

Ohje KVTESin tehtävän vaativuuden arviointiin perustuvan palkan muuntamisesta YTESin palkkarakenteeseen

26.8.2025

KT:n yrityssektorin jäsenyhteisön palveluksessa edellisen sopimuskauden aikana olleet työntekijät, joiden työsuhteessa noudatettiin liikkeen luovutuksen perusteella KVTESiä, ovat siirtyneet YTESin piiriin 1.5.2025. Työehtosopimuslain mukaan näihin työntekijöihin on tullut noudattaa luovuttajaa sitonutta työehtosopimusta sopimuskauden loppuun asti. Tämän jälkeen on siirrytty noudattamaan luovutuksensaajaa sitovaa työehtosopimusta.

Tämä on ohje KVTESin tehtävän vaativuuden arviointiin perustuvan palkan muuttamisesta YTESin mukaiseksi palkaksi liikkeen luovutuksen jälkeen. Tämä ohje on laadittu yhdessä pääsopijajärjestöjen JUKO ry:n ja JAU ry:n kanssa ja sopijaosapuolet ovat sen sisällöstä yksimielisiä.

KVTESin mukaiset palkat muunnetaan teknisesti YTESin palkkausjärjestelmän mukaisiksi liikkeen luovutuksen jälkeen silloin, kun työntekijät siirtyvät YTESin piiriin.

Muunnetut peruspalkat on tämän jälkeen sijoitettava YTESin palkkaliitteen mukaisiin palkkaryhmiin. Jos ammattinimikettä tai sopivaa palkkaryhmää ei ole, tai tehtävä poikkeaa selvästi nimikkeen mukaisista tehtävistä, työntekijän peruspalkka määräytyy sen palkkaryhmän mukaan, johon hänet tehtäviensä tai koulutuksensa perusteella voidaan rinnastaa.

Jos rinnastamallakaan ei voida osoittaa mihin palkkaryhmään tehtävänimike kuuluisi, tehtävä on poikkeuksellisesti palkkaryhmittelyn ulkopuolinen.

Teknisen muunnon jälkeen tarkastellaan, että YTESin mukaisiksi peruspalkkoiksi muunnetut palkat ovat vähintään ko. palkkaryhmän vähimmäisperuspalkan tasolla. Esihenkilöasemassa olevan peruspalkan pitää olla selvästi korkeampi kuin hänen alaisensa, ellei tästä poikkeamiseen ole erityistä, perusteltua syytä. Nämä epäkohdat korjataan heti. Työnantajan tulee antaa työntekijöille riittävästi tietoa palkkamuunnon tekemisestä. Jos jäsenyhteisössä on valittu luottamusedustaja, palkkamuuntoa käsitellään myös hänen kanssaan. Palkkamuunnon periaatteita voidaan käydä läpi esimerkiksi vuoropuhelun yhteydessä.

KVTESin ja YTESin kokemuslisäprosentit eroavat toisistaan. Tästä syystä tekninen muunto saattaa jättää epätarkoituksenmukaisia palkkaeroja samoja tehtäviä tekevien peruspalkkoihin. Jos liikkeen luovutuksen vuoksi syntyneitä palkkausepäkohtia ei voida heti korjata, tehdään epäkohtien korjaamiseksi suunnitelma. Palkkausepäkohdalla tarkoitetaan tilannetta, jossa samasta työstä maksetaan erisuuruista palkkaa niin, ettei palkkaerolle ole perusteltua syytä. Epäkohtien korjaamiseksi tehtyyn suunnitelmaan on hyvä sisällyttää korjausten arvioitu aikataulu. Suunnitelmaa on ryhdyttävä toteuttamaan aktiivisesti. Työnantajalla on mahdollisuus kohtuullisessa siirtymäajassa yhtenäistää eriperusteiset palkat. Kohtuullisen ajan laskeminen alkaa liikkeen luovutuksesta. Oikeuskäytännön

mukaan kohtuullinen aika voi vaihdella tapauskohtaisesti. Ajan kulumisen sijaan arvioitavaksi on otettava ne toimet, jotka työnantaja on palkkaerojen tasoittamiseksi tehnyt ja verrattava niitä niihin toimiin, joita työnantaja olisi voinut tehdä. Ks. KKO 2013:10 (kohtuullinen aika tapauksessa oli kaksi vuotta), KKO 2013:11 (kohtuullinen aika oli 1 vuosi 5 kk), TT 2011:29 (10 vuoden siirtymäaika ei ollut hyväksyttävä), TT 2018:18 (viisi vuotta ei kohtuullinen aika ko. tapauksessa), KKO 2024:9 (viisi ja puoli vuotta kohtuullinen aika).

Muunto-ohje soveltuu palkanmuuntoihin myös HYVTESistä YTESiin siirryttäessä. Kunta-alan teknisestä sopimuksesta, TS:stä, siirtyvien palkkamuuntojen osalta saa erillisiä ohjeita ja muuntoesimerkkejä palvelusähköpostin palveluyritykset@kt.fi kautta.

Jos kyse on uudesta yhtiöstä, palkkausjärjestelmän mukaista arviointijärjestelmää on ryhdyttävä aktiivisesti laatimaan YTESin 13 §:ssä kuvatulla tavalla. Jos liikkeen luovutus KVTESin piiristä on tehty YTESin jäsenyhteisöön, jossa on jo käytössä YTESin (aiemman AVAINTESin) mukainen palkkausjärjestelmä, liikkeen luovutuksen myötä tulleet työntekijät sijoitetaan jäsenyhteisön palkkausjärjestelmään palkkamuuntojen jälkeen.

Palkan teknistä muuntamista kuvataan tarkemmin liitteessä, jossa on myös laskuesimerkkejä.

Liite: KVTES-palkan tekninen muunto YTES-palkaksi työehtosopimuksen vaihtuessa



Liite

KVTES-palkan tekninen muunto YTES-palkaksi työehtosopimuksen vaihtuessa

KUNTA- JA HYVINVOINTIALUETYÖNANTAJAT KT
JULKISALAN KOULUTETTUIEN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ JUKO RY
JULKISEN ALAN UNIONI JAU RY

Palkan tekninen muunto

- Palkan muunto KVTES -> YTES tehdään, kun sovellettava työehtosopimus vaihtuu YTESiksi
- Muunnon seurauksena siirtymähetken varsinainen palkka ei alene, mutta palkkarakenne saattaa muuttua
- Teknisen muunnon jälkeen palkka muodostuu YTESin mukaisista palkkaelementeistä:
 1. Peruspalkka
 2. Mahdollinen kokemuslisä
 3. Mahdolliset muut YTESin mukaiset lisät

Kokemuslisät ja palkan tekninen muunto

- Kokemuslisät palkan muunnossa:
 - KVTESin 1. työkokemuslisä (5v, 3%) muutetaan YTESin 1. kokemuslisäksi (5v, 5%)
 - KVTESin 2. työkokemuslisä (10v, 8%) muutetaan YTESin 2. kokemuslisäksi (10v, yht. 10%)
- Kokemuslisään oikeuttavaa aikaa ei alenneta, vaikka siihen olisi KVTESissä luettu aikaa yrittäjänä.
- Muunnon jälkeen peruspalkan tulee olla vähintään YTESin palkkaliitteen ko. palkkaryhmän alarajalla

Palkan tekninen muunto, esimerkki 1

(KVTES → YTES)

YTES (peruspalkka + kokemuslisä) = vähintään KVTES (TKP + HL + kokemuslisä)

- Määritetään YTESin mukainen peruspalkka ja mahdollinen kokemuslisä
- Henkilökohtainen lisä erillisenä lisänä poistuu ja sulautuu osaksi muita palkanosia.
- Muut lisät (esim. määrävuosilisä) siirretään sellaisenaan YTESin palkkaukseen.

KVTES		
	Pirjo	Matti
TKP	3000	3000
HL	100	100
Kokemuslisä 8 %	240	0
Mv-lisä	50	0
YHT	3390	3100
YTES		
	Pirjo	Matti
Peruspalkka	3036,36	3100
Kokemuslisä 10 %	303,64	0
Mv-lisä	50	0
YHT	3390,00	3100

YTESin peruspalkat muunnetaan KVTES-palkan ja YTESin kokemuslisämääräysten perusteella.

Lisäksi tarkistettava:

- Ovatko uudet peruspalkat YTESin ko. palkkaryhmän vähimmäisperuspalkan tasolla?
- jos eivät → tarpeellinen korotus
- Ovatko peruspalkat perusteltavissa YTESin palkkausjärjestelmän mukaan?
- jos eivät, tehdään suunnitelma ilmeisimpien epäkohtien korjaamisesta

Palkan tekninen muunto, esimerkki 1 jatkuu (KVTES → YTES)

KVTES					
			Pirjo		Matti
TKP			3000		3000
HL			100		100
Kokemuslisä	8%	240			0
Mv -lisä		50			0
YHT		3390			3100
YTES					
			Pirjo		Matti
Peruspalkka			3036,36		3100
Kokemuslisä	10 %	303,64			0
Mv -lisä		50			0
YHT		3390,00			3100

Pirjo:

Määrävuosilisä säilyy ennallaan. Se erotetaan omaksi palkanosakseen (50 €).

Loppuosa KVTES-palkasta
(3390 € – 50 € = 3340 €) muunnetaan
peruspalkaksi ja 10 % kokemuslisäksi.

Peruspalkka $\times 1,10 = 3340,00 \text{ €}$
 peruspalkka $\rightarrow 3340 / 1,10 = 3036,36 \text{ €}$
 Kokemuslisä 10 % $\rightarrow 303,64 \text{ €}$

Matti:

Matille ei ole vielä kertynyt kokemuslisää.
 Hänen peruspalkkansa muodostuu
 tehtäväkohtaisen palkan ja henkilökohtaisen
 lisän summasta $\rightarrow$ yht. 3100 €



Palkan tekninen muunto, esimerkki 2

(KVTES -> YTES)

KVTES		
	Elli	Niilo
TKP	3000	3000
HL	50	0
Kokemuslisä 3 %	90	90
YHT	3140	3090
YTES		
	Elli	Niilo
Peruspalkka	2990,48	2942,86
Kokemuslisä 5%	149,52	147,14
YHT	3140	3090

Elli:

KVTES-palkan tehtäväkohtainen palkka 3000 € + HL 50 € muunnetaan peruspalkaksi ja 5 % kokemuslisäksi.

$\text{Peruspalkka} \times 1,05 = 3140 \text{ €}$

$\text{peruspalkka} \rightarrow 3140 \text{ €} / 1,05 = 2990,48 \text{ €}$

$\text{kokemuslisä } 5 \% \rightarrow 149,52 \text{ €}$

Niilo:

Niilolla ei ole henkilökohtaista lisää. Hänen peruspalkkansa muodostuu tehtäväkohtaisen palkan ja kokemuslisän summasta → yht. 3090 €