

VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUS KUNTA- JA HYVINVOINTIALAN PALKKARAKENTEITA JA PALKKAUSJÄRJESTELMIÄ KOSKEVASTA KEHITTÄMISOHJELMASTA 2023–2027

1 Lähtökohdat

Suomen julkinen hallinto on historiansa suurimman muutoksen kohteena. Vuoden 2023 alusta alkaen sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen järjestämisestä vastaavat 21 hyvinvointialuetta, HUS ja Helsingin kaupunki. Kunnilta ja kuntayhtymiltä siirtyy yli 200 000 henkilöä hyvinvointialueiden palvelukseen. Uusien työnantajien aloittaessa syntyy mahdollisuus myös uudenlaisen palkkausjärjestelmän kehittämiseen. Myös kunta-alan palkkausjärjestelmiä tulee kehittää. Tämän kehittämisohjelman tavoitteena on parantaa kunta- ja hyvinvointialan työpaikkojen kilpailukykyä, henkilöstön saatavuutta, työelämän laatua ja palvelutuotannon tuloksellisuutta. Tarkoituksena on uudistaa palkkausjärjestelmiä siten, että työssä tarvittavan osaamisen ja vastuun sekä yksilön palkitseminen hyvistä työsuorituksista toteutuvat nykyistä paremmin. Myös muu yksilö- ja ryhmäkohtainen palkitseminen ja suoritepalkkausjärjestelmät ovat kehittämisen kohteina.

2 Palkkausjärjestelmien kehittäminen

Kunta-alan palkkausjärjestelmiä kehitetään. KVTES 2022-2025 liitteessä 19 on sovittu uusista simulointi- ja kokeilumääräyksistä. Määräyksissä ns. tasopalkkamalli korvaa tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmän. Tasopalkkamallista neuvotellaan myös OVTES Osio G:ssä (varhaiskasvatus).

TS- ja TTES-sopimusten osalta, ks. 3 Kunta-ala.

Ensivaiheessa tasopalkkamallia on mahdollista kokeilla KVTES:n piirissä perustuen paikalliseen sopimukseen.

Hyvinvointialueiden palkkausjärjestelmästä neuvotellaan SOTE-sopimuksen, Lääkärisopimuksen ja Hyvinvointialan yleisen virka- ja työehtosopimuksen (HYVTES) osalta.

Palkkausjärjestelmien uudistamista ja kehittämistä jatketaan seuraavilla toimenpiteillä:

3 Kunta-ala

Kunta-alan palkkausjärjestelmät

3.1 KVTES:

KVTES-allekirjoituspöytäkirjan mukaisen tasopalkkamallin neuvottelut, sisältäen tasopalkkalisän. Ensivaiheessa 2022–2023 määräaikaiset kokeilut. Lopulliset määräykset on tarkoituksenmukaista sopia 1.2.2024 mennessä.

1.6.2023

Paikallinen järjestelyerä: Esimerkiksi työvoiman saatavuudesta liittyviin perusteisiin, tehtäväkohtainen palkka ja henkilökohtainen lisä.

Erän suuruus: 1,2 % KVTES:n palkkasummasta.

1.2.2024

Keskitetty erä, joka käytetään tasopalkkajärjestelmän valtakunnantason kustannuksiin. Erän suuruus: 0,4 % KVTES:n palkkasummasta.

Mikäli keskitetystä erästä ei päästä yksimielisyyteen, käyttämätön osa siirtyy seuraavalle vuodelle. Tieto erän toteuttamisesta annetaan 1.3.2024 mennessä.

1.6.2024

Paikallinen järjestelyerä:

Paikallinen järjestelyerä: Esimerkiksi työvoiman saatavuudesta liittyviin perusteisiin, tehtäväkohtainen palkka ja henkilökohtainen lisä.

Erän suuruus: 0,6 % KVTES:n palkkasummasta

1.6.2025

Paikallinen järjestelyerä:

Paikallinen järjestelyerä: Esimerkiksi työvoiman saatavuudesta liittyviin perusteisiin, tehtäväkohtainen palkka ja henkilökohtainen lisä.

Erän suuruus: 0,8 % KVTES:n palkkasummasta

Vuosille 2026–2027 paikallisia eriä.

- Vuonna 2026 erän suuruus on 0,8 %
- Vuonna 2027 erän suuruus on 1,2 %

Erien käyttötarkoitusta tarkennetaan myöhemmin.

3.2. VAKA-OVTES: Aloitetaan neuvottelut ns. tasopalkkamallista (vrt. KVTES), ensivaiheessa palkkausjärjestelmätyöryhmä sopimuskauden 2022–2025.

1.6.2023

Paikallinen järjestelyerä: Esimerkiksi työvoiman saatavuudesta liittyviin perusteisiin, tehtäväkohtainen palkka ja henkilökohtainen lisä.

Erän suuruus: 1,2 % OVTES:n palkkasummasta.

1.2.2024

Keskitetty erä, joka käytetään tasopalkkajärjestelmän valtakunnantason kustannuksiin.

Erän suuruus: 0,4 % OVTES Osio G-palkkasummasta.

Mikäli keskitetystä erästä ei päästä yksimielisyyteen, käyttämätön osa siirtyy seuraavalle vuodelle. Tieto erän toteuttamisesta annetaan 1.3.2024 mennessä.

1.6.2024

Paikallinen järjestelyerä:

Paikallinen järjestelyerä: Esimerkiksi työvoiman saatavuudesta liittyviin perusteisiin, tehtäväkohtainen palkka ja henkilökohtainen lisä.

Erän suuruus: 0,6 % OVTES:n Osio G-palkkasummasta.

1.6.2025

Paikallinen järjestelyerä:

Paikallinen järjestelyerä: Esimerkiksi työvoiman saatavuudesta liittyviin perusteisiin, tehtäväkohtainen palkka ja henkilökohtainen lisä.

Erän suuruus: 0,8 % OVTES:n palkkasummasta

Vuosille 2026–2027 paikallisia eriä.

- Vuonna 2026 erän suuruus on 0,8 %
- Vuonna 2027 erän suuruus on 1,2 %

Erien käyttötarkoitusta tarkennetaan myöhemmin.

3.3. OVTES:

Palkkaus- ja työaikajärjestelmien sekä muiden sopimusmääräysten kehittäminen tuloksellisen toiminnan tukemiseksi.

1.6.2023

Paikallinen järjestelyerä: Esimerkiksi työvoimaan saatavuudesta liittyviin perusteisiin, tehtäväkohtainen palkka ja henkilökohtainen lisä.

Erän suuruus: 1,2 % OVTES:n palkkasummasta

1.2.2024

Keskitetty erä, joka käytetään palkkaus- ja työaikajärjestelmien sekä muiden sopimusmääräysten kehittämiseen.

Erän suuruus: 0,4 % OVTES:n palkkasummasta (poislukien Osio G).

Mikäli keskitetystä erästä ei päästä yksimielisyyteen, käyttämätön osa siirtyy seuraavalle vuodelle. Tieto erän toteuttamisesta annetaan 1.3.2024 mennessä.

1.6.2024

Paikallinen järjestelyerä: Esimerkiksi työvoiman saatavuudesta liittyviin perusteisiin, tehtäväkohtainen palkka ja henkilökohtainen lisä.

Erän suuruus: 0,6 % OVTES:n palkkasummasta (poislukien Osio G).

1.6.2025

Paikallinen järjestelyerä:

Paikallinen järjestelyerä: Esimerkiksi työvoiman saatavuudesta liittyviin perusteisiin, tehtäväkohtainen palkka ja henkilökohtainen lisä.

Erän suuruus: 0,8 % OVTES:n palkkasummasta (poislukien Osio G).

Vuosille 2026–2027 paikallisia eriä.

- Vuonna 2026 erän suuruus on 0,8 %
- Vuonna 2027 erän suuruus on 1,2 %

Erien käyttötarkoitusta tarkennetaan myöhemmin.

3.4 TS

Sopimuskauden aikana neuvotellaan erityisesti palkkausjärjestelmän, mutta myös muiden sopimusmääräysten kehittämisestä. Muutoksista sovitaan 1.2.2024 mennessä.

1.6.2023

Paikallinen järjestelyerä: Esimerkiksi työvoimaan saatavuudesta liittyviin perusteisiin, tehtäväkohtainen palkka ja henkilökohtainen lisä.

Erän suuruus: 1,2 % TS:n palkkasummasta.

1.2.2024

Keskitetty erä, joka käytetään valtakunnantason kustannuksiin.

Erän suuruus: 0,4 % TS:n palkkasummasta.

Mikäli keskitetystä erästä ei päästä yksimielisyyteen, käyttämätön osa siirtyy seuraavalle vuodelle. Tieto erän toteuttamisesta annetaan 1.3.2024 mennessä.

1.6.2024

Paikallinen järjestelyerä: Esimerkiksi työvoimaan saatavuudesta liittyviin perusteisiin, tehtäväkohtainen palkka ja henkilökohtainen lisä.

Erän suuruus: 0,6 % TS:n palkkasummasta.

1.6.2025

Paikallinen järjestelyerä:

Paikallinen järjestelyerä: Esimerkiksi työvoiman saatavuudesta liittyviin perusteisiin, tehtäväkohtainen palkka ja henkilökohtainen lisä.

Erän suuruus: 0,8 % TS:n palkkasummasta.

Vuosille 2026–2027 paikallisia eriä.

- Vuonna 2026 erän suuruus on 0,8 %
- Vuonna 2027 erän suuruus on 1,2 %

Erien käyttötarkoitusta tarkennetaan myöhemmin.

3.5 TTES

Sopimuskauden aikana neuvotellaan erityisesti palkkausjärjestelmän, mutta myös muiden sopimusmääräysten kehittämisestä. Muutoksista sovitaan 1.2.2024 mennessä.

1.6.2023

Paikallinen järjestelyerä: Esimerkiksi työvoiman saatavuudesta liittyviin perusteisiin Erän suuruus: 1,2 % TTES:n palkkasummasta.

1.2.2024

Keskitetty erä, joka käytetään valtakunnantason kustannuksiin.

Erän suuruus: 0,4 % TTES:n palkkasummasta.

Mikäli keskitetystä erästä ei päästä yksimielisyyteen, käyttämätön osa siirtyy seuraavalle vuodelle. Tieto erän toteuttamisesta annetaan 1.3.2024 mennessä.

1.6.2024

Paikallinen järjestelyerä: Esimerkiksi työvoiman saatavuudesta liittyviin perusteisiin. Erän suuruus: 0,6 % TTES:n palkkasummasta.

1.6.2025

Paikallinen järjestelyerä:

Paikallinen järjestelyerä: Esimerkiksi työvoiman saatavuudesta liittyviin perusteisiin, tehtäväkohtainen palkka ja henkilökohtainen lisä.

Erän suuruus: 0,8 % TTES:n palkkasummasta.

Vuosille 2026–2027 paikallisia eriä.

- Vuonna 2026 erän suuruus on 0,8 %
- Vuonna 2027 erän suuruus on 1,2 %

Erien käyttötarkoitusta tarkennetaan myöhemmin.

4 Hyvinvointiala

4.1 SOTE-sopimus:

SOTE-sopimuksen allekirjoituspöytäkirjassa todetulla tavalla jatketaan hinnoitteluliitteiden neuvotteluita. Lisäksi neuvotellaan ns. tasopalkkajärjestelmä, johon voi sisältyä myös tasopalkkalisä (vrt. KVTES-kokeilumääräykset). Neuvotteluissa sovitaan myös muut palkkausjärjestelmän osat.

Neuvottelujen takaraja on 1.2.2024. Joka tapauksessa uuteen järjestelmään siirtyminen vaatii paikallisesti tarkoituksenmukaisen siirtymäkauden.

Hyvinvointialueiden aloittaessa 1.1.2023 palkkausjärjestelmäksi valitaan jonkun vanhan työnantajan järjestelmä, jota sovelletaan uusiin rekrytoitaviin ja tarvittaessa myös muihin.

1.6.2023

Paikallinen järjestelyerä: Esimerkiksi työvoimaan saatavuudesta liittyviin perusteisiin, tehtäväkohtainen palkka ja henkilökohtainen lisä.
Erän suuruus: 1,2 % SOTE-sopimuksen palkkasummasta.

1.2.2024

Keskitetty erä, joka käytetään tasopalkkajärjestelmän valtakunnantason kustannuksiin.
Erän suuruus: 0,4 % SOTE-sopimuksen palkkasummasta.
Mikäli keskitetystä erästä ei päästä yksimielisyyteen, käyttämätön osa siirtyy seuraavalle vuodelle. Tieto erän toteuttamisesta annetaan 1.3.2024 mennessä.

1.6.2024

Paikallinen järjestelyerä: Esimerkiksi työvoimaan saatavuudesta liittyviin perusteisiin, tehtäväkohtainen palkka ja henkilökohtainen lisä.
Erän suuruus: 0,6 % SOTE-sopimuksen palkkasummasta.

1.6.2025

Paikallinen järjestelyerä:

Paikallinen järjestelyerä: Esimerkiksi työvoiman saatavuudesta liittyviin perusteisiin, tehtäväkohtainen palkka ja henkilökohtainen lisä.

Erän suuruus: 0,8 % SOTE-sopimuksen palkkasummasta.

Vuosille 2026–2027 paikallisia eriä.

- Vuonna 2026 erän suuruus on 0,8 %
- Vuonna 2027 erän suuruus on 1,2 %

Erien käyttötarkoitusta tarkennetaan myöhemmin.

4.2 HYVTES:

TS- ja KVTES- palkkausjärjestelmien yhteensovittaminen uuteen HYVTES-tasopalkkamalliin ja HYVTES-palkkausjärjestelmään.

1.6.2023

Paikallinen järjestelyerä: Esimerkiksi työvoimaan saatavuudesta liittyviin perusteisiin, tehtäväkohtainen palkka ja henkilökohtainen lisä.
Erän suuruus: 1,2 % HYVTES:n palkkasummasta.

1.2.2024

Keskitetty erä, joka käytetään tasopalkkajärjestelmän valtakunnantason kustannuksiin.
Erän suuruus: 0,4 % HYVTES:n palkkasummasta.
Mikäli keskitetystä erästä ei päästä yksimielisyyteen, käyttämätön osa siirtyy seuraavalle vuodelle. Tieto erän toteuttamisesta annetaan 1.3.2024 mennessä.

1.6.2024

Paikallinen järjestelyerä: Esimerkiksi työvoimaan saatavuudesta liittyviin perusteisiin, tehtäväkohtainen palkka ja henkilökohtainen lisä.
Erän suuruus: 0,6 % HYVTES:n palkkasummasta.

1.6.2025

Paikallinen järjestelyerä:

Paikallinen järjestelyerä: Esimerkiksi työvoiman saatavuudesta liittyviin perusteisiin, tehtäväkohtainen palkka ja henkilökohtainen lisä.

Erän suuruus: 0,8 % HYVTES:n palkkasummasta.

Vuosille 2026–2027 paikallisia eriä.

- Vuonna 2026 erän suuruus on 0,8 %
- Vuonna 2027 erän suuruus on 1,2 %

Erien käyttötarkoitusta tarkennetaan myöhemmin.

4.3. Lääkärisopimus

Jatketaan Lääkärisopimuksen palkkausjärjestelmäneuvotteluita, takarajana 1.2.2024. Neuvottelut sisältävät ns. porrasmallin käyttöönoton, henkilökohtaisen lisän määräysten sekä suoritepalkkausjärjestelmien päivittämiset.

1.6.2023

Paikallinen järjestelyerä: Esimerkiksi työvoimaan saatavuudesta liittyviin perusteisiin, tehtäväkohtainen palkka ja henkilökohtainen lisä.
Erän suuruus: 1,2 % Lääkärisopimuksen palkkasummasta.

1.2.2024

Keskitetty erä, joka käytetään tasopalkkajärjestelmän valtakunnantason kustannuksiin.
Erän suuruus: 0,4 % Lääkärisopimuksen palkkasummasta.
Mikäli keskitetystä erästä ei päästä yksimielisyyteen, käyttämätön osa siirtyy seuraavalle vuodelle. Tieto erän toteuttamisesta annetaan 1.3.2024 mennessä.

1.6.2024

Paikallinen järjestelyerä: Esimerkiksi työvoimaan saatavuudesta liittyviin perusteisiin, tehtäväkohtainen palkka ja henkilökohtainen lisä.
Erän suuruus: 0,6 % Lääkärisopimuksen palkkasummasta.

1.6.2025

Paikallinen järjestelyerä:
Paikallinen järjestelyerä: Esimerkiksi työvoiman saatavuudesta liittyviin perusteisiin, tehtäväkohtainen palkka ja henkilökohtainen lisä.
Erän suuruus: 0,8 % Lääkärisopimuksen palkkasummasta.

Vuosille 2026–2027 paikallisia eriä.

- Vuonna 2026 erän suuruus on 0,8 %
- Vuonna 2027 erän suuruus on 1,2 %

Erien käyttötarkoitusta tarkennetaan myöhemmin.

5 Paikallisen järjestelyerän täytäntöönpano

Alakohtaisissa sopimuksissa olevat paikallista järjestelyerää koskevat neuvottelulausekkeet ovat voimassa allekirjoituspöytäkirjoissa ilmenevällä tavalla (esim. KVTES 2022–2025).

Tämän sopimuksen kaikkien sopimusalojen paikallisten järjestelyerien osalta, erä neuvotellaan ao. pääsopijajärjestöjen tai sopijajärjestöjen edustajien kanssa pyrkien mahdollisuuksien mukaan yksimielisyyteen. Jollei asiasta päästä yksimielisyyteen, työnantaja päättää järjestelyerän käytöstä tarkemmin tässä sopimuksessa ilmenevin kohdennuksin ja rajoituksin.

6 Voimassaoloaika

Tämä sopimus on voimassa 31.12.2027 saakka. Sopimus voidaan kuitenkin irtisanoa päättymään 31.5.2025. Irtisanominen on ko. päivämäärän jälkeen mahdollinen kunkin kalenterivuoden toukokuun lopussa. Irtisanomisaika on yksi kuukausi ja irtisanominen on tehtävä kirjallisesti. Yhden osapuolen suorittama irtisanominen koskee kaikkia osapuolia.

Helsingissä 8. kesäkuuta 2022

KUNTA- JA HYVINVOINTIALUETYÖNANTAJAT KT

JULKISALAN KOULUTETTUIJEN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ JUKO RY

JULKISEN ALAN UNIONI JAU RY

Osana 8.6.2022 tehtyä ratkaisua sovittiin lisäksi, että osapuolet voivat sopia työ- ja virkaehtosopimuskohtaisesti yhden paikallisen järjestelyerän kohdentamisesta keskitetysti.