

Tehtäväkohtaisen palkan määrittely kunta-alan teknisen henkilöstön tehtävissä

Tehtäväkuvaus

Tehtäväkohtainen palkka perustuu kirjalliseen tehtäväkuvaukseen ja Uudenkaupungin kaupungissa käytössä olevaan arviointijärjestelmään. Kaupungissa on teknisen henkilöstön tehtäviin laadittu kunnallisesta virka- ja työehtosopimuksesta erillinen tehtävänkuvauslomake, jossa on otettu huomioon TS 9§ 1 mom. edellyttämät vaativuustekijät:

- tehtäviin kuuluva päätösvalta,
 - 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 ja
- työolosuhteet.

Laadittaessa tehtäväkuvaukset yhteisellä tehtäväkuvauslomakkeella varmistetaan tehtäväkuvausten vertailukelpoisuus ja tehtävien keskinäinen vertailu. Tehtäväkuvaukset pidetään ajan tasalla ja päivitetään tehtäväkuvien muuttuessa.

Tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmä

Uudenkaupungin kaupungin tehtäväkohtaisen palkan määrittelyssä käytetään TS alalla tehtävän vaativuuden arviointilomaketta. Arviointimenetelmässä on otettu huomioon TS mukaiset vaativuustekijät. Arviointi tuottaa tehtäväkohtaisen pisteytyksen. Pisteytysryhmittely TS 8§ mukaisissa palkkaryhmissä on:

- Palkkaryhmä I, enintään 14 pistettä
- Palkkaryhmä II, 15–21 pistettä
- Palkkaryhmä III, yli 22 pistettä

Tehtäväkohtaisen palkan määrittely

Arvioinnin tuottama pisteytys ei suoraan määrittele tehtäväkohtaista palkkaa, vaan asemoi tehtävien vaativuuden tietylle keskimääräiselle tasolle sekä mahdollistaa vertailun muihin TS tehtäviin ja palkkoihin. Pisteytyksen ohella tehtäväkohtaisen palkan määrittelyssä huomioidaan muut sellaiset harkinnanvaraiset olosuhdetekijät, joita vaativuuden arviointilomake ei ota huomioon. Tehtäväkohtaisessa palkassa huomioidaan tarvittaessa mm. työvoiman saatavuuteen vaikuttavat tekijät sekä yleinen palkkataso vastaavissa työtehtävissä. Tehtäväkohtainen palkka johdetaan tehtäväkuvauksen, tehtävän vaativuuden arvioinnin sekä harkinnanvaraisten

olosuhdetekijöiden muodostaman kokonaisarvioinnin perusteella. Tehtävän vaativuuden arviointi tulee suorittaa uusia tehtäviä perustettaessa sekä palvelussuhteen muutostilanteissa teknisen sopimuksen piiriin kuuluvalla henkilöstölle. Kokonaisarviointiin osallistuvat sen palvelualueen johtaja, jonka palvelualueelle kyseessä oleva tehtävä sijoittuu, sekä henkilöstöpalveluiden edustaja. Mahdolliset palkkausmuutokset toteutetaan Uudenkaupungin kaupungin hallintosäännön mukaisesti.