

SELOSTUS SOTE-SOPIMUKSEN TASOPALKKAJÄRJESTELMÄSTÄ

Sisällys

1	SOTE-sopimuksen tasopalkkajärjestelmä otetaan käyttöön viimeistään 1.10.2026.....	2
2	Tasopalkkajärjestelmää koskevat määräykset (II luku: Palkkaus).....	2
2.1	Palkkaukseen liittyviä keskeisiä peruskäsitteitä (2 §)	2
2.2	Palkkaliite ja palkkaryhmä (7 §).....	4
2.2.1	Tehtävän sijoittaminen palkkaryhmään.....	4
2.2.2	Palkkaryhmien koulutusilmaisut	5
2.2.3	Palkkaryhmien tunnukset muuttuvat	5
2.3	Osaamisen ja vastuun tason määräytyminen (8 § 1–2 mom.).....	6
2.3.1	Mitä osaamisella ja vastuulla tarkoitetaan?	6
2.3.2	Osaamisen ja vastuun tasot ja niiden määrittely	6
2.3.3	SOTE-sopimuksen osaamisen ja vastuun tasokriteerit ja paikalliset tasokriteerit	7
2.3.4	Paikalliset tasokuvaukset.....	8
2.3.5	Tehtävänkuva	9
2.3.6	Osaamisen ja vastuun tason valinta (8 § 4 mom.).....	10
2.3.7	Paikalliset osaamisen ja vastuun C- tai D tason ylittävät tasot tasopalkkajärjestelmän käyttöönottovaiheessa.....	10
2.3.8	Paikalliset C- tai D tason ylittävät tasot tehtävän muutostilanteessa.....	11
2.4	Tasopalkan määräytyminen ja siitä päättäminen (9 §)	12
2.4.1	Johto- ja esihenkilötehtävät (9 § 2 mom.)	12
2.5	Palkkaryhmien ulkopuoliset tehtävät ja tasopalkan määräytyminen (10 §)	13
2.5.1	Milloin tehtävä on palkkaryhmien ulkopuolinen?	13
2.5.2	Tasopalkan määräytyminen	13
2.5.3	Yhdistelmätehtävät	14
2.5.4	Tilanteet, joissa työntekijältä puuttuu palkkaryhmän edellyttämä koulutus	14
2.5.5	Harjoittelijat	15
2.5.6	Työnantajan edustajat	16
2.5.7	Palkkaryhmien ulkopuolisten tehtävien tilastotunnukset SOTE-sopimuksen palkkaliitteissä 1–5	16
2.6	Tasolisät (12 § ja 13 §).....	16
2.6.1	Tasolisä opiskelijan nimettynä vastuunohjaajana toimimisesta (12 § 5 mom.)	17
2.6.2	Tilapäisesti sosiaalityöntekijän tehtävissä toimivan valvojana toimiminen	18
2.6.3	Paikalliset tasolisät (13 §).....	19
2.6.4	Paikalliset sopimukset ja työnantajan päätökset tehtävälisistä ja vastaavan sisältöisistä palkanosista	19
2.7	Tehtävämuutoksen vaikutus tasopalkkaan (11 §).....	20
2.7.1	Tasopalkan muutosajankohdat	21
2.7.2	Kun tasopalkkajärjestelmä ei tunnista muuttuneita tehtäviä.....	21
3	Paikallista sopimista tasopalkkajärjestelmästä on rajoitettu (I luku Yleinen osa 4 §)...	22
4	Työnantajan edustajan palkka (II luku 20 §).....	22
5	Palkkausluvun (II luku) muut muutokset.....	23

1 SOTE-sopimuksen tasopalkkajärjestelmä otetaan käyttöön viimeistään 1.10.2026

Tässä muistiossa selostetaan SOTE-sopimuksen palkkausluvun ja yleisen osan muuttuneita määräyksiä.

SOTE-sopimuksen tehtävästä maksettavan palkan määräyksiä on muutettu. Tasopalkkajärjestelmä korvaa tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmän. Tasopalkkajärjestelmä perustuu tehtävän edellyttämään osaamiseen ja vastuuseen ja niitä kuvaaviin tasokriteereihin. Tasopalkkajärjestelmässä tarkastellaan tehtävän edellyttämää osaamisen ja vastuun tasoa, ei henkilön osaamista. Tasopalkan lisäksi sopimukseen on otettu määräykset tasolisistä.

Tasopalkkajärjestelmä otetaan paikallisesti käyttöön viimeistään 1.10.2026.

2 Tasopalkkajärjestelmää koskevat määräykset (II luku: Palkkaus)

Tasopalkkajärjestelmä on otettava käyttöön viimeistään 1.10.2026, jonka jälkeen se on työnantajaa sitova. SOTE-sopimuksen uusi palkkausluku on kokonaisuudessaan yleiskirjeen liitteenä 4. Palkkausluvun pykälöinti on osittain muuttunut.

2.1 Palkkaukseen liittyviä keskeisiä peruskäsitteitä (2 §)

Palkkaukseen liittyviä keskeisiä peruskäsitteitä on päivitetty vastaamaan tasopalkkajärjestelmää. Tehtäväkohtaista palkkaa koskevat käsitteet on muutettu tasopalkkajärjestelmän mukaisiksi. Poistuneita käsitteitä ovat tehtävien vaativuuden arviointi, palkkahinnoittelukohta, palkkahinnoittelun ulkopuolinen tehtävä, tehtäväkohtainen palkka ja peruspalkka.

Peruskäsitteiden tunteminen helpottaa tasopalkkamääräysten soveltamista. Peruskäsitteet itsessään eivät ole määräyksiä, vaan niitä koskevat määräykset löytyvät 7–13 §:istä.

Uusia käsitteitä ovat

Palkkaryhmä

Palkkaryhmä oli aikaisemmin palkkahinnoittelukohta. Jos sopivaa palkkaryhmää ei löydy, kyseessä on palkkaryhmän ulkopuolinen tehtävä (aikaisemmin palkkahinnoittelun ulkopuolinen tehtävä). Palkkaryhmät löytyvät

palkkaliitteistä 1–5 (aikaisemmin palkkahinnoitteluliite). Palkkaryhmän valinnasta on määräystekstiä palkkausluvun 7 §:ssä ja sen soveltamisohjeessa.

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. Tasopalkka korvaa tehtäväkohtaisen palkan. Se on osa varsinaista palkkaa. Tasopalkkaa koskevat määräykset ovat palkkausluvun 8–9 §:issä.

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. Osaamisesta ja vastuusta löytyy määräykset palkkausluvun 8 §:stä.

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. Paikalliset tasolisät on määriteltävä paikallisessa palkkausjärjestelmässä. SOTE-sopimuksen tasolisiä ovat opiskelijan nimettynä ohjaajana toimiminen ja tilapäisen sosiaalityöntekijän tehtävässä toimivan ohjaajana toimiminen. Tasolisää koskevat määräykset ovat 12–13 §:issä.

Tasokriteerit

SOTE-sopimuksen tasokriteereillä kuvataan palkkaryhmän eri tasojen keskeisimpiä erottelevia tekijöitä. SOTE-sopimuksen tasokriteerit ovat velvoittavia. SOTE-sopimuksen velvoittavat tasokriteerit on määritelty palkkaliitteistä 1–5. Tasokriteerit ovat palkkaryhmäkohtaisia.

Paikallisesti voidaan määritellä SOTE-sopimuksen tasokriteerien lisäksi paikallisia tasokriteereitä.

Sopimusmääräykset tasokriteereiden määrittelystä ovat 8 §:ssä.

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. Tasokuvausta koskevat määräykset ovat palkkausluvun 8 §:ssä.

2.2 Palkkaliite ja palkkaryhmä (7 §)

2.2.1 Tehtävän sijoittaminen palkkaryhmään

Tasopalkkajärjestelmä on tehty olemassa olevien palkkaliitteiden ja palkkaryhmien pohjalta.

Palkkaliite ja palkkaryhmä määräytyvät työntekijän tai viranhaltijan tehtävien sekä palkkaryhmään määritettyjen edellytysten perusteella. Jos tehtävä ei sijoitu mihinkään palkkaryhmään, tehtävä on palkkaryhmien ulkopuolinen ja **taso** palkka määritellään 10 §:n mukaan.

Palkkaliitteestä ja palkkaryhmästä päättää työnantaja ottaen huomioon, mitä palkkaryhmän kuvauksessa on kerrottu. Kuvauksissa kerrotaan, millaisia tehtäviä kuhunkin palkkaryhmään kuuluu ja minkälaista koulutusta tehtävissä edellytetään. Koulutusilmaisista on kerrottu tarkemmin kohdassa 2.2.2.

Palkkaryhmien kuvauksissa on myös ohjeistusta siitä, mitä asioita työnantajan tulee ottaa huomioon, kun tehtävä sijoitetaan tiettyyn palkkaryhmään. Palkkaryhmien kuvauksiin ei ole tehty muutoksia.

Palkkaliitteet ja palkkaryhmät uudistettiin 1.2.2024 lukien ja tehtävät on sijoitettu palkkaryhmiin. Palkkaryhmän valinnasta on annettu lisäohjeistusta 1.6.2025 lukien ja se löytyy 7 § 2 momentin soveltamisohjeesta. Palkkaliitteen ja palkkaryhmän valinnasta katso myös yleiskirjeet 3/2024 ja 16/2025.

Palkkaliitteestä 1 on siirretty palkkaryhmien ulkopuoliseksi johtavat sosiaalityöntekijät. Asiaa selostetaan tarkemmin palkkaliitteitä koskevassa selostuksessa (yleiskirjeen 2/2026 liite 3).

2.2.2 Palkkaryhmien koulutusilmaisut

Palkkaliitteisiin 1–5 on merkitty ne koulutukset ja tutkinnot, joita palkkaryhmää sovellettaessa otetaan huomioon. Näillä merkinnöillä ilmaistaan, millaista koulutustasoa tehtävä edellyttää.

Joissakin palkkaryhmissä koulutusvaatimus on ilmaistu ehdottomasti. Tällöin kyseistä palkkaryhmää sovelletaan vain työntekijöihin tai viranhaltijoihin, jotka ovat suorittaneet kyseisen tutkinnon. Jos työntekijältä tai viranhaltijalta puuttuu edellytetty koulutus, tehtävä on palkkaryhmien ulkopuolinen. Palkkaryhmien ulkopuolisen tasopalkan määräytymisestä on tarkemmat määräykset 10 §:ssä ja sen soveltamisohjeessa.

Kaikissa palkkaryhmissä koulutusta ei kuitenkaan ole merkitty ehdottomaan muotoon. Osassa palkkaryhmiä koulutusvaatimusta ei ole lainkaan. Näissä tapauksissa palkkaryhmää voidaan soveltaa kaikkiin, jotka tekevät kyseiseen palkkaryhmään kuuluvia tehtäviä heidän koulutuksestaan riippumatta.

On tärkeää huomata, että palkkaryhmien koulutus- tai tutkintoilmaisut eivät ole varsinaisia kelpoisuusehtoja tehtävään tai virkaan. Varsinaiset kelpoisuusehdot perustuvat lakiin, asetuksiin, hallintosääntöihin, viranomaisen päätöksiin tai muuhun rekrytointia koskevaan ratkaisuun. Monet SOTE-sopimukseen kuuluvat tehtävät ovat sellaisia, että niissä voi toimia ainoastaan lakisääteiset kelpoisuudet täyttävä henkilö.

Tasopalkkajärjestelmässä ei voida alentaa tasopalkkaa pelkästään sen perusteella, että työntekijältä tai viranhaltijalta puuttuu koulutus tai tutkinto, joka palkkaryhmässä on mainittu. Palkanmäärittelystä näissä tilanteissa on tarkemmat määräykset 10 § 2 momentissa. Tästä kerrotaan tarkemmin kohdassa 2.5.4.

2.2.3 Palkkaryhmien tunnukset muuttuvat

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:

S1TYT1B1 kertoo, että kyseessä on tehtävä, joka sijoittuu SOTE-sopimuksen palkkaliitteessä 1 olevaan palkkaryhmään Työnjohdolliset tehtävät osaamisen ja vastuuntasolle B1.

S	= SOTE-sopimus
1	= Palkkaliite 1 Johto-, esihenkilö- ja työnjohdolliset tehtävät
TYT1	= Työnjohdolliset tehtävät
B1	= osaamisen ja vastuun taso B1

2.3 Osaamisen ja vastuun tason määräytyminen (8 § 1–2 mom.)

2.3.1 Mitä osaamisella ja vastuulla tarkoitetaan?

Osaamisen ja vastuun taso määräytyy sen mukaan, millaisia tehtäviä työntekijä tai viranhaltija hoitaa ja millaista osaamista sekä vastuuta tehtävät edellyttävät. 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 yksilöstä, asiakkaista tai asiakasryhmistä. Vastuuseen voi sisältyä työnjohto- tai esihenkilövastuuta sekä suunnittelu-, kehitys- tai tulosvastuuta toimintaprosesseista tai asiakasprosesseista. Vastuuta voivat olla myös aineellisista tai aineettomista arvoista tai esittelijä- ja valmisteluvastuu päätöksentekokelemissä.

Aineelliset arvot ovat konkreettisia ja taloudellisesti mitattavia resursseja esim. laitteet, tuotteet (esim. terveydenhuollossa tarvittavat hoitotuotteet ja laitteet), koneet ja kiinteistöt. Aineeton arvo tarkoittaa esimerkiksi sellaista ei-materiaalista omaisuutta tai resurssia, jolla on merkitystä organisaation toiminnalle. Se voi olla esimerkiksi tietoa, taitoa, osaamista, maineeseen liittyviä tekijöitä tai luottamuksellisia asiakassuhteita. Aineettomiin arvoihin liittyvä vastuu tarkoittaa näiden suojaamista, oikeaa käyttöä ja ylläpitämistä.

2.3.2 Osaamisen ja vastuun tasot ja niiden määrittely

Osaamisen ja vastuun tasot on jaettu kolmesta neljään tasoon (A–D). 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 ei ole käytössä kaikissa palkkaryhmissä. Sitä sovelletaan tietyissä palkkaryhmissä, kuten johtotehtävissä, esihenkilötehtävissä, terveydenhuollon

erityisasiantuntijoilla, sosiaalityöntekijöillä sekä terveydenhuollon ja sosiaalihuollon vaativissa ammattitehtävissä.

B-, C- ja D-tasoilla edellytetään yleensä A-tasoa syvempää hallintaa jollakin tehtäväalueella, laajempien kokonaisuuksien tai useiden eri tehtäväalueiden hallintaa, monien asioiden yhtäaikaista hoitamista tai toisistaan poikkeavien tietojen ja taitojen yhdistämistä. Näitä osaamisen ja vastuun määritelmiä voi käyttää apuna, kun konkretisoidaan tasokriteereitä ja laaditaan paikallisia tasokuvauksia ja arvioitaessa, mille tasolle tehtävä sijoittuu.

Arvioinnissa otetaan huomioon myös vastuun laajuus ja tarvittavan itsenäisen harkinnan määrä. 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 tehtävään kuuluu itsenäistä harkintaa, sitä enemmän tehtävä edellyttää osaamista ja sisältää vastuuta.

Osaamisen ja vastuun määritelmät ja edellä kuvatut arviointiperusteet on hyvä ottaa huomioon myös silloin, kun ryhmitellään palkkaryhmän ulkopuolisia tehtäviä.

2.3.3 SOTE-sopimuksen osaamisen ja vastuun tasokriteerit ja paikalliset tasokriteerit

Tehtävän oikea osaamisen ja vastuun taso määräytyy SOTE-sopimuksen tasokriteerien, mahdollisten paikallisten tasokriteerien sekä paikallisen tasokuvauksen perusteella.

SOTE-sopimuksen tasokriteerit

SOTE-sopimuksen jokaiseen palkkaryhmään on määritelty omat tasokriteerit. Ne muodostavat perustan myös paikallisille tasokuvauksille.

SOTE-sopimuksen tasokriteerit kuvaavat kunkin palkkaryhmän eri tasojen keskeisimmät erottelevat tekijät. Niissä on huomioitu osaaminen ja vastuu, joita tehtävät edellyttävä. Tasokriteerit on laadittu kuvaamaan osaamisen ja vastuun lisääntymistä siirryttäessä A-tasolta vähintään tasolle B.

Tasokriteereitä sovelletaan aina sen palkkaryhmän tehtäviin, johon ne on määritelty. Vaikka sama tasokriteeri on mainittuna monessa eri palkkaryhmässä, sen sisältö on avattava aina kunkin palkkaryhmän mukaiseksi. SOTE-sopimuksen tasokriteerit ovat velvoittavia, mikä tarkoittaa sitä, että tasokriteerejä ei voi paikallisesti poistaa tai jättää huomioimatta.

SOTE-sopimuksen palkkaryhmien tasokriteerit on laadittu siten, että tasokriteerejä voidaan soveltaa erilaisiin tehtäviin. Monet tasokriteerit on määritetty yleisluonteiseksi. Niiden sisältö on paikallisesti kuvattava konkreettisesti, jotta voidaan nähdä, mitä ne käytännössä tarkoittavat. Jotkut tasokriteerit ovat varsin yksiselitteisiä ja niiden soveltaminen on selkeää.

Paikalliset tasokriteerit

SOTE-sopimuksen tasokriteerien lisäksi työnantaja voi tarvittaessa määritellä paikallisia tasokriteerejä. Mahdollinen paikallinen tasokriteeri toimii vastaavalla tavalla kuin SOTE-sopimuksen tasokriteeri. Paikalliset tasokriteerit täydentävät SOTE-sopimuksen tasokriteeristöä. Kun paikallisia tasokriteerejä laaditaan, niiden on perustuttava 2 momentissa määriteltyihin osaamisen ja vastuun määritelmiin (katso kohdat 2.3.1 ja 2.3.2). Paikalliset tasokriteerit eivät saa muuttaa tai kaventaa SOTE-sopimuksen tasokriteerien tarkoitusta, sillä SOTE-sopimuksen tasokriteerit määrittävät vähimmäisvaatimukset tehtävän sijoittamisessa vähintään tasolle B.

SOTE-sopimuksen tasokriteerit on tarkoitettu sovellettavaksi siinä palkkaryhmässä, johon ne on määritetty. Jos paikallisesti halutaan käyttää samaa tasokriteeriä toisessa palkkaryhmässä, jonka tasokriteereihin sitä ei ole määritetty, kyseessä on tällöin paikallinen tasokriteeri. SOTE-sopimuksen tasokriteerien yleisluonteisuuden vuoksi voi olla, että paikalliseksi tasokriteeriksi ajateltu asia voikin olla jonkin SOTE-sopimuksen tasokriteerin avaamista.

2.3.4 Paikalliset tasokuvaukset

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

Tasokuvaus on pakollinen dokumentti siitä, miten SOTE-sopimuksen tasokriteereitä ja mahdollisia paikallisia tasokriteereitä sovelletaan tehtävien sijoittelussa tasoille B, C tai D. Paikalliseen tasokuvaukseen on hyvä kirjata SOTE-sopimuksen tasokriteerit ja mahdolliset paikalliset tasokriteerit sekä ne seikat, joiden perusteella jokin tasokriteereistä täytyy. Tasokuvauksesta tulee käydä ilmi myös se, mille osaamisen ja vastuun tasolle tehtävät sijoittuvat.

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

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

Yleiskirjeen 2/2026 liitteenä 9 on paikallisen tasokuvauksen mallilomake.

2.3.5 Tehtäväkuva

Tehtävistä laaditaan tehtäväkuvat. Ryhmätehtäväkuvia voidaan käyttää silloin, kun työntekijät tai viranhaltijat tekevät olennaisilta osin samanlaisia tehtäviä. Tehtäväkuvaan kirjataan mm. tehtävän keskeiset tehtäväkokonaisuudet, lisätehtävät ja -vastuut sekä tehtävässä edellytetty koulutus ja mahdolliset lisäkoulutukset. Tehtäväkuva ei ole osa työ sopimusta, vaan se laaditaan tasopalkan määrittämistä varten.

Otettaessa tasopalkkajärjestelmää käyttöön voidaan hyödyntää jo olemassa olevia tehtäväkuvia. Jos tehtäväkuvia puuttuu, on tehtäväkuvat laadittava siten, että niitä voidaan käyttää tasopalkkajärjestelmän käyttöönoton yhteydessä.

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

Jos palkkaryhmässä on vain vähän tehtäviä ja ne ovat riittävän samankaltaisia, erillistä tehtäväkuvaa ei välttämättä tarvita. Tällöin paikallisen tasokuvauksen tulee olla niin yksilöity ja yksityiskohtainen, että keskeiset tehtäväkokonaisuudet käyvät siitä selkeästi ilmi. Tasokuvaukseen on hyvä kirjata maininta siitä, että tehtäväkuvia ei ole erikseen laadittu.

Tehtäväkuvalla on erityisen suuri merkitys silloin, kun tehtävä kuuluu palkkaryhmien ulkopuolisiin tehtäviin.

Työnantaja laatii tehtäväkuvan ja käy sen läpi työntekijän tai viranhaltijan kanssa. Ryhmätehtäväkuva tarkastellaan asianomaisen ammattiryhmän luottamusedustajan kanssa. Tässä vaiheessa tehtäväkuvaa voidaan vielä tarkentaa tai korjata. Tämän jälkeen työnantaja vahvistaa tehtäväkuvan.

Tehtäväkuvan tulee olla työntekijän tai viranhaltijan saatavilla, esimerkiksi sähköisessä järjestelmässä tai se annetaan paperisena. Tehtäväkuvat pidetään ajan tasalla, ja niiden tarkastelu on hyvä toteuttaa säännöllisesti esimerkiksi kehityskeskustelujen yhteydessä. Jos tehtäväkokonaisuudet muuttuvat tai ovat ajan myötä muuttuneet, tehtäväkuva päivitetään vastaamaan uutta tilannetta. Vanhat tehtäväkuvat on säilytettävä.

Yleiskirjeen 2/2026 liitteenä 8 on tehtävänkuvan mallilomake.

2.3.6 Osaamisen ja vastuun tason valinta (8 § 4 mom.)

Tehtävä sijoitetaan vähintään tasolle B, kun yksikin tasokriteeri täyttyy. Tehtävä sijoitetaan tasolle C tai D, kun tehtävä täyttää kyseisten tasojen vaatimukset paikallisten tasokuvausten perusteella.

Sijoitettaessa tehtäviä tasoille on arvioitava sitä, mikä merkitys useamman kriteerin täyttymisellä on tason valinnassa. Tehtävä voi sijoittua tasolle C tai D yhdenkin tasokriteerin perusteella tai B-tasolla voi täyttyä useampi tasokriteeri.

Arvioinnissa vertaillaan saman palkkaryhmän tehtäviä keskenään. Arviointi pyritään tekemään mahdollisimman yhteismitallisesti. Paikallista tasokuvausta ja tehtävänkuvaa käytetään, kun arvioidaan tehtävän sijoittumista oikealle osaamisen ja vastuun tasolle.

Työnantaja tekee lopullisen päätöksen siitä, mille osaamisen ja vastuun tasolle tehtävä sijoittuu. Päätöstä tehdessään työnantajan tulee käyttää harkintavaltaansa siten, että arviointi on mahdollisimman objektiivista ja perustuu tehtävän todellisiin sisältöihin ja osaamisen ja vastuun vaatimukseen.

Samalla tasolla voi olla osaamisen ja vastuun näkökulmasta erilaisia tehtäviä. Se, että tehtävien osaamisen ja vastuun taso ei olennaisesti eroa toisistaan, ei tarkoita, että A-tasoa olisi käytettävä automaattisesti. Tehtävien sijoittamisessa tasoille on huomioitava tasokriteerit.

Palkkaliitteen 1 palkkaryhmissä tehtävien sijoittaminen tasoille perustuu kokonaisharkintaan, jossa otetaan huomioon sekä SOTE-sopimuksen tasokriteerit että paikallisesti määritellyt tasokriteerit. Kokonaisharkinta tarkoittaa, että ratkaisu tehtävän sijoittamisesta osaamisen ja vastuun tasolle tehdään kaikkien asiaan vaikuttavien tasokriteerien kokonaisarvioinnin perusteella. Liitteessä 1 ei noudateta periaatetta, jonka mukaan tehtävä sijoitetaan vähintään tasolle B, jos yksikin tasokriteeri täyttyy.

2.3.7 Paikalliset osaamisen ja vastuun C- tai D tason ylittävät tasot tasopalkkajärjestelmän käyttöönottoaiheessa

Paikalliset osaamisen ja vastuun C- tai D tason ylittävät tasojen käyttöönotosta on määräys palkkausluvun 8 §:n 5 momentissa.

Paikallisesti on mahdollista ottaa käyttöön yksi lisätaso, joka ylittää C- tai D-tason. Tämä voidaan tehdä tasopalkkajärjestelmää käyttöönotettaessa liitteissä 1 ja 2. C ja D tason yläpuoliset tasot ovat pysyviä.

Edellytyksenä C tai D tason ylittävälle tasolle on, että tasopalkkajärjestelmän käyttöönottoaiheessa on olemassa osaamiseen ja vastuuseen liittyvä perusteltu syy uuden tason määrittämiselle. Tämä tarkoittaa sitä, että tehtävän sisältö edellyttää osaamisen ja vastuun näkökulmasta jotain enemmän kuin ko. palkkaryhmän ylimmällä tasolla oleva tehtävä. Kysymys voi olla esimerkiksi tehtävän edellyttämästä korkeammasta koulutusvaatimuksesta tai muutoin erittäin syventyneestä osaamisesta tailiitteessä 1 erityisesti johtamisrakenteesta.

Työnantaja tekee päätöksen C- tai D-tason ylittävistä tasoista käytyään asiasta neuvottelut pääsopijajärjestöjen edustajien kanssa. Neuvotteluissa pyritään saavuttamaan yhteisymmärrys sekä perusteista että tasojen lukumäärästä ennen kuin ylittävät tasot otetaan käyttöön.

Palkkaryhmien ulkopuolisissa tehtävissä työnantaja päättää tasojen lukumäärästä.

2.3.8 Paikalliset C- tai D tason ylittävät tasot tehtävän muutostilanteessa

Paikallisten C- tai D-tason ylittävien tasojen käyttöönotosta tehtävien muutostilanteissa on määräys palkkausluvun 8 §:n 6 momentissa. Tätä määräystä ei sovelleta silloin, kun tasopalkkajärjestelmää otetaan vasta käyttöön.

Määräystä sovelletaan tilanteissa, joissa yksittäisen työntekijän, viranhaltijan tai kokonaisen henkilöstöryhmän tehtävät muuttuvat niin, että tehtävässä edellytetty osaaminen ja vastuu kasvavat aiemmasta. Määräystä sovelletaan erityisesti silloin, kun muutosta ei voida enää huomioida järjestelmän olemassa olevilla tasoilla eikä tehtävää ole mahdollista sijoittaa seuraavaan palkkaryhmään.

Jos tehtävässä tapahtuvat muutokset osoittavat, ettei paikallisesti sovellettu tasopalkkajärjestelmä tunnista muutoksia osaamisessa ja vastuussa tai lisätehtäviä ja -vastuita, tehtävänkuva on päivitettävä vastaamaan muuttunutta tilannetta. Samalla on tarpeen päivittää myös järjestelmää kyseisen palkkaryhmän tasokriteerien ja tasokuvausten osalta. Kysymys on uudesta osaamisen ja vastuun tasosta, jota varten voi olla tarpeen määrittää uusia paikallisia tasokriteereitä. Tasokuvauksessa avataan se, miten SOTE-sopimuksen tasokriteerit ja mahdolliset paikalliset tasokriteerit käytännössä toteutuvat uudella tasolla.

Tasopalkkoja tarkistetaan näiden päivitysten perusteella. Työnantaja tekee päätöksen mahdollisista C- tai D-tason ylittävistä tasoista.

2.4 Tasopalkan määräytyminen ja siitä päättäminen (9 §)

Työntekijälle tai viranhaltijalle maksetaan vähintään se tasopalkka, joka vastaa palkkaliitteissä 1–5 määritellyn palkkaryhmän osaamisen ja vastuun tasoa. Paikallisesti määritellyn tasopalkan on aina oltava vähintään SOTE-sopimuksen mukaisen osaamisen ja vastuun tason tasopalkan suuruinen.

Työnantaja päättää osaamisen ja vastuun tason paikallisesta tasopalkasta. Saman palkkaryhmän samaan tasoon kuuluvien tehtävien tasopalkan on oltava yhtä suuri. Palkkaryhmän eri tasojen välille on muodostettava tarkoituksenmukainen palkkavälys, joka huomioi osaamisen ja vastuun lisääntymisen tasolta toiselle siirryttäessä ja on suhteessa osaamiseen ja vastuuseen.

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

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

Tasopalkkajärjestelmän käyttöönottovaiheessa voivat palkkaryhmän tasoilla maksussa olevat tasopalkat olla erisuuruisia. Siirryttäessä tasopalkkajärjestelmään noudatetaan palkkojen yhteensovittamisessa kohtuullista siirtymäaika.

Työntekijän tai viranhaltijan varsinainen palkka ei voi tasopalkkajärjestelmään siirryttäessä laskea.

2.4.1 Johto- ja esihenkilötehtävät (9 § 2 mom.)

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

Johto- ja esihenkilöt sijoittuvat palkkaliitteeseen 1. Osa ko. tehtävistä on palkkaryhmien ulkopuolisia.

Liitteessä 1 johto ja esihenkilötehtävien sijoittaminen tasoille perustuu kokonaisharkintaan, jossa otetaan huomioon SOTE-sopimuksen tasokriteerit ja mahdolliset paikallisesti määritellyt tasokriteerit. Palkkaryhmän eri tasojen

välille on muodostettava tarkoituksenmukainen palkkavälys, joka huomioi osaamisen ja vastuun lisääntymisen tasolta toiselle siirryttäessä.

2.5 Palkkaryhmien ulkopuoliset tehtävät ja tasopalkan määräytyminen (10 §)

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

2.5.1 Milloin tehtävä on palkkaryhmien ulkopuolinen?

Tehtävä katsotaan palkkaryhmien ulkopuoliseksi, kun sille ei löydy sopivaa palkkaryhmää palkkaliitteistä. Sijoitettaessa tehtäviä palkkaryhmiin, on tehtävän täytettävä palkkaryhmän kuvauksessa kerrotut edellytykset ja koulutusvaatimukset. Asiaa on selostettu tarkemmin kohdassa 2.2.

SOTE-sopimuksessa on sovittu tehtävistä, jotka ovat palkkaryhmien ulkopuolisia. Palkkaliitteiden alussa on kerrottu, mitkä tehtävät ovat palkkaryhmien ulkopuolella. Tyypillisiä palkkaryhmien ulkopuolisia tehtäviä ovat esimerkiksi liitteessä 2 psykologit, ravitsemusterapeutit, fyysikot ja kemistit sekä liitteessä 1 proviisori.

Liitteessä 1 palkkaryhmien ulkopuolisiksi tehtäviksi on siirretty johto- ja esihenkilötehtävistä johtavat sosiaalityöntekijät. Muutos astuu voimaan, kun tasopalkkajärjestelmä otetaan käyttöön kuitenkin viimeistään 1.10.2026.

Palkkaryhmien ulkopuolisia tehtäviä ovat myös yhdistelmätehtävät ja tehtävät, joiden tekijältä puuttuu palkkaryhmässä edellytetty koulutus. Näitä selostetaan kohdassa 2.5.3. ja 2.5.4.

2.5.2 Tasopalkan määräytyminen

Työnantaja päättää palkkaryhmien ulkopuolisen tasopalkasta. Tasopalkasta päätettäessä voidaan ottaa huomioon sellaiset palkkaryhmät, joita voidaan tehtävien luonteen vuoksi käyttää viiteryhmänä. Tasopalkan euromäärään vaikuttavat mm. 9 § 2 mom. todetut periaatteet johto- ja esihenkilötehtävien ja johdettavien palkkasuhteesta, paikkakunnan ja ao. ammattialan yleinen palkkataso, työvoiman saatavuustilanne sekä työnantajan noudattamat palkkapolitiittiset periaatteet.

Palkkaryhmien ulkopuolisille tehtäville laaditaan tehtävänkuva samoin periaattein kuin palkkaryhmään kuuluville tehtäville.

Palkkaryhmien ulkopuolisista tehtävistä voidaan muodostaa omia paikallisia ryhmiä. Kyse ei ole kuitenkaan SOTE-sopimuksen mukaisesta palkkaryhmästä, vaan tehtäväryhmästä, johon kuuluvia tehtäviä voidaan arvioida keskenään tasopalkan määrittämiseksi.

Työnantaja päättää muodostamiensa ryhmien tasojen määrästä, määrittelystä ja käyttöönotosta. Ryhmille laaditaan paikalliset tasokriteerit ja tasokuvaukset soveltaen tasopalkkajärjestelmään liittyviä määräyksiä. Osaamisen ja vastuun sisältö ja tason määrittelyssä huomioitavat seikat auttavat myös laadittaessa palkkaryhmien ulkopuolisten tehtävien paikallista järjestelmää. (Ks. 8 § 1–4 mom.)

SOTE-sopimukseen on otettu uusi liite 8 Palkkaryhmien ulkopuolisia tehtäviä koskeva suositus. Siinä kerrotaan niitä seikkoja, joita tasopalkan määrittelyssä olisi hyvä ottaa huomioon.

2.5.3 Yhdistelmätehtävät

Yhdistelmätehtävässä tehdään kahden tai useamman eri ammattialan tehtävää. Se on tehtävä, jossa on mukana kahden tai useamman palkkaryhmän, palkkaliitteen tai työ- ja virkaehtosopimuksen alaisia tehtäviä. Tämän vuoksi yhdistelmätehtävä on aina palkkaryhmien ulkopuolinen tehtävä. Siitä laaditaan tehtävänkuva.

Yhdistelmätehtävässä voi yhdistyä esimerkiksi SOTE-sopimuksen liitteen 5 laitoshuollon palkkaryhmä (S5LAI1) ja HYVTESin liitteen 2 ruokahuollon peruspalvelutehtävä (H2RUO6). Yhdistelmätehtävä voi olla myös tehtävä, joka on muodostunut työntekijän oman ammattialan tehtävästä ja projektitehtävästä, joka ei kuulu hänen omaan ammattialaansa (esimerkiksi sosiaali- tai terveydenhuollon laillistettu ammattitehtävä ja ICT-projektitehtävä).

Yhdistelmätehtävällä ei kuitenkaan tarkoiteta tilanteita, joissa työntekijä tekee ammattiinsa kuuluvia kahden eri palkkaryhmän tehtäviä. Tällaisia ovat esimerkiksi tilanteet, joissa sairaanhoitaja tekee sekä asiantuntijan että vaativan asiantuntijan tehtäviä tai joissa lähihoitaja tekee sekä ammattitehtäviä että vaativia ammattitehtäviä. Näiden osalta palkkaryhmän valinnasta on ohjeistettu tarkemmin 7 §:n 2 momentin soveltamisohjeen kohdassa 2. Palkkaryhmän valinnasta on myös ohjeita yleiskirjeissä 3/2024 ja 16/2025.

2.5.4 Tilanteet, joissa työntekijältä puuttuu palkkaryhmän edellyttämä koulutus

Jos työntekijä tekee itsenäisesti samaa tehtävää kuin palkkaryhmään kuuluva ja koulutusvaatimuksen täyttävä työntekijä, pelkkä koulutuksen puuttuminen

ei ole peruste alemmalle tasopalkalle. Tasopalkan on oltava tehtävästä maksettavan paikallisen tasopalkan mukainen.

Jos tehtävän sisältöä on rajoitettu koulutuksen puuttumisen vuoksi, tasopalkan on oltava vähintään 90 % vastaavan tason paikallisesta tasopalkasta. Tehtäväkokonaisuuksissa on oltava merkittävä ero palkkaryhmän koulutusvaatimuksen täyttävän tehtävänkuvaan verrattuna, jotta palkka voidaan määritellä pienemmäksi kuin paikallinen tasopalkka. Rajoitusten on myös käytävä selvästi ilmi tehtävänkuvasta.

Määräystä 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.

Opiskelijoiden viiteryhmänä käytetään tehtävän mukaisia palkkaryhmiä kuten esimerkiksi sairaanhoitajalla tehtävän sisällön mukaan palkkaryhmiä S3TAT1 tai S3TVA1 ja työnjohdollisia tehtäviä tekevällä palkkaryhmää S1TYT1.

Määräystä sovelletaan myös tilapäisesti sosiaalityöntekijän tehtävissä toimivaan.

Ammattiin opiskelevien oikeudesta toimia sosiaali- ja terveydenhuollon laillistetun tai nimikesuojatun ammattihenkilön tehtävissä on säädetty lainsäädännössä ja asetuksissa. Näitä ovat

- Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 559/1994
- Asetus terveydenhuollon ammattihenkilöistä 564/1994
- Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 817/2015
- Valtioneuvoston asetus sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 153/2016

2.5.5 Harjoittelijat

Harjoittelijat ja kesätyöntekijät ovat palkkaryhmien ulkopuolisia. Harjoittelijoiden ja kesätyöntekijöiden palkka määräytyy vähimmäispalkkamääräysten mukaisesti. Mikäli heidän tehtävänsä ovat vähintään viiteryhmänä käytettävän palkkaryhmän A-tason mukaisia, heihin sovelletaan tasopalkkamääräyksiä. Katso myös vähimmäispalkasta tämän muistion kohta 5.

2.5.6 Työnantajan edustajat

II luvun 20 §:n mukaiset työnantajan edustajat ovat palkkaryhmien ulkopuolisia tehtäviä. Katso tarkemmin tämän muistion kohta 4.

2.5.7 Palkkaryhmien ulkopuolisten tehtävien tilastotunnukset SOTE-sopimuksen palkkaliitteissä 1–5

Tilastointitunnuksia koskeva suositus on päivitetty. Liitteessä kerrotaan, miten tilastointitunnuksia käytetään palkkaryhmien ulkopuolisiin, kun tasopalkkajärjestelmä otetaan käyttöön.

On tärkeää käyttää liitteessä kerrottuja tunnuksia, kun työnantaja ilmoittaa palkkatiedot Tilastokeskukselle paikallishallinnon palkkatilastoa varten. Näin taataan tilastotietojen oikeellisuus. Tietoja käytetään mm. sopimuskierrosten yhteydessä kustannuslaskennassa.

2.6 Tasolisät (12 § ja 13 §)

Tasopalkkajärjestelmä sisältää tasopalkan lisäksi tasolisiä. Tasolisiä on kahdenlaisia: SOTE-sopimuksen tasolisät (12 §) ja paikalliset tasolisät (13 §)

Tasolisän tarkoituksena on palkita sellaisista lisätehtävistä tai -vastuista, joita ei ole otettu huomioon tasokriteereissä ja tasopalkkaa määrittäessä.

Tasolisiä voidaan maksaa niin palkkaryhmään kuuluvalle kuin palkkaryhmien ulkopuoliselle.

Tasolisä on osa varsinaista palkkaa. Työkokemuksisia lasketaan tasopalkan ja tasolisien yhteenlasketusta määrästä.

Tasolisät ovat euromääräisiä. Työnantaja päättää SOTE-sopimuksen tasolisien euromääristä ja mahdollisten paikallisten tasolisien perusteista ja euromääristä.

SOTE-sopimuksen tasolisien euromäärästä on neuvoteltava paikallisesti. Samoin paikallisista tasolisista, niiden perusteista ja euromääristä on neuvoteltava esimerkiksi paikallisessa palkkaustyöryhmässä.

SOTE-sopimuksessa määritelty tasolisät ovat velvoittavia. Niitä ei voi muuttaa paikallisella sopimuksella tai muutoinkaan poiketa niiden määräytymisperusteista. Tasolisää on maksettava ko. kriteerin perusteella, jos työntekijän tehtäväkokonaisuuteen kuuluu tasolisäkriteerin mukainen tehtävä.

Tasolisät ovat osa tasopalkkajärjestelmää. Myös paikallisten tasolisien perusteet ja euromäärät dokumentoidaan osana tasopalkkajärjestelmää.

Tasolisää maksetaan ko. lisätehtävän tai -vastuun alkamisesta ja sitä maksetaan ko. tehtävän tai vastuun keston ajan. Tasolisä voi olla määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva. On hyvä huomata, että lisän maksamista ei keskeytetä normaalien poissaolojen, esimerkiksi vuosiloman, sairauspoissaolon, ajaksi tai muista vastaavista syistä. Tasolisää ei voida poistaa, ellei ko. tehtävä tai vastuu poistu.

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

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

2.6.1 Tasolisä opiskelijan nimettynä vastuuhjaajana toimimisesta (12 § 5 mom.)

SOTE-sopimuksen 12 § 5 momentin mukaisesti tasolisää maksetaan pakollista harjoittelua suorittavien korkeakouluopiskelijoiden, koulutusopimukseen perustuvan opiskelijan tai oppisopimusopiskelijan nimetylle vastuuhjaajalle. Opiskelijan harjoittelun on oltava työpaikalla tapahtuvaa oppimista, jota edellytetään osana tutkinnon suorittamista.

Ohjaustehtävän on kestettävä vähintään kaksi viikkoa. Mikäli ohjaustehtävä päättyy ennaikaisesti, myös tasolisän maksaminen päättyy.

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 vastuupettajan 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.

Tasolisää ei makseta seuraavissa tapauksissa:

- opiskelijanohjauksen koordinoinnista ilman omaa ohjattavaa
- jos ohjaaja on johtavassa asemassa tai esihenkilöasemassa, mikäli on kyse tavanomaisiin virka- tai työtehtäviin kuuluvista perehdytystehtävistä tai ohjaus on vain vähäistä
- jos ohjaajaksi nimetty henkilö saa ohjaustyöstä vastaavan korvauksen jostain muualta esim. oppilaitokselta
- kun kyse on mentorointi- tai tutortyöstä tai
- kyse on esim. TET-jaksolle tulevien tai TEPPO-oppilaiden ohjauksesta.

On hyvä varmistaa, että vastuuohjaajaksi nimetyllä on tehtävän suorittamiseen tosiasiallinen mahdollisuus. Tämä tarkoittaa, että vastuuohjaajan osaaminen ja muut edellytykset on varmistettu ja tehtävän suorittaminen on mahdollista käytettävissä olevan työajan puitteissa. Onnistuneen opiskelijan ohjauksen avulla varmistetaan, että opiskelijoiden harjoittelustaan saamien myönteisten kokemusten takia he pysyvät alalla ja jatkossa voivat hakeutua ko. työnantajan palvelukseen.

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

Tasolisän suuruus määritellään paikallisesti. Tasolisän euromäärä pitää olla sama kaikilla, kun työmäärä on yhtä suuri riippumatta siitä, onko kyse koulutussopimukseen perustuvan opiskelijan, oppisopimusopiskelijan tai korkeakouluopiskelijan ohjaamisesta.

Opiskelijanohjauksesta voidaan maksaa SOTE-sopimuksen määräystä laajemmin perustein, jolloin kysymyksessä on paikallinen tasolisä (13 §).

2.6.2 Tilapäisesti sosiaalityöntekijän tehtävissä toimivan valvojana toimiminen

SOTE-sopimuksen palkkausluvun 12 §:n 6 momentin mukaista tasolisää maksetaan tilapäisesti sosiaalityöntekijän tehtävissä toimivan nimettynä valvojana toimimisesta. Tehtävän on kestettävä yhdenjaksoisesti vähintään 2 viikkoa. Mikäli valvontatehtävä päättyy ennen aikaisesta, myös tasolisän maksaminen päättyy.

Tasolisää ei makseta, jos sama työntekijä tai viranhaltija toimii tilapäisesti sosiaalityöntekijän tehtävissä toimivan opiskelijan nimettynä vastuuohjaajana ja hänelle maksetaan 12 § 5 momentin mukaista tasolisää vastuuohjaajana toimimisesta.

2.6.3 Paikalliset tasolisät (13 §)

Määräysten mukaan on myös mahdollista määritellä paikallisia SOTE-sopimuksen tasolisiä.

Paikallisesti määriteltäviä tasolisiä on mahdollista maksaa lisätehtävistä ja/tai -vastuista. Työnantaja päättää paikallisten tasolisien perusteista ja suuruudesta neuvoteltuaan asiasta esimerkiksi paikallisessa palkkaustyöryhmässä.

Tasolisä voi olla perusteltu palkkaelementti esimerkiksi sellaisiin tilanteisiin, joissa työntekijällä on jokin lisätehtävä tai -vastuu, jota muilla samaan palkkaryhmään kuuluvilla ei ole.

Tasolisiä voidaan maksaa samalla perusteella sellaisille työntekijöille tai viranhaltijoille, joiden tehtävät sijoittuvat eri palkkaryhmiin, mutta heillä on sama lisätehtävä tai -vastuu.

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

- onko lisätehtävä tai -vastuu sellainen, joka voidaan huomioida tasokriteerin kautta tasolle sijoittamisessa vai onko perusteltua käyttää tasolisiä
- mitkä ovat tasolisän perusteet
- tasolisän käyttämiseen liittyvät periaatteet esimerkiksi kuinka laajasta tai vastuullisesta tehtävästä on kysymys (esimerkiksi työnantajan suunnittelema tasolisä tietojärjestelmien pääkäyttäjäyydestä tai eri ammattiryhmien tai toimialojen keskinäisen työnjaon kehittämisen seurauksena syntyneestä uudesta tehtävästä)
- tasolisän euromäärä ja voiko olla eri tasoisia euromääriä, jos tasolisän perusteena olevan lisätehtävän tai -vastuun laajuus tai sisältö voi vaihdella

2.6.4 Paikalliset sopimukset ja työnantajan päätökset tehtävälisistä ja vastaavan sisältöisistä palkanosista

Osana TVA-järjestelmää työnantajat ovat maksaneet tehtävälisiä erilaisista tehtävistä ja vastuista. Paikallisesti maksettujen tehtävälisien siirtämisestä osaksi tasopalkkajärjestelmää annetaan ohjeet myöhemmin erillisellä yleiskirjeellä.

Tehtävälisistä ja vastaavista palkkaelementeistä solmittujen paikallisten sopimusten ajantasaisuus on syytä tarkastella. Paikalliset sopimukset voidaan korjata vastaamaan uusia palkkausmääräyksiä tai irtisanoa. Tämä ei saa kuitenkaan johtaa siihen, että työntekijän tai viranhaltijan palkka laskee, ellei

tehtävän sisällössä samalla tapahdu muutosta, joka aiheuttaisi tehtävän sijoittamisen alemmalle osaamisen ja vastuun tasolle tai lisän poistumisen.

2.7 Tehtävämuutoksen vaikutus tasopalkkaan (11 §)

Määräys on päivitetty tasopalkkajärjestelmään sopivaksi. SOTE-sopimuksen tasokriteerit, mahdolliset paikalliset tasokriteerit ja 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 voidaan sijoittaa toiseen palkkaryhmään 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. Työntekijälle tai viranhaltijalle maksettavaa tasopalkkaa ei voi muuttaa, jos tehtävässä ei tapahdu muutoksia.

Tehtävien muutos voi tapahtua myös vähitellen pidemmän ajan kuluessa. Muutokset tehtävissä voivat olla määrällistä tai laadullista. Ts. tehtävän sisällössä tapahtuu muutoksia. Tehtäviä ja niissä mahdollisesti tapahtuneita muutoksia on hyvä tarkastella vuosittain esimerkiksi kehityskeskustelussa. Tehtävänkuva päivitetään tarvittaessa. Tehtävämuutokset dokumentoidaan tehtävänkuvassa.

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

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

2.7.1 Tasopalkan muutosajankohdat

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

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

Pääsääntönä on, että tasopalkka korottuu tehtävän muutosajankohdasta lähtien, kun muuttuneessa tehtävässä ylemmän tason tasokriteerit täyttyvät ja siten sovellettava osaamisen ja vastuun taso nousee. Tasopalkka alentuu kahdeksan viikon kuluttua tehtävän muutosajankohdasta, kun tehtävässä ei enää täyty ennen muutosta sovellettavat tasokriteerit, mutta alemman tason tasokriteerit täyttyvät.

On kuitenkin tilanteita, joissa tasopalkan aleneminen tapahtuu heti: esimerkiksi silloin, kun työntekijä itse hakeutuu alemman palkkaryhmän tai 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.

2.7.2 Kun tasopalkkajärjestelmä ei tunnista muuttuneita tehtäviä

Joskus järjestelmä ei tunnista tehtävämuutoksia. Mikäli tehtävämuutostilanteissa käy ilmi, ettei paikallisesti sovellettu tasopalkkajärjestelmä tunnista ko. lisätehtäviä tai -vastuita tai muutoksia osaamisessa ja vastuussa, järjestelmää on tarpeen päivittää viipymättä esimerkiksi ko. palkkaryhmän tasokriteerien osalta. Tasopalkkoja tarkistetaan päivittämisen perusteella. Järjestelmän päivittäminen tapahtuu neuvottelumenettelyjen kautta (esimerkiksi sopimuskaudella 2025–2028 paikallisessa palkkaustyöryhmässä).

3 Paikallista sopimista tasopalkkajärjestelmästä on rajoitettu (I luku Yleinen osa 4 §)

SOTE-sopimuksen yleisen osan paikallista sopimista koskevaa määräystä (4 §) on muutettu. Muutokset näkyvät 4 § 1 momentissa ja sen soveltamisohjeessa. 4 § 3 momentti on poistettu.

Muuttuneen määräyksen mukaan tasopalkkajärjestelmä on velvoittava. Paikallisella sopimuksella ei saa sopia tämän sopimuksen mukaan vähintään maksettavaa valtakunnallista tasopalkkaa pienemmästä tasopalkasta.

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

4 Työnantajan edustajan palkka (II luku 20 §)

Palkkausluvun 20 §:n mukaisen työnantajan edustajan palkkaa koskeva määräystä on muutettu.

Työnantajan edustajan palkka määritellään aina kokonaispalkkana. Palkansaajalle ei makseta kokonaispalkan lisäksi muita palkkausluvussa tarkoitettuja palkan osia, ellei viranhaltijaa koskevassa päätöksessä ole erikseen toisin todettu tai ellei asiasta ole työ sopimuksessa erikseen sovittu.

Kokonaispalkan määrittely on sinänsä vapaampaa kuin esimerkiksi palkkaryhmien ulkopuolella olevien osalta. Työnantajan palkkapoliittiset periaatteet on hyvä näkyä myös kokonaispalkkaisten osalta. Palkan määrittelyn objektiivisuudessa voi olla avuksi esimerkiksi ylimmän johdon palkitsemiseen räätälöidyt periaatteet.

Työnantajien edustajien palkat muunnetaan tasopalkkajärjestelmän käyttöönoton yhteydessä kuitenkin viimeistään 1.10.2026 kokonaispalkaksi ko. määräyksen mukaisesti. Esimerkiksi palkkausluvun 20 §:n mukaisena työnantajan edustajana toimivalla hallintoylihoitajalla on tällä hetkellä tehtäväkohtainen palkka, työkokemuslisä ja henkilökohtainen lisä. Nämä palkanosat lasketaan yhteen, jolloin muodostuu hallintoylihoitajan kokonaispalkka. Kokonaispalkka ei saa pienentyä palkanmuunnon seurauksena.

Palkkausluvun 20 §:n mukaisen työnantajan edustajan tilastointitunnuksena on SOTETAE2 SOTE-sopimuksen 20 §:n mukainen työnantajan edustaja, kokonaispalkka. Katso SOTE-sopimuksen liite 6.

5 Palkkausluvun (II luku) muut muutokset

Vähimmäispalkka (3 §)

Vähimmäispalkkaa koskevassa pykälässä (3 §) on määräykset mm. harjoittelijoiden ja kesätyöntekijöiden palkasta. Harjoittelijat ja kesätyöntekijöiden tehtävät ovat palkkaryhmän ulkopuolisia tehtäviä. Tekstiin on tehty teknisiä muutoksia tasopalkkajärjestelmän takia. Mm. opiskelijoiden palkasta on määräykset 10 § 3 momentissa.

Luontoisedun arvo katsotaan tasopalkaksi arvioitaessa, onko tasopalkka sopimuksen mukainen. Määräys on nyt sijoitettu vähimmäispalkkapykälän alle, mutta sen sisältö on entinen. Aikaisemmin kirjaus oli palkkahinnoittelua koskevassa pykälän soveltamisohjeessa (30.9.2026 saakka voimassa oleva SOTE-sopimuksen II luku 7 §).

Osa-aikaisen palkka (4 §)

Osa-aikaisen palkkaa koskeva määräys on päivitetty vastaamaan tasopalkkajärjestelmää. Muilta osin määräyksen sisältö on entinen.

Varsinainen palkka (5 §)

Varsinaisen palkan määrittely on päivitetty vastaamaan tasopalkkajärjestelmää. Tasopalkka ja tasolisä ovat kummatkin varsinaisen palkan osia. Määräystä ei ole muutettu muilta osin.

Palkkausjärjestelmä (6 §)

SOTE-sopimuksen palkkausluvun 6 § sisältää kuvauksen palkkausjärjestelmästä. Kuvausta on päivitetty vastaamaan tasopalkkajärjestelmää. Myös soveltamisohje on selkiytetty ja päivitetty vastaamaan tasopalkkajärjestelmää. Muutokset ovat teknisiä eikä määräyksen sisältö ole muuttunut.