



Sastamalan kaupunki

Henkilöstöpalvelut

OVTES OSIO G TASOPALKKAJÄRJESTELMÄ

OVTES palkkausryhmä 24.9.2025

Kaupunginhallitus 29.9.2025 § 218

Henkilöstöjaosto 30.9.2025 § 83

Yhteistyötoimikunta 1.10.2025 § 39

SASTAMALA
sopivasti sykettä

Sisällys

1	Johdanto	3
2	Tasopalkkajärjestelmä OVTES.....	3
2.1	Käyttöönoton valmistelu ja voimaantulo	4
2.1.1	Takautuva maksaminen.....	5
3	Tasopalkkajärjestelmän termit sekä palkkaliitteen ja palkkaryhmän määräytyminen	6
3.1	Palkkaliite ja palkkaryhmä.....	6
3.2	Tasopalkka ja tasolisä.....	6
3.2.1	Palkkaryhmän A-tason alittaminen.....	7
3.3	Osaamisen ja vastuun määritelmät ja tasot.....	7
3.4	Palkkaryhmien koulutus-/tutkintoilmaisut.....	7
3.5	Tasokriteerit ja tasokuvaukset.....	8
4	Tasolisät.....	8
4.1	Valtakunnalliset tasolisät.....	9
4.2	Paikalliset tasolisät	10
5	Kelpoisuuslisä (voimaan 1.3.2025).....	10
6	Tehtävämuutoksen vaikutus tasopalkkaan	10
7	Palkkaryhmien ulkopuoliset tehtävät	11
7.1	Palkkaryhmien ulkopuolisten tehtävien tilastotunnukset.....	12

1 Johdanto

Kunta-alan KVTESin ja OVTESin osio G:n uusi tasopalkkajärjestelmä on tullut voimaan 1.2.2025. Tasopalkkajärjestelmä korvaa OVTESin osiossa G tehtävän vaativuuden arvioinnin.

Muutokset koskevat osion G palkkaus- ja eräitä muita määräyksiä. Osiossa G muutokset eivät koske palkkahinnoitteluun sijoittamista. Palkkahinnoittelukohtaa kutsutaan tasopalkkajärjestelmässä palkkaryhmäksi. Myöskään OVTES osio G soveltamisala ei muutu tasopalkkajärjestelmään siirryttäessä. 31.1.2025 voimassa olleita määräyksiä noudatetaan kuitenkin 30.9.2025 saakka.

Palkkausjärjestelmän tavoitteena on edistää kuntien ja kuntayhtymien toiminnan tulokellisuutta, motivoida henkilöstöä hyviin työsuorituksiin ja varmistaa kunta-alan palkkojen kilpailukyky. Palkkausjärjestelmä tukee toimintastrategiaa, vaikuttaa myönteisesti organisaation tavoitteisiin ja on kiinteä osa johtamista. Tavoitteeseen pyritään oikeudenmukaisella palkalla, jonka perusteena on

1. tehtävät ja niiden edellyttämä osaamisen ja vastuun taso (tasopalkkajärjestelmän tasopalkka ja tasolisä)
2. ammatinhallinta ja työssä suoriutuminen (henkilökohtainen lisä)
3. palvelusaika (työkokemuslisä)
4. tulokellinen toiminta (tulospalkkio).

Lisäksi voidaan maksaa muita sopimuksessa erikseen mainittuja lisiä, palkkioita tai korvauksia.

2 Tasopalkkajärjestelmä OVTES

OVTES osio G:n tasopalkkajärjestelmän toimintaperiaatteita koskevat yleiset palkkausmääräykset ovat joitain poikkeuksia lukuun ottamatta samat kuin KVTESin tasopalkkajärjestelmässä.

Tasopalkkajärjestelmä perustuu osaamisen ja vastuun tasokriteereihin. Palkkaryhmitäin on kolme osaamisen ja vastuun tasoa (A, B ja C). Paikallisesti voidaan sopia lisätasoista, jotka on lähetettävä etukäteen valtakunnalliselle palkkausryhmälle, jolle varataan tilaisuus antaa näkemyksensä sopimuksen sisällöstä. Kullekin palkkaryhmän tasolle on määritelty vähintään maksettava valtakunnallinen tasopalkka. Paikallisesti kullakin palkkaryhmän tasolla on yksi tasopalkka. Tietyissä tilanteissa voidaan maksaa A-tason alle menevää palkkaa.

Kullekin palkkaryhmälle on määritelty valtakunnalliset tasokriteerit, joita voidaan paikallisesti täydentää ja näiden lisäksi voidaan päättää paikallisia palkkaryhmäkohtaisia tasokriteereitä. Tasopalkkajärjestelmän soveltamisen tueksi on luotu paikalliset tasokuvaukset (liite 1).

Tasopalkkajärjestelmä on sitova. Tasopalkkajärjestelmän käyttöönotto luo palkkojen yhteensovittamisen tarvetta. Palkkojen yhteensovittamiseen uuden palkkausjärjestelmän mukaisiin palkkaryhmiin ja tasoihin noudatetaan siirtymäaikaa, joka vaihtelee työnantajittain. Palkkausjärjestelmä uudistuksesta suoraan johtuva palkkojen yhteensovittaminen toteutetaan kohtuullisessa ajassa. Lopullisessa tilanteessa paikallinen tasopalkka kussakin palkkaryhmän tasossa tulee olla sama eli kaikilla saman palkkaryhmän tasoilla työskentelevillä henkilöillä tulee olla sama tasopalkka. Tasopalkkajärjestelmän toteuttamisesta tehdään suunnitelma, jota päivitetään tarvittaessa.

KVTESistä poikkeavat määräykset

Jos viranhaltijan / työntekijän tehtävää on kelpoisuuden puuttumisen vuoksi rajoitettu 450042 mukaisen A-tason paikallisesta tasopalkasta voidaan tehdä enintään 4 % alennus, palkan on oltava kuitenkin vähintään 45004200:n valtakunnallisen tasopalkan mukainen.

Valtakunnallista opiskelijan ohjauksesta maksettavaa tasolisää sovelletaan, mutta lääkeshoidon toteuttamista koskevaa tasolisää ei.

Tasopalkkojen yhteensovittamiseen käytetään kunta-alan sopimuskorotuksia sekä kunta- ja hyvinvointialan kehittämisohjelman eriä:

Vuosi 2025

1.6.2025 paikallinen järjestelyerä 0,25 %

Vuosi 2026

1.10.2026 paikallinen järjestelyerä 0,2 %

kehittämisohjelma paikallinen erä 0,4 %

Vuosi 2027

1.4.2027 paikallinen järjestelyerä 0,4 %

kehittämisohjelma paikallinen erä 0,4 %

Vuosi 2028

1.2.2028 kehittämisohjelma paikallinen erä 1 %

2.1 Käyttöönoton valmistelu ja voimaantulo

1.2.2025 alkaen on OVTES osio G:n tasopalkkajärjestelmän käyttöönottoa valmistelemaan perustettu paikallinen palkkausryhmä, joka seuraa tasopalkkajärjestelmän käyttöönoton etenemistä. Mahdolliset paikalliset tasokriteerit, paikalliset tasokuvaukset ja paikallisen osaamisen ja vastuun soveltamisohjeet on valmisteltu paikallisessa palkkausryhmässä.

OVTES osio G:n paikalliseen palkkausryhmään kuuluvat henkilöstö- ja lakiasiainjohdaja (pj), henkilöstöasiantuntija, varhaiskasvatusjohtaja/vt. varhaiskasvatusjohtaja sekä JUKOn pääluottamusedustaja ja varapääluottamusedustaja. Paikallinen palkkausryhmä on valmistellut ja koordinoinut tasopalkkajärjestelmän valmistelua ja käyttöönottoa.

Tasolisien euromääristä ja mahdollisista paikallisten tasolisien perusteista ja euromääristä on käyty paikalliset neuvottelut KVTESin palkkausryhmässä.

Käyttöönoton jälkeen järjestelmän laajempaa toimivuutta tarkastellaan 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 luottamusedustajan ja työnantajan kesken. Viime kädessä työnantaja vastaa palkkausjärjestelmää koskevista päätöksistä ja linjanvedoista.

Sastamalan kaupungissa OVTES osio G:n tasopalkkajärjestelmä otetaan käyttöön 1.10.2025 alkaen.

2.1.1 Takautuva maksaminen

Palvelussuhde on voimassa käyttöönottohetkellä

Valtakunnalliset tasopalkat ovat voimassa 1.2.2025 alkaen, toisin sanoen mikäli työntekijän palkka ennen tasopalkkajärjestelmän voimaantuloa on alle valtakunnallisen tasopalkan, se korotetaan valtakunnalliseen tasopalkkaan tasopalkkajärjestelmän käyttöönottohetkellä. Takautuvuus lasketaan 1.2.2025 lukien.

Kun tasopalkkoja korotetaan ja/tai toistaiseksi voimassa olevaa tasolisää maksetaan/tarkistetaan paikallisella järjestelyerällä, takautuvuus lasketaan 1.6.2025 lukien. Mikäli työnantaja käyttää tasopalkkojen yhteensovittamiseen omaa rahoitusta, takautuvaa maksamista ei aiheudu, vaan tasopalkat tulevat voimaan 1.10.2025.

Takautuvat korotuksen maksetaan lokakuun palkanmaksun yhteydessä.

Palvelussuhde ei ole voimassa käyttöönottohetkellä

Mikäli henkilön palvelussuhde on päättynyt ennen tasopalkkajärjestelmän käyttöönottamista, hänen hoitamaansa tehtävää ei sijoiteta tasopalkkajärjestelmän mukaisiin palkkaryhmään eikä palkkaryhmien osaamisen ja vastuun tasoille.

Päättäneille palvelussuhteille takautuva maksu suoritetaan edellytysten täytyessä kertakorvauksina:

Henkilön palvelussuhde on voimassa ajanjaksolla 1.2.2025–31.5.2025 yhteensä

0–29 kalenteripäivää, maksetaan kertapalkkiona 0 euroa

30–59 kalenteripäivää, maksetaan kertapalkkiona 10 euroa
 60–89 kalenteripäivää, maksetaan kertapalkkiona 20 euroa
 90–119 kalenteripäivää, maksetaan kertapalkkiona 30 euroa
 120 kalenteripäivää, maksetaan kertapalkkiona 40 euroa

Henkilön palvelussuhde on voimassa ajanjaksolla 1.6.2025–30.9.2025 yhteensä

0–29 kalenteripäivää, maksetaan kertapalkkiona 0 euroa
 30–59 kalenteripäivää, maksetaan kertapalkkiona 23 euroa
 60–89 kalenteripäivää, maksetaan kertapalkkiona 46 euroa
 90–119 kalenteripäivää, maksetaan kertapalkkiona 69 euroa
 120– kalenteripäivää, maksetaan kertapalkkiona 92 euroa

3 Tasopalkkajärjestelmän termit sekä palkkaliitteen ja palkkaryhmän määräytyminen

3.1 Palkkaliite ja palkkaryhmä

Palkkaryhmä korvaa aikaisemman palkkahinnoittelu-käsitteen. Palkkaliite ja palkkaryhmä määräytyvät viranhaltijan/työntekijän tehtävien ja palkkaryhmässä sekä määräyksissä mainittujen muiden edellytysten perusteella. Työnantaja määrittää tehtävään soveltuvan palkkaliitteen ja palkkaryhmän. Palkkaryhmä valitaan palkkaryhmän kuvauksen ja viranhaltijan/työntekijän tehtävien perusteella. Palkkaryhmien välillä valittaessa palkkaryhmistä valitaan se, joka vastaa tehtävän sisältöä.

3.2 Tasopalkka ja tasolisä

Tasopalkan määräytymisen perusteena on ensisijaisesti tehtävän edellyttämä osaaminen ja vastuu (OSVA). Viranhaltijalle/työntekijälle maksetaan vähintään palkkaliitteissä olevan asianomaisen palkkaryhmän osaamisen ja vastuun tason mukainen tasopalkka. Kullekin palkkaryhmän tasolle on määriteltä vähintään maksettava valtakunnallinen tasopalkka. Paikallisesti kullakin palkkaryhmän tasolla on yksi tasopalkka.

Yhden tasokriteerin täytyminen nostaa tehtävän tasolta A tasolle B. Paikallisissa tasokuvauksissa on määriteltä, millä tasokriteereillä sovellettava taso on C.

Tasopalkka on osa varsinaista palkkaa. Työkokemuksilisä lasketaan tasopalkan ja tasolisän yhteismäärästä.

Tasopalkan lisäksi voidaan maksaa euromääräistä tasolisää, joka on osa varsinaista palkkaa.

OVTES osio G:n mukaiset tasopalkat 1.2.2025 alkaen sekä Sastamalan kaupungin paikalliset tasopalkat 1.10.2025 alkaen palkkaryhmittäin ovat liitteessä 2.

3.2.1 Palkkaryhmän A-tason alittaminen

Sovellettava palkkaryhmän osaamisen ja vastuun taso määritellään tehtävässä vaadittavan osaamisen ja vastuun perusteella. Jos viranhaltijan / työntekijän tehtävää on kelpoisuuden puuttumisen vuoksi rajoitettu 450042 mukaisen A-tason paikallisesta tasopalkasta voidaan tehdä enintään 4 % alennus, palkan on oltava kuitenkin vähintään 45004200:n valtakunnallisen tasopalkan mukainen. Normaalityson (A) alle menevä tasopalkka edellyttää objektiivisia perusteluja.

3.3 Osaamisen ja vastuun määritelmät ja tasot

Osaamisella tarkoitetaan palkkaryhmässä olevan tehtävän edellyttämää koulutusta, työuralla hankittuja keskisiä tietoja ja taitoja, lisä-, jatko- ja täydennyskoulutusta, uuden tiedon hankkimista ja/tai erityisosaamista.

Vastuulla tarkoitetaan vastuuta aineellisista arvoista, vastuuta aineettomista arvoista ja tiedoista, vastuuta yksilöstä, ihmisestä, asiakkaista tai asiakasryhmistä, suunnittelu-, kehitys- ja tulostuutu, työnjohto- tai esihenkilövastuuta tai esittelijä-/valmisteluvas- tuuta päättävissä elimissä.

Osaamisen ja vastuun tasot ovat:

A: tehtävät ovat normaalin osaamisen ja vastuun tasolla

B: tehtävät ovat korkeammalla osaamisen ja vastuu tasolla kuin A:ssa

C: tehtävät ovat korkeammalla osaamisen ja vastuun tasolla kuin B:ssä.

Sovellettava taso määritellään tehtävässä edellytetyn osaamisen ja vastuun perusteella. Osana kokonaisuutta arvioidaan myös tehtävän edellyttämä itsenäisen harkinnan taso. Arvioitaessa soveltuvaa osaamisen ja vastuun tasoa huomioidaan, että B- ja C-tasolla edellytetään enenevästi tietyn tehtäväalueen syvempää hallintaa, laajan tehtäväalueen hallintaa, useiden eri tehtäväalueiden hallintaa, monien asioiden yhtäaikaista hallintaa tai toisistaan poikkeavien tietojen ja taitojen hallintaa.

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

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. Vaikka palkkaryhmässä on samalla tasolla erilaisia tehtäviä, palkkaryhmän osaamisen ja vastuun taso voi olla sama.

3.4 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.

3.5 Tasokriteerit ja tasokuvaukset

Tasokriteereillä kuvataan palkkaryhmän eri tasojen keskeisimpiä erottelevia tekijöitä. Valtakunnalliset tasokriteerit ovat velvoittavia.

Paikallisesta tasokuvauksesta käy ilmi, miten palkkaryhmän tehtävät on sijoitettu osaaamisen ja vastuun tasoille. Paikallisessa tasokuvauksessa huomioidaan valtakunnalliset tasokriteerit ja mahdolliset paikalliset tasokriteerit. Tasokuvaukset on pidettävä ajantasaisina. Sastamalan kaupungissa käytössä olevien palkkaryhmien tasokuvaukset ovat liitteessä 1.

4 Tasolisät

Tasolisä maksetaan sellaisesta lisätehtävästä tai -vastuusta, jota ei ole otettu huomioon tasokriteereissä ja tasopalkkaa määrättäessä. Tasolisä voi olla määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva. Työnantaja päättää KVTESin tasolisien euromääristä ja mahdollisten paikallisten tasolisien perusteista ja euromääristä.

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

Tasolisiä voidaan maksaa niin palkkaryhmään kuuluvalla kuin palkkaryhmien ulkopuoliselle. Samalle viranhaltijalle/työntekijälle voidaan maksaa useampaa tasolisää, jos hänellä on useampi tasolisään oikeuttava lisätehtävä tai -vastuu. Tasolisää maksettaessa on maksamisen peruste ja mahdollinen määräaika dokumentoitava selvästi (ESS).

Tasolisää maksetaan ko. lisätehtävän tai -vastuun alkamisesta ja sitä maksetaan ko. tehtävän tai vastuun keston ajan. Määräaikainen tasolisä poistuu määräajan päättyessä. Toistaiseksi voimassa olevan tasolisän maksaminen päättyy 8 viikon kuluttua työnantajan antamasta ilmoituksesta.

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

Tarkemmat kuvaukset KVTESin ja OVTES osio G:n valtakunnallisista ja paikallisista tasolisistä liitteessä 3.

4.1 Valtakunnalliset tasolisät

Opiskelijan ohjaus

KVTESin II luvun 11 §:n mukaista tasolisää maksetaan opiskelijan ohjauksesta 5 momentissa tarkemmin määrätyin edellytyksin.

Tasolisä on tarkoitettu koulutussopimukseen 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 TEPPPO-oppilaiden ohjauksesta.

On hyvä varmistaa, että ohjaajaksi nimetyillä on tehtävän suorittamiseen tosiasiallinen mahdollisuus. Tämä tarkoittaa, että ohjaajan osaaminen ja muut edellytykset on varmistettu ja tehtävän suorittaminen on mahdollista käytettävissä olevan työajan puitteissa. Opiskelijan onnistuneen ohjauksen avulla varmistetaan, että opiskelijat kokemustensa kautta 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.

4.2 Paikalliset tasolisät

Sastamalan kaupungissa on tasopalkkajärjestelmän käyttöönottovaiheessa sovittu seuraavista tasolisistä (tarkemmat kuvaukset euromäärineen liitteessä 3):

Varhaiskasvatuksen vastuuopettaja (KVTES Liite 5 ja OVTES osio G).

Varhaiskasvatuksen perhepäivähoidon ryhmässä alle 3-vuotias lapsi (KVTES Liite 5, palkkaryhmä 5PPH66).

5 Kelpoisuuslisä (voimaan 1.3.2025)

Kelpoisuuslisä on osion G palkkausjärjestelmän uusi, erillinen lisä, ei tasopalkkaa tai tasolisä. Kelpoisuuslisää sovelletaan OVTES osion G päiväkotien henkilöstöön.

Kelpoisuuslisä on osion G palkkausjärjestelmässä oma uusi lisänsä, joka perustuu työnantajan käytössä olevaan pedagogisen koulutuksen tuomaan ammattitaitoon, josta on hyötyä päiväkodin pedagogisessa toiminnassa. Kelpoisuuslisän maksamisen perusteet ja euromäärät tulevat suoraan OVTESin ko. pykälästä. Lisän suuruus ei määräydy paikalliseen arviointijärjestelmän / ko. työntekijän työsuorituksen arvioinnin eikä työnantajan päätösten tai työsopimusten perusteella.

Varhaiskasvatuksen opetushenkilöstön kelpoisuuslisä ei myöskään ole osa tehtäväkohtaista palkkaa eikä myöhemmin vuoden 2025 aikana käyttöön otettavaa tasopalkkaa (tasopalkka tai tasolisä). Sen perusteena ei ole esim. tehtävän vaativuus eikä tehtäväkuvan kirjaukset vaikuta sen maksamiseen. Kelpoisuuslisä on osa varsinaista palkkaa ja siten mukana esim. lomarahen määrittelevässä palkassa.

OVTES osio G 11 §:n/OVTES palkkaliitteen mukaisen kelpoisuuslisän saa päiväko-deissa varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuusvaatimukset täyttävästä tutkinnosta, kasvatustieteen maisterin tutkinnosta tai niistä molemmista. Työntekijällä/viranhaltijalla on kelpoisuuslisän saamiseksi velvollisuus toimittaa työnantajalle kelpoisuuslisään oikeuttavan tutkinnon todistukset. Kelpoisuuslisä maksetaan seuraavan kalenterikauden alusta lukien siitä, kun hän on esittänyt selvityksen tutkinnon suorittamisesta.

Kelpoisuuslisää maksetaan:

- varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuusvaatimukset täyttävästä tutkinnosta 15 €/kk, ja
- kasvatustieteiden maisterin tutkinnosta 37,88 €/kk.

6 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. Jos tehtävät muuttuvat vähintään kahden viikon ajaksi toiseen tehtävään/virkaan siirtymisen vuoksi, työnantajan tulee tarkistaa

mihin palkkaryhmään ja mille osaamisen ja vastuun tasolle tehtävä sijoittuu. Tasopalkka tarkistetaan uuden tehtävän mukaisesti. 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.

Tasopalkan muutosajankohdat ovat seuraavat:

1. Tasopalkka korottuu tehtävän muutosajankohdasta, kun sovellettava osaamisen ja vastuun taso nousee.
2. Tasopalkka alentuu kahdeksan viikon kuluttua tehtävän muutosajankohdasta, kun sovellettava osaamisen ja vastuun taso laskee.
3. 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.
4. Siirrytään toiseen virkaan.

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 tehtäväkuvasta. 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 neuvottelunettelyjen kautta (esimerkiksi alussa paikallinen palkkausryhmä).

7 Palkkaryhmien ulkopuoliset tehtävät

Mikäli palkkaliitteistä ja niiden palkkaryhmistä ei löydy tehtävään sopivaa palkkaryhmää, kyseessä on palkkaryhmien ulkopuolinen tehtävä.

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

Palkkaryhmien ulkopuolisista tehtävistä voidaan muodostaa omia paikallisia ryhmiä. Tällaisen ryhmän tehtäviin laaditaan paikalliset tasokriteerit ja tasokuvaukset. Palkkaryhmien ulkopuolisista tehtävistä muodostetulle paikalliselle ryhmälle muodostetaan paikallinen palkkaryhmän tunnus, esim. 199991A1.

Palkkaryhmien ulkopuolisissa tehtävissä työnantaja päättää tasopalkasta ottaen huomioon sellaiset palkkaryhmät, joita voidaan tehtävien luonteen vuoksi käyttää viiteryhmänä tasopalkkaa määrättäessä.

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

KVTESin palkkausluvun 19 §:n mukaisen työnantajan edustajan palkka on 1.2.2025 lukien kokonaispalkka. Työnantajan edustajien palkkaukseen ei sovelleta tasopalkkajärjestelmää.

7.1 Palkkaryhmien ulkopuolisten tehtävien tilastotunnukset

Jokaiselle palkkaryhmiin sijoittumattomalle työntekijälle/viranhaltijalle suositellaan ilmoitettavan tehtävien mukaan määräytyvä tilastotunnus. Tilastotunnuksen tarkoitus on helpottaa näiden työntekijöiden/viranhaltijoiden ryhmittelyä. Tilastotunnus ei tarkoita, että ko. työntekijät/viranhaltijat muodostavat oman palkkaryhmän vaan kyse on edelleen tehtävästä, jota ei sijoiteta palkkaryhmään. Tilastotunnuksen käyttö ei myöskään tarkoita sitä, että nämä ammattiryhmät olisivat mukana henkilökohtaisen lisän vähimmäismäärän liitekohtaisessa tarkastelussa (KVTES II luku palkkaus 13 § 7 mom. pöytäkirjamerkintä).

Tilastotunnus laitetaan palkanlaskentajärjestelmissä samaan kohtaan kuin palkkaryhmätunnus. Vuosittain kerätään kunta- ja hyvinvointialan palkkatilasto (ns. lokakuun tilasto), johon työnantaja ilmoittaa palkkaryhmätunnusten lisäksi myös palkkaryhmien ulkopuolisten työntekijöiden/viranhaltijoiden tilastotunnukset.

Palkkaliitteiden 1–7 soveltamisalakohdissa on kuvattu, mitkä tehtävät ovat ko. palkkaryhmien ulkopuolisia tehtäviä. Tätä määrittelyä käytetään hyödyksi tilastotunnuksen muodostamisessa.

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.