



## Sopimukset

[Etusivu \(/\)](#) > [Sopimukset \(/sopimukset\)](#) >

[Yleiskirjeet \(/sopimukset/yleiskirjeet\)](#) >

Verrokkialojen vaikutukset Hyvinvointialan yleiseen virka- ja työehtosopimukseen (HYVTES), HYVTES:n paikalliset järjestelyerät ja yleiskorotus 1.6.2023 lukien

YLEISKIRJE 8/2023 6.4.2023

Hyvinvointialueille ja hyvinvointiyhtymille

# Verrokkialojen vaikutukset Hyvinvointialan yleiseen virka- ja työehtosopimukseen (HYVTES), HYVTES:n paikalliset järjestelyerät ja yleiskorotus 1.6.2023 lukien

Tässä yleiskirjeessä selostetaan verrokkialojen ns. perälaudan vaikutukset Hyvinvointialan yleiseen virka- ja työehtosopimukseen (yleiskorotus, paikallinen erä, kertapalkkio), ns. kunta- ja hyvinvointialan kehittämisohjelman 2022–2027 sekä HYVTES:n palkkausjärjestelmän kehittämistä, palkkauksen kehittämistä ja palkkojen yhteensovittamista koskevan virka- ja työehtosopimuksen kesäkuussa 2023 jaettavista eristä.

Ohjeet vuoden 2024 osalta annetaan myöhemmin.



KT:n yleiskirjeessä 14/2023 (julkaistaan myöhemmin) selostetaan Hyvinvointialan yleistä virka- ja työehtosopimusta (HYVTES 2023–2025) mukaan lukien HYVTES:n teknisen alan liite 7.

Tämä yleiskirje on laadittu yhdessä pääsopijajärjestöjen JAU ry:n, JUKO ry:n ja SOTE ry:n kanssa ja sopijaosapuolet ovat sen sisällöstä yksimielisiä.

## **1 Ns. perälaudan vaikutukset Hyvinvointialan yleiseen virka- ja työehtosopimukseen (HYVTES)**

KT:n hallinto ja kaikki pääsopijajärjestöt ovat hyväksyneet neuvottelutulokset 7.3.2023.

KT, JAU ry, JUKO ry ja SOTE ry ovat saavuttaneet neuvottelutuloksen työ- ja virkaehtosopimusten allekirjoituspöytäkirjojen perälaulatarkastelusta liittyen vuoden 2023 ja 2024 sopimuskorotuksiin.

Allekirjoituspöytäkirjat mahdollistavat perälaulatarkastelun 1.2.2023 ajankohdasta huolimatta, koska sopijaosapuolten tarkoituksena on ollut ottaa huomioon verrokkialojen työehtosopimusten kustannusvaikutusprosentti vuosien 2023–2024 sopimuskorotuksiin liittyen.

Verrokkisopimuksia ovat Teknologiateollisuuden työntekijöitä koskeva työehtosopimus, Kemian perusteellisuuden työehtosopimus ja Kuorma-autoalan työehtosopimus.

### **1.1 HYVTES:n yleiskorotusten ja paikallisten järjestelyerien prosentit muuttuvat**

Allekirjoituspöytäkirjassa sovittuihin 1.6.2023 ja 1.6.2024 tuleviin yleiskorotuksiin lisätään vuonna 2023 0,70 prosenttia ja vuonna 2024 0,77 prosenttia.



Allekirjoituspöytäkirjassa sovittuihin paikallisiin järjestelyeriin lisätään vuonna 2023 0,30 prosenttia ja vuonna 2024 0,33 prosenttia.

## **1.2 HYVTES:n kertapalkkio kesäkuussa 2023**

HYVTES:n henkilöstölle maksetaan lisäksi euromääräinen kertapalkkio 467 euroa. Kertapalkkio maksetaan 30.6.2023 niille työntekijöille/viranhaltijoille, joiden yhdenjaksoinen työ-/virkasuhde on alkanut viimeistään 2.5.2023 ja on voimassa 31.5.2023. Osa-aikaiselle palkkio maksetaan osa-aikaisuuden suhteessa. Osa-aikaprosenttina käytetään 31.5.2023 voimassa olevaa osa-aikaprosenttia.

### **Esimerkki 1a: Palvelussuhde on voimassa koko tarkasteluajan, mutta ei ole voimassa kesäkuussa**

Palvelussuhde on voimassa 1.5.2023–31.5.2023. Palvelussuhde on voimassa koko tarkasteluajanjakson 2.5.2023–31.5.2023. Henkilön työaikaprosentti on koko tarkastelujakson ajan 100 %. Kesäkuussa 2023 maksetaan 467 euron suuruisen kertapalkkio, vaikka palvelussuhde ei ole enää voimassa maksuajankohtana.

### **Esimerkki 1b: Palvelussuhde on voimassa koko tarkasteluajan (kaksi jaksoa), mutta ei ole voimassa kesäkuussa**

Palvelussuhde on voimassa kahdessa yhdenjaksoisessa jaksossa 2.5–8.5.2023 ja 9.5–31.5.2023. Palvelussuhde on siis voimassa koko tarkasteluajanjakson 2.5.2023–31.5.2023. Henkilön työaikaprosentti on koko tarkastelujakson ajan 100 %. Kesäkuussa 2023 maksetaan 467 euron suuruisen kertapalkkio, vaikka palvelussuhde ei ole enää voimassa maksuajankohtana.

### **Esimerkki 1c: Palvelussuhde on voimassa koko tarkasteluajan, työaikaprosentti on 50%**



Palvelussuhde on voimassa 1.5.2023–31.8.2023.

Palvelussuhde on voimassa koko tarkasteluajanjakson 2.5.2023–31.5.2023. Henkilön työaikaprosentti on koko tarkastelujakson ajan 50 %. Kertapalkkio maksetaan 31.5.2023 voimassa olevan työaikaprosentin mukaan ja on 233,50 euroa (50 % 467 eurosta) kesäkuussa 2023.

### **Esimerkki 2a: Työaikaprosentti muuttuu kesken tarkastelujakson (esim. 100 % => 50 %)**

Palvelussuhde on alkanut 1.2.2023. Palvelussuhde on voimassa koko tarkasteluajanjakson 2.5.2023–31.5.2023. Työaikaprosentti 100 % muuttuu 8.5.2023 kesken tarkastelujakson 50 %:ksi. Työaikaprosentti 31.5.2023 on 50 %. Kertapalkkio maksetaan 31.5.2023 voimassa olevan työaikaprosentin mukaan. Kertapalkkio on 233,50 euroa (50 % 467 eurosta).

### **Esimerkki 2b: Työaikaprosentti muuttuu kesken tarkastelujakson (esim. 50 % => 100 %)**

Palvelussuhde on voimassa 1.5.2023–31.8.2023. Palvelussuhde on voimassa koko tarkasteluajanjakson 2.5.2023–31.5.2023. Työaikaprosentti 50 % muuttuu kesken tarkastelujakson 100 %:ksi. Työaikaprosentti 31.5.2023 on 100 %. Kertapalkkio maksetaan 31.5.2023 voimassa olevan työaikaprosentin mukaan. Kertapalkkio on 467 euroa.

### **Esimerkki 3a: Palkaton työvapaa (voimassa koko tarkastelujakson)**

Palvelussuhde on voimassa 1.5.2023–31.5.2023. Palvelussuhde on voimassa koko tarkasteluajanjakson 2.5.2023–31.5.2023. Palkaton vapaa on voimassa koko tarkasteluajanjakson 2.5.2023–31.5.2023. Palkattomasta vapaasta huolimatta kertapalkkio, 467 euroa, maksetaan kesäkuussa 2023.

### **Esimerkki 3b: Sairauspoissaolo, 2/3 palkkainen (HYVTES V Luku 2 § 1 mom. 2. kohta)**



Palvelussuhde on alkanut 1.2.2023. Palvelussuhde on voimassa koko tarkasteluajanjakson 2.5.2023–31.5.2023. Henkilön työaikaprocentti on koko tarkastelujakson ajan 100 %. Henkilö on sairauspoissaololla 31.5.2023 ja sairauspoissaolon aikana maksetaan 2/3 varsinaisesta palkasta. Sairauspoissaolosta (2/3) huolimatta kertapalkkio maksetaan kesäkuussa 2023 hänen työaikaprocenttinsa (100 %) mukaan ja sen suuruus on 467 euroa.

#### **Esimerkki 4: Palvelussuhde päättyy**

Palvelussuhde on voimassa 1.5.2023–20.5.2023. Palvelussuhde ei ole voimassa koko tarkasteluajanjaksoa 2.5.2023–31.5.2023. Kertapalkkiota ei makseta.

## **2 Paikalliset järjestelyerät 1.6.2023 lukien**

### **2.1 HYVTES:n paikallinen järjestelyerä**

Paikallinen järjestelyerä 1.6.2023 perustuu kahteen eri HYVTES:n allekirjoituspöytäkirjan mukaiseen kohtaan.

Paikallinen järjestelyerä 1.6.2023 lukien	Allekirjoituspöytäkirja	Paikallisen järjestelyer suuruus
<b>2.1.1 HYVTES ilman teknisen alan liitettä</b>		
<ul style="list-style-type: none"><li>A-kohta Paikallisen järjestelyerän suuruus alun perin</li></ul>	2 § 2 mom. 4 §	0,4 prosen
<ul style="list-style-type: none"><li>B-kohta Lisäys paikalliseen järjestelyerään (verrokkialojen vaikutus)</li></ul>	2 § 4 mom. 4 §	0,3 prosen



Paikallisen järjestelyerän suuruus yhteensä		0,7 prosen
<b>2.1.2 HYVTES vain teknisen alan liite</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>A-kohta Paikallisen järjestelyerän suuruus alun perin</li> </ul>	2 § 2 mom. 4 §	0,4 prosen
<ul style="list-style-type: none"> <li>B-kohta Lisäys paikalliseen järjestelyerään (verrokkialojen vaikutus)</li> </ul>	2 § 4 mom. 4 §	0,3 prosen
Paikallisen järjestelyerän suuruus yhteensä		0,7 prosen

Paikallinen järjestelyerä on yhteensä 0,7 (0,4+0,3) prosenttia Hyvinvointialan yleisen virka- ja työehtosopimuksen palkkasummasta pois lukien liitteen 7 (Teknistä alaa koskevat määräykset). *Liite 7:n (tekninen ala) paikallinen järjestelyerä on 0,7 (0,4 + 0,3) prosenttia Hyvinvointialan yleisen virka- ja työehtosopimuksen liitteen 7 (tekninen ala) palkkasummasta.*

Jos 2.1.1 A-kohdan mukaisesta paikallisen erän (0,4 %) jakamisesta ei päästä yksimielisyyteen, jaosta päättää työnantaja.

Jos 2.1.1 B-kohdan mukaisesta paikallisen erän (0,3 %) jakamisesta ei päästä yksimielisyyteen, puolet jaetaan paikallisena yleiskorotuksena (0,15 %) ja toisesta puolesta (0,15 %) päättää työnantaja. Katso kohta 3 Yleiskorotus 1.6.2023 lukien.

*Jos 2.1.2 A-kohdan mukaisesta paikallisen erän (0,4 %) jakamisesta ei päästä yksimielisyyteen, jaosta päättää työnantaja.*



*Jos 2.1.2 B-kohdan mukaisesta paikallisen erän (0,3 %) jakamisesta ei päästä yksimielisyyteen, puolet jaetaan paikallisena yleiskorotuksena (0,15 %) ja toisesta puolesta (0,15 %) päättää työnantaja. Katso kohta 3 Yleiskorotus 1.6.2023 lukien.*

Paikallisten järjestelyerien suuruus lasketaan tämän sopimuksen piiriin kuuluvien palkkasummasta mahdollisimman tavanomaiselta kuukaudelta pois lukien liitteen 7 (Teknistä alaa koskevat määräykset) palkkasumma. *Liitteen 7 paikallisten järjestelyerien suuruus lasketaan liitteen 7 piiriin kuuluvien palkkasummasta mahdollisimman tavanomaiselta kuukaudelta.*

KT:n yleiskirjeessä 2/2023 on annettu ohjeita ja esimerkkejä 1.6.2023 paikallisen järjestelyerän laskemisesta.

### **Paikallisten järjestelyerien kohdentaminen (A-kohta ja B-kohta)**

Paikallista järjestelyerää kohdennettaessa ensisijaisia tavoitteita ovat henkilöstön saatavuuden turvaaminen, paikallisten palkkausepäkohtien korjaaminen sekä tuloksellisuutta ja tuottavuutta edistävien toimintojen ja tehtävien uudelleenjärjestelyjen tukeminen. Samalla huolehditaan siitä, että johto- ja esihenkilöasemassa sekä muiden palkkahinnoittelun ulkopuolella olevien palkkaus on oikeassa suhteessa heidän alaistensa tai verrokkiryhmien palkkaan nähden.

Paikallisen järjestelyerän kohdentamisessa työnantaja ottaa huomioon, että paikallisen järjestelyerän käyttö jakaantuu mahdollisimman tasapuolisesti liitteiden palkkasumat huomioiden eri palkkahinnoitteluliitteiden välillä. Palkkahinnoittelun ulkopuoliset muodostavat tässä tarkastelussa oman ryhmänsä.



Paikallista järjestelyerää käytetään tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksiin ja/tai henkilökohtaisiin lisiin tai vastaaviin korotuksiin.

### ***Liitettä 7 (Teknistä alaa koskevat määräykset)***

#### ***sovellettaessa:***

*Paikallisen järjestelyerän kohdentamisessa työnantaja ottaa huomioon, että paikallisen järjestelyerän käyttö jakaantuu mahdollisimman tasapuolisesti. Paikallinen järjestelyerä kohdennetaan ensisijaisesti tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksiin tehtäväkohtaista palkkaa koskevan paikallisen arviointijärjestelmän perusteella.*

### **Paikallisen järjestelyerän täytäntöönpano ja neuvottelumenettely**

Paikallisen työnantajan edustajat ja pääsopijajärjestöjen edustajat neuvottelevat paikallisten järjestelyerien käyttämisestä. Tällöin hyvänä käytäntönä on käydä yhdessä läpi laskentaperiaatteet (katso tarkemmin KT:n yleiskirje 2/2023) ensimmäisessä neuvottelussa. *Samoin menetellään liitettä 7 (Teknistä alaa koskevat määräykset) sovellettaessa.* Neuvotteluissa on tarkoitus antaa henkilöstölle tosiasiallinen vaikutusmahdollisuus ja pyrkiä mahdollisuuksien mukaan yksimielisyyteen A- ja B-kohtien paikallisesta järjestelyerästä kuulemalla tasavertaisesti neuvotteluosapuolia.

Neuvotteluista laaditaan pöytäkirja, josta käy ilmi osapuolten näkemykset mahdollisine perusteluineen.

### **Selvitys järjestelyerän käytöstä**

Työnantajan on annettava pääsopijajärjestöjen edustajille ja teknisen alan liitteen sopijajärjestöjen edustajille kirjallinen selvitys ilman aiheetonta viivytystä siitä, miten järjestelyerät on jaettu. Selvityksessä on erotettava





*kummassakin tapauksessa toisistaan A-kohdan mukainen paikallinen järjestelyerä (0,4 %) ja B-kohdan mukainen paikallinen järjestelyerä (0,3 %).*

## **2.2 Paikallinen järjestelyerä 1.6.2023 lukien kunta- ja hyvinvointialan palkkarakenteita ja palkkausjärjestelmiä koskevan kehittämisohjelman 2023–2027 mukaan (1,2 %)**

Kehittämisohjelmaa on selostettu KT:n yleiskirjeessä 15/2022.

HYVTES:n sopijaosapuolet ovat sopineet, että vuoden 2023 kehittämisohjelman erä on paikallinen järjestelyerä.

Kehittämisohjelman lähtökohtana on palkkauksen ja palkkausjärjestelmien kehittäminen.

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.

Kesäkuussa 2023 jaettavan kehittämisohjelman mukaisen paikallisen järjestelyerän suuruus on 1,2 prosenttia HYVTES:n palkkasummasta. Paikallista järjestelyerää voi käyttää mm. työvoiman saatavuudesta liittyviin perusteisiin. Erää voi kohdentaa tehtäväkohtaiseen palkkaan ja/tai henkilökohtaiseen lisään.

Järjestelyerän täytäntöönpanon osalta käytössä ovat samat menettelytavat kuin yleensäkin järjestelyeristä neuvoteltaessa. Kehittämisohjelman HYVTES:n paikallisten järjestelyerien osalta erä neuvotellaan ao.



pääsopijajärjestöjen edustajien kanssa pyrkien mahdollisuuksien mukaan yksimielisyyteen. Jollei asiasta päästä yksimielisyyteen, työnantaja päättää järjestelyerän käytöstä tarkemmin kehittämissuunnitelmassa ilmenevin kohdennuksin ja rajoituksin.

HYVTES:n paikallista järjestelyerää koskevat edellä olevat neuvottelulausekkeet ovat voimassa myös neuvoteltaessa kehittämissuunnitelman paikallisesta järjestelyerästä.

## **2.3 Paikallinen järjestelyerä 1.6.2023 lukien HYVTES:n palkkausjärjestelmän kehittämistä, palkkauksen kehittämistä ja palkkojen yhteensovittamista koskevan virka- ja työehtosopimuksen mukaan (1,0 %)**

Virka- ja työehtosopimuksessa on sovittu Hyvinvointialan yleisen virka- ja työehtosopimuksen (HYVTES) palkkausjärjestelmän kehittämisestä, palkkauksen kehittämisestä sekä palkkojen yhteensovittamisesta hyvinvointialalla.

Ko. sopimusta selostetaan KT:n yleiskirjeessä 14/2023.

Palkkojen yhteensovittamisen, palkkauksen kehittämisen sekä palkkausjärjestelmien käyttöönottoon paikallinen erä on 1,0 % HYVTES:n palkkasummasta. Erä kohdennetaan 1.6.2023 lukien paikallisesti kussakin hinnoittelukohtassa muihin kuin kunkin vaativuustason ylimpiin tehtäväkohtaisiin palkkoihin. Liitteen 7 osalta erä kohdennetaan 1.6.2023 lukien paikallisesti muihin kuin kunkin vaativuustason ylimpiin tehtäväkohtaisiin palkkoihin.

Paikallisen työnantajan edustajat ja pääsopijajärjestöjen edustajat neuvottelevat erän kohdentamisesta. Hyvänä käytäntönä on käydä yhdessä läpi laskentaperiaatteet (katso tarkemmin KT:n yleiskirje 2/2023) ensimmäisessä



neuvottelussa. Neuvotteluissa on tarkoitus antaa henkilöstölle tosiasiallinen vaikutusmahdollisuus ja pyrkiä mahdollisuuksien mukaan yksimielisyyteen kuulemalla tasavertaisesti neuvotteluosapuolia. Jollei asiasta päästä yksimielisyyteen, työnantaja päättää erien käytöstä.

Neuvotteluista laaditaan pöytäkirja, josta käy ilmi osapuolten näkemykset mahdollisine perusteluineen.

Työnantajan on annettava pääsopijajärjestöjen edustajille kirjallinen selvitys ilman aiheetonta viivytystä siitä, miten erä on jaettu.

### 3 Yleiskorotus 1.6.2023 lukien

Yleiskorotus 1.6.2023 perustuu kahteen eri HYVTES:n allekirjoituspöytäkirjan mukaiseen kohtaan:

	Allekirjoituspöytäkirja	Yleiskorotus suuruus
Yleiskorotus 1.6.2023 lukien		
3.1 HYVTES ilman teknisen alan liitettä		
<ul style="list-style-type: none"><li>• Yleiskorotuksen suuruus alun perin</li></ul>	2 § 1 mom.	1,5 prosentt
<ul style="list-style-type: none"><li>• Lisäys yleiskorotukseen (verrokkialojen vaikutus)</li></ul>	2 § 4 mom.	0,7 prosentt
Yleiskorotus yhteensä		2,2 prosentt



3.2 HYVTES vain teknisen alan liite		
Yleiskorotuksen suuruus alun perin	2 § 1 mom.	1,5 prosentt
Lisäys yleiskorotukseen (verrokkialojen vaikutus)	2 § 4 mom.	0,7 prosentt
Yleiskorotus yhteensä		2,2 prosentt

*\*) Jos aiemmin kohdassa 2.1.1 selostetun B-kohdan mukaisesta paikallisen erän (0,3 %) (HYVTES ilman teknisen alan liitettä) jakamisesta ei päästä paikallisesti yksimielisyyteen, puolet jaetaan yleiskorotuksena (0,15 %) ja toisesta puolesta (0,15 %) päättää työnantaja. Tällöin paikallisesti toteutettava yleiskorotus on 2,35 (2,2 + 0,15) prosenttia.*

Viranhaltijan/työntekijän tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan 1.6.2023 lukien taulukossa esitetyillä yleiskorotuksilla.

Palkkausluvun 11 §:n mukaista henkilökohtaista lisää korotetaan samalla prosentilla.

Palkkausluvun 3 §:n vähimmäispalkka on 1.6.2023 lukien 1 746,00 euroa.

Palkkahinnoittelun korotetut peruspalkat 1.3.2023 ja 1.6.2023 lukien palkkahinnoitteluliitteissä 1–3 ovat yleiskirjeen liitteessä 1.



*Liite 7 tekninen ala:*

*\*\*) Jos aiemmin kohdassa 2.1.2 selostetun B-kohdan mukaisesta paikallisen erän (0,3 %) (HYVTES, vain teknisen alan liite) jakamisesta ei päästä paikallisesti yksimielisyyteen, puolet jaetaan yleiskorotuksena (0,15 %) ja toisesta puolesta (0,15 %) päättää työnantaja. Tällöin paikallisesti toteutettava yleiskorotus on 2,35 (2,2 + 0,15) prosenttia.*

*Viranhaltijan/työntekijän liitteen 7 5 §:n mukaista tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan 1.6.2023 lukien yleiskorotuksella. Korotuksen suuruus on 2,2 prosenttia. Liitteen 7 7 §:n mukaista henkilökohtaista lisää ja 9 §:n erillislisää korotetaan 2,2 prosentilla.*

*Osa-aikatyössä tehtäväkohtaisen palkan korotus on samassa suhteessa alempi kuin viranhaltijan/työntekijän työaika on virka-/ tai työehtosopimuksen mukaista täyttä säännöllistä työaikaa lyhyempi.*

*Liitteen 7 6 §:n vähimmäispalkka on 1.6.2023 lukien 1 746,00 euroa.*

*Palkkaryhmien (4 §) tehtäväkohtaiset vähimmäispalkat 1.3.2023 ja 1.6.2023 lukien ovat yleiskirjeen liitteessä 2.*

## **4 Yleiskorotuksen ja järjestelyerän laskentajärjestys**

Koska yleiskorotus, paikallinen järjestelyerä ja kehittämisohjelmaerä sekä HYVTES:n palkkausjärjestelmän kehittämistä, palkkauksen kehittämistä ja palkkojen yhteensovittamista koskeva paikallinen järjestelyerä tulevat voimaan samasta ajankohdasta 1.6.2023 lukien, on kaikki korotukset laskettava erikseen palkkoihin. Laskenta tehdään palkkasummasta, joka ei sisällä samaan aikaan tulevia korotuksia. Katso KT:n yleiskirje 2/2023.



Alla olevassa esimerkkitaulukossa on kuvattu samaan ajankohtaan tulevien korotusten keskinäistä toteuttamisjärjestystä tehtäväkohtaisiin palkkoihin.

**Esimerkkitaulukko:** Yleiskorotuksen (2,2 %), järjestelyerän (0,7 %) ja kehittämisohjelmaerän (1,2 %) sekä HYVTES:n palkkausjärjestelmän kehittämistä, palkkauksen kehittämistä ja palkkojen yhteensovittamista koskevan erän (1,0 %) kohdentaminen tehtäväkohtaiseen palkkaan.

Tehtäväkohtainen palkka ennen korotuksia 2 550 €/kk.

3. kohdan mukainen yleiskorotus	2.1 kohdan mukainen järjestelyerä	2.2 kohdan mukainen Kehittämishjelmaerä	2.3 kohdan mukainen erä	Oikein	Väärin
---------------------------------	-----------------------------------	---	-------------------------	--------	--------



2,20 %				2 550 €:sta 2,2 % = 56,10 €	2 550 €:sta %
	0,7 % *) (0,4 +0,3)			2 550 €:sta 0,7 % = 17,85 €	= 2 606,10 2 606,10 +
		1,20 %		2 550 €:sta 1,2 % = 30,60 €	= 2 624,34 2 624,34 +
			1,00 %	2 550 €:sta 1,0 % = 25,50 €	% = 2 655,83 +
				2 550 € + 56,10 € + 17,85 € +30,60 € + 25,50 € = 2 680,05 €	= 2 682,39

\*) Jos 0,3 %:n järjestelyerästä on yksimielisyys. Katso kohta 3 Yleiskorotus 1.6.2023 lukien.

## 5 Tarkistettujen palkkojen maksaminen

Edellä selostettujen paikallisten järjestelyerien ja yleiskorotusten osalta noudatetaan seuraavia periaatteita.



Tarkistettut palkat, palkkiot ja lisät maksetaan ensimmäisen kerran viimeistään kahden kuukauden kuluessa sekä taannehtivat korotusmäärät viimeistään kolmen kuukauden kuluessa tarkistuksen voimaantulosta. Niissä suurissa työnantajissa, joissa laskentateknisistä syistä ei palkkioiden ja lisien osalta voida noudattaa edellä mainittuja ajankohtia, maksetaan asianomaiset ensimmäiset tarkistuserät viimeistään kolmen kuukauden kuluessa sekä taannehtivat korotusmäärät viimeistään neljän kuukauden kuluessa voimaantulosta.

Työaikakorvaukset maksetaan sopimusmuutosten mukaan korotetun varsinaisen palkan perusteella korotusajankohtaa seuraavan kalenteriviikon alusta lukien. Korotuksen vaikutus maksetaan kalenteriviikon alusta lukien, mikäli korotusajankohta on kalenteriviikon ensimmäinen päivä.

Jaksotyössä työaikakorvaukset maksetaan sopimusmuutosten mukaan korotetun varsinaisen palkan perusteella korotusajankohtaa seuraavan työaikajakson alusta lukien. Korotuksen vaikutus työaikakorvauksiin maksetaan työaikajakson alusta lukien, mikäli työaikajaksossa on enemmän sopimusmuutosten perusteella korotettuja kalenteripäiviä.

KUNTA- JA HYVINVOINTIALUETYÖNANTAJAT KT

Toimitusjohtaja Markku Jalonen

Neuvottelujohtaja Henrika Nybondas-Kangas

Liite 1 Palkkahinnoittelun korotetut peruspalkat 1.3.2023 lukien ja 1.6.2023 lukien palkkahinnoitteluliitteissä 1–3





Liite 2 Teknisen alan liitteen palkkaryhmien  
tehtäväkohtaiset vähimmäispalkat 1.3.2023 lukien ja  
1.6.2023 lukien



-

[Liite 1 Palkkahinnoittelun korotetut peruspalkat 1.3.2023 lukien ja 1.6.2023 lukien palkkahinnoitteluliitteissä 1-3](/sites/default/files/media/document/yleiskirje2308hs-HYVTES-peralauta-liite1.pdf)  
(</sites/default/files/media/document/yleiskirje2308hs-HYVTES-peralauta-liite1.pdf>)



-

[Liite 2 Teknisen alan liitteen palkkaryhmien tehtäväkohtaiset vähimmäispalkat 1.3.2023 lukien ja 1.6.2023 lukien](/sites/default/files/media/document/yleiskirje2308hs-HYVTES-peralauta-liite2.pdf)  
(</sites/default/files/media/document/yleiskirje2308hs-HYVTES-peralauta-liite2.pdf>)

## Heikki Saaristo

*johtava työmarkkina-asiamies*

### Puhelin:

+358 9 771 2599

### Matkapuhelin:

+358 50 456 7640

### Sähköposti:

Heikki.Saaristo@kt.fi

### Organisaatio:

Kunta- ja hyvinvointialueuetyöntajat KT



## Henrika Nybondas-Kangas

*neuvottelujohtaja*

### Puhelin:



+358 9 771 2100

**Matkapuhelin:**

+358 50 357 4233

**Sähköposti:**

Henrika.Nybondas-Kangas@kt.fi

**Organisaatio:**

Kunta- ja hyvinvointialueuetyönantajat KT

## KT-lehti

(<https://www.ktlehti.fi/2023/1/yksiplusyksi-sopimusmalli>)

(<https://www.ktlehti.fi/2023/1/yksiplusyksi-sopimusmalli>)

(<https://www.ktlehti.fi/2023/1/yksiplusyksi-sopimusmalli>)

(<https://www.ktlehti.fi/2023/1/yksiplusyksi-sopimusmalli>)

(<https://www.ktlehti.fi/2023/1/yksiplusyksi-sopimusmalli>)



(<https://www.ktlehti.fi/2023/1>)

### **OIKEUSTAPAUKSET 1/2023**

#### **Vaativuuden muutos ja arviointijärjestelmän merkitys**

(<https://www.ktlehti.fi/2023/1/tehtavan-vaativuuden-muutos>)

### **TILASTOT 6/2021**

#### **Palkka- ja tilastokäsitteet tutuiksi**

(<https://www.ktlehti.fi/2021/6/palkka-ja-tilastokasitteet-tutuiksi>)

### **TILASTOT 5/2021**



# Kuntasektorin kokonaisansion keskiarvo on valtakunnan keskitasoa

(<https://www.ktlehti.fi/2021/5/kuntasektorin-kokonaisansion-keskiarvo-on-valtakunnan-keskitasoa>)

Toinen linja 14, 00530 Helsinki  
Puhelin (vaihde) 09 771 3000

[Käyttöehdot, evästeet ja tietosuoja > \(/kayttoehdot-tietosuoja\)](#)

[Saavutettavuusseloste > \(/saavutettavuusseloste\)](#)

[Palaute > \(https://www.kt.fi/palaute\)](#)

[Saavutettavuuspalaute > \(/saavutettavuuspalaute\)](#)

[Asiakirjajulkisuus > \(https://www.kt.fi/kt-organisaationa/asiakirjajulkisuus-tietosuoja-saavutettavuus\)](#)

Pikalinkit

[Yleiskirjeet \(/sopimukset/yleiskirjeet\)](#)

[KT:n Linja-palvelu \(http://linja.kt.fi\)](#)

Muita sivustoja

[Avaintyöntajat Avainta ry \(http://www.avainta.fi\)](#)

[KT-lehden verkkosivut \(https://www.ktlehti.fi/\)](#)

[Kuntarekry \(https://www.kuntarekry.fi/\)](#)

