

TVA liite 3. / PPSHP ky + JE 2019

Juha Honkakoski,
pääluottamusmies TEHY PPSHP



KVTES:n liite 3, historiaa PPSHP

- Ensimmäinen, varsinainen tva-järjestelmä luotiin PPSHP:ssä vuosina 2004-2005.
- Käyttöön 2/2006, shp:n hallituksen päätöksellä.
- Taustalla tuolloin paikallinen jve-kiista.
- YO-sairaala vertailuissa jäljessä, esim. hoi030 reilun 100e PPSHP:n tasosta.
- Ylimääräistä rahaa jotain neljä miljoonaa euroa.

OSASTONHOITAJA	APULAIOSASTONHOITAJA/ VASTAAVA HOITAJA	VAATIVAT HOITOALAN AMMATTITEHTÄVÄT	HOITOALAN AMMATTITEHTÄVÄT
<p><u>Perehtyvä</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - perehtyy uuteen työpaikkaansa ja/tai työhönsä <p><u>Vaativuustaso 1</u></p> <p>Tehtävä edellyttää</p> <ul style="list-style-type: none"> - yksikön välittömän ja välillisen potilas-/asiakastyön tuntemusta - yksikön hoitotyön johtamista ja kehittämistä - toiminnan ja talouden suunnittelua, organisointia, seuranta ja arviointia yhteistyössä ylihoitajan ja vastuulääkäriin kanssa - yksikön henkilöstöhallinnosta vastamista - sidosryhmäyhteistyötä vastuualue-/tulosyksikkötasolla - johdettavan henkilöstön yhdellä osastolla/sectorilla <p><u>Vaativuustaso 2</u></p> <p>Vaativuustason 1 lisäksi tehtävä edellyttää,</p> <ul style="list-style-type: none"> - että johdettavassa yksikössä on kolmivuorotyö, päivystys-/varallaolovoite, toimintaa useassa eri paikassa - yksikössä on useita erityisosaamisen alueita - sidosryhmäyhteistyötä sairaanhoitopiiriin/erva-alueella <p><u>Vaativuustaso 3</u></p> <p>Vaativuustason 1 ja 2 lisäksi tehtävä edellyttää</p> <ul style="list-style-type: none"> - johdettavan yksikön vaativa työympäristö; toiminta on nopeasti muuttuvaa/kehittyvää - delegoitua toiminnan ja talouden vastuuta - kehittämistä ja kouluttamista alueellisella/kansallisella ja/tai kansainvälisellä tasolla 	<p><u>Perehtyvä</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - perehtyy uuteen työpaikkaansa ja/tai työhönsä <p><u>Vaativuustaso 1</u></p> <p>Tehtävä edellyttää</p> <ul style="list-style-type: none"> - välittömän ja välillisen hoitotyön osaamista - yksikön hoitotyön johtamista ja kehittämistä osastonhoitajan työparina - osastonhoitajan sijaisuuden hoitamista - sidosryhmäyhteistyötä vastuualue-/tulosyksikkötasolla <p><u>Vaativuustaso 2</u></p> <p>Vaativuustason 1 lisäksi tehtävä edellyttää</p> <ul style="list-style-type: none"> - osallistumista sidosryhmäyhteistyöhön vastuualueella/tulosyksikössä - vastuuta delegoidusta hoitotyön osa-alueesta - erityisosaamista omalla vastuualue-/tulosyksikkötasolla - sidosryhmäyhteistyötä sairaanhoitopiirissä <p><u>Vaativuustaso 3</u></p> <p>Vaativuustason 1 ja 2 lisäksi tehtävä edellyttää</p> <ul style="list-style-type: none"> - delegoitua toiminnan ja talouden vastuuta - erityisosaamista sairaanhoitopiirin ja/tai erva-alueella ja/tai valtakunnan tasolla - sidosryhmäyhteistyötä sairaanhoitopiirissä tai erva-alueella 	<p><u>Perehtyvä</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - on vastavalmistunut ja/tai perehtyy työhönsä <p><u>Vaativuustaso 1</u></p> <p>Tehtävä edellyttää</p> <ul style="list-style-type: none"> - välittömästä ja välillisestä hoitotyöstä <u>suorittamista</u> - ammatillista osaamista <p><u>Vaativuustaso 2</u></p> <p>Vaativuustason 1 lisäksi tehtävä edellyttää</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>pätevyyttä</u> vastata itsenäisesti potilaan hoitotyöstä - vastuunottamista yksikössä määritellystä erityistehtävästä - osallistumista työkiertoon ja tietojen hyödyntämistä yksikössä/osastolla <p><u>Vaativuustaso 3</u></p> <p>Vaativuustason 1 ja 2 lisäksi tehtävä edellyttää</p> <ul style="list-style-type: none"> - yksikön vaativan hoitoalan ammattitehtävän <u>taitavaa</u> ja <u>varmaa</u> osaamista - yksikön/osaston toiminnan tutkimista, kehittämistä ja arvioimista uuden tiedon avulla - yksikön/osaston erityisosaamista kehittämistä ja kouluttamista alueellisella, kansallisella ja/tai kansainvälisellä tasolla 	<p><u>Perehtyvä</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - on vastavalmistunut ja/tai perehtyy työhönsä <p><u>Vaativuustaso 1</u></p> <p>Tehtävä edellyttää</p> <ul style="list-style-type: none"> - välittömästä ja välillisestä hoitotyöstä <u>suorittamista</u> - ammatillista osaamista <p><u>Vaativuustaso 2</u></p> <p>Vaativuustason 1 lisäksi tehtävä edellyttää</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>pätevyyttä</u> vastata potilaan hoitoalan osaamisesta - vastuunottamista yksikössä määritellystä erityistehtävästä - osallistumista työkiertoon ja tietojen hyödyntämistä yksikössä/osastolla <p><u>Vaativuustaso 3</u></p> <p>Vaativuustason 1 ja 2 lisäksi tehtävä edellyttää</p> <ul style="list-style-type: none"> - yksikön hoitoalan ammattitehtävän <u>taitavaa</u> ja <u>varmaa</u> osaamista - yksikön/osaston toiminnan kehittämistä ja arvioimista uuden tiedon avulla - yksikön/osaston erityisosaamista kehittämistä ja kouluttamista alueellisella, kansallisella ja/tai kansainvälisellä tasolla

KÄSITTEET:

Tasoluokan määräytyminen:

Oikean tasoluokan määräytymiseksi huomioidaan ja arvioidaan kunkin nimikkeen tehtävän vaativuus ja tehtävän vaatima osaaminen yksikön toiminnan kannalta. Tehtävän vaativuustasolta toiselle siirtyminen vaatii edellisen tason edellytysten täyttymistä. Ylemmän vaativuustason edellytyksistä on täytyttävä ainakin kaksi kriteeriä

Erityistehtävät:

Työyksikössä on sovittu/määrätty laaja kokonaisuus esim. uuden toiminnan kehittäminen ja käytäntöön saattaminen.

Erityisosaaminen:

Delegoitua toiminta- ja talousvastuuta, erityis- tai vaativan tason koulutus **esim.** yksilö-, perhe-, ryhmä-, trauma-, työnohjaajakoulutus (koulutuksen sisältö vastaa vähintään 40 ov/30 op koulutusta), haava-, diabeteshoitajakoulutus, uroterapeuttikoulutus

Perehtyvä:

Perehtyvällä tarkoitetaan työntekijää, joka on vastavalmistunut ja/tai perehtyy uuteen työpaikkaan tai työhön.

Perehtyvä tarvitsee kokeneemman työntekijän ohjausta työtä tehdessään. Perehdytyksen kesto arvioidaan yksikössä työyksikön toiminnan kannalta.

Suoriutuva:

Suoriutuvalla tarkoitetaan työntekijää, jolla on työkokemusta, mutta tarvitsee vielä kokeneemman työntekijän tukea.

Pätevä:

Pätevällä tarkoitetaan työntekijää, jolla on pidempi työkokemus ja tehtävä vaatii varmaa oman työyksikön töiden osaamista. Itsenäisesti työskennellessään hän osaa ratkaista ongelmia, tehdä valintoja sekä kyseenalaistaa toimintoja. Pätevä ymmärtää työn merkityksen potilaan hoidossa ja osaa toimia joustavasti potilaan parhaaksi. Pätevä on kiinnostunut omasta työssä kehittymisestään ja työn kehittämisestä sekä innostunut henkilöstön kouluttamisesta. Hän ymmärtää työnsä kokonaisuutena, osaa asettaa päämääriä sekä löytää tavat niiden saavuttamiseksi.

Taitava ja varma:

Taitavalla ja varmalla työntekijällä on alansa pitkä työkokemus ja henkilökohtaista erityisosaamista, jota hän osaa käyttää työyhteisössä.

Taitava toimii työpisteensä vastuuhenkilönä.

TERVEYDENHUOLLON HOITOHENKILÖSTÖ

Hoitohenkilökunnan tehtäväkohtainen palkka määräytyy vahvistetun tasokriteeristön mukaisesti porrastuen. Tasoluokkien välinen ero on 4 – 5 % noudatettavasta virka- ja työehtosopimuksen mukaisesta alimmasta peruspalkkatasosta, joka on esitetty jäljempänä nimikkeittäin ja hinnoitteluryhmittäin.

Tehtävien vaativuusluokittelun kriteerit on määritelty erikseen ryhmille osastonhoitaja, apulaisosastonhoitaja, vaativat hoitoalan ammattitehtävät ja hoitoalan ammattitehtävät. Kriteerit on kirjattu näissä seuraaville tasoille: perehtyvä taso, 1-taso, 2-taso, 3-taso.

Palkkahinnoittelua sovellettaessa pätevyysvaatimuksen täyttävän henkilön osalta ei perehtyvä taso ole käytössä, joten käytännössä pätevän työntekijän palkka määräytyy vähintään tason 1 mukaisesti.

Kaikki hoitoalan tehtävät tulisi sijoittaa tehtävän vaativuuden edellyttämään tasoon, kriteeristö toimii harkinnanvaraisena peruspalkan määräytymistä ohjaavana kriteeristönä. Kriteeristöä käytetään seuraavissa tilanteissa:

- palvelussuhteen alkaessa
- paikallisten järjestelyerien yhteydessä
- tehtävien vaativuuden olennaisesti muuttuessa (KVTES II-luku, 5 § 2 mom.)
- työntekijän palattua pitkän poissaolon jälkeen perustehtäväänsä
- perehdytysvaiheen päätyttyä.

Vaativuustasotavoitteen mukainen palkkaustilanne toteutuu asteittain pidemmän ajan kuluessa, kun palkkausta tarkistetaan edellä kuvatuissa tilanteissa. Vaativuustasojen euromääräiset peruspalkan tavoitetasot löytyvät linkin takaa. Taulukkoja on kaksi. Taulukon 1 tavoitetasoja noudatetaan Tehy ry:een kuuluviin ja taulukon 2 tavoitetasoja muihin taulukon hinnoitteluryhmiin kuuluviin. Tehy-pöytäkirjan soveltamisen edellytyksenä on, että työntekijä/viranhaltija esittää työnantajalle selvityksen Tehy ry:n jäsenyydestä.

Tavoitetasoja tarkistetaan virka- ja työehtosopimusten mukaisilla yleiskorotuksilla.

TEHTÄVÄN VAATIVUUDEN MUKAISET TASOT
(Hoitotyön johtoryhmä 29.3.2006)

Osastonhoitaja 03HOI020	Perehtyvä	2 300 €
	Vaativuustaso 1	2 400 €
	Vaativuustaso 2	2 500 €
	Vaativuustaso 3	2 600 €
Apulaisosastonhoitaja	Perehtyvä	1 963 €
03HOI020	Vaativuustaso 1	2 063 €
	Vaativuustaso 2	2 163 €
	Vaativuustaso 3	2 263 €
Vaativat hoitoalan ammatti-	Perehtyvä	1 733 €
tehtävät 03HOI030	Vaativuustaso 1	1 783 €
	Vaativuustaso 2	1 873 €
	Vaativuustaso 3	1 963 €
Hoitoalan ammattitehtävät	Perehtyvä	1 579 €
03HOI040	Vaativuustaso 1	1 608 €
	Vaativuustaso 2	1 668 €
	Vaativuustaso 3	1 728 €

...historiaa...

- Järjestelmä perustu kokonaisarviointiin.
- Arvioinnin taustalla Bennerin-malli aloittelijasta asiantuntijaksi.
- Ei varsinaisesti arvioinut tehtävää, vaan henkilön osaamista.
- Perusmääritelmien pohjalta eri yksiköissä tuli yhteistoiminnallisesti, ylihoitajan vahvistamana tehdä ns. aukikirjoitukset, eli mitkä tehtävät ovat millä tasolla ja miksi.
- Osaksi nämä on tehty, mutta monessa paikassa ei. Tämä taustalla mm. siihen, että tänä päivänä saatu hyviä ratkaisuja, periaatteella sama palkka, samasta työstä.

...historiaa...

- Huonoa se, että eri yksiköissä saattoi olla samankaltainen tehtävä eri tasoilla.
- Hyvää se, että tämä järjestelmä on tuonut enemmän reaalieuroja, kuin olisi tullut muuten.
- Tasot ns. tavoitetasoja... Saavutettiin viidessä vuodessa, eli vuonna 2011, kun kaikkien henkilöiden tva-tasot tallennettiin palkkahallintojärjestelmään.
- Tällöin hyvänä aikana tulleet JVE:t pystyttiin kohdentamaan suoraan heille, jotka jäljessä.

Tasojen kehittyminen...

TEHY-pöytäkirja:		1.1.2008	1.2.2008	1.3.2008	1.9.2008	1.5.2009	1.9.2009	1.1.2010
Osastonhoitaja 03HOI020	Vaativuustaso 1	2 506,52 €	2 606,78 €	2 606,78 €	2 669,34 €	2 682,69 €	2 747,07 €	2 782,78 €
	Vaativuustaso 2	2 611,17 €	2 715,62 €	2 715,62 €	2 780,79 €	2 794,69 €	2 861,76 €	2 898,96 €
	Vaativuustaso 3	2 715,82 €	2 824,45 €	2 824,45 €	2 892,24 €	2 906,70 €	2 976,46 €	3 015,15 €
Apulaisosastonhoitaja 03HOI020	Vaativuustaso 1	2 154,60 €	2 240,78 €	2 240,78 €	2 294,56 €	2 306,03 €	2 361,37 €	2 392,07 €
	Vaativuustaso 2	2 259,25 €	2 349,62 €	2 349,62 €	2 406,01 €	2 418,04 €	2 476,07 €	2 508,26 €
	Vaativuustaso 3	2 363,90 €	2 458,46 €	2 458,46 €	2 517,46 €	2 530,05 €	2 590,77 €	2 624,45 €
Vaativat hoitoalan ammattitehtävät 03HOI030	Vaativuustaso 1	1 882,71 €	1 958,02 €	1 958,02 €	2 005,01 €	2 015,04 €	2 063,40 €	2 100,39 €
	Vaativuustaso 2	1 976,08 €	2 055,12 €	2 055,12 €	2 104,44 €	2 114,96 €	2 165,72 €	2 193,87 €
	Vaativuustaso 3	2 070,47 €	2 153,29 €	2 153,29 €	2 204,97 €	2 215,99 €	2 269,17 €	2 298,67 €
Hoitoalan ammattitehtävät 03HOI040	Vaativuustaso 1	1 714,45 €	1 783,02 €	1 783,02 €	1 825,81 €	1 834,94 €	1 878,98 €	1 903,41 €
	Vaativuustaso 2	1 787,29 €	1 858,78 €	1 858,78 €	1 903,39 €	1 912,91 €	1 958,82 €	1 984,28 €
	Vaativuustaso 3	1 863,22 €	1 937,75 €	1 937,75 €	1 984,26 €	1 994,18 €	2 042,04 €	2 068,59 €

Tasojen kehittyminen...

KVTES-sopimus:		1.1.2008	1.2.2008	1.3.2008	1.9.2008	1.5.2009	1.9.2009
Osastonhoitaja 03HOI020	Vaativuustaso 1	2 526,06 €	2 526,06 €	2 591,74 €	2 653,94 €	2 667,21 €	2 731,22€
	Vaativuustaso 2	2 631,53 €	2 631,53 €	2 699,95 €	2 764,75 €	2 778,57 €	2 845,26 €
	Vaativuustaso 3	2 737,00 €	2 737,00 €	2 808,16 €	2 875,56 €	2 889,94 €	2 959,30 €
Apulaisosastonhoitaja 03HOI020	Vaativuustaso 1	2 171,40 €	2 171,40 €	2 227,86 €	2 281,33 €	2 292,74 €	2 347,77 €
	Vaativuustaso 2	2 276,87 €	2 276,87 €	2 336,07 €	2 392,14 €	2 404,10 €	2 461,80 €
	Vaativuustaso 3	2 382,34 €	2 382,34 €	2 444,28 €	2 502,94 €	2 515,45 €	2 575,82 €
Vaativat hoitoalan ammattitehtävät 03HOI030	Vaativuustaso 1	1 897,39 €	1 897,39 €	1 946,72 €	1 993,44 €	2 003,41 €	2 051,49 €
	Vaativuustaso 2	1 991,48 €	1 991,48 €	2 043,26 €	2 092,30 €	2 102,76 €	2 153,23 €
	Vaativuustaso 3	2 086,61 €	2 086,61 €	2 140,86 €	2 192,24 €	2 203,20 €	2 256,08 €
Hoitoalan ammattitehtävät 03HOI040	Vaativuustaso 1	1 727,81 €	1 727,81 €	1 772,73 €	1 815,28 €	1 824,36€	1 868,14 €
	Vaativuustaso 2	1 801,23 €	1 801,23 €	1 848,06 €	1 892,41 €	1 901,87€	1 947,51 €
	Vaativuustaso 3	1 877,74 €	1 877,74 €	1 926,57 €	1 972,81 €	1 982,67 €	2 030,25 e

Tasojen kehittyminen...

		1.2.2010	1.5.2011	1.1.2012	1.2.2013	1.6.2014	1.7.2014	1.2.2016
Osastonhoitaja 03HOI020	Vaativuustaso 1	2 782,78 €	2 816,17 €	2 920,37 €	2 963,01 €	2 963,01 €	2 983,01 €	2 999,01 €
	Vaativuustaso 2	2 898,96 €	2 933,75 €	3 042,30 €	3 086,72 €	3 086,72 €	3 106,72 €	3 122,72 €
	Vaativuustaso 3	3 015,15 €	3 051,33 €	3 164,23 €	3 210,43 €	3 210,43 €	3 230,43 €	3 246,43 €
Apulaisosastonhoitaja 03HOI020	Vaativuustaso 1	2 392,07 €	2 420,77 €	2 510,34 €	2 610 €	2 610 €	2 630 €	2 646 €
	Vaativuustaso 2	2 508,26 €	2 538,36 €	2 632,28 €	2 710 €	2 710 €	2 730 €	2 746 €
	Vaativuustaso 3	2 624,45 €	2 655,94 €	2 754,21 €	2 810 €	2 810 €	2 830 €	2 846 €
Vaativat hoitoalan ammattitehtävät 03HOI030	Vaativuustaso 1	2 100,39 €	2 185,59 €	2 266,46 €	2 320 €	2 320 €	2 340 €	2 356 €
	Vaativuustaso 2	2 193,87 €	2 240,20 €	2 323,09 €	2 380 €	2 380 €	2 400 €	2 416 €
	Vaativuustaso 3	2 298,67 €	2 346,25 €	2 433,06 €	2 480 €	2 480 €	2 500 €	2 516 €
Hoitoalan ammattitehtävät 03HOI040	Vaativuustaso 1	1 903,41 €	1 926,25 €	1 997,52 €	2 026,68 €	2 026,68 €	2 046,68 €	2 062,68 €
	Vaativuustaso 2	1 984,28 €	2 008,09 €	2 082,39 €	2 112,79 €	2 080 €	2 100 €	2 116 €
	Vaativuustaso 3	2 068,59 €	2 093,41 €	2 170,87 €	2 202,56 €	2 140 €	2 160 €	2 176 €
	Vaativuustaso 4					2 210 €	2 230 €	2 246 €
	Vaativuustaso 5					2 310 €	2 330 €	2 346 €

Mitä sitten?

- Vuodesta 2008 olemme neuvottelleet tva-järjestelmien päivittämisestä, asiantuntijatehtävien tunnistamisesta jne...
- PP-kehitysvammahuollon ky siirtyi 2010 paras-lain perusteella, liikkeen luovutuksella osaksi PPSHP:ä
- Tällöin oli sauma pohtia tva-järjestelmän uudistamista, palkkaharmonisoinnin perusteella, KVTES 2.luku, 6.§, sove.
- Uudistaminen oli kytenyt jo pitkään taustalla, koska nyk. järjestelmä ei siis toiminut.
- 2011 aloitettiin siis KVH:n hoi040 tehtävien osalta palkkaharmonisointi, uudistaen tva-järjestelmää.
- Analyyttinen malli, taustalla PKSHP:n tekemä järjestelmä

Ja sitten...

- KVH:n tva-uudistamisen innoittamana aloitettiin vuonna 2013 hoi040 tehtävin TVA-uudistaminen
- Käyttöön 2014, analyyttinen malli, jossa palkkatyöryhmä keskitetysti määritteli objektiivisesti tehtävänkuvien pisteet.
- Tavoitetasot saavutettiin 4/2018
- Hoi030 uudistaminen käyntiin lopulta tammikuussa 2016
- Keväällä TT:n päätös 18-2018, samasta työstä sama palkka
- Hoi030 projekti päätökseen lokakuussa 2018
- 1.1.2019 järjestelyerä 1,2%

HOI040 nykyään:

- Osastosihteerit eriytettiin HOI040 tva:sta, heille oma tva 2019 vuoden loppuun.

TVA	Henkilömäärä	Tehtäväkohtainen palkka ennen järjeestelyerää	Tehtäväkohtainen palkka 1.1.2019 alkaen	Tehtäväkohtainen palkka 1.4.2019 alkaen	Järjestelyerää kohdennettu
Taso 1	45	2 088,68 €	2 175,65 €	2 197,41 €	3 572,04 €
Taso 2	51	2 142,45€	2 282,16 €	2 304,98 €	4 678,17 €
Taso 3	215	2 203,20€	2 283,34 €	2 306,17 €	10 927,48 €
Taso 4	245	2 274,08€	2 288,64 €	2 311,53 €	3 354,85 €
Taso 5	5	2 375,33€	2 375,33 €	2 399,08 €	- €
Yhteensä	561				22 532,53 €

HOI030 tva-uudistaminen

- Aloitettu vuonna 2016
- Projekti päättynyt lokakuussa 2018
- Päädytty analyttiseen arviointimalliin
- Laaja ja perusteellinen tiedonkeruu
- Tiedon analyysi ja luokittelu
- Tehtäväkuvien laatiminen prosessina
- Arviointikriteerien valitseminen
- Tehtävien vaativuuden arviointi kriteeriperusteisesti
- Kuvausten ja kriteerien tarkentaminen

HOI03 tva-uudistaminen

- Nimikkeitä 21 (Prima)
- Tehtäväkuvia 500
- Henkilöitä n. 3200

- KVTES:
- Työnantajan edustajat päättävät lopullisen arviointijärjestelmän ja palkkausjärjestelmän käyttöönotosta neuvoteltuaan niiden luottamusmiesten joiden edustamiin viranhaltijoihin/työntekijöihin arviointijärjestelmää tullaan soveltamaan.

HOI030 tva - uudistaminen

- Yksikössä määritellään, mitä tehtäviä tehdään. Esimies yhteistoiminnallisesti tekee srtukturoidun tehtävänkuvauksen
- Jonka arvioi palkkatyöryhmä:
 - 4 ta:n edustajaa, 3 Tehy:n edustajaa, 1 Jukon edustaja
- Pisteiden perusteella tehtävä määräytyy jollekin 7 tasosta.
- ARVIOIDAAN tehtävää objektiivisesti, EI henkilöä
- Yksikössä ta päättää, kuka tekee mitäkin tehtävää
- Kaikki palkkatason muutokset, uudet henkilöt ja uudet tehtävät palkkatyöryhmän kautta.

Tehtävänkuvaus, strukturoitu, kehittyy...



TEHTÄVÄKUVAUS

Yksikkö ja kustannuspaikka:

Nimike:

Yksikön ja tehtävän kuvaus:

Keskeiset tehtäväkokonaisuudet:

Tehtäväkuvat:

Tehtäväkuva 1:

(Esimerkiksi perehtyvän tehtäväkuva)

Tehtäväkuva 2:

Tehtäväkuva 3:

Tehtäväkuva 4:

Tehtäväkuva 5:

HOI030 – analyttinen mittari

Osaaminen								Harkinta 3 taso: Työn vaikutukset ja vastuut					Yhteistyö			Työolosuhteet							
<u>Osaamisen syvyys</u>				<u>Osaamisen laajuus</u>				Harkinta			Päätäväältä		Muiden toiminta		Työyhteistyö		Tilasuorovaikutus		Työolosuhteet				
Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4	Taso 1 = perustaso	Taso 2	Taso 3	Taso 4	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Perustason HOI030-vastuu (toimi)	VIPS / rajattu virkavastuu	Virkavastuu	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Monimutkainen- / verkostotyö	Vaativampi monimutkainen - /	Perusohjaus, perusuorovaikutus	Hoidollinen vuorovaikutus, hoitosuunnitelmaan	Hoitosuunnitelmaan perustuva, vaativa	Normaalit työolosuhteet	Poikkeavat työolosuhteet
5	10	15	21	5	10	15	21	5	12	20	2	4	6	4	8	12	3,5	7,5	2,5	5	7,5	0	5
Sa ▼	Sa ▼	Sa ▼	Sa ▼	Sa ▼	Sa ▼	Sa ▼	Sa ▼	Sa ▼	Sa ▼	Sa ▼	Sa ▼	Sa ▼	Sa ▼	Sa ▼	Sa ▼	Sa ▼	Sa ▼	Sa ▼	Sa ▼	Sa ▼	Sa ▼	Sa ▼	Sa ▼

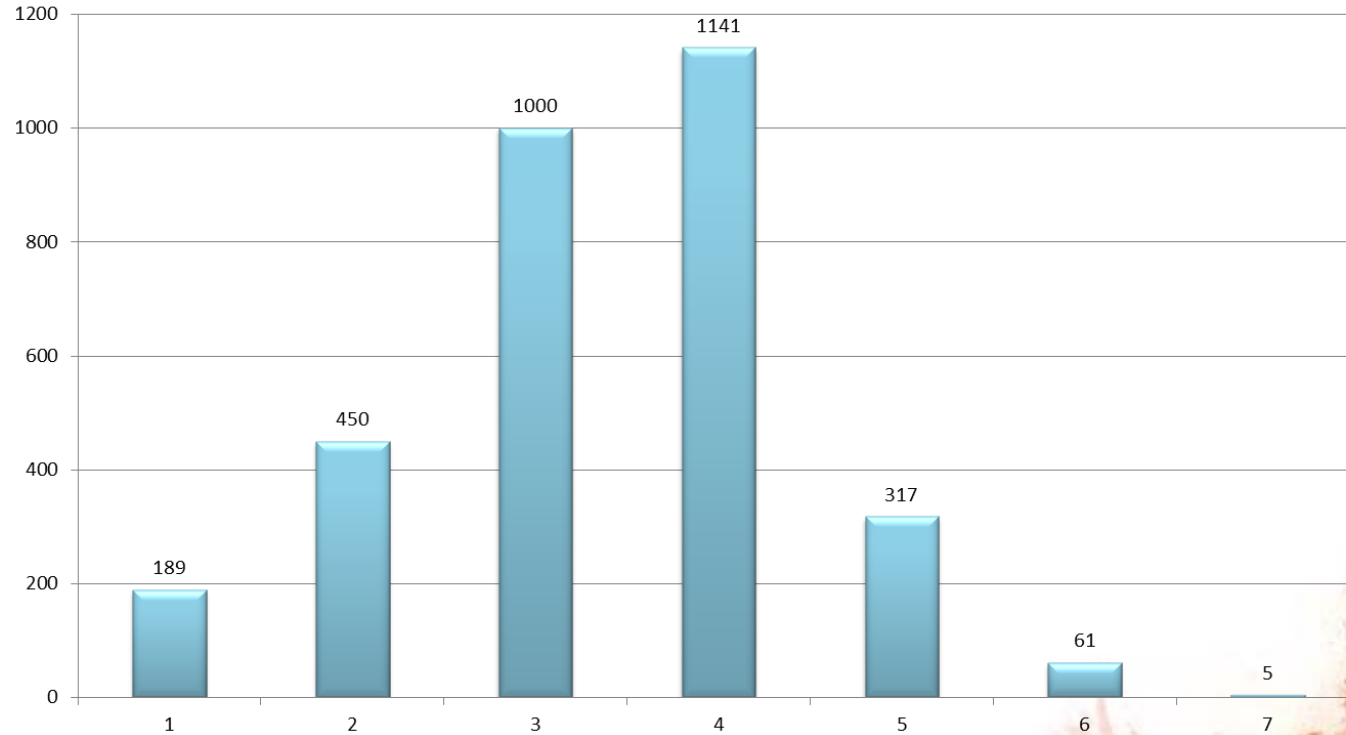
HOI030 tva-tulokset

	Henkilömäärä tasolla	Pisteet	Uusi tehtävä- kohtainen palkka
Taso 1	189	26,5-41,5	2400
Taso 2	450	42-54,5	2450
Taso 3	1000	55-61,5	2500
Taso 4	1141	62-72,5	2550
Taso 5	318	73-77	2650
Taso 6	61	77,5-83	2750
Taso 7	5	83,5-	2850
Yhteensä	3164		

HOI030 tva-tasot

Tva-taso	1.1.2019	1.4.2019
tva1	2400,00	2424,00
tva2	2450,00	2474,50
tva3	2500,00	2525,00
tva4	2550,00	2575,50
tva5	2650,00	2676,50
tva6	2750,00	2777,50
tva7	2850,00	2878,50

HOI030 palkkaohjelma



HOI030 palkkaohjelman käyttöönotto

- Tehtäväkohtaiset palkat ovat vähintään vaativuustason alarajalla 1.1.2019 lukien, kun pasu ollut voimassa 1.4.19
- Tehtävästä maksettu henkilökohtainen lisä tai sen osa on siirretty tehtäväkohtaisen palkkaan
- Joidenkin tehtävien kohdalla osa tehtäväkohtaisesta palkasta on siirretty henkilökohtaiseksi lisäksi (+ 8 %)
- Kenenkään varsinainen palkka ei alene
- Oikeus perustellusta syystä pyytää tarkistusta pakkatyöryhmältä kertaalleen.

HOI03 tva:n ylläpito

- Nimetään palkkatyöryhmä
 - Neljä työnantajan edustajaa
 - Kolme Tehyn edustajaa
 - Yksi JUKO:n edustaja
- Kaikki palkkausmuutokset edellyttävät palkkatyöryhmän käsittelyä
 - Arvioituihin tehtäviin tulevat uudet henkilöt
 - Tehtäväkuvausten muutokset
 - Kokonaan uudet tehtäväkuvaukset
- Työkierto ei kuulu tähän, vaan mennään omalla palkalla.
- Tehtävänjako suunnitelman mukaiset tilanteet eivät automaattisesti kuulu!
- Palkkatyöryhmässä tavoitellaan yksimielisiä päätöksiä
- Kaikki HOI030 –hinnoitteluun kuuluvat tehtävät ovat TVA-järjestelmän piirissä
- Osa HOI030 tehtävistä voidaan muuttaa hinnoittelemattomaksi.
- Jos tulee erimielisyys, ratkaistaan asia norm. Neuvottelumenettelyssä.

HOI030 palkkaohjelman käyttöönotto

- Paikallisneuvottelu 19.3.2019
- PPSHP:n hallituksen hyväksyminen 26.3.2019
- Käyttöönotto takautuvasti 1.1.2019
- Uusien tehtävien osalta 1.4.2019 alkaen
- TVA-järjestelmän rahoitus 2019
 - Järjestelyerä n. 84 750 €
 - Työnantajan osuus n. 11 000 €
 - Yhteensä n. 95 000 €
- Sovittu taso on saavutettu 31.3.2023 mennessä
- Palkkaohjelman kokonaiskustanusarvio :
- Työnantajan lisäkustannus vuodelle 2019 noin 300.000,00 €, sisältää syyskuun 2019 HK-lisän tarkastelun
- Kokonaiskustannut harminisaatioon 7-8 miljoonaa euroa 2019 tilanteen mukaan.

HOI030 palkkaohjelma

Järjestelyerä /kk ei sivukuluja, kertaantumista v.2019 (100%) työaika	Järjestelyerä /kk ei sivukuluja, kertaantumista v.2019 (osa-aikaisuus huomioitu)	Järjestelyerä v.2019 n=	HENKILÖKOHTAISIIN LISIIN YLITTÄVÄ OSA >
2 458,84 €	2 358,09 €	169	2500
8 265,52 €	7 825,82 €	387	2550
31 179,43 €	30 056,42 €	568	2600
32 963,11 €	31 723,15 €	1063	2650
21 099,04 €	20 598,77 €	244	2750
2 885,82 €	2 885,82 €	25	2850
85,64 €	50,81 €	2	2950
98 937,40 €	95 498,88 €		

Palkkaohjelman kustannukset

Harmonisointi-aika	Tehtäväkohtaisen palkan kustannusnousu / e / kk	Työkokemukslisät 8 %	Varsinaisen palkan nousu	Keskimääräinen lomarahana 3,5% (2019) ja 5 % (2020-2023)	Vuorolisät 15 % (säännöllisen työajan palkasta)	Lisä- ja ylityö 1 %	Palkkojen nousu yhteensä / kk	Palkkojen nousu yhteensä 12 kk	Sivukulut (v 2019) 23,98 %	Henkilöstömenot yhteensä 12 kk
1.4.2019	95 498,88 €	5 729,93 €	101 228,82 €	3 543,01 €	14 324,83 €	954,99 €	120 051,65 €	1 440 619,78 €	345 460,62 €	1 786 080,40 €
2020	92 527,49 €	5 551,65 €	98 079,14 €	4 903,96 €	13 879,12 €	925,27 €	117 787,50 €	1 413 449,98 €	339 227,99 €	1 752 677,97 €
2021	92 527,49 €	5 551,65 €	98 079,14 €	4 903,96 €	13 879,12 €	925,27 €	117 787,50 €	1 413 449,98 €	339 227,99 €	1 752 677,97 €
2022	92 527,49 €	5 551,65 €	98 079,14 €	4 903,96 €	13 879,12 €	925,27 €	117 787,50 €	1 413 449,98 €	339 227,99 €	1 752 677,97 €
31.3.2023		22 384,88 €	395 466,24 €	18 254,88 €	55 962,20 €	3 730,81 €	473 414,14 €	5 680 969,71 €	1 363 144,61 €	7 044 114,32 €

Seuraavaksi?

- HOI020 on odottanut omaa järjestelmää hyvin pitkään (2010).
- Sinällään voisi olla helppo tehdä, koska jokaisen tavoitteena on tehdä se kokonaisarvioinnilla, vai onko?
- MUTTA, esimiesrakenne tulee uudistumaan + integraatio selvitys OuKa:n kanssa.
- Sovittu, että vuoden 2019 aikana sovitaan hoitotyön esimiestehtävin, eli HOI020 tva-uudistamisesta.
- Projekti, jossa on mukana ta – tehy (3) ja Juko (1)
- Järjestelyerällä, n. 5500 e, korjataan keskitetysti epäkohtia kevään aikana.
- Henkilökohtaisena lisänä tehtävästä maksettavia palkanosia siirretään osaksi tehtäväkohtaista palkkaa. 1.4.2019 lukien.

Palkan kehittyminen 2006-2019

Hoi020 oh	
Perehtyvä - tva 1	33 %
tva 2- tva 2	28 %
tva 3 - tva 3	28 %

Palkan kehittyminen 2006-2019

Hoi020 aoh	
Perehtyvä - tva 1	38 %
tva 2 - tva 2	30 %
tva 3 - tva 3	29 %

Palkan kehittyminen 2006-2019

Hoi030	
Perehtyvä - tva 1	40 %
tva 1 - tva 1	36 %
tva 1 - tva 2	39 %
tva 1 - tva 3	42 %
tva 2- tva 2	32 %
tva 2-tva 3	35 %
tva 2- tva 4	38 %
tva 3 - tva 3	29 %
tva 3 - tva 4	31 %
tva 3 - tva 5	36 %
tva 3 -tva 6	41 %
tva 3 -tva 7	47 %

Palkan kehittyminen 2006-2019	
Hoi040	
Perehtyvä - tva 1	39 %
tva 1- tva 1-	37 %
tva 1 -tva2	43 %
tva 2- tva 2	38 %
tva 2 -tva 3	38 %
tva 2 - tva 4	39 %
tva 3 - tva 4	34 %
tva 3 - tva 5	39 %

Palkan kehittyminen 2006-2019	
Hoi010	
KVTES - KVTES	43 %
Hoi020	
KVTES - KVTES	37 %
HOI030	
KVTES - KVTES	36 %
Hoi040	
KVTES - KVTES	29 %

Kiitos

Juha Honkakoski, pääluottamusmies TEHY PPSHP

Puh: 56267 (sisäinen) / 040-1263574

Maili: juha.honkakoski@ppshp.fi

Postios. PL 10 90029 OYS

Käyntios.: Sairaalarinne 4 G e-rappu, 50 A, Oulu

Twitter: @JHonkakoski