

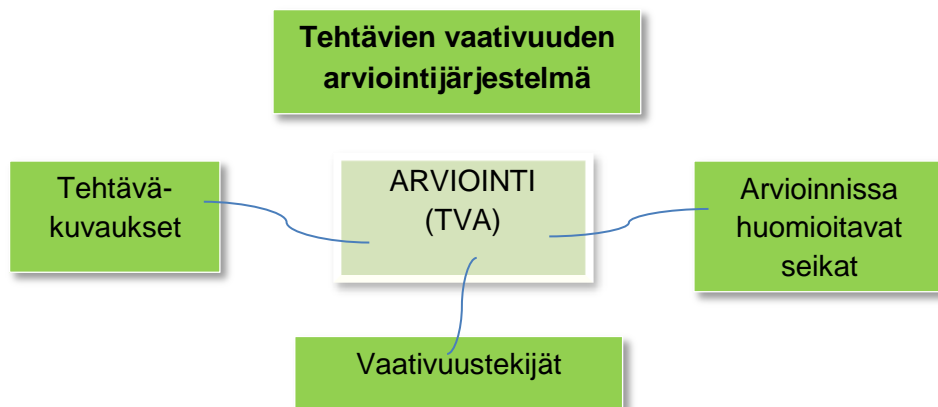
## KEMIJÄRVEN KAUPUNGIN OVTES –PALKKAUSJÄRJESTELMÄ 1.8.2018 ALKAEN

### 1. OVTES -palkkausjärjestelmä

Palkkausjärjestelmällä tarkoitetaan kokonaisuutta, joka muodostuu palkkauksen eri perusteista ja käytännöistä. Järjestelmä pitää sisällään määräykset ja ohjeet siitä, mistä palkkaa maksetaan ja miten. Palkkausjärjestelmän on oltava oikeudenmukainen ja avoin.

Samaan palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien tehtävien vaativuudessa voi olla merkittäviäkin eroja, minkä seurauksena myös tehtäväkohtaisessa palkassa voi olla merkittäviä suuruuseroja. Tavoitteena on, että tehtäväkohtaiset palkat ovat tehtävien vaativuuden edellyttämässä suhteessa toisiinsa. Työnantajan on tehtäväkohtaisessa palkasta päättäessään käytettävä harkintavaltaansa siten, että tehtävien vaativuus otetaan mahdollisimman objektiivisesti huomioon.

Tehtäväkohtaisen palkan tasoon vaikuttavat tehtävän vaativuuden lisäksi mm. paikkakunnan ja ao. ammattialan yleinen palkkataso sekä työnantajan noudattamat palkkapolitiittiset periaatteet.



Tehtävän vaativuuden arvioinnin tulee perustua tehtäväkuvaukseen. Se kuvaa tehtävän tarkoitusta, tavoitteita, olennaista sisältöä ja keskeisiä tehtäväkokonaisuuksia. Tehtäväkuvaus on kirjallinen, objektiivinen tarkastelu tehtävästä. Se on rakenteeltaan selkeä ja yksinkertainen. Se on tehtäväkohtaisen palkan peruste (liitteenä tehtäväkuvaus- ja vaativuuden arviointilomakkeet).

Tehtäväkohtaista palkkaa määrättäessä tai siitä sovittaessa tehtäväkohtaisen palkan määräytymisperusteena on ensisijaisesti viranhaltijan/työntekijän tehtävien vaativuus. Tehtävän vaativuustekijät KVTES:n mukaan ovat

1. Osaaminen
2. Työn vaikutukset ja vastuu
3. Yhteistyötaidot
4. Työolosuhteet

## 2. Vaativuustekijät

### 1. Osaaminen

Kuvataan tehtävässä vaadittava perusosaaminen ja mahdollinen erityisosaaminen, joka liittyy työpaikan toimialaan.

Osaaminen kuvaa tehtävän edellyttämien koulutuksella ja työkokemuksella hankittujen tehtävän kannalta keskeisten tietojen ja taitojen syvyyttä, laajuutta ja monipuolisuutta sekä tehtävän edellyttämän harkinnan itsenäisyyttä.

Nro	Oppilaitos	Vaativuustaso	Vaativuustekijä
1.1.	PK	1	Ryhmävaativuus: Varhaiskasvatus/alkuopetus
1.2.	PK, MU		Opettajan opetettavana tehostetun tai erityisen tuen oppilaita samanaikaisesti tai luokanvalvojana huolehtii pedagogisten asiakirjojen ajantasaisuudesta <i>Soveltaminen: Vähintään 50 % opettajan viikkotyöajasta. Musiikkiopistossa erityisen tuen oppilaita tulisi olla enemmän kuin 1 ryhmässä, vanhempien ilmoittama sellainen oppimisvaikeus (diagnoosi), joka vaikeuttaa juuri ko. aineen oppimista.</i>
1.2.1.		1	1-2 oppilasta
1.2.2.		2	3 tai sitä useampia oppilas
1.3.	KA, MU	1	Erytisopetusryhmän ohjaaminen, koskee myös tuntiopettajaa
1.4.	MU, KA	1	Orkesterien, yhtyeiden tai kuorojen ohjaaminen <i>Soveltaminen: Opetustuntien ulkopuolinen työ, joka ei ole tuntipalkassa.</i>
1.5.	PK, LU	1	3 tai useampi oppiaine <i>Soveltaminen: Poislukien matematiikka-fysiikka-kemia, historia-yhteiskuntaoppi, biologia-maantieto</i>
	MU	1	3 tai useampi oppiaine <i>Soveltaminen: Poislukien 1.4. kohdassa mainittuja orkesterien, yhtyeiden ja kuorojen ohjaamista.</i>
1.6.	PK, LU	1	Muiden oppiaineiden kuin kielten opettaminen vieraalla kielellä
1.7.	PK	1	0-6 luokkien oppilaskunnan ohjaaminen

### 2. Työn vaikutukset ja vastuu

Kuvaavat niitä vaikutuksia ja sitä merkitystä, joka tehtävällä on kuntalaisten/asiakkaiden ja työyhteisön fyysisiin, psyykkisiin, sosiaalisiin ja taloudellisiin olosuhteisiin. Asiantuntija-, johtamis- ja esimiestyössä korostuu toimintaedellytyksiä, tuloksellisuutta, vaikuttavuutta sekä työyhteisöjen toimivuutta koskeva vaikuttaminen ja vastuu.

Nro	Oppilaitos	Vaativuustaso	Vaativuustekijä
2.1.	PK	3	Toimiminen koulun johtajana
2.2.	PK, LU, MU, KA	1	Vararehtori ( <i>määritellyt tehtävät</i> )
2.3.	PK	1	Varajohtaja ( <i>määritellyt tehtävät</i> )

### 3. Yhteistyötaidot

Yhteistyötaidot kuvaavat asiakassuhteissa ja työyhteisössä tarvittavia vuorovaikutustaitoja ja

ihmissuhdevaatimuksia. Vuorovaikutus on viestintää ja tietojen vaihtamista. Ihmissuhdetaidoilla tarkoitetaan tehtävän vaativuustekijänä yleensä vuorovaikutustilanteisiin liittyvää vaatimusta paneutua toisen ihmisen ongelmiin/asettua toisen asemaan/ymmärtää toista ihmistä. Vuorovaikutuksen osalta arvioidaan tehtävän edellyttämää viestinnän ja kommunikoinnin oma-aloitteisuutta ja tavoitteellisuutta.

Nro	Oppilaitos	Vaati- vuustaso	Vaativuustekijä
3.1.	PK, LU, KA		Yhteisyysslisä:
3.1.1.		1	Opettajalla vähintään 150 eri oppilasta
3.1.2.		2	Opettajalla vähintään 200 eri oppilasta
3.2.	PK, LU, MU, KA	1	Projekti-/hanke-/kansainvälisyystyö, ellei korvata muuten
3.3.	PK	1	KiVa –koulutiimin jäsenyys <i>Soveltaminen: Korvaus jaetaan tiimin jäsenten kesken.</i>
3.4.	PK	1	Luokassa on enemmän kuin 1 ohjaaja vähintään 50 % työajasta.
3.5.	PK, LU, MU		Etä- ja/tai verkko-opetus
3.5.1.		1	1-2 vuosiviikkotuntia/kurssi
3.5.2.		2	3 tai sitä useampia vuosiviikkotuntia/kurssia

#### 4. Työolosuhteet

Työolosuhteilla tarkoitetaan tehtävään kiinteästi liittyviä tavanomaisesta poikkeavia henkisiä ja fyysisiä työolosuhdetekijöitä, joita ei voida työsuojelutoimenpitein poistaa, ja jotka voivat vaikuttaa tehtävän vaativuuteen.

Nro	Oppilaitos	Vaati- vuustaso	Vaativuustekijä
4.1.	KA, PK, LU	1	Työturvallisuuteen liittyvä erityinen valvontatehtävä <i>Esim. teknisen työn ja kotitaloustunneilla</i>

### 3. Tehtävien vaativuuden arviointi

Tehtävien vaativuuden arviointi tehdään vakinaisille opettajille aina lukuvuodeksi kerrallaan lukuvuoden alkaessa ja määräaikaisille opettajille palvelussuhteen ajaksi. Palkkaus määräytyy tehdyn arvioinnin perusteella ja sen vuoksi palkan määrä voi muuttua lukuvuoden alkaessa tai sen aikana. Jos viranhaltijan tehtävien vaativuus olennaisesti muuttuu vähintään kahden viikon ajaksi toiseen virkaan tai tehtävään siirtymisen tai tehtävien uudelleenjärjestelyn vuoksi, tehtäväkohtaista palkkaa tarkistetaan, jos se ei vastaa muuttuneita tehtäviä. Tehtäväkohtaisen palkan määrä voi nousta tai laskea (OVTES osio A 7 §, KVTES II luku 10 §).

Töiden ja tehtävien objektiivinen arviointi edellyttää järjestelmällistä tehtävän vaativuuden arviointia. Arviointi ja sitä vastaavat tehtäväkohtaiset palkat tulee määrittää ilman, että ajatellaan tehtäviä hoitavia henkilöitä.

Opettajalle laaditaan kirjallinen tehtäväkuvaus, jonka perusteella arvioidaan tehtävän vaativuus. Tämän mukaan määräytyy tehtäväkohtainen palkka. Arviointi tehdään hinnoittelutunnuksittain tai ammattiryhmittäin. Arvioinnin pohjalla on opettajan tehtäväkuvaus. Tehtävän vaativuuden arviointi tehdään oleellisten muutosten osalta tarvittaessa.

Kaikkien edellä kuvattujen perustehtävistä poikkeavien vaativuustekijöiden perusteella määritellään tehtäväkohtainen palkka vaativuustekijöiden mukaisesti.

Yhdelle viranhaltijalle voidaan maksaa enintään kahdesta vaativuustekijästä samanaikaisesti. Viranhaltijakohtaista maksettavien vaativuustekijöiden määrää on rajoitettu sen vuoksi, että vaativat työtehtävät jakaantuisivat viranhaltijoiden kesken tasaisesti eikä yksittäisen viranhaltijan tehtävä muodostuisi liian raskaaksi. Vaativuustekijöiden euromäärät, joihin lisätään yleiskorotukset, ovat järjestelmän käyttöönoton yhteydessä 1.8.2014 lukien seuraavat:

1 = 90 euroa

2 = 120 euroa

3 = 900 euroa

#### **4. Tehtävien vaativuuden arvioinnin päätöksenteko**

Kemijärven kaupungin hallintosäännön 42 § mukaan kaupunginjohtaja päättää palvelualuejohtajan välittömien alaisten tehtäväkohtaisesta palkasta ja harkinnanvaraisista palkanosista sekä palkantarkistuksista.

Hallintosäännön 42 § mukaan palvelualuejohtajat päättävät muun kuin välittömän alaisensa henkilöstön tehtäväkohtaisesta palkasta ja harkinnanvaraisista palkanosista sekä palkantarkistuksista.

Arvioinnin perusteella vahvistetut palkat maksetaan takautuvasti 1.8. alkaen viimeistään marraskuun palkanmaksun yhteydessä.

#### **5. Järjestelmän arviointi**

OVTES –palkkausjärjestelmän työryhmä kokoontuu vuosittain arvioimaan käyttöön otetun tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmän muutoksen toimivuutta.

Liitteet: tehtäväkuvauslomake  
tehtävän vaativuuden arviointilomake