



Lapin liiton palkkausjärjestelmä

Hyväksytty Lapin liiton hallituksessa 28.8.2023



Sisältö

Palkkaus Lapin liitossa	1
Tehtäväkohtainen palkka	1
Tehtävän vaativuuden arvioinnissa käytettävät vaativuustekijät ja -ryhmittelyt	2
Vaativuustekijät.....	2
Vaativuusryhmät.....	1
Henkilökohtainen lisä.....	2
Työkokemuslisä.....	4
Liitteet	5

Palkkausjärjestelmä hyväksytty hallitus 28.2.2023 § 91

Hyväksytty päivitys henkilökohtaisen lisän osalta hallitus 6.5.2024 § 68

Hyväksytty päivitys henkilökohtaisen lisän osalta hallitus 17.6.2024 §

Palkkaus Lapin liitossa

Lapin liitossa sovelletaan kunnallista virka- ja työehtosopimusta (KVTES). KVTES:n mukaan määräytyvät tehtäväkohtainen palkka tehtävän vaativuuteen perustuen, henkilökohtainen lisä ja työkokemuslisä.

Lapin liiton palkkausjärjestelmä tulee jatkossa pitämään sisällään työn vaativuuden arviointi- ja henkilökohtaisen työsuorituksen arviointijärjestelmän. Ensimmäisessä vaiheessa uudistetaan tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmä ja toisessa vaiheessa henkilökohtaisen työsuorituksen arviointijärjestelmä.

Lapin liiton viranhaltijoiden (lukuun ottamatta maakuntajohtajaa) varsinainen palkka muodostuu tehtäväkohtaisesta palkasta, työkokemuslisästä ja henkilökohtaisesta lisästä. Lisäksi voidaan maksaa muita lisiä, palkkioita ja korvauksia (mm. kertapalkkio, rekrytointilisä, kielilisiä) ja tulospalkkiota. Kesätyöntekijöiden ja harjoittelijoiden osalta ei sovelleta tätä palkkausjärjestelmää, vaan heidän palkkaus määräytyy KVTES:n II luvun mukaisesti.

Lapin liiton palkkausjärjestelmä tarkistetaan säännöllisin väliajoin. Mikäli tässä palkkausjärjestelmän kuvauksessa ei ole erikseen määrätty asiasta, noudatetaan KVTES:n säännöksiä palkkauksen osalta.

Uudistettu palkkausjärjestelmä astuu voimaan takautuvasti 1.6.2023 lukien tehtäväkohtaisen palkan osalta ja se sitoo kaikkia osapuolia. Henkilökohtaisen lisän ja mahdollisten muiden palkkioiden osalta palkkausjärjestelmä tullaan päivittämään syksyn 2023 aikana ja se otetaan käyttöön keväällä 2024.

Tehtäväkohtainen palkka

Lapin liitossa työ on asiantuntijatyötä ja ammattinimikkeet ovat siten hinnoittele mattomia. Hinnoittele mattomien tehtäväkohtainen palkka määräytyy KVTES:n mukaisesti tehtävän sisällön ja vaativuuden perusteella. Tehtävän vaativuuden arviointi perustuu tehtävänkuvaukseen (liite 1). Tehtävänkuvaus laaditaan yhteistyössä työnantajan ja työntekijän kanssa. Tehtävänkuvauksen vahvistaa ja allekirjoittaa työnantaja. Tehtävänkuvaus ei ole työsopimuksen osa ja työnantaja voi tarvittaessa tarkistaa sitä.

Tehtävän vaativuuden arviointi perustuu määrättyihin vaativuustekijöihin. Tehtävänkuvauksen tarkistuksen tarve käydään läpi vuosittain kehityskeskustelujen yhteydessä ja tarvittaessa muokataan vastaamaan työtehtäviä tässä yhteydessä tai muutoin tehtävien oleellisesti muuttuessa.

Tehtävän vaativuuden arviointi tehdään vertailevana kokonaisarviona. Tavoitteena on, että tehtäväkohtaiset palkat ovat tehtävien vaativuuden edellyttämässä suhteessa toisiinsa. Tehtäväkohtainen palkka on kaikille saman vaativuustason työtä tekeville samassa palkkaryhmässä. Samassa ammattiryhmässä voi tehtäväkohtainen palkka vaihdella, jos tehtäväsisällöt tai tehtävien vaativuudet vaihtelevat. Vaativuustekijöiden lisäksi tehtäväkohtaisen

palkan osalta huomioidaan kokonaisharkinta tehtävänvaativuudesta palkkaluokan sisällä. Tehtävän vaativuudesta saatu kokonaispistemäärä kuitenkin ohjaa palkan määräytymistä palkkaluokan sisällä.

Tehtävän vaativuuden arvioinnissa käytettävät vaativuustekijät ja -ryhmittelyt

Vaativuustekijät

Tehtävien vaativuuden arvioinnissa käytetään seuraavia vaativuustekijöitä:

Tehtävien edellyttämä koulutus ja osaaminen

Arvioinnissa kiinnitetään huomiota siihen, millaisella koulutuksessa ja työkokemuksella työssä vaadittava tietotaidon taso voidaan saavuttaa. Arvioinnissa merkitystä on muodollisella tutkinnolla, mutta siten, että tietotaidon taso voidaan myös saavuttaa monimuotoisesti yhdistämällä tutkintoja, ammatillista täydennyskoulutusta, muuta lisäkoulutusta ja työssä oppimista. Koulutustaso kuitenkin kuvaa vaativuusryhmään kuuluvien tehtävien tiedollista vaativuustasoa. Viranhaltijalla tai työntekijällä oleva koulutus tai kokemus ei ratkaise työn vaativuutta, vaan vaativuustarkastelu tehdään aina tosiasiallisten tehtävien perusteella.

Tehtävässä vaadittavan osaamisen laaja-alaisuus ja syvyys

Arvioinnissa kiinnitetään huomiota työn edellyttämän tietotaidon laatuun, kuten laaja-alaisuuteen (esim. toisistaan poikkeavien tietojen ja taitojen tai monimutkaisten prosessien hallinta), monipuolisuuteen (esim. moniosaaminen) ja syvyyteen (esim. erityisosaaminen, osaamisen saatavuus). Vaativuustekijän arvioinnissa huomioidaan osaamisessa vaadittava taso esim. ongelmanratkaisutilanteissa tai toiminnan kehittämisessä ja suunnittelussa. Arvioinnissa korostuu myös tehtävän ja sen edellyttämän osaamisvaatimuksen tärkeys liiton strategian toteuttamisen kannalta.

Kansainvälisessä toimintaympäristössä toimiminen

Lapin liitossa kansainväliset tehtävät ja sidosryhmät ovat yhä enenevässä määrin keskeistä. Kansainvälisen toimintaympäristössä toimimisen osalta hallinnassa arvioidaan sitä, kuinka suuri osa tehtävästä suoritetaan kv. toimintaympäristössä ja kuinka syvällistä osaamista se kv. toimintaympäristön osalta edellyttää. Arvioinnissa kiinnitetään huomioita, kuinka usein kielitaitoa edellyttäviä tilanteita tehtävässä on sekä minkä tyyppisiä kielitaitoa edellyttävät vuorovaikutustilanteet ovat.

Työn edellyttämät yhteistyötaidot ja tehtävän vuorovaikutustilanteet

Vuorovaikutus on kanssakäymistä eli kommunikointia työyhteisön sisällä sekä asiakkaiden ja sidosryhmien kanssa. Se on suullista viestintää, tietojen välittämistä ja vaihtamista, opastamista ja neuvontaa, neuvotteluja ja ihmisten asenteisiin vaikuttamista erilaisissa tilanteissa. Työyhteisössä edellytetään lähtökohtaisesti kaikilta vuorovaikutustaitoja.

Vuorovaikutustaitojen vaativuudessa kiinnitetään huomiota työn edellyttämän vuorovaikutuksen laatuun, vuorovaikutustilanteiden haastavuuteen ja tavoitteellisuuteen. Arvioinnin kohteena on myös julkisen esiintymisen tilanteet sekä rooli vuorovaihtustilanteissa. Tehtävän vaativuutta lisää mm. vaikuttamis- ja vuorovaikutustilanteet, jotka ovat aihepiiriltään herkkiä ja intresseiltään ristiriitaisia.

Vastuu ja vaikutukset

Työn sisältämässä vastuussa tarkastellaan pääasiassa työn lopputuloksen vaikutusten laajuutta ja pysyvyyttä tai muutettavuutta. Erityisesti arvioidaan taloudellisia vaikutuksia, vaikutuksia sidosryhmiin ja liiton maineeseen sekä vaikutuksia strategisten tavoitteiden toteuttamisen ja toteutumisen kannalta. Asiantuntijaorganisaatioissa jokaisella on lähtökohtainen vastuu omasta työstään ja johdolla vastuu huolehtia työyhteisön toimintaedellytyksistä. Vaativuudessa kiinnitetään huomioita myös esittelijän rooliin ja tehtävänvaativuutta lisää vastuualuejohtajan sijaisena toimiminen.

Työn ohjeistus ja harkinnan itsenäisyys

Arvioinnissa kiinnitetään huomiota työssä esiintyvien harkintatilanteiden luonteeseen ja työntekijän rooliin harkintatilanteissa. Huomiota kiinnitetään mm. siihen, missä määrin työ on ohjeistettua tai työssä on käytettävissä valmiita ratkaisumalleja, missä määrin harkintatilanteet poikkeavat toisistaan ja ovat ennakoitavissa ja millaisia ovat harkintatilanteissa käytettävät vaihtoehdot. Arvioinnissa kiinnitetään huomiota myös vaatimukseen uuden tiedon jatkuvasta seuraamisesta ja käyttämisestä harkintatilanteissa.

Harkinta voi olla esim. valitsevaa harkintaa vaihtoehtojen välillä samankaltaisissa tilanteissa, soveltavaa harkintaa muuttuvissa tilanteissa tai kehittävää harkintaa, jossa alan tieto on hankittava eri lähteistä, analysoitava ja muokattava tilanteen edellyttämäksi ratkaisumalliksi. Vaativimmat harkintatilanteet edellyttävät uusien ratkaisujen ja innovaatioiden löytämistä.

Tehtävän vaativuuden arvioinnissa käytettävät vaativuustekijät

Vaativuustekijät	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4	Taso 5
Tehtävän edellyttämä koulutus ja osaaminen	Alan perustutkinto tai alan pitkäaikaisella työkokemuksella ja täydennyskoulutuksella saavutettu vastaava tietotaidon taso.	Soveltuva korkeakoulututkinto tai alempaan korkeakoulututkintoon rinnastettavat vanhat opistoasteiset tutkinnot ja työkokemuksella tai täydennyskoulutuksella saavutettu vastaava tietotaidon taso.	Soveltuva korkeakoulututkinto. Tehtävä edellyttää hyvää käytännön työkokemuksen kautta saatua osaamista.	Soveltuva ylempi korkeakoulututkinto. Tehtävä edellyttää tehtävään soveltuvaa monipuolista käytännön työkokemusta ja sen kautta saavutettua osaamista.	Soveltuva ylempi korkeakoulututkinto. Työ edellyttää johtamisosaamista. Tehtävä edellyttää laajaa tehtävään soveltuvaa käytännön työkokemusta ja sen kautta saavutettua osaamista.
Tehtävässä vaadittavan osaamisen laaja-alaisuus ja syvyys	Tehtävä edellyttää useamman asian samanaikaista hallintaa ja organisointikykyä sekä taitoa siirtyä itsenäisesti tehtävästä tai asiasta toiseen. Osaaminen perustuu ammatilliseen erityistietoon ja sen itsenäiseen käyttöön.	Tehtävä edellyttää taitoa tunnistaa prosesseihin liittyviä haasteita ja muutostarpeita. Alaan liittyviä tehtäviä ja toimeksiantoja hoidetaan itsenäisesti. Osaaminen edellyttää omaan työhön liittyvää ammatillista osaamista, jota tarvitaan ongelmanratkaisua vaativissa tilanteissa.	Tehtävä edellyttää taitoa muodostaa toimintaympäristön tilannekuva, analysoida niitä sekä tuottaa mahdollisia ratkaisuehdotuksia. Työ perustuu asiantuntemuksen ja itsenäisen harkinnan käyttöön. Tehtävässä edellytetään erinomaista ammatillista osaamista ja tiedon soveltamista sekä omaan osaamisalaan liittyvää suunnittelua ja kehittämistä.	Tehtävä edellyttää tehtäväkentän ja uuden tiedon seuraamista sekä toimintaympäristön hyvää hahmottamista ja johtopäätösten esittämistä. Vaadittavan asiantuntijuuden saavuttaminen edellyttää työkokemuksen ja/tai kouluttautumisen kautta opittua tietoa ja sen soveltamista itsenäisesti. Työssä edellytetään syvällistä asiantuntijaosaamista. Työlle on ominaista laajojen tai toisistaan poikkeavien asiakokonaisuuksien asiantuntijuus ja se pitää sisällään suunnittelu- ja kehittämistehtäviä.	Tehtävä edellyttää laajojen ja toisistaan poikkeavien asiakokonaisuuksien asiantuntijuutta sekä vaikeasti korvattavaa asian hallitsemista. Työssä korostuu organisaation toimintaan liittyvä strateginen suunnittelu ja kehittäminen, jolla on oleellinen merkitys organisaation toiminnassa. Tehtävässä korostuu taito hallita ja johtaa samanaikaisesti monia strategisesti merkittäviä ja laajoja kokonaisuuksia.
Kansainvälisessä toimintaympäristössä toimiminen	Tehtävään voi sisältyä kansainvälisessä toimintaympäristössä toimimista. Voi sisältää asioiden hoitamista vieraalla kielellä.	Tehtävään sisältyy myös/joskus kansainvälisessä toimintaympäristössä toimimista. Vuorovaikutusta ja asioiden hoitamista vieraalla kielellä joskus.	Tehtävään sisältyy kansainvälisessä toimintaympäristössä toimimista. Säännönmukaista vuorovaikutusta ja asioiden hoitamista sekä esiintymistä vieraalla kielellä. Tehtävä voi sisältää kv. temaattisten kumppanuuksien hoitamista.	Tehtävään sisältyy olennaisesti kansainvälisessä toimintaympäristössä toimiminen. Tehtävässä on jatkuvasti kv.toimintaa ja verkostoissa toimimista.	Tehtävä suoritetaan kansainvälisessä toimintaympäristössä ja vaatii toimintaympäristön syvällistä hahmottamista.

<p>Työn edellyttämät yhteistyötaidot ja tehtävän vuorovaikutus-tilanteet</p>	<p>Työ edellyttää oma-aloitteista vuorovaikutusta työyhteisön sisällä.</p> <p>Vuorovaikutus työyhteisöstä ulospäin on luonteeltaan tiedon välittämistä ja jakamista.</p> <p>Tehtävä voi sisältää myös sisäistä ammatillista ohjaamista/perehdytystä.</p> <p>Tehtävään voi kuulua asiakkaiden neuvomista ja opastamista.</p>	<p>Työ edellyttää oma-aloitteista vuorovaikutusta työyhteisön sisällä ja yhteydenpitoa tiettyihin ulkoisiin kohderyhmiin työtehtävien suorittamiseksi.</p> <p>Vuorovaikutus on sisällöltään esim. tiedottamista, opastamista, neuvomista ja/tai tiedonhankintaa.</p> <p>Tehtävä voi sisältää osallistumista neuvottelutilanteisiin.</p> <p>Voi sisältää kokouksia ulkopuolisten kanssa ja niissä vaikuttamista.</p>	<p>Vuorovaikutustilanteet ovat monipuolisia ja ne sisältävät osallistumista vaikuttamis- ja neuvottelutilanteisiin.</p> <p>Työn vaatimalle vuorovaikutukselle on ominaista tavoitteellisuus jonkin päämäärän saavuttamiseksi ja/tai ymmärryksen välittämiseksi toiselle osapuolelle.</p> <p>Työ sisältää asiantuntijaneuvontaa ja jonkin verran julkista esiintymistä. Työ sisältää jatkuvasti kokouksia ulkopuolisten kanssa ja niissä asiantuntijaroolissa toimimista sekä vaikuttamista.</p> <p>Työ voi sisältää ulkoisten ryhmien fasilitointi- ja/tai vetovastuuta.</p>	<p>Työ edellyttää tavoitteellista ja monimuotoista vuorovaikutusta ja viestintää useiden merkittävien sidosryhmien kanssa.</p> <p>Työ sisältää prosessien johtamistaitoa sisäisten ja ulkoisten tahojen kanssa.</p> <p>Työ sisältää asiantuntijaneuvontaa ja vaativia vaikuttamis- ja neuvottelutilanteita sekä julkista esiintymistä, jotka voivat olla aihepiiriltään herkkiä ja intresseiltään ristiriitaisia. Neuvottelutilanteissa ym. olemassa riski ja paine, että asiat kärjistyvät ja palaute lopputuloksesta ei ole kaikkia miellyttävä. Tilanteissa usein linjataan asioita.</p> <p>Työ sisältää ulkoisten ryhmien fasilitointi- ja/tai vetovastuuta.</p>	<p>Työssä korostuu tavoitteellinen ja monimuotoinen vuorovaikutus useiden strategisesti merkittävien sidosryhmien kanssa.</p> <p>Tehtävän hoitaminen edellyttää vaikuttamista hyvinkin haastavissa kansallisissa ja/tai kansainvälisissä yhteyksissä.</p> <p>Työhön sisältyy säännönmukaista julkista esiintymistä ja haastavia neuvottelutilanteita, jotka voivat olla aihepiireiltään herkkiä ja arkaluonteisia.</p> <p>Tehtävä sisältää muiden asiantuntijoiden sitouttamista ja motivoimista asetettuihin tavoitteisiin pääsemiseksi.</p>
<p>Työn ohjeistus ja harkinnan itsenäisyys</p>	<p>Työ on rutiininomaista, jota tehdään ohjeiden mukaan. Ohjeita on itsenäisesti osattava soveltaa ja tarvittaessa kehittää.</p> <p>Päätöksissä voidaan tukeutua aikaisempiin ratkaisumalleihin.</p>	<p>Tehtävä pitää sisällään päivittäisten päätösten valmistelua sekä laajempien päätösten valmisteluun osallistumista. Työn sisällöt tai toimeksiannot ovat suhteellisen selkeitä ja toistuvia asiakokonaisuuksia.</p> <p>Päätöksentekotilanteissa voidaan pääasiallisesti tukeutua olemassa oleviin ratkaisumalleihin.</p>	<p>Työssä korostuu tarve uuden tiedon omaksumiseen ja soveltamiseen sekä ratkaisuvaihtoehtojen suunnitteluun ja läpivientiin.</p> <p>Työtä ohjaa väljästi määritellyt menettelytavat ja se sisältää usein erilaisia harkinta- ja valintatilanteita.</p>	<p>Tehtävä edellyttää taitoa kehittää ratkaisumalleja muuttuvissa tilanteissa sekä tehtäväalueisiin sisältyvistä asiakokonaisuuksista.</p> <p>Tehtävässä korostuu harkinta- ja valintatilanteiden monimuotoisuus ja niiden poikkeaminen toisistaan.</p> <p>Voi sisältää muiden työn ohjaamisroolin.</p>	<p>Työssä johdetaan laaja-alaisia asiakokonaisuuksista ja/tai muiden asiantuntijoiden työtä ja siinä korostuu prosessien johtaminen ja ohjaaminen.</p> <p>Työtä ohjaa organisaation strategia, joka määrittää suuntaviivoja toiminnan suunnittelulle.</p> <p>Tehtävässä vaaditaan itsenäistä päätöksentekokykyä ja valinnat on tehtävä pääosin yksin. Tehtävässä käytetään kuntayhtymän toiminnan kannalta merkittävää itsenäistä harkintaa.</p>

Vastuu ja vaikutukset	Työntekijä on vastuussa omasta työstään.	Työntekijä on oman työsuorituksensa lisäksi vastuussa siitä, että oman työhön liittyvät toiminnot ovat sujuvia ja moitteettomia. Työntekijä avustaa muita asiantuntijoita asioiden valmistelussa.	Työhön kuuluu vastuu asiakokonaisuuksien suunnittelusta, kehittämisestä ja/tai valmistelusta.	Työhön kuuluu kokonaisvastuu asiakokonaisuuksien suunnittelusta, kehittämisestä ja/tai valmistelusta.	Tehtävään liittyy vastuu toiminnallisten ja/tai taloudellisten tavoitteiden saavuttamisesta.	
	Työn vaikutukset ovat yleensä lyhytaikaisia ja muutettavissa, rajoittuen omaan työhön tai rajattuun alueeseen.	Työn vaikutukset kohdistuvat rajattuun alueeseen ja ovat melko lyhytaikaisia ja yleensä muutettavissa.	Työn vaikutukset voivat kohdistua laajempiin tai syvällisempiin kokonaisuuksiin, mutta ovat usein melko rajattuja ja osa suunnitelman toimeenpanoa. Vaikutukset ovat kohtuullisesti muutettavissa.	Tehtävän vaikutukset näkyvät toiminnan kannalta keskeisten toimintamallien ja strategioiden luomisessa. Vaikutukset ovat pitkäkestoisia tai vaikeasti muutettavia.	Tehtävänä korostuu valmisteluvastuu sekä asiantuntijavaikuttaminen. Tehtävä voi sisältää esittelijän vastuun sisällöltään laajoissa kokonaisuuksissa.	Päätösten vaikutukset ovat pitkäkestoisia tai pysyviä ja vaikuttavat työyhteisön toimintaan.
		Työssä osallistutaan toiminnan suunnitteluun ja kehittämiseen.	Tehtävässä on valmisteluvastuuta. Tehtävä voi sisältää esittelijän vastuun sisällöltään rajatuissa kokonaisuuksissa.	Tehtävässä esiintyy nopeita ulkopuolelta tulevia aikataulupaineita (esim. kiireelliset lausuntopyynnöt).	Tehtävässä voidaan toimia vastuualuejohtajan sijaisena.	Tehtävä pitää sisällään päätösvallan käytön, esittelijävastuuta sekä tulevaisuuden tarpeiden ennakkointia, resurssien suunnittelua ja suuntaamista.
			Tehtävässä voi esiintyä nopeita ulkopuolelta tulevia aikataulupaineita.			Tehtävässä esiintyy jatkuvasti nopeita ulkopuolelta tulevia aikataulupaineita (esim. valiokuntakuulemiset).

Vaativuustekijöiden pisteytys

Vaativuustekijät	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4	Taso 5
Tehtävän edellyttämä koulutus ja osaaminen	1	2	3	4	5
Tehtävässä vaadittavan osaamisen laaja-alaisuus ja syvyys	1	2	3	4	5
Kansainvälisessä toimintaympäristössä toimiminen	1	2	3	4	5
Työn ohjeistus ja harkinnan itsenäisyys	1	2	3	4	5
Työn edellyttämät yhteistyötaidot ja tehtävän vuorovaikutustilanteet	1	2	3	4	5
Vastuu ja vaikutukset	1	2	3	4	5

Jokaisen vaativuustekijän pisteiden painoarvo on 1, lukuun ottamatta vaativuustekijää ”kansainvälisessä toimintaympäristössä toimiminen”, jonka painoarvo on 0,5.

Vaativuusryhmät

Lapin liiton palkkausjärjestelmässä on käytössä 6-portainen vaativuusryhmittely, jonka avulla asiantuntijatehtävät sijoitetaan eri vaativuustasoille. Lisäksi vastuualuejohtajat ovat vaativuusryhmässä 7.

Lapin liiton tehtävien vaativuusryhmät ja niiden tehtäväkohtaiset palkat

Päivitetty 1.6.2024 kunta-alan yleiskorotusten mukaiseksi

Vaativuusryhmä	Nimike	Pisteet	Palkka
Ryhmä 1	Avustavat tehtävät	5,5-9,5	- 3170 €
Ryhmä 2	Asiantuntijatehtävät 1	10-12,5	3170 - 3447 €
Ryhmä 3	Asiantuntijatehtävät 2	13-16	3447 - 3886 €
Ryhmä 4	Asiantuntijatehtävät 3	16,5-18,5	3886 - 4295 €
Ryhmä 5	Vaativat asiantuntijatehtävät 1	19-20,5	4295 - 4602 €
Ryhmä 6	Vaativat asiantuntijatehtävät 2	21-	4602 € -
Ryhmä 7	Vastuualuejohtajat		maakuntajohtajan päätöksellä

Maakuntajohtaja **päätää tehtävänvaativuusluokkien palkkatasoista maakuntavaltuuston hyväksymän talousarvion puitteissa. (Hallitus 17.6.2024 § 87)**

Ryhmän 7 Vastuualuejohtajat osalta noudatetaan tehtäväkohtaisen palkan osalta samapalkkaisuus -periaatetta. Lisäksi maakuntajohtajan sijaisena toimivalle maksetaan erikseen sovittu kuukausittainen euromääräinen korvaus osana tehtävänvaativuutta.

Vastuualuejohtajan tehtävän edellytyksenä on soveltuva ylempi korkeakoulututkinto. Työ edellyttää johtamisosaamista ja laajaa tehtävään soveltuvaa käytännön työkokemusta ja sen kautta saavutettua osaamista. Vastuualuejohtajan työssä korostuu organisaation toimintaan liittyvä strateginen suunnittelu ja kehittäminen, jolla on oleellinen merkitys organisaation toiminnassa. Työtä ohjaa organisaation strategia, joka määrittää suuntaviivoja toiminnan suunnittelulle. Tehtävään liittyy johtamisvastuu oman toimialan toiminnallisten ja taloudellisten tavoitteiden saavuttamisesta sekä työyhteisön toimivuudesta ja tehokkuudesta. Tehtävässä käytetään kuntayhtymän toiminnan kannalta merkittävää itsenäistä harkintaa. Tehtävässä toimitaan vastuualueen esimiehenä ja se sisältää muiden asiantuntijoiden sitouttamista ja motivoimista asetettuihin tavoitteisiin pääsemiseksi. Vastuualuejohtaja osallistuu johtoryhmätyöskentelyn kautta viraston strategian valmisteluun ja tulossuunnitteluun.

Henkilökohtainen lisä

Työntekijälle voidaan maksaa varsinaiseen palkkaan kuuluvaa euromääristä henkilökohtaista lisää. Työsuorituksen arviointiin perustuva henkilökohtainen lisä on tärkeä palkkausjärjestelmän osa, jonka myöntäminen perustuu nimensä mukaisesti työsuorituksen arviointiin. Henkilökohtaisen lisän kannustettavuus perustuu siihen, että jokainen voi omalla työsuorituksellaan vaikuttaa omaan palkkatasoonsa.

Henkilökohtaisia lisiä maksettaessa on viranhaltijoita ja työntekijöitä kohdeltava tasapuolisesti. Henkilökohtaisen lisän käyttö määritellään paikallisesti. KVTES asettaa työnantajalle henkilökohtaisten lisien vähimmäismäärätason tehtäväkohtaisten palkkojen yhteismäärästä.

Lapin liiton hallintosäännön mukaisesti maakuntajohtaja päättää henkilöstölle myönnettävästä henkilökohtaisesta palkanlisästä vastuualuejohtajan esityksestä.

Henkilökohtainen lisä myönnetään työntekijälle työsuorituksen arvioinnin perusteella. Vuosittain pidettävissä kehityskeskusteluissa asetetaan vuoden keskeiset tavoitteet ja käydään läpi päättyneen kauden aikaansaannokset. Osana päättyneen kauden arviointia tehdään henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi ja arvioidaan, onko aiemman vuoden työsuoritukseen tullut merkittäviä muutoksia. Uuden työntekijän osalta työsuorituksen arviointi tehdään ensimmäisen kerran kuuden (6) kuukauden kuluessa työsuhteen alkamista.

Henkilökohtaista lisää voidaan alentaa tai se voidaan poistaa tehtävien olennaisesta muuttumisesta aiheutuvan palkkausperusteiden uudelleen arvioinnin yhteydessä. Henkilökohtaista lisää voidaan alentaa vain silloin, kun kysymyksessä on tehtävien olennaisesta muuttumisesta aiheutuva palkkausperusteiden uudelleen arviointi tai viranhaltijasta/työntekijästä itsestään johtuva työsuorituksen huomattava huonontuminen. Tässä tilanteessa työntekijälle/viranhaltijalle annetaan mahdollisuus parantaa työsuoritustaan 6 kuukauden ajan, minkä jälkeen työnantaja voi yksipuolisesti alentaa henkilökohtaisen lisän määrää, mikäli työsuoritus ei ole parantunut.

Työajan muuttuessa henkilökohtainen lisä suurenee tai pienenee samassa suhteessa (työaikaprosentti). Työajan muuttuessa osa-aikaiseksi myös euromääräisenä myönnetty henkilökohtainen lisä on samassa suhteessa alempi kuin työntekijän työaika on säännöllistä työaikaa lyhyempi. Vastaavasti työajan pidentyminen suurentaa euromääräistä lisää samassa suhteessa, ellei lisää myönnettäessä ole muuta päätetty tai edellytetty.

Työsuorituksen arviointia koskevat arvioinnit, samoin kuin itse arvio, ovat salassa pidettäviä. Arvioiteja työssään käsittelevien henkilöiden tulee pitää arvioinnit salassa ulkopuolisilta.

Arviointitekijät

Työsuoritusta arvioidaan seuraavien osa-alueiden perusteella:

1. Henkilökohtaiset työtulokset ja osaaminen
2. Oma-aloitteisuus ja kehittäminen
3. Yhteisöllisyys ja yhteistyökyky

Toimintaa arvioidaan näiden osa-alueiden kokonaisarviointina.

Henkilökohtaiset työtulokset ja osaaminen

Työtuloksilla tarkoitetaan sitä, miten hyvin henkilö onnistuu työlleen asetettujen toiminnallisten ja laadullisten tavoitteiden saavuttamisessa. Hyvä työsuoritus edellyttää aina hyvää ammatinhallintaa ja osaamista. Henkilökohtaisten työtulosten lisäksi arvioidaan, kuinka yhteisvastuullisesti työntekijä toimii työyhteisössään sekä kykyä keskittyä organisaation kannalta olennaiseen.

Oma-aloitteisuus ja kehittäminen

Oma-aloitteisuus tarkoittaa kykyä suorittaa tehtävänsä aktiivisesti ja *vastuullisesti sekä kykyä* toimia aloitteellisesti ja tarkoituksenmukaisesti odottamattomissakin tilanteissa. Arvioinnissa huomioidaan myös kykyä priorisoida tehtäviä sekä kykyä tunnistaa toimien luonne, herkkyys ja haasteet ja nostaa sen perusteella esille keskeisiä asioita. Oma-aloitteisuutta ja kehittämiskykyä arvioidessa huomioidaan suhtautuminen uudistuksiin ja uudistamistarpeiden esille tuominen ratkaisukeskeisesti sekä uusien toimintatapojen ja tuominen työyhteisöön. Lisäksi arvioidaan miten työntekijä jakaa osaamistaan ja miten joustavasti hän toimii omassa toimenkuvassaan.

Yhteisöllisyys ja yhteistyökyky

Yhteisöllisyyttä ja yhteistyökykyä arvioidaan sen perusteella, miten henkilö ottaa vastuuta ja tukee toimillaan organisaation yhteisiä asioita sekä miten henkilö edistää hyvää työilmapiiriä ja yhteisöllisyyttä niin hybriditoiminnassa kuin läsnä ollessa. Arvioinnissa huomioidaan, miten henkilö toimii ristiriitatilanteissa ja miten hän toimillaan edistää organisaation arvojen toteutumista, jakaa osaamistaan sekä noudattaa sovittuja toimintatapoja ja siten luo yhteisöllisyyttä. Osana yhteistyökykyä arvioidaan myös, miten henkilö toimii sisäisten ja/tai ulkoisten asiakkaiden kanssa.

Arvioinnissa käytetään seuraavia tasoja:

Vaatii kehittämistä

= Toiminta ei täysin vastaa tavoitteita ja/tai suoritus vaatii kehittämistä, harjoitusta tai osaamisen vahvistamista.

Normaali

= Suoritus vastaa tavoitteita ja/tai suoritus on normaalit odotukset täyttävä.

Hyvä

= Suoritus joltain osin ylittää asetetut tavoitteet ja/tai henkilö suoriutuu työstä ja odotuksista keskitasoa paremmin.

Erinomainen

= Erinomainen työsuoritus ylittää monilta osin asetetut tavoitteet ja/tai henkilö suoriutuu työstä toistuvasti odotukset ylittävästi.

Osa-alue	Taso
Henkilökohtaiset työtulokset ja osaaminen	
Oma-aloitteisuus ja kehittäminen	
Yhteisöllisyys ja yhteistyökyky	

Henkilökohtaisen lisän määrä

Henkilökohtaisen lisän määrä maksetaan euromääräisenä kustakin arvioitavasta osa-alueesta 1.6.2024 alkaen seuraavasti:

normaali xx €
hyvä xx €
erinomainen xx €

Maakuntajohtaja päättää henkilökohtaisen lisän määrien tasoista maakuntavaltuuston hyväksymän talousarvion puitteissa. (Hallitus 17.6.2024 § 87)

Ennen kesäkuuta 2024 myönnetyt henkilökohtaiset lisät pysyvät ennallaan tai ne sisällytetään kokonaan tai osittain tehtäväkohtaiseen palkkaan. Palkkausjärjestelmän käyttöönotossa huomioidaan palkkaoikeuden mukaisuus eli se että vastaavan tason tehtävien kokonaispalkka on yhdenmukainen.

Vanhat henkilökohtaiset lisät eivät automaattisesti siirry palkkatekijänä uuteen tehtävään siirryttäessä. Näin on tilanne erityisesti, jos uusi tehtävä on vaativuudeltaan aikaisempaa tehtävää korkeampi. Henkilökohtainen lisä arvioidaan tehtävästä toiseen siirryttäessä uudelleen.

Työkokemuslisä

Työkokemuslisä määräytyy KVTES:n mukaisesti ja on palkkausjärjestelmän voimaan tullessa 3 % 5 työkokemusvuoden jälkeen ja 8 % 10 työkokemusvuoden jälkeen.

Työkokemuslisän määräytymisperusteena ovat virka-/työsuhde

1. asianomaiseen kuntaan/kuntayhtymään
2. muun työnantajan palveluksessa tehtävissä, joista on olennaista hyötyä nykyisissä tehtävissä
3. yritystoiminnassa, josta on olennaista hyötyä nykyisissä tehtävissä.

Liitteet

Liite 1 Tehtävänkuvaus

Nimike:
Henkilö:
Esimies:
Vastuualue:

Tehtävänkuvaus

1. Tehtävän tarkoitus ja sisältö

Tehtävän tarkoitus ja tavoitteet (miksi tehtävä on olemassa)

Keskeiset työtehtävät (erittele tehtävän keskeiset osa-alueet ja tehtäväkokonaisuudet)

2. Tehtävässä tarvittava osaaminen

Tehtävän keskeiset osaamisalueet (tarvittavat tiedot, taidot ja itsenäinen harkinta sekä niiden syvyys ja laaja-alaisuus, kokemus)

3. Tehtävään liittyvä vuorovaikutus

Tehtävässä vaadittavat (sisäiset ja ulkoiset) vuorovaikutus- ja ihmissuhdetaidot

4. Tehtävän vaikutukset ja vastuu

Vaikutusten laajuus ja pysyvyys sekä toimintaedellytykset (mitä vaikutuksia tehtävällä on? ulkoiset/sisäiset, kansalliset/kv.)

Tehtävän itsenäisyys ja ohjaus

Tehtävänkuvaus on käsitelty viranhaltijan / työntekijän kanssa Rovaniemellä xx.xx.202x.

esimies

työntekijä