

Uuden tasopalkkajärjestelmän käyttöönotto 1.10.2025 alkaen

Kaupunginhallitus 15.09.2025
134/00.00.01/2025

Valmistelija

HR-päällikkö Peter Lindroos, puh. 044 358 5832
etunimi.sukunimi@parainen.fi

Kaikissa Suomen kunnissa ja kuntayhtymissä otetaan tänä vuonna käyttöön uusi, yhtenäinen palkkausjärjestelmä, jonka on tarkoitus olla käytössä viimeistään 1.10.2025. Uusi järjestelmä korvaa 2000-luvun alussa käyttöön otetun, työn vaativuuden arviointiin perustuvan paikallisen järjestelmän. Muutos koskee kaikkia, jotka noudattavat kunta-alan yleistä virka- ja työehtosopimusta (KVTES) ja kunta-alan opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (OVTES) varhaiskasvatuksen opetushenkilöstöä koskevaa osiota G. Teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (TS) piirissä olevia muutoksia ei vielä tässä vaiheessa koske. Paraisilla KVTESiä noudattaa tällä hetkellä 321 henkilöä ja OVTESin osiota G 51 henkilöä.

Uutta palkkausjärjestelmää kutsutaan tasopalkkajärjestelmäksi. Aikaisemmin tehtäväkohtaiseksi palkaksi kutsutun, työn vaativuuden mukaan määräytyneen peruspalkan korvaa nyt tasopalkaksi kutsuttu palkanosa. Tasopalkka jakautuu kolmeen tasoon, A, B ja C, työssä vaadittavan osaamisen ja vastuun mukaan. Perustaso on A, josta lisääntyvän vastuun ja osaamisen myötä voidaan nousta tasoille B ja C. Jokaiselle tasolle on määritetty valtakunnallinen vähimmäispalkka. Paikallisesti palkat määräytyvät nykyisen palkkatason mukaan, joka on pääsääntöisesti aina vähimmäispalkkaa korkeampi. Vanhan palkkahinnoittelukohdan kaikki tehtävät siirtyvät pääsääntöisesti vastaavaan palkkaryhmään. KVTESiin tulee uusi liite 3 Työllisyyspalvelujen henkilöstö. Liitteen palkkaryhmiin sijoitetaan liitteen soveltamisalan mukainen valtiolta siirtynyt ja kuntakokeilussa mukana ollut henkilöstö. Joissakin palkkaryhmissä tehtävät jaetaan uusiin palkkaryhmiin (esim. perustehtävät ja vastuullisemmat tehtävät), jotka jaetaan kolmeen tasoon, mikä lisää vähimmäispalkkojen vaihtelua.

Uuden palkkausjärjestelmän tarkoituksena on luoda yhtenäinen palkkausjärjestelmä, jossa palkkauksen perusteet ovat valtakunnallisesti samat, ja tuoda työntekijälle ennustettavia mahdollisuuksia palkkakehitykseen riippumatta siitä, missä kunnassa hän työskentelee. Työnantaja sijoittaa henkilöstönsä uusille palkkatasojille. Kenenkään palkka ei uudistuksessa laske, mutta koska työnantajan tulee sovittaa palkat yhteen kohtuullisessa ajassa, osalla työntekijöistä palkka nousee.

Uudistus ei vaikuta muihin palkanosiin, kuten työkokemuksiltaan tai työsuorituksen perusteella maksettavaan henkilökohtaiseen lisään. Myös työaikakorvaukset pysyvät ennallaan. Tasopalkan päälle voidaan maksaa tasolisää, joka perustuu lisätehtävään tai -vastuuseen. Nämä tasolisät korvaavat aikaisemmin maksetut tehtäväkohtaiset lisät, joista on päätetty paikallisesti. Valtakunnallisesti on määritelty kaksi tasolisää, joita maksetaan opiskelijan ohjauksesta ja varhaiskasvatuksessa lääkehoidosta. Jokainen kunta päättää itse lisien tasosta. Muista tasolisistä ja niiden euromääristä sovitaan paikallisesti.

Palkkausjärjestelmän kehittäminen rahoitetaan vuonna 2022 hyväksytyn palkkauksen kehittämisohjelman paikallisista eristä. Paraisten kaupungissa paikallinen järjestelyä 1.6.2025 käytettiin kokonaisuudessaan uuden

tasopalkkajärjestelmän käyttöönoton yhteydessä tunnistettuihin palkkakuoppiin. Paikallinen järjestelyerä 0,45 prosenttia kuukausipalkasta on KVTEsissä 3 851 euroa, OVTEsin osion G osalta vastaavasti 377 euroa. Paikallisesta järjestelyerästä käytyjen neuvottelujen jälkeen tehdyt tarkistukset maksetaan takautuvasti 1.6.2025 lukien, mutta ne näkyvät palkkaerittelyissä vasta lokakuussa 2025.

Kaupunginjohtaja asetti uuden tasopalkkajärjestelmän käyttöönoton suunnittelua ja toimeenpanoa varten paikallisen palkkausryhmän (viranhaltijapäätös 5/2025). Palkkausryhmää johtaa HR-päällikkö, ja ryhmään kuuluvat myös osastopäälliköt ja henkilöstön edustajat. Paikallisessa palkkausryhmässä käsiteltiin soveltamiskysymyksiä ja henkilöstön sijoittamista oikealle palkkatasolle. Palkkausryhmässä voitiin todeta, että vanhat tehtäväkohtaiset palkat ovat pääsääntöisesti vastanneet tehtävien vaativuutta. Jotkin palkkaliitteet vaativat keskusteluja pienemmissä työryhmissä ja esihenkilöiden yksityiskohtaisia kuvauksia lisätehtävien jakautumista koskevien kysymysten ja vastuukysymysten selventämiseksi. Paikallinen palkkausryhmä käsittelee HR-päällikön koordinoimissa pienemmissä työryhmissä työstyttöjä ehdotuksia.

Paikallinen palkkausryhmä on laatinut esihenkilöiden tueksi paikallisen soveltamisohjeen, jossa määritetään tasopalkat rekrytointien yhteydessä. Soveltamisohjeessa kuvataan valtakunnalliset tasokriteerit palkkaryhmittäin KT:n yleiskirjeen 3/2025 liitteen 4 soveltamisohjeiden mukaisesti. Jos paikallinen palkkausryhmä on sopinut paikallisesti määritellyistä kriteereistä, ne on lueteltu kohdassa ”paikallisesti määritellyt kriteerit”. Jos paikallinen palkkausryhmä on pitänyt paikallisesti vahvistettujen soveltamisohjeiden dokumentointia tarkoituksenmukaisena, ne on lueteltu otsikon ”paikallisesti vahvistettu soveltamisohje” alla. Mahdolliset paikalliset tasolisät on lueteltu kohdassa ”paikallinen tasolisä”.

Paikallisia neuvotteluja on käyty päätöksen tekemiseksi paikallisen palkkajärjestelmän tasopalkoista (A, B, C), jotka on lueteltu HR-päällikön säännöllisesti päivittämässä taulukossa. Lisäksi tässä vaiheessa päätettiin olla ottamatta käyttöön C-tason ylittäviä tasoja, minkä lisäksi päätettiin paikallisista tasolisistä ja niiden euromäärästä.

Paikallisessa soveltamisohjeessa on lueteltu myös tehtäviä, joita ei virka- ja työehtosopimuksen mukaan sijoiteta mihinkään palkkaryhmään. Näitä kutsutaan palkkaryhmien ulkopuolisiksi tehtäviksi. Saman työnantajan palveluksessa samaa tai samankaltaisia töitä tekevästä muodostetaan paikallisia ryhmiä osaamisen ja vastuun arviointia varten. Tällaisen ryhmän tehtäviin laaditaan paikalliset tasokriteerit ja tasokuvaukset. Tehtävät sijoitetaan osaamisen ja vastuun tasoihin samoin periaattein kuin palkkaryhmissä olevat.

Työnantajan on samaa tai samankaltaista työtä tekevien tasopalkkojen osalta huolehdittava, että ne ovat tasojen paikallisen tasokuvausten määrittelyn mukaisessa suhteessa. Toisistaan poikkeavia tehtäviä arvioidaan itsenäisinä tehtävinä tai, mikäli mahdollista, niistä voidaan muodostaa omia ryhmiä.

Uuden tasopalkkajärjestelmän käyttöönoton yhteydessä palkkausluvun 19 §:n mukaisilla työnantajan edustajilla on oltava kokonaispalkka. Palkansaajalle ei makseta kokonaispalkan lisäksi muita palkkausluvussa tarkoitettuja palkanosia. Sopimuksessa aikaisemmin ollut mahdollisuus käyttää vaihtoehtoisesti työnantajan edustajilla niin sanottua normaalia palkkarakennetta on poistettu. Kyseiset tehtävät ovat aina kokonaispalkassa. Palkkausluvun 19 §:n mukaisten työnantajan edustajien (KVTEsin piirissä olevat osastopäälliköt ja HR-päällikkö) palkan on oltava könttäsomma, joka muodostetaan muuntamalla nykyinen

tehtäväkohtainen palkka, työkokemuksissa, henkilökohtaiset lisät ja mahdolliset muut palkanosat kokonaispalkaksi ynnäämällä palkanosat yhteen.

Paikallinen palkkausryhmä kutsutaan uuden palkkausjärjestelmän käyttöönoton jälkeen koolle vähintään neljä kertaa vuodessa järjestelmän toimivuuden seuranta varten. Ryhmä voidaan kutsua koolle useamminkin, jos joku osapuoli sitä paikallisesti pyytää. Valmistelut on saatu päätökseen ja uusi palkkausjärjestelmä otetaan käyttöön suunnitellusti 1.10.2025.

Paraisten kaupungin hallintosäännön §:n 44 mukaan HR-päällikkö raportoi palkkojen tarkistuksista säännöllisesti kaupunginhallitukselle. Tämä selvitys uuden palkkatasojärjestelmän käyttöönotosta 1.10.2025 alkaen sisältää selvityksen paikallisen järjestelyerän käytöstä 1.6.2025.

Oheismateriaali

KT:n yleiskirjeen 3/2025 liite 1

Esittelijä

Kaupunginjohtaja Tom Simola, puh. 050 558 2270
etunimi.sukunimi@parainen.fi

Päätösehdotus

Kaupunginhallitus päättää merkitä tiedoksi HR-päällikön selvityksen uuden tasopalkkajärjestelmän käyttöönotosta 1.10.2025 alkaen sekä raportoinnin järjestelyerästä 1.6.2025.

Päätös
