

Muutokset HYVTESin palkkauslukuun

Tasopalkkajärjestelmän käyttöönottohetkestä lähtien sovelletaan seuraavia määräyksiä (muutokset aiempaan näkyvillä):

II luku Palkkaus

Yleiset määräykset

1 § Viranhaltijan ja työntekijän oikeus palkkaan

1 mom.

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

Soveltamisohje

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

Esimerkki

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

2 mom.

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

3 mom.

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

4 mom.

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

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

Jollei tästä sopimuksesta muuta johdu:

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

2 § Palkkaukseen liittyviä keskeisiä peruskäsitteitä

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

Palkkausjärjestelmä

Palkkausjärjestelmä muodostuu tasopalkasta ja tasolisästä, henkilökohtaisesta lisästä, työkokemuslisästä ja tulospalkkiosta. perustuu tehtäväkohtaiseen palkkaan, henkilökohtaiseen lisään, työkokemuslisään ja tulospalkkioon. Lisäksi voidaan maksaa kertapalkkiota sekä muita tässä sopimuksessa erikseen mainittuja lisiä, korvauksia ja palkkioita. Katso 6 §.

Vähimmäispalkka

Täysin työkykyisen 17 vuotta täyttäneen täyttä työaikaan tekevän säännöllisen työntekijän vähimmäispalkka kuukaudessa luontoisetuineen. Määräyksestä käy ilmi ne tilanteet, joissa voidaan määräyksessä mainituin perustein maksaa alle A-tason menevää tasopalkkaa. Katso 3 §.

Osa-aikaisen palkka

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

Varsinainen palkka

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

Palkkaryhmä

Palkkaryhmät on kuvattu palkkaliitteissä 1-3. Tehtävä sijoitetaan palkkaliitteen soveltuvaan palkkaryhmään ja siinä osaamisen ja vastuun perusteella määriteltävään osaamisen ja vastuun tasoon (esim. H1A13A1). Jos soveltuva palkkaryhmä ei ole, tehtävä on palkkaryhmän ulkopuolinen. Katso 7 ja 10 §.

Palkkaryhmän kuvaus

Kunkin palkkaryhmän alussa on kuvattu tehtävien sisältöjä, joiden perusteella voidaan tunnistaa tehtävät, jotka kuuluvat ko. palkkaryhmään. Palkkaryhmän kuvauksessa määritellään päätehtävä.

Tasopalkka

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

Tasopalkka on osa varsinaista palkkaa. Katso 5 §.

Osaaminen ja vastuu

Tasopalkka määritellään tehtävässä edellytetyn osaamisen ja vastuun perusteella. Osana kokonaisuutta arvioidaan myös tehtävän edellyttämä itsenäisen harkinnan taso. Osaaminen ja vastuu kuvaa tehtävän edellyttämiä tiedollisia ja taidollisia vaatimuksia sekä erilaisia esim. yksilö-, johto- tai esihenkilövastuita. Jokaiseen palkkaryhmään on tehty osaamisen ja vastuun tasokriteerit. Katso 8 §.

HYVTESin osaamisen ja vastuun tasokriteerit

HYVTESin tasokriteereillä kuvataan palkkaryhmän eri tasojen keskeisimpiä erottelevia tekijöitä. HYVTESin tasokriteerit ovat velvoittavia. Katso 8 §.

Paikalliset osaamisen ja vastuun tasokriteerit

Paikallisesti voidaan määritellä HYVTESin tasokriteerien lisäksi paikallisia tasokriteereitä. Katso 8 §.

Paikallinen tasokuvaus

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

Tasolisä

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

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

Tehtävänkuva

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

Palkkahinnoittelu

Tehtävä sijoitetaan palkkahinnoittelun soveltuvaan palkkahinnoittelukohtaan (esim.H1ASI040). Jos soveltuvaa palkkahinnoittelukohtaa ei ole, niin tehtävä on palkkahinnoittelun ulkopuolinen. Katso 7 § ja 8 §.

Peruspalkka

Peruspalkalla tarkoitetaan ko. palkkahinnoittelukohtan mukaista tehtäväkohtaista vähimmäispalkkaa. Katso 9 §.

Tehtäväkohtainen palkka

Tehtäväkohtaisen palkan määräytymisperusteena on ensisijaisesti viranhaltijan/työntekijän tehtävien vaativuus. Katso 9 §.

Tehtävän vaativuuden arviointi (TVA)

Tehtävän vaativuuden arviointi perustuu tehtäväkuvaukseen ja paikalliseen tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmään. Katso 9 §.

Henkilökohtainen lisä

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

Työsuorituksen arviointi (TSA)

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

Työkokemuslisä

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

Tulospalkkio

Tulospalkkio perustuu toiminnan hyvinvointialan palvelujen tuloksellisuuden parantamiseksi asetettujen tavoitteiden saavuttamiseen tai ylittämiseen. Katso 13-16 §.

Kertapalkkio

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

Päiväpalkka

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

Tuntipalkka

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

Soveltamisohje

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

3 § Vähimmäispalkka

1 mom.

Täysin työkykyisen 17 vuotta täyttäneen täyttä työaikaa tekevän säännöllisen työajan vähimmäispalkka kuukaudessa luontoisetuineen on 1.6.2024 lukien 1 785,63 euroa, 1.10.2025 lukien 1 838,63 euroa ja 1.8.2026 lukien 1 880,37 euroa.

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

Soveltamisohje

Kunnasta/kuntayhtymästä hyvinvointialueelle/hyvinvointiyhtymään liikkeen luovutuksella 1.1.2023 siirtyneen harjoittelijan tai tähän rinnastettavassa asemassa olevan henkilön

palvelussuhteen kesto ko. tehtävässä kunnassa/kuntayhtymässä huomioidaan tätä määräästä sovellettaessa.

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

Harjoittelu voi olla laadultaan

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

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

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

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

Harjoittelijoiden tehtävät ovat palkkaryhmän ulkopuolisia tehtäviä. Katso 10 §.

2 mom.

Kesätyöntekijän vähimmäispalkka on vähintään 50 % virka- ja työehtosopimuksen mukaan asianomaisesta työstä maksettavasta palkkaryhmän A-tason valtakunnallisesta HYVTESin tasopalkasta peruspalkasta. Kesätyöntekijällä tarkoitetaan lomakautena 2.5.–30.9. kesätyöntekijäksi määräajaksi palvelukseen otettua koululaista, opiskelijaa tai muuta nuorta, jolta puuttuu alan ammattitutkinto tai ammattitaito.

Soveltamisohje

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

Kesätyöntekijöiden tehtävät ovat palkkaryhmän ulkopuolisia tehtäviä. Katso 10 §.

3 mom. Palkkaryhmän A-tason alittaminen muissa tilanteissa

Sovellettava palkkaryhmän osaamisen ja vastuun taso määritellään tehtävässä vaadittavan osaamisen ja vastuun perusteella. Seuraavissa tilanteissa viranhaltijan/työntekijän palkka voi kuitenkin alittaa A-tason:

1. Palkkaryhmän koulutus-/tutkintovaatimus on 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. 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.
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.

Soveltamisohje

Tämä momentti ei koske ns. yhdistelmätehtäviä (ks.10 §).

Työnantajan on ensisijaisesti pyrittävä järjestämään A-tason tehtäviä.

Palkkaryhmän A-tason alla olevat tasopalkat merkitään palkkaryhmätunnuksella, jonka loppuosa on "00" eli esim. H1ICT400.

4 mom. Luontoisedut

Viranhaltijan/työntekijän saama luontoisedun arvo katsotaan tasopalkaksi 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.

Soveltamisohje

Polkupyöräedun määräytymisestä katso yleiskirje 19/2023.

4 § Osa-aikaisen palkka

1 mom.

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

Soveltamisohje

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

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

2 mom.

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

5 § Varsinainen palkka

Viranhaltijan/työntekijän varsinaiseen palkkaan kuuluvat seuraavat palkanosat:

1. **tehtäväkohtainen palkka** **tasopalkka** ja **tasolisä** tai vastaavan luonteinen palkka (lukuun ottamatta luontoisetua)
2. henkilökohtainen lisä
3. työkokemuslisä ja määrävuosilisä
4. syrjäseutulisa (31.12.2011 mennessä myönnetty KVTES 2010–2011 palkkausluvun 10 §:n mukainen)
5. kielilisä
6. rekrytointilisä
7. luottamusedustajakorvaus ja
8. työsuojeluvaltuutetun korvaus.

Palkkausluvun 20 §:n mukaisten työnantajan edustajien kokonaispalkka on varsinaista palkkaa.

Soveltamisohje

Varsinaisen palkan käsitettä tarvitaan laskettaessa mm. tuntipalkkaa, päiväpalkkaa, vuosilomajan palkkaa sekä sairausajan palkkaa.

Pöytäkirjamerkintä määrävuosilisästä

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

Mikäli henkilö siirtyy liikkeen luovutuksella kunnasta/kuntayhtymästä hyvinvointialueelle/hyvinvointiyhtymään, em. määrävuosilisää maksetaan samansuuruisena niin kauan kuin palvelussuhde jatkuu keskeytymättä ao. hyvinvointialueeseen/hyvinvointiyhtymään. (katso yleiskirje 16/2023)

Pöytäkirjamerkintä syrjäseutulisästä

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

Palkkausjärjestelmä

6 § Palkkausjärjestelmä

Palkkausjärjestelmän tavoitteena on edistää hyvinvointialueiden/hyvinvointiyhtymien toiminnan tuloksellisuutta, motivoida henkilöstöä hyviin työsuorituksiin ja varmistaa hyvinvointialan palkkojen kilpailukyky. Palkkausjärjestelmä tukee toimintastrategiaa, vaikuttaa myönteisesti organisaation tavoitteisiin ja on kiinteä osa johtamista. Tavoitteeseen pyritään oikeudenmukaisella palkalla, jonka perusteena on

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

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

Soveltamisohje

Hyvinvointialueella/hyvinvointiyhtymässä Työnantajalla käytössä olevan palkkausjärjestelmän on täytettävä hyvälle ja toimivalle palkkausjärjestelmälle asetetut tavoitteet.

Tasopalkkajärjestelmä on velvoittava. Katso tarkemmin palkkausluvun 7–13 §.

Palkkausjärjestelmän ja sen osien toimivuutta on tarkasteltava tarkistettava säännöllisin väliajoin.

Työnantajan muutostilanteet

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

Entisten palkkausjärjestelmien tasopalkkajärjestelmien mukaiset tasopalkat ja tasolisät yhteensovitetaan päivitetyn tasopalkkajärjestelmän mahdollisuuksien mukaan valitun uuden palkkausjärjestelmän mukaisiin tasopalkkoihin ja tasolisiin. Tasopalkkajärjestelmän päivittämisellä tarkoitetaan erityisesti paikallisten tasokriteerien ja paikallisten tasokuvausten sekä tasolisien päivittämistä.

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

Jos vanha tehtäväkohtainen tasopalkka tai tasolisä ylittää päivitetyn tasopalkkajärjestelmän uuden palkkausjärjestelmän mukaisen vastaavan palkan, eivätkä tehtävät ole olennaisesti muuttuneet, säilyy tehtäväkohtainen tasopalkka tai tasolisä ennallaan, jollei paikallisesti toisin sovita. Palkkaus Tasopalkkajärjestelmien erilaisuudesta johtuva palkkaero supistuu uuden tasopalkkajärjestelmän palkkausjärjestelmän tehtäväkohtaisen tasopalkan tai tasolisän noustessa. Palkkaero ja sen peruste (kuntarakennelain (1698/2009), hyvinvointialue- ja

maakuntajakolain (614/2021), hyvinvointialuejakolain (614/2021), maakuntajakolain (1113/2025), tai liikkeen luovutusta koskevat pakottavat säännökset) on syytä dokumentoida. Tavoitteena on, että samassa palkkaryhmässä samalla osaamisen ja vastuun tasolla olevissa tehtävissä on sama tasopalkka ~~tasapuolinen palkka yhtä vaativissa tehtävissä.~~

Henkilökohtainen lisä

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

Neuvotteluista

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

~~Pöytäkirjamerkintä kokonaispalkkaisesta projektityöntekijästä/ viranhaltijasta~~

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

Huomautus: 7–13 §:t (=uudet tasopalkkamääräykset) korvaavat HYVTES 2025–2028 -sopimuksen 7–10 §:t

7 § Palkkaliite ja palkkaryhmä

1 mom. Palkkaliitteen ja palkkaryhmän määräytyminen

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

2 mom. Palkkaliitteestä ja palkkaryhmästä päättäminen

Työnantaja päättää tehtävään soveltuvan palkkaliitteen ja palkkaryhmän. Palkkaryhmä valitaan palkkaliitteistä palkkaryhmän kuvauksen perusteella. Palkkaryhmän kuvauksessa määritellään päätehtävä.

Soveltamisohje

Sovellettava palkkaliite määräytyy palkkaliitteen soveltamisalan mukaan. Sovellettava palkkaryhmä (esim. H1ASI3) määräytyy viranhaltijan/työntekijän tehtävien perusteella.

Päätehtävä tarkoittaa tehtävää, jota viranhaltija/työntekijä tosiasiallisesti pääasiassa tekee. Tämä käy yleensä ilmi tehtävänkuvasta tai paikallisesta tasokuvauksesta.

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.

Yhdistelmätehtävien osalta ks. 10 §.

Esimerkki palkkaryhmän tunnuksen käytöstä:

H2RUO2A1

Ruokapalveluiden palkkaliite: H2

Ammattiryhmä: RUO

Ammattitehtävä, ravitsemistyönjohtaja: 2

Osaamisen ja vastuun taso: A1

Palkkaryhmien tasoista käytetään tasotunnuksia: 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 ilmaisee tehtävältä vaadittua koulutus-/tutkintotasoa. Osassa palkkaryhmiä koulutustasoa ei ole merkitty ehdottomaan muotoon tai palkkaryhmässä ei ole koulutusvaatimusta lainkaan.

Ehdottomaan muotoon merkityllä koulutusvaatimuksella (koulutus-/tutkintotaso) tarkoitetaan sitä, että ko. palkkaryhmää sovelletaan niihin, joilla on ko. tutkinto. Vaikka viranhaltijalta/työntekijältä puuttuu palkkaryhmässä edellytetty ehdottomaan muotoon merkitty koulutus-/tutkintotaso, palkkaryhmää sovelletaan, mikäli viranhaltijan/työntekijän tekemät tehtävät kuuluvat ko. palkkaryhmään.

Soveltamisohje

Palkkaryhmässä olevat koulutus- /tutkintoilmaisut eivät ole viran tai tehtävän kelpoisuusehto. Kelpoisuusehdot on määrätty laissa, asetuksessa, hallintosäännössä, ao. viranomaisen päätöksessä tai muutoin tehtävään otettaessa.

Tasopalkkajärjestelmässä ei ole mahdollista tehdä vähennystä tasopalkkaan pelkästään puuttuvan koulutuksen tai tutkinnon perusteella. Katso tarkemmin 3 § 3 mom.

8 § Osaamisen ja vastuun tason määräytyminen

1 mom. Osaamisen ja vastuun sisältö ja tasot

Viranhaltijan/työntekijän tehtävät ja tehtävien edellyttämä osaaminen ja vastuu ratkaisevat osaamisen ja vastuun tason määräytymisen.

Osaamisella tarkoitetaan palkkaryhmässä olevan tehtävän edellyttämää

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

Vastuulla tarkoitetaan

- vastuuta aineellista arvoista
- vastuuta aineettomista arvoista ja tiedoista
- vastuuta yksilöstä, asiakkaista tai asiakasryhmistä
- suunnittelu-, kehitys- ja tulosvastuuta
- työnjohto- tai esihenkilövastuuta
- esittelijä-/valmisteluvastuuta päättävissä elimissä.

Osaamisen ja vastuun tasot ovat:

- taso A: tehtävät ovat normaalin osaamisen ja vastuun tasolla
- taso B: tehtävät ovat korkeammalla osaamisen ja vastuun tasolla kuin A:ssa
- taso C: tehtävät ovat korkeammalla osaamisen ja vastuun tasolla kuin B:ssa
- taso D: tehtävät ovat korkeammalla osaamisen ja vastuun tasolla kuin C:ssa

Soveltamisohje

HYVTESin tasokriteerit on laadittu osaamisen ja vastuun sisältö huomioiden. Osaamisen ja vastuun sisältö otetaan huomioon paikallisia tasokuvauksia tehdessä.

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

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

2 mom. Osaamisen ja vastuun tason määrittely

Osaamisen ja vastuun tasot on kuvattu palkkaryhmittäin. A-tason edellyttämä osaamisen ja vastuun taso tarkoittaa, että tehtävässä täytyy 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.

B-, C ja D-tasoilla työkokemuksella, 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 voidaan tarvita jatko- ja täydennyskoulutuksia tai työssä hankittua erikoisosaamista.

Soveltamisohje

Katso A-tason alittamisesta 3 § 3 mom.

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

HYVTESin tasokriteereillä ja mahdollisilla paikallisilla tasokriteereillä kuvataan palkkaryhmän eri tasojen keskeisimpiä erottelevia tekijöitä.

HYVTESin palkkaryhmien tasokriteerit ovat velvoittavia. Paikallisesti voidaan määritellä lisää tasokriteerejä.

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 tasoille. Paikallisessa tasokuvauksessa huomioidaan HYVTESin tasokriteerit ja mahdolliset paikalliset tasokriteerit.

Tehtävistä laaditaan tehtävänkuvat. Tehtävänkuvaan kirjataan tehtävän keskeiset tehtäväkokonaisuudet, tehtävässä edellytetty koulutus ja mahdolliset lisäkoulutukset. Tehtäväkokonaisuuksia verrataan paikalliseen tasokuvaukseen oikean osaamisen ja vastuun tason valitsemiseksi.

Soveltamisohje

Tasokriteereistä ja tasokuvauksista

HYVTESin tasokriteereitä voidaan kuvata tarkemmin paikallisessa tasokuvauksessa. Tämä korostuu erityisesti eroteltaessa B-tason tehtäviä C- tason ja D-tason tehtävistä.

Mahdollisia paikallisia tasokriteerejä luotaessa otetaan huomioon 1 ja 2 momentissa olevat osaamisen ja vastuun sisällöt. Mahdollisilla paikallisilla tasokriteereillä ei voi muuttaa HYVTESin tasokriteerien tarkoitusta (vähimmäisvaatimus). Mahdollinen paikallinen tasokriteeri toimii samalla tavalla kuin HYVTESin tasokriteeri.

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

Työnantajan edustajat neuvottelevat tasokuvauksista pääsopijajärjestöjen edustajien kanssa. Tämän jälkeen työnantaja päättää tasokuvauksista.

Tehtävänkuvista

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

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

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

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

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

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

4 mom. Osaamisen ja vastuun tason valinta

Palkkaryhmän eri tasot (A, B, C ja D) määräytyvät siihen liittyvän osaamisen ja vastuun perusteella. Palkkaryhmissä on määritelty tasokriteerit. Yhden tasokriteerin täytyminen nostaa tehtävän tasolta A vähintään seuraavalle tasolle B. Tasolle C ja D siirrytään tasokriteerien täytyessä paikallisten tasokuvausten perusteella.

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

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

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

Soveltamisohje

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

5 mom. Paikalliset osaamisen ja vastuun lisätasot palkkaryhmissä

Palkkaryhmiin voidaan ottaa käyttöön D-tason ylittäviä tasoja, jos sille on osaamisen ja vastuun määrittelyyn liittyvä perusteltu syy. Työnantaja päättää lisätasoista. Lisätasoista päättäminen edellyttää yhteisymmärrystä paikallisessa palkkaustyöryhmässä.

6 mom. Paikalliset osaamisen ja vastuun lisätasot palkkaryhmien ulkopuolella

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.

9 § Tasopalkan määräytyminen

1 mom. Tasopalkan määräytyminen

Viranhaltijalle/työntekijälle maksetaan vähintään palkkaliitteissä 1-3 olevan asianomaisen palkkaryhmän osaamisen ja vastuun tason mukainen tasopalkka.

Paikallinen tasopalkka on vähintään HYVTESin palkkaryhmän osaamisen ja vastuun tason tasopalkan suuruinen.

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.

Soveltamisohje

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.

Ks. lisäksi 10 § (palkkaryhmien ulkopuoliset) ja 20 § (työnantajan edustajat) sekä liite 4 (palkkaryhmien ulkopuolisia koskeva suositus).

3 mom. Paikallisesta tasopalkasta päättäminen

Työnantaja päättää osaamisen ja vastuun tason paikallisesta tasopalkasta. Palkkaryhmän samaan osaamisen ja vastuun tasoon kuuluvien tasopalkan tulee olla samansuuruinen. Saman palkkaryhmän eri osaamisen ja vastuun tasojen tasopalkkojen välillä tulee olla tarkoituksenmukainen välys, joka huomioi osaamisen ja vastuun lisääntymisen.

Soveltamisohje

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

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

Siirryttäessä tasopalkkajärjestelmään noudatetaan kohtuullista siirtymäaika. Siirtymäaikana momentin mukainen tilanne on vasta muodostumassa. Ks. tarkemmin yleiskirjeen [xx/xxxx](#) liite 1: virka- ja työehtosopimus HYVTESin palkkausluvun ja palkkahinnoitteluliitteiden muutoksista (tasopalkkajärjestelmä).

Palkkaryhmiä ei vertailla keskenään.

4 mom. Luontoisedut

Viranhaltijan/työntekijän saama luontoisedun arvo katsotaan tasopalkaksi arvioitaessa sitä, onko tasopalkka sopimuksen mukainen. Verovapaata ateriaetua, työsuhdematkalipun verovapaata osaa tai työtehtäviin liittyvää matkapuhelinetua ei kuitenkaan katsota tasopalkaksi, jollei siitä ole erikseen toisin sovittu viranhaltijan/työntekijän kanssa.

Soveltamisohje

Polkupyöräedun määräytymisestä katso yleiskirje 19/2023.

10 § Palkkaryhmien ulkopuoliset tehtävät

1 mom.

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

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

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

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

Soveltamisohje

Tämän pykälän 1 momentissa todetun lisäksi HYVTESin palkkaliitteiden soveltamisohjeissa on mainittu tehtäviä, jotka ovat palkkaryhmien ulkopuolisia.

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

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

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

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

Tehtävänkuvien tarve korostuu erityisesti palkkaryhmien ulkopuolisissa tehtävissä.

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

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

Katso tarkemmin liite 4: Palkkaryhmien ulkopuolisia koskeva suositus.

2 mom. Yhdistelmätehtävä

Yhdistelmätehtävä on tehtävä, jossa on kahden tai useamman palkkaryhmän, palkkaliitteen tai työ- ja virkaehtosopimuksen alaisia tehtäviä. Tällainen tehtävä on palkkaryhmien ulkopuolinen tehtävä. Yhdistelmätehtävästä tehdään tehtäväkuva.

Soveltamisohje

Tehtävässä voi yhdistyä esim. liitteen 2 ruokahuollon peruspalvelutehtävä (H2RUO7) ja liitteen 3 siivousalan palkkaryhmä (H3SII7).

3 mom.

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

4 mom.

Vähimmäispalkkamääräysten (3 §) piirissä määritellään mm. harjoittelijoiden ja kesätyöntekijöiden palkasta. Harjoittelijat ja kesätyöntekijät ovat palkkaryhmien ulkopuolisia. Harjoittelijat ovat

tasopalkkamääräysten piirissä tehtävän osaamisen ja vastuun ollessa vähintään A-tason tehtävän tasoinen.

11 § Tehtävämuutoksen vaikutus tasopalkkaan

1 mom.

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

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

Tasopalkan muutosajankohdat ovat seuraavat:

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

Jos tehtäviä muutetaan määräajaksi ja uusi tasopalkka on korkeampi, tasopalkka alenee välittömästi määräajan päätyttyä.

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

2 mom.

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

Soveltamisohje (1 mom. ja 2 mom.)

Viranhaltijoiden/työntekijöiden tehtävissä tapahtuneiden muutosten vaikutus palkkaan tarkistetaan muutostilanteessa. Tehtävämuutoksella tarkoitetaan myös virantoimitusvelvollisuuden muuttamista.

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

Mikäli tehtävämuutostilanteissa käy ilmi, ettei paikallisesti sovellettu tasopalkkajärjestelmä tunnista muutoksia osaamisessa ja vastuussa tai lisätehtäviä/-vastuita, tehtävänkuva on päivitettävä. Myös järjestelmää on tarpeen päivittää kyseisen palkkaryhmän tasokriteerien ja tasokuvausten osalta. Päivittämisen perusteella tasopalkkoja tarkistetaan.

Mikäli tehtävämuutostilanteen huomioiminen tasopalkassa edellyttää D-tason yläpuolista tasoa, voi työnantaja päättää lisätasosta sen jälkeen, kun työnantajan edustajat ovat neuvotelleet asiasta pääsopijajärjestöjen edustajien kanssa.

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

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

Tasopalkkaa ei muuteta, jos tilapäinen siirto toiseen virkaan tai tehtävään tai tilapäiset tehtävämuutokset on otettu huomioon tasopalkan tasoa määriteltäessä (esim. esihenkilöiden varahenkilöiden osalta tasoa korottavana tekijänä H1AS13 palkkaryhmässä) tai tasolisänä. Ko. tilanne ilmenee esimerkiksi tehtävänkuvasta. Lähtökohtaisesti pitkässä esihenkilön sijaistamisessa palkkaryhmä muuttuu.

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

12 § HYVTESin tasolisät

1 mom.

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

Soveltamisohje

HYVTESin tasolisät ovat velvoittavia. Tasolisä on mahdollinen sekä palkkaryhmiin kuuluvissa että palkkaryhmien ulkopuolisissa tehtävissä. Katso tämän pykälän 5 ja 6 momentit.

2 mom.

Työnantaja päättää HYVTESin tasolisien euromääristä.

Soveltamisohje

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

3 mom.

HYVTESin tasolisää maksetaan lisätehtävän/-vastuun keston ajan. Lisätehtävän/-vastuun on kestettävä yhdenjaksoisesti vähintään kaksi viikkoa.

4 mom.

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

Soveltamisohje (3 mom. ja 4 mom.)

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

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

HYVTESin tasolisä on osa varsinaista palkkaa, mutta se on erillinen palkkaelementti tasopalkkaan nähden. Tasolisä lasketaan mukaan työkokemuksellista määräteltäessä.

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

5 mom. Tasolisä opiskelijan nimettynä vastuuhjaajana toimimisesta

Viranhaltijalle/työntekijälle maksetaan tasolisää opiskelijan ohjauksesta tässä momentissa tarkemmin määrätyn edellytyksin.

Tasolisä maksetaan nimetyille vastuuhjaajille. Nimetyt vastuuhjaajat toimivat pakollista harjoittelua suorittavan korkeakouluopiskelijan, koulutusopimukseen perustuvan opiskelijan tai oppisopimusopiskelijan vastuuhjaajina.

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

Tasolisää ei makseta, jos vastuuhjaaja saa korvauksen ohjaajatehtävästään muualta.

Soveltamisohje

Nimetyllä vastuuhjaajalla on päävastuu opiskelijan tavoitteellisen ohjauksen kokonaisuudesta, esimerkiksi alkukeskusteluista, arvioinneista, näytöistä, näiden dokumentoinnista ja yhteistyöstä opettajan kanssa. Nimetty vastuuhjaaja vastaa viime kädessä harjoittelun onnistumisesta yhteistyössä harjoittelijan ja vastuuolettajan kanssa. Vastuuhjaaja voi olla mukana myös oppilaitosyhteistyössä.

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

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

HYVTESin 11 § 5 momentin mukaista tasolisää ei ole tarkoitettu opiskelijaa käytännössä ohjaavalle työntekijälle eikä yksikössä opiskelijavastaavana tai opiskelijayhdyshenkilönä toimivalle, ellei hän toimi samalla myös nimettynä vastuuhjaajana. Tasolisää ei makseta johtavassa asemassa tai

esihenkilöasemassa olevalle. Tasolisää ei makseta, kun kyse on mentorointi- tai tutortyöstä tai kun kyse on esim. TET-jaksolle tulevien tai TEPPO-oppilaiden ohjauksesta.

Paikallisesti voidaan maksaa edellä mainituista tehtävistä tasolisää tätä määräystä laajemmin perustein (paikallinen tasolisä).

6 mom. Tasolisä tiimivastaavana toimivalle

Viranhaltijalle/työntekijälle maksetaan tasolisää tiimivastaavan toimimisesta tässä momentissa tarkemmin määrätyn edellytyksin.

Tasolisää maksetaan työnantajan nimeämälle tiimivastaavalle. Tiimivastaavana toimivalla on erityistä vastuuta esimerkiksi muiden viranhaltijoiden/työntekijöiden ohjaamisesta ja/tai vastuuta viestiä työhön liittyvistä asioista muille viranhaltijoille/työntekijöille ja/tai koordinoituvastuuta 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 tehtävän on kestettävä yhdenjaksoisesti vähintään kaksi viikkoa. Mikäli tiimivastaavan tehtävä päättyy ennaikaisesti, myös tasolisän maksaminen päättyy samanaikaisesti.

Soveltamisohje

Tasolisä tiimivastaavana toimivalle voi olla toistaiseksi voimassaoleva tai määräaikainen.

Mikäli tasolisä on määräaikainen ja tiimivastaavana toimiminen päättyy ennaikaisesti ennen määräajan päättymistä, myös tasolisän maksaminen päättyy samanaikaisesti.

Tasolisää tiimivastaavana toimivalle ei makseta johtavassa asemassa tai esihenkilöasemassa olevalle.

Paikallisesti voidaan maksaa edellä mainituista tehtävistä tasolisää tätä määräystä laajemmin perustein (paikallinen tasolisä).

13 § Paikalliset tasolisät

1 mom.

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

Soveltamisohje

HYVTESin velvoittavat tasolisät on määritelty palkkausluvun 12 §:ssä. Muut lisät ovat paikallisia tasolisäiä.

Paikallisia tasolisäiä on mahdollista käyttää palkkaryhmiin kuuluvissa tehtävissä ja palkkaryhmien ulkopuolisissa tehtävissä.

Paikallisiin tasolisiin oikeuttavat tehtävät tai vastuut määritellään paikallisessa palkkausjärjestelmässä.

2 mom.

Työnantaja päättää paikallisten tasolisien euromäärästä.

Soveltamisohje

Paikallisista tasolisistä ja niiden euromääristä neuvotellaan paikallisesti.

Neuvotteluiden jälkeen työnantaja päättää paikallisista tasolisistä ja tasolisien euromäärästä.

3 mom.

Paikallista tasolisää maksetaan lisätehtävän/-vastuun keston ajan.

4 mom.

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

Soveltamisohje (1-4 mom)

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 päättymistä koskevan ilmoituksen voi antaa aikaisemminkin kuin 8 viikkoa ennen tarkoitettua päättymistä. Palkkauksen muutos ilmoitetaan dokumentoidusti.

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

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

11 14 § Henkilökohtainen lisä

1 mom.

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

Soveltamisohje

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

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

2 mom.

Henkilökohtaista lisää maksetaan pääsääntöisesti viranhaltijan/työntekijän työsuorituksen arvioinnin perusteella.

Soveltamisohje

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

Henkilökohtaisen lisän perusteina voivat ammatinhallinnan ja työssä suoriutumisen lisäksi olla esimerkiksi

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

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

Henkilön työsuorituksen arviointi suoritetaan esim. vuosittain kehityskeskustelun yhteydessä.

3 mom.

Henkilökohtaisia lisiä maksettaessa on eri viranhaltija-/työntekijäryhmiä kohdeltava tasapuolisesti.

4 mom.

Viranhaltijalle/työntekijälle on pyydettyessä ilmoitettava häntä koskevan henkilökohtaisen lisän maksamisen perustelut.

5 mom.

Henkilökohtaista lisää voidaan alentaa vain silloin, kun kysymyksessä on tehtävien olennaisesta muuttumisesta aiheutuva palkkausperusteiden uudelleen arviointi tai viranhaltijasta/työntekijästä itsestään johtuva työsuorituksen huomattava huonontuminen.

Soveltamisohje

Viranhaltijalle/työntekijälle annetaan tilaisuus parantaa työsuoritustaan. Mahdollisista tukitoimenpiteistä keskustellaan esim. kehityskeskustelussa.

6 mom.

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

Soveltamisohje

Neuvottelu tapahtuu pääsopimuksen 13 §:n 2 momentin määräyksen mukaisesti, jollei pääsopimuksen 12 §:n määräyksen mukaisesti toisin sovita. Tavoitteena on, että henkilökohtaisen lisän perusteista on mahdollisimman laaja yksimielisyys työnantajan ja henkilöstön kesken.

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

7 mom.

Työnantajan on käytettävä henkilökohtaisiin lisiin vähintään 1,3 % laskettuna hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän palveluksessa olevan HYVTESin piiriin kuuluvan henkilöstön **tehtäväkohtaisten palkkojen tasopalkkojen ja tasolisien** yhteismäärästä lukuun ottamatta liitettä 7 (Teknistä alaa koskevat määräykset). Jos palkka**hinnoittelu**liitteen 1, 2 tai 3 soveltamispiiriin kuuluu vähintään 30 henkilöä, työnantajan on käytettävä tämän henkilöstön

henkilökohtaisiin lisiin vähintään 1,3 %, heidän yhteenlasketusta tehtäväkohtaisten palkkojen tasopalkkojen ja tasolisien palkkasummasta. Tarkistus suoritetaan vuosittain.

Soveltamisohje

Teknisen alan liitteessä (liite 7) henkilökohtaisen lisän tarkastelu tehdään erikseen (Liite 7 7 §).

12 15 § Työkokemuslisä

1 mom.

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

Työkokemuksen perusteella maksettava työkokemuslisä on

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

1. virka-/työsuhteessa asianomaiseen hyvinvointialueeseen/hyvinvointiyhtymään
2. muun työnantajan palveluksessa virka-/työsuhteessa tehtävässä, josta on olennaista hyötyä nykyisissä tehtävissä tai
3. yritystoiminnassa muussa kuin virka-/työsuhteisessa tehtävässä, josta on olennaista hyötyä nykyisissä tehtävissä, enintään yhteensä 5 vuotta.

Edellä mainitusta ajasta vähennetään lakossa oloaika ja muu luvaton poissaoloaika.

Soveltamisohje

Samasta ammattialasta katsotaan olevan olennaista hyötyä (kohta 2). Pelkästä omistussuhteesta tai osakkuudesta ei katsota olevan olennaista hyötyä (kohta 3). Olennaisen

hyödyn arviointiin sisältyy **työnantajan toimivaltaisen viranomaisen** harkintaa. Olennainen hyöty ratkaistaan tapauskohtaisesti. Samankaltaisissa tapauksissa noudatetaan yhtenäistä käytäntöä.

Työkokemuslisään oikeuttavaksi ajaksi hyväksytään sama ajanjakso korkeintaan yhden kerran.

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

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

2 mom.

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

Pöytäkirjamerkintä

Henkilöstö siirtyi hyvinvointialueelle liikkeenluovutuksen periaattein. Työkokemuslisää ei tilanteessa lasketa uudelleen vaan työntekijälle/viranhaltijalle ennen työnantajan vaihdosta hyväksi luettu työkokemus luetaan uuden työnantajan palveluksessa työkokemuslisää kerryttäväksi. Työkokemuslisää ei edellä mainitussa tilanteessa lasketa uudelleen myöskään vain siksi, että KVTES vaihtuu HYVTESIin. (katso yleiskirje 16/2023)

~~13~~ 16 § Tulospalkkio

1 mom.

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

2 mom.

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

3 mom.

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

Soveltamisohje (1–3 mom.)

Tulospalkkion perusteena olevien tavoitteiden asettaminen

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

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

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

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

Seurantajakso

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

Henkilöstön osallistuminen asian valmisteluun

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

Toimivaltainen viranomainen Työnantaja päättää mm. seuraavista tulospalkkiota koskevista asioista:

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

Henkilöstörahasto

Tulospalkkio voidaan maksaa myös henkilöstörahastoon henkilöstörahastolain edellytysten täytyessä. Henkilöstörahastoista säädetään henkilöstörahastolaissa (934/2010, viittaussmääräys).

Muut lisät ja palkkiot

14 17 § Kertapalkkio

1 mom.

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

Soveltamisohje

Palkkausjärjestelmän perusteista ks. katso palkkausluvun 6 § ja teknisen alan osalta liite 7 3 §. ~~Toimivaltainen viranomainen~~ Työnantaja päättää kertapalkkioiden suuruudesta.

2 mom.

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

Soveltamisohje

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

Soveltamisohje (1 ja 2 mom.)

Jos kertapalkkiota käytetään yleisesti, sen maksamisperusteet on tarkoituksenmukaista selvittää yhteisesti henkilöstön kanssa. Kertapalkkion luonteen vuoksi asiasta ei käydä virallisia paikallisneuvotteluja viranhaltija- ja työntekijäjärjestöjen kanssa (katso pääsopimuksen 13 §).

15 18 § Rekrytointilisä

1 mom.

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

Soveltamisohje

Rekrytointilisän perusteluna voi olla mm. henkilöstön saatavuuteen liittyvät ongelmat.

Rekrytointilisä on luonteensa vuoksi pääsääntöisesti määräaikainen.

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

Rekrytointilisä on varsinaista palkkaa.

16 19 § Kielilisä

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

Soveltamisohje

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

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

Erinäiset määräykset

17 20 § Työnantajan edustajan palkka

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

Työnantajan edustajat ovat tasopalkkajärjestelmän ulkopuolella.

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

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

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

Sen estämättä, mitä tässä sopimuksessa muutoin on määrätty, työnantaja voi harkintansa mukaan päättää työnantajaa edustavien viranhaltijoiden/työntekijöiden palkasta ja sen

määräytymisperusteesta. Työntekijöiden osalta tämä edellyttää, että työnantajan oikeudesta määrätä palkasta on sovittu työsopimuksessa.

Soveltamisohje

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

Palkan määräytymisperusteena on voi olla esim. kokonaispalkka. Palkansaajalle ei makseta muita palkkausluvussa tarkoitettuja palkan osia, Mikäli viranhaltijan/työntekijän palkka on määritetty kokonaispalkaksi, niin hänelle ei makseta muita palkkausluvussa tarkoitettuja palkan osia, jollei viranhaltijaa/työntekijää koskevassa hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän toimivaltaisen viranomaisen työnantajan päätöksessä ole erikseen muuta todettu tai työsopimuksessa erikseen muuta sovittu. Tarvittaessa voidaan määrätä palkka kokonaispalkkana ilman työkokemuspalkkaa tms. lisä. Työnantajan edustajalle ei kuitenkaan voi maksaa tasopalkkaa, tasolisää eikä työkokemuspalkkaa.

Palkanmaksuun liittyvät määräykset

18-21 § Palkanmaksu

1 mom.

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

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

Määräaikaiselle viranhaltijalle voidaan maksaa palkka tai palkkio kultakin kalenterikuukaudelta viimeistään sen viimeisenä arkipäivänä, ei kuitenkaan lauantaina.

Jos palkkion maksaminen edellyttää laskulla esitettävää selvitystä suoritetuista toimenpiteistä, palkkio maksetaan viimeistään laskutusta seuraavan kalenterikuukauden aikana.

Soveltamisohje

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

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

Työaikamääräyksiin perustuvien palkanlisien ja korvausten maksuajankohdista määrätään ao. erityismääräyksissä.

2 mom.

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

3 mom.

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

19 22 § Palkan laskeminen kalenterikuukautta lyhyemmältä ajalta

1 mom.

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

Soveltamisohje

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

Esimerkki

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

2 mom.

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

1. Palvelussuhde kestää enintään 12 kalenteripäivää.

Esimerkki

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

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

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

Esimerkki

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

3 mom.

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

20 23 § Saatavan kuittausoikeus ja palkan takaisinperintä

Työntekijät

1 mom.

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

Soveltamisohje

Kuittaamista rajoittavat ulosottokaaren säännökset suojaosuudesta ym.

Viranhaltijat

2 mom.

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

Soveltamisohje

Palkasta suoritettavaa perintää rajoittavat ulosottokaaren säännökset suojaosuudesta ym. KVhL:n 56 §:n säännös ei koske muun kuin palvelussuhteesta johtuvan saatavan perimistä palkasta.

21 24 § Palkka virantoimituksesta pidättämisen ajalta

Viranhaltijat

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

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

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

Soveltamisohje

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

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