

OVTES 2022-2025

OSIO G Simulointi- ja kokeilumääräykset tasopalkkamääräyksistä ja kokeiluliitteestä (voimassa 1.2.2023 - 30.4.2025)

1 § Kokeilumääräykset

Tässä virka- ja työehtosopimuksessa sovitut kokeilumääräykset syrjäyttävät OVTES osio G 1 §:n mukaisesti sovellettavat KVTES II luvun 7 - 9 §:t ja OVTES osion G 4 ja 5 §. Tarkoitus on, että näitä määräyksiä sovelletaan mahdollisimman samoin periaattein kuin KVTES:n simulointi- ja kokeilumääräyksiä.

Kokeilumääräykset ovat voimassa tämän sopimuskauden.

2 § Kokeilumääräyksiin liittyviä keskeisiä käsitteitä

Tasopalkka

Tasopalkan määräytymisen perusteena on ensisijaisesti tehtävässä vaadittu osaamisen ja vastuun - yhdistelmä (OSVA).

Mitä muualla KVTES:ssa tai OVTES:ssa on sanottu koskevan tehtäväkohtaista palkkaa, koskee vastaavasti tasopalkkaa.

Esimerkiksi

Tasopalkka on osa varsinaista palkkaa. (Vertaa OVTES osio G 2 §)

Työkokemuksilisiä lasketaan tasopalkasta. (Vertaa OVTES osio G 6 §)

Osaamisen ja vastuun - yhdistelmä OSVA

Tasopalkka määritellään tehtävältä vaaditun osaamisen ja vastuun perusteella. OSVA-kuvauksia on tehty jokaiseen hinnoittelukohtaan.

Tasopalkkalisä TALI

Tasopalkan lisäksi voidaan maksaa tasopalkkalisä TALI. Asiasta enemmän ks. 8 §

Tasokuvaus

Kuvaus palkkahinnoittelukohdan eri tasojen keskeisimmistä erottelevista tekijöistä. Valtakunnallisten ja täydentävien paikallisten tasokuvausten perusteella on tarkoitus sijoittaa tehtävät sovellettaviin OSVA-tasoihin.

Tehtäväkuva

Tehtäväkuva ilmaisee tehtävän keskeiset tehtäväkokonaisuudet. Tehtäväkuva ei tarvita, mikäli tasokuvaukset ovat tarpeeksi yksityiskohtaiset. Tehtäväkuvan merkitys korostuu hinnoittelemattomissa tehtävissä.

3 § Palkkahinnoittelu**1 mom.**

Viranhaltijalle/työntekijälle maksetaan tasopalkkana normaalitasolla C1 vähintään OVTES palkkaliitteen ko. hinnoittelukohdan mukainen peruspalkan euromäärä.

Tasolla A1 maksetaan ko. euromäärä alennettuna enintään 10 prosentilla. Tasoa A1 voidaan käyttää poikkeustapauksissa opettajien ja erityisopettajien hinnoittelukohdissa. Tämä edellyttää, että tehtäväkuva on rajoitettu siten, että tehtävään pätevän normaalitason C1 osaamisen ja vastuun yhdistelmä ei toteudu. Esimerkkinä voidaan mainita tilanne, jossa OVTES:n piirissä toimiva opettaja, jolla ei ole erityisopettajan kelpoisuutta, toimii erityisopettajan sijaisena kevennetyllä tehtäväkuvalle.

Palkkahinnoittelukohta ja sovellettava taso määräytyvät viranhaltijan/työntekijän tehtävien ja hinnoittelukohdassa sekä näissä määräyksissä mainittujen muiden edellytysten perusteella.

Soveltamisohje**1. Palkkahinnoittelukohdan määrittäminen**

Työnantaja toteaa palkkahinnoittelun piiriin kuuluvaan viranhaltijaan/työntekijään sovellettavan palkkahinnoittelukohdan.

Palkkahinnoittelun ulkopuolisten palkan määräytymisestä ks. 4 §.

2. Luontoisedun merkityksestä

Viranhaltijan/työntekijän luontoisedun arvo ja tasopalkan luonteiset lisät katsotaan tasopalkaksi arvioitaessa sitä, onko tasopalkka sopimuksen mukainen. Verovapaata ateriaetua, työsuhdematkalipun verovapaata osaa tai työtehtäviin liittyvää matkapuhelinetua ei kuitenkaan katsota tasopalkaksi.

4 § Palkkahinnoittelun ulkopuoliset viranhaltijat/työntekijät

1 mom.

Jollei palkkahinnoittelusta löydy tehtävään sopivaa palkkahinnoittelukohtaa, työnantaja päättää tasopalkasta ottaen huomioon tehtävässä edellytetyn osaamisen ja vastuun - yhdistelmän ja sellaiset palkkahinnoittelukohtat, joita voidaan tehtävien luonteen vuoksi käyttää apuna tasopalkkaa määrittäessä. Lisäksi on huolehdittava, että samaa tai samankaltaista työtä tekevien tasopalkat ovat OSVA-tasojen tasokuvausten määrittelyn mukaisessa suhteessa toisiinsa.

Palkkahinnoittelun ulkopuoliset sijoitetaan OSVA-tasoihin samoin periaattein kuten palkkahinnoittelun piirissä olevat.

Soveltamisohje

Kun laaditaan palkkahinnoittelun ulkopuolisten tehtäväkuvia, niin kiinnitetään erityistä huomiota osaamisen ja vastuun - yhdistelmän kuvaamiseen.

Työnantajan on tasopalkasta päättäessään käytettävä harkintavaltaansa siten, että tehtävien osaamisen ja vastuun -yhdistelmä otetaan mahdollisimman objektiivisesti huomioon.

Samana työnantajan palveluksessa samaa tai samankaltaista työtä tekevistä palkkahinnoittelun ulkopuolista tehtävistä muodostetaan omia ryhmiä osaamisen ja vastuun - yhdistelmän arviointia varten. Tehtäväkuvan perusteella tehdyn kokonaisarvioinnin perusteella tehtävät sijoitetaan OSVA-tasoihin. Toisistaan poikkeavia tehtäviä arvioidaan omina ryhminä ja sijoitetaan omiin OSVA-tasoryhmiin. Myös yksittäinen hinnoittelun ulkopuolinen tehtävä arvioidaan ja sijoitetaan omaan OSVA-tasoryhmään (yksinään).

Esim. Hinnoittelun ulkopuolisina omina ryhminä arvioidaan saman työnantajan palveluksessa olevat juridisissa tehtävissä toimivat. Sama koskee henkilöstöhallinnon asiantuntijatehtävissä olevia tai esim. samankaltaista projektia hoitavia projektipäälliköitä. Kokeilumääräykset eivät estä vertailemasta eri hallinnonalalla samalla tasolla olevia esihenkilötehtäviä, mikäli ne ovat vertailukelpoisia keskenään.

Tasopalkan euromääräiseen määrään vaikuttavat osaamisen ja vastuun - yhdistelmän lisäksi mm. paikkakunnan ja ao. ammattialan yleinen palkkataso sekä työnantajan noudattamat palkkapolitiittiset periaatteet.

5 § Tasopalkka

1 mom.

Viranhaltijan/työntekijän palkka määräytyy palkkahinnoittelukohdassa määritellyn OSVA-tason mukaan.

Tasopalkan määräytymisen perusteena on ensisijaisesti tehtävässä vaadittu osaamisen ja vastuun - yhdistelmä (OSVA).

Soveltamisohje

1. Palkkahinnoittelukohdan tason määräytyminen

Palkkahinnoittelun tason mukainen palkka määräytyy siihen liittyvän osaamisen ja vastuun - yhdistelmän eli ns. OSVA:n perusteella. Palkkahinnoittelukohdissa on tasokuvaukset, joiden perusteella taso valitaan.

Simulointivaiheessa voidaan tehdä myös paikallisia tasokuvia, joita hyödynnetään OSVA-tasoa valittaessa.

Palkkahinnoittelukohdan tasot on kuvattu tasotunnuksilla: C1, D1 ja E1. A1 tason käyttöä on rajoitettu (ks. tämän pykälän soveltamisohje).

2. OSVA-tasot

Viranhaltijan/työntekijän tehtävät ja tehtävien edellyttämä OSVA ratkaisee tason määräytymiseen.

- Jos tehtävät tasoa **erittäin vaativa OSVA** ko. palkkahinnoittelukohdassa, niin sovellettava taso on E1.
- Jos tehtävät tasoa **vaativa OSVA** ko. palkkahinnoittelukohdassa, niin sovellettava taso on D1.
- Jos tehtävät tasoa **normaali OSVA** ko. palkkahinnoittelukohdassa, niin sovellettava taso on C1.
- Mikäli tehtävässä ei toteudu normaali OSVA-taso, sovellettava taso on A1. A1 tason käyttöä on rajoitettu (ks. tämän pykälän soveltamisohje).

3. OSVA-tasojen määrittely

Tehtävän tason määrittävillä osaamisen ja vastuun - yhdistelmällä tarkoitetaan:

Osaamisella tarkoitetaan työn edellyttämää

- koulutusta

- työuralla hankittuja keskeisiä tietoja ja -taitoja
- lisä-, jatko- ja täydennyskoulutusta
- uuden tiedon hankkimista ja/tai
- erityisosaamista.

Vastuulla tarkoitetaan

- vastuuta aineellisista arvoista ja/tai tiedoista
- vastuuta yksilöstä/ihmisestä, vastuuta asiakkaista ja/tai asiakasryhmistä
- suunnittelu-, kehitys- ja tulosvastuuta
- työjohto- tai esihenkilövastuu ja/tai
- itsenäisen harkinnan tasoa.

Vastuun laajuus, vaikuttavuus ja syvyys vaihtelee. Mitä enemmän tehtävässä on itsenäistä harkintaa, sitä enemmän tehtävässä on vastuuta. Itsenäiseen harkintaan vaikuttaa ohjeiden määrä ja laatu. Harkintaa kuvaa myös tavoitteenasettelun itsenäisyys organisaatiossa asetettuihin arvoihin ja tavoitteisiin nähden.

OSVA-taso on kuvattu palkkahinnoittelukohdittain. C1 tason edellyttämä OSVA tarkoittaa, että tehtävässä toimiva täyttää tehtävältä edellytetyn osaamisen ja vastuun – yhdistelmän normaalin vaatimuksen.

Arvioitaessa soveltuva OSVA-tasoa huomioidaan, että vaativalla (D1) ja erittäin vaativalla (E1) tasolla edellytetään enenevästi

- tietyn tehtäväalueen syvempää hallintaa,
- laajan tehtäväalueen hallintaa,
- useiden eri tehtäväalueiden hallintaa,
- monien asioiden yhtäaikaista hallintaa ja/tai
- toisistaan poikkeavien tietojen tai taitojen hallintaa.

D1 - E1 tasojen OSVA:ssa työkokemuksella, työssä hankituilla lisätiedoilla ja taidoilla on suurempi merkitys kuin C1 tasolla. Ammatinhallinta voi edellyttää uuden tiedon hankkimista. Myös harkinnan taso on tehtävässä suurempi kuin C1 tasolla.

D1 - E1 tasoilla voidaan tarvita jatko- ja täydennyskoulutuksia tehtävän menestyksekkääseen hallintaan.

4. A1-tasot

1) A1 taso Palkkahinnoittelukohdat, joissa on edellytetty tutkintoa, esimerkiksi 01ASI040.

Sovellettava OSVA-taso ja tasopalkka on ensisijaisesti määriteltävä osaamis- ja vastuuyhdistelmän (OSVA) perusteella. Näin toimitaan riippumatta siitä täyttääkö

Kommentoinut [HF1]: Kaikissa OVTES osio G:n hinnoittelukohdissa edellytetään tutkintoa. Esimerkki huono, koska on KVTES:n hinnoittelukohta.

viranhaltija/työntekijä tehtävään edellytetyt lakisääteiset tai työnantajan päättämät kelpoisuusvaatimukset.

A1-tasoa käytetään niissä tilanteissa, joissa viranhaltijan/työntekijän tehtäväkuva on rajoitettu. A1-tason palkka voi olla enintään 10 % alempi kuin C1 tason palkka.

Mikäli viranhaltija/työntekijä tekee OSVA tasojen C1- E1 mukaiset tehtävät, on tasopalkan oltava tasojen C1-E1 mukainen.

Yksinomaan sillä että viranhaltija/työntekijä ei täytä tehtävältä edellytettyä lakisääteisiä tai työnantajan päättämiä kelpoisuusvaatimuksia, ei ole merkitystä, mikäli tehtävät ovat vähintään OSVA-tasolla C1.

5. Palkkahinnoittelukohdittaiset OSVA-kuvaukset

OVTES:n osio G kokeiluliite sisältää hinnoittelukohtaiset OSVA-kuvaukset. Niiden tarkoitus on auttaa työnantajaa sijoittamaan tehtäväkuvauksen mukainen tehtävä oikealle tasolle.

Kokeilumääräysvaiheessa paikallisesti voidaan myös tarkentaa sellaisia hinnoittelukohtia, joissa ei vielä tässä vaiheessa ole valtakunnallista tasokuvausta. Tehtävät sijoitetaan joko valtakunnallisen tai paikallisesti täydennetyn OSVA-kuvauksen perusteella.

Tehtävät sijoitetaan hinnoitteluliitteissä olevien tasokuvausten ja paikallisten täydentävien tasokuvausten perusteella oikealle sovellettavalle OSVA-tasolle. Tasokuvaukset määrittävät, milloin tehtävä on sijoitettava D1- ja E1 tasoille. Tehtävä on D1- ja E1 edellytysten täytyessä sijoitettava asianomaiselle OSVA-tasolle.

6. Johto- ja esihenkilötehtävät

Vaikka sovellettavien OSVA-tasojen vertailu tehdään samaan palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien tehtävien välillä, joudutaan arvioinnin yhteydessä toisinaan tarkastelemaan samanaikaisesti muitakin palkkahinnoittelukohtia. Esimerkkinä voidaan mainita se, että esihenkilöiden ja alaisten tasopalkkojen pitää olla oikeassa suhteessa toisiinsa nähden siitä riippumatta, kuuluvatko he samaan vai eri palkkahinnoittelukohtaan. Esihenkilöasemassa olevan tasopalkan pitää pääsääntöisesti olla selvästi korkeampi kuin hänen alaisensa, jollei tästä poikkeamiseen ole erityistä, perusteltua syytä.

Johto- tai esihenkilötehtävissä toimivan tasopalkan määrää harkittaessa on otettava huomioon mm. johdettavan yksikön koko, vastualueen tai johdettavan yksikön palvelutarjonnan laajuus ja moninaisuus, erikoispalveluiden tuottaminen sekä muut erityispiirteet, yhteistyövaatimus muiden hallinnonalojen ja palvelujen tuottajien kanssa,

sekä esihenkilötyön merkitys toiminnan tuloksellisuudessa ja toimintaedellytysten luomisessa.

7. Tehtäväkuva

Tehtävien sijoittaminen palkkahinnoittelukohdan OSVA-tasolle perustuu tehtäväkuvaan ja/tai OSVA-tasokuvauksiin.

Kokeilumääräysvaiheessa käytetään voimassa olevia tehtäväkuvia, mikäli ne ovat ajantasalla. Tehtäväkuvat on päivitettävä, mikäli ne eivät ole ajantasalla. Uusia tehtäväkuvia tehdään tarpeen mukaan.

Tehtäväkuva ilmaisee tehtävän keskeiset tehtäväkokonaisuudet. Tehtäväkuva ei tarvita, mikäli tasokuvaukset ovat tarpeeksi yksityiskohtaiset ja keskeiset tehtäväkokonaisuudet käyvät niistä ilmi. Tehtäväkuvan merkitys korostuu hinnoittlemattomissa tehtävissä.

OSVA-tasoa määriteltäessä keskeiset tehtäväkokonaisuudet arvioidaan osaamisen ja vastuun näkökulmista.

Tehtäväkuvien pitää olla yhteismitallisia, jotta objektiivinen arviointi on mahdollista. Tehtävissä suositetaan mallitehtäväkuvia. Tehtäväkuva ei tarvitse tehdä kaikille henkilöille erikseen silloin, kun henkilöt tekevät samanlaisia tehtäviä. Tällöin voidaan tehdä esim. mallitehtäväkuva ja täydentää sitä tarvittaessa.

8. Kokonaisarviointi

Kokeilumääräyksissä tehtävän sijoittaminen oikealle OSVA-tasolle tehdään kokonaisarvioinnilla. Kokonaisarviointi suoritetaan mahdollisimman yhteismitallisesti ja tasokuvauksissa ennalta määritellyin perustein.

Kokonaisarvioinnin kohteena ovat samaan palkkahinnoittelukohtaan kuuluvat tehtävät ja näiden keskinäinen vertailu. Kokonaisarviointi voidaan ulottaa koskettamaan kokeilu- ja simulointimääräysten eri palkkahinnoittelukohdissa olevia tehtäviä, jotka ovat vertailukelpoisia keskenään.

9. Yhteistyö henkilöstön edustajien kanssa

Mikäli kokeilumääräysten käyttöönotosta sovitaan paikallisesti, kokeilukaudeksi perustetaan paikallinen palkkausryhmä, joka seuraa kokeilun etenemistä. Täydentävät paikalliset tasokuvaukset valmistellaan yhteistyössä luottamusmiesten kanssa.

Paikallisessa palkkausryhmässä käsitellään yhdessä esille tulleet soveltamisen ongelmat, selvitetään eri ratkaisuvaihtoehdot ja pyritään yksimieliseen ratkaisuun. Viime kädessä työnantaja vastaa palkkausjärjestelmää koskevista päätöksistä ja linjanvedoista.

Kommentoinut [HF2]: Tämä kappale ei koske pelkkiä simulointeja. Toki yhteistyö henkilöstön edustajan kanssa on suotavaa mahdollisuuksien mukaan, mutta varsinaista neuvotteluvaihtoehtoa ei ole.

Kokeilumääräyksistä ei asian luonteen vuoksi voi käydä pääsopimuksen mukaisia paikallisia erimielisyysneuvotteluita.

Luottamusmiehellä on oikeus saada nähtäväksi tehtäväkuvat, OSVA-tasojen määritykset ja OSVA-tasoille määritetyt tehtävät.

10. Tasopalkasta päättäminen

Työnantaja päättää sovellettavasta OSVA-tasosta ja sen mukaisesta tasopalkasta.

Palkkahinnoittelukohtaan samaan OSVA-tasoon kuuluvien tasopalkat tulee olla samansuuruiset. OSVA-tasojen tasopalkkojen välillä tulee olla tarkoituksen mukainen välys, joka huomioi osaamisen ja vastuun lisääntymisen.

OSVA-tasojen tasopalkat on määritettävä tason korkeimman palkan mukaan. Kokeilun aikana työnantaja nostaa palkansaajien tasopalkat kunkin tason (C1- E1) vähintään mediaaniin.

Työnantajan on käytettävä harkintavaltaansa siten, että sovellettava OSVA-taso määritellään mahdollisimman objektiivisesti.

Tavoitteena on, että samaan palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien tasopalkat ovat OSVA-tasojen tasokuvausten määrittelyn mukaisessa suhteessa toisiinsa. Se että samaan palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien tehtävien OSVA-taso ei eroa toisistaan, ei merkitse sitä, että käytetään automaattisesti C1-tasoa.

11. Kokeilumääräysten käyttöönotto

Kokeilumääräysten käyttöönotosta sovitaan paikallisella virka- ja työehtosopimuksella.

Kokeilumääräysten voimassa ollessa uusille palkattaville työntekijöille määritellään kokeilumääräysten mukainen tasopalkka. Työsuhteisen kanssa sovitaan kuitenkin työsuhteeseen työnantajalla ennen kokeilua käytössä olleen TVA-järjestelmän mukainen tehtäväkohtainen palkka.

6 § Tehtävämuutoksen vaikutus OSVA-tasoon

1 mom.

Jos viranhaltijan/työntekijän tehtävä ja OSVA-taso muuttuvat vähintään kahden viikon ajaksi toiseen virkaan/tehtävään siirtymisen tai tehtävien uudelleen järjestelyjen vuoksi, tasopalkkaa tarkistetaan, jos se ei vastaa muuttuneita tehtäviä.

Kommentoitu [HF3]: Kappaleen teksti koskee ensisijaisesti kokeiluita. Simulointien osalta annetaan erikseen omat ohjeensa mm infoissa sekä simulointi -Excelin liitteenä.

- 1) Tasopalkka korottuu tehtävämuutosajankohdasta, kun OSVA-taso nousee.
- 2) Tasopalkka alentuu kahdeksan viikon kuluttua OSVA-tason laskemisesta.
- 3) Tasopalkka alentuu tehtävämuutosajankohdasta, jos OSVA-taso laskee, kun
 - työntekijä hakeutuu alemman tasopalkan työhön,
 - tai tasopalkaltaan alempaa työtä tarjotaan lomautuksen sijaan tai työntekijän omasta pyynnöstä
 - siirrytään toiseen virkaan.

Soveltamisohje

Viranhaltijoiden/työntekijöiden tehtävissä tapahtuneita muutoksia on tarkasteltava tehtävämuutosten yhteydessä. Muutokset on päivitettävä tehtäväkuvaan. Tehtävien muutos voi tapahtua myös vähitellen pidemmän ajan kuluessa. Asiaa on hyvä tarkastella vuosittain.

Sovellettavaa OSVA-tasoa ei voi alentaa, jos tehtävän osaamisen ja vastuun yhdistelmässä ei tapahdu muutoksia.

2 mom.

Vuosilomasijaisuuksissa tasopalkkoja ei alenneta ja tasopalkan korottaminen koskee vain vähintään kaksi viikkoa kestäviä yhdenjaksoisia sijaisuuksia, jolloin tarkistamisajankohta on sijaisuuden alkaminen.

Soveltamisohje (1 mom. ja 2 mom.)

Tasokuvaukset määrittelevät, milloin osaaminen ja vastuu tehtävässä on muuttunut niin, että edellytykset toiselle tasolle siirtymiselle ovat olemassa. Tämä voi tapahtua esimerkiksi siirrossa toiseen virkaan tai tehtävään. Tasopalkkaa ei muuteta, jos tilapäinen siirto toiseen virkaan tai tehtävään tai tilapäiset tehtävämuutokset on otettu huomioon tasoa määriteltäessä.

Tehtävään sovellettavan palkkahinnoittelukohdan muuttuessa OSVA-taso määritellään uuden sovellettavan palkkahinnoittelukohdan mukaiseksi.

Tasopalkkaa ei muuteta, jos tilapäinen siirto toiseen virkaan tai tehtävään tai tilapäiset tehtävämuutokset on otettu huomioon tasopalkan määrässä, esim. toimiminen tilapäisesti esimiehen sijaisena tai muu sijaisuusjärjestely.

Tehtävämuutoksella tarkoitetaan myös virantoimitusvelvollisuuden muuttamista.

Lomauttamisen vaihtoehtona työnantajan tulee ensisijaisesti tarjota mahdollisimman samanlaista työtä kuin työsopimuksen mukainen työ on. Mikäli tällaista työtä ei ole, voi työ olla muuta työtä, jota voidaan pitää työntekijälle soveltuvana ottaen huomioon hänen koulutuksensa, yleinen ammattitaitonsa ja kokemuksensa. Tarjotusta työstä maksetaan

tarjotun työn mukainen palkka tehtävään siirtymisestä lukien. Lomautettaessa viranhaltijaa noudatetaan vastaavia periaatteita.

7 § Tasopalkkalisä (TALI)

1 mom.

Tasopalkan lisäksi voidaan maksaa euromääräistä tasopalkkalisää.

Soveltamisohje:

Tasopalkkalisää (TALI) on mahdollista käyttää sekä palkkahinnoittelulitteissa ja palkkahinnoittelun ulkopuolisissa tehtävissä.

Lisää maksetaan, mikäli yksikössä on käytössä lisätehtäviä, joita ei ole huomioitu tasopalkkaa määriteltäessä.

2 mom.

Tasopalkkakategorioita on kolme.

Soveltamisohje:

Kokeilumääräyksissä tasopalkan euromäärät sovitaan paikallisessa sopimuksessa.

Kokeiluun siirryttäessä lisätehtävästä maksettu osa tehtäväkohtaista palkkaa tai ns. tehtäväkohtainen lisä muutetaan tasopalkkalisäksi.

Jos siirtymävaiheessa tehtäväkohtaisesta palkasta tai tehtävälisästä siirretään osa tasopalkkalisäksi, on selkeästi määritettävä, mistä tehtävästä/lisätehtävästä korvaus on maksettu.

Kommentoinut [HF4]: Ks tarkemmin simoilointi -Excelin ohjeet.

3 mom.

Tasopalkkalisää maksetaan lisätehtävän keston ajan.

Soveltamisohje:

Tasopalkkalisä on sidoksissa lisätehtävään. TALI ei poistu, jos lisätehtävä ei poistu.

Tasopalkkalisä on osa varsinaista palkkaa mutta se on erillinen palkkaelementti tasopalkkaan nähden. Tasopalkkalisä lasketaan mukaan työkokemuksellisää määriteltäessä.

8 § Paikallisen sopimuksen irtisanominen

1 mom.

1.2.2023

11

Kokeilumääräyksiä perusteella sovitun paikallisen sopimuksen irtisanomisaika on 1 kuukausi.

Soveltamisohje:

Mikäli paikallista sopimusta ei haluta kokeilun jälkeen jatkaa sopijaosapuolen toimesta, palataan OVTES:n mukaisiin palkkausmääräyksiin. Muutettaessa tasopalkkaa takaisin tehtäväkohtaiseksi palkaksi tulee huomioida kokeiluaikana voimaan tulleet OVTES:n yleiskorotukset ja vastaavat korotukset. Kokeilun aikana maksettu tasopalkkalisä poistuu tai palautuu tehtäväkohtaiseen palkkaan.

Paikallisessa sopimuksessa voidaan sopia käytettäväksi myös pääsopimuksen mukaista irtisanomisaikaa.

Kunta- ja hyvinvointityöntekijät KT

JUKO