



# Yleiskirjeet

[Etusivu \(/\)](#) > Ohje palkanmuunnoista HYVTESin tasopalkkajärjestelmään siirtymisen tueksi

YLEISKIRJE 12/2026 27.5.2026

Hyvinvointialueille ja hyvinvointiyhtymille

## Ohje palkanmuunnoista HYVTESin tasopalkkajärjestelmään siirtymisen tueksi

Tässä yleiskirjeessä annetaan ohjeita HYVTESin tasopalkkajärjestelmään siirtymisen tueksi ja kerrotaan tehtäväkohtaisen palkan ja mahdollisen tehtävälisän muuttamisesta tasopalkaksi ja mahdolliseksi tasolisäksi uuteen tasopalkkajärjestelmään siirryttäessä. Tämä ohje ei koske HYVTESin liitettä 7 (Teknistä alaa koskevat määräykset). HYVTESin liitteen 7 tasopalkkajärjestelmän neuvottelut ovat vielä kesken.

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

### 1. Palkkaryhmistä sekä osaamisen ja vastuun tasoista

#### 1.1 Tehtävien sijoittaminen palkkaryhmiin

Tasopalkkajärjestelmään siirryttäessä työnantajien on sijoitettava HYVTESiin kuuluvat tehtävät oikeisiin palkkaliitteisiin ja palkkaryhmiin (katso yleiskirjeen 5/2026 liite 6, HYVTESin palkkaryhmien muuntotaulukko). Tehtävä voi olla myös



palkkaryhmien ulkopuolinen (ks. jäljempänä kohta 1.3). Myös tällä hetkellä virka- tai työvapaalla olevan henkilöstön tehtävät sijoitetaan oikeaan palkkaryhmään tai palkkaryhmän ulkopuolisiin.

Pääsääntöisesti vanhan palkkahinnoittelukohdan kaikki tehtävät siirtyvät vastaavaan palkkaryhmään. Poikkeukset on kuvattu lyhyesti alla olevassa tekstissä.

- H1ASI040-hinnoittelukohta on jaettu kahteen palkkaryhmään.
- H1TOI060-hinnoittelukohta on jaettu kahteen palkkaryhmään.
- H1TOI060-hinnoittelukohtaan kuuluneet toimistoalan esihenkilötehtävät ovat jatkossa palkkaryhmien ulkopuolisia tehtäviä.
- ASI-palkkaryhmissä ja ICT-palkkaryhmissä tehtävä kuuluu palkkaryhmien ulkopuolisiin, jos tehtävässä edellytetään ylempää korkeakoulututkintoa.

Katso tarkemmin KT:n yleiskirjeen 5/2026 liitteenä 2 olevan selostusosuuden kohta 3.2 ja liitteenä 6 oleva muuntotaulukko.

Paikallisella tasolla kannattaa huomioida, että tasopalkkajärjestelmän käyttöönoton yhteydessä samaan aikaan tehtävät tehtävämuutokset voivat aiheuttaa hankalia palkkauksen tulkintatilanteita palkanmuunnon osalta.

## **1.2 Tehtävien sijoittaminen osaamisen ja vastuun tasoille**

Kun tehtävät on sijoitettu sovellettaviin palkkaryhmiin, tehtävä sijoitetaan HYVTESin osaamisen ja vastuun tasokriteerien, mahdollisten paikallisten tasokriteerien ja paikallisen tasokuvauksen perusteella palkkaryhmän osaamisen ja vastuun tasolle A, B, C tai D.

HYVTESissä palkkaryhmissä voidaan paikallisesti ottaa käyttöön D-tason ylittäviä tasoja (esim. E ja F), jos sille on osaamisen ja vastuun määrittämiseen liittyvä perusteltu syy (8 § 5 mom). Työnantaja päättää lisätasoista. Lisätasoista päättäminen tasopalkkajärjestelmää käyttöönotettaessa edellyttää yhteisymmärrystä paikallisessa palkkaustyöryhmässä.

Katso tarkemmin KT:n yleiskirjeen 5/2026 liite 2 kohta 2.2.8.



## 1.3 HYVTESin palkkaryhmien osaamisten ja vastuun tasojen tasopalkat

Viranhaltijalle ja työntekijälle maksetaan tasopalkkajärjestelmää käyttöönotettaessa vähintään se tasopalkka, joka vastaa HYVTESin palkkaliitteissä 1–3 olevan asianomaisen palkkaryhmän osaamisen ja vastuun tason mukaista tasopalkkaa. Paikallisesti määritellyn tasopalkan on aina oltava vähintään HYVTESin palkkaryhmän osaamisen ja vastuun tason tasopalkan suuruinen.

Jos tasopalkka jää alle em. HYVTESin tasopalkan, on tasopalkka korotettava käyttöönottohetkellä vähintään HYVTESin 1.10.2026 mukaiseen tasopalkkaan. HYVTESin 1.10.2026 tasopalkat löytyvät KT:n yleiskirjeen 5/2026 liitteestä 9.

Vähimmäispalkkapykälän (3 §) 3 momentin piirissä olevien tasopalkka voi kuitenkin alittaa palkkaryhmän A-tason HYVTESin tasopalkan. Katso määräyksen sisältö tarkemmin yleiskirjeen 5/2026 liitteen 2 kohdasta 2.2.3.

## 2. Palkkaryhmien ulkopuoliset tehtävät

Tehtävä katsotaan palkkaryhmien ulkopuoliseksi, kun sille ei löydy sopivaa palkkaryhmää palkkaliitteistä. Lisäksi HYVTESin palkkaliitteissä on mainittu tehtäviä, jotka ovat aina palkkaryhmien ulkopuolisia. Palkkaryhmien ulkopuolisia tehtäviä ovat myös yhdistelmätehtävät eli tehtävät, joissa on kahden tai useamman palkkaryhmän, palkkaliitteen tai työehtosopimuksen alaisia tehtäviä. Vähimmäispalkkapykälän (3 §) piirissä olevat harjoittelijoiden ja kesätyöntekijöiden tehtävät sekä myös työnantajan edustajat (20§) ovat myös palkkaryhmien ulkopuolisia tehtäviä.

Palkkaryhmien ulkopuolisille määritellään omat paikalliset ryhmät ja kunkin ryhmän osaamisen ja vastuun tasot. Kaikille palkkaryhmän ulkopuolisille ei välttämättä muodostu paikallista ryhmää. Työnantajan edustajiin ja vähimmäispalkkapykälän (3§) piirissä oleviin ei kuitenkaan sovelleta HYVTESin liitteen 4 suositusta paikallisten ryhmien muodostamisesta.

HYVTESissä palkkaryhmien ulkopuolisten kohdalla työnantaja päättää D-tason ylittävien tasojen määrittelystä ja käyttöönotosta. Työnantaja päättää lisätasoista sen jälkeen, kun asiasta on neuvoteltu paikallisessa palkkaustyöryhmässä. Neuvotteluissa on



pyrittävä yhteisymmärrykseen lisätasojen perusteista ja lukumäärästä. Työnantaja voi kuitenkin päättää lisätasoista, jos yhteisymmärrystä ei saada aikaan.

### **3. Paikallisesti maksettujen tehtävälisien siirtäminen osaksi tasopalkkajärjestelmää ja palkkarakenteen muuttaminen**

Työnantajilla voi tällä hetkellä olla käytössään työnantajan päättämiä tai paikallisesti sovittuja tehtävälisiä (tai joillain muulla nimellä olevia vastaavia lisiä kuten erillislisiä tai erilliskorvaus), joita on maksettu tehtäväkohtaisen palkan lisäksi. HYVTESissä ei ole ollut määräyksiä tehtävälisistä tai vastaavista lisistä, mutta paikallisesti lisiä on kuitenkin saatettu käyttää.

Palkkausjärjestelmäudistuksen yhteydessä on keskustasolla sovittu siitä, miten mahdolliset paikallisesti käytössä olevat tehtävälisät tai sitä vastaavat erilliset palkanosat voidaan muuntaa käyttöönottohetkellä osaksi tasopalkkajärjestelmää. (Ks. KT:n yleiskirjeen 5/2026 liite 1, Virka- ja työehtosopimus HYVTESin palkkausluvun ja palkkahinnoitteluliitteiden muutoksista (tasopalkkajärjestelmä).) Kyseessä on siirtymämääräys, jossa todetaan seuraavaa:

*Lisätehtävästä tai lisävastuusta maksettu osa tehtäväkohtaista palkkaa tai ns. tehtävälisiä muutetaan tasolisäksi. Tämä on mahdollista, jos lisätehtävän tai lisävastuun perusteet ja osuus tehtäväkohtaisesta palkasta on todennettavissa päätöksellä tms. asiakirjalla. Siirtotilanteessa on selkeästi määritettävä, mistä tehtävästä/lisätehtävästä korvaus on maksettu. Samoissa tilanteissa noudatetaan yhtenäistä linjaa.*

*On myös mahdollista muuttaa tehtävälisiä osaksi yhtä tai useampaa palkkaryhmän osaamisen ja vastuun tasoa, jolloin ko. tehtävälisän perusteesta muodostuisi HYVTESin tasokriteeri tai paikallinen tasokriteeri. Tämä on tarkoituksenmukaista lähtökohtaisesti vain, mikäli ko. lisä on yleisesti käytössä ko. palkkaryhmän tai ko. tason tehtävissä. Viranhaltijan/työntekijän varsinainen palkka ei ko. tilanteissa voi kuitenkaan laskea.*

Paikalliset tehtävälisät tai vastaavat tehtävästä maksetut lisät on siirrettävä osaksi tasopalkkajärjestelmää. Tasopalkkajärjestelmän käyttöönoton yhteydessä viranhaltijan tai työntekijän varsinainen



palkka ei saa laskea, mikäli tehtävässä ei aidosti tapahdu muutosta. Varsinaisen palkan palkanosien keskinäinen suhde voi kuitenkin muuttua. Esimerkiksi TVA-järjestelmän mukaisen tehtäväkohtaisen palkan ja tehtävälisän euromäärien välinen suhde voi poiketa uuden tasopalkan ja mahdollisen tasolisän suhteesta.

Tasopalkkajärjestelmässä ei voida ottaa käyttöön muita palkkaelementtejä kuin ne, jotka HYVTES sallii. HYVTES ei myöskään mahdollista poikkeamista paikallisesti palkkausluvun 7–13 §:n määräyksistä. Tasopalkkajärjestelmässä käytettävien palkanosien tulee siten perustua yksinomaan HYVTESissä määriteltäviin varsinaisen palkan osiin. HYVTESissä olevia varsinaisen palkan osia voidaan käyttää vain niihin tarkoituksiin, jotka on sopimuksessa todettu.

Tehtävälisistä tai vastaavista palkkaelementeistä solmittujen mahdollisten paikallisten sopimusten ajantasaisuus on syytä tarkastella. Paikalliset sopimukset on päivitettävä vastaamaan uusia palkkausmääräyksiä tai irtisanottava.

### **3.1 Tasolisät tasopalkkajärjestelmää käyttöön otettaessa**

Tasopalkkajärjestelmän käyttöönoton yhteydessä määritellään, millaisia paikallisia tasolisiä jatkossa käytetään ja minkä suuruisia euromääriä niistä maksetaan. Paikalliset tasolisät perustuvat HYVTESin palkkausluvun 13 §:ään. Määräystä sekä paikallisten lisien käyttöönottoa on käsitelty tarkemmin yleiskirjeessä 5/2026, liitteen 2 kohdassa 2.2.13.

Tasopalkkajärjestelmän käyttöönoton yhteydessä määritellään myös HYVTESin tasolisien euromäärät. HYVTESin tasolisät perustuvat HYVTESin palkkausluvun 12 §:ään. HYVTESin tasolisiä on käsitelty tarkemmin yleiskirjeessä 5/2026, liitteen 2 kohdassa 2.2.12.

### **3.2 Tehtävälisien muuntaminen osaksi tasopalkkajärjestelmää käytännössä**

Tehtävälisien muuntaminen ja harmonisointi tapahtuu kahdessa vaiheessa.

#### **3.2.1 Vaihe I, käyttöönotto vaihe**



**Ensimmäisessä vaiheessa** eli käyttöönottovaiheessa tehtävälisät on muunnettava osaksi HYVTESin tasopalkkajärjestelmää. HYVTESin uusi tasopalkkajärjestelmä (ilman liitettä 7) otetaan käyttöön 1.10.2026, 1.11.2026, 1.12.2026 tai viimeistään 1.1.2027.

Tasopalkkajärjestelmää ei voi ottaa käyttöön ennen 1.10.2026.

Ennen muuntoa selvitetään maksussa olevien tehtävälisien perusteet eli mistä lisätehtävästä tai -vastuusta tehtävälisää on maksettu. Tehtävälisiä verrataan HYVTESin tasolisiin (12 §) ja mahdollisiin paikallisiin tasolisiin (13 §) sekä palkkaryhmäkohtaisesti osaamisen ja vastuun tasokriteereihin. On arvioitava,

- onko kyseessä sellainen lisätehtävä tai -vastuu, joka uudessa tasopalkkajärjestelmässä huomioidaan tasopalkassa palkkaryhmän tasokriteerien kautta.
- onko kyseessä sellainen lisätehtävä tai -vastuu, joka muunnetaan HYVTESin tasolisäksi tai paikalliseksi tasolisäksi.
- onko kyseessä sellainen lisätehtävä tai -vastuu, joka ei vaikuta tasopalkan määräytymiseen osaamisen ja vastuun tasokriteerien kautta eikä siitä makseta tasolisää. Tällöin tehtävälisä siirtyy osaksi tasopalkkaa.

Katso jäljempänä olevat esimerkit.

Tämän jälkeen verrataan tehtäväkohtaisista palkoista ja mahdollisista siirretyistä tehtävälisistä muodostettuja tasopalkkoja HYVTESin 1.10.2026 tasopalkkoihin ja tarkistetaan, että muodostetut tasopalkat ovat vähintään HYVTESin mukaisia. Tasopalkka korotetaan tarvittaessa vähintään HYVTESin tasopalkkaan.

Tehtävälisien muuntamisesta on kerrottu tarkemmin tämän yleiskirjeen kohdassa 3.2.3.

### **3.2.2 Vaihe II, palkkojen yhteensovittaminen**

Tasopalkkajärjestelmän käyttöönotto luo palkkojen yhteensovittamisen tarvetta. Palkkojen yhteensovittamiselle uuden tasopalkkajärjestelmän mukaisiin palkkaryhmiin ja tasoihin noudatetaan siirtymäaika, joka vaihtelee työnantajittain.

Paikallisten tasopalkkojen yhteensovittamisen toteuttamisesta tehdään suunnitelma, jota päivitetään tarvittaessa.

Palkkausjärjestelmä uudistuksesta suoraan johtuva palkkojen yhteensovittaminen toteutetaan kohtuullisessa ajassa. Palkkojen



yhteensovittamisen jälkeen kaikilla saman palkkaryhmän samoilla tasoilla A, B, C ja D työskentelevillä henkilöillä tulee olla sama tasopalkka.

Käytännössä paikallinen tasopalkka määräytyy kunkin osaamisen ja vastuun tason todellisten, maksussa olevien tasopalkkojen perusteella.

### **3.2.3 Yleisimmät tilanteet paikallisten tehtävälisien muuntamisesta tasopalkaksi tai tasolisäksi käyttöönottovaiheessa (Vaihe I)**

Ennen tehtävälisien muuntamista osaksi tasopalkkajärjestelmää, on selvitettävä, millä perusteilla tehtävät sijoitetaan osaamisen ja vastuun tasoille (paikallinen tasokuvaus) ja mistä lisätehtävistä ja -vastuista maksetaan tasolisää.

Lisätehtävistä ja -vastuista on voitu maksaa tehtävälisää tai ne on huomioitu tehtäväkohtaisessa palkassa. Nämä tilanteet on muunnettava tasopalkkajärjestelmän mukaisiksi.

Seuraavassa kuvataan yleisimpiä tilanteita siitä, miten tehtävälisän muuntaminen osaksi tasopalkkajärjestelmää toteutetaan. Tässä ohjeessa ei ole tyhjentävästi tuotu esille kaikkia mahdollisia palkanmuuntotilanteita. Kuvilla havainnollistetaan tehtävälisien muuntamista eri tilanteissa tasopalkkajärjestelmää käyttöönotettaessa (vaihe I) ja tehtävälisän muuntamisen vaikutusta myöhemmin tasopalkkojen yhteensovittamisessa (vaihe II). Tapaukset on kuvattu yksilön näkökulmasta, eikä niillä oteta kantaa palkkojen harmonisointiin, sen aikatauluun tms.

#### **1) Tehtävälisä muunnetaan HYVTESin velvoittavaksi tasolisäksi**

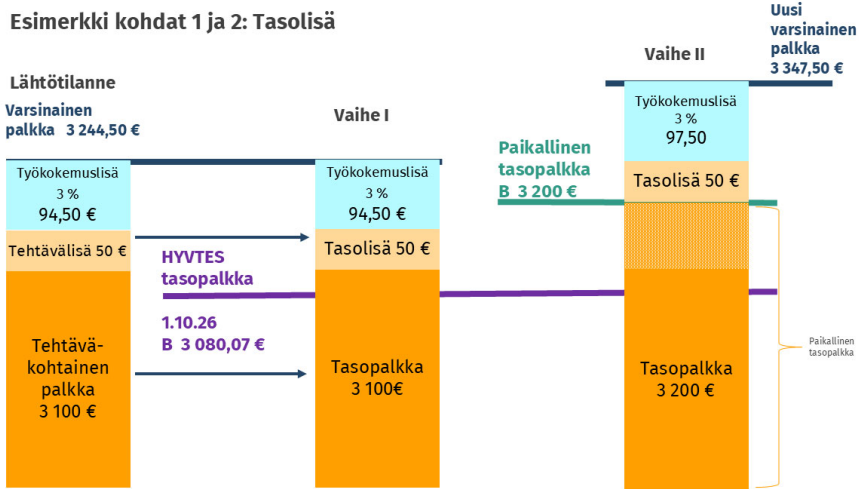
Tehtävälisän perusteena oleva lisätehtävä tai -vastuu on edelleen olemassa. Tehtävälisä muunnetaan HYVTESin velvoittavaksi tasolisäksi, jos kyseessä on lisätehtävä tai -vastuu, josta maksetaan tasolisää joko 12 §:n 5 momentin (tasolisä opiskelijan nimettynä vastuuhjaajana toimimisesta) tai 12 §:n 6 momentin (tasolisä tiimivastaavana toimivalle) mukaisesti.

#### **2) Tehtävälisä muunnetaan paikalliseksi tasolisäksi**

Tehtävälisän perusteena oleva lisätehtävä tai -vastuu on edelleen olemassa. Tehtävälisä muunnetaan paikalliseksi tasolisäksi, jos kyseessä on lisätehtävä tai -vastuu, joka ei täytä HYVTESin velvoittavan tasolisän maksamisen edellytyksiä eikä sitä ole



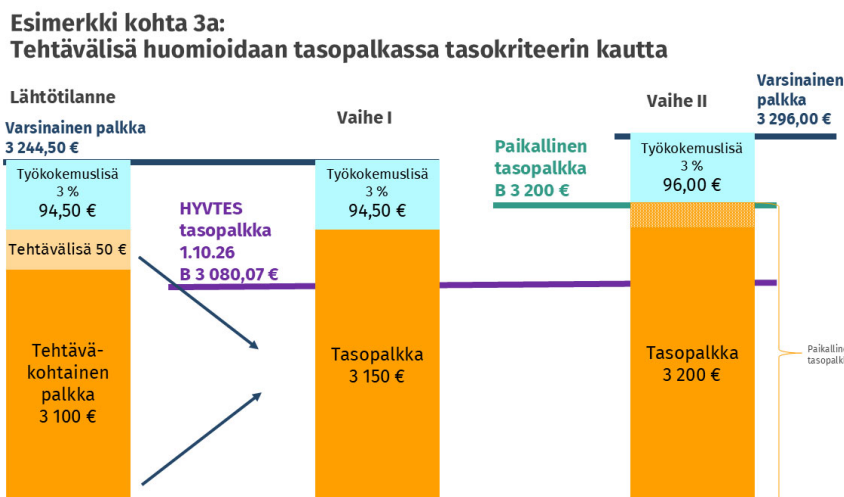
huomioitu myöskään HYVTESin tasokriteerinä eikä paikallisena tasokriteerinä. Tehtävälisä muuntuu paikalliseksi tasolisäksi kuitenkin vain, jos työnantaja on määritellyt lisätehtävän tai -vastuun paikalliseen tasolisään oikeuttavaksi.



### 3) Tehtävälisä muunnetaan osaksi tasopalkkaa

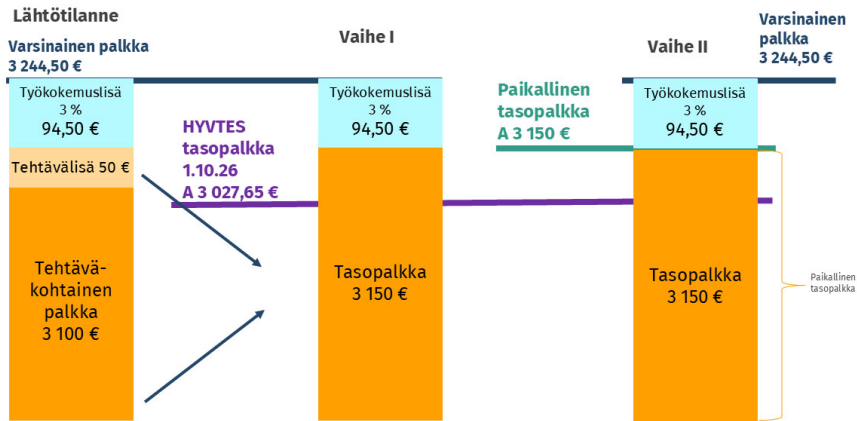
3a) Tehtävälisän muuntaminen tasopalkaksi tilanteissa, joissa tehtävä on vähintään tasolla B.

Tehtävälisä siirretään osaksi tasopalkkaa, jos tehtävälisän perusteena oleva lisätehtävä tai -vastuu on muuttunut osaksi HYVTESin osaamisen ja vastuun tasokriteereitä tai paikallisia tasokriteereitä. Tehtävälisä on ollut yleisesti käytössä ko. palkkaryhmän tai ko. tason tehtävissä. Osaamisen ja vastuun tason on oltava vähintään B.



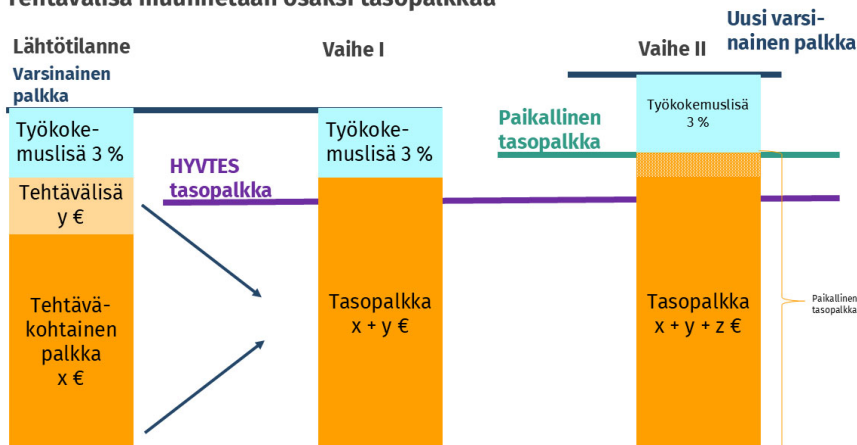
3b) Tehtävälisä muunnetaan osaksi tasopalkkaa silloinkin, jos tehtävälisän perusteena oleva lisätehtävä tai -vastuu ei vaikuta tasopalkan määräytymiseen osaamisen ja vastuun tasokriteerien kautta eikä tasopalkkajärjestelmässä makseta tasolisää tehtävälisän perusteena olevasta asiasta. Osaamisen ja vastuun taso voi olla A, B, C tai D.

**Esimerkki kohta 3b:  
Tehtävälisä muunnetaan osaksi tasopalkkaa**



3c) Tehtävälisä siirretään osaksi tasopalkkaa silloinkin, kun tehtävälisän peruste ei ole tiedossa.

**Esimerkki kohta 3c:  
Tehtävälisä muunnetaan osaksi tasopalkkaa**

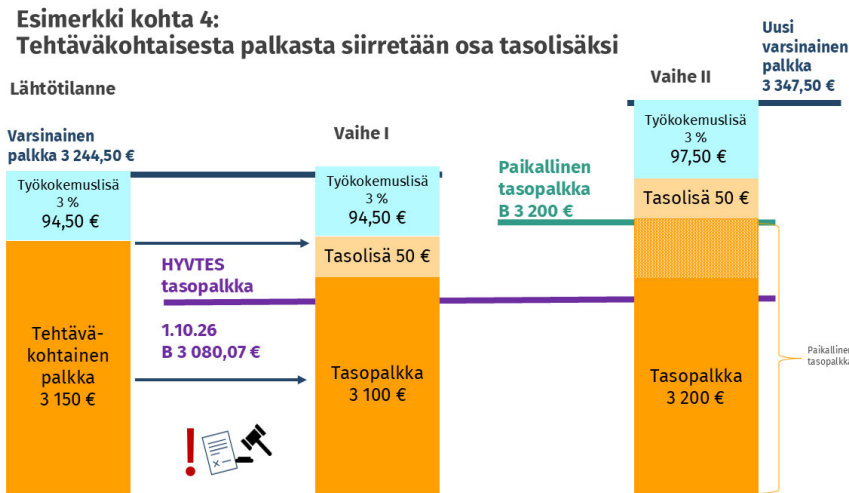


**4) Tehtäväkohtaisesta palkasta siirretään osa tasolisäksi**

Lisätehtävästä tai -vastuusta on maksettu TVA-järjestelmässä tehtävän vaativuuden arvioinnin mukaan korkeampaa tehtäväkohtaista palkkaa ja tasopalkkajärjestelmässä siitä maksetaan joko HYVTESin tasolisää (12 §) tai paikallista tasolisää



(13 §). Tämä on kuitenkin mahdollista vain, jos erillisestä tehtävästä ja sen huomioimisesta tehtäväkohtaisessa palkassa on olemassa dokumentaatio (esimerkiksi päätös).



## 4. Palkkausluvun 20 §:n mukaisen työnantajan edustajan palkan muuntaminen kokonaispalkaksi

Palkkausluvun 20 §:n mukaisen työnantajan edustajan palkkaa koskeva määräystä on muutettu. Tässä kohdassa työnantajan edustajalla tarkoitetaan palkkausluvun 20 §:n mukaista työnantajan edustajaa.

Työnantajan edustajat ovat tasopalkkajärjestelmän ulkopuolella. Tämä tarkoittaa sitä, että heihin ei sovelleta tasopalkkaa ja tasolisää koskevia määräyksiä.

Työnantajan edustajan palkka määritellään aina kokonaispalkkana. Työnantajan edustajalle ei makseta kokonaispalkan lisäksi muita palkkausluvussa tarkoitettuja palkan osia, ellei viranhaltijaa koskevassa työnantajan päätöksessä ole erikseen muuta todettu tai ellei työntekijän työsopimuksessa ole erikseen muuta sovittu. Työnantajan edustajalle ei kuitenkaan voi maksaa tasopalkkaa, tasolisää eikä työkokemuslisää.

Työnantaja voi vapaasti päättää työntekijien edustajien palkoista ja niiden tarkistamisesta sekä tarkistuksen voimaantuloajankohdasta. Työnantajan edustajan kokonaispalkan määrittely on vapaampaa kuin esimerkiksi palkkausryhmien ulkopuolisilla. Työnantajan palkkapolitiittiset periaatteet on hyvä



näkyä myös kokonaispalkkaisten osalta. Palkan määrittelyn objektiivisuudessa voi olla avuksi esimerkiksi ylimmän johdon palkitsemisen periaatteet.

Työnantajien edustajien palkat muunnetaan tasopalkkajärjestelmän käyttöönoton yhteydessä kokonaispalkaksi ko. määräyksen mukaisesti. Palkka voidaan muuttaa kokonaispalkaksi jo ennen tasopalkkajärjestelmään siirtymistä. Kokonaispalkka ei saa pienentyä palkanmuunnon seurauksena.

#### *Esimerkki*

*Hallintojohtajan tehtävässä olevalla on tehtäväkohtainen palkka, työkokemuslisä ja henkilökohtainen lisä. Hallintojohtajan tehtävä kuuluu palkkausluvun 20 §:n mukaiseen ryhmään. Hallintojohtajan palkka muunnetaan kokonaispalkaksi laskemalla yhteen palkanosat (tehtäväkohtainen palkka, työkokemuslisä ja henkilökohtainen lisä).*

#### *Esimerkki*

*Hallintojohtajan palkka muodostuu ennen tasopalkkajärjestelmään siirtymistä kokonaispalkasta. Hallintojohtaja ei saa mitään muita palkanosia. Hallintojohtajan kokonaispalkka säilyy ennallaan tasopalkkajärjestelmään siirryttäessä.*

Palkkausluvun 20 §:n mukaisen työnantajan edustajan tilastointitunnuksena on H9TAE020, HYVTESin 20 §:n mukainen työnantajan edustaja, kokonaispalkka. Katso HYVTESin liite 8 yleiskirjeen liitteestä 5.

## **5. Ohje kokonaispalkan muuntamiseen HYVTESin tasopalkkajärjestelmään**

Jos havaitaan, että hyvinvointialue/hyvinvointiyhtymä on maksanut kokonaispalkkaa sellaisille viranhaltijoille/työntekijöille, jotka

- eivät ole HYVTESin palkkausluvun mukaisia työnantajan edustajia (ks. nykyinen 17 § ja uusi 20 §)
- eivät ole sellaisia projektityöntekijöitä/-viranhaltijoita, jotka ovat siirtyneet liikkeen luovutuksella kunnasta tai kuntayhtymästä hyvinvointialueelle/hyvinvointiyhtymään ja joiden kokonaispalkka edelleen perustuisi KVTES 2010-2011 palkkausluvun 15 §:ään,



tulee hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän muuntaa virheellisesti maksettu kokonaispalkka HYVTESin palkkausjärjestelmän mukaiseksi tasopalkkajärjestelmän käyttöönottohetkestä lukien. Tasopalkkajärjestelmän mukaisia palkanosia maksetaan ensimmäisen kerran silloin, kun tasopalkkajärjestelmä otetaan käyttöön.

Palkansaajan varsinainen palkka ei saa muuntamisen yhteydessä muodostua maksettua kokonaispalkkaa pienemmäksi.

Palkansaajan varsinaisen palkan tulee muuntamisen jälkeen olla siis vähintään aiemmin maksetun kokonaispalkan suuruinen, jos palkansaajan tehtävät säilyvät ennallaan. Varsinainen palkka voi olla myös aiemmin maksettua kokonaispalkkaa suurempi.

Kokonaispalkan muuntaminen tasopalkkajärjestelmään on käytävä läpi viranhaltijan/työntekijän kanssa ennen siirtymistä tasopalkkajärjestelmään. Läpikäynnissä voi olla mukana myös viranhaltijaa/työntekijää edustava luottamusedustaja.

## 5.1 Ennen palkanmuuntoa

Työnantajan on sijoitettava tehtävä oikeaan HYVTESin palkkaliitteeseen ja palkkaryhmään. Tämän jälkeen tehtävä sijoitetaan HYVTESin tasokriteerien, mahdollisten paikallisten tasokriteerien ja paikallisen tasokuvauksen perusteella oikealle palkkaryhmän osaamisen ja vastuun tasolle.

Tehtävä voi olla myös palkkaryhmien ulkopuolinen. Palkkaryhmien ulkopuolisille määritellään omat paikalliset ryhmät ja kullekin paikalliselle ryhmälle osaamisen ja vastuun tasot. Kaikille palkkaryhmän ulkopuolisille ei välttämättä muodostu paikallista ryhmää.

## 5.2 Henkilökohtainen lisä

Osa kokonaispalkasta voi siirtyä maksettavaksi henkilökohtaisena lisänä. Katso tarkemmin HYVTESin palkkausluvun 14 §.

Henkilökohtaisen lisän suuruuden määrittely tehdään ennen kokonaispalkan muuntamista. Viranhaltijalle/työntekijälle on pyydettäessä ilmoitettava häntä koskevan henkilökohtaisen lisän maksamisen perustelut.



## 5.3 Kielilisiä

Osa kokonaispalkasta voi siirtyä maksettavaksi kielilisinä, mikäli kielilisin maksamisen edellytykset täyttyvät. Kielilisin maksaminen edellyttää työnantajan päätöstä. Työnantaja päättää kielilisin suuruuden. Kielilisin suuruus riippuu työnantajan omasta käytännöstä.

## 5.4. Loput kokonaispalkasta siirtyy maksettavaksi tasopalkkana, mahdollisena tasolisänä ja työkokemuslisänä

Loput kokonaispalkasta siirtyy maksettavaksi tasopalkkana, mahdollisena tasolisänä ja työkokemuslisänä. Tasopalkan tulee olla vähintään yhtä suuri kuin ko. palkkaryhmän osaamisen ja vastuun tason valtakunnallinen HYVTESin euromääräinen alaraja on. Palkansaajalle maksettava tasopalkka voi olla tätä suurempi.

Käyttöönottohetkellä tasopalkat voivat olla erisuuruisia saman palkkaryhmän samalla osaamisen ja vastuun tasolla. Palkkojen yhteensovittamisessa uuden tasopalkkajärjestelmän mukaisiin palkkaryhmiin ja tasoihin noudatetaan siirtymäaikaa, joka vaihtelee työnantajittain. Palkkausjärjestelmä uudistuksesta suoraan johtuva palkkojen yhteensovittaminen toteutetaan kohtuullisessa ajassa.

Tasolisän maksaminen perustuu HYVTESin tasolisään tai paikalliseen tasolisään.

Työkokemuslisäprosentti riippuu hyväksyttävästä palvelusajasta. Työkokemuslisän laskentapohjana on tasopalkan ja tasolisän/-lisien yhteismäärä.

Varsinaisen palkan tulee muunnon jälkeen olla vähintään yhtä suuri kuin kokonaispalkka tai suurempi.

KUNTA- JA HYVINVOINTIALUE TYÖNANTAJAT KT

Toimitusjohtaja Henriikka Nybondas-Kangas

Neuvottelujohtaja Jenni Aaltonen



(<https://www.ktlehti.fi/ajassa/tiesitko-etta-kunta-ja-hyvinvointialalla-lahes-puoli-miljoonaa-palkansaajaa>)

## **AJASSA /2026**

**Tiesitkö, että kunta- ja hyvinvointialalla on lähes puoli miljoonaa palkansaajaa?**

(<https://www.ktlehti.fi/ajassa/tiesitko-etta-kunta-ja-hyvinvointialalla-lahes-puoli-miljoonaa-palkansaajaa>)

## **TYÖMARKKINAT /2026**

**Ammatit kertovat tärkeistä palveluista – katso, mitkä nimikkeet ovat kasvussa**

(<https://www.ktlehti.fi/teemat/tyomarkkinat/ammait-kertovat-tarkeista-palveluista>)

## **SOPIMUKSET /2026**

**Uusi tasopalkkamalli vaatii yhteistyötä hyvinvointialueilla**

(<https://www.ktlehti.fi/lait-ja-sopimukset/sopimukset/uusi-tasopalkkamalli-vaatii-yhteistyota-hyvinvointialueilla>)

## Mitä mieltä olet tästä sivusta?

Löysin etsimäni

En löytänyt etsimääni

Sisältö oli hyödyllistä

### **Kuntatalo**

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

**Käyttöehdot, evästeet ja tietosuoja >**  
(</kayttoehdot-tietosuoja>)

**Saavutettavuusseloste >**  
(</saavutettavuusseloste>)

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

**Saavutettavuuspalaute >**  
(</saavutettavuuspalaute>)



### **Pikalinkit**

**Yleiskirjeet**  
(</sopimukset/yleiskirjeet>)

**Jäsenkirjeet**  
(<https://www.kt.fi/yritykset/jasenkirjeet>)

**KT:n Linja-palvelu**  
(<http://linja.kt.fi>)

### **Muita sivustoja**

**KT-lehden verkkosivut**  
(<https://www.ktlehti.fi/>)

**Asiakirjajulkisuus >**  
**(<https://www.kt.fi/kt-organisaationa/asiakirjajulkisuus-tietosuoja-saavutettavuus>)**

