

Nykyinen nimike	Uusi nimike	Tehtävä jaettuna toiminnottain (jakoperuste huomioidaan palkkauksessa)
<i>Hinnoittelematon</i>		
Elinkeino-maaseutuspäällikkö	Elinkeino-maaseutuspäällikkö	Maaseutusihiteeri 60% / maaseutupäällikkö 40%
Työllisyyskoordinaattori	Työllisyyskoordinaattori	Työllisyysohjaaja 50% / työllisyyskoordinaattori 50%
Tekninen johtaja	Tekninen johtaja	Tekninen johtaja
Sivistysjohtaja-rehtori	Sivistysjohtaja-rehtori	Sivistysjohtaja-rehtori
Kunnanjohtaja	Kunnanjohtaja	Kunnanjohtaja
Hanke- ja hyvinvointikoordinaattori	Hanke- ja hyvinvointikoordinaattori	Hanke- 50% ja hyvinvointikoordinaattori 50%
01ASI040		
Toimistosihteeri	Hallintokoordinaattori	Hallintokoordinaattori 100% (johtoryhmän jäsen)
Taloussihteeri	Kirjanpitäjä	Taloussuunnittelija 60%/ taloussihteeri 40%
Palkkasihteeri	Palkkasihteeri	Henkilöstö- ja palkkasiht. 60%/Kirjanpitäjä 40%
01TOI060		
Koulu sihteeri	Koulu sihteeri	Hallintosihteeri 25%, koulu sihteeri 40%, taloussihteeri 20%, palkkasihteeri 15%
Toimistosihteeri (tekn.)	Toimistosihteeri (tekn.)	Tekn. siht. 20%, taloussiht. 60%, maahanmuuttokoord. 20%
01ICT060		
ATK-tukihenkilö	ICT-vastaava	ICT-suunnittelija 50 %, ict-tukihenkilö 50 %
02VAP020		
Kulttuuri-markkinointisihteeri	Kulttuuri-markkinointisihteeri	Kulttuurisiht. 50%, museosiht. 20%, markkinointisiht. 30%
Liikuntasihiteeri	Liikuntasihiteeri	liikuntasihiteeri 40%, liikuntapaivaluostaava 30%, liikunnanohjaaja 30%
02VAP050		
Etsivä nuorisotyöntekijä / nuorisosihteeri	Etsivä nuorisotyöntekijä / nuorisosihteeri	Etsivä nuorisotyöntekijä 80%, nuorisosihteeri 20%
45000020		
Varhaiskasvatuspäällikkö	Varhaiskasvatuspäällikkö	Esiopet. opettaja 50%, varhaiskasvatuspääll. 50%
50104018		
Kiinteistöhoitaja	Kiinteistöhoitaja	Kiinteistöhoitaja 100%
Kiinteistöhoitaja	Kiinteistöhoitaja	Kiinteistöhoitaja 100%
Kiinteistöhoitaja	Kiinteistöhoitaja	Kiinteistöhoitaja 100%
08SII070		
Siivooja	Siivooja	Siivooja 70%, siivoustyönjohtaja 30%
Siivooja	Siivooja	Siivooja 100%



Tehtävien vaativuuden arviointi (voimaan 1.1.2023)

Tehtävien vaativuuden arvioinnin perusteella määriteltävä palkanosa on aina määräaikainen sen mukaisesti mitä tehtäviä viranhaltia ja/tai työntekijä kulloinkin tekee. Päävastuu tehtävien vaativuuden arvioinnin perusteella määritellyn palkanosan oikeellisuudesta on työnantajan edustajalla. Savukosken kunta tarkistaa tehtävien vaativuuden arvioinnin perusteella määriteltävän palkanosan vuosittain aina ennen talousarvion laadintaa.

Arviointijärjestelmä ja arviointi

Tehtävän vaativuudella tarkoitetaan tehtävän edellyttämiä vaatimuksia eli sitä, miten vaativuustekijät (osaaminen, tehtävän vaikutukset ja vastuu, yhteistyötaidot, työolosuhteet) tehtävässä ilmenevät. Tässä tarkastelussa ei huomioida henkilökohtaisia ominaisuuksia.

Tehtävän vaativuuden arviointi (TVA) perustuu tehtäväkuvaukseen ja paikalliseen tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmään. Tehtävän vaativuuden arvioinnin kohteena on aina tehtävä eikä tehtävää hoitavan henkilön ominaisuudet. Arvioinnin perusteella tehtävän vaativuus kiinnitetään arviointijärjestelmän mukaiseen vaativuustasoon.

KVTES ei suosittele tehtävien vaativuuden arvioinnissa käytettäväksi analyttistä menetelmää, eli pisteytystä. Savukosken kunta käyttää tehtävän vaativuuden arvioinnissa KVTES:ssa suositeltua kokonaisarviointia, joka perustuu etukäteen määriteltyihin vaativuustekijöihin (osaaminen, tehtävän vaikutukset ja vastuu, yhteistyötaidot, työolosuhteet).

KVTES:n mukaan tehtävien vaativuuden arvioinnin kohteena ovat samanaikaisesti saman työnantajan samaan palkkahinnoittelukohtaan kuuluvat tehtävät ja näiden tehtävien keskinäinen vertailu. Tehtävien vaativuuden arviointi voidaan ulottaa koskemaan kunkin palkkaliitteen eri palkkahinnoittelukohdassa olevia tehtäviä, jotka ovat vertailukelpoisia keskenään.

Savukosken kunnan pienen työntekijämäärän johdosta useammat virat ja toimet ovat ns. "monitoimivirkoja ja/tai -toimia". Tästä johtuen monet työntekijät tekevät laaja-alaisesti ja monipuolisesti useampaan palkkahinnoittelukohtaan kuuluvia tehtäviä.

Monitoimitehtävistä johtuen useat työntekijät joutuvat tekemään useamman hinnoittelutunnuksen alle sijoitettuja tehtäviä, mutta



palkkaus on voinut perustua alempaan hinnoittelutunnukseen, johon henkilö on alun perin palkattu. Savukosken kunta on valmisteellut kokonaisvaltaisen arviointijärjestelmän, jossa työn vaativuuden arviointi perustuu yleisten vaativuustekijöiden lisäksi kunkin henkilön objektiiviseen tehtävien tarkasteluun. Objektiivisessa tehtävien tarkastelussa on tarkoitus saada tarkka tehtävän kuvaus henkilön työsään tekemistä tehtävistä. Jokaisen henkilön tehtäviä verrataan KVTES:n eri hinnoittelutunnuksiin, jonka kautta tehtävät jyvitetään prosentuaalisesti juuri niihin hinnoittelutunnuksiin, joita henkilö oikeasti tekee jokapäiväisessä arkityössä.

Tehtäväkuvauksen laatiminen on vuorovaikutusprosessi, joka tehdään työntekijän ja esimiehen välillä esim. yhdessä keskustellen tai siten, että työntekijä laatii kuvauksensa annettujen yhtenäisten ohjeiden perusteella. Esimies tarkastaa ja hyväksyy kuvauksen sekä huolehtii, että alaisten kuvaukset on laadittu yhtenäisellä tavalla. Tehtäväkuvauksen laatimisen yhteydessä otetaan huomioon myös yleiset vaativuustekijät. Työnvaativuuden arvioinnissa on näin ollen huomioitu yleiset vaativuustekijät ja henkilön arkityössä tekemät tehtävät, jotka mahdollisesti koostuvat eri hinnoittelutunnusten tehtävistä. Eri hinnoittelutunnusten alle sijoittuvat tehtävät poikkeavat toisistaan myös vaativuudeltaan, joka on huomioitu tehtävien prosentuaalisessa jyvityksessä.

Tehtävien vaativuuden arviointi suoritetaan kunkin palkkaliitteen eri palkkahinnoittelukohtassa olevia tehtäviä vertaamalla, edellyttäen, että ne ovat vertailukelpoisia keskenään. Vertailun perusteella määritetään työn vaativuuden mukainen tehtäväkohtainen palkka, joka voi olla korkeampi, kuin palkkahinnoittelukohta, johon työnantaja on alun perin tehtävän sijoittanut.

Tavoite

Tehtävän vaativuuden arvioinnilla työnantaja pyrkii löytämään kunkin tehtävän mahdollisimman oikean sijainnin eri tehtävien vaativuusjärjestyksessä.

Arvioinnin vaiheet

Tehtävän vaativuutta arvioitaessa pyritään noudattamaan seuraavia periaatteita:



- Kaikkien tehtävien sisällön selvitetty tasapuolisesti ja kattavasti samalla tarkkuudella, jotta tehtävien kuvaus ja tehtävien arviointi voidaan tehdä yhdenmukaisin perustein ja yhteismitallisesti.
- Ennen arviointia selvitetään arviointijärjestelmään ja tarvittaessa esim. tehtäväkuvauslomakkeeseen sisältyvät harkinnanvaraisuudet ja tulkintaongelmat sekä sovitaan käsitteiden sisällöstä. Sovittuja tulkintaperiaatteita noudatetaan läpi arvioinnin.
- Minimoidaan subjektiiviset näkemykset ja pyrkimykset kuten se, että arvioija mahdollisesti arvostaa vain jotain ammattikuntaa ja puolustaa sen reviiiriä.

Muistilista arvioinnista ja arviointijärjestelmästä

- KVTES:ssa suositellaan kokonaisarviointia, joka perustuu etukäteen määriteltyihin vaatavuustekijöihin.
- Tehtävien vaatavuuden arvioinnin kohteena ovat samanaikaisesti saman työnantajan samaan palkkahinnoittelukohtaan kuuluvat tehtävät ja näiden tehtävien keskinäinen vertailu.
- Tehtävien vaatavuuden arviointi voidaan ulottaa koskemaan kunkin palkkaliitteen eri palkkahinnoittelukohtissa olevia tehtäviä, jotka ovat vertailukelpoisia keskenään.
- Työnantaja neuvottelee ennen uuden arviointijärjestelmän käyttöönottoa tai arviointijärjestelmää muutettaessa henkilöstön edustajien kanssa. Neuvotteluissa pyritään yksimielisyyteen.
- Arviointijärjestelmästä päätää viime kädessä työnantaja.
- Arviointijärjestelmän sisällöstä tiedotetaan henkilöstölle.
- Arviointijärjestelmästä tehdään kirjallinen kuvaus.
- Arviointijärjestelmän toimivuutta tarkastellaan säännöllisesti.