

Sisällys

II-luku Palkkaus.....	3
Yleiset määräykset	3
1 § Viranhaltijan ja työntekijän Työntekijän ja viranhaltijan oikeus palkkaan.....	3
1 mom.	3
2 mom.	3
3 mom.	4
4 mom.	4
2 § Palkkaukseen liittyviä keskeisiä peruskäsitteitä	4
3 § Vähimmäispalkka	7
1 mom. Harjoittelijan tai tähän rinnastettavassa asemassa olevan palkka.....	7
2 mom. Kesätyöntekijän palkka	9
3 mom. Luontoisedut.....	9
4 § Osa-aikaisen palkka	10
1 mom.	10
2 mom.	10
5 § Varsinainen palkka	10
Palkkausjärjestelmä.....	12
6 § Palkkausjärjestelmä	12
HUOMAUTUS: 7-13 §:T (= UUDET TASOPALKKAMÄÄRÄYKSET) KORVAAVAT SOTE-SOPIMUKSEN 2025-2028 7-10 §:T	14
7 § Palkkaliite ja palkkaryhmä.....	14
1 mom. Palkkaliitteen ja palkkaryhmän määräytyminen	14
2 mom. Palkkaliitteestä ja palkkaryhmästä päättäminen.....	14
3 mom. Palkkaryhmien koulutus-/tutkintoilmaisut	15
8 § Osaamisen ja vastuun tason määräytyminen	16
1 mom. Osaamisen ja vastuun sisältö ja tasot.....	16
2 mom. Osaamisen ja vastuun tason määrittely	17
3 mom. Osaamisen ja vastuun tasokriteerit, paikalliset tasokuvaukset ja tehtäväkuvat	18
4 mom. Osaamisen ja vastuun tason valinta.....	20
5 mom. Paikalliset osaamisen ja vastuun C- tai D-tason ylittävät tasot tasopalkkajärjestelmää käyttöönotettaessa	20
6 mom. Paikallisten C- tai D-tason ylittävien tasojen käyttöönotto muutostilanteissa.....	21
9 § Tasopalkan määräytyminen	22
1 mom. Tasopalkan määräytyminen	22
2 mom. Johto- ja esihenkilötehtävät	22
3 mom. Paikallisesta tasopalkasta päättäminen.....	22
10 § Palkkaryhmien ulkopuoliset tehtävät.....	23
1 mom. Palkkaryhmän ulkopuoliset tehtävät ja tasopalkan määräytyminen.....	23
2 mom. Yhdistelmätehtävä.....	24
3 mom. Tasopalkan määräytyminen työntekijällä, jolta puuttuu palkkaryhmässä edellytetty koulutus tai tutkinto	25
4 mom.	26
5 mom.	26
11 § Tehtävämuutoksen vaikutus tasopalkkaan	26
1 mom.	26
2 mom.	27
12 § SOTE-sopimuksen tasolisät	28
1 mom.	28
2 mom.	28
3 mom.	29

4 mom.	29
5 mom. Tasolisä opiskelijan nimettynä vastuuhjaajana toimimisesta	30
6 mom. Tasolisä tilapäisesti sosiaalityöntekijän tehtävässä toimivan valvojana toimimisesta	31
13 § Paikalliset tasolisät	31
1 mom.	31
2 mom.	31
3 mom.	32
4 mom.	32
14 § Henkilökohtainen lisä	33
1 mom.	33
2 mom.	33
3 mom.	34
4 mom.	34
5 mom.	34
6 mom.	34
7 mom.	35
15 § Työkokemuslisä	35
1 mom.	35
2 mom.	36
16 § Tulospalkkio	37
1 mom.	37
2 mom.	37
3 mom.	38
Muut lisät ja palkkiot	40
17 § Kertapalkkio	40
1 mom.	40
2 mom.	40
18 § Rekrytointilisä	41
1 mom.	41
19 § Kielilisä	41
Erinäiset määräykset	43
20 § Työnantajan edustajan palkka	43
Palkanmaksuun liittyvät määräykset	45
21 § Palkanmaksu	45
1 mom.	45
2 mom.	46
3 mom.	46
22 § Palkan laskeminen kalenterikuukautta lyhyemmältä ajalta	46
1 mom.	46
2 mom.	47
3 mom.	48
23 § Saatavan kuittausoikeus ja palkan takaisinperintä	48
1 mom. Työntekijät	48
2 mom. Viranhaltijat	48
24 § Palkka virantoimituksesta pidättämisen ajalta	49

II luku Palkkaus

Yleiset määräykset

1 § Viranhaltijan ja työntekijän Työntekijän ja viranhaltijan oikeus palkkaan

1 mom.

Hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän palvelukseen otetulla on oikeus saada palkka siitä lukien, kun hän on aloittanut tehtävien hoitamisen tai virantoimituksen virantoimituksen tai tehtävien hoitamisen.

Soveltamisohje

Virantoimitus on määritelty HYVTESin yleisen osan 7 §:ssä. Mikäli virantoimitus tai työssäolo ei ole vielä alkanut (ei ehdi olla päivääkään töissä esim. sairauden tai raskauden vuoksi), ei viranhaltija/työntekijä työntekijä/viranhaltija saa palkkaetuja. Toimivaltainen viranomaisen Työnantaja päättää viranhaltijan virantoimituksen alkamisesta.

Esimerkki

Viranhaltija on määräaikaisena viranhaltijana 31.3. saakka. Hänet on valittu saman hyvinvointialueen toistaiseksi voimassa olevaan virkasuhteeseen ja virantoimitus on määrätty alkamaan 1.4. lukien. Viranhaltija on työkyvytön 1.4. Hänelle maksetaan sairausajan palkka.

2 mom.

Jos viranhaltijan virantoimitus on määrätty alkamaan kuukauden ensimmäisenä päivänä, joka ei ole säännönmukainen työpäivä, katsotaan palkkaoikeuksien alkaneen sanotun kuukauden alusta, mikäli virkaan valittu on edellä mainitun päivän jälkeisenä ensimmäisenä säännönmukaisena työpäivänään aloittanut virantoimituksen ja jos virkaa aikaisemmin hoitanut viranhaltija ei ole edellä tarkoitettuna ajankohtana ollut enää virantoimituksessa. Edellä sanottu koskee myös työntekijää, joka on työsopimuksen mukaan otettu palvelukseen

kuukauden ensimmäisestä päivästä lukien ja ko. päivät eivät ole kuuluneet edellisen työntekijän työsuhteeseen.

3 mom.

Jos viranhaltija/työntekijä **työntekijä/viranhaltija** on ilman pätevää syytä poissa työstä, hänelle ei makseta palkkaa tältä ajalta.

4 mom.

~~Palvelussuhteen päättyessä maksetaan, jollei tästä sopimuksesta muuta johdu,~~

- ~~1. palkka palvelussuhteen päättymispäivään asti, mainittu päivä mukaan luettuna~~
- ~~2. jos viranhaltija tai työntekijä **työntekijä tai viranhaltija** on kuollut, palkka kuolinpäivään asti, jolloin mahdollisesti etukäteen maksettua kuukausipalkkaa kuukauden jäljellä olevalta osalta ei peritä takaisin.~~

Jollei tästä sopimuksesta muuta johdu:

1. Palvelussuhteen päättyessä maksetaan palkka palvelussuhteen päättymispäivään asti, mainittu päivä mukaan luettuna.
2. Palvelussuhteen päättyessä työntekijän/viranhaltijan kuoleman vuoksi, palkka maksetaan kuolinpäivään asti. Mahdollisesti etukäteen maksettua kuukausipalkkaa kuukauden jäljellä olevalta osalta ei peritä takaisin.

2 § Palkkaukseen liittyviä keskeisiä peruskäsitteitä

Palkkaukseen liittyviä keskeisiä peruskäsitteitä on kuvattu lyhyesti alla olevassa luettelossa. Varsinainen sopimusmääräys löytyy asianomaisista pykälistä, joihin luettelossa viitataan.

Palkkausjärjestelmä

Palkkausjärjestelmä **muodostuu tasopalkasta ja tasolisästä, henkilökohtaisesta lisästä, työkokemuksellisestä ja tulospalkkiosta.** Lisäksi voidaan maksaa kertapalkkiota sekä muita tässä sopimuksessa erikseen mainittuja lisiä, korvauksia ja palkkioita. Katso 6 §.

Vähimmäispalkka

Täysin työkykyisen 17 vuotta täyttäneen täyttä työaikaan tekevän säännöllisen työajan vähimmäispalkka kuukaudessa luontoisetuineen. Katso 3 §.

Osa-aikaisen palkka

Osa-aikaisen palkka on samassa suhteessa alempi kuin työaika on täyttä säännöllistä työaikaan lyhyempi. Katso 4 §.

Varsinainen palkka

Varsinaiseen palkkaan kuuluvat mm. **tasopalkka, tasolisä**, henkilökohtainen lisä ja työkokemuslisä. Varsinaisen palkan käsitettä tarvitaan laskettaessa mm. tuntipalkkaa, päiväpalkkaa, vuosiloma-ajan palkkaa sekä sairausajan palkkaa. Katso 5 §.

Palkkaryhmä

Palkkaryhmät on kuvattu palkkaliitteissä 1–5. Tehtävä sijoitetaan palkkaliitteen soveltuvaan palkkaryhmään ja siinä osaamisen ja vastuun perusteella määriteltävään osaamisen ja vastuun tasoon (A1, B1 ja C1). Jos soveltuvaa palkkaryhmää ei ole, tehtävä on palkkaryhmän ulkopuolinen. Katso 7 ja 10 §.

Palkkaryhmän kuvaus

Palkkaryhmän kuvauksessa on kuvattu tehtävien sisältöjä ja tehtävissä edellytetty koulutustaso. Se sisältää myös ohjaavaa tekstiä siitä, mitä asioita on otettava huomioon palkkaryhmään sijoittelussa. Katso 7 §.

Tasopalkka

Tasopalkkaa maksetaan tehtävästä. Tasopalkan määräytymisen perusteena on ensisijaisesti tehtävän edellyttämä osaaminen ja vastuu. Katso 8–9 §.

Tasopalkka on osa varsinaista palkkaa. Katso 5 §.

Osaaminen ja vastuu

Tasopalkka määritellään tehtävässä edellytetyn osaamisen ja vastuun perusteella. Osana kokonaisuutta arvioidaan myös tehtävän edellyttämä itsenäisen harkinnan taso. Osaaminen ja vastuu kuvaa tehtävän edellyttämiä tiedollisia ja taidollisia vaatimuksia sekä erilaisia esim. yksilö-, johto- tai

esihenkilövastuita. Jokaiseen palkkaryhmään on tehty osaamisen ja vastuun tasokriteerejä. Katso 8 §.

Tasolisä

Tasolisää maksetaan erillisistä, ennalta määritellyistä lisätehtävistä tai -vastuista, joita ei ole otettu huomioon tasokriteereissä ja tasopalkkaa määrättäessä. Tasolisä on euromääräinen. Tasolisää on mahdollista käyttää palkkaryhmien mukaisissa tehtävissä ja palkkaryhmien ulkopuolisissa tehtävissä.

Tasolisään oikeuttavat tehtävät tai vastuut on määritelty SOTE-sopimuksessa ja paikallisessa palkkausjärjestelmässä. Katso 12–13 §.

SOTE-sopimuksen osaamisen ja vastuun tasokriteerit

SOTE-sopimuksen tasokriteereillä kuvataan palkkaryhmän eri tasojen keskeisimpiä erottelevia tekijöitä. SOTE-sopimuksen tasokriteerit ovat velvoittavia. Katso 8 §.

Paikalliset osaamisen ja vastuun tasokriteerit

Paikallisesti voidaan määritellä SOTE-sopimuksen tasokriteerien lisäksi paikallisia tasokriteereitä. Katso 8 §.

Paikallinen tasokuvaus

Paikallisesta tasokuvauksesta käy ilmi, miten ja millä tasokriteereillä palkkaryhmän tehtävät on sijoitettu kullekin osaamisen ja vastuun tasolle. Paikallisessa tasokuvauksessa huomioidaan SOTE-sopimuksen tasokriteerit ja mahdolliset paikalliset tasokriteerit. Katso 8 §.

Tehtävänkuva

Tehtävänkuva ilmaisee tehtävän keskeiset tehtäväkokonaisuudet. Tehtävän kuvan merkitys korostuu palkkaryhmän ulkopuolisissa tehtävissä. Katso 8 §.

Henkilökohtainen lisä

Henkilökohtaisen lisän maksamisen perusteena ovat ammattihallinta, työssä suoriutuminen ja muut mahdolliset paikallisesti määritellyt kriteerit. Katso ~~11~~14 §.

Työsuorituksen arviointi (TSA)

Henkilökohtaisen lisän maksaminen perustuu pääsääntöisesti työsuorituksen arviointiin. Katso ~~11~~ **14** §.

Työkokemuslisä

Työkokemuslisä perustuu palvelusaikaan. **Työkokemuslisä lasketaan tasopalkan ja tasolisän yhteismäärästä.** Katso ~~12~~ **15** §.

Tulospalkkio

Tulospalkkio perustuu ~~hyvinvointipalvelujen~~ **toiminnan** tuloksellisuuden parantamiseksi asetettujen tavoitteiden saavuttamiseen tai ylittämiseen. Katso ~~13~~ **16** §.

Kertapalkkio

Kertapalkkiota voi käyttää yksilön tai ryhmän palkitsemiseen. Kertapalkkiota voidaan maksaa myös muusta erityisestä syystä. Katso ~~14~~ **17** §.

Päiväpalkka

Päiväpalkka saadaan, kun varsinainen palkka jaetaan kalenterikuukauden päivien lukumäärällä. Katso ~~19~~ **22** §.

Tuntipalkka

Tuntipalkkaa voidaan maksaa vain SOTE-sopimuksen palkkausluvun ~~19~~ **22** §:n mukaisessa tilanteessa. Tuntipalkka saadaan, kun varsinainen palkka jaetaan työaikamuodon mukaisella tuntipalkkajakajalla. Työaikakorvausten laskennassa tarvitaan tuntipalkkakäsitettä. Katso ~~19~~ **22** §.

3 § Vähimmäispalkka

1 mom. Harjoittelijan tai tähän rinnastettavassa asemassa olevan palkka

Täysin työkykyisen 17 vuotta täyttäneen täyttä työaikaan tekevän säännöllisen työajan vähimmäispalkka kuukaudessa luontoisetuineen on ~~1.6.2024 lukien 1 785,63 euroa~~ ja ~~1.10.2025 lukien 1 828,63 euroa~~ **ja 1.8.2026 lukien 1880,37 euroa.**

Määräystä sovelletaan harjoittelijaan tai tähän rinnastettavassa asemassa olevaan vasta palvelussuhteen kestänyt asianomaiseen hyvinvointialueeseen/hyvinvointiyhtymään kolme kuukautta.

Soveltamisohje

Harjoittelijalla tarkoitetaan henkilöä, joka työsopimussuhteessa työnantajan tai hänen edustajansa johdolla suorittaa tietyissä tehtävissä tarvittavien tietojen, taitojen ja kokemuksen hankintaan tähtäävää käytännöllistä työtä.

Harjoittelu voi olla laadultaan

1. ennakkoharjoittelua, millä tarkoitetaan sitä työkokemusta, jota on hankittava ennen oppilaitokseen pyrkimistä
2. koulutukseen sisältyvää harjoittelua (esim. oppisopimus)
3. erikoistumisharjoittelua, joka tapahtuu ammatillisen perustutkinnon jälkeen
4. työharjoittelua.

Kohdan 4 työharjoittelijaksi katsotaan mm. henkilö, jolla ei ole ao. alan ammattikoulutusta eikä aikaisempaa työkokemusta ja joka esimerkiksi tekee erilaisia suhteellisen helposti ja nopeasti omaksuttavia töitä enimmäkseen yhdessä muiden työntekijöiden kanssa totutellakseen työelämään.

Jos harjoittelijan tehtävät eivät osaamisen ja vastuun tasoltaan vastaa palkkaryhmässä tarkoitettuja tehtäviä, voidaan hänelle harjoittelun ajan maksaa vähimmäispalkkaa.

Harjoittelijoiden tehtävät ovat palkkaryhmän ulkopuolisia tehtäviä. Katso 7 § ja 10 § ja liite 8 Palkkaryhmän ulkopuolisia tehtäviä koskeva suositus.

Jos harjoittelija käytännössä tekee itsenäisesti työnkuvaansa ja ko. palkkahinnoittelukohtaan **palkkaryhmään** kuuluvia tehtäviä, ei työnantajalla yleensä ole perusteita maksaa harjoittelijalle ko. tehtävän peruspalkkaa pienempää palkkaa **kyseisen tehtävän palkkaryhmän paikallista** tasopalkkaa pienempää palkkaa, ottaen huomioon mahdollinen puuttuvan koulutuksen perusteella tehtävä peruspalkan alennus. Jos harjoittelijan tehtävät eivät vaatimuudeltaan vastaa palkkahinnoittelukohdassa tarkoitettuja tehtäviä, voidaan hänelle harjoittelun ajan maksaa vähimmäispalkkaa.

2 mom. Kesätyöntekijän palkka

Kesätyöntekijän vähimmäispalkka on vähintään 50 % asianomaisesta työstä maksettavasta palkkaryhmän A-tason SOTE-sopimuksen tasopalkasta. Kesätyöntekijällä tarkoitetaan lomakautena 2.5.–30.9. kesätyöntekijäksi määrääjäksi palvelukseen otettua koululaista, opiskelijaa tai muuta nuorta, jolta puuttuu alan ammattitutkinto tai ammattitaito.

Soveltamisohje

Määräyksen tarkoituksena on parantaa mahdollisuuksia kesätyöpaikkojen järjestämiseksi. Määräystä ei sovelleta opiskelijaan, joka on otettu oman ammattialansa viranhaltijan tai työntekijän **tai viranhaltijan** sijaiseksi.

Harjoittelijoiden ja Kesätyöntekijöiden tehtävät ovat palkkaryhmän ulkopuolisia tehtäviä. **Katso** 7 § ja **9 10 §**

3 mom. Luontoisedut

Viranhaltijan/työntekijän **Työntekijän/viranhaltijan** saaman luontoisedun arvo katsotaan tasopalkaksi arvioitaessa sitä, onko tasopalkka sopimuksen mukainen. Verovapaata ateriaetua, työsuhdematkalipun verovapaata osaa tai työtehtäviin liittyvää matkapuhelinetua ei kuitenkaan katsota tasopalkaksi.

Työntekijän/viranhaltijan/työntekijän luontoisedun arvo ja tehtäväkohtaisen palkan luonteiset lisät katsotaan tehtäväkohtaiseksi **tasopalkaksi** arvioitaessa sitä, onko tehtäväkohtainen **tasopalkka** sopimuksen mukainen. Verovapaata ateriaetua, työsuhdematkalipun verovapaata osaa tai työtehtäviin liittyvää matkapuhelinetua ei kuitenkaan katsota tehtäväkohtaiseksi **tasopalkaksi**, jollei siitä ole erikseen toisin sovittu viranhaltijan/työntekijän **/viranhaltijan** kanssa.

Soveltamisohje

Polkupyöräedun määräytymisestä **katso** yleiskirje 19/2023.

4 § Osa-aikaisen palkka

1 mom.

Osa-aikatyössä tehtäväkohtainen palkka **tasopalkka** ja euromääräiset lisät ovat samassa suhteessa alempia kuin viranhaltijan/työntekijän **työntekijän/viranhaltijan** työaika on virka- tai työehtosopimuksen **työ- tai virkaehtosopimuksen** mukaista täyttä säännöllistä työaikaa lyhyempi.

Soveltamisohje

Jos osa-aikatyön työaika muuttuu esim. kokoaikaiseksi, tehtäväkohtainen palkka **tasopalkka** ja euromääräiset lisät suurenevat samassa suhteessa, ellei esim. **tasolisän tai** henkilökohtaisen lisän osalta ole muuta päätetty tai edellytetty.

Katso luottamusedustajakorvauksesta HYVTESin VII luku 10 § 1 mom. ja työsuojeluvaltuutetun korvauksesta HYVTESin IX luku 2 § 1 mom.

2 mom.

Edellä 1 momentin määräykset eivät muuta ennen 1.1.1998 alkaneen osa-aikatyön palkkausperusteita työajan säilyessä ennallaan ja palvelussuhteen jatkuessa keskeytyksettä.

5 § Varsinainen palkka

~~Viranhaltijan/työntekijän~~ **Työntekijän/viranhaltijan** varsinaiseen palkkaan kuuluvat seuraavat palkanosat:

1. ~~tehtäväkohtainen palkka~~ **tasopalkka ja tasolisä** tai vastaavan luonteinen palkka (lukuun ottamatta luontoisetua)
2. henkilökohtainen lisä
3. työkokemuslisä ja määrävuosilisä

4. syrjäseutulisa (31.12.2011 mennessä myönnetty KVTES 2010–2011 palkkausluvun 10 §:n mukainen)
5. kielilisa
6. rekrytointilisa
7. luottamusedustajakorvaus ja
8. työsuojeluvaltuutetun korvaus.

Palkkausluvun 19 **20** §:n mukaisten työnantajan edustajien kokonaispalkka on **varsinaista palkkaa** tässä tarkoitettu varsinainen palkka.

Soveltamisohje

Varsinaisen palkan käsitettä tarvitaan laskettaessa mm. tuntipalkkaa, päiväpalkkaa, vuosiloma-ajan palkkaa sekä sairausajan palkkaa.

Pöytäkirjamerkintä määrävuosilisästä

31.8.2004 maksettu määrävuosilisa säilyy 1.9.2004 lukien samansuuruisena niin kauan kuin palvelussuhde jatkuu keskeytymättä samaan hyvinvointialueeseen/hyvinvointiyhtymään **kuntaan/kuntayhtymään**, ellei tämän luvun 4 §:n määräyksestä muuta johdu.

Mikäli henkilö siirtyy liikkeen luovutuksella kunnasta/kuntayhtymästä hyvinvointialueelle/hyvinvointiyhtymään, em. määrävuosilisää maksetaan samansuuruisena niin kauan kuin palvelussuhde jatkuu keskeytymättä ao. hyvinvointialueeseen/hyvinvointiyhtymään.

Pöytäkirjamerkintä syrjäseutulisästä

Viranhaltijalle/työntekijälle, jolle on 31.12.2011 voimassa olleiden Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen määräysten mukaisesti maksettu syrjäseutulisää, maksetaan syrjäseutulisää edelleen KVTES 2010–2011 palkkausluvun 10 §:n määräysten mukaisesti.

Palkkausjärjestelmä

6 § Palkkausjärjestelmä

Palkkausjärjestelmän tavoitteena on edistää ~~kuntien ja kuntayhtymien~~ toiminnan tuloksellisuutta, motivoida henkilöstöä hyviin työsuorituksiin ja varmistaa ~~kunta-alan~~ palkkojen kilpailukyky. Palkkausjärjestelmä tukee toimintastrategiaa, vaikuttaa myönteisesti organisaation tavoitteisiin ja on kiinteä osa johtamista. Tavoitteeseen pyritään oikeudenmukaisella palkalla, jonka perusteena on

1. tehtävät ja niiden edellyttämä osaamisen ja vastuun taso (tasopalkkajärjestelmän tasopalkka ja tasolisä)
2. ammatinhallinta ja työssä suoriutuminen (henkilökohtainen lisä)
3. palvelusaika (työkokemuslisä)
4. tulokellinen toiminta (tulospalkkio)

Lisäksi voidaan maksaa muita tässä sopimuksessa erikseen mainittuja lisiä, palkkioita tai korvauksia.

Soveltamisohje

Hyvinvointialueella/hyvinvointiyhtymässä **Työnantajalla** käytössä olevan palkkausjärjestelmän on täytettävä hyvälle ja toimivalle palkkausjärjestelmälle asetetut tavoitteet. **Tasopalkkajärjestelmä on velvoittava. Katso tarkemmin palkkausluvun 7–13 §.** Palkkausjärjestelmän **ja sen osien** toimivuutta on tarkasteltava säännöllisin väliajoin.

Työnantajan muutostilanteet

Työnantajan muutostilanteissa uudelle työnantajalle luodaan oma palkkausjärjestelmä, jolla korvataan entiset palkkausjärjestelmät. Uusi palkkausjärjestelmä voi olla jo käytössä ollut palkkausjärjestelmä.

Entisten tasopalkkajärjestelmien mukaiset **tasopalkat ja tasolisät** yhteensovitetaan ~~mahdollisuuksien mukaan valitun uuden palkkausjärjestelmän~~ **päivitetyin tasopalkkajärjestelmän mukaisiin tasopalkkoihin ja tasolisiin.**

Tasopalkkajärjestelmän päivittämisellä tarkoitetaan erityisesti paikallisten tasokriteerien ja paikallisten tasokuvausten sekä tasolisien päivittämistä.

Yhteensovittaminen aloitetaan tehtäväkohtaisista tasopalkkoista ja tasolisista. Uusi palkkataso määräytyy uuden palkkausjärjestelmän tehtävien vaativuuden arvioitijärjestelmän päivitetyn tasopalkkajärjestelmän paikallisesti määritellyn palkkatason mukaisesti. Jos tehtäväkohtainen tasopalkka ja tasolisät ovat on alempia kuin uusi palkkausjärjestelmä päivitetty tasopalkkajärjestelmä edellyttää, tarkoituksena on nostaa nostetaan tehtäväkohtaiset tasopalkat ja tasolisät asteittain uuden palkkausjärjestelmän päivitetyn tasopalkkajärjestelmän edellyttämälle tasolle. Siirtymäajan pituus riippuu palkkaeroista, kustannuksista ja työnantajan taloudellisesta tilasta. Uuden palkkausjärjestelmän Päivitetyn tasopalkkajärjestelmän käyttöönotosta ja palkkojen tasopalkkojen ja tasolisien yhteensovittamisesta uuteen palkkausjärjestelmään päivitettyyn tasopalkkajärjestelmään on laadittava suunnitelma aikatauluineen ja kustannusarvioineen.

Jos vanha tehtäväkohtainen tasopalkka tai tasolisä ylittää uuden palkkausjärjestelmän päivitetyn tasopalkkajärjestelmän mukaisen vastaavan palkan, eivätkä tehtävät ole olennaisesti muuttuneet, säilyy tehtäväkohtainen tasopalkka tai tasolisä ennallaan, jollei paikallisesti toisin sovita. Palkkausjärjestelmien Tasopalkkajärjestelmien erilaisuudesta johtuva palkkaero supistuu uuden palkkausjärjestelmän tasopalkkajärjestelmän tasopalkan tai tasolisän noustessa. Palkkaero ja sen peruste (kuntarakennelain (1698/2009), hyvinvointialue- ja maakuntajakolain (614/2021), hyvinvointialuejakolain (xxx/xxxx), maakuntajakolain (xxx/xxxx) tai liikkeen luovutusta koskevat pakottavat säännökset) on syytä dokumentoida. Tavoitteena on, että tasapuolinen palkka yhtä vaativissa tehtävissä samassa palkkaryhmässä samalla osaamisen ja vastuun tasolla olevissa tehtävissä on sama tasopalkka.

Henkilökohtainen lisä

Yhdistymistilanteissa henkilökohtaista lisää voidaan alentaa vain silloin, kun kysymyksessä on olennainen tehtävänmuutos ja tehtävien uudelleenjärjestely tai henkilöstä itsestään johtuva työsuorituksen huomattava huonontuminen, ellei paikallisesti muuta sovita.

Neuvotteluista

Edellä mainituista asioista ja niiden toteuttamisesta neuvotellaan paikallistasolla uuden työnantajan ja pääsopijajärjestöjen edustajien kesken. Neuvottelujen toteuttamistavasta ja menettelytavoista sovitaan tarkemmin

paikallisesti.

Pöytäkirjamerkintä kokonaispalkkaisesta projektityöntekijästä/-viranhaltijasta

~~Viranhaltijalle/työntekijälle, Työntekijälle/viranhaltijalle, jolle on maksettu 31.12.2011 voimassa olleen Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen KVTES 2010–2011 palkkaustuvun 15 §:n määräyksen mukaista kokonaispalkkaa, maksetaan palkka edelleen ko. määräyksen mukaan palvelussuhteen voimassaoloajan.~~

HUOMAUTUS: 7-13 §:T (= UUDET TASOPALKKAMÄÄRÄYKSET) KORVAAVAT SOTE-SOPIMUKSEN 2025-2028 7-10 §:T

7 § Palkkaliite ja palkkaryhmä

1 mom. Palkkaliitteen ja palkkaryhmän määräytyminen

Palkkaliite ja palkkaryhmä määräytyvät työntekijän/viranhaltijan tehtävien ja palkkaryhmässä sekä näissä määräyksissä mainittujen muiden edellytysten perusteella. Palkkaryhmien ulkopuolisten palkan määräytymisestä ks. 10 §.

2 mom. Palkkaliitteestä ja palkkaryhmästä päättäminen

Työnantaja päättää tehtävään soveltuvan palkkaliitteen ja palkkaryhmän. Palkkaryhmä valitaan palkkaliitteessä palkkaryhmän kuvauksen perusteella. Palkkaryhmän kuvauksessa on kuvattu tehtävien sisältöjä ja tehtävissä edellytetty koulutustaso. Se sisältää myös ohjaavaa tekstiä siitä, mitä asioita on otettava huomioon palkkaryhmään sijoittelussa.

Soveltamisohje

Sovellettava palkkaliite määräytyy palkkaliitteen soveltamisalan mukaan. Sovellettava palkkaryhmä määräytyy työntekijän/viranhaltijan tehtävien perusteella.

Palkkaryhmän valinta 1.6.2025 lukien

Palkkaryhmä valitaan palkkaryhmän kriteerien perusteella (katso KT:n yleiskirje 3/2024). Palkkaryhmää valittaessa on otettava huomioon kussakin palkkaryhmässä olevat ohjaustekstit ja tehtävässä edellytetyt koulutusvaatimukset.

Palkkaryhmän valintaan vaikuttavat tehtävän sisältö, tehtävässä vaadittava osaaminen ja tehtävään kuuluva vastuu.

Tehtävään voi kuulua myös kahden eri palkkaryhmän tehtäviä, joita ko. ammatin puitteissa voidaan tehdä. Tehtävä voi sisältää esimerkiksi asiantuntijan ja vaativan asiantuntijan tehtäviä. Tällöin kyse ei ole palkkaryhmän ulkopuolisesta yhdistelmätehtävästä.

Ylempi palkkaryhmä valitaan, jos osa tehtävistä täyttää ylemmän palkkaryhmän kriteerit (ohjaustekstit) ja kyseisiä tehtäviä tehdään vähintään keskimäärin yksi päivä viikossa. Kyseisen tehtävän määrän arvioinnissa ei ole tarkoitus tarkastella yksittäistä viikkoa tai kuukautta vaan pidempää ajanjaksoa. Poissaolot kuten esimerkiksi vuosilomat, sairauspoissaolot tai muutkaan virka-/työvapaat eivät vaikuta tarkastelussa. Tarkastelussa on kysymys siitä, miten työtä tehtäisiin poissaoloista huolimatta. Tehtävien suorittamiseen käytetty aika ei yksinomaan ole ratkaisevaa kaikissa tapauksissa. Tehtävä sijoitetaan ylempään palkkaryhmään, jos tehtävistä ei voida erotella ajallisesti sitä, milloin tehdään ylemmän palkkaryhmän tehtäviä. Tällaisia tehtäviä ovat mm. työnjohdolliset tehtävät, joissa tehdään myös itse substanssiin liittyviä tehtäviä.

Lisäksi palkkaliitteissä ja palkkaryhmissä on mainittu tehtäviä, jotka sijoitetaan ko. liitteeseen ja ryhmään edellä mainitusta huolimatta.

Tehtävä voidaan sijoittaa ylempään palkkaryhmään, jos tehtävässä vaadittava osaaminen ja vastuu on siinä määrin merkittävä, että tehtävän sijoittaminen ylempään palkkaryhmään on perusteltua.

Palkkaryhmän ulkopuolisten ja yhdistelmätehtävien palkan määräytymisestä katso palkkausluvun 10 §.

3 mom. Palkkaryhmien koulutus-/tutkintoilmaisut

Palkkaliitteisiin 1–5 on merkitty palkkaryhmässä sovellettavia koulutuksia tai tutkintoja. Palkkaryhmään merkitty koulutus ilmaisee tehtävältä vaadittua koulutus-/tutkintotasoa.

Ehdottomaan muotoon merkityllä koulutusvaatimuksella (koulutus-/tutkintotaso) tarkoitetaan sitä, että ko. palkkaryhmää sovelletaan niihin, joilla on ko. tutkinto. Jos työntekijältä/viranhaltijalta puuttuu palkkaryhmässä vaadittu koulutus, tehtävä on palkkaryhmän ulkopuolinen.

Osassa palkkaryhmiä koulutustasoa ei ole merkitty ehdottomaan muotoon tai palkkaryhmässä ei ole koulutusvaatimusta lainkaan. Tällöin palkkaryhmää sovelletaan kaikkiin ko. palkkaryhmään kuuluvia tehtäviä tekeviin heidän koulutuksestaan riippumatta.

Soveltamisohje

Katso palkkaryhmän ulkopuolisten tasopalkan määrittelystä 10 § 1 mom. ja soveltamisohje.

Palkkaryhmässä olevat koulutus- /tutkintoilmaisut eivät ole tehtävän tai viran kelpoisuusehto. Kelpoisuusehdot on määrätty laissa, asetuksessa, hallintosäännössä, ao. viranomaisen päätöksessä tai muutoin tehtävään otettaessa. SOTE-sopimusta sovelletaan useisiin tehtäviin, joissa voi toimia vain laissa edellytetyn kelpoisuuden omaavat tai muutoin lainsäädännössä säädetyllä tavalla.

Tasopalkkajärjestelmässä ei ole mahdollista tehdä vähennystä tasopalkkaan puuttuvan koulutuksen tai tutkinnon perusteella. Katso 10 § 2 mom.

8 § Osaamisen ja vastuun tason määräytyminen

1 mom. Osaamisen ja vastuun sisältö ja tasot

Työntekijän/viranhaltijan tehtävät ja tehtävien edellyttämä osaaminen ja vastuu ratkaisevat tason määräytymisen.

Osaamisella tarkoitetaan palkkaryhmässä olevan tehtävän edellyttämää

- koulutusta
- työuralla hankittuja keskeisiä tietoja ja -taitoja
- lisä-, jatko- ja täydennyskoulutusta
- uuden tiedon hankkimista
- erityisosaamista.

Vastuulla tarkoitetaan

- vastuuta yksilöstä, asiakkaista tai asiakasryhmistä
- työjohto- tai esihenkilövastuuta
- suunnittelu-, kehitys- ja tulostavastuuta toimintaprosesseista ja asiakasprosesseista
- vastuuta aineellista arvoista
- vastuuta aineettomista arvoista ja tiedoista
- esittelijä-/valmisteluvastuuta päättävissä elimissä.

Osaamisen ja vastuun tasot ovat:

- taso A: tehtävät vastaavat kyseisen palkkaryhmän vaatimuksia
- taso B: tehtävät ovat korkeammalla osaamisen ja vastuun tasolla kuin A:ssa
- taso C: tehtävät ovat korkeammalla osaamisen ja vastuun tasolla kuin B:ssä
- taso D: tehtävät ovat korkeammalla osaamisen ja vastuun tasolla kuin C:ssä

D-taso on käytössä palkkaryhmissä Johtotehtävät S1JOH1, Esihenkilötehtävät S1ESI1, Terveystenhuollon erityisasiantuntijat S2TEA1, Sosiaalityöntekijät S2STT1, Terveystenhuollon vaativat ammattitehtävät S4TVM1 ja Sosiaalihuollon vaativat ammattitehtävät S4SVM1.

Soveltamisohje

SOTE-sopimuksen tasokriteerit on laadittu osaamisen ja vastuun sisältö huomioiden. Ne otetaan huomioon paikallisia tasokuvauksia tehtäessä.

Osaamisen ja vastuun sisältö on hyvä huomioida myös palkkaryhmän ulkopuolisia tehtäviä ryhmiteltäessä.

D-taso on käytössä vain tietyissä palkkaryhmissä. Tämä ilmenee palkkaliitteistä 1–5. Muissa palkkaryhmissä käytetään A-, B- ja C-tasoa. Paikallisesti voidaan ottaa käyttöön C- tai D-tason ylittäviä tasoja. C- tai D-tason ylittävistä tasoista ks. 8 § 5 mom.

2 mom. Osaamisen ja vastuun tason määrittely

A-tason edellyttämä osaamisen ja vastuun taso tarkoittaa, että tehtävässä täyttyy palkkaryhmässä edellytetty osaamisen ja vastuun vaatimus.

Määriteltäessä osaamisen ja vastuun tasoa otetaan huomioon palkkaryhmien tasokriteerit. B-, C- ja D-tasoilla edellytetään enenevästi yleensä

- tietyn tehtäväalueen syvempää hallintaa
- laajan tehtäväalueen hallintaa
- useiden eri tehtäväalueiden hallintaa
- monien asioiden yhtäaikaista hallintaa
- toisistaan poikkeavien tietojen tai taitojen hallintaa.

Osana osaamisen ja vastuun kokonaisuutta otetaan huomioon myös vastuun laajuus ja tehtävän edellyttämä itsenäisen harkinnan taso.

B-, C- ja D-tasoilla työkokemuksella, työssä hankituilla tiedoilla ja taidoilla on suurempi merkitys kuin A-tasolla. Itsenäisen harkinnan taso voi olla tehtävässä suurempi kuin A- tasolla. B-, C- ja D-tasoilla olevissa tehtävissä voidaan tarvita enemmän jatko- ja täydennyskoulutuksia tai työssä hankittua erikoisosaamista.

3 mom. Osaamisen ja vastuun tasokriteerit, paikalliset tasokuvaukset ja tehtävänkuvat

SOTE-sopimuksen tasokriteereillä kuvataan palkkaryhmän eri tasojen keskeisimpiä erottelevia tekijöitä.

SOTE-sopimuksen palkkaryhmien tasokriteerit ovat velvoittavia. Paikallisesti voidaan määritellä lisää tasokriteerejä.

Palkkaryhmän SOTE-sopimuksen tasokriteerit, mahdolliset paikalliset tasokriteerit ja paikallinen tasokuvaus määrittelevät tehtävän oikean osaamisen ja vastuun tason.

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

Tehtävistä laaditaan tehtävänkuvat. Tehtävänkuvaan kirjataan tehtävän keskeiset tehtäväkokonaisuudet, tehtävässä edellytetty koulutus ja mahdolliset

lisäkoulutukset. Tehtäviä verrataan paikalliseen tasokuvaukseen oikean osaamisen ja vastuun tason valitsemiseksi.

Soveltamisohje

Tasokriteereistä ja tasokuvauksista

SOTE-sopimuksen tasokriteereitä voidaan kuvata tarkemmin paikallisessa tasokuvauksessa. Tämä korostuu erityisesti eroteltaessa B-tason tehtäviä C-tason ja D-tason tehtävistä. D-tason käyttö on rajattu tiettyihin palkkaryhmiin.

Mahdollisia paikallisia tasokriteerejä luotaessa otetaan huomioon 2 momentissa olevat osaamisen ja vastuun määritelmät. Mahdollisilla paikallisilla tasokriteereillä ei voi muuttaa SOTE-sopimuksen tasokriteerien tarkoitusta (vähimmäisvaatimus). Mahdollinen paikallinen tasokriteeri toimii samalla tavalla kuin SOTE-sopimuksen tasokriteeri.

Paikallinen tasokuvaus tarkistetaan säännöllisin väliajoin ja päivitetään, mikäli se ei vastaa sen hetkistä osaamisen ja vastuun tasoa.

Työnantaja neuvottelee tasokuvauksista pääsopijajärjestöjen edustajien kanssa. Tämän jälkeen työnantaja päättää tasokuvauksista.

Tehtävänkuvista

Tehtävänkuku ilmaisee keskeiset tehtäväkokonaisuudet ja tehtävässä edellytetyn koulutuksen ja mahdolliset lisäkoulutukset. Työnantaja laatii tehtävänkuvan. Tehtävänkuku on käytävä läpi työntekijän/viranhaltijan kanssa.

Tehtävänkuvaa ei tarvitse tehdä kaikille työntekijöille/viranhaltijoille erikseen silloin, kun työntekijät/viranhaltijat tekevät olennaisilta osin samanlaisia tehtäviä. Tällöin voidaan tehdä ryhmätehtävänkuku ja täydentää sitä tarvittaessa. Ryhmätehtävänkuku käydään läpi asianomaisen ammattiryhmän luottamusedustajan kanssa.

Tämän jälkeen työnantaja vahvistaa tehtävänkuvan. Vahvistettu tehtävänkuku on oltava työntekijän/viranhaltijan saatavilla.

Mikäli palkkaryhmässä on lukumääräisesti pienehkö määrä eri tehtäviä, jotka ovat riittävän samankaltaisia ja tasokuvaus on riittävän yksilöity, erillistä tehtävänkuvaa ei tarvitse välttämättä laatia.

Tehtävänkuva ei ole työsopimuksen osa ja työnantaja voi siten tarvittaessa päivittää sitä. Tehtävänkuvia on päivitettävä, jos ne eivät vastaa enää olemassa olevia tehtäviä.

Tehtävänkuvan merkitys korostuu palkkaryhmien ulkopuolisissa tehtävissä ja silloin, kun tehtävät muuttuvat vähäistä merkittävämmiin.

4 mom. Osaamisen ja vastuun tason valinta

Yhden tasokriteerin täyttyminen nostaa tehtävän tasolta A vähintään seuraavalle tasolle B. Tasolle C ja D siirrytään tasokriteerien täyttyessä paikallisten tasokuvausten perusteella.

Palkkaliitteen 1 palkkaryhmissä tehtävät sijoitetaan tasoille käyttäen kokonaisharkintaa. Kokonaisharkinnassa otetaan huomioon ko. palkkaryhmän SOTE-sopimuksen tasokriteerit ja paikallisesti määritellyt tasokriteerit.

Arvioinnin kohteena ovat samaan palkkaryhmään kuuluvat tehtävät ja näiden keskinäinen vertailu. Arviointi suoritetaan mahdollisimman yhteismitallisesti.

Työnantaja päättää tehtävään sovellettavasta osaamisen ja vastuun tasosta. Tehtävän sijoittaminen oikealle osaamisen ja vastuun tasolle tehdään paikallisen tasokuvauksen ja tehtävänkuvan perusteella.

Työnantajan on tasosta päättäessään käytettävä harkintavaltaansa siten, että tehtävien edellyttämä osaaminen ja vastuu otetaan mahdollisimman objektiivisesti huomioon.

Soveltamisohje

Vaikka palkkaryhmässä on samalla tasolla osaamisen ja vastuun näkökulmasta erilaisia tehtäviä, osaamisen ja vastuun taso voi olla suunnilleen sama. Se että samaan palkkaryhmään kuuluvien tehtävien osaaminen ja vastuu eivät eroa toisistaan, ei merkitse sitä, että käytetään automaattisesti A-tasoa.

5 mom. Paikalliset osaamisen ja vastuun C- tai D-tason ylittävät tasot tasopalkkajärjestelmää käyttöönotettaessa

Paikallisesti voidaan ottaa käyttöön **yksi C- tai D-tason ylittävä taso tasopalkkajärjestelmän käyttöönoton yhteydessä liitteisiin 1 ja 2** C- tai D-tason ylittäviä tasoja, jos sille on osaamisen ja vastuun määrittelyyn liittyvä perusteltu syy. Tasoja voi olla enintään yhteensä viisi (esimerkiksi tasot A-E). Työnantaja päättää C- tai D-tasojen ylittävistä tasoista liitteissä 1 ja 2.

Palkkaryhmien ulkopuolisten kohdalla työnantaja päättää lisätasojen määrästä.

Soveltamisohje

Työnantaja päättää C- tai D-tasojen ylittävistä tasoista liitteisiin 1 ja 2 neuvoteltuaan asiasta pääsopijajärjestöjen edustajien kanssa. Neuvotteluissa on pyrittävä yhteisymmärrykseen C- tai D-tasojen ylittävistä tasojen perusteista ja lukumäärästä liitteisiin 1 ja 2.

6 mom. Paikallisten C- tai D-tason ylittävien tasojen käyttöönotto muutostilanteissa

Mikäli merkittävässä tehtävämuutostilanteissa käy ilmi, ettei paikallisesti sovellettu tasopalkkajärjestelmä tunnista muutoksia osaamisessa ja vastuussa tai lisätehtäviä/-vastuita, tehtäväkuvaa on päivitettävä. Myös järjestelmää on tarpeen päivittää kyseisen palkkaryhmän tasokriteerien ja tasokuvausten osalta. Päivittämisen perusteella tasopalkkoja tarkistetaan. Työnantaja päättää C- tai D-tasojen ylittävistä tasoista.

Työnantaja voi poiketa 5 momentissa todetusta tasojen määrästä, jos tehtävämuutostilanteen huomioiminen tasopalkassa sitä edellyttää.

Soveltamisohje

Tätä momenttia ei sovelleta tasopalkkajärjestelmää käyttöönotettaessa.

Tätä momenttia sovelletaan tilanteissa, joissa yksittäisten työntekijöiden/viranhaltijoiden tai tietyn henkilöstöryhmän tehtävissä tapahtuu osaamisen ja vastuun merkittävä muutos, eikä tasopalkkajärjestelmän mukaisissa tasoissa enää ole mahdollista huomioida muutosta.

9 § Tasopalkan määräytyminen

1 mom. Tasopalkan määräytyminen

Työntekijälle/viranhaltijalle maksetaan vähintään palkkaliitteissä 1–5 olevan asianomaisen palkkaryhmän osaamisen ja vastuun tason mukainen tasopalkka.

Paikallinen tasopalkka on vähintään SOTE-sopimuksen palkkaryhmän osaamisen ja vastuun tason tasopalkan suuruinen.

2 mom. Johto- ja esihenkilötehtävät

Esihenkilöiden ja johdettavien tasopalkkojen pitää olla oikeassa suhteessa toisiinsa nähden. Esihenkilöasemassa olevan tasopalkan pitää pääsääntöisesti olla korkeampi kuin hänen johdettavansa, jollei tästä poikkeamiseen ole perusteltua syytä.

Soveltamisohje

SOTE-sopimuksen palkkaliitteeseen 1 sisältyy johto- ja esihenkilöiden palkkaryhmiä. Osa johto- ja esihenkilötehtävistä on palkkaryhmien ulkopuolisia.

Katso lisäksi 10 § (palkkaryhmien ulkopuoliset) ja 20 § (työnantajan edustajat).

3 mom. Paikallisesta tasopalkasta päättäminen

Työnantaja päättää osaamisen ja vastuun tason paikallisesta tasopalkasta. Palkkaryhmän samaan 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.

Soveltamisohje

Tasopalkan paikalliseen euromäärään vaikuttavat tässä pykälässä todetun lisäksi mm. alueen ja ao. ammattialan yleinen palkkataso, työvoiman saatavuustilanne sekä työnantajan noudattamat palkkapoliittiset periaatteet.

Työnantajan on tasopalkasta päättäessään käytettävä harkintavaltaansa siten, että tehtävien edellyttämä osaaminen ja vastuu otetaan mahdollisimman objektiivisesti huomioon.

Siirryttäessä tasopalkkajärjestelmään noudatetaan kohtuullista siirtymäaikaa.

~~Palkkaryhmässä olevien osaamisen ja vastuun tasojen paikallisia tasopalkkoja ja niiden välyksiä on tarkasteltava 29.2.2028 päättyvän sopimuskauden ajaksi perustetussa paikallisessa palkkaustyöryhmässä.~~

~~Palkkaliitteiden palkkaryhmiä ei vertailla keskenään.~~

10 § Palkkaryhmien ulkopuoliset tehtävät

1 mom. Palkkaryhmän ulkopuoliset tehtävät ja tasopalkan määräytyminen

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

Jos työntekijä tekee osittain tai kokonaan tietyn palkkaryhmän mukaisia tehtäviä, mutta hänellä ei ole palkkaryhmässä edellytettyä koulutusta (katso 7 § 3 mom.), on tehtävä palkkaryhmän ulkopuolinen.

Työnantaja päättää tasopalkasta ottaen huomioon sellaiset palkkaryhmät, joita voidaan tehtävien luonteen vuoksi käyttää viiteryhmänä.

Palkkaryhmien ulkopuolisista tehtävistä voidaan muodostaa omia paikallisia ryhmiä. Tällaisen ryhmän tehtäviin laaditaan paikalliset tasokriteerit ja tasokuvaukset. Tehtävät sijoitetaan osaamisen ja vastuun tasoihin samoin periaattein kuten palkkaryhmissä olevat.

Paikallisesti voidaan ottaa käyttöön C-tason ylittäviä tasoja, jos sille on osaamisen ja vastuun määrittelemiseen liittyvä perusteltu syy. Työnantaja päättää tasojen määrästä, määrittelystä ja käyttöönotosta.

Soveltamisohje

Tämän pykälän 1 momentissa todetun lisäksi SOTE-sopimuksen palkkaliitteiden 1 §:n soveltamisohjeessa on mainittu tehtäviä, jotka ovat palkkaryhmien ulkopuolisia.

Työnantajan on tasopalkasta päättäessään käytettävä harkintavaltaansa siten, että tehtävien edellyttämä osaaminen ja vastuu otetaan mahdollisimman objektiivisesti huomioon.

Samaa tai samankaltaista työtä tekevien tasopalkkojen osalta on huolehdittava, että ne ovat osaamisen ja vastuun tasojen paikallisen tasokuvausten määrittelyn mukaisessa suhteessa.

Saman työnantajan palveluksessa samaa tai samankaltaisia töitä tekevistä muodostetaan paikallisia ryhmiä osaamisen ja vastuun arviointia varten.

Toisistaan poikkeavia tehtäviä arvioidaan itsenäisinä tehtävinä tai mikäli mahdollista niistä voidaan muodostaa omia ryhmiä.

Tehtävänkuvien tarve korostuu erityisesti palkkaryhmien ulkopuolisissa tehtävissä.

Tehtävät sijoitetaan osaamisen ja vastuun tasoihin paikallisten tasokuvausten ja tehtävänkuviin perustuvan arvioinnin mukaisesti.

Tasopalkan paikalliseen euromääräiseen määrään vaikuttavat tässä pykälässä todetun lisäksi mm. ao. ammattialan yleinen palkkataso, työvoiman saatavuustilanne sekä työnantajan noudattamat palkkapoliittiset periaatteet.

Katso tarkemmin liite 8 Palkkaryhmien ulkopuolisia koskeva suositus.

2 mom. Yhdistelmätehtävä

Yhdistelmätehtävässä tehdään kahden tai useamman eri ammattialan tehtävää. Yhdistelmätehtävä on tehtävä, jossa on kahden tai useamman palkkaryhmän, palkkaliitteen tai työ- ja virkaehtosopimuksen alaisia tehtäviä. Tällainen tehtävä on palkkaryhmien ulkopuolinen tehtävä. Yhdistelmätehtävästä tehdään tehtävänkuva.

Soveltamisohje

Tehtävässä voi yhdistyä esim. SOTE-sopimuksen liitteen 5 laitoshuollon palkkaryhmä (S5LAI1) ja HYVTESin liitteen 2 ruokahuollon peruspalvelutehtävä (H2RUO6).

Yhdistelmätehtävällä ei tarkoiteta tilanteita, joissa työntekijä tekee ammattiinsa kuuluvia kahden eri palkkaryhmän tehtäviä (esimerkiksi sairaanhoitaja tekee asiantuntijan ja vaativan asiantuntijan tehtäviä, tai lähihoitaja ammattitehtäviä ja vaativia ammattitehtäviä). Katso palkkaryhmän valinnasta 7 § 2 mom. soveltamisohje kohta 2.

3 mom. Tasopalkan määräytyminen työntekijällä, jolta puuttuu palkkaryhmässä edellytetty koulutus tai tutkinto

Jos palkkaryhmässä edellytettyä koulutusta vailla oleva työntekijä tekee itsenäisesti samaa tehtävää kuin palkkaryhmän koulutusvaatimuksen täyttävä, ei työnantajalla ole perusteita maksaa hänelle pienempää tasopalkkaa kuin koulutusvaatimuksen täyttävälle. Pelkästään puuttuva koulutus ei ole peruste maksaa tehtävää vastaavan palkkaryhmän tasopalkkaa pienempää tasopalkkaa, jos tehtävä muilta osin täyttää palkkaryhmän kriteerit. Tasopalkan on oltava tällaisessa tilanteessa vastaavaan tehtävään sovellettavan tason mukainen paikallinen tasopalkka.

Jos tehtävää on rajoitettu puuttuvan koulutuksen tai tutkinnon vuoksi, tasopalkkaa määritettäessä on huolehdittava siitä, että tasopalkat ovat oikeassa suhteessa niihin palkkaryhmiin kuuluvien tasopalkkojen kanssa, joita voidaan käyttää ns. viiteryhmänä. Tasopalkan on oltava vähintään 90 % paikallisesta tasopalkasta (A, B, C tai D taso). Jos tehtävää on rajoitettu ja palkka on edellä mainitun mukainen, tulee tehtäväkokonaisuuksissa olla merkittävä ero ja eron tulee näkyä tehtävänkuvassa.

Soveltamisohje

Tätä momenttia sovelletaan myös korkeakouluopiskelijoihin, jotka voivat työskennellä laillistetun ammattihenkilön johdon ja valvonnan alaisena sekä toisen asteen opiskelijoihin mukaan lukien oppisopimusopiskelijat, jotka ovat suorittaneet pakolliset ammatilliset tutkinnon osat. Opintojen eteneminen ja sitä kautta osaamisen karttuminen on syytä huomioida opiskelijoiden palkassa.

Tätä momenttia sovelletaan myös tilapäisesti sosiaalityöntekijänä tehtävissä toimivaan.

Katso ammattiin opiskelevien oikeudesta toimia ko. tehtävissä ja tilapäinen työskentely laillistetun sosiaalihuollon ammattihenkilön tehtävissä Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 559/1994, Asetus terveydenhuollon ammattihenkilöistä 564/1994, Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 817/2015 ja Valtioneuvoston asetus sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 153/2016 (viittausmääräys).

Viiteryhmänä käytetään esimerkiksi sairaanhoitajalla tehtävän sisällön mukaan palkkaryhmiä S3TAT1 tai S3TVA1 ja työnjohdollisia tehtäviä tekevällä palkkaryhmää S1TYT1.

Harjoittelijoiden palkan määräytyminen katso 3 §.

4 mom.

Palkkaryhmien ulkopuolisista tehtävistä palkkausluvun 20 §:n mukaisiin työnantajan edustajiin sovelletaan kokonaispalkkausta. Ko. ryhmään ei sovelleta tasopalkkamääräyksiä.

5 mom.

Vähimmäispalkkamääräysten (3 §) piirissä määritellään mm. harjoittelijoiden ja kesätyöntekijöiden palkasta. Harjoittelijat ovat tasopalkkamääräysten piirissä tehtävän osaamisen ja vastuun ollessa vähintään A-tason tehtävän tasoinen.

11 § Tehtävämuutoksen vaikutus tasopalkkaan

1 mom.

Jos tehtävät muuttuvat vähintään kahden viikon ajaksi tehtävämuutosten tai tehtävien uudelleenjärjestelyn vuoksi, työnantaja tarkistaa, minkä osaamisen ja vastuun tason tasokriteerit täyttyvät. Jos tehtävässä sovellettava taso tästä syystä muuttuu, tarkistetaan tasopalkka muuttuneen tehtävän mukaiseksi.

Jos tehtävät muuttuvat vähintään kahden viikon ajaksi toiseen tehtävään/virkaan siirtymisen vuoksi, työnantajan tulee tarkistaa mihin palkkaryhmään ja mille osaamisen ja vastuun tasolle tehtävä sijoittuu. Tasopalkka tarkistetaan uuden tehtävän mukaisesti.

Tasopalkan muutosajankohdat ovat seuraavat:

1. tasopalkka korottuu tehtävän muutosajankohdasta
2. tasopalkka alentuu kahdeksan viikon kuluttua tehtävän muutosajankohdasta
3. tasopalkka alentuu tehtävän muutosajankohdasta
 - jos työntekijä itse hakeutuu tehtävään, jossa tasopalkka on alempi tai
 - toiseen tehtävään siirtymistä on tarjottu lomauttaminen vaihtoehtona
4. toiseen virkaan siirtymishetki

Jos tehtäviä muutetaan määrääjäksi ja uusi tasopalkka on korkeampi, tasopalkkaa alenee välittömästi määrääjän päätyttyä.

Määräys ei koske 12–13 §:ssä tarkoitettuja tasolisään oikeuttavia tilanteita.

2 mom.

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

Soveltamisohje (1 mom. ja 2 mom.)

Työntekijöiden/viranhaltijoiden tehtävissä tapahtuneiden muutosten vaikutus palkkaan tarkistetaan muutostilanteessa. Tehtävämuutoksella tarkoitetaan myös virantoimitusvelvollisuuden muuttamista.

Uusi tehtävä voi olla toisessa palkkaryhmässä tai saman palkkaryhmän toisella osaamisen ja vastuun tasolla. Valtakunnalliset tasokriteerit, mahdolliset paikalliset tasokriteerit ja tasokuvaukset määrittelevät, milloin osaaminen ja vastuu tehtävässä on muuttunut niin, että edellytykset toiselle tasolle siirtymiselle ovat olemassa. Tämä voi tapahtua esimerkiksi siirrossa toiseen tehtävään tai virkaan.

Tehtävien muutos voi tapahtua myös vähitellen pidemmän ajan kuluessa. Muutokset tehtävissä voivat olla määrällistä ja/tai laadullisia. Tehtäviä ja niissä mahdollisesti tapahtuneita muutoksia on hyvä tarkastella vuosittain esim. kehityskeskustelussa.

Tehtävään sovellettavan palkkaryhmän tai osaamisen ja vastuun tason muuttuessa tasopalkka määritellään uuden sovellettavan palkkaryhmän tai osaamisen ja vastuun tason mukaiseksi. Osaamisen ja vastuun taso voi nousta, laskea tai pysyä ennallaan. Sovellettavaa tasopalkkaa ei voi muuttaa, jos tehtävässä ei tapahdu muutoksia.

Tasopalkkaa ei muuteta, jos tilapäinen siirto toiseen virkaan tai tehtävään tai tilapäiset tehtävämuutokset on otettu huomioon tasopalkan tasoa määriteltäessä (esim. esihenkilöiden varahenkilöiden osalta tasoa korottavana tekijänä) tai tasolisänä. Ko. tilanne ilmenee esimerkiksi tehtäväkuvasta. Lähtökohtaisesti pitkässä esihenkilön sijaistamisessa palkkaryhmä muuttuu.

Lomauttamisen vaihtoehtona työnantajan tulee ensisijaisesti tarjota mahdollisimman samanlaista työtä kuin työsopimuksen mukainen työ on. Mikäli tällaista työtä ei ole, voi työ olla muuta työtä, jota voidaan pitää työntekijälle soveltuvana ottaen huomioon hänen koulutuksensa, yleinen ammattitaitonsa ja kokemuksensa. Lomautustilanteessa tarjotusta työstä maksetaan ko. työn mukainen palkka tehtävään siirtymisestä lukien. Lomautettaessa viranhaltijaa noudatetaan vastaavia periaatteita.

12 § SOTE-sopimuksen tasolisät

1 mom.

Tasopalkan lisäksi maksetaan euromääräistä tasolisää tämän pykälän mukaisessa tilanteessa. Työntekijällä/viranhaltijalla voi olla enemmän kuin yksi tasolisä.

Soveltamisohje

SOTE-sopimuksen tasolisät ovat velvoittavia. Tasolisä on mahdollinen sekä palkkaryhmiin kuuluvissa että palkkaryhmien ulkopuolisissa tehtävissä.

Katso 5 ja 6 momentit.

2 mom.

Työnantaja päättää SOTE-sopimuksen tasolisien euromääristä.

Soveltamisohje

Paikallisten neuvotteluiden jälkeen työnantaja päättää SOTE-sopimuksen tasolisien euromääristä. Tasolisien euromäärien tulee olla tarkoituksenmukaisia ja kannustavia. Tasolisä ei ole sidoksissa osaamisen ja vastuun tasojen välysten euromäärään.

3 mom.

SOTE-sopimuksen tasolisää maksetaan lisätehtävän/-vastuun keston ajan.

4 mom.

Toistaiseksi voimassa oleva SOTE-sopimuksen tasolisän maksaminen loppuu aikaisintaan 8 viikon kuluttua työnantajan antamasta ilmoituksesta.

Soveltamisohje 3 mom. ja 4 mom.

SOTE-sopimuksen tasolisä on sidoksissa lisätehtävään/-vastuuseen. Tasolisä ei poistu, jos lisätehtävä ei poistu.

SOTE-sopimuksen tasolisä voi olla määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva. Toistaiseksi voimassa olevan tasolisän päättymistä koskevan ilmoituksen voi antaa aikaisemminkin kuin 8 viikkoa ennen tarkoitettua päättymistä. Palkkauksen muutos ilmoitetaan dokumentoidusti.

Tasolisän maksamista ei kuitenkaan katkaista lisän saajan vuosiloman, sairauspoissaolon tai vastaavien syiden vuoksi.

SOTE-sopimuksen tasolisä on osa varsinaista palkkaa, mutta se on erillinen palkkauselementti tasopalkkaan nähden. Tasolisä lasketaan mukaan työkokemuslisää määriteltäessä.

5 mom. Tasolisä opiskelijan nimettynä vastuuhjaajana toimimisesta

Työntekijälle/viranhaltijalle maksetaan tasolisää opiskelijan ohjauksesta tässä momentissa tarkemmin määrätyn edellytyksin.

Tasolisä maksetaan nimetyille vastuuhjaajille. Nimetyt vastuuhjaajat toimivat pakollista harjoittelua suorittavien korkeakouluopiskelijoiden, koulutussopimukseen perustuvan opiskelijan tai oppisopimusopiskelijan vastuuhjaajina.

Ohjaustehtävän on kestettävä yhdenjaksoisesti vähintään 2 viikkoa. Mikäli ohjaustehtävä päättyy ennenaikaisesti, myös tasolisän maksaminen päättyy.

Tasolisää ei makseta, jos vastuuhjaaja saa korvauksen ohjaajatehtävästään muualta.

Soveltamisohje

Nimetyllä vastuuhjaajalla on päävastuu opiskelijan tavoitteellisesta ohjauksesta, alkukeskusteluista, arvioinneista, mahdollisista näytöistä, näiden dokumentoinnista sekä yhteistyöstä opettajan kanssa. Nimetty vastuuhjaaja vastaa harjoittelun onnistumisesta yhteistyössä harjoittelijan ja vastuuolettajan kanssa. Vastuuhjaaja voi olla mukana myös oppilaitosyhteistyössä.

Tasolisä maksetaan vastuuhjaajalle, kun ohjaaminen liittyy työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen, joka on osa opiskelijan tutkinnon suorittamista.

Opiskelijan vastuuhjaajalle maksettava lisä on pääosin määräaikainen ja maksetaan siltä ajalta, jona ohjaajalla on tosiasiallisesti tutkintoa suorittava opiskelija tai opiskelijoita ohjattavana.

Tasolisää ei makseta opiskelijaohjauksen koordinoinnista ilman omaa ohjattavaa. Paikallisesti voidaan maksaa tasolisää tätä määräystä laajemmin perusteiden (paikallinen tasolisä).

6 mom. Tasolisä tilapäisesti sosiaalityöntekijän tehtävässä toimivan valvojana toimimisesta

Työntekijälle/viranhaltijalle maksetaan tasolisää tilapäisesti sosiaalityöntekijän tehtävässä toimivan valvojana toimimisesta.

Tasolisä maksetaan nimetylle valvojalle. Tehtävän on kestettävä yhdenjaksoisesti vähintään 2 viikkoa. Mikäli valvontatehtävä päättyy ennaikaisesti, myös tasolisän maksaminen päättyy.

Tasolisää ei makseta, jos opiskelija toimii tilapäisesti sosiaalityöntekijänä ja ohjaajalle/valvojalle maksetaan tämän pykälän 5 momentin mukaista tasolisää.

13 § Paikalliset tasolisät**1 mom.**

Tasopalkan lisäksi voidaan maksaa euromääräistä tasolisää. Tasolisää voidaan maksaa erillisistä, ennalta määritellyistä lisätehtävistä tai -vastuista, joita ei ole otettu huomioon tasokriteereissä ja tasopalkkaa määrättäessä. Työntekijällä/viranhaltijalla voi olla enemmän kuin yksi tasolisä.

Soveltamisohje

SOTE-sopimuksen velvoittavat tasolisät on määritelty palkkausluvun 12 §:ssä. Muut lisät ovat paikallisia tasolisiä.

Paikallisia tasolisiä on mahdollista käyttää palkkaryhmien mukaisissa tehtävissä ja palkkaryhmien ulkopuolisissa tehtävissä.

Paikallisiin tasolisiin oikeuttavat tehtävät tai vastuut määritellään paikallisessa palkkausjärjestelmässä.

2 mom.

Työnantaja päättää paikallisten tasolisien euromääräistä.

Soveltamisohje

Paikallisista tasolisista ja niiden euromääristä neuvotellaan paikallisesti.

Paikallisten neuvotteluiden jälkeen työnantaja päättää paikallisista tasolisista ja tasolisien euromääristä.

3 mom.

Paikallista tasolisää maksetaan lisätehtävän/-vastuun keston ajan.

4 mom.

Toistaiseksi voimassa olevan paikallisen tasolisän maksaminen loppuu aikaisintaan 8 viikon kuluttua työntäjän antamasta ilmoituksesta.

Soveltamisohje 3 mom. ja 4 mom.

Paikallinen tasolisä on sidoksissa lisätehtävään/-vastuuseen. Tasolisä ei poistu, jos lisätehtävä tai -vastuu ei poistu.

Paikallinen tasolisä voi olla määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva. Toistaiseksi voimassa olevan paikallisen tasolisän päättymistä koskevan ilmoituksen voi antaa aikaisemminkin kuin 8 viikkoa ennen tarkoitettua päättymistä. Palkkauksen muutos ilmoitetaan dokumentoidusti.

Tasolisän maksamista ei kuitenkaan katkaista lisän saajan vuosiloman, sairauspoissaolon tai vastaavien syiden vuoksi.

Paikallinen tasolisä on osa varsinaista palkkaa, mutta se on erillinen palkkauselementti tasopalkkaan nähden. Paikallinen tasolisä lasketaan mukaan työkokemukslisää määriteltäessä.

14 § Henkilökohtainen lisä

1 mom.

~~Viranhaltijalle/työntekijälle~~ **Työntekijälle/viranhaltijalle** voidaan maksaa varsinaiseen palkkaan kuuluvaa euromääräistä henkilökohtaista lisää. ~~Toimivaltainen viranomaisen~~ **Työnantaja** päättää henkilökohtaisesta lisästä.

Soveltamisohje

Henkilökohtainen lisä myönnetään pääsääntöisesti toistaiseksi, mutta myös määräaikainen lisä voi olla mahdollinen.

Henkilökohtaista lisää voidaan alentaa tai poistaa vain tässä pykälässä mainituissa tilanteissa.

2 mom.

Henkilökohtaista lisää maksetaan pääsääntöisesti ~~viranhaltijan/työntekijän~~ **työntekijän/viranhaltijan** työsuorituksen arvioinnin perusteella.

Soveltamisohje

Henkilökohtaisen lisän maksamisperusteet määritellään paikallisesti. Perusteet ja niiden painoarvot voivat vaihdella eri yksiköissä.

Henkilökohtaisen lisän perusteina voivat ammatinhallinnan ja työssä suoriutumisen lisäksi olla esimerkiksi

- tuloksellisuus
- monitaitoisuus ja luovuus
- erityistiedot ja -taidot
- yhteistyökyky
- vastuuntunto
- oma-aloitteisuus ja kehityshakuisuus.

Arvioinnin perusteista tehdään kirjallinen kuvaus ja sen sisällöstä tiedotetaan ~~viranhaltijoille/työntekijöille~~ **työntekijöille/viranhaltijoille**.

Henkilön työsuorituksen arviointi suoritetaan esim. vuosittain kehityskeskustelun yhteydessä.

3 mom.

Henkilökohtaisia lisiä maksettaessa on eri ~~viranhaltija-/työntekijäryhmiä~~ **työntekijä-/viranhaltijaryhmiä** kohdeltava tasapuolisesti.

4 mom.

~~Viranhaltijalle/työntekijälle~~ **Työntekijälle/viranhaltijalle** on pyydettyäessä ilmoitettava häntä koskevan henkilökohtaisen lisän maksamisen perustelut.

5 mom.

Henkilökohtaista lisää voidaan alentaa vain silloin, kun kysymyksessä on tehtävien olennaisesta muuttumisesta aiheutuva palkkausperusteiden

uudelleen arviointi tai ~~viranhaltijasta/työntekijästä~~ **työntekijästä/viranhaltijasta** itsestään johtuva työsuorituksen huomattava huonontuminen.

Soveltamisohje

~~Viranhaltijalle/työntekijälle~~ **Työntekijälle/viranhaltijalle** annetaan tilaisuus parantaa työsuoritustaan. Mahdollisista tukitoimenpiteistä keskustellaan esim. kehityskeskustelussa.

6 mom.

~~Viranhaltijoiden/työntekijöiden~~ **Työntekijöiden/viranhaltijoiden** työsuorituksen arvioinnin ja henkilökohtaisen lisän maksamisen perusteista neuvotellaan paikallisesti pääsopijajärjestöjen edustajien kanssa.

Soveltamisohje

Neuvottelu tapahtuu pääsopimuksen 13 §:n 2 momentin määräyksen mukaisesti, jollei pääsopimuksen 12 §:n määräyksen mukaisesti toisin sovita. Tavoitteena

on, että henkilökohtaisen lisän perusteista on mahdollisimman laaja yksimielisyys työnantajan ja henkilöstön kesken.

Henkilökohtainen lisä on osa kannustavaa palkkausta. Kannustavalla palkkauksella pyritään parantamaan toiminnan tuloksellisuutta ja tukemaan johtamista. Kannustavuus perustuu siihen, että jokainen voi työsuorituksellaan vaikuttaa palkkaukseensa. Henkilökohtaisten tulosten palkitseminen on keskeinen tekijä motivaation syntymisessä. Tästä syystä henkilökohtaisen lisän perusteiden on tärkeää olla henkilöstön tiedossa.

7 mom.

Työnantajan on käytettävä henkilökohtaisiin lisiin vähintään 1,3 % laskettuna hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän palveluksessa olevan SOTE-sopimuksen piiriin kuuluvan henkilöstön tehtäväkohtaisten palkkojen **tasopalkkojen ja tasolisien** yhteismäärästä. Jos palkkahinnotteluliitteen soveltamispiiriin kuuluu vähintään 30 henkilöä, työnantajan on käytettävä tämän henkilöstön harkinnanvaraisiin henkilökohtaisiin lisiin vähintään 1,3 %, heidän yhteenlasketusta tehtäväkohtaisten palkkojen **tasopalkkojen ja tasolisien** palkkasummasta. Tarkistus suoritetaan vuosittain.

~~12-15~~ § Työkokemuslisä

1 mom.

~~Työkokemuksen perusteella maksettava työkokemuslisä on 3 % tehtäväkohtaisesta palkasta, kun viranhaltija/työntekijä on ollut vähintään 5 vuotta, ja 8 % tehtäväkohtaisesta palkasta, kun viranhaltija/työntekijä on ollut vähintään 10 vuotta~~

Työkokemuksen perusteella maksettava työkokemuslisä on

- **3 % tasopalkan ja tasolisien yhteenlasketusta määrästä, kun viranhaltija/työntekijä on ollut vähintään 5 vuotta, ja**
- **8 % tasopalkan ja tasolisien yhteenlasketusta määrästä, kun viranhaltija/työntekijä on ollut vähintään 10 vuotta,**

1. ~~virka-/työsuhteessa~~ **työ-/virkasuhteessa** asianomaiseen hyvinvointialueeseen/hyvinvointiyhtymään

2. muun työnantajan palveluksessa ~~virka-/työsuhteessa~~ **työ-/virkasuhteessa** tehtävässä, josta on olennaista hyötyä nykyisissä tehtävissä tai
3. yritystoiminnassa muussa kuin ~~virka-/työsuhteisessa~~ **työ-/virkasuhteessa** tehtävässä, josta on olennaista hyötyä nykyisissä tehtävissä, enintään yhteensä 5 vuotta.

Edellä mainitusta ajasta vähennetään lakossa oloaika ja muu luvaton poissaoloaika.

Soveltamisohje

Samasta ammattialasta katsotaan olevan olennaista hyötyä (kohta 2). Pelkästä omistussuhteesta tai osakkuudesta ei katsota olevan olennaista hyötyä (kohta 3). Olennaisen hyödyn arviointiin sisältyy ~~toimivaltaisen viranomaisen~~ **työnantajan** harkintaa. Olennainen hyöty ratkaistaan tapauskohtaisesti. Samankaltaisissa tapauksissa noudatetaan yhtenäistä käytäntöä.

Työkokemuslisään oikeuttavaksi ajaksi hyväksytään sama ajanjakso korkeintaan yhden kerran.

2. kohdan ja 3. kohdan muutoksia sovelletaan 1.1.2012 tai sen jälkeen alkaviin palvelussuhteisiin.

Työntekijän tehtävien muuttuessa olennaisesti tai viranhaltijan siirtyessä toiseen virkasuhteeseen ~~tai työntekijän tehtävien muuttuessa olennaisesti~~ samalla työnantajalla voidaan työkokemuslisään oikeuttavan ajan arviointi tehdä uudelleen (1 mom. 2 ja 3 kohta).

2 mom.

Työkokemuslisä maksetaan palvelusajan täyttymistä seuraavan kalenterikuukauden alusta lukien. Muun kuin oman hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän palvelusta sekä yritystoiminnasta on esitettävä luotettava kirjallinen selvitys. Selvitys tulisi esittää kuukauden kuluessa palvelussuhteen alkamisesta. Mikäli selvitys palvelusta esitetään takautuvasti, tähän palvelukseen perustuvaa lisää maksetaan enintään kahden vuoden ajalta takautuvasti selvityksen esittämisestä.

13 16 § Tulospalkkio

1 mom.

Hyvinvointialue/hyvinvointiyhtymä **Työnantaja** voi ottaa käyttöön tulospalkkiojärjestelmän, jonka perusteella työntekijälle/viranhaltijalle voidaan maksaa tulospalkkiota. Tulospalkkio perustuu palvelujen tuloksellisuuden parantamiseksi asetettujen tavoitteiden todettuun saavuttamiseen tai ylittämiseen.

2 mom.

Tulospalkkiojärjestelmän piiriin kuuluvalle työntekijälle/viranhaltijalle maksetaan jälkikäteen seurantajaksoilta ennakolta vahvistettujen perusteiden mukainen erillinen euromääräinen tulospalkkio. Vuosilomaa ja raskausvapaaseen oikeutetun työntekijän/viranhaltijan raskaus- ja vanhempainvapaan yhteensä 105 ensimmäistä raskaus- ja vanhempainvapaapäivää lukuun ottamatta sekä muun vanhempainvapaaseen oikeutetun työntekijän/viranhaltijan 105 ensimmäistä vanhempainvapaapäivää lukuun ottamatta tulospalkkion seurantajaksoon kohdistuva ~~virantoimituksen/työnteon/virantoimituksen keskeytysaika vähentää~~ vastaavassa suhteessa tulospalkkion määrää, jollei ao. viranomaisen toisin päätä.

Soveltamisohje

~~Perhevapaauudistuksen johdosta mm. sairausvakuutuslakia, työsopimuslakia, lakia kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta ja vuosilomalakia on muutettu. Lainsäädännön voimaantulossa on siirtymämääräyksiä, joissa viitataan sairausvakuutuslakiin tehtyjen muutosten voimaantuloon.~~

~~Tämän momentin määräyksiä noudatetaan, jos lapsen laskettu synnytysaika on 4.9.2022 tai sen jälkeen, tai jos adoptiolapsen hoitoonottopäivä on 31.7.2022 tai sen jälkeen.~~

3 mom.

Tulospalkkio ei ole varsinaista palkkaa ja se maksetaan erillään varsinaisesta kuukausipalkasta.

Soveltamisohje (1–3 mom.)**Tulospalkkion perusteena olevien tavoitteiden asettaminen**

Tulospalkkion perusteeksi valitaan asianomaisessa tulosityksikössä yleensä kaksi tai useampia tavoitteita, jotka kuvaavat toiminnan onnistumista mahdollisimman monipuolisesti. Näiden palkkion perusteeksi valittujen tavoitteiden saavuttamisesta tai ylittämisestä riippuu tulospalkkion maksaminen ja määrä siten kuin siitä on ennalta päätetty.

Tavoitteet on määrittäjä asetettava uudelleen ottaen huomioon tapahtunut kehitys ja sen hetkiset mahdolliset ongelmat. Tavoitteiden taso ei saa olla liian matala eikä toisaalta epärealistisen korkea.

Tarkoitus on, että sekä työntekijät/viranhaltijat että työnantaja hyötyvät tulospalkkiojärjestelmän käyttöön ottamisesta.

Hyötyä voi syntyä mm. työprosessien sujuvuuden lisääntymisestä, palvelun laadun parantumisesta, kustannussäästöistä, suoritemäärän muutoksista, henkilöstön osaamisen kasvamisesta tai hyödyntämisestä.

Seurantajakso

Tulospalkkion perusteena olevan seurantajakson pituus voi olla esimerkiksi vuosi, puoli vuotta tai neljännesvuosi. Mikäli seurantajakso on puoli vuotta tai pitempi, olisi henkilöstön motivoinnin kannalta perusteltua antaa henkilöstölle seurantajakson aikana väliaikatietoja tulostavoitteiden saavuttamisesta. Yleensä on tarkoituksenmukaista käyttää vuoden pituista seurantajaksoa.

Henkilöstön osallistuminen asian valmisteluun

Kun tulospalkkiojärjestelmää ja tulospalkkion käyttöönottoa on alustavasti valmisteltu, asia käsitellään henkilöstön/henkilöstön edustajien kanssa. Tavoitteena on henkilöstön sitoutuminen tulokselliseen toimintaan.

~~Toimivaltainen viranomainen~~ **Työnantaja** päättää mm. seuraavista tulospalkkiota koskevista asioista:

- tulosityksikön määrittely
- tulospalkkion piiriin kuuluva henkilöstö
- palkkion perusteena olevat tavoitteet
- seurantajakson pituus
- mikä osa hyödystä jaetaan henkilöstölle
- tulospalkkion enimmäismäärän määrittely
- jaetaanko palkkiot samansuuruisina vai esimerkiksi tehtäväkohtaisten palkkojen **tasopalkkojen** suhteessa
- todeta, miten asetetut tavoitteet ovat toteutuneet
- jaettavan tulospalkkioerän suuruuden
- ~~viranhaltijan/työntekijän~~ **työntekijän/viranhaltijan** mahdollisesti saaman tulospalkkion suuruuden.

Henkilöstörahasto

Tulospalkkio voidaan maksaa myös henkilöstörahastoon henkilöstörahastonlain edellytysten täytyessä. Henkilöstörahastoista säädetään henkilöstörahastolaissa (934/2010, viittausmääräys; katso KT:n yleiskirje 23/2011).

Muut lisät ja palkkiot

~~14-17~~ § Kertapalkkio

1 mom.

~~Viranhaltijalle/työntekijälle~~ **Työntekijälle/viranhaltijalle** voidaan maksaa kertapalkkio, mikäli ~~hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän~~ **asianomainen viranomaisen työnantaja** harkitsee sen suorittamisen perustelluksi. Kertapalkkiota voidaan käyttää esim. silloin, kun työnantaja haluaa palkita yksilöä tai ryhmää.

Soveltamisohje

Palkkausjärjestelmän perusteista **katso** palkkausluvun 6 §. ~~Toimivaltainen viranomaisen~~ **Työnantaja** päättää kertapalkkioiden suuruudesta.

2 mom.

~~Viranhaltijalle/työntekijälle~~ **Työntekijälle/viranhaltijalle** voidaan maksaa kertapalkkio myös muusta erityisestä syystä, mikäli ~~hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän~~ **asianomainen viranomaisen työnantaja** harkitsee sen perustelluksi.

Soveltamisohje

Erityisenä syynä voi olla esim. ~~viranhaltija/työntekijän~~ **työntekijän/viranhaltijan** osallistuminen toimielimen kokoukseen ~~toimivaltaisen viranomaisen~~ **työnantajan** määräyksen nojalla. Kertapalkkiota ei makseta ~~viranhaltijalle/työntekijälle~~ **työntekijälle/viranhaltijalle**, joka saa kokouksen ajalta lisä-, yli-, iltä-, yö- tai sunnuntaityökorvauksen tai eri palkan tai palkkion kokouksessa suoritettavasta tehtävästä.

Soveltamisohje (1 ja 2 mom.)

Jos kertapalkkiota käytetään yleisesti, sen maksamisperusteet on tarkoituksenmukaista selvittää yhteisesti henkilöstön kanssa. Kertapalkkion

luonteen vuoksi asiasta ei käydä virallisia paikallisneuvotteluja viranhaltija- ja työntekijäjärjestöjen kanssa (katso pääsopimuksen 13 §).

15 18 § Rekrytointilisä

1 mom.

~~Viranhaltijalle/työntekijälle~~ Työntekijälle/viranhaltijalle voidaan maksaa rekrytointilisää, mikäli hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän asianomainen ~~viranomainen~~ työnantaja harkitsee lisän suorittamisen perustelluksi. Rekrytointilisän maksamisperusteet ja voimassaolo tulee ilmetä ~~viranhaltijan/työntekijän~~ työntekijän/viranhaltijan lisän myöntämistä koskevasta päätöksestä. Työntekijän kanssa asiasta sovitaan esim. työsopimuksessa.

Soveltamisohje

Rekrytointilisän perusteluna voi olla mm. henkilöstön saatavuuteen liittyvät ongelmat.

Rekrytointilisä on luonteensa vuoksi pääsääntöisesti määräaikainen.

Mikäli työnantaja käyttää yleisesti rekrytointilisää, selvitetään lisän maksamisperusteet henkilöstön edustajien kanssa, kuten kertapalkkioidenkin kohdalla.

Rekrytointilisä on varsinaista palkkaa.

16 19 § Kielilisä

~~Viranhaltijalle/työntekijälle~~ Työntekijälle/viranhaltijalle voidaan maksaa varsinaiseen palkkaan kuuluvaa kielilisää, jos tehtävissä edellytetään äidinkielen lisäksi toisen kotimaisen kielen, saamen kielen tai viittomakielen hallintaa ja jollei kielitaitovaatimusta ole otettu huomioon tehtäväkohtaisessa palkassa **tasopalkkaa määritettäessä**.

Soveltamisohje

Viran tai tehtävän kelpoisuusvaatimukseen kuuluva kielitaito voidaan ottaa huomioon tehtäväkohtaisessa **tasopalkassa tai tasolisänä** ja muu kielitaito henkilökohtaisessa lisässä, jolloin erillistä kielilisää ei makseta.

~~Hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän toimivaltainen viranomaisen~~ **Työnantaja** harkitsee, missä tehtävässä kielilisää maksetaan ja millainen näyttö kielitaidosta vaaditaan.

Erinäiset määräykset

17-20 § Työnantajan edustajan palkka

Työnantajan edustajat ovat tasopalkkajärjestelmän ulkopuolella.

Työnantajan edustajaksi katsotaan ~~viranhaltija/työntekijä~~ **työntekijä/viranhaltija**, joka vastaa hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän tai sen merkittävän osan johtamisesta ja kehittämisestä. Esim. hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän ylin johto katsotaan tällaisiksi työnantajan edustajiksi.

Työnantajan edustajia ovat mm. johtavassa asemassa oleva ~~viranhaltija/työntekijä~~ **työntekijä/viranhaltija**, joka vastaa suuresta hallinnonalasta ja sen kehittämisestä samoin sellainen, jonka tehtävänä on vastata hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän yleisestä hallinnosta, taloudesta tai suunnittelusta ja niiden kehittämisestä sekä henkilöstöjohtaja, -päällikkö tai vastaavassa asemassa oleva ~~viranhaltija/työntekijä~~ **työntekijä/viranhaltija**.

Edellä tarkoitetun ~~viranhaltijan/työntekijän~~ **työntekijän/viranhaltijan** kuulumisen tämän pykälän piiriin ratkaisee tarvittaessa Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT.

Sen estämättä, mitä tässä sopimuksessa muutoin on määrätty, ~~hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän asianomainen viranomainen~~ **työnantaja** voi harkintansa mukaan päättää työnantajaa edustavien ~~viranhaltijoiden/työntekijöiden~~ **työntekijöiden/viranhaltijoiden** palkasta ja sen määräytymisperusteesta. Työntekijöiden osalta tämä edellyttää, että työnantajan oikeudesta määrätä palkasta on sovittu työsopimuksessa.

Soveltamisohje

Hyvinvointialue/hyvinvointiyhtymä **Työnantaja** voi vapaasti päättää yllä mainittujen ~~viranhaltijoiden/työntekijöiden~~ **työntekijöiden/viranhaltijoiden** palkoista ja niiden tarkistamisesta sekä tarkistuksen voimaantuloajankohdasta.

~~Palkan määräytymisperusteena voi olla esim. kokonaispalkka. Mikäli viranhaltijan/työntekijän~~ **työntekijän/viranhaltijan** palkka on määritetty kokonaispalkaksi, niin hänelle ei makseta muita palkkausluvussa tarkoitettuja palkanosia, jollei viranhaltijaa/työntekijää ~~työntekijää/viranhaltijaa~~ **työntekijää/viranhaltijaa** koskevassa

~~hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän toimivaltaisen viranomaisen~~ **työnantajan** päätöksessä ole erikseen muuta todettu tai työsopimuksessa erikseen muuta sovittu. Tarvittaessa voidaan määrätä palkka kokonaispalkkana ilman työkokemustlisää tms. lisää.

Palkan määräytymisperusteena on kokonaispalkka. Palkansaajalle ei makseta muita palkkausluvussa tarkoitettuja palkan osia, jollei viranhaltijaa/työntekijää koskevassa kunnan/kuntayhtymän toimivaltaisen viranomaisen **työnantajan** päätöksessä ole erikseen muuta todettu tai työsopimuksessa erikseen muuta sovittu.

Palkanmaksuun liittyvät määräykset

18 21 § Palkanmaksu

1 mom.

~~Viranhaltijalle/työntekijälle~~ Työntekijälle/viranhaltijalle maksetaan palkka tai palkkio kultakin kalenterikuukaudelta viimeistään sen 16. päivänä, jollei tässä sopimuksessa ole toisin määrätty tai palkan suoritusperusteista muuta johdu taikka toimivaltainen viranomainen työnantaja työntekijän palkanmaksun osalta toisin määrää.

Jos rahapalkka erääntyy maksettavaksi pyhäpäivänä tai arkilauantaina taikka arkipäivänä, jona pankkien yleisesti keskinäisissä maksuissaan käyttämät maksujärjestelmät eivät säädöskokoelmassa julkaistavan Suomen Pankin ilmoituksen mukaan ole Euroopan keskuspankin tai Suomen Pankin tekemän päätöksen vuoksi käytössä, pidetään lähinnä edellistä muuta arkipäivää erääntymispäivänä.

Määräaikaiselle viranhaltijalle voidaan maksaa palkka tai palkkio kultakin kalenterikuukaudelta viimeistään sen viimeisenä arkipäivänä, ei kuitenkaan lauantaina. Jos palkkion maksaminen edellyttää laskulla esitettävää selvitystä suoritetuista toimenpiteistä, palkkio maksetaan viimeistään laskutusta seuraavan kalenterikuukauden aikana.

Soveltamisohje

Työntekijän palkka on maksettava työsopimuslain mukaisesti työsuhteen päättyessä, ellei työntekijän kanssa ole toisin sovittu. Jos palkanmaksu viivästyy, työnantaja voi joutua maksamaan ns. odotusajan palkkaa. Työsopimuslain säännökset ns. odotusajan palkasta eivät koske viranhaltijoita.

Virkasuhteen päättyessä palkka tulee pyrkiä maksamaan viivytyksettä, vaikka sopimuksessa ei olekaan tästä erityismääräyksiä. Myös työaikamääräyksiin perustuvat palkanlisät ja korvaukset on pyrittävä maksamaan välittömästi. Mikäli lisät ja korvaukset yms. eivät ole selvillä virkasuhteen päättyessä, tätä varten tulee olla käytettävissä kohtuullinen selvitys- ja laskenta-aika.

Työaikamääräyksiin perustuvien palkanlisien ja korvausten maksuajankohdista määrätään ao. erityismääräyksissä.

2 mom.

Viranhaltijan/työntekijän **Työntekijän/viranhaltijan** palkka maksetaan hänen osoittamalleen rahalaitoksen tilille. Palkka voidaan maksaa käteisenä vain työsopimuslain 2 luvun 16 §:ssä tarkoitetusta pakottavasta syystä (viittausmääräys).

3 mom.

Työnantajan on annettava viranhaltijalle/työntekijälle **työntekijälle/viranhaltijalle** palkanmaksun yhteydessä laskelma ja tarvittaessa tämän pyynnöstä muulloinkin viipymättä palkkatodistus. Laskelmasta ja palkkatodistuksesta pitää käydä ilmi viranhaltijalle/työntekijälle **työntekijälle/viranhaltijalle** maksetun palkan suuruus, palkan määräytymisen perusteet ja palkanpidätys eri tarkoituksiin.

19 22 § Palkan laskeminen kalenterikuukautta lyhyemmältä ajalta

1 mom.

Osalta kalenterikuukautta maksetaan kuukausipalkkaiselle viranhaltijalle/työntekijälle **työntekijälle/viranhaltijalle** palkka siten, että lasketaan jokaista ~~virantoimituspäivää tai keskeytyksen~~ ulkopuolista kalenteripäivää **tai virantoimituspäivää** kohden niin mones osa kalenterikuukauden varsinaisesta palkasta kuin siinä kuukaudessa on kalenteripäiviä. Muusta kuin varsinaisesta palkasta maksetaan ansaittu määrä.

Soveltamisohje **Esimerkki 1**

~~Jos esimerkiksi viranhaltijalla/työntekijällä on palkatonta virkavapaata/työvapaata 28.6.–8.7., maksetaan kesäkuulta 27/30 ja heinäkuulta 23/31 viranhaltijan/työntekijän varsinaisesta palkasta.~~

Jos esimerkiksi työntekijällä/viranhaltijalla on palkatonta työvapaata/virkavapaata 28.6.–8.7., maksetaan kesäkuulta 27/30 ja heinäkuulta

23/31 työntekijän/viranhaltijan varsinaisesta palkasta.

Esimerkki 2

Työntekijä on hoitovapaalla omasta työstään. Työntekijä sopii työnantajansa kanssa tulevansa tekemään kuuden tunnin työpäivän maaliskuussa, jolloin hänen hoitovapaansa keskeytetään kalenteripäivän ajaksi. Työntekijälle maksetaan tältä työpäivältä hänen varsinaisesta palkastaan laskettu päiväpalkka (1/31). Vuosiloman kertymisestä **katso** HYVTESin vuosilomaluvun 3 §.

2 mom.

Jäljempänä mainituissa tapauksissa kuukausipalkkaisen ~~viranhaltijan virantoimitusajalta~~/työntekijän työssäolon/**viranhaltijan virantoimitusajalta** ajalta maksettava palkka lasketaan kuitenkin tuntipalkan mukaan käyttäen työaikaluvun 23 §:ssä mainittuja jakajalukuja.

1. Palvelussuhde kestää enintään 12 kalenteripäivää.
-

Esimerkki

Palvelussuhde on kestänyt 10 kalenteripäivää niin, että siitä 4 päivää on ollut sairauspoissaoloa, jolta maksetaan päiväpalkka ja varsinainen ~~virantoimitus-/työssäoloaika~~-**työssäolo-/virantoimitusaika** jää 6 päivän pituiseksi, jolta maksetaan tuntipalkka.

Kalenterikuukauden vaihtuminen ei aiheuta palkan laskemista kuukauden osalta tuntipalkan mukaan, jos palvelussuhde kokonaisuudessaan on kestänyt tai tulee yhtäjaksoisesti kestäämään enemmän kuin 12 kalenteripäivää.

2. Palkkaa maksetaan enintään 12 kalenteripäivän pituiselta kuukauden osalta ja palkanmaksu on keskeytynyt **työntekijästä riippumattoman työsuorituksen estymisen tai** viranhaltijasta riippumattoman virantoimituksen keskeytymisen tai ~~työntekijästä riippumattoman työsuorituksen estymisen~~ vuoksi.
-

Esimerkki

Työntekijä on lomautettu 1.10.–16.10. ja 24.10.–31.10. Palkka maksetaan tuntipalkkana työssäolon ajalta 17.10.–23.10.

3 mom.

Jos työpäivä ~~viranhaltijan~~/työntekijän/viranhaltijan pyynnöstä tai muutoin hänestä johtuvasta syystä jää satunnaisesti vajaaksi eikä vajausta ole tehty takaisin muuna aikana, vähennetään kuukausipalkasta edellä tarkoitettu tuntipalkka kultakin poissaolotunnilta.

20 23 § Saatavan kuittausoikeus ja palkan takaisinperintä

1 mom. Työntekijät

Työnantajan oikeudesta kuitata työntekijän palkkasaamista vastasaamisellaan säädetään työsopimuslain 2 luvun 17 §:ssä (viittausmääräys).

Soveltamisohje

Kuittaamista rajoittavat ulosottokaaren säännökset suojaosuudesta ym.

2 mom. Viranhaltijat

Työnantajan oikeudesta aiheettomasti maksetun palkan tai muun palvelussuhteesta johtuvan etuuden takaisinperintään ja takaisinperinnän suorittamisesta viranhaltijan palkasta säädetään kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain 56 §:ssä (viittausmääräys).

Soveltamisohje

Palkasta suoritettavaa perintää rajoittavat ulosottokaaren säännökset suojaosuudesta ym. KVhL:n 56 §:n säännös ei koske muun kuin

palvelussuhteesta johtuvan saatavan perimistä palkasta.

21 24 § Palkka virantoimituksesta pidättämisen ajalta

Viranhaltijat

Jos viranhaltija on pidätetty virantoimituksesta lain säännösten nojalla, hänen palkkansa on pidätettävä virantoimituksesta pidättämisen ajalta.

Jos virantoimituksesta pidättämisen syynä on rikoksesta epäily, eikä viranhaltijaa tuomita lainvoimaisella tuomiolla sakko- tai vankeusrangaistukseen, viranhaltijalle maksetaan saamatta jäänyt säännöllisen työajan ansio vähennettynä samalta ajalta muissa palvelussuhteissa, ammatinharjoittajana tai yrittäjänä ansaitulla vastaavalla ansiolla, jota viranhaltija ei olisi saanut virkaa hoitaessaan.

Jos syyte- tai tuomioistuinmenettely on virkasuhteen päättymisen johdosta rauennut tai menettelyssä on sovellettu rikoslain 3 luvun 4 §:n säännöksiä, pidätettyä palkkaa ei kuitenkaan makseta takaisin, mikäli viranhaltija on syylistynyt sellaiseen tekoon tai laiminlyöntiin, että hänelle olisi voitu tuomita sakko tai vankeusrangaistus.

Soveltamisohje

Edellä olevia määräyksiä sovelletaan myös silloin, kun viranhaltija on rikoksesta epäiltynä pidätetty kuulusteluja varten tai häntä pidetään tutkintavankeudessa. Tällöin virantoimituksesta pidättäminen ei yleensä ole tarpeen, koska virantoimitus on muutenkin keskeytynyt (merkitään jälkikäteen virkavapaaksi).

Vähennys ei koske virantoimituksen pidättämisen ajalta saatuja työttömyysetuja. Viranhaltija on velvollinen esittämään työnantajalle viipymättä luotettavan selvityksen saamistaan muista ansiotuloista.

I luku Yleinen osa

4 § Paikallinen sopiminen

1 mom.

Tätä sopimusta ei sovelleta siltä osin, kuin sen määräyksistä on poikettu kunta- ja hyvinvointialan pääsopimuksen 12 §:ssä tarkoitetulla paikallisella sopimuksella. ~~Paikallisella sopimuksella ei kuitenkaan saa sopia tämän sopimuksen mukaan vähintään maksettavaa pienemmästä peruspalkasta~~ **Tasopalkkajärjestelmä on velvoittava. Paikallisella sopimuksella ei saa sopia tämän sopimuksen mukaan vähintään maksettavaa valtakunnallista tasopalkkaa pienemmästä tasopalkasta** eikä poiketa tämän sopimuksen säännöllisen työajan keskimääräistä pituutta, vuosiloman pituutta eikä sairauspoissaolo-, raskausvapaa- ja vanhempainvapaaetuuksia koskevista määräyksistä.

Jos hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän ylläpidettäväksi siirretään toisen hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän, valtion tai yksityisen yhteisön ylläpitämä laitos tai toimintayksikkö, siirtyvän henkilöstön vuosiloman pituudesta voidaan sopia vuosilomamääräyksistä poikkeavasti.

Soveltamisohje

SOTE-sopimuksen II luvun määräykset 7–13 § ovat velvoittavia eikä niistä voi paikallisesti sopia toisin. Paikallinen toteutus sisältää kuitenkin toteutustapoja sisältävää harkintaa (esim. paikallisten tasokuvausten korvatesa tehtävänkuvat). Myös 13 § mukaiset tasolisät ovat harkinnanvaraisia.

~~Perhevapaa uudistuksen johdosta mm. sairausvakuutuslakia, työsopimuslakia, lakia kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta ja vuosilomalakia on muutettu. Lainsäädännön voimaantulossa on siirtymämääräyksiä, joissa viitataan sairausvakuutuslakiin tehtyjen muutosten voimaantuloon.~~

~~Tämän momentin määräyksiä noudatetaan, jos lapsen laskettu synnytysaika on 4.9.2022 tai sen jälkeen, tai jos adoptiolapsen hoitoonottopäivä on 31.7.2022 tai sen jälkeen.~~

Pääsopimuksen 12 §:n 1 momentin mukaan siinä olevia määräyksiä toisin sopimisesta ei noudateta, mikäli valtakunnallisessa virka- tai työehtosopimuksessa on sovittu omilla erityismääräyksillä paikallisesta

sopimisesta. Tällöin sovelletaan näitä valtakunnallisen virka- ja työehtosopimuksen erityismääräyksiä. Tällaisia erityismääräyksiä on mm. tämän sopimuksen työaikaluvun 3 §:ssä (työaikajärjestelyt). Näissäkin tapauksissa sovelletaan pääsopimuksen 12 §:n 2–4 momentin määräyksiä, jollei esimerkiksi työaikaluvun 3 §:ssä ole erikseen toisin määrätty.

Ks. kunta- ja hyvinvointialan pääsopimus ja virka- ja työehtosopimus eräistä pääsopimuksen liitännäisistä asioista (8.6.2022).

Pöytäkirjamerkintä, voimassa sopimuskauden 1.5.2025–29.2.2028.

Edellä esitetystä poiketen voidaan kuitenkin paikallisella virka- ja työehtosopimuksella sopia työajaksi työaikana ruokailu ja työaikaluvun mukainen koulutukseen osallistuminen. Paikallisella virka- ja työehtosopimuksella voidaan sopia toisin myös työntekijän/viranhaltijan eduksi työaikaluvun 4 § 2 momentin 5. kohdasta (lääkärin läheteellä määräämät tutkimukset).

Määräyksen jatkosta neuvotellaan osana työaikatyöryhmän työtä.

2 mom.

Ensimmäisestä momentista poiketen paikallisesti voidaan sopia esimerkiksi yhdestä yhtenäisestä korvausprosentista, joka poikkeaa työntekijän/viranhaltijan eduksi sairauspoissaolo-, raskausvapaa- ja vanhempainvapaaetuuksia koskevista määräyksistä työaikalisien osalta ja sen käyttämisestä lisäprosenttina em. poissaoloajoilta maksettaviin palkkoihin. Tällainen tarve voi olla esimerkiksi sovittaessa paikallisesti ensihoidon työaikajärjestelyistä ja maksettavista korvauksista.

Soveltamisohje

~~Perhevapaauudistuksen johdosta mm. sairausvakuutuslakia, työsopimuslakia, lakia kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta ja vuosilomalakia on muutettu. Lainsäädännön voimaantulossa on siirtymämääräyksiä, joissa viitataan sairausvakuutuslakiin tehtyjen muutosten voimaantuloon.~~

~~Tämän momentin määräyksiä noudatetaan, jos lapsen laskettu synnytysaika on 4.9.2022 tai sen jälkeen, tai jos adoptiolapsen hoitoonottopäivä on 31.7.2022 tai sen jälkeen.~~

3 mom. poistettu

~~Paikallisesti voidaan tehdä sopimus työn vaativuuden arviointiin perustuvasta palkkausjärjestelmästä, joka poikkeaa edellä 1 momentin määräyksistä edellyttäen, että Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT ja asianomaiset pääsopijajärjestöt antavat valtuutuksen sopimuksen tekemiseen.~~

Pöytäkirjamerkintä

Paikalliset sopimukset, jotka on sovittu SOTE-sopimuksen soveltamisalaan kuuluvan henkilöstön osalta ennen 1.9.2021, ovat edelleen voimassa paikallisen sopimuksen irtisanomismääräyksen ja muiden ehtojen mukaisesti. Uusissa paikallisissa sopimuksissa on huomioitava pääsopimuksen lisäksi SOTE-sopimuksen I luvun 4 §:n rajoitukset.
