



Tuloksellisuutta palkkaus- järjestelmällä

Kunnallisen opetushenkilöstön
palkkausjärjestelmäopas

Tuloksellisuutta palkkaus- järjestelmällä

Kunnallisen opetushenkilöstön
palkkausjärjestelmäopas

Julkaisun kirjoittajat:**KT kuntatyönantajat**

Hannu Freund, neuvottelupäällikkö
Teija Metsäranta, työmarkkinalakimies
Petra Nieminen, työmarkkina-asiamies
Tuula Vaskelainen, työmarkkina-asiamies

Opetusalan Ammattijärjestö OAJ ry

Markku Perttunen, työmarkkina-asiamies
Visa Pohjola, neuvottelupäällikkö
Eila Urpilainen, työmarkkina-asiamies
Mika Väisänen, ekonomisti

1. painos

painettu opas ISBN 978-952-293-107-8

netti-pdf ISBN 978-952-293-108-5

MIKTOR / Vammalan Kirjapaino Oy

Taittäjä ja ulkoasu

Kalle Pelkonen / Mainostoimisto Soihtu Oy

Julkaisumyynti

<http://shop.kuntatyönantajat.fi>

Tilausnumero 3-0842

KT Kuntatyönantajat

Toinen linja 14

00530 HELSINKI

puh. 09 7711

faksi 09 701 2239

www.kt.fi

SISÄLLYSLUETTELO

Lukijalle	5
1. Palkitsemisjärjestelmä on osa johtamista	6
Koko organisaation palkitsemisjärjestelmä	7
Esimiehet palkkausjärjestelmän käyttäjinä	7
Luottamusmiehet palkkausjärjestelmän osajina	8
Palkkatietämys	8
Palkkalaskelma	8
Paikallinen palkkapolitiikka ja neuvottelukulttuuri	9
2. OVTES:n mukainen palkan rakenne	10
OVTES:n palkkausjärjestelmän osat	11
3. Tehtäväkohtainen palkka	13
Tehtäväkuva	13
Tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmä	13
Tehtävän vaativuuden arvioinnin suorittaminen	16
Oleellinen muutos tehtävässä (OVTES osio A 7§)	16
TVA-järjestelmän uudelleenarviointi ja muuttaminen	17
Määräaikaisen opettajan tehtäväkohtainen palkka	17
4. Vuosisidonnainen lisä	20
Vuosisidonnaisen lisän vaikutus palkkaan	20
Hakeminen	21
5. Henkilökohtainen lisä	21
6. Tulospalkkio	22
7. Kertapalkkio	23
8. Rekrytointilisä	24

9. Ammattikorkeakoulut ja ammatilliset aikuiskoulutuskeskukset	25
D osion palkkauksen erityispiirteitä	26
E osion palkkauksen erityispiirteitä	26
10. Palkkausjärjestelmien yhteensovittaminen ja ns. palkkaharmonisointi	27

LYHENTEITÄ

OVTES	Kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus 2012–2013
KVTES	Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus 2012–2013
KVhL	Laki kunnallisesta viranhaltijasta
TSL	Työsopimuslaki
TVA	Tehtävien vaativuuden arviointi
KT	KT Kuntatyönantajat
OAJ	Opetusalan Ammattijärjestö

Lukijalle

Kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen mukaisesti kunnissa ja kuntayhtymisissä on oltava palkkausjärjestelmä. Tämän oppaan tarkoituksena on auttaa työnantajia ja henkilöstön edustajia rakentamaan yhdessä sopimuksen mukainen palkkausjärjestelmä ja löytämään sille toimivia soveltamistapoja.

Opetushenkilöstön palkkausopas täydentää opetushenkilöstön osalta KVTES:n palkkausjärjestelmäopasta "Toimiva palkkaus on kaikkien etu" (myöhemmin viitataan KVTES-oppaaseen).

Toimivalla palkkausjärjestelmällä edistetään kuntien ja kuntayhtymien toiminnan tuloksellisuutta, motivoidaan henkilöstöä sekä parannetaan kunta-alan palkkojen kilpailukykyä. Näihin tavoitteisiin pyritään muun muassa luomalla oikeudenmukaisempi ja toimivampi palkkausjärjestelmä, jossa huomioidaan sekä tehtävään että sen tekemiseen liittyvät piirteet. Tämä opas keskittyy palkkauksen perusasioihin. Tulee kuitenkin muistaa, että työntekeijää motivoiva palkitseminen on paljon muutakin kuin virkaehtosopimuksen mukainen palkkaus.

Oppaan ovat laatineet yhteistyössä KT Kuntatyönantajat ja Opetusalan Ammattijärjestö OAJ.



Vuonna 2013 ilmestynyt "Toimiva palkkaus on kaikkien etu, KVTES:n palkkausjärjestelmäopas" toimii OVTES-palkkausjärjestelmäoppaan rinnalla.

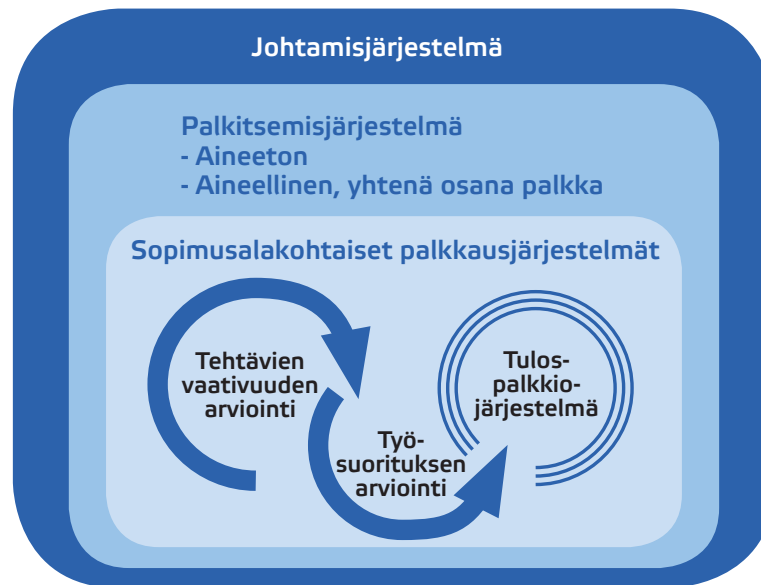
Opasta voi tilata www.kt.fi, jossa se on myös pdf-julkaisuna.

1. Palkitsemisjärjestelmä on osa johtamista

Palkkausjärjestelmä on osa laajempaa palkitsemisjärjestelmää, joka liittyy johtamisjärjestelmään.

Johtamisjärjestelmällä vaikutetaan organisaation menestymiseen. Hyvä johtaminen tukee tuloksellista toimintaa ja edistää toiminnan kehittämistä. Johtamisen keskeiset tehtäväkokonaisuudet liittyvät toiminnan suunnan valitsemiseen, ohjaukseen ja kehittämiseen sekä edellytysten luomiseen.

Johtamisjärjestelmän yhtenä osana on palkitsemisjärjestelmä. Tässä oppaassa keskitytään palkitsemisjärjestelmän osana olevaan OVTES-palkkausjärjestelmään.



Lähde: Toimiva palkkaus on kaikkien etu. KVTES -palkkausjärjestelmäopas, 2013.

● Koko organisaation palkitsemisjärjestelmä

Jokainen työnantaja määrittelee oman palkitsemisjärjestelmänsä ja sovittaa sen osaksi organisaation johtamisjärjestelmää. Palkitsemisjärjestelmässä linjataan, millaisista asioista halutaan palkita ja mikä on eri palkitsemistapojen rooli.

Palkitsemisjärjestelmässä on yleensä aineellisten palkitsemistapojen lisäksi aineettomia palkitsemistapoja. Aineellisen palkitsemisen perusta on sopimusalakohdaiset palkkausjärjestelmät.

Palkitseminen voidaan jakaa mm. palkkaukseen, henkilöstöetuuksiin ja työelämän laatuun vaikuttaviin tekijöihin, joita ovat mm. työhyvinvoinnin ja osaamisen kehittäminen ja työn mielekkäisyys.

Palkitsemisjärjestelmät vaikuttavat organisaation tuoksellisuuteen ja henkilöstön hyvinvointiin. Erityisesti aineettomalla palkitsemisella, kuten kehittymismahdollisuuksilla, joustavuudella ja palautteella, on vaikutusta työntekijöiden hyvinvointiin ja sitoutumiseen.

Palkitsemisjärjestelmän tavoitteena on saada henkilöstö

- hakeutumaan organisaation kannalta merkityksellisiin, osaamista vastaaviin tehtäviin
- kehittämään työmenetelmiä ja osaamistaan
- parantamaan työsuoritustaan
- työskentelemään tuloksellisesti
- sitoutumaan organisaation tavoitteisiin.

Palkitsemisella voidaan vaikuttaa myös muutosten onnistumiseen ja toimintakulttuurien muutoksiin työpaikoilla.

Kun palkitseminen tukee organisaation tavoitteita ja siihen ollaan tyytyväisiä, voidaan puhua toimivasta ja kannustavasta palkitsemisesta. Palkitsemisjärjestelmää on kuitenkin arvioitava aika ajoin sen toimivuuden kehittämiseksi. Tämä on tärkeää erityisesti työnantajien yhteenliittymistilanteissa.

Palkitsemisjärjestelmän perustan muodostaa OVTES:n sopimusalakohdainen palkkausjärjestelmä.

● Esimiehet palkkausjärjestelmän käyttäjinä

Esimiehillä on merkittävä vastuu palkkausjärjestelmän käytännön toteuttajina mm. tehtäväkuvausten laatimisessa sekä tehtävän vaativuuden ja työsuorituksen arvioinnissa.

Palkkausjärjestelmä on esimiehen työväline toiminnan suuntaamisessa kohti sille asetettuja tavoitteita. Esimiesten pitää pystyä antamaan palautetta sekä hyvin että huonosti tehdystä työstä sekä palkita hyvät työsuoritukset.

Esimiesten tehtävänä on edistää henkilöstön sitoutumista ja motivoitumista, jotka vaikuttavat työn tuloksellisuuteen. Palkkausjärjestelmällä ei voida korjata johtamisjärjestelmän ja hyvän esimiestyön puutteita.

Kehityskeskustelut ovat tärkeitä ja luottamuksellisia tilaisuuksia asettaa yksilön tai tiimin tavoitteita, arvioida niiden toteutumista ja sopia kehittämistoimenpiteistä työsuorituksen ja sen edellytysten parantamiseksi.

Yhtenäiset menettelytavat, avoin tiedottaminen ja esimiesten kouluttaminen palkkausjärjestelmän käyttämiseen edesauttavat sitä, että palkkausjärjestelmää sovelletaan mahdollisimman yhdenmukaisesti. Samalla on mahdollisuus parantaa esimiesten ja työntekijöiden palkkatietämystä.

● **Luottamusmiehet palkkausjärjestelmän osajina**

Luottamusmiesten on tunnettava palkkausjärjestelmä ja tiedettävä, miten sitä sovelletaan. Luottamusmiehen hyvä palkkatietämys edistää luottamuksellisia neuvottelusuhteita ja tukee paikallista neuvottelutoimintaa. Tällöin luottamusmiehen on myös helpompi kertoa omalle jäsenistölleen paikallisesta palkkausjärjestelmästä ja työnantajan noudattamista palkitsemisen periaatteista.

Palkkatietämys

Mitä paremmin henkilöstö tuntee palkkausperusteet, sitä paremmin palkkausjärjestelmä toimii. Palkkatietämystä pidetään yhtenä merkittävänä palkkatyötyväisyyteen vaikuttavana tekijänä. Palkkausjärjestelmien vaikuttavuutta voidaan parantaa lisäämällä henkilöstön palkkatietämystä.

Palkkatietämyksellä tarkoitetaan, että työntekijä tietää,

- mitkä ovat työnantajan tavat palkita
- mitkä ovat palkan määräytymisperusteet
- miten hän itse voi vaikuttaa palkkukseensa.

Palkkatietämyksessä yksilötasolla oleellisia kysymyksiä ovat mm. ymmärtääkö työntekijä:

- miten oman tehtävän vaativuutta arvioidaan
- miten omaa työsuoritusta arvioidaan
- miten omaan palkkatasoonsa voi vaikuttaa
- miten palkankorotuksista päätetään
- mistä palkanosista oma palkka muodostuu.

Palkkauksen avoimuudella ja erityisesti koetulla oikeudenmukaisuudella on yhteys palkkatyötyväisyyteen.

● **Palkkalaskelma**

Työnantajan on annettava työntekijälle palkanmaksun yhteydessä palkkalaskelma ja tarvittaessa tämän pyynnöstä muulloinkin viipymättä palkkatodistus. Laskelmasta ja todistuksesta pitää käydä ilmi työntekijälle maksetun palkan suuruus, palkan määräytymisen perusteet ja palkanpidätys (esim. verot, eläkemaksut) eri tarkoituksiin.

Selkeä palkkalaskelma auttaa työntekijää ymmärtämään, mistä palkka muodostuu. Varsinainen palkka samoin kuin kokonaisansio jakautuu kunta-alalla moneen osaan, työaikakorvaukset mukaan lukien.

Paikallinen palkkapolitiikka ja neuvottelukulttuuri

Virka- ja työehtosopimuksissa määritelty yleiskorotus vaikuttaa koko tehtäväkohtaiseen palkkaan. Sopimuksen allekirjoituspöytäkirjassa on määritelty muut mahdolliset sopimuskauden palkankorotuserät eli järjestelyerät. Järjestelyerän kohdentaminen määritetään aina erikseen joko paikallisesti neuvoteltavaksi tai keskustasolla. Paikallinen järjestelyerä käytetään tehtäväkohtaisiin palkkoihin ja/tai henkilökohtaisiin lisiin allekirjoituspöytäkirjan mukaisesti. Mikäli paikallisesti halutaan poiketa allekirjoituspöytäkirjan määräyksestä, on siitä sovittava pääsopimuksen 13 § mukaisesti.

Virka- ja työehtosopimuksen (OVTES) palkkausta koskevat määräykset muodostavat rungon palkkausjärjestelmälle. Sopimusmääräykset mahdollistavat laajasti myös paikallisten tarpeiden ja erityispiirteiden huomioimisen. Paikallisten palkkauspoliittisten periaatteiden tarkoituksena on luoda paikalliset menettelytavat sekä varmistaa, että palkkausjärjestelmää sovelletaan yhdenmukaisesti koko kunnassa/kuntayhtymässä.

Hyvä palkkapolitiikka tukee strategista henkilöstöjohtamista ja palvelutoimintaa sekä motivoi henkilöstöä.

Käytännössä paikallisessa palkkausjärjestelmässä määritellään mm. tehtäväkohtaisen palkan, henkilökohtaisen lisän, tulospalkkion sekä kertapalkkion ja rekrytointilisän maksamisen periaatteet.

Paikalliseen palkkapolitiikkaan vaikuttaa ratkaisevasti, minkälainen neuvottelukulttuuri eri osapuolten kesken vallitsee.

Hyvään neuvottelukulttuuriin kuuluu mm.

- asioista keskustellaan avoimesti henkilöstön edustajien kanssa ja/tai niiden kesken, joita asia koskee sekä etukäteen että ristiriitoja selvitettäessä
- työnantajan ja henkilöstön edustajien välit ovat hyvät ja luottamukselliset, ja he pyrkivät yhteisymmärrykseen
- työnantaja ja henkilöstön edustajat pitävät säännöllisesti yhteyttä, esimerkiksi säännölliset yhteiset keskustelutilaisuudet ja jatkuvan neuvottelun periaate
- henkilöstö otetaan mukaan laajemminkin ja heidän tietotaitoaan hyödynnetään käytännön toiminnassa
- sopimustekniikka on selkeä molemmin puolisesti
- eri henkilöstöryhmiä kohdallaan tasapuolisesti.

2. OVTES:n mukainen palkan rakenne

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

Palkkausjärjestelmän tavoitteena on edistää toiminnan tuloksellisuutta, motivoida henkilöstöä hyviin työsuorituksiin ja varmistaa kunta-alan palkkojen kilpailukyky.

Palkka on merkittävä henkilöstön motivaatiota kasvattava tekijä. Palkka on yksi keskeinen johtamisen väline, jolla voidaan ohjata henkilöstöä haluttuun toimintaan, asetettujen tavoitteiden suuntaan ja osaltaan näin lisätä tuloksellisuutta. Esimiehen ja henkilöstön on tiedettävä palkan määräytymisen perusteet ja miten palkka paikallisesti muodostuu. Kun palkka on kannustava, se osaltaan motivoi hakeutumiseen kunta-alalle ja työssä pysymiseen, sekä vaikuttaa yksilön halukkuuteen kehittää osaamistaan. Oikeudenmukaiseksi koettu palkkaus lisää luottamusta työnantajan henkilöstöpolitiikkaa kohtaan.

Toimiva palkkausjärjestelmä vaatii tuekseen organisaation johdon ja esimiesten sekä luottamusmiesten sitoutumisen, kouluttamisen ja järjestelmän hallinnan.

Palkkausjärjestelmän on oltava oikeudenmukainen ja avoin. Toimiva palkkausjärjestelmä on sellainen, että henkilöstö ja esimiehet ovat siihen tyytyväisiä ja järjestelmä vaikuttaa myönteisesti organisaation tavoitteisiin.

Hyvä ja toimiva palkkausjärjestelmä:

- tukee organisaation päämääriä ja strategioita sekä auttaa organisaatiota menestymään
- on kiinteä osa johtamista
- edistää toimintatapojen kehittämistä
- palkkarakenteen eri osat ovat loogisessa suhteessa keskenään
- motivoi ja huomioi kaikki opettajaryhmät
- palkan määräytymistä koskevat periaatteet ovat johdonmukaisia, tunnettuja ja hyväksytyjä
- täyttää tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain periaatteet samapalkkaisuudesta.

KT Kuntatyönantajat ja Opetusalan ammattijärjestö OAJ kehittävät OVTES:n palkkausjärjestelmiä koskevia määräyksiä. Paikallistason tehtävänä on luoda ja soveltaa paikallisia tavoitteita palveleva palkkausjärjestelmä.

Paikallista palkkausjärjestelmää pitää säännöllisesti arvioida ja tarvittaessa muuttaa tai uusia. Työnantaja on vastuussa siitä, että palkkausjärjestelmän toimivuutta ja muutostarvetta arvioidaan, joten on suositeltavaa perustaa em. varten paikallinen palkkausryhmä.

Paikallinen palkkausryhmä

- perustetaan tarvittaessa
- koostuu työnantajan ja pääsopijajärjestöjen edustajista
- kehittää, tukee ja seuraa palkkausjärjestelmän toimivuutta

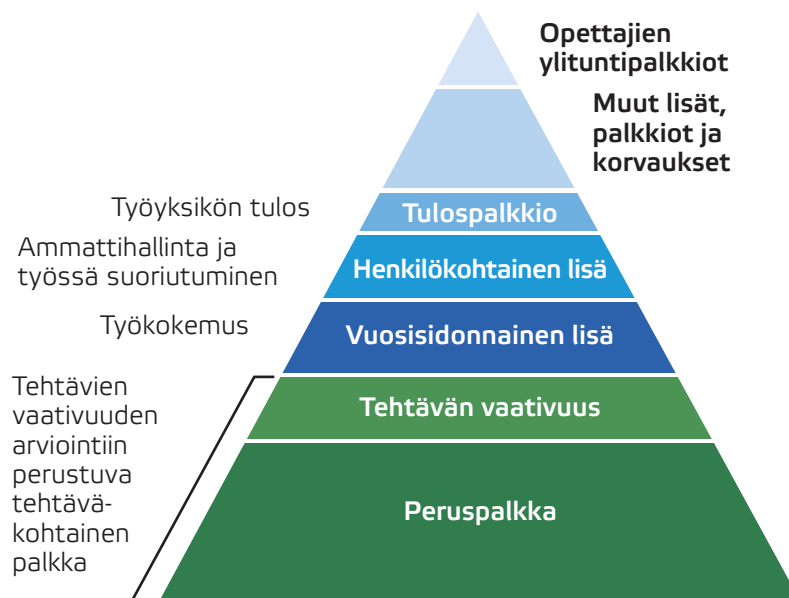
- pyrkii ratkaisemaan mahdollisia paikalliseen palkkausjärjestelmään liittyviä kysymyksiä
- tiedottaa osaltaan palkkausjärjestelmästä.

OVTES:n palkkausjärjestelmän osat

Opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus jakautuu oppilaitosmuodoittain eri osioihin ja liitteisiin. Yleissivistävien koulujen (osion B), ammatillisten oppilaitosten

(osio C), taiteen perusopetuksen ja vapaan sivistystyön (osio F) opetushenkilöstön palkka on perusrakenteeltaan samanlainen. Ammattikorkeakoulujen (osio D) ja ammatillisten aikuiskoulutuskeskusten (osio E) palkan rakenteesta on tarkemmin oppaan luvussa 9.

Opettajien peruspalkat on jaettu hinnoittelutunnuksiin nimikkeen ja suoritetun tutkintotason mukaan. Pätevän opettajan tehtäväkohtainen palkka on vähintään peruspalkan tai palkka-asteikon alarajan suuruinen. Ammatil-



listien oppilaitosten, taiteen perusopetuksen ja vapaan sivistystyön opetustehtävissä palkkaa voidaan alentaa 6 - 20 % (epäpätevyysalennus), jos opettajalta puuttuu opetustoimen kelpoisuusvaatimuksen mukainen opettajan pätevyys. Tällöin tehtäväkohtainen palkka voi jäädä alle peruspalkan (osio A, 8 §). Peruskoulussa ja lukiossa epäpätevyys on jo huomioitu hinnoittelutunnusten palkoissa (B osio).

Jos viran/tehtävän kelpoisuusvaatimuksissa edellytetään opettajankoulutusta ja viran/tehtävän velvollisuuksiin kuuluu opettaminen eikä palkkaluokittelussa ole tehtävään sopivaa palkkaryhmää (palkkaluokittelun ulkopuolinen), toimivaltainen viranomainen päättää peruspalkan/palkan sen hinnoittelukohtaan mukaan, johon hänet voidaan tehtäviensä kautta nimikkeensä perusteella rinnastaa (osio A 6 §).

Tehtäväkohtaisen palkan tulee perustua opettajan tehtävän vaativuuden arviointiin. Tehtävien vaativuuden arvioinnista on kerrottu oppaan tehtäväkohtaisen palkan luvussa III ja vuosisidonnaisesta lisästä oppaan luvussa 4 sekä henkilökohtaisesta lisästä luvussa 5.

Tehtäväkohtaisen palkan ja henkilökohtaisen lisän lisäksi opetusalan henkilöstön varsinaiseen palkkaan (osio A 21 §) kuuluvat:

- koulu- ja oppilaitoskohtainen lisätehtävä
- taide- ja taitoaineiden korvaus sekä
- virkaehtosopimusmuutoksista johtuvat lisät (siirtymäkauden lisä ja henkilökohtainen palkanlisä)

- sekä KVTES:ssä määritellyt (II luku 16 §) palkkiot: kielilisiä, rekrytointilisiä sekä luottamusmieskorvaus ja työsuojeluvaltuutetun korvaus
- syrjäseutulisiä
- yleissivistävän koulun kehitysaluelisiä.

Koulu- ja oppilaitoskohtainen lisätehtävä ja taide- ja taitoaineiden korvaus on yleissivistävissä kouluissa maksettavia korvauksia (osio B 19 §, liite 1 23 §). Palkkausjärjestelmän käyttöönoton yhteydessä syntyneet siirtymäkauden lisä ja henkilökohtainen palkanlisä poistuvat tehtäväkohtaisessa palkassa tapahtuvia muutoksia vastaavasti tai jos viranhaltija siirtyy muuhun virkaan tai jos lisän perusteena ollut tehtävä poistuu. Syrjäseutulisen ja yleissivistävän koulun kehitysaluelisiä voidaan vielä maksaa vanhojen määräysten perusteella, mutta kummankin lisän myöntäminen on lopetettu.

Lisäksi opettajalle maksetaan muita lukuvuosittain vahvistettavia korvauksia, kuten ylituntipalkkioita ja erikseen OVTES:ssä sovittuja esimiehen määräämiä erityistehtäviä. Ylituntipalkkioperuste määräytyy opettajan tehtäväkohtaisen palkan, kalleusluokan ja opetusvelvollisuuden perusteella (osio A 26 §).

Tulospalkkiosta, kertapalkkiosta ja rekrytointilisästä kerrotaan luvussa 6 - 8.

3. Tehtäväkohtainen palkka

Tehtäväkohtainen palkka perustuu tehtävien vaativuuden arviointiin (TVA). Tehtävän vaativuuden arvioinnin tavoitteena on, että samaan hinnoittelutunnukseen kuuluvat tehtäväkohtaiset palkat ovat tehtävien vaativuuden edellyttämässä suhteessa toisiinsa. Tehtäväkohtaisen palkan tasoon vaikuttavat tehtävien vaativuuden lisäksi muun muassa paikkakunnan ja asianomaisen ammattialan yleinen palkkataso sekä työnantajan noudattamat palkkapoliittiset periaatteet.

Tehtävän vaativuutta arvioitaessa huomioidaan sopimuksen mukaiset vaativuustekijät (osio A 6 § soveltamisoheje). Jotta tehtävän vaativuutta voidaan arvioida, on laadittava opettajien tehtäväkuvat.

Tehtäväkuvien laatimisesta on ohjeistusta myös KVTES-oppaassa s. 17.

Tehtäväkuva

Ennen kuin tehtävän vaativuutta voidaan arvioida, on pystyttävä hahmottamaan kokonaiskuva opettajan tai rehtorin keskeisistä tehtävistä. Tehtäväkuvassa on käytävä ilmi tehtävän tarkoitus ja siihen kuuluvat olennaiset tehtäväkokonaisuudet. Kysymys ei ole henkilökohtaisesta tehtäväluettelosta eikä luettelosta kaikista mahdollisista tehtävistä vaan siitä, mitä keneltä tahansa kyseistä työtä suorittavalta kohtuudella edellytetään. Ilman tehtäväkuvauksia tehtävien vaativuuksien keskinäinen vertailtavuus on vaikeaa ja objektiivisuus vaarantuu.

Samantyyppistä työtä tekeville opettajaryhmille voidaan laatia yhteinen tehtäväkuva, jolloin on kyse malli-

tehtäväkuvasta. Mallitehtäväkuvaukset voidaan tehdä hinnoittelutunnuksittain tai ammattiryhmittäin perustehtäväkuvaksi, joten niissä ei ole erityisiä vaativuustekijöitä. Opettajan tehtäväkuvaa verrataan mallitehtäväkuvaa ja täydennetään tarvittaessa.

Mallitehtäväkuvauksen ei tarvitse olla tietyn todellisen työn kuvaus, vaan esimerkiksi luettelo sellaisista työn piirteistä, jotka ovat yhteisiä jokaiselle kyseistä työtä tekeväälle. Tehtäväkuvauksen on oltava siinä määrin lyhyt ja yleinen, että sen ajan tasalla pitäminen on helppoa, jos työnkuva muuttuu. Tällöin tehtäväkuvaa ei tarvitsisi muuttaa kuin vasta silloin, kun työssä tapahtuvat muutokset ovat olennaisia.

Tehtäväkuvaukset valmistellaan yhteistyössä työnantajan edustajan ja asianomaisen viranhaltijan kanssa tai mallitehtäväkuvassa, asianomaisen ammattiryhmän edustajan kanssa. Tehtäväkuvaukset käydään läpi asianomaisen henkilön kanssa esimerkiksi kehityskeskustelun yhteydessä. Työnantajan vahvistamasta tehtäväkuvasta annetaan kopio asianomaiselle viranhaltijalle hänen pyynnöstään.

Tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmä

Tehtävän vaativuuden arviointi liittyy yhden palkanosan, tehtäväkohtaisen palkan määrittämiseen. Tehtäväkohtaisen palkan mahdollisimman objektiivinen määrittäminen tehtävän vaativuuden mukaan vaikuttaa siihen, koetaanko palkkaus oikeudenmukaiseksi. Jos tehtäväkohtaisen palkan koetaan olevan väärässä suhteessa

työn vaativuuteen, eivät myöskään henkilökohtainen lisä tai tulospalkkio välttämättä toimi kannustavasti odotetulla tavalla.

Töiden ja tehtävien objektiivinen arviointi edellyttää järjestelmällistä tehtävän vaativuuden arviointia. Arviointi ja sitä vastaavat tehtäväkohtaiset palkat tulee määrittää ilman, että ajatellaan tehtäviä hoitavia henkilöitä. Arvioinnissa ei ole tarkoitus vertailla eri opettajaryhmiä keskenään vaan arviointi tehdään hinnoittelutunnuksittain tai ammattiryhmittäin. Arvioinnin pohjalla on opettajan tehtäväkuvaus.

Opettajan tehtävän vaativuuden arviointi perustuu neljään vaativuustekijään eli näkökulmaan (ks. KVTES-opas s. 23):

1. työn edellyttämä osaaminen eli työn edellyttämät tiedot, taidot ja itsenäinen harkinta
2. työn vaikutukset ja vastuu, mm. johtaminen ja vaikutukset toimintaedellytyksiin
3. työn edellyttämät yhteistyötaidot eli vuorovaikutus- ja ihmissuhdetaidot sekä
4. työolosuhteet

Tehtävän vaativuuden arvioinnissa verrataan opettajan tehtävänkuvaava paikallisesti määriteltyihin vaativuustekijöihin. Tehtävän vaativuuden arvioinnissa pyritään tehtävän kokonaisarviointiin. Edellä mainitut vaativuustekijät ovat tehtävän vaativuutta kuvaavia osatekijöitä, joiden perusteella arvioinnissa pyritään saamaan kokonaiskuva tehtävän vaativuudesta. Kokonaisarvioinnissa työtä tarkastellaan kokonaisuutena. Sitä verrataan etukäteen määrättyyn kohteeseen esim. vertaamalla

kutakin työtä toiseen (ns. parivertailu) ja saattamalla työt näin keskenään arvojärjestykseen (ns. tehtävävertailujärjestelmä).

Työn edellyttämää osaamista arvioitaessa tulee tehdä esimerkiksi kysymys, edellyttääkö kyseessä oleva tehtävä muita laajempaa ja syvempää osaamista tai jatkuvaa uuden tiedon hankintaa. Taitojen osalta arvioidaan myös vaadittavaa erityisosaamista sekä kokonaisuusien hallintaa. Osaamisella onkin suuri painoarvo. Työn edellyttämien taitojen vaativuuteen vaikuttaa myös se, missä määrin työ edellyttää laaja-alaista useiden eri tehtäväalueiden hallintaa.

Työn vaikutuksissa ja vastuissa on arvioitava, miten laajaa ja pysyvää vaikutusta tehtävällä on oppilaiden ja opiskelijoiden sekä työyhteisön fyysisiin, psyykkisiin, sosiaalisiin ja taloudellisiin olosuhteisiin. Tehtävän vaikutukset ja vastuut ilmenevät selkeimmin työyhteisön johtamis- ja esimiestyössä sekä erilaisissa asiantuntijarooleissa, joissa työhön kuuluu velvollisuus huolehtia työyhteisön toimintaedellytyksistä.

Opettajan työ vaatii monentasoisia yhteistyötaitoja niin oppilas/opiskelijasuhteessa kuin työyhteisöissäkin.

Arvioitaessa tehtävän edellyttämiä vaativuustekijöitä on muistettava, että arviointi tapahtuu opettajaryhmän sisällä eikä arvioinnissa huomioida vaatimusta verrattuna muihin työntekijäryhmiin tai henkilön työssasuorituksista.

Neljän varsinaisen vaativuustekijän lisäksi arvioinnissa voidaan ottaa huomioon:

- koulutus
- lisätehtävä ja – vastuu
- esimiesasema

(ks. KVTES-opas s. 27)

Opetushenkilöstöä koskevan kelpoisuusasetuksen (986/1998) vaatimukset ovat lähtökohta opettajalta vaadittavaan koulutukseen. Jos kuitenkin tehtävä edellyttää erikoistumiskoulutusta tai ammatillista jatkokoulutusta, tämä on yleensä osoitus siitä, että myös tehtävä on vaativampi. Tämä voidaan huomioida tehtävän vaativuuden arvioinnin yhteydessä. Opettajan hankkima lisäkoulutus ei suoraan ole peruste korkeampaan tehtäväkohtaiseen palkkaan, mutta sen myötä hänelle voidaan määrätä vaativampia tehtäviä, joka voi vaikuttaa myös tehtäväkohtaiseen palkkaan sitä korottamalla.

Viranhaltijalle voidaan määrätä hänen tavanomaisten tehtäviensä lisäksi lisätehtäviä ja –vastuita, mikä osaltaan vaikuttaa tehtävien vaativuuteen ja sitä kautta tehtäväkohtaiseen palkkaan. Tällainen lisätehtävä voi olla esim. jonkin ryhmän vetovastuu. Kyseinen tehtävä voi vaikuttaa tehtäväkohtaiseen palkkaan, jos työ myös kokonaisuutena lisää henkilön kokonaistehtävän vaativuutta.

Esimiesasema on opettajan tehtävän vaativuutta lisäävä tekijä ja esimiesasemassa olevan opettajan tehtäväkohtainen palkka pitää pääsääntöisesti olla korkeampi kuin hänen alaisensa, jollei poikkeamiseen ole perustel-

tua syytä. Tällainen syy voi olla esimerkiksi erot ylittuneissa tai työaikajärjestelmässä. Vaikka tehtäväkohtainen palkka esimiehellä on alaisensa palkkaa korkeampi, kokonaispalkka voi kuitenkin muodostua erilaiseksi työaikamääräysten vuoksi.

Jos esimiestehtävien vaativuutta ei huomioida riittävästi jo hinnoittelussa, voidaan esimiestehtävien vaativuus ottaa huomioon varsinaisissa vaativuustekijöissä (vaikutukset ja vastuut). Johto- tai esimiestehtävissä toimivan tehtäväkohtaista palkkaa harkittaessa on huomioitava:

- johdettavan yksikön koko
- vastuualueen tai johdettavan yksikön palvelutarjonnan laajuus ja moninaisuus
- yhteistyövaatimukset muiden hallinnonalojen palveluiden tuottajien kanssa
- esimiestyön merkitys toiminnan tuloksellisuudessa ja toimintaedellytysten luomisessa
- tehtävään liittyvän harkinnan ja päätöksenteon vaativuus.

Se, että samaan hinnoittelutunnukseen kuuluvien tehtävien vaativuusvertailussa ei löydy olennaisia vaativuuseroja, ei merkitse sitä, että käytetään automaattisesti hinnoittelutunnuksen peruspalkkaa. Työnjako on voitu tehdä siten, että kaikille kyseiseen hinnoittelutunnukseen kuuluville on määrätty vaativampia ja vähemmän vaativia tehtäviä, kokonaisvaikutuksen ollessa suunnilleen sama. Tällöin kaikkien tehtäväkohtaisten palkkojen pitäisi olla suunnilleen samalla tasolla ja taso voi ylittää peruspalkan.

Tehtävän vaativuuden arvioinnin suorittaminen

Opettajalle laaditaan kirjallinen tehtäväkuvaus, jonka perusteella arvioidaan tehtävän vaativuus. Tämän mukaan määräytyy tehtäväkohtainen palkka.

Vaativuustekijöiden pohjalta tehdään arviointijärjestelmä, jonka perusteella tehtävien vaativuuden arviointi suoritetaan.

Tehtäväkohtainen palkka määritellään kokonaisarvioinnin perusteella (OVTES A 6 § kohta 4). Kokonaisarviointi perustuu:

- kirjalliseen tehtävän vaativuuden arviointia varten tehtyyn tehtäväkuvaukseen
- vaativuustekijöihin
- tehtävän vaativuuden arvioinnissa huomioon otettaviin seikkoihin (koulutus, lisätehtävä- ja vastuu, esimiesasema)
- arviointijärjestelmään.

Arviointi suoritetaan mahdollisimman yhteismitallisesti ja yhdenmukaisin perustein.

Katso tekstiä tehtävän vaativuuden arvioinnin suorittamisesta myös KVTES-oppaan sivulta 28.

Oleellinen muutos tehtävässä (OVTES osio A 7§)

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 tarkistamisajankohdat ovat:

- tehtävien muutosajankohdasta lukien, jos uusi tehtäväkohtainen palkka on korkeampi tai
- kahdeksan viikon kuluttua tehtävien muutoksesta, jos uusi tehtäväkohtainen palkka on alempi,
- tehtävien muutosajankohdasta lukien, jos viranhaltija hakeutuu omasta pyynnöstään vähemmän vaativaan tehtävään tai toisiin tehtäviin siirtymistä on tarjottu lomautuksen vaihtoehtona,
- toiseen virkaan siirtymishetki.

Vuosilomasijaisuuksissa tehtäväkohtaista palkkaa ei alenneta, ja tehtäväkohtaisen palkkaa korottaminen koskee vain vähintään kaksi viikkoa kestäviä yhdenjaksoisia sijaisuuksia, jolloin tarkistamisajankohta on sijaisuuden alkaminen

Työnantajan tulisi pyrkiä ennen työvuoden alkua suunnittelemaan opettajan työ etukäteen koko lukuvuodelle.

Tehtävien olennaisesta muutoksesta tarkemmin ks. KVTES-opas s. 39.

TVA-järjestelmän uudelleenarviointi ja muuttaminen

TVA-järjestelmän toimivuutta on hyvä arvioida säännöllisesti. Kunnissa ja kuntayhtymissä TVA-järjestelmät ovat olleet käytössä useamman vuoden ja kokemuksia järjestelmän toimivuudesta on olemassa. Mikäli järjestelmässä havaitaan kehittämistarpeita, voidaan sitä uudistaa. Tyypillisiä syitä uudistamiselle ovat mm. vaatuvuustekijöiden irrallisuus tai kokonaisarvioinnin puute.

Ennen uuden järjestelmän käyttöönottoa tai sitä muutettaessa asiasta neuvotellaan niiden luottamusmiesten kanssa, joiden edustamiin opettajiin järjestelmää sovelletaan. Arviointijärjestelmästä päättää viime kädessä työnantaja.

Tehtäväkohtainen palkka muodostuu peruspalkasta ja tehtävien vaativuuden arvioinnin perusteella mahdollisesti maksettavasta osuudesta. Usein tästä tehtävien vaativuuden arvioinnin perusteella maksettavasta osuudesta käytetään käsitteitä TVA-lisä tai TVA-hinta. Käsitteet saattavat olla tarpeellisia järjestelmän apuvälineitä, mutta sopimuksessa tällaisia käsitteitä ei ole. Erilliset lisät tai hintalaput voivat jäykistää järjestelmää ja siten estää palkkausjärjestelmän joustavan käytön, kuten uusien elementtien sisällyttämisen järjestelmään tai vanhoista luopumisen. Kaikilla arvioinnin perusteella yhtä vaativaa tehtävää tekevillä on sama tehtäväkohtainen palkka.

KVTES-oppaassa on tarkemmin tehtävien arviointijärjestelmän rakentamisesta sivulla 32 ja arviointijärjestelmän kehittämistyöstä sivulla 35.

Määräaikaisen opettajan tehtäväkohtainen palkka

Määräaikaisten opettajien palkka määräytyy samoin perustein kuin toistaiseksi otettujen opettajien palkka.

Määräaikaiset opettajat toimivat opetustehtävissä sijaisuuksien lisäksi mm. määräaikaisina viranhaltijoita tai määräaikaisina tuntiopettajina. Kunnallisen viranhaltijalain 3 §:n 2 momentissa määritellään, milloin henkilö voidaan ottaa määräaikaiseen virkasuhteeseen.

Työsopimuslakiin ei sisälly luetteloa määräaikaisen työsopimuksen perusteista, lain perusteluissa on kuitenkin mainittu, että määräaikaisen työsopimuksen perusteena voi olla työn luonne; sijaisuus tai harjoittelu tai muu näihin rinnastettava syy sekä muu yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä peruste.

Yleissivistävän koulutuksen opettajilla (B osio) opettajan kelpoisuus määrittää hinnoittelutunnuksen eli peruspalkan. Muiden liitteiden opettajilla (pois lukien D ja E osiot) käytetään tutkinnon mukaista hinnoittelutunnusta ja mahdollinen epäpätevyysalennus tehdään A osion 8 §:n määräysten perusteella.



TVA-järjestelmän arviointi- ja uudistamisprosessi

Työnantaja perustaa työryhmän tai päättää, että käytetään olemassa olevaa palkkausjärjestelmää kehittävää tai vastaavaa työryhmää. Prosessi voi edetä esimerkiksi seuraavasti:

1. **Nykytilan arviointi:** Arvioidaan käytössä olevan palkkausjärjestelmän vahvuudet ja heikkoudet sekä verrataan järjestelmää sopimusmääräysten mukaisiin kriteereihin.
2. **Tavoitteiden asettelu:** Määritellään tavoitteet palkkausjärjestelmän kehittämiseksi nykytilan arvioinnin perusteella sekä niistä johdettavat TVA-järjestelmän yleiset periaatteet ja perusteet.
3. **Viralliset neuvottelut:** Ennen uuden arviointi järjestelmän käyttöönottoa tai arviointijärjestelmän muuttamista TVA-järjestelmän yleisistä periaatteista ja perusteista neuvotellaan sen/niiden luottamusmiesten kanssa, joiden edustamiin viranhaltijoihin arviointijärjestelmää tullaan soveltamaan. Neuvotteluista laaditaan pöytäkirja, johon kirjataan TVA-järjestelmän käyttöönotto, seuranta ja seuraava arviointi ajankohta (ks. KVTES-opas s. 69).
4. **Käytettävän järjestelmän periaatteet ja perusteet:** Työnantaja päättää käytettävän TVA-järjestelmän periaatteista ja perusteista ottaen huomioon neuvottelujen tulokset. Työnantaja ratkaisee käytettävän järjestelmän, vaikka neuvotteluissa ei olisi saavutettu yksimielisyyttä.
5. **Dokumentointi:** Selostus arviointijärjestelmästä dokumentoidaan kirjallisesti tai sähköisesti.
6. **Tiedotus:** Tiedotetaan työnantajan päättämällä tavalla henkilöstölle, joita uudistus koskee.
7. **Koulutus:** Koulutetaan ne esimiehet, jotka käyvät kehityskeskusteluita ja/tai tekevät palkkauspäätöksiä sekä palkanlaskennan henkilöstö viemään päätökset käytäntöön.
8. **Käyttöönotto:**
 - esimies käy ao. henkilön kanssa kehitys keskustelut, joissa tarvittaessa tarkistetaan opettajan tehtäväkuvaus ja käydään läpi tehtävän vaativuuden arviointi
 - esimies tekee sityksen toimivaltaiselle viranomaiselle uusista tehtäväkohtaisista palkoista niissä tapauksissa, joissa tehtäväkohtaista palkkaa tulisi tarkistaa
 - toimivaltainen viranomainen vahvistaa uudet tehtäväkohtaiset palkat (tehtävä ratkaisu ei ole muutoksenhakuelpöinen päätös)

4. Vuosisidonnainen lisä

Vuosisidonnaiseen lisään oikeuttavaan palvelusaikaan luetaan aika, jonka viranhaltija on 18 vuotta täytettyään ollut päätoimiseksi katsottavassa palvelussuhteessa

- a) opettaja- tai rehtoripalvelu kotimaisella tai ulkomaisella työnantajalla
- b) palvelu muussa työssä, josta on olennaista hyötyä nykyisen viran hoidossa
- c) yritystoiminta muussa kuin virka-/työsuhteisessa tehtävässä, josta on olennaista hyötyä nykyisissä tehtävissä, enintään 5 vuotta (1.2.2013 alkaen).

Edellä mainitut kriteerit täyttää päätoimisen rehtorin, päätoimisen opettajan ja päätoimisen tuntiopettajan työ. Oppilaanohjaajan tehtävät katsotaan tätä määräystä sovellettaessa opettajapalveluksi.

Paikallinen työnantaja arvioi, onko muusta työstä kuin opettajan ja rehtorin työstä olennaista hyötyä nykyisen viran hoidossa. Mikäli muun työnantajan palvelusta katsotaan olevan olennaista hyötyä, se luetaan vuosisidonnaiseen lisään oikeuttavaksi ajaksi. Olennaisen hyödyn arviointiin liittyy harkintaa ja se ratkaistaan tapauskohtaisesti. Samankaltaisissa tapauksissa noudatetaan yhtenäistä käytäntöä. Arvioinnissa kiinnitetään huomiota siihen, onko ammattitaito näissä tehtävissä lisääntynyt ja onko ammattitaidon lisääntymisestä olennaista hyötyä nykyisissä tehtävissä. Lisäksi hyödyn arvioinnissa kiinnitetään huomiota muun muassa aikaisempien ja nykyisten tehtävien vaativuustasoon, tehtävien luonteeseen ja tavoitteisiin sekä laatuun ja sisältöön. Kunnallinen muu kuin opettajana palveltu aika ei auto-

maattisesti kerrytä vuosisidonnaiseen lisään oikeuttavaa aikaa. Se otetaan huomioon samalla tavoin kuin edellä todettu muun työnantajan palvelu.

Päätoimisen yrittäjyyden osalta paikallinen työntekijä arvioi (1.2.2013 alkaen), onko yritystoiminnasta olennaista hyötyä nykyisen viran hoidossa. Yrittäjän työstä voidaan lukea vuosisidonnaiseen lisään oikeuttavaa aikaa enintään viisi vuotta. Pelkkä omistussuhde tai osakkuus ei riitä.

Vuosisidonnaisen lisän vaikutus palkkaan

Vuosisidonnaisen lisän vaikutus palkkaan lasketaan virkanimikkeen hinnoittelutunnuksen mukaisesta peruspalkasta tai palkka-asteikon alarajasta kertomalla se palveluajan mukaan määräytyvän prosentin mukaisilla kertoimilla (esimerkiksi 5 % = 1.05) pyöristämättä tuloa välissä. Pyöristys täysiin sentteihin tehdään vasta loppupalkassa. Laskenta tehdään korkoa korolle periaatteella.

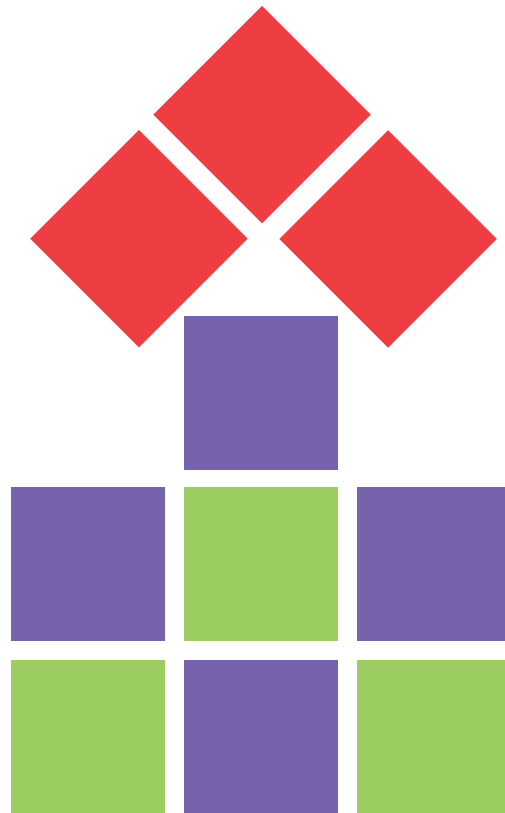
Jos opettajan peruspalkasta on tehty epäpätevyyden alennus, vuosisidonnainen lisä lasketaan alennetusta peruspalkasta. Osa-aikaisesti virkaa hoitavan vuosisidonnainen lisä lasketaan osa-aikapalkasta. Peruspalkkaa korkeampi tehtäväkohtainen palkka ei vaikuta vuosisidonnaiseen lisään. Tehtävien vaativuuslisää ei siis koskaan oteta huomioon laskettaessa vuosisidonnaisen lisän vaikutusta palkkaan.

Vuosisidonnaiseen lisään oikeuttava aika ja prosentit määräytyvät OVTES:n liitteiden mukaisesti. Jos päätoimiselle tuntiopettajalle lasketaan painotettu palkka, lasketaan vuosisidonnainen lisä painotetusta peruspalkasta sen liitteen mukaisesti, jossa opettajalla on eniten tunteja. Mikäli tunteja on yhtä paljon, sovelletaan opettajan kannalta edullisempaa määräystä.

Hakeminen

Vuosisidonnaista lisää on haettava kirjallisesti kahden vuoden kuluessa siitä, kun oikeus lisään on syntynyt. Jos hakemus on esitetty myöhemmin, ei lisää myönnetä takautuvasti vuotta aikaisemmalta ajalta.

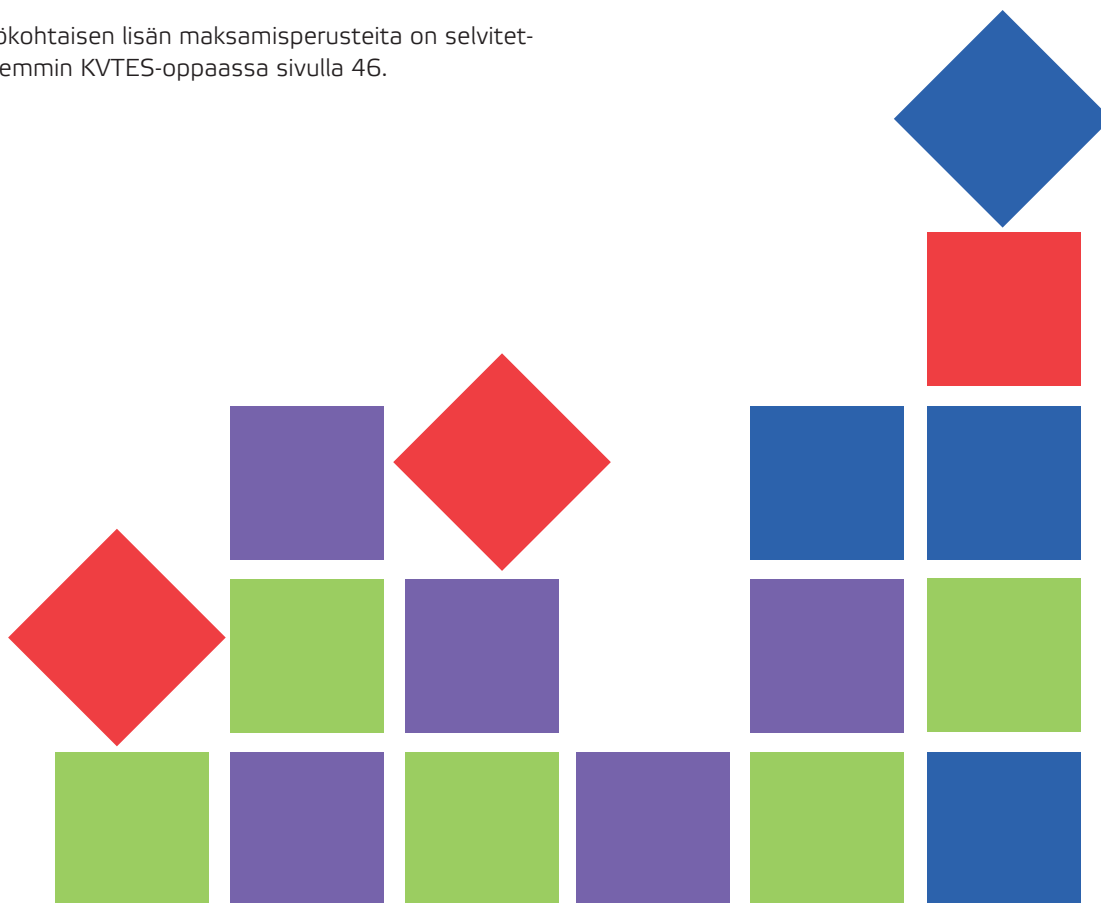
Kunta tai kuntayhtymä voi päättää, että vuosisidonnainen lisä myönnetään ilman hakemusta, jos opettajalle on jo aikaisemmin myönnetty kyseisessä organisaatiossa vuosisidonnainen lisä. Oikeus vuosisidonnaiseen lisään alkaa seuraavan kuukauden alusta, jona palvelusaika on täyttynyt.



5. Henkilökohtainen lisä

Viranhaltijalle voidaan maksaa varsinaiseen palkkaan kuuluvaa henkilökohtaista lisää viranhaltijan työsuorituksen arvioinnin perusteella, siten kuin KVTES:n palkkausluvun 11 §:ssä on määrätty.

Henkilökohtaisen lisän maksamisperusteita on selvitetty tarkemmin KVTES-oppaassa sivulla 46.



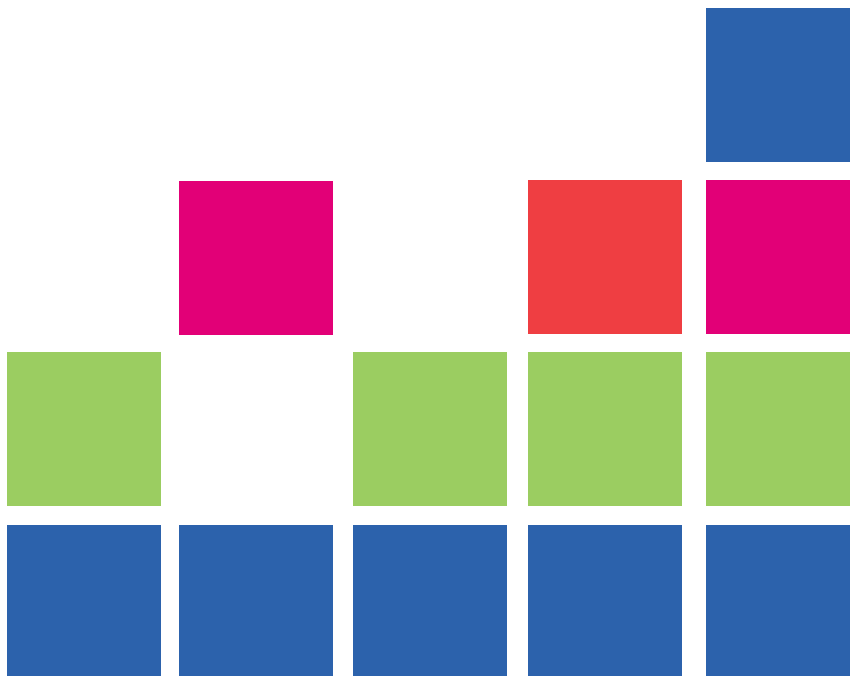
6. Tulospalkkio

Opettajalle voidaan maksaa tulospalkkiota, joka perustuu työnantajan tuloksellisuuden parantamiseksi asetettujen tavoitteiden todettuun saavuttamiseen. Tulospalkkioiden maksamisessa noudatetaan KVTES:n määräyksiä (KVTES 2012 - 2013 luku II 13 §).

Tulospalkkiojärjestelmän piiriin kuuluvalle opettajalle maksetaan jälkikäteen seurantajaksolta ennakolta vahvistettujen perusteiden mukainen erillinen euromääräinen tulospalkkio. Vuosilomaa ja äitiysvapaata lukuun ottamatta tulospalkkion seurantajaksoon kohdistuva

virantoimituksen tai työnteon keskeytysaika vähentää vastaavassa suhteessa tulospalkkion määrää, jollei asianomainen viranomainen päättä toisin.

Tulospalkkio ei ole varsinaista palkkaa ja se maksetaan erillään varsinaisesta kuukausipalkasta.



7. Kertapalkkio

Opettajalle voidaan maksaa kertapalkkio mikäli kunnan tai kuntayhtymän asianomainen viranomainen harkitsee sen suorittamisen perustelluksi (KVTES 2012 - 2013 luku II 14 §). Kertapalkkiota voidaan käyttää esimerkiksi silloin, kun työnantaja haluaa palkita yksilöä tai ryhmää. Kunnan tai kuntayhtymän toimivaltainen viranomainen päättää kertapalkkioiden suuruudesta.

Kertapalkkio voidaan maksaa viranhaltijoille tai työntekijöille myös muusta erityisestä syystä, mikäli asianomainen viranomainen harkitsee sen perustelluksi.

Erityisenä syynä voi olla esimerkiksi opettajan osallistuminen toimielimen kokoukseen toimivaltaisen viranomaisen määräyksen nojalla. Kertapalkkiota ei makseta sellaiselle viranhaltijalle tai työntekijälle, joka saa kokouksen ajalta lisä-, yli-, iltai-, yö- tai sunnuntaikorvauksen tai eri palkan tai palkkion kokouksessa suoritettavasta tehtävästä.

Mikäli kertapalkkiota käytetään kunnassa tai kuntayhtymässä yleisesti, on sen maksamisperusteet tarkoituksemukaista selvittää yhteisesti henkilöstön kanssa.



8. Rekrytointilisä

Viranhaltijalle tai työntekijälle voidaan maksaa rekrytointilisää, mikäli kunnan tai kuntayhtymän asianomainen viranomainen harkitsee lisän suorittamisen perustelluksi (KVTES 2012 - 2013 luku II 15 §). Rekrytointilisän maksamisperusteet ja voimassaolo tulee kirjoittaa lisän myöntämistä koskevaan päätökseen.

Rekrytointilisän perusteluna voi olla muun muassa henkilöstön saatavuuteen liittyvät ongelmat. Rekrytointilisä on luonteensa vuoksi pääsääntöisesti määräaikainen.

Mikäli työnantaja käyttää yleisesti rekrytointilisää, selvitetään lisän maksamisperusteet henkilöstön edustajien kanssa, kuten kertapalkkioidenkin kohdalla. Rekrytointilisä on varsinaista palkkaa.



9. Ammattikorkeakoulut ja ammatilliset aikuiskoulutuskeskukset

Kunnallisissa ammattikorkeakouluissa ja ammatillisissa aikuiskoulutuskeskuksissa noudatetaan pääosin oppaassa esiteltyä OVTES:n palkkausjärjestelmää. D ja E osion palkkausmääräykset poikkeavat kuitenkin OVTES:n muita oppilaitoksia koskevasta palkkausjärjestelmästä. Erot johtuvat ammattikorkeakouluihin ja ammatillisiin aikuiskoulutuskeskuksiin sovitusta palkan perusteita koskevista määräyksistä. Itse periaate on kuitenkin samankaltainen: viranhaltijan tai työntekijän palkkaa arvioitaessa huomioidaan sekä tehtävä että henkilö siten, että vaikuttavina tekijöinä ovat opettajan työtehtävät, ammattitaito sekä työsuoritus. Olennainen ero on se, että tehtäväkohtaista palkkaa ei määritellä erikseen.

Arviointi suoritetaan käyttäen seuraavia kolmea perustekijää: työtehtäviä, ammattitaitoa sekä työsuoritusta. Kunkin perustekijän osalta arviointijärjestelmässä painottuvat kriteerit sen mukaan, mitkä tekijät ovat tärkeimpiä kyseisessä tehtävässä. Alla esitettävät kriteerit ovat esimerkkejä siitä, mitä kullakin tekijällä tarkoitetaan.

● Työtehtävät

Työtehtäviä voidaan arvioida muun muassa sen perusteella, miten vaativia, laajoja tai monipuolisia työtehtävät ovat, kuuluuko niihin esimerkiksi perustehtävästä poikkeavaa erityisosaamista, vastuuta, päätöksentekoa,

esimiestehtäviä tai työolosuhteita (vrt. KVTES-opas).

Esimiestehtäviä arvioitaessa vaikuttaa johdettavan yksikön koko sekä vastuun ja toimialueen laajuus.

● Ammattitaito

Ammattitaitoa tarkastellaan suhteessa tehtävässä edellytettävään perustasoon. Ammattitaidossa arvioidaan sekä ammatillista osaamista että ammatillisia valmiuksia.

Ammatillisessa osaamisessa perustason ylittävinä tekijöinä arvioidaan esimerkiksi erityistä taitoa suoriutua työhön liittyvistä työmenetelmä ja työskentelytapaa koskevista valintatilanteista, monitaitoisuutta tai erityisosaamista jollakin työssä edellytetyllä osa-alueella sekä työelämysuhteiden ylläpito- ja projektinhallintakykyä. Työntekijän ammattitaidon tasoa nostava lisä-, täydennys- tai jatkokoulutus on tällainen tekijä silloin, kun se ylittää tehtävässä vaadittavan perustason ja lisää työntekijän osaamista hänelle kuuluvissa työtehtävissä.

Osaaminen voi näkyä palveluvuosissa jo huomioidun työkokemuksen lisäksi esimerkiksi yrittäjän hankkimassa työkokemuksessa, jolla on merkittävä vaikutus ammattitaidon lisääntymiseen.

Ammatillisina valmiuksina arvioidaan esimerkiksi sitoutumista ammattikorkeakoulussa valittuun strategiaan ja toimintatapoihin, luotettavuutta, joustavuutta, yhteistyökykyä, sosiaalisia taitoja, kirjallista tai suullista kommunikaatiotaitoa, esimies- ja alaistaitoja, aloitteellisuutta, työn kehittämis- ja työssäkehittämiskykyä, organisointikykyä, kykyä itsenäiseen työskentelyyn ja ongelmanratkaisuun, luovuutta sekä halukkuutta uusien tietojen ja taitojen hankintaan ja soveltamiseen.

● Työsuoritus

Työsuoritusta tarkastellaan esimerkiksi suhteessa vaadittavaan suoritukseen perustasoon sekä ammattikorkeakoulun tavoitteiden ja tehtävien perusteella opettajalle ennalta asetettuihin suoritustavoitteisiin. Työsuorituksen arvioinnin tarkoituksena on arvioida, miten työntekijä käyttää ammattitaitoaan ja ammatillisia valmiuksiaan työn tuloksen aikaan saamiseen. Suoritustasoa arvioidaan työtehtävistä ja ammatin ominaispiirteistä riippuen esimerkiksi tehokkuutena, työlle asetettujen laadullisten tai määrällisten taikka muiden tavoitteiden saavuttamisena.

Palkkausjärjestelmän toimivuuden ja sille asetettujen tavoitteiden saavuttamisen kannalta on olennaista, että arviointi on motivoiva, objektiivinen, selkeä ja oikeudenmukainen. Motivoinnin kannalta on myös olennaista, että arvioitavat tekijät, kriteerit ja painotukset ovat etukäteen kaikkien tiedossa, jotta työntekijä voi vaikuttaa omalla toiminnallaan työsuoritukseensa ja palkkaansa.

● Palveluvuosien vaikutus palkkaan

D ja E osion opetushenkilöstön palveluvuodet määräytyvät ja niiden hakemiseen sovelletaan OVTES:n A osion määräyksiä, katso tarkemmin oppaan 4 luku Vuosisidonnainen lisä. Palveluvuosien vaikutus palkkaan ilmenee OVTES:n palkkaliitteistä.

D osion palkkauksen erityispiirteitä

D osiossa opettajalle ei makseta erikseen lomarahaa, vaan se sisältyy opettajan palkkaan.

Ammattikorkeakoulun opettajalle voidaan maksaa D osion 10 §:n mukaista saatavuuslisää, jos kyseisellä alalla on ongelmia työvoiman saatavuudessa tai ammattialan yleinen palkkataso sitä edellyttää.

Saatavuuslisä lasketaan tekniikan alan opettajalle, jos hänen tehtäviinsä kuuluu pääosin järjestää ammatitopintoja (ammattikorkeakouluista annetun asetuksen 352/2003 23 § 3 momentti). Ammatitopintoihin luettaisiin lisäksi tekniikan matematiikka, fysiikka ja kemia, joihin näiden aineiden laajempi ja syvällisempi opetus tekniikan ammatillisen opetuksen viitekehityksessä perustuu.

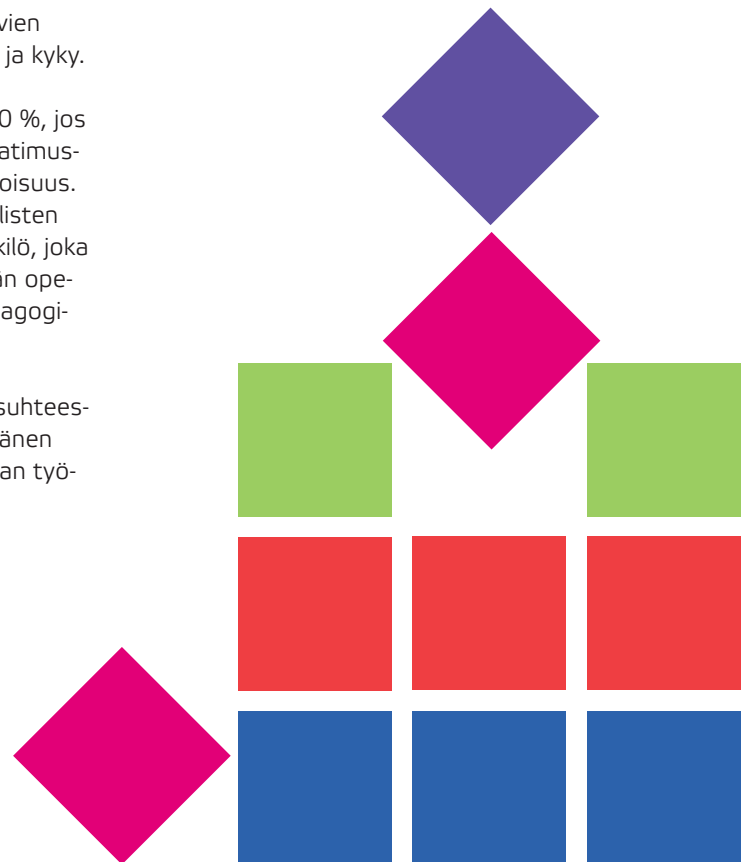
Opettajan vähimmäispalkkaa voidaan alentaa korkeintaan 6 – 20 %, jos häneltä puuttuu vaadittava kelpoisuus tai hän ei ole suorittanut vähintään 35 opintoviikon tai 60 opintopisteen pedagogisia opintoja.

E osion palkkauksen erityispiirteitä

Opettajien palkka-asteikot on jaettu hinnoittelutunnuksiin nimikkeen ja suoritettun tutkintotason mukaan. Pätevän kokoaikaisen opettajan palkka on vähintään palkka-asteikon alarajan suuruinen. Palkkaa asteikon mukaan määrättäessä otetaan huomioon tehtävien vaativuus ja vastuullisuus sekä työntekijän taito ja kyky.

Palkkaa voidaan alentaa alarajaltaan enintään 30 %, jos opettajalta puuttuu opetustoimen kelpoisuusvaatimusasetuksen (986/1998) mukainen opettajan kelpoisuus. Ammatilliseen koulutukseen sisältyvien ammatillisten opintojen opetusta on kelpoinen antamaan henkilö, joka on suorittanut koulutuksen järjestäjän päättämän opetustehtävän kannalta soveltuvan tutkinnon, pedagogiset opinnot ja työkokemuksen.

Osa-aikaisen opettajan kuukausipalkka on siinä suhteessa kokoaikaisen opettajan palkkaa alempi kuin hänen viikoittainen työaikansa on kokoaikaisen opettajan työaikaa (38 h 15 min) lyhyempi.



10. Palkkausjärjestelmien yhteensovittaminen ja ns. palkkaharmonisointi

Liikkeen luovutuksessa (TSL 1 luku 10 § ja KVhL 25 §) eri työnantajayksiköissä olevat työntekijät ja viranhaltijat siirtyvät toiselle työnantajalle entisillä palvelussuhteen ehdoilla. Mm. kuntajakolaissa on määräys liikkeen luovutuksesta kuntaliitoksissa.

Palkkojen harmonisointitarve syntyy, jos vaativuudeltaan samasta tehtävästä maksettavan palkan taso vaihtelee muusta kuin hinnoittelukohdasta johtuvasta syystä. OVTES:n mukaan työntekijän tehtäväkohtainen palkka ei voi laskea työnantajan vaihtuessa, jos tehtävä pysyy samana

Uusi palkkausjärjestelmä uudella työnantajalla

Työnantajan muutostilanteissa uudelle työnantajalle luodaan oma palkkausjärjestelmä, jolla korvataan entiset palkkausjärjestelmät. Uusi palkkausjärjestelmä voi olla jo käytössä ollut palkkausjärjestelmä.

OVTES:n perusteella entisten palkkausjärjestelmien mukaiset palkat sovitetaan mahdollisuuksien mukaan yhteen, valitun, uuden palkkausjärjestelmän mukaisiin palkkoihin. Yhteensovittaminen aloitetaan tehtäväkohtaisista palkoista. Uusi palkkataso määräytyy uuden palkkausjärjestelmän tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmän mukaisesti. Jos tehtäväkohtainen palkka on alempi kuin uusi palkkausjärjestelmä edellyttää, tarkoi-

tuksena on nostaa palkat uuden palkkausjärjestelmän edellyttämälle tasolle. Tämä voi tapahtua myös asteittain.

Jos vanha tehtäväkohtainen palkka ylittää uuden palkkausjärjestelmän mukaisen vastaavan palkan, eivätkä tehtävät ole olennaisesti muuttuneet, säilyy tehtäväkohtainen palkka ennallaan, jollei paikallisesti toisin sovita. Palkkausjärjestelmien erilaisuudesta johtuva palkkaero supistuu uuden palkkausjärjestelmän tehtäväkohtaisen palkan noustessa. Palkkaero ja sen peruste (kuntajakolain tai liikkeen luovutusta koskevat pakottavat säännökset) on syytä dokumentoida. Tavoitteena on tasapuolinen palkka yhtä vaativissa tehtävissä.

Yhdistymistilanteissa henkilökohtaista lisää voidaan alentaa vain silloin, kun kysymyksessä on tehtävien olennaisesta muuttumisesta aiheutuva palkkausperusteiden uudelleen arviointi tai henkilöstä itsestään johtuva työsuorituksen huomattava huonontuminen, ellei paikallisesti muuta sovita.

Siirtymäajan pituus riippuu palkkaeroista, kustannuksista ja työnantajan taloudellisesta tilasta. Uuden palkkausjärjestelmän käyttöönotosta ja palkkojen yhteensovittamisesta uuteen palkkausjärjestelmään on laadittava suunnitelma aikatauluineen ja kustannusarvioineen.

KT Kuntatyönantajien ja Opetusalan Ammattijärjestö OAJ:n yhteisessä opetushenkilöstön palkkausjärjestelmäoppaassa kerrotaan, mistä palkkaelementeistä OVTES:n mukaiset palkat muodostuvat, miten palkkausjärjestelmää kehitetään ja miten tuloksellisuus huomioidaan opetusalan palkkauksessa.

Opasta luetaan yhdessä KVTES-palkkausjärjestelmäoppaan kanssa, jossa kerrotaan kattavasti koko kunta-alan palkkausjärjestelmästä. Opas ei ole virka- ja työehtosopimus.

KT Kuntatyönantajat



ISBN 978-952-293-107-8

Tilausnumero 3-0842

www.kt.fi