



Lyhyt katsaus KVTESin uuteen tasopalkkajärjestelmään

Infotilaisuus maanantaina 13.1.2025 klo 11.30–12.15.

neuvottelujohtaja Henrika Nybondas-Kangas ja
johtava työmarkkina-asiamies Heikki Saaristo

Lyhyt katsaus KVTESin uuteen tasopalkkajärjestelmään

Infotilaisuus maanantaina 13.1.2025 klo 11.30–12.15.

- Infotilaisuuden tavoitteena on, että osallistuja hahmottaa, mikä muuttuu KVTESin palkkausjärjestelmässä ja samalla kiinnittää huomiota toimeenpanon aloittamiseen.
- Infotilaisuudessa annetaan ennakkotietoja KVTESin uudesta tasopalkkajärjestelmästä ja kannustetaan paikallisen toimeenpanovaiheen aloittamiseen.
- Työnantajien tulee viedä järjestelmä käytäntöön viimeistään 30.9.2025 mennessä.
- Tasopalkkajärjestelmä tulee voimaan 1.2.2025. Paikallisen toimeenpanovaiheen suunnittelu ja aikatauluttaminen on syytä aloittaa kunnissa ja kuntayhtymissä heti yleiskirjeen ilmestyttyä. Yleiskirje uudistuksesta ilmestyy tammikuun loppuun mennessä.
- *Muut kaksi infoa ja yksi lähikoulutus: seuraava dia.*



Kolme infotilaisuutta ja yksi lähikoulutus

<https://www.kt.fi/ajankohtaista/koulutukset-ja-tapahtumat>

Lyhyt katsaus KVTESin uuteen tasopalkkajärjestelmään

- Infotilaisuus maanantaina 13.1.2025 klo 11.30–12.15.

KVTESin tasopalkkajärjestelmän esittely (myös OVTES osio G)

- Infotilaisuus perjantaina 31.1.2025 klo 8.30–11.30.

KVTESin tasopalkkajärjestelmän paikallinen toimeenpanosuunnitelma ja paikallisen excel-tiedoston hyödyntäminen

- Infotilaisuus perjantaina 7.2.2025 klo 13–15.

Kunta-alan palkkauspäivä (KVTES ja TS)

- Lähikoulutus järjestetään torstaina 13.2.2025 klo 9–16 Helsingissä, Kuntatalolla.



AKTA och UKTA G/ Nivålönesystemet

Teams-info till HR-ansvariga; inbjudan på kommande

Nivålönesystemet

11.2.2025 12.00 – 14.00

Työnantajan edustajien ensiaskeleet toimeenpanovaiheen aloittamiseen

- KT:n kolmeen infoon osallistuminen, joista tämä on ensimmäinen
- Etenemisvaiheiden suunnittelu ja ajoittaminen kalenteriin
- Onko tehtävät sijoitettu nykyisessä järjestelmässä oikeisiin palkkahinnoittelukohtiin?
- Excel-tiedoston luominen
 - Sisältää oman kunnan/kuntayhtymän KVTESin henkilöstön nykyisen palkkarakenteen ja nykyisen palkkahinnoittelukohtaan (myös hinnoittelemattomat mukana)
- Paikallisen palkkaustyöryhmän perustaminen, 1.2.2025 lukien
 - Työnantajan edustajat ja pääsopijajärjestöjen edustajat
 - Tutustuminen palkkaustyöryhmässä KVTESin tasopalkkamääräyksiin KT:n yleiskirjeen perusteella (ilmestyy tammikuun 2025 loppupuolella.)

Vuoden 2025 kehittämisohjelman erien käyttö

- Samassa yhteydessä sovittiin kunta- ja hyvinvointialan kehittämisohjelman 2023–2027 mukaisen **1.2.2025 keskitetyn erän** jaosta. Erän suuruus on 0,4 prosenttia. Erästä on jaettu 0,35 prosenttia keskitetysti uusien palkkaliitteiden mukaisesti palkkaryhmiin. Loppuosa erästä (0,05) jää jaettavaksi paikallisen erän yhteydessä jaettavaksi 1.6.2025 lukien.
- Saman kehittämisohjelman **1.6.2025 erästä** (0,4 %) sovittiin seuraavaa: Erän suuruus on nyt 0,45 prosenttia (0,4 % + 0,05 %) ja se käytetään tasopalkkajärjestelmän täytäntöönpanoon paikallisesti. Erää voi käyttää sekä tasopalkkoihin että toistaiseksi voimassa olevien tasolisien täytäntöönpanoon.
- Viivästyskorkoa ns. keskitetystä erästä johtuvasta saatavasta voi vaatia vasta lokakuusta 2025 alkaen. Sama koskee 1.6.2025 voimaan tulevasta paikallisesta erästä johtuvaa saatavaa.

- Tasopalkkajärjestelmä korvaa tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmän. Tasopalkkajärjestelmä perustuu osaamisen ja vastuun tasokriteereihin, jotka on määritelty palkkaliitteissä. Osaamisen ja vastuun tasoja on palkkaryhmittäin kolme (A, B ja C). Tietyissä rajatuissa tilanteissa on mahdollista maksaa A-tason alle menevää palkkaa.
- Valtakunnallisten tasokriteerien tueksi luodaan tarkentavat paikalliset tasokuvaukset. Paikallisesti on mahdollista päättää lisäksi muita palkkaryhmäkohtaisia tasokriteerejä. Palkkaryhmien ulkopuolisten (esim. johto ja projektihenkilöstö) tasopalkkamallista on oma suosituksensa.
- Tietyistä lisätehtävistä - ja/tai vastuista on mahdollista maksaa paikallisesti määriteltyä tasolisää.
- Valtakunnallisia tasolisiä on kaksi: Opiskelijan ohjaukseen ja varhaiskasvatukseen lääkehoitoon liittyvät lisät.

- Tasopalkkajärjestelmä on sitova. Paikallisesti voidaan kuitenkin sopia lisätasoista (esim. D, E).
- Tasopalkkajärjestelmän käyttöönotto luo palkkojen yhteensovittamisen tarvetta. Palkkojen yhteensovittamiselle uuden tasopalkkajärjestelmän mukaisiin palkkaryhmiin ja tasoihin noudatetaan siirtymäaika, joka vaihtelee työnantajittain. Palkkausjärjestelmäuudistuksesta suoraan johtuva palkkojen yhteensovittaminen toteutetaan kohtuullisessa ajassa.

KVTESin tasopalkkajärjestelmä lyhyesti



Toimeenpano paikallisesti

- Seuraavaksi sopimuskaudeksi, alkaen 1.2.2025, perustetaan paikallinen palkkausryhmä, joka seuraa käyttöönoton etenemistä. Paikallinen palkkausryhmä on syytä kutsua koolle jo helmikuussa 2025.
- Mahdolliset paikalliset tasokriteerit, paikalliset tasokuvaukset ja paikalliset osaamisen ja vastuun soveltamisohjeet valmistellaan yhteistyössä luottamusmiesten kanssa paikallisessa palkkausryhmässä.
- Tasopalkkajärjestelmän käyttöönotto ei edellytä tehtävänkuvien päivittämistä ennen tasopalkkajärjestelmän käyttöönottoa. Niissä tehtävissä, joissa tehtäväkuva on tarpeellinen, on hyvä päivittää tehtäväkuvat vastaamaan tasopalkkajärjestelmää. Tehtävänkuvien päivittäminen voidaan tehdä tasopalkkajärjestelmän käyttöönoton jälkeen mahdollisimman joutuisasti. Työmäärän mukaan aika voi olla esimerkiksi puolesta vuodesta kahteen vuoteen.
- Viime kädessä työnantaja vastaa palkkausjärjestelmää koskevista päätöksistä ja linjanvedoista.

Uusiin määräyksiin liittyviä keskeisiä peruskäsitteitä

Tasopalkka

- Tasopalkan määräytymisen perusteena on ensisijaisesti tehtävän edellyttämä osaaminen ja vastuu.
- Tasopalkka on osa varsinaista palkkaa.
- Työkokemuslisä lasketaan tasopalkan ja tasolisän yhteismäärästä.

Osaaminen ja vastuu OSVA

- Tasopalkka määritellään tehtävältä vaaditun osaamisen ja vastuun perusteella. Jokaiseen palkkaryhmään on tehty osaamisen ja vastuun tasokriteerejä.

Palkkaryhmä

- Korvaa palkkahinnoittelukohta-käsitteen
- Tehtävä sijoitetaan palkkaliitteen soveltuvaan palkkaryhmään ja siinä osaamisen ja vastuun (OSVA) tasoon (esim. 5VKA54A1).



ES-tasopalkka-info 13.1.2025

Tasolisä

- Tasopalkan lisäksi voidaan maksaa euromääräistä tasolisää (11 § ja 12 §). Tasolisä on osa varsinaista palkkaa. Työkokemuslisä lasketaan myös tasolisästä.

Paikallinen tasokuvaus

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

Tehtäväkuva

- Tehtäväkuva ilmaisee tehtävän keskeiset tehtäväkokonaisuudet. Tehtäväkuva ei tarvita, mikäli tasokuvaukset ovat tarpeeksi yksityiskohtaiset. Tehtäväkuvan merkitys korostuu palkkaryhmien ulkopuolisissa tehtävissä.

Osaamisen ja vastuun määritelmät ja tasot 1/2



Osaamisella tarkoitetaan työn edellyttämää

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

Vastuulla tarkoitetaan

- vastuuta aineellisista arvoista ja/tai tiedoista
- vastuuta yksilöstä/ihmisestä, vastuuta asiakkaista ja/tai asiakasryhmistä
- suunnittelu-, kehitys- ja tulosvastuuta
- työnjohto- tai esihenkilövastuu ja/tai

Itsenäisen harkinnan taso

Osaamisen ja vastuun määritelmät ja tasot 2/2

- 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

Työnantajan tekemä arviointi tason valinnasta

- Tehtävän sijoittaminen oikealle osaamisen ja vastuun tasolle tehdään työnantajan arvioinnin perusteella.
- Työnantajan on tasopalkasta 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.
- Arviointi voidaan suorittaa laajemmin, esim. saman palkkaliitteen eri palkkaryhmien välillä, mikäli se on tarkoituksenmukaista.
- Palkkaryhmien tilanne vaihtelee. Vaikka palkkaryhmässä on samalla tasolla osaamisen ja vastuun näkökulmasta erilaisia tehtäviä, osaamisen ja vastuun taso voi olla suunnilleen sama. Saman palkkaryhmän samalla tasolla olevien tasopalkka on samansuuruinen. Se että samaan palkkaryhmään kuuluvien tehtävien osaaminen ja vastuu eivät eroa toisistaan, ei merkitse sitä, että käytetään automaattisesti A-tasoa.



The logo consists of the letters 'KT' in a bold, sans-serif font, colored orange, set against a white square background.

Esimerkki palkkaryhmästä 5VKA54

Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja

Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja (5VKA54)

- Tähän palkkaryhmään kuuluvien päätehtävät muodostuvat lasten hoidon ja kasvatuksen tehtävistä.
- Tehtävät edellyttävät soveltuvaa ammatillista perustutkintoa tai alan aikaisempaa kouluasteista ammatillista tutkintoa (varhaiskasvatuslaki 540/2018 28 § ja 75 §, sekä valtioneuvoston asetus varhaiskasvatuksesta 752/2018 3 §).
- Tähän palkkaryhmään kuuluvat varhaiskasvatuslain mukaisessa varhaiskasvatuksen lastenhoitajan tehtävässä toimivat, kuten esimerkiksi varhaiskasvatuksen lastenhoitaja, lähihoitaja, lastenhoitaja, lastenohjaaja ja päivähoitaja.

Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja (5VKA54)

Osaamisen ja vastuun tasojen soveltamisohje

Tehtävä sijoitetaan tehtävässä vaadittavan osaamisen ja vastuun perusteella OSVA-tasoille. Katso KVTESin palkkausluvun 8 §.

Sovellettavaan osaamisen ja vastuun tasoon (B, C) vaikuttavat:

- Tehtävässä edellytetään laajempaa osaamista lasten tehostetun tuen tai erityisen tuen tarpeen vuoksi. Ko. tasokriteeri koskee myös erityisryhmiä.
- Kiertävän lastenhoitajan tehtävä. Tehtävässä työskennellään useassa päiväkotiyksikössä ja/tai vaihdetaan ryhmää säännöllisesti. Kyse on vakituisesta järjestelystä, jossa joko kierretään päiväkotien välillä tai kierretään päiväkodissa ryhmästä toiseen säännöllisesti.
- Ympäri vuorokautinen hoito ja/tai kalenteriviikon jokaisena päivänä auki oleva hoito. Työntekijä työskentelee ympäri vuorokautista hoitoa antavassa päiväkodissa ja/tai kalenteriviikon jokaisena päivänä auki olevassa päiväkodissa ko. tehtävässä. Työn luonteeseen kuuluu se, että työntekijä työskentelee pääsääntöisesti yksin.
- Ryhmässä korostunut kulttuurinen moninaisuus ja monikielisten lasten määrä. Kriteeri huomioidaan ryhmäkohtaisesti vain, jos kyse on erottelevasta tekijästä eli organisaation kokonaistilanteessa ei yleensä korostu ko. tekijä. Ko. tasokriteerin laajempi soveltaminen on mahdollista.
- muut mahdolliset paikallisesti määritellyt tasokriteerit

Tehtävä sijoitetaan vähintään tasolle B, jos yksikin tasokriteeri täyttyy.

KT

Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja (5VKA54)

Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja (5VKA54)	Taso	Tasopalkka 1.2.2025
5VKA54C1	C1	
5VKA54B1	B1	
5VKA54A1	A1	

Lopuksi...

- KT:n yleiskirje KVTES-tasopalkkajärjestelmästä on työnalla. Suunnitelman mukaan ilmestyy tammikuun loppupuolella.
- Tulevat infot:

KVTESin tasopalkkajärjestelmän esittely (myös OVTES osio G)

- Infotilaisuus perjantaina 31.1.2025 klo 8.30–11.30.

KVTESin tasopalkkajärjestelmän paikallinen toimeenpanosuunnitelma ja paikallisen excel-tiedoston hyödyntäminen

- Infotilaisuus perjantaina 7.2.2025 klo 13–15.

Infotillfälle om nivålönesystemet

- 11.2.2025 kl. 12.00 – 14.00