



---

# KANTA-HÄMEEN HYVINVOINTIALUEEN PALKKAHARMONISOINTISUUNNITELMA

---

KANTA-HÄMEEN HYVINVOINTIALUE

Hyvinvointialueen hallitusseminaari 29.8.2023

Hyvinvointialueen yhteistyötoimikunta 14.9.2023 / 11.10.2024 / 19.11.2025

Hyvinvointialueen aluehallitus 25.9.2023 / 11.11.2024/16.2.2026

## Sisällysluettelo

|                                                                                |    |
|--------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Johdanto .....                                                              | 4  |
| 2. Palkkaharmonisoinnin tavoitteet ja tarkoitus .....                          | 6  |
| 3. Palkka-analyysi .....                                                       | 7  |
| 3.1 Palkka-analyysin tilanne 2024 .....                                        | 8  |
| 3.2 Palkka-analyysin tilanne 2025 .....                                        | 9  |
| 4. Palkkaharmonisaatio .....                                                   | 10 |
| 4.1 Palkkaharmonisoinnin tilannekuva kesä 2024 .....                           | 11 |
| 4.2 Palkkaharmonisoinnin tilannekuva 2025 .....                                | 12 |
| 5. Palkkausjärjestelmän rakentaminen .....                                     | 12 |
| 5.1 Palkkausjärjestelmän tilannekuva valtakunnallisesti .....                  | 13 |
| 5.1.1 SOTE-sopimuksen tilannekuva kesä 2023 .....                              | 13 |
| 5.1.2 SOTE-sopimuksen tilannekuva kesä 2024 .....                              | 14 |
| 5.1.3 SOTE-sopimuksen tilannekuva 2025 .....                                   | 16 |
| 5.1.4 Lääkärisopimuksen tilannekuva kesä 2023 .....                            | 16 |
| 5.1.5 Lääkärisopimuksen tilannekuva kesä 2024 .....                            | 17 |
| 5.1.6 Lääkärisopimuksen tilannekuva 2025 .....                                 | 18 |
| 5.1.7 HYVTES:n tilannekuva kesä 2024 .....                                     | 18 |
| 5.1.8 HYVTES:n tilannekuva 2025 .....                                          | 18 |
| 6. Virka- ja työehtosopimusten vaikutus 2023 -2024 palkkaharmonisointiin ..... | 19 |
| 7. Virka- ja työehtosopimusten vaikutus 2025-2028 palkkaharmonisointiin .....  | 21 |
| 8. Palkkausjärjestelmän rakentaminen, palkkaharmonisaatio ja resurssit .....   | 22 |

|                                                                      |           |
|----------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>LIITE 1. Työsuunnitelma ja arvioitu aikataulu 2023 -2028.....</b> | <b>24</b> |
| <b>LIITE 2. Palkankorotusten eurovaikutus vuonna 2023 .....</b>      | <b>26</b> |
| <b>LIITE 3. Palkankorotusten eurovaikutus vuonna 2024 .....</b>      | <b>28</b> |
| <b>LIITE 4. Palkankorotusten eurovaikutus vuonna 2025 .....</b>      | <b>32</b> |



## 1. Johdanto

Oma Hämeen henkilöstö on siirtynyt Kanta-Hämeen hyvinvointialueen palvelukseen 1.1.2023 liikkeenluovutuksen periaatteiden mukaisesti entisillä palvelussuhteen ehdoilla. Työntekijöiden vakituinen tai määräaikainen virka- tai työsuhdesuhde on jatkunut samana ja keskeytymättömänä.

Työntekijät ovat siirtyneet Kanta-Hämeen hyvinvointialueella 17 eri organisaatiosta, jonka vuoksi yhdistymisvaiheessa on palkkaeroja eri organisaatioista siirtyvien työntekijöiden välillä. Erot palkoissa ovat syntyneet työnantajasta riippumattomista syistä, mutta työnantaja tavoitteena on saattaa saman tason tehtävien palkat samalla tasolle kohtuullisessa ajassa asteittain ja suunnitelmallisesti. Palkkojen yhteensovittaminen perustuu syrjintää koskevaan lainsäädäntöön, tarkemmin tasa-arvolakiin, yhdenvertaisuuslakiin ja työsopimuslain tasapuolisen kohtelun periaatteeseen.

Tehtäväkohtaiset palkat voivat vaihdella eri työyksiköissä samassa tehtävässä tai saman vaativuustason tehtävissä. Tarve harmonisoida palkkoja syntyy, kun vaativuudeltaan samasta tehtävästä maksettavan palkan taso vaihtelee. Palkkaharmonisaatio tarkoittaa palkkojen tasaamista hyvinvointialueen eri toimialoilla, maantieteellisillä alueilla tai tehtävissä epätarkoituksenmukaisten palkkaerojen korjaamiseksi. Palkka- harmonisoinnin tavoitteena on vähentää samassa tehtävässä ja saman tason vaativuudessa olevien tehtävien eriarvoisuuden vähentäminen ja työntekijöiden yhdenvertaisuuden parantaminen. Kanta – Hämeen hyvinvointialueen palkkaharmonisoinnin tavoitteena on yhdenmukainen tehtäväkohtainen palkka yhtä vaativissa tehtävissä ammattiryhmän sisällä.

Hyvinvointialueiden aloittaessa 1.1.2023 palkkausjärjestelmäksi on kansallisesti valittu jonkun vanhan työnantajan järjestelmä, jota sovelletaan uusiin rekrytoitaviin ja tarvittaessa myös muihin. Kanta-Hämeen hyvinvointialueella valmisteluvaiheessa (2022) on sovittu, että uusien rekrytoitavien työntekijöiden kohdalla palveluyksiköissä noudatetaan kunkin luovuttaneen organisaation (kunnan) palkkaa, mitä kyseisessä palveluyksikössä on aikaisemmin ollut käytössä. Mikäli nykyisessä hyvinvointialueen organisaatiossa toimintayksiköitä tai työyhteisön muodostavan työyksikön työntekijöitä on useammalta luovuttavalta organisaatiolta (kunnalta), uusien työntekijöiden palkkaustasoon liittyvä neuvottelu näissä yksiköissä, on käytävä aina HR- palveluiden palvelussuhdeasiantuntijayksikön kanssa. Valituilla ratkaisulla on merkittävä vaikutus palkkaharmonisaatioon ja henkilöstön yhdenvertaiseen kohteluun. Organisaation kokonaisnäkemys palkkaukseen liittyvissä kysymyksissä on henkilöstöpalveluissa.



Palkkaharmonisaatiota tapahtuu myös valtakunnallisesti virka- ja työehtosopimusten avulla, joissa sovitaan tietyn työntekijäryhmän minimipalkoista tai palkkaerojen korjauksesta. Valtakunnalliset virka- ja työehtosopimusten avulla voidaan ohjata myös yleisemmin sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimialan palkkapolitiikkaa ja voimassa olevat virka- ja työehtosopimuskirjaukset vaikuttavat omalta osaltaan harmonisoinnin kokonaisuuteen. Palkkaharmonisaatiolla onkin yleisemminkin vaikutuksia talouden ja yhteiskunnan eri osa-alueisiin, kuten työllisyyteen, henkilöstön saatavuuteen tai pitovoimaan, inflaatioon, talouskasvuun ja kilpailukykyyn. Palkkaharmonisaatiosuunnitelman tulee olla linjassa maan taloudellisen tilanteen ja hyvinvointialueen taloudellisen tilanteen kanssa. Siinä on lisäksi huomioitava hyvinvointialueen kilpailukyky ja työnantajan muut tarpeet, mutta myös työntekijöiden tarpeet. Palkkaharmonisaation aikana hyvinvointialueella saattaa nousta esiin palkankorotustarpeita eri ammattiryhmissä, jotta hyvinvointialue voi parantaa henkilöstön saatavuutta tai parantaa osaavan henkilöstön pitovoimaa. Palkkaharmonisointityö toteutuu yhteistoiminnallisesti. Palkkaharmonisointi ja palkkausjärjestelmän rakentaminen perustuu neuvotteluihin työnantajan ja työntekijöiden välillä (edustuksellinen yhteistoiminta).

Palkkaharmonisaatiosuunnitelman laatimisessa on syytä huomioida sosiaali- ja terveydenhuoltoalan sekä pelastusalan erityispiirteet kuten koulutuksen- ja osaamisen vaatimukset, työn kuormittavuus, työn vastualueet, vastuun vaikutukset ja ammattitaidon vaatimukset, joiden perusteella tulee määritellä palkkausjärjestelmä ja palkkausjärjestelmään palkkatasot. Hyvinvointialueen tulee organisaationa ottaa suunnitelmassa huomioon alueelliset erot työntekijöiden lähtöpalkoissa. Alueelliset erot hyvinvointialueen ensimmäisen toimintavuoden aikana herättävät henkilöstössä eriarvoisuuden kokemusta, vaikka se uuden organisaation perustamisvaiheessa onkin hyvinvointialueesta työnantajana riippumaton tekijä. Palkkaharmonisoinnille tulee määritellä tavoitteet, työsuunnitelma ja aikataulu. Lisäksi tulee määritellä palkkaharmonisointiin vaadittava asiantuntijaresurssi, yhteistoiminnallinen työryhmä, sopia työryhmän työskentelyä ohjaavat menettelytavat, sopia työnantajaedustajien ja henkilöstön osallisuudesta sekä työskentelyn etenemisen ohjauksesta ja seurannasta.

On tärkeää tunnistaa, että palkkaharmonisaatio on monimutkaista ja aikaa vievää. Työskentelylle on hyvä antaa realistisesti ja riittävästi aikaa sekä allokoida muutaman vuoden kestävään työhön, myös tarkoituksenmukainen osaaminen ja resurssi.



## 2. Palkkaharmonisoinnin tavoitteet ja tarkoitus

Kanta – Hämeen hyvinvointialueen palkkaharmonisointityön yleiset tavoitteet ovat:

1. Tavoitteena on vahvistaa Kanta- Hämeen hyvinvointialueen työntekijäkoke-  
musta yhdenvertaisesta kohtelusta ja palkkatasa-arvosta.
2. Tavoitteena on toteuttaa palkkaharmonisaatiotyö edustuksellisessa yhteis-  
toiminnassa yhdessä henkilöstöedustajien kanssa sekä luoda henkilöstölle  
mahdollisuudet osallistua ja vaikuttaa palkkausjärjestelmän rakentamiseen.
3. Tavoitteena on vahvistaa Kanta – Hämeen hyvinvointialueen kilpailukykyä  
työmarkkinoilla, parantaa työnantajamielikuvaa ja sitä kautta edistää henki-  
löstön rekrytointia, saatavuutta ja pitovoimaa.
4. Tavoitteena on huomioida Kanta – Hämeen hyvinvointialueen taloudelliset  
reunaehdot osana palkkaharmonisaatiota ja osana julkisen talouden reuna-  
ehtoja.
5. Tavoitteena on saavuttaa yhteinen näkemys yksittäistä toimialaa, palvelujär-  
jestelmää tai ammattiryhmä koskevista tarkemmista ja yksityiskohtaisim-  
mista palkkatavoitteista, jotka nousevat Oma Hämeen strategiasta tai Oma  
Hämeen erityisistä saatavuushaasteista.

Palkkaharmonisoinnin prosessi on monimutkainen, ajallisesti jatkuva, elävä ja muut-  
tuva prosessi. Palkkaharmonisaatiosuunnitelman sekä ajallinen että sisällöllinen ko-  
konaisuus sisältää merkittäviä sellaisia prosessin aikana eläviä vaihteita, jotka tulevat  
ohjaamaan ja tarkentamaan yhteistoiminnassa sovittuja yksityiskohtaisempia tavoit-  
teita. Tämän vuoksi yksityiskohtaisempia tavoitteita ei tässä vaiheessa prosessia  
voida kirjata.

Tarkempiin ja yksityiskohtaisempiin tavoitteisiin tulevat vaikuttamaan mm vuosittain  
vaihtuvat virka- ja työehtosopimusten palkkausmääräykset ja näistä syntyvät paikal-  
liset neuvottelutulokset. Tavoitteisiin tulee vaikuttamaan hyvinvointialueen lähtötilan-  
teen palkka – analyysi ja nykyiset, olemassa olevat palkkatasot. Lähtötilanteen  
palkka – analyysi tulee saada riittävällä luotettavuudella tehtyä, ennen tarkempien  
tavoitteiden asettamista. Myös valtakunnallinen palkkausjärjestelmän valmistelu vai-  
kuttaa Kanta – Hämeen hyvinvointialueen palkkaharmonisointiin. Palkkaharmoni-  
sointia ei voi tehdä ilman uutta, hyvinvointialueen palkkausjärjestelmää. Valtakunnal-



lisestä ohjattu, kaikkien hyvinvointialueiden palkkausjärjestelmä ohjaa myös hyvinvointialueen palkkausjärjestelmän rakentamista. Kuntatyönantaja (KT) julkistaa kaikkia hyvinvointialueita koskevan palkkausjärjestelmän yksityiskohtia syksyllä 2023. Lisäksi muut yhteiset tavoitteet kuten henkilöstön saatavuus ja pitovoima vaikuttavat osana kokonaisuutta mm. ammattiryhmäkohtaisiin palkoja koskeviin tavoitteisiin. Myös sote- ja pelastusalan uramalliajattelun kehittäminen ja sen huomioiminen palkkauksessa vaikuttaa osaltaan palkkausjärjestelmän kehittämiseen. Palkkaharmonisoinnin prosessin aikana käydyt yhteistoiminnalliset neuvottelut henkilöstöedustajien kanssa, vaikuttavat myös palkkaharmonisointisuunnitelman yksityiskohtaisimpiin tavoitteisiin ja toimenpiteisiin.

### 3. Palkka-analyysi

Palkkaharmonisointityö käynnistyy palkka – analyysityöllä. Hyvinvointialueella noudatettavat virka- ja työehtosopimukset ovat SOTE-sopimus, lääkärisopimus sekä HYVTES. Kaikkien näiden sopimusten osalta valmistellaan hinnoittelutunnuksittain ja nimikkeittäin tehtävää **palkka-analyysia**, jonka tavoitteena on ensimmäisessä vaiheessa selvittää kunkin hinnoittelutunnuksen ja nimikkeen alin, yleisin ja korkein tehtäväkohtainen palkka. Näin saadaan kokonaiskuva hyvinvointialueelle siirtyneiden työntekijöiden tehtäväkohtaisista palkoista, niiden välisistä eroista tehtävien välillä. Palkka-analyysityötä on hidastanut hyvinvointialueen käynnistymisvaiheeseen liittyvä uuden HR- järjestelmien käyttöönottoprosessin tekniset haasteet. Hidasteena on tiedon luotettavuus. Ilman luotettavaa lähdeaineistoa palkka-analyysiä ei ole voitu tehdä. Palkka-analyysin ensimmäinen vaihe toteutuu kevään 2023 aikana.

Toisen vaiheen palkka - analyysin tavoitteena on tarkastella palkkausta samaa työtä tekevien kohdalla tehtävän sisällä. Tämänkaltainen tarkempi analyysi vaatii yksityiskohtaisempia tietoja tehtävien sisällöistä ja tehtäväkuvista.

Palkka – analyysin toinen vaihe edellyttää tehtävänimikkeiden perkaamista ja yhdenmukaistamista syksyn 2023 aikana sekä kirjallisia ja dokumentoituja työnkuvia kaikissa ammattiryhmissä. Tehtäväkuvien käsittely on tehtävä välittömässä yhteistoiminnassa yhdessä työntekijöiden kanssa syksyn 2023 – talven 2024 aikana ja se edellyttää erityisesti lähijohtajien työajan käyttöä ja panostamista työnkuva-asioiden



keskusteluun ja läpikäyntiin. Vasta tämän jälkeen voidaan siirtyä toisen vaiheen palkka-analyysiin kevään 2024 aikana.

Tehtävänkuvausten laadinnasta valmistellaan erillinen prosessikuvaus. Tehtävänkuvaus voidaan joutua laatimaan useampaan kertaan palkkausjärjestelmän perusteiden muuttuessa tehtävien vaativuuden arvioinnista tasopalkkajärjestelmään.

Palkka-analyysityön edetessä pyritään samanaikaisesti tunnistamaan virheellisiä tehtäväkohtaisia palkkoja ja korjaamaan niitä (2023 -2024). Oletettavasti liikkeenluovutuksissa Kanta-Hämeen lähtöorganisaatioista on siirtynyt em. tarkoituksenmukaisettomia virheellisiä palkkoja. Virheellisin perustein määritellyt tehtäväkohtaiset palkat tulee korjata, koska ne vääristävät hyvinvointialueen palkkarakenteita. Tämä työ on työntekijäyksilöihin liittyvää palkkauspäätösten, tehtävänkuvien ja eri dokumentaatioiden etsimistä luovuttavista organisaatioista, joka on paljon aikaa ja resursseja vievää.

Palkka -analyysin eri vaiheiden ja virheellisten palkkojen selvittämisten jälkeen (2023) sekä palkkausjärjestelmän rakentamisen (2024) jälkeen, voidaan arvioida todellisia palkkaeroja ja niiden kustannusvaikutuksia hyvinvointialueen palkkaharmonisointiin.

### 3.1 Palkka-analyysin tilanne 2024

Koska palkkausjärjestelmien kehittämistyö on vielä kesken, ei palkkatasoja pystytä vielä laskemaan. SOTE-sopimuksen osalta tehtävien sijoittuminen hinnoittelutunnuksiin on toteutettu Kuntatyönantajan ohjeiden mukaisesti keväällä 2024. Valtakunnan tason neuvottelut hinnoittelutunnusten sisälle muodostuvien tasojen kriteereistä on kesken, eikä tehtäviä voida vielä sijoittaa tasoille. Kun tehtävät on sijoitettu tasoille, voidaan palkka-analyysi viedä loppuun. HYVTES:n osalta palkkausjärjestelmäneuvottelut ovat kesken ja sitä myöden palkka-analyysi olisi hyvin hypoteettinen. Lääkärisopimuksessa harmonisointi on järjestelyerien kohdennuksesta riippuen hyvin pitkällä 1.10.2024 järjestelyerien jälkeen ja palkka-analyysi kohdentuu vertailuun muihin hyvinvointialueisiin.



## 3.2 Palkka-analyysin tilanne 2025

### Sote-sopimus ja HYVTES

Sote-sopimuksen ja HYVTES:n palkkausjärjestelmien rakentaminen on kesken valtakunnan tasolla eikä palkkausjärjestelmän palkka-analyysiä ole voitu tästä johtuen luotettavasti tehdä.

### Lääkärisopimus

Lääkärisopimuksen osalta uraporraspalkat on harmonisoitu. Palkkatasoa on verrattu 21 hyvinvointialueen mediaaniin sekä kärkipalkkaan (Nuori Lääkäri-lehden tutkimus / palkat 1.6.2025).

| Uraporras | Oma Häme | Mediaani | Erotus mediaaniin | HVA piikkipalkka | Erotus piikkiin |
|-----------|----------|----------|-------------------|------------------|-----------------|
| L1TK003C  | 9059.19  | 9059     | 0.19              | 11498            | -2438.81        |
| L1TK003B  | 8789.19  | 8616     | 173.19            | 9890             | -1100.81        |
| L1TK003A  | 8504.19  | 8179     | 325.19            | 9419             | -914.81         |
| L1TK002C  | 8504.19  | 8179     | 325.19            | 9419             | -914.81         |
| L1TK002B  | 8239.19  | 7792     | 447.19            | 9039             | -799.81         |
| L1TK002A  | 8049.19  | 7486     | 563.19            | 8590             | -540.81         |
| L1TK001E  | 7749.19  | 7212     | 537.19            | 8466             | -716.81         |
| L1TK001D  | 7519.19  | 6931     | 588.19            | 8177             | -657.81         |
| L1TK001C  | 7279.19  | 6507     | 772.19            | 7677             | -397.81         |
| L1TK001B  | 5709.19  | 4888     | 821.19            | 6633             | -923.81         |
| L1TK001A  | 1959.19  | 1800     | 159.19            | 2500             | -540.81         |
| L1999999  | 7979.19  |          |                   |                  |                 |
| L3SL003C  | 8300.00  | 7950     | 350.00            | 11496            | -3196.00        |
| L3SL003B  | 7400.00  | 7580     | -180.00           | 9330             | -1930.00        |
| L3SL003A  | 6990.00  | 7230     | -240.00           | 8857             | -1867.00        |
| L3SL002C  | 6990.00  | 7230     | -240.00           | 8857             | -1867.00        |
| L3SL002B  | 6597.50  | 6747     | -149.50           | 8205             | -1607.50        |
| L3SL002A  | 6322.44  | 6388     | -65.56            | 7590             | -1267.56        |
| L3SL001E  | 5475.00  | 5538     | -63.00            | 7426             | -1951.00        |
| L3SL001D  | 4915.98  | 4938     | -22.02            | 6000             | -1084.02        |
| L3SL001C  | 4470.98  | 4638     | -167.02           | 5580             | -1109.02        |
| L3SL001B  | 2920.98  | 3523     | -602.02           | 4603             | -1682.02        |
| L3SL001A  | 1800.00  | 1800     | 0.00              | 2500             | -700.00         |



Sairaalalääkärrien palkat jäävät mediaanitason alapuolelle, kun taas terveyskeskuslääkärrien palkat ylittävät tutkimuksen mediaanin. Kummassakin hinnoitteluliitteessä valtakunnallisiin korkeimpiin palkkoihin on huomattavaa eroa. Hammaslääkäreiden osalta vastaavaa palkkatietoa ei ole saatavilla, mutta suun terveydenhuollon tulosaluejohtajan mukaan Kanta-Hämeen hyvinvointialueen hammaslääkärrien palkkataso ei aiheuta erityisiä rekrytointihaasteita. Sairaalahammaslääkärrien palkat ovat kuitenkin jääneet jälkeen terveyskeskushammaslääkärrien palkoista, eikä prosenttipohjainen järjestelyerä riitä kuroma eroa umpeen. Eron tasaaminen vaatisi lisärahoitusta työnantajalta.

#### 4. Palkkaharmonisaatio

Työnantajan vaihtumisesta johtuva uuden palkkausjärjestelmän rakentaminen ja palkkojen koordinointi ja yhteensovittaminen tulee vaatimaan runsaasti työtä, huolellista valmistelua ja paikallista neuvottelua hyvinvointialueilla.

Harmonisoinnin kokonaisaikatauluun vaikuttavat lähtötilanteen ja sen jälkeisten, olemassa olevien palkkaerojen suuruus, palkkausepäkohdat, virka- ja työehtosopimusten palkkaerät, harmonisoinnin laskentatyö, kokonaiskustannukset sekä työnantajan taloudellinen tilanne. Kanta-Hämeen hyvinvointialueella palkkaharmonisointia tullaan toteuttamaan lähivuosien aikana vaiheittain huomioiden kuitenkin, että harmonisointi on tehtävä kohtuullisessa ajassa. Palkkaharmonisoinnin eri vaiheet ja kustannukset vuosittain tarkentuvat kunkin talousarviovuoden ja talousarvion hyväksymisen yhteydessä.

Palkkaharmonisoinnin periaatteista ja harmonisoinnin kohdentumisesta neuvotellaan yhteistoiminnallisesti. Harmonisointikohteiden valintaan vaikuttavat eri ammattiryhmien sisällä olevien, samoissa tehtävissä työskentelevien henkilöiden palkkaerojen suuruus. Tavoitteena on edistää vaiheittain palkkojen harmonisointia kaikissa ammattiryhmissä. Eri ammattiryhmien yhdenvertaisen kohtelun edistämiseksi harmonisoinnin priorisointia voidaan yhteistoiminnallisesti sopia kohdentaa niihin ammattiryhmiin, joissa on isoimmat sisäiset palkkaerot. Yleisenä tavoitteena on aloittaa palkkojen yhteensovittaminen alimmista palkoista. Palkkaharmonisoinnin periaatteiden mukaisesti korotuksia ei kohdisteta niin sanottuihin piikkipalkkoihin. Järjestely-



erien kautta on kuitenkin mahdollista tällä välin yhteistoiminnallisesti sopien huomioida tehtäviä, joissa on erityisiä rekrytointihaasteita tai palkkaus ei ole kilpailukykyinen kyseessä olevan tehtävän valtakunnalliseen palkkatasoon verrattuna. Tarvittaessa tiettyjen ammattiryhmien kohdalla voidaan harkita palkkausjärjestelmän pilotointia sen osalta, että palkkaharmonisointi voitaisiin toteuttaa nopeammalla aikataululla.

#### 4.1 Palkkaharmonisoinnin tilannekuva kesä 2024

Palkkaharmonisoinnin ensimmäisessä vaiheessa Oma Hämeessä on pyritty yhdenmukaistamaan samaa työtä tekevien tehtäväkohtaiset palkat paikallisten järjestelyerien avulla. Harmonisointiin vaikuttaa kuitenkin valtakunnan tasolla valmisteltavat palkkausjärjestelmä uudistukset, koska harmonisointi on mahdollista saattaa loppuun vasta uusien palkkausjärjestelmien käyttöönoton myötä. Palkkausjärjestelmä neuvottelut ovat kesken SOTE-sopimuksen ja HYVTES:n osalta valtakunnan tasolla.

Toinen vaihe voidaan aloittaa palkkausjärjestelmien valmistuttua. Toisessa vaiheessa yhdenmukaistetaan saman vaativuustason tehtävistä maksettavat tehtäväkohtaiset palkat siten, että tehtävät on asetettu uusien palkkausjärjestelmien mukaisille tasoille niiden edellytysten mukaisesti. Toisen vaiheen loppuunsaattaminen ajoittuu alustavasti arvioiden seuraavalle virka- ja työehtosopimusten sopimuskaudelle, koska esimerkiksi SOTE-sopimuksen uuden palkkausjärjestelmän kriteerit täsmentyvät alkuvuonna 2025. Aikataulu täsmentyy siinä vaiheessa, kun seuraavasta sopimuskaudesta ja sen mukaisista palkantarkistuseristä sovitaan valtakunnallisesti.

Tulevan sopimuskauden päätyttyäkin on mahdollista, että palkkaharmonisaatiota ei kaikilta osin ole saatettu loppuun. On huomioitava, että palkkausjärjestelmä uudistus on perusteltu syy maksaa eri suuruista palkkaa saman vaativuustason tehtävissä. Kaikilla sopimusaloilla tapahtunut tai tapahtuva palkkausjärjestelmä uudistus antaa siten lisäaikaa hyvinvointialueuudistuksesta johtuvan tehtäväkohtaisten palkkojen harmonisaation loppuunsaattamiseen. Myös viimeaikainen oikeuskäytäntö tukee harmonisoinnin aikataulun laventamista.



## 4.2 Palkkaharmonisoinnin tilannekuva 2025

Palkkaharmonisointia on jatkettu kaikkien työ- ja virkaehtosopimusten sekä kaikkien ammattiryhmien osalta vuoden 2025 aikana. Tehtävien sisäisiä palkkaharmonisointeja ei ole ollut järkevä saattaa loppuun varovaisuuden periaatteen vuoksi, koska palkkausjärjestelmän odotetaan valmistuvan lähikuukausien aikana.

1.2.2025 järjestelyerien jaossa panostettiin SOTE-sopimuksen hinnoittelukohtien peruspalkkojen korotukseen, mikä edesauttoi edelleen samaa tehtävää tekevien palkkojen harmonisaatiota. HYVTES:n osalta harmonisaatiossa edettiin erityisesti projektitehtävien osalta.

Hyvinvointialan uudet työ- ja virkaehtosopimukset ovat voimassa 1.5.2025-29.2.2028. Kuntatyönantaja ja pääsopijajärjestöt tarkensivat uuden SOTE-sopimuksen myötä hinnoittelutunnuksiin sijoittelun kriteereitä. Tarkentuneet kriteerit otettiin huomioon Kanta-Hämeen hyvinvointialueella jaettaessa 1.6.2025 järjestelyeriä.

## 5. Palkkausjärjestelmän rakentaminen

Hyvinvointialueiden palkkausjärjestelmien tilanne on toistaiseksi valtakunnallisesti avoin, mutta uudet palkkausjärjestelmät tavoitteena on ottaa käyttöön vuonna 2024. Tehtävästä maksettavien palkkojen taso määräytyy 2023 väliaikaisen palkkausjärjestelmän perusteella.

SOTE-sopimuksen palkkaustyöryhmä neuvottelee SOTE-sopimuksen osalta uudesta palkkausjärjestelmästä eli niin kutsutusta tasopalkkajärjestelmästä. Järjestelmän on tarkoitus korvata nykyinen tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmä (TVA).

Kuntatyönantajan, Lääkäriliiton ja Hammaslääkäriliiton perusratkaisu palkkausjärjestelmästä ovat päättyneet kesäkuun lopulla 2023. Tämän vuoksi paikallisia neuvotteluja 1.6.2023 jaettavista eristä ei ole mahdollista Kuntatyönantajan ohjeistuksen mukaisesti vielä näiden sopimusten osalta aloittaa. Lääkärisopimuksen osalta suunnitellaan porras-/urapalkkamallia, muutoksia henkilökohtaiseen palkanosaan sekä suoritepalkkausta perusterveydenhuollon toimintojen osalta. Perusterveydenhuollon



vastaanottotyötä tekevien terveyskeskuslääkäreiden on siirryttävä suoritepalkkaukseen vuoden 2023 loppuun mennessä. Myös HYVTES:n osalta on suunnitteilla tasopalkkajärjestelmä, johon mahdollisesti integroidaan teknisen alan määräyksiä.

Hyvinvointialueen palkkausjärjestelmän rakentamiseen vaikuttaa valtakunnalliset ratkaisut. Kun valtakunnalliset ratkaisut on saatu, voidaan aloittaa hyvinvointialueen palkkausjärjestelmän rakentaminen, joka tulee kuitenkin yhteensovittaa valtakunnalliseen palkkausjärjestelmään. Vasta alueellisessa palkkausjärjestelmässä on mahdollista huomioida työnantajan mahdollisuuksia sovittaa esimerkiksi uramalli – ajattelua osaksi palkkausjärjestelmään. Ennen uramallin liittämistä palkkausjärjestelmään, tulee hyvinvointialueella yhteistoiminnallisesti ensin rakentaa, yhtenäistää ja hyväksyä eri palvelujärjestelmissä ammattiryhmäkohtaiset uramallit, joilla on vaikutusta henkilöstön palkkaukseen. Uramallien rakentaminen tulee saada käyntiin syksyn 2023 aikana ja niiden rakentamista tulee yhteensovittaa ja koordinoita hyvinvointialuetasoisesti henkilöstöpalveluissa, jotta ne saadaan yhdenvertaisesti osaksi palkkausjärjestelmää vuoden 2024 aikana. Uramallien rakenteet, tarkoitus, tehtävä, tavoitteet ja eri ammattiryhmien kriteerit urapolkuihin liittyen, tulee aina luoda toimialoilla välittömässä yhteistoiminnassa henkilöstön ja eri ammattiryhmien kanssa.

## 5.1 Palkkausjärjestelmän tilannekuva valtakunnallisesti

### 5.1.1 SOTE-sopimuksen tilannekuva kesä 2023

SOTE-sopimuksen osalta palkkaustyöryhmä pyrkii samaan neuvottelut uuden tasopalkkajärjestelmän osalta valmiiksi 1.2.2024 mennessä.

Tavoitteena on palkkahinnoitteluliitteiden uudistaminen nykyisestä kahdesta palkkahinnoitteluliitteestä (Liite 1 Terveystenhuollon hoitohenkilöstö ja Liite 2 Sosiaalihuollon henkilöstö, sosiaali- ja terveydenhuollon peruspalveluhenkilöstö ja lääkehuollon henkilöstö) viiteen palkkahinnoitteluliitteeseen. Uudistuksen toteutuessa jako terveydenhuollon ja sosiaalihuollon tehtäviin poistuisi.

Uudessa tasopalkkajärjestelmässä palkkahinnoitteluliitteiden alla luodaan valtakunnallisesti palkkahinnoittelukohdittain määritellyt tasot, joihin työnantaja sijoittaa tehtävät. Nämä tasot perustuvat palkkahinnoittelukohtien osaamisen ja vastuun yhdistel-



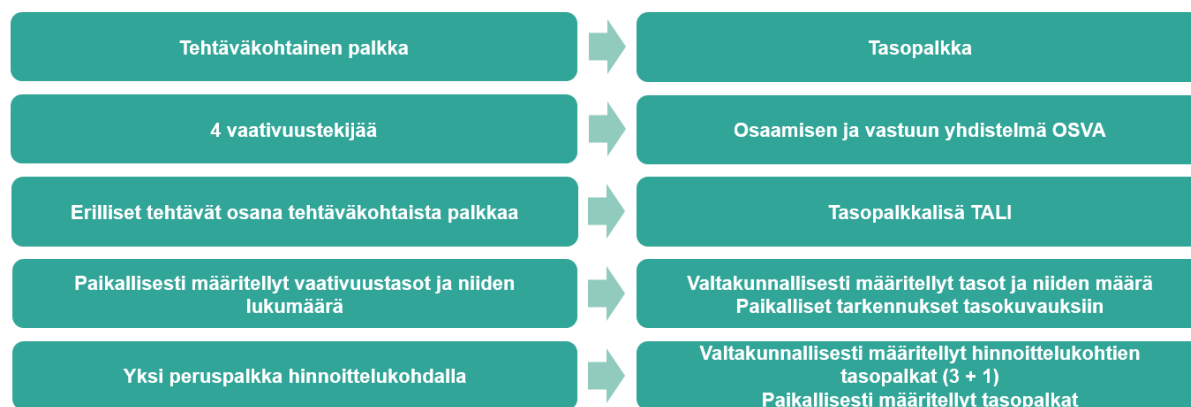
män (OSVA) kuvauksiin. Kullekin tasolle (OSVA-taso) tullaan määrittelemään vähintään maksettava tasopalkka valtakunnallisen sopimuksen lopullisissa määräyksissä. Paikallisesti määritellään kuitenkin OSVA-tasolla tosiasiallisesti maksettava tasopalkka. Osaamisella (OS) voidaan tarkoittaa esimerkiksi lisä-, jatko- ja täydennyskoulutusta tai erityisosaamista. Vastuulla (VA) voidaan tarkoittaa esimerkiksi suunnittelua, kehitys- ja tulostavastuuta tai itsenäisen harkinnan tasoa.

Uudessa tasopalkkajärjestelmässä on lisäksi käytettävissä tasopalkkalisä. Tasopalkkalisä perustuu erikseen määriteltäviin lisätehtäviin, joita ei huomioida OSVA-tason määrittelyssä. Tasopalkkalisä on sidoksissa lisätehtävään ja sitä maksetaan niin kauan, kun lisätehtävää tehdään.

Tasopalkka ja tasopalkkalisä ovat osa varsinaista palkkaa ja niitä käytetään työkoekemustilän laskennassa.

Tasopalkkamallin osalta ei Kuntatyönantaja ole toistaiseksi tuonut esiin muutoksia henkilökohtaiseen työsuorituksen perustuvaan henkilökohtaiseen lisään, joten Kanta-Hämeen hyvinvointialueella tullaan valmistelemaan henkilökohtaisen työsuorituksen arviointijärjestelmä. Tällä hetkellä Oma Hämeessä noudatetaan lähtöorganisaatioiden henkilökohtaisen työsuorituksen arviointijärjestelmiä. Maksussa olevien henkilökohtaisten lisien määrä tullaan tarkastamaan lokakuun 2023 maksettujen palkkojen perusteella.

### Olennaiset erot TVA-järjestelmään



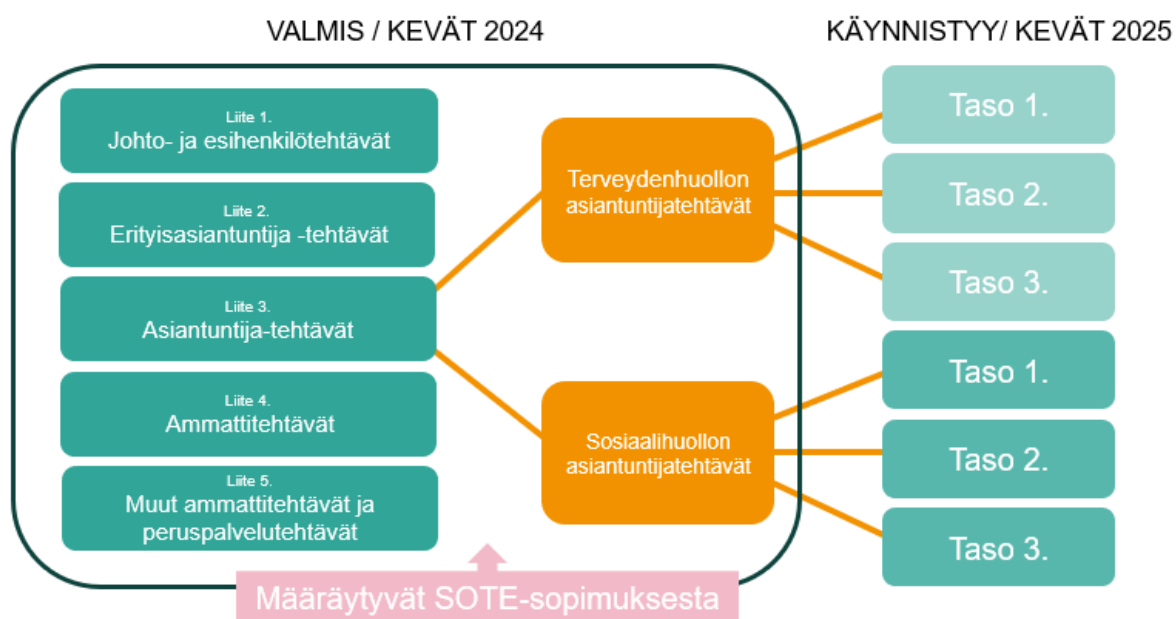
TVA-järjestelmän ja tasopalkkajärjestelmän erot (Lähde: KT-yhteyshenkilöverkosto 2.6.2023)

#### 5.1.2 SOTE-sopimuksen tilannekuva kesä 2024



Kuntatyönantaja ja pääsopijajärjestöt ovat päässeet sopimukseen keskitetyn kehittämisohjelmaerän 0,4 % käyttämisestä kokonaisuudessaan SOTE-sopimuksen palkkahinnoitteluliitteitä koskevaan muutokseen 1.2.2024 alkaen, jolloin uudet hinnoitteluliitteet ja palkkahinnoittelukohtat astuivat voimaan. Hinnoitteluliiteuudistus on ensimmäinen askel kohti uutta palkkausjärjestelmää. Hinnoitteluliitteiden palkkahinnoittelukohtiin on määritetty peruspalkka, joka on ko. palkkahinnoittelukohtaan sijoittuvien tehtävien tehtäväkohtaisen palkan vähimmäismäärä. Kuntatyönantaja on ohjeistanut hyvinvointialueita tehtävien sijoittelussa palkkahinnoittelukohtiin. Joidenkin tehtävien kohdalla ohjeistus palkkahinnoitteluun sijoituksesta on ollut hyvin yksityiskohtaista.

Seuraavana vaiheena palkkausjärjestelmän rakentamisessa on tasojen rakentaminen palkkahinnoittelukohtien sisään, mutta neuvottelut Kuntatyönantajan ja pääsopijajärjestöjen kanssa ovat kesken ja neuvottelutulosta odotetaan vuoden 2025 alussa.



**SOTE-sopimuksen palkkausjärjestelmän tilannekuva 2024–2025 (Lähde: Mukailtu KT:n webinaari 20.2.2024)**

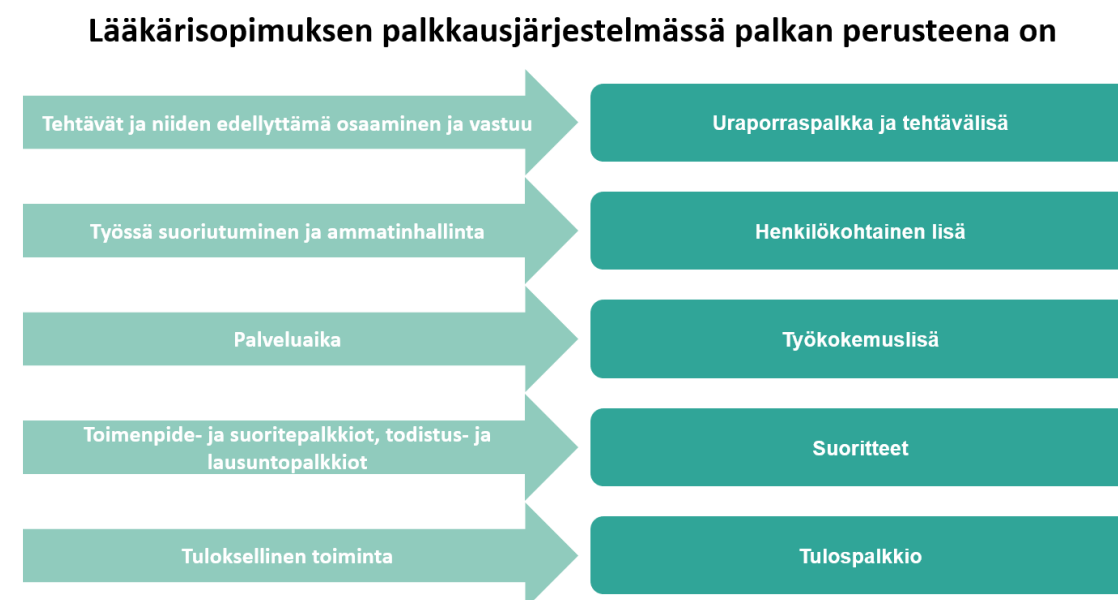
### 5.1.3 SOTE-sopimuksen tilannekuva 2025

Kuntatyönantaja ja pääsopijajärjestöt eivät päässeet tavoitteeseensa päättää palkkausjärjestelmäneuvottelut 31.5.2025. Seuraava neuvotteluiden päätöstaraja on 30.11.2025. SOTE-sopimuksen järjestelyeriä (1.2.2025 ja 1.6.2025) ei näin ollen ole voitu jakaa tasopalkkausjärjestelmän kautta. SOTE-sopimuksen järjestelyeriä (1.2.2025 ja 1.6.2025) hyödynnettiin palkkaepäkohtien korjaamiseen ja palkkaharmonisaation edistämiseen.

Kuntatyönantaja on tiedottanut, että SOTE-sopimuksen uusi palkkausjärjestelmä tulee ottaa käyttöön 1.10.2026 mennessä. 1.11.2025 järjestelyerät siirretään käytettäväksi palkkausjärjestelmän käyttöönoton yhteydessä. Järjestelyerän siirto korvataan työntekijöille kertaerillä alkaen joulukuusta 2025.

### 5.1.4 Lääkärisopimuksen tilannekuva kesä 2023

Lääkärisopimuksen osalta uraporrasjärjestelmä korvaa tehtäväkohtaisen palkan määräykset ja tehtävän vaativuudenarviointijärjestelmän Lääkärisopimuksen liitteissä 1–4. Uraporrasjärjestelmä on liitekohtainen. Jokainen liite jakautuu kolmeen lohkoon (opiskelijat ja laillistetut lääkärit/hammaslääkärit, erikoislääkärit / hammaslääkärit, esihenkilö- ja johtotehtävissä toimivat).



**Palkkausjärjestelmä 3 § (Lähde: KT, Lääkärien ja hammaslääkärien palkkausjärjestelmäpäivitys, webinaari 28.8.2023)**

Portaiden määrä vaihtelee liitteittäin. Portaille sijoittelu suoritetaan tehtävässä vaadittavan osaamisen ja vastuun perusteella. Portaiden valtakunnalliset kriteerit on sovittu liitteissä, lisäksi kuvauksia tarkennetaan paikallisesti neuvotellen. Viime kädessä järjestelmästä päättää työnantaja. Valtakunnantason uraporraspalkat (alaraja) on sovittu jokaisen liitteen jokaiseen portaaseen. Paikallisesti portaat yhteensovitaan portaan korkeimpaan uraporraspalkkaan.

Uraporraspalkan lisäksi järjestelmään kuuluvat tehtävälisät. Osa tehtävälisistä on pakollisia (esimerkiksi koulutus- ja opetusvastuu, perusterveydenhuollon hammaslääkärien erityisvastuut ym.), osa harkinnanvaraisia.

Terveyskeskuslääkäreiden sovittiin uusi suoritepalkkausjärjestelmä jo keväällä 2022 (LS 2022–2025 liite 1). Suoritepalkkausjärjestelmään siirrytään 1.1.2024 alkaen.

Työnantajat saavat Kuntatyönantajan ja Juko ry:n lääkärisopimuksen muutosten yksityiskohdista lisätietoa elokuussa 2023 yleiskirjeen ja 28.8.2023 järjestettävän koulutuksen myötä.

#### 5.1.5 Lääkärisopimuksen tilannekuva kesä 2024

Lääkärisopimuksen uraporrasjärjestelmä valmisteltiin yhteistoiminnallisessa LS-palkkaustyöryhmässä syksyn 2023 ja talven 2024 aikana. Uraporrasjärjestelmä otettiin Kanta-Hämeen hyvinvointialueella käyttöön takautuvasti 1.6.2023 alkaen helmikuussa 2024. Järjestelmä rakennettiin 1.6.2023 virka- ja työehtosopimuksen järjestelyerien avulla. Kehittämistyötä on jatkettu 1.2.2024 ja 1.6.2024 järjestelyerien kautta. Harmonisointitarvetta on edelleen terveyskeskushammaslääkäreiden tiettyjen uraportaiden osalta. Lisäksi palkkatasot eivät välttämättä ole vielä kilpailukykyiset lääkärisopimuksen neljän eri hinnoitteluliitteen kaikkien uraportaiden osalta.

Uraporrasjärjestelmän toimivuutta arvioidaan säännöllisesti yhteistoiminnassa ja järjestelmää kehitetään tarpeen mukaan esimerkiksi tehtävälisien osalta.

Kuntatyönantaja on myöntänyt palkkahinnoitteluliitettä 1 (terveyskeskusten lääkärit) koskevan suoritepalkkauksen käyttöönottoon lisääikaa 31.5.2025 saakka. Lisääikaa



haettiin, jotta hyvinvointialueella on aikaa suoritepalkkausjärjestelmän käyttöönoton valmisteluun ja järjestelmän testaamiseen sekä arviointiin. Suoritepalkkausjärjestelmää simuloidaan syksyn 2024 aikana.

#### 5.1.6 Lääkärisopimuksen tilannekuva 2025

Lääkärisopimuksen uraporrasjärjestelmän kehittämistä on jatkettu 1.6.2025 järjestelyerillä. Tällöin otettiin käyttöön kahden erikoisalan erikoislääkärin tutkinnosta maksettava henkilökohtainen lisä.

Haasteet lääkärisopimuksen palkkausjärjestelmässä liittyvät sairaalalääkäreiden hinnoitteluliitteessä tiettyjen, valtakunnallisesti tunnistettujen, erikoisalojen palkkaukseen. Terveyskeskuslääkäreillä haasteet taas liittyvät alueisiin, joille lääkäreitä on vaikeampi saada ja johon valtakunnallinen palkkajärjestelmä ei vielä tarjoa selkeitä ratkaisuja. Kanta-Hämeen hyvinvointialueella näitä haasteita on pyritty ratkomaan käyttämällä kohtuullisia rekrytointilisiä tietyissä yksiköissä.

Valtakunnan tason kehittämiskohteissa lääkärisopimuksen osalta ovat muun muassa omalääkärimalli sekä liitteiden 2 ja 4 toimenpidepalkkiojärjestelmä.

#### 5.1.7 HYVTES:n tilannekuva kesä 2024

HYVTES:n palkkausjärjestelmäneuvotteluiden odotetaan etenevän vuoden 2025 aikana. HYVTES:n osalta Kanta-Hämeen hyvinvointialueella keskitytään nimikkeistön, hinnoittelutunnusten ja yleisten palkkatasojen tarkasteluun. HYVTES:n osalta tehtävien samankaltaisuuden arviointia haastaa nimikkeiden laaja kirjo.

#### 5.1.8 HYVTES:n tilannekuva 2025

Kuten SOTE-sopimuksen, myös HYVTES:n palkkausjärjestelmäneuvotteluiden tarkarajana on 30.11.2025. Palkkausjärjestelmän valmistelevissa tehtävissä on edetty hyvinvointialueella erityisesti nimikkeiden ja hinnoittelutunnusten muutoksissa ja tarkastelussa. Kuntatyönantaja on tiedottanut, että yleisen HYVTES:n uusi palkkausjärjestelmä tulee ottaa käyttöön 1.1.2027 mennessä. 1.11.2025 järjestelyerät siirretään käytettäväksi palkkausjärjestelmän käyttöönoton yhteydessä.



HYVTES:n liitteen 7 (Teknistä alaa koskevat määräykset) osalta erillinen valtakunnallinen palkkaustyöryhmä neuvottelee liitteen uudesta tasopalkkajärjestelmästä, jolla korvataan nykyinen tehtävän vaativuudenarviointijärjestelmä. Valtakunnallisen palkkaustyöryhmän työskentelylle ei toistaiseksi ole annettu takarajaa.

## 6. Virka- ja työehtosopimusten vaikutus 2023 -2024 palkkaharmonisointiin

Hyvinvointialan sopimuskorotukset vuosille 2023—2024 on luetteloitu alla. 1.6.2023 maksuunpantavien paikallisten järjestelyerien tavoitteena on henkilöstön saatavuuden turvaaminen ja paikallisten palkkausepäkohtien korjaaminen (0,4 % +0,3 %), palkkauksen kehittäminen ja palkkaharmonisaatio (1,5 %) sekä työvoiman saatavuuden parantaminen työvoimapulasta kärsivillä aloilla (1,2 %)

|           |                                       | SOTE-sopimus  | Lääkärit        | HYVTES        |
|-----------|---------------------------------------|---------------|-----------------|---------------|
| 1.6.2023  | Yleiskorotus                          | 2,20 %        | 2,2/2,62/2,18 % | 2,20 %        |
| 1.6.2023  | Paikallinen järjestelyerä             | 0,4 % +0,3 %  | 0,4 % +0,3 %    | 0,4 % +0,3 %  |
| 1.6.2023  | Kehittämishjelmaerä (paikallinen erä) | 1,20 %        | 1,20 %          | 1,20 %        |
| 1.6.2023  | Yhteensovittamiserä (paikallinen erä) | 1,5 %         | 1,5 %           | 1,00 %        |
| 1.10.2023 | Yleiskorotus                          |               | 0,77 %          |               |
| 1.2.2024  | Kehittämishjelmaerä (keskitetty erä)  | 0,40 %        | 0,40 %          | 0,40 %*       |
| 1.6.2024  | Yleiskorotus                          | 2,27 %        | 1,5 % /1,92 %   | 2,27 %        |
| 1.6.2024  | Paikallinen järjestelyerä             | 0,4 % +0,33 % | 0,4 % +0,33 %   | 0,4 % +0,33 % |
| 1.6.2024  | Kehittämishjelmaerä (paikallinen erä) | 0,60 %        | 0,60 %          | 0,60 %        |



|           |                                          |          |        |           |
|-----------|------------------------------------------|----------|--------|-----------|
| 1.10.2024 | Yhteensovittamiserä                      | 2,50 %** | 2,50 % | 2,00 %*** |
| 1.2.2025  | Kehittämishjelmaerä<br>(keskitetty erä)  |          |        | 0,4 %**** |
| 1.6.2025  | Kehittämishjelmaerä<br>(paikallinen erä) | 0,80 %   | 0,80 % | 0,4 %     |
| 1.6.2025  | Yhteensovittamiserä<br>(paikallinen erä) | 2,0 %    | 2,10 % | 1,0 %     |

\*Siirretty jaettavaksi 1.6.2024 alkaen

\*\*Siirretty jaettavaksi 1.2.2025 alkaen

\*\*\*Siirretty jaettavaksi 1.2.2025 alkaen

\*\*\*\* Jos kesäkuun 2025 paikallisesta erästä erotettua keskitettyä erää ei voida käyttää 1.2.2025, siirtyy se käytettäväksi 1.6.2025.

Kuntatyönantajan tekemien alustavien laskelmien mukaan palkkojen yhteensovittamisen SOTE-sopimuksessa hyvinvointialalla arvioidaan maksavan noin 6,0 prosenttia. Palkkojen yhteensovittamista ja palkkauksen kehittämistä varten tulee uuden palkkausjärjestelmän käyttöönottoprosessin yhteydessä ja siitä eteenpäin varata paikallisesti yhteensä 6,0 prosenttia SOTE-sopimuksen palkkasummasta kehittämissohjelmassa mainittujen varojen lisäksi. (KT Yleiskirje 23/2022). Lääkärisopimuksen osalta palkkojen yhteensovittamista ja palkkauksen kehittämistä varten tulee uuden palkkausjärjestelmän käyttöönottoprosessin yhteydessä ja siitä eteenpäin varata paikallisesti yhteensä 6,1 prosenttia Lääkärisopimuksen palkkasummasta kehittämissohjelmassa mainittujen varojen lisäksi. (KT Yleiskirje 1/2023). HYVTES osalta kustannusvaikutuksen on arvioitu olevan noin 4 %.

Kuntatyönantajan (KT) arvioimat, edellä mainitut, harmonisoinnin kustannukset on arvioitu katettavan vuosien 2023 - 2025 yhteensovittamiserillä. Kuntatyönantajan laskelmat on laadittu yleisellä tasolla, eivätkä välttämättä vastaan Kanta-Hämeen hyvinvointialueen paikallista tilannetta palkkauksessa. Työnantajan velvoitteena on suorittaa palkkaharmonisointi, vaikka harmonisointia ei pystyittäisi toteuttamaan yhteensovittamiserien kautta.



## 7. Virka- ja työehtosopimusten vaikutus 2025-2028 palkkaharmonisointiin

Palkkaharmonisoinnin kustannusarviosta valtakunnallisesti ei ole käytettävissä päivitettyä tietoa. Tilastokeskuksen mukaan hyvinvointialueiden työntekijöiden palkat ovat nousseet vuosina 2023–2025 13,3 prosenttia.

Kanta-Hämeen hyvinvointialueen tilinpäätös 2023 ja tilinpäätösennuste 2025 kertoo palkkakehityksen euroina, mutta henkilöstömäärän vaihdellessa ei voida laskea selkeää prosentuaalista nousua. Vuoden 2023 tilinpäätöksen palkkamäärärahat olivat yhteensä 381,8 miljoonaa ja tilinpäätösennuste vuodelle 2025 on 396,7 miljoonaa euroa sivukuluineen. Kuluvan vuoden palkkaennusteeseen vaikuttaa tukipalveluiden siirto omaan yhtiöön.

Sopimuskauden 2.5.2025-29.2.2028 korotukset ovat yhteensä 9,17 %. Korkoa korolle laskien 9,5 %.

|             |                                         | SOTE-sopimus | Lääkärit                            | HYVTES       |
|-------------|-----------------------------------------|--------------|-------------------------------------|--------------|
| 1.6.2025    | Kehittämishjelmaerä (paikallinen erä)   | 0,80 %       | 0,80 %                              | 0,4 %        |
| Elokuu 2025 | Kertaerä                                | 140 €        | 371 €                               | 76 €         |
| 1.10.2025   | Yleiskorotus                            | 2,50 % /53 € | 2,50 %                              | 2,50 % /53 € |
| 1.11.2025   | Yhteensovittamiserä (paikallinen erä) * | 2,0 %        | 2,10 %                              | 1,00 %       |
| 1.11.2025   | Kehittämishjelmaerä (keskitetty erä) ** |              |                                     | 0,40 %       |
| 1.8.2026    | Yleiskorotus                            | 2,27 %       | 2,27 %                              | 2,27 %       |
| 1.2.2026    | Kehittämishjelmaerä (keskitetty erä)    |              | 0,34 % (liite 3) / 0,10 % (liite 4) |              |
| 1.10.2026   | Paikallinen järjestelyerä               | 0,20 %       | 0,20 %                              | 0,20 %***    |



|           |                                          |        |                             |        |
|-----------|------------------------------------------|--------|-----------------------------|--------|
| 1.10.2026 | Kehittämishjelmaerä<br>(paikallinen erä) | 0,40 % | 0,40 % / 0,06 %<br>/ 0,30 % | 0,40 % |
| 1.4.2027  | Yleiskorotus ****                        | 2,00 % | 2,00 %                      | 2,00 % |
| 1.4.2027  | Paikallinen järjestely-<br>erä****       | 0,40 % | 0,40 %                      | 0,40 % |
| 1.4.2027  | Kehittämishjelmaerä<br>(paikallinen erä) | 0,40 % | 0,40 %                      | 0,40 % |
| 1.2.2028  | Kehittämishjelmaerä<br>(paikallinen erä) | 1,00 % | 1,00 %                      | 1,00 % |

\*1.6.2025 ajankohdasta siirretty yhteensovittamiserä, siirretty SOTE-sopimuksen (1.10.2026) ja HYVTES:n (1.1.2027) osalta käytettäväksi palkkausjärjestelmän käyttöönoton yhteydessä.

\*\*1.2.2025/1.6.2025 ajankohdasta siirretty kehittämishjelmaerä

\*\*\*Liitteen 7 paikalliset järjestelyerät lasketaan liitteen 7 henkilöstön palkkasummasta

\*\*\*\* Vuoden 2027 korotukset voivat muuttua perälautaratkaisun myötä

## 8. Palkkausjärjestelmän rakentaminen, palkkaharmonisaatio ja resurssit

Palkkausjärjestelmän rakentaminen ja palkkaharmonisointi on työnantajan lakisääteinen velvollisuus. Se on vaativa ja vahvaa osaamista edellyttävä työkokonaisuus henkilöstöpalveluiden toimialalla. Työ edellyttää vahvaa HR- palvelussuhde- ja asiantuntijaosaamista, kokonaisuuden hahmottamista sekä laskentaosaamista. HR-asiantuntijoiden saatavuudessa hyvinvointialueiden toimintaympäristössä on pulaa. Palkkajärjestelmän rakentamista ja palkkaharmonisointityötä valmistelemaan Kanta – Hämeen hyvinvointialueella on palkattu henkilöstöpalveluihin HR-projektipäällikkö kahden vuoden määräaikaiseen palvelussuhteeseen yhdestä luovuttavasta organisaatiosta siirtyvän henkilöstön joukosta. Lisäksi valmisteluun on allokoitu yhden henkilön kokoaikainen palkka- ja palvelussuhdeasiantuntijatyöpanos hyvinvointialueen



palvelussuhdeyksiköstä. Syksyllä 2023 on palkattu henkilöstösuunnittelija avustamaan kokonaisuudessa.

Valtakunnallisten sopimusten ja paikallisten erien monimutkaisuus sekä sopimusko-  
rotusten ajoitus haastaa palkkaharmonisointityötä, koska samat henkilöt valmistelevat molempia kokonaisuuksia. Kesäkuun 2023 paikallisten järjestelyerien valmiste-  
luun on irrotettu useampien asiantuntijoiden työpanosta maalis-kesäkuussa, koska  
1.6.2023 maksuunpantavat, päällekkäiset paikalliset erät ovat vaativa kokonaisuus  
tilanteessa, jossa hyvinvointialueella ei ole valmista palkkausjärjestelmää. Tämä pa-  
nostus väistämättä vaikuttaa muiden hyvinvointialueen palvelussuhdeasioiden yhte-  
näistämistyöhön hidastavasti.

Palkkaharmonisointityö tulee edellyttämään tulosaluejohtajien, palvelupäälliköiden ja  
palveluyksiköiden lähijohtajien osaamista, tehtävien tuntemusta ja työaikaa. Ylimmän  
johdon kanssa käydään säännöllistä kustannus- ja linjauskeskustelua sekä virka- ja  
työehtosopimukseen liittyvistä korotuksista että palkkaharmonisaation liittyvistä talou-  
dellisista ratkaisuksista ja niiden vaikutuksista. Uuden SOTE-sopimuksen tasopalkka-  
järjestelmän rakentamiseen ja henkilöstön osallistamiseen tarvitaan tulosaluekoh-  
taista substanssiosaamista, joten tulosalueilta kootaan tulosaluejohtajan vetämät  
joukkueet muun muassa valmistelevaan tulosalueen taso- tai tehtäväkuvauksia.

Virka- ja työehtosopimukseen liittyvä valmistelu- ja neuvottelutyö, palkkausjärjestel-  
män rakentaminen ja palkkaharmonisaatiotyö vievät työaikaa myös valmisteluun ja  
neuvotteluihin osallistuvilta henkilöstöedustajilta lähivuosien aikana. Pääsopijajärjes-  
töjen edustajien kanssa käydään säännöllistä vuoropuhelua ja neuvotteluita paikal-  
lista järjestelyeristä ja palkkaharmonisaatiosta. Palkkaharmonisaatiotyö toteutuu yh-  
teistoiminnallisesti palkkaustyöryhmän avulla.



# **LIITE 1. Työsuunnitelma ja arvioitu aikataulu 2023 -2028**

| Työvaihe                                             | Kevät<br>2023 | Syksy<br>2023 | Kevät<br>2024 | Syksy<br>2024 | Kevät<br>2025 | Syksy<br>2025 |
|------------------------------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Palkka – analyysin ensimmäinen vaihe                 | x             |               |               |               |               |               |
| Sopimuskorotukset                                    | x             |               |               |               |               |               |
| Tehtävänimikkeiden yhdenmukaistaminen                |               | x             | x             | x             |               |               |
| Palkkavirheiden korjaaminen                          |               | x             | x             |               |               |               |
| Tehtävien kelpoisuusehdot                            |               | x             |               |               |               |               |
| Sopimuskorotukset                                    |               | x             |               |               |               |               |
| Alustavat kirjalliset tehtäväkuvat                   |               | x             | x             |               | x             |               |
| Hinnoitteluliitteet                                  |               | x             | x             |               |               |               |
| Palkitsemisen kehittäminen                           |               | x             | x             | x             | x             |               |
| Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointijärjestelmä |               |               | x             | x             | x             | x             |
| Tasopalkkajärjestelmän mukaiset tehtäväkuvat         |               |               | x             | x             | x             |               |
| Palkka-analyysin toinen vaihe                        |               |               | x             | x             | x             |               |
| Sopimuskorotukset                                    |               |               | x             |               |               |               |
| Palkkausjärjestelmän kehittäminen                    |               | x             | x             |               | x             | x             |
| Sopimuskorotukset                                    |               |               | x             |               |               |               |
| Palkkaharmonisoinnin pilotointi                      |               |               | x             | x             | x             |               |
| Palkkaharmonisointia                                 |               |               |               | x             | x             | x             |
| Tulospalkkauksen kehittäminen                        |               |               |               | x             | x             | x             |



|                   |  |  |  |   |   |  |
|-------------------|--|--|--|---|---|--|
| Sopimuskorotukset |  |  |  | x | x |  |
|-------------------|--|--|--|---|---|--|

x = arvioitu aikataulu päivitetty 10/2024

| Työvaihe                                                      | Kevät<br>2026 | Syksy<br>2026 | Kevät<br>2027 | Syksy<br>2027 | Kevät<br>2028 |
|---------------------------------------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Sopimuskorotukset                                             | x             | x             | x             | x             | x             |
| Alustavat kirjalliset tehtäväkuvat valmiit                    | x             |               |               |               |               |
| Työnantajan palkkausjärjestelmää valmistelevat työryhmät      | x             | x             |               |               |               |
| Tasokuvausten laatiminen yhteistoiminnassa                    | x             | x             | x             |               |               |
| Tehtävien sijoittaminen tasoille yhteistoiminnassa            | x             | x             | x             |               |               |
| Palkka-analyysi tasopalkkajärjestelmässä                      |               | x             | x             |               |               |
| Tasopalkkajärjestelmän käyttöönotto                           |               | x             | x             |               |               |
| Tasopalkkajärjestelmän mukaiset tehtäväkuvat (tarpeen mukaan) |               | x             |               |               |               |
| Palkitsemisen kehittäminen (pikapalkitseminen)                | x             |               |               |               |               |
| Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointijärjestelmä          |               |               | x             | x             |               |
| Palkkaharmonisointia tasopalkkajärjestelmässä                 |               | x             | x             | x             | x             |
| Tulospalkkauksen kehittäminen                                 |               |               |               | x             | x             |



## LIITE 2. Palkankorotusten eurovaikutus vuonna 2023

| Järjestelyvaraerien vaikutus palkkakuluihin | Palkkakulu kk  | Palkkakulu vuosi 2023 (1.6.2023 alkaen) | Palkkakulu vuosi 2023 sivukuluihin |
|---------------------------------------------|----------------|-----------------------------------------|------------------------------------|
| HYVTES                                      | 75 008         | 468 800                                 | 565 888                            |
| Sote-sopimus                                | 520 249        | 3 251 556                               | 3 924 954                          |
| Lääkärisopimus                              | 130 344        | 814 650                                 | 983 364                            |
| <b>Yhteensä</b>                             | <b>725 601</b> | <b>4 535 006</b>                        | <b>5 474 206</b>                   |

Järjestelyvaraerien vaikutus on laskettu vuodelle 2023 alkaen 1.6.2023 ja käytetty kerrointa 6,25, jotta lomarahan suuruus huomioidaan. Sivukuluprosenttina on käytetty arvoa 20,71.

| Kaikki palkankorotukset 2023*      | Palkkakulu kk | Palkkakulu vuosi 2023 (1.6.2023 alkaen) | Palkkakulu vuosi 2023 sivukuluineen |
|------------------------------------|---------------|-----------------------------------------|-------------------------------------|
| Kaikki työ- ja virkaehtosopimukset | 24 265 391    | 157 725 040                             | 190 389 895                         |

\*Palkankorotuksilla tarkoitetaan virka- ja työehtosopimusten mukaisia yleiskorotuksia ja järjestelyeriä (ei huomioitu 31.3.2023 koronapalkkiota tai 30.6.2023 kertaerää)

Tässä taulukossa on kuvattuna kaikki sopimuskorotuksen ja yhden kuukauden palkkasummana on käytetty keskimääräistä maksettujen palkkojen summaa keväältä 2023. Vuoden 2023 kokonaisvaikutuksen osalta on jälleen käytetty kerrointa 6,25, jotta huomioidaan lomarahan osuus. Sivukuluprosenttina on käytetty arvoa 20,71.



| Kaikki palkankorotukset 2024       | Palkkakuluk | Palkkakulu vuosi 2024 | Palkkakulu vuoden 2024 korotuksilla | Palkkakulu vuosi 2024 sivukuluneen |
|------------------------------------|-------------|-----------------------|-------------------------------------|------------------------------------|
| Kaikki työ- ja virkaehtosopimukset | 24 265 391  | 303 317 384           | 315 905 055                         | 381 328 992                        |

Vuoden 2024 sopimuskorotukset on arvioitu vuoden 2023 keskimääräisen maksetun palkan mukaisesti kaikille sopimusaloille. Vuositason palkkasumma on saatu kertomalla keskimääräinen maksettu palkka lukemalla 12,5, jotta lomaraha tulee huomioitua. Vuoden 2024 sopimuskorotusten laskentaan on käytetty Kanta-Hämeen hyvinvointialueen talousarviossa 2024 yhteisesti sovittua kerrointa 4,15. Sivukuluprosenttina on käytetty arvoa 20,71.



### LIITE 3. Palkankorotusten eurovaikutus vuonna 2024

| Järjestely-<br>varaerien vaikutus<br>palkkakuluihin | 1.2.2024<br>järjestely-<br>varaerä | 1.2.2024<br>hinnoittelu-<br>tunnus-<br>muutos | 1.6.2024<br>järjestely-<br>varaerä | 1.10.2024<br>järjestely-<br>varaerä | Järjestely-<br>varaerien<br>palkkakulut<br>kuukau-<br>dessa | Järjestely-<br>varaerien<br>palkkakulut<br>kuukau-<br>dessa sivu-<br>kuluineen |
|-----------------------------------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------------|------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| HYVTES                                              |                                    |                                               | 48 448                             |                                     | 48 448                                                      | 58 399                                                                         |
| Sote-sopimus                                        |                                    | 231 208                                       | 228 178                            |                                     | 459 386                                                     | 553 744                                                                        |
| Lääkärisopimus                                      | 12 025                             |                                               | 58 499                             | 110 874                             | 181 398                                                     | 218 654                                                                        |
| <b>Yhteensä</b>                                     | <b>12 025</b>                      | <b>231 208</b>                                | <b>335 125</b>                     | <b>110 874</b>                      | <b>689 232</b>                                              | <b>830 800</b>                                                                 |

Taulukkoon on eritelty, mitä järjestelyvaraeriä on vuonna 2024 ja laskettu vuoden 2024 järjestelyvaraerien korotus kuukausitason palkkakuluun. Lisäksi taulukkoon on laskettu kuukauden osuus sivukuluineen (20,54 %).

| Kaikki<br>palkankorotukset<br>2024 | Palkkakulu kk | Palkkakulu ajalla<br>6 kk / 2024 | Palkkakulu ajalla<br>6 kk / 2024<br>sivukuluineen |
|------------------------------------|---------------|----------------------------------|---------------------------------------------------|
| Kaikki työ- ja virkaehtosopimukset | 26 829 578    | 167 684 863                      | 202 127 334                                       |

Taulukossa on käytetty yhden kuukauden palkkasummana keskimääräistä maksettujen palkkojen summaa keväältä 2024. Sen lisäksi kuukauden palkkakulu sisältää järjestelyvaraerät 1.6.2024 alkaen sekä kesäkuussa 2024 maksetun yleiskorotuksen jokaiseen sopimukseen. Lääkärisopimuksen järjestelyvaraerä 1.10.2024 on yhteensä 110 874 euroa kuukaudessa (sivukuluineen 133 648 euroa) ja kohdentuu loka-joulu-



kuu väliselle ajalle. Sote-sopimuksen ja HYVTES:n 1.10.2024 järjestelyvaraerien siirtämisestä tulee joulukuussa maksettavaksi kertaerä 1,1 milj. euroa (sivukuluineen 1,3 milj. euroa). Lääkäreiden 1.10.2024 järjestelyerää ja kertaerää ei ole laskettu kuukausitason palkkakuluun.

Sen lisäksi taulukkoon on laskettu palkkakulu puolen vuoden ajalta vuonna 2024 ja sen vuoksi kokonaisvaikutuksen osalta on jälleen käytetty kerrointa 6,25 (0,25 on huomioitu lomarahojen osuus). Kuuden kuukauden palkkakulu on esitetty myös sivukuluineen ja sivukuluprosenttina on käytetty 20,54 %

| Kaikki palkankorotukset 2025       | Palkkakulu kk vuoden 2025 sopimuskorotuksilla (6,6 %) | Palkkakulu vuosi 2025 | Palkkakulu vuosi 2025 sivukuluineen |
|------------------------------------|-------------------------------------------------------|-----------------------|-------------------------------------|
| Kaikki työ- ja virkaehtosopimukset | 28 718 522                                            | 358 981 524           | 432 716 330                         |

Taulukossa on käytetty yllä olevassa taulukossa esitettyä kuukauden palkkakulua, johon on lisätty lääkärisopimuksen 1.10.2024 järjestelyvaraerä 110 874 euroa. Lisäksi vuoden 2025 kuukauden palkkakulussa on käytetty sopimuskorotusten laskentaan Kanta-Hämeen hyvinvointialueen talousarviossa 2025 yhteisesti sovittua kerrointa 6,6 %. Sote-sopimuksen ja HYVTES:n 1.10.2024 järjestelyvaraerien siirtämisestä tulee helmikuussa maksettavaksi toinen kertaerä 1,1 milj. euroa (sivukuluineen 1,3 milj. euroa). Kertaerää ei ole laskettu kuukausitason palkkakuluun.

Taulukossa esitetty vuositason palkkasumma on saatu kertomalla keskimääräinen maksettu palkka lukemalla 12,5, jotta lomараha tulee huomioitua. Vuoden palkkakulu on esitetty myös sivukuluineen, jossa on käytetty sivukuluprosenttina 20,54 %.



| MTA2023     | Tilinpäätös 2023 |
|-------------|------------------|
| 383 969 002 | 381 815 893      |

| TA2024          |                   |                                     |                                     |
|-----------------|-------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| Sopimusala      | Palkkakulu kk     | Palkkakulu vuoden 2024 korotuksilla | Palkkakulu vuosi 2024 sivukuluineen |
| HyvTes          | 2 949 001         | 36 856 614                          | 44 489 619                          |
| Sote-sopimus    | 18 198 893        | 227 449 762                         | 274 554 608                         |
| Lääkärisopimus  | 4 423 933         | 55 290 309                          | 66 740 931                          |
| <b>Yhteensä</b> | <b>25 571 826</b> | <b>319 596 685</b>                  | <b>385 785 158</b>                  |

Muutostalousarviossa ja tilinpäätöksessä vuodelta 2023 ei ole jaoteltu palkkakuluja sopimusalojen mukaisesti kuten vuoden 2024 talousarviossa. Vuoden 2024 talousarviossa palkkakustannukset on arvioitu vuoden 2023 keskimääräisen maksetun (1-10/2023) palkan mukaisesti kaikille sopimusaloille. Vuoden 2024 sopimuskorotusten laskentaan on käytetty Kanta-Hämeen hyvinvointialueen talousarviossa 2024 yhteisesti sovittua kerrointa 4,15. Sivukuluprosenttina on käytetty arvoa 20,71, joka on vuoden 2023 sivukuluprosentti.



| TA2025          |                                                       |                        |                                     |
|-----------------|-------------------------------------------------------|------------------------|-------------------------------------|
| Sopimusala      | Palkkakulu kk vuoden 2025 sopimuskorotuksilla (6,6 %) | Palkkakulu vuonna 2025 | Palkkakulu vuosi 2025 sivukuluineen |
| HyvTes          | 3 163 348                                             | 39 541 849             | 47 663 744                          |
| Sote-sopimus    | 20 339 001                                            | 254 237 508            | 306 457 893                         |
| Lääkärisopimus  | 5 216 173                                             | 65 202 167             | 78 594 693                          |
| <b>Yhteensä</b> | <b>28 718 522</b>                                     | <b>358 981 524</b>     | <b>432 716 330</b>                  |

Taulukossa on vuoden 2025 palkkakulut arvioituna vuoden 2024 toteumista ja käytetty sopimuskorotusten laskentaan talousarviossa 2025 yhteisesti sovittua kerrointa 6,6 %. Sote-sopimuksen ja HYVTES:n 1.10.2024 järjestelyvaraerien siirtämisestä tulee helmikuussa maksettavaksi toinen kertaerä 1,1 milj. euroa (sivukuluineen 1,3 milj. euroa). Kertaerää ei ole laskettu kuukausitason palkkakuluun.

Taulukossa esitetty vuositason palkkasumma on saatu kertomalla kuukauden palkkakulu lukemalla 12,5, jotta lomarahaa tulee huomioitua. Vuoden 2025 palkkakulu on esitetty myös sivukuluineen, jossa on käytetty sivukuluprosenttina 20,54 %.



| Järjestelyvaraerien vaikutus palkkakuluihin | 1.2.2025 järjestelyvaraerä | 1.6.2025 järjestelyvaraerä | 1.11.2025 järjestelyvaraerä | Järjestelyvaraerien palkkakulut kuukaudessa | Järjestelyvaraerien palkkakulut kuukaudessa sivukuluineen |
|---------------------------------------------|----------------------------|----------------------------|-----------------------------|---------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|
| HYVTES                                      | 50,118                     | 10,168                     | 37,519                      | 97,805                                      | 117,327                                                   |
| Sote-sopimus                                | 425,009                    | 137,741                    | 367,413                     | 930,163                                     | 1,115,824                                                 |
| Lääkärisopimus                              |                            | 35,622                     | 102,931                     | 138,553                                     | 166,208                                                   |
| <b>Yhteensä</b>                             | <b>475,127</b>             | <b>183,531</b>             | <b>507,863</b>              | <b>1,166,521</b>                            | <b>1,399,359</b>                                          |

#### LIITE 4. Palkankorotusten eurovaikutus vuonna 2025

Taulukkoon on eritelty, mitä järjestelyvaraeriä on vuonna 2025 ja laskettu vuoden 2025 järjestelyvaraerien korotus kuukausitason palkkakuluun. 1.11. järjestelyvaraerät on arvioitu taulukkoon laskennallisesti. Lisäksi taulukkoon on laskettu kuukauden osuus sivukuluineen (19,96 %).

| Kaikki palkankorotukset 2025       | Palkkakulu kk 1.9.2025 | Palkkakulu kk 1.10.2025 (yleiskorotus) alkaen | Palkkakulu kk 1.11.2025 | Palkkakulu vuosi 2025 | Palkkakulu vuosi 2025 sivukului-neen |
|------------------------------------|------------------------|-----------------------------------------------|-------------------------|-----------------------|--------------------------------------|
| Kaikki työ- ja virkaehtosopimukset | 25,319,047             | 25,952,023                                    | 26,459,886              | 330,748,575           | 396,765,991                          |

Taulukossa on arvioitu koko 2025 vuoden palkkakulu. Kuukauden palkkakuluksi on otettu syyskuun 2025 palkkakulu, johon on lisätty laskennallisesti Hyvtes:n ja Sote-



sopimuksen 1.6.2025 erät yhteensä 147 909 euroa, koska muut syyskuuhun mennessä maksetut vuoden 2025 järjestelyvaraerät ovat olleet syyskuun palkkakulussa mukana. Tämän jälkeen kuukauden palkkakulu on korotettu lokakuun 2,5 %:n yleiskorotuksella. Marraskuun palkkakuluun on lisätty 1.11. järjestelyerät, joiden yhteenlaskettu summa on laskennallisesti noin 507 863 euroa. Elokuussa 2025 on maksettu myös kertaerä kaikissa sopimuksissa, jonka kulu oli sivukuluineen yhteensä noin 1,23 milj. euroa. Kertaerä ei ole laskennassa mukana.

Vuositasen palkkakulu on saatu kertomalla kuukauden palkkakulu 12,5, jotta lomarahat tulevat huomioiduksi. Vuoden 2025 palkkakulu on esitetty myös sivukuluineen, jona on käytetty 19,96 %:a.

| Kaikki palkankorotukset 2026       | Palkkakulu kk vuoden 2026 sopimuskorotuksilla (3 %) | Palkkakulu vuosi 2026 | Palkkakulu vuosi 2026 sivukuluineen |
|------------------------------------|-----------------------------------------------------|-----------------------|-------------------------------------|
| Kaikki työ- ja virkaehtosopimukset | 27,253,683                                          | 340,671,032           | 408,668,970                         |

Vuoden 2026 palkkakustannukset ovat arvioitu syyskuussa maksetun palkan mukaan kaikille sopimusaloille. Palkkakuluun on lisätty Hyvtes:n ja Sote-sopimuksen 1.6.2025 erät yhteensä 147 909 euroa, koska muut syyskuuhun mennessä maksetut vuoden 2025 järjestelyvaraerät ovat olleet syyskuun palkkakulussa mukana.

Sen lisäksi kuukauden palkkakulua on korotettu lokakuun 2,5 % yleiskorotuksella ja lisätty laskennallisesti 1.11. järjestelyvaraerät, joiden yhteenlaskettu summa on noin 507 863 euroa. Marraskuun järjestelyvaraerien korotus on laskettu tämänhetkisen tilanteen mukaisesti, koska tarkempia tietoja erän yksityiskohdista ei ole vielä käytettävissä. Vuoden 2026 kuukauden palkkakulussa on käytetty sopimuskorotusten laskentaan yhteisesti sovittua kerrointa 3 %.

Vuoden 2026 vuositasen palkkasumma on saatu kertomalla kuukauden palkkakulu lukemalla 12,5, jotta lomaraha tulee huomioitua. Vuoden palkkakulu on esitetty myös sivukuluineen, jossa on käytetty vuoden 2025 sivukuluprosenttia 19,96 %.



Kuukausittaisen palkkakulun lisäksi vuoden 2025 elokuussa on maksettu kertaerä Hyvtes:n, Sote-sopimuksen ja Lääkärisopimuksen osalta, joka on ollut 1,23 milj. euroa sivukuluineen. Kyseinen kertaerä maksettiin 1.6.2025 järjestelyvaraerän siirtämisestä. Tätä kertaerää ei ole huomioitu vuoden 2026 kuukauden palkkakuluun.

| MTA2024     | Tilinpäätös 2024 |
|-------------|------------------|
| 403,836,000 | 402,377,354      |

| TA2025          |                                                       |                        |                                     |
|-----------------|-------------------------------------------------------|------------------------|-------------------------------------|
| Sopimusala      | Palkkakulu kk vuoden 2025 sopimuskorotuksilla (6,6 %) | Palkkakulu vuonna 2025 | Palkkakulu vuosi 2025 sivukuluineen |
| HyvTes          | 3,163,348                                             | 39,541,849             | 47,663,744                          |
| Sote-sopimus    | 20,339,001                                            | 254,237,508            | 306,457,893                         |
| Lääkärisopimus  | 5,216,173                                             | 65,202,167             | 78,594,693                          |
| <b>Yhteensä</b> | <b>28,718,522</b>                                     | <b>358,981,524</b>     | <b>432,716,330</b>                  |

Taulukossa on arvioitu vuonna 2024 palkkakulut talousarvioon vuodelle 2025. Laskennassa on käytetty pohjana arviota vuoden 2024 toteumista ja käytetty sopimuskorotusten laskentaan talousarviossa 2025 yhteisesti sovittua kerrointa 6,6 %. Taulukossa esitetty vuositason palkkasumma on saatu kertomalla kuukauden palkkakulu lukemalla 12,5, jotta lomaraha tulee huomioitua. Vuoden palkkakulu on esitetty myös sivukuluihin, jossa on käytetty sivukuluprosenttina 20,54 %.

Laskennassa vuoden 2025 talousarvioon ovat olleet mukana tukipalveluyhtiön henkilöstö ja heidän palkkakulunsa.



| TA2026          |                                                     |                        |                                     |
|-----------------|-----------------------------------------------------|------------------------|-------------------------------------|
| Sopimusala      | Palkkakulu kk vuoden 2026 sopimuskorotuksilla (3 %) | Palkkakulu vuonna 2026 | Palkkakulu vuosi 2026 sivukuluineen |
| HyvTes          | 2,798,933                                           | 34,986,658             | 41,969,994                          |
| Sote-sopimus    | 19,300,221                                          | 241,252,764            | 289,406,816                         |
| Lääkärisopimus  | 5,154,529                                           | 64,431,611             | 77,292,160                          |
| <b>Yhteensä</b> | <b>27,253,683</b>                                   | <b>340,671,032</b>     | <b>408,668,970</b>                  |

Vuoden 2026 palkkakustannukset ovat arvioitu syyskuussa maksetun palkan mukaan kaikille sopimusaloille. Palkkakuluun on lisätty Hyvtes:n ja Sote-sopimuksen 1.6.2025 erät yhteensä 147 909 euroa, koska muut syyskuuhun mennessä maksetut vuoden 2025 järjestelyvaraerät ovat olleet syyskuun palkkakulussa mukana.

Sen lisäksi kuukauden palkkakulua on korotettu lokakuun 2,5 % yleiskorotuksella ja lisätty laskennallisesti 1.11. järjestelyvaraerät, joiden yhteenlaskettu summa on noin 507 863 euroa. Marraskuun järjestelyvaraerien korotus on laskettu tämänhetkisen tilanteen mukaisesti, koska tarkempia tietoja erän yksityiskohdista ei ole vielä käytettävissä. Vuoden 2026 kuukauden palkkakulussa on käytetty sopimuskorotusten laskentaan yhteisesti sovittua kerrointa 3 %.

Vuoden 2026 vuositason palkkasumma on saatu kertomalla kuukauden palkkakulu lukemalla 12,5, jotta lomaraha tulee huomiotua. Vuoden palkkakulu on esitetty myös sivukuluineen, jossa on käytetty vuoden 2025 sivukuluprosenttia 19,96 %.

Kuukausittaisen palkkakulun lisäksi vuoden 2025 elokuussa on maksettu kertaerä Hyvtes:n, Sote-sopimuksen ja Lääkärisopimuksen osalta, joka on ollut 1,23 milj. euroa sivukuluineen. Kyseinen kertaerä maksettiin 1.6.2025 järjestelyvaraerän siirtämisestä. Tätä kertaerää ei ole huomiotu vuoden 2026 kuukauden palkkakuluun.

