

Vaalan kunnan tasopalkkajärjestelmä

YTY 27.08.2025 § 7

Valmistelija	Hallintojohtaja Ari Niskanen, 0400 855 924, ari.niskanen@vaala.fi
Peruste	Tasopalkkajärjestelmä korvaa tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmän. Tasopalkkajärjestelmä perustuu osaamisen ja vastuun tasokriteereihin, jotka on määritelty palkkaliitteissä. Palkkaryhmittäin on kolme osaamisen ja vastuun tasoa (A, B ja C). Kullekin palkkaryhmän tasolle on määritelty vähintään maksettava valtakunnallinen tasopalkka. Paikallisesti kullakin palkkaryhmän tasolla on yksi tasopalkka. Valtakunnallisten tasokriteerien lisäksi luodaan paikalliset tasokuvaukset. Paikallisesti on mahdollista päättää lisäksi muita palkkaryhmäkohtaisia tasokriteerejä. Palkkaryhmien ulkopuolisten (esim. johto ja projektihenkilöstö) tasopalkkamallista on oma suosituksensa. Tasopalkan lisäksi voidaan maksaa euromääräistä tasolisää. Valtakunnallisia tasolisiä on kaksi: opiskelijan ohjaus ja varhaiskasvatuksen lääkehoitoon liittyvä lisä. Paikallisesti määriteltyä tasolisää on mahdollista maksaa tietyistä lisätehtävistä- ja/tai vastuista. Tasolisää on mahdollista käyttää sekä palkkaryhmien mukaisissa tehtävissä ja palkkaryhmien ulkopuolisissa tehtävissä. Tasopalkkajärjestelmä on sitova. Paikallisesti voidaan kuitenkin sopia lisätasoista (esim. D, E). Tietyissä tilanteissa on mahdollista maksaa A-tason alle menevää palkkaa (tunnus 00, ks. palkkausluvun 3 § 3 mom.). Liitteen 3 (työllisyyspalvelujen henkilöstö) osalta noudatetaan ns. aikaistussopimuksen (katso KT:n yleiskirje 10/2024) mukaista aikataulua kokonaispalkkojen purkamisesta eli kokonaispalkat puretaan uuden tasopalkkajärjestelmän mukaisiksi 30.9.2025 mennessä. Asiasta annetaan erilliset ohjeet myöhemmin kevään 2025 aikana. Tasopalkkajärjestelmän käyttöönotto luo palkkojen yhteensovittamisen tarvetta. Palkkojen yhteensovittamisessa uuden tasopalkkajärjestelmän mukaisiin palkkaryhmiin ja tasoihin noudatetaan siirtymäaikaa, joka vaihtelee työnantajittain. Palkkausjärjestelmäuudistuksesta suoraan johtuva palkkojen yhteensovittaminen toteutetaan kohtuullisessa ajassa. Keskeiset piirteet • Palkkatasot: Palkkataulukko koostuu useista tasoista, joihin liittyy kiinteä palkka tai palkkahaarukka. • Selkeys ja läpinäkyvyys: Jokainen työntekijä tietää, millä tasolla on ja mitä vaaditaan seuraavalle tasolle etenemiseksi. • Oikeudenmukaisuus: Palkka on sidottu objektiivisiin kriteereihin (esim. tehtävän vaativuus tai pätevyys), mikä vähentää mielivaltaisuutta. • Motivaatiotekijä: Mahdollisuus nousta ylemmälle tasolle kannustaa työntekijöitä kehittämään osaamistaan ja suoriutumaan hyvin. Ero muihin palkkausjärjestelmiin • Toisin kuin aikapalkka (palkka maksetaan pelkästään tehdyn ajan perusteella), tasopalkkajärjestelmä huomioi työn vaativuuden ja työntekijän aseman.

- Toisin kuin suorituspalkka (palkka perustuu yksilön tai ryhmän tuotokseen), tasopalkka ei vaihtelee suorituksen mukaan, vaan pysyy vakiona valitussa tasossa.

Hyödyt

- Ennustettava ja vakaa palkkaus.
- Kannustaa pitkäjänteiseen osaamisen kehittämiseen.
- Vähentää palkka-epätasa-arvoa ja mielivaltaisuutta.
- Selkeä rakenne helpottaa työnantajan palkkahallintoa.

Yhteenveto

Tasopalkkajärjestelmä tarjoaa selkeän, tasapuolisen ja ennustettavan palkkausmallin, jossa palkka määräytyy ennalta määritettyjen tasojen perusteella. Se tukee oikeudenmukaisuutta ja pitkäjänteistä osaamisen kehittämistä.

Yty-ryhmälle esitellään liitteiden mukaiset tasopalkat ja niihin liittyvät perusteet ja taustat.

Esittelijä	Hallintojohtaja Niskanen Ari Vaalan kunta
Päätösesitys	Yty-ryhmä hyväksyy liitteiden mukaiset Vaalan tasopalkat ja toteaa, että osastojohtajat voivat tehdä liitteisiin teknisiä korjauksia virheiden osalta. Mahdolliset tekniset korjaukset tuodaan Yty-ryhmälle esille.
Päätös	Hyväksyttiin
Khall 23.09.2025 269/01.02.00.00/2025	
Valmistelija	Hallintojohtaja Ari Niskanen, 0400855924, ari.niskanen@vaala.fi
Peruste	Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) sekä opetusalan virka- ja työehtosopimuksen (OVTES) osio-G otettiin käyttöön uusi valtakunnallinen tasopalkkajärjestelmä 1.2.2025. Uudistuksen tarkoituksena on selkeyttää, yhdenmukaistaa ja nykyaikaistaa palkkausjärjestelmää. Tasopalkkajärjestelmässä palkka määräytyy tehtävän vaativuuden ja työntekijän osaamisen perusteella siten, että työn vaativuustasot on jaettu kolmeen valtakunnallisesti sovittuun palkkatasoon (A, B ja C). Lisäksi paikallisesti voidaan sopia tasoja C:n yläpuolelle (esimerkiksi D- tai E-tasot), mikä mahdollistaa järjestelmän joustavan käytön eri laisissa toimintaympäristöissä. Uusi tasopalkka korvaa aiemman tehtäväkohtaisen palkan. Kullekin palkkaryhmän tasolle on määriteltä vähintään maksettava valtakunnallinen tasopalkka. Paikallisesti kullakin palkkaryhmän tasolla on yksi tasopalkka. Järjestelmän tavoitteena on lisätä palkkauksen läpinäkyvyyttä, ennakoitavuutta ja kannustavuutta. Järjestelmän käyttöönotto tapahtuu viimeistään 30.9.2025, ja käyttöönottoon liittyy sekä valtakunnallisia että paikallisia palkkaeriä, joilla tuetaan muutosta. Uudistus edellyttää työnantajalta ja henkilöstöjärjestöiltä yhteistyötä paikallisten tasokuvausten, arviointikriteerien ja menettelytapojen määrittämiseksi.

Valmistelu ja käyttöönotto

Vaalan kunnassa uuden tasopalkkajärjestelmän käyttöönottoa valmistelee paikallinen palkkausryhmä. Ennen tasopalkkajärjestelmän käyttöönottoa työnantaja on sijoittanut tehtävät oikeisiin palkkaryhmiin sekä osaamisen ja vastuun tasoille. Vaalan kunnassa paikalliseen palkkaustyöryhmään on nimetty paikallisten ammattiyhdistysten luottamusedustajia, osastojohtajat, päiväkodin johtaja ja kunnanjohtaja.

Palkkaustyöryhmän keskeinen tehtävä on valmistella ja ottaa käyttöön uusi tasopalkkajärjestelmä. Työ ryhmä käsittelee myös järjestelmän soveltamiseen liittyviä kysymyksiä yhdessä työnantajan ja henkilöstön edustajien kanssa. Käyttöönoton jälkeen ryhmä seuraa järjestelmän toimivuutta vuosittain ja tekee tarvittavia arvioita ja kehitysesityksiä. Viime kädessä työnantaja vastaa järjestelmän soveltamiseen liittyvistä ratkaisuista ja linjauksista.

Käyttöönoton aikataulu

Vaalan kunnan tasopalkkajärjestelmä KVTES ja OVTES osio G:n osalta otetaan käyttöön 1.10.2025 alkaen. Valtakunnalliset osaamisen ja vastuun tasojen tasopalkat ovat voimassa 1.2.2025 alkaen.

Osaamisen ja vastuun määritelmät ja tasot

Viranhaltijan/työntekijän tehtävät ja tehtävien edellyttämä osaaminen ja vastuu (OSVA) ratkaisevat tason määräytymiseen. Palkkaliitteiden palkkaryhmissä olevat valtakunnalliset tasokriteerit on laadittu alla olevien määritelmien perusteella. Palkkaryhmien valtakunnalliset tasokriteerit on kirjattu palkkaryhmien osaamisen ja vastuun kohtaan.

Tehtävän sijoittaminen oikealle osaamisen ja vastuun tasolle tehdään työnantajan arvioinnin perusteella.

Osaamisella tarkoitetaan palkkaryhmässä olevan tehtävän edellyttämää

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

Vastuulla tarkoitetaan

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

Osaamisen ja vastuun tasot ovat:

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

Palkkaryhmät

Tasopalkkajärjestelmässä palkkaryhmällä tarkoitetaan kokonaisuutta, johon kuuluvat saman tehtäväkokonaisuuden tai ammattialan piiriin kuuluvat tehtävät. Palkkaryhmän sisällä tehtävät arvioidaan keskenään vertailukelpoisiksi tehtävän vaativuuden ja osaamisvaatimusten

näkökulmasta. Jokaiselle palkkaryhmälle määritellään valtakunnallisesti ja paikallisesti sovitut tasot (esimerkiksi A, B, C), jotka heijastavat tehtävien vaativuuden ja vastuun eritasoisuutta. Tehtävien sijoittaminen oikeaan palkkaryhmään on keskeinen osa järjestelmän läpinäkyvyyttä ja yhdenvertaista soveltamista. Palkkaryhmien avulla varmistetaan, että eri tehtävissä toimivien työntekijöiden palkkaus on perusteltu ja johdonmukainen suhteessa tehtävä vaativuuteen ja vastuuseen. Lisäksi ne tukevat osaamisen ja tehtävämuutosten arviointia. Valmisteltu Vaalan kunnan tasopalkkajärjestelmä on pykälän liitteenä.

Esittelijä

Kunnanjohtaja Kärkkäinen Minna Vaalan kunta

Päätösesitys

Kunnanhallitus hyväksyy liitteenä olevan tasopalkkajärjestelmän.

Päätös