

03.01.2013

LISÄEROTTELU STM:N PALKKAUSJÄRJESTELMÄN VAATIVUUSLUOKISSA

Vaativuusluokat, tehtävän vaativuuden arviointi ja erimielisyysasiat

STM:n palkkausjärjestelmässä on 11 vaativuusluokkaa. Kaikki vaativuusluokat ovat käytössä. Vaativuuden arviointitekijät ovat

- A. tehtävän edellyttämä koulutus (3 tasoa)
- B. harkinnan, ongelmanratkaisun ja päätöksenteon vaikeus (8 tasoa)
- C. vuorovaikutustilanteiden ja vaikuttamisen vaikeus (8 tasoa)
- D. esimies- ja työnjohtovastuun laajuus (3 tasoa)

Vaativuusluokitus muodostuu vaativuustekijöiden tasokuvausten pistearvojen mukaisesti niin, että vaativuusluokissa 1-10 voi olla kahden eri yhteispistemäärän saaneita tehtäviä. Vaativuusluokassa 11 kaikkien tehtävien yhteispistemäärä on sama (maksimipisteet 24 pistettä).

Uusien ja muuttuneiden tehtävien vaativuusarvioinnit käsitellään STM:n palkkausjärjestelmää koskevan tarkentavan virkaehtosopimuksen mukaisesti työnantaja- ja palkansaajaosapuolten yhteisessä arviointiryhmässä. Arviointiryhmä käsittelee uudet tehtävät ja ne muutokset, jotka vaikuttavat/vaikuttaisivat tehtävän vaativuusluokkaan.

Arviointiryhmä käsittelee myös vaativuusarviointia koskevat erimielisyysasiat jommankumman osapuolen aloitteesta.

Kansliapäällikkö vahvistaa vaativuusarvioinnit ja tehtävien sijoittumisen vaativuusluokkiin.

Vaativuusluokkiin, niiden määräytymiseen, arviointimenettelyyn ja erimielisyyksien käsittelyyn ei ehdoteta muutoksia.

Vaativuusluokan sisäinen lisäerottelumahdollisuus

Tarve

Koska käytettävissä on vain 11 vaativuusluokkaa, vaativuusluokkien sisällä voi olla vaativuudeltaan melko eritasoisiakin tehtäviä. Osa tehtävistä on jo melko lähellä seuraavaa vaativuusluokkaa, vaikka ne eivät kuitenkaan täytä kaikkia seuraavan vaativuusluokan kriteereitä. Tällaisessa tilanteessa on perusteltua, että työnantajalla on mahdollisuus maksaa tehtävästä vähän korkeampaa tehtäväkohtaista palkanosaa kuin saman vaativuusluokan vähemmän vaativista tehtävistä.

Erottelumahdollisuus on tarpeen erityisesti niissä vaativuusluokissa, joissa erilaisia tehtäviä on paljon. Myös muissa vaativuusluokissa, joissa palkka- ja vaativuusero seuraavaan vaativuusluokkaan on melko suuri, lisäerottelu mahdollistaa palkkaeron vaativuusluokan perustason ja vaativimpien tehtävien välille. Vaativuusluokan sisäinen lisäerottelumahdollisuus otetaan tämän vuoksi käyttöön vaativuusluokissa VL4-VL5 ja VL7-VL11.



Kriteerit

Lisäerottelun avulla vaativuusluokkien vaativimmissa tehtävissä voidaan maksaa perustasoa korkeampaa tehtäväkohtaista palkanosaa. Lisätasolle sijoittaminen on poikkeuksellista. Pääsääntöisesti tehtävät ovat vaativuusluokan perustasossa. Kriteereinä käytetään STM:n vaativuusarvioinnissa muutoinkin käytettäviä arviointitekijöitä, erityisesti harkinnan, ongelmanratkaisun ja päätöksenteon vaikeutta (B-tekijä) sekä vuorovaikutustilanteiden ja vaikuttamisen vaikeutta (C-tekijä). Myös olennainen esimies- tai työnjohtotehtävä (D-tekijä) voi vaikuttaa – yleensä yhdessä B- ja/tai C-tekijän tason kanssa – tehtävän sijoittamiseen lisätasolle vaativuusluokan sisällä.

Vaativuusluokan sisäisille lisätasoille voidaan sijoittaa ne tehtävät, joissa

- B- tai C-tekijöistä toisessa (tai D-tekijässä, jos esimies- tai työnjohtotehtävä on merkittävä) on korkeampi pistearvo kuin vaativuusluokan tehtävissä yleensä ja toinenkin ylittää selvästi oman vaativuusluokan tasokuvauksen (*tällöin tehtävän yhteispistemäärä on vaativuusluokan ylempi yhteispistemäärä*)

tai

- B- ja C-tekijät ovat selvästi lähempänä seuraavan vaativuusluokan tasokuvausta kuin oman vaativuusluokan tasokuvausta (*tällöin tehtävän yhteispistemäärä on vaativuusluokan alempi yhteispistemäärä*). Vaativuusluokan 11 tehtävissä ei ole käytettävissä seuraavan vaativuusluokan tasokuvausta, joten niissä kriteerinä on, että sekä B- että C tekijä ylittävät huomattavasti vaativuustekijän ylimmän tason kuvauksen.

Esimerkki 1:

- VL4 tehtävissä tyypillisesti A3, B3, C3, D1 = 10 pistettä
- VL4:ssa myös tehtäviä, joissa A3, B4, C3, D1 (tai B3, C4) = 11 pistettä
- lisäerottelutasossa voisi olla esimerkiksi tehtävät, joissa
 - A3, B4, C3 (mutta selvästi vaativampi kuin C3:n kuvaus), D1
 - A3, B3 (mutta selvästi lähempänä B4:n kuin B3:n kuvausta), C3 (mutta selvästi lähempänä C4:n kuin C3:n kuvausta), D1

Esimerkki 2:

- VL8 tehtävissä tyypillisesti A5, B6, C6, D1 = 18 pistettä
- VL8:ssa myös tehtäviä, joissa A5, B6, C7, D1 (tai B7, C6) = 19 pistettä
- lisäerottelutasossa voisi olla esimerkiksi tehtävät, joissa
 - A5, B6 (mutta selvästi vaativampi kuin B6:n kuvaus), C7, D1
 - A5, B6 (mutta selvästi lähempänä B7:n kuin B6:n kuvausta), C6 (mutta selvästi lähempänä C7:n kuin C6:n kuvausta), D1

Päätöksentekomenettely

Osastopäällikkö/erillisen tulosryhmän päällikkö voi tehdä hallinto-osastolle ehdotuksen tehtävän sijoittamisesta vaativuusluokan sisäiselle lisätasolle. Tulosryhmän päälliköt voivat tehdä omat ehdotuksensa osastopäällikölle. Päätökset tekee kansliapäällikkö. Hallinto-osaston työnantajavirkamiehet huolehtivat siitä, että ministeriössä noudatetaan yhtenäisiä menettelytapoja.

Tehtäviä voidaan sijoittaa lisätasoille pääsääntöisesti vuosittaisten kehityskeskustelujen yhteydessä. Asiaa voidaan käsitellä myös muulloin, mikäli tehtävä on muuttunut selvästi, mutta ei niin paljon, että se olisi siirrettävä seuraavaan vaativuusluokkaan.



Avoimet virat/tehtävät

Avoimeksi tuleva tehtävä sijoittuu pääsääntöisesti vaativuusluokan perustasolle. Ennen viran/virkasuhteen laittamista hakuun voidaan päättää, että tehtävä voi sijoittua joko perus- tai lisätasolle. Tällöin hakuilmoituksessa voidaan ilmoittaa vaativuusluokan perustason tehtäväkohtaisen palkanosan lisäksi lisätason tehtäväkohtainen palkanosa.

Arviointiryhmän rooli

Arviointiryhmän jäsenet saavat tiedot tehtävien sijoittumisesta vaativuusluokkiin ja vaativuusluokkien sisäisiin lisätasoihin. Arviointiryhmä seuraa lisätasoihin sijoitettavien tehtävien määrää ja käy tarvittavia keskusteluja lisäerottelun toimivuudesta. Arviointiryhmä ei käsittele yksittäisten tehtävien sijoittamista lisätasoihin.

Erimielisyyksien käsitteleminen

Mikäli syntyy erimielisyys tehtävän sijoittamisesta lisätasoon, asia voidaan käsitellä – kuten suorituksen arviointia koskeva erimielisyys - henkilön tai hänen pyynnöstään häntä edustavan luottamusmiehen vaatimuksesta ensin henkilön esimiehen tai muun palkkausjärjestelmäasioista vastaavan työnantajan edustajan kanssa ja sen jälkeen tarpeen mukaan hallinto-osaston työnantaja-edustajan johdolla esimiehen esimiehen kanssa.

