

SELOSTUS HYVTESIN TASOPALKKAJÄRJESTELMÄSTÄ

Sisällys

1. Tasopalkkajärjestelmän keskeinen sisältö	3
1.1. Mitkä määräykset muuttuvat.....	4
2. HYVTESin lukujen muuttuneet kohdat	5
2.1 I luku, Yleinen osa, 4 §	5
2.2 II luku, Palkkaus.....	5
2.2.1 Viranhaltijan ja työntekijän oikeus palkkaan, 1 §.....	5
2.2.2 Palkkaukseen liittyviä keskeisiä peruskäsitteitä, 2 §.....	5
2.2.3 Vähimmäispalkka, 3 §	6
2.2.4 Osa-aikaisen palkka, 4 §	8
2.2.5 Varsinainen palkka, 5 §.....	8
2.2.6 Palkkausjärjestelmä, 6 §	8
2.2.7 Palkkaliite ja palkkaryhmä, 7 §.....	8
2.2.8 Osaamisen ja vastuun tason määräytyminen, 8 §	11
2.2.9 Tasopalkan määräytyminen, 9 §	17
2.2.10 Palkkaryhmien ulkopuoliset tehtävät, 10 §	18
2.2.10 Tehtävämuutoksen vaikutus tasopalkkaan, 11 §	20
2.2.11 HYVTESin tasolisät, 12 §	22
2.2.13 Paikalliset tasolisät, 13 §	25
2.2.14 Henkilökohtainen lisä, 14 §	27
2.2.15 Työkokemuslisä, 15 §	27
2.2.16 Tulospalkkio, 16 §.....	27
2.2.17 Kielilisä, 19 §	28
2.2.18 Työnantajan edustajan palkka, 20 §.....	28
2.3 IV luku, Vuosiloma	29
2.4 V luku, Virka- ja työvapaat sekä perhevapaat.....	29
2.5 VII luku, Luottamusedustajat	29
2.5.1 Tietojen saanti, 6 §	29
2.5.2 Luottamusedustajan palkkaus, 9 §	29
3. Muutokset HYVTESin palkkaliitteissä 1–3.....	30
3.1 Yhteenveto palkkaliitteistä.....	30
3.2 Liite 1, Eräät hallinnon asiantuntijapalvelut, toimistoalan palvelut ja ICT-alan palvelut sekä sisäisen palvelutoiminnan palvelut.....	31

3.3	Liite 2, Ruokapalvelut.....	32
3.4	Liite 3, Muiden alojen palvelut	32
4.	Muutokset muissa HYVTESin liitteissä	33
4.1	Liite 4 Palkkaryhmien ulkopuolisia tehtäviä koskeva suositus.....	33
4.2	Liite 5, HYVTESin palkkaryhmien tasopalkat.....	33
4.3	Liite 7, Teknistä alaa koskevat määräykset	33
4.4	Liite 8, Neuvotteluosapuolten suositus HYVTESin palkkatilastoinnin edistämiseksi	34
4.5	Liite 9, Vammaisten työllistymistyötä koskevat erityismääräykset	34

SELOSTUS HYVTESIN TASOPALKKAJÄRJESTELMÄSTÄ

Tässä yleiskirjeen liitteessä selostetaan HYVTESin uutta tasopalkkajärjestelmää eli keskeisiä muutoksia HYVTESin palkkausluvussa ja palkkahinnoitteluliitteissä 1–3. Lisäksi yleiskirjeessä selostetaan muualle HYVTESiin tulevat muutokset.

1. Tasopalkkajärjestelmän keskeinen sisältö

Tasopalkkajärjestelmä korvaa tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmän.

Tasopalkkajärjestelmä on velvoittava. Paikallista sopimista on rajoitettu I luvun 4 §:ssä ilmenevällä tavalla (katso tarkemmin kohta 2.1).

Tasopalkkajärjestelmässä tehtävästä maksettava palkka perustuu tehtäviin ja niiden edellyttämään osaamisen ja vastuun tasoon. Tasopalkkajärjestelmän keskeisinä palkkaelementteinä ovat tasopalkka ja tasolisa.

Viranhaltijan/työntekijän varsinainen palkka ei voi laskea tasopalkkajärjestelmään siirtymisen takia.

Tasopalkka

Kaikissa HYVTESin palkkaryhmissä on neljä osaamisen ja vastuun tasoa (A, B, C ja D). Paikallisesti on mahdollista erikseen määritellyin edellytyksin ottaa käyttöön D-tason ylittäviä lisätasojä sekä palkkaryhmiin kuuluvissa tehtävissä että palkkaryhmien ulkopuolisissa tehtävissä.

HYVTESin palkkaliitteissä 1–3 on kullekin palkkaryhmälle määritelty valtakunnalliset osaamisen ja vastuun tasokriteerit. HYVTESin tasokriteerit ovat velvoittavia. HYVTESin tasokriteerien lisäksi paikallisesti on mahdollisuus luoda paikallisia palkkaryhmäkohtaisia osaamisen ja vastuun tasokriteerejä. HYVTESin tasokriteereillä ja mahdollisilla paikallisilla tasokriteereillä kuvataan palkkaryhmän eri tasojen keskeisimpiä erottelevia tekijöitä.

Palkkaryhmän HYVTESin tasokriteerit, mahdolliset paikalliset tasokriteerit ja paikallinen tasokuvaus määrittelevät tehtävän oikean osaamisen ja vastuun tason. Paikallisesta tasokuvauksesta käy ilmi, miten ja millä tasokriteereillä palkkaryhmän tehtävät on sijoitettu osaamisen ja vastuun tasolle. Paikallisessa tasokuvauksessa huomioidaan HYVTESin tasokriteerit ja mahdolliset paikalliset tasokriteerit.

Palkkaryhmien ulkopuolisten tasopalkkamallista on oma suosituksensa, katso tarkemmin HYVTESin liite 4 Palkkaryhmien ulkopuolisia tehtäviä koskeva suositus.

Kullekin palkkaryhmän osaamisen ja vastuun tasolle on HYVTESissä määritelty 1.10.2026 lähtien vähintään maksettava tasopalkka. Paikallisesti kullakin palkkaryhmän

osaamisen ja vastuun tasolla tulee jatkossa olemaan vain yksi tasopalkka. Tietyissä tilanteissa on mahdollista maksaa A-tason alle menevää tasopalkkaa.

Tasolisä

Tasopalkan lisäksi voidaan viranhaltijalle ja työntekijälle maksaa euromääräistä tasolisää. Tasolisää voidaan maksaa erillisistä, ennalta määritellyistä lisätehtävistä tai -vastuista, joita ei ole otettu huomioon tasokriteereissä ja tasopalkkaa määrättäessä. HYVTESissä määriteltynä velvoittavia tasolisiä on kaksi:

- tasolisä opiskelijan nimettynä vastuuhjaajana toimimisesta ja
- tasolisä tiimivastaavana toimimisesta.

HYVTESin tasolisien lisäksi paikallisesti voidaan päättää paikallisten tasolisien maksamisesta. Paikallisiin tasolisiin oikeuttavat tehtävät tai vastuut määritellään paikallisesti. Tasolisiä on mahdollista käyttää palkkaryhmiin kuuluvissa tehtävissä ja palkkaryhmien ulkopuolisissa tehtävissä.

Edellä mainittuja asioita on tarkemmin selostettu kohdassa 2.2.

1.1. Mitkä määräykset muuttuvat

Muutokset koskevat seuraavia HYVTESin lukujen ja liitteiden määräyksiä:

HYVTES I luku: 4 § Paikallinen sopiminen

HYVTES II luku

HYVTES IV luku: 13 § Vuosilomapalkka

HYVTES V luku: 2 § Sairauspoissaoloajan palkka

HYVTES VII luku: 6 § Tietojen saanti ja 9 § Luottamusedustajan palkka

Liite 1 Eräät hallinnon asiantuntijapalvelut, toimistoalan palvelut ja ICT-alan palvelut sekä sisäisen palvelutoiminnan palvelut

Liite 2 Ruokapalvelut

Liite 3 Muiden alojen palvelut

Liite 4 Palkkaryhmien ulkopuolisia tehtäviä koskeva suositus

Liite 5 HYVTESin palkkaryhmien tasopalkat

Liite 7: 1 § 5 mom. taulukko (viittauskorjaukset)

Liite 8 Neuvotteluosapuolten suositus HYVTESin palkkatilastoinnin edistämiseksi (aiemmin liite 4)

Liite 9 Vammaisten työllistymistyötä koskevat erityismääräykset (aiemmin liite 5): 1 § Palkka

Ennen tasopalkkajärjestelmän käyttöönottohetkeä noudatetaan edellä mainittujen lukujen ja liitteiden sijasta HYVTES 2025-2028 -sopimuksen 1.5.2025 alkaen voimaan tulleita määräyksiä.

Seuraavassa kohdassa 2 selostetaan tarkemmin HYVTESin lukujen muuttuneita kohtia. Kohdassa 3 selostetaan tarkemmin muutoksia HYVTESin palkkaliitteissä 1–3 ja kohdassa 4 muutoksia HYVTESin muissa liitteissä.

Selostusosuutta lukiessa on hyvä samanaikaisesti tarkastella varsinaisia sopimusmääräyksiä. Palkkausluvun määräykset löytyvät yleiskirjeen liitteestä 3. Muutokset HYVTESin muihin lukuihin löytyy yleiskirjeen liitteestä 4. Yleiskirjeen liitteestä 5 löytyy HYVTESin palkkaliitteet 1–3 ja suositusliitteet 4 ja 8 sekä muutokset liitteisiin 7 ja 9.

2. HYVTESin lukujen muuttuneet kohdat

2.1 I luku, Yleinen osa, 4 §

HYVTESin yleisen osan paikallista sopimista koskevaa määräystä (4 §) on muutettu. Muutos näkyy 4 § 1 momentissa ja sen soveltamisohjeessa. 4 §:n 2 momentti (paikallinen sopimus työn vaativuuden arviointiin perustuvasta palkkausjärjestelmästä) on poistettu.

Tasopalkkajärjestelmä on velvoittava. Se tarkoittaa sitä, että palkkausluvun 7-13 pykälistä ei voi sopia paikallisesti toisin. Paikallisella sopimuksella ei saa myöskään sopia vähintään maksettavaa HYVTESin tasopalkkaa pienemmästä tasopalkasta. HYVTESin tasopalkat on ilmoitettu erikseen palkkaryhmissä kullekin osaamisen ja vastuun tasolle. Tasopalkkajärjestelmän paikallinen toteutus sisältää kuitenkin toteutustapoja sisältävää harkintaa (esimerkiksi paikallisten tasokuvausten korvatussa tehtävänkuvat). Myös 13 §:n mukaiset paikalliset tasolisät ovat harkinnanvaraisia.

2.2 II luku, Palkkaus

Tässä osuudessa 2.2 käydään läpi palkkausluvun muutokset. HYVTESin uusi palkkausluku on kokonaisuudessaan yleiskirjeen liitteessä 3.

Palkkausluvun pykälien numerot ovat osittain muuttuneet.

Toimivaltainen viranomainen -käsite on muutettu työnantajaksi. Muutos on tekninen eikä sillä ole tarkoitus muuttaa HYVTESin tulkintaa. Työnantajan edustajan toimivalta määräytyy lainsäädännön tai paikallisen hallintosäännön mukaan.

2.2.1 Viranhaltijan ja työntekijän oikeus palkkaan, 1 §

1 §:n 4 momentin sanoitusta on selkeytetty. Muutos on tekninen eikä määräyksen tulkinta ole muuttunut.

2.2.2 Palkkaukseen liittyviä keskeisiä peruskäsitteitä, 2 §

Palkkaukseen liittyviä keskeisiä peruskäsitteitä on päivitetty vastaamaan tasopalkkajärjestelmää. Tehtäväkohtaista palkkaa koskevat peruskäsitteet on muutettu tasopalkkajärjestelmän mukaisiksi.

Uusia peruskäsitteitä ovat palkkaryhmä, palkkaryhmän kuvaus, tasopalkka, osaaminen ja vastuu, HYVTESin osaamisen ja vastuun tasokriteerit, paikalliset osaamisen ja vastuun tasokriteerit, paikallinen tasokuvaus, tasolisä ja tehtäväkuva.

Poistuneita peruskäsitteitä ovat puolestaan palkkahinnoittelu, peruspalkka, tehtäväkohtainen palkka ja tehtävän vaativuuden arviointi.

Peruskäsitteiden kohdalla on viitattu varsinaiseen määräykseen, josta peruskäsitteen tarkempi sisältö ilmenee.

2.2.3 Vähimmäispalkka, 3 §

Vähimmäispalkkaa koskevassa pykälässä (3 §) on määräykset mm. harjoittelijoiden ja kesätyöntekijöiden palkasta. Lisäksi pykälässä kerrotaan, missä tilanteissa HYVTESissä voidaan alittaa palkkaryhmän A-tason tasopalkka.

1 mom.

Harjoittelijan määritelmään ei ole tehty muutoksia. Harjoittelijoiden tehtävät ovat palkkaryhmän ulkopuolisia tehtäviä.

Jos harjoittelijan tehtävät eivät osaamisen ja vastuun tasoltaan vastaa palkkaryhmässä tarkoitettuja tehtäviä, voidaan hänelle harjoittelun ajalta maksaa vähimmäispalkkaa. Jos harjoittelija käytännössä tekee itsenäisesti työnkuvaansa ja ko. palkkaryhmään kuuluvia tehtäviä, ei työnantajalla ole perusteita maksaa harjoittelijalle kyseisen tehtävän palkkaryhmän A-tason valtakunnallista HYVTESin tasopalkkaa pienempää palkkaa.

3 §:n 1 momentin soveltamisohjeesta on poistettu tarpeettomana kappale, jossa viitattiin kunnasta/kuntayhtymästä hyvinvointialueelle/hyvinvointiyhtymään liikkeen luovutuksella 1.1.2023 siirtyneisiin harjoittelijoihin.

2 mom.

Kesätyöntekijän vähimmäispalkka on vähintään 50 % asianomaisesta työstä maksettavasta palkkaryhmän A-tason valtakunnallisesta HYVTESin tasopalkasta. Kesätyöntekijöiden tehtävät ovat palkkaryhmän ulkopuolisia tehtäviä.

3 mom. Palkkaryhmän A-tason alittaminen muissa tilanteissa

Määräys on uusi. Momentissa on kuvattu palkkaryhmän A-tason alittaminen muissa kuin 1 ja 2 momentin mukaisissa tilanteissa.

1.

Jos palkkaryhmän koulutus-/tutkintovaatimus merkitty muotoon ”tehtävät edellyttävät yleensä” eli koulutus-/tutkintovaatimus ei ole ehdoton tai vaatimus puuttuu, normaalitason (A) alle menevää tasopalkkaa voidaan käyttää, jos viranhaltija/työntekijä työskentelee rajoitetussa tehtävänkuvassa palkkatuen tai työllistämistuen turvin. Ko. tasopalkan on oltava vähintään 90 prosenttia A-tason paikallisesta tasopalkasta kuitenkin aina vähintään valtakunnallisesti sovittujen 00-tason euromäärien mukainen.

2.

Jos palkkaryhmän koulutus-/tutkintovaatimus on merkitty ehdottomaan muotoon, eli "tehtävät edellyttävät", normaalitason (A) alle menevää tasopalkkaa voidaan käyttää seuraavissa tilanteissa:

1. jos viranhaltijalta/työntekijältä puuttuu ko. koulutus/tutkinto ja viranhaltija/työntekijä työskentelee rajoitetussa tehtävänkuvassa palkkatuen tai työllistämistuen turvin. tai
2. jos viranhaltijalta/työntekijältä puuttuu ko. koulutus/tutkinto ja viranhaltija/työntekijä työskentelee rajoitetussa tehtävänkuvassa, kun tutkinnon tunnustamisprosessi on kesken.

Ko. tasopalkan on oltava vähintään 90 prosenttia A-tason paikallisesta tasopalkasta kuitenkin aina vähintään valtakunnallisesti sovittujen 00-tason euromäärien mukainen.

Esimerkki:

Keittäjän paikallinen tasopalkka palkkaryhmässä H2RUO6 A-tason mukaisessa tehtävässä on 2 200,00 euroa, josta 90 % on 1 980,00 euroa. Samasta ajankohdasta valtakunnallinen 00-tason tasopalkka on 2 127,96 euroa. Koska valtakunnallinen tasopalkka on korkeampi, palkansaajalle maksetaan tasopalkka valtakunnallisen 00-palkkatason mukaan. Jotta esimerkin mukaisesti on mahdollista toimia, täytyy momentin mukaisten A-tason alittamisen edellytysten täyttyä.

Tutkintojen tunnustamisella tarkoitetaan päätöstä siitä, millaisen kelpoisuuden toisessa maassa suoritettu tutkinto antaa kyseiseen tehtävään. Tutkintojen tunnustamisprosessin ollessa vielä kesken, voi syntyä tilanne, jossa työntekijä tekee vain osan A-tason mukaisesta tehtävästä.

Työnantajan on ensisijaisesti pyrittävä järjestämään A-tason tehtäviä.

3 §:n 3 momentissa todetut euromäärät löytyvät mm. tämän yleiskirjeen liitteenä 9 olevasta taulukosta (ko. tasopalkat merkitään palkkaryhmätunnuksella, jonka loppuosa on "00"). Palkkaryhmien 00-tason tasopalkkoja ei ole merkitty palkkaliitteisiin.

3 §:n 3 momentissa mainittu ei koske ns. yhdistelmätehtäviä.

4 mom.

Luontoisetua koskeva määräys on nyt sijoitettu sekä vähimmäispalkkaa koskevan 3 §:n alle, että tasopalkan määräytymistä koskevan 9 §:n alle. Määräyksen tulkinta ei ole muuttunut. Aikaisemmin kirjaus oli palkkahinnoittelua koskevassa pykälän soveltamisohjeessa (1.5.2025 voimaan tulleen HYVTESin II luku 7 §).

Momentissa tuodaan esille, että viranhaltijan/työntekijän saama luontoisedun arvo tulee ottaa huomioon tasopalkkana arvioitaessa sitä, onko tasopalkka sopimuksen mukainen. Verovapaata ateriaetua, työsuhdematkalipun verovapaata osaa tai työtehtäviin liittyvää matkapuhelinetua ei kuitenkaan katsota tasopalkaksi, jollei siitä ole erikseen sovittu

viranhaltijan/työntekijän kanssa. Polkupyöräedun määräytymisestä katso yleiskirje 19/2023.

2.2.4 Osa-aikaisen palkka, 4 §

Määräykseen on tehty terminologiset päivitykset. Määräyksen tulkinta ei ole muuttunut. Liitteessä 7 viitataan palkkausluvun 4 §:ään, jonka vuoksi maininta tehtäväkohtaisesta palkasta on jätetty määräykseen.

2.2.5 Varsinainen palkka, 5 §

Varsinaisen palkan määräys on päivitetty vastaamaan tasopalkkajärjestelmää. Tasopalkka ja tasolisä (HYVTESin tasolisä ja paikallinen tasolisä) ovat kummatkin varsinaisen palkan osia.

Palkkausluvun 20 §:n mukaisten työnantajan edustajien kokonaispalkka on varsinaista palkkaa. Mikäli työnantajan edustajalle maksettaisiin kokonaispalkan lisäksi 5 §:ssä mainittuja palkanosia, ovat ne myös työnantajan edustajan varsinaista palkkaa kokonaispalkan lisäksi (työnantajan edustajan palkasta katso tarkemmin 20 §). Tasopalkkaa, tasolisää ja työkokemuslisää ei työnantajan edustajalle voi kuitenkaan maksaa.

2.2.6 Palkkausjärjestelmä, 6 §

HYVTESin palkkausluvun 6 § sisältää kuvauksen palkkausjärjestelmästä. Kuvausta on päivitetty vastaamaan tasopalkkajärjestelmää. Myös soveltamisohjetta on selkiytetty ja päivitetty vastaamaan tasopalkkajärjestelmää. Pykälän soveltamisohjeeseen on päivitetty palkkaerojen perusteina mainittuja lakeja. Muutokset ovat teknisiä, eikä määräyksen sisältö ole muuttunut.

Pöytäkirjamerkintä kokonaispalkkaisesta projektityöntekijästä/-viranhaltijasta on poistettu tarpeettomana. Pöytäkirjamerkinnässä tarkoitettuja kokonaispalkkalaisia ei pitäisi enää olla kenenkään palveluksessa. Jos työnantajalla kuitenkin vielä olisi palveluksessaan joitain sellaisia projektityöntekijöitä/-viranhaltijoita, jotka ovat siirtyneet liikkeen luovutuksella kunnasta tai kuntayhtymästä hyvinvointialueelle/hyvinvointiyhtymään ja joiden kokonaispalkka edelleen perustuisi KVTES 2010-2011 palkkausluvun 15 §:ään, maksetaan palkka edelleen ko. määräyksen mukaan kokonaispalkkana palvelussuhteen voimassaoloajan (katso yleiskirje 37/2011). Muutoin projektityöntekijän/-viranhaltijan palkkauksessa noudatetaan tasopalkkamääräyksiä.

2.2.7 Palkkaliite ja palkkaryhmä, 7 §

Palkkaliitteiden määrässä ei ole tapahtunut muutoksia. Palkkaliitteitä on edelleen kolme. Palkkaliitteiden nimet ovat muuttuneet seuraaviksi:

- Palkkaliite 1: Eräät hallinnon asiantuntijapalvelut, toimistoalan palvelut ja ICT-alan palvelut sekä sisäisen palvelutoiminnan palvelut.
- Palkkaliite 2: Ruokapalvelut.
- Palkkaliite 3: Muiden alojen palvelut.

Palkkaliitteet löytyvät kokonaisuudessaan tämän yleiskirjeen liitteestä 5.

Palkkahinnoittelukohdan nimitys on muuttunut palkkaryhmäksi. HYVTESiin on tullut kaksi uutta palkkaryhmää, koska palkkahinnoittelukohdat H1ASI040 ja H1TOI060 on molemmat jaettu kahteen palkkaryhmään. Tämän yleiskirjeen liitteenä 6 on palkkaryhmien muuntotaulukko, josta muutokset ilmenevät.

Palkkaliitteiden ja palkkaryhmien muutoksista on kerrottu tarkemmin tämän selostuksen kohdassa 3.

1 mom. Palkkaliitteen ja palkkaryhmän määräytyminen

Palkkaliite ja palkkaryhmä määräytyvät viranhaltijan/työntekijän tehtävien ja palkkaryhmässä sekä määräyksissä mainittujen muiden edellytysten perusteella.

Palkkaryhmien ulkopuolisten palkan määräytymisestä kerrotaan tarkemmin palkkausluvun 10 §:ssä ja uudessa suositusliitteessä 4.

2 mom. Palkkaliitteestä ja palkkaryhmästä päättäminen

Työnantaja päättää tehtävään soveltuvan palkkaliitteen ja palkkaryhmän. Sovellettava palkkaliite määräytyy palkkaliitteen soveltamisalan mukaan.

Sovellettava palkkaryhmä määräytyy viranhaltijan/työntekijän tehtävien perusteella. Palkkaryhmä valitaan palkkaryhmän kuvauksen perusteella.

Palkkaryhmän kuvauksessa määritellään päätehtävä. Päätehtävä tarkoittaa tehtävää, jota viranhaltija/työntekijä tosiasiallisesti pääasiassa tekee. Tämä on kuvattu tehtävänkuvassa tai paikallisessa tasokuvauksessa.

Palkkaryhmien välillä valittaessa (esim. asiantuntija vai johtava asiantuntija tai ammattitehtävät vai vaativat ammattitehtävät), palkkaryhmistä valitaan se, joka vastaa tehtävän sisältöä. Mahdolliset poikkeukset pääsäännöstä on merkitty erikseen ko. palkkaryhmän kuvaukseen.

Palkkaryhmän kohdalla ilmoitetut tehtävänimikkeet ovat esimerkkejä ko. palkkaryhmään yleensä sijoittuvista tehtävänimikkeistä. Sama tehtävänimike saattaa olla mainittuna useammassa palkkaryhmässä. Tehtävänimike ei määritä sovellettavaa palkkaryhmää, vaan sovellettava palkkaryhmä määräytyy viranhaltijan/työntekijän tehtävien sisällön perusteella.

Yhdistelmätehtävät ovat palkkaryhmän ulkopuolisia, katso 10 §.

Palkkaryhmien tunnukset muuttuvat. Palkkaryhmien tunnuksissa käytetään aina 8 merkkiä. Tunnuksen 6 ensimmäistä merkkiä kuvaa palkkaryhmää ja 2 viimeistä osaamisen ja vastuun tasoa. Palkkaryhmien 8 merkin pituisia tunnuksia käytetään Tilastokeskuksen Paikallishallinnon palkat -tiedonkeruussa.

Esimerkki palkkaryhmän tunnuksen käytöstä:

H2RUO2A1 kertoo, että kyseessä on tehtävä, joka sijoittuu HYVTESin palkkaliitteessä 2 (Ruokapalvelut) olevaan palkkaryhmään Välitön työjohto ja osaamisen ja vastuun tasolle A1.

HYVTESin ruokapalveluiden palkkaliite: H2
Ammattiryhmä: RUO
Ammattitehtävä, ravitsemistyönjohtaja: 2
Osaamisen ja vastuun taso: A1

Palkkaryhmien tasoista käytetään tunnuksia: A, B, C ja D. Palkkatietojärjestelmään tasot merkitään kuitenkin tunnuksilla A1, B1, C1 ja D1.

Mikäli paikallisesti sovelletaan D-tason yläpuolisia tasoja, ne merkitään tunnuksella E, F jne. (palkkatietojärjestelmään tasot merkitään kuitenkin E1, F1 jne.).

3 mom. Palkkaryhmien koulutus-/tutkintoilmaisut

Palkkaliitteisiin 1–3 on merkitty palkkaryhmässä sovellettavia koulutuksia tai tutkintoja. Palkkaryhmään merkitty koulutus-/tutkintovaatimus ilmaisee tehtävältä vaadittua koulutus-/tutkintotasoa. Osassa palkkaryhmiä koulutus-/tutkintovaatimusta ei ole merkitty ehdottomaan muotoon tai palkkaryhmässä ei ole koulutus-/tutkintovaatimusta lainkaan.

Ehdottomaan muotoon ("tehtävät edellyttävät") merkityllä koulutus-/tutkintovaatimuksella (koulutus-/tutkintotaso) tarkoitetaan sitä, että ko. palkkaryhmää sovelletaan niihin, joilla on ko. tutkinto. Vaikka viranhaltijalta/työntekijältä puuttuu palkkaryhmässä edellytetty ehdottomaan muotoon merkitty koulutus-/tutkinto, palkkaryhmää kuitenkin sovelletaan ko. viranhaltijaan/työntekijään, mikäli hänen tekemät tehtävät kuuluvat ko. palkkaryhmään.

On tärkeää huomata, että palkkaryhmien koulutus- tai tutkintoilmaisut eivät ole varsinaisia kelpoisuusehtoja virkaan tai tehtävään. Varsinaiset kelpoisuusvaatimukset perustuvat lakiin, asetuksiin, hallintosääntöihin, viranomaisen päätöksiin tai muuhun rekrytointia koskevaan ratkaisuun.

HYVTESin tasopalkkajärjestelmässä ei voida tehdä vähennystä tasopalkkaan pelkästään sen perusteella, että työntekijältä tai viranhaltijalta puuttuu palkkaryhmässä edellytetty koulutus tai tutkinto. Katso tarkemmin 3 § 3 mom.

Palkkausluvun 7 §:ssä on ollut lueteltuna viittauksia voimassa olevaan koulutusta koskevaan lainsäädäntöön ja ulkomaisten tutkintojen rinnastamiseen Suomessa suoritettuun tutkintoon. Ko. kohta on poistettu uudesta HYVTESin palkkausluvusta. Muutos on tekninen.

2.2.8 Osaamisen ja vastuun tason määräytyminen, 8 §

1 mom. Osaamisen ja vastuun sisältö ja tasot

Viranhaltijan/työntekijän tehtävät ja tehtävien edellyttämä osaaminen ja vastuu ratkaisevat palkkaryhmän osaamisen ja vastuun tason määräytymisen. Momentissa on kerrottu mitä tarkoitetaan osaamisella ja vastuulla ja mitä osaamisen ja vastuun tasoja palkkaryhmissä on.

Osaamisen ja vastuun sisältö

Osaamisella tarkoitetaan tehtävän edellyttämää koulutusta sekä työuran aikana hankittuja keskeisiä tietoja ja taitoja. Tehtävän edellyttämää osaamista voivat olla myös lisä- jatko- ja täydennyskoulutuksella hankittu osaaminen, muulla tavoin hankitut uudet tiedot tai jokin erityisosaaminen, jota tehtävä edellyttää.

Vastuulla puolestaan tarkoitetaan esimerkiksi vastuuta aineellisista arvoista ja aineettomista arvoista ja tiedoista. Aineelliset arvot ovat konkreettisia ja taloudellisesti mitattavia resursseja esim. laitteet, tuotteet, koneet, kiinteistöt. Aineeton arvo tarkoittaa esimerkiksi sellaista ei-fyysistä omaisuutta tai resurssia, jolla on merkitystä organisaation toiminnalle. Se voi olla esimerkiksi tietoa, osaamista, maineeseen liittyviä tekijöitä tai luottamuksellisia asiakassuhteita. Aineettomiin arvoihin liittyvä vastuu tarkoittaa näiden suojaamista, oikeaa käyttöä ja ylläpitämistä.

Vastuulla tarkoitetaan lisäksi esimerkiksi vastuuta yksilöstä, asiakkaista tai asiakasryhmistä. Vastuuseen voi sisältyä suunnittelu-, kehitys- tai tulostuuta toimintaprosesseista tai asiakasprosesseista sekä työnjohto- tai esihenkilövastuuta. Vastuuta voivat olla myös aineelliset tai aineettomat arvot tai esittelijä- ja valmisteluvastuu päätöksentekoaikavälissä.

Palkkaryhmien HYVTESin tasokriteerit on kirjattu palkkaliitteiden palkkaryhmiin. HYVTESin tasokriteerit on laadittu osaamisen ja vastuun sisältö huomioiden.

Osaamisen ja vastuun sisältö on huomioitava pohdittaessa mahdollisia paikallisia tasokriteerejä, tehtäessä paikallisia tasokuvauksia ja ryhmiteltäessä palkkaryhmien ulkopuolisia tehtäviä.

Osaamisen ja vastuun tasot

HYVTESissä osaamisen ja vastuun tasoja on jokaisessa palkkaryhmässä neljä:

- 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
- taso D: tehtävät ovat korkeammalla osaamisen ja vastuun tasolla kuin C:ssä

Paikallisesti voidaan ottaa käyttöön D-tason ylittäviä tasoja. D-tason ylittävistä tasoista katso tarkemmin 8 § 5 mom.

2 mom. Sovelletavan osaamisen ja vastuun tason määrittely

Osaamisen ja vastuun tasot on kuvattu palkkaryhmittäin. A-tason edellyttämä osaamisen ja vastuun taso tarkoittaa, että tehtävässä täyttyy palkkaryhmässä edellytetty osaamisen ja vastuun normaali 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. Itsenäisellä harkinnalla tarkoitetaan tehtävässä edellytettyä kykyä tehdä perusteltuja ratkaisuja ja valintoja ilman jatkuvaa ohjausta, omien tietojensa, taitojensa ja tilanteen arvioinnin perusteella. Se sisältää vastuun arvioida eri vaihtoehtoja, ennakoida seurauksia ja valita tarkoituksenmukainen toimintatapa. Mitä enemmän työ edellyttää itsenäistä harkintaa, sitä suurempaa on työntekijän päätösvalta ja vastuu omasta toiminnastaan.

B-, C- ja D- tasojen tehtävissä tehtävän edellyttämällä työkokemuksella ja työssä hankituilla lisätiedoilla ja -taidoilla on suurempi merkitys kuin A-tasolla. B-, C- ja D-tasoilla itsenäisen harkinnan taso voi olla tehtävässä suurempi kuin A-tasolla. B-, C- ja D-tasoilla tehtävät voivat edellyttää enemmän jatko- ja täydennyskoulutusta tai erityisosaamista, joka on kertynyt esimerkiksi työn kautta.

Ammattitaidon ylläpitäminen on tärkeää kaikissa työtehtävissä osaamisen ja vastuun tasosta riippumatta.

A-taso voidaan alittaa 3 §:n 3 momentissa mainituissa tilanteissa.

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

Tehtävän oikea osaamisen ja vastuun taso määräytyy palkkaryhmän HYVTESin tasokriteerien, mahdollisten paikallisten tasokriteerien sekä paikallisen tasokuvauksen perusteella.

Tasokriteerit

HYVTESin jokaiseen palkkaryhmään on määritelty omat tasokriteerit. Ne muodostavat perustan myös paikallisille tasokuvauksille. Tasokriteereissä on huomioitu osaaminen ja vastuu, joita A-tasoa ylemmällä tasolla olevat tehtävät edellyttävät. Tasokriteereitä sovelletaan aina sen palkkaryhmän tehtäviin, johon ne on määritelty. HYVTESin

tasokriteerit ovat velvoittavia, mikä tarkoittaa sitä, että tasokriteerejä ei voi paikallisesti poistaa tai jättää huomioimatta.

HYVTESin tasokriteereillä ja mahdollisilla paikallisilla tasokriteereillä kuvataan palkkaryhmän eri tasojen keskeisimpiä erottelevia tekijöitä. A-tasolla tehtävässä ei täyty yksikään HYVTESin tasokriteeri eikä mahdollinen paikallinen tasokriteeri. Yhdenkin HYVTESin tasokriteerin tai paikallisen tasokriteerin täyttyminen nostaa tehtävän tasolta A vähintään tasolle B.

HYVTESin tasokriteerit ovat velvoittavia. Paikallisesti on mahdollista, että palkkaryhmässä vain osa ko. palkkaryhmään kirjatusta HYVTESin tasokriteereistä toteutuu.

HYVTESin tasokriteerien lisäksi työnantaja voi tarvittaessa määritellä paikallisia tasokriteerejä. Mahdollisia paikallisia tasokriteerejä luotaessa otetaan huomioon 1 ja 2 momentissa olevat osaamisen ja vastuun sisällöt. Palkkaryhmän paikalliset tasokriteerit täydentävät HYVTESin tasokriteeristöä ko. palkkaryhmässä.

Mahdollisilla paikallisilla tasokriteereillä ei voi muuttaa tai kaventaa HYVTESin tasokriteerien tarkoitusta, sillä HYVTESin tasokriteerit määrittävät vähimmäisvaatimukset tehtävän sijoittamisessa vähintään tasolle B. Mahdollinen paikallinen tasokriteeri toimii samalla tavalla kuin HYVTESin tasokriteeri. Paikallisella tasokriteerillä ei voi korvata eikä mitätöidä HYVTESin tasokriteeriä eikä HYVTESin tasolisää.

HYVTESin tasokriteerit on tarkoitettu sovellettavaksi siinä palkkaryhmässä, johon ne on määritetty. Jos paikallisesti halutaan käyttää samaa tasokriteeriä toisessa palkkaryhmässä, jonka tasokriteereihin sitä ei ole kirjoitettu, kyseessä on tällöin paikallinen tasokriteeri. HYVTESin tasokriteerit ovat monin paikoin yleisluonteisia. Yleisluonteisuuden vuoksi voi olla, että paikalliseksi tasokriteeriksi ajateltu asia voikin tosiasiaassa olla jonkin HYVTESin tasokriteerin sisällön kuvaamista paikallisella tasolla.

Paikallinen tasokuvaus

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

Tasokuvaus on pakollinen dokumentti siitä, miten HYVTESin tasokriteereitä ja mahdollisia paikallisia tasokriteereitä sovelletaan tehtävien sijoittelussa tasoille B, C tai D. Tasolla A ei yksikään HYVTESin tasokriteeri tai mahdollinen paikallinen tasokriteeri toteudu. HYVTESin tasokriteereitä voidaan kuvata tarkemmin paikallisessa tasokuvauksessa. Tämä korostuu erityisesti eroteltaessa B-tason tehtäviä C-tason ja D-tason tehtävistä. Jos paikallisesti sovelletaan D:n yläpuolisia tasoja, tulee tasokuvauksesta ilmetä myös, miten tasokriteereitä sovelletaan tehtävien sijoittelussa näille ylemmille tasoille. Paikalliseen tasokuvaukseen on hyvä kirjata HYVTESin tasokriteerit ja mahdolliset paikalliset tasokriteerit sekä ne seikat, joiden perusteella jokin tasokriteereistä täyttyy. Tasokuvauksesta tulee käydä ilmi myös se, mille osaamisen ja vastuun tasolle tehtävät sijoittuvat.

Paikallinen tasokuvaus tarkistetaan säännöllisin väliajoin ja päivitetään, mikäli tasokuvaus ei vastaa tehtävien vaatimaa/edellyttämää osaamista ja vastuuta.

Työnantajan edustajat neuvottelevat paikallisista tasokuvauksista pääsopijajärjestöjen edustajien kanssa. Sopimuskauden 2025–2028 loppuun asti toimivassa paikallisessa palkkaustyöryhmässä käsitellään paikalliset tasokuvaukset. Neuvotteluiden jälkeen työnantaja päättää paikallisista tasokuvauksista.

Yleiskirjeen liitteenä 8 on paikallisen tasokuvauksen mallilomake, jonka avulla työnantaja voi tehdä omaan organisaatioonsa soveltuvan paikallisen tasokuvauksen.

Tehtävänkuva

Tehtävistä laaditaan tehtävänkuvat. Tehtävänkuva ilmaisee keskeiset tehtäväkokonaisuudet ja tehtävässä edellytetyn koulutuksen ja mahdolliset lisäkoulutukset.

Otettaessa tasopalkkajärjestelmää käyttöön voidaan hyödyntää jo olemassa olevia tehtävänkuvia ja tarvittaessa ne päivitetään vastaamaan tasopalkkajärjestelmää. Jos tehtävänkuvia puuttuu, on tehtävänkuvat laadittava siten, että niitä voidaan käyttää tasopalkkajärjestelmän käyttöönoton yhteydessä. Yleiskirjeen liitteenä 7 on tehtävänkuvan mallilomake, jonka avulla työnantaja voi tehdä omaan organisaatioonsa soveltuvan tehtävänkuvan lomakkeen.

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

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

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

Työnantaja laatii tehtävänkuvan, jonka jälkeen se käydään läpi viranhaltijan tai työntekijän kanssa. Ryhmätehtävänkuva käydään läpi asianomaisen ammattiryhmän luottamusedustajan kanssa. Tässä vaiheessa tehtävänkuvaa voidaan vielä tarkentaa tai korjata. Tämän jälkeen työnantaja vahvistaa tehtävänkuvan. Tehtävänkuvat tulee dokumentoida ja arkistoida. Tehtävänkuvan tulee olla työntekijän tai viranhaltijan saatavilla, esimerkiksi sähköisessä järjestelmässä tai se annetaan paperisena.

Tehtävänkuva ei ole työsopimuksen osa ja työnantaja voi siten tarvittaessa päivittää sitä. Tehtävänkuvat pidetään ajan tasalla, ja niiden tarkastelu on hyvä liittää säännöllisesti esimerkiksi kehityskeskusteluihin. Jos tehtäväkokonaisuudet muuttuvat tai ovat ajan myötä muuttuneet, tehtävänkuva päivitetään vastaamaan uutta tilannetta.

Määräaikaisissa tehtävämuutostilanteissa voidaan käyttää olemassa olevia tehtävänkuvia. Jos muutos on sisällöltään sellainen, ettei ole olemassa valmiita tehtävänkuvia ja määräaikainen muutos kestää ajallisesti pidempään, on syytä laatia määräaikainen tehtäväkuva.

Yleiskirjeen liitteenä 7 on tehtäväkuvan mallilomake.

4 mom. Osaamisen ja vastuun tason valinta

HYVTESin palkkaryhmän eri tasot (A, B, C ja D) määräytyvät tehtävään liittyvän osaamisen ja vastuun perusteella. Palkkaryhmissä on määritelty HYVTESin tasokriteerit.

Paikallisessa tasokuvauksessa on käytävä ilmi, mikä merkitys tehtävän sijoittumisessa tietylle osaamisen ja vastuun tasolle on silloin, kun useampi tasokriteeri täyttyy. Tehtävä voi sijoittua ylemmille tasoille yhdenkin tasokriteerin perusteella tai B-tasolla voi täyttyä useampi tasokriteeri. Tämä riippuu lopulta siitä, mistä palkkaryhmästä ja millaisista tehtävän sisällöistä on kysymys ja mitä tehtävät edellyttävät.

A-tasolla tehtävässä ei täyty yksikään HYVTESin tasokriteeri eikä mahdollinen paikallinen tasokriteeri. Paikallisessa tasokuvauksessa määritellään tasokriteerien perusteella, mille osaamisen ja vastuun tasolle (B, C, D) tehtävä sijoittuu. Yhdenkin HYVTESin tasokriteerin tai mahdollisen paikallisen tasokriteerin täytyminen nostaa tehtävän tasolta A vähintään seuraavalle tasolle B.

Esimerkki

Palkkaryhmässä H1ICT6 on kaksi HYVTESin tasokriteeriä. Hyvinvointialue X on lisäksi tehnyt ko. palkkaryhmään kaksi paikallista tasokriteeriä. Määräysten mukaan tasolle B nousee yhden tasokriteerin täytyessä. Se voi olla mikä tahansa kahdesta HYVTESin tasokriteeristä tai kahdesta hyvinvointialue X:n laatimasta paikallisesta tasokriteeristä.

Tasoille C ja D siirytään paikallisten tasokuvausten määritysten perusteella tasokriteerien täytyessä. Paikallisissa tasokuvauksissa määritellään millä tasokriteereillä sovellettava taso on C tai D.

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

Palkkaryhmässä samalla tasolla voi olla osaamisen ja vastuun näkökulmasta erilaisia tehtäviä. Se, että samaan palkkaryhmään kuuluvien tehtävien osaaminen ja vastuu eivät eroa toisistaan, ei merkitse sitä, että käytetään automaattisesti A-tasoa. Paikallisesti on mahdollista, että palkkaryhmässä ei yksikään tehtävä sijoitu A-tasolle, vaan kaikissa palkkaryhmään kuuluvissa tehtävissä täyttyy vähintään yksi HYVTESin tasokriteeri tai mahdollinen paikallinen tasokriteeri.

Työnantaja tekee lopullisen päätöksen siitä, mitä osaamisen ja vastuun tasoa tehtävään sovelletaan. Tehtävän sijoittaminen oikealle osaamisen ja vastuun tasolle tehdään paikallisen tasokuvauksen ja tehtäväkuvan perusteella. Päätöstä tehdessään

työnantajan tulee käyttää harkintavaltaansa siten, että tehtävien edellyttämä osaaminen ja vastuu otetaan mahdollisimman objektiivisesti huomioon.

5 mom. Paikalliset osaamisen ja vastuun lisätasot palkkaryhmissä

HYVTESissä palkkaryhmiin voidaan ottaa käyttöön D-tason ylittäviä tasoja, jos sille on osaamisen ja vastuun määrittelemiseen liittyvä perusteltu syy. Työnantaja päättää lisätasoista. Lisätasoista päättäminen edellyttää yhteisymmärrystä paikallisessa palkkaustyöryhmässä. Lisätasojen lukumäärää ei ole rajoitettu.

Määräystä sovelletaan erityisesti tasopalkkajärjestelmää käyttöönotettaessa ja päivitettäessä.

11 §:n mukaisissa viranhaltijan/työntekijän tehtävämuutostilanteissa lisätasojen tekeminen ei kuitenkaan edellytä yhteisymmärrystä paikallisessa palkkaustyöryhmässä. Näissä tehtävämuutostilanteissa työnantaja päättää lisätasoista sen jälkeen, kun asiasta on neuvoteltu paikallisessa palkkaustyöryhmässä. Neuvotteluissa on pyrittävä yhteisymmärrykseen lisätasojen perusteista ja lukumäärästä.

Esimerkki 1, palkkaryhmän lisätaso tasopalkkajärjestelmää käyttöönotettaessa:

- o Työnantaja ottaa tasopalkkajärjestelmän käyttöön 1.1.2027 lukien.
- o Tehtävä sijoitetaan paikallisen tasokuvauksen perusteella A-, B-, C- tai D-tasolle 1.1.2027 lukien.
- o Jos työnantaja tasopalkkajärjestelmää käyttöönotettaessa haluaisi johonkin palkkaryhmään vielä D-tason ylittävän tason tai ylittäviä tasoja, niin se vaatii yhteisymmärryksen paikallisessa palkkaustyöryhmässä (8 § 5 mom.)

Esimerkki 2, palkkaryhmän lisätaso käyttöönoton jälkeen:

- o Työnantaja ottaa tasopalkkajärjestelmän käyttöön 1.1.2027 lukien.
- o Työnantaja haluaisi tiettyyn palkkaryhmään D-tason ylittävän tason tai ylittäviä tasoja kesäkuussa 2027 (käyttöönoton jälkeen).
- o Jos lisätasojen tekemisen tarve johtuu viranhaltijan/työntekijän tehtävämuutostilanteesta, ei lisätasojen tekeminen edellytä yhteisymmärrystä paikallisessa palkkaustyöryhmässä. Näissä tehtävämuutostilanteissa työnantaja päättää lisätasoista sen jälkeen, kun asiasta on neuvoteltu paikallisessa palkkaustyöryhmässä. Neuvotteluissa on pyrittävä yhteisymmärrykseen lisätasojen perusteista ja lukumäärästä.
- o Jos lisätasojen tekemisen tarve johtuu uudesta virasta/tehtävästä, ei kyse ole viranhaltijan/työntekijän tehtävämuutostilanteesta. Tällaisessa tilanteessa lisätasoista päättäminen edellyttää yhteisymmärrystä paikallisessa palkkaustyöryhmässä (8 § 5 mom.)
- o Jos lisätasojen tekemisen tarve johtuu siitä, että työnantaja yleisesti haluaisi päivittää järjestelmää lisätasojen osalta, ei kyse ole viranhaltijan/työntekijän tehtävämuutostilanteesta. Tällaisessa tilanteessa lisätasoista päättäminen edellyttää yhteisymmärrystä paikallisessa palkkaustyöryhmässä (8 § 5 mom.)

6 mom. Paikalliset osaamisen ja vastuun lisätasot palkkaryhmien ulkopuolella

HYVTESissä palkkaryhmien ulkopuolisten kohdalla työnantaja päättää D-tason ylittävien tasojen määrittelystä ja käyttöönotosta. Työnantaja päättää lisätasoista sen jälkeen, kun asiasta on neuvoteltu paikallisessa palkkaustyöryhmässä. Neuvotteluissa on pyrittävä yhteisymmärrykseen lisätasojen perusteista ja lukumäärästä. Työnantaja voi kuitenkin päättää lisätasoista, vaikka yhteisymmärrystä ei saataisikaan aikaan.

2.2.9 Tasopalkan määräytyminen, 9 §

1 mom. Tasopalkan määräytyminen

Viranhaltijalle ja työntekijälle maksetaan vähintään se tasopalkka, joka vastaa HYVTESin palkkaliitteissä 1–3 olevan asianomaisen palkkaryhmän osaamisen ja vastuun tason mukaista tasopalkkaa. Paikallisesti määritellyn tasopalkan on aina oltava vähintään HYVTESin palkkaryhmän osaamisen ja vastuun tason tasopalkan suuruinen.

Esimerkki palkkaryhmästä paikallisella tasolla

Toimistoalan vaativat ammattitehtävät	osaamisen ja vastuun tunnus	HYVTESin tasopalkka 1.10.2026	Paikallisesti määriteltä tasopalkka
Palkkaryhmän tunnus: H1TOI5 (kuusi merkkiä)			
Palkkaryhmän osaamisen ja vastuun tasot			
Tehtävät ovat korkeammalla osaamisen ja vastuun tasolla kuin C:ssä H1TOI5D1	D1	2 716,77 €	_____ €
Tehtävät ovat korkeammalla osaamisen ja vastuun tasolla kuin B:ssä H1TOI5C1	C1	2 666,77 €	_____ €
Tehtävät ovat korkeammalla osaamisen ja vastuun tasolla kuin A:ssä H1TOI5B1	B1	2 603,88 €	_____ €
Tehtävät, jotka edellyttävät normaalitason osaamisen ja vastuun tasoa H1TOI5A1	A1	2 551,46 €	_____ €

2 mom. Johto- ja esihenkilötehtävät

Johtotehtävissä toimivan tasopalkan määrää harkittaessa on otettava huomioon mm. johdettavan yksikön koko, vastuualueen tai johdettavan yksikön palvelutarjonnan laajuus ja moninaisuus, yhteistyövaatimus muiden hallinnonalojen ja palvelujen tuottajien kanssa, sekä johtamistyön merkitys toiminnan tuloksellisuudessa ja toimintaedellytysten luomisessa.

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.

HYVTESin palkkaliitteessä 2 on johto- ja esihenkilöille tarkoitettuja palkkaryhmiä. Lisäksi HYVTESin palkkaliitteessä 1 on palkkaryhmiä, joissa tehtäviin voi sisältyä myös esihenkilötehtäviä. Osa johto- ja esihenkilötehtävistä on palkkaryhmien ulkopuolisia.

3 mom. Paikallisesta tasopalkasta päättäminen

Työnantaja päättää sovellettavasta osaamisen ja vastuun tasosta ja tason paikallisesta tasopalkasta. Samaan palkkaryhmään samaan osaamisen ja vastuun tasoon kuuluvien tasopalkan tulee olla samansuuruinen. Saman palkkaryhmän eri osaamisen ja vastuun tasojen tasopalkkojen välillä tulee olla tarkoituksenmukainen vällys, joka huomioi osaamisen ja vastuun lisääntymisen.

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

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

Tasopalkkajärjestelmän käyttöönotto voi aiheuttaa alkuvaiheessa sen, samalla osaamisen ja vastuun tasolla on erisuuruisia tasopalkkoja. Siirryttäessä tasopalkkajärjestelmään noudatetaan palkkojen yhteensovittamisessa kohtuullista siirtymäaikaa (katso tarkemmin yleiskirjeen liitteenä 1 oleva Virka- ja työehtosopimus HYVTESin palkkausluvun ja palkkahinnoitteluliitteiden muutoksista (tasopalkkajärjestelmä)). On kuitenkin huolehdittava siitä, että tehtävästä maksetaan vähintään sitä tasopalkkaa, joka on HYVTESissä ko. tasolle määritetty (ko. tasolla vähintään maksettava tasopalkka).

Palkkaryhmiä ei vertailla keskenään.

4 mom. Luontoisedut

Viranhaltijan ja työntekijän saama luontoisedun arvo katsotaan tasopalkaksi arvioitaessa sitä, onko tasopalkka sopimuksen mukainen. Määräys on vastaava kuin 3 §:n 4 momentissa.

2.2.10 Palkkaryhmien ulkopuoliset tehtävät, 10 §

Palkkaryhmien ulkopuolinen tehtävä oli aikaisemmin palkkahinnoittelun ulkopuolinen tehtävä. Uusissa tasopalkkamääräyksissä on määritelty uusia tehtäviä tai tilanteita, joissa tehtävä on palkkaryhmien ulkopuolinen tehtävä.

1 mom.

Tehtävä katsotaan palkkaryhmien ulkopuoliseksi, kun sille ei löydy sopivaa palkkaryhmää palkkaliitteistä. Sijoitettaessa tehtäviä palkkaryhmiin, on tehtävän täytettävä palkkaryhmän kuvauksessa kerrotut edellytykset. Näiden tilanteiden lisäksi HYVTESissä on sovittu tehtävistä, jotka ovat palkkaryhmien ulkopuolisia. HYVTESin palkkaliitteissä on mainittu tehtäviä, jotka ovat palkkaryhmien ulkopuolisia. Myös yhdistelmätehtävät ovat palkkaryhmien ulkopuolisia.

Mikäli tehtävä on tällä hetkellä hinnoittelukohtaan kuuluva, mutta tasopalkkamääräyksissä palkkaryhmien ulkopuolinen, tulee muutos voimaan heti kun tasopalkkajärjestelmä otetaan käyttöön.

Palkkaryhmien ulkopuolisista tehtävistä voidaan muodostaa omia paikallisia ryhmiä osaamisen ja vastuun arviointia varten. Toisistaan poikkeavia tehtäviä arvioidaan itsenäisinä tehtävinä tai mikäli mahdollista niistä voidaan muodostaa omia ryhmiä. Kyse ei ole kuitenkaan HYVTESin mukaisesta palkkaryhmästä, vaan tehtäväryhmästä, johon kuuluvia tehtäviä voidaan arvioida keskenään tasopalkan määrittämiseksi.

Työnantaja päättää muodostamiensa ryhmien tasojen määrästä, määrittelystä ja käyttöönotosta. Ryhmän tehtäviin laaditaan paikalliset tasokriteerit ja tasokuvaukset. Tehtävät sijoitetaan osaamisen ja vastuun tasoihin samoin periaattein kuten palkkaryhmissä olevat. Tehtävät sijoitetaan osaamisen ja vastuun tasoihin paikallisten tasokuvausten ja tehtävänkuviin perustuvan arvioinnin mukaisesti.

Palkkaryhmien ulkopuolisten kohdalla on käytettävissä neljä osaamisen ja vastuun tasoa (A-D). Palkkaryhmien ulkopuolisista muodostetuissa paikallisissa ryhmissä voidaan paikallisesti ottaa käyttöön myös D-tason ylittäviä tasoja, jos sille on osaamisen ja vastuun määrittelemiseen liittyvä perusteltu syy. Työnantaja päättää palkkaryhmien ulkopuolisten tasojen määrästä, tasojen määrittelystä ja käyttöönotosta.

Työnantaja päättää palkkaryhmien ulkopuolisen tasopalkasta ottaen huomioon sellaiset palkkaryhmät, joita voidaan tehtävien luonteen vuoksi käyttää viiteryhmänä tasopalkkaa määrittäessä. 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 paikallisten tasokuvausten määrittelyn mukaisessa suhteessa. Tasopalkan paikalliseen euromäärään vaikuttavat tässä pykälässä todetun lisäksi mm. alueen ja ao. ammattialan yleinen palkkataso, työvoiman saatavuustilanne sekä työnantajan noudattamat palkkapoliittiset periaatteet.

HYVTESiin on otettu uusi liite 4, Palkkaryhmien ulkopuolisia tehtäviä koskeva suositus. Siinä kerrotaan tarkemmin ryhmistä ja tasopalkan määrittelystä. Liite on tämän yleiskirjeen liitteessä 5.

2 mom. Yhdistelmätehtävä

Yhdistelmätehtävät ovat palkkaryhmien ulkopuolisia tehtäviä. Yhdistelmätehtävä on tehtävä, jossa on kahden tai useamman palkkaryhmän, palkkaliitteen tai työ- ja

virkaehtosopimuksen alaisia tehtäviä. Tehtävä, jossa yhdistyy esimerkiksi liitteen 2 ruokahuollon peruspalvelutehtävä (H2RUO7) ja liitteen 3 siivousalan palkkaryhmä (H3SI17), on palkkaryhmien ulkopuolinen tehtävä.

Yhdistelmätehtävästä tehdään tehtävänkuva.

3 mom.

Palkkausluvun 20 §:n mukaiset työnantajan edustajat ovat palkkaryhmien ulkopuolisia tehtäviä. Työnantajan edustajiin ei sovelleta tasopalkkamääräyksiä. Työnantajan edustajille maksetaan kokonaispalkkaa. Katso tarkemmin kohdasta 2.2.18.

4 mom.

Harjoittelijat ja kesätyöntekijät ovat palkkaryhmien ulkopuolisia. Harjoittelijoiden ja kesätyöntekijöiden palkka määräytyy vähimmäispalkkamääräysten (3 §) mukaisesti. Mikäli harjoittelijoiden tehtävät ovat vähintään viiteryhmänä käytettävän palkkaryhmän A-tason mukaisia, heihin sovelletaan tasopalkkamääräyksiä. Katso myös kohta 2.2.3.

2.2.10 Tehtävämuutoksen vaikutus tasopalkkaan, 11 §

Määräys on päivitetty tasopalkkajärjestelmään sopivaksi. HYVTESin tasokriteerit, mahdolliset paikalliset tasokriteerit ja paikalliset tasokuvaukset määrittelevät, milloin osaaminen ja vastuu tehtävässä on muuttunut niin, että edellytykset toiselle tasolle siirtymiselle ovat olemassa ja tasopalkkaa on tarkistettava sen mukaisesti. Uusi tehtävä voi sijoittua toiseen palkkaryhmään, palkkaryhmän ulkopuoliseksi tai saman palkkaryhmän toiselle osaamisen ja vastuun tasolle.

Tasopalkkajärjestelmässä ei tarkastella enää sitä, onko tehtävän vaativuus muuttunut olennaisesti. Käsitettä olennainen muutos ei enää ole tasopalkkajärjestelmässä.

Huomaa myös, ettei HYVTESin I luvun 10 §:ää (työntekijän tehtävät) ole muutettu.

Osaamisen ja vastuun taso voi nousta, laskea tai pysyä ennallaan. Muutos voi johtua esimerkiksi tehtävämuutoksista tai tehtävien uudelleenjärjestelystä. Viranhaltijalle tai työntekijälle maksettavaa tasopalkkaa ei voi muuttaa, jos tehtävässä ei tapahdu muutoksia.

Tehtävien muutos voi tapahtua myös vähitellen pidemmän ajan kuluessa. Muutokset tehtävissä voivat olla määrällisiä tai laadullisia. Ts. tehtävän sisällössä tapahtuu muutoksia. Tehtäviä ja niissä mahdollisesti tapahtuneita muutoksia on hyvä tarkastella vuosittain esimerkiksi kehityskeskustelussa. Tehtävänkuva päivitetään tarvittaessa ja muuttunut tehtävänkuva dokumentoidaan. Aiemmatkin tehtävänkuvat säilytetään.

Tasopalkkaa ei muuteta, jos tilapäinen siirto toiseen virkaan tai tehtävään tai tilapäiset tehtävämuutokset on jo otettu huomioon tasopalkan tasoa määriteltäessä (esimerkiksi esihenkilöiden varahenkilöiden osalta tasoa korottavana tekijänä H1ASI3

palkkaryhmässä). Ko. tilanne ilmenee esimerkiksi tehtävänkuvasta. Pidempään kestävässä esihenkilön sijaistamisessa palkkaryhmä yleensä muuttuu.

Palkkausluvun 11 §:n määräystä ei sovelleta tasolisien (12–13 §) osalta. Katso tarkemmin 12–13 §.

Tasopalkan muutosajankohdat

Muutosajankohdat toimivat edelleen samalla tavalla kuin aiemmassa tehtävien vaativuuden arviointiin perustuneessa järjestelmässä.

Kun viranhaltijan tai työntekijän tehtävät muuttuvat vähintään kahden viikon ajaksi, työnantajan on tarkistettava, mihin palkkaryhmään ja mille osaamisen ja vastuun tasolle tehtävä sijoittuu, eli minkä osaamisen ja vastuun tason tasokriteerit tehtävässä täyttyvät. Jos tarkistettaessa havaitaan, että tehtävässä sovellettava tasopalkka muuttuu, tasopalkka muutetaan uuden tehtävän mukaiseksi.

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

- Tasopalkka korottuu tehtävän muutosajankohdasta lähtien, kun muuttuneessa tehtävässä saman palkkaryhmän ylemmän osaamisen ja vastuun tason tasokriteerit täyttyvät ja siten sovellettava osaamisen ja vastuun taso nousee. Tasopalkka korottuu tehtävän muutosajankohdasta myös, jos palkkaryhmä vaihtuu ja uuden sovellettavan palkkaryhmän kyseiseen tehtävään sovellettavan osaamisen ja vastuun tason tasopalkka on suurempi.
- Tasopalkka alentuu kahdeksan viikon kuluttua tehtävän muutosajankohdasta, kun tehtävässä ei enää täyty ennen muutosta sovellettavat tasokriteerit, mutta saman palkkaryhmän alemman tason tasokriteerit täyttyvät. Tasopalkka alentuu kahdeksan viikon kuluttua tehtävän muutosajankohdasta myös silloin, kun palkkaryhmä vaihtuu ja uuden sovellettavan palkkaryhmän kyseiseen tehtävään sovellettavan osaamisen ja vastuun tason tasopalkka on alempi.

On kuitenkin tilanteita, joissa tasopalkan aleneminen tapahtuu heti: esimerkiksi silloin, kun työntekijä itse hakeutuu alemman palkkaryhmän tai osaamisen ja vastuun tason tehtävään tai kun toiseen tehtävään siirtymistä tarjotaan vaihtoehtona lomautukselle. Toiseen virkaan siirtyessä tasopalkka muuttuu heti.

Jos tehtäviä muutetaan määrääjäksi ja tasopalkka on sen aikana korkeampi, palaa tasopalkka välittömästi ennalleen määrääjän päättyessä.

Vuosilomasijaisuuksissa tasopalkkaa ei alenneta. Korottaminen on mahdollista silloin, kun sijaisuus kestää yhtäjaksoisesti vähintään kaksi viikkoa. Tällöin korotus astuu voimaan sijaisuuden alkaessa.

Palkkausluvun 11 §:n määräystä ei sovelleta 12–13 §:ssä tarkoitettuihin tasolisiin.

Kun tasopalkkajärjestelmä ei tunnista muuttuneita tehtäviä

Joskus paikallisesti sovellettu tasopalkkajärjestelmä ei tunnista tehtävämuutoksia. Mikäli tehtävämuutostilanteissa käy ilmi, ettei paikallisesti sovellettu tasopalkkajärjestelmä tunnista ko. lisätehtäviä tai -vastuita tai muutoksia osaamisessa ja vastuussa, tehtävänkuva on päivitettävä. Myös tasopalkkajärjestelmää on tällöin tarpeen päivittää esimerkiksi ko. palkkaryhmän tasokriteerien ja paikallisen tasokuvauksen osalta. Tasopalkkoja tarkistetaan päivittämisen perusteella. Tasopalkkajärjestelmän päivittämisestä neuvotellaan työnantajan ja pääsopijajärjestöjen edustajien kesken (esimerkiksi sopimuskaudella 2025–2028 paikallisessa palkkaustyöryhmässä). Katso tarkemmin 6–10 §.

Mikä tahansa muutos ei johda tehtävänkuvan ja paikallisesti sovelletun tasopalkkajärjestelmän päivittämiseen.

Mikäli tehtävämuutostilanteen huomioiminen tasopalkassa edellyttää D-tason yläpuolista tasoa, voi työnantaja päättää lisätasosta sen jälkeen, kun työnantajan edustajat ovat neuvotelleet asiasta pääsopijajärjestöjen edustajien kanssa. Lisätasojen lukumäärää ei ole rajoitettu. Palkkaryhmiin kuuluvissa tehtävissä lisätasoista päättäminen viranhaltijan/työntekijän tehtävämuutostilanteissa ei edellytä yhteisymmärrystä paikallisessa palkkaustyöryhmässä. Kyseessä on poikkeus verrattuna 8 §:n 5 momentissa todettuun. Palkkaryhmien ulkopuolisissa tehtävissä työnantaja voi päättää lisätasoista neuvotteluiden jälkeen. Katso 8 §:n 6 momentti.

2.2.11 HYVTESin tasolisät, 12 §

1 mom

Tasopalkan lisäksi viranhaltijoille/työntekijöille maksetaan HYVTESin tasopalkkajärjestelmässä euromääräistä tasolisää 5 ja 6 momenttien mukaisissa tilanteissa. Nämä HYVTESin tasolisät ovat velvoittavia sekä palkkaryhmiin kuuluvissa tehtävissä että palkkaryhmien ulkopuolisissa tehtävissä, mikä tarkoittaa sitä, että niitä on maksettava, jos niiden maksamisen edellytykset täyttyvät. Niitä ei voi muuttaa paikallisella sopimuksella tai muutoinkaan poiketa niiden määräytymisperusteista. Työnantajan edustajille (20 §) ei kuitenkaan tasolisiä makseta.

Samalle viranhaltijalle/työntekijälle voidaan maksaa useampaa tasolisää (HYVTESin tasolisää ja/tai paikallista tasolisää), jos hänellä on useampi tasoliseen oikeuttava lisätehtävä- tai vastuu.

2 mom

Työnantaja päättää HYVTESin velvoittavien tasolisien euromääräistä neuvoteltuaan asiasta ensin paikallisesti. HYVTESin tasolisien euromääräistä voidaan neuvotella esimerkiksi paikallisessa palkkaustyöryhmässä. HYVTESin tasolisien euromäärien tulee olla tarkoituksenmukaisia ja kannustavia. Tasolisien euromäärät dokumentoidaan osana tasopalkkajärjestelmää. Tasolisä ei ole sidoksissa osaamisen ja vastuun tasojen välysten euromäärään.

3–4 mom

HYVTESin tasolisää maksetaan viranhaltijalle/työntekijälle 5 momentissa tai 6 momentissa mainitun lisätehtävän tai lisävastuun keston ajan. Lisätehtävän tai lisävastuun on kestävä yhdenjaksoisesti vähintään kaksi viikkoa, jotta HYVTESin tasolisää maksetaan.

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

HYVTESin tasolisä voi olla toistaiseksi voimassa oleva tai määräaikainen.

Toistaiseksi voimassa olevan HYVTESin tasolisän maksaminen loppuu aikaisintaan 8 viikon kuluttua työnantajan antamasta ilmoituksesta. Toistaiseksi voimassa olevan tasolisän päättymistä koskeva ilmoitus annetaan viranhaltijalle/työntekijälle viimeistään 8 viikkoa ennen tasolisän päättymistä. Ilmoituksen voi antaa myös aikaisemminkin kuin 8 viikkoa ennen tarkoitettua päättymistä. Palkkauksen muutos ilmoitetaan viranhaltijalle/työntekijälle dokumentoidusti.

Tasolisän maksamista ei katkaista tasolisän saajan vuosiloman, palkallisen sairauspoissaolon tai vastaavien syiden vuoksi.

Esimerkki

Työntekijä A:lle tulee pitkä sairauspoissaolo. A:lle on kuulunut työtehtävä, joka on ollut tasolisän peruste, ja A:lle on näin ollen maksettu tasolisää. Tehtävä määrätään poissaolon ajaksi toisen työntekijän B hoidettavaksi ja B:lle myönnetään tästä lisätehtävästä tasolisä. Tasolisän maksamista ei kuitenkaan katkaista poissaolevalta työntekijä A:lta palkallisen sairauspoissaolon ajalta.

HYVTESin tasolisä on osa varsinaista palkkaa, mutta se on erillinen palkkauselementti tasopalkkaan nähden.

Työkokemuksissa lasketaan tasopalkan ja tasolisien yhteenlasketusta määrästä.

Maksettaessa viranhaltijalle/työntekijälle HYVTESin tasolisää, on tämän maksamisen peruste ja mahdollinen määräaika syytä dokumentoida selkeästi.

5 mom Tasolisä opiskelijan nimettynä vastuuhjaajana toimimisesta

Tasolisää maksetaan työnantajan nimeämille vastuuhjaajille. Nimetyt vastuuhjaajat toimivat pakollista harjoittelua suorittavan korkeakouluopiskelijan, koulutussopimukseen perustuvan opiskelijan tai oppisopimusopiskelijan vastuuhjaajina. Tasolisä maksetaan vastuuhjaajalle, kun ohjaaminen liittyy työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen, joka on osa opiskelijan tutkinnon suorittamista.

Nimetyllä vastuuohjaajalla on päävastuu opiskelijan tavoitteellisen ohjauksen kokonaisuudesta, esimerkiksi alkukeskusteluista, arvioinneista, näytöistä, näiden dokumentoinnista ja yhteistyöstä opettajan kanssa. Nimetty vastuuohjaaja vastaa viime kädessä harjoittelun onnistumisesta yhteistyössä harjoittelijan ja vastuuopettajan kanssa. Vastuuohjaaja voi olla mukana myös oppilaitosyhteistyössä. Lähtökohtaisesti päävastuu edellä mainituista tehtävistä on yhdellä nimetyllä vastuuohjaajalla.

Tasolisää ei makseta, jos vastuuohjaaja saa korvauksen ohjaajatehtävästään muualta.

Tasolisää ei makseta seuraavissa tapauksissa:

- opiskelijaa käytännössä ohjaavalle muulle työntekijälle, ellei hän toimi samalla myös nimettynä vastuuohjaajana
- yksikössä opiskelijavastaavana tai opiskelijayhdyshenkilönä toimivalle, ellei hän toimi samalla myös nimettynä vastuuohjaajana
- jos ohjaaja on johtavassa asemassa tai esihenkilöasemassa
- jos ohjaajaksi nimetty henkilö saa ohjaustyöstä vastaavan korvauksen jostain muualta esim. yliopistolta
- kun kyse on mentorointi- tai tutorityöstä tai
- kyse on esim. TET-jaksolle tulevien tai TEPPO-oppilaiden ohjauksesta.

Viranhaltijalle/työntekijälle maksetaan tasolisää opiskelijan nimettynä vastuuohjaajana toimimisesta vain, jos ohjaustehtävä kestää yhdenjaksoisesti vähintään kaksi viikkoa.

Tasolisä on pääosin määräaikainen ja maksetaan siltä ajalta, jona ohjaajalla on tosiasiallisesti tutkintoa suorittava opiskelija tai opiskelijoita ohjattavana. Mikäli ohjaustehtävä päättyy ennenaikaisesti, myös tasolisän maksaminen päättyy samanaikaisesti.

Tasolisän euromäärä määritetään paikallisesti. Tasolisän euromäärän täytyy määräytyä samoin periaattein riippumatta siitä, onko kyse koulutusopimukseen perustuvan opiskelijan, oppisopimusopiskelijan tai korkeakouluopiskelijan ohjaamisesta.

Opiskelijanohjauksesta voidaan maksaa HYVTESin määräystä laajemmin perustein, jolloin kysymyksessä on paikallinen tasolisä.

Paikallisella tasokriteerillä ei voi korvata HYVTESin tasolisää.

6 mom Tasolisä tiimivastaavana toimivalle

Tasolisää maksetaan työnantajan nimeämälle tiimivastaavalle. Tiimivastaavista voidaan paikallisesti käyttää myös muita nimityksiä, esim. tiiminvetäjä. Näillekin maksetaan tiimivastaavan tasolisää, jos määräyksessä mainitut maksamisen edellytykset täyttyvät. Tiimivastaavana toimivalla on erityistä vastuuta esimerkiksi muiden viranhaltijoiden/työntekijöiden ohjaamisesta ja/tai vastuuta viestiä työhön liittyvistä asioista muille viranhaltijoille/työntekijöille ja/tai koordinoitivastuuta ilman esihenkilövastuuta.

Tiimivastaavana toimivan viranhaltijan/työntekijän tehtäviin kuuluu esimerkiksi tiimin päivittäisen toiminnan suunnittelu ja kehittäminen sekä asiakas- ja palveluprosessien ja henkilöstön päivittäisen työn organisointi ja koordinointi. Tiimivastaavan vastuu ei tarkoita projektin, työryhmän tai kehittämisryhmän vetovastuuta. Tiimivastaavilla ei tarkoiteta vuorovastaavaa.

Tasolisää tiimivastaavana toimivalle ei makseta johtavassa asemassa tai esihenkilöasemassa olevalle.

Tasolisää maksetaan, jos tiimivastaavan tehtävä kestää yhdenjaksoisesti vähintään kaksi viikkoa. Mikäli tiimivastaavan tehtävä päättyy ennenaikaisesti, myös tasolisän maksaminen päättyy samanaikaisesti.

Tasolisä tiimivastaavana toimivalle voi olla toistaiseksi voimassa oleva tai määräaikainen. Mikäli tasolisä on määräaikainen ja tiimivastaavana toimiminen päättyy ennen aikaisesti ennen määräajan päättymistä, myös tasolisän maksaminen päättyy samanaikaisesti.

Tasolisän euromäärä määritetään paikallisesti. Työnantaja voi tunnistaa erilaisia vastuita HYVTESin piiriin kuuluvien tiimivastaavien kesken ja näin ollen tiimivastaavien tasolisät voivat myös olla erisuuruisia keskenään.

Paikallisesti voidaan maksaa edellä mainituista tehtävistä tasolisää tätä määräystä laajemmin perustein. Tällöin on kyse paikallisesta tasolisästä.

Paikallisella tasokriteerillä ei voi korvata HYVTESin tasolisää.

Paikalliset sopimukset tehtävälisistä ja vastaavan sisältöisistä palkanosista

Osana TVA-järjestelmää työnantajat ovat maksaneet tehtävälisiä ja vastaavia palkkaelementtejä erilaisista tehtävistä ja vastuista. Näiden paikallisesti maksettujen tehtävälisien ja vastaavien palkkaelementtien siirtämisestä osaksi tasopalkkajärjestelmää annetaan ohjeet myöhemmin erillisellä yleiskirjeellä.

Tehtävälisistä ja vastaavista palkkaelementeistä mahdollisesti solmittujen paikallisten sopimusten ajantasaisuus on syytä tarkastella. Paikalliset sopimukset voidaan korjata vastaamaan uusia palkkausmääräyksiä tai irtisanoa. Tämä ei saa kuitenkaan johtaa siihen, että viranhaltijan/työntekijän varsinainen palkka laskee, ellei tehtävässä samalla tapahdu muutosta. Viranhaltijan/työntekijän varsinainen palkka ei voi laskea tasopalkkajärjestelmään siirtymisen takia.

2.2.13 Paikalliset tasolisät, 13 §

1–2 mom

HYVTESin velvoittavien tasolisien (katso 12 §) lisäksi on paikallisesti mahdollista määritellä myös paikallisia tasolisiä. Kaikki muut kuin velvoittavat tasolisät ovat paikallisia tasolisiä.

Samalla tavalla kuin velvoittavat tasolisät, myös paikalliset tasolisät ovat euromääräisiä ja niitäkin on mahdollista käyttää sekä palkkaryhmiin kuuluvissa tehtävissä että palkkaryhmien ulkopuolisissa tehtävissä. Paikallinen tasolisä voi koskea koko HYVTESiä. Paikallinen tasolisä voi olla myös palkkaliitekohtainen tai palkkaryhmäkohtainen.

Paikallista tasolisää on mahdollista maksaa erillisistä, ennalta määritellyistä lisätehtävistä tai lisävastuista, joita ei ole otettu huomioon tasokriteereissä ja tasopalkkaa määrittäessä. Paikallisiin tasolisiin oikeuttavat lisätehtävät ja lisävastuut määritellään paikallisesti.

Pohtiessaan paikallisen tasolisän käyttöönottamista, työnantajan on hyvä pohtia mm. seuraavia asioita

- onko lisätehtävä tai lisävastuu sellainen, joka voidaan huomioida tasokriteerin kautta tasolle sijoittamisessa vai onko perusteltua käyttää tasolisää
- mitkä ovat tasolisän maksamisen perusteet
- maksamiseen liittyvät rajaukset esimerkiksi kuinka laajasta tai vastuullisesta tehtävästä on kysymys
- tasolisän euromäärä ja voiko olla eri tasoisia euromääriä, jos tasolisän perusteena olevan lisätehtävän tai -vastuun laajuus tai sisältö voi vaihdella

Työnantaja päättää HYVTESin paikallisten tasolisien perusteista ja suuruudesta neuvoteltuaan asiasta esimerkiksi paikallisessa HYVTESin palkkaustyöryhmässä.

Paikallisella tasolisällä ei voi korvata HYVTESin tasolisää eikä HYVTESin tasokriteeriä.

Samalle viranhaltijalle/työntekijälle voidaan maksaa useampaa tasolisää (HYVTESin tasolisää ja/tai paikallista tasolisää), jos hänellä on useampi tasolisään oikeuttava lisätehtävä- tai vastuu.

Paikalliset tasolisät ovat osa paikallisesti tarkennettua tasopalkkajärjestelmää. Paikallisten tasolisien perusteet ja euromäärät dokumentoidaan osana tasopalkkajärjestelmää.

3–4 mom

Paikallista tasolisää maksetaan viranhaltijalle/työntekijälle lisätehtävän tai lisävastuun keston ajan. Paikallinen tasolisä on sidoksissa lisätehtävään/-vastuuseen. Tasolisä ei poistu, jos lisätehtävä/-vastuu ei poistu.

Paikallinen tasolisä voi olla määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva.

Toistaiseksi voimassa olevan paikallisen tasolisän maksaminen loppuu aikaisintaan 8 viikon kuluttua työnantajan antamasta ilmoituksesta. Toistaiseksi voimassa olevan tasolisän päättymistä koskeva ilmoitus annetaan viranhaltijalle/työntekijälle viimeistään 8 viikkoa ennen tasolisän päättymistä. Ilmoituksen voi antaa myös aikaisemminkin kuin 8 viikkoa ennen tarkoitettua päättymistä. Palkkauksen muutos ilmoitetaan viranhaltijalle/työntekijälle dokumentoidusti.

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

Paikallinen tasolisä on osa varsinaista palkkaa, mutta se on erillinen palkkauselementti tasopalkkaan nähden.

Työkokemuslisä lasketaan tasopalkan ja tasolisien yhteenlasketusta määrästä.

Maksettaessa viranhaltijalle/työntekijälle tasolisää, on tämän maksamisen peruste ja mahdollinen määräaika syytä dokumentoida selkeästi.

Paikalliset sopimukset ja työnantajan päätökset tehtävälisistä ja vastaavan sisältöisistä palkanosista

Osana TVA-järjestelmää työnantajat ovat maksaneet tehtävälisiä ja vastaavia palkkaelementtejä erilaisista tehtävistä ja vastuista. Näiden paikallisesti maksettujen tehtävälisien ja vastaavien palkkaelementtien siirtämisestä osaksi tasopalkkajärjestelmää annetaan ohjeet myöhemmin erillisellä yleiskirjeellä.

Tehtävälisistä ja vastaavista palkkaelementeistä mahdollisesti solmittujen paikallisten sopimusten ajantasaisuus on syytä tarkastella. Paikalliset sopimukset voidaan korjata vastaamaan uusia palkkausmääräyksiä tai irtisanoa. Tämä ei saa kuitenkaan johtaa siihen, että viranhaltijan/työntekijän varsinainen palkka laskee, ellei tehtävässä samalla tapahdu muutosta. Viranhaltijan/työntekijän varsinainen palkka ei voi laskea tasopalkkajärjestelmään siirtymisen takia.

2.2.14 Henkilökohtainen lisä, 14 §

Henkilökohtaista lisää koskevan määräyksen 7 momenttiin on tehty terminologinen päivitys liittyen tasopalkkajärjestelmään. Tasopalkkajärjestelmän käyttöönoton jälkeen henkilökohtaisten lisien vähimmäismäärä lasketaan HYVTESin piiriin kuuluvan henkilöstön tasopalkkojen ja tasolisien yhteismäärästä lukuun ottamatta liitettä 7. Määräyksen tulkinta ei muutoin ole muuttunut.

2.2.15 Työkokemuslisä, 15 §

Työkokemuslisää koskevan määräyksen sanoitusta on selvennetty ja siihen on tehty terminologinen päivitys liittyen tasopalkkajärjestelmään. Työkokemuslisä lasketaan tasopalkan ja tasolisien yhteenlasketusta määrästä. Määräyksen tulkinta ei muutoin ole muuttunut.

2.2.16 Tulospalkkio, 16 §

Määräyksen soveltamisohjeeseen tehty päivitys liittyen tasopalkkajärjestelmään. Tehtäväkohtaisen palkan rinnalle on tuotu terminä tasopalkka. Määräyksen tulkinta ei ole muuttunut.

2.2.17 Kielilisiä, 19 §

Määräykseen on tehty terminologiset päivitykset. Määräyksen tulkinta ei ole muuttunut.

2.2.18 Työnantajan edustajan palkka, 20 §

Työnantajan edustajan palkkaa koskevaa määräystä on muutettu. HYVTESissä aiemmin ollut mahdollisuus käyttää vaihtoehtoisesti ns. normaalia palkkarakennetta on poistettu. Työnantajan edustajien määritelmä ei ole muuttunut.

Työnantajan edustajat ovat tasopalkkajärjestelmän ulkopuolella. Tämä tarkoittaa sitä, että heihin ei sovelleta tasopalkkaa ja tasolisää koskevia määräyksiä.

Työnantajan edustajan palkka määritellään aina kokonaispalkkana. Työnantajan edustajalle ei makseta kokonaispalkan lisäksi muita palkkausluvussa tarkoitettuja palkan osia, ellei viranhaltijaa koskevassa työnantajan päätöksessä ole erikseen muuta todettu tai ellei työntekijän työsopimuksessa ole erikseen muuta sovittu. Työnantajan edustajalle ei kuitenkaan voi maksaa tasopalkkaa, tasolisää eikä työkokemuslisää.

Työnantaja voi vapaasti päättää työntekijöiden edustajien palkoista ja niiden tarkistamisesta sekä tarkistuksen voimaantuloajankohdasta. Työnantajan edustajan kokonaispalkan määrittely on vapaampaa kuin esimerkiksi palkkausryhmien ulkopuolisilla. Työnantajan palkkapoliittiset periaatteet on hyvä näkyä myös kokonaispalkkausten osalta. Palkan määrittelyn objektiivisuudessa voi olla avuksi esimerkiksi ylimmän johdon palkitsemisen periaatteet.

Työntekijöiden edustajien palkat muunnetaan tasopalkkajärjestelmän käyttöönoton yhteydessä kokonaispalkaksi ko. määräyksen mukaisesti. Palkka voidaan muuttaa kokonaispalkaksi jo ennen tasopalkkajärjestelmään siirtymistä. Kokonaispalkka ei saa pienentyä palkanmuunnon seurauksena.

Esimerkki

Hallintojohtajan tehtävässä olevalla on tehtäväkohtainen palkka, työkokemuslisä ja henkilökohtainen lisä. Hallintojohtajan tehtävä kuuluu palkkausluvun 20 §:n mukaiseen ryhmään. Hallintojohtajan palkka muunnetaan kokonaispalkaksi laskemalla yhteen palkanosat (tehtäväkohtainen palkka, työkokemuslisä ja henkilökohtainen lisä).

Esimerkki

Hallintojohtajan palkka muodostuu ennen tasopalkkajärjestelmään siirtymistä kokonaispalkasta. Hallintojohtaja ei saa mitään muita palkanosia. Hallintojohtajan kokonaispalkka säilyy ennallaan tasopalkkajärjestelmään siirryttäessä.

Palkkausluvun 20 §:n mukaisen työnantajan edustajan tilastointitunnuksena on H9TAE020, HYVTESin 20 §:n mukainen työnantajan edustaja, kokonaispalkka. Katso HYVTESin liite 8 yleiskirjeen liitteestä 5.

2.3 IV luku, Vuosiloma

HYVTESin IV luvun 13 §:n (vuosilomapalkka) 2 momentin soveltamisohjeeseen on tehty päivitys liittyen tasopalkkajärjestelmään. Viranhaltijan/työntekijän vuosilomapalkka määräytyy 2 momentin määräyksen mukaisesti sekä silloin kun työaika lisääntyy, että vähenee ja vastaavasti palkka muuttuu. Soveltamisohjeeseen on

- tehtäväkohtaisen palkan lisäksi tuotu termit tasopalkka ja tasolisä
- tehtävän vaativuuden lisäksi tuotu termi osaamisen ja vastuun taso
- hinnoittelukohta on korvattu termillä palkkaryhmä

Maininnat tehtäväkohtaisesta palkasta ja tehtävän vaativuudesta on jätetty liitteen 7 vuoksi.

2.4 V luku, Virka- ja työvapaat sekä perhevapaat

HYVTESin V luvun 2 §:n (sairauspoissaoloajan palkka) soveltamisohjeessa on päivitetty vammaisten työllistymistyötä koskevan liitteen numero. Tasopalkkajärjestelmän käyttöönoton jälkeen liitteen numero on 9.

2.5 VII luku, Luottamusedustajat

HYVTESin luottamusedustajalukua on muutettu kahden pykälän osalta: 6 § ja 9 §.

2.5.1 Tietojen saanti, 6 §

Määräyksen soveltamisohjeeseen on tehty päivitys liittyen tasopalkkajärjestelmään. Pääluottamusedustajalla on oikeus saada kerran kalenterivuodessa edustamistaan viranhaltijoista/työntekijöistä tiedot tasopalkasta ja tasolisistä. Määräyksen tulkinta ei ole muuttunut.

Pääluottamusedustajalla on oikeus saada tiedot myös tehtäväkohtaisesta palkasta tai vastaavasta. Tämä koskee HYVTESin liitettä 7.

2.5.2 Luottamusedustajan palkkaus, 9 §

Määräyksen 1 momenttiin on tehty päivitys liittyen tasopalkkajärjestelmään. Tehtävistään kokonaan vapautetun luottamusedustajan palkan vähimmäismäärän osalta on tehtäväkohtaisen palkan lisäksi tuotu terminä tasopalkka ja mahdollinen tasolisä.

Määräyksen tulkinta ei ole muuttunut. Luottamusedustajamääräyksiä sovelletaan koko hyvinvointialalla.

3. Muutokset HYVTESin palkkaliitteissä 1–3

3.1 Yhteenveto palkkaliitteistä

Palkkaliitteiden määrässä ei ole tapahtunut muutoksia. Palkkaliitteitä on edelleen kolme. Palkkaliitteet löytyvät tämän yleiskirjeen liitteestä 5.

Palkkahinnoittelukohdan nimitys on muuttunut palkkaryhmäksi. Osa palkkahinnoittelukohdista on jakautunut kahteen palkkaryhmään. Osa aiemmin palkkahinnoittelukohtiin kuuluneista tehtävistä on tasopalkkajärjestelmässä palkkaryhmien ulkopuolisia tehtäviä. Myös palkkaryhmien tunnukset ovat muuttuneet. Tämän yleiskirjeen liitteenä 6 on palkkaryhmien muuntotaulukko, josta muutokset ilmenevät.

Jokaisen palkkaliitteen alussa on tuotu esiin palkkaliitteen soveltamisala ja palkkaliitteeseen kuuluvat palkkaryhmät. Kunkin palkkaliitteen alussa olevassa palkkaliitteen yhteisessä soveltamisohjeessa on selostettu millaiset tehtävät ovat palkkaryhmien ulkopuolisia tehtäviä.

Jokaisen palkkaryhmän kohdalla on kuvattu tehtävien sisältöjä, joiden perusteella voidaan tunnistaa ne tehtävät (virat/toimet), jotka kuuluvat ko. palkkaryhmään (palkkaryhmän kuvaus). Sovellettava palkkaryhmä määritellään päätehtävän perusteella. Päätehtävä tarkoittaa tehtävää, jota viranhaltija/työntekijä tosiasiallisesti pääasiassa tekee. Palkkaryhmien välillä valittaessa, palkkaryhmistä valitaan se, joka vastaa tehtävän sisältöä (katso palkkausluvun 7 §).

Palkkaryhmän kohdalla ilmoitetut tehtävänimikkeet ovat esimerkkejä ko. palkkaryhmään yleensä sijoittuvista tehtävänimikkeistä. Sama tehtävänimike saattaa olla mainittuna useammassa palkkaryhmässä. Tehtävänimike ei määritä sovellettavaa palkkaryhmää, vaan sovellettava palkkaryhmä määräytyy viranhaltijan/työntekijän tehtävien sisällön perusteella (katso tarkemmin palkkausluvun 7 §).

Jokaisessa palkkaryhmässä on uutena kokonaisuutena osaamisen ja vastuun tasojen soveltamisohje. Tehtävä sijoitetaan tehtävässä vaadittavan osaamisen ja vastuun perusteella palkkaryhmän osaamisen ja vastuun tasoille. Katso myös HYVTESin palkkausluvun 8 §.

Palkkaryhmässä sovellettavaan osaamisen ja vastuun tasoon vaikuttavat HYVTESin tasokriteerit on ilmoitettu erikseen jokaisen palkkaryhmän kohdalla. HYVTESin tasokriteerien täyttymistä tarkastellaan aina kunkin palkkaryhmän sisällä. HYVTESin tasokriteerit ovat työnantajaa velvoittavia. Paikallisessa tasokuvauksessa määritellään tasokriteerien perusteella mille osaamisen ja vastuun tasolle (B, C, D) tehtävä sijoittuu

(katso palkkausluvun 8 § ja yleiskirjeen liitteenä 8 oleva paikallisen tasokuvauksen mallilomake).

Näiden HYVTESin tasokriteerien lisäksi voidaan paikallisesti määrittellä palkkaryhmiin myös paikallisia tasokriteereitä (katso palkkausluvun 8 §).

A-tasolla tehtävässä ei täyty yksikään HYVTESin tasokriteeri eikä mahdollinen paikallinen tasokriteeri.

Palkkaryhmän kohdalla esitetään myös HYVTESin tasopalkat 1.10.2026 lukien tasojen A, B, C ja D kohdalla. Tämä yleiskirje sisältää myös liitteen 9, jossa HYVTESin tasopalkat (A, B, C, D sekä myös 00-taso) on esitelty palkkaryhmittäin ja tasoittain 1.10.2026 lukien.

Yleiskirjeen liitteenä 10 on HYVTESin palkkahinnoittelukohtien peruspalkat 1.10.2025 ja 1.8.2026 lukien, joita noudatetaan ennen kuin tasopalkkajärjestelmä otetaan käyttöön.

3.2 Liite 1, Eräät hallinnon asiantuntijapalvelut, toimistoalan palvelut ja ICT-alan palvelut sekä sisäisen palvelutoiminnan palvelut

Muutokset liitteessä 1:

- Liitteen 1 nimi muuttuu. Liitteen nimi oli aiemmin Eräissä hallinnon asiantuntijatehtävissä, toimistoalan tehtävissä ja ICT-alan tehtävissä sekä sisäisessä palvelutoiminnassa toimiva henkilöstö.
- Palkkahinnoittelukohdan nimitys on muuttunut palkkaryhmäksi.
- Palkkaryhmien tunnukset muuttuvat.
- Palkkaryhmien ulkopuolisia tehtäviä koskevaa luetteloa on päivitetty.

Entisen palkkahinnoittelukohdan H1ASI040 (eräät hallinnon asiantuntijatehtävät) tehtävät sijoitetaan kahteen uuteen palkkaryhmään:

- H1ASI3 Eräät hallinnon johtavat asiantuntijatehtävät ja
- H1ASI4 Eräät hallinnon asiantuntijatehtävät.
- Jos näissä tehtävissä edellytetään ylempää korkeakoulututkintoa, on tehtävä palkkaryhmien ulkopuolinen (katso tarkemmin yleiskirjeen liite 5).

Entisen palkkahinnoittelukohdan H1TOI060 (toimistoalan vaativat ammattitehtävät ja ammattitehtävät) tehtävät sijoitetaan kahteen uuteen palkkaryhmään:

- H1TOI5 Toimistoalan vaativat ammattitehtävät ja
- H1TOI6 Toimistoalan ammattitehtävät.
- Esihenkilötehtäviä ei voi sijoittaa palkkaryhmään H1TOI5, vaan ne ovat palkkaryhmien ulkopuolisia tehtäviä.

Mikäli palkkaryhmissä H1TOI5 ja H1TOI6 toimistotyötä tekevän säännöllinen työaika on poikkeuksellisesti yleistyoaikajärjestelmän mukainen (keskimäärin 38 tuntia 15 minuuttia/viikko ja työaikaan kuulumaton ruokailutauko), hänelle maksetaan 30.9.2026 voimassa olleen suuruinen palkanlisä jatkossa tasolisänä (yleensä 5 % sovellettavan palkkaryhmän osaamisen ja vastuun tason tasopalkasta). Ko. tasolisän maksaminen

lakkaa, mikäli viranhaltija/työntekijä siirtyy toimistotyöaikaan tai viranhaltijalla/työntekijällä on yleistyöajassa työaikaan kuuluva ruokailutauko. Yleistyöaikaa ei ole tarkoitus soveltaa enää uusiin palkattaviin henkilöihin.

Palkkahinnoittelukohta H1ICT040 (ICT-alan asiantuntijatehtävät) muuttuu palkkaryhmäksi H1ICT4. Palkkahinnoittelukohta H1ICT060 (ICT-alan ammattitehtävät) muuttuu palkkaryhmäksi H1ICT6. Palkkaryhmien kuvausta on päivitetty. Jos tehtävissä edellytetään ylempää korkeakoulututkintoa, on kyse palkkaryhmien ulkopuolisesta tehtävästä.

Palkkahinnoittelukohta H1PER070 (sisäinen palvelutoiminnan tehtävät) muuttuu palkkaryhmäksi H1PER7. Palkkaryhmän kuvausta on päivitetty.

3.3 Liite 2, Ruokapalvelut

Muutokset liitteessä 2:

- Liitteen 2 nimi muuttuu. Liitteen nimi oli aiemmin Ruokapalveluhenkilöstö.
- Palkkahinnoittelukohdan nimitys on muuttunut palkkaryhmäksi.
- Palkkaryhmien tunnukset muuttuvat.

Palkkaryhmien soveltamisalat säilyvät ennallaan.

Palkkahinnoittelukohta H2RUO020 (yksikön tai vastuualueen johto) muuttuu palkkaryhmäksi H2RUO1. Tehtävänimikkeiden esimerkkiluetteloa on päivitetty.

Palkkahinnoittelukohta H2RUO040 (välitön työnjohto) muuttuu palkkaryhmäksi H2RUO2. Tehtävässä edellytettyä koulutustasoa on päivitetty. Tehtävänimikkeiden esimerkkiluetteloa on päivitetty.

Palkkahinnoittelukohta H2RUO05A (vaativat ammattitehtävät) muuttuu palkkaryhmäksi H2RUO5. Tehtävässä edellytettyä koulutustasoa on päivitetty. Tehtävänimikkeiden esimerkkiluetteloa on päivitetty.

Palkkahinnoittelukohta H2RUO05B (ammattitehtävät) muuttuu palkkaryhmäksi H2RUO6. Tehtävässä edellytettyä koulutustasoa on päivitetty. Tehtävänimikkeiden esimerkkiluetteloa on päivitetty.

Palkkahinnoittelukohta H2RUO060 (peruspalvelutehtävät) muuttuu palkkaryhmäksi H2RUO7. Palkkaryhmän kuvausta on päivitetty.

3.4 Liite 3, Muiden alojen palvelut

Muutokset liitteessä 3:

- Liitteen 3 nimi muuttuu. Liitteen nimi oli aiemmin Muiden alojen palveluhenkilöstö.
- Palkkahinnoittelukohdan nimitys on muuttunut palkkaryhmäksi.
- Palkkaryhmien tunnukset muuttuvat.

Palkkaryhmien soveltamisalat säilyvät ennallaan.

Palkkahinnoittelukohta H3SII070 (siivousalan tehtävät) muuttuu palkkaryhmäksi H3SII7. SOTE-sopimuksen sairaala- ja laitoshuoltajien soveltamisalasta ks. SOTE-sopimuksen I luvun 1 § ja SOTE-sopimuksen liite 5 3 §.

Palkkahinnoittelukohta H3PER070 (muiden alojen peruspalvelutehtävät) muuttuu palkkaryhmäksi H3PER7. Tehtävänimikkeiden esimerkkiluettelo on päivitetty.

4. Muutokset muissa HYVTESin liitteissä

4.1 Liite 4 Palkkaryhmien ulkopuolisia tehtäviä koskeva suositus

Liite 4 on uusi ja se sisältää suosituksen tasopalkkajärjestelmän soveltamisesta HYVTESin palkkaryhmien ulkopuolisiin tehtäviin. Liitteen 4 yhteydessä on syytä myös katsoa palkkausluvun 10 §:n määräys palkkaryhmien ulkopuolisista tehtävistä.

Liitteessä kerrotaan muun muassa millä periaatteilla palkkaryhmien ulkopuolisia tehtäviä arvioidaan. Liitteessä on myös esimerkkejä arvioinneista.

Saman työnantajan palveluksessa samaa tai samankaltaisia töitä tekevistä muodostetaan paikallisia ryhmiä osaamisen ja vastuun arviointia varten. Tehtävät sijoitetaan osaamisen ja vastuun tasoihin samoin periaattein kuin palkkaryhmissä olevat. Suositusliitteessä on esimerkkejä tehtävien ryhmittelystä.

Paikallisesti voidaan määritellä tarvittaessa paikallisiin ryhmiin D-tason yläpuolisia tasoja (esim. E, F), jos sille on osaamisen ja vastuun määrittelyyn liittyvä perusteltu syy. Työnantaja päättää tasojen määrästä, määrittelystä ja käyttöönnotosta.

Työnantajan on hyvä käyttää paikallisen ryhmän tunnusta palkkaryhmien ulkopuolisten tehtävissä, jotta samaa tai samankaltaista työtä tekevät voidaan erotella omaksi ryhmäkseen. Paikallinen ryhmän tunnus ei kuitenkaan korvaa tilastotunnusta. Liitteessä on annettu esimerkkejä paikallisen ryhmän tunnuksen käytöstä. Paikallinen ryhmä on tarkoitettu vain paikalliseen käyttöön.

4.2 Liite 5, HYVTESin palkkaryhmien tasopalkat

HYVTESin liitteenä 5 on HYVTESin palkkaliitteisiin 1–3 kuuluvien palkkaryhmien tasopalkat 1.10.2026 alkaen. Tasopalkat on määritetty erikseen tasoille 00, A1, B1, C1 ja D1. Tasopalkkojen euromäärissä on jo huomioitu 1.8.2026 voimaan tuleva yleiskorotus. Tasopalkat löytyvät myös tämän yleiskirjeen liitteestä 9.

4.3 Liite 7, Teknistä alaa koskevat määräykset

Teknistä alaa koskevaan HYVTESin liitteeseen 7 on tehty 1 §:n 5 momenttiin viittauskorjauksia HYVTESin palkkausluvun määräysten ja vammaisten työllistymistyötä

koskevan liitteen numeroinnin muuttumisen vuoksi. Muutokset ovat teknisiä eivätkä muuta määräysten tulkintaa.

Teknistä alaa koskevat tasopalkkaneuvottelut ovat kesken ja HYVTESin liitteen 7 tasopalkkajärjestelmästä ohjeistetaan myöhemmin sopimusratkaisun syntyminen jälkeen.

4.4 Liite 8, Neuvotteluosapuolten suositus HYVTESin palkkatilastoinnin edistämiseksi

Tilastointitunnuksia koskeva suositus on päivitetty. Liitteen numero on muuttunut liitteeksi 8 (aiemmin liite 4). Suositusliitteessä kerrotaan, miten tilastointitunnuksia käytetään palkkaryhmien ulkopuolisiin.

Palkkaryhmien ulkopuolisten tehtävien tilastotunnukset HYVTESin palkkaliitteissä 1–3:

H1999999 Liitteen 1 palkkaryhmien ulkopuolinen tehtävä

H2999999 Liitteen 2 palkkaryhmien ulkopuolinen tehtävä

H3999999 Liitteen 3 palkkaryhmien ulkopuolinen tehtävä

Jos tehtävässä ei voi käyttää em. HYVTESin palkkaliitteiden 1–3 tilastotunnusta, käytetään tilastotunnusta H9999999 Muu palkkaryhmien ulkopuolinen tehtävä.

HYVTESin palkkausluvun 20 §:n mukainen tehtävä merkitään tilastotunnuksella H9TAE020 HYVTESin 20 §:n mukainen työnantajan edustaja, kokonaispalkka. Tilastotunnusta H9TAE010 ei enää tasopalkkajärjestelmän käyttöönoton jälkeen käytetä.

HYVTESin liitteessä 7 käytetään palkkaryhmien ulkopuolisten tehtävien tilastotunnuksena jatkossakin tunnusta H7T99999 Muu palkkaryhmittelyn ulkopuolinen tehtävä.

4.5 Liite 9, Vammaisten työllistymistyötä koskevat erityismääräykset

Vammaisten työllistymistyötä koskevat erityismääräykset ovat jatkossa HYVTESin liitteessä 9 (aiemmin liite 5).

Vammaisten työllistymistyötä koskevan liitteen 1 §:ään on tehty terminologinen muutos. Jatkossa vammaisten työllistymistyötä tekevän työntekijän tehtäväkohtaisen palkan, tasopalkan ja mahdollisen tasolisän tulee olla työkyvyn vajauksen vuoksi vastaavassa suhteessa alempi, jollei työntekijän kanssa ole työsopimuksella sovittu muusta palkkausperusteesta. Maininta tehtäväkohtaisesta palkasta on jätetty liitteen 7 vuoksi.