



# TEHTÄVÄNKUVAUKSET JA TEHTÄVIEN VAATIVUUSARVIOINTI

Valmistelija: Kuntayhtymän johtaja  
YT 9.11.2015  
Palkkatoimikunta 3.11.2015  
Hallitus 16.11.2015

Voimaantulo 01.12.2015

## 1 § Ohjeen soveltaminen

Tämän ohjeen mukaista tehtävien vaativuusarviointia käytetään kaikkien muiden paitsi opetustehtävissä olevien kuntayhtymän viran- ja toimenhaltijoiden tehtävien vaativuuden arviointiin

## 2 § Vaativuusarvioinnin tarkoitus

KVTES 2010 - 2011:n (luku II, 5 §, 1 mom.) ja TS 2010 - 2011:n (luku II, 9 §, 1 mom.) mukaisesti tehtäväkohtaista palkkaa määriteltäessä tai siitä sovittaessa on tehtäväkohtaisen palkan määrätymisperusteena ensisijaisesti viranhaltijan/ työntekijän tehtävien vaativuus. KVTES:n mukaisesti vaativuutta arvioitaessa otetaan huomioon työn edellyttämä osaaminen, työn vaikutukset ja vastuu sekä työn edellyttämät yhteistyötaidot ja työolosuhteet, jollei toimivaltainen viranomaisen päättä käyttää arvioinnissa muita objektiivisia vaativuustekijöitä. TS:n mukaisesti huomioon otetaan tehtävään kuuluva päätösvalta, 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.

Tehtävien luokittelulla vaativuuden mukaisesti varmistetaan vaativuudeltaan vastaavissa, mutta sisällöltään erilaisissa tehtävissä toimivien henkilöiden yhdenmukainen palkkaus.

## 3 § Vaativuuden arvioinnin muuttujat

SSKKY:ssä tehtävien vaativuutta arvioidaan kuuden objektiivisesti arvioitavan muuttujan perusteella:

- Johtamisvastuu
- Esimiestehtävä
- Pätevyysvaatimus
- Asiantuntemus
- Budjettivastuu
- Tulonhankintavastuu

Järjestelmä ottaa huomioon 2 §:ssä mainitut KVTES:n ja TS:n vaatimukset alla olevan taulukon mukaisesti:

SSKKY	KVTES	TS
Pätevyysvaatimus	Työn edellyttämä osaaminen	Työnantajan edellyttämä koulutus
Asiantuntemus	Työn edellyttämä osaaminen	Tehtävien vaatimat tekniset tiedot, taidot ja osaaminen; Työnantajan edellyttämä kokemus
Budjettivastuu	Työn vaikutukset ja vastuu	Tehtäviin kuuluva päätösvalta; Töiden ja toimintojen järjestämistä koskevan vastuun laajuus
Tulohankintavastuu	Työn vaikutukset ja vastuu	Töiden ja toimintojen järjestämistä koskevan vastuun laajuus
Esimiestehtävä	Työn edellyttämät yhteistyötaidot	Tehtävien edellyttämät vuorovaikutustaidot
Johtamisvastuu	Työn edellyttämät yhteistyötaidot	Asema organisaatiossa
Työolosuhteet	Ei merkitystä SSKKY:n toimintaympäristössä	Ei merkitystä SSKKY:n toimintaympäristössä

#### 4 § Arviointi

Arviointi tehdään käyttäen tähän tarkoitukseen laadittua arviointityökalua; perustuen kyseisen tehtävän tehtäväkuvaukseen. Kukin vaativuustekijä pisteytetään työkalun ohjeen mukaisesti. Tehtävän vaativuusluokka määräytyy pisteiden yhteissumman perusteella. Arvioinnissa ei huomioida tehtävän haltijan henkilökohtaisia ominaisuuksia.

Tehtäväkuvaukset laaditaan liitteen 1 mukaiselle lomakkeelle.

Arvioinnin suorittaa ja tehtäväkuvauksen laatii tehtävänhaltijan esimies. Kyseisen tulosalueen johtaja päättää henkilöstöpäällikön puoltamana sekä tehtäväkuvauksen että -vaativuusluokan. Ristiriitatilanteessa päätöksen tekee kuntayhtymän johtaja.

SALON SEUDUN KOULUTUSKUNTAYHTYMÄ		TEHTÄVÄN VAATIVUUSLUOKITTELU				
Tehtävä						
Kriteeri	Vaativuus pisteet				Pisteet	
	0	1	2	3		
Johtamisvastuu	Ammattityöntekijä/ei johtamisvastuuta	Tulosyksikön päällikkö	Useiden tulosyksiköiden päällikkö	Kuntayhtymän johtotehtävä		
Esimiestehtävä	Ei ole		Esimiesvastuu			
Pätevyysvaatimus	Ei tarvita	Ammatillinen koulutus	Alempi korkeakoulu	Ylempi korkeakoulu		
Asiantuntemus	Lyhyt perehdytys	Vaatii taitoja suoritua erilaisista selkeästi määritellyistä tehtäväkokonaisuuksista	Vaatii huomattavaa perehtyneisyyttä yhteen tehtäväkokonaisuuteen	Vaatii laajaa kokonaisuuksien hallintaa ja perehtyneisyyttä useisiin tehtäväkokonaisuuksiin		
Budjettivastuu	Ei ole	alle 1 milj. €	alle 5 milj. €	yli 5 milj. €		
Tulohankinta	Ei ole	Koulutuksen myyntivastuu				
					<b>VAATIVUUSLUOKKA</b>	

Johtamisvastuuta arvioitaessa otetaan huomioon sekä organisaatiokaavion mukainen linjavastuu, että mahdollinen matriisiorganisaation määrittelemä vastuu jonkin toimintakokonaisuuden johtamisesta.

<b>Ammattityöntekijä/ ei johtamisvastuuta</b>	<b>Tulosityksikön päällikkö</b>	<b>Useiden tulosityksiköiden päällikkö</b>	<b>Kuntayhtymän johtotehtävä</b>
Tehtävään ei liity budjetointi-, eikä tulosvastuuta	Tehtävään liittyy tulosityksikköä/ kustannuspaikkaa koskeva budjetointi- ja tulosvastuu. Vastattavia kustannuspaikkoja voi olla useita, jos niiden tehtävät ovat samansisältöisiä.	Tehtävään liittyy useiden tulosityksiköiden / kustannuspaikkojen budjetointi- ja tulosvastuu.	Tehtävään liittyy koko kuntayhtymää koskeva linjaesimiestehtävä ja/tai vastuu prosessien toteuttamisesta koko kuntayhtymän organisaatiossa.
Tehtävään voi liittyä työryhmän työnjohdollisia esimiestehtäviä, joita toteutetaan tulosityksikön päällikön tukemana.	Tehtävään liittyy itsenäisesti toteutettava linjaesimiestehtävä.	Tehtävään liittyy itsenäisesti toteutettava linjaesimiestehtävä tai useita yhden tulosalueen tulosityksiköitä koskeva työnantajan direktio-oikeus.	Tehtävään liittyy itsenäisesti toteutettava linjaesimiestehtävä ja työnantajan direktio-oikeus koskien tulosalueen tai kuntayhtymän organisaatiota.

Pätevyysvaatimus on tehtävän menestyksellisen suorittamisen edellyttämä koulutustaso (Koulutustaso, joka asetetaan vähimmäisvaatimukseksi rekrytoitaessa uutta henkilöä kyseiseen tehtävään).

Asiantuntemusta arvioitaessa tarkastellaan tehtävän edellyttämää asiantuntemuksen ja tiedon soveltamisen vaatimustasoa alla olevan taulukon suuntaviivojen mukaisesti.

<b>Lyhyt perehdytys</b>	<b>Vaatii taitoja suoritua erilaisista selkeästi määritellyistä tehtäväkokonaisuuksista</b>	<b>Vaatii huomattavaa perehtyneisyyttä yhteen tehtäväkokonaisuuteen</b>	<b>Vaatii laajaa kokonaisuuksien hallintaa ja perehtyneisyyttä useisiin tehtäväkokonaisuuksiin</b>
Tehtävään riittää lyhyt perehdytys, kun tehtävän haltija on suorittanut vaaditun tasoisen kyseisen alan tutkinnon	Tehtävä vaatii laajaa kokonaisuuksien hallintaa, mutta ei välttämättä pitkää, syvällistä perehtyneisyyttä ja kouluttautumista aiheeseen.	Tehtävä vaatii huomattavaa asiantuntemusta yhdestä tehtäväkokonaisuudesta (esim. laskentatoimi, palkanlaskenta tms.).	Tehtävä vaatii huomattavaa asiantuntemusta useista tehtäväkokonaisuuksista siten, että eri alojen asiantuntemusta yhdistelemällä saavutetaan halutut tulokset.
Tehtävään on yleensä selkeät ohjeet, tehtävät ovat selkeästi rajattuja ja tilanteet toistuvat useimmiten samankaltaisina.	Tehtävään liittyy jossain määrin ongelmanratkaisuja muuttuvissa tilanteissa sekä syy/seuraus -suhteiden arviointia.	Tehtävään liittyy ongelmanratkaisuja muuttuvissa tilanteissa.	Tehtävä edellyttää uuden tiedon soveltamista käytäntöön sekä uusien ratkaisujen löytämistä ja toteuttamista.

Budjettivastuun määrittelyssä otetaan huomioon tyypillisen tilikauden mukainen tehtävään liittyvä tulo- ja/tai menobudjetti, josta tehtävän haltija on asemansa vuoksi vastuussa.

- Mikäli tehtävän haltijan vastuulla on sekä tulo että menobudjetti, käytetään arviointikriteerinä toimintakatetta.
- Mikäli tehtävän haltijan vastuulla on ainoastaan tulo- tai menobudjetti, on arviointikriteeri kyseinen budjettisumma.
- Mikäli samalla tehtävänimikkeellä on useampia työntekijöitä, joiden budjettivastuussa on eroa, mutta tehtävien muut vaativuustekijät ja tehtäväkuvaukset ovat yhtenevät,

käytetään arviointikriteerinä kyseisten tehtävien budjettivastuun keskiarvoa vaativuusarvioinnin tekohetkellä.

Tulonhankintavastuu tarkoittaa merkittävää koulutuspalveluiden henkilökohtaista myyntivastuuta.

## **5 § Palkkauksen määräytyminen**

Arvioinnin piirissä olevan henkilöstön tehtäväkohtainen palkka määräytyy tehtävän vaativuuden mukaisesti. Kuntayhtymän hallitus määrittelee vuosittain kunkin vaativuusluokan mukaisen palkkauksen palkkatoimikunnan esityksen perusteella.

## **6 § Muutokset tehtävän vaativuudessa**

Tehtävään liittyvän toimenkuvan muuttuessa olennaisesti on arviointi tehtävä uudelleen 4 §:n mukaisesti.

Tehtävän vaativuuden olennaiset muutokset on otettava huomioon tehtäväkohtaisessa palkassa siten, että palkka vastaa muuttuneita tehtäviä. Muutokset tehdään voimassa olevan virka- ja työehtosopimuksen mukaisesti (KVTES 2010-2011 luku II, 5 §, 2 mom.; TS 2010-2011 luku II, 9 §, 2. mom). Viranhaltijan/työntekijän tehtäväkohtainen palkka voi pienentyä tehtävämuutoksissa vain siinä tapauksessa, että tehtävien vaativuus muuttuu olennaisesti aikaisempaa vähemmän vaativiksi uudelleenjärjestelyn seurauksena. Muutos on olennainen, jos tehtävän vaativuusluokka pienenee vähintään 2 yksikköä.

## **7 § Muutokset tähän ohjeeseen**

Mikäli 2 §:ssä ja 6 §:ssä viitattuihin yleisiin virka- ja työehtosopimukseen tulee muutoksia, jotka vaikuttavat tehtävien vaativuusarviointiin, päivitetään tämä ohje sopimusten mukaiseksi.

## TEHTÄVÄNKUVAUS

Tehtävänimike

Tulosalue/-yksikkö

Esimies

Pätevyysvaatimukset

Tehtävän tarkoitus

Työ-/virkaehtosopimus

KVTES

OVTES

TS

Tehtävän vaativuusluokka

Tehtävähaltija

Tehtävähaltijan  
koulutus

Päiväys

Allekirjoitukset

Tehtävähaltija

Esimies



### **Keskeiset tehtäväkokonaisuudet**

- 

### **Valtuudet**

-