

LAPUAN KAUPUNKI

Tasopalkkajärjestelmä - KVTES ja
OVTES osio G

Hyväksytty: Kh 11.8.2025 § 277

LAPUA

Sisälllys

1	Tasopalkkajärjestelmä KVTES	2
1.1	Johdanto.....	2
1.2	Peruskäsitteet.....	2
1.3	Palkkaliitteen ja palkkaryhmän määräytyminen	3
1.4	Tason ja tasopalkan määräytyminen	3
1.4.1	Osaamisen ja vastuu määritelmät ja tasot	3
1.4.2	Sovellettavan osaamisen ja vastuun tason valinta	3
1.4.3	Valtakunnalliset ja paikalliset tasokriteerit	4
1.4.4	Paikalliset tasokuvaukset	4
1.4.5	Palkkaryhmien ulkopuoliset tehtävät	4
1.5	Tasopalkka	5
1.5.1	Tasopalkan määräytyminen	5
1.5.2	Palkkaryhmän A-tason alittaminen.....	5
1.5.3	Työnantajan edustajan palkka	6
1.6	Paikalliset tasokuvaukset	6
1.7	Tasopalkat.....	6
1.8	Tasolisät	6
1.8.1	Opiskelijan ohjaus	6
1.8.2	Lääkehoidon toteuttaminen	7
1.8.3	Paikalliset tasolisät	7
1.9	Tehtävämuutoksen vaikutus tasopalkkaan	7
1.10	Paikallinen palkkausryhmä KVTES.....	8
2	Tasopalkkajärjestelmä OVTES osio G	9
2.1	Johdanto.....	9
2.2	Tasopalkkajärjestelmän keskeinen sisältä	9
2.2.1	Sovelletaan samoin kuin KVTESissä	9
2.2.2	Sovelletaan KVTESistä poiketen	9
2.3	Paikalliset tasokuvaukset	10
2.4	Tasopalkat.....	10
2.5	Tasolisät	10
2.5.1	Valtakunnallinen tasolisä: Opiskelijan ohjaus	10
2.5.2	Paikalliset tasolisät	10
2.6	Paikallinen palkkausryhmä OVTES	10
3	Voimaantulo	11

1 Tasopalkkajärjestelmä KVTES

1.1 Johdanto

Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimukseen (KVTES) on sovittu uusi palkkausjärjestelmä eli tasopalkkajärjestelmä. Tasopalkkajärjestelmä on tullut voimaan 1.2.2025. 31.1.2025 voimassa ollutta KVTESin palkkauskäytäntää voidaan noudattaa 30.9.2025 saakka, mikäli uutta tasopalkkajärjestelmää ei oteta käyttöön ennen tuota ajankohtaa.

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 määritelty vähintään maksettava valtakunnallinen tasopalkka. Paikallisesti kullakin palkkaryhmän tasolla on yksi tasopalkka.

Kullekin palkkaryhmälle on määritelty valtakunnalliset tasokriteerit, näiden lisäksi voidaan päättää muita paikallisia palkkaryhmäkohtaisia tasokriteerejä. Järjestelmän soveltamisen avuksi luodaan paikalliset tasokuvaukset. Palkkaryhmien ulkopuolisten 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.

Tasopalkkajärjestelmä on sitova. Paikallisesti voidaan sopia lisätasoista (E D, E). Paikalliset sopimukset C-tason yläpuolisista tasoista (esim. D ja E) lähetetään etukäteen tiedoksi valtakunnalliselle palkkausryhmälle, jolle varataan tilaisuus antaa näkemyksensä sopimuksen sisällöstä.

Tietyissä tilanteissa on mahdollista maksaa A-tason alle menevää palkkaa.

Palkkojen yhteensovittamisessa uuden tasopalkkajärjestelmän mukaisiin palkkaryhmiin ja tasoihin noudatetaan siirtymäaika. Palkkausjärjestelmämuutoksesta suoraan johtuva palkkojen yhteensovittaminen toteutetaan kohtuullisessa ajassa.

1.2 Peruskäsitteet

Tasopalkka

Tasopalkan määräytymisen perusteena on ensisijaisesti tehtävän edellyttämä osaaminen ja vastuu. Tasopalkka on osa varsinaista palkkaa. Työkokemuksellista 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 palkkahinnoittelu-käsitteen. 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. Työkokemukslisä lasketaan myös tasolisästä.

Paikallinen tasokuvaus

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

Tehtävänkuva

Tehtävänkuva ilmaisee tehtävän keskeiset tehtäväkokonaisuudet.

1.3 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.

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

1.4 Tason ja tasopalkan määräytyminen

1.4.1 Osaamisen ja vastuu 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 tulostuuta, työnjohto- tai esihenkilövastuuta tai esittelijä-/valmisteluvas- tuuta 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.

1.4.2 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 soveltuvaa osaamisen ja vastuun tasoa huomioidaan, että B- ja C-ta-soilla edellytetään enenevästi tietyn tehtäväalueen syvempää hallintaa, laajan tehtäväalueen hallintaa, useiden eri tehtäväalueiden hallintaa, monien asioiden yhtäikaista 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.

1.4.3 Valtakunnalliset ja paikalliset tasokriteerit

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

Valtakunnalliset tasokriteerit käyvät ilmi paikallisista tasokuvauksista, ks. kohta 1.6.

Paikallisesti voidaan määritellä lisää tasokriteerejä. Paikalliset tasokriteerit on merkitty tasokuvauksiin kursivilla sekä vihreällä värillä, ks. kohta 1.6.

1.4.4 Paikalliset tasokuvaukset

Toimiva tasopalkkajärjestelmä vaatii tuekseen paikalliset tasokuvaukset. Tasokuvausten tekeminen helpottaa tasopalkkajärjestelmän soveltamista.

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

Paikalliset tasokuvaukset tulee pitää ajantasaisena.

1.4.5 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.

1.5 Tasopalkka

1.5.1 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 määriteltä tasokriteerit. Yhden tasokriteerin täyttyminen nostaa tehtävän tasolta A vähintään seuraavalle tasolla B. Paikallisissa tasokuvauksissa on määriteltä, millä tasokriteereillä sovellettava taso on C.

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 välitys, 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.

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.

1.5.2 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 tehtäväkuvassa 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 tehtäväkuvassa palkkatuen tai työllistämistuen turvin tai
- rajoitetussa tehtäväkuvassa, kun tutkinnon tunnustamisprosessi on kesken.

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

Tasopalkkajärjestelmässä ei ole mahdollista tehdä vähennystä tasopalkkaan puuttuvan koulutuksen tai tutkinnon perusteella.

1.5.3 Työnantajan edustajan palkka

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

1.6 Paikalliset tasokuvaukset

Paikalliset tasokuvaukset on esitetty liitteessä 1. Tasokuvauksiin on merkitty valtakunnalliset tasokriteerit sekä paikalliset tasokriteerit, jotka on merkitty kursiivilla ja vihreällä pohjalla. Lisäksi osaan kriteereistä on merkitty soveltamisohjeet, joiden perusteella voidaan arvioida kriteerin täyttyminen.

1.7 Tasopalkat

KVTES:n mukaiset tasopalkat 1.2.2025 alkaen sekä paikalliset tasopalkat 1.6.2025 alkaen palkkaryhmittäin ja tasoittain ovat liitteessä 2.

1.8 Tasolisät

Tasopalkkajärjestelmä sisältää tasopalkan lisäksi tasolisiä. Tasolisän tarkoituksena on palkita sellaisista lisätehtävistä ja -vastuista, joita ei ole otettu huomioon tasokriteereissä ja tasopalkkaa määrättäessä.

Tasolisiä voidaan maksaa niin palkkaryhmään kuuluvalla kuin palkkaryhmien ulkopuoliselle.

Tasolisät ovat euromääräisiä. 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.

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

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

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

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

1.8.1 Opiskelijan ohjaus

KVTESin mukaisesti tasolisää maksetaan opiskelijan ohjauksesta. Tasolisä on tarkoitettu koulutus sopimukseen perustuvan opiskelijan tai oppisopimusopiskelijan ohjaajille

sekä pakollista harjoittelua suorittavien korkeakouluopiskelijoiden nimetyille ohjaajille. Opiskelijan harjoittelun on oltava työpaikalla tapahtuvaa oppimista, jota edellytetään osana tutkinnon suorittamista.

Tasolisää ei makseta:

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

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

Maksettava euromäärä määritetään kuitenkin paikallisesti.

1.8.2 Lääkehoidon toteuttaminen

Lääkehoitoa toteuttavalle nimetyille lastenhoitajalle/lähihoitajalle maksetaan tasolisää, jonka euromäärä määritellään paikallisesti. Tehtävän suorittaminen vaatii lääkeluvan ja perustuu lääkehoitosuunnitelmaan. Tasolisän maksamisen edellytyksenä on, että henkilöllä on lääkelupa.

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

1.8.3 Paikalliset tasolisät

Työnantaja päättää paikallisten tasolisien maksamisen perusteista ja niiden euromäärästä.

Valtakunnallisten tasolisien euromäärät sekä paikalliset tasolisät ja niiden euromäärät on esitetty liitteessä 3.

1.9 Tehtävämuutoksen 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 määrättäessä. Lähtökohtaisesti pitkässä esihenkilön sijaistamisessa palkkaryhmä muuttuu.

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

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.

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

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

1.10 Paikallinen palkkausryhmä KVTES

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

Tasolisien euromääristä ja mahdollisten paikallisten tasolisien perusteista ja euromääristä käydään paikalliset neuvottelut.

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

Tehtäväkuvista ja niiden päivittämisestä vastaa työnantaja. Tehtäväkuvia koskevat periaatteelliset linjaukset on kuitenkin hyvä käsitellä palkkausryhmässä.

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

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

Järjestelmän päivittäminen tapahtuu neuvottelumenettelyjen kautta.

2 Tasopalkkajärjestelmä OVTES osio G

2.1 Johdanto

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

OVTES osio G:n tasopalkkajärjestelmä on tullut voimaan 1.2.2025, kuten KVTESissäkin. 31.1.2025 voimassa olleita määräyksiä on mahdollista noudattaa kuitenkin 30.9.2025 saakka.

Palkkausjärjestelmän muutos koskee vain OVTESin osiota G.

2.2 Tasopalkkajärjestelmän keskeinen sisältö

2.2.1 Sovelletaan samoin kuin KVTESissä

Tasopalkkajärjestelmä korvaa OVTESin osiossa G tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmän.

Tasokriteerit on määritelty erikseen osion G kuhunkin palkkaryhmään. Valtakunnallisten tasokriteerien lisäksi luodaan paikalliset tasokuvaukset ja on mahdollista päättää paikallisista tasokriteereistä. Tasojen A, B ja C lisäksi voidaan sopia paikallisesti lisätasoista. Kullakin palkkaryhmän tasolla on yksi paikallinen tasopalkka, joka on vähintään valtakunnallinen osion G määrittelemä tasopalkka.

Valtakunnallisten tasolisien lisäksi voidaan maksaa paikallisia tasolisiä.

Palkkojen yhteensovittamiselle uuden palkkajärjestelmän mukaisiin palkkaryhmiin ja tasoihin noudatetaan siirtymäaikaa.

Edellä KVTESin tasopalkkajärjestelmää koskevaa osiota noudatetaan myös OVTESin osio G:n tasopalkkajärjestelmään lukuunottamatta jäljempänä mainittuja poikkeuksia.

2.2.2 Sovelletaan KVTESistä poiketen

Palkkaryhmittäin on kolme osaamisen ja vastuun tasoa (A, B ja C), mutta varhaiskasvatuksen erityisopettajan palkkaryhmässä on erikseen määritelty myös normaalitason (A) alle menevän vähimmäispalkka. Jos erityisopettajan tehtävää on kelpoisuuden puuttumisen vuoksi rajoitettu, A-tason paikallisesta tasopalkasta voidaan tehdä enintään 4 % alennus, palkan on oltava kuitenkin vähintään 00-tason valtakunnallisen tasopalkan mukainen.

Valtakunnalliset tasolisät on sovittu erikseen osioon G. Valtakunnallista opiskelijan ohjauksesta maksettavaa tasolisää sovelletaan, mutta lääkehoidon toteuttamista koskevaa tasolisää ei.

2.3 Paikalliset tasokuvaukset

Paikalliset tasokuvaukset on esitetty liitteessä 4. Tasokuvauksiin on merkitty valtakunnalliset tasokriteerit sekä paikalliset tasokriteerit, jotka on merkitty kursivilla ja vihreällä pohjalla. Lisäksi osaan kriteereistä on merkitty soveltamisohjeet, joiden perusteella voidaan arvioida kriteerin täyttyminen.

2.4 Tasopalkat

OVTESin osio G:n mukaiset tasopalkat 1.2.2025 alkaen sekä paikalliset tasopalkat 1.6.2025 alkaen palkkaryhmittäin ja tasoittain ovat liitteessä 5.

2.5 Tasolisät

2.5.1 Valtakunnallinen tasolisä: Opiskelijan ohjaus

Tasolisää maksetaan opiskelijan ohjauksesta. Tasolisä on tarkoitettu koulutusopimukseen perustuvan opiskelijan tai oppisopimusopiskelijan ohjaajille sekä pakollista harjoittelua suorittavien korkeakouluopiskelijoiden nimetyille ohjaajille. Opiskelijan harjoittelun on oltava työpaikalla tapahtuvaa oppimista, jota edellytetään osana tutkinnon suorittamista.

Tasolisää ei makseta:

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

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

Maksettava euromäärä määritetään kuitenkin paikallisesti.

2.5.2 Paikalliset tasolisät

Työnantaja päättää paikallisten tasolisien maksamisen perusteista ja niiden euromäärästä.

Valtakunnallisten tasolisien euromäärät sekä paikalliset tasolisät ja niiden euromäärät on esitetty liitteessä 6.

2.6 Paikallinen palkkausryhmä OVTES

OVTESin tasopalkkajärjestelmän käyttöönoton etenemisen seurantaan on perustettu paikallinen palkkausryhmä, jossa on mukana JUKO ry:n edustaja sekä työnantajan edustajat. Mahdolliset paikalliset tasokriteerit, paikalliset tasokuvaukset ja paikallisen

osaamisen ja vastuun soveltamisohjeet valmistellaan yhteistyössä palkkausryhmässä. Mikäli on tarpeen sopia C-tason yläpuolisten tasojen käytöstä, asiasta sovitaan paikallisella työ- ja virkaehtosopimuksella.

OVTESin paikallisen palkkausryhmän tehtävät ovat samat kuin KVTESin palkkausryhmän.

3 Voimaantulo

Valtakunnalliset osaamisen ja vastuun tasojen tasopalkat ovat voimassa 1.2.2025 alkaen. Tästä johtuva palkkasaatava maksetaan takautuvasti viimeistään lokakuun 2025 palkanmaksun yhteydessä.

Tasopalkkajärjestelmä tulee olla valmiina viimeistään 30.9.2025. Mikäli toimeenpanovaihe paikallisesti saadaan valmiiksi aiemmin, uutta järjestelmää voi noudattaa jo ennen 30.9.2025.

Palkkauksen kehittämisohjelman paikallinen erä 1.6.2025 alkaen (yhteensä 0,45 % palkkasummasta) tulee käyttää tasopalkkajärjestelmän täytäntöönpanoon.

Lopullisessa tilanteessa, paikallinen tasopalkka kussakin palkkaryhmän tasossa, tulee olla harmonisoitu samaksi, eli kaikilla saman palkkaryhmän tasoilla A, B ja C työskentelevällä henkilöllä tulee olla sama tasopalkka.

Tasopalkkajärjestelmän toteuttamisesta tehdään suunnitelma, jota päivitetään tarvittaessa.

Tasopalkkajärjestelmä otetaan Lapuan kaupungilla käyttöön 1.9.2025.