



SOTE-sopimuksen tasopalkkajärjestelmän käyttöönotto

Aluehallitus 14.9.2026

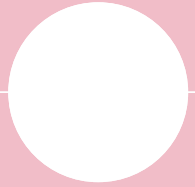
Henkilöstöjohtaja Johanna Bjerregård Madsen

HR-projektipäällikkö Milla Ahtiainen

14.9.2026

Kanta-Hämeen hyvinvointialue





Tasopalkkajärjestelmä



SOTE-sopimuksen tasopalkkajärjestelmä

- Tasopalkkajärjestelmä korvaa tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmän (TVA).
- Tasopalkkajärjestelmä perustuu tehtävän edellyttämään osaamiseen ja vastuuseen ja niitä kuvaaviin tasokriteereihin.
- Tasopalkkajärjestelmässä tarkastellaan **tehtävän edellyttämää osaamisen ja vastuun tasoa**, ei henkilön osaamista. Tasopalkan lisäksi sopimukseen on otettu määräykset tasolisistä.
- Tasopalkkajärjestelmä otetaan Kanta-Hämeen hyvinvointialueella käyttöön valtakunnallisen aikataulun mukaisesti **1.10.2026**.
- Työnantaja päättää viime kädessä palkkausjärjestelmästä työ- ja virkaehtosopimuksen mukaisten raamien rajoissa.

SOTE-sopimuksen tasopalkkajärjestelmä

- **Valtakunnallisesti sovittu (Kunta- ja hyvinvointialue työnantaja KT ja pääsopijajärjestöt)**
 - Osaamista ja vastuuta kuvaavat tasokriteerit
 - Tasojen määrä kussakin palkkaryhmässä ja mahdollisuus lisätasoihin
 - Tasojen peruspalkkojen vähimmäismäärät
 - Valtakunnallisten tasokriteereiden perusteet
- **Paikallisesti neuvoteltu (nimetyt työnantajan edustajat ja nimetyt pääluottamusedustajat)**
 - Tasokriteerien paikalliset tarkenteet ja tasokuvaukset
 - Valtakunnallisten tasolisien euromäärät
 - Paikallisten tasolisien kuvaukset ja euromäärät
- **Työnantaja päättää palkkausjärjestelmästä ja palkkaryhmien tasoille sijoittelusta yhteistoiminnallisten neuvotteluiden jälkeen.**



Muuttuneita käsitteitä

Palkkahinnoitteluliite	Palkkaliite
Palkkahinnoittelukohta	Palkkaryhmä
Palkkahinnoittelun ulkopuolinen	Palkkaryhmän ulkopuolinen
Tehtäväkohtainen palkka	Tasopalkka Tasolisä
TVA	Tasopalkkajärjestelmä
Vaativuustekijät	Osaaminen ja vastuu Tasokriteerit

Tasopalkkajärjestelmän käsitteitä

TASOPALKKA

- Tasopalkkaa maksetaan tehtävästä.
- Tasopalkka korvaa tehtäväkohtaisen palkan.
- Osa varsinaista palkkaa.

OSAAMINEN JA VASTUU

- Tasopalkka määritellään tehtävässä edellytetyn osaamisen ja vastuun perusteella.
- Osaaminen ja vastuu kuvaa tehtävän edellyttämiä tiedollisia ja taidollisia vaatimuksia sekä erilaisia esim. Yksilö-, johto- tai esihenkilövastuita.
- Jokaiseen palkkaryhmään on tehty osaamisen ja vastuun tasokriteerejä.

TASOLISÄ

- Tasolisää voidaan maksaa erillisistä, ennalta määritellyistä lisätehtävistä tai –vastuista, joita ei ole otettu huomioon tasokriteereissä ja tasopalkkaa määrättäessä. Tasolisä on euromääräinen. Tasolisää on mahdollista käyttää palkkaryhmien mukaisissa tehtävissä ja palkkaryhmien ulkopuolisissa tehtävissä.
- Tasolisään oikeuttavat tehtävät tai vastuut on määritelty SOTE-sopimuksessa. Mahdolliset paikalliset tasolisät määritellään paikallisesti neuvotellen.
- SOTE-sopimuksen valtakunnallisia tasolisiä ovat opiskelijan nimettynä vastuunohjaajana toimiminen ja tilapäisen sosiaalityöntekijän tehtävässä toimivan ohjaajana toimiminen.

Tasopalkkajärjestelmän käsitteitä

PALKKARYHMÄ

- Palkkaryhmä oli aikaisemmin palkkahinnoittelukohta. Jos sopivaa palkkaryhmää ei löydy, kyseessä on palkkaryhmän ulkopuolinen tehtävä. Palkkaryhmät löytyvät palkkaliitteistä 1-5.

PALKKARYHMÄN KUVAUS

- Palkkaryhmän kuvauksessa on kuvattu tehtävien sisältöjä ja tehtävissä edellytetty koulutustaso. Se sisältää myös ohjaavaa tekstiä siitä, mitä asioita on otettava huomioon palkkaryhmään sijoittelussa.

TASOKUVAUS

- Paikallisesta tasokuvauksesta käy ilmi, miten palkkaryhmän tehtävät on sijoitettu osaamisen ja vastuun tasoille A, B tai C (joissain palkkaryhmissä myös D).
- Paikallisessa tasokuvauksessa huomioidaan SOTE-sopimuksen tasokriteerit ja mahdolliset paikalliset tasokriteerit.

TASOKRITEERIT

- SOTE-sopimuksen tasokriteereillä kuvataan palkkaryhmän eri tasojen keskeisimpiä erottelevia tekijöitä. SOTE-sopimuksen tasokriteerit ovat velvoittavia. SOTE-sopimuksen velvoittavat tasokriteerit on määritelty palkkaliitteissä 1-5 ja ne ovat palkkaryhmäkohtaisia.
- Mahdolliset paikalliset tasokriteerit on määritelty Kanta-Hämeen hyvinvointialueen palkkausjärjestelmässä.

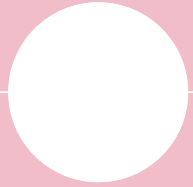
Palkkaryhmien tunnukset

- Palkkaryhmien tunnukset muuttuvat. Palkkaryhmien tunnuksissa käytetään aina 8 merkkiä. Tunnuksen 6 ensimmäistä merkkiä kuvaa palkkaryhmää ja 2 viimeisintä osaamisen ja vastuun tasoa. Palkkaryhmien 8 merkin pituisia tunnuksia käytetään Tilastokeskuksen Paikallishallinnon palkat – tiedonkeruussa.

Esimerkki:

- S1TYT1B1 kertoo, että kyseessä on tehtävä, joka sijoittuu SOTE-sopimuksen pakkaliitteessä 1 olevaan palkkaryhmään Työnjohdolliset tehtävät osaamisen ja vastuuntasolle B1.
- S = SOTE-sopimus
- 1 = Palkkaliite 1 Johto-, esihenkilö- ja työnjohdolliset tehtävät
- TYT1 = Työnjohdolliset tehtävät
- B1 = osaamisen ja vastuun taso B1





Tason valinta palkkaryhmässä



Viranhaltijan/työntekijän tehtävät ja tehtävien edellyttämä osaaminen ja vastuu ratkaisevat tason määräytymisen

Osaamisella tarkoitetaan palkkaryhmässä olevan tehtävän edellyttämää

- Koulutusta
- Työuralla hankittuja keskeisiä tietoja ja taitoja
- Lisä-, jatko- ja täydennyskoulutusta
- Uuden tiedon hankkimista ja/tai erityisosaamista

Vastuulla tarkoitetaan

- Vastuuta yksiköstä, asiakkaista tai asiakasryhmistä
- Työnjohto- tai esihenkilövastuuta
- Suunnittelu-, kehitys- ja tulosvastuuta toimintaprosesseista ja asiakasprosesseista
- Vastuuta aineellisista arvoista (aineelliset arvot ovat konkreettisia ja taloudellisesti mitattavia resursseja)
- Vastuuta aineettomista arvoista ja tiedoista (aineettomat arvot esim. Ei-materiaalinen omaisuus tai resurssi, jolla on merkitystä organisaation toiminnalle)
- Esittelijä-/valmisteluvastuuta päättävissä elimissä

Tehtävän edellyttämä osaamisen ja vastuun taso ratkaisee, ei työntekijän/viranhaltijan henkilökohtainen osaaminen!

Osaamisen ja vastuun tasot sekä niiden määrittely

Osaamisen ja vastuun tasot on jaettu kolmesta neljään tasoon (A–D). Osaamisen ja vastuun tasot ovat:

- taso A: tehtävät vastaavat kyseisen palkkaryhmän vaatimuksia
- taso B: tehtävät ovat korkeammalla osaamisen ja vastuun tasolla kuin A:ssa
- taso C: tehtävät ovat korkeammalla osaamisen ja vastuun tasolla kuin B:ssä
- taso D: tehtävät ovat korkeammalla osaamisen ja vastuun tasolla kuin C:ssä
- **D-taso ei ole käytössä kaikissa palkkaryhmissä.** Sitä sovelletaan tietyissä palkkaryhmissä, kuten johtotehtävissä, esihenkilötehtävissä, terveydenhuollon erityisasiantuntijoilla, sosiaalityöntekijöillä sekä terveydenhuollon ja sosiaalihuollon vaativissa ammattitehtävissä.

B-, C- ja D-tasoilla edellytetään yleensä A-tasoa syvempää hallintaa jollakin tehtäväalueella, laajempien kokonaisuuksien tai useiden eri tehtäväalueiden hallintaa, monien asioiden yhtäaikaista hoitamista tai toisistaan poikkeavien tietojen ja taitojen yhdistämistä. Näitä osaamisen ja vastuun määritelmiä voi käyttää apuna, kun konkretisoidaan tasokriteereitä ja laaditaan paikallisia tasokuvauksia ja arvioitaessa, mille tasolle tehtävä sijoittuu.

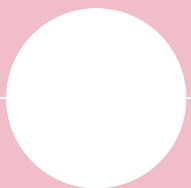
Arvioinnissa otetaan huomioon myös vastuun laajuus ja tarvittavan itsenäisen harkinnan määrä. Itsenäisellä harkinnalla tarkoitetaan tehtävässä edellytettyä kykyä tehdä perusteltuja ratkaisuja ja valintoja ilman jatkuvaa ohjausta, omien tietojensa, taitojensa ja tilanteen arvioinnin perusteella. Se sisältää vastuun arvioida eri vaihtoehtoja, ennakoida seurauksia ja valita tarkoituksenmukainen toimintatapa. Mitä enemmän tehtävään kuuluu itsenäistä harkintaa, sitä enemmän tehtävä edellyttää osaamista ja sisältää vastuuta.

Palkkaryhmien osaamisen ja vastuun tasokriteerit

- Tehtävän oikea osaamisen ja vastuun taso määräytyy SOTE-sopimuksen tasokriteerien, mahdollisten paikallisten tasokriteerien sekä paikallisen tasokuvauksen perusteella.
- SOTE-sopimuksen jokaiseen palkkaryhmään on määritelty omat tasokriteerit.
- SOTE-sopimuksen tasokriteerit kuvaavat kunkin palkkaryhmän eri tasojen keskeisimmät erottelevat tekijät. Niissä on huomioitu osaaminen ja vastuu, joita tehtävät edellyttävä. Tasokriteerit on laadittu kuvaamaan osaamisen ja vastuun lisääntymistä siirryttäessä A-tasolta vähintään tasolle B.
- **Tasokriteereitä sovelletaan aina sen palkkaryhmän tehtäviin, johon ne on määritelty.** Vaikka sama tasokriteeri on mainittuna monessa eri palkkaryhmässä, sen sisältö on avattava aina kunkin palkkaryhmän mukaiseksi. SOTE-sopimuksen tasokriteerit ovat velvoittavia, mikä tarkoittaa sitä, että tasokriteerejä ei voi paikallisesti poistaa tai jättää huomioimatta.
- SOTE-sopimuksen tasokriteerien lisäksi työnantaja voi tarvittaessa määritellä paikallisia tasokriteerejä. Mahdollinen paikallinen tasokriteeri toimii vastaavalla tavalla kuin SOTE-sopimuksen tasokriteeri.

Paikalliset tasokuvaukset

- Paikallisesta tasokuvauksesta käy ilmi, miten palkkaryhmän tehtävät on sijoitettu osaamisen ja vastuun tasoille. Paikallisessa tasokuvauksessa huomioidaan SOTE-sopimuksen tasokriteerit ja mahdolliset paikalliset tasokriteerit.
- Tasokuvaus on pakollinen dokumentti siitä, miten SOTE-sopimuksen tasokriteereitä ja mahdollisia paikallisia tasokriteereitä sovelletaan tehtävien sijoittelussa tasoille B, C tai D. Paikalliseen tasokuvaukseen on hyvä kirjata SOTE-sopimuksen tasokriteerit ja mahdolliset paikalliset tasokriteerit.
- Työnantaja neuvottelee paikallisista tasokuvauksista pääsopijajärjestöjen edustajien kanssa. Tämän jälkeen työnantaja päättää paikallisista tasokuvauksista.

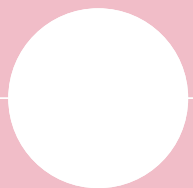


Tasolisä



Tasolisä

- SOTE-sopimus sisältää kaksi velvoittavaa tasolisää. Lisäksi paikalliseen palkkausjärjestelmään voidaan ottaa paikallisia tasolisiä.
 - **Tasolisä opiskelijan nimettynä vastuuhjaajana toimimisesta**
 - **Tilapäisesti sosiaalityöntekijän tehtävissä toimivan valvojana toimiminen**
- Tasolisän tarkoituksena on palkita sellaisista lisätehtävistä tai -vastuista, joita ei ole otettu huomioon tasokriteereissä ja tasopalkkaa määrättäessä.
- Tasolisää on mahdollista käyttää sekä palkkaryhmään kuuluvissa tehtävissä ja palkkaryhmän ulkopuolisissa tehtävissä.
- Tasolisää maksetaan ko. lisätehtävän tai -vastuun alkamisesta ja sitä maksetaan ko. tehtävän tai vastuun keston ajan.
- Tasolisä voi olla määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva. Lisän maksamista ei keskeytetä normaalien poissaolojen, esimerkiksi vuosiloman, sairauspoissaolon, ajaksi tai muista vastaavista syistä. Tasolisää ei voida poistaa, ellei ko. tehtävä tai vastuu poistu.
- Tasolisä on euromääräinen ja se on osa varsinaista palkkaa. Työkokemuslisä lasketaan tasopalkan ja tasolisien yhteenlasketusta määrästä.



Valmistelu Oma Hämeessä



SOTE-sopimuksen palkkausjärjestelmän valmistelu Oma Hämeessä 2026

Alustava valmistelu työnantajan työryhmissä

Tasokriteereiden, tasokuvausten ja tasolisien käsittely yhteistoiminnallisessa palkkaustyöryhmässä

Yhteistyötoimikunnan ja aluehallituksen käsittely

Työnantaja asettelee tehtävät palkkausjärjestelmän tasoille.
Tasopalkkajärjestelmä käytössä 1.10.2026.

Neuvottelut pääluottamusedustajien kanssa järjestelyerien jaosta tasopalkkajärjestelmään. JVE:t maksussa loppuvuonna 2026.

SOTE-sopimuksen tasopalkkajärjestelmä

- **Sisäinen viestintä**

- Tiedottamisessa on edetty viestintäasiantuntijan avulla viestintäsuunnitelman mukaisesti.
- Jatkuva tiedottaminen intrassa ja keskustelu Viva Engage- kanavalla ”Puhetta palkasta”
- Seuraavat tiedotteet: vko 37 (paikallisten virka- ja työehtosopimusten päättymisen), vko 38 (aluehallituksen käsittely) ja vko 39 (tasokuvaukset ja tasolisät)

- **Henkilöstön kouluttaminen tasopalkkajärjestelmään**

- Lähijohtajille yleiskoulutus 23.9., palkkaryhmäkohtaiset koulutukset 30.9, koulutus järjestelyerillä korotetuista palkoista.28.10.
- Henkilöstölle yleiskoulutus 7.10 ja koulutus järjestelyerillä korotetuista palkoista 30.10.

SOTE-sopimuksen sopimuskorotukset

- 1.8.2026 yleiskorotus 2,27 %.
- 1.10.2026 keskitetty erä (kehittämishjelmaerä) 0,13 % Valtakunnan tasolla keskitettyä erää käytetty uusiin vähimmäispalkkoihin palkkausjärjestelmän eri tasoilla, jotka vähimmäispalkat tulee huomioida palkkausjärjestelmätyössä ja ennen järjestelyerälaskentaa. Keskitetyn erän kustannus voi vaihdella työnantajittain.
- 1.10.2026 paikallinen järjestelyerä (yhteensovittamiserä) 2,0 %
- 1.10.2026 paikallinen järjestelyerä 0,20 %
- 1.10.2026 paikallinen järjestelyerä (kehittämishjelmaerä) 0,27 %.
- KantaHämeen hyvinvointialueella 1.10.2026 järjestelyerät ovat vuodessa yhteensä 5,55 milj. € (ilman sivukuluja)
- Työnantaja on tehnyt alustavaa tehtävien sijoittelua tasoille ja arvioi, että palkkojen yhteensovittaminen pystytään pääosin toteuttamaan 1.10.2026, ja muiden tulevien, järjestelyerien puitteissa
 - Tämä ei kuitenkaan tarkoita yksiselitteisesti sitä, että palkkausjärjestelmä on täysin valmis tai että harmonisointi olisi täysin loppuun saatettu. Palkkausjärjestelmää on edelleen kehitettävä (jatkuva kehittäminen). Henkilöstön ja työtehtävien sijoittelu tasopalkkausjärjestelmän tasoille määrittelee harmonisoinnin jatkotarpeen.



Kiitos!

Hr.harmonisointi@omahame.fi

