

TVA -ryhmän tehtävien muuttaminen

Kunnanhallitus 24.11.2025 § 254
69/01.02.01/2024

Kustavin kunnanhallitus on kokouksessa 26.08.2024 § 133 käsitellyt TVA-ryhmän perustamista seuraavasti:

"Kustavin kunnan palkkausjärjestelmässä noudatetaan Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen määräyksiä. Tehtävien vaativuusarviointi-ryhmän perustamisen yhteydessä ei muuteta käytössä olevan vaativuusarvioinnin kriteerejä.

Virka- ja työehtosopimuksen mukaisesti palkkausjärjestelmän tavoitteena on edistää kuntien ja kuntayhtymien toiminnan tuloksellisuutta, motivoida henkilöstöä hyviin työsuorituksiin ja varmistaa kunta-alan palkkojen kilpailukyky. Palkkausjärjestelmä tukee toimintastrategiaa, vaikuttaa myönteisesti organisaation tavoitteisiin ja on kiinteä osa johtamista. Tavoitteeseen pyritään oikeudenmukaisella palkalla, jonka perusteena on

1. tehtävät ja niiden vaativuus (tehtäväkohtainen palkka)
2. ammatinhallinta ja työssä suoriutuminen (henkilökohtainen lisä)
3. palvelusaika (työkokemuksia)
4. tuloksellinen toiminta (tulospalkkio)

Viranhaltijan/työntekijän tehtäväkohtaista palkkaa määrättäessä tai siitä sovittaessa tehtäväkohtaisen palkan määräytymisperusteena on ensisijaisesti viranhaltijan/työntekijän tehtävien vaativuus.

Tehtävien vaativuuden arvioinnin tulee perustua tehtäväkuvaukseen. Se kuvaa tehtävän tarkoitusta, olennaista sisältöä ja keskeisiä tehtäväkokonaisuuksia. Tehtäväkuvaus on rakenteeltaan selkeä ja yksinkertainen.

Tehtäväkuvaukset laaditaan yhteistyössä työnantajan edustajan ja asianomaisen viranhaltijan/työntekijän tai, mikäli kyse on mallitehtäväkuvauksen laatimisesta, asianomaisen ammattiryhmän edustajan kanssa. Tehtäväkuvauksen vahvistaa työnantaja. Se ei ole työehtosopimuksen osa ja työnantaja voi siten tarvittaessa tarkistaa sitä.

Tehtäväkuvausten pitää olla yhteismitallisia, jotta objektiivinen arviointi on mahdollista. Työntekijöiden/viranhaltijoiden tehtäväkuvaukset pidetään ajantasaisena. Kun työntekijän/viranhaltijan tehtäväkuvauksessa määriteltä tehtäväkokonaisuutta muutetaan tai se on muuttunut vähäistä merkittävämmiin, tarkistetaan myös ko. henkilön tehtäväkuvaus muuttuneen tilanteen mukaiseksi. Samalla arvioidaan tehtävän vaativuus uudelleen tehtävän kokonaisvaativuudessa tapahtuneiden muutosten selvittämiseksi. Sen jälkeen arvioidaan muutosten mahdolliset vaikutukset tehtäväkohtaisiin palkkoihin.

Tehtävien vaativuutta arvioitaessa otetaan huomioon työn edellyttämä osaaminen (tiedot, taidot, harkinta), työn vaikutukset ja vastuu (laajuus, pysyvyys, johtaminen ja vaikutukset toimintaedellytyksiin) sekä työn edellyttämät yhteistyötaidot (vuorovaikutus, ihmissuhdevaatimukset) ja

työolosuhteet, jollei toimivaltainen viranomainen päättä käyttää arvioinnissa ennalta määriteltäviä muita objektiivisia vaativuustekijöitä.

Työntekijöiden/viranhaltijoiden tehtäväkuvaukset pidetään ajantasaisena. Kun työntekijän/viranhaltijan tehtäväkuvauksessa määriteltäviä tehtäväkokonaisuutta muutetaan tai se on muuttunut vähäistä merkittävämmiin, tarkistetaan myös kyseisten henkilön tehtäväkuvaus muuttuneen tilanteen mukaiseksi. Samalla arvioidaan tehtävän vaativuus uudelleen tehtävän kokonaisvaativuudessa tapahtuneiden muutosten selvittämiseksi. Sen jälkeen arvioidaan muutosten mahdolliset vaikutukset tehtäväkohtaisiin palkkoihin.

Työnantajan on tehtäväkohtaisesta palkasta päättäessään käytettävä harkintavaltaansa siten, että tehtävien vaativuus otetaan mahdollisimman objektiivisesti huomioon.

Tavoitteena on, että samaan palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien tehtäväkohtaiset palkat ovat tehtävien vaativuuden edellyttämässä suhteessa toisiinsa.

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

Kunnan hallintosäännön mukaan määräytyvä toimivaltainen viranomainen päättää edelleen tehtäväkohtaisen palkan tasosta, eikä päätösvaltaa siirretä TVA-ryhmälle.

Työntekijän osalta tehtäväkohtaisesta palkasta sovitaan työsopimuksella. Tehtäväkohtainen palkka voidaan määritellä uudelleen uutta viranhoito-määräystä annettaessa ja uutta työsopimusta tehtäessä esim. sijaisuuksia jatkettaessa.

Tehtäväkohtaista palkkaa voidaan alentaa vain virka- ja työehtosopimuksen tarkoittamissa tapauksissa. Jos viranhaltijan/työntekijän 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:

1. tehtävien muutosajankohdasta lukien, jos uusi tehtäväkohtainen palkka on korkeampi
2. kahdeksan viikon kuluttua tehtävien muutoksesta, jos uusi tehtäväkohtainen palkka on alempi
3. tehtävien muutosajankohdasta lukien, jos työntekijä hakeutuu omasta pyynnöstään vähemmän vaativaan tehtävään tai toisiin tehtäviin siirtämistä on tarjottu lomauttamisen vaihtoehtona tai
4. toiseen virkaan siirtymishetki.

Kunnan hallintosäännön mukaan määräytyvä viranomainen vastaa tehtäväkuvauksen ja sen perusteella laadittavan vaativuusarvioinnin suorittamisesta yhteistyössä asianomaisen viranhaltijan/työntekijän kanssa sekä tehtäväkohtaisen palkan määrittämisestä.

Ennen tehtäväkohtaisesta palkasta tehtävää päätöstä asia tuodaan TVA-ryhmän käsiteltäväksi, jonka tehtävänä on arvioida ja antaa lausuntonsa vaativuusarvioinnista ja asianomaiselle määrittävästä tehtäväkohtaisesta palkasta siten, että palkkajärjestelmän objektiivisuus ja yhdenvertaisuus voidaan turvata. Tämän jälkeen hallintosäännön mukaan määräytyvä viranomainen tekee itsenäisesti päätöksen tehtäväkohtaisesta palkasta.

Enintään vuoden kestävien sijaisuuksien osalta TVA-ryhmä käsittelyä ei edellytetä.

TVA-ryhmässä esittelijänä toimii asianosaisen henkilön esimies tai muu hallintosäännön mukaan määräytyvä viranomainen tai sen edustaja. TVA-ryhmään kutsutaan kunnanhallituksen edustaja, pääluottamusmies ja puheenjohtajana toimiva kunnanjohtaja.”

Kunnanhallitus on päättänyt:

Kunnanhallitus päätti perustaa kuntaan TVA-ryhmän esittelytekstistä ilmenevään tarkoitukseen ja nimesi siihen edustajakseen Mia Lehtosen.

Kustavin kunta on päätöksellään 29.9.2025 § 203 käsitellyt tasopalkkajärjestelmään liittymistä seuraavan esittelytekstin mukaisesti:

” Työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen neuvotteluosapuolet KT, JAU, JUKO ja SOTE ovat saavuttaneet neuvottelutulokset KVTESin ja OVTES osion G (varhaiskasvatuksen opettajat) uudesta tasopalkkajärjestelmästä. KT:n ja järjestöjen hallinnot ovat hyväksyneet neuvottelutuloksen.

Tasopalkkajärjestelmä tulee voimaan 1.2.2025. Tasopalkkajärjestelmä on sitova. Valtakunnalliset osaamisen ja vastuun tasojen tasopalkat ovat voimassa 1.2.2025 alkaen. Tästä johtuva palkkasaatava maksetaan takautuvasti viimeistään lokakuun 2025 palkanmaksun yhteydessä.

Muutokset koskevat KVTESin palkkauslukua, palkkahinnoitteluliitteitä ja eräitä muita määräyksiä. 31.1.2025 voimassa ollutta palkkauslukua ja liitteitä noudatetaan kuitenkin 30.9.2025 saakka. Mikäli toimeenpanovaihe paikallisesti saadaan valmiiksi aiemmin, uutta järjestelmää voi noudattaa jo ennen 30.9.2025. Muutokset koskevat osion G palkkaus- ja eräitä muita määräyksiä. Osiossa G muutokset eivät koske palkkahinnoitteluun sijoittamista. Palkkahinnoittelukohtaa kutsutaan tasopalkkajärjestelmässä palkkaryhmäksi. Myöskään OVTES osio G soveltamisala ei muutu tasopalkkajärjestelmään siirryttäessä.

Valtakunnallisista opiskelijan ohjauksesta maksettavaa tasolisää (KVTES II luku 11 § 5 mom.) sovelletaan, mutta lääkehoidon toteuttamista koskevaa tasolisää ei.

Tasopalkkajärjestelmän keskeinen sisältö

Tasopalkkajärjestelmä korvaa tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmän. Tasopalkkajärjestelmä perustuu osaamisen ja vastuun tasokriteereihin, jotka on määriteltä palkkaliitteissä. Palkkaryhmittäin on kolme osaamisen ja vastuun tasoa (A, B ja C). Kullekin palkkaryhmän tasolle on määriteltä vähintään maksettava valtakunnallinen tasopalkka. Paikallisesti voidaan kuitenkin sopia lisätasoista (esim. D, E). Mikäli on tarpeen sopia C-tason yläpuolisten tasojen käytöstä, asiasta sovitaan paikallisella työ- ja virkaehtosopimuksella. Tietyissä tilanteissa (palkkausluvun 3 § 3 mom.) on

mahdollista maksaa A-tason alle menevää palkkaa. Viranhaltijan/työntekijän varsinainen palkka ei voi kuitenkaan laskea.

Paikallisesti kullakin palkkaryhmän tasolla on yksi tasopalkka. Valtakunnallisten tasokriteerien lisäksi luodaan paikalliset tasokuvaukset ja paikallisesti on mahdollista päättää lisäksi muita palkkaryhmäkohtaisia tasokriteerejä sekä sovitaan niiden soveltamisohjeista. Palkkaryhmien ulkopuolisten (esim. johto ja projektihenkilöstö) tasopalkkamallista on oma suosituksensa.

Tasopalkan lisäksi voidaan maksaa euromääräistä tasolisää

Valtakunnallisia tasolisiä on kaksi: opiskelijan ohjaus ja varhaiskasvatuksen lääkehoitoon liittyvä lisä. Maksettava euromäärä määritetään kuitenkin paikallisesti. Paikallisesti määritettyä tasolisää on mahdollista maksaa tietyistä lisätehtävistä- ja/tai vastuista.

Tasolisää on mahdollista käyttää sekä palkkaryhmien mukaisissa tehtävissä ja palkkaryhmien ulkopuolisissa tehtävissä. Lisätehtävästä tai lisävastuusta maksettu osa tehtäväkohtaista palkkaa tai ns. tehtävälisä voidaan muuttaa tasolisäksi. Tämä on mahdollista, jos lisätehtävän tai lisävastuun perusteet ja osuus tehtäväkohtaisesta palkasta on todennettavissa päätöksellä tms. asiakirjalla. Samalle viranhaltijalle tai työntekijälle voidaan maksaa useampaa tasolisää, jos hänellä on useampi tasolisään oikeuttava lisätehtävä- tai vastuu. Tasolisää ei voida poistaa, ellei ko. tehtävä tai vastuu poistu.

Tasopalkkajärjestelmän hyväksymisen jälkeen neuvotellaan paikallisesti mahdollisista tasolisistä, joita ei ole tasopalkkajärjestelmän yhteydessä huomioitu. Neuvotteluiden jälkeen työnantaja päättää paikallisista tasolisistä ja niiden euromääristä. Tasolisien perusteet ja euromäärät dokumentoidaan ja liitetään osaksi tasopalkkajärjestelmän kuvausta.

Lopullisessa tilanteessa, paikallinen tasopalkka kussakin palkkaryhmän tasossa, tulee olla harmonisoitu samaksi, eli kaikilla saman palkkaryhmän tasoilla A, B ja C työskentelevällä henkilöllä, tulee olla sama tasopalkka.

Tason, tasopalkan ja tasolisien määräytyminen

Tehtävä sijoitetaan palkkaliitteen soveltuvaan palkkaryhmään ja siinä osaamisen ja vastuun perusteella määriteltävään osaamisen ja vastuun (OSVA) tasoon. Työnantaja määrittää tehtävään soveltuvan palkkaliitteen ja palkkaryhmän. Palkkaryhmä valitaan palkkaliitteistä palkkaryhmän kuvauksen perusteella. Viranhaltijan/työntekijän tehtävät ja tehtävien edellyttämä osaaminen ja vastuu (OSVA) ratkaisevat tason määräytymiseen.

Palkkaliitteiden palkkaryhmissä olevat valtakunnalliset tasokriteerit on laadittu alla olevien määritelmien perusteella. Palkkaryhmien valtakunnalliset tasokriteerit on kirjattu palkkaliitteiden palkkaryhmiin. Jokaisessa palkkaryhmässä on uutena kokonaisuutena osaamisen ja vastuun tasojen soveltamisohje.

Osaamisella tarkoitetaan palkkaryhmässä olevan tehtävän edellyttämää

- koulutusta
- työuralla hankittuja keskeisiä tietoja ja -taitoja
- lisä-, jatko- ja täydennyskoulutusta
- uuden tiedon hankkimista ja/tai
- erityisosaamista.

Vastuulla tarkoitetaan

- vastuuta aineellista arvoista,
- vastuuta aineettomista arvoista ja tiedoista
- vastuuta yksilöstä, ihmisestä, asiakkaista tai asiakasryhmistä
- suunnittelu-, kehitys- ja tulostavastuuta
- työnjohto- tai esihenkilövastuuta tai
- esittelijä-/valmisteluvastuuta päättävissä elimissä

Osaamisen ja vastuun tasot ovat:

- taso A: tehtävät ovat normaalin osaamisen ja vastuun tasolla
- taso B: tehtävät ovat korkeammalla osaamisen ja vastuun tasolla kuin A:ssa
- taso C: tehtävät ovat korkeammalla osaamisen ja vastuun tasolla kuin B:ssa

Sovellettavan osaamisen ja vastuun tason valinta

-Sovellettava taso määritellään tehtävässä edellytetyn osaamisen ja vastuun perusteella. Osana kokonaisuutta arvioidaan myös tehtävän edellyttämä itsenäisen harkinnan taso.

Osaamisen ja vastuun tasot on kuvattu palkkaryhmittäin. A- tason edellyttämä osaamisen ja vastuun taso tarkoittaa, että tehtävässä täyttyä edellytetty osaamisen ja vastuun normaali vaatimus.

Arvioitaessa soveltuva osaamisen ja vastuun tasoa huomioidaan, että B- ja C-tasoilla edellytetään enenevästi

- tietyn tehtäväalueen syvempää hallintaa,
- laajan tehtäväalueen hallintaa,
- useiden eri tehtäväalueiden hallintaa,
- monien asioiden yhtäaikaista hallintaa tai
- toisistaan poikkeavien tietojen tai taitojen hallintaa.

B- ja C- tasoilla työkokemuksella, työssä hankituilla lisätiedoilla ja taidoilla on suurempi merkitys kuin A- tasolla. Ammatinhallinta voi edellyttää uuden tiedon hankkimista. Itsenäisen harkinnan taso voi olla tehtävässä suurempi kuin A- tasolla. B- ja C-tasoilla voidaan tarvita jatko- ja täydennyskoulutuksia tehtävän menestyksekkääseen hallintaan.

Paikallisesti voidaan sopia palkkaryhmiin C-tason yläpuolisia tasoja (esim. D, E) jos sopimiselle on osaamisen ja vastuun määrittelemiseen liittyvä perusteltu syy. Työnantaja määrittelee millä tasokriteereillä sovellettava taso on C. Tasolle C siirrytään tasokriteerien täytyessä paikallisten tasokuvausten perusteella.

Vaikka palkkaryhmässä on samalla tasolla erilaisia tehtäviä, palkkaryhmän osaamisen ja vastuun taso voi olla sama. Esimerkiksi tasolle B nousee yhden tasokriteerin täytyessä. Se voi olla mikä tahansa valtakunnallisista tasokriteereistä tai mahdollisista paikallisista tasokriteereistä.

Saman palkkaryhmän eri osaamisen ja vastuun tasojen tasopalkkojen välillä tulee olla tarkoituksenmukainen välitys, joka huomioi osaamisen ja vastuun lisääntymisen. Tasopalkan paikalliseen euromääräiseen määrään vaikuttavat tässä todetun lisäksi mm. paikkakunnan ja ao. ammattialan yleinen palkkataso, työvoiman saatavuustilanne sekä työnantajan noudattamat palkkapoliittiset periaatteet. Tasopalkkajärjestelmässä ei ole mahdollista tehdä vähennystä tasopalkkaan pelkästään puuttuvan koulutuksen tai tutkinnon perusteella.

Palkkaryhmien ulkopuoliset tehtävät

Mikäli palkkaliitteistä (1-7) ja niiden palkkaryhmistä ei löydy tehtävään sopivaa palkkaryhmää, kyseessä on palkkaryhmien ulkopuolinen tehtävä. Yhdistelmätehtävä on tehtävä, jossa on kahden palkkaryhmän ja yleensä usein myös kahden palkkaliitteen alaisia tehtäviä. Yleensä yhdistelmätehtävässä yhdistyy kaksi eri ammattialalta olevaa tehtävää. Tällainen tehtävä on palkkaryhmien ulkopuolinen tehtävä. Myös harjoittelijoiden ja kesätyöntekijöiden tehtävät ovat palkkaryhmän ulkopuolisia tehtäviä.

Palkkaryhmien ulkopuolisista tehtävistä voidaan muodostaa omia paikallisia ryhmiä. Tällaisen ryhmän tehtäviin laaditaan paikalliset tasokriteerit ja tasokuvaukset.

Kustavin kunnan tasopalkkajärjestelmä

Kustavin kunnan tasopalkkajärjestelmä perustuu työntekijä- ja työnantajaliittojen valtakunnallisesti sopimaan järjestelmään ja siihen asettettuihin kriteereihin.

Kuntatyönantajan ohjeistuksen mukaisesti tasopalkkajärjestelmä on valtakunnallinen järjestelmä, jossa on suurelta osin kyse työehtosopimuksen toimeenpanosta. Näin ollen kyse ei ole työehtosopimuksen toimeenpanosta, eikä päätösasiasta.

Uusi tasopalkkajärjestelmä on otettava käyttöön KVTES:ssä viimeistään 1.10.2025 alkaen. Kun järjestelmä otetaan käyttöön, tehtävät sijoitetaan oikeisiin palkkaryhmiin sekä osaamisen ja vastuun tasoille. Tasopalkkajärjestelmän käyttöönotto ei edellytä tehtäväkuvien päivitystä ennen tasopalkkajärjestelmän käyttöönottoa. Tehtäväkuvat voidaan päivittää mahdollisimman joutuisasti tasopalkkajärjestelmän käyttöönoton jälkeen. Työmäärän mukaan aika voi olla esimerkiksi puolesta vuodesta kahteen vuoteen.

Tasopalkkajärjestelmän käyttöönotto luo palkkojen yhteensovittamistarvetta. Palkkojen yhteensovittamisessa uuden tasopalkkajärjestelmän mukaisiin palkkaryhmiin ja tasoihin noudatetaan siirtymäaikaa, joka vaihtelee työnantajittain. Palkkajärjestelmä uudistuksesta suoraan johtuva palkkojen yhteensovittaminen tulee toteuttaa kohtuullisessa ajassa.

Kaikissa saman palkkaryhmän samalle tasolle sijoittuvissa tehtävissä tulee siis olla lopputulemana olla sama tasopalkka.

Palkkaryhmistä ei ole tarpeen neuvotella, koska kenenkään palkka ei laske ja kyseessä on enemmänkin tekninen muutos. Kaikkien palkkaryhmä muuttuu. Henkilöstölle tiedotetaan palkkojen muuttumisesta ja siitä, että uusi palkkausjärjestelmä on otettu käyttöön sekä kertoo, mistä tiedot löytyvät.

Mahdollisesta paikallisen järjestelyvaraerän käytöstä palkkojen yhteensovittamiseen neuvotellaan erikseen yhteistyötoimikunnassa / työntekijäjärjestöjen pääluottamusmiesten kanssa.

Tasopalkkajärjestelmän hyväksymisen jälkeen käynnistetään välittömästi keskustelut sen piiriin kuuluvan henkilöstön kanssa heidän sijoittelustaan palkkaryhmiin perustuen tasopalkkajärjestelmään ja sen perusteella laadittuun luonnokseen palkkaryhmiin sijoittelusta sekä käydään tasopalkkajärjestelmä ja sijoittelut läpi ko. henkilöstön kanssa sekä

laaditaan mahdolliset muutokset tehtäväkuvauksiin. Esimiehet käyvät henkilökohtaiset keskustelut sijoittelusta toimialoittain.

Tasopalkkajärjestelmää on käsitelty yhteistyötoimikunnan kokouksissa 15.9.2025 ja 22.9.2025. Samassa yhteydessä on esitelty sijoittelusta valmistelussa olevan luonnoksen sisältöä. Liite toimitetaan ennen kokousta kunnanhallituksen jäsenille.”

Kunnanhallitus on päättänyt:

- 1) hyväksyä kunnan tasopalkkajärjestelmän KVTES:n ja OVTES osio G:n osalta liitteen 1 mukaisesti;
- 2) tasopalkkajärjestelmän käyttöönottoajankohdaksi 1.10.2025.
- 3) hyväksyä tasopalkkajärjestelmän sijoittelua koskevan luonnoksen sijoittelun pohjaksi ja siirtää KVTES ja OVTES osio G henkilöstön tasopalkkaryhmien sijoittelun ja sen läpikäymisen henkilöstön kanssa toimialojen esimiehille
- 4) järjestelmän johdosta syntyvät mahdolliset merkittävät tai itse tasopalkkajärjestelmästä riippumattomat muutokset palkkoihin tuodaan päätettäväksi hallintosäännön mukaisessa järjestyksessä
- 4) valtuuttaa muilta osin esihenkilöt päivittämään henkilöstönsä osalta palkkaukset

Tasopalkkajärjestelmään siirtymisen jälkeen KVTES:n ja OVTES osio G:n sopimusalojen tehtäväkohtaisten palkkojen ja tasolisien määräytymisperusteet muuttuvat, joten niiltä osin on TVA-ryhmän toimeksiantoa ja tehtävien sisältöä muutettava siten, että em. sopimusalojen palkat määritellään työehtosopimuksen mukaisesti ja Kustavin kunnan tasopalkkajärjestelmää soveltaen.

Esittelijä kunnanjohtaja Rauno Peltola

Kunnanjohtajan päätösehdotus

Kunnanhallitus päättää muuttaa TVA-ryhmän toimenkuvaa ja tehtäviä esittelytekstistä ilmenevin tavoin. Muiden sopimusalojen osalta arvioinnissa noudatetaan tehtäväkohtaisen palkan määräytymisperusteita.

Kunnanhallituksen päätös

Hyväksyttiin yksimielisesti.

Täytäntöönpano TVA-ryhmä