

SELOSTUS KVTESIN TASOPALKKAJÄRJESTELMÄSTÄ

Tässä yleiskirjeen liitteessä selostetaan KVTESin uutta tasopalkkajärjestelmää eli keskeisiä muutoksia KVTES palkkausluvussa ja palkkausliitteissä.

1 KVTESin palkkausjärjestelmä muuttuu

Neuvotteluosapuolet KT, JAU, JUKO ja SOTE ovat saavuttaneet neuvottelutulokset KVTESin uudesta tasopalkkajärjestelmästä. KT:n ja järjestöjen hallinnot ovat hyväksyneet neuvottelutuloksen.

Tasopalkkajärjestelmä tulee voimaan 1.2.2025. Paikallisen toimeenpanovaiheen suunnittelu ja aikatauluttaminen on syytä aloittaa heti.

Muutokset koskevat KVTES palkkauslukua, palkkahinnoitteluliitteitä ja eräitä muita määräyksiä. 31.1.2025 voimassa ollutta palkkauslukua ja liitteitä noudatetaan kuitenkin 30.9.2025 saakka. Mikäli toimeenpanovaihe paikallisesti saadaan valmiiksi kokonaisuudessaan aiemmin, uutta järjestelmää voi noudattaa jo ennen 30.9.2025.

1.1 Tasopalkkajärjestelmän keskeinen sisältö

Tasopalkkajärjestelmä korvaa tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmän.

Tasopalkkajärjestelmä perustuu osaamisen ja vastuun tasokriteereihin, jotka on määritelty palkkaliitteissä. Palkkaryhmittäin on kolme osaamisen ja vastuun tasoa (A, B ja C). Kullekin palkkaryhmän tasolle on määritelty vähintään maksettava valtakunnallinen tasopalkka. Paikallisesti kullakin palkkaryhmän tasolla on yksi tasopalkka.

Valtakunnallisten tasokriteerien lisäksi luodaan paikalliset tasokuvaukset. Paikallisesti on mahdollista päättää lisäksi muita palkkaryhmäkohtaisia tasokriteerejä. Palkkaryhmien ulkopuolisten (esim. johto ja projektihenkilöstö) tasopalkkamallista on oma suosituksensa.

Tasopalkan lisäksi voidaan maksaa euromääräistä tasolisää. Valtakunnallisia tasolisää on kaksi: opiskelijan ohjaus ja varhaiskasvatuksen lääkehoitoon liittyvä lisä. Paikallisesti määriteltyä tasolisää on mahdollista maksaa tietyistä lisätehtävistä- ja/tai vastuista. Tasolisää on mahdollista käyttää sekä palkkaryhmien mukaisissa tehtävissä ja palkkaryhmien ulkopuolisissa tehtävissä.

Tasopalkkajärjestelmä on sitova. Paikallisesti voidaan kuitenkin sopia lisätasoista (esim. D, E). Tietyissä tilanteissa on mahdollista maksaa A-tason alle menevää palkkaa (tunnus 00, ks. palkkausluvun 3 § 3 mom.).

Liitteen 3 (työllisyyspalvelujen henkilöstö) osalta noudatetaan ns. aikaistussopimuksen (katso KT:n yleiskirje 10/2024) mukaista aikataulua kokonaispalkkojen purkamisesta eli kokonaispalkat puretaan uuden tasopalkkajärjestelmän mukaisiksi 30.9.2025 mennessä. Asiasta annetaan erilliset ohjeet myöhemmin kevään 2025 aikana.

Tasopalkkajärjestelmän käyttöönotto luo palkkojen yhteensovittamisen tarvetta. Palkkojen yhteensovittamisessa uuden tasopalkkajärjestelmän mukaisiin palkkaryhmiin ja tasoihin noudatetaan siirtymäaikaa, joka vaihtelee työnantajittain.

Palkkausjärjestelmäuudistuksesta suoraan johtuva palkkojen yhteensovittaminen toteutetaan kohtuullisessa ajassa.

1.2 Mitkä määräykset muuttuvat?

Muutokset koskevat seuraavia määräyksiä:

KVTES I luku

4 § Paikallinen sopiminen

KVTES II luku

KVTES VII luku

6 § Tietojen saanti

9 § Luottamusmiehen palkka

Liite 1 Eräissä hallinnon asiantuntijatehtävissä, toimistoalan tehtävissä ja ICT-alan tehtävissä sekä sisäisessä palvelutoiminnassa toimiva henkilöstö

Liite 2 Kulttuuri- ja vapaa-aikapalvelut

Liite 3 Työllisyyspalvelut

Liite 4 Ruokapalvelut

Liite 5 Varhaiskasvatuksen palvelut sekä eräät koulun ammatti- ja peruspalvelutehtävät

Liite 6 Lomituspalvelut

Liite 7 Muiden alojen palvelut

Liite 8 Palkkaryhmien ulkopuolisia tehtäviä koskeva suositus

Liite 9 Suositus palkkatilastoinnista

Liite 12 Omassa kodissaan työskentelevät perhepäivähoitajat

Lisäksi tehdään teknisiä muutoksia KVTESin muihin määräyksiin. KT:n nettisivuilla olevaa KVTESia päivitetään vastaamaan KVTESin tasopalkkamääräyksiä.

- 1.3 Virka- ja työehtosopimus kunta- ja hyvinvointialan palkkarakenteita ja palkkausjärjestelmiä koskevasta kehittämisohjelmasta 2023–2027 mukaisen keskitetyn erän (1.2.2025) 0,4 % jako

Erästä on jaettu 0,35 % keskitetysti uusien palkkaliitteiden mukaisesti palkkaryhmiin. Vähimmäispalkat on merkitty mm. tämän yleiskirjeen liitteenä 5 olevaan taulukkoon (excel-taulukko).

Loppuosa erästä liitetään paikallisen erän yhteydessä jaettavaksi 1.6.2025 lukien.

Korotetut palkat maksetaan paikallisesti saajilleen uuden järjestelmän käyttöönoton yhteydessä viimeistään lokakuun 2025 palkanmaksun yhteydessä. Valtakunnalliset osaamisen ja vastuun tasojen tasopalkat ovat voimassa 1.2.2025 alkaen. Tästä johtuva palkkasaatava maksetaan takautuvasti viimeistään lokakuun 2025 palkanmaksun yhteydessä.

Mikäli toimeenpanovaihe paikallisesti saadaan valmiiksi aiemmin, uutta järjestelmää voi noudattaa jo ennen 30.9.2025.

Asiasta annetaan myöhemmin ohjeet.

Viivästyskorot

Viivästyskorkoa saatavasta voi vaatia lokakuusta 2025 alkaen (ns. normaali palkanmaksupäivä).

- 1.4 Virka- ja työehtosopimus kunta- ja hyvinvointialan palkkarakenteita ja palkkausjärjestelmiä koskevasta kehittämisohjelmasta 2023–2027 mukaisen paikallisen erän (1.6.2025) 0,4 % jako

Paikallinen erä 0,45 % (0,4 % + 0,05 %) käytetään tasopalkkajärjestelmän täytäntöönpanoon paikallisesti.

Erää voi käyttää sekä tasopalkkoihin että toistaiseksi voimassa olevien tasolisien täytäntöönpanoon. Työnantaja antaa erän käytöstä kirjallisen selvityksen myöhemmin annettavien ohjeiden mukaisesti.

Asiasta annetaan myöhemmin ohjeet.

Viivästyskorot

Viivästyskorkoa saatavasta voi vaatia lokakuusta 2025 alkaen (ns. normaali palkanmaksupäivä).

1.5 Tasopalkkajärjestelmän toimeenpano

Järjestelmän käyttöönottoon johtavat toimenpiteet aloitetaan heti.

Liitteen 3 (työllisyyspalvelujen henkilöstö) osalta ks. myös ns. aikaistus sopimuksen mukainen aikataulu kokonaispalkkojen purkamisesta (yleiskirje 10/2024).

Paikallisista neuvotteluista ks. alla kohta "yhteistyö henkilöstön edustajien kanssa". Paikalliset neuvottelut on hyvä aloittaa mahdollisimman pian. Paikallisesti neuvotellaan mahdollisista paikallisista täydentävistä tasokriteereistä ja tasokuvauksista, soveltamisohjeista sekä paikallisista eristä. Neuvotteluaikatauluun vaikuttaa palkankorotusten maksuaikataulu. Uusi järjestelmä on otettava käyttöön viimeistään 1.10.2025 alkaen. Tehtävät on tällöin sijoitettu oikeisiin palkkaryhmiin sekä osaamisen ja vastuun tasoille.

Tasopalkkajärjestelmän käyttöönotto ei edellytä tehtävänkuvien päivittämistä ennen tasopalkkajärjestelmän käyttöönottoa. Niissä tehtävissä, joissa tehtäväkuva on tarpeellinen, on hyvä päivittää tehtäväkuvat vastaamaan tasopalkkajärjestelmää. Tehtävänkuvien päivittäminen voidaan tehdä tasopalkkajärjestelmän käyttöönoton jälkeen mahdollisimman joutuisasti. Työmäärän mukaan aika voi olla esim. puolesta vuodesta kahteen vuoteen.

Yhteensovittamisen vaihe

Tasopalkkajärjestelmän käyttöönotto luo palkkojen yhteensovittamisen tarvetta. Palkkojen yhteensovittamiseen uuden tasopalkkajärjestelmän mukaisiin palkkaryhmiin ja tasoihin noudatetaan siirtymäaika, joka vaihtelee työnantajittain. Palkkausjärjestelmä uudistuksesta suoraan johtuva palkkojen yhteensovittaminen toteutetaan kohtuullisessa ajassa. Lopullisessa tilanteessa, paikallinen tasopalkka kussakin palkkaryhmän tasossa, tulee olla harmonisoitu samaksi, eli kaikilla saman palkkaryhmän tasoilla A, B ja C (esim. 1ASI42A1) työskentelevällä henkilöllä, tulee olla sama tasopalkka. Tasopalkkajärjestelmän toteuttamisesta tehdään suunnitelma, jota päivitetään tarvittaessa.

1.6 Paikallinen palkkaustyöryhmä ja yhteistyö henkilöstön edustajien kanssa

Seuraavaksi sopimuskaudeksi, alkaen 1.2.2025, perustetaan paikallinen palkkausryhmä, joka seuraa käyttöönoton etenemistä. Mahdolliset paikalliset tasokriteerit, paikalliset tasokuvaukset ja paikalliset osaamisen ja vastuun soveltamisohjeet valmistellaan yhteistyössä luottamusmiesten kanssa. Mikäli on tarpeen sopia C-tason yläpuolisten tasojen käytöstä, asiasta sovitaan paikallisella työ- ja virkaehtosopimuksella.

Paikallisessa palkkausryhmässä käsitellään yhdessä esille tulleet soveltamiskysymykset ja soveltamisen ongelmat, selvitetään eri ratkaisuvaihtoehdot ja pyritään yksimieliseen ratkaisuun. Mikäli yksimieliseen ratkaisuun ei päästä, tehdään yhteinen muistio, jossa on osapuolten kannat perusteluineen. Muistio ei ole pääsopimuksen mukainen paikallisneuvottelupöytäkirja.

Mahdolliset erimielisyydet ratkaistaan viime kädessä pääsopimuksen mukaisesti (mm. pääsopimuksen mukaiset paikallisneuvottelut).

Toimivan tasopalkkajärjestelmän käyttöönottoaminen paikallisesti vaatii HR:n ja työnantajan edustajien resurssointia valmistelutyöhön. Myös henkilöstön edustajien työpanosta tarvitaan. KVTES VII luvun luottamusmiesten ajankäyttöä koskeva suosituksen (7 § 5 mom.) mukaan pääluottamusmiehelle myönnetään lisäksi tarvittaessa tilapäistä vapautusta sellaisesta erityisestä syystä, joka vaatii merkittävästi pääluottamusmiehen ajankäyttöä ja jota ei ole jo otettu huomioon kiinteässä vapautuksessa. Tasopalkkajärjestelmän paikallinen toimeenpano on katsottava tällaiseksi erityiseksi syyksi.

Tehtävänkuvista ja niiden päivittämisestä vastaa työnantaja. Tehtävänkuvia koskevat periaatteelliset linjaukset on kuitenkin hyvä käsitellä palkkausryhmässä.

Järjestelmän läpinäkyvyyden ja luotettavuuden varmistamiseksi luottamusmiehellä on oikeus saada nähtäväksi osaamisen ja vastuun paikalliset tasokuvaukset/tehtävänkuvat, ja osaamisen ja vastuun tasoille määritetyt tehtävät.

On tärkeää, että henkilöstö laajemminkin tuntee tasopalkkajärjestelmän ja sen paikallisen soveltamiskäytännön. Mm. paikalliset tasokuvaukset ja paikalliset soveltamisohjeet tuleekin olla henkilöstön saatavilla esimerkiksi työnantajan sisäisissä tiedotuskanavissa.

Jatkossa, käyttöönoton jälkeen, tarkastellaan järjestelmän laajempaa toimivuutta paikallisessa palkkausryhmässä vuosittain. Palkkaryhmittäin tehtävien sijoittumista osaamisen ja vastuun tasoihin tarkastellaan vähintään kerran neljässä vuodessa, tai useammin, jos niin paikallisesti joku osapuoli esittää.

Mikäli huomataan, ettei järjestelmä tunnista osaamisen ja vastuun muutoksia tehtävänmuutostilanteessa (ks. II luvun 10 §), asiaa voidaan ensisijaisesti käsitellä myös ao. palkansaajaa edustavan luottamusmiehen ja työnantajan kesken. Viime kädessä työnantaja vastaa palkkausjärjestelmää koskevista päätöksistä ja linjanvedoista.

1.7 Valtakunnallinen palkkausryhmä

Valtakunnallinen palkkausryhmä tukee paikallista työtä yhteisellä ohjeistuksella, infotilaisuuksilla sekä yhteisen neuvonnan avulla. Paikalliset sopimukset C-tason yläpuolisista tasoista (esim. D ja E) lähetetään etukäteen tiedoksi sähköpostiosoitteeseen kvtestasopalkka@kt.fi valtakunnalliselle palkkausryhmälle, jolle varataan tilaisuus antaa näkemyksensä sopimuksen sisällöstä.

Valtakunnallinen palkkausryhmä seuraa tasopalkkajärjestelmän toimivuutta ja tarvittaessa päivittää tasokriteereitä.

2 KVTESin lukujen muuttuneita kohtia

Tasopalkkajärjestelmä muuttaa KVTESin luvun I, luvun II ja luvun VII määräyksiä. Seuraavassa esitellään luvuittain oleellisemmat muutokset.

2.1 KVTESin palkkausluku

KVTESin uusi palkkausluku on kokonaisuudessaan yleiskirjeen liitteenä 3. Palkkausluvun pykälöinti on osittain muuttunut. Seuraavien pykälien sisältö on oleellisesti muuttunut verrattuna sopimuskauden alussa voimassa olevaan KVTESiin.

2 § Palkkaukseen liittyviä keskeisiä peruskäsitteitä

Palkkaukseen liittyviä keskeisiä peruskäsitteitä on päivitetty vastaamaan tasopalkkajärjestelmää. Uusia käsitteitä ovat palkkaryhmä, palkkaryhmän ulkopuolinen tehtävä, tasopalkka, osaaminen ja vastuu (OSVA), tasolisä, tasokriteerit ja tasokuvaus.

Poistuneita käsitteitä ovat puolestaan tehtävien vaativuuden arviointi, palkkahinnoittelukohta, hinnoittelun ulkopuolinen tehtävä, tehtäväkohtainen palkka ja peruspalkka.

Asiasta tarkemmin ks. KVTES palkkausluvun 2 §

3 § Vähimmäispalkka

Vähimmäispalkkamääräysten (3 §) piirissä määritellään mm. harjoittelijoiden ja kesätyöntekijöiden palkasta. Tältä osin määräykset ovat ennallaan. Harjoittelijat ja kesätyöntekijöiden tehtävät ovat palkkaryhmän ulkopuolisia tehtäviä. Harjoittelijat ovat kuitenkin tasopalkkamääräysten piirissä tehtävän osaamisen ja vastuun ollessa A-tason tehtävän tasoinen.

Palkkaryhmän A-tason alittaminen muissa tilanteissa on kuvattu 3 § 3 momentissa. Mikäli palkkaryhmän koulutus-/tutkintovaatimus merkitty muotoon "tehtävät edellyttävät yleensä" eli ko. vaatimus ei ole ehdoton tai vaatimus puuttuu, normaalitason (A) alle menevää palkkaa voidaan käyttää

- jos viranhaltija/ työntekijä työskentelee rajoitetussa tehtävänkuvassa palkkatuen tai työllistämistuen turvin.
Ko. tasopalkan on oltava vähintään 90 prosenttia A-tason paikallisesta tasopalkan tasosta kuitenkin aina vähintään valtakunnallisesti sovittujen euromäärien mukainen.

Jos palkkaryhmän koulutus on merkitty ehdottomaan muotoon, eli "tehtävät edellyttävät" normaalitason (A) alle menevää tasopalkkaa voidaan käyttää

- jos viranhaltijalta/ työntekijältä puuttuu ko. tutkinto ja
- viranhaltija/ työntekijä työskentelee rajoitetussa tehtävänkuvassa palkkatuen tai työllistämistuen turvin tai
- rajoitetussa tehtävänkuvassa, kun tutkinnon tunnustamisprosessi on kesken.

Tutkintojen tunnustamisella tarkoitetaan päätöstä siitä, millaisen kelpoisuuden toisessa maassa suoritettu tutkinto antaa kyseiseen tehtävään. Tutkintojen tunnustamisprosessin ollessa vielä kesken, voi syntyä tilanne, jossa työntekijä tekee vain osan A-tason mukaisesta tehtävästä.

Ko. tasopalkan on oltava vähintään 90 prosenttia A-tason paikallisesta tasopalkan tasosta kuitenkin aina vähintään valtakunnallisesti sovittujen euromäärien mukainen.

Työnantajan on ensisijaisesti pyrittävä järjestämään A-tason tehtäviä.

Edellä mainittu ei koske ns. yhdistelmätehtäviä. Momentissa todetut euromäärät löytyvät mm. tämän yleiskirjeen liitteenä olevasta taulukosta (ko. tasopalkat merkitään palkkaryhmätunnuksella, jonka loppuosa on "00").

Esimerkki:

Kirjastonhoitajan paikallinen tasopalkka palkkaryhmässä 2KIR42 A-tason mukaisessa tehtävässä on 2 750,00 euroa, josta 90 prosenttia on 2 475,00 euroa. Samasta ajankohdasta valtakunnallinen 00-tason tasopalkka on 2 624,22 euroa. Koska valtakunnallinen tasopalkka on korkeampi, palkansaajalle maksetaan tasopalkka valtakunnallisen palkkatason mukaan. Jotta esimerkin mukaisesti on mahdollista toimia, täytyy momentin mukaisten edellytysten täytyttyä.

Katso tarkemmin II luvun 9 § 4 mom. ja 3 §.

Huomaa liitteessä 5 vailla kelpoisuutta olevan opettajan ja erityisopettajaa koskeva määräys.

5 § Varsinainen palkka

Varsinaisen palkan määrittely on päivitetty vastaamaan tasopalkkajärjestelmää. Tasopalkka ja tasolisä ovat kummatkin varsinaisen palkan osia.

Ks. palkkausluvun 5 §.

6 § Palkkausjärjestelmä

KVTES palkkausluvun 6 § sisältää kuvauksen palkkausjärjestelmästä. Kuvausta on päivitetty vastaamaan tasopalkkajärjestelmää.

Ks. tarkemmin palkkausluvun 6 §.

7 § Palkkaliite ja palkkaryhmä

Palkkaliitteen ja palkkaryhmän määräytyminen

Palkkaliite ja palkkaryhmä määräytyvät viranhaltijan/työntekijän tehtävien ja palkkaryhmässä sekä määräyksissä mainittujen muiden edellytysten perusteella.

Palkkaryhmien ulkopuolisten palkan määräytymisestä ks. palkkausluvun 9 §.

Katso tarkemmin palkkausluvun 7 § 1 mom.

Palkkaliitteen ja palkkaryhmän määrittäminen

Työnantaja määrittää tehtävään soveltuvan palkkaliitteen ja palkkaryhmän. Palkkaryhmä valitaan palkkaliitteistä palkkaryhmän kuvauksen perusteella. Palkkaryhmän kuvauksessa määritellään päätehtävä.

Sovellettava palkkaliite määräytyy palkkaliitteen soveltamisalan mukaan. Sovellettava palkkaryhmä (esim. 2KIR50) määräytyy viranhaltijan/työntekijän tehtävien perusteella.

Palkkaryhmän aiempi nimitys (KVTES 2022-2025) on palkkahinnoittelukohta.

Päätehtävä tarkoittaa tehtävää, jota viranhaltija/työntekijä tosiasiallisesti pääasiassa tekee. Tämä käy yleensä ilmi tehtäväkuvasta tai paikallisesta tasokuvauksesta.

Palkkaryhmien välillä valittaessa (esim. asiantuntija vai johtava asiantuntija tai ammattitehtävät vai vaativat ammattitehtävät), palkkaryhmistä valitaan se, joka vastaa tehtävän sisältöä.

Mahdolliset poikkeukset pääsäännöstä on merkitty erikseen ko. palkkaryhmän yleiskuvaukseen.

Yhdistelmätehtävien osalta ks. 9 §

Katso tarkemmin palkkausluvun 7 § 2 mom.

Palkkaryhmien koulutus-/tutkintoilmaisut

Palkkaliitteisiin 1–7 on merkitty palkkaryhmässä sovellettavia koulutuksia tai tutkintoja. Palkkaryhmään merkitty koulutus ilmaisee tehtävältä vaadittua koulutus-/tutkintotasoa. Osassa palkkaryhmiä koulutustasoa ei ole merkitty ehdottomaan muotoon tai palkkaryhmässä ei ole koulutusvaatimusta lainkaan.

Ehdottomaan muotoon merkityllä koulutusvaatimuksella (koulutus-/tutkintotaso) tarkoitetaan sitä, että ko. palkkaryhmää sovelletaan niihin, joilla on ko. tutkinto. Vaikka viranhaltijalta/työntekijältä puuttuu palkkaryhmässä edellytetty ehdottomaan muotoon merkitty koulutus-/tutkintotaso, palkkaryhmää sovelletaan, mikäli viranhaltijan/työntekijän tekemät tehtävät kuuluvat ko. palkkaryhmään.

Palkkaryhmässä olevat koulutus- /tutkintoilmaisut eivät ole viran tai työn kelpoisuusehto. Kelpoisuusehdot on määrätty laissa, asetuksessa, johtosäännössä, ao. viranomaisen päätöksessä tai muutoin tehtävään otettaessa.

Tasopalkkajärjestelmässä ei ole mahdollista tehdä vähennystä tasopalkkaan pelkästään puuttuvan koulutuksen tai tutkinnon perusteella. Ks. tarkemmin 3 § 3 mom.

Katso tarkemmin palkkausluvun 7 § 3 mom.

KVTES 2022–2025 palkkausluvun 7 §:ssä on lueteltu viittauksia mm. voimassa olevaan koulutusta koskevaan lainsäädäntöön. Ko. kohta on poistettu uudesta KVTES palkkausluvusta. Muutos on tekninen.

Sovellettavan palkkaryhmän määräytyminen tehtävämuutoksessa

Viranhaltijan/työntekijän tehtävien tai ammattiaseman (esim. siirtyminen esihenkilöksi) muuttuessa työnantaja tarkistaa

- sovellettavan palkkaryhmän ja/tai
- sovellettavan osaamisen ja vastuun tason ao. palkkaryhmässä.

Asiasta tarkemmin katso tarkemmin palkkausluvun 7 § 3 mom. ja 10 §
Tehtävämuutoksen vaikutus tasopalkkaan

8 § Tason ja tasopalkan määräytyminen

Osaamisen ja vastuun määritelmät ja tasot

Viranhaltijan/työntekijän tehtävät ja tehtävien edellyttämä osaaminen ja vastuu (OSVA) ratkaisevat tason määräytymiseen.

Palkkaliitteiden palkkaryhmissä olevat valtakunnalliset tasokriteerit on laadittu alla olevien määritelmien perusteella. Palkkaryhmien valtakunnalliset tasokriteerit on kirjattu palkkaliitteiden palkkaryhmiin.

Osaamisella tarkoitetaan palkkaryhmässä olevan tehtävän edellyttämää

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

Vastuulla tarkoitetaan

- vastuuta aineellista arvoista,
- vastuuta aineettomista arvoista ja tiedoista
- vastuuta yksilöstä, ihmisestä, asiakkaista tai asiakasryhmistä
- suunnittelu-, kehitys- ja tulosvastuuta

- työnjohto- tai esihenkilövastuuta tai
- esittelijä-/valmisteluvastuuta päättävissä elimissä

Osaamisen ja vastuun tasot ovat:

- taso A: tehtävät ovat normaalin osaamisen ja vastuun tasolla
- taso B: tehtävät ovat korkeammalla osaamisen ja vastuun tasolla kuin A:ssa
- taso C: tehtävät ovat korkeammalla osaamisen ja vastuun tasolla kuin B:ssa

Osaamisen ja vastuun määritelmät ovat erityisesti tarpeen pohdittaessa mahdollisia paikallisia tasokriteerejä ja ryhmiteltäessä palkkaryhmien ulkopuolisia tehtäviä osaamisen ja vastuun tasojen määrittelemiseksi.

Katso tarkemmin II luvun 8 § 1 mom.

Sovellettavan osaamisen ja vastuun tason valinta

Sovellettava taso määritellään tehtävässä edellytetyn osaamisen ja vastuun perusteella. Osana kokonaisuutta arvioidaan myös tehtävän edellyttämä itsenäisen harkinnan taso.

Osaamisen ja vastuun tasot on kuvattu palkkaryhmittäin. A- tason edellyttämä osaamisen ja vastuun taso tarkoittaa, että tehtävässä täyttyä edellytetty osaamisen ja vastuun normaali vaatimus.

Arvioitaessa soveltuva osaamisen ja vastuun taso huomioidaan, että B- ja C-tasoilla edellytetään enenevästi

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

B- ja C- tasoilla työkokemuksella, työssä hankituilla lisätiedoilla ja taidoilla on suurempi merkitys kuin A- tasolla. Ammatinhallinta voi edellyttää uuden tiedon hankkimista. Itsenäisen harkinnan taso voi olla tehtävässä suurempi kuin A- tasolla. B- ja C-tasoilla voidaan tarvita jatko- ja täydennyskoulutuksia tehtävän menestyksekkääseen hallintaan.

C-tason yläpuoliset osaamisen ja vastuun tasot

Paikallisesti voidaan sopia palkkaryhmiin C-tason yläpuolisia tasoja (esim. D, E) jos sopimiselle on osaamisen ja vastuun määrittelemiseen liittyvä perusteltu syy. Katso KVTES I luku 4 §.

Katso tarkemmin II luvun 8 § 2 mom.

Osaamisen ja vastuun valtakunnalliset tasokriteerit

Palkkaryhmän valtakunnalliset tasokriteerit, mahdolliset paikalliset tasokriteerit ja paikallinen tasokuvaus määrittelevät tehtävän oikean osaamisen ja vastuun tason.

Valtakunnallisilla tasokriteereillä kuvataan palkkaryhmän eri tasojen keskeisimpiä erottelevia tekijöitä.

Valtakunnalliset tasokriteerit ovat velvoittavia. Paikallisesti voidaan määritellä lisää tasokriteerejä. Mahdolliset paikalliset tasokuvaukset täydentävät tasokriteerejä.

Paikalliset tasokuvaukset

Toimiva tasopalkkajärjestelmä vaatii tuekseen paikalliset tasokuvaukset etenkin, jos tehtäväkirjo palkkaryhmässä on laaja. Tasokuvausten tekeminen helpottaa tasopalkkajärjestelmän soveltamista. Soveltamisesta on muutenkin hyvä olla paikallista dokumentaatiota, koska järjestelmän käyttäjät vaihtuvat ja tasapuolisuus palkitsemisessa on tärkeää.

Paikallisesta tasokuvauksesta käy ilmi, miten palkkaryhmän tehtävät on sijoitettu osaamisen ja vastuun tasoille. Paikallisessa tasokuvauksessa huomioidaan valtakunnalliset tasokriteerit ja mahdolliset paikalliset tasokriteerit.

Paikalliset tasokuvaukset pidetään ajantasaisena.

Tehtäväkuva

Tehtäväkuva sisältää tehtävän keskeiset tehtäväkokonaisuudet. Tehtäväkuva ei tarvita, mikäli paikallinen tasokuvaus ao. palkkaryhmän tehtävistä on tarpeeksi yksityiskohtainen ja keskeiset tehtäväkokonaisuudet käyvät niistä ilmi.

Mahdollisilla paikallisilla tasokriteereillä ei voi muuttaa valtakunnallisten tasokriteerien tarkoitusta (vähimmäisvaatimus).

Ryhmätehtäväkuvat ovat edelleen mahdollisia tilanteessa, jossa usea tekee samaa tehtävää.

Tehtäväkuvan merkitys korostuu palkkaryhmän ulkopuolisissa tehtävissä.

Tehtäväkuvat pidetään ajantasaisena. Huomaa kuitenkin mahdollista ajantasaistamista koskeva siirtymäaika noin puolesta vuodesta kahteen vuoteen.

Työnantajan tekemä arviointi tason valinnasta

Tehtävän sijoittaminen oikealle osaamisen ja vastuun tasolle tehdään työnantajan arvioinnin perusteella.

Työnantajan on tasopalkasta päättäessään käytettävä harkintavaltaansa siten, että tehtävien edellyttämä osaaminen ja vastuu otetaan mahdollisimman objektiivisesti huomioon.

Arvioinnin kohteena ovat samaan palkkaryhmään kuuluvat tehtävät ja näiden keskinäinen vertailu. Arviointi suoritetaan mahdollisimman yhteismitallisesti.

Arviointi voidaan suorittaa laajemmin, esim. saman palkkaliitteen eri palkkaryhmien välillä, mikäli se on tarkoituksenmukaista.

Vaikka palkkaryhmässä on samalla tasolla erilaisia tehtäviä, palkkaryhmän osaamisen ja vastuun taso voi olla sama. Esimerkiksi lastenhoitajan palkkaryhmässä tasolle B nousee yhden tasokriteerin täytyessä. Se voi olla mikä tahansa neljästä valtakunnallisesta tasokriteeristä tai mahdollisesta paikallisesta tasokriteeristä.

Katso tarkemmin palkkausluvun 8 § 3–4 mom. soveltamisohjeineen.

Tasopalkan määräytyminen

Viranhaltijalle/työntekijälle maksetaan vähintään palkkaliitteissä 1–7 olevan asianomaisen palkkaryhmän osaamisen ja vastuun tason mukainen tasopalkka.

Paikallinen tasopalkka on aina vähintään valtakunnallisen palkkaryhmän tasopalkan suuruinen.

Palkkaryhmän eri tasot (A, B, C) määräytyvät siihen liittyvän osaamisen ja vastuun (OSVA) perusteella. Palkkaryhmissä on määritelty tasokriteerit. Yhden tasokriteerin täytyminen nostaa tehtävän tasolta A vähintään seuraavalle tasolle B.

Työnantaja määrittelee millä tasokriteereillä sovellettava taso on C. Tasolle C siirrytään tasokriteerien täytyessä paikallisten tasokuvausten perusteella.

Katso tarkemmin palkkausluvun 8 § 5 mom.

Johto- ja esihenkilötehtävät

Johtotehtävissä toimivan tasopalkan määrää harkittaessa on otettava huomioon mm. johdettavan yksikön koko, vastuualueen tai johdettavan yksikön palvelutarjonnan laajuus ja moninaisuus, yhteistyövaatimus muiden hallinnonalojen ja palvelujen tuottajien kanssa, sekä johtamistyön merkitys toiminnan tuloksellisuudessa ja toimintaedellytysten luomisessa.

Katso tarkemmin palkkausluvun 8 § 6 mom.

Tasopalkasta päättäminen

Työnantaja päättää sovellettavasta osaamisen ja vastuun tasosta (A-C) ja sen mukaisesta tasopalkasta. Samaa palkkaryhmään samaan osaamisen ja vastuun tasoon kuuluvien tasopalkan tulee olla samansuuruinen. Saman palkkaryhmän eri

osaamisen ja vastuun tasojen tasopalkkojen välillä tulee olla tarkoituksenmukainen välyys, joka huomioi osaamisen ja vastuun lisääntymisen.

Katso tarkemmin palkkausluvun 8 § 7 mom.

Esimerkki palkkaryhmästä paikallisella tasolla

Palkkaryhmän osaamisen ja vastuun tasot	tunnus	valtakunnallisen sopimuksen eurot	paikallisesti määritellyt eurot
Tehtävät ovat korkeammalla osaamisen ja vastuun tasolla kuin B:ssä	C1	___ €	___ €
Tehtävät ovat korkeammalla osaamisen ja vastuun tasolla kuin A:ssä	B1	___ €	___ €
Tehtävät, jotka edellyttävät normaalitason osaamisen ja vastuun tasoa	A1	___ €	___ €

Esimerkki tunnuksen käytöstä:

2KIR60A1

Kirjastopalveluiden palkkaliite = 2

Ammattiryhmä = KIR

Ammattitehtävä, kirjastovirkailija = 60

Osaamisen ja vastuun taso = A1

Palkkaryhmien tasoista käytetään tasotunnuksia: A, B ja C. Palkkatietojärjestelmään tasot merkitään kuitenkin tunnuksilla A1, B1 ja C1.

Mikäli paikallisesti sovelletaan C-tason yläpuolista tasoja, ne merkitään tunnuksella D, E jne. (palkkatietojärjestelmään tasot merkitään kuitenkin D1, E1).

9 § Palkkaryhmien ulkopuoliset tehtävät

Milloin tehtävä on palkkaryhmien ulkopuolinen tehtävä?

Mikäli palkkaliitteistä (1–7) ja niiden palkkaryhmistä ei löydy tehtävään sopivaa palkkaryhmää, kyseessä on palkkaryhmien ulkopuolinen tehtävä. Aikaisemman termin mukaan kyse olisi ollut hinnoittelun ulkopuolinen tehtävästä.

Työnantaja päättää tasopalkasta ottaen huomioon sellaiset palkkaryhmät, joita voidaan tehtävien luonteen vuoksi käyttää viiteryhmänä tasopalkkaa määrättäessä.

Palkkaryhmien ulkopuolisista tehtävistä muodostettavat paikalliset ryhmät

Palkkaryhmien ulkopuolisista tehtävistä voidaan muodostaa omia paikallisia ryhmiä. Tällaisen ryhmän tehtäviin laaditaan paikalliset tasokriteerit ja tasokuvaukset.

Tehtävät sijoitetaan osaamisen ja vastuun tasoihin samoin periaattein kuten palkkaryhmissä olevat. Samaa periaatetta noudatetaan myös yksittäisen palkkaryhmien ulkopuolisen tehtävän kohdalla.

- Työnantajan on tasopalkasta päättäessään käytettävä harkintavaltaansa siten, että tehtävien edellyttämä osaaminen ja vastuu otetaan mahdollisimman objektiivisesti huomioon.
- Samaa tai samankaltaista työtä tekevien tasopalkkojen osalta on huolehdittava, että ne ovat osaamisen ja vastuun tasojen paikallisen tasokuvausten määrittelyn mukaisessa suhteessa.
- Saman työnantajan palveluksessa samaa tai samankaltaisia töitä tekevistä muodostetaan paikallisia ryhmiä osaamisen ja vastuun arviointia varten.
- Toisistaan poikkeavia tehtäviä arvioidaan itsenäisinä tehtävinä tai mikäli mahdollista niistä voidaan muodostaa omia ryhmiä.

Tehtävänkuvat ja paikalliset tasokuvaukset

Tehtävänkuvien tarve korostuu erityisesti tehtävissä, jotka ovat palkkaryhmien ulkopuolisia.

Tehtävät sijoitetaan osaamisen ja vastuun tasoihin paikallisten tasokuvausten ja tehtävänkuvuihin perustuvan arvioinnin mukaisesti.

C-tason yläpuoliset osaamisen ja vastuun tasot

Paikallisesti voidaan määritellä tarvittaessa paikallisiin ryhmiin C-tason yläpuolisia tasoja (esim. D, E), jos on osaamisen ja vastuun määrittelemiseen liittyvä perusteltu syy.

Palkkaryhmien ulkopuolisten tehtävien osalta ko. asia ei edellytä paikallista sopimista. Katso liite 8.

Tasolisät

Valtakunnallisia ja mahdollisia paikallisia tasolisä on mahdollista käyttää palkkaryhmien ulkopuolisissa tehtävissä.

Tasopalkan euromäärä

Tasopalkan paikalliseen euromääräiseen määrään vaikuttavat 9 pykälässä todetun lisäksi mm. paikkakunnan ja ao. ammattialan yleinen palkkataso, työvoiman saatavuustilanne sekä työnantajan noudattamat palkkapolitiittiset periaatteet.

Samalla tasolla samassa paikallisessa ryhmässä olevien tasopalkka on sama.

Katso tarkemmin liite 8: Palkkaryhmien ulkopuolisia koskeva suositus sekä palkkausluvun 9 § 1 mom.

Yhdistelmätehtävä

Yhdistelmätehtävä on tehtävä, jossa on kahden palkkaryhmän ja yleensä usein myös kahden palkkaliitteen alaisia tehtäviä. Yleensä yhdistelmätehtävässä yhdistyy kaksi eri ammattialalta olevaa tehtävää.

Tehtävässä voi yhdistyä esim. liitteen 4 ruokahuollon peruspalvelutehtävä (4RU070) ja liitteen 7 siivousalan palkkaryhmä (7SII70). Yhdistelmätehtävistä tehdään tehtävänkuvauksia.

Tällainen tehtävä on palkkaryhmien ulkopuolinen tehtävä.

Katso tarkemmin palkkausluvun 9 § 2 mom.

10 § Tehtävämuutoksen vaikutus tasopalkkaan

Jos tehtävät muuttuvat vähintään kahden viikon ajaksi tehtävämuutosten tai tehtävien uudelleenjärjestelyn vuoksi, työnantajan tulee tarkistaa täyttääkö tehtävä seuraavien osaamisen ja vastuun tasojen tasokriteerit. Jos tasokriteerit täyttyvät, tarkistetaan tasopalkka muuttuneen tehtävän mukaiseksi.

Määräyksessä ei ole enää oletettavaa siitä, että tehtävän pitää olla olennaisesti muuttunut vaan toimitaan uuden järjestelmän edellyttämällä tavalla. Jos seuraava osaamisen ja vastuun taso täyttyy, tasopalkkaa tarkistetaan sen mukaan.

Sama koskee tilannetta, jossa tehtävät muuttuvat vähintään kahden viikon ajaksi toiseen tehtävään/virkaan siirtymisen vuoksi. Työnantajan tulee tarkistaa mihin palkkaryhmään ja mille osaamisen ja vastuun tasolle tehtävä sijoittuu. Muuttua voi siis sekä palkkaliite, palkkaryhmä tai/ja osaamisen ja vastuun taso. Tehtävästä voi myös tulla palkkaryhmän ulkopuolinen tehtävä tai toisinpäin. Tasopalkka tarkistetaan uuden tehtävän mukaisesti.

Uusi tehtävä voi olla toisessa palkkaryhmässä tai saman palkkaryhmän toisella osaamisen ja vastuun tasolla. Valtakunnalliset tasokriteerit, mahdolliset paikalliset tasokriteerit ja tasokuvaukset määrittelevät, milloin osaaminen ja vastuu tehtävässä on muuttunut niin, että edellytykset toiselle tasolle siirtymiselle ovat olemassa.

Osaamisen ja vastuun taso voi nousta, laskea tai pysyä ennallaan. Sovellettavaa tasopalkkaa ei voi muuttaa, jos tehtävässä ei tapahdu muutoksia.

Tehtävien muutos voi tapahtua myös vähitellen pidemmän ajan kuluessa. Muutokset tehtävissä voivat olla määrällisiä ja/tai laadullisia. Tehtäviä ja niissä mahdollisesti tapahtuneita muutoksia on hyvä tarkastella vuosittain esim. kehityskeskustelussa.

Tasopalkkaa ei muuteta, jos tilapäinen siirto toiseen virkaan tai tehtävään tai tilapäiset tehtävämuutokset on otettu huomioon tasopalkan tasoa määriteltäessä (esim. esihenkilöiden varahenkilöiden osalta tasoa korottavana tekijänä). Ko. tilanne ilmenee esimerkiksi tehtävänkuvasta. Lähtökohtaisesti pitkässä esihenkilön sijaistamisessa palkkaryhmä muuttuu.

Joskus järjestelmä ei tunnista tehtävämuutoksia. Mikäli olennaisissa tehtävämuutostilanteissa käy ilmi, ettei paikallisesti sovellettu tasopalkkajärjestelmä tunnista ko. lisätehtäviä/vastuita tai muutoksia osaamisessa ja vastuussa, järjestelmää on tarpeen päivittää viipymättä esimerkiksi ko. palkkaryhmän tasokriteerien osalta. Päivittämisen perusteella tasopalkkoja tarkistetaan. Järjestelmän päivittäminen tapahtuu neuvottelumenettelyjen kautta (esimerkiksi alussa paikallinen palkkausryhmä).

Huomaa myös, ettei KVTES I luvun 10 §:ää (työntekijän tehtävät) ole muutettu.

II luvun 10 §:n määräystä ei sovelleta tasolisien (11–12 §) osalta. Ks. tarkemmin 11–12 §.

Muutosajankohdat toimivat edelleen samalla logiikalla kuin aiemmassa järjestelmässä:

Pääsääntönä on, että tasopalkka korottuu tehtävän muutosajankohdasta, kun sovellettava osaamisen ja vastuun taso nousee ja tasopalkka alentuu kahdeksan viikon kuluttua tehtävän muutosajankohdasta, kun sovellettava osaamisen ja vastuun taso laskee.

Muina tilanteina mainitaan:

Tasopalkka alentuu tehtävän muutosajankohdasta, jos sovellettava osaamisen ja vastuun taso laskee työntekijän hakeutuessa alemman palkkaryhmän tai tason työhön tai ko. työtä tarjotaan lomautuksen sijaan tai ko. työtä tarjotaan työntekijän omasta pyynnöstä.

Toiseen virkaan siirtyessä tasopalkka muuttuu heti.

Kuten aiemminkin, vuosilomasijaisuuksissa tasopalkkaa ei alenneta ja tasopalkan korottaminen koskee vain vähintään kaksi viikkoa kestäviä yhdenjaksoisia sijaisuuksia, jolloin tarkistamisajankohta on sijaisuuden alkaminen.

Tasolisät 11 § ja 12 §

Tasopalkkajärjestelmä sisältää tasopalkan lisäksi tasolisiä. Tasolisiä koskevat määräykset ovat pykälissä 11 ja 12.

Tasolisiä on kahdenlaisia: KVTESin tasolisiä (11 §) ja paikallisia tasolisiä (12 §)

Tasolisän tarkoituksena on palkita sellaisista lisätehtävistä tai -vastuista, joita ei ole otettu huomioon tasokriteereissä ja tasopalkkaa määrättäessä.

Tasolisiä voidaan maksaa niin palkkaryhmään kuuluvalle kuin palkkaryhmien ulkopuoliselle.

Tasolisä on osa varsinaista palkkaa. Tasopalkka ja tasolisä yhdessä muodostavat sen palkan, josta lasketaan mm. työkokemuslisät.

Tasolisät ovat euromääräisiä. Työnantaja päättää KVTESin tasolisien euromääristä ja mahdollisten paikallisten tasolisien perusteista ja euromääristä. Tätä ennen on kuitenkin käytävä paikalliset neuvottelut asiasta.

KVTESin tasolisät ovat velvoittavia eikä niitä voi muuttaa paikallisella sopimuksella tai muutoinkaan poiketa niiden määräytymisperusteista.

Tasolisät ovat osa paikallisesti tarkennettua tasopalkkajärjestelmää. Tasolisien perusteet ja euromäärät dokumentoidaan ja liitetään osaksi tasopalkkajärjestelmän kuvausta.

Samalle viranhaltijalle tai työntekijälle voidaan maksaa useampaa tasolisää, jos hänellä on useampi tasolisään oikeuttava lisätehtävä- tai vastuu. Maksettaessa viranhaltijalle tai työntekijälle tasolisää, on tämän maksamisen peruste ja mahdollinen määräaika syytä dokumentoida selkeästi.

Tasolisää maksetaan ko. lisätehtävän tai -vastuun alkamisesta ja sitä maksetaan ko. tehtävän tai vastuun keston ajan. Tasolisä voi olla määräaikainen tai toistaiseksi voimassaoleva. On hyvä huomata, että lisän maksamista ei keskeytetä normaalien poissaolojen, esimerkiksi vuosiloman, sairauspoissaolon, ajaksi tai muista vastaavista syistä. Tasolisää ei voida poistaa, ellei ko. tehtävä tai vastuu poistu.

Määräaikainen tasolisä poistuu määräajan päättyessä. Toistaiseksi voimassa olevan tasolisän maksaminen loppuu 8 viikon kuluttua työnantajan antamasta ilmoituksesta.

Myöhemmin annetaan ohjeet paikallisesti maksettujen tehtävälisien siirtäminen osaksi tasopalkkajärjestelmää.

KVTESin tasolisät 11 §

KVTESin tasolisät ovat velvoittavia. Se tarkoittaa, että tasolisää on maksettava ko. kriteerin perusteella, jos työntekijän tehtäväkokonaisuuteen kuuluu tasolisäkriteerin mukainen tehtävä. Niitä ei voi muuttaa paikallisella sopimuksella tai muutoinkaan poiketa niiden määräytymisperusteista.

Opiskelijan ohjaus

KVTESin 11 § 5 momentin mukaisesti tasolisää maksetaan opiskelijan ohjauksesta. KVTESin tasolisä on tarkoitettu koulutusopimukseen perustuvan opiskelijan tai oppisopimusopiskelijan ohjaajille sekä pakollista harjoitteluaan suorittavien korkeakouluopiskelijoiden nimetyille ohjaajille. Opiskelijan harjoittelun on oltava työpaikalla tapahtuvaa oppimista, jota edellytetään osana tutkinnon suorittamista.

Opiskelijoiden ohjaajien rooli ja tehtävien sisältö voi vaihdella keskenään. Osalla tehtävään voi sisältyä laajempi vastuu ja oppilaitosyhteistyötä enemmän kuin toisilla. Joidenkin tehtävänä on toimia koordinoivana ohjaajana muille työpaikkaohjaajille. Ohjaajien erilaiset roolit on hyvä tunnistaa ja ottaa huomioon tasolisän euromäärää määritettäessä.

Tasolisää ei makseta seuraavissa tapauksissa:

- jos ohjaaja on johtavassa asemassa tai esihenkilöasemassa,
 - mikäli on kyse tavanomaisiin virka-/työtehtäviin kuuluvista perehdytystehtävistä tai ohjaus on vain vähäistä,
- jos ohjaajaksi nimetty henkilö saa ohjaustyöstä vastaavan korvauksen jostain muualta esim. yliopistolta,
- kun kyse on mentorointi- tai tutortyöstä tai
- kyse on esim. TET-jaksolle tulevien tai TEPPO-oppilaiden ohjauksesta.

On hyvä varmistaa, että ohjaajaksi nimetyllä on tehtävän suorittamiseen tosiasiallinen mahdollisuus. Tämä tarkoittaa, että ohjaajan osaaminen ja muut edellytykset on varmistettu ja tehtävän suorittaminen on mahdollista käytettävissä olevan työajan puitteissa. Onnistuneen opiskelijan ohjauksen avulla varmistetaan, että opiskelijoiden kokemusten kautta he pysyvät alalla ja jatkossakin voivat hakeutua kunnan tai kuntayhtymän palvelukseen.

Opiskelijan ohjauksesta maksettava lisä on pääosin määräaikainen ja edellyttää, että ohjaajalla on tosiasiallisesti tutkintoa suorittava opiskelija tai opiskelijoita ohjattavanaan.

Maksettava euromäärä määritetään kuitenkin paikallisesti. Tasolisän suuruus pitää olla sama kaikilla, kun työmäärä on yhtä suuri riippumatta siitä, onko kyse koulutussopimukseen perustuvan opiskelijan, oppisopimusopiskelijan tai korkeakouluopiskelijan ohjaamisesta.

Työpaikkaohjauksesta voidaan maksaa KVTESin määräystä laajemmin perustein, jolloin kysymyksessä on paikallinen tasolisä (12 §). Tehtävälisistä ja vastaavista palkkaelementeistä solmittujen paikallisten sopimusten ajantasaisuus on syytä tarkastella. Paikalliset sopimukset voidaan korjata vastaamaan uusia palkkausmääräyksiä tai irtisanoa.

Lääkehoidon toteuttaminen

Palkkaliitteessä 5 on määräykset (1a§) lääkehoidon toteuttamisesta maksettavasta tasolisästä.

Lääkehoitoa toteuttavalle nimetyllä lastenhoitajalla/lähihoitajalle maksetaan tasolisää, jonka euromäärä määritellään paikallisesti. A.o. tehtävän suorittaminen vaatii lääkeluvan ja perustuu lääkehoitosuunnitelmaa. Tasolisän maksamisen edellytyksenä on, että henkilöllä on lääkelupa.

Varhaiskasvatuksen työntekijä esimerkiksi omassa kodissaan työskentelevä perhepäivähoitaja tai koulun/oppilaitoksen koulunkäynninohjaaja voi toteuttaa lapselle lääkärin määräämää lääkehoitoa. Tällöin lääkehoidon säännöllinen toteuttaminen perustuu työntekijän perehdytykseen ja osaamisen varmistamiseen. Määräyksen mukaista tasolisää maksetaan ainoastaan, jos yksikössä ei ole lääkeluvallisia lähihoitajia.

12 § Paikalliset tasolisät

Määräysten mukaan on myös mahdollista määritellä paikallisia tasolisiä KVTESin velvoittavien tasolisien lisäksi.

Työnantaja voi päättää paikallisten tasolisien maksamisen perusteista ja niiden euromääristä. Tämä edellyttää kuitenkin paikallisten neuvottelujen käymistä.

Tämän yleiskirjeen liitettä 5 koskevassa kohdassa 3.5. on neuvotteluosapuolten suositus paikallisiksi tasolisiksi.

19 § Työnantajan edustajan palkka

Palkkausluvun 19 §:n mukaisen työnantajan edustajan palkka on 1.2.2025 lukien kokonaispalkka.

Palkan määräytymisperusteena on kokonaispalkka. Palkansaajalle ei makseta kokonaispalkan lisäksi muita palkkausluvussa tarkoitettuja palkan osia, jollei viranhaltijaa/työntekijää koskevassa kunnan/kuntayhtymän toimivaltaisen viranomaisen päätöksessä ole erikseen muuta todettu tai työsopimuksessa erikseen muuta sovittu.

Kokonaispalkan määrittely on sinänsä vapaampaa kuin esimerkiksi palkkausryhmien ulkopuolella olevien osalta. Työnantajan palkkapolitiittiset periaatteet on hyvä näkyä myös kokonaispalkkaisten osalta. Palkan määrittelyn objektiivisuudessa voi olla avuksi esimerkiksi ylimmän johdon palkitsemiseen räätälöidyt periaatteet.

Sopimuksessa aiemmin ollut mahdollisuus käyttää vaihtoehtoisesti ao. tehtävässä ns. normaalia palkkarakennetta on poistettu. Ko. tehtävä on aina kokonaispalkassa. Näin ollen, mikäli esimerkiksi hallintojohtajan tehtävässä olevalla tällä hetkellä on tehtäväkohtainen palkka, työkokemuslisä ja henkilökohtainen lisä ja ko. tehtävä kuuluu palkkausluvun 19 §:n mukaiseen ryhmään, palkka muunnetaan kokonaispalkaksi ynnäämällä palkanosat yhteen.

Palkkausluvun 19 §:n mukaisen työnantajan edustajan tilastointitunnuksena on 99TAE020, KVTESin 19 §:n mukainen työnantajan edustaja, kokonaispalkka. Katso KVTESin liite 9.

2.2 KVTESin yleinen osa (luku I)

KVTESin yleisen osan paikallista sopimista koskevaa määräystä on muutettu.

4 § Paikallinen sopiminen

KVTES I luvun 4 §:ään otetun pöytäkirjamerkinnän mukaisesti tasopalkkajärjestelmä eli KVTES II luvun määräykset 7–12 § ovat velvoittavia eikä niistä voi paikallisesti sopia toisin. Paikallinen toteutus sisältää kuitenkin toteutustapoja sisältävää harkintaa (esim. paikallisten tasokuvausten korvatesa tehtävänkuvat). Myös 12 § mukaiset tasolisät ovat harkinnanvaraisia.

Pöytäkirjamerkinnän mukaan paikallisesti voi kuitenkin sopia palkkaryhmiin C-tason yläpuolisia tasoja (esim. D ja E), jos sopimiselle on osaamisen ja vastuun määrittelemiseen liittyvä perusteltu syy. Esim. suurilla työnantajilla voi olla niin iso kirjo tehtäväsissä, ettei kolme tasoa kaikissa tilanteissa riitä.

Pöytäkirjamerkintä on määräaikainen. Valtakunnalliset osapuolet tarkastelevat tilannetta määräajoin. Paikalliset sopimukset C-tason yläpuolisista tasoista lähetetään etukäteen tiedoksi sähköpostilla valtakunnalliselle palkkausryhmälle, jolle varataan tilaisuus antaa näkemyksensä sopimuksen sisällöstä.

2.3 KVTESin luottamusmiesluku (luku VII)

KVTESin luottamusmiesluku on muutettu kahden pykälän osalta: 6 § ja 9 §.

6 § Tietojen saanti

Määräykseen on tehty päivitys liittyen tasopalkkajärjestelmään. Luottamusmiehellä on oikeus saada kerran kalenterivuodessa edustamistaan viranhaltijoista/ työntekijöistä tiedot tasopalkasta ja tasolisistä. Tämä koskee KVTESia ja OVTES Osio G:tä. Luottamusmiehellä on oikeus saada tiedot myös tehtäväkohtaisesta palkasta tai vastaavasta. Tämä koskee OVTESia muilta osin, Teknisten sopimusta ja Tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimusta.

9 § Luottamusmiehen palkkaus

Määräyksen 1 momenttiin on tehty päivitys liittyen tasopalkkajärjestelmään. Tehtävistään kokonaan vapautetun luottamusmiehen palkan vähimmäismäärän osalta on tehtäväkohtaisen palkan rinnalle tuotu terminä tasopalkka ja mahdollinen tasolisä. Luottamusmiesmääräyksiä sovelletaan koko kunta-alalla.

3 KVTESin liitteet 1–9

Yleiskirjeen liitteenä 4 on uudet palkkaliitteet 1–7 ja kaksi suositusliitettä 8 ja 9.

Yhteenveto liitteistä

Palkkaliitteiden numerointi on osittain muuttunut verrattuna aikaisempaan, palkkaliite 6 on jatkossa palkkaliite 4, palkkaliite 7 on palkkaliite 6 ja palkkaliite 8 on palkkaliite 7. Liitteen

12 kahteen palkkahinnoittelukohtaan kuuluva henkilöstö siirtyy palkkaliitteeseen 5 yhdeksi palkkaryhmän henkilöstöksi 1.5.2025 alkaen.

Sovellettavaksi on tullut uusi palkkaliite 3 Työllisyyspalvelut.

Lisäksi liitteissä on kaksi suositusta:

- Liite 8 Palkkaryhmien ulkopuolisia tehtäviä koskeva suositus
- Liite 9 Neuvotteluosapuolten suositus KVTESin palkkatilastoinnin edistämiseksi

Palkkahinnoittelukohdan nimitys on muuttunut palkkaryhmäksi.

Jokaisessa palkkaryhmässä on uutena kokonaisuutena osaamisen ja vastuun tasojen soveltamisohje.

Tehtävä sijoitetaan tehtävässä vaadittavan osaamisen ja vastuun perusteella palkkaryhmän osaamisen ja vastuun tasoille (OSVA-tasot). Katso KVTESin palkkausluvun 8 §.

Lisäksi palkkaryhmittäin on esitetty sovellettavaan osaamisen ja vastuun tasoon (B, C) vaikuttavat valtakunnalliset velvoittavat tasokriteerit. Näiden lisäksi voidaan määritellä myös paikallisia tasokriteereitä.

Palkkaryhmän kohdalla esitetään myös valtakunnalliset tasopalkat tasojen A, B ja C kohdalla.

Tämän yleiskirje sisältää liitteen, jossa tasopalkat (A, B, C sekä 0-taso) on esitelty palkkaryhmittäin ja tasoittain. Liitteessä on valtakunnalliset tasopalkat 1.2.2025/1.5.2025 lukien.

Ennaltaehkäisevässä sosiaali- ja terveydenhuollon tehtävissä toimivat ja työterveyshuollon tehtävissä toimivat ovat 30.4.2025 saakka SOTE-sopimuksen tai Lääkärisopimuksen piirissä siitä huolimatta, että ovat kuntien/kuntayhtymien palveluksessa.

Ennaltaehkäisevässä sosiaali- ja terveydenhuollon asiantuntijatehtävissä toimiviin KVTESin liitettä 1 sovelletaan 1.5.2025 lukien.

3.1 Liite 1 Eräät hallinnon asiantuntijapalvelut, toimistoalan palvelut ja ICT-alan palvelut sekä sisäisen palvelutoiminnan palvelut

Palkkahinnoittelukohdassa 01ASI040 olevat tehtävät sijoitetaan kahteen uuteen palkkaryhmään: 1ASI42 Eräät hallinnon johtavat asiantuntijatehtävät ja 1ASI44 Eräät hallinnon

asiantuntijatehtävät. Lisäksi on syytä huomata, mikäli näissä tehtävissä vaaditaan ylempää korkeakoulututkinto, niin tehtävä on palkkaryhmien ulkopuolinen (katso liite 8).

Palkkahinnoittelukohdassa 01TOI060 olevat tehtävät sijoitetaan kahteen uuteen palkkaryhmään: 1TOI62 Toimistoalan vaativat ammattitehtävät ja 1TOI64 Toimistoalan ammattitehtävät.

Mikäli palkkaryhmissä 1TOI62 ja 1TOI64 toimistotyötä tekevän säännöllinen työaika on poikkeuksellisesti yleistyöaikajärjestelmän mukainen (keskimäärin 38 tuntia 15 minuuttia/viikko ja työaikaan kuulumaton ruokailutauko), hänelle maksetaan 31.1.2025 voimassa olleen KVTES:n suuruinen palkanlisä tasolisänä (yleensä 5 % sovellettavan palkkaryhmän osaamisen ja vastuun tason tasopalkasta). Ko. tasolisän maksaminen lakkaa, mikäli viranhaltija/työntekijä siirtyy toimistotyöaikaan tai viranhaltijalla/työntekijällä on yleistyöajassa työaikaan kuuluva ruokailutauko. Yleistyöaikaa ei ole tarkoitus soveltaa enää uusiin palkattaviin henkilöihin.

Ennaltaehkäisevässä sosiaali- ja terveydenhuollon asiantuntijatehtävissä toimiviin KVTESin liitettä 1 sovelletaan 1.5.2025 lukien. Asiantuntijoiden palkkaryhmissä siirtyvänä tehtävänä mainitaan hyvinvointikoordinaattorin tehtävä.

3.2 Liite 2 Kulttuuri- ja vapaa-aikapalvelut

Liitteeseen 2 on muodostettu uusi palkkaryhmä: 2VAP40 Kulttuuri-, liikunta-, nuoriso- ja vapaa-aikapalvelujen asiantuntijatehtävät. Tähän uuteen palkkaryhmään siirtyy osa palkkahinnoittelukohdissa 02VAP020 ja 02VAP050 olevasta henkilöstöstä.

Konservaattoritehtävät sijoitetaan tehtäväsisällön perusteella kahteen eri palkkaryhmään: Palkkaryhmään 2MUS60 Museopalvelujen vaativat ammattitehtävät ja ammattitehtävät tai palkkaryhmään 2MUS40 Museopalvelujen asiantuntijatehtävät.

3.3 Liite 3 Työllisyyspalvelut

Työllisyyspalvelut-liite on KVTESin uusi palkkaliite.

Työllisyyspalvelut-liitettä sovelletaan työllisyys- ja työvoimapalvelutehtäviin, mm. lailla työvoimapalvelujen järjestämisestä (380/2023) ja lailla työllistymisen monialaisesta edistämisestä (381/2023) mukaisia palvelutehtäviä tekevään henkilöstöön.

Liitettä sovelletaan sekä kuntien itse palkkaamaan henkilöstöön, ns. kuntakokeiluissa alun perin palkattuun henkilöstöön, että työllisyyspalveluiden siirrossa kunnille valtiolta siirtyneeseen henkilöstöön (laki työvoimapalveluiden järjestämisestä annetun lain ja eräiden siihen liittyvien lakien voimaanpanosta (383/2023), viittausmääräys).

Esimerkkinimikkeinä olevat tehtävänimikkeet on pääosin otettu valtiolla käytössä olevista nimikkeistä. Nimikkeet voivat kuitenkin muuttua kuntapuolelle siirryttäessä tai sen jälkeen. Neuvotteluissa tätä ei kuitenkaan vielä ollut mahdollista huomioida.

Palkkaryhmissä käytetyt koulutusilmaisut poikkeavat yleisesti kunta-alalla käytössä olevista koulutustasoista, ollen matalampia kuin yleensä. Koulutusilmaisut voivat kuitenkin muuttua tulevaisuudessa. On myös syytä huomata, että esim. työllisyyspalveluiden asiantuntijatehtävään on voitu saada valtiolla tarvittava työnantajan tarjoama koulutus. Tämän vuoksi kunta-alan perinteistä tutkintovaatimusta ei voida sellaisenaan soveltaa työllisyysliitteessä.

Työllisyyspalveluliitteessä on neljä palkkaryhmää:

- Työllisyyspalvelujen johto- ja esihenkilötehtävät (3TYP20)
- Työllisyyspalvelujen erityisasiantuntijatehtävät (3TYP40)
- Työllisyyspalvelujen asiantuntijatehtävät (3TYP42)
- Työllisyyspalvelujen vaativat ammattitehtävät ja ammattitehtävät (3TYP60)

Palkkaryhmässä 3TYP60 vaativan ammattitehtävän osaamisen ja vastuun tasoa voi nostaa tehtävä, jota pääosin tehdään esim. yrityspalveluiden piirissä (erityisryhmä).

Osa valtiolta siirtyneistä tehtävistä on luonteeltaan yleisiä toimiston, hallinnon, henkilöstöhallinnon, talouden tai esim. viestinnän tehtäviä. Nämä tehtävät kuuluvat liitteeseen 1 tai ovat palkkaryhmien ulkopuolisia tehtäviä.

Sovellettaessa liitettä 3 katso myös palkkausluvun 6 §:n pöytäkirjamerkintä:

TE2024-uudistuksen yhteydessä valtion palveluksesta kuntiin siirtyvään henkilöstöön noudatetaan erillisellä työ- ja virkaehtosopimuksella sovittuja määräyksiä. (Ks. KT yleiskirje 10/2024 TE2024-uudistuksen yhteydessä valtion palveluksesta kuntiin siirtyvän henkilöstön virka- ja työehtosopimukset 1.1.2025 lukien).

3.4 Liite 4 Ruokapalvelut

Liitteen numerointi on muuttunut. Ruokapalveluhenkilöstön palkkahinnoittelukohtat on siirretty liitteestä 6 liitteen 4 palkkaryhmiin.

Ruokapalveluiden palkkaryhmät vastaavat aikaisemman liitteen 6 palkkahinnoittelukohtia, vaikka palkkaryhmien tunnuksissa on tapahtunut muutoksia.

Ruokapalveluiden palkkaryhmät:

- Yksikön tai vastuualueen johto 4RUO20
- Välitön työnjohto 4RUO30

- Vaativat ammattitehtävät 4RUO50
- Ammattitehtävät 4RUO60
- Peruspalvelutehtävät 4RUO70

Yhdistelmätehtävistä

Yhdistelmätehtävä on tehtävä, jossa on kahden palkkaryhmän ja yleensä usein myös kahden palkkaliitteen alaisia tehtäviä. Yleensä yhdistelmätehtävässä yhdistyy kaksi eri ammattialalta olevaa tehtävää.

Tehtävässä voi yhdistyä esim. liitteen 4 ruokahuollon peruspalvelutehtävä (4RUO70) ja liitteen 7 siivousalan palkkaryhmä (7SII70). Yhdistelmätehtävistä tehdään tehtävänkuvaus.

Tällainen tehtävä on palkkaryhmien ulkopuolinen tehtävä.

Katso palkkausluvun 9 § Palkkaryhmien ulkopuolinen tehtävä

3.5 Liite 5

Liitteen 5 palkkaryhmät:

Varhaiskasvatuspalvelujen palkkaryhmät

- Varhaiskasvatuksen palveluohjaajat ja perhepäivähoidon ohjaajat (5VKA22)
- Varhaiskasvatuksen sosionomi (5VKA46)
- Varhaiskasvatuksen kasvatustehtävät (vailla kelpoisuutta oleva varhaiskasvatuksen erityisopettaja) (5VKB45)
- Varhaiskasvatuksen kasvatustehtävät (vailla kelpoisuutta oleva varhaiskasvatuksen opettaja) (5VKA45)
- Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja (5VKA54)
- Varhaiskasvatusyksikössä työskentelevät perhepäivähoitajat (5VKA64)
- Varhaiskasvatuksen peruspalvelutehtävät (5VKA70)

Omassa kodissaan työskentelevät perhepäivähoitajat

- Omassa kodissaan työskentelevät perhepäivähoitajat (5PPH66)

Koulun ammatti- ja peruspalvelutehtävien palkkaryhmät

- Koulun ohjaustyön vaativat ammattitehtävät (5KOU52)
- Koulun ohjaustyön ammattitehtävät (5KOU62)
- Koulun peruspalvelutehtävät (5KOU70)

Varhaiskasvatuksen palkkaryhmissä on kaksi palkkaryhmää, joissa on poikkeavia määräyksiä verrattuna muihin palkkaryhmiin:

- Varhaiskasvatuksen kasvatustehtävät (vailla kelpoisuutta oleva varhaiskasvatuksen erityisopettaja) (5VKB45)
- Varhaiskasvatuksen kasvatustehtävät (vailla kelpoisuutta oleva varhaiskasvatuksen opettaja) (5VKA45)

5VKB45 (vailla kelpoisuutta oleva varhaiskasvatuksen erityisopettaja):

Jos työntekijän tehtävää on kelpoisuuden puuttumisen vuoksi rajoitettu, 5VKB45 mukaisen A-tason paikallisesta tasopalkasta voidaan tehdä enintään 4 % vähennys, palkan on oltava kuitenkin vähintään 5VKB4500:n valtakunnallisen tasopalkan mukainen. II luvun 3 §:n 3 momentin määräystä ei sovelleta.

5VKA45 (vailla kelpoisuutta oleva varhaiskasvatuksen opettaja):

Jos työntekijän tehtävää on kelpoisuuden puuttumisen vuoksi rajoitettu, 5VKA45 mukaisen A-tason paikallisesta tasopalkasta voidaan tehdä enintään 4 % vähennys, palkan on oltava kuitenkin vähintään 5VKA4500:n valtakunnallisen tasopalkan mukainen. II luvun 3 §:n 3 momentin määräystä ei sovelleta.

Näissä ko. tilanteissa vailla kelpoisuutta olevan varhaiskasvatuksen opettajan tai erityisopettajan tehtävänkuvilla on oltava selkeä ero vastaavaan kelpoisuuden omaavan opettajan tai erityisopettajan tehtävänkuviiin verrattuna.

Katso tarkemmin asianomainen palkkaryhmä.

Paikallisen työnantajan on muistettava työsopimuslain mukainen tasapuolinen kohtelu (TSL 2:2), jos vailla kelpoisuutta olevan opettajan tai erityisopettajan tehtävät ovat samat ja osaamisen ja vastuu samalla tasolla kuin OVTESin Osio G:n vastaavassa tehtävässä. Varhaiskasvatuksen tehtävistä on säädetty mm. varhaiskasvatuslain 23 §:ssä.

Varhaiskasvatuksen lastenhoitajat

Lastenhoitajien palkkaryhmässä on neljä valtakunnallista tasokriteeriä.

Tehtävässä edellytetään laajempaa osaamista lasten tehostetun tuen tai erityisen tuen tarpeen vuoksi. Ko. tasokriteeri koskee myös erityisryhmiä.

Ko. kriteerissä edellytetty laajempi osaaminen voidaan todeta esimerkiksi täydennyskoulutuksella tai vastaavalla työnantajan määrittelemällä tavalla. Pohdittaessa sitä, täyttyykö tasokriteeri vai ei, on hyvä katsoa päiväkodin tilannetta kokonaisuudessaan.

Ympäri vuorokautinen hoito ja/tai kalenteriviikon jokaisena päivänä auki oleva hoito. Työntekijä työskentelee ympäri vuorokautista hoitoa antavassa päiväkodissa ja/tai kalenteriviikon jokaisena päivänä auki olevassa päiväkodissa ko. tehtävässä. Työn luonteeseen kuuluu se, että työntekijä työskentelee pääsääntöisesti yksin.

Ko. tasokriteeri ei koske laajennettua aukioloa.

Ryhmässä korostunut kulttuurinen moninaisuus ja monikielisten lasten määrä. Kriteeri huomioidaan ryhmäkohtaisesti vain, jos kyse on erottelevasta tekijästä eli organisaation kokonaistilanteessa ei yleensä korostu ko. tekijä. Ko. tasokriteerin laajempi soveltaminen on mahdollista.

Yhden kunnan alueella voi olla alueellisia eroja. Tasokriteeri voi näin ollen täyttyä esimerkiksi päivähoiton pohjoisella alueella muttei läntisellä alueella.

Omassa kodissaan työskentelevät perhepäivähoitajat (5PPH66)

Tasopalkkamääräyksiä sovelletaan omassa kodissaan työskenteleviin perhepäivähoitajiin aikaisintaan 1.5.2025. (ks. yleiskirjeen liitteessä 1 mainittu liitettä 12 koskeva kohta).

Omassa kodissaan työskentelevät perhepäivähoitajat ovat liitteen 5 henkilöstöä 1.5.2025 alkaen. Perhepäivähoitajiin sovelletaan KVTESin palkkausmääräyksiä sellaisenaan. Tämä tarkoittaa mm. sitä, että perhepäivähoitajien palkkaryhmä sijaitsee 1.5.2025 alkaen liitteessä 5 ja liitteen 12 omat palkkausmääräykset poistuvat käytöstä. Perhepäivähoitajia koskevia määräyksiä (mm. työaika) on lisäksi liitteessä 12. KVTESin ja liitteen 12 määräyksiä sovelletaan siten, että liitteessä 12 oleva erityismääräys syrjäyttää KVTESin vastaavan määräyksen siten kuin liitteessä 12 on tarkemmin todettu.

Jatkossa omassa kodissaan työskentelevillä perhepäivähoitajilla on vain yksi palkkaryhmä (5PPH66), aiemman kahden palkkahinnoittelukohtaan sijaan. Omassa kodissaan työskentelevillä perhepäivähoitajilla voi olla myös paikallisesti määriteltäviä tasokriteerejä. Tällainen paikallisesti määritelty tasokriteeri voi olla esimerkiksi lapsen tai lasten ikään liittyvät kriteerit.

Jos omassa kodissaan työskentelevä perhepäivähoitaja toimii perhepäivähoitajan tehtävänsä ohella myös muussa kunta-alan tehtävässä, on tällainen tehtävä palkkaryhmien ulkopuolinen (palkkausluku 9 §).

Koulun ammattitehtävät jakaantuvat kahteen palkkaryhmään

Palkkahinnoittelukohtassa 05KOU060 olevat tehtävät sijoitetaan kahteen palkkaryhmään: 5KOU52 Koulun ohjaustyön vaativat ammattitehtävät ja 05KOU62 Koulun ohjaustyön ammattitehtävät.

Ohjauksen tukea koskeva lainsäädäntö on muuttumassa. Valtakunnalliset sopijaosapuolet eivät ole voineet ottaa huomioon uutta tulevaa lainsäädäntöä ja siihen liittyvä terminologiaa.

Koulun ohjaustyön vaativat ammattitehtävät (5KOU52)

- vastaavan koulunkäynninohjaajan tehtävää tekevä: Tehtävässä edellytetään laajempaa osaamista lasten tehostetun tuen tai erityisen tuen tarpeen vuoksi

Ko. kriteerissä edellytetty laajempi osaaminen voidaan todeta esimerkiksi täydennyskoulutuksella tai vastaavalla työnantajan määrittelemällä tavalla. Pohdittaessa sitä, täyttyykö tasokriteeri vai ei, on hyvä katsoa koulun tilannetta kokonaisuudessaan.

- työssä korostunut kulttuurinen moninaisuus ja monikielisten lasten määrä. Kriteeri huomioidaan ryhmäkohtaisesti vain, jos kyse on erottelevasta tekijästä eli organisaation kokonaistilanteessa ei yleensä korostu ko. tekijä. Ko. tasokriteerin laajempi soveltaminen on mahdollista

Yhden kunnan alueella voi olla alueellisia eroja. Tasokriteeri voi näin ollen täytyä esimerkiksi perusopetuksen pohjoisella alueella muttei läntisellä alueella.

Koulun ohjaustyön ammattitehtävät (5KOU62)

- tehtävässä edellytetään laajempaa osaamista lasten tehostetun tuen tai erityisen tuen tarpeen vuoksi

Ko. kriteerissä edellytetty laajempi osaaminen voidaan todeta esimerkiksi täydennyskoulutuksella tai vastaavalla työnantajan määrittelemällä tavalla. Pohdittaessa sitä, täyttyykö tasokriteeri vai ei, on hyvä katsoa koulun tilannetta kokonaisuudessaan.

- työssä korostunut kulttuurinen moninaisuus ja monikielisten lasten määrä. Kriteeri huomioidaan ryhmäkohtaisesti vain, jos kyse on erottelevasta tekijästä eli organisaation kokonaistilanteessa ei yleensä korostu ko. tekijä. Ko. tasokriteerin laajempi soveltaminen on mahdollista

Yhden kunnan alueella voi olla alueellisia eroja. Tasokriteeri voi näin ollen täytyä esimerkiksi perusopetuksen pohjoisella alueella muttei läntisellä alueella.

Liitteessä 5 määritellyt tasolisät

Liitteessä 5 on määritelty kaksi tasolisää, jotka liittyvät lääkehoidon toteutukseen. Katso tarkemmin liitteessä: 1a § Tasolisä lääkehoidon toteutuksesta ja yleiskirjeen kohta Tasolisät 11 § ja 12 §.

Varhaiskasvatuksen paikalliset tasolisät

Varhaiskasvatukseen voidaan määritellä myös paikallisia tasolisä.

Paikallinen tasolisä voi olla esimerkiksi hoidollisiin toimenpiteisiin liittyvä:

Lastenhoitaja työskentelee ryhmässä, jossa lapsi/lapsia jolla/joilla on peg-nappi ja/tai nenämahaletku ja/tai kertakatetrointi. Kyse on toimenpiteistä, jotka lapsen/lasten kohdalla toistuvat päivittäin.

Katso tasolisistä tarkemmin yleiskirjeen kohta Tasolisät 11 § ja 12 §

3.6 Liite 6 Lomituspalvelut

Lomituspalvelujen palkkahinnoittelukohtat on siirretty liitteestä 7 liitteen 6 palkkaryhmiin.

- Lomituspalvelujen työnjohtotehtävät (6LOM50)
- Lomituspalvelujen vaativat ammattitehtävät ja ammattitehtävät (6LOM60)

3.7 Liite 7 Muiden alojen palvelut

Muiden alojen peruspalvelujen palkkahinnoittelukohtat on siirretty liitteestä 8 liitteen 7 palkkaryhmiin:

- Siivousalan tehtävät (7SII70)
- Liikennealan kuljetustehtävät (7LII70)
- Liikennealan tarkastustehtävät (7TAR70)
- Muiden alojen peruspalvelutehtävät (7PER70)

Yhdistelmätehtävistä

Yhdistelmätehtävä on tehtävä, jossa on kahden palkkaryhmän ja yleensä usein myös kahden palkkaliitteen alaisia tehtäviä. Yleensä yhdistelmätehtävässä yhdistyy kaksi eri ammattialalta olevaa tehtävää.

Tehtävässä voi yhdistyä esim. liitteen 4 ruokahuollon peruspalvelutehtävä (4RUO70) ja liitteen 7 siivousalan palkkaryhmä (7SII70). Yhdistelmätehtävistä tehdään tehtävänkuvaus.

Tällainen tehtävä on palkkaryhmien ulkopuolinen tehtävä.

Katso palkkausluvun 9 § Palkkaryhmien ulkopuolinen tehtävä

3.8 Liite 8 Palkkaryhmien ulkopuolisia tehtäviä koskeva suositus

Liite 8 on Palkkaryhmien ulkopuolisia tehtäviä koskeva suositus.

Liitteen 8 yhteydessä on syytä myös katsoa palkkausluvun määräykset palkkahinnoittelun ulkopuolisista tehtävistä (9 §).

Liitteessä 8 on myös esimerkkejä arvioinneista

Esimerkki viestinnän tehtävien paikallisista ryhmistä.

Esimerkkitapauksessa ko. tehtävissä työskentelee paljon palkansaajia ja tehtävissä on osaamisen ja vastuun perusteella eroja.

Jos viestinnän asiantuntijatehtävissä vaaditaan soveltuvaa korkeakoulututkintoa, niin tehtävä sijoitetaan liitteessä 1 olevaan palkkaryhmään (1ASI42 tai 1ASI44).

Paikallisesti voidaan määritellä tarvittaessa paikallisiin ryhmiin C-tason yläpuolisia tasoja (esim. D, E), jos on osaamisen ja vastuun määrittelemiseen liittyvä perusteltu syy.

3.9 Liite 9 Neuvotteluosapuolten suositus KVTESin palkkatilastoinnin edistämiseksi

Suosituksessa kerrotaan tilastotunnuksen käytössä.

Palkkaryhmien ulkopuolisten tehtävien tilastotunnukset KVTESin palkkaliitteissä 1–7

19999999 Liitteen 1 palkkaryhmien ulkopuolinen tehtävä

29999999 Liitteen 2 palkkaryhmien ulkopuolinen tehtävä

39999999 Liitteen 3 palkkaryhmien ulkopuolinen tehtävä

49999999 Liitteen 4 palkkaryhmien ulkopuolinen tehtävä

59999999 Liitteen 5 palkkaryhmien ulkopuolinen tehtävä

69999999 Liitteen 6 palkkaryhmien ulkopuolinen tehtävä

79999999 Liitteen 7 palkkaryhmien ulkopuolinen tehtävä

Jos tehtävässä ei voi käyttää em. KVTESin palkkaliitteiden 1–7 tilastotunnusta, käytetään tilastotunnusta:

99999999 Muu palkkaryhmien ulkopuolinen tehtävä

KVTESin palkkausluvun 19 §:n mukaiset tehtävät merkitään tilastotunnuksella

99TAE020 KVTESin 19 §:n mukainen työnantajan edustaja, kokonaispalkka

Katso myös palkkausluvun 19 § työnantajan edustajan kokonaispalkasta.

3.10 Liite 12 Omassa kodissaan työskentelevät perhepäivähoitajat

Yleiskirje ei sisällä liitteen 12 määräyksiä.

Liitteen 12 kahdessa palkkahinnoittelukohdassa oleva henkilöstö siirtyy liitteessä 5 olevaan palkkaryhmään 5PPH66. Ks. tarkemmin yleiskirjeen liitteessä 1 mainittu liitettä 12 koskeva kohta).

Tämä tarkoittaa, että jatkossa on sovellettavissa yksi palkkaryhmä aikaisemman kahden palkkahinnoittelukohdan sijasta. Uusia määräyksiä noudatetaan 1.5.2025 lukien. Liitteen 12 määräyksiä noudatetaan esimerkiksi työaikamääräysten osalta. Liitettä 12 on tarkoitus päivittää vastaamaan uutta tilannetta.

3.11 Eläinlääkärit

Kunnissa ja kuntayhtymissä työskentelevien eläinlääkärien palvelussuhteen ehdot siirretään osaksi KVTESia 1.5.2025 alkaen. Ko. ryhmään sovellettavasta tasopalkkamääräyksistä neuvotellaan keväällä 2025 ja palkkaryhmiä koskeva simulointi on käynnistymässä. Siirtymäaika tämän ryhmän osalta on tarvittaessa pidempi kuin 30.9.2025 saakka. Asiasta tiedotetaan tarkemmin myöhemmin.

4 Palkkaryhmien muuntotaulukko

Tämän yleiskirjeen liitteenä 6 palkkaryhmien muuntotaulukossa on esitelty mm. ne palkkahinnoittelukohdat, jotka esimerkiksi jakautuvat kahdeksi palkkaryhmäksi sekä ne palkkahinnoittelukohdat, jotka yhdistyvät yhdeksi palkkaryhmäksi.
