



Tasopalkkajärjestelmän
ohjeistus

KVTES ja OVTES osio G

Johdanto

Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimukseen (KVTES) on sovittu uusi palkkausjärjestelmä eli tasopalkkajärjestelmä. Tasopalkkajärjestelmä on tullut voimaan 1.2.2025 ja se otettiin Kangasniemen kunnassa käyttöön 1.9.2025 alkaen.

Tasopalkkajärjestelmä korvaa tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmän. Tasopalkkajärjestelmä perustuu osaamisen ja vastuun tasokriteereihin. Palkkaryhmittäin on kolme osaamisen ja vastuun tasoa (A, B ja C). Kullekin palkkaryhmän tasolle on määritetty vähintään maksettava valtakunnallinen tasopalkka. Paikallisesti kullakin palkkaryhmän tasolla on yksi tasopalkka.

Kullekin palkkaryhmälle on määritetty valtakunnalliset tasokriteerit, näiden lisäksi voidaan päättää muita paikallisia palkkaryhmäkohtaisia tasokriteerejä. Järjestelmän soveltamisen avuksi on luotu paikallisia täydentäviä tasokuvauksia.

Tasopalkan lisäksi voidaan maksaa euromääräistä tasolisää. Valtakunnallisia tasolisiä 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 sopia lisätasoista. Kunnassa ei ole tällä hetkellä sovittu C-tason yläpuolisista tasoista (esim. D ja E). Tietyissä tilanteissa on mahdollista maksaa A-tason alle menevää palkkaa. Palkkojen yhteensovittamisessa uuden tasopalkkajärjestelmän mukaisiin palkkaryhmiin ja tasoihin noudatetaan siirtymäaikaa. Palkkausjärjestelmämuutoksesta suoraan johtuva palkkojen yhteensovittaminen toteutetaan kohtuullisessa ajassa.

Peruskäsitteet

Tasopalkka

Tasopalkan määräytymisen perusteena on ensisijaisesti tehtävän edellyttämä osaaminen ja vastuu. Tasopalkka on osa varsinaista palkkaa. Työkokemuksia lasketaan tasopalkan ja tasolisän yhteismäärästä.

Osaaminen ja vastuu

Tasopalkka määritellään tehtävältä vaaditun osaamisen ja vastuun perusteella. Jokaiseen palkkaryhmään on tehty osaamisen ja vastuun tasokriteerejä.

Palkkaryhmä

Korvaa palkkahinnoittelukäsitteen. Tehtävä sijoitetaan palkkaliitteen soveltuvaan palkkaryhmään ja siinä osaamisen ja vastuun tasoon.

Tasokriteeri

Tasokriteerillä kuvataan palkkaryhmän eri tasojen keskeisimpiä erottelevia tekijöitä.

Tasolisä

Tasopalkan lisäksi voidaan maksaa euromääräistä tasolisää. Tasolisä on osa varsinaista palkkaa.

Paikallinen tasokuvaus

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

Palkkaliitteen ja palkkaryhmän määräytyminen

Työnantaja määrittää tehtävään soveltuvan palkkaliitteen ja palkkaryhmän. Palkkaryhmä valitaan palkkaliitteistä palkkaryhmän kuvauksen perusteella ja viranhaltijan/työntekijän tehtävien perusteella. Palkkaryhmän kuvauksessa määritellään päätehtävä. Päätehtävä tarkoittaa tehtävää, jota viranhaltija/työntekijä tosiasiallisesti pääasiassa tekee. Palkkaryhmien välillä valittaessa palkkaryhmistä valitaan se, joka vastaa tehtävän sisältöä. Hallintojohtaja päättää toimialajohtajan esityksestä/puoltamisesta tasopalkan palkantarkastamisesta tehtävien osaamisen ja vastuun muuttuessa.

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

Tason ja tasopalkan määräytyminen

Osaamisen ja vastuun määritelmät ja tasot

Viranhaltijan/työntekijän tehtävät ja tehtävän edellyttämä osaaminen ja vastuu (OSVA) ratkaisevat tason määräytymisen.

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 aineellisista arvoista, vastuuta aineettomista arvoista ja tiedoista, vastuuta yksilöstä, ihmisestä, asiakkaista tai asiakasryhmistä, suunnittelu-, kehitys- ja tulostavastuuta, 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:ssä.

Sovellettavan osaamisen ja vastuun tason valinta

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

Arvioitaessa soveltuva osaamisen ja vastuun tasoa huomioidaan, että B- ja C-tasoilla edellytetään enenevästi tietyn tehtäväalueen syvempää hallintaa, laajan tehtäväalueen hallintaa, useiden eri tehtäväalueiden hallintaa, monien asioiden yhtäkaista 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 hankintavaltaansa siten, että tehtävien edellyttämä osaaminen ja vastuu otetaan mahdollisimman objektiivisesti huomioon.

Arvioinnin kohteena ovat samaan palkkaryhmään kuuluvat tehtävät ja näiden keskinäinen vertailu.

Valtakunnalliset ja paikalliset tasokriteerit

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

Valtakunnalliset tasokriteerit käyvät ilmi paikallisista tasokuvauksista palkkaryhmittäin. **Kunnan paikallisesti täydentävät kriteerit on merkitty vihreän, sekä sinisen värin tasokuvauksissa.**

Paikalliset tasokuvaukset

Toimiva tasopalkkakäytäntö vaatii tuekseen paikalliset tasokuvaukset. Tasokuvausten tekeminen helpottaa tasopalkkakäytännön soveltamista. Tasokuvauksia tehdään uusissa työsuhteissa/virkasuhteissa ja mikäli henkilön tehtäväkuvausta on tarkasteltava, päivitetään se uuteen tasokuvauslomakkeeseen.

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. Tasokuvauslomakkeista toimitetaan kopiot henkilöstöhallintoon henkilöstöasiantuntijalle.

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. Samalla tasolla samassa paikallisessa ryhmässä olevien tasopalkka on sama.

Toisistaan poikkeavia tehtäviä arvioidaan itsenäisinä ryhminä.

Tasopalkka

Tasopalkan määräytyminen

Viranhaltijalle/työntekijälle maksetaan vähintään KVTESin palkkaliitteissä 1–7 olevan asianomaisen palkkaryhmän osaamisen ja vastuun tason mukainen tasopalkka. Paikallinen tasopalkka on aina vähintään valtakunnallisen palkkaryhmän tasopalkan suuruinen.

Palkkaryhmien 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 tasolla B.** Paikallisissa tasokuvauksissa on määritelty, millä tasokriteereillä sovellettava taso on C. **Taso C täyttyy, kun kaksi kriteeriä täyttyy tasolta B.** Kunnassa on **tasokuvauslomake**, jonka avulla määritellään työntekijän tasopalkka. **Hyödynnä lomaketta täyttäessä tasokuvauksien kriteerejä.**

Työnantaja päättää sovellettavasta osaamisen ja vastuun tasosta (A-C) ja sen mukaisesta tasopalkasta. Samaan palkkaryhmään saman osaamisen ja vastuun tasoon kuuluvien tasopalkan tulee olla samansuuruinen. Saman palkkaryhmän eri osaamisen ja vastuun tasojen tasopalkkojen välillä tulee olla tarkoituksenmukainen välys, joka huomioi osaamisen ja vastuun lisääntymisen.

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

Palkkaryhmän A-tason alittaminen

Mikäli palkkaryhmän koulutus-/tutkintovaatimus on 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 tehtävän kuvassa palkkatuen tai työllistämistuen turvin. Ko. tasopalkan on oltava vähintään 90 % 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 tehtävän kuvassa palkkatuen tai työllistämistuen turvin tai
- rajoitetussa tehtävän kuvassa, kun tutkinnon tunnustamisprosessi on kesken.
- Ko. tasopalkan on oltava vähintään 90 % A-tason paikallisesta tasopalkan tasosta kuitenkin aina vähintään valtakunnallisesti sovittujen euromäärien mukainen.

Työnantajan edustajan palkka

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

Tasolisien perusteet

Tasopalkkajärjestelmä sisältää tasopalkan lisäksi tasolisiä. Tasolisän tarkoituksena on palkita sellaisista lisätehtävistä ja -vastuista, joita ei ole otettu huomioon tasokriteereissä ja tasopalkkaa määrittäessä. Tasolisiä voidaan maksaa niin palkkaryhmään kuuluvalla kuin palkkaryhmien ulkopuoliselle.

Tasolisät ovat euromääräisiä. Työnantaja päättää KVTESin tasolisien euromääräistä ja mahdollisten paikallisten tasolisien perusteista ja euromääräistä. 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. Kunnan tasolisistä ja niiden määrästä päättää hallintojohtaja.

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

Tasolisiä maksetaan ko. lisätehtävän tai -vastuun alkamisesta ja sitä maksetaan ko. tehtävän tai vastuun keston ajan, Tasolisiä voi olla määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva. Tasolisiä ei voi poistaa, ellei ko. tehtävä tai vastuu poistu.

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

Tehtävän muutoksen vaikutus tasopalkkaan

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

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 tai toisinpäin. Tasopalkka tarkistetaan uuden tehtävän mukaisesti.

Osaamisen ja vastuun taso voi nousta, laskea tai pysyä ennallaan. Sovellettavaa tasopalkkaa ei voi muuttaa, jos tehtävässä ei tapahdu muutoksia. Tehtäviä ja niissä tapahtuvia 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 määrittäessä, esimerkiksi loman sijaistaminen tai lyhyt sairauspoissaolo. Pitkäkestoisessa normaalista poikkeavassa esihenkilön sijaistamisessa palkkaryhmä muuttuu.

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

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. Toistaiseksi voimassa olevan tasolisän maksaminen loppuu 8 viikon kuluttua työnantajan antamasta ilmoituksesta.

Palkkatyöryhmä

Kunnassa toimii yhteistyöryhmän nimeämä palkkatyöryhmä, joka seuraa tasopalkkajärjestelmän käyttöönoton etene- mistä. Mahdolliset paikalliset tasokriteerit, paikalliset tasokuvaukset ja paikallisen osaamisen ja vastuun soveltamisoh- jeet valmistellaan yhteistyössä luottamusedustajien kanssa. Mikäli on tarpeen sopia C-tason yläpuolisten tasojen käy- töstä, asiasta sovitaan paikallisella sopimuksella.

Tasolisien euromääristä ja mahdollisten paikallisten tasolisien perusteet valmistellaan palkkatyöryhmässä. Päätöksen tasolisista tekee hallintojohtaja.

Paikallisessa palkkausryhmässä käsitellään yhdessä esille tulleet soveltamiskysymykset ja soveltamisen ongelmat, selvi- tetään eri ratkaisuvaihtoehtot ja pyritään yksimieliseen ratkaisuun. Käyttöönoton jälkeen tarkastellaan järjestelmän laajempaa toimivuutta paikallisessa palkkausryhmässä vuosittain.

Mikäli huomataan, ettei järjestelmä tunnista osaamisen ja vastuun muutoksia tehtävänmuutostilanteessa, asiaa voi- daan ensisijaisesti käsitellä myös ao. palkansaajaa edustavan luottamusedustajan ja työnantajan kesken. Viime kädessä työnantaja vastaa palkkausjärjestelmää koskevista päätöksistä ja linjanvedoista.