

Tasopalkkajärjestelmän käyttöönotto sopimusalat KVTES ja OVTES osio G

Yhtöim 08.09.2025 § 17

Valmistelija

Henkilöstöasiantuntija Minna Vesterinen, puh. 040 545 5793

Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT sekä alan pääsopijajärjestöt JAU ry, JUKO ry ja Sote ry ovat sopineet uuden tasopalkkajärjestelmän käyttöönotosta. Tasopalkkajärjestelmän pitää olla käytössä viimeistään 1.10.2025. Järjestelmä korvaa aiemmin käytössä olleen tehtävien vaativuuden arviointiin perustuneen palkkausmallin.

Tasopalkkajärjestelmää sovelletaan KVTESn piiriin kuuluvaan henkilöstöön sekä varhaiskasvatuksen opettajiin OVTES osio G:ssä. Uusi järjestelmä tuli voimaan 1.2.2025, ja työnantajilla on siirtymäaikaa sen käyttöönottoon 30.9.2025 saakka. Yleiskirjeiden 3/2025 KVTESiä koskeva liite 4 ja OVTES osio G:tä koskeva yleiskirjeen 7/2025 liite 1 ovat oheismateriaalina.

Tasopalkkaus perustuu osaamisen ja vastuun tasokriteereihin, jotka on määritelty valtakunnallisissa palkkaliitteissä. Jokaisessa palkkaryhmässä on kolme valtakunnallisesti määriteltyä osaamisen ja vastuun tasoa I. OSVA-tasoa: A, B ja C. Kullekin tasolle on määritetty vähintään maksettava valtakunnallinen tasopalkka, ja paikallisesti määritetään yksi tasopalkka kutakin tasoa kohden. Valtakunnallisia tasokriteerejä voidaan täydentää paikallisesti.

Palkkaryhmien ulkopuolisille tehtäville (KVTESn liite 8), kuten toimialajohtajille, yksiköiden johtajille, erityisasiantuntijoille ja yhdistelmätehtäville on laadittu oma suositus tasopalkkamallista. Työnantaja ryhmittelee palkkaryhmien ulkopuoliset tehtävät tarkoituksenmukaisella tavalla.

Tasopalkkajärjestelmä on sitova. Paikallisesti voidaan kuitenkin sopia lisätasosta D, E ja F sekä tietyissä tilanteissa maksaa palkkaa alle A-tason. Mikäli halutaan ottaa käyttöön C-tason ylittäviä tasoa, asiasta on sovittava paikallisella virka- ja työehtosopimuksella ja annettava se nähtäväksi ja kommentoitavaksi Kuntat- ja hyvinvointialueyönantajat KT:lle. Kittilän kunnassa ei palkkausryhmätyöskentelyssä todetun mukaisesti ole tarvetta sopia C-tason ylittävistä OSVA-tasosta tasopalkkajärjestelmään käyttöönoton hetkellä.

Tasopalkan määräytymisen perusteet

Tasopalkka määräytyy ensisijaisesti tehtävässä vaaditun osaamisen ja vastuun yhdistelmän (OSVA) perusteella.

Osaamisella tarkoitetaan työn edellyttämää ja tehtävässä hyödynnettävää tietopohjaa ja taitoja, kuten:

- tehtävän edellyttämä koulutus
- työuran aikana hankitut keskeiset tiedot ja taidot
- lisä-, jatko- ja täydennyskoulutus
- uuden tiedon hankinta ja/tai erityisosaaminen

Vastuulla tarkoitetaan tehtävään liittyvää vaikutusta ja päätöksenteon laajuutta, kuten:

- vastuu aineellisista arvoista ja/tai tiedoista
- vastuu yksilöstä tai ihmisestä
- vastuu asiakkaista ja/tai asiakasryhmistä
- suunnittelu-, kehitys- ja tulosvastuu
- työnjohto- tai esihenkilövastuu ja/tai itsenäisen harkinnan taso

Tasopalkkajärjestelmän käyttöönotto ja soveltaminen Kittilän kunnassa

Kunnanhallitus on nimennyt tasopalkkajärjestelmän käyttöönoton valmistelua varten KVTES-palkkausryhmän (Khall 11.3.2025 § 80) ja OVTES osio G-palkkausryhmän (Khall 20.5.2025 § 197).

Tasopalkkajärjestelmä on sitova, eikä sen käyttöönotto aiheuta voimassa olevissa palvelussuhteissa palkkojen alenemista, vaikka palkanosien suhteet toisiinsa saattavat muuttua. Joidenkin palkansaajien palkat korottuvat palkkojen harmonisoinnin ja palkkaryhmiin sijoittumisen vuoksi. Osassa palkkaryhmiä eri tasojen palkat on muodostettu nykyisten palkkojen pohjalta, kun taas osassa palkkaus on määritelty erikseen.

Tasopalkkoissa on huomioitu myös kehittämisohjelmaerän kohdentaminen. KVTES liitten 3 Työllisyyspalvelut, palkkaryhmiä ei rahoiteta kehittämisestä. Laskelma KVTES:n ja OVTES osio G:n kehittämisohjelmaerän jakamisesta on oheismateriaalina.

Tasopalkkajärjestelmän käyttöönoton jälkeen sen toimivuutta tarkastellaan vuosittain paikallisissa palkkausryhmissä. Palkkaryhmittäin tehtävien sijoittumista osaamisen ja vastuun tasoihin arvioidaan vähintään kerran vuodessa tai useammin, mikäli jokin osapuoli sitä esittää.

Mikäli järjestelmä ei tunnista tehtävänmuutoksessa tapahtuneita osaamisen ja vastuun muutoksia, asiaa voidaan käsitellä ensisijaisesti luottamusmiehen ja työnantajan kesken. Viime kädessä työnantaja vastaa palkkausjärjestelmää koskevista päätöksistä ja linjauksista.

Palkkausryhmissä on käsitelty tasopalkan määräytymisen perusteita ja tasokriteereiden vaikutusta OSVA-tasolle sijoittumisessa. Tämän yhteistyön pohjalta on muodostunut KVTES:n ja OVTES osio G:n paikalliset palkkataulukot palkkaliitteittäin ja palkkaryhmittäin.

Tasolisät

Tasopalkan lisäksi voidaan maksaa euromääräistä tasolisää, jonka euromäärä on paikallisesti sovittavissa. Tasolisä on osa varsinaista palkkaa ja kerryttää kokemuslisää. Viranhaltijalle/työntekijälle voidaan maksaa useampaa tasolisää samaan aikaan. Tasolisä kohdennetaan erilliseen tehtävään tai vastuuseen ja se voi olla määräaikainen tai pysyvä. Osa-aikatyössä tasolisä on samassa suhteessa alempi kuin viranhaltijan tai työntekijän työaika on täydestä säännöllisestä työajasta (KVTES II 4 §).

Valtakunnallisesti velvoittavia tasolisiiä, joiden euromäärät ovat paikallisia, on kaksi:

- KVTES ja OVTES osio G: tasolisä opiskelijan ohjauksesta 41,43 €/kk (Khall 20.6.2023 § 255)
- KVTES liite 5: tasolisä lääkeshoidon toteutuksesta 50,00 €/kk.

Paikallisesti voidaan sopia myös muista tasolisistä, jotka liittyvät lisätehtäviin tai lisävastuuihin. Kittilän kunnassa tasopalkkaan siirryttäessä jätetään käyttöön valtakunnallisten tasolisien ohella myös joitakin paikallisia tasolisiiä, jotka siirtyvät sellaisenaan. Paikallisista tasolisistä on

tarpeen tehdä paikallinen sopimus, sillä niistä ei löydy aiempia asianmukaisia päätöksiä. Useita vanhoja palkanlisiä on sisällytetty uusiin tasopalkkoihin, joten ne poistuvat erillisinä lisinä ilman, että kenekään palkka pienenee. Listaus käytössä olevista tasolisistä on kokouksen oheismateriaalina.

Kelpoisuuslisät

OVTES osio G:tä koskevia valtakunnallisesti velvoittavia ja sopimusmääräyksiin perustuvia kelpoisuuslisiä (Yleiskirje 7/2025 liite 1 § 11), joiden euromääristä ei voida poiketa paikallisesti ovat kelpoisuuslisät:

- varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuus 15,00 €
- kasvatustieteiden maisterin tutkinto 37,88 €.

Sopimusmääräysten mukaisesti kelpoisuuslisän maksu alkaa seuraavan kalenterikuukauden alusta, kun työntekijä on toimittanut työnantajalle selvityksen tutkinnon suorittamisesta.

Osa-aikatyössä kelpoisuuslisä maksetaan samassa suhteessa kuin työaika poikkeaa säännöllisestä työajasta (Yleiskirje 7/2025, liite 1).

Jatkossa uudet palvelussuhteet sijoitetaan oikeisiin KVTESn liitteisiin, KVTESn ja OVTES osio G:n palkkaryhmiin ja OSVA-tasoihin henkilöstöhallinnon, johdon ja esihenkilöiden välisessä yhteistyössä.

Sovelletut oikeusohjeet ja toimivalta

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella 1–4 § ja 14 §

Esittelijä	Kunnanjohtaja Kurula Timo
Päätösehdotus	Yhteistoimintaelin keskustelee tasopalkkajärjestelmän käyttöönotosta ja merkitsee asian tiedoksi. Yhteistoimintaelin ehdottaa, että kunnanhallitus päättää ottaa käyttöön tasopalkkajärjestelmän KVTES:n ja OVTES osio G:n osalta sekä hyväksyy paikallisen sopimuksen paikallisista tasolisistä.
Päätös	Kunnanjohtajan päätösehdotus hyväksyttiin.

Khall 16.09.2025 § 337
141/01.00.01/2025

Valmistelija	Henkilöstöasiantuntija Minna Vesterinen, puh. 040 5455 793 ja controller Tuija Lång, puh. 040 6724 257
--------------	--

Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT sekä henkilöstöä edustavat pääsopijajärjestöt JAU ry, JUKO ry ja Sote ry ovat sopineet uuden tasopalkkajärjestelmän käyttöönotosta. Järjestelmä tuli voimaan 1.2.2025, ja sen on oltava käytössä siirtymäajan jälkeen viimeistään 1.10.2025. Tasopalkkajärjestelmää sovelletaan KVTESin piiriin kuuluvaan henkilöstöön sekä OVTESin osio G:hen kuuluvaan varhaiskasvatuksen opetushenkilöstöön.

Tasopalkkajärjestelmä korvaa aiemman työn vaativuuden arviointiin perustuvan palkkausjärjestelmän. Tasopalkkajärjestelmä perustuu osaamisen ja vastuun tasokriteereihin, jotka on määritelty palkkaliitteissä. Jokaisessa palkkaryhmässä on kolme tasoa (A, B ja C), joille on vahvistettu vähintään maksettavat valtakunnalliset tasopalkat. Paikallisesti kullekin tasolle määritellään yksi tasopalkka. Valtakunnallisia

tasokriteereitä voidaan täydentää paikallisilla kriteereillä. Tasopalkan määräytymisen perusteena on ensisijaisesti tehtävässä vaadittu osaamisen ja vastuun yhdistelmä (OSVA). Tasopalkkajärjestelmä on sitova, eikä kenenkään palkka alene sen käyttöönoton myötä. Osassa palkkaryhmiä eri tasojen palkat on muodostettu nykyisten palkkojen pohjalta, kun taas osassa palkkaus on määriteltä erikseen.

Palkkaryhmien ulkopuolisille tehtäville, kuten tulosaluejohtajille, yksiköiden johtajille ja erityisasiantuntijoille on laadittu erillinen suositus tasopalkkamallin soveltamisesta. Myös erilaiset yhdistelmätehtävät sijoittuvat palkkaryhmien ulkopuolisiin.

Tasopalkkajärjestelmän piiriin siirtyvät palkat, tasokriteerit ja paikalliset tasolisät on käsitelty KVTES- ja OVTES-osio G palkkausryhmissä yhteistyössä pääluottamusedustajien kanssa. Tasopalkkajärjestelmän käyttöönoton jälkeen sen toimivuutta ja laajempaa soveltamista tarkastellaan paikallisessa palkkausryhmässä vuosittain. Palkkaryhmittäin tehtävien sijoittumista osaamisen ja vastuun tasoihin arvioidaan vähintään kerran vuodessa tai useammin, jos jokin osapuoli sitä paikallisesti esittää.

Jos tehtävänmuutostilanteessa havaitaan, että järjestelmä ei tunnista osaamisen ja vastuun muutoksia, asiaa käsitellään ensisijaisesti asianomaisen palkansaajan luottamusedustajan ja työnantajan kesken. Viime kädessä työnantaja vastaa palkkausjärjestelmää koskevista päätöksistä ja linjauksista.

Tasopalkkojen määrittelyssä on otettu huomioon 1.6.2025 voimaan tulleen kehittämisohjelmaerän kohdentaminen. Kehittämisohjelmaerää oli jaettavana KVTESissä 3.161,88 € ja OVTES osio G:ssä 210,55 €. Hallintosäännön 24 § 22 mukaan kunnanjohtaja tekee kehittämisohjelmaerän jakamisesta viranhaltijapäätöksen. Kehittämisohjelmaerällä korjattiin palkkauksen epäkohtia ja huomioitiin sekä velvoittavien valtakunnallisten että paikallisten tasokriteereiden vaikutus palkkaukseen.

Paikallisista tasolisista tulee tehdä paikallinen virka- ja työehtosopimus, joka on kokouksen oheismateriaalina. Lisäksi oheismateriaalina on sekä KVTESta että OVTES osio G:tä koskevat paikalliset käsikirjat.

Sovelletut oikeusohjeet ja toimivalta

Hallintosäännön 47 §:n mukaan toimivalta henkilöstöasioissa on kunnanhallituksella, mikäli laissa tai hallintosäännössä ei ole muuta säädetty.

Esittelijä

Kunnanjohtaja Kurula Timo

Päätösehdotus

Kunnanhallitus päättää hyväksyä KVTESin ja OVTES osio G:n tasopalkkajärjestelmän käyttöönoton 1.10.2025 alkaen. Lisäksi kunnanhallitus päättää hyväksyä paikallisen virka- ja työehtosopimuksen paikallisista tasolisista. Pöytäkirja tarkastetaan tämän asian osalta kokouksessa.

Päätös

Henkilöstöasiantuntija Minna Vesterinen oli paikalla kokouksessa selostamassa asiaa klo 9.12 - 9.27.

Kunnanjohtaja esitti päätösehdotukseensa lisäyksen, että tähän asiaan oheismateriaaliksi liitetään Kittilän kunnan yhteistoimintaelimen kokouksen 8.9.2025 käsitelty pykälä 17 Tasopalkkajärjestelmän käyttöönotto sopimusalat KVTES ja OVTES osio G.

Kunnanjohtajan päätösehdotus hyväksyttiin sillä lisäyksellä, että pykälän oheismateriaaliksi liitetään Kittilän kunnan yhteistoimintaelimen 8.9.2025 § 17 pöytäkirjan kansilehtineen.

Pöytäkirja tarkastettiin tämän asian osalta kokouksessa.