Kirkon yleisen palkkausjärjestelmän tehtävänkuvauslomake

**Tehtävänkuvaus**

tehtävän vaativuuden arviointia varten

|  |
| --- |
| **A. Tehtävän perustiedot** |
| **Työnantaja/organisaatio:** |  |
| **Tehtävä:** |  |
| **Tehtävätunniste:** |  |
| **Yksikkö:** |  |
| **Esimiehen tehtävänimike:** |  |
| **B. Tehtävän yleiskuvaus** |
| **1. Tehtävän tarkoitus ja sen tavoite** |
| **2. Tehtävän pääasiallinen sisältö** |
| **3. Muuta tehtävän sisällöstä** |

|  |
| --- |
| **C. Vaativuuskriteerit**  |
| **1. Osaaminen**Millaista osaamista tehtävän hoitamisessa tarvitaan?1 [ ]  Työpaikalla tapahtuvan perehdyttämisen kautta hankittu osaaminen.2 [ ]  Ammatillinen perustieto ja tehtäväalan tuntemus.3 [ ]  Ammatillinen osaaminen.4 [ ]  Yleensä ammatillinen koulutus tai tutkinto tai vastaava ammatillinen osaaminen ja työkokemus.5 [ ]  Yleensä teoreettinen koulutus tai tutkinto (esim. AMK) tai vastaava teoreettinen osaaminen ja työkokemus.6 [ ]  Yleensä teoreettinen koulutus tai tutkinto (esim. AMK) tai vastaava teoreettinen osaaminen ja työkokemus. Tehtävä voi edellyttää erikoistumisopintoja.7 [ ]  Yleensä ylemmän korkeakouluasteen koulutus tai tutkinto tai vastaava teoreettinen osaaminen ja työkokemus.8 [ ]  Yleensä ylemmän korkeakouluasteen koulutus tai tutkinto tai vastaava teoreettinen osaaminen ja työkokemus. Tehtävä voi edellyttää erikoistumisopintoja. |
| **2. Vuorovaikutus**Mikä on tehtävän vuorovaikutuksen sisältö ja sen tavoite?1 [ ]  Vuorovaikutus oman tehtävän lähiympäristössä.2 [ ]  Asiakastyö, jossa vuorovaikutus oman tehtävän lähiympäristössä.3 [ ]  Asiantuntijavuorovaikutusta oman tehtävän lähiympäristössä.4 [ ]  Oman alan asiantuntijavuorovaikutusta asiakkaisiin nähden.5 [ ]  Erikoistunutta ammattiosaamista edellyttävä tehtävä, jossa oman alan asiantuntijavuorovaikutusta asiakkaisiin nähden tai esimiestehtävä, jossa perus- tai ammattiosaamista edellyttävää työtä tekeviä alaisia.6 [ ]  Erityistä asiantuntijuutta edellyttävää vuorovaikutusta tai toimimista asiantuntijaryhmän työstä vastaavana.7 [ ]  Erityistä asiantuntijuutta edellyttävää vuorovaikutusta tai suppean toiminnon tai vaativan osatoiminnon johtaminen, jolloin vuorovaikutuksen tavoitteena on toiminnon ohjaaminen.8 [ ]  Johtava asiantuntija tai toiminnon johtaminen. Vuorovaikutuksen tavoite liittyy koko organisaation toiminnan suuntaamiseen tai turvaamiseen.9 [ ]  Organisaation tai laajan toiminnon johtaminen. Vuorovaikutuksen tavoite liittyy koko organisaation toimintakykyyn. |
| **3. Ohjaus**Miten työtä ohjataan?1 [ ]  Annetut menettelytavat2 [ ]  Vaihtoehtoiset, mutta pääosin ohjeistetut tai säädellyt menettelytavat.3 [ ]  Väljästi määritellyt tai omaa soveltamistaitoa edellyttävät, luovat menettelytavat.4 [ ]  Toiminnon strategian toteuttaminen tehtävässä.5 [ ]  Organisaation strategian toteuttaminen tehtävässä. |
| **4. Ongelmanratkaisu ja tiedonhankinta**Miten hankitaan tiedot toiminnalle tai ratkaisujen perusteiksi?1 [ ]  Ongelmanratkaisu- ja tiedonhankintatilanteet ovat samanlaisia.2 [ ]  Ongelmanratkaisutilanteet ovat samankaltaisia ja niille on tyypillistä työn lähiympäristöstä saatavan tiedon hankinta, käsittely ja yhdistely.3 [ ]  Ongelmanratkaisutilanteet vaihtelevat, mutta niissä voidaan usein tukeutua aiempiin ratkaisumalleihin. Ratkaisujen tueksi on hankittava ja itsenäisesti analysoitava erikoistunutta taustatietoa.4 [ ]  Ongelmaratkaisutilanteet pohjautuvat vaikeasti hahmotettaviin laajoihin kokonaisuuksiin ja lainalaisuuksiin ja sisältävät organisaation kannalta epävarmuuksia, jotka hallittava intuitiivisesti. |
| **5. Vastuu**Millainen vastuu tai rooli tehtävässä on suhteessa toiminnan seurauksiin?1 [ ]  Vastuu oman tehtävän hoitamisesta.2 [ ]  Vastuu oman tehtävän hoitamisesta ja kehittämisestä.3 [ ]  Vastuu tehtäväalan tai oman erityisalan hoitamisesta ja kehittämisestä.4 [ ]  Vastuu toimintayksikön tai vaativan tehtäväalan hoitamisesta ja kehittämisestä.5 [ ]  Vastuu toiminnon tai muun kokonaisuuden kehittämisestä tai johtamisesta.6 [ ]  Vastuu laajan toiminnon tai muun vaativan kokonaisuuden kehittämisestä tai johtamisesta.7 [ ]  Vastuu organisaation johtamisesta |
| **D. Erityinen peruste**  |
|  |
| **E. Tehtävänkuvauksen käsittely** |
| Esimies ja työntekijä käsitelleet:Työnantaja hyväksynyt: |

**Tehtävänkuvauksen täyttöohjeet:**

Tehtävänkuvausta tarvitaan tehtäväkohtaista palkanosaa (peruspalkkaa) määritettäessä.

Tehtävänkuvaus on tehtävää koskeva kuvaus. Siihen ei voi sisällyttää työntekijän työsuoritusta koskevaa arviointia tai kuvausta.

Työntekijällä tarkoitetaan sekä viranhaltijaa että kuukausipalkkaista työntekijää.

1. Tehtävän perustiedot.

Tehtävätunniste on Pesti-rekisterin mukainen tunniste, jonka avulla tehtävä yksilöidään.

1. Tehtävän yleiskuvaus
	1. Tehtävän tarkoitus ja sen tavoite

Kuvataan, mitä varten tehtävä on olemassa organisaatiossa?

* 1. Tehtävän pääasiallinen sisältö

Kuvataan, mitä tehtävään sisältyy? Tehtävää ja sen sisältöä kuvataan lyhyesti, esimerkiksi luetteloiden. Yksittäisiä työvaiheita tai työtehtäviä ei luetella.

* 1. Muuta tehtävän sisällöstä

Tarkasteluajanjaksoon sisältyvät erityistehtävät, projektit tmv.

1. Vaativuuskriteerit

Vaativuusryhmittely muodostuu viidestä vaativuuskriteeristä: 1. osaaminen, 2. vuorovaikutus, 3. ohjaus, 4. ongelmanratkaisu ja tiedonhankinta sekä 5. vastuu. Kukin niistä sisältää sanallisia kuvauksia eli tasoja.

Kunkin vaativuuskriteerin tasosta rastitetaan se, joka kuvaa ko. kriteerin näkökulmasta tehtävää parhaiten. Jos mikään tasokuvauksista ei ole sopiva, rastitetaan lähinnä sopiva taso ja valittua tasoa täsmennetään apumerkinnällä (esim. +).

* 1. Osaaminen

Annetuista kohdista rastitetaan yksi vaihtoehto, joka kuvaa tehtävän hoitamisessa tarvittavaa osaamista.

* 1. Vuorovaikutus

Annetuista kohdista rastitetaan yksi vaihtoehto, joka kuvaa tehtävän vuorovaikutuksen sisältöä ja sen tavoitetta.

* 1. Ohjaus

Annetuista kohdista rastitetaan yksi vaihtoehto, joka kuvaa menettelytapojen valinnan ja ratkaisujen teon itsenäisyyttä tehtävässä.

* 1. Ongelmanratkaisu ja tiedonhankinta

Annetuista kohdista rastitetaan yksi vaihtoehto, joka kuvaa tehtävän ongelmanratkaisutilanteita ja tiedonhankintaprosesseja.

* 1. Vastuu

Annetuista kohdista rastitetaan yksi vaihtoehto, joka kuvaa tehtävän hoitamiseen, kehittämiseen tai johtamiseen liittyvää vastuuta.

1. Erityinen peruste

Tähän merkitään sellainen tehtävän piirre, joka jää kohdan C. vaativuuskriteereissä huomioon ottamatta ja jonka seurakunta palkkaa määritettäessä ottaa erityisenä perusteena huomioon.

1. Tehtävänkuvauksen käsittely

Esimies ja työntekijä käsitelleet –kohtaan merkitään käsittelypäivämäärä sekä kuvauksen käsittelijöiden (esimiehen ja työntekijän) nimet. Jos käytetään paperista lomaketta, käsittely voidaan todentaa esimiehen ja työntekijän allekirjoituksin.

Työnantaja hyväksynyt -kohtaan merkitään päivämäärä, jolloin asiassa toimivaltainen viranomainen on tehtävänkuvauksen vahvistanut. Vahvistettu tehtävänkuvaus sisältää vain toimivaltaisen viranomaisen vahvistamat merkinnät.