



Sopimukset

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

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

Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön työ- ja virkaehtosopimuksen (SOTE-sopimus) uudet palkkahinnoitteluliitteet

YLEISKIRJE 3/2024 19.2.2024

Hyvinvointialueille, hyvinvointiyhtymille ja KT:n yritysjäsenille

Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön työ- ja virkaehtosopimuksen (SOTE-sopimus) uudet palkkahinnoitteluliitteet

1 SOTE-sopimuksen palkkahinnoitteluliitteet on uudistettu 1.2.2024 lukien

SOTE-sopimuksen palkkahinnoitteluliitteet on uudistettu 1.2.2024 lukien. Uudistuksessa palkkahinnoittelurakenne on muuttunut.

Nyt palkkahinnoitteluliitteitä on viisi aikaisemman kahden palkkahinnoitteluliitteen sijasta. Kussakin palkkahinnoitteluliitteessä on 3–6 palkkahinnoittelukohtaa. Tehtäviä on ryhmitelty uudella tavalla palkkahinnoittelukohtiin. Uudistuksen



tarkoituksena on ollut tuoda näkyväksi terveyden ja sosiaalihuollon tehtäviä tekevien työssä kehittyminen ja luoda parempi näkymä mm. uralla etenemiselle.

Palkkahinnoittelu-uudistus on ensimmäinen vaihe palkkausjärjestelmän kehittämisesä. SOTE-sopimuksen palkkausluvun (II luku) määräyksiä ei ole tässä yhteydessä muutettu. Palkkahinnoittelu-uudistuksessa ei ole kyse vielä tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmän korvaavasta järjestelmästä.

Neuvottelut SOTE-sopimuksen palkkausjärjestelmästä jatkuvat. Seuraavassa vaiheessa osapuolet neuvottelevat palkkahinnoittelukohtien sisällä olevista palkkatasoista, eli tarkemmasta palkanmuodostuksesta tehtävässä vaadittavan osaamisen ja vastuun perusteella. Lisäksi neuvotellaan erillisistä lisistä, joita voidaan maksaa tietyistä lisätehtävistä. Uusi valtakunnallinen järjestelmä korvaisi nykyiset paikalliset tehtävän vaativuuden arviointiin perustuvat järjestelmät.

Palkkahinnoittelu-uudistukseen on käytetty 1.2.2024 kehittämisohjelman mukainen valtakunnallinen keskitetty erä (0,4 %) määrittäessä palkkahinnoittelukohdille uudet peruspalkat. Keskitetty erä on käytetty kokonaisuudessaan em. tarkoitukseen. Tämä koskee hyvinvointialueita, hyvinvointiyhtymiä ja Helsingin kaupunkia.

Kunta-alalla SOTE-sopimuksen henkilöstölle maksetaan 0,4 prosentin yleiskorotus 1.2.2024 alkaen. SOTE-sopimuksen palkkahinnoittelu-uudistusta ei kunnissa ole tarpeen tehdä. SOTE-sopimuksen soveltaminen kunta-alalla päättyy 30.4.2025.

Yleiskirjeessä selostetaan:

- ns. kunta- ja hyvinvointialan kehittämisohjelman 2023–2027 keskitettyyn erään 1.2.2024 lukien liittyvä



sopimusratkaisua,

- ns. perälaudan vaikutukset SOTE-sopimuksen allekirjoituspöytäkirjan soveltamiseen/määräyksiin,
- SOTE-sopimuksen paikallista erää 1.6.2024 lukien, ns. kunta- ja hyvinvointialan kehittämisohjelman 2023–2027 mukaisen 1.6.2024 lukien toteutettavaa paikallista erää ja
- SOTE-sopimuksen yleiskorotusta 1.6.2024 lukien,
- sekä SOTE-sopimuksen palkkausjärjestelmän kehittämistä, palkkauksen kehittämistä ja palkkojen yhteensovittamista koskevan virka- ja työehtosopimuksen mukaisen 1.10.2024 lukien toteutettavan paikallista erää.

Ohjeet vuoden 2025 osalta annetaan myöhemmin.

KT ja kaikki pääsopijajärjestöt ovat hyväksyneet SOTE-sopimuksen palkkahinnoitteluliitteitä koskevat muutokset ja 1.2.2024 keskitettyä erää koskevan neuvottelutuloksen. Uusien palkkahinnoitteluliitteiden mukaiset peruspalkat ovat liitteessä 3.

Tässä yleiskirjeessä on selostettu tarkemmin uutta palkkahinnoittelurakennetta ja tehtävien sijoittamista paikallisesti ko. palkkahinnoittelukohtiin. Yleiskirje on yksimielinen Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT:n ja pääsopijajärjestöjen kesken.



2 Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön työ- ja virkaehtosopimuksen (SOTE-sopimus) sopimuskorotukset vuonna 2024

2.1 Virka- ja työehtosopimus kunta- ja hyvinvointialan palkkarakenteita ja palkkausjärjestelmiä koskevasta kehittämisohjelmasta 2023–2027 mukaisen keskitetyn erän jakaminen

Ns. kehittämisohjelmassa 2023–2027 on todettu, että 1.2.2024 lukien keskitetty erä 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.

Sopijaosapuolet ovat päässeet yhteisymmärrykseen erän jakamisesta. Erä käytetään tässä yleiskirjeessä selostettuun SOTE-sopimuksen hinnoitteluliitteitä koskevaan uudistukseen. Uusien hinnoitteluliitteiden mukaiset peruspalkat kaikissa hinnoittelukohtissa ovat tämän yleiskirjeen liitteenä 3.

Neuvottelutuloksen mukaisesti SOTE-sopimukseen syntyy uusia palkkahinnoitteluliitteitä ja palkkahinnoittelukohtia. Kaikissa palkkahinnoittelukohtissa on peruspalkkatasot, eli tehtävästä vähintään maksettava palkka. Sopijaosapuolet ovat käyttäneet keskitetyn erän peruspalkkojen korotuksiin.



Paikallisesti toimeenpanon voi jakaa seuraaviin vaiheisiin:

1. Jokaisen palkkahinnoittelussa olevan työntekijän/viranhaltijan tehtävä sijoitetaan palkkahinnoitteluliitteeseen ja oikeaan palkkahinnoittelukohtaan.
2. Mikäli työntekijän/viranhaltijan tehtäväkohtainen palkka on alle palkkahinnoittelukohdan peruspalkan, palkka nostetaan vähintään peruspalkkatasoon.
3. Korotus tulee voimaan 1.2.2024 eli ko. palkansaajalle korotus maksetaan takautuvasti 1.2.2024 alkaen.
4. Kohdassa 2.3. on selostettu kesäkuussa maksuun tulevista paikallisista eristä. Huomioitavaa on, että tehtävät on sijoitettava uusiin liitteisiin ja palkkahinnoittelukohtiin ennen 1.6.2024 järjestelyeriä koskevia neuvotteluita.

Keskitettyä erää on käytetty ainoastaan hinnoitteluliitteen hinnoittelukohtien alarajakorotuksiin. Paikallisesti on hyvä huolehtia siitä, että palkkahinnoittelun ulkopuolella olevien palkkaus on oikeassa suhteessa heidän alaistensa tai verrokkiryhmien palkkaan nähden.

2.2 Ns. perälaudan vaikutukset Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön työ- ja virkaehtosopimuksen (SOTE-sopimus) allekirjoituspöytäkirjan soveltamiseen/määräyksiin

KT, JAU ry, JUKO ry ja SOTE ry saavuttivat vuonna 2023 neuvottelutuloksen työ- ja virkaehtosopimusten allekirjoituspöytäkirjojen perälautatarkastelusta liittyen vuoden 2023 ja 2024 sopimuskorotuksiin.

Allekirjoituspöytäkirjassa sovittuihin 1.6.2024 tuleviin yleiskorotuksiin lisätään 0,77 prosenttia.



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

2.3 Paikalliset järjestelyerät 1.6.2024 lukien

2.3.1 SOTE-sopimuksen paikallinen järjestelyerä

Paikallinen järjestelyerä 1.6.2024 perustuu kahteen eri SOTE-sopimuksen allekirjoituspöytäkirjan mukaiseen kohtaan.

Paikallinen järjestelyerä 1.6.2024 lukien	Allekirjoituspöytäkirja	Pai järj.
SOTE-sopimus		
<ul style="list-style-type: none">A-kohta Paikallisen järjestelyerän suuruus alun perin	4 § 2 mom.	0,4
<ul style="list-style-type: none">B-kohta Lisäys paikalliseen järjestelyerään (verrokkialojen vaikutus)	4 § 4 mom.	0,3
Paikallisen järjestelyerän suuruus yhteensä		0,7

Paikallinen järjestelyerä on yhteensä 0,73 (0,4+0,33) prosenttia SOTE-sopimuksen palkkasummasta.

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

Jos B-kohdan mukaisesta paikallisen erän (0,33 %) jakamisesta ei päästä yksimielisyyteen, puolet jaetaan paikallisena yleiskorotuksena (0,17 %) ja toisesta puolesta (0,16 %) päättää työnantaja. Katso kohta 2.6 Yleiskorotus 1.6.2024 lukien.

Paikallisten järjestelyerien suuruus lasketaan tämän sopimuksen piiriin kuuluvien palkkasummasta mahdollisimman tavanomaiselta kuukaudelta.



Palkkasummassa tulee olla mukana 1.2.2024 korotetut palkat.

KT:n yleiskirjeessä 2/2023 on annettu ohjeita ja esimerkkejä 1.6.2023 paikallisen järjestelyerän laskemisesta. Yleiskirjeen esimerkkejä voidaan soveltaa myös 1.6.2024 tilanteessa.

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.

Paikallisen järjestelyerän täytäntöönpano ja neuvottelumenettely

Paikallisen työnantajan edustajat ja pääsopijajärjestöjen edustajat neuvottelevat paikallisten järjestelyerien käyttämisestä. Laskentaperiaatteet käydään läpi ensimmäisessä neuvottelussa (katso tarkemmin KT:n



yleiskirje 2/2023). 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.

2.3.2 Paikallinen järjestelyerä 1.6.2024 lukien kunta- ja hyvinvointialan palkkarakenteita ja palkkausjärjestelmiä koskevan kehittämisohjelman 2023–2027 mukaan (0,6 %)

Kehittämisohjelmaa on selostettu KT:n yleiskirjeessä 15/2022. 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 2024 jaettavan kehittämisohjelman mukaisen paikallisen järjestelyerän suuruus on 0,6 prosenttia SOTE-sopimuksen 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 SOTE-sopimuksen 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.

SOTE-sopimuksen paikallista järjestelyerää koskevat edellä olevat neuvottelulausekkeet ovat voimassa myös neuvoteltaessa kehittämissuunnitelman paikallisesta järjestelyerästä. Sama koskee myös selvityksen antamista.

2.4 Paikallinen järjestelyerä 1.10.2024 lukien SOTE-sopimuksen palkkausjärjestelmän kehittämistä, palkkauksen kehittämistä ja palkkojen yhteensovittamista koskevan virka- ja työehtosopimuksen mukaan (2,5 %)

Virka- ja työehtosopimuksessa on sovittu Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön työ- ja virkaehtosopimuksen (SOTE-sopimus) palkkausjärjestelmän kehittämisestä, palkkauksen kehittämisestä sekä palkkojen yhteensovittamisesta hyvinvointialalla. Sopimuksen mukaisesti paikallisen järjestelyerän suuruus on 2,5 %. Ko. sopimusta selostetaan KT:n yleiskirjeessä 23/2023.

SOTE-sopimuksen sopijaosapuolet ovat sopineet, että erän käyttö ohjeistetaan myöhemmin.

2.5 Paikallisten järjestelyerien neuvottelemisesta ja selvityksen antaminen järjestelyerien käytöstä

Paikallisen työnantajan edustajat ja pääsopijajärjestöjen edustajat neuvottelevat erien kohdentamisesta. Erät jaetaan voimassa olevien TVA-järjestelmien mukaisesti, kuitenkin hinnoittelu-uudistus huomioiden.

Laskentaperiaatteet käydään läpi ensimmäisessä



neuvottelussa. (katso tarkemmin KT:n yleiskirje 2/2023).
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.

Kaikkia tässä yleiskirjeessä lueteltuja paikallisia eriä
koskee allekirjoituspöytäkirjassa mainittu kirjallisen
selvityksen antaminen.

Työnantajan on annettava pääsopijajärjestöjen edustajille
kirjallinen selvitys ilman aiheetonta viivytystä siitä, miten
paikallinen erä on jaettu. Selvityksestä tulee käydä ilmi
järjestelyerän piirissä olevien
viranhaltijoiden/työntekijöiden palkkasumma.

Selvityksestä on käytävä ilmi järjestelyerän suuruus
euromääräisenä. Selvityksessä on käytävä ilmi
järjestelyerän kohdentuminen sekä järjestelyerien käytön
kustannusvaikutus. Selvityksessä on annettava tiedot
erikseen eri paikallisista järjestelyeristä. Tärkeintä on,
että pääsopijajärjestöjen edustajat voivat tietojen
perusteella varmistua, että paikallisten järjestelyerien
kustannusvaikutukset täyttyvät ja miten järjestelyerät
ovat kohdentuneet.

Yleiskirjeen 2.3.1. kohdan mukaisesta paikallisesta erästä
annettavassa selvityksessä on erotettava kummassakin
tapauksessa toisistaan A-kohdan mukainen paikallinen
järjestelyerä (0,4 %) ja B-kohdan mukainen paikallinen
järjestelyerä (0,33 %).



2.6 Yleiskorotus 1.6.2024 lukien

Yleiskorotus 1.6.2024 perustuu kahteen eri SOTE-sopimuksen allekirjoituspöytäkirjan mukaiseen kohtaan:

Yleiskorotus 1.6.2024 lukien	Allekirjoituspöytäkirja	Yleisuu
SOTE-sopimus		
<ul style="list-style-type: none">• Yleiskorotuksen suuruus alun perin	4 § 1 mom.	1,5
<ul style="list-style-type: none">• Lisäys yleiskorotukseen (verrokkialojen vaikutus)	4 § 4 mom.	0,77
Yleiskorotus yhteensä		2,27

*) Jos aiemmin B-kohdan mukaisesta paikallisen erän (0,33 %) jakamisesta ei päästä paikallisesti yksimielisyyteen, puolet jaetaan yleiskorotuksena (0,17 %) ja toisesta puolesta (0,16 %) päättää työnantaja. Tällöin paikallisesti toteutettava yleiskorotus on 2,44 (2,27 + 0,17) prosenttia.

Viranhaltijan/työntekijän tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan 1.6.2024 lukien taulukossa esitetyillä yleiskorotuksilla.

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

Palkkausluvun 3 §:n vähimmäispalkka on 1.6.2024 lukien 1 785,63 euroa.



Palkkahinnoittelun korotetut peruspalkat 1.2.2024 lukien ja 1.6.2024 lukien palkkahinnoitteluliitteissä 1–5 ovat tämän yleiskirjeen liitteessä 3.

2.7 Yleiskorotuksen ja järjestelyerän laskentajärjestys

Koska yleiskorotus, paikallinen järjestelyerä sekä kehittämisohjelmaerä tulevat voimaan samasta ajankohdasta 1.6.2024 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 (2,27 %), järjestelyerän (0,73 % = 0,4 % + 0,33 %) ja kehittämisohjelmaerän (0,6 %) kohdentaminen tehtäväkohtaiseen palkkaan.

Tehtäväkohtainen palkka ennen korotuksia 2 550 €/kk.

2.6 kohdan mukainen yleiskorotus	2.3.1 kohdan mukainen järjestelyerä	2.3.2 kohdan mukainen kehittämisohjelmaerä	Oikein	Väärin	†



2,27 %			2 550 €:sta 2,27 % = 57,89 €	2 550 €:sta+ 2,27 % = 2 607,89 €	
	0,73 % *) (0,4 +0,33)		2 550 €:sta 0,73 % = 18,62 €	2 607,89 + 0,73 % = 2 626,93 €	k k k
		0,6 %	2 550 €:sta 0,6 % = 15,30 €	2 629,93 + 0,6 % = 2 642,69 €	k k k
			2 550 € + 57,89 € + 18,62 € +15,30 € = 2 641,81 €	= 2 642,69 €	2

*) Jos 0,33 %:n järjestelyerästä on yksimielisyys. Katso kohta 2.6. Yleiskorotus 1.6.2024 lukien.

2.8 Tarkistettujen palkkojen maksaminen

Edellä selostettujen paikallisten järjestelyerien ja yleiskorotusten osalta noudatetaan seuraavia periaatteita.

Tarkistetut 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.

3 Palkkahinnoitteluliitteitä on jatkossa viisi

SOTE-sopimuksessa on 1.2.2024 lukien 5 palkkahinnoitteluliitettä, jotka ovat

1. Johto- ja esihenkilötehtävät
2. Erityisasiantuntijatehtävät
3. Asiantuntijatehtävät
4. Ammattitehtävät
5. Muut ammattitehtävät ja peruspalvelutehtävät

Uudessa liitejaossa jokaiseen palkkahinnoitteluliitteeseen sijoittuu tehtäviä niin sosiaalihuollosta kuin terveydenhuollostakin.



Uudet palkkahinnoitteluliitteet sisältävät useampia palkkahinnoittelukohtia. Palkkahinnoittelukohtat on jaoteltu terveydenhuollon ja sosiaalihuollon tehtävien mukaan. Poikkeuksena tästä on Liite 1 Johto- ja esihenkilötehtävät, jossa samoihin palkkahinnoittelukohtiin sijoitetaan niin terveydenhuollon kuin sosiaalihuollonkin johto- ja esihenkilötehtäviä.

Uudessa palkkahinnoittelurakenteessa tunnistetaan vaativimmat tehtävät ja niissä edellytetty osaaminen, joka voidaan hankkia monilla eri tavoilla esimerkiksi lisäkoulutuksella tai työssä oppimalla.

Liite 5 puolestaan sisältää ammattitehtäviä, jotka tukevat toimintaa kuten välinehuoltajat ja laitoshuoltajat, sekä peruspalvelutehtäviä.

4 Tehtävät sijoitetaan palkkahinnoittelukohtiin ensisijaisesti tehtävien sisällön perusteella

Tehtävät sijoitetaan palkkahinnoittelukohtiin ensisijaisesti tehtävien sisällön perusteella tehtävänimikkeestä riippumatta. Samoja nimikkeitä käytetään erilaisissa tehtävissä, joten pelkän nimikkeen perusteella tehtävää ei aina pystytä sijoittamaan. Esimerkiksi sairaanhoitaja, palveluohjaaja tai lähihoitaja nimikkeellä on mahdollista sijoittua useampaan palkkahinnoittelukohtaan.

Palkkahinnoittelukohdissa on ohjaavaa tekstiä siitä, mitä tehtäviä kuhunkin palkkahinnoittelukohtaan sijoitetaan. Palkkahinnoittelukohdassa on myös kerrottu, millaista koulutustasoa ko. hinnoittelukohtaan sijoitettavissa tehtävissä edellytetään. Vaikka viranhaltijalta/työntekijältä puuttuu vaadittu koulutus, häneen



sovelletaan ko. palkkahinnoittelukohtaa palkkausluvun 9 § 2 momentin mukaisesti. Palkkahinnoittelu-uudistuksen yhteydessä ei ole muutettu SOTE-sopimuksen palkkauslukua. Kaikissa palkkahinnoittelukohdissa ei kuitenkaan ole tarkkoja koulutusvaatimuksia.

Tehtävänimikkeitä on käytetty kuvaamaan sitä, millaisia tehtäviä yleisesti ottaen ko. palkkahinnoittelukohtaan sijoitetaan. Tästä syystä samoja nimikkeitä voi esiintyä useamman palkkahinnoittelukohdan ohjaustekstissä.

Tässä yhteydessä on hyvä tarkastella mahdollisuuksien mukaan myös käytössä olevia tehtävänimikkeitä ja ottaa käyttöön paremmin tehtävänsisältöä kuvaavia nimikkeitä.

Uusissa palkkahinnoittelukohdissa kerrotaan, millaista lisäkoulutusta, perehtyneisyyttä tai osaamista tehtävässä voidaan edellyttää tutkinnon lisäksi. Tällaista ohjausta on erityisasiantuntijoiden, vaativien asiantuntijoiden ja vaativien ammattitehtävien palkkahinnoittelukohdissa.

Huomattavaa on, että osa tehtävistä sijoitetaan aina tiettyyn palkkahinnoittelukohtaan eikä työnantajalla ole tässä harkintavaltaa. Palkkahinnoittelukohdassa on tällöin todettu suoraan ne tehtävät, jotka kuuluvat ko. palkkahinnoittelukohtaan.

Esimerkkiluettelot eivät ole tyhjentyviä. Esimerkkien lisäksi palkkahinnoittelukohtaan voi kuulua muitakin tehtäviä. Työnantaja arvioi, täyttyykö tehtävässä palkkahinnoittelukohdan kriteerit. Osassa tehtäviä työnantajalla on mahdollisuus arvioida, mikä on tehtävään sovellettava palkkahinnoittelukohta hinnoittelukohdassa kerrottujen yleisten kriteerien perusteella. Jos palkkahinnoittelukohdan kriteerit täyttyvät, pitää tehtävä sijoittaa kyseiseen palkkahinnoittelukohtaan.



5 Palkkahinnoittelukohtaan kuuluva vai hinnoittelematon tehtävä

SOTE-sopimuksen soveltamisalalla on monia terveydenhuollon ja sosiaalihuollon ammatteja ja tehtäviä. Suurin osa näistä kuuluu johonkin palkkahinnoittelukohtaan.

Palkkahinnoittelujen ulkopuolisia tehtäviä ovat lähinnä Johto- ja esihenkilötehtävien liitteessä 1 ja Erityisasiantuntijaliitteessä 2 mainitut tehtävät (ks. liitteiden 1 §:n soveltamisohjeet).

Tehtävä on hinnoittelematon myös, jos se muodostuu kahden eri palkkahinnoittelukohtan mukaisista tehtävistä. SOTE-sopimuksessa tällaisia tehtäviä voi olla esimerkiksi liitteen 4 ja 5 piirissä.

Joissakin harvoissa tapauksissa tehtävä on voinut muodostua HYVTESin ja SOTE-sopimuksen piiriin kuuluvista erilaisista tehtävistä. Tällainenkin tehtävä on hinnoittelematon. Sopimusten soveltamisesta ks. yleiskirjeet 6/2021 ja 16/2023.

6 Liite 1 Johto ja esihenkilötehtävä

6.1 Yleistä ja soveltamisala

Liitettä 1 sovelletaan johto- ja esihenkilötehtäviä pääasiassa tekeviin. Sen palkkahinnoittelukohtat ovat:

- Johtotehtävät (S1JOH100)
- Esihenkilötehtävät (S1ESI100)
- Työnjohdolliset tehtävät (S1TYT100)

Näihin uusiin palkkahinnoittelukohtiin sijoitetaan työntekijöitä/viranhaltijoita aiemmin voimassa olleista palkkahinnoittelukohdista, joita ovat:



- Johtotehtävät (01HOI010)
- Esihenkilötehtävät (01HOI020)

- Vaativat hoitoalan ammattitehtävät (01HOI030)
- Alue- ja palveluyksiköiden johto- ja esihenkilötehtävät (02SOS030)
- Sosiaali- ja terveydenhuollon vaativat ammattitehtävät (02SOS050)

Sosiaali- ja terveydenhuollossa toimivia ei ole tässä liitteessä eroteltu omiin palkkahinnoittelukohtiinsa kuten SOTE-sopimuksen palkkahinnoitteluliitteissä 2–4.

6.2 Liitteen 1 palkkahinnoittelukohdat

6.2.1 Johtotehtävät (S1JOH100)

Johtotehtävässä toimivan päätehtävänä on johtaminen, kehittäminen ja koordinointi määrättyllä toimialueella tai toimintayksikössä. Tehtävään voi kuulua myös henkilöstön työn johtamista ja suunnittelua. Tehtävään sisältyy yleensä henkilön johdettavana olevan tai vastuulla olevan yksikön tai alueen toimintaa koskeva päätöksenteon valmistelu ja päätöksenteko.

Johtotehtävissä toimiva johtaa työtä pääsääntöisesti esihenkilöiden välityksellä eli heidän alaisinaan on esihenkilöasemassa olevia. Tähän ryhmään voivat kuulua esimerkiksi:

- ylihoitaja
- palvelujohtaja
- palveluyksikön johtaja
- vastuualue- tai palvelupäällikkö
- johtava sosiaalityöntekijä
- nimikkeestä riippumatta vastaavaa tehtävää tekevä.

Palkkahinnoittelukohdassa on esimerkkiluettelo tehtävistä, joita tähän palkkahinnoitteluun voi kuulua. Luettelo ei ole tyhjentävä. Nimikkeestä riippumatta vastaavaa tehtävää tekevät kuuluvat tähän hinnoitteluun,



jos he täyttävät palkkahinnoittelukohdan edellytykset. Pelkästään nimike ei siis määritä sovellettavaa palkkahinnoittelukohtaa vaan tehtävän sisältö.

Esimerkiksi johtava sosiaalityöntekijä voi kuulua johtotehtävien tai esihenkilötehtävien palkkahinnoittelukohtaan riippuen tehtävän sisällöstä.

6.2.2 Esihenkilötehtävät (S1ESI100)

Esihenkilötehtävässä toimivien päätehtävänä on henkilöstön työn johtaminen ja suunnittelu sekä omaa yksikköä koskeva päätöksenteon valmistelu tai päätöksenteko.

Esihenkilötehtäviin voi kuulua myös asiantuntijatehtävien hoitamista tai potilas- tai asiakastyötä. Tähän palkkahinnoittelukohtaan kuuluvan täytyy olla selkeästi esihenkilöasemassa (vrt. 6.2.3 työnjohdolliset tehtävät).

Tähän ryhmään voivat kuulua esimerkiksi:

- osastonhoitaja
- apulaisosastonhoitaja
- palveluesihenkilö
- toimintayksikön esihenkilö
- vastaava sosiaaliohjaaja
- vastaava ohjaaja
- palveluvastaava
- johtava sosiaalityöntekijä
- johtava kuraattori
- nimikkeestä riippumatta vastaavaa tehtävää tekevä

Tähän palkkahinnoittelukohtaan kuuluu myös ensihoidon kenttäjohtaja, vaikka tehtävä ei olisi esihenkilötehtävä.

Ensihoidon kenttäjohtaja muun muassa määrää toiminta-alueensa ambulanssien ja ensihoitoajoneuvojen käytöstä päivittäistoiminnassa, ylläpitää ensihoitopalveluiden tilannekuvaa, ohjaa hätäkeskuksia ja tarvittaessa osallistuu ensihoitotehtävien hoitamiseen.



6.2.3 Työnjohdolliset tehtävät (S1TYT100)

Työnjohdollisissa tehtävissä toimivien päätehtävänä on päivittäisen toiminnan suunnittelu ja kehittäminen sekä asiakasprosessien ja henkilöstön päivittäisen työn järjestäminen ja johtaminen. Tähän palkkahinnoittelukohtaan kuuluvilla ei ole esihenkilövastuuta. Tehtäviin voi kuulua myös asiantuntijatehtäviä tai potilas- ja asiakastyötä.

Tähän palkkahinnoittelukohtaan voi kuulua esimerkiksi:

- apulaisosastonhoitaja
- vastaava sairaanhoitaja
- vastaava ohjaaja
- vastaava sosiaaliohjaaja
- työnjohdollinen tiimivastaava
- nimikkeestä riippumatta vastaavaa tehtävää tekevä

Esimerkiksi apulaisosastonhoitaja tai vastaava ohjaaja kuuluu tähän palkkahinnoittelukohtaan, jos hänen tehtäviinsä ei kuulu esihenkilövastuuta. Mikäli tehtäviin sisältyy selvästi esihenkilötehtäviä, tehtävä kuuluu esihenkilö-hinnoitteluun.

6.2.4 Palkkahinnoittelun ulkopuoliset

Palkkahinnoittelun ulkopuolisina ryhminä on edelleen sosiaalihuollon ja terveydenhuollon hallinnollinen tai ylin johto. Tähän ryhmään kuuluvat esimerkiksi johtava ylihoitaja, johtava hoitaja, hallintoylihoitaja, hoitotyönjohtaja, sosiaalijohtaja, sosiaalityön johtaja, lääkehuollon johtotehtävissä toimiva ja nimikkeestä riippumatta vastaavaa tehtävää tekevä. (Ks. liite I 1 § soveltamisohje)

Huomattavaa on se, että sellaisten tehtävien johto- ja esihenkilötehtävät, jotka on mainittu liitteen 2 1 §:n soveltamisohjeessa, ovat hinnoittelun ulkopuolisia (esimerkiksi johtava psykologi, johtava puheterapeutti).



7 Erityisasiantuntijatehtävät

7.1 Yleistä

Liitettä 2 sovelletaan SOTE-sopimuksen erityisasiantuntijatehtäviin. Se on yhteinen hoitotyön, kuntoutuksen, sosiaalihuollon ja lääkehuollon erityisasiantuntijatehtäville. Liitteen 2 palkkahinnoittelukohdat ovat:

- Terveydenhuollon erityisasiantuntijatehtävät (S2TEA100)
- Sosiaalityöntekijä (S2STT100)
- Sosiaalihuollon erityisasiantuntijatehtävät (S2SEA100)
- Lääkehuollon erityisasiantuntijatehtävät (S2LEA100)

Liitteen 2 palkkahinnoittelukohtiin sijoitetaan työntekijöitä/viranhaltijoita aiemmin voimassa olleista hinnoittelutunnuksista, joita ovat esimerkiksi:

- Esihenkilötehtävät (01HOI020)
- Vaativat hoitoalan ammattitehtävät (01HOI030)
- Sosiaalityön asiantuntijatehtävät (02SOS04A)
- Sosiaalihuollon vaativat ammattitehtävät (02SOS050)
- Johtava/vastaava farmaseutti (02FAR01B)
- Vaativat ammattitehtävät (02FAR020)

Lisäksi terveydenhuollon erityisasiantuntijatehtäviin siirretään aiemmin hinnoittelun ulkopuolella olleita terveydenhuollon asiantuntijatehtäviä (ks. tarkemmin alla). Sosiaalihuollon osalta ne suunnittelu- ja kehittämistehtävät, jotka ovat aiemmin olleet palkkahinnoittelun ulkopuolella, ovat edelleen palkkahinnoittelun ulkopuolisia (ks. tarkemmin alla).

7.2 Liitteen 2 palkkahinnoittelukohdat

7.2.1 Terveydenhuollon erityisasiantuntijatehtävät (S2TEA100)



Terveydenhuollon erityisasiantuntijatehtäviin kuuluu hoitotyön ja kuntoutuksen tehtäviä. Tähän palkkahinnoittelukohtaan siirretään tehtäviä, jotka aiemmin olivat hinnoittelukohdassa 01HOI030 (esim. synnytyssalikätilö ja vaativuudeltaan vastaavan kättilön tehtävät sekä lääkkeen määräämistä tekevä sairaanhoitaja tai lääkkeen määräämistä tekevä terveydenhoitaja jne.). Tähän palkkahinnoittelukohtaan on siirretty myös sellaisia tehtäviä, jotka aiempien määräysten mukaan olivat hinnoittelun ulkopuolella. Jatkossa terveydenhuollon tutkimus-, suunnittelu- ja kehittämistehtävät ovat erityisasiantuntijatehtäviä riippumatta siitä, onko tehtävässä edellytetty ylempää korkeakoulututkintoa.

Tähän palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien päätehtävät edellyttävät itsenäistä alan teoreettista hallintaa tai käytännön erityisasiantuntemusta. Lisäksi edellytetään erityistä osaamista ja perehtyneisyyttä, jotka on hankittu esimerkiksi yli 210 opintopisteen tutkinnolla, tutkintoa täydentävällä lisäkoulutuksella, sitä vastaavalla työnantajan järjestämällä koulutuksella tai työssä oppimalla.

Terveydenhuollon erityisasiantuntijatehtäviä ovat ne tehtävät, joissa työntekijällä/viranhaltijalla on laaja-alaista vastuuta kehittää tai suunnitella hoitomenetelmiä sekä konsultoida ja kouluttaa omaa yksikköä laajemmin. Tällaisia tehtäviä ovat esimerkiksi kliininen asiantuntija, tutkimus- ja opetushoitaja, hygieniahoitaja, haavahoitaja, hyvinvointikoordinaattori, yhdyspintakoordinaattori ja kehittäjäterveydenhoitaja.

Esimerkki

Jos haavahoitaja vastaa haavanhoidosta omaa yksikköä laajemmin, kyse on terveydenhuollon erityisasiantuntijatehtävästä (S2TEA100).



Jos haavahoitaja vastaa haavanhoidosta omassa yksikössään, kyse on terveydenhuollon vaativasta asiantuntijatehtävästä (S3TVA100).

Jos sairaanhoitaja tekee haavanhoitoa osana perustehtävänsä ilman erityisvastuuta yksikössä, kyse on terveydenhuollon asiantuntijatehtävästä (S3TAT100).

Lisäksi eräät vaativat potilas- ja asiakastyötehtävät ovat terveydenhuollon erityisasiantuntijatehtäviä.

Esimerkkiluettelossa on mainittu tehtäviä, jotka ainakin kuuluvat erityisasiantuntijatehtäviin:

- synnytyskalikättilö ja vaativuudeltaan vastaava kättilö tehtävä
- sikiöseulontaa itsenäisesti tekevä kättilö (kliininen ultraäänihoitaja)
- kuvantamisen sonograaferi
- lääkkeen määräämistä tekevä sairaanhoitaja tai terveydenhoitaja
- ecmo-hoitajalla ja met-hoitajalla
- SI-terapeutti
- audionomi
- seksuaaliterapeutti
- neuvolassa, koulussa ja opiskeluterveydenhuollossa terveydenhoitajan työtä tekevällä tarkoitetaan sellaista tehtävää, joka edellyttää laillistettua terveydenhoitajan tutkintoa.
- työterveyshoitaja
- ensihoitopalveluissa hoitotason ensihoitaja, jolla on hoitotason toimilupa ja hoitotason hoitovelvoite.
- erikoissairaanhoidossa ja yhteispäivystyspisteessä itsenäistä vastaanottoa tekevällä päivystävällä sairaanhoitajalla tarkoitetaan sellaista erikoissairaanhoidossa ja yhteispäivystyspisteessä työskentelevää sairaanhoitajaa, joka hoidon tarpeen arvioinnin jälkeen ottaa itsenäisesti vastaan



päivystyksessä hoidettavia potilaita. Tehtäviin sisältyy itsenäinen potilaan tutkiminen ja oireenmukaisen hoidon aloittaminen ja seuranta.

Luettelo ei ole tyhjentävä. Tähän palkkahinnoittelukohtaan voi kuulua muitakin vastaavia tehtäviä riippumatta tehtävänimikkeestä.

7.2.2 Sosiaalityöntekijät (S2STT100)

Sosiaalityöntekijöiden palkkahinnoittelukohtaa sovelletaan sosiaalityöntekijän ja vastaavan kuraattorin tehtäviin sekä myös muihin tehtäviin, joissa edellytetään sosiaalihuollon ammattihenkilöistä annetun lain (26.6.2015/817) 7 §:ssä säädettyä kelpoisuutta.

Palkkahinnoittelukohdan esimerkkitehtäviä ovat sosiaalityöntekijä ja vastaava kuraattori, joissa edellytetään sosiaalityöntekijän kelpoisuutta.

7.2.3 Sosiaalihuollon erityisasiantuntijatehtävät (S2SEA100)

Tähän palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien päätehtävät ovat sosiaalihuollon asiakastyötä ja siihen välittömästi liittyviä tehtäviä.

Tähän palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien päätehtävät edellyttävät itsenäistä alan teoreettista hallintaa tai käytännön erityisasiantuntemusta. Sosiaalihuollon erityisasiantuntijan tehtävissä edellytetään erityistä osaamista ja perehtyneisyyttä, jotka on hankittu esimerkiksi yli 210 opintopisteen tutkinnolla, tutkintoa täydentävällä lisä- ja erikoistumiskoulutuksella, erityisellä menetelmäkoulutuksella, sitä vastaavalla työnantajan järjestämällä koulutuksella tai työssä oppimalla.

Tutkintoa täydentävät lisä- ja erikoistumiskoulutukset vahvistavat erityisasiantuntijuuden tietoperustaa. Erikoistumiskoulutuksia ovat ammattikorkeakoulujen



tarjoamat vähintään 30 opintopisteen koulutukset korkeakoulututkinnon suorittaneille (esim. lastensuojelutyön erikoistumiskoulutus, oppilaitoshyvinvoinnin erikoistumiskoulutus, vaativan erityisen tuen erikoistumiskoulutus).

Erityisellä menetelmäkoulutuksella tarkoitetaan tutkinnon jälkeen suoritettua osaamista lisäävää, täydentävää tai erikoistavaa koulutusta, joka syventää asiakastyössä tarvittavaa tietoperustaa ja osaamista. Jos asiakastyötä sisältävässä tehtävässä edellytetään vähintään ylempää ammattikorkeakoulututkintoa (sosionomi YAMK, geronomi YAMK tai kuntoutuksen ohjaaja YAMK), tehtävä kuuluu sosiaalihuollon erityisasiantuntijatehtäviin. Myös lastenvalvoja kuuluu tähän palkkahinnoittelukohtaan.

Esimerkkeinä tehtävänimikkeistä, jotka kuuluvat tähän palkkahinnoittelukohtaan, on mainittu seksuaaliterapeutti ja erityissosiaaliohjaaja. Siinä arvioinnissa, kuuluuko tehtävä sosiaalihuollon erityisasiantuntijatehtävien palkkahinnoittelukohtaan vai ei, ratkaisevaa ei ole tehtävänimike. Sen sijaan ratkaisevaa on, täyttääkö tehtävä sosiaalihuollon erityisasiantuntijatehtävien palkkahinnoittelukohdassa asetetut kriteerit. Jos kriteerit täyttyvät, tehtävä kuuluu sosiaalihuollon erityisasiantuntijatehtäviin.

7.2.4 Lääkehuollon erityisasiantuntijatehtävät (S2LEA100)

Tämä palkkahinnoittelukohta koskee lääkehuollon erityisasiantuntijatehtäviä. On hyvä huomata, että lääkehuollon erityisasiantuntijatehtävässä ja lääkehuollon asiantuntijatehtävässä on sama pohjakoulutusvaatimus eli laillistettu farmaseutti.



Lääkehuollon erityisasiantuntijatehtävissä on kuvattu esimerkinomaisesti sellaisia erikoistumiskoulutuksia, joita erityisasiantuntijatehtävät yleensä edellyttävät. Erityisasiantuntijatehtävä ei välttämättä edellytä erikoistumiskoulutusta. On mahdollista, että tehtävä on itsessään niin vaativa, että tehtävä kuuluu erityisasiantuntijatehtävään.

Lisäksi erityisasiantuntijatehtävässä on määritelty tyypillisiä tehtävänimikkeitä, jotka usein ovat lääkehuollon erityisasiantuntijatehtäviä. Laillistetun farmaseutin työ kuuluu lääkehuollon asiantuntijatehtävien palkkahinnoittelukohtaan, ellei tehtävä ole erityisasiantuntijatehtävä.

7.2.5 Hinnoittelun ulkopuoliset

Liitettä 2 sovelletaan myös, jos tehtävissä edellytetään ylempää korkeakoulututkintoa eikä tehtävä ole hinnoittelun ulkopuolinen.

Hinnoittelun ulkopuolisia tehtäviä ovat fyysikko, kemisti, sairaalamikrobiologi, proviisori, sairaala-apteekkari, lääkitysturvallisuuspäällikkö, lääkitysturvallisuuskoordinaattori, potilasasiavastaava, sosiaaliasiavastaava, psykologi, psykoterapeutti, puheterapeutti ja ravitsemusterapeutti. Pääasiassa psykoterapeutin tehtävää tekevä psykoterapeutti on palkkahinnoittelun ulkopuolinen riippumatta siitä, mikä hänen koulutustaustansa (psykologi, sairaanhoitaja tms.) on.

Sosiaalihuollon tehtävä on hinnoittelun ulkopuolinen, jos kyseessä ei ole sosiaalityöntekijän kelpoisuutta edellyttävä tehtävä ja jos sosiaalihuollon erityisasiantuntijatehtävä on pääasiassa suunnittelu- tai kehittämistehtävää. Tämä tarkoittaa seuraavaa:



- Jos sosiaalihuollon erityisasiantuntijatehtävä on pääasiassa sosiaalihuollon asiakastyötä, tehtävä kuuluu S2SEA100-palkkahinnoittelukohtaan.
- Jos kehittämis- suunnittelu- tai asiakastehtävässä edellytetään sosiaalihuollon ammattihenkilöistä annetun lain (26.6.2015/817) 7 §:ssä säädettyä kelpoisuutta, tehtävä kuuluu S2STT100-palkkahinnoittelukohtaan.
- Jos kyseessä on sosiaalihuollon kehittämis- ja suunnittelutehtävä, joka edellyttää muuta kelpoisuutta kuin sosiaalihuollon ammattihenkilöistä annetun lain (26.6.2015/817) 7 §:ssä säädettyä kelpoisuutta, tehtävä on hinnoittelun ulkopuolinen.

8 Liite 3 Asiantuntijatehtävät

8.1 Yleistä

Liitettä 3 sovelletaan SOTE-sopimuksen asiantuntijatehtäviin. Liite 3 on yhteinen hoitotyön, kuntoutuksen, sosiaalihuollon ja lääkehuollon asiantuntijatehtäville. Liitteen 3 palkkahinnoittelukohdat ovat:

- Terveydenhuollon asiantuntijatehtävät (S3TAT100)
- Terveydenhuollon vaativat asiantuntijatehtävät (S3TVA100)
- Sosiaalihuollon asiantuntijatehtävät (S3SAT100)
- Sosiaalihuollon vaativat asiantuntijatehtävät (S3SVA100)
- Lääkehuollon asiantuntijatehtävät (S3LAT100)

Näihin uusiin palkkahinnoittelukohtiin sijoitetaan työntekijöitä/viranhaltijoita aiemmin voimassa olleista palkkahinnoittelukohdista, joita ovat:

- Vaativat hoitoalan ammattitehtävät (01HOI030)
- Sosiaalihuollon vaativat ammattitehtävät (02SOS050)
- Vaativat ammattitehtävät (02FAR020)



Uudistetussa liitejaossa lähtökohta on se, että sosiaalihuollon, terveydenhuollon ja lääkehuollon laillistettu ammattihenkilö työntekijä/viranhaltija kuuluu liitteen 3 soveltamisalaan, ellei tehtävä kuulu liitteeseen 2 siinä kuvattujen kriteerin perusteella.

8.2 Liitteen 3 palkkahinnoittelukohtat

8.2.1 Terveydenhuollon asiantuntijatehtävä (S3TAT100)

Tämä palkkahinnoittelukohta muodostuu terveydenhuollon asiantuntijatehtävistä, joita ovat esimerkiksi sairaanhoitajan röntgenhoitajan, laboratorionhoitajan, fysioterapeutin, toimintaterapeutin ja suuhygienistin tehtävät. Tällainen tehtävä kuuluu terveydenhuollon asiantuntijatehtävien palkkahinnoittelukohtaan, jos terveydenhuollon erityisasiantuntijatehtävien ja terveydenhuollon vaativien asiantuntijatehtävien palkkahinnoittelukohtien sijoittumiskriteerit eivät täyty.

8.2.2 Terveydenhuollon vaativat asiantuntijatehtävät (S3TVA100)

Tähän palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien päätehtävät muodostuvat terveydenhuollon, ennaltaehkäisevän terveydenhoidon, hoitotyön ja kuntoutuksen vaativista asiantuntijatehtävistä.

Kättilön tai terveydenhoitajan tehtävä kuuluu vaativiin asiantuntijatehtäviin, jos tehtävässä edellytetään kättilön tai terveydenhoitajan tutkintoa eikä se kuulu terveydenhuollon erityisasiantuntijatehtäviin. Esimerkiksi kättilön tehtävät muualla kuin synnytysalissa kuuluvat yleensä terveydenhuollon vaativiin asiantuntijatehtäviin. Jos puolestaan terveydenhoitaja työskentelee muualla kuin neuvolassa, koulussa tai

opiskelijaterveydenhuollossa, terveydenhoitajan tehtävä



kuuluu yleensä terveydenhuollon vaativiin asiantuntijatehtäviin. Jos terveydenhoitajan tai kätilön koulutuksen omaava työskentelee sairaanhoitajan tehtävissä, kyseinen tehtävä voi kuulua terveydenhuollon asiantuntijatehtäviin, terveydenhuollon vaativiin asiantuntijatehtäviin tai erityisasiantuntijatehtäviin tehtävän sisällön perusteella.

Terveydenhoitajan ja kätilön koulutusta vaativat tehtävät kuuluvat vähintään terveydenhuollon vaativiin asiantuntijatehtäviin.

Muutoin vaativat asiantuntijatehtävät edellyttävät osaamista ja perehtyneisyyttä, jotka on hankittu esimerkiksi tutkintoa täydentävällä lisäkoulutuksella, sitä vastaavalla työnantajan järjestämällä koulutuksella tai työssä oppimalla. Tällä perusteella työnantaja paikallisesti harkitsee ne tehtävät, jotka kuuluvat terveydenhuollon vaativiin asiantuntijatehtäviin.

Tiettyjen osastojen ja yksiköiden sairaanhoitajien tehtävät on määritelty vaativiksi asiantuntijatehtäviksi. Esimerkiksi sairaanhoitajan tehtävä, jota tehdään teho-, päivystys- ja leikkausosastoilla sekä syöpä- ja dialyysihoitoa antavissa yksiköissä, on vaativa asiantuntijatehtävä. Myös kotihoidon sairaanhoitajan tehtävä on vaativa asiantuntijatehtävä. Tällaista sairaanhoitajan tehtävää ei voida sijoittaa terveydenhuollon asiantuntijatehtäviin. Kyseinen listaus on esimerkkiluettelo eikä listaus ole tyhjentävä.

Lisäksi terveydenhuollon vaativissa asiantuntijatehtävissä mainitaan, että psykiatrian, laboratorion, kuvantamisen ja suuhygienistin vaativat tehtävät sijoittuvat terveydenhuollon vaativiin asiantuntijatehtäviin. Kirjaus tarkoittaa sitä, että osa näistä tehtävistä on terveydenhuollon vaativia asiantuntijatehtäviä ja osa näistä tehtävistä on terveydenhuollon



asiantuntijatehtäviä. Laboratoriossa esimerkiksi syväosaamista edellyttävä analytiikka kuuluu terveydenhuollon vaativiin asiantuntijatehtäviin.

Edelleen vaativiin asiantuntijatehtäviin kuuluvat tehtävät, joissa on vastuu erityistehtävästä omassa työyksikössä (esim. haavanhoitaja, seksuaalineuvoja, avannehoitaja). Esimerkiksi sairaanhoitajan tehtävä kuuluu terveydenhuollon vaativiin asiantuntijatehtäviin, jos hän vastaa omassa yksikössään haavanhoidosta. Työnantaja voi edellyttää tehtävässä haavahoidon asiantuntija - erikoistumiskoulutusta (30 op). Koulutuksen suorittamisella ei kuitenkaan ole ratkaisevaa merkitystä siinä, kuuluuko tehtävä terveydenhuollon vaativiin asiantuntijatehtäviin. Ratkaisevaa on se, onko sairaanhoitajalla vastuutehtävä haavanhoidosta tai muusta vastaavasta tehtävästä omassa työyksikössä. Ne, jotka tekevät haavanhoitoa tai muuta vastaavaa työtä osana perustehtäväänsä ilman erityisvastuuta yksikössä, kuuluvat terveydenhuollon asiantuntijatehtäviin.

Terveydenhuollon vaativia asiantuntijatehtäviä ovat kuntoutuksen asiantuntijatehtävät, joissa vaaditaan kuntoutuksen syvällistä tai laajaa erityisosaamista omalla ammattialalla tiettyyn asiakasryhmään tai työalueeseen liittyen. Esimerkinomaisesti on todettu, että kuntoutuksen suoravastaanotto, kotiin vietävät kuntoutuspalvelut ja työfysioterapeutin tehtävät ovat terveydenhuollon vaativia asiantuntijatehtäviä. Tässä yhteydessä kuntoutuksen suoravastaanotolla tarkoitetaan esimerkiksi fysioterapeutin suoravastaanottoa, johon potilas/asiakas tulee ilman lääkärin lähetettä. Usein suoravastaanottotyötä tekevältä fysioterapeutilta edellytetään suoravastaanottokoulutusta (15 op). Fysioterapeutin suoravastaanotolla ei tarkoiteta avopalveluiden vastaanottotyötä, johon tullaan lääkärin läheteellä.



8.2.3 Sosiaalihuollon asiantuntijatehtävät (S3SAT100)

Tähän palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien päätehtävät muodostuvat sosiaaliohjauksen, kasvatuksen ja kuntoutuksen tehtävistä. Tehtävät sisältävät esimerkiksi käytännön neuvontaa ja ohjausta sekä ohjattua päätöksentekoa. Tähän ryhmään voivat kuulua esimerkiksi sosionomi, geronomi, kuntoutuksen ohjaaja, sosiaaliohjaaja, palveluohjaaja ja perheohjaaja. Tällainen tehtävä kuuluu sosiaalihuollon asiantuntijatehtäviin, jos sosiaalihuollon erityisasiantuntijatehtävien ja sosiaalihuollon vaativien asiantuntijatehtävien palkkahinnoittelukohtien sijoittumiskriteerit eivät täyty.

8.2.4 Sosiaalihuollon vaativat asiantuntijatehtävät (S3SVM100)

Tähän palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien päätehtävät muodostuvat vaativista sosiaaliohjauksen, kasvatuksen tai kuntoutuksen asiantuntijatehtävistä. Tehtävässä edellytetään erityisosaamista ja syvällistä tietotaitoa sekä sosiaalihuollon käytäntöjen asiantuntemusta. Vaativissa asiantuntijatehtävissä edellytetään osaamista ja perehtyneisyyttä, jotka on hankittu esimerkiksi tutkintoa täydentävällä lisä- tai erikoistumiskoulutuksella, sitä vastaavalla työnantajan järjestämällä koulutuksella tai työssä oppimalla.

Vaativat asiantuntijatehtävät voivat sisältää esimerkiksi laaja-alaisen kokonaisuuksien valmistelua, palvelutarpeen arviointia tai itsenäiseen harkintaan perustuvaa päätöksentekoa taikka muita vaativia sosiaalihuollon asiakas- ja asiantuntijatyön tehtäviä.

Sosiaalihuollossa tietyt yksiköt ovat vaativia sosiaalihuollon palveluja tuottavia yksiköitä. Sellaisia yksiköitä ovat esimerkiksi lastensuojelun, päihdehuollon ja vammaispalvelujen asumispalvelu- ja kuntoutusyksiköt sekä eräät vastaavat erikoistuneet iäkkäiden



palveluyksiköt, joissa työskentely yleensä edellyttää laaja-alaista tai syvällistä erityisosaamista. Esimerkiksi kaikki lastensuojelun tai iäkkäiden palveluyksiköt eivät ole sosiaalihuollon vaativia yksiköitä. Jos tehtävä sijoittuu sosiaalipäivystykseen, tehtävä on vähintään vaativa asiantuntijatehtävä.

Sosiaalihuollon vaativiin asiantuntijoihin kuuluvat esimerkiksi kuraattori, seksuaalineuvoja, SAS-koordinaattori. Lisäksi vaativiin asiantuntijoihin kuuluvat sosionomin, geronomin, kuntoutuksen ohjaajan, sosiaaliohjaajan, palveluohjaajan ja perheohjaajan vaativat tehtävät.

8.2.5 Lääkehuollon asiantuntijatehtävät (S3LAT100)

Tähän palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien päätehtävät muodostuvat lääkehuollon asiantuntijatehtävistä. Tähän ryhmään voivat kuulua esimerkiksi farmaseutti, osastofarmaseutti ja osatoiminnasta vastaava farmaseutti.

9 Liite 4 Ammattitehtävät

9.1 Yleistä ja soveltamisala

Liitettä 4 sovelletaan sosiaalihuollon, terveydenhuollon ja lääkehuollon ammattitehtäviin. Sen palkkahinnoittelukohdat ovat:

- Terveydenhuollon ammattitehtävät (S4TAM100)
- Terveydenhuollon vaativat ammattitehtävät (S4TVM100)
- Sosiaalihuollon ammattitehtävät (S4SAM100)
- Sosiaalihuollon vaativat ammattitehtävät (S4SVM100)
- Osastonsihteerit (S4OSI100)
- Lääkehuollon ammattitehtävät (S4LAM100)



Näihin uusiin palkkahinnoittelukohtiin sijoitetaan työntekijöitä/viranhaltijoita aiemmin voimassa olleista palkkahinnoittelukohdista, joita ovat:

- Hoitoalan ammattitehtävät (01HOI040)
- Sosiaalihuollon ammattitehtävät (02SOS06A)
- Ammattitehtävät (02FAR03A)

Ammattitehtävien kohdalla palkkahinnoitteluihin jaetaan sen perusteella, kuuluuko tehtävä terveydenhuollon vai sosiaalihuollon tehtäviin. Sosiaalihuollon tehtäviin kuuluvat sosiaalihuoltolain (30.12.2014/1301) 14 §:n mukaiset tehtävät. Esimerkiksi kotihoito ja yhteisöllinen asuminen kuuluvat sosiaalihuollon palkkahinnoitteluun. Terveys- ja sosiaalihuollon palkkahinnoittelutehtävissä toimivat lähihoitajat työskentelevät yleensä sairaaloissa, terveysasemilla, kotisairaalassa, suun terveyden yksiköissä ja laboratorioissa. Palkkahinnoittelukohtiin on laadittu esimerkkiluettelo, että mitkä tehtävät ainakin ovat terveydenhuollon tai sosiaalihuollon ammattitehtäviä tai vaativia ammattitehtäviä.

Oppisopimuskoulutuksella lähihoitajaksi opiskelevat kuuluvat liitteeseen 4. Oppisopimuskoulutuksessa pääosa osaamisesta hankitaan työpaikalla käytännön työtehtäviä tehden. Oppisopimusopiskelija tekee lähihoitajan tehtäviä osaamisensa, tietojen ja taitojen perusteella, jotka hän on saavuttanut opiskelunsa sekä työtehtäviensä kautta. Oppisopimusopiskelijalle maksettavan palkan määräytymisessä sovelletaan SOTE-sopimuksen II lukua.

9.2 Liitteen 4 palkkahinnoittelukohdat

9.2.1 Terveys- ja sosiaalihuollon ammattitehtävät (S4TAM100)

Terveys- ja sosiaalihuollon ammattitehtävien palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien päätehtävät muodostuvat hoidon, huolenpidon, kasvatuksen ja kuntoutuksen ammattitehtävistä. Ryhmään voivat kuulua



esimerkiksi lähihoitaja ja vastaavat aiemmat koulutusnimikkeet. Tällainen tehtävä kuuluu terveydenhuollon ammattitehtäviin, jos terveydenhuollon vaativien ammattitehtävien palkkahinnoittelukohdan soveltamisedellytykset eivät täyty.

9.2.2 Terveydenhuollon vaativat ammattitehtävät (S4TVM100)

Tähän palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien päätehtävät muodostuvat hoidon, huolenpidon, kasvatuksen ja kuntoutuksen vaativista ammattitehtävistä. Ryhmään voivat kuulua esimerkiksi lähihoitaja ja vastaavat aiemmat koulutusnimikkeet.

Terveydenhuollon vaativissa ammattitehtävissä edellytetään yleensä laajempaa tai syvällisempää osaamista ja perehtyneisyyttä kuin terveydenhuollon ammattitehtävissä. Tällainen tehtävissä edellytetty osaaminen tai perehtyneisyys on voitu hankkia esimerkiksi tutkintoa täydentävällä lisäkoulutuksella, sitä vastaavalla työnantajan järjestämällä koulutuksella, työssä oppimalla, ammatti- tai erikoisammattitutkinnolla (mm. obduktiotoiminta, immobilisaatiohoito, mielenterveys- ja päihdetyö, psykiatrinen hoito).

Terveydenhuollon vaativia ammattitehtäviä ovat yksiköiden (teho-, päivystys- ja syöpä- ja leikkausosasto, psykiatristen sairaaloiden akuutti- ja vaikeahoitoisten osasto, laboratorio) vaativat tehtävät. Lisäksi tällaisia tehtäviä ovat tehtävät, joissa on vastuu omassa työyksikössä erityistehtävästä, kuten haavanhoidosta. Ratkaisevaa on se, onko lähihoitajalla vastuutehtävä haavanhoidosta tai muusta vastaavasta tehtävästä omassa työyksikössä. Jos haavanhoitoa tai muuta vastaavaa tehtävää tehdään osana perustehtävää, ilman erityisvastuuta yksikössä, niin se ei ole peruste määrittellä tehtävää vaativiin ammattitehtäviin.



Esimerkkiluettelossa on mainittu tehtäviä, jotka ainakin kuuluvat vaativiin ammattitehtäviin

- dialyysihoitaja
- hengityshalvauspotilaiden hoito
- perustason ensihoito
- lähihoitajan vastaanotto (esim. neuropsykiatria, uniapnea, astma)
- liikkuvat palvelut (esim. koululaisten hammastarkastukset ja laboratorionäytteenotto)
- laboratorionäytteenotto
- kipsimestari
- saattohoito
- vaativat lääkintävahtimestarin tehtävät mm. teho- ja leikkausosastoilla
- kouluttaja (esim. ergonomia ja kinestetiikka)
- kotisairaalassa lääkehoitoa sisältävät tehtävät
- varahenkilö, joka kiertää erilaista osaamista vaativissa yksiköissä.

Luettelo ei ole tyhjentävä. Tähän palkkahinnoittelukohtaan voi kuulua muitakin vastaavia tehtäviä riippumatta tehtävänimikkeestä.

9.2.3 Sosiaalihuollon ammattitehtävät (S4SAM100)

Sosiaalihuollon ammattitehtävien palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien päätehtävät muodostuvat hoidon, huolenpidon, kasvatuksen ja kuntoutuksen ammattitehtävistä. Ryhmään voivat kuulua esimerkiksi lähihoitaja ja vastaavat aiemmat koulutusnimikkeet. Tällainen tehtävä kuuluu sosiaalihuollon ammattitehtäviin, jos sosiaalihuollon vaativien ammattitehtävien palkkahinnoittelukohdan soveltamisedellytykset eivät täyty.

9.2.4 Sosiaalihuollon vaativat ammattitehtävät (S4SVM100)



Tähän palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien päätehtävät muodostuvat hoidon, huolenpidon, kasvatuksen ja kuntoutuksen vaativista ammattitehtävistä. Ryhmään voivat kuulua esimerkiksi lähihoitaja ja vastaavat aiemmat koulutusnimikkeet.

Sosiaalihuollon vaativissa ammattitehtävissä edellytetään yleensä laajempaa tai syvällisempää osaamista ja perehtyneisyyttä kuin sosiaalihuollon ammattitehtävissä. Tällainen tehtävissä edellytetty osaaminen tai perehtyneisyys on voitu hankkia esimerkiksi tutkintoa täydentävällä lisäkoulutuksella, sitä vastaavalla työnantajan järjestämällä koulutuksella tai työssä oppimalla. Tehtävässä edellytetty osaaminen on voitu hankkia myös ammatti- tai erikoisammattitutkinnolla (mm vanhustyö, mielenterveys- ja päihdetyö, kuntoutus-, tuki- ja ohjauspalvelut).

Vaativia ammattitehtäviä ovat kotihoidossa lääkehoitoa sisältävät tehtävät.

Vaativia ammattitehtäviä voi olla erityisesti lastensuojelussa, vammaispalveluissa, mielenterveys- ja päihdepalveluissa sekä ikääntyneiden palveluissa. Näitä tehtäviä voi olla esimerkiksi vaativien asiakasryhmien asumispalveluissa. Samassa yksikössä voi olla vaativia ammattitehtäviä ja ammattitehtäviä.

Esimerkkiluettelossa on mainittu tehtäviä, jotka ainakin kuuluvat vaativiin ammattitehtäviin

- AAC-ohjaaja
- muistihoitaja
- saattohoitaja
- tiimivastaava ja tiimivetäjä
- kouluttaja (esim. kinestetiikka ja ergonomia)
- varahenkilö, joka kiertää erilaista osaamista vaativissa yksiköissä



Luettelo ei ole tyhjentävä. Tähän palkkahinnoittelukohtaan voi kuulua muitakin vastaavia tehtäviä riippumatta tehtävänimikkeestä.

9.2.5 Osastonsihteerit (S4OSI100)

Osastonsihteeille ja vastaavaa työtä tekeville on oma palkkahinnoittelukohta. Tähän uuteen palkkahinnoittelukohtaan sijoitetaan työntekijöitä aiemmin voimassa olleesta terveydenhuollon ammattitehtävien palkkahinnoittelukohdasta (01HOI040).

Tähän palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien tehtävät ovat pääasiassa potilashallinnollisia, lähetteisiin ja ajanvaraukseen liittyviä tehtäviä.

Tehtävässä edellytetään yleensä soveltuvaa ammatillista perustutkintoa tai aikaisempaa ammatillista tutkintoa.

9.2.6 Lääkehuollon ammattitehtävät (S4LAM100)

Tähän palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien päätehtävät muodostuvat lääkehuollon ammattitehtävistä. Tähän ryhmään voivat kuulua esimerkiksi lääketyöntekijä ja lääketeknikko.

10 Liite 5 Muut ammattitehtävät ja peruspalvelutehtävät

Liite 5 Muut ammattitehtävät ja peruspalvelutehtävät sisältää tehtäviä, joissa huolehditaan toimitilojen ja välineiden hygieniaturvallisuudesta, toimitaan esim. hoiva-avustajan tai henkilökohtaisen avustajan tehtävissä tai lääkehuollossa varastointi- ja logistiikkatyössä.

Liitteen 5 palkkahinnoittelukohdat ovat:

- Välinehuoltajat (S5VÄL100)
- Laitoshuoltajat (S5LAI100)
- Peruspalvelutehtävät (S5PER100)



Näihin uusiin palkkahinnoittelukohtiin sijoitetaan työntekijöitä/viranhaltijoita aiemmin voimassa olleista palkkahinnoittelukohdista, joita ovat:

- Sosiaali- ja terveydenhuollon peruspalvelutehtävien palkkahinnoittelu (02PER010)
- Peruspalvelutehtävät (02FAR03B)

Välinehuoltajilla on oma palkkahinnoittelukohtansa. Sen koulutusvaatimus on välinehuoltajan perustutkinto tai aikaisempi vastaava tutkinto. Aiemmin välinehuoltajat kuuluivat peruspalvelutehtäviin (02PER010).

Laitoshuoltajilla tarkoitetaan sosiaali- ja terveydenhuollossa työskenteleviä laitos- ja sairaalahuoltajia tehtävänimikkeestä riippumatta. Sosiaali- ja terveydenhuollossa, esimerkiksi sairaalassa, terveyskeskuksissa ja vanhustenhuollossa työskentelevien laitoshuoltajien tehtävä on liitteeseen 5 kuuluva tehtävä. Kyseisen tehtävän palkkahinnoittelukohta on (S5LAI100).

Hyvinvointialueilla muiden tilojen (esim. hallinnon tilojen) siistijät tai vastaavat (eivät toimi asiakastiloissa) kuuluvat HYVTESin piiriin. Huomattavaa on myös, että laitoshuoltajien esihenkilö- ja johtotehtävät kuuluvat HYVTESin liitteen 7 piiriin (esim. siivoustyönohjaaja ja siivoustyönjohtaja). Aiemmin laitoshuoltajat kuuluivat peruspalvelutehtäviin (02PER010).

Peruspalvelutehtäviin kuuluu erilaisia avustavia tehtäviä tai muita tehtäviä, joissa ei yleensä edellytetä ammattitutkintoa tai perustutkintoa. Tällaisia tehtäviä ovat mm. hoiva-avustaja tai henkilökohtainen avustaja. Tähän palkkahinnoittelukohtaan siirretään tehtäviä entisestä peruspalvelujen palkkahinnoittelukohdasta (02PER010).



Lääkehuollon peruspalvelutehtävät (entinen 02FAR03B) on yhdistetty samaan muiden peruspalvelutehtävien kanssa.

11 Uudet palkkahinnoittelutunnukset ja tilastotunnuksen käyttö tehtävien merkitsemiseksi SOTE-sopimuksessa

Kunkin liitteen palkkahinnoittelukohtien tunnukset muuttuvat palkkahinnoittelu-uudistuksen myötä. Kullekin palkkahinnoittelukohdalle on luotu tunnukset, jotka löytyvät mm. yleiskirjeen liitteestä 2–4.

Tehtävän sijoittaminen oikeaan palkkahinnoittelukohtaan ja sen mukaisen palkkahinnoittelutunnuksen käyttäminen tietojärjestelmissä on tärkeää mm. seuraavista syistä.

Palkkahinnoittelukohta määrittää kustakin tehtävästä maksettavan peruspalkan eli sen, minkä suuruista tehtäväkohtaista palkkaa tehtävässä on vähintään maksettava.

Tilastokeskus kerää vuosittain palkkatilastoja varten tietoa työnantajilta. Näissä tiedoissa on mukana myös palkkahinnoittelutunnus. Tilastoja käytetään mm. kustannuslaskennassa ja tehtävistä maksettavat palkat on mahdollista kiinnittää kustannuslaskennassa ainoastaan palkkahinnoittelutunnuksen avulla.

Tehtäväkohtaisten palkkojen määrittely perustuu jatkossakin palkkahinnoittelukohtiin, joten tehtävästä maksettavaa palkkaa koskevan palkkausjärjestelmän käyttöönotto on helpompaa.

Jokaiselle palkkahinnoittelun ulkopuoliselle työntekijälle/viranhaltijalle suositellaan ilmoitettavan tehtävien mukaan määräytyvä tilastotunnus.



Tilastotunnuksen tarkoitus on helpottaa näiden työntekijöiden/viranhaltijoiden ryhmittelyä.

Tilastotunnus ei tarkoita, että ko. työntekijät/viranhaltijat muodostavat oman palkkahinnoittelukohtan, vaan kyse on edelleen palkkahinnoittelun ulkopuolisista työntekijöistä/viranhaltijoista.

Tilastotunnus laitetaan palkanlaskentajärjestelmissä samaan kohtaan kuin palkkahinnoittelun tunnus.

Tilastokeskus kerää vuosittain kunta- ja hyvinvointialan palkkatilaston (ns. lokakuun tilaston), johon työnantaja ilmoittaa palkkahinnoittelukohtiin sijoitettujen työntekijöiden/viranhaltijoiden palkkahinnoittelutunnukset sekä palkkahinnoittelun ulkopuolisten työntekijöiden/viranhaltijoiden tilastotunnukset.

12 Palkkahinnoittelu-uudistuksen täytäntöönpano ja neuvottelumenettely paikallisesti

Tämän yleiskirjeen liitteenä 4 on taulukko, johon on koottu tietoa siitä, mistä 31.1.2024 voimassa olleista palkkahinnoittelukohtista siirtyy tehtäviä 1.2.2024 voimaan tulleisiin uusiin palkkahinnoittelukohtiin. Taulukko ei ole tyhjentävä.

Työnantajan tehtävänä on sijoittaa tehtävät uusiin palkkahinnoittelukohtiin.

Työnantaja käy luottamusmiesten kanssa neuvottelut, jossa käydään läpi työnantajan suunnitelma.

Neuvottelujen tarkoituksena on antaa tosiasiallinen vaikutusmahdollisuus oikean palkkahinnoittelukohtan valinnassa ja antaa tietoa tehtävien sijoittelusta sekä hyödyntää luottamusmiesten asiantuntemusta tehtävien sisällöistä.



Neuvotteluissa pyritään yksimieliseen ratkaisuun. Mikäli paikallisesti ei päästä yksimielisyyteen siitä, miten palkkahinnoittelua sovelletaan, osapuolet voivat kevään 2024 ajan tuoda soveltamisongelman käsiteltäväksi valtakunnalliseen SOTE-palkkausryhmään, joka antaa ratkaisusuosituksen.

Työnantaja tekee viime kädessä palkkahinnoittelua koskevat päätökset ja linjanvedot. Palkkahinnoitteluja koskee normaalit kunta- ja hyvinvointialan pääsopimuksen mukaiset erimielisyysmenettelyt.

SOTE-palkkaustyöryhmä on varautunut kevään 2024 ajan vastaamaan paikallisten toimijoiden kysymyksiin, jotka koskevat palkkahinnoitteluliitteissä olevien määräysten tulkintaa. Kysymyksiä työryhmälle voi lähettää omien edustajien kautta.

KUNTA- JA HYVINVOINTIALUETYÖNANTAJAT KT

Toimitusjohtaja Markku Jalonen

Neuvottelujohtaja Henrika Nybondas-Kangas

Liitteet

Liite 1: Työ- ja virkaehtosopimus Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön työ- ja virkaehtosopimuksen (SOTE-sopimus 2022–2025) muuttamisesta

Liite 2: Muuttuneet määräykset 1.2.2024 lukien

Liite 3: Palkkahinnoittelukohtien peruspalkat 1.2.2024 lukien

Liite 4: Tehtävien siirtäminen uusiin palkkahinnoittelukohtiin 31.1.2024 voimassaolleista palkkahinnoittelukohdista ja tilastointitunnusten käyttö





-
[Liite 1: Työ- ja virkaehtosopimus Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön työ- ja virkaehtosopimuksen \(SOTE-sopimus 2022–2025\) muuttamisesta \(/sites/default/files/media/document/yleiskirje2403vt-SOTE-sopimus-palkkahinnoitteluliitteet-liite1-tyo-javirkaehtosopimus.pdf\)](/sites/default/files/media/document/yleiskirje2403vt-SOTE-sopimus-palkkahinnoitteluliitteet-liite1-tyo-javirkaehtosopimus.pdf)



-
[Liite 2: Muuttuneet määräykset 1.2.2024 lukien \(/sites/default/files/media/document/yleiskirje2403vt-SOTE-sopimus-palkkahinnoitteluliitteet-liite2-muuttuneet-maaraykset.pdf\)](/sites/default/files/media/document/yleiskirje2403vt-SOTE-sopimus-palkkahinnoitteluliitteet-liite2-muuttuneet-maaraykset.pdf)



-
[Liite 3: Palkkahinnoittelukohtien peruspalkat 1.2.2024 lukien \(/sites/default/files/media/document/yleiskirje2403vt-SOTE-sopimus-palkkahinnoitteluliitteet-liite3-peruspalkat.xlsx\)](/sites/default/files/media/document/yleiskirje2403vt-SOTE-sopimus-palkkahinnoitteluliitteet-liite3-peruspalkat.xlsx)



-
[Liite 4: Tehtävien siirtäminen uusiin palkkahinnoittelukohtiin 31.1.2024 voimassaolleista palkkahinnoittelukohdista ja tilastointitunnusten käyttö \(/sites/default/files/media/document/yleiskirje2403tv-SOTE-sopimus-palkkahinnoitteluliitteet-liite4-tehtavien-siirtaminen.pdf\)](/sites/default/files/media/document/yleiskirje2403tv-SOTE-sopimus-palkkahinnoitteluliitteet-liite4-tehtavien-siirtaminen.pdf)



Henrika Nybondas-Kangas

neuvottelujohtaja

Puhelin:

+358 9 771 2100

Matkapuhelin:

+358 50 357 4233

Sähköposti:

Henrika.Nybondas-Kangas@kt.fi

Organisaatio:

Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT



Virpi Taavitsainen

johtava työmarkkina-asiamies

Puhelin:

+358 9 771 2185

Matkapuhelin:

+358 50 570 3882

Sähköposti:

Virpi.Taavitsainen@kt.fi

Organisaatio:

Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT



Heikki Wilén

työmarkkinajuristi

Puhelin:

+358 9 771 2235

Matkapuhelin:

+358 50 467 4016

Sähköposti:

heikki.wilen@kt.fi

Organisaatio:

Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT





Jenni Aaltonen

työmarkkinajuristi

Puhelin:

+358 9 771 2116

Matkapuhelin:

+358 44 336 9670

Sähköposti:

Jenni.Aaltonen@kt.fi

Organisaatio:

Kunta- ja hyvinvointialueuetyöntajat KT

Merja Renko

työmarkkina-asiamies

Puhelin:

+358 9 771 2111

Matkapuhelin:

+358 50 305 3026

Sähköposti:

Merja.Renko@kt.fi

Organisaatio:

Kunta- ja hyvinvointialueuetyöntajat KT



Riikka Krause

työmarkkinatutkija

Puhelin:

+358 9 771 2231

Matkapuhelin:

+358 40 827 4170

Sähköposti:

Riikka.Krause@kt.fi

Organisaatio:

Kunta- ja hyvinvointialueuetyöntajat KT

KT-lehti

[https://www.ktlehti.fi/2023/6/Jarjestelyerien-kayt%C3%B6sta-
sovittiin-hyvassa-hengessa\)](https://www.ktlehti.fi/2023/6/Jarjestelyerien-kayt%C3%B6sta-
sovittiin-hyvassa-hengessa)

[https://www.ktlehti.fi/2023/6/Jarjestelyerien-kayt%C3%B6sta-
sovittiin-hyvassa-hengessa\)](https://www.ktlehti.fi/2023/6/Jarjestelyerien-kayt%C3%B6sta-
sovittiin-hyvassa-hengessa)

[https://www.ktlehti.fi/2023/6/Jarjestelyerien-kayt%C3%B6sta-
sovittiin-hyvassa-hengessa\)](https://www.ktlehti.fi/2023/6/Jarjestelyerien-kayt%C3%B6sta-
sovittiin-hyvassa-hengessa)

[https://www.ktlehti.fi/2023/6/Jarjestelyerien-kayt%C3%B6sta-
sovittiin-hyvassa-hengessa\)](https://www.ktlehti.fi/2023/6/Jarjestelyerien-kayt%C3%B6sta-
sovittiin-hyvassa-hengessa)

[https://www.ktlehti.fi/2023/6/Jarjestelyerien-kayt%C3%B6sta-
sovittiin-hyvassa-hengessa\)](https://www.ktlehti.fi/2023/6/Jarjestelyerien-kayt%C3%B6sta-
sovittiin-hyvassa-hengessa)



[https://www.ktlehti.fi/lehdet/2023/6\)](https://www.ktlehti.fi/lehdet/2023/6)

SOPIMUKSET 6/2023

Järjestelyerien käytöstä sovittiin hyvässä hengessä



<https://www.ktlehti.fi/2023/6/Jarjestelyerien-kayt%C3%B6stasovittiin-hyvassa-hengessa>

SOPIMUKSET 5/2023

TE-henkilöstön palkkauksesta neuvotellaan

<https://www.ktlehti.fi/2023/5/TE-henkiloston-palkkauksesta-neuvotellaan>

OIKEUSTAPAUKSET 1/2023

Arviointijärjestelmän merkitys ja vaativuuden muutos

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

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

Käyttöehdot, evästeet ja tietosuojatietosuojat > (</kayttoehdot-tietosuojat>)

Saavutettavuusseloste > (</saavutettavuusseloste>)

Palaute > (<https://www.kt.fi/palaute>)

Saavutettavuuspalaute > (</saavutettavuuspalaute>)

Asiakirjajulkisuus > (<https://www.kt.fi/kt-organisaationa/asiakirjajulkisuus-tietosuojat-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/>)

