

SOTE-sopimuksen tasopalkkajärjestelmän käyttöönotto

Aluehallitus 14.09.2026
11841/01.02.00/2026

Valmistelija henkilöstöjohtaja Johanna Bjerregård Madsen, puh. 050 306126, johanna.bjerregardmadsen(at)omahame.fi, HR-projektipäällikkö Milla Ahtiainen, puh. 040 183 2193, milla.ahtiainen(at)omahame.fi

Selostus Kunta- ja hyvinvointialue työnantajat (KT) sekä pääsopijajärjestöt (SOTE, JAU, JUKO) ovat sopineet SOTE-sopimuksen palkkausmääräysten muuttamisesta ja uudesta tasopalkkajärjestelmästä. Valtakunnallisen neuvottelutuloksen ja ohjeistuksen pohjalta on vuodenvaihteesta 2026 alkaen valmisteltu tasopalkkausjärjestelmään siirtymistä Kanta-Hämeen hyvinvointialueella. Palkkausjärjestelmän raamit ja reunaehdot ovat virka- ja työehtosopimuksen mukaiset ja valtakunnallisesti neuvoteltuja, eikä niistä ei ole mahdollista sopia paikallisesti toisin.

KT on ohjannut hyvinvointialueita uuden tasopalkkajärjestelmän valmistelussa yleiskirjeillä 2/2026 ja 3/2026. Kanta-Hämeen hyvinvointialue on noudattanut palkkausjärjestelmän valmistelussa KT:n ohjeistusta, vaikka aikataulu tasopalkkajärjestelmän rakentamiselle on ollut tiukka.

SOTE-sopimuksen tasopalkkajärjestelmä korvaa nykyisen tehtävän vaatavuuden arviointijärjestelmän. 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.

Uudessa tasopalkkajärjestelmässä tehtävän oikea osaamisen ja vastuun taso määräytyy SOTE-sopimuksen tasokriteerien, mahdollisten paikallisten tasokriteerien sekä paikallisen tasokuvauksen perusteella. SOTE-sopimuksen jokaiseen palkkaryhmään on määritetty omat tasokriteerit. Niissä on huomioitu osaaminen ja vastuu, joita tehtävät edellyttävät. Tasokriteerit on laadittu kuvaamaan osaamisen ja vastuun lisääntymistä siirryttäessä A-tasolta vähintään tasolle B. Tasokriteereitä sovelletaan aina sen palkkaryhmän tehtäviin, johon ne on määritetty. SOTE-sopimuksen tasokriteerit ovat velvoittavia. SOTE-sopimuksen tasokriteerien lisäksi työnantaja voi tarvittaessa määritellä paikallisia tasokriteerejä.

Palkkausjärjestelmän rakentamisen prosessi tiivistettynä:

- 1) Työnantaja on valmistellut palkkausjärjestelmän valtakunnalliset tasokriteerit paikallisiksi SOTE-sopimuksen velvoittavia kirjauksia noudattaen.
- 2) Työnantajan edustajat ja pääluottamusedustajat ovat neuvotelleet paikallisista tasokriteereistä, tasokuvauksista ja tasolisistä.
- 3) Työnantaja päättää viimekädessä palkkausjärjestelmästä. Palkkausjärjestelmä käsitellään yhteistoiminnassa.
- 4) Työnantaja sijoittelee tehtävät tasoille. Vasta tässä vaiheessa muodostuu näkemys siitä, millaisia palkkoja kullakin tasolla on.

- 5) Työntantaja ja luottamusedustajat käyvät neuvottelut 1.10.2026 voimaan astuvien järjestelyerien jakamisesta palkkausjärjestelmään Kuntatyöntantajan yleiskirjeiden ohjeistusten perusteella. Yleensä ensisijaisena tavoitteena on palkkojen yhteensovittaminen vaativuustasoilla sekä muiden palkkaepäkohtien korjaaminen.

Työntantajan edustajat ovat nimenneet palkkaustyöryhmälle alustavaa valmistelua tekevät työryhmät (10 valmistelutyöryhmää). Valmistelevat työntantajan työryhmät ovat työskennelleet tiiviisti ajalla 4.2.-14.8.2026.

Kanta-Hämeen hyvinvointialueen on nimetty yhteistoiminnallinen palkkaustyöryhmä, johon on kuulunut työntantajan edustajien lisäksi edustajia kaikista pääsopijajärjestöistä. Palkkaustyöryhmän tehtävänä on ollut valmistella paikalliset tasokuvaukset ja paikalliset tasokriteerit sekä neuvotella lisätasojen käyttöönnotosta, paikallisista tasolisistä ja niiden euromääristä. Hyvinvointialueen yhteistoiminnallinen palkkaustyöryhmä on kokoontunut 24.3.- 26.8.2026 neuvottelemaan tasopalkkausjärjestelmästä 30 kertaa.

Kanta-Hämeen hyvinvointialueelle tulee käyttöön palkkaryhmien sisälle yhteensä vähintään 87 palkkatasoa, joista jokaiselle on laadittu tasokuvaukset. Yhteistoiminnallisen palkkaustyöryhmän neuvottelut tasopalkkajärjestelmästä päättyivät 26.8.2026 erimielisinä. Viime kädessä työntantaja vastaa palkkausjärjestelmää koskevista päätöksistä ja linjanvedoista. Yhteistoiminnallisen palkkaustyöryhmän työskentely ja palkkausjärjestelmän kehittäminen jatkuu koko sopimuskauden 2025–2028 ajan.

Tasopalkkajärjestelmä on velvoittava ja se tulee ottaa käyttöön paikallisesti viimeistään 1.10.2026 alkaen, jolloin tehtävät tulee olla sijoitettu oikeisiin osaamisen ja vastuun tasoille. Uuden palkkausjärjestelmän käyttöönnoton myötä palkkaryhmien tasoille on määritetty valtakunnalliset, euromääräiset peruspalkat. Kanta-Hämeen hyvinvointialueella maksettavat palkat ylittävät pääosin peruspalkat, joten palkkausjärjestelmän käyttöönottovaiheessa 1.10.2026 kaikkiin palkkoihin ei ole tulossa muutoksia.

Seuraavien palkkaryhmien nimetyt tasot korottuvat alustavan sijoittelun perusteella valtakunnallisten peruspalkkojen korotuksen myötä: esihenkilötehtävät (S1ESI1 A-C), työnjohdolliset tehtävät (S1TYT1C1), terveydenhuollon vaativat ammattitehtävät (S4TVA1B1), lääkehuolto (S4LAM1B1), osastonsihteerit (S4OSI1B1, S4OSI1C1), välinehuolto (S5VÄL1, A-C), peruspalvelutehtävät (S5PER1A1) ja laitoshuolto (S5LAI1B1). Kokonaiskustannusheijastevaikutukset ja sivukulut huomioiden on noin 8700 € kuukaudessa. Peruspalkkojen korotuksiin ei ole mahdollista käyttää järjestelyeriä.

Viranhaltijan/työntekijän varsinainen palkka ei voi tasopalkkajärjestelmään siirtymisen vuoksi laskea.

Uuden palkkausjärjestelmän rakentamiseen on kohdennettu 1.10.2026 useita paikallisia järjestelyeriä. Palkkaustyöryhmä aloittaa neuvottelut järjestelyerien kohdentamisesta uuteen palkkausjärjestelmään sen jälkeen, kun aluehallitus on vahvistanut palkkausjärjestelmän käyttöönoton. Järjestelyeräkorotetut, uuden palkkausjärjestelmän mukaiset palkat pyritään saamaan henkilöstölle maksuun loppuvuonna 2026. Järjestelyerällä korotetut palkat maksetaan takautuvasti 1.10.2026 alkaen. Työntantaja on tehnyt alustavaa tehtävien sijoittelua tasoille ja arvioi, että palkkojen yhteensovittaminen pystytään pääosin toteuttamaan 1.10.2026,

ja muiden tulevien, järjestelyerien puitteissa. Laskenta tarkentuu tehtävien lopullisen sijoittelun valmistuttua.

Hallintosäännön mukaisesti Kanta-Hämeen hyvinvointialueen aluehallitus vastaa kannustavan palkkausjärjestelmän yleisperiaatteista hyvinvointialueetasolla. Jatkossa kustannuksiltaan merkittävät tai muutoin merkittävät tasopalkkajärjestelmän muutokset tuodaan aluehallitukseen hyväksyttäväksi.

Paikalliset tasokuvaukset ja tasolisät ovat valtakunnalliseen sopimusjärjestelmään perustuvaa palkkausjärjestelmän toimeenpanoa ja ylläpitoa, minkä vuoksi niiden vahvistaminen esitetään delegoitavaksi henkilöstöjohtajalle.

Liitteenä on esitys "SOTE-sopimuksen tasopalkkajärjestelmän käyttöönotto". Tasokuvaukset ja tasolisät ovat oheismateriaalina. (JS)

Toimivallan peruste Kanta-Hämeen hyvinvointialueen hallintosääntö 10.5. § 2 kohta

Hyvinvointialuejohtajan päätösesitys

Aluehallitus päättää

1. ottaa SOTE-sopimuksen tasopalkkajärjestelmän käyttöön 1.10.2026 alkaen.
2. Valtuuttaa henkilöstöjohtajan vahvistamaan yhteistoiminnassa neuvotellut SOTE-sopimuksen mukaiset paikalliset tasokuvaukset ja tasolisät sekä vahvistamaan palkkausjärjestelmän kehittämiseen liittyvät vähäiset muutokset.

Päätös

Täytäntöönpano Päätösote / henkilöstöjohtaja Johanna Bjerregård Madsen, HR-projektipäällikkö Milla Ahtiainen

Muutoksenhaku Oikaisuvaatimus