



Rovaniemen koulutuskuntayhtymä

**TEHTÄVÄKOHTAISEN PALKAN MÄÄRITTÄMISTÄ
KOSKEVA PAIKALLINEN ARVIOINTIJÄRJESTELMÄ
Teknisten sopimus**



Teknisten sopimuksen tehtäväkohtaisen palkan määrittämistä koskeva paikallinen arviointijärjestelmä

Sisällysluettelo

1	Yleistä arviointijärjestelmästä ja tehtäväkuvauksista	3
1.1	Yleistä arviointijärjestelmästä	3
1.2	Tehtäväkuvaukset.....	4
2	Arvioinnin toteuttaminen.....	4
3	Tehtävien arviointijärjestelmä palkkaryhmittäin	5
3.1	Palkkaryhmä I	5
3.2	Palkkaryhmä II	6

Päivitys- ja hyväksymismerkinnät

Versio	Päivämäärä	Hyväksytty
0.1	27.11.2023	Teknisten sopimuksen kehittämistyöryhmä
0.1	29.11.2023	Palvelussuhdetyöryhmä
0.2	12.1.2024	Palvelussuhdetyöryhmä
1.0	30.5.2024	Johtoryhmä
1.0	6.6.2024	Hallitus



1 Yleistä arviointijärjestelmästä ja tehtäväkuvauksista

1.1 Yleistä arviointijärjestelmästä

Viranhaltijan ja työntekijän tehtäväkohtaisen palkka määritetään paikallisen tehtäväkohtaisen palkan arviointijärjestelmän mukaisesti (Teknisten sopimus, luku II 9§). Arviointimenetelmän pitää perustua tehtäväkuvauksiin ja tehtäväkohtaista palkkaa määritettäessä huomioon otettaviin kahdeksaan vaativuustekijään (taulukko 1). Tehtäväkohtaisen palkan vaativuustekijät voidaan eriyttää erilaisiksi kokonaisuuksiksi, kunhan vaaditut kahdeksan vaativuustekijää löytyvät järjestelmästä. Vaativuustekijöiden painoarvo arviointijärjestelmässä on paikallisessa harkinnassa.

Taulukko 1. Tehtävän vaativuustekijät

TEHTÄVÄN VAATIVUUSTEKIJÄT
Tehtäviin kuuluva päätösvalta <ul style="list-style-type: none"> – ratkaisujen merkittävyys ja vaikutukset – harkintavallan laajuus ja itsenäisyys
Töiden ja toimintojen järjestämistä koskevan vastuun laajuus
Asema organisaatiossa
Tehtävien vaatimat tekniset tiedot, taidot ja osaaminen
Työnantajan edellyttämä koulutus
Työnantajan edellyttämä kokemus
Tehtävien edellyttämät vuorovaikutustaidot
Työolosuhteet

Arviointijärjestelmä muodostuu

- tehtäväkuvauksista
- tehtävän vaativuuden mittaamista koskevasta arviointimenetelmästä
- tehtäväkuvauksen kytkemisestä vaativuuden arviointimenetelmään → miten tehtäväkuvauksesta johdetaan arviointimenetelmän avulla tehtävän vaativuuden taso
- tehtävän vaativuuden arviointimenetelmän kytkemisestä euromääräiseen tehtäväkohtaiseen palkkaan → miten todetusta tehtävän vaativuuden tasosta johdetaan euromääräinen tehtäväkohtainen palkka sekä
- koko arviointijärjestelmän kuvauksesta.

Tehtäväkohtaiset palkat arvioidaan yhtenäisin perustein. Tehtäväkohtaisten palkkojen tulee olla johdonmukaisessa suhteessa sekä toisiinsa että arviointimenetelmään nähden. Työpaikkaohjaajan tehtävissä toimivien palkkausta määrättäessä otetaan huomioon ohjaustehtävän vaikutus tehtävän vaativuuteen. Mikäli ohjaustehtävä on määräaikainen, korkeampi tehtäväkohtainen palkka maksetaan tältä ajalta.

Arviointimenetelmän tulee olla objektiivinen, tasapuolinen ja johdonmukainen. Arviointimenetelmän perusteiden tulee olla vertailukelpoisia keskenään. Tehtävän vaativuutta mittaavia menetelmiä ovat muun muassa kokonaisarviointimenetelmä, tasoihin perustuva menetelmä ja analyyttinen menetelmä.



1.2 Tehtäväkuvaukset

Tehtäväkuvauksen tarkoituksena on kuvata, millaisina teknisen sopimuksen tehtäväkohtaiseen palkkaan vaikuttavat kahdeksan vaativuustekijää ilmenevät todellisessa toiminnassa riippumatta siitä, kuka tehtävää kulloinkin hoitaa.

Jokaisen työntekijän kanssa laaditaan tehtäväkuvauksen pohjalta vielä tarkempi työntekijäkohmainen tehtäväkuvaus, koska tehtäväkokonaisuudet voivat painottua yksittäisessä tehtävässä eri tavoin. Tehtäväkuvaan voi sisältyä tehtäviä myös muiden ammattiryhmien tehtävistä. Tällöin palkka muodostuu prosentuaalisen työmäärän suhteessa näiden tehtävien palkkatasojen mukaan.

Tehtäväkuvausten tulee olla vertailukelpoisia keskenään ja mahdollistaa tehtävien vaativuuden vertailu kuntatasolla. Tehtävien sisältö tulee kuvata niin, että ulkopuolinenkin ymmärtää, mitä työssä tehdään.

Tehtäväkuvausten tulee olla ajan tasalla, jotta ne tekevät mahdolliseksi tehtäväkohtaisen palkan arviointijärjestelmän soveltamisen tehtävien muuttuessa. Viranhaltijan ja työntekijän tehtävien muuttuessa tehtäväkuvaus muutetaan uuden tilanteen mukaiseksi.

2 Arvioinnin toteuttaminen

Tehtävän vaativuutta arvioitaessa hyödynnetään kokonaisarviointimenelmää, joka perustuu tehtäväkuvauksiin ja ennalta määriteltyihin objektiivisiin vaativuustekijöihin (taulukko 1). Tehtävien vaativuuden arviointi alkaa tehtäväkuvauksien laatimisella. Tehtävänkuvausten laatimiseen osallistuvat esihenkilöt, työntekijät ja henkilöstöpalvelujen edustajat.

Tehtävien vaativuuden erot selvitetään kokonaisarviointina käyden jokaisen tehtävän osalta läpi kaikki vaativuustekijät sekä tehtävän vaativuuden arvioinnissa huomioon otettavat muut seikat, mm. perustasoa vaativammat tehtävät.

Tehtävien vaativuuden arvioinnin lopputuloksena teknisten sopimuksen tehtävät on jaettu palkkaryhmittäin eri vaativuustasoihin. Jokaisen vaativuustason osalta on määritelty, miten todetusta tehtävän vaativuuden tasosta on johdettu euromääräinen tehtäväkohtainen palkka. Esim. jos tehtävän vaativuustaso on perustehtävätasoinen, tehtävä on sijoitettu alemmalle tasolle ja sille on määritelty alempi euromääräinen tehtäväkohtainen palkka kuin tehtävä, joka sisältää perustasoa vaativampia tehtäviä. Vaativamman tehtävän tehtäväkohtainen euromääräinen palkka on tehtävän vaativuuteen peilaten korkeampi.

Ennen uuden arviointijärjestelmän käyttöönottoa tai arviointijärjestelmää muutettaessa asiasta neuvotellaan niiden luottamusmiesten kanssa, joiden edustamiin viranhaltijoihin/työntekijöihin arviointijärjestelmää tullaan soveltamaan. Koulutuskuntayhtymään on perustettu sekä teknisten sopimuksen kehittämistyöryhmä että palvelussuhdetyöryhmä, johon kuuluvat kaikki pääluottamusmiehet. Arviointijärjestelmästä päättää viime kädessä työnantaja. Arviointijärjestelmästä tehdään kirjallinen kuvaus ja sen sisällöstä tiedotetaan viranhaltijoille/työntekijöille. Arviointijärjestelmän toimivuutta on arvioitava säännöllisesti.



3 Tehtävien arviointijärjestelmä palkkaryhmittäin

3.1 Palkkaryhmä I

Palkkaryhmään I kuuluvat teknisten sopimuksen tehtävät ovat virastomestari, rakennustekninen erikoisammattihenkilö, talotekninen erikoisammattihenkilö sekä ammatillinen ohjaaja. Virastomestarin tehtävä edellyttää yleensä alan tutkintoa, rakennusteknisen ja taloteknisen erikoisammattihenkilön tehtävä tekniikan alan tutkintoa sekä ammatillisen ohjaajan tehtävä edellyttää alan soveltuvaa tutkintoa.

Tehtävien vaativuuden arviointi on tehty tehtäväkuvausten pohjalta kokonaisarviointina, ei pisteytyksenä. Vaativimpien tehtävien osalta ks. tehtävän tehtäväkuvaukseen on aukiluettu tarkemmin, miten tehtävä on vaativampi peilaten vaativuustekijöihin (taulukko 1). Tehtävien vaativuuden arvioinnissa kenenkään työntekijän tehtäväkohtainen palkka ei laske.

Taulukoissa olevat kehittämistehtävät sekä erityistehtävät (kohdassa vaativuustaso 5), rakennushankkeiden suunnitteluun osallistuminen sekä tehtävästä poikkeavat tekniset selvitykset ja tehtävät (kohdassa vaativuustaso 8) ja kehittämistehtävät (kohdassa vaativuustaso 12) ovat aina määräaikaista.

Taulukko 2. Palkkaryhmän I tehtävät

PALKKARYHMÄ I		
Vaativuus-taso	Nimike	Tehtäväkohtainen palkka
1	Virastomestari, perustehtävät (Porokatu ja Jänkätie)	2261,27€
2	Virastomestari, perustehtävät sekä kehittämistehtävä	2361,27
2	Virastomestari, perustehtävät sekä erityistehtävä	2361,27
3	Virastomestari, vaativimmat tehtävät (Jokiväylä-Korvanranta sekä Kairatie)	2381,74€
5	Virastomestari, vaativimmat tehtävät sekä kehittämistehtävä	2481,74€
5	Virastomestari, vaativimmat tehtävät sekä erityistehtävä	2481,74€

PALKKARYHMÄ I		
Vaativuus-taso	Nimike	Tehtäväkohtainen palkka
1	Rakennustekninen erikoisammattihenkilö, perustehtävät	2261,27€
2	Rakennustekninen erikoisammattihenkilö, perustehtävät sekä kehittämistehtävä	2361,27€
4	Talotekninen erikoisammattihenkilö, perustehtävät	2389,01€
7	Talotekninen erikoisammattihenkilö, perustehtävät sekä kehittämistehtävä	2489,01€
6	Talotekninen erikoisammattihenkilö, vaativat tehtävät, teknisesti vaativampien järjestelmien ylläpito ja huolto	2470,28€



8	Talotekninen erikoisammattihenkilö, vaativat tehtävät sekä rakennushankkeiden suunnitteluun osallistuminen	2570,28€
8	Talotekninen erikoisammattihenkilö, vaativat tehtävät sekä tehtävästä poikkeavat tekniset selvitykset ja tehtävät	2570,28€

PALKKARYHMÄ I		
Vaativuus-taso	Nimike	Tehtäväkohtainen palkka
9	Ammatillinen ohjaaja, perustehtävät	2629,97€
11	Ammatillinen ohjaaja perustehtävät sekä erityistä osaamista vaativat tehtävät ja vaativat kehittämistehtävät	2729,97€
10	Ammatillinen ohjaaja, perustehtävät sekä ohjaus vieraalla kielellä	2679,97€
12	Ammatillinen ohjaaja, perustehtävät, ohjaus vieraalla kielellä sekä erityistä osaamista vaativat tehtävät ja vaativat kehittämistehtävät	2779,97€

3.2 Palkkaryhmä II

Palkkaryhmään II kuuluva teknisten sopimuksen tehtävä on kiinteistöinsinööri. Kiinteistöinsinöörin tehtävä edellyttää soveltuvaa korkeakoulututkintoa.

Tehtävien vaativuuden arviointi on tehty tehtäväkuvauksen pohjalta kokonaisarviointina, ei pisteytyksenä. Tehtävien vaativuuden arvioinnissa kenenkään työntekijän tehtäväkohtainen palkka ei laske.

Taulukko 3. Palkkaryhmän II tehtävät

PALKKARYHMÄ II		
Vaativuus-taso	Nimike	Tehtäväkohtainen palkka
1	Kiinteistöinsinööri (sis. kiinteistöpäällikön sijaistaminen)	3867,86€