

Etelä-Karjalan liiton palkkausjärjestelmä 2025

1 KVTES:n mukaisen palkkausjärjestelmän rakenne, soveltamisala ja Etelä-Karjalan liiton palkkausjärjestelmä

Kunta-alan pääsopijajärjestöt sopivat vuoden 2024 lopulla KVTES:n palkkausjärjestelmän uudistamisesta. Tasopalkkajärjestelmä korvaa aiemman tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmän (TVA). Tehtäväkohtaisen palkan sijasta maksetaan tasopalkkaa sekä mahdollista tasolisää.

Palkkausjärjestelmän tavoitteena on edistää kuntien ja kuntayhtymien toiminnan tuloksellisuutta, motivoida henkilöstöä hyviin työsuorituksiin ja varmistaa kunta-alan palkkojen kilpailukyky. Palkkausjärjestelmä tukee toimintastrategiaa, vaikuttaa myönteisesti organisaation tavoitteisiin ja on kiinteä osa johtamista. Tavoitteeseen pyritään oikeudenmukaisella palkalla, jonka perusteena on

- tehtävät ja niiden edellyttämä osaamisen ja vastuun taso (tasopalkkajärjestelmän tasopalkka ja tasolisä)
- ammatinhallinta ja työssä suoriutuminen (henkilökohtainen lisä)
- palvelusaika (työkokemuslisä)
- tulokellinen toiminta (tulospalkkio)

Lisäksi voidaan maksaa muita lisiä, palkkioita ja korvauksia (mm. kertapalkkio, rekrytointilisä, kielilisiä).

Etelä-Karjalan liitossa sovelletaan kunnallista virka- ja työehtosopimusta (KVTES). Järjestelmän pitää sisällään tasopalkkamallijärjestelmän, jonka mukaan maksetaan tasopalkkaa ja tasolisää. Lisäksi maksetaan henkilökohtaista lisää työsuorituksen arviointiin (TSA) perustuen.

TVA-järjestelmästä tasopalkkajärjestelmään siirryttäessä kenenkään palkkaus ei laske, jos tehtävän sisältö pysyy ennallaan. Muutoksena aiempaan palkkausjärjestelmään pääsopijajärjestöjen sopima malli edellyttää jatkossa sitä, että työntajien edustajien palkka on kokonaispalkka. Tämä merkitsee käytännössä elinvoimajohtajan ja hallinto- ja kehittämisjohtajan palkkauksen muuttumista kokonaispalkaksi.

Uudistettu palkkausjärjestelmä otetaan käyttöön sen jälkeen kun maakuntahallitus on hyväksynyt sen.

1.1 Tasopalkka

Tasopalkkajärjestelmä perustuu osaamisen ja vastuun tasokriteereihin, jotka on määritelty palkkaliitteissä. Palkkaryhmittäin on kolme osaamisen ja vastuun (OSVA) tasoa (A, B ja C). Kullekin palkkaryhmän tasolle on määritelty vähintään maksettava valtakunnallinen tasopalkka (palkkaliitteiden mukaisissa palkkaryhmissä). Paikallisesti kullakin palkkaryhmän tasolla on yksi tasopalkka. Tasopalkka määritellään tehtävässä edellytetyn osaamisen ja vastuun (OSVA) perusteella. Jokaiseen palkkaryhmään on tehty osaamisen ja vastuun tasokriteerit.

KVTES:n palkkaliitteissä on määritelty suuri joukko sopimusalan palkkaryhmistä. Tehtävät organisaatiossa sijoitetaan mahdollisuuksien mukaan näihin KVTES:n liitteiden mukaisiin palkkaryhmiin. Jos tehtävä ei sovellu sijoitettavaksi palkkaliitteiden mukaisiin palkkaryhmiin, tehtävä sijoitetaan em. palkkaryhmien ulkopuoliseen palkkaryhmään, joita muodostetaan tarvittava määrä. Palkkaryhmien ulkopuolisissa palkkaryhmissä on vastaavalla tavalla OSVA-tasoja kuin palkkaliitteiden mukaisissakin palkkaryhmissä.

Kunkin palkkaryhmän tasokuvauksessa kuvataan tehtävien piirteitä ja kriteerejä. Näiden tasokriteerien pohjalta kukin tehtävä sijoitetaan palkkaryhmään. Tasokriteerien avulla kuvataan palkkaryhmän eri tasojen (A, B ja C) määrittelyyn vaikuttavia tekijöitä. Valtakunnallisesti on päätetty, että palkkaryhmässä yhdenkin kriteerin täytyessä palkkaryhmän A-tasolta siirrytään B-tasolle. C-tasolle siirtyminen on paikallisesti päätettävissä. Etelä-Karjalan liitossa C-tasolle siirrytään vähintään kahden kriteerin täytyessä. Tasokriteerien täytymisen arvioinnin tukena hyödynnetään toimenkuvausta.

Valtakunnallisilla tasokriteereillä kuvataan palkkaryhmän eri tasojen keskeisimpiä erottelevia tekijöitä. Valtakunnalliset tasokriteerit ovat velvoittavia. Lisäksi voidaan määrittellä valtakunnallisten tasokriteerien paikallisia tasokriteereitä.

1.1.1 Tasoryhmät

Liitteenä 1 on Etelä-Karjalan liitossa sovellettava 6-luokkainen tasopalkkaryhmittely taso- ja tasokriteerikuvauksineen, mihin tehtävät sijoitetaan. Ryhmiin sijoitetaan kaikki muut tehtävät paitsi työnantajan edustajina toimivat maakuntajohtaja, elinvoimajohtaja ja hallinto- ja kehittämisjohtaja.

Palkkaliite ja palkkaryhmä määräytyvät viranhaltijan/työntekijän tehtävien ja palkkaryhmässä sekä määräyksissä mainittujen muiden edellytysten perusteella.

Työnantaja määrittää tehtävään soveltuvan palkkaliitteen ja palkkaryhmän. Palkkaryhmä valitaan palkkaliitteistä palkkaryhmän kuvauksen perusteella. Sovellettava palkkaliite määräytyy palkkaliitteen soveltamisalan mukaan. Palkkaryhmien välillä valittaessa (esim. asiantuntija vai johtava asiantuntija tai ammattitehtävät vai vaativat ammattitehtävät), palkkaryhmistä valitaan se, joka vastaa tehtävän sisältöä.

Mikäli KVTES:n palkkaliitteistä (1–7) ja niiden palkkaryhmistä ei löydy tehtävään sopivaa palkkaryhmää, kyseessä on palkkaryhmien ulkopuolinen tehtävä. Työnantaja päättää tasopalkasta ottaen huomioon sellaiset palkkaryhmät, joita voidaan tehtävien luonteen vuoksi käyttää viiteryhmänä tasopalkkaa määrättäessä.

Palkkaryhmien ulkopuolisista tehtävistä voidaan muodostaa omia paikallisia ryhmiä. Tällaisen ryhmän tehtäviin laaditaan paikalliset tasokriteerit ja tasokuvaukset. Tehtävät sijoitetaan osaamisen ja vastuun tasoihin samoin periaattein kuten palkkaryhmissä olevat. Samaa periaatetta noudatetaan myös yksittäisen palkkaryhmien ulkopuolisen tehtävän kohdalla.

- Työnantajan on tasopalkasta päättäessään käytettävä harkintavaltaansa siten, että tehtävien edellyttämä osaaminen ja vastuu otetaan mahdollisimman objektiivisesti huomioon.
- Samaa tai samankaltaista työtä tekevien tasopalkkojen osalta on huolehdittava, että ne ovat osaamisen ja vastuun tasojen paikallisen tasokuvausten määrittelyn mukaisessa suhteessa.
- Saman työnantajan palveluksessa samaa tai samankaltaisia töitä tekevistä muodostetaan paikallisia ryhmiä osaamisen ja vastuun arviointia varten.
- Toisistaan poikkeavia tehtäviä arvioidaan itsenäisinä tehtävinä tai mikäli mahdollista niistä voidaan muodostaa omia ryhmiä.

Tehtävät sijoitetaan osaamisen ja vastuun tasoihin paikallisten tasokuvausten ja tehtäväkuviin perustuvan arvioinnin mukaisesti.

Etelä-Karjalan liitossa sovellettavat tasopalkkaryhmät ovat:

- Toimistoalan vaativat ammattitehtävät
- Muut hallinnon ja maksatuksen asiantuntijatehtävät
- Asiantuntijatehtävät
- Vaativat asiantuntijatehtävät
- Johtavat asiantuntijat / päällikkötehtävät
- Projektitehtävät

Sovellettavat tasokuvaukset ovat tämän asiakirjan liitteenä (liite 1).

Tasokuvauksissa kuvatun lisäksi erityisen vaativien hankekokonaisuuksien johtamistehtävissä voidaan maksaa projektitehtävät tasoryhmän ulkopuolista kokonaispalkkaa työnantajan harkinnan mukaan.

1.1.2. Tason ja tasopalkan määrytyminen

Viranhaltijan/työntekijän tehtävät ja tehtävien edellyttämä osaaminen ja vastuu (OSVA) ratkaisevat tason määrytymiseen. Palkkaryhmien valtakunnalliset tasokriteerit on kirjattu palkkaliitteiden palkkaryhmiin.

Osaamisen ja vastuun tasot on kuvattu palkkaryhmittäin. A- tason edellyttämä osaamisen ja vastuun taso tarkoittaa, että tehtävässä täyttyy edellytetty osaamisen ja vastuun normaali vaatimus. Arvioitaessa soveltuvaa osaamisen ja vastuun tasoa huomioidaan, että B- ja C-tasoilla edellytetään enenevästi

- tietyn tehtäväalueen syvempää hallintaa,
- laajan tehtäväalueen hallintaa,
- useiden eri tehtäväalueiden hallintaa,
- monien asioiden yhtäaikaista hallintaa tai
- toisistaan poikkeavien tietojen tai taitojen hallintaa.

Palkkaryhmän valtakunnalliset tasokriteerit, mahdolliset paikalliset tasokriteerit ja paikallinen tasokuvaus määrittelevät tehtävän oikean osaamisen ja vastuun tason. Valtakunnallisilla tasokriteereillä kuvataan palkkaryhmän eri tasojen keskeisimpiä erotteluvia tekijöitä. Valtakunnalliset tasokriteerit ovat velvoittavia. Paikallisesti voidaan määritellä lisää tasokriteerejä. Mahdolliset paikalliset tasokuvaukset täydentävät tasokriteerejä. Paikalliset tasokuvaukset pidetään ajantasaisena.

Tehtäväkuva sisältää tehtävän keskeiset tehtäväkokonaisuudet. Tehtäväkuva ei tarvita, mikäli paikallinen tasokuvaus ao. palkkaryhmän tehtävistä on tarpeeksi yksityiskohtainen ja keskeiset tehtäväkokonaisuudet käyvät niistä ilmi. Mahdollisilla paikallisilla tasokriteereillä ei voi muuttaa valtakunnallisten tasokriteerien tarkoitusta (vähimmäisvaatimus).

Tehtävän sijoittaminen oikealle osaamisen ja vastuun tasolle tehdään työnantajan arvioinnin perusteella. Työnantajan on tasopalkasta päättäessään käytettävä harkintavaltaansa siten, että tehtävien edellyttämä osaaminen ja vastuu otetaan mahdollisimman objektiivisesti huomioon. Arvioinnin kohteena ovat samaan palkkaryhmään kuuluvat tehtävät ja näiden keskinäinen vertailu. Arviointi suoritetaan mahdollisimman yhteismitallisesti. Vaikka palkkaryhmässä on samalla tasolla erilaisia tehtäviä, palkkaryhmän osaamisen ja vastuun taso voi olla sama.

Viranhaltijalle/työntekijälle maksetaan vähintään palkkaliitteissä 1–7 olevan asianomaisen palkkaryhmän osaamisen ja vastuun tason mukainen tasopalkka. Paikallinen tasopalkka on aina vähintään valtakunnallisen palkkaryhmän tasopalkan suuruinen. Palkkaryhmän eri tasot (A, B, C) määräytyvät siihen liittyvän osaamisen ja vastuun (OSVA) perusteella. Palkkaryhmissä on määritelty tasokriteerit. Yhden tasokriteerin täytyminen nostaa tehtävän tasolta A vähintään seuraavalle tasolle B. Työnantaja määrittelee millä tasokriteereillä sovellettava taso on C. Tasolle C siirrytään tasokriteerien täytyessä paikallisten tasokuvausten perusteella. Etelä-Karjalan liitossa tasolle C siirrytään vähintään kahden kriteerin täytyessä.

Työnantaja päättää sovellettavasta osaamisen ja vastuun tasosta (A-C) ja sen mukaisesta tasopalkasta. Samaa palkkaryhmään samaan osaamisen ja vastuun tasoon kuuluvien tasopalkan tulee olla samansuuruinen. Saman palkkaryhmän eri osaamisen ja vastuun tasojen tasopalkkojen välillä tulee olla tarkoituksenmukainen välily, joka huomioi osaamisen ja vastuun lisääntymisen.

Tehtävämuutosten vaikutus tasopalkkaan

Jos tehtävät muuttuvat vähintään kahden viikon ajaksi tehtävämuutosten tai tehtävien uudelleenjärjestelyn vuoksi, työnantajan tulee tarkistaa täyttääkö tehtävä seuraavien osaamisen ja vastuun tasojen tasokriteerit. Jos tasokriteerit täyttyvät, tarkistetaan tasopalkka muuttuneen tehtävän mukaiseksi.

Määräyksessä ei ole enää olettaa siitä, että tehtävän pitää olla olennaisesti muuttunut vaan toimitaan uuden järjestelmän edellyttämällä tavalla. Jos seuraava osaamisen ja vastuun taso täyttyy, tasopalkkaa tarkistetaan sen mukaan.

Sama koskee tilannetta, jossa tehtävät muuttuvat vähintään kahden viikon ajaksi toiseen tehtävään/virkkaan siirtymisen vuoksi. Työnantajan tulee tarkistaa mihin palkkaryhmään ja mille osaamisen ja vastuun tasolle tehtävä sijoittuu. Muuttua voi siis sekä palkkaliite,

palkkaryhmä tai/ja osaamisen ja vastuun taso. Tehtävästä voi myös tulla palkkaryhmän ulkopuolinen tehtävä tai toisinpäin. Tasopalkka tarkistetaan uuden tehtävän mukaisesti.

Uusi tehtävä voi olla toisessa palkkaryhmässä tai saman palkkaryhmän toisella osaamisen ja vastuun tasolla. Valtakunnalliset tasokriteerit, mahdolliset paikalliset tasokriteerit ja tasokuvaukset määrittelevät, milloin osaaminen ja vastuu tehtävässä on muuttunut niin, että edellytykset toiselle tasolle siirtymiselle ovat olemassa.

Osaamisen ja vastuun taso voi nousta, laskea tai pysyä ennallaan. Sovellettavaa tasopalkkaa ei voi muuttaa, jos tehtävässä ei tapahdu muutoksia.

Tasopalkkaa ei muuteta, jos tilapäinen siirto toiseen virkaan tai tehtävään tai tilapäiset tehtävämuutokset on otettu huomioon tasopalkan tasoa määriteltäessä.

Joskus järjestelmä ei tunnista tehtävämuutoksia. Mikäli olennaisissa tehtävämuutostilanteissa käy ilmi, ettei paikallisesti sovellettu tasopalkkajärjestelmä tunnista ko. lisätehtäviä/vastuita tai muutoksia osaamisessa ja vastuussa, järjestelmää on tarpeen päivittää viipymättä esimerkiksi ko. palkkaryhmän tasokriteerien osalta. Päivittämisen perusteella tasopalkkoja tarkistetaan. Järjestelmän päivittäminen tapahtuu neuvottelumenettelyjen kautta.

Pääsääntönä on, että tasopalkka korottuu tehtävän muutosajankohdasta, kun sovellettava osaamisen ja vastuun taso nousee ja tasopalkka alentuu kahdeksan viikon kuluttua tehtävän muutosajankohdasta, kun sovellettava osaamisen ja vastuun taso laskee.

Muina tilanteina mainitaan: Tasopalkka alentuu tehtävän muutosajankohdasta, jos sovellettava osaamisen ja vastuun taso laskee työntekijän hakeutuessa alemman palkkaryhmän tai tason työhön tai ko. työtä tarjotaan lomautuksen sijaan tai ko. työtä tarjotaan työntekijän omasta pyynnöstä.

Toiseen virkaan siirtyessä tasopalkka muuttuu heti.

Kuten aiemminkin, vuosilomasijaisuuksissa tasopalkkaa ei alenneta ja tasopalkan korottaminen koskee vain vähintään kaksi viikkoa kestäviä yhdenjaksoisia sijaisuuksia, jolloin tarkistamisajankohta on sijaisuuden alkaminen.

1.2 Tasolisä

Tasopalkan lisäksi voidaan maksaa euromääräistä tasolisää. Tasolisää on mahdollista käyttää sekä palkkaryhmien mukaisissa tehtävissä ja palkkaryhmien ulkopuolisissa tehtävissä. Tasolisään oikeuttavat tehtävät tai vastuut on määriteltävä valtakunnallisesti KVTEsissä ja paikallisissa palkkausjärjestelmissä.

Työnantaja päättää KVTEsin tasolisien euromäärästä ja sitä maksetaan ko. tehtävän/vastuun keston ajan. Tasolisä voi olla määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva. Tasolisän maksamista ei kuitenkaan katkaista lisän saajan vuosiloman, sairauspoissaolon tai vastaavien syiden vuoksi. Toistaiseksi voimassa oleva tasolisän maksaminen loppuu 8 viikon kuluttua työnantajan antamasta ilmoituksesta.

Tasolisä on osa varsinaista palkkaa, mutta se on erillinen palkkauselementti tasopalkkaan nähden. Tasolisä lasketaan mukaan työkokemuksellisää määriteltäessä.

Viranhaltijalle/työntekijälle maksetaan tasolisää opiskelijan ohjauksesta KVTES-sopimuksessa tarkemmin määrytyin edellytyksin. Tasolisä maksetaan nimetyille ohjaajille. Nimetyt ohjaajat toimivat koulutusopimukseen perustuvan opiskelijan tai oppisopimusopiskelijan ohjaajina. Nimetty ohjaaja vastaa viime kädessä harjoittelun onnistumisesta yhteistyössä harjoittelijan ja vastuuopettajan kanssa. Ohjaaja voi olla mukana myös tehtävässäoppilaitosyhteistyössä. Lisä maksetaan, kun ohjaaminen liittyy työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen, joka on osa opiskelijan tutkinnon suorittamista.

KVTESin tasolisä on tarkoitettu koulutusopimukseen perustuvan opiskelijan tai oppisopimusopiskelijan ohjaajille sekä pakollista harjoitteluaan suorittavien korkeakouluopiskelijoiden nimetyille ohjaajille. Opiskelijan harjoittelun on oltava työpaikalla tapahtuvaa oppimista, jota edellytetään osana tutkinnon suorittamista.

Tasolisää ei makseta seuraavissa tapauksissa:

- jos ohjaaja on johtavassa asemassa tai esihenkilöasemassa,
- mikäli on kyse tavanomaisiin virka-/työtehtäviin kuuluvista perehdytystehtävistä tai ohjaus on vain vähäistä,
- jos ohjaajaksi nimetty henkilö saa ohjaustyöstä vastaavan korvauksen jostain muualta esim. yliopistolta,
- kun kyse on mentorointi- tai tutortyöstä tai
- kyse on esim. TET-jaksolle tulevien tai TEPPO-oppilaiden ohjauksesta.

Opiskelijan ohjauksesta maksettava lisä on pääosin määräaikainen ja edellyttää, että ohjaajalla on tosiasiallisesti tutkintoa suorittava opiskelija tai opiskelijoita ohjattavanaan. Maksettava euromäärä määritetään kuitenkin paikallisesti. Etelä-Karjalan liitossa tasolisä on 100€/kk, jos ohjattavia on yksi henkilö. Jos ohjattavia on vähintään kaksi tasolisä on 200€/kk.

1.3. Työnantajan edustajan palkka

Palkkausluvun 19 §:n mukaisen työnantajan edustajan palkka on 1.2.2025 lukien kokonaispalkka.

Palkan määräytymisperusteena on kokonaispalkka. Palkansaajalle ei makseta kokonaispalkan lisäksi muita palkkausluvussa tarkoitettuja palkan osia, jollei viranhaltijaa/työntekijää koskevassa kunnan/kuntayhtymän toimivaltaisen viranomaisen päätöksessä ole erikseen muuta todettu tai työsopimuksessa erikseen muuta sovittu.

Kokonaispalkan määrittely on sinänsä vapaampaa kuin esimerkiksi palkkausryhmien ulkopuolella olevien osalta. Työnantajan palkkapoliittiset periaatteet on hyvä näkyä myös kokonaispalkkaisten osalta. Palkan määrittelyn objektiivisuudessa voi olla avuksi esimerkiksi ylimmän johdon palkitsemiseen räätälöidyt periaatteet.

Sopimuksessa aiemmin ollut mahdollisuus käyttää vaihtoehtoisesti ao. tehtävässä ns. normaalia palkkarakennetta on poistettu. Ko. tehtävä on aina kokonaispalkassa. Näin

ollen, mikäli esimerkiksi hallintojohtajan tehtävässä olevalla tällä hetkellä on tehtäväkohtainen palkka, työkokemuslisä ja henkilökohtainen lisä ja ko. tehtävä kuuluu palkkausluvun 19 §:n mukaiseen ryhmään, palkka muunnetaan kokonaispalkaksi ynnäämällä palkanosat yhteen.

1.4. Harjoittelijoiden palkkaus

Harjoittelijalle maksetaan KVTES:n palkkausluvun 3§:n mukaista vähimmäispalkkaa ja palkkauksessa otetaan huomioon muut palkkaulukun 3§:n ja muiden lukujen säännökset.

1.5. Työkokemuslisä

Työkokemuslisä on 3 % 5 työkokemusvuoden jälkeen ja 8 % 10 työkokemusvuoden jälkeen. Työkokemuslisän määräytymisperusteena ovat virka-/työsuhde

1. asianomaiseen kuntaan/kuntayhtymään
2. muun työnantajan palveluksessa tehtävissä, joista on olennaista hyötyä nykyisissä tehtävissä
3. yritystoiminnassa, josta on olennaista hyötyä nykyisissä tehtävissä.

1.6 Henkilökohtainen lisä

Viranhaltijalle/työntekijälle voidaan maksaa varsinaiseen palkkaan kuuluvaa euromääristä henkilökohtaista lisää. Toimivaltainen viranomaisena päättää henkilökohtaisesta lisästä (KVTES 2. luku 13§ 1. mom.).

Työsuorituksen arviointiin perustuva henkilökohtainen lisä on tärkeä palkkausjärjestelmän osa, jonka myöntäminen perustuu nimensä mukaisesti työsuorituksen arviointiin. Henkilökohtaisen lisän kannustettavuus perustuu siihen, että jokainen voi omalla työsuorituksellaan vaikuttaa omaan palkkatasoonsa.

Henkilökohtaisen lisän käyttö määritellään paikallisesti. Perusteet ja niiden painoarvot voivat vaihdella. KVTES asettaa työnantajalle henkilökohtaisten lisien vähimmäismäärätason tehtäväkohtaisten palkkojen yhteismäärästä.

1.6.1 Henkilökohtainen lisä Etelä-Karjalan liitossa

Työsuorituksen arvioinnin pohjalta määrittyvän harkinnanvaraisen henkilökohtaisen lisän määrittelemiseksi on laadittu henkilökohtaisen lisän arviointijärjestelmä, jossa kuvataan menettelytavat arvioinnin toteuttamiseksi, arviointiperusteet ja -asteikko. Arviointiperusteet liittyvät ammatinhallintaan, työn tuloksellisuuteen ja yhteistyötaitoihin.

Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi suoritetaan joka toinen vuosi osana kehityskeskusteluja tai kuuden kuukauden kuluttua uuden tai eri vaatavuustason mukaisen tehtävän aloituksesta siten, että henkilökohtainen lisä maksetaan 7. täyden kuukauden

alusta tehtävän aloituksen jälkeen. Uuden työntekijän/viranhaltijan työsuorituksen arviointi tehdään 6 kuukauden kuluttua työn aloittamisesta ja mahdollinen lisä maksetaan 7. täyden kuukauden alusta työn aloittamisesta. Lisäksi mikäli työsuorituksen arviointia ei ole voitu tehdä osana kehityskeskusteluja työntekijän vapaan tai poissaolon vuoksi (esim. työ- tai virkavapaa), arviointi suoritetaan viimeistään 6 kuukautta vapaalta paluun jälkeen ja mahdollinen lisä maksetaan 7. täyden kuukauden alusta työn aloittamisesta.

KVTES:n 2. luvun 13§ 5. mom. mukaan henkilökohtaista lisää voidaan alentaa vain silloin, kun kysymyksessä on tehtävien olennaisesta muuttumisesta aiheutuva palkkausperusteiden uudelleen arviointi tai viranhaltijasta/työntekijästä itsestään johtuva työsuorituksen huomattava huonontuminen. Työsuorituksen huonontuessa viranhaltijalle / työntekijälle annetaan mahdollisuus parantaa työsuoritustaan, joka Etelä-Karjalan liitossa on 6 kk:n seurantajakso, jonka kuluessa työsuoritus arvioidaan uudestaan.

Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointiperusteet ja arviointiasteikko ovat tämän asiakirjan liitteenä.

1.6.2 Henkilökohtaisen lisän määräytyminen

Henkilökohtaisen lisän määrittäminen alkaa henkilökohtaisen työstä suoriutumisen arvioinnilla. Arviointi toteutetaan 10 eri kriteerillä, joista jokainen arvioidaan asteikolla 1-7.

Arviointien yhdenmukaisuuden varmistamiseksi yksikön päälliköt käyvät arviointiperusteista keskustelun ennen arviointien tekemistä ja vielä yhteisen arviointikierroksen kaikkien arviointien valmistuttua.

Harkinnanvarainen työsuoriutumiseen perustuva henkilökohtainen lisä määrittyy saatujen arviointipisteiden keskiarvon ja arviointipisteluokkien ja kulloinkin jaettavissa olevan henkilökohtaisen lisän euromäärän mukaan.

Esimerkki:

	Asteikko 1-7	Arviointipisteet
AMMATINHALLINTA		
Ammattitaito tehtäväkuvan mukaisissa tehtävissä	1-7	5
Monitaitoisuus	1-7	4
Menetelmätaidot, organisointikyky	1-7	4
TYÖN TULOKSELLISUUS		
Tehokkuus	1-7	3
Työn laatu, vaikuttavuus, vastuuntunto	1-7	3
Omatoimisuus, aloitteellisuus ja	1-7	3

itsenäisyys		
Kehittäminen ja ennakointi	1-7	3
YHTEISTYÖTAIDOT, KYKY KEHITTÄÄ ITSEÄÄN, VUOROVAIKUTUSTAIDOT		
Yhteistyökyky	1-7	5
Omaehtoinen itsensä kehittäminen ja muutosvalmius	1-7	4
Vuorovaikutustaidot	1-7	5

Esimerkissä yhteispisteet ovat 39 ja pisteiden keskiarvo 3,9.
Pisteet sijoitetaan pisteluokkiin seuraavasti:

Henkilökohtaisen lisän pisteluokat ja euromäärät 1.10.2025

Pisteväli	€
3,60-4,45	100,63
4,46-4,90	153,04
4,91-5,35	205,46
5,36-5,59	257,87
5,60-5,99	310,29
6,00-6,49	362,70
6,50-7,00	415,11

Pistekeskiarvo sijoitetaan asiaankuuluvaan pisteluokkaan ja henkilökohtaisen lisän määrä on pisteluokan osoittama euromäärä. Esimerkin pistekeskiarvo 3,9 sijoittuu pistevälille 3,60-4,45, jossa lisän määrä on 100,63 euroa.

Pisteluokkien euromäärät vahvistetaan niihin tulevien muutosten jälkeen. Ajantasainen taulukko löytyy liitteestä 3.

Jotta ennen vuotta 2021 voimassa olleen palkkausjärjestelmän henkilökohtaisen lisän perusteena oleva pistemäärä on saatu vertailukelpoiseksi nykyisessä palkkausjärjestelmässä, viimeisimmän arvioinnin pistemäärä on muunnettu vastaamaan uuden arviointiasteikon pistemääriä. Näin voidaan havaita suoritumisessa tapahtuneet muutokset edellisestä arvioinnista.

Muuntotaulukko kokonaisluvuilla

pistemäärä arviointias- teikolla 1-5	pistemäärä arviointias- teikolla 1-7
1	1,4
2	2,8
3	4,2
4	5,6
5	7,0

Muuntaminen murtoluvuista tapahtuu vastaavalla verrannolla. 0-pistemäärän puuttumisen vuoksi pistelukua 1 vastaa suurempi pisteluku uudessa järjestelmässä.

Henkilökohtaisen lisän määrä korottuu kunta-alan palkkojen yleiskorotusten mukaan työehtosopimuksen mukaisesti.

1.6.3 Ennen syksyä 2014 ja vuonna 2018 myönnetyt henkilökohtaiset lisät

Etelä-Karjalan liitossa on myönnetty työntekijöille ennen vuonna 2015 käyttöön otettua palkkausjärjestelmää erilaisia harkinnanvaraisia henkilökohtaisia lisiä, jotka ovat luonteeltaan joko työstä suoriutumisen arviointiin, eri työtehtäviin tai erilaisiin väliaikaisiin tehtäviin liittyviä. Kyseisten lisien aiheutumisperiaate ja paikkansapitävyys on arvioitu syksyllä 2014. Nämä lisät on arvioinnin jälkeen integroitu yhdeksi henkilökohtaisen lisän palkkatekijäksi tai sisällytetty tehtäväkohtaiseen palkkaan. Lisäksi vuonna 2018 on myönnetty järjestelyvaraerän kautta erillisiä henkilökohtaisia lisiä. Etelä-Karjalan palkkausjärjestelmän päivityksen yhteydessä ns. vanhojen lisien määräytymiseen tai maksamiseen ei tule muutoksia.

Vanhat henkilökohtaiset lisät eivät kuitenkaan automaattisesti siirry palkkatekijänä uuteen tehtävään siirryttäessä, erityisesti jos uuden tehtävän OSVA-taso on aiempaa vaativampi.

Liite 1. Palkkaryhmät Etelä-Karjalan liitossa, sovellettavat tasokuvaukset ja kriteerit

Palkkaryhmiin kuuluvat tehtävät	
Liite 1 2§ - Toimistoalan vaativat ammattitehtävät (1TOI62)	Tasokuvaus
	Tähän palkkaryhmään kuuluvien päätehtävänä on esimerkiksi taloushallinnon, palkanlaskennan, arkiston ja asiakirjahallinnon, asiakaspalvelun, hallintopalvelun, henkilöstöhallinnon, johdon tuen ja muut toimistoalan vaativat ammattitehtävät.
	Voi sisältää projektiasistentin tehtäviä.
	Tehtävät edellyttävät yleensä soveltuva korkeakoulututkintoa tai ammatillista perustutkintoa tai vastaavia aikaisempia tutkintoja.
	Tehtäviin voi kuulua myös esihenkilötehtäviä ja työnjohtotehtäviä.
	Tähän palkkaryhmään voivat kuulua esimerkiksi toimisto-, koulu-, palvelu-, palkka-, talous-, hallinto-, opinto-, laskenta-, koulutus-, osasto-, arkistosihteeri, kanslisti, toimistonhoitaja, kirjanpitäjä, assistentti ja sihteeri.
	Sovellettavaan osaamisen ja vastuun tasoon (B, C) vaikuttavat:
	1) Monimuotoiset ja laajat valmistelutehtävät, jotka sisältävät itsenäistä ja harkinnanvaraista päätöksentekoa
	2) Palvelualueen / oman tehtävävastuualueen erityisosaamista vaativat tehtävät
	3) Esihenkilö tai esihenkilön varahenkilö, tiimivastaava, työnjohtotehtävät
Palkkaryhmien ulkopuoliset tehtävät	
Muut hallinnon ja maksatuksen asiantuntijatehtävät	Tasokuvaus
	Tehtävissä vaaditaan tehtäväalueen laaja-alaista tuntemusta ja erityisosaamista.
	Tähän palkkaryhmään kuuluvien päätehtävänä on muut kuin muihin ryhmiin kuuluvat hallinnon ja maksatuksen asiantuntijatehtävät ja yhdistelmätehtävät.
	Tehtävät voivat sisältää sekä asiantuntijatehtäviä että vaativia ammattitehtäviä.
	Hallinnon asiantuntijatehtävissä asiantuntija valmistelee hallinnollisia ja maksatusasioita ja neuvoo ja tukee niissä organisaatiota ja/tai sidosryhmiä.
	Tehtävät edellyttävät yleensä soveltuva korkeakoulututkintoa tai ammatillista perustutkintoa yhdistettynä monipuolisella kokemuksella hankittuun pätevytyteen.
	Tasokriteerit - Sovellettavaan osaamisen ja vastuun tasoon (B, C) vaikuttavat:
	1) Monimuotoiset ja laajat valmistelutehtävät, jotka sisältävät itsenäistä ja harkinnanvaraista päätöksentekoa
	2) Itsenäinen kehittämisvastuu tehtäväalueesta tai tehtäväalueen osasta tai projektityöstä budjettivastuineen
	3) Esihenkilö tai esihenkilön varahenkilö, tiimivastaava, työnjohtotehtävät
Asiantuntijatehtävät	Tasokuvaus
	Tehtävissä vaaditaan tehtäväalueen laaja-alaista tuntemusta ja syvää erityisosaamista.
	Tehtävä sisältää yhteistyötä eri verkostoissa sekä valmistelu- ja suunnitteluvastuuta sekä työn ja kehittämisalueen kehittämisvastuuta sekä päätöksentekoa.
	Tehtävissä käytetään itsenäistä harkintaa alueen kehittämiseen vaikuttavissa kysymyksissä.
	Tehtävälle luonteenomaista on vastuu jonkin laajan prosessin tai joidenkin laajojen prosessien osakokonaisuuksien toteutuksesta sekä substanssialueen tiedon tai sisällön tuotanto.
	Tehtävät edellyttävät soveltuva korkeakoulututkintoa.
	Tasokriteerit - Sovellettavaan osaamisen ja vastuun tasoon (B, C) vaikuttavat:
	1) Projektityö ja siihen liittyvä budjettivastuu osana tehtäväkokonaisuutta tai muu itsenäinen kehittämisvastuu osana tehtäväkokonaisuutta
	2) Erityisvastuu, esim. työryhmän tai työkokonaisuuden vetovastuu, millä on vaikuttavuutta koko organisaatioon tai alueellisesti / valtakunnallisesti merkittävä kehittämisvastuu
	3) Tehtävä edellyttää laaja-alaista vuorovaikutusta ja verkostojen hallintaa kansallisella ja/tai kv-tasolla

Vaativat asiantuntijatehtävät	Tasokuvaus
	Tehtävissä vaaditaan tehtäväalueen laaja-alaista tuntemusta ja syvää erityisosaamista.
	Tehtävä sisältää yhteistyötä eri verkostoissa sekä valmistelu- ja suunnitteluvastuuta sekä työn ja kehittämisalueen kehittämisvastuuta sekä päätöksentekoa.
	Tehtävissä käytetään itsenäistä harkintaa alueen kehittämiseen vaikuttavissa kysymyksissä
	Tehtävälle luonteenomaista on vastuu vaativan itsenäisen prosessin tai
	laajan kokonaisuuden toteutuksesta.
	Voi sisältää pienen tiimin työn johtamista tai senioriasiantuntijana
	merkittävän tehtäväalueen tehtävien hoitoa.
	Tehtävään voi sisältyä projektien toteutus- ja budjettivastuu.
	Tehtävät edellyttävät soveltuvaa korkeakoulututkintoa.
	Tasokriteerit - Sovellettavaan osaamisen ja vastuun tasoon (B, C) vaikuttavat:
	1) Kokonaisvastuu merkittävän prosessin toteutuksesta senioriasiantuntijana
	2) Tehtävä edellyttää laaja-alaista vuorovaikutusta ja verkostojen hallintaa kansallisella ja/tai kv-tasolla
	3) Tehtävän osana on tiimin johtaminen
	4) Sisältää strategisten linjausten valmisteluvastuuta
Johtavat asiantuntijat / pääliikötehtävät	Tasokuvaus
	Tehtävissä vaaditaan tehtäväalueen laaja-alaista tuntemusta ja syvää erityisosaamista.
	Tehtävä sisältää yhteistyötä eri verkostoissa sekä valmistelu- ja suunnitteluvastuuta sekä työn ja kehittämisalueen kehittämisvastuuta sekä päätöksentekoa.
	Tehtävälle on luonteenomaista se, että tehtävänhoitaja toimii osaamisalueensa monialaisen kokonaisuuden senioriasiantuntijana.
	Tehtäviin sisältyy tiimin työn johtamista ja / tai sidosryhmien ja verkostojen laaja-alaista koordinoitua sekä strategisten linjausten valmisteluvastuuta
	Tehtävät edellyttävät yleensä ylempää korkeakoulututkintoa
	Tasokriteerit - Sovellettavaan osaamisen ja vastuun tasoon (B, C) vaikuttavat:
	1) Liiton keskeisen tai vaikutuksiltaan alueellisesti tai valtakunnallisesti laajan prosessin vetovast (maakuntaohjelma ja aluekehitys / maakuntakaavoitus ja alueiden käyttö / EU- ja kansallinen hankerahoitus / edunvalvonta ja verkostot)
	2) Esihenkilönä tai esihenkilön varahenkilönä toimiminen tai julkisen vallankäyttö varahenkilönä
Projektitehtävät	Tasokuvaus
	Päätoiminen projektitehtävä. Sisältää projektin projektin koordinointi- tai asiantuntijatehtäviä.
	Tehtävät edellyttävät soveltuvaa korkeakoulututkintoa.
	Tasokriteerit - Sovellettavaan osaamisen ja vastuun tasoon (B, C) vaikuttavat:
	1) Johdettavana oleva hankekokonaisuus tai ohjelma koostuu useasta projektista
	2) Tehtävässä on vastuussa projektin johtamisesta budjettivastuineen, toteutuksesta, suunnittelusta ja raportoinnista. Projekti on vaikutuksiltaan alueellisesti tai valtakunnallisesti laaja.

Liite 2.

Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointiperusteet

Arvioinnin suorittaa kunkin alaisen välitön esihenkilö. Hallinto- ja kehittämisjohtaja osallistuu työhön ja huolehtii arvioinnin tason yhteismitallisuudesta koko työyhteisön tasolla yhteistyössä esihenkilöiden kanssa.

AMMATINHALLINTA		Asteikko 1-7	Pisteet
Ammattitaito tehtäväkuvan mukaisissa tehtävissä	Työssä tarvittavien tietojen ja taitojen, menetelmien ja välineiden hallinta ja soveltaminen, työsäntöjen noudattaminen, substanssiosaaminen. Missä määrin henkilö tarvitsee työssään neuvoja ja ohjausta. Kyky ohjata omaa työtään ja nähdä se osana kokonaisuutta.	1-7	
Monitaitoisuus	Henkilön monitaitoisuus eri tehtävissä. Eriytystaidot ja osaaminen, joita voidaan hyödyntää työyhteisön eri tehtävissä.	1-7	
Organisointikyky	Kyky organisoida, prosessien hallintataidot. Työn oikea-aikainen jaksottaminen, tehtävien priorisointi, keskittyminen työssä olennaisten asioiden hoitamiseen.	1-7	
TYÖN TULOKSELLISUUS			
Tehokkuus	Tehtäviin ja tavoitteisiin sitoutuminen, asioihin paneutuminen ja päätökseen saattaminen. Onnistuminen työlle asetettujen tavoitteiden saavuttamisessa. "Aikaansaaminen" - Aikatauluissa pysyminen työn laadun kärsimättä.	1-7	
Työn laatu	Työsuorituksen laadukkuus ja virheettömyys.	1-7	
Omatoimisuus, aloitteellisuus ja vastuunotto	Oma-aloitteisuus ja aktiivisuus työssä sekä kyky motivoitua työönsä. Vastuunotto kokonaisuudesta myös tehtävissä, jotka eivät kuulu itselle tai jotka toteutetaan usean henkilön yhteistyönä	1-7	
Kehittäminen ja ennakointi	Kehittävä ote työssä. Uusien toimintatapojen ja työmenetelmien kehittäminen ja omaksuminen sekä aktiivisuus kehittämisessä. Kyky hahmottaa ja suunnitella oma työnsä: miten pidät itseäsi ajan tasalla ja ennakoit tulevaa	1-7	
YHTEISTYÖTAIDOT, KYKY KEHITTÄÄ ITSEÄÄN, VUOROVAIKUTUSTAITOT			
Yhteistyökyky	Yhteistyön edistäminen työyhteisössä. Valmius ja halukkuus neuvoa, ohjata ja avustaa työtovereita, tiedon jakaminen ja vastaanottaminen. Tiimityötaidot.	1-7	
Omaehtoinen itsensä kehittäminen ja muutosvalmius	Oman ammattitaidon jatkuva kehittäminen, myös omaehtoisesti. Suhtautuminen uudistuksiin ja työn kehittämiseen. Valmius ottaa vastaan uusia tehtäviä ja oppimisnopeus niissä.	1-7	
Vuorovaikutustaidot	Työtovereiden, esihenkilöiden, asiakkaiden ja sidosryhmien kanssa toiminen ja heihin suhtautuminen. Esiintymistaidot, jos liittyvät tehtäviin. Kyky tulla toimeen erilaisten ihmisten ja työskentelytapojen kanssa.	1-7	

Esihenkilön työsuoritusta arvioitaessa otetaan em. arviointiperusteissa kuvattujen asioiden lisäksi huomioon henkilöjohtaminen (ammattinhallinta), yksikön tai johdetun prosessin tulokset sekä onnistuminen muutosten läpiviennissä (työn tuloksellisuus) sekä se, kuinka esihenkilö tukee alaisiaan heidän kehittämisessään (yhteistyötaidot, kyky kehittää itseään, vuorovaikutustaidot).

Arviointiasteikko

1	Heikko	Työsuoritus ei vastaa tehtävän asettamia vaatimuksia. Henkilö ei ole saavuttanut sovittuja tai kohtuudella edellytettäviä tavoitteita. Työsuorituksessa on puutteita niin paljon, että siitä aiheutuu haittaa työyhteisön toiminnalle.
2	Välttävä	Työsuoritus ei kaikin osin vastaa tehtävän asettamia vaatimuksia. Henkilö on osin saavuttanut sovitut tai kohtuudella edellytettävät tavoitteet arviointialueella.
3	Tyydyttävä	Henkilö on saavuttanut tärkeimmät asetetut tehtävään liittyvät tavoitteet ja ammatinhalinta on riittävä.
4	Melko hyvä	Henkilö on saavuttanut arviointialueen tavoitteet kaikita osin tai lähes kaikilta osin. Henkilö osoittaa hyvää ammatinhallintaa.
5	Hyvä	Henkilö on saavuttanut asetetut tavoitteet arviointialueella kaikilta osin. Hän on täyttänyt kaikki tehtävän vaatimukset arviointialueella, jotkut niistä keskivertoa paremmin. Henkilön ammattitaito on esimerkiksi muille.
6	Erittäin hyvä	Henkilö on ylittänyt tavoitteet arviointialueella ja suoriutunut poikkeuksellisen hyvin arviointialueen kokonaisuuden tehtävistä tai asioista. Hän on täyttänyt kaikki tehtävän vaatimukset arviointialueella, kaikilta osin keskivertoa paremmin. Henkilö on osoittanut merkittävää joustavuutta ja sopeutumiskykyä paineen alla.
7	Erinomainen	Henkilö on ylittänyt huomattavasti tulostavoitteet eikä suorituksesta arviointialueella juuri löydy puutteita. Henkilön työsuoritus ylittää tehtävän vaativuuksryhmässä edellytettävän ammattitaidon tason. Henkilö on osoittanut erityistä joustavuutta ja toimintakykyä erityisen vaativissa ja vaikeissa tilanteissa tai on saa tunnustusta kansallisella tai kansainvälisellä tasolla tehtäväalueellaan.

Liite 3.

Henkilökohtaisen lisän pisteluokat ja euromäärät 1.10.2025 alkaen

Pisteväli	€
3,60-4,45	100,63
4,46-4,90	153,04
4,91-5,35	205,46
5,36-5,59	257,87
5,60-5,99	310,29
6,00-6,49	362,70
6,50-7,00	415,11

Pistekeskiarvo sijoitetaan asiaankuuluvaan pisteluokkaan ja henkilökohtaisen lisän määrä on pisteluokan osoittama euromäärä. Esimerkin pistekeskiarvo 4,3 sijoittuu pistevälille 3,60-4,45, jossa lisän määrä on 100,63 euroa.