
Aika 23.03.2026, klo 14:00

Paikka Kunnantalo, takkahuone/Teams

Käsiteltävät asiat

- § 1 Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus**
- § 2 Pöytäkirjan tarkastus**
- § 3 Tilinpäätös 2025**
- § 4 Työsuojausasiat**
- § 5 Epäasiallisen kohtelun ja häirinnän ehkäisy ja käsittely Kangasniemen kunnassa**
- § 6 Henkilöstökertomus 2025**
- § 7 Sairauspoissaolo-ohjeistuksen päivittäminen**
- § 8 Liikunta- ja kulttuuriedun käyttöönottoaminen**
- § 9 Kelan korvaushakemus työterveyshuoltoon liittyviin kustannuksiin vuodelta 2025**
- § 10 Tasopalkkaohjeiden täydentäminen**
- § 11 Muut asiat**

Osallistujat

Kalle Manninen, puheenjohtaja
Antti-Pekka Hokkanen, sihteeri
Kimmo Kainulainen
Kaija Koskinen
Sari Kuusjärvi
Tuomo Lehmonen
Pirkko Luhanko
Susanna Pirttiaho
Marjaana Romo

§ 1

Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus

Valmistelijat / lisätiedot:

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

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

§ 2

Pöytäkirjan tarkastus

Valmistelijat / lisätiedot:

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

Valitaan kaksi pöytäkirjantarkastajaa.

§ 3

Tilinpäätös 2025

KNGDno-2026-97

Valmistelijat / lisätiedot:

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

Talous- ja hankepäälikkö esittelee kokouksessa vuoden 2025 tilinpäätöksen.

Ehdotus

Esittelijä: Antti-Pekka Hokkanen, Hallintojohtaja

YTR merkitsee tiedokseen vuoden 2025 tilinpäätöksen.

§ 4

Työsuojeluasiat

KNGDno-2026-208

Valmistelijat / lisätiedot:

Kalle Manninen, kalle.manninen@kangasniemi.fi

Liitteet

- 1 Työsuojelun toimintakertomus 2025.pdf
- 2 Työsuojelun toimintaohjelma 2026.pdf
- 3 TYHY-tavoitteet 2026.pdf

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

Työsuojelutoimikunta on kokoontunut kokousvälillä kolme kertaa. Työsuojelussa on käynnistetty uusi toimintavuosi laatimalla toimintakertomus vuodelta 2025 ja toimintaohjelma vuodelle 2026, sekä tarkistamalla TyHy-tavoitteet. Samalla alkoi uusi nelivuotinen toimintakausi. Toimikunta on laatinut epäasiallisen kohtelun ja häirinnän ohjeistuksen ja aloittanut päihde- ja riippuvuusohjelman päivittämisen.

Ehdotus

Esittelijä: Antti-Pekka Hokkanen, Hallintojohtaja

1. YTR merkitsee tiedoksi työsuojelupäällikön ajankohtaiset asiat, toimintakertomuksen 2025 ja TyHy-tavoitteet 2026.
2. YTR hyväksyy työsuojelun toimintaohjelman vuodelle 2026.

§ 5

Epäasiallisen kohtelun ja häirinnän ehkäisy ja käsittely Kangasniemen kunnassa

KNGDno-2026-213

Valmistelijat / lisätiedot:

Kalle Manninen, kalle.manninen@kangasniemi.fi

Liitteet

1 Epäasiallisen kohtelun ja häirinnän ehkäisy ja käsittely Kangasniemen kunnassa.pdf

Työsuojelutoimikunta on päivittänyt kunnan ohjeistuksen epäasiallisen käytöksen ja häirinnän ehkäisemisestä ja tuo ohjeistuksen YTR:lle hyväksyttäväksi

Ehdotus

Esittelijä: Antti-Pekka Hokkanen, Hallintojohtaja

YTR päättää esittää kunnanhallitukselle hyväksyttäväksi epäasiallisen käytöksen, häirinnän ehkäisyn ja käsittelyn Kangasniemen kunnassa -ohjeen.

§ 6

Henkilöstökertomus 2025

KNGDno-2026-209

Valmistelijat / lisätiedot:

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

Liitteet

1 henkilöstökertomus 2025.pdf

Kangasniemen kunnan henkilöstökertomus 2025 antaa kokonaiskuvan kunnan henkilöstötilanteesta, sen kehityksestä sekä keskeisistä henkilöstöön vaikuttaneista muutoksista tilikauden aikana. Vuosi 2025 oli henkilöstön näkökulmasta muutosten ja sopeutumisen vuosi, mutta kokonaisuutena henkilöstötilanne säilyi vakaana.

Kunnan kokonaishenkilöstömäärä oli vuoden 2025 lopussa 175 henkilöä, mikä on 10 henkilöä vähemmän kuin edellisenä vuonna. Henkilöstömäärän väheneminen johtui pääosin TE-palveluiden uudistuksesta ja palkkatuetun työllistämisen päättymisestä sekä sijaisuuksien vähentymisestä. Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön määrät pysyivät edellisvuoden tasolla vuoden lopun tilanteessa.

Henkilöstörakenne on edelleen vahvasti painottunut sivistys- ja hyvinvointipalveluihin. Henkilöstön keski-ikä nousi hieman ja oli vuoden lopussa 48,9 vuotta vakituisen henkilöstön osalta. Ikärakenne osoittaa, että tulevana vuosina kuntaa koskevat lisääntyvät eläköitymiset, mikä kasvattaa rekrytointi- ja osaamisen varmistamisen tarvetta erityisesti kriittisissä tehtävissä.

Henkilöstön vaihtuvuus pysyi maltillisena ja oli 16 henkilöä vuoden aikana. Eläköitymisten määrä kasvoi selvästi edellisvuosiin verrattuna. Työkyvyn ja työssä jaksamisen näkökulmasta sairauspoissaolot vähenivät edellisvuodesta, ja lähes puolet henkilöstöstä ei ollut lainkaan sairauspoissaoloja vuoden aikana. Samanaikaisesti työterveyshuollon kustannukset kasvoivat merkittävästi, mikä johti työterveyspalveluiden kilpailuttamiseen ja uuden palveluntuottajan valintaan vuoden 2026 alkupuolella.

Työhyvinvoinnin tila kunnassa on erittäin hyvä. Keväällä 2025 toteutetun työhyvinvointikyselyn tulokset osoittavat vahvaa työmotivaatiota, myönteistä työilmapiiriä ja luottamusta esihenkilötyöhön. Erityisen myönteistä on, että 88 prosenttia vastaajista suosittelisi Kangasniemen kuntaa työpaikkana, mikä on valtakunnallisesti korkea tulos ja merkittävä vahvuus kunnan työnantajakuvassa.

Vuoden aikana kunnassa panostettiin yhteistoimintaan, työsuojeluun ja henkilöstön osallistamiseen. Yhteistyöryhmä ja työsuojelutoiminta toimivat aktiivisesti, ja henkilöstön koulutuspäivät lisääntyivät selvästi edellisvuodesta. Johtamisen ja esihenkilötyön kehittämistarpeet on tunnistettu, ja vuodelle 2026 on suunniteltu aiempaa enemmän esihenkilöiden yhteisiä tilaisuuksia ja kehittämistoimia.

Kokonaisuutena henkilöstökertomus 2025 osoittaa, että Kangasniemen kunnassa on sitoutunut ja hyvinvoiva henkilöstö. Tulevien vuosien keskeisiä haasteita ovat

henkilöstön ikääntyminen, rekrytointitarpeiden ennakointi sekä työterveyden kustannusten hallinta. Näihin vastaaminen edellyttää suunnitelmallista henkilöstöjohtamista ja tiivistä kytkentää uuteen kuntastrategiaan vuosille 2026–2029.

Ehdotus

Esittelijä: Antti-Pekka Hokkanen, Hallintojohtaja

YTR käsittelee henkilöstökertomuksen ja esittää kunnanhallitukselle, että se hyväksyy vuoden 2025 henkilöstökertomuksen ja saattaa sen valtuustolle tiedoksi tilinpäätöksen yhteydessä.

§ 7

Sairauspoissaolo-ohjeistuksen päivittäminen

KNGDno-2022-35

Valmistelijat / lisätiedot:

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

Liitteet

1 Kangasniemen_kunnan_poissaolo-ohje_0824[1].pdf
Verkkojulkisuus rajoitettu

Kangasniemen kunnan poissaolo-ohje on päivitetty vuonna 2024. Voimassa oleva ohjeistus on osin vanhentunut tiedoiltaan ja kaipaa päivittämistä. Kunnan työterveyspalvelut siirtyvät 1.4.2026 alkaen Mehiläinen Oy:lle ja on luontevaa, että ohjeistusta päivitetään kevään 2026 aikana vastaamaan palveluntuottajan toimintaa, sekä kunnan nykyisiä käytäntöjä, että huomioidaan mahdollisesti muuttunut lainsäädäntö.

Ohjeessa on määritelty, että esihenkilö voi myöntää sairauspoissaolon 1–3 kalenteripäivän ajaksi ilman lääkärintodistusta infektiosairauksissa (nuhakuume, kuume, vatsatauti), omaa harkintaa käyttäen, yksi päivä kerrallaan.

Epidemia-aikana esihenkilö voi myöntää sairauspoissaolon 1–5 kalenteripäivän ajaksi ja työkyvyttömyys voidaan esihenkilön harkinnan mukaisesti osoittaa myös terveydenhoitajan / sairaanhoitajan todistuksella.

Uuden työterveyshuollon sopimuksen myötä on tarkoitus muuttaa ohjeistusta, siten että esihenkilö voi myöntää sairauspoissaolon 1–5 kalenteripäivän ajaksi ilman lääkärintodistusta.

Ohjeistuksen muutos on perusteltua, koska se vastaa paremmin nykyisen työelämän vaatimuksiin ja työntekijöiden tarpeisiin. Sairauspoissaolojen myöntämisen joustavuus helpottaa esihenkilöiden arkea ja vähentää turhaa hallinnollista kuormitusta, kun lyhyistä poissaoloista ei enää vaadita lääkärintodistusta. Samalla uusi käytäntö tukee luottamusta ja vastuullisuutta työpaikalla, kun esihenkilöillä on mahdollisuus arvioida tilannetta tapauskohtaisesti. Lisäksi muutoksen arvioidaan hillitsevän työterveyshuollon kustannuksia.

Ehdotus

Esittelijä: Antti-Pekka Hokkanen, Hallintojohtaja

YTR esittää kunnanhallitukselle, että esihenkilö voi myöntää sairauspoissaolon 1–5 kalenteripäivän ajaksi ilman lääkärintodistusta.

§ 8

Liikunta- ja kulttuuriedun käyttöönottoaminen

KNGDno-2026-211

Valmistelijat / lisätiedot:

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

Kangasniemen kunnassa on käynnistetty Liikkuva Kangasniemi luonnollisesti - ohjelma, jonka tavoitteena on edistää kuntalaisten ja henkilöstön liikkumista sekä kokonaisvaltaista hyvinvointia. Osana tätä kokonaisuutta on tarkoituksenmukaista tarkastella myös henkilöstön liikkumisen tukemisen keinoja.

Työterveyshuollon kustannukset erityisesti tuki- ja liikuntaelinsairauksiin liittyen ovat kasvaneet kunnassa, mikä korostaa ennaltaehkäisevien toimenpiteiden merkitystä. Liikunta- ja kulttuuriedun käyttöönotolla voidaan edistää henkilöstön fyysistä ja henkistä hyvinvointia sekä työssä jaksamista, että henkilöstön sitoutumisen vahvistamista. Lisäksi huomioitavaa on, että kunta joutui luopumaan polkupyörän edun tarjoamista työntekijöille verotusperiaatteiden muutosten myötä.

Verovapaa etu mahdollistaa monipuolisten palveluiden käytön, kuten liikuntapaikkojen maksut, kuntosalit, ryhmäliikunta (esim. tanssitunnit), sekä kulttuuripalvelut kuten elokuvat, teatteri, konsertit ja museot. Lisäksi etua voidaan hyödyntää esimerkiksi hieronta- ja virikepalveluihin voimassa olevien reunaehtojen mukaisesti.

Kunnalle on saatu tarjoukset kahdelta palveluntarjoajalta, joista vertailun perusteella esitetään valittavaksi Edenred. Palveluun liittyy latauskomissio, joka huomioidaan kustannusarviossa. Järjestelmä mahdollistaa jatkossa myös muiden etujen, kuten lounasedun, käyttöönoton.

Liikunta- ja kulttuurietu on työnantajan tarjoama verovapaa etu, jonka enimmäisarvo on 400 euroa vuodessa työntekijää kohden (vuonna 2026).

Esityksenä on, että liikunta- ja kulttuurietu otetaan käyttöön kertaluonteisena kokeiluna, jonka aikana arvioidaan sen vaikutuksia henkilöstön hyvinvointiin, työkykyyn sekä kustannuksiin. Etu olisi käytettävissä vakituisilla työntekijöillä, sekä määräaikaisilla, joilla on yli 6 kuukautta kestävä palvelussuhde vuonna 2026. Työntekijöille myönnettäisiin kertaluontoinen 50 euron liikunta- ja kulttuurietu. Kustannuksia edun myöntämisestä arvioidaan muodostuvan enimmillään 8 950 euroa.

Ehdotus

Esittelijä: Antti-Pekka Hokkanen, Hallintojohtaja

YTR päättää esittää kunnanhallitukselle liikunta- ja kulttuuriedun käyttöönottamista kuvauksessa asetetuina ehdoin.

§ 9

Kelan korvaushakemus työterveyshuoltoon liittyviin kustannuksiin vuodelta 2025

KNGDno-2026-210

Valmistelijat / lisätiedot:

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

Liitteet

1 TTH korvaushakemus 2025.pdf

Liitteenä esitetytty Kelan korvaushakemus tilikaudelta 2025. Hakemuksen on oltava Kelalla viimeistään 6 kk tilikauden päättymisen jälkeen. Hakemusta on täydennetty ensiapuvälinekustannuksilla ja ensiapukoulutuskustannuksilla. Korvauksen maksamisen edellytys on, että työterveyshuollon korvaushakemusasiakirjat on käsitelty yhteistoimintamenettelyssä, työsuojelutoimikunnassa tai työsuojeluvaltuutetun kanssa tai yhdessä henkilöstön kanssa.

Työnantajan tilikaudesta 2020 alkaen työnantajan järjestämälle työterveyshuoltotoiminnalle määritellään korvausluokkien I ja II osalta yksi yhteinen laskennallinen enimmäismäärä. Siitä korvataan ensisijaisesti ehkäisevän työterveyshuollon eli korvausluokan I kustannukset. Enimmäismäärän voi käyttää kokonaan ehkäisevän työterveyshuollon eli korvausluokka I:n mukaiseen toimintaan. Sairaanhoidon eli korvausluokan II kustannuksia voidaan korvata, jos enimmäismäärää on jäljellä korvausluokan I kustannusten jälkeen, kuitenkin enintään 40 prosenttia yhteisestä enimmäismäärästä.

Työterveyshuollon korvaushakemus lähetetään hallintojohtajan toimesta YTR:n kokouskäsitteilyn jälkeen.

Ehdotus

Esittelijä: Antti-Pekka Hokkanen, Hallintojohtaja

YTR käsittelee liitteenä olevan Kelan korvaushakemuksen tilikaudelta 2025.

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
Kunnanhallitus, § 259, 03.11.2025
Yhteistyöryhmä, § 10, 23.03.2026

§ 10

Tasopalkkaohjeiden täydentäminen

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 järjestelyillä 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 ollut 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 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.

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 tehtäväkuvauksia 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 tehtäväkuvaus 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 mukaisiin 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

Valmistelijat / 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, 03.11.2025, § 259

Valmistelijat / lisätiedot:

Kimmo Kainulainen, Kunnanjohtaja, kimmo.kainulainen@kangasniemi.fi

Kunnassa on otettu käyttöön tasopalkkajärjestelmä KVTES-sopimuksen piiriin kuuluville työntekijöille, ja järjestelmä tuli voimaan takautuvasti 1.2.2025 alkaen. Johtoryhmän jäsenten palkkauksen periaatteet muuttuivat tässä yhteydessä, teknistä johtajaa lukuun ottamatta. Johtoryhmän jäsenet katsotaan työnantajan edustajiksi, ja heidän palkkansa määräytyy kokonaispalkkauksen perusteella, jolloin muita palkan osia ei makseta kokonaispalkan lisäksi.

Aiemmin johtoryhmän jäsenten palkat muodostuivat tehtäväkohtaisesta palkasta, työkokemuslisästä ja mahdollisesta henkilökohtaisesta lisästä. Siirryttäessä tasopalkkajärjestelmään nämä palkkatekijät yhdistettiin, ja kokonaispalkka määritettiin niiden pohjalta. Hallintojohtaja sai aiemmin tehtäväkohtaiseen

palkkaansa 3 % työkokemuslisän, ja näiden palkkatekijöiden pohjalta muodostettiin kokonaispalkka järjestelmän käyttöönoton yhteydessä. Kokonaispalkkaan siirtyneillä työntekijöillä ei enää ole mahdollisuutta saada erillistä työkokemus- tai henkilökohtaista lisää.

KVTES:n mukaan työkokemuslisää maksetaan viiden vuoden palvelusajalla 3 % ja kymmenen vuoden palvelusajalla 8 % tehtäväkohtaisesta palkasta tai nykyisin tasopalkasta. Lisäksi kunnassa on käytössä henkilökohtaisen lisän arviointijärjestelmä TSA, jossa työntekijän suoriutumista arvioidaan kokonaisarvioinnin perusteella. TSA-lisän suuruus voi olla 75–300 euroa, ja lisää voidaan myöntää aikaisintaan, kun työsuhde on kestänyt vuoden.

Hallintojohtajan palkan tarkastaminen tehdään kokonaispalkkaa tarkastelemalla. Hallintosäännön mukaisesti hallintojohtaja päättää työntekijöiden palkoista, ellei asiasta ole toisin säädetty laissa tai määrätty hallintosäännössä. Mikäli päätösvaltaa ei ole annettu hallintojohtajalle, kuuluu henkilöstöasioiden ratkaiseminen kunnanhallitukselle.

Ehdotus

Esittelijä: Kimmo Kainulainen, Kunnanjohtaja

Kunnanhallitus päättää hallintojohtajan kokonaispalkkaa korotettavan 300 eurolla 1.11.2025 lähtien.

Päätös

Antti-Pekka Hokkanen poistui esteellisenä (hallintolaki 28.1 § 3. kohta) asian käsittelyn ajaksi.

Pöytäkirjanpitäjänä pykälän käsittelyn ajan toimi kunnanjohtaja Kimmo Kainulainen.

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Yhteistyöryhmä, 23.03.2026, § 10

Valmistelijat / lisätiedot:

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

Liitteet

- 1 tasopalkkajärjestelmän ohje.pdf
- 2 tasokuvauslomake.pdf

Tasopalkkataulukot ovat päivitetty ja jaettu esihenkilöille käytettäväksi. Lisäksi kuntaan on valmisteltu tasokuvauslomake, jonka tehtävä on korvata aiempi tehtäväkuvauslomake KVTES:n ja OVTES Osio G:n osalta. Lomakkeet on jaettu jo esihenkilöille käytettäväksi. Lisäksi on tehty lyhyt ohje tasopalkkajärjestelmää koskien.

Ehdotus

Esittelijä: Antti-Pekka Hokkanen, Hallintojohtaja

YTR merkitsee tiedoksi liitteenä olevan tasopalkkajärjestelmän ohjeen ja tasokuvauslomakkeen.

§ 11

Muut asiat

Valmistelijat / lisätiedot:

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

Ehdotus

Esittelijä: Antti-Pekka Hokkanen, Hallintojohtaja

YTR merkitsee muut asiat tiedoksi.