



---

# TASOPALKKAJÄRJESTELMÄ

## KVTES

### OVTES OSIO G

## SISÄLLYS

|                                                                                  |    |
|----------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Tasopalkkajärjestelmän keskeinen sisältö .....                                | 3  |
| 2. OVTES Osio G soveltaminen KVTES:sta poiketen.....                             | 3  |
| 2.1 Varhaiskasvatuksen erityisopettaja .....                                     | 3  |
| 2.2 Palkkaryhmän A-tason alittaminen .....                                       | 4  |
| 2.3 Valtakunnalliset tasolisät.....                                              | 4  |
| 3. Paikallinen palkkaustyöryhmä ja yhteistyö henkilöstön edustajien kanssa ..... | 4  |
| 4. Palkkaryhmä ja palkkaliite.....                                               | 5  |
| 4.1 Palkkaryhmä ja palkkaliite KVTES.....                                        | 5  |
| 4.2 Palkkaryhmä OVTES Osio G .....                                               | 6  |
| 5. Tason ja tasopalkan määräytyminen.....                                        | 6  |
| 6. Tehtävämuutoksen vaikutus tasopalkkaan.....                                   | 8  |
| 7. Tasolisät.....                                                                | 9  |
| 7.1 Valtakunnalliset tasolisät.....                                              | 9  |
| 7.1.1 Opiskelijan ohjaus.....                                                    | 10 |
| 7.1.2 Lääkehoidon toteuttaminen, KVTES Liite 5 .....                             | 10 |
| 7.1.3 Varhaiskasvatuksen johtajana toimiminen, OVTES Osio G .....                | 11 |
| 7.2 Paikalliset tasolisät.....                                                   | 11 |
| 8. Palkkarakenne .....                                                           | 11 |

## 1. Tasopalkkajärjestelmän keskeinen sisältö

Neuvotteluosapuolet KT, JAU, JUKO ja SOTE ovat saavuttaneet neuvottelutulokset KVTES:n uudesta tasopalkkajärjestelmästä. KT:n ja järjestöjen hallinnot ovat hyväksyneet neuvottelutuloksen.

Neuvotteluosapuolet KT ja JUKO ry ovat saavuttaneet neuvottelutuloksen OVTES:n Osio G uudesta tasopalkkajärjestelmästä. KT:n ja JUKO ry:n hallinnot ovat hyväksyneet neuvottelutuloksen.

Tasopalkkajärjestelmä korvaa tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmän (TVA) 1.2.2025 alkaen.

Tasopalkkajärjestelmä velvoittava eikä siitä voi paikallisesti sopia toisin. Paikallinen toteutus sisältää kuitenkin toteutustapoja sisältävää harkintaa (esim. paikallisten tasokuvausten korvataessa tehtävänkuvat). Myös paikalliset tasolisät ovat harkinnanvaraisia.

Tasopalkkajärjestelmä perustuu osaamisen ja vastuun tasokriteereihin, jotka on määriteltä virka- ja työehtosopimuksen palkkaliitteissä. Palkkaryhmittäin on kolme osaamisen ja vastuun tasoa (A, B ja C). Kullekin palkkaryhmän tasolle on määriteltä 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. j projektihenkilöstö) tasopalkkamallista on oma suosituksensa.

Tasopalkan lisäksi voidaan maksaa euromääräistä tasolisää. Valtakunnallisia tasolisiä on kaksi: opiskelijan ohjaus ja varhaiskasvatuksen lääkehoitoon liittyvä lisä. Paikallisesti määriteltä 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).

## 2. OVTES Osio G soveltaminen KVTES:sta poiketen

### 2.1 Varhaiskasvatuksen erityisopettaja

Varhaiskasvatuksen erityisopettajan osalta voidaan alittaa tason A valtakunnallinen tasopalkka. Palkkaliitteen valtakunnallinen tasopalkka on heillä poikkeuksellisesti määriteltä myös 00-tasolle. Vaikka palkkaryhmittäin on kolme osaamisen ja vastuun tasoa (A, B ja C), niin varhaiskasvatuksen erityisopettajan palkkaryhmässä on erikseen määriteltä myös normaalitason (A) alle menevän vähimmäispalkka (tunnus "00").

## 2.2 Palkkaryhmän A-tason alittaminen

Palkkaryhmän A-tason alittamisen edellytykset on määritelty KVTES:n tasopalkkajärjestelmästä poikkeavalla tavalla.

Edellytyksenä on tehtävässä vaaditun kelpoisuuden puuttuminen. Sopijaosapuolet tulkitsevat määräystä siten, että kelpoisuuden puuttumisen lisäksi alittaminen edellyttää myös rajoitettua tehtäväkuvaa. OVTES Osiossa G rajoitetun tehtäväkuvan ei tarvitse kuitenkaan KVTES:n tavoin liittyä palkkatukeen, työllistämistukeen tai tutkinnon tunnustamisprosessin keskeneräisyyteen.

Nykyisillä varhaiskasvatuslain mukaisilla kelpoisuusehdoilla A-tason alittaminen on Osion G piirissä mahdollista vain erityisopettajilla. Alittaminen tulee kyseeseen tilanteessa, jossa muuhun Osion G palkkaryhmään kelpoinen tekee erityisopettajan tehtäviä ilman ko. kelpoisuutta. Lisäksi tehtäväkuvan tulee olla rajoitettu. Huomioitavaa on ko. tilanteessa myös se, että tasopalkan määräytymisessä ei sovelleta yhden tasokriteerin täyttymistä koskevaa kohtaa kuten muissa opettajaryhmissä. Eli 00 tasolta siirrytään A tasolle yhden tasokriteerin täytyessä (ei tasolle B).

## 2.3 Valtakunnalliset tasolisät

Valtakunnalliset tasolisät on sovittu erikseen Osioon G. Valtakunnallisista opiskelijan ohjauksesta maksettavaa tasolisää sovelletaan, mutta lääkehoidon toteuttamista koskevaa tasolisää ei. Lisäksi on sovittu vain Osiota G koskevaksi valtakunnallisen tasolisän perusteeksi päiväkodin johtajalle varhaiskasvatusjohtajana toimiminen.

## 3. Paikallinen palkkaustyöryhmä ja yhteistyö henkilöstön edustajien kanssa

Sopimuskaudeksi 2025–2028 perustetaan paikallinen palkkausryhmä, joka seuraa käyttöönoton etenemistä. OVTES Osio G yhteistyötä varten perustetaan erillinen paikallinen palkkausryhmä JUKO ry:n kanssa. Mahdolliset paikalliset tasokriteerit, paikalliset tasokuvaukset ja paikalliset osaamisen ja vastuun soveltamisohjeet valmistellaan yhteistyössä luottamusedustajien kanssa. Mikäli on tarpeen sopia C-tason yläpuolisten tasojen käytöstä, asiasta sovitaan paikallisella työ- ja virkaehtosopimuksella.

Paikallisessa palkkausryhmässä käsitellään yhdessä esille tulleet soveltamiskysymykset ja soveltamisen ongelmat, selvitetään eri ratkaisuvaihtoehdot ja pyritään yksimieliseen ratkaisuun. Mikäli yksimieliseen ratkaisuun ei päästä, tehdään yhteinen muistio, jossa on osapuolten kannat perusteluineen. Muistio ei ole pääsopimuksen mukainen paikallisneuvottelupöytäkirja.

Mahdolliset erimielisyydet ratkaistaan viime kädessä pääsopimuksen mukaisesti (mm. pääsopimuksen mukaiset paikallisneuvottelut).

Tehtäväkuvista ja niiden päivittämisestä vastaa työnantaja. Tehtäväkuvia koskevat periaatteelliset linjaukset on kuitenkin hyvä käsitellä palkkausryhmässä. Järjestelmän

läpinäkyvyyden ja luotettavuuden varmistamiseksi luottamusmiehellä on oikeus saada nähtäväksi osaamisen ja vastuun paikalliset tasokuvaukset/tehtävänkuvat, ja osaamisen ja vastuun tasoille määritetyt tehtävät.

Jatkossa, käyttöönoton jälkeen, tarkastellaan järjestelmän laajempaa toimivuutta paikallisessa palkkausryhmässä vuosittain. Palkkaryhmittäin tehtävien sijoittumista osaamisen ja vastuun tasoihin tarkastellaan vähintään kerran neljässä vuodessa, tai useammin, jos niin paikallisesti joku osapuoli esittää.

Jatkossa, käyttöönoton jälkeen, tarkastellaan järjestelmän laajempaa toimivuutta paikallisessa palkkausryhmässä vuosittain. Palkkaryhmittäin tehtävien sijoittumista osaamisen ja vastuun tasoihin tarkastellaan vähintään kerran neljässä vuodessa, tai useammin, jos niin paikallisesti joku osapuoli esittää.

## 4. Palkkaryhmä ja palkkaliite

### 4.1 Palkkaryhmä ja palkkaliite KVTES

Palkkaliite ja palkkaryhmä määräytyvät viranhaltijan/työntekijän tehtävien ja palkkaryhmässä sekä määräyksissä mainittujen muiden edellytysten perusteella. Jollei palkkaliitteestä löydy tehtävään sopivaa palkkaryhmää, kyseessä on tehtävä, jota ei sijoiteta palkkaliitteiden palkkaryhmiin. Tehtävää kutsutaan palkkaryhmän ulkopuoliseksi tehtäväksi.

Yhdistelmätehtävä on tehtävä, jossa on kahden palkkaryhmän ja yleensä usein myös kahden palkkaliitteen alaisia tehtäviä. Yleensä yhdistelmätehtävässä yhdistyy kaksi eri ammattialoilta olevaa tehtävää. Tällainen tehtävä on palkkaryhmän ulkopuolinen tehtävä.

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

Palkkaliitteisiin on merkitty palkkaryhmässä sovellettavia koulutuksia tai tutkintoja. Palkkaryhmään merkitty koulutus ilmaisee tehtävältä vaadittua koulutus- tai tutkintotasoa. Osassa palkkaryhmiä koulutustasoa ei ole merkitty ehdottomaan muotoon tai palkkaryhmässä ei ole koulutusvaatimusta lainkaan. Ehdottomaan muotoon merkityllä koulutusvaatimuksella (koulutus- tai 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.

Palkkaryhmässä olevat koulutus- /tutkintoilmaisut eivät ole viran tai työn kelpoisuusehto. Kelpoisuusehdot on määrätty laissa, asetuksessa, johtosäännössä, ao. viranomaisen päätöksessä tai muutoin tehtävään otettaessa. Tasopalkkajärjestelmässä ei ole mahdollista tehdä vähennystä tasopalkkaan pelkästään puuttuvan koulutuksen tai tutkinnon perusteella.

## 4.2 Palkkaryhmä OVTES Osio G

Palkkaryhmä määräytyy Osiossa G pääasiassa tehtyjen tosiasiallisten tehtävien perusteella, eikä yhdistelmätehtäviä sijoiteta automaattisesti palkkaryhmien ulkopuolelle.

Palkkaryhmien ulkopuolisia tehtäviä ei muutenkaan ole Osiossa G säännelty erillisellä pykälällään kuten KVTES:ssa (palkkaryhmien ulkopuoliset tehtävät). Osiossa G palkkaryhmien ulkopuolella on lähinnä avoimen varhaiskasvatuksen opettajia, joihin noudatetaan varhaiskasvatuslain (540/2018) 22 ja 23 §:ää. Nämä ovat lukumäärältään vähäinen ja tehtäviltään yhdenmukainen ryhmä, joten KVTES:a vastaavia määräykset ei Osiossa G ole. Soveltuvien osin KVTES:n määräyksiä voi kuitenkin noudattaa avoimen varhaiskasvatuksen opettajiin.

Osiossa G ei sovelleta KVTES palkkausluvun palkkaryhmien koulutus- tai tutkintoilmaisuita koskevaa kohtaa. Perusteen tehdä vähennys tasopalkkaan on määriteltä tyhjentyvästi Osiossa G.

## 5. Tason ja tasopalkan määräytyminen

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 palkkaliitteiden palkkaryhmiin.

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:

- 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

| Palkkaryhmän osaamisen ja vastuun tasot                               | tunnus | valtakunnallisen sopimuksen eurot | paikallisesti määritellyt eurot |
|-----------------------------------------------------------------------|--------|-----------------------------------|---------------------------------|
| Tehtävät ovat korkeammalla osaamisen ja vastuun tasolla kuin B:ssa    | C1     | ___ €                             | ___ €                           |
| Tehtävät ovat korkeammalla osaamisen ja vastuun tasolla kuin A:ssa    | B1     | ___ €                             | ___ €                           |
| Tehtävät, jotka edellyttävät normaalitason osaamisen ja vastuun tasoa | A1     | ___ €                             | ___ €                           |

B- ja C- tasoilla työkokemuksella, työssä hankituilla lisätiedoilla ja taidoilla on suurempi merkitys kuin A- tasolla. Ammatinhallinta voi edellyttää uuden tiedon hankkimista. Itsenäisen harkinnan taso voi olla tehtävässä suurempi kuin A-tasolla. B- ja C-tasoilla voidaan tarvita jatko- ja täydennyskoulutuksia tehtävän menestyksekkääseen hallintaan. Paikallisesti voidaan sopia palkkaryhmiin C-tason yläpuolisia tasoja (esim. D, E) jos sopimiselle on osaamisen ja vastuun määrittelyyn liittyvä perusteltu syy.

Palkkaryhmän valtakunnalliset tasokriteerit, mahdolliset paikalliset tasokriteerit ja paikallinen tasokuvaus määrittelevät tehtävän oikean osaamisen ja vastuun tason. Valtakunnallisilla tasokriteereillä kuvataan palkkaryhmän eri tasojen keskeisimpiä erottelevia tekijöitä. Valtakunnalliset tasokriteerit ovat velvoittavia. Paikallisesti voidaan määritellä lisää tasokriteerejä. Mahdolliset paikalliset tasokuvaukset täydentävät tasokriteerejä.

Toimiva tasopalkkajärjestelmä vaatii tuekseen paikalliset tasokuvaukset etenkin, jos tehtäväkirjo palkkaryhmässä on laaja. Tasokuvausten tekeminen helpottaa tasopalkkajärjestelmän soveltamista. Soveltamisesta on muutenkin hyvä olla paikallista dokumentaatiota, koska järjestelmän käyttäjät vaihtuvat ja tasapuolisuus palkitsemisessa on tärkeää. Paikallisesta tasokuvauksesta käy ilmi, miten palkkaryhmän tehtävät on sijoitettu osaamisen ja vastuun tasoille. Paikallisessa tasokuvauksessa huomioidaan valtakunnalliset tasokriteerit ja mahdolliset paikalliset tasokriteerit.

Tehtäväkuva sisältää tehtävän keskeiset tehtäväkokonaisuudet. Tehtäväkuva ei tarvita, mikäli paikallinen tasokuvaus ao. palkkaryhmän tehtävistä on tarpeeksi yksityiskohtainen ja keskeiset tehtäväkokonaisuudet käyvät niistä ilmi. Mahdollisilla paikallisilla tasokriteereillä ei voi muuttaa valtakunnallisten tasokriteerien tarkoitusta (vähimmäisvaatimus). Ryhmätehtäväkuvat ovat edelleen mahdollisia tilanteissa, jossa usea tekee samaa tehtävää. Tehtäväkuvan merkitys korostuu palkkaryhmän ulkopuolisissa tehtävissä. Tehtäväkuvat pidetään ajantasaisena.

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. Vaikka palkkaryhmässä on samalla tasolla erilaisia tehtäviä, palkkaryhmän osaamisen ja

vastuun taso voi olla sama. Palkkaryhmässä tasolle B nousee yhdenkin valtakunnallisen tai paikallisen tasokriteerin täytyessä.

Viranhaltijalle/työntekijälle maksetaan vähintään palkkaliitteissä olevan asianomaisen palkkaryhmän osaamisen ja vastuun tason mukainen tasopalkka. Paikallinen tasopalkka on aina vähintään valtakunnallisen palkkaryhmän tasopalkan suuruinen. Palkkaryhmien ulkopuolisissa tehtävissä on ainoastaan paikallinen tasopalkka, jonka määrään vaikuttavat mm. paikkakunnan ja ao. ammattialan yleinen palkkataso sekä työnantajan noudattamat palkkapoliittiset periaatteet. Palkkaryhmän eri tasot (A, B, C) määräytyvät siihen liittyvän osaamisen ja vastuun (OSVA) perusteella. Palkkaryhmissä on määriteltäviä tasokriteereitä. Yhden tasokriteerin täytyminen nostaa tehtävän tasolta A vähintään seuraavalle tasolle B. Työnantaja määrittelee millä tasokriteereillä sovellettava taso on C. Tasolle C siirrytään tasokriteerien täytyessä paikallisten tasokuvausten perusteella.

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.

Työnantaja päättää sovellettavasta osaamisen ja vastuun tasosta (A–C) ja sen mukaisesta tasopalkasta. Samaan palkkaryhmään 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.

Tasopalkan määräytyminen vastaa Osiossa G KVTES:n määräyksiä, lukuun ottamatta 00-tasolle sijoitettuja vailla kelpoisuutta olevia erityisopettajia. 00-tasolle sijoitetulla erityisopettajalla yhden tasopalkkakriteerin täytyminen nostaa hänet vähintään tasolle A, ei tasolle B kuten muilla ryhmillä.

## 6. Tehtävämuutoksen vaikutus tasopalkkaan

Jos tehtävät muuttuvat vähintään kahden viikon ajaksi tehtävämuutosten tai tehtävien uudelleenjärjestelyn vuoksi, työnantajan tulee tarkistaa täyttääkö tehtävä seuraavien osaamisen ja vastuun tasojen tasokriteerit. Jos tasokriteerit täyttyvät, tarkistetaan tasopalkka muuttuneen tehtävän mukaiseksi. Jos seuraava osaamisen ja vastuun taso täyttyy, tasopalkkaa tarkistetaan sen mukaan.

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. Muuttua voi siis sekä palkkaliite, palkkaryhmä tai/ja osaamisen ja vastuun taso. Tehtävästä voi myös tulla palkkaryhmän ulkopuolinen tehtävä tai toisinpäin. Tasopalkka tarkistetaan uuden tehtävän mukaisesti.

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). Ko. tilanne ilmenee esimerkiksi tehtäväkuvasta. Lähtökohtaisesti pitkässä esihenkilön sijaistamisessa palkkaryhmä muuttuu.



Tasopalkka alentuu tehtävän muutosajankohdasta, jos sovellettava osaamisen ja vastuun taso laskee työntekijän hakeutuessa alemman palkkaryhmän tai tason työhön tai ko. työtä tarjotaan lomautuksen sijaan tai ko. työtä tarjotaan työntekijän omasta pyynnöstä.

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

## 7. Tasolisät

Tasopalkkajärjestelmä sisältää tasopalkan lisäksi tasolisiä. Tasolisiä on kahdenlaisia valtakunnallisia tasolisiä ja paikallisia tasolisiä. Tasolisän tarkoituksena on palkita sellaisista lisätehtävistä tai -vastuista, joita ei ole otettu huomioon tasokriteereissä ja tasopalkkaa määrittäessä. Tasolisiä voidaan maksaa niin palkkaryhmään kuuluvalla kuin palkkaryhmien ulkopuoliselle. Tasolisä on osa varsinaista palkkaa. Tasopalkka ja tasolisä yhdessä muodostavat sen palkan, josta lasketaan mm. työkokemuslisät.

Tasolisät ovat euromääräisiä. Työnantaja päättää valtakunnallisten tasolisien euromääristä ja mahdollisten paikallisten tasolisien perusteista ja euromääristä. Tätä ennen on kuitenkin käytävä paikalliset neuvottelut asiasta. Valtakunnalliset tasolisät ovat velvoittavia eikä niitä voi muuttaa paikallisella sopimuksella tai muutoinkaan poiketa niiden määräytymisperusteista. Tasolisät ovat osa paikallisesti tarkennettua tasopalkkajärjestelmää. Tasolisien perusteet ja euromäärät dokumentoidaan ja liitetään osaksi tasopalkkajärjestelmän kuvausta.

Samalle viranhaltijalle tai työntekijälle voidaan maksaa useampaa tasolisää, jos hänellä on useampi tasolisään oikeuttava lisätehtävä- tai vastuu. Maksettaessa viranhaltijalle tai työntekijälle tasolisää, on tämän maksamisen peruste ja mahdollinen määräaika syytä dokumentoida selkeästi. Tasolisää maksetaan ko. lisätehtävän tai -vastuun alkamisesta ja sitä maksetaan ko. tehtävän tai vastuun keston ajan. Tasolisä voi olla määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva. Lisän maksamista ei keskeytetä normaalien poissaolojen, esimerkiksi vuosiloman, sairauspoissaolon, ajaksi tai muista vastaavista syistä. Tasolisää ei voida poistaa, ellei ko. tehtävä tai vastuu poistu. Määräaikainen tasolisä poistuu määräajan päättyessä. Toistaiseksi voimassa olevan tasolisän maksaminen loppuu 8 viikon kuluttua työnantajan antamasta ilmoituksesta.

### 7.1 Valtakunnalliset tasolisät

Valtakunnalliset tasolisät ovat velvoittavia. Se tarkoittaa, että tasolisää on maksettava ko. kriteerin perusteella, jos työntekijän tehtäväkokonaisuuteen kuuluu tasolisäkriteerin mukainen tehtävä. Niitä ei voi muuttaa paikallisella sopimuksella tai muutoinkaan poiketa niiden määräytymisperusteista.

Valtakunnallisten tasolisien euromäärä määritellään paikallisesti.

### 7.1.1 Opiskelijan ohjaus

Tasolisää maksetaan opiskelijan ohjauksesta. Tasolisä on tarkoitettu koulutussopimukseen perustuvan opiskelijan tai oppisopimusopiskelijan ohjaajille sekä pakollista harjoitteluaan suorittavien korkeakouluopiskelijoiden nimetyille ohjaajille. Opiskelijan harjoittelun on oltava työpaikalla tapahtuvaa oppimista, jota edellytetään osana tutkinnon suorittamista. Opiskelijoiden ohjaajien rooli ja tehtävien sisältö voi vaihdella keskenään. Osalla tehtävään voi sisältyä laajempi vastuu ja oppilaitosyhteistyötä enemmän kuin toisilla. Joidenkin tehtävänä on toimia koordinoivana ohjaajana muille työpaikkaohjaajille. Ohjaajien erilaiset roolit on hyvä tunnistaa ja ottaa huomioon tasolisän euromäärää määritettäessä.

Tasolisää ei makseta seuraavissa tapauksissa:

- jos ohjaaja on johtavassa asemassa tai esihenkilöasemassa,
  - mikäli on kyse tavanomaisiin virka-/työtehtäviin kuuluvistaperehdytystehtävistä tai ohjaus on vain vähäistä,
- jos ohjaajaksi nimetty henkilö saa ohjaustyöstä vastaavan korvauksen jostain muualta esim. yliopistolta,
- kun kyse on mentorointi- tai tutortyöstä tai
- kyse on esim. TET-jaksolle tulevien tai TEPPO-oppilaiden ohjauksesta.

Ohjaajaksi nimetyllä tulee olla tehtävän suorittamiseen tosiasiallinen mahdollisuus. Tämä tarkoittaa, että ohjaajan osaaminen ja muut edellytykset on varmistettu ja tehtävän suorittaminen on mahdollista käytettävissä olevan työajan puitteissa. Onnistuneen opiskelijan ohjauksen avulla varmistetaan, että opiskelijoiden kokemusten kautta he pysyvät alalla ja jatkossakin voivat hakeutua kunnan tai kuntayhtymän palvelukseen.

Opiskelijan ohjauksesta maksettava lisä on pääosin määräaikainen ja edellyttää, että ohjaajalla on tosiasiallisesti tutkintoa suorittava opiskelija tai opiskelijoita ohjattavanaan. Maksettava euromäärä määritetään kuitenkin paikallisesti. Tasolisän suuruus pitää olla sama kaikilla, kun työ määrä on yhtä suuri riippumatta siitä, onko kyse koulutussopimukseen perustuvan opiskelijan, oppisopimusopiskelijan tai korkeakouluopiskelijan ohjaamisesta.

Työpaikkaohjauksesta voidaan maksaa valtakunnallista määräystä laajemmin perustein, jolloin kysymyksessä on paikallinen tasolisä.

### 7.1.2 Lääkehoidon toteuttaminen, KVTES Liite 5

Palkkaliitteessä 5 on määräykset lääkehoidon toteuttamisesta maksettavasta tasolisästä. Lääkehoitoa toteuttavalle nimetyllä lastenhoitajalla/lähihoitajalle maksetaan tasolisää, jonka euromäärä määritellään paikallisesti. Ao. tehtävän suorittaminen vaatii lääkeluvan ja perustuu lääkehoitosuunnitelmaa. Tasolisän maksamisen edellytyksenä on, että henkilöllä on lääkelupa.

Varhaiskasvatuksen työntekijä esimerkiksi omassa kodissaan työskentelevä perhepäivähoitaja tai koulun/oppilaitoksen koulunkäynninohjaaja voi toteuttaa lapselle lääkärin määräämää lääkehoitoa. Tällöin lääkehoidon säännöllinen toteuttaminen

perustuu työntekijän perehdytykseen ja osaamisen varmistamiseen. Määräyksen mukaista tasolisää maksetaan ainoastaan, jos yksikössä ei ole lääkeluvallisia lähihoitajia.

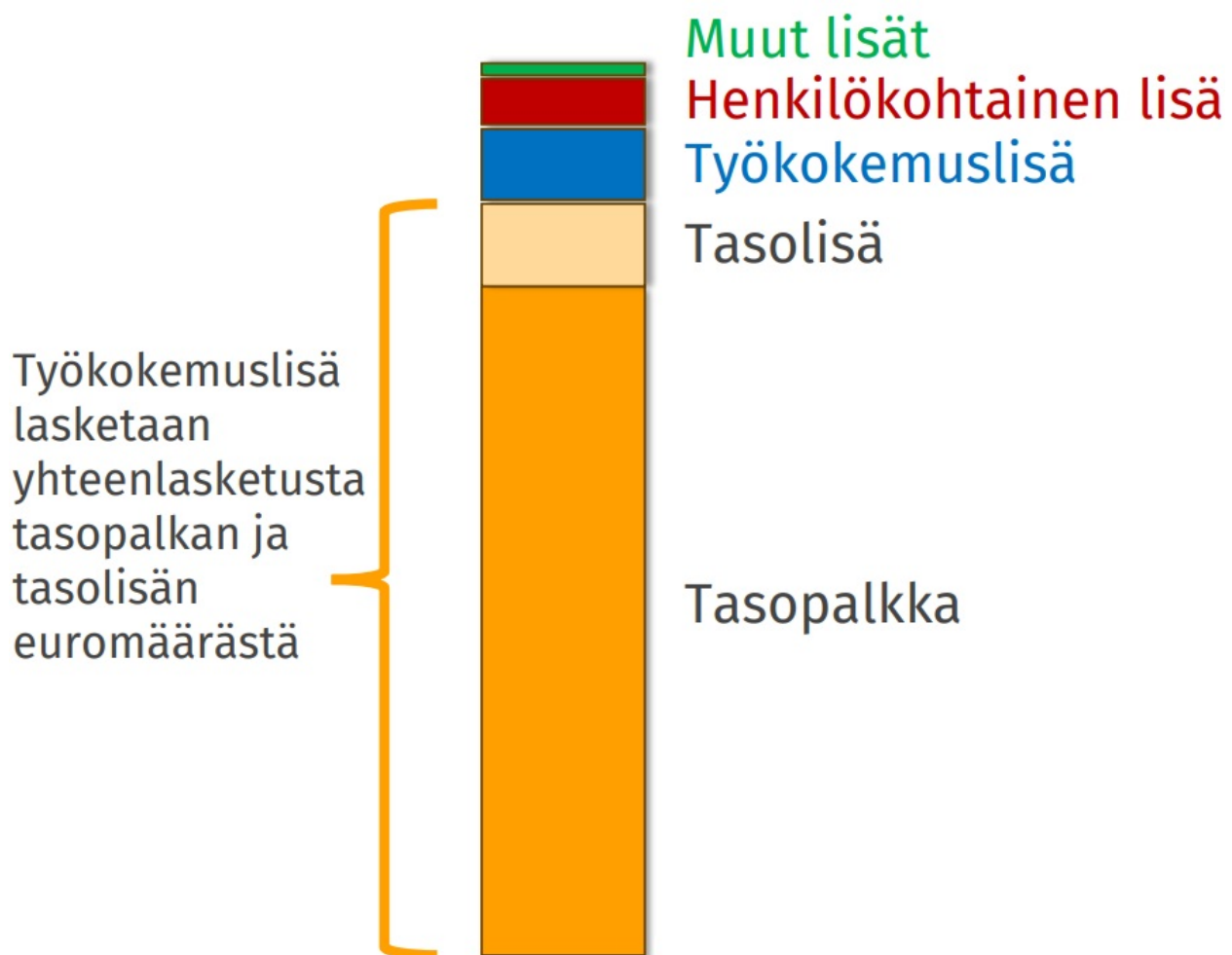
### 7.1.3 Varhaiskasvatuksen johtajana toimiminen, OVTES Osio G

Päiväkodin johtajalle, joka toimii myös varhaiskasvatuksen johtajana, maksetaan tasolisää.

## 7.2 Paikalliset tasolisät

Työnantajan on mahdollista määritellä paikallisia tasolisiä valtakunnallisten velvoittavien tasolisien lisäksi. Työnantaja voi päättää paikallisten tasolisien maksamisen perusteista ja niiden euromääristä. Tämä edellyttää kuitenkin paikallisten neuvottelujen käymistä.

## 8. Palkkarakenne



Kuva: KT, koulutusmateriaali 2025