

SASKY koulutuskuntayhtymän
yleissivistävän koulutuksen
palkkausjärjestelmä ja TVA kriteerit
1.8.2023 alkaen

Sisällys

1. Yleistä	1
2. Palkkausjärjestelmän osat	1
2.1 Tehtäväkohtainen palkka	2
2.2 Henkilökohtainen lisä	3
2.3 Muut lisät, palkkiot ja korvaukset	3
2.4 Koulu- / oppilaitoskohtainen ja kuntakohtainen lisätehtävä (osio B § 19)	4
2.5 OVTES:n määräykset opettajan työhön kuuluvista tehtävistä, joita ei korvata erikseen	4
2.5.1. Lukio	4
2.5.2. Musiikkioppilaitos	5
2.5.3. Kansalaisopisto	5
3. Tehtävien vaativuuden arviointi TVA	6
3.1 Tehtävän kuvauslomake	6
3.2 Tehtävien vaativuuden arviointi	6
4. Palkkoja ja palkkausjärjestelmää koskeva päätöksenteko	7

1. Yleistä

Palkkausjärjestelmällä tarkoitetaan kokonaisuutta, joka muodostuu palkkauksen eri perusteista ja käytännöistä. Järjestelmä pitää sisällään määräykset ja ohjeet siitä, mistä palkkaa maksetaan ja miten.

Jokaisella kunnallisella työnantajalla on oma paikallinen palkkausjärjestelmänsä, jonka perustan muodostavat kunnallisten virka- ja työehtosopimusten (KVTES, OVTES, TS, TTES) palkkausta koskevat määräykset. KT Kuntatyönantajat ja pääsopijajärjestöt kehittävät sopimusalojen palkkausjärjestelmiä koskevia määräyksiä. Työnantajakohtainen paikallinen palkkausjärjestelmä huomioi eri sopimusalojen määräykset ja erityispiirteet sekä paikalliset tarpeet ja erityispiirteet. Hyvän ja toimivan palkkausjärjestelmän piirteitä:

- Tukee organisaation päämääriä ja strategioita.
- Edistää toimintatapojen kehittämistä.
- Palkkarakenteen eri osat ovat loogisessa suhteessa keskenään.
- Motivoi ja huomioi kaikki henkilöstöryhmät.
- Palkan määräytymistä koskevat periaatteet ovat johdonmukaisia, tunnettuja ja hyväksytyjä.
- Täyttää tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain periaatteet samapalkkaisuudesta.

Työnantajan tulee varmistaa paikallisen palkkausjärjestelmän tasapainoisuus ja oikeudenmukaisuus paitsi sopimusalojen sisällä myös eri henkilöstöryhmien ja sopimusalojen välillä. Oikeudenmukaiseksi koettu palkkaus lisää luottamusta työnantajan henkilöstöpolitiikkaa kohtaan. Yhtenäiset menettelytavat ja avoin tiedottaminen varmistavat, että palkkausjärjestelmää sovelletaan mahdollisimman yhdenmukaisesti. Paikallista palkkausjärjestelmää tulee säännöllisesti arvioida ja tarvittaessa muuttaa tai uusia. Tällöin neuvotellaan niiden luottamusmiesten kanssa, joiden edustamiin henkilöstöryhmiin järjestelmää sovelletaan. Palkkausjärjestelmästä päättää viime kädessä työnantaja.

Tässä ohjeessa kuvataan päätoimisen opetushenkilöstön palkkausjärjestelmää.

2. Palkkausjärjestelmän osat

Opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus OVTES jakautuu oppilaitosmuodoittain eri osioihin ja liitteisiin. SASKY koulutuskuntayhtymän yleissivistävässä koulutuksessa sovelletaan yleissivistävien koulujen opetushenkilöstöä koskevia osiota B ja F (osioiden yhteiset määräykset, liite 1 peruskoulu, liite 2 lukio, liite 3 aikuislukio, liite 10 musiikkioppilaitos ja liite 12 kansalaisopisto).

Opettajien peruspalkat on jaettu hinnoittelutunnuksiin nimikkeen ja suoritettun tutkintotason mukaan. Pätevän opettajan tehtäväkohtainen palkka on vähintään peruspalkan tai palkka-asteikon alarajan suuruinen. Peruspalkkaan voidaan tehdä epäpätevuysalennus, ellei opetustoimen kelpoisuusvaatimuksen mukaisen opettajan pätevyyden puuttumista ole jo huomioitu hinnoittelutunnusten palkoissa. Varsinaisen palkan käsitettä (osio A § 21) käytetään maksettaessa palkkaa mm. sairausloman ajalta sekä päätoimisen tuntiopettajan palkan määrittelyssä. Varsinaiseen palkkaan kuuluvat

- tehtäväkohtainen palkka (osio A § 6)
- vuosisidonnainen lisä (osio A § 12)
- henkilökohtainen lisä (osio A § 11)

- koulu- ja oppilaitoskohtainen lisätehtävä (osio B § 19)
- KVTES:n mukaiset palkkatekijät (mm. kielillisä, rekrytointillisä, luottamusmieskorvaus, työsuojeluvaltuutetun korvaus).

Lisäksi opettajalle voidaan maksaa muita lukuvuosittain vahvistettavia korvauksia kuten ylitunti- palkkioita ja erikseen OVTES:ssä sovittuja esimiehen määräämiä erityistehtäviä. Ylituntipalkkio-peruste määräytyy opettajan tehtäväkohtaisen palkan ja opetusvelvollisuuden perusteella.

2.1 Tehtäväkohtainen palkka

Tehtäväkohtainen palkka perustuu tehtävän vaativuuteen ja on riippumaton siitä, kuka henkilö tehtävää hoitaa. Samaan palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien tehtäväkohtaiset palkat ovat tehtävien vaativuuden edellyttämässä suhteessa toisiinsa. Työnantajan on tehtäväkohtaisesta palkasta päättäessään käytettävä harkintavaltaansa siten, että tehtävien vaativuus otetaan mahdollisimman objektiivisesti huomioon. Tehtäväkohtaisissa palkoissa olevia mahdollisia epäkohtia ei saa oikaista muilla palkanosilla. Riippumatta siitä täyttääkö viranhaltija/työntekijä tehtävään edellytetyt lakisääteiset tai toimivaltaisen viranomaisen päättämät kelpoisuusvaatimukset, on tehtäväkohtainen palkka ensisijaisesti määriteltävä tehtävän vaativuuden perusteella. Mikäli viranhaltija/työntekijä ei täytä em. kelpoisuusvaatimuksia, voi tehtäväkohtainen palkka kuitenkin olla enintään 10 % alempi kuin palkkahinnoittelun ao. palkkausmääräys edellyttää.

Tehtävän vaativuuden muutoksen perusteena voi olla mm. siirto toiseen virkaan tai tehtävään, määräaikainen lisätehtävä tai tehtävien muuttaminen olennaisesti vaativammaksi tai vähemmän vaativaksi. Jos tehtäviä muutetaan määräajaksi ja uusi tehtäväkohtainen palkka on korkeampi, tehtäväkohtainen palkka alenee välittömästi em. määräajan päätyttyä. Tehtäväkohtaista palkkaa ei muuteta, jos tilapäinen siirto toiseen virkaan tai tehtävään tai tilapäiset tehtävämuutokset on otettu huomioon tehtäväkohtaisen palkan määrässä, esim. toimiminen tilapäisesti esimiehen sijaisena tai muu sijaisuusjärjestely. Tehtävämuutoksella tarkoitetaan myös virantoimitusvelvollisuuden muuttamista. Tehtävien vaativuuden arvioinnin tavoitteena on, että samaan hinnoittelutunnukseen kuuluvat tehtäväkohtaiset palkat ovat tehtävien vaativuuden edellyttämässä suhteessa toisiinsa. Arvioinnissa huomioidaan OVTES:n mukaiset vaivuustekijät (osio A § 6 soveltamisohje). Tehtävien vaativuuden arviointi on käsitelty kappaleessa 3.1.2.2 Vuosisidonnainen lisä.

Vuosisidonnainen lisä perustuu päätoimiseen työkokemukseen opettajana tai tehtävissä, joista on olennaista hyötyä nykyisissä tehtävissä. Vuosisidonnaiseen lisään oikeuttava aika ja sen laskenta sekä lisän määrä määräytyvät osio A § 12–18 sekä oppilaitosmuotoa koskevan osion ja sen liitteiden mukaan. Vuosisidonnaista lisää tulee hakea viimeistään kahden vuoden kuluessa siitä, kun oikeus lisään on syntynyt.

2.2 Henkilökohtainen lisä

Henkilökohtaista lisää maksetaan työsuorituksen arvioinnin perusteella. Henkilökohtaisella lisällä palkitaan ammatinhallinnasta, työstä suoriutumisesta ja muista mahdollisista paikallisesti määritellyistä tekijöistä. Jokainen kunnallinen työnantaja rakentaa oman paikallisen arviointijärjestelmänsä henkilökohtaisen lisän käyttöön. SASKY

koulutuskuntayhtymässä on uudistettu paikallista, kaikille sopimusaloille yhdenmukaista henkilökohtaisen lisän arviointijärjestelmää. Myös opetushenkilöstön osalta henkilökohtainen lisä perustuu KVTES:n luvun II § 11 määräyksiin. OVTES osio A § 11 soveltamisohjeessa todetaan erikseen, että henkilökohtaisen lisän perusteena ei käytetä sellaisia henkilön ominaisuuksia, jotka huomioidaan jo muualla palkkauksessa. Esim. opettajan koulutustaso ja kelpoisuus huomioidaan pääsääntöisesti hinnoittelutunnuksissa, ja opettajana toimimisen mukanaan tuoma kokemus ja ammatinhallinnan lisäys huomioidaan vuosisidonnaisessa lisässä.

2.3 Muut lisät, palkkiot ja korvaukset

Opettajalle voidaan maksaa muita lukuvuosittain vahvistettavia korvauksia OVTES:n erityisten määräysten perusteella. Sopimusmääräysten mukaiset korvaukset suoritetaan joko euromääräisinä tai lasketaan opetusvelvollisuuden huojennuksina, ylituntipalkkioina tai muilla perusteilla. Ylituntipalkkioperuste määräytyy opettajan tehtäväkohtaisen palkan ja opetusvelvollisuuden perusteella.

Tehtävät, joista maksetaan euromääräinen palkkio

- tukiopetuspalkkio (osio A § 22)
- oppilaan ohjauksen palkkio (osio A § 23)
- toisen opettajan tunnin hoitopalkkio (osio A § 24)
- yksityisopiskelijan kuulustelupalkkio (osio A § 25)
- ylituntipalkkio opetusvelvollisuuden ylittävistä tunneista (osio A § 26, osio B liite 1 § 26, osio B liite 2 § 13)

Tehtävät, jotka luetaan opetusvelvollisuuteen (mm.)

- demonstraatioiden valmistelutunnit (osio B § 17)
- kiertävä opettaja, joka vaihtaa toimipaikkaa kesken päivän (osio B § 18)
- lukiossa apulaisrehtorin tehtäviä hoitava opettajanviran haltija (osio B liite § 4)
- lukiossa opetusvelvollisuuteen luettavissa olevat erityistehtävät (osio B liite 2 § 5)

Tehtävät, joista maksettava korvaus lasketaan vuosiviikkotunti- tai vuosiviikkoylituntipalkkioiden perusteella (mm.)

- kerhotyö lukiossa (osio B liite 2 § 12)

Tehtävät, joista maksettava korvaus lasketaan muulla perusteella

- lukiossa kerroitunnit (osio B liite 2 § 6)
- lukioresurssitunnit (osio B liite 2 § 7)
- lukiossa opiskelijoiden kuulusteluun ja ylioppilaskirjoituksiin liittyvät tehtävät (osio B liite 2 § 8–10)
- lukiossa etäopetukseen liittyvä työ (osio B liite 2 § 11).

2.4 Koulu- / oppilaitoskohtainen ja kuntakohtainen lisätehtävä (osio B § 19)

Koulu- / oppilaitoskohtaisen opetuksen kehittämiseen, suunnitteluun tai hallintoon liittyvästä erikseen määrätystä tehtävästä maksetaan tehtävän vaativuuden ja vastuullisuuden perusteella korvaus tehtävän työllistävyyden, vaativuuden ja vastuullisuuden perusteella. Korvauksen euromääräinen suuruus perustuu esimiehen tapauskohtaiseen harkintaan. Tarkoitukseen käytetään yhteensä palkkaliitteen mukainen euromäärä (osio B yhteiset määräykset; palkkiot, koulu- / oppi-laitoskohtainen lisätehtävä). Koulukohtaisesti laskettava palkkaliitteestä ilmenevä rahamäärä voidaan työnantajan harkinnan mukaan käyttää osin koulutuksen järjestäjäkohtaisesti, jos se on koko opetuksen kehittämisen kannalta perusteltua eikä rahamäärän käyttäminen koulukohtaisesti ole tarkoituksenmukaista. Koulukohtaisesti tulee kuitenkin käyttää vähintään 70 % rahamäärästä. (osio B § 19 mom. 7)

2.5 OVTES:n määräykset opettajan työhön kuuluvista tehtävistä, joita ei korvata erikseen

2.5.1. Lukio

Toistaiseksi palveluksessa olevalla sekä määräaikaisella vähintään lukuvuoden työajaksi otetulla viranhaltijalla on velvollisuus varsinaisten koulupäivien ja muun työvelvollisuuden lisäksi osallistua opinto- ja suunnittelutyöhön kolmena päivänä lukuvuodessa. Kyseisistä päivistä yksi voidaan pitää erityisestä syystä työnantajan katsoessa sen tarkoituksenmukaiseksi kahtena yhteensä vähintään kolme tuntia kestäväenä eri tilaisuutena. Lisäksi työnantaja voi määrätä viranhaltijan osallistumaan suunnitteluun, koulutukseen ja työyhteisön kehittämiseen varsinaisten koulupäivien ja muun määrätyn työvelvollisuuden lisäksi enintään kaksi päivää lukuvuodessa. (osio B § 14)

Lukion aineenopettajan työaikaan kuuluu osallistuminen yhteissuunnitteluun siten, että opettajankokouksiin, aineryhmäkokouksiin ja neuvotteluihin varataan koulukohtaisesta toteutuksesta riippuen enintään 101 tuntia opettajaa kohti lukuvuodessa (osio B liite 2 § 2). Lukiossa ryhmänohjaajan tehtävänä on huolehtia hänelle määrätyn ryhmän opiskelijoiden kasvatuksellisista asioista. Tehtävä edellyttää yhteistyötä toisten opettajien ja koulun muun henkilökunnan kesken sekä kodin ja koulun välillä. Tärkeätä on myös luottamuksellisten suhteiden aikaansaaminen ryhmän opiskelijoiden kanssa.

Ryhmänohjaajan tulee tutustua ryhmänsä opiskelijoihin ja mahdollisuuksien mukaan heidän kasvuympäristöönsä ottaen erityisesti huomioon opiskelijoiden persoonallisuuden kehittymiseen ja koulunkäyntimotivaatioon sekä oppimisvaikeuksiin vaikuttavat tekijät, neuvotella tarvittaessa opiskelijoiden ja heidän huoltajiensa kanssa opiskelua koskevista asioista, esittää tarvittaessa rehtorille neuvottelu- yms. tilaisuuksien järjestämistä luokan toisten opettajien ja muiden oppilaita koulussa ohjaavien henkilöiden kanssa ja osallistua niiden järjestelyihin, osallistua opiskelijahuoltotoimintaan, seurata ryhmän opiskelijoiden poissaoloja ja niiden syitä sekä ryhtyä tarvittaessa toimenpiteisiin ym. (osio B liite 1 § 14)

2.5.2. Musiikkioppilaitos

Musiikkioppilaitoksen opettajan opetusvelvollisuus on 23 opetustuntia viikossa ja vuotuinen opetusvelvollisuus on 805 (osio F 6§ 2 mom.). Viranhaltijoille opetuksen

kehittämiseen ja muihin työnantajan määräämiin tehtäviin käytetään 90 tuntia/vuosi. Tunnin pituus on 60min. (osio F 6§ 3 mom.)

Muun työn asemesta opettaja voidaan määrätä opettamaan yli 35 työviikkoa. Tällöin yksi opetustunti lyhentää muuta työtä 1,5 tunnilla. Jos opettajalle määrätään muuta työtä yli 90 tuntia, maksetaan yhdestä muun työn tunnista yhden ylitunnin palkkio. (osio F 6§ 4 mom.)

Päätoimisen tuntiopettajan ylituntipalkkioperuste on painotettu peruspalkka, jos hänelle on laskettu osion A 52 §:n mukaan painotettu palkka ja/tai 53 §:n mukaan painotettu opetusvelvollisuus (osio F 10§ 2 mom.). Jos tuntiopettajalle määrätään lautakunta- tai suunnittelutehtäviä, kultakin tunnilta maksetaan tuntipalkkio (osio F 10§ 3 mom.). Vähintään lukuvuoden työajaksi otettu päätoiminen tuntiopettaja voidaan määrätä tekemään 6 §:n 3 mom. mukaista muuta työtä 8 tuntia vuodessa, jolloin korvaus maksetaan 8 tuntia ylittävältä osalta (osio F 11§ 3 mom.). Vähintään lukukauden työajaksi otettu päätoiminen tuntiopettaja voidaan määrätä tekemään 6 §:n 3 mom. mukaista muuta työtä 4 tuntia lukukaudessa, jolloin korvaus maksetaan 4 tuntia ylittävältä osalta (osio F 11§ 4 mom.).

2.5.3. Kansalaisopisto

Kansalaisopiston opettaja on velvollinen opettamaan seuraavan opetustuntimäärän työvuodessa:

- a) yhteiskunnallisten aineiden, kasvatustieteellisten aineiden, äidinkielen, toisen kotimaisen kielen ja vieraan kielen opettaja sekä matemaattis-luonnontieteellisen aineen opettaja 530 tuntia.
- b) muut 580 tuntia (osio F12 6§ 1 mom.)

Opettajan muu työvelvollisuus on 350 tuntia työvuodessa. Jos opettaja eri toimipisteeseen matkustamisen vuoksi matkustaa viikossa keskimäärin 200 kilometriä, luetaan matkustamiseen käytetystä ajasta enintään 75 tuntia edellä sanottuun muuhun työvelvollisuuteen (osio F12 6§ 2 mom.).

Suunnitteluopettajan, jonka tehtäviin kuuluu opintokokonaisuuksien/kurssien suunnittelua, koordinointia, hankkeiden hallintaa ja seuranta (talous- yms. vastuu), sidottu vuotuinen työaika määrätään 1200 tunniksi. Työaika jakautuu opetukseen ja muuhun työnantajan määräämään työhön työnantajan päätöksen mukaisesti siten, että opetustunteja voi olla enintään 6 §:n 1 momentin mukainen määrä. Opettajan kanssa voidaan sopia muun työn vaihtamisesta opetustunteihin. Tällöin yksi opetustunti vähentää muuta työtä 1,5 tunnilla (osio F12 9§ 1 mom.).

Kansanopiston ja kansalaisopiston päätoimisen opettajan kelpoisuuden omaavalle sekä tuntiopettajalle, joka on suorittanut 35 opintoviikon tai vähintään 60 opintopisteen laajuiset opettajan pedagogiset opinnot, maksetaan 10 % ja pelkästään aikuiskasvatuksen perusopinnot suorittaneelle 5 % korkeampi tuntipalkkio kuin mitä asianomaiselle tuntiopettajalle muutoin maksetaan (osio F12 13§ 2 mom.).

3. Tehtävien vaativuuden arviointi TVA

3.1 Tehtävän kuvauslomake

Tehtävien vaativuuden arvioinnin tavoitteena on, että samaan hinnoittelutunnukseen kuuluvat tehtäväkohtaiset palkat ovat tehtävien vaativuuden edellyttämässä suhteessa toisiinsa. Arvioinnissa huomioidaan OVTES:n mukaiset vaativuustekijät (osio A § 6 soveltamisohje). Opetushenkilöstölle on laadittu OVTES:n hinnoittelutunnusten mukaisina opettajaryhminä mallitehtäväkuvaukset. Mallitehtäväkuvauksissa kuvataan sellaiset työn piirteet, jotka ovat yhteisiä jokaiselle kyseistä työtä tekeväälle. Samoin mallitehtäväkuvauksissa todetaan kyseisestä työstä tunnistetut työn vaativuutta lisäävät tekijät. Yksittäisen opettajan työn vaativuus arvioidaan vertaamalla hänen tehtäviään kyseisen työn mallitehtäväkuvaukseen.

Tehtäväkuvaukset pidetään ajantasaisina ja ne käsitellään säännöllisesti esim. kehityskeskustelujen yhteydessä. Työtehtävien olennaisesti muuttuessa tehtäväkuvaus päivitetään uuden tilanteen mukaiseksi.

3.2 Tehtävien vaativuuden arviointi

Tehtävien vaativuuden arviointi perustuu tehtäväkuvaukseen, joka kuvaa työtehtävän tarkoitusta, olennaista sisältöä ja keskeisiä tehtäväkokonaisuuksia. Tarkoituksena on kuvata palkkausjärjestelmän mukaisten vaativuustekijöiden ilmenemistä työssä eli mitä vaatimuksia ja valmiuksia työstä suoriutuminen edellyttää keneltä tahansa kyseistä työtä suorittavalta. Tarkastelun kohteena on työtehtävä, ei sitä hoitavan henkilökohtaiset ominaisuudet. Tehtävien vaativuuden arviointi tehdään erilliselle lomakkeelle, johon on jokaisesta mallitehtäväkuvauksesta koottu työn vaativuutta lisäävät tekijät. Lomake toimii rehtoreiden työkaluna kokonaisarviointia tehtäessä. Jos 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 (osio A § 7).

Työnantaja pyrkii ennen työvuoden alkua suunnittelemaan opettajan työn etukäteen koko lukuvuodelle. Tarvittaessa suunnitelmaa päivitetään lukuvuoden aikana. Työn vaativuuden kriteereiden toteutuminen ja kuormitus arvioidaan ja ajantasaistetaan lukuvuosittain Primuksen opettajatietolomakkeen päivittämisen yhteydessä. Määräaikaisten opettajien tehtäväkohtainen palkka määräytyy samoin perustein kuin toistaiseksi otettujen opettajien (osio B yhteiset määräykset § 24 1 ja 3 mom.).

Työn vaativuuden arviointijärjestelmän toimivuutta arvioidaan säännöllisesti esim. tunnistettujen työn vaativuutta lisäävien tekijöiden osalta. Mikäli arviointijärjestelmässä havaitaan kehittämistarpeita, voidaan sitä uudistaa. Arviointijärjestelmää muutettaessa neuvotellaan niiden luottamusmiesten kanssa, joiden edustamiin opettajiin järjestelmää sovelletaan. Arviointijärjestelmästä päättää viime kädessä työnantaja.

4. Palkkoja ja palkkausjärjestelmää koskeva päätöksenteko

Kuntayhtymän hallitus päättää arviointijärjestelmästä ja sitä koskevista ohjeista yleisten palkkauspoliittisten linjausten puitteissa. Muilta osin päätöksenteossa noudatetaan voimassa olevaa hallintosääntöä.

Esitys SASKY kulutuskuntayhtymän yleissivistävän koulutuksen TVA:lla korvattaviksi tehtäviksi

Kriteerit voimaan 1.8.2023

Musiikkiopisto	Kriteeri	Korvaus €/kk
	Hallinnon avustaminen	60 €
	Some-vastaava/koordinaattori	50 €
	Turvallisuusvastaava	50 €

Lukiot	Kriteeri	Korvaus €/kk
	Apulaisrehtorin tehtävät (henkilön vaihtuessa)	400 €
	Jory jäsenyys (opettajat)	50 €
	OHR:n opettajajäsenyys	50 €
	Some-vastaava/koordinaattori	50 €

Petäjäopisto	Kriteeri	Korvaus €/kk
	Some-vastaava/koordinaattori	50 €
	Turvallisuusvastaava	50 €