

Aika 30.10.2025, klo 14:00 - 15:12

Paikka Kunnantalo, kunnanhallituksen huone

**Käsitellyt asiat**

**§ 29 Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus**

**§ 30 Pöytäkirjan tarkastus**

**§ 31 Työsuojeluasiat**

**§ 32 Työsuojeluvaalit toimikaudelle 1.1.2026-31.12.2029**

**§ 33 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman 2024-2025 arviointi ja päivittäminen**

**§ 34 Tasopalkkajärjestelmän käyttöönotto**

**§ 35 Keski-Savon seudullisen rakennusvalvonnan yhteistoimintamenettelyt**

**§ 36 YT-palavereiden muistiot 1-10/2025**

**§ 37 Muut asiat**

Saapuvilla olleet jäsenet

Kalle Manninen, puheenjohtaja  
Kimmo Kainulainen  
Katri Korpi  
Kaija Koskinen  
Sari Kuusjärvi  
Tuomo Lehmonen  
Pirkko Luhanko  
Susanna Pirttiaho  
Marjaana Romo, saapui 14:11

Muut saapuvilla olleet

Antti-Pekka Hokkanen, Hallintojohtaja, sihteeri

Allekirjoitukset

Kalle Manninen  
Puheenjohtaja

Antti-Pekka Hokkanen  
Sihteeri

Pöytäkirjan tarkastus

Pöytäkirja on tarkastettu ja hyväksytty

Kaija Koskinen

Tuomo Lehmonen

Pöytäkirjan nähtävänäolo

Tarkastettu pöytäkirja julkaistaan Kangasniemen kunnan verkkosivuilla 3.11.2025.

## § 29

### Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus

Valmistelija / lisätiedot:

Antti-Pekka Hokkanen, Hallintojohtaja, antti-pekka.hokkanen@kangasniemi.fi

#### **Ehdotus**

Esittelijä: Antti-Pekka Hokkanen, Hallintojohtaja

1. Puheenjohtaja toteaa kokouksen lailliseksi ja päätösvaltaiseksi.
2. Asialista hyväksytään tämän kokouksen työjärjestykseksi.

#### **Päätös**

Päätösehdotus hyväksyttiin.

**§ 30**

**Pöytäkirjan tarkastus**

Valmistelija / lisätiedot:

Antti-Pekka Hokkanen, Hallintojohtaja, antti-pekka.hokkanen@kangasniemi.fi

**Ehdotus**

Esittelijä: Antti-Pekka Hokkanen, Hallintojohtaja

Valitaan kaksi pöytäkirjantarkastajaa.

**Päätös**

Pöytäkirjantarkastajiksi valittiin Tuomo Lehmonen ja Kaija Koskinen.

**§ 31**

**Työsuojeluasiat**

KNGDno-2022-34

Valmistelija / lisätiedot:

Kalle Manninen, kalle.manninen@kangasniemi.fi

Työsuojelupäällikkö tuo tiedoksi asiat, joita työsuojelutoimikunta on käsitellyt edellisen YTR:n kokouksen jälkeen.

**Ehdotus**

Esittelijä: Kalle Manninen

YTR merkitsee tiedoksi työsuojelupäällikön ajankohtaiset asiat.

**Päätös**

Marjaana Romo saapui kokoukseen pykälän käsittelyn aikana klo 14.11.

Päätösehdotus hyväksyttiin, sekä päätettiin käynnistää epäasiallisen kohtelun ja häirinnän ohjeistuksen päivittäminen.

---

§ 32

**Työsuojeluvaalit toimikaudelle 1.1.2026-31.12.2029**

KNGDno-2025-1289

Valmistelija / lisätiedot:

Kalle Manninen, kalle.manninen@kangasniemi.fi

Työsuojelun yhteistoimintaorganisaation jäsenten valinta perustuu lakiin työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006) sekä kunnallisen alan työsuojelun yhteistoimintasopimukseen (3.4.2008). Valintojen käytännön toteuttamista varten Työturvallisuuskeskuksen kuntaryhmä on laatinut valintaohjeen ([https://ttk.fi/wp-content/uploads/2025/02/Kuntien\\_ja\\_hyvinvointialueiden\\_vaaliyhje2026-2029.pdf](https://ttk.fi/wp-content/uploads/2025/02/Kuntien_ja_hyvinvointialueiden_vaaliyhje2026-2029.pdf))

Kuntien nykyisten työsuojelun yhteistoimintaorganisaatioiden henkilöstöä edustavien jäsenten toimikausi päättyy 31.12.2025. Seuraavan neljän vuoden toimikauden jäsenet on valittava syys-joulukuun aikana.

Nykyinen työsuojelutoimikunta on tehnyt kirjallisen arvioinnin päättymässä olevan toimikautensa toiminnasta, tuloksista ja tavoitteiden toteutumasta sekä toimintaan käytetyistä resursseista.

Arvioinnin kohteena ovat olleet:

- työsuojelun yhteistoimintaorganisaation rakenne
- työsuojeluvaltuutettujen toimintaedellytykset ajankäyttölaskelmineen
- yhteistoimintaelimen/työsuojelutoimikunnan kokoonpano ja mahdollisten lisäjäsenten valinta.
- työsuojeluasiamiesten tai vastaavalla nimikkeellä toimivien tarve ja valintamenettely sekä paikallisesti sopien työsuojeluasiamiesten tehtävät ja toimintaedellytykset

Työsuojelupäällikön tehtävänä on käynnistää valintaprosessi työpaikalla riittävän ajoissa siten kuin näissä ohjeissa, TsS:ssa, TsValvL:ssa ja TsvAjankS:ssa on todettu. Työnantajan on mahdollistettava työsuojeluvaalien järjestäminen. Työsuojelupäällikkö kutsuu pääsopijajärjestöjen edustajat kokoukseen, missä määritellään uuden toimintakauden toimintaedellytykset sopien työsuojeluvaltuutettujen määrästä, sekä työsuojeluvaltuutettujen ajankäytöstä, ja ne tullaan kirjaamaan paikalliseen sopimukseen.

Vaalit pyritään Kangasniemellä järjestämään siten, että vaalien tulos on tiedossa hyvissä ajoin ennen uuden toimikauden alkua.

**Ehdotus**

Esittelijä: Antti-Pekka Hokkanen, Hallintojohtaja

YTR merkitsee tiedokseen työsuojeluvaalien käynnistämisen.

**Päätös**

Päätösehdotus hyväksyttiin siten, että työsuojeluvaalitoimikunnan järjestäytymiskokous pidetään 6.11.2025 klo 14.00. Vaaleissa valitaan kaksi varsinaista työsuojeluvaltuutettua ja vaalitulokset vahvistetaan Yhteistyöryhmän kokouksessa 11.12.2025.

**Yhteistyöryhmä, § 22, 28.05.2024**  
**Kunnanhallitus, § 143, 03.06.2024**  
**Yhteistyöryhmä, § 33, 30.10.2025**

### § 33

#### **Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman 2024-2025 arviointi ja päivittäminen**

KNGDno-2024-297

#### **Yhteistyöryhmä, 28.05.2024, § 22**

Valmistelijat / lisätiedot:

Sari Linturi-Sahlman, hallintojohtaja, sari.linturi-sahlman@kangasniemi.fi  
Kalle Manninen, kalle.manninen@kangasniemi.fi

#### Liitteet

1 Kangasniemen kunnan tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2024-2025.pdf

Jokaisella työnantajalla on velvollisuus edistää työelämässä sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tasa-arvon edistämiseksi työelämässä työnantajan tulee, ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat:

1. toimia siten, että avoimna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä;
2. edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen;
3. edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa;
4. kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille;
5. helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin;
6. toimia siten, että ennaltaehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.

Yhdenvertaisuuslain mukaan työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Sekä tasa-arvo- että yhdenvertaisuuslaki velvoittavat työnantajaa laatimaan suunnitelmat, jotka voidaan yhdistää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaksi. Henkilöstön edustajilla on oltava riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet suunnitelmaa laadittaessa. Liitteenä Kangasniemen kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2024-2025.

#### **Ehdotus**

Esittelijä: Sari Linturi-Sahlman, hallintojohtaja

YTR hyväksyy tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman vuosille 2024-2025 ja vie sen edelleen kunnanhallituksen hyväksyttäväksi.

#### **Päätös**

Päätösehdotus hyväksyttiin.

### Kunnanhallitus, 03.06.2024, § 143

#### Liitteet

1 Kangasniemen kunnan tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2024-2025.pdf

#### Ehdotus

Esittelijä: Kimmo Kainulainen, Kunnanjohtaja

Kunnanhallitus hyväksyy tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman vuosille 2024-2025.

#### Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

---

### Yhteistyöryhmä, 30.10.2025, § 33

Valmistelija / lisätiedot:

Antti-Pekka Hokkanen, Hallintojohtaja, antti-pekka.hokkanen@kangasniemi.fi

#### Liitteet

1 Kangasniemen kunnan tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2024-2025.pdf

#### Oheismateriaali

1 Koko organisaatio\_Kangasniemen kunnan työhyvinvointikysely 2025.pdf

Jokaisella työnantajalla on velvollisuus edistää työelämässä sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tasa-arvon edistämiseksi työelämässä työnantajan tulee, ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat:

1. toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä;
2. edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen;
3. edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa;
4. kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille;
5. helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin;
6. toimia siten, että ennaltaehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.

Yhdenvertaisuuslain mukaan työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivityksessä arvioidaan tavoitteiden toteutuminen määriteltyjen mittareiden mukaan myös palkkakartoituksen ja työhyvinvointikyselyn tulosten osalta.



Palkkauksen osalta tasa-arvon toteutumisesta on kunnassa vaikea arvioida, sillä harvoissa kunnan tehtävissä on riittävä määrä miehiä ja naisia luotettavan vertailun suorittamiseksi. Satunnaisotannassa opettajien peruspalkka hinnoittelutunnuksella 40304030 oli miehillä ja naisilla sama.

Taulukko tavoitteista, toimenpiteistä ja arviointi kaudelta 2024–2025

Tavoitteet	Toimenpiteet	Vastuuhenkilöt	Arviointi
Yhdenvertaisuuslain toteutuminen	Suunnitelmista ja ohjeista tiedottaminen ja niiden noudattaminen	YTR ja koko henkilökunta	Toteutunut, mm. Hiski aktiivisessa käytössä ja ohjeet löydettävissä työntekijöille, päätöksistä tiedotetaan.
Tasa-arvolain toteutuminen	Suunnitelmista ja ohjeista tiedottaminen ja niiden noudattaminen	YTR ja koko henkilökunta	Toteutunut, mm. Hiski aktiivisessa käytössä ja ohjeet löydettävissä työntekijöille, päätöksistä tiedotetaan.
Rekrytointi avoin, läpinäkyvä ja sukupuolineutraali. Oikea henkilö oikeaan työhön.	Rekrytointiin kiinnitetään huomioita, ikä, sukupuoli, etninen tausta ei saa vaikuttaa valintaan.	Kunnanhallitus, lautakunnat, esihenkilöt	Toteutunut, vakinaiset tehtävät ovat julkisesti haettavissa Kuntarekryssa.
Sama peruspalkka samasta työstä tai samanarvoiseksi määrittelystä työstä. Voimassaoleva tehtäväkuva, TVA-luokitus sekä TSA-arviointi	Ajantasaiset tehtäväkuvat ja TVA- ja TSA-kriteerit, tiedotus	YTR, esihenkilöt	Toteutunut, TSA-järjestelmä otettu käyttöön ja TVA:t työntekijöillä.
Tasa-arvoinen toimintakulttuuri, koulutusmahdollisuudet sekä urakehitys. Tuetaan tasapuolisesti omaehtoista kouluttautumista. Kehityskeskustelut.	Koulutusmahdollisuuksien luominen, kehityskeskustelut	esihenkilöt	Toteutunut, Eduhouse - koulutuspalvelut työntekijöillä käytössä, koulutussuunnitelmat laadittu vuosittain ja kehityskeskustelut pidetään säännöllisesti
Taataan jokaiselle mahdollisuus turvallisiin ja terveellisiin työtiloihin sekä asianmukaisiin	Säännöllinen riskien ja vaarojen arviointi. Työterveyshuollon työpaikkaselvitykset.	esihenkilöt, työsuojelu,	Toteutunut, työhyvinvointikysely suoritettu keväällä 2025, Riski-Arvi

työvälineisiin. Tuetaan fyysistä ja henkistä työssäjaksamista.	Varhaisen tuen malli. Työhyvinvointikysely joka toinen vuosi.	työterveyshuolto, koko henkilökunta	käytössä työntekijöillä ja työpaikkaselvityksiä toteutettu
Eri-ikäisten ja eri elämänvaiheessa olevien työntekijöiden tasapuolinen kohtelu sekä työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen helpottaminen.	Tasapuolinen kohtelu, Työaika- joustojen käyttö, työkuorman jakaminen ja vapaalla olevien tiedottaminen.	esihenkilöt, työyhteisö	Toteutunut, mm. liukuva työaika käytössä, 43 %:lla työntekijöistä ei ollut sairauspoissaoloja (2024), käytössä varhaisen tuen malli
Kukaan ei joudu häirinnän, epäasiallisen kohtelun tai syrjinnän kohteeksi.	Tiedotuksen tehostaminen, tasa-arvoinen johtaminen, toiminta- ohjeet häirinnän ja epäasiallisen käytöksen yms. Tilanteiden varalle. Tapaukset käsitellään välittömästi.	Koko henkilökunta, työyhteisöt, esihenkilöt, työsuojelu, työterveyshuolto	Toteutunut osittain, ajantasaiset ohjeet ja toimintamallit, 63% työntekijöistä tietoisia toimintatavoista, kun työkyky on uhattu.

### Ehdotus

Esittelijä: Antti-Pekka Hokkanen, Hallintojohtaja

YTR käy keskustelua tasa-arvo ja yhdenvertaisuusuunnitelman tavoitteiden toteumista ja käy evästekeksustelun suunnitelman päivittämiseen.

### Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

**Yhteistyöryhmä, § 8,20.02.2025**

**Yhteistyöryhmä, § 19,25.03.2025**

**Yhteistyöryhmä, § 26,27.05.2025**

**Kunnanhallitus, § 155,09.06.2025**

**Yhteistyöryhmä, § 34, 30.10.2025**

## **§ 34**

### **Tasopalkkajärjestelmän käyttöönotto**

KNGDno-2025-42

#### **Yhteistyöryhmä, 20.02.2025, § 8**

Valmistelijat / lisätiedot:

Antti-Pekka Hokkanen, Hallintojohtaja, antti-pekka.hokkanen@kangasniemi.fi

YTR päätti kokouksessaan 27.9.2022, että kunta osallistuu tasopalkkajärjestelmän simulointivaiheeseen. Simulointiin otettiin mukaan palkkaliitteet 1, 2, 6 ja 8 sekä palkkaliitteestä 5 koulunkäynninohjaajat. Varhaiskasvatuksen henkilöstö jätettiin ulkopuolelle päiväkodin laajennuksen vuoksi. Kunnan hinnoittelemattomille työntekijöille (7 henkilöä) ei voitu suorittaa simulointia heterogeenisen ryhmän takia.

Simulaation tuloksena mahdolliset muutokset palkoissa näyttivät noin 1100 euron vaikutuksen. Korotuksia tulisi palkkaliitteissä 1, 2 ja 8, muutosten vaihteluväli oli 0,88 eurosta 223,24 euroon.

Kunnassa todettiin, ettei kunta lähde tasopalkkajärjestelmän kokeiluvaiheeseen, sillä palkkojen korjaustarpeet voidaan hoitaa paikallisilla järjestelyerillä ja nykyinen TVA-pohjainen palkkausjärjestelmä on toimiva ja ajan tasalla.

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

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. Tasopalkkajärjestelmä on sitova, mutta paikallisesti voidaan kuitenkin sopia lisätasoista (esim. D, E). 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.

#### **Järjestelyerä 1.2.2025**

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 palkkaryhmiin. Loppuosa erästä liitetään paikallisen erän yhteydessä jaettavaksi 1.6.2025 lukien.

### **Järjestelyerä 1.6.2025**

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.

Huomioitavaa on myös, että nykyinen sopimuskausi päättyy 30.4.2025, joten vuodelle 2025 voi tulla jo tiedossa olevien sopimuskorotusten lisäksi muita sopimuskorotuksia. Niiden suuruus ja ajankohta selviävät keväällä 2025 käytävissä neuvotteluissa.

### **Ehdotus**

Esittelijä: Antti-Pekka Hokkanen, Hallintojohtaja

YTR nimeää työryhmän, jossa on sopijajärjestöt edustettuna ja päättää, että järjestelyerät pyritään kohdentamaan tasopalkkamallin luomiseen.

### **Päätös**

Päätösehdotus hyväksyttiin ja ytr päätti yksimielisesti nimetä työryhmään JUKO:n, JHL:n, JYTY:n edustajat, työnantajan edustajaksi hallintojohtajan, henkilöstöasiantuntijat ja tarvittaessa ryhmään kutsutaan esihenkilöitä toimialoittain.

---

## **Yhteistyöryhmä, 25.03.2025, § 19**

Valmistelijat / lisätiedot:

Antti-Pekka Hokkanen, Hallintojohtaja, antti-pekka.hokkanen@kangasniemi.fi

Henkilöstöhallinto yhdessä sopijajärjestöjen kanssa on valmistellut viime kerran jälkeen tasopalkkamallin luomista. Esihenkilöiltä on pyydetty alustavia näkemyksiä henkilöstön sijoittumisesta eri vastuutasoille.

Lisäksi on lähdetty luomaan alustavia vastuukuvauksia vastuutasoihin. Vastuutasojen määrittämisessä käytetään hyväksi aiempia tehtävänkuvauksia mahdollisuuksien mukaan. Samalla kartoitetaan paikallisia tasolisiä.

### **Ehdotus**

Esittelijä: Antti-Pekka Hokkanen, Hallintojohtaja

YTR merkitsee tasopalkkajärjestelmän valmistelutilanteen tiedoksi.

### **Päätös**

Päätösehdotus hyväksyttiin.

---

## Yhteistyöryhmä, 27.05.2025, § 26

Valmistelijat / lisätiedot:

Antti-Pekka Hokkanen, Hallintojohtaja, antti-pekka.hokkanen@kangasniemi.fi

### Liitteet

1 KVTES tasokuvaukset.pdf

Kunta-alan yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) tasopalkkajärjestelmä on tullut voimaan 1.2.2025. Aiempia 31.1.2025 voimassa olleita määräyksiä noudatetaan 30.9.2025 saakka. Mikäli toimeenpanovaihe paikallisesti saadaan valmiiksi aiemmin voidaan uutta järjestelmää noudattaa jo ennen 30.9.2025. Uusi tasopalkkajärjestelmä on sitova. Tasopalkka koskee KVTES:n lisäksi OVTES osio G:tä.

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. Tasopalkkajärjestelmä on sitova, mutta paikallisesti voidaan kuitenkin sopia lisätasoista (esim. D, E). Kunnassa ei ole päätetty sopia lisätasoista.

Mikäli palkkaliitteistä ei löydy tehtävään sopivaa palkkaryhmää kyseessä on palkkaryhmien ulkopuolinen tehtävä, joka aiemmin oli hinnoittelun ulkopuolinen tehtävä. Palkkaryhmien ulkopuolinen tehtävä voi olla yhdistelmätehtävä, jossa on kahden palkkaryhmän ja yleensä usein myös kahden palkkaliitteen alaisia tehtäviä. Yhdistelmätehtävistä tehdään tehtävänkuvaukset paikallisesti.

Tasopalkkatasot palkkaryhmän ulkopuolisille on esitetty seuraaviksi: varhaiskasvatuksen johto- ja suunnittelutehtävät, kulttuuri -ja hyvinvointityön johto- ja suunnittelutehtävät, ruokapalvelu- ja siivoustyöntekijät, siivous- ja ruokapalvelutyöntekijät, projekti- ja hanketyöntekijät

Valtakunnallisia tasolisiä on kaksi, jotka ovat opiskelijan ohjaus ja varhaiskasvatuksen lääkehoitoon liittyvä lisä. Paikallisesti määriteltyä tasolisää on mahdollista maksaa tietyistä lisätehtävistä- ja/tai vastuista.

Palkkojen yhteensovittamisessa uuden tasopalkkajärjestelmän mukaisesti palkkaryhmiin ja tasoihin noudatetaan siirtymäaikaa, joka vaihtelee työnantajittain. Palkkausjärjestelmä uudistuksesta suoraan johtuva palkkojen yhteensovittaminen toteutetaan kohtuullisessa ajassa.

Kunnassa valmistelusta on vastannut YTR nimeämänä työryhmä, jossa on ollut henkilöstöhallinto ja pääluottamusedustajat edustettuna. Työryhmä on kokoontunut 15.4, 5.5, 12.5, 13.5 ja 23.5 käsittelemään tasopalkkauksen valmistelua. Lisäksi esihenkilöt ovat osallistettu valmistelun vaiheisiin.

Pääluottamusedustajien kanssa on päästy sopimukseen paikallisesti sovittavista tasopalkkajärjestelmän tasopalkoista, tasokuvauksista ja tasolisistä. Esityslistan liitteenä on hyväksyttävät asiakirjat.

### Ehdotus

Esittelijä: Antti-Pekka Hokkanen, Hallintojohtaja

YTR esittää kunnanhallitukselle, että se hyväksyy:

1. tasopalkkajärjestelmän käyttöönottamisen,
2. liitteenä olevat tasokuvaukset, sekä tasokriteerit,
3. tasopalkkatasot palkkaryhmien ulkopuolisille,
4. esitetyt tasolisät ja niiden korvaukset.

#### **Päätös**

Päätösehdotus hyväksyttiin.

---

### **Kunnanhallitus, 09.06.2025, § 155**

Valmistelijat / lisätiedot:

Antti-Pekka Hokkanen, Hallintojohtaja, antti-pekka.hokkanen@kangasniemi.fi

Liitteet

1 KVTES tasokuvaukset.pdf

#### **Ehdotus**

Esittelijä: Kimmo Kainulainen, Kunnanjohtaja

Kunnanhallitus hyväksyy seuraavaa:

1. tasopalkkajärjestelmän käyttöönottamisen,
2. liitteenä olevat tasokuvaukset, sekä tasokriteerit,
3. tasopalkkatasot palkkaryhmien ulkopuolisille,
4. esitetyt tasolisät ja niiden korvaukset.

#### **Päätös**

Päätösehdotus hyväksyttiin.

---

### **Yhteistyöryhmä, 30.10.2025, § 34**

Valmistelija / lisätiedot:

Antti-Pekka Hokkanen, Hallintojohtaja, antti-pekka.hokkanen@kangasniemi.fi

Tasopalkkamalli korvasi aiemmin käytössä olleen palkkausjärjestelmän, joka perustui tehtävän vaativuuden arviointiin. Kunnanhallitus päätti tasopalkan järjestelmän käyttöönotosta 9.6.2025 kokouksessaan. Tasopalkat saatiin maksuun syyskuun palkanmaksun yhteydessä ja yksittäisiä korjauksia tasopalkkoihin on tehty syyskuun ja lokakuun aikana. Tasopalkkaan kuuluvat kertapalkkiot saadaan maksuun marraskuun palkanmaksun yhteydessä, sekä järjestelmän käyttöönotosta aiheutuneet takautuvat palkat on maksettu työntekijöille.

Tasopalkkoihin kohdistettiin yleiskorotus 1.10.2025 alkaen (2,5 % tai vähintään 53 €). Lisäksi 1.6.2025 käytettiin paikallinen järjestelyerä tasopalkkajärjestelmän käyttöönottoon. Järjestelyerästä OVTES, OSIO -G 47.34 € on jäänyt käyttämättä ja sen osalta on laadittava palkkaharmonisointisuunnitelma.

Tasopalkkajärjestelmän jalkauttaminen työntekijöille kokonaisuudessaan on vielä kesken. Järjestelmän käyttöönotosta on kerrottuna erinäisissä henkilöstötilaisuuksissa ja tarkoituksena asiaa on käsitellä vielä esihenkilöiden tilaisuudessa.

Tasopalkkajärjestelmän käyttöönoton jälkeen on tärkeää varmistaa järjestelmän sujuva vakiinnuttaminen, seuranta sekä jatkuva kehittäminen. Alla esitetään suunnitelma jatkotoimenpiteistä:

- Laaditaan suunnitelma OVTES, OSIO -G järjestelyerän käyttämättömän osuuden (47,34 €) kohdentamiseksi henkilöstölle.
- Järjestelmän käyttöönotosta ja sen vaikutuksista tiedotetaan kattavasti henkilöstölle sekä esihenkilöiden tilaisuudessa että kirjallisilla ohjeilla.
- Taulukoiden ja tasokuvausten päivittäminen: Viimeistellään tasopalkkajärjestelmään kuuluvat taulukot ja tasokuvaukset. Työntekijöiden tehtäväkuvat päivitetään vastaamaan uusia tasokuvauksia yhteistyössä esihenkilöiden kanssa.
- Järjestetään koulutusta esihenkilöille ja työntekijöille järjestelmän käytöstä sekä päivitetään ohjeistuksia tarpeen mukaan. Tarjotaan mahdollisuus henkilökohtaiseen neuvontaan palkkakysymyksissä.

### **Ehdotus**

Esittelijä: Antti-Pekka Hokkanen, Hallintojohtaja

YTR merkitsee asian tiedoksi.

### **Päätös**

Päätösehdotus hyväksyttiin.

---

**Kunnanhallitus, § 214, 22.09.2025**

**Kunnanhallitus, § 233, 06.10.2025**

**Yhteistyöryhmä, § 35, 30.10.2025**

**§ 35**

**Keski-Savon seudullisen rakennusvalvonnan yhteistoimintamenettelyt**

KNGDno-2025-936

**Kunnanhallitus, 22.09.2025, § 214**

Valmistelijat / lisätiedot:

Antti-Pekka Hokkanen, Hallintojohtaja, antti-pekka.hokkanen@kangasniemi.fi

Pieksämäen, Varkauden, Leppävirran, Joroisten ja Kangasniemen kunnat ovat valmistelemassa yhteisen rakennusvalvonnan perustamista. Osallistumisesta yhteistoimintaan tullaan sopimaan kuntalain 52 §:n mukaisessa yhteistä toimielintä koskevassa sopimuksessa. Vastuukuntana toimisi Pieksämäen kaupunki. Valmistelutyö on aloitettu vuoden 2025 alussa ja yhteinen toimielin ja sen alainen yhteinen rakennusvalvonta aloittaisi 1.1.2026 alkaen.

Kangasniemen kunnan rakennusvalvonnan henkilöstön mahdollinen siirto Keski-Savon kuntien yhteisen rakennusvalvontaan ja vastuukunnan palvelukseen sisältää henkilöstöön kohdistuvia vaikutuksia ja on sen johdosta käsiteltävä yhteistoiminnassa.

Pääsääntöisesti rakennusvalvonnan tehtäviä kunnissa tekevä henkilöstö siirtyisi yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen, 1.1.2026 alkaen, vastuukunnan palvelukseen liikkeen luovutuksen periaatteiden mukaisesti. Henkilöstö jatkaisi pääsääntöisesti olemassa olevissa toimipaikoissa, liikkuva ja hajautettu palvelumalli huomioiden. Tavoitteena on muodostaa kokoaikaisia rakennusvalvonta- tai tukipalvelutehtäviä, jolloin henkilöt pystyisivät keskittymään ja erikoistumaan omaan alaansa.

Mahdollinen siirtyvä henkilöstö on ollut osallisena yhteisen rakennusvalvonnan valmisteluprosessissa ja heidän ajatuksiaan ja esityksiään on kuultu tehtävänkuviin, toimintatapoihin sekä tavoitteisiin liittyen.

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella § 4 määrittää yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat seuraavasti:

Työnantajan ja henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa käsitellään ainakin sellaiset asiat, jotka koskevat:

- 1) henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia työn organisoinnissa, kunnan tai hyvinvointialueen palvelurakenteessa, kuntajaossa tai kuntien tai hyvinvointialueiden tai näiden välisessä yhteistyössä;
- 2) palvelujen uudelleen järjestämisen periaatteita, jos asialla voi olla ulkopuolisen työvoiman käytöstä tai liikkeen luovutuksesta johtuvia tai muita olennaisia henkilöstövaikutuksia;
- 3) henkilöstöön, henkilöstön kehittämiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun sekä työyhteisön sisäiseen tietojenvaihtoon liittyviä periaatteita ja suunnitelmia;



4) taloudellisista tai tuotannollisista syistä toimeenpantavaa osa-aikaistamista, lomauttamista tai irtisanomista.

Jos kunnan talousarvioehdotuksessa edellytetään sellaisia toimenpiteitä, joiden toteuttaminen todennäköisesti aiheuttaisi useita irtisanomisia, osa-aikaistamisia, lomautuksia taikka merkittäviä heikennyksiä palvelussuhteiden ehdoissa, toimenpiteitä on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä ennen kuin kunnanhallitus tekee kunnan lopullisen talousarvioehdotuksen.

### **Ehdotus**

Esittelijä: Kimmo Kainulainen, Kunnanjohtaja

Kunnanhallitus päättää käynnistää rakennusvalvonnan perustamista ja mahdollista liikkeen luovutusta koskevan yhteistoimintamenettelyn. Työnantajaa neuvotteluissa edustavat kunnanjohtaja, tekninen johtaja ja hallintojohtaja.

### **Päätös**

Tekninen johtaja Mikko Korhonen toimi asiantuntijana pykälän esittelyn aikana.

Päätösehdotus hyväksyttiin.

---

## **Kunnanhallitus, 06.10.2025, § 233**

Valmistelijat / lisätiedot:

Antti-Pekka Hokkanen, Hallintojohtaja, antti-pekka.hokkanen@kangasniemi.fi

Oheismateriaali

1 yt yhteinen rakennusvalvonta.pdf

Kunnanhallitus käynnisti yhteistoimintamenettelyt osana Keski-Savon seudullisen rakennusvalvonnan perustamista. Kangasniemen osalta yhteistoimintamenettelyt koskivat kahta henkilöä ja heidän mahdollista siirtymistä Pieksämäen kaupunkiin palvelukseen 1.1.2026 alkaen.

Neuvottelut käytiin hyvässä yhteishengessä ja neuvotteluissa saavutettiin yksimielinen tulos. Rakennustarkastaja ja rakennusvalvonnan toimistosihteeri siirtyvät Pieksämäen kaupungin palvelukseen 1.1.2026 mikäli Keski-Savon yhteisen rakennusvalvonnan yhteistoimintasopimus hyväksytään.

Liitteenä on neuvotteluiden pöytäkirja, sekä tukiaineisto Keski-Savon rakennusvalvonnan perustamisesta.

### **Ehdotus**

Esittelijä: Kimmo Kainulainen, Kunnanjohtaja

Kunnanhallitus merkitsee asian tiedoksi ja toteaa yhteistoimintaneuvottelut käydyksi.

### **Päätös**

Päätösehdotus hyväksyttiin.

---

**Yhteistyöryhmä, 30.10.2025, § 35**

Valmistelija / lisätiedot:

Antti-Pekka Hokkanen, Hallintojohtaja, antti-pekka.hokkanen@kangasniemi.fi

Kunnanhallitus käynnisti yhteistoimintamenettelyt osana Keski-Savon seudullisen rakennusvalvonnan perustamista. Kangasniemen osalta yhteistoimintamenettelyt koskivat kahta henkilöä ja heidän mahdollista siirtymistä Pieksämäen kaupungin palvelukseen 1.1.2026 alkaen.

Neuvottelut käytiin hyvässä yhteishengessä ja neuvotteluissa saavutettiin yksimielinen tulos. Kunnanhallitus totesi kokouksessaan 6.10.2025 neuvottelut käydyiksi ja valtuusto hyväksyi 9.10.2025 yhteistoimintasopimuksen. Rakennustarkastaja ja rakennusvalvonnan toimistosihteeri tulevat siirtymään Pieksämäen kaupungin palvelukseen 1.1.2026.

**Ehdotus**

Esittelijä: Antti-Pekka Hokkanen, Hallintojohtaja

YTR merkitsee asian tiedoksi.

**Päätös**

Päätösehdotus hyväksyttiin.

**§ 36**

**YT-palavereiden muistiot 1-10/2025**

KNGDno-2025-1288

Valmistelija / lisätiedot:

Antti-Pekka Hokkanen, Hallintojohtaja, antti-pekka.hokkanen@kangasniemi.fi

Liitteet

- 1 YTR palaveri 23.5.2025.pdf
- 2 YTR palaveri 29.1.2025.pdf
- 3 Tasopalkkatyöryhmän kokous 5.5.2025.pdf
- 4 YTR palaveri 15.4.2025.pdf
- 5 Tasopalkkatyöryhmän kokous 13.05.2025.pdf
- 6 Tasopalkkatyöryhmän kokous 12.05.2025.pdf
- 7 YTR palaveri 21.10.2025.pdf

YTR:lle tuodaan tiedoksi YT-palavereiden muistiot ajalta 1.1.2025-28.10.2025. YTR kokouksia on pidetty tuona aikana kolme.

**Ehdotus**

Esittelijä: Antti-Pekka Hokkanen, Hallintojohtaja

YTR merkitsee asian tiedoksi.

**Päätös**

Päätösehdotus hyväksyttiin.

**§ 37**

**Muut asiat**

Valmistelija / lisätiedot:

Antti-Pekka Hokkanen, Hallintojohtaja, antti-pekka.hokkanen@kangasniemi.fi

**Ehdotus**

Esittelijä: Antti-Pekka Hokkanen, Hallintojohtaja

YTR merkitsee muut asiat tiedoksi.

**Päätös**

YTR merkitsi tiedoksi, että kunnassa on käynnissä kuntastrategian päivitys ja henkilöstölle järjestettiin työpaja 29.10.2025.

### **Muutoksenhakukielto**

§30, §31, §32, §33, §34, §35, §36, §37

### **Muutoksenhakukielto**

Oikaisuvaatimusta tai kunnallisvalitusta ei saa tehdä päätöksestä, joka koskee:

- vain valmistelua tai täytäntöönpanoa (KuntaL 136 §)
- virka- tai työehtosopimuksen tulkintaa tai soveltamista ja viranhaltija on jäsenenä viranhaltijayhdistyksessä, jolla on oikeus panna asia vireille työtuomioistuimessa (KVhl 50 § 2 mom.)
- etuusto-oikeuden käyttämättä jättämistä (EtuostoL 22 §)

Oikaisuvaatimusta tai kunnallisvalitusta ei voi tehdä kunnan vaikuttavan toimielimen päätöksistä (KuntaL § 26, KuntaL § 27 ja § 28).