken
 - Em. hlöt laativat lopulliset tva-kriteerit, niihin liittyvän ohjeistuksen ja lomakkeet
 - Ohjeistus ja lomakkeet jaetaan opetushenkilöstölle täytettäväksi ja allekirjoitettavaksi
 - Yksilöiden esihenkilöt eli apulaisjohtajat ja apulaisrehtori laativat koosteen oman yksikön henkilöstön täyttämistä lomakkeista
 - Kaikkien yksiköiden koosteet käydään läpi rehtorin, apulaisrehtorin ja apulaisjohtajien kesken ja Juko ry:n/OAJ:n pääluottamusmiehen varmistuksessa. Yksiköiden koosteet kootaan yhdeksi kokonaisuudeksi.
 - Rehtori tekee myönnetystä tva-lisistä päätöksen ja huolehtii lisistä tiedon palkanlaskentaan