Palkkaharmonisointisuunnitelma Pirkanmaan hyvinvointialueella

Päivitetty 15.10.2026

Valmistelijat:
HR-juridisten ja HR-neuvottelupalveluiden asiantuntijat

Pirkanmaan hyvinvointialue | PL 272, 33101 Tampere
etunimi.sukunimi@pirha.fi | pirha.fi

Sisällys

1 Palkkaharmonisointivalmistelun organisoituminen, resurssit harmonisoinnin valmisteluun ja työnjako……...3

2 Palkkaharmonisoinnin tavoite……..…….4

3 Lähtötilanne……..4

4 Palkkaharmonisoinnin vaiheistaminen järjestelyerien yhteensovittamisilla……...…5

4.1 Palkkausjärjestelmäuudistukset…….5

4.2 Paikalliset erät yhteensovittavat osaltaan palkkoja…….5

4.2.1 Hyvinvointialan yleinen virka- ja työehtosopimus (HYVTES) järjestelyerät 2023–2025…5

4.2.2 Hyvinvointialan yleinen virka- ja työehtosopimus (HYVTES) järjestelyerät 2025–2028...7

4.2.3 Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön työ- ja virkaehtosopimus (SOTE-sopimus) 2023–2025……..……8

4.2.4 Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön työ- ja virkaehtosopimus (SOTE-sopimus) 2025–2028……10

4.2.5 Lääkärisopimus (LS) kevät 2023 – syksy 2025……12

4.2.6 Lääkärisopimus (LS) syksy 2025 – kevät 2028……13

5 Palkkaharmonisoinnin kustannusvaikutukset……..15

7 Riskit……...19

8 Viestintäsuunnitelma……20

Harmonisoinnin ensimmäinen vaihe vuonna 2023……21

Harmonisoinnin toinen vaihe vuonna 2024…….26

Harmonisoinnin kolmas vaihe vuonna 2025……33

Yhteenveto palkkaharmonisoinnin etenemisestä vuosina 2023–2025……...40

1 Palkkaharmonisointivalmistelun organisoituminen, resurssit harmonisoinnin valmisteluun ja työnjako

Tällä suunnitelmalla kuvataan vuosittain palkkaharmonisoinnin tila sekä päivitetään tulevien vuosien arviota harmonisoinnin etenemisestä. Vuodesta 2026 eteenpäin harmonisointia tehdään suunnitelmaan ja kulloinkin voimassa olevien työ- ja virkaehtosopimusten määräykset huomioiden.

Pirkanmaan hyvinvointialueen strategian 2023–2025 toimeenpano-ohjelman yhtenä tavoitteena oli luoda hyvinvointialueelle kannustava palkkausjärjestelmä. Tavoitteena oli myös saada valmiiksi palkkaharmonisointi, jotta saman vaativuustason tehtävissä tehtäväkohtainen palkka on sama hyvinvointialuetasoisesti. Palkkaharmonisointisuunnittelua ja -valmistelua tehdään virkatyönä ja kokonaisuutta valmistellen yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa neuvotellen ja työryhmäkokoonpanoissa.

Strategian toimeenpano-ohjelman palkkaharmonisointiin ja henkilöstöetuuksien kehittämiseen keskittyvän projektiryhmän kokoonpano vuosina 2023–2025 oli seuraava:

- Katja Vihusaari (puheenjohtaja)
- Aija Tuimala (Taina Niiranen 30.8.2024 saakka)
- Mira Snellman
- Anu Nyman (Paula Paavilainen 31.12.2024 saakka)
- Mikko Hannola
- Anne Markkula (Sini Tenhovuori 31.12.2024 saakka)
- Mari Koppanen (Leena Sillanpää 31.12.2024 saakka)
- Hanna Murto (siht.)
- työntekijäjärjestöjen nimeämät henkilöstöedustajat
    - Marjo Lindqvist
    - Anu Siimes (Harri Järvelin 05/2025 saakka)
    - Mari Keronen (Paula Majuri 31.12.2023 saakka)
    - Jari Jakola, varalla Veera Välimäki
    - Jussi Pohjonen, varalla Maarit Nousu (Suvi Marjasuo 05/2024 saakka)
    - Reetta Virtanen

Palkkaharmonisointivalmistelun projektiryhmän tarkoituksena oli tukea ja ohjata harmonisoinnin eteenpäinvientiä yllä mainitut rajaehdot huomioiden. Merkittävä tehtävä oli tuoda henkilöstön tietoisuuteen harmonisoinnin aikataulu, käsitteet ja osittuminen. Projektiryhmän työ päättyi vuoden 2025 lopussa strategiakauden päättyessä.

Ylätason linjaukset palkkausjärjestelmälle ja jaettaville järjestelyerille tulevat Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajilta (KT), joka käy omat neuvottelunsa henkilöstöä edustavien pääsopijajärjestöjen kanssa (Tehy Ry, Super Ry, Juko Ry, JYTY ry ja JHL ry). Pirkanmaan hyvinvointialueen hallintosäännön 13 §:n mukaisesti palkkausjärjestelmän periaatteet hyväksytään henkilöstöjaoston päätöksillä. Hyvinvointialueen johtoryhmä johtaa osaltaan myös palkkaharmonisointia.

Palkkaharmonisoinnin valmistelu ja toimeenpano tapahtui kaudella 2023 - 2025 HR-juridisten palveluiden ja HR-neuvottelupalvelujen ohjauksessa. Vuoden 2026 alusta palkkaharmonisointia on viety eteenpäin virkatyönä HR juridisten ja HR neuvottelupalveluiden toimesta, ja sitä johdetaan HR-johtajan toimesta hyvinvointialueen johtoryhmän ohjauksessa.

2 Palkkaharmonisoinnin tavoite

Henkilöstön tasapuolinen kohtelu edellyttää, että samasta tai yhtä vaativasta työstä on maksettava samaa palkkaa ja että palkan määräytymisperusteiden samassa tai samanarvoisessa työssä on oltava yhteneväiset.

Palkkojen harmonisointiin on tarvetta, koska vaativuudeltaan samasta tehtävästä maksettava palkan taso vaihtelee hyvinvointialueen sisällä. Palkkaharmonisoinnilla palkat yhteensovitetaan kohtuullisen ajan kuluessa. Harmonisointi suunniteltiin alun perin strategian toimeenpanosuunnitelmassa tehtäväksi vaiheittain vuosien 2023–2025 aikana, mutta havaittavissa oli, että aikataulu tulee joltain osin venymään. Tähän vaikutti erityisesti kansallisten neuvottelujen viivästyminen ja tämän vuoksi Pirkanmaan oman palkkausjärjestelmän rakentamisen viivästyminen, hyvinvointialueen taloustilanne sekä harmonisointityön laajuus niin palkkojen, nimikkeiden kuin tehtäväkuvaustenkin osalta.

Hyvinvointialueella tulee olla sopimusalakohtaiset palkkausjärjestelmät, jotta palkkojen harmonisointi voidaan saada valmiiksi. Sopimusalakohtainen yhteneväinen palkkausjärjestelmä itsessään ei vielä tuo palkkojen harmonisointia. Harmonisoinnin tarve on tiedossa vasta, kun uudet palkkausjärjestelmät ovat käytössä ja eri palkkaryhmien tasot sekä henkilöstön sijoittuminen tasoille on tiedossa. Tämän vuoksi harmonisointiin kuluu useampi vuosi.

Harmonisointisuunnitelmaa hyväksyttäessä vuonna 2024 harmonisoinnin takarajaksi asetettiin vuosi 2028, mutta näyttää siltä, että harmonisointia ei voida toteuttaa loppuun vuoden 2028 aikana huomioiden tämän harmonisointisuunnitelman päivitetyt tiedot. Lainsäädännössä ja oikeuskäytännössä ei ole asetettu harmonisoinnille tiettyä aikarajaa, vaan harmonisointi voi kestää useiden vuosien ajan johtuen taloudellisista mahdollisuuksista, harmonisoinnin toimenpiteiden kestosta sekä valtakunnallisesta neuvottelutilanteesta.

Pirkanmaan hyvinvointialueelle luotavat sopimusalakohtaiset palkkausjärjestelmät tulevat olemaan tärkeä osa johtamista, jolla vaikutetaan henkilöstön saatavuuteen ja pysyvyyteen, motivoidaan henkilöstöä parempaan työsuoriutumiseen ja näin osaltaan turvataan palvelujen tuottaminen. Hyvinvointialueilla siirrytään uusiin palkkausjärjestelmiin, jotka perustuvat osaamiseen ja vaativuuteen ja joissa palkitaan henkilökohtaisesta suoriutumisesta. Harmonisoinnilla korjataan palkkaeroja suunnitelmallisesti samaa työtä tekevien kesken.

3 Lähtötilanne

Pirkanmaan hyvinvointialueen palvelukseen siirtyi 1.1.2023 alkaen 23 eri kunnan tai sairaanhoitopiirin palveluksesta henkilöstöä. Kunnilla ja Pirkanmaan sairaanhoitopiirillä oli omia palkkausjärjestelmiänsä.

Työntekijät ja viranhaltijat siirtyivät Pirkanmaan hyvinvointialueen palvelukseen niin sanottuina vanhoina työntekijöinä eli entisin palvelussuhteen ehdoin. Siirtyvä henkilöstö kuului Kunta-alan yleiseen virka- ja työehtosopimukseen (KVTES), Kunta-alan teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (TS), Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön työ- ja virkaehtosopimuksen (SOTE-sopimus), Kunta-alan opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (OVTES) tai Lääkärien virka- ja työehtosopimuksen (LS) soveltamisalaan.

Tehtäväkohtainen palkka kuntien ja sairaanhoitopiirin palkkausjärjestelmissä perustui tehtävän vaativuuteen. Tehtävän vaativuuden arviointi perustui tehtäväkuvaukseen ja paikalliseen kunkin organisaation omaan tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmään. Hyvinvointialueella noudatetaan väliaikaisesti luovuttavien organisaatioiden järjestelmiä siihen saakka, kunnes hyvinvointialueen omat palkkausjärjestelmät on muodostettu. Tällä toimintatavalla työnantaja pyrkii turvaamaan uusien työntekijöiden yhdenvertaisuuden suhteessa olemassa olevaan henkilöstöön siinä toimipisteessä, jonne uusi työntekijä palkataan.

4 Palkkaharmonisoinnin vaiheistaminen järjestelyerien yhteensovittamisilla

4.1 Palkkausjärjestelmäuudistukset

Valtakunnan tasolla on neuvoteltu uusista sosiaali- ja terveydenhuollon sekä hyvinvointialan ja pelastusalan palkkausjärjestelmistä. Palkkausjärjestelmien kokonaisuudistus on toteutunut vaiheittain, ensimmäisenä edettiin Lääkärisopimukseen luodulla uraporrasjärjestelmällä. Lääkärisopimuksen uraporrasjärjestelmä otettiin Pirkanmaan hyvinvointialueella käyttöön takautuvasti 1.6.2023 alkaen kesän 2024 aikana. Uraporrasjärjestelmällä korvattiin kaikki kunnilta ja sairaanhoitopiiriltä siirtyneet Lääkärisopimusta koskeneet palkkausjärjestelmät.

SOTE-sopimuksen uudet palkkahinnoitteluliitteet otettiin käyttöön Pirkanmaan hyvinvointialueella takautuvasti 1.2.2024 lukien. Alun perin valtakunnallisesti oli tarkoituksena saavuttaa neuvottelutulos uudesta palkkausjärjestelmästä loppuvuodesta 2024. Tämä aikataulu viivästyi, ja neuvottelutulos SOTE-sopimuksen ja HYVTES:n uusista palkkausjärjestelmistä saavutettiin 17.12.2025, jonka jälkeen on seurannut siirtymäaika uusien järjestelmien käyttöönotolle. SOTE-sopimuksen palkkausjärjestelmä otettiin Pirkanmaan hyvinvointialueella käyttöön 1.10.2026 alkaen. HYVTES:n osalta palkkausjärjestelmä ollaan ottamassa käyttöön 1.1.2027 alkaen lukuun ottamatta HYVTES liite 7, jossa kansallisella tasolla arvioitu käyttöönottoaika on 1.7.2027.

Harmonisoinnin toteuttaminen edellyttää yhteneväistä hyvinvointialueen palkkausjärjestelmää, mutta samaan aikaan palkkausjärjestelmien yhdenmukaistaminen ei vielä tarkoita palkkojen harmonisointia. Harmonisointi etenee uusien palkkausjärjestelmien pohjalta. Hyvinvointialueen perustamisen jälkeen toteutetussa harmonisoinnissa on ollut tavoitteena ottaa huomioon tulevat uudet palkkausjärjestelmät ja suunnata paikalliset erät siten, että ne tukevat uusien palkkausjärjestelmien käyttöönottoa.

4.2 Paikalliset erätkin yhteensovittavat palkkoja

Palkkaharmonisointi on suunniteltu toteutettavan pääosin valtakunnallisella tasolla sovittujen järjestelyerien paikallisella kohdentamisella. Paikallisia järjestelyeriä käytetään tasopalkkojen korotuksiin ja / tai henkilökohtaisiin lisiin tai vastaaviin korotuksiin.

Huomioitavaa on, että kaikki paikalliset erät eivät ole tarkoitettu ainoastaan palkkojen harmonisointiin tai tukemaan uusien palkkausjärjestelmien käyttöönottoa. Paikallisilla erillä on muitakin tavoitteita. Paikalliserien käyttäminen palkkojen harmonisointiin neuvotellaan erikseen henkilöstöjärjestöjen kanssa vuosittaisia eriä jaettaessa. Ennen neuvotteluita taustatyötä tehdään myös paikallisissa palkkaustyöryhmissä.

Yleisesti voi todeta, että Pirkanmaan hyvinvointialueella järjestelyeräkustannukset ovat hieman ylittyneet kansallisista jaettavista eristä. Hyvinvointialue on näin ollen käyttänyt harmonisointiin rahoitusta enemmän, kuin on ollut pelkkä järjestelyerän suuruus. Tämä ero on johtunut mm. henkilöstömäärien muutoksista ja jaetun erän täyttymisen varmistamisesta.

4.2.1 Hyvinvointialan yleinen virka- ja työehtosopimus (HYVTES) järjestelyerät 2023–2025

Hyvinvointialan yleisen virka- ja työehtosopimuksen (HYVTES) sopimuksen piiriin kuuluville oli vuosina 2023–2025 paikallisesti jaettavissa paikallista järjestelyerää, kehittämisohjelman

paikallinen erä ja yhteensovittamiserä. Pirkanmaalla paikallisesti kohdennettavia eriä käytettiin harmonisointiin.

Paikalliset järjestelyerät

Paikallinen järjestelyerä 1.6.2023 HYVTES:n osalta pois lukien HYVTES liitteen 7 (tekninen ala) oli yhteensä 0,7 % (0,4 % + 0,3 %) HYVTES:n palkkasummasta. HYVTES:n liitteen 7 paikallinen järjestelyerä on 0,7 % (0,4 % + 0,3 %) kyseisen liitteen palkkasummasta. Näiden erien kohdentamisen ensisijaisia tavoitteita olivat henkilöstön saatavuuden turvaaminen, paikallisten palkkausepäkohtien korjaaminen sekä tuloksellisuutta ja tuottavuutta edistävien toimintojen ja tehtävien uudelleenjärjestelyn tukeminen. Näiden erien kohdentaminen tuli tehdä tasapuolisesti liitteiden palkkasummat huomioiden eri palkkahinnoitteluliitteiden välillä. Paikallinen järjestelyerä oli tarkoitettu käytettävän tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksiin ja/tai henkilökohtaisiin lisiin tai vastaaviin korotuksiin. Liitettä 7 koskien tuli huomioida paikallisen järjestelyerän käytön jakaantuminen mahdollisimman tasapuolisesti. Paikallinen järjestelyerä kohdennetaan tämän liitteen osalta ensisijaisesti tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksiin.

HYVTES:n paikallinen järjestelyerä 1.6.2024 oli suuruudeltaan 0,4 % + 0,33 % eli yhteensä 0,73 %. Vuoden 2025 osalta mahdollisen paikallisen järjestelyerän suuruus neuvoteltiin työehtosopimusneuvotteluissa.

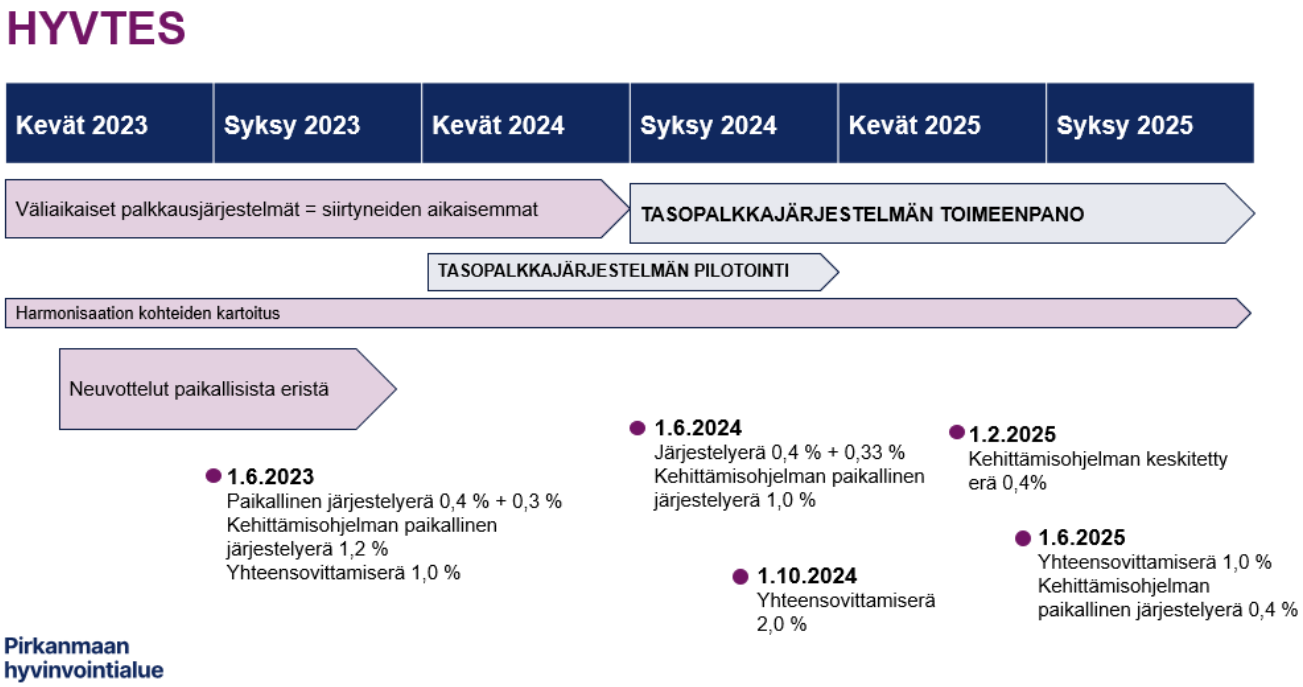
Kehittämisohjelmaerät

HYVTES:n 1.6.2023 jaettavan kehittämisohjelman mukaisen paikallisen järjestelyerän suuruus oli 1,2 % HYVTES:n palkkasummasta. Kehittämisohjelma tavoittelee kunta- ja hyvinvointialan työpaikkojen kilpailukykyä, henkilöstön saatavuutta, työelämän laatua ja palvelutuotannon tuloksellisuutta. Tätä paikallista järjestelyerää voidaan käyttää muun muassa työvoiman saatavuuteen liittyvillä perusteilla. Erä kohdennetaan tehtäväkohtaiseen palkkaan ja/tai henkilökohtaiseen lisään.

Vuonna 2024 jaettiin 1,0 % suuruinen kehittämisohjelman paikallinen järjestelyerä 1.6.2024.

Yhteensovittamiserät

1.6.2023 oli jaossa lisäksi paikallinen erä eli niin sanottu yhteensovittamiserä palkkojen yhteensovittamiseen ja palkkauksen kehittämisen sekä palkkausjärjestelmien käyttöönottoon. Tämän paikallisen järjestelyerän suuruus oli 1,0 % HYVTES:n palkkasummasta. Erä kohdennettiin paikallisesti kussakin hinnoittelukohdassa muihin kuin kunkin vaativuustason ylimpiin tehtäväkohtaisiin palkkoihin. Vuonna 2024 yhteensovittamiserän suuruus oli 2,0 % ja se jaetaan 1.10.2024. Vuonna 2025 yhteensovittamiserän suuruus on 1,0 % ja se oli tarkoitus jakaa 1.6.2025, mutta erä siirtyi marraskuulle 2025 kansallisella tasolla sovitulla tavalla.



Kuva 1. HYVTES:n järjestelyerät vuosina 2023–2025

4.2.2 Hyvinvointialan yleinen virka- ja työehtosopimus (HYVTES) järjestelyerät 2025–2028

Hyvinvointialan yleisen virka- ja työehtosopimuksen (HYVTES) sopimuksen piiriin kuuluville on paikallisesti jaettavissa paikallista järjestelyerää, kehittämisohjelman paikallinen erä ja yhteensovittamiserä.

Paikalliset järjestelyerät

Paikallinen erä 1.10.2026 on 0,2 % HYVTES:n palkkasummasta. 1.4.2027 paikallisen erän suuruus on 0,4 % HYVTES:n palkkasummasta. Liitteen 7 paikalliset järjestelyerät lasketaan liitteen 7 henkilöstön palkkasummasta. Vuoden 2027 korotukset voivat muuttua perälautaratkaisun myötä.

Näiden erien kohdentamisen ensisijaisia tavoitteita ovat henkilöstön saatavuuden turvaaminen, paikallisten palkkausepäkohtien korjaaminen sekä tuloksellisuutta ja tuottavuutta edistävien toimintojen ja tehtävien uudelleenjärjestelyn tukeminen. Näiden erien kohdentaminen tulee tehdä tasapuolisesti liitteiden palkkasummat huomioiden eri palkkahinnoitteluliitteiden välillä. Paikallinen järjestelyerä on tarkoitettu käytettävän tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksiin ja/tai henkilökohtaisiin lisiin tai vastaaviin korotuksiin. Liitettä 7 koskien tulee huomioida paikallisen järjestelyerän käytön jakaantuminen mahdollisimman tasapuolisesti.

Kansallisella tasolla sovitun mukaisesti alun perin 1.10. 2026 maksettaviksi sovitut paikalliset ja keskitetyt erät siirretään palkkausuudistuksen käyttöönottohetkeen. Näiden sijasta maksetaan määräaikainen 1,6 %:n palkanlisä ajalta 1.10.2026–30.6.2027. Palkanlisän maksatus on riippuvainen HYVTES palkkausjärjestelmän käyttöönoton etenemisestä, jossa tavoiteaikataulu on muun kuin liitteen 7 henkilöstön osalta 1.1.2027 ja liitteen 7 osalta 1.7.2027.

Kehittämisohjelmaerät

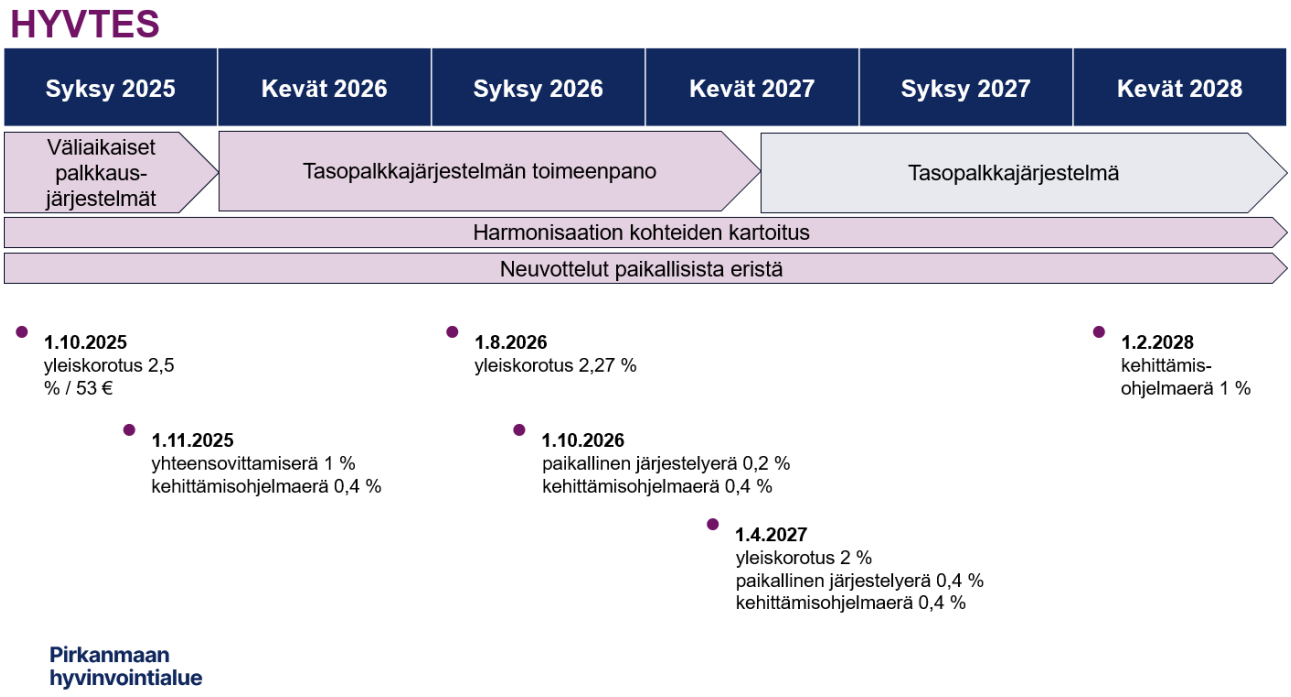
HYVTES:n 1.11.2025 jaettavan kehittämisohjelman mukaisen paikallisen järjestelyerän suuruus oli 0,4 % HYVTES:n palkkasummasta. 1.11.2025 jaettava erä oli helmikuulta/kesäkuulta 2025 siirtynyt kehittämisohjelmaerä. Palkkausjärjestelmään liittyvien kansallisten neuvotteluiden viivästyessä erän jakamisen aikatauluihin on tullut muutosta.

1.10.2026 jaettavan kehittämisohjelman mukaisen paikallisen järjestelyerän suuruus on 0,4 % HYVTES:n palkkasummasta. 1.4.2027 jaettavan kehittämisohjelman mukaisen paikallisen järjestelyerän suuruus on myös 0,4 % HYVTES:n palkkasummasta. 1.4.2027 erän osalta HYVTES liite 7 palkkasumma lasketaan erikseen. Vuosien 2026 ja 2027 erät voidaan valtakunnallisten sopijaosapuolten toimesta sopia käytettäväksi osin tai kokonaan keskitettynä eränä. Kehittämisohjelman mukainen paikallinen järjestelyerä 1.2.2028 on 1 % HYVTES:n palkkasummasta.

Kehittämisohjelma tavoittelee kunta- ja hyvinvointialan työpaikkojen kilpailukykyä, henkilöstön saatavuutta, työelämän laatua ja palvelutuotannon tuloksellisuutta. Tätä paikallista järjestelyerää voidaan käyttää muun muassa työvoiman saatavuuteen liittyvillä perusteilla. Erä kohdennetaan tehtäväkohtaiseen palkkaan ja/tai henkilökohtaiseen lisään.

Yhteensovittamiserät

Sopimuskaudella 2025–2028 jaetaan 1.11.2025 yhteensovittamiserä, joka siirrettiin kesäkuulta 2025 marraskuulle 2025. Erän suuruus on 1 % HYVTES:n palkkasummasta.



Kuva 2. HYVTESin järjestelyerät vuosina 2025–2028

Palkkaharmonisoinnin tilanne (15.10.2026) HYVTESissä

HYVTESin tasopalkkajärjestelmä otetaan käyttöön 1.1.2027 (pois lukien liite 7, jonka käyttöönoton tavoiteaikataulu on 1.7.2027) ja uuden palkkausjärjestelmän valmistelu on aloitettu. Koska työ on

kesken, ei HYVTESin palkkaharmonisoinnin tilanteesta ole vielä tarkempaa tietoa. Arviot palkka-harmonisoinnin tarpeista tarkentuvat tasopalkkajärjestelmän valmistuttua vuoden 2027 puolella.

4.2.3 Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön työ- ja virkaehtosopimus (SOTE-sopimus) 2023–2025

Paikalliset järjestelyerät

SOTE-sopimuksen paikallinen järjestelyerä 1.6.2023 oli suuruudeltaan 0,4 % + 0,3 % eli yhteensä 0,7 % SOTE-sopimuksen palkkasummasta. Näiden paikallisten erien kohdentamisessa tavoitteina oli henkilöstön saatavuuden turvaaminen, paikallisten palkkausepäkotien korjaaminen sekä tuloksellisuutta ja tuottavuutta edistävien toimintojen tai tehtävien uudelleen järjestelyjen tukeminen. Paikallinen erä suunnataan tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksiin ja/tai henkilökohtaisiin lisiin tai vastaaviin korotuksiin. Paikallinen järjestelyerä 1.6.2024 oli suuruudeltaan 0,4 % + 0,33 % eli yhteensä 0,73 %. Vuoden 2025 osalta paikallisen järjestelyerän suuruus neuvoteltiin työehtosopimusneuvotteluissa.

Kehittämisohjelmaerät

SOTE-sopimuksen 1.6.2023 jaettavan kehittämisohjelman mukaisen paikallisen järjestelyerän suuruus oli 1,2 % SOTE-sopimuksen palkkasummasta. Kehittämisohjelman lähtökohtana on palkkauksen ja palkkausjärjestelmien kehittäminen. Tätä erää käytettiin muun muassa työvoiman saatavuudesta liittyviin perusteisiin. Erää voi kohdentaa tehtäväkohtaiseen palkkaan ja/tai henkilökohtaiseen lisään.

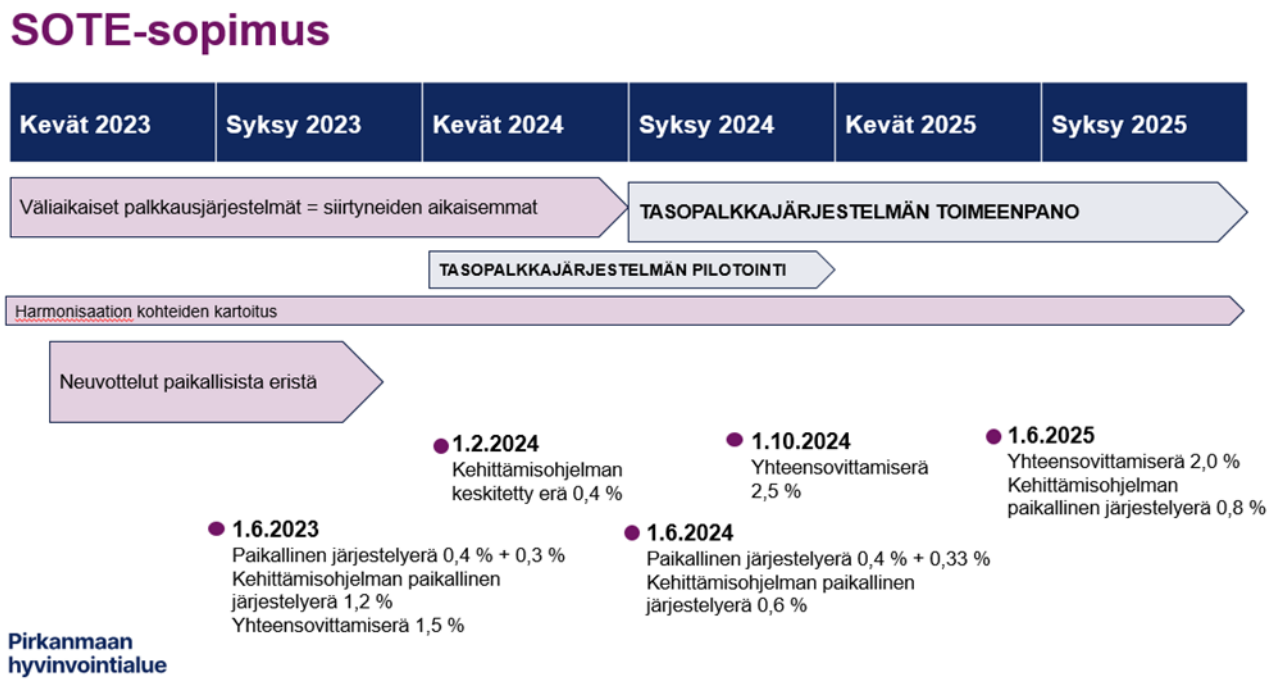
Kehittämisohjelman mukainen valtakunnallinen keskitetty erä 0,4 % päätettiin valtakunnan tasolla kokonaisuudessaan käytettäväksi SOTE-sopimuksen palkkahinnoitteluliitteitä koskevaan muutokseen. SOTE-sopimuksen hinnoittelutunnukset ja tehtävistä maksettavat vähimmäispalkat muuttuivat 1.2.2024 alkaen.

Tämä hinnoittelurakenneuudistus merkitsi monien tehtävien tehtäväkohtaisten palkkojen korottamista 1.2.2024 uusille SOTE-sopimuksen mukaisille alarajapalkoille ja siten vauhditti osaltaan palkkaharmonisoinnin toteutumista ja rakensi jo osaltaan uutta palkkausjärjestelmää. Kehittämisohjelmaerä ei riittänyt Pirkanmaan hyvinvointialueella hinnoittelurakenneuudistukseen, vaan siihen käytetty erä oli lopulta arviolta 1,01 % suuruinen. Hyvinvointialueen omaa rahoitusta käytettiin tähän arviolta 4 milj. € vuositasolla hinnoittelurakenneuudistuksen toteuttamiseen.

Kehittämisohjelman paikallinen järjestelyerä 1.6.2024 jaettiin 0,6 % suuruisena. Vuoden 2025 kehittämisohjelman paikallisen järjestelyerän suuruus oli 0,8 % ja se jaetaan 1.6.2025.

Yhteensovittamiserät

Lisäksi 1.6.2023 jaettiin paikallinen järjestelyerä suuruudeltaan 1,5 % SOTE-sopimuksen palkkojen yhteensovittamiseen, palkkauksen kehittämiseen sekä palkkausjärjestelmän käyttöönottoon valmistautumiseen eli niin sanottu yhteensovittamiserä. Tämä erä kohdennetaan hinnoittelukohdittain muihin kuin tasoryhmien ylimpiin tehtäväkohtaisiin palkkoihin. Vuonna 2024 yhteensovittamiserä jaettiin 1.10.2024 ja se on suuruudeltaan 2,5 %. Vuoden 2025 osalta tämä erä on 2,0 % ja se oli tarkoitus jakaa 1.6.2025, mutta erä siirtyi marraskuuhun 2025.



Kuva 3. SOTE-sopimuksen järjestelyerät vuosina 2023–2025

4.2.4 Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön työ- ja virkaehtosopimus (SOTE-sopimus) 2025–2028

Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön työ- ja virkaehtosopimuksen (SOTE-sopimuksen) piiriin kuuluville on paikallisesti jaettavissa paikallista järjestelyerää, kehittämisohjelman paikallinen erä ja yhteensovittamiserä.

Paikalliset järjestelyerät

Paikallinen erä 1.10.2026 oli 0,2 % SOTE-sopimuksen palkkasummasta. 1.4.2027 paikallisen erän suuruus on 0,4 % SOTE-sopimuksen palkkasummasta. Vuoden 2027 korotukset voivat muuttua niin sanotun perälautaratkaisun myötä eli tiettyjen muiden alojen palkkaratkaisujen vuoksi.

Näiden erien kohdentamisen ensisijaisia tavoitteita olivat henkilöstön saatavuuden turvaaminen, paikallisten palkkausepäkohtien korjaaminen sekä tuloksellisuutta ja tuottavuutta edistävien toimintojen ja tehtävien uudelleenjärjestelyn tukeminen. Näiden erien kohdentaminen tuli tehdä tasapuolisesti liitteiden palkkasummat huomioiden eri palkkahinnoitteluliitteiden välillä. Paikallinen järjestelyerä oli tarkoitettu käytettävän tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksiin ja/tai henkilökohtaisiin lisiin tai vastaaviin korotuksiin.

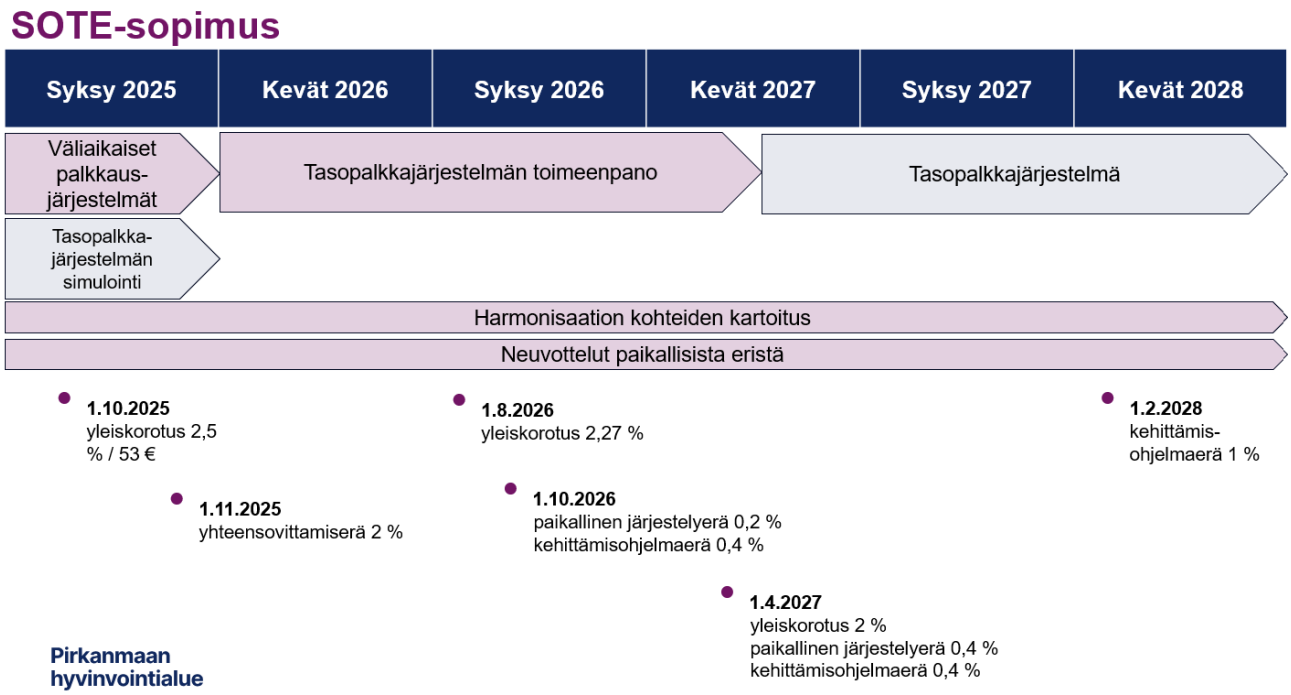
Kehittämisohjelmaerät

SOTE-sopimuksen 1.10.2026 jaetun kehittämisohjelman mukaisen järjestelyerän suuruus oli 0,4 % SOTE-sopimuksen palkkasummasta. Alun perin paikallisesti jaettavaksi tarkoitetusta kehittämisohjelmaerästä sovittiin jaettavan 0,13 % keskitetysti ja 0,27 % paikallisesti. 1.4.2027 jaettavan kehittämisohjelman mukaisen paikallisen järjestelyerän suuruus on myös 0,4 % SOTE-sopimuksen palkkasummasta. Kehittämisohjelman mukainen paikallinen järjestelyerä 1.2.2028 on 1 % SOTE-sopimuksen palkkasummasta.

Kehittämisohjelma tavoittelee kunta- ja hyvinvointialan työpaikkojen kilpailukykyä, henkilöstön saatavuutta, työelämän laatua ja palvelutuotannon tuloksellisuutta. Tätä paikallista järjestelyerää voidaan käyttää muun muassa työvoiman saatavuuteen liittyvillä perusteilla. Erä kohdennetaan tehtäväkohtaiseen palkkaan ja/tai henkilökohtaiseen lisään.

Yhteensovittamiserät

Sopimuskaudella 2025–2028 jaettiin 1.10.2026 yhteensovittamiserä, joka siirrettiin ensin kesäkuulta 2025 marraskuulle 2025 ja lopulta uuden tasopalkkajärjestelmän käyttöönottoon 1.10.2026. Erän suuruus oli 2 % SOTE-sopimuksen palkkasummasta. Erä käytettiin Pirkanmaan hyvinvointialueella paikallisten tasopalkkojen täytäntöönpanoon.



Kuva 4. SOTE-sopimuksen järjestelyerät vuosina 2025–2028

Palkkaharmonisoinnin tilanne (15.10.2026) SOTE-sopimuksessa

SOTE-sopimuksen tasopalkkajärjestelmä otettiin käyttöön marraskuussa 2026 takautuvasti 1.10.2026 lukien. Palkkausjärjestelmän käyttöönoton yhteydessä neuvoteltiin työnantajan ja pääsopijajärjestöjen kesken kahden prosentin paikallisesta järjestelyerästä, joka tuli käyttää tasopalkkajärjestelmän paikalliseen täytäntöönpanoon. Järjestelyerä käytettiin paikallisiin tasopalkkoihin.

SOTE-sopimuksen osalta palkkojen harmonisaatio saavutettiin tasopalkkajärjestelmän käyttöönoton yhteydessä koko liitteen 5 osalta, liitteen 1 johtotehtävien palkkaryhmässä, liitteen 2 lääkehuollon erityisasiantuntijatehtävien palkkaryhmässä, liitteen 3 lääkehuollon asiantuntijatehtävien palkkaryhmässä sekä liitteen 4 osastonsihteerien ja lääkehuollon ammattitehtävien palkkaryhmissä. Palkkaharmonisointi saavutettiin lisäksi liitteen 2 palkkaryhmien ulkopuolisten ryhmien, eli psykologien, ravitsemusterapeuttien, puheterapeuttien, fyysikoiden, proviisorien ja lääkitysturvallisuuskoordinaattorien osalta.

Loppuvuoden 2026 arvion mukaan vuosina 2026–2027 palkkojen harmonisaatio etenisi SOTE-sopimuksen osalta arviolta 55 prosenttiin ja vuoden 2028 järjestelyerän jälkeen palkat olisi

harmonisoitu arvioilta 74-prosenttisesti. Laskennassa käytetyssä summassa on mukana heijastevaikutukset, esimerkiksi työkokemuslisät, työaikakorvaukset ja muut vastaavat.

4.2.5 Lääkärisopimus (LS) kevät 2023 – syksy 2025

Paikalliset järjestelyerät

Lääkärisopimuksen allekirjoituspöytäkirjassa oli sovittu liitteille 1–4 paikallisista 1.6.2023 ja 1.4.2024 voimaan tulevista 0,4 prosentin järjestelyeristä. Allekirjoituspöytäkirjassa todettuihin paikallisiin järjestelyeriin on lisätty myöhemmin niin sanottu verrokkialojen vaikutus KT:n ja kaikkien pääsopijajärjestöjen neuvottelujen tuloksena. Tämä lisäys oli vuonna 2023 yhteensä 0,30 prosenttia ja vuonna 2024 yhteensä 0,33 prosenttia.

Allekirjoituspöytäkirjan mukaan paikallisia järjestelyeriä kohdennettaessa ensisijaisia tavoitteita ovat henkilöstön saatavuuden turvaaminen, paikallisten palkkausepäkohtien korjaaminen sekä tuloksellisuutta ja tuottavuutta edistävien toimintojen ja tehtävien uudelleenjärjestelyjen tukeminen. Samalla huolehditaan siitä, että johto- ja esihenkilöasemassa sekä muiden palkkahinnoittelun ulkopuolella olevien palkkaus on oikeassa suhteessa heidän alaistensa palkkaan nähden. Jollei asiasta päästä yksimielisyyteen työnantaja päättää paikallisen järjestelyerän käytöstä tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksiin ja henkilökohtaisiin lisiin tai vastaaviin korotuksiin.

Uraporraspalkkausjärjestelmä

Lääkärien virka- ja työehtosopimus (LS 2022–2025) muuttui 1.6.2023 alkaen. Lääkärisopimukseen sovittiin uusi palkkauksen uraporrasjärjestelmä. Uraporrasjärjestelmä korvasi tehtävän tehtäväkohtaiseen palkkaan perustuneen vaativuuden arvioinnin järjestelmän.

Uudessa järjestelmässä uraporrasjärjestelmä määrittää sen, mitä palkkaa lääkärin/hammaslääkärin tehtävästä on vähintään maksettava. Uraporrasjärjestelmä sisältää portaita, jotka vastaavat uran kehitystä. Uraporrasjärjestelmässä palkka muuttuu portaittain muun muassa koulutuksen, tehtäväsisällön ja uran vaiheiden myötä. Uraporraspalkka määräytyy sovellettavan portaan mukaan. Sovellettava porras määräytyy tehtävässä vaaditun osaamisen ja vastuun (OSVA) perusteella.

Lääkärille/hammaslääkärille maksettavan uraporraspalkan suuruus määräytyy kuitenkin paikallisen palkkatason perusteella. Uraporraspalkan lisäksi maksetaan tehtävälisää tehtävistä, joita ei ole huomioitu uraporraspalkassa.

Uuden valtakunnallisen uraporrasjärjestelmän käyttöönottoa edelsivät paikalliset neuvottelut paikallisista järjestelmätarkennuksista. Uraporrasjärjestelmään siirtymiseen oli tavoiteajaksi asetettu 31.12.2023 kansallisella tasolla. Pirkanmaan hyvinvointialueella siirtymä tapahtui keväällä/kesällä 2024.

Kehittämisohjelmaerät

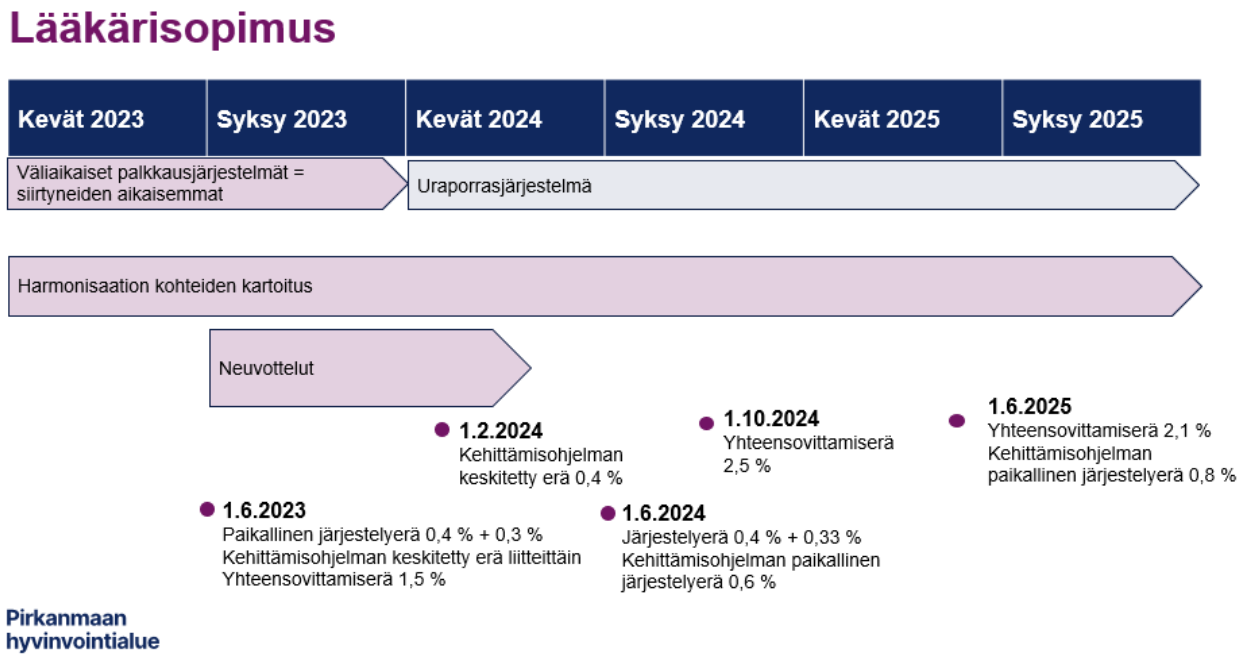
Lääkärisopimuksen 1.6.2023 jaettavan kehittämisohjelman mukaisen paikallisen järjestelyerän suuruus oli alun perin 1,2 % Lääkärisopimuksen palkkasummasta. Kehittämisohjelman lähtökohtana on palkkauksen ja palkkausjärjestelmien kehittäminen. Tätä erää käytetään muun muassa työvoiman saatavuudesta liittyvillä perusteilla. Erää voi kohdentaa tehtäväkohtaiseen palkkaan ja/tai henkilökohtaiseen lisään.

Kehittämisohjelman 1.6.2023 erästä oli valtakunnan tasolla sovittu keskitetystä jakamisesta siten, että liitteen 1 osalta erää on jäänyt paikallisesti jaettavaksi 0,39 prosenttia, liitteen 2 osalta edelleen 1,2 prosenttia, liitteen 3 osalta 0,40 prosenttia ja liitteen 4 osalta 0,39 prosenttia.

Kehittämisohjelman paikallinen järjestelyerä vuoden 2024 osalta jaettiin 1.6.2024 ja se on suuruudeltaan 0,6 %. Vuoden 2025 osalta kehittämisohjelman paikallinen järjestelyerä jaettiin 1.6.2025 ja sen suuruus oli 0,8 %.

Yhteensovittamiserät

Lääkärisopimuksen osalta jaettiin 1.6.2023 alkaen paikallinen järjestelyerä suuruudeltaan 1,5 % Lääkärisopimuksen palkkojen yhteensovittamiseen, palkkauksen kehittämiseen sekä palkkausjärjestelmän käyttöönottoon valmistautumiseen. Tämä erä kohdennettiin hinnoittelukohdittain muihin kuin tasoryhmien ylimpiin tehtäväkohtaisiin palkkoihin. Vuonna 2024 yhteensovittamiserä jaettiin 1.10.2024 ja se on suuruudeltaan 2,5 %. Vuoden 2025 osalta tämä erä on 2,1 % ja se oli tarkoitus jakaa 1.6.2025, mutta erä siirtyi marraskuulle 2025.



Kuva 5. Lääkärisopimuksen järjestelyerät vuosina 2023–2025

4.2.6 Lääkärisopimus (LS) syksy 2025 – kevät 2028

Lääkärisopimuksen uraporrasjärjestelmää ja palkkaharmonisointia kehitetään paikallisilla järjestelyerillä, kehittämisohjelmaerillä ja yhteensovittamiserällä.

Paikalliset järjestelyerät

Lääkärisopimuksessa 1.10.2026 jaettavan paikallisen järjestelyerän suuruus oli 0,2 % sopimuksen palkkasummasta. 1.4.2027 jaettavan paikallisen järjestelyerän suuruus on puolestaan 0,4 %. Vuoden 2027 korotukset voivat muuttua niin sanotun perälautaratkaisun myötä eli riippuen tiettyjen alojen palkkaratkaisuista.

Paikalliset järjestelyerien kohdentamisen tavoitteena on ensisijaisesti henkilöstön saatavuuden turvaaminen, paikallisten palkkausepäkohtien korjaaminen sekä tuloksellisuutta ja tuottavuutta edistävien toimintojen ja tehtävien uudelleenjärjestelyjen tukeminen. Samalla huolehditaan siitä, että johto- ja esihenkilöasemassa sekä muiden uraporrasjärjestelmän ulkopuolisten tehtävien palkkaus on oikeassa suhteessa heidän alaistensa tai verrokkiryhmien palkkaan

nähden. Paikallisia järjestelyeriä käytetään uraporraspalkkoihin, tehtävälisiin ja/tai henkilökohtaisiin lisiin tai vastaaviin korotuksiin.

Kehittämisohjelmaerät

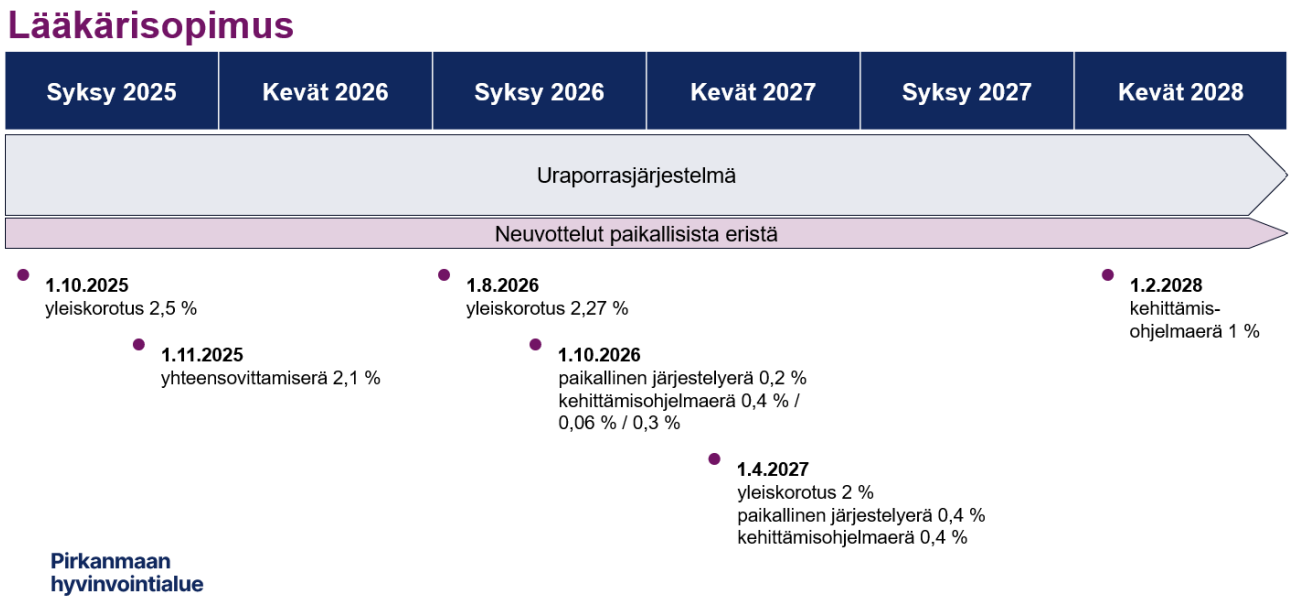
Kehittämisohjelman lähtökohtana on palkkauksen ja palkkausjärjestelmien kehittäminen. Tätä erää käytetään muun muassa työvoiman saatavuudesta liittyvillä perusteilla. Erää voi kohdentaa tehtäväkohtaiseen palkkaan ja/tai henkilökohtaiseen lisään.

Lääkärisopimuksessa jaettiin osa 1.10.2026 kehittämisohjelmaerästä 1.2.2026 keskitettynä eränä liitteiden 3 ja 4 tuntipalkan jakajan muutokseen. Erän suuruus on 0,34 % liitteen 3 osalta ja 0,1 % liitteen 4 osalta. 1.10.2026 kehittämisohjelman mukaisen paikallisen erän suuruus oli 0,4 % liitteissä 1 ja 2, 0,06 % liitteessä 3 ja 0,3 % liitteessä 4. Erä kohdennettiin porraspalkkoihin palkkaharmonisoinnin edistämiseksi liitteissä 1 ja 3. Liitteissä 2 ja 4 erällä kehitettiin erityisesti erikoishammaslääkäreiden porraspalkkoja.

Kehittämisohjelman paikallinen järjestelyerä vuoden 2027 osalta jaetaan 1.4.2027 ja se on suuruudeltaan 0,4 %. Vuoden 2028 osalta erä jaetaan 1.2.2028 ja sen suuruus on 1 %.

Yhteensovittamiserät

Lääkärisopimuksen osalta jaettiin yhteensovittamiserä 1.11.2025, joka oli alun perin sovittu jaettavaksi 1.6.2025. Erän suuruus on 2,1 %.



Kuva 6. Lääkärisopimuksen järjestelyerät vuosina 2025–2028

Palkkaharmonisoinnin tilanne (15.10.2026) Lääkärisopimuksessa

Lääkäreiden uraporrasjärjestelmä otettiin käyttöön kesällä 2024 ja tavoitepalkat asetettiin keväällä 2025.

Perusterveydenhuollon hammaslääkäreiden (liite 2) ja erikoissairaanhoidon hammaslääkäreiden (liite 4) osalta palkkaharmonisointi saatiin valmiiksi marraskuussa 2025 2,1 prosentin yhteensovittamiserällä.

Perusterveydenhuollon lääkäreiden (liite 1) ja erikoissairaanhoidon lääkäreiden (liite 3) palkkojen harmonisointi ei kuitenkaan ole mahdollista vuoteen 2028 mennessä sopimuskorotusten puitteissa,

sillä vuosien 2025–2028 aikana jaossa olevat paikalliset erät eivät riitä palkkojen harmonisointiin. Paikallisten erien lisäksi liitteiden 1 ja 3 palkkaharmonisoinnin on karkeasti arvioitu olevan vähintään 15 M€ ilman henkilöstön sivukuluja. Näihin karkeisiin arvioihin vaikuttavat mm. henkilöstön määrän muutokset.

Liitteessä 1 palkat saadaan järjestelyerin nostettua arviolta noin 88–95 prosenttiin tavoitepalkoista niiden portaiden osalta, joita ei saada harmonisoitua. Liitteessä 3 arvio on noin 86–87 prosenttia. Se, mitkä portaat saadaan harmonisoitua, ja mille palkkatasolle päästään suhteessa tavoitteisiin, riippuu täysin neuvotteluista ja jaettavien erien suuruudesta, eli arvio on vain suuntaa antava. Lokakuun 2026 tilanteessa liitteen 1 palkat ovat portaasta riippuen noin 84–94 % tavoitepalkasta niiden portaiden osalta, joita ei ole saatu tähän hetkeen mennessä harmonisoitua. Liitteessä 3 palkat ovat portaasta riippuen noin 83–98 % tavoitepalkasta niiden portaiden osalta, joita ei ole saatu tähän hetkeen mennessä harmonisoitua.

Palkkaharmonisointia ajatellen haasteena liitteissä 1 ja 3 ovat olleet luovuttaneiden organisaatioiden hyvin erilaiset palkkausjärjestelmät ja eri tasoiset palkat. Harmonisoinnin lähtöpalkat eli matalimmat palkat ovat olleet matalia suhteessa tavoitteeseen. Lisäksi liitteessä 1 erilaisten suorite- ja toimenpidejärjestelmien yhteensovittaminen haastaa osaltaan.

Liitteessä 1 tavoitepalkat nousevat yleiskorotuksin enemmän kuin mitä paikallisilla erillä voidaan palkkoja korottaa. Portaiden L1TK001A ja L1TK001B palkat on jo harmonisoitu. Liitteessä 3 on samanlainen tilanne kuin liitteessä 1 eli tavoitepalkat nousevat yleiskorotuksin enemmän kuin mitä porraspalkkoja voidaan paikallisilla erillä korottaa. Arvion mukaan portaita 2A-3C ei saada harmonisoitua täysin sopimuskauden paikallisilla erillä. Portaat 1D ja 1E on arvion mukaan mahdollista harmonisoida paikallisilla erillä, jos palkankorotuksia neuvotellaan kohdennettavaksi kyseisille portaille. Porras L3SL001D oli lokakuussa 2026 95 % tavoitteesta ja porras L3SL001D puolestaan 98 % tavoitteesta. Palkat on jo harmonisoitu portailla L3SL001A–L3SL001C.

Palkkaharmonisointi tulee siis kestämään perusterveydenhuollon ja erikoissairaanhoidon lääkäreiden palkkojen osalta kauemmin kuin suunniteltu, ja aikataulua on taloudellisista syistä siirrettävä pidemmälle tulevaisuuteen, mikäli palkkaharmonisointi aiotaan saavuttaa vain paikallisia eriä käyttämällä. Koska seuraavan sopimuskauden paikallisista eristä ei ole tietoa, on palkkaharmonisoinnin aikataulun tarkentaminen toistaiseksi mahdotonta, ellei palkkaharmonisointia rahoiteta muilla keinoilla kuin paikallisilla erillä.

5 Palkkaharmonisoinnin kustannusvaikutukset

Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT on vuonna 2022 arvioinut, että palkkojen harmonisointi hyvinvointialueuudistuksessa kasvattaa työvoimakustannuksia noin 680 miljoonaa euroa kansallisella tasolla. Palkkojen harmonisoinnin on arvioitu nostavan vuotuisia työvoimakustannuksia 5,8 %:lla lähtötilanteesta siirryttäessä hyvinvointialueille.

Pirkanmaan hyvinvointialueella palkkojen harmonisointi suunniteltiin tehtäväksi vuoden 2028 loppuun mennessä, mutta on epätodennäköistä, että harmonisointi saadaan kokonaan valmiiksi siihen mennessä pelkästään järjestelyeriä kohdentamalla. Palkkaharmonisoinnin kustannusvaikutukseksi on KT:n toimesta arvioitu kokonaisuudessaan Pirkanmaan hyvinvointialueelle noin 60–80 milj. euroa. KT arvio on ollut suuntaa antava ja perustuu karkeaan simulointiin hyvinvointialueiden palkkatekijöistä ja niiden heijastevaikutuksista. Jo nyt näyttäytyy, että Pirkanmaan hyvinvointialueella kustannukset tulevat olemaan huomattavasti suuremmat, sillä palkkaerot Pirkanmaan eri työnantajien välillä olivat hyvinvointialueen alkutilanteessa merkittäviä.

Palkkaharmonisointi käynnistettiin Pirkanmaan hyvinvointialueella vuonna 2023 paikallisesti sovittavien järjestelyvaraerien turvin. Alkuvaiheessa järjestelyvaraeriä kohdennettiin SOTE ja HYVTES sopimuksen osalta hinnoittelukohdittain matalimpien tehtäväkohtaisten palkkojen korottamiseen ja hinnoittelukohdittain toteutettuihin tehtäväkohtaisten palkkojen yhteensovittamisiin

ja epäkohtien korjaamiseen. Palkkojen harmonisointia ovat hidastaneet SOTE-sopimuksen ja HYVTES-sopimuksen osalta valtakunnallisen palkkausjärjestelmän viivästyminen.

Lääkärisopimuksen palkkausjärjestelmän valmistuminen mahdollisti palkkaharmonisoinnin suunnitelmallisen ja vaiheittaisen toteuttamisen 2024 vuodesta alkaen, kun järjestelyvaraeriä on voitu käyttää uuden uraporrasjärjestelmän osaamisen ja vastuuportaiden mukaisesti. Tavoitepalkkatasot saatiin muodostettua keväällä 2025. Lääkärisopimuksen osalta paikallisia eriä on mahdollista kohdentaa suoraan uuden palkkausjärjestelmän toimeenpanoon.

Palkkaharmonisointia jatketaan vuonna 2026–2027 suunnitelmallisesti virka- ja työehtosopimusten mukaisten paikallisten järjestelyvaraerien ja kehittämisohjelmaerien turvin. Vuonna 2026 talousarvioon on varattu paikallisiin järjestelyvaraeriin (varsinainen palkka ja heijastevaikutukset) määrärahat seuraavasti (ei sisällä sivukuluja ja lomarahavarausta):

- HYVTES-sopimus n. 40 400 € / kk (kustannusvaikutus 2026 vuonna 3 kk, sisältäen kehittämisohjelmaerän 0,4% ja paikallisen erän 0,2%)
- SOTE sopimus n. 358 500 € / kk (kustannusvaikutus 2026 vuonna 3 kk, sisältäen kehittämisohjelmaerän 0,4% ja paikallisen erän 0,2%)
- Lääkärisopimus n. 55 000 €/kk (kustannusvaikutus 2026 vuonna 11 kk, kehittämisohjelmaerä 0,34%) ja n. 100 000 €/kk (kustannusvaikutus 2026 vuonna 3 kk, paikallinen järjestelyerä 0,2% ja kehittämisohjelmaerä 0,4%)

Jaettavat summat tarkentuvat henkilöstömäärän ja laskennan pohjaksi valittavan kuukauden palkkasumman mukaisesti. Myös erien kohdentumista ohjaavat kriteerit ja neuvottelutulos tarkentuvat vasta myöhemmin vuoden 2026 aikana. Vuonna 2026 maksettavien paikallisten järjestelyvaraerien kokonaiskustannusvaikutus on nähtävissä vasta vuonna 2027, jolloin erien kustannusvaikutus vaikuttaa koko 12 kuukauden ajalla. Vuoden 2026 aikana kustannusvaikutus tulee vain osalle kuukausia.

Sopimuskohtainen harmonisointikustannusarvio

Uraporraspalkkoihin liittyvien hinnoittelukohtaisten tavoitepalkkatasojen mukaan 1.10.2025 yleiskorotuksen jälkeen harmonisointitarve lääkärisopimuksen osalta koko hyvinvointialuetasolla tavoitepalkkatasoon nähden oli arviolta n. 1,98 milj.€/kk ja vuositasolla 23,7 milj. euroa, Kun huomioitiin 11/2025 jaetut paikalliset järjestelyerät ja 2026 jaetut erät, on harmonisointitarve lääkärisopimuksen osalta pienentynyt arviolta 1,57 milj.€ / kk ja vuositasolla 18,9 milj. euroa (ilman sivukuluja ja lomarahavarausta).

Mikäli vuonna 2027 ja 2028 virka- ja työehtosopimusratkaisun sisältämät paikalliset erät ja kehittämisohjelmaerät voidaan täysimääräisesti hyödyntää palkkaharmonisoinnin toteuttamiseen, arvioidaan harmonisointitarvetta olevan sopimuskauden lopussa jäljellä lääkärisopimuksen osalta 1,21 milj. € / kk ja 14,5 milj. € vuositasolla. Arvio on alustava ja lopputulokseen vaikuttaa oleellisesti henkilömäärän kasvu ja eri erien kohdentamiseen liittyvät päätökset.

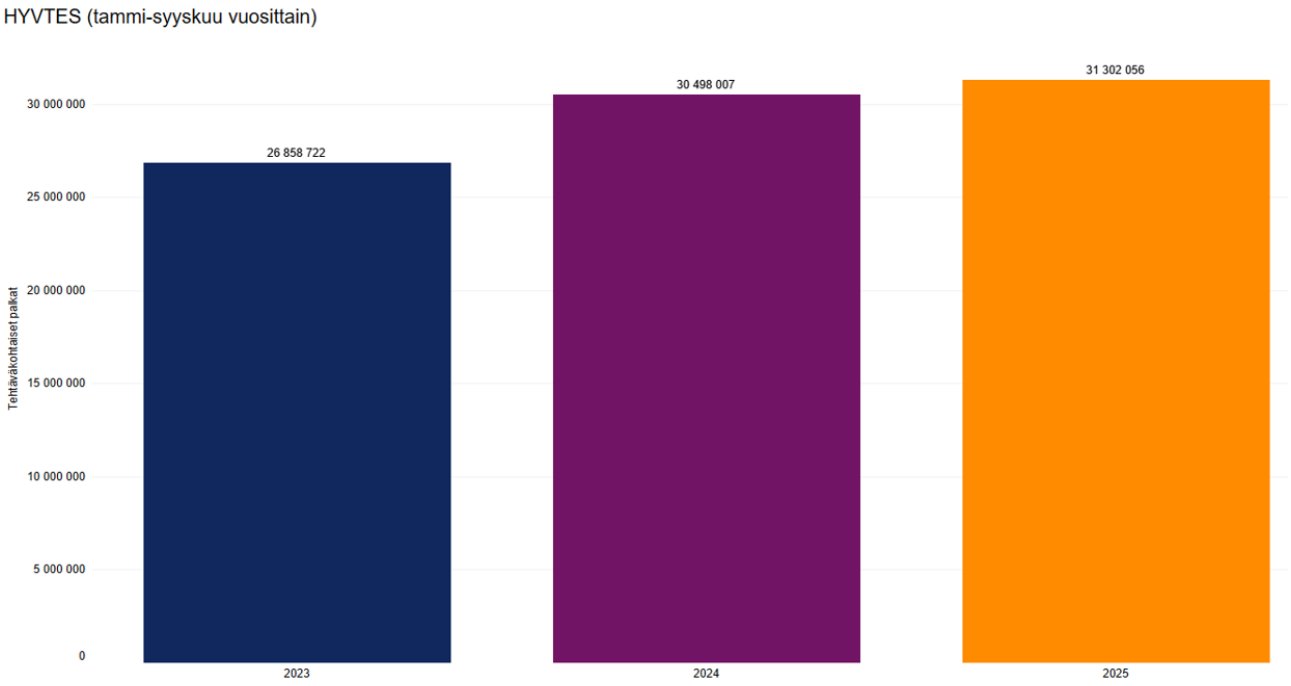
SOTE-sopimuksen tasopalkkajärjestelmässä ei olla vielä saatu lopullista arviota hinnoittelukohtaisista tavoitepalkoista 15.10.2026 tilanteessa. Karkea arvio harmonisoinnin kokonaiskustannuksesta alustavien tavoitepalkkatasoille asettelun jälkeen on vuositasolla 26,5 milj.€ (ilman sivukuluja ja lomarahavarausta). Tässä on huomioitu 1.10.2026 jaettava 2 % paikallinen järjestelyerä. Myöhemmin jaettavien järjestelyerien vaikutuksen laskeminen on vielä kesken.

HYVTESin sopimusryhmien osalta harmonisoinnin kustannusarvio tarkentuu, kun palkkausjärjestelmät saadaan luotua ja harmonisointitarve on kokonaisuudessaan selvillä.

5.1 Maksettujen palkkojen kehitys

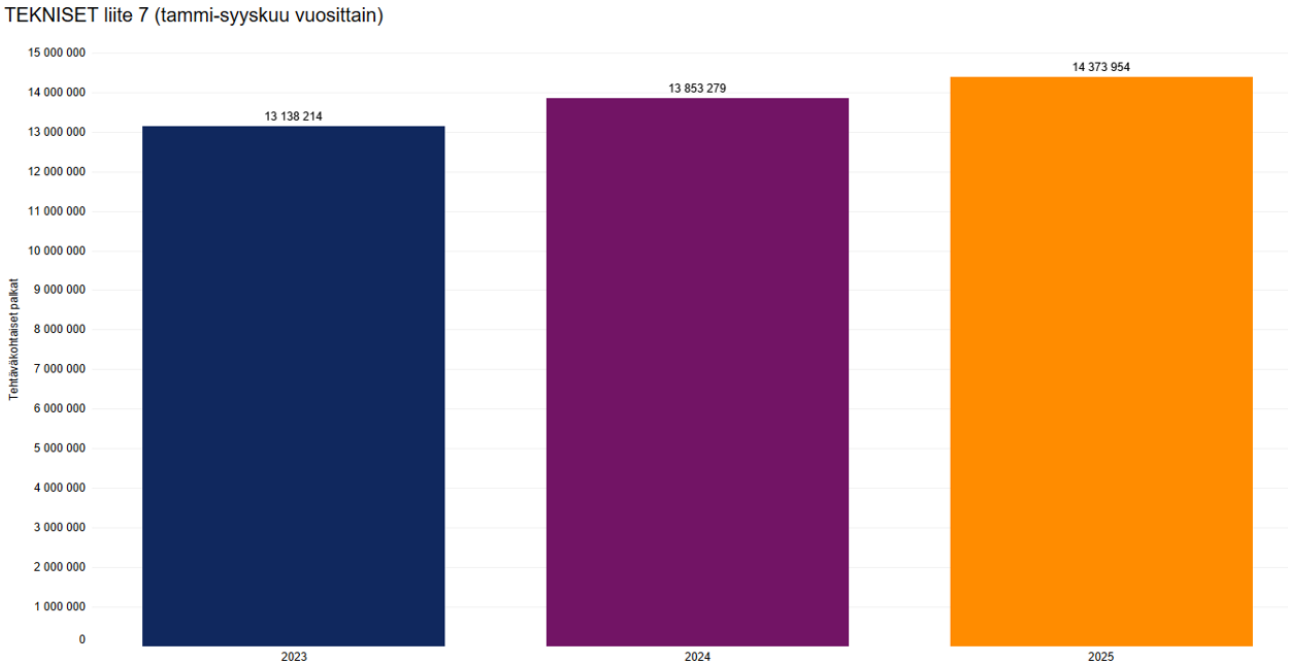
Palkkojen harmonisoinnin arvioitiin KT:n vuoden 2022 laskelmien mukaan nostavan vuotuisia työvoimakustannuksia 5,8 %:lla lähtötilanteesta siirryttäessä hyvinvointialueille. Pelkät tehtäväkohtaiset palkat ovat nousseet merkittävästi Pirkanmaan hyvinvointialueella hyvinvointialueen alusta 1.1.2023 kesäkuuhun 2025 mennessä.

Hyvinvointialan yleinen virka- ja työehtosopimuksen (HYVTES) piirissä olevien työntekijöiden maksetut tehtäväkohtaiset palkat ovat nousseet hyvinvointialueen alusta alkaen tammikuusta 2023 kesäkuuhun 2025 26,79 %. Luku ei sisällä HYVTES liitteen 7 tehtäväkohtaisia palkkoja. Lukema perustuu maksettujen tehtäväkohtaisten palkkojen kokonaismäärän prosentuaaliseen muutokseen kunkin vuoden tiettynä poikkileikkauskuukautena. Lukemassa ei ole huomioitu mm. henkilöstön määrän muutoksia tai tehtyjä palkkarakennemuutoksia (esim. tehtävälisien siirtämisiä tehtäväkohtaisiin palkkoihin). Näin ollen korotus ei kuvaa suoraan tehtäväkohtaisten palkkojen kehitystä tai harmonisoinnin toteutumista, mutta antaa suuntaa sille.



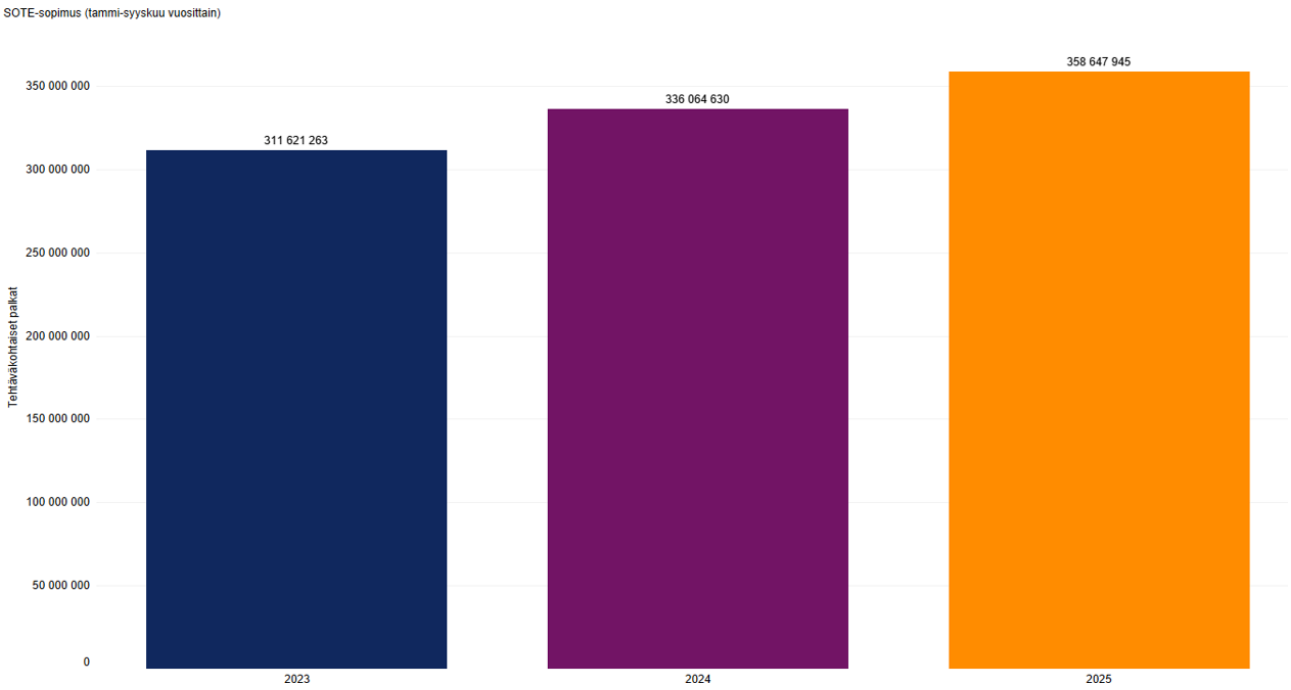
Kuva 7. HYVTES:n maksetut tehtäväkohtaiset palkat 2023–2025.

HYVTES:n teknisen liitteen 7 tehtäväkohtaiset palkat ovat nousseet tammikuusta 2023 kesäkuulle 2025 14,87 %.



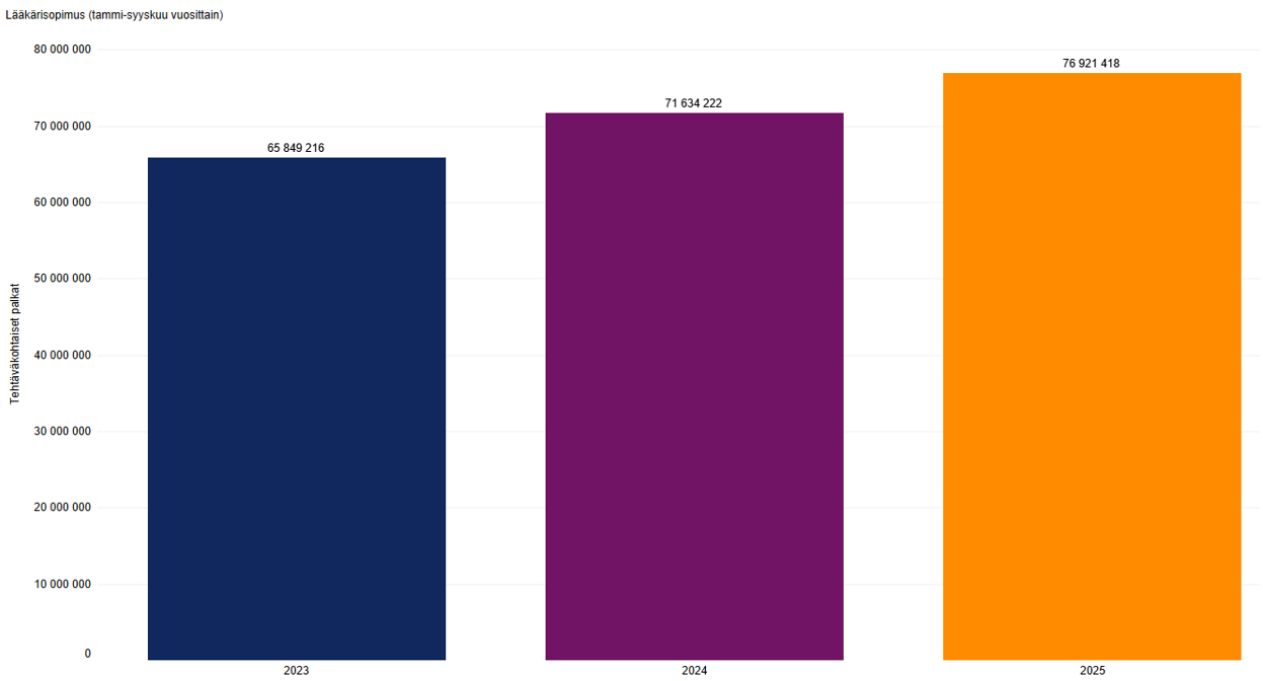
Kuva 8. HYVTES tekniset liite 7 maksetut tehtäväkohtaiset palkat 2023–2025.

Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön työ- ja virkaehtosopimuksen (SOTE-sopimus) piirissä olevien työntekijöiden maksetut tehtäväkohtaiset palkat ovat nousseet tammikuusta 2023 kesäkuuhun 2025 28,59 %. Lukema perustuu maksettujen tehtäväkohtaisten palkkojen kokonaismäärän prosentuaaliseen muutokseen kunkin vuoden tiettynä poikkileikkauskuukautena. Lukemassa ei ole huomioitu mm. henkilöstön määrän muutoksia tai tehtyjä palkkarakennemuutoksia (esim. tehtävälisien siirtämisiä tehtäväkohtaisiin palkkoihin). Näin ollen korotus ei kuvaa suoraan tehtäväkohtaisten palkkojen kehitystä tai harmonisoinnin toteutumista, mutta antaa suuntaa sille.



Kuva 9. SOTE-sopimuksen maksetut tehtäväkohtaiset palkat 2023–2025.

Lääkärisopimuksen (LS) piirissä olevien työntekijöiden tehtäväkohtaiset palkat ovat nousseet 28,26 % tammikuusta 2023 kesäkuuhun 2025. Lukema perustuu maksettujen tehtäväkohtaisten palkkojen kokonaismäärän prosentuaaliseen muutokseen kunkin vuoden tiettynä poikkileikkauskuukautena. Lukemassa ei ole huomioitu mm. henkilöstön määrän muutoksia tai tehtyjä palkkarakennemuutoksia (esim. tehtävälisien siirtämisiä tehtäväkohtaisiin palkkoihin). Näin ollen korotus ei kuvaa suoraan tehtäväkohtaisten palkkojen kehitystä tai harmonisoinnin toteutumista, mutta antaa suuntaa sille.



Kuva 10. Lääkärisopimuksen maksetut tehtäväkohtaiset palkat 2023–2025.

7 Riskit

Tunnistettavissa olevat merkittävät riskit ovat a) harmonisoinnin toteuttaminen suunnitellussa aikataulussa, b) taloudellinen riski sekä c) hyvinvointialueen omien palkkausjärjestelmien viivästyminen.

Harmonisointi on toteuttava kohtuullisessa ajassa. Oikeuskäytännössä on kuitenkin todettu, ettei yksittäisestä ratkaisusta voida määritellä mitään täsmällistä yleisesti hyväksyttävissä olevaa enimmäisaikaa, jonka kuluessa palkkaerojen harmonisointi tulisi toteuttaa. Kohtuullinen aika on arvioitava kunkin tapauksen olosuhteet kokonaisuudessaan huomioon ottaen.

Pirkanmaan hyvinvointialueella palkkaharmonisoinnin loppuunsaattamiselle oli ajateltu tavoiteaikatauluksi viimeistään vuosi 2028. LS ja SOTE-sopimuksen harmonisoinnin todellinen hinta on kuitenkin selvinnyt vasta hyvinvointialueen palkkausjärjestelmän tavoitepalkkojen asettamisen jälkeen. Niin ikään vasta kesällä 2025 on selvinnyt uuden sopimusratkaisun aiheuttama viivästys harmonisoinnin edistämiselle yleiskorotusten ollessa sopimuskaudella suurempia kuin paikalliset erät. Lisäksi palkkausjärjestelmien tekeminen on valtakunnan tasolla viivästynyt alkuperäisestä suunnitelmasta, eikä todellinen harmonisoinnin tarve näin ollen ole vielä selvillä HYVTES-sopimusten osalta.

Taloudellinen riski perustuu rahoituksen riittämättömyyteen. Valtakunnallisesti yhteensovittamiseen kohdennettu järjestelyerärahoitus näyttäytyy riittämättömänä. Vuosille 2025–2028 tehty valtakunnallinen sopimusratkaisu on hyvin yleiskorotuspainotteinen. Paikallisten erien painoarvo

on sopimusratkaisussa yleiskorotuksia pienempi. Tämä asettaa merkittävän haasteen palkkaharmonisoinnin toteuttamiselle tavoiteajassa.

Taloudelliset reunaehdot vaikuttavat harmonisoinnin aikatauluun sitä viivästyttäen. SOTE-sopimuksen ja HYVTESin tasopalkkajärjestelmiä koskevien neuvotteluiden määräpäiväksi sovittiin valtakunnantasolla 30.11.2025, mutta neuvottelutulos saavutettiin 17.12.2025. Palkkausjärjestelmien rakentaminen on SOTE-sopimuksen osalta jatkunut hyvinvointialuetasolla vuonna 2026 ja jatkuu HYVTES:in osalta edelleen vuonna 2027.

Hyvinvointialuetalouden lainalaisuudet ovat myös muuttuneet aiempaan kunta- tai kuntayhtymäaikaan verrattuna. Investointien ja lainvaltuuksien muutoksen ehtojen vuoksi Pirhan tulee varmistaa lainanhoitokykynsä jatkossa. Se edellyttää ylijäämäistä tulosta edelleen tulevina vuosina, vaikka vuosien 2023 ja 2024 alijäämä on jo saatu katettua. Riittäväksi vuosikatteeksi lainanhoitokyvyn näkökulmasta on määritelty minimissään 65 M€ vuodelle 2027 ja huolimatta tiukasta rahoitusraamistamme hyvinvointialueen tulee pysyä vuoden 2027 talousarviossa vähintään sillä tasolla. Taso ei mahdollista erillisvarauksia harmonisointiin ellei sitten vastaavaa summaa saada sopeutettua jostain muualta.

On epätodennäköistä, että harmonisointi voitaisiin saavuttaa vuoden 2028 loppuun mennessä ilman merkittävää talouden sopeuttamista. Harmonisointi tulee siirtymään vuosilla eteenpäin huomioiden valtakunnallisten palkkausjärjestelmien viivästyminen, harmonisointia viivästyttävä uusi sopimusratkaisu 2025–2028 ja hyvinvointialueen taloudellinen tilanne.

8 Viestintäsuunnitelma

Palkkaharmonisoinnille laaditaan oma viestintäsuunnitelmansa. Suunnitelmassa huomioidaan niin sisäinen kuin ulkoinen viestintä eli sekä henkilöstö että ulkoiset kohderyhmät ja viestinnän olemassa olevat kanavat. Suunnitelmassa linjataan myös tarkemmat aikataulut ja vastuuhenkilöt viestinnälle.

Palkkaharmonisoinnin etenemisestä viestitään intrassa sekä omalla intrasivullaan että intrauutisissa. Viestinnässä huomioidaan henkilöstön kysymykset mm. laatien kysymys-/vastauspalstoja ja tarjoten myös mahdollisuus esittää kysymyksiä. Palkkaharmonisoinnin etenemistä käsitellään hyvinvointialueen johtoryhmässä sekä esihenkilöiden ja keskijohdon infoissa. Esihenkilöille asiasta viestitään myös muussa esihenkilöviestinnässä, mm. esihenkilökirjeissä.

Palkkaharmonisoinnista viestitään myös medialle ja muille ulkoisille sidosryhmille, sillä asialla on yleistä kiinnostavuutta laajasti myös organisaation ulkopuolella. Siksi viestinnässä on hyvä pyrkiä siihen, että ulkoistenkin sidosryhmien tiedon tarpeeseen vastataan ennakoivasti.

Liite 1 (raportti 1. vaiheen toteutumisesta)

Harmonisoinnin ensimmäinen vaihe vuonna 2023

Hyvinvointialan yleinen virka- ja työehtosopimus (HYVTES)

Paikallista järjestelyerää (0,4 + 0,3 %) oli maaliskuun 2023 HYVTES:n palkkasummasta (ei teknisten liite) laskettuna jaossa yhteensä 30 445 euroa. Teknisten liitteen osalta tätä erää oli jaettavissa 15 897 euroa. Kehittämisohjelmaerää (1,2 %) ja yhteensovittamiserää (1 %) oli jaettavissa koko HYVTES:n osalta yhteensä 106 618,98 euroa.

Työnantajapuolelta kartoitettiin huhtikuussa 2023 esitykset paikallisesti jaettavissa olleiden erien suuntaamiseksi. Perusteina mainittiin muun muassa hinnoittelukohtien muiden kuin vaativuustason ylimpien tehtäväkohtaisten palkkojen korjaaminen, valmistautuminen palkkojen yhteensovittamiseen ja palkkauksen kehittämiseen sekä palkkausjärjestelmien käyttöönottoon, henkilöstön saatavuuden turvaaminen, kilpailukyvyn, työelämän laadun ja tuloksellisuuden parantaminen, yksilön palkitseminen hyvistä työsuorituksista sekä kannustava ja oikeudenmukainen palkkausjärjestelmä, joka lisää työn vetovoimaisuutta ja pitovoimaa sekä varmistaa uuden johtamisen edellytykset, joka on yksi Pirkanmaan hyvinvointialueen tavoitteista harmonisoinnissa.

Työnantajan edustajat neuvottelivat erien suuntaamisesta henkilöstöjärjestöjen kanssa siten, että neuvottelutulos järjestelyerien kohdentamisesta ja jakamisesta saavutettiin TS:n osalta 5.6.2023 ja HYVTES:n osalta 22.6.2023. Kaikki erät jaettiin neuvotteluiden mukaisesti kohdennettuina eli niin sanottua perälautaa ei käytetty. Henkilökohtaisiin lisiin HYVTES:n eristä sovittiin käytettäväksi 22 809,04 euroa. Neuvottelutulos sisälsi hinnoittelujen matalampien tehtäväkohtaisten palkkojen korottamisia. Myös hinnoittelukohdittain tehtiin tehtäväkohtaisten palkkojen korottamisia tehtäväkohtaisten palkkojen yhteensovittamiseksi ja epäkohtien korjaamiseksi. Neuvottelutuloksella haluttiin parantaa työvoiman saatavuutta ja huomioida myös ainakin osin esihenkilöiden palkkausta suhteessa oman henkilöstön palkkatasoon.

HYVTES:n piirissä työskentelee Pirkanmaan hyvinvointialueella reilut 1000 henkilöä. Korotuksia tehtäväkohtaisiin palkkoihin sai noin 600 henkilöä. Tehtäväkohtaisten palkkojen korotukset kohdentuivat henkilölukumäärittäin seuraavasti:

- Hinnoittelemattomat/hinnoittelujen ulkopuoliset 71 henkilöä
- Liitteen 1 piirissä olevat yhteensä 474 henkilöä, joista
    - toimistohinnoitteluun 01TOI060 kuuluvia 322 henkilöä
    - asiantuntijahinnoitteluun 01ASI040 kuuluvia 138 henkilöä
    - tietohallinnon hinnoitteluun 01ICT040 kuuluvia 6 henkilöä
    - peruspalveluiden hinnoitteluun 01PER070 kuuluvia 8 henkilöä
- Liitteen 6 piirissä olevat yhteensä 21 henkilöä hinnoitteluissa 06RUO020, 06RUO05A ja 06RUO060, joissa on esimerkiksi keittäjät ja ruokapalvelutyöntekijät
- Liitteen 8 piirissä olevat yhteensä 31 henkilöä. Liitteen 8 piiriin kuuluu muun muassa virastomestareita ja HYVTES:iin kuuluvia siivoojia ja laitoshuoltajia
    - hinnoittelukohtaan 08PER010 kuuluvia 4 henkilöä
    - hinnoittelukohtaan 08SII070 kuuluvia 27 henkilöä

Hinnoittelemattomien osalta kohdennetaan korotuksia epäkohtien korjaamiseen, tehtäväkohtaisten palkkojen yhteensovittamiseen sekä osassa kohteita myös rekrytointihaasteellisiin tehtäväkokonaisuuksiin. Järjestelyerät kohdennettiin pääosin neuvotteluissa niin työnantajapuolen kuin järjestöpuolen samansuuntaisiin kohteisiin. Tiukan neuvotteluaikataulun ja järjestelyeriin suunnatun rahamäärän rajallisuuden vuoksi ei järjestelyerillä saatu korjattua läheskään kaikkia epäkohtia ja yhdenmukaistamisia eikä rahalla pystytty yhdellä kertaa vielä vastaamaan kaikkiin

rekrytointihaasteisiinkaan. Selvitystyö seuraavan järjestelyeräkierroksen kohteiden selvittämisen osalta jatkuu loppuvuodesta 2023 lähtien vuoden 2024 järjestelyerien jakoa ajatellen.

Liitteen 1 osalta suurin muutos tehtiin toimistohinnoittelun 01TOI060 tehtäväkohtaisiin palkkoihin nostamalla alimpia palkkoja yhteen yhtenäiseen Pirkanmaan hyvinvointialueen toimistohinnoittelun alarajaan. Tällä harmonisoitiin eri kunnista tulleiden toimistohinnoittelutehtävissä olleiden matalimmat tämän euromäärän alle olevat palkat. Osin palkkojen yhteensovittamista tehtiin myös olemassa olleiden palkkausjärjestelmien vaativuustasoille.

Liitteen 1 osalta toinen suuri muutos oli uusien tasojen määrittäminen asiantuntijahinnoitteluun 01ASI040. Kunnista, pelastuslaitokselta ja sairaanhoitopiiristä siirtyneiden asiatuntijahinnoittelussa olevien tehtäväkohtaisia palkkoja yhteensovitettiin näille vaativuustasoille.

Liitteen 1 osalta järjestelyeristä suunnattiin myös kohdennettuja korotuksia muun muassa yksittäisiin tietohallinnon tehtäviin, joiden osalta tehtiin joko epäkohtakorjauksia, samoissa tehtävissä olevien tehtäväkohtaisten palkkojen yhteensovittamisia ja myös vähennettiin rekrytointihaasteita. Lisäksi järjestelyerää suunnattiin virastomestareiden tehtäväkohtaisen palkan korottamiseen uudella Pirkanmaan hyvinvointialueen kattavalla yhteisellä virastomestareiden alarajapalkalla.

Liitteessä 6 olevien ruokapalveluvastaavien alimpia palkkoja yhdenmukaistettiin uudella alarajapalkalla. Lisäksi suunnattiin korotuksia keittäjien, ruokapalvelutyöntekijöiden ja keittiöapulaisten tehtäväkohtaisiin palkkoihin.

Liitteen 8 osalta yhdenmukaistettiin siivoojien, laitoshuoltajien ja välinehuoltajien tehtäväkohtaisia palkkoja SOTE-sopimuksen 02PER010 vastaavissa tehtävissä olevien tehtäväkohtaisten palkkojen kanssa.

HYVTES:n teknisen liitteen osalta korotuksia suunnattiin seuraavasti:

HYVTES/Tekniset liite 7	Henkilöt	Korotus tehtäväkohtaiseen palkkaan €	Järjestelyeräkorotus heijastusvaikutuksineen
Ryhmä 1	106	9 861 €	11 980 €
Ryhmä 2	130	9 742 €	13 282 €
Ryhmä 3	384	19 200 €	30 524 €
Kaikki yhteensä	**620**	**38 804 €**	**55 785 €**

Alimpiin palkkoihin suunnattiin korotuksia esimerkiksi apuvälinehuollossa työskentelevien erikoisammattimiesten alimpien palkkojen nostamisella uuteen Pirkanmaan hyvinvointialueen alarajapalkkaan ja näin saatiin tasattua palkkaeroja samoissa tehtävissä. Erityisesti yhteensovittamiserää suunnattiin palkkojen yhteensovittamiseksi liikkeenluovutuksen jäljiltä olevien palkkaerojen tasaamiseksi.

Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön työ- ja virkaehtosopimus (SOTE-sopimus)

Paikallista järjestelyerää (0,4 + 0,3 %) oli maaliskuun 2023 SOTE-sopimuksen palkkasummasta laskettuna jaossa yhteensä 311 664 euroa. Kehittämisohjelmaerää (1,2 %) ja yhteensovittamiserää (1 %) oli jaettavissa koko SOTE-sopimuksen osalta yhteensä 1 202 130 euroa eli yhteensä 1 513 794 euroa.

Työnantajapuolelta kartoitettiin huhtikuussa 2023 esitykset paikallisesti jaettavissa olleiden erien suuntaamiseksi myös SOTE-sopimuksen osalta. Perusteina mainittiin muun muassa hinnoittelukohtien muiden kuin vaativuustason ylimpien tehtäväkohtaisten palkkojen korjaaminen, valmistautuminen palkkojen yhteensovittamiseen ja palkkauksen kehittämiseen sekä palkkausjärjestelmien käyttöönottoon, henkilöstön saatavuuden turvaaminen, kilpailukyvyn, työelämän laadun ja tuloksellisuuden parantaminen, yksilön palkitseminen hyvistä työsuorituksista sekä kannustava ja oikeudenmukainen palkkausjärjestelmä, joka lisää työn vetovoimaisuutta ja pitovoimaa sekä varmistaa uuden johtamisen edellytykset, joka on yksi Pirhan tavoitteista harmonisoinnissa.

Työnantajan edustajat neuvottelivat erien suuntaamisesta henkilöstöjärjestöjen kanssa siten, että neuvottelutulos järjestelyerien kohdentamisesta ja jakamisesta saavutettiin SOTE-sopimuksen osalta 22.6.2023. Kaikki erät jaettiin neuvotteluiden mukaisesti kohdennettuina eli niin sanottua perälautaa ei käytetty. Neuvottelutulos sisälsi hinnoittelujen matalampien tehtäväkohtaisten palkkojen korottamisia. Myös hinnoittelukohdittain tehtiin tehtäväkohtaisten palkkojen korottamisia tehtäväkohtaisten palkkojen yhteensovittamiseksi ja epäkohtien korjaamiseksi. Neuvottelutuloksella haluttiin parantaa työvoiman saatavuutta ja pyrkiä huomioimaan esihenkilöiden palkkaus suhteessa oman henkilöstön palkkatasoon.

SOTE-sopimuksen piirissä korotuksia tehtäväkohtaisiin palkkoihin sai noin 12 000 henkilöä. Tehtäväkohtaisten palkkojen korotukset kohdentuivat henkilölukumäärittäin seuraavasti:

- Hinnoittelemattomat/hinnoittelujen ulkopuoliset 275 henkilöä
- Liitteen 1 piirissä olevat yhteensä 9 788 henkilöä, joista
    - hinnoittelukohtaan 01HOI010 (mm. ylihoitajat) kuuluvia 22 henkilöä
    - hinnoittelukohtaan 01HOI020 (mm. osastonhoitajat) kuuluvia 135 henkilöä
    - hinnoittelukohtaan 01HOI030 (mm. sairaanhoitajat) kuuluvia 6 085 henkilöä
    - hinnoittelukohtaan 01HOI040 (mm. lähihoitajat) kuuluvia 3 546 henkilöä
- Liitteen 2 piirissä olevat yhteensä 2 282 henkilöä, joista
    - hinnoittelukohtaan 02FAR020 (farmaseutit) kuuluvia 33 henkilöä
    - hinnoittelukohtaan 02PER010 (mm. laitos- ja välinehuoltajat ja hoiva-avustajat) 708 henkilöä
    - hinnoittelukohtaan 02SOS030 (mm. palveluesimiehet) kuuluvia 63 henkilöä
    - hinnoittelukohtaan 02SOS04A (mm. sosiaalityöntekijät ja kuraattorit) kuuluvia 638 henkilöä
    - hinnoittelukohtaan 02SOS050 (mm. sosiaaliohjaajat ja sosionomit) 473 henkilöä
    - hinnoittelukohtaan 02SOS06A (mm. ohjaajat ja lähihoitajat) kuuluvia 367 henkilöä

Hinnoittelemattomien osalta kohdennetaan korotuksia ammattiryhmien matalampiin palkkoihin, epäkohtien korjaamiseen, tehtäväkohtaisten palkkojen yhteensovittamiseen sekä osassa kohteita myös rekrytointihaasteellisiin tehtäväkokonaisuuksiin. Järjestelyerät kohdennettiin pääosin neuvotteluissa niin työnantajapuolen kuin järjestöpuolen esille tuomiin samansuuntaisiin kohteisiin. Tiukan neuvotteluaikataulun ja järjestelyeriin suunnatun rahamäärän rajallisuuden vuoksi ei järjestelyerillä saatu korjattua läheskään kaikkia epäkohtia ja yhdenmukaistamisia eikä rahalla pystytty yhdellä kertaa vielä vastaamaan kaikkiin rekrytointihaasteisiinkaan. Selvitystyö seuraavan järjestelyeräkierroksen kohteiden selvittämisen osalta jatkuu myös SOTE-sopimuksen osalta syksystä 2023 lähtien vuoden 2024 järjestelyerien jakoa ajatellen. Hinnoittelemattomiin kuuluvien osalta psykologien, koulupsykologien, neuropsykologien, puheterapeuttien, tutkimushoitajien, vastaavien tutkimushoitajien ja hoitotyön kliinisien asiantuntijoiden matalimpia palkkoja nostettiin uuteen yhteiseen alarajapalkkaan nimikkeittäin. Tällä tasattiin palkkaeroja nimikekohtaisesti koko Pirkanmaan hyvinvointialueen samaa tai vastaavaa työtä tekevien kesken. Suunnattuja korotuksia tehtiin pääosin hyvinvointialueen toiminnan alkaessa palkattujen palvelupäälliköiden tehtäväkohtaisiin palkkoihin edellä mainittujen korotusten seurauksena. Myös joitakin palvelupäällikköjen palkkaeroja tasoitettiin.

Liitteen 1 osalta korotettiin hinnoittelukohdittain esimerkiksi hoitotyön päälliköiden ja vastaavien muiden hinnoittelukohtaan 01HOI010 kuuluvien tehtäväkohtaisia palkkoja sekä hinnoittelukohtaan 01HOI020 kuuluvien osastonhoitajien matalampia palkkoja korotettiin asettamalla näihin tehtäviin uusi euromääräinen palkka. Näillä korotuksilla liikkeen luovutuksen jäljiltä olleet palkkaerot tasaantuivat toisten saadessa isomman ja toisten pienemmän korotuksen. Vastaavia korjauksia tehtiin kunnista siirtyneiden apulaisosastonhoitajien ja lääkintäesimiesten osalta korottamalla heidän palkkojaan samaan tasoon, jolla Pirkanmaan sairaanhoitopiirin apulaisosastonhoitajat ovat jo aiemmin olleet.

Liitteen 1 osalta suurin muutos oli niin lukumääräisesti kuin euromääräisesti hinnoittelukohtaan 01HOI030 kohdistunut muutos sen osalta, että hinnoittelukohtaan kuuluvien sairaanhoitajien, fysioterapeuttien, röntgenhoitajien, terveydenhoitajien ja vastaavien muiden nimikkeiden ammattiryhmien matalimmat tehtäväkohtaiset palkat korotettiin uuteen yhteiseen alarajapalkkaan. Korotus ei tullut koskemaan sairaanhoitajaopiskelijoita eikä rajoitettua työnkuvaa tekeviä, joiden palkat määräytyvät edelleen kuntien ja sairaanhoitopiirin palkkausjärjestelmien perusteella. Lisäksi tehtiin suunnattuja korotuksia esimerkiksi ensihoitajille ja joillekin Pirkanmaan sairaanhoitopiirin palkkausjärjestelmän vaativuustasoille.

HOI030 hinnoittelun osalta jatketaan syksyllä 2023 palkkauksen kehittämistä työryhmässä. Koska nyt pääpaino oli matalampien palkkojen korottamisessa, joka tasasi palkkoja ja nosti aikaisemmin kuntien järjestelmissä eri vaativuustasolla olleita palkkoja samalle tasolla, jatkossa pääpaino on henkilöstön sijoittamisessa hinnoittelukohtien sisällä eri tasoille tehtävien vaativuuksien mukaan.

Liitteessä 1 toinen suuri muutos oli niin lukumääräisesti kuin euromääräisesti hinnoittelukohtaan 01HOI040 kohdistuva muutos sen osalta, että hinnoittelukohtaan kuuluvien lähihoitajien ja vastaavien ammattiryhmien matalimmat tehtäväkohtaiset palkat korotetaan uuteen yhteiseen alarajapalkkaan, mikäli palkka oli aiemmin tätä alempi. Myös tässä hinnoittelussa tehtiin suunnattuja korotuksia ja vaativuustason muutoksia joihinkin Pirkanmaan sairaanhoitopiirin palkkausjärjestelmän vaativuustasoille.

Liitteen 2 hinnoittelukohtaan 02PER010 kuuluvien peruspalvelutehtävien osalta toteutettiin matalampien palkkojen korottaminen uuteen alarajapalkkaan. Lisäksi erikseen tehtiin erilliset ratkaisut välinehuoltajien, sairaala/laitoshuoltajien sekä kotipalvelutyöntekijöiden/kodinhuoltajien sekä potilaskuljettajien osalta, joiden osalta palkkaeroja tasoitettiin ja yhdenmukaistettiin uusilla tehtäväkohtaisilla alarajapalkoilla.

Liitteessä 2 olevien alue- ja palveluyksiköiden johto- ja esihenkilötehtävissä olevien (hinnoittelukohta 02SOS030) osalta toteutettiin palkkaeroja kaventanut matalampien palkkojen korottaminen osastonhoitajia vastaavaan uuteen alarajapalkkaan.

Liitteessä 2 olevien hinnoittelukohtaan 04SOS04A kuuluvien sosiaalityöntekijöiden, kuraattoreiden sekä vastaavien ja johtavien sosiaalityöntekijöiden osalta määriteltiin kullekin ammattiryhmälle matalimmat palkat, joihin nostettiin tämän euromäärä alla olevat palkat. Tämä tasasi erityisesti kunnilta siirtyneissä tehtävissä olevia palkkaeroja ja ratkaisuilla pyrittiin vastaamaan myös rekrytointihaasteisiin. Vastaavasti palkkaeroja tasoittavat alarajapalkat sovittiin sosiaaliohjaajien, sosionomien ja muiden vastaavien tehtävien hinnoittelukohtaan 02SOS050 sekä hinnoittelukohtaan 02SOS06A kuuluvien lähihoitajien ja ohjaajien osalta. Myös näissä hinnoittelussa tehtiin suunnattuja korotuksia Pirkanmaan sairaanhoitopiirin palkkausjärjestelmän vaativuustasoille.

Lääkärisopimus (LS)

Työnantajapuolelta kartoitettiin huhtikuussa 2023 esitykset paikallisesti jaettavissa olleiden erien suuntaamiseksi samassa yhteydessä ja vastaavien perustein kuin HYVTES:n ja SOTE-sopimuksen osalta. Neuvotteluja ei tullut aloittaa Lääkärisopimuksen osalta ennen kuin KT:n,

Lääkäriliiton ja Hammaslääkäriliiton tekemä perusratkaisu uudesta palkkausjärjestelmästä valmistuu. Valtakunnan tasolla kesällä 2023 sovittu uraporrasjärjestelmä muutti erien suuntaamista siten, että paikalliset erät voidaan suunnata suoraan uuden palkkausjärjestelmän eri uraporrasjärjestelmän käyttöönottoon. Näin Pirkanmaan hyvinvointialueella saadaan Lääkärisopimuksen piiriin kuuluvat yhteen yhtenäiseen palkkausjärjestelmään ja palkkaerojen tasoittamista päästään tekemään uuden uraporrasjärjestelmän osaamisen ja vastuuportaiden mukaisesti. Neuvottelut työnantajan edustajien ja henkilöstöjärjestöjen kesken tulevien paikallisten erien jakamiseksi on aloitettu elokuussa 2023, jolloin on sovittu erien laskemisesta huhtikuun 2023 palkkasummista. Jaettavaa on yhteensä 328 449 euroa (ks. kuva).

Kuva päivitetty 21.1.2026.

Liite	Tehtävä-kohtaiset palkat	Huhtikuun ansiot yhteensä	Paikallinen järjestelyerä		Kehittämis ohjelmaerä 0,39/1,2/0,4 /0,39 %	Yhteen-sovittamis-erä 1,5 %	Yhteensä jaettavaa
			0,4 %	0,3 %			
Liite 1	2 040 165 €	2 690 956 €	10 764 €	8 073 €	10 495 €	40 364 €	69 696 €
Liite 2	703 552 €	991 780 €	3 967 €	2 975 €	11 901 €	14 877 €	33 721 €
Liite 3	5 431 382 €	8 542 578 €	34 170 €	25 628 €	34 170 €	128 139 €	222 107 €
Liite 4	76 560 €	112 970 €	452 €	339 €	441 €	1 695 €	2 926 €
Yhteensä	**8 251 658 €**	**12 338 284 €**	**49 353 €**	**37 015 €**	**57 007 €**	**185 074 €**	**328 449 €**

Työnantaja tekee esityksen lääkäreiden ja hammaslääkäreiden sijoittamiseksi uraporrasjärjestelmän hinnoittelukohdille eli portaille. Harmonisoinnin paikallisena tavoitteena on kohtuullisen ajan kuluessa yhteensovittaa vanhat tehtäväkohtaiset palkat portaiden korkeimpaan uraporraspalkkaan. Neuvottelut työnantajan edustajien henkilöstöjärjestöjen kesken jatkuvat palkkaustyöryhmissä lokakuussa 2023 uraporraspalkkajärjestelmän tarkemmaksi määrittämiseksi ja paikallisten erien suuntaamiseksi eri portaille. Vuoden 2023 osalta käytössä olevat paikallinen järjestelyerä, kehittämisohjelmaerä ja yhteensovittamiserä tulevat tasaaman lääkäreiden ja hammaslääkäreiden palkkaeroja takautuvasti 1.6.2023 alkaen. Aikaa uraporrasjärjestelmään siirtymiseen on 31.12.2023 asti. Siirtymävaiheen ajaksi perustettu paikallinen LS-palkkausryhmä kokoontuu säännöllisesti sekä syksyn 2023 ajan että myös uuden palkkausjärjestelmän käyttöönoton jälkeen. Uraporrasjärjestelmän rinnalla käyttöön otetaan suoritepalkkajärjestelmä Liitteessä 1, johon siirrytään 1.1.2024 alkaen. Suoritepalkkausjärjestelmä tulee tasaamaan erityisesti kuntien välisiä eroja liitteen 1 palkoissa ja palkitsemistavoissa.

Palkkaharmonisoinnin tulevat vaiheet

Harmonisointityötä tehdään ensin vuosittain edellä mainittujen paikallisesti jaossa olevien palkkaerien kohdentamisella. Harmonisointityön on sovittu jatkuvan palkkaerojen korjaamiseksi hinnoittelukohdittain ja hinnoittelukohdittaisten vaativuustasojen määrittämiseksi ennen vuoden 2024 järjestelyeräneuvotteluita työnantajan ja henkilöstön edustajien yhteisissä työryhmissä myös HYVTES:n ja SOTE-sopimuksen osalta. Tällä valmistaudutaan vuonna 2024 paikallisesti jakoon tulevien järjestelyerien jakamiseen.

Liite 2 (raportti 2. vaiheen toteutumisesta)

Harmonisoinnin toinen vaihe vuonna 2024

Hyvinvointialan yleinen virka- ja työehtosopimus (HYVTES)

HYVTES järjestelyerä 1.6.2024

Järjestöt ja työnantaja saavuttivat 26.9.2024 neuvottelutuloksen HYVTES:n kesäkuun 2024 järjestelyerien jakamisesta. Järjestöt ja työnantaja täydensivät vielä syntynyttä neuvottelutulosta 9.10.2024 neuvottelutuloksella.

Neuvoteltavana oli oma paikallinen erä 0,33 % ja 0,44 % tekniselle liitteelle sekä oma paikallinen erä 0,33 % ja 0,4 % muille HYVTES-liitteille. Lisäksi jaettavana oli koko HYVTES:n yhteinen kehittämisohjelmaerä 1 %.

Neuvottelutuloksen mukaisesti ns. perälautaa ei käytetty eli järjestelyeriä ei jaettu HYVTES:n osalta osaksikaan yleiskorotuksena, vaan kohdennettuina neuvottelutuloksen mukaisiin kohteisiin. Neuvottelutuloksen mukaisesti kohdennuksia tehtiin tehtäväkohtaisiin palkkoihin.

HYVTES:n järjestelyerien kautta yli 800 henkilöä sai korotuksen tehtäväkohtaiseen palkkaan. Neuvottelutulos piti sisällään joitakin kokonaisia ryhmiä koskevia tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksia, mutta myös yksittäisiä kohdennettuja korotuksia, joiden perusteena oli tehtäväkohtaisten palkkojen yhteensovittaminen ja epäkohtien korjaaminen. Lisäksi neuvottelutuloksessa pyrittiin huomioimaan myös esihenkilöiden palkkaus suhteessa oman henkilöstön palkkatasoon.

HYVTES:n Teknisessä liitteessä korotuksia sai arviolta yli 500 henkilöä. Teknisen liitteen osalta järjestelyeriä kohdennettiin muun muassa erinäisiin pelastuspalvelujen virkatehtäviin. Korotuksia on suunnattu muun muassa palomiesten, ylipalomiesten, paloesimiesten, sekä apulaispalopäällikön ja palopäällikköjen tehtäviin. Palomestareista järjestelyerien jaossa huomioitiin koulutuspalomestarit ja vpk-yhdyshenkilöpalomestarit.

Teknisen liitteen osalta korotuksia tehtäväkohtaisiin palkkoihin tuli myös mm. kiinteistönhoitajien, tekniikan ammattilaisten ja tekniikan erikoisammattilaisten matalampiin palkkoihin. Lisäksi teknisen liitteen joihinkin esihenkilötehtäviin tehtiin palkkojen yhdenmukaistamisia / korotuksia.

HYVTESin liitteessä 1 (Eräissä hallinnon asiantuntijatehtävissä, toimistoalan tehtävissä ja ICT-alan tehtävissä sekä sisäisessä palvelutoiminnassa toimiva henkilöstö) tehtiin pääosin yksittäisiä henkilöitä koskevia palkkojen yhdenmukaistamisia. Lisäksi ASI-hinnoittelua koskien tehtiin alimpien palkkojen nosto tasolle 3319,20 €.

Ruokapalveluhenkilöstön kohdalla korotuksia tehtiin ruokapalvelutyöntekijöiden, ruokapalveluvastaavien palkkoihin. Lisäksi RUO-hinnoittelussa esihenkilöiden palkkoihin tehtiin korotuksia.

HYVTES/Tekniset liite 7	Palkkasumma yht. 3/2024 (ansainta-ajan mukaan)	Paikallinen järjestelyerä 1.6.2024 (0,4 %)	Paikallinen järjestelyerä 1.6.2024 (0,33 %)	Kehittämisohjelmaerä 1.6.2024 (1 %)
Hinnoittelun ulkopuolinen	18 107,47 €	72,43 €	59,75 €	181,07 €
Palkkaryhmä 1	1 584 572,97 €	6 338,29 €	5 229,09 €	15 845,73 €

Palkkaryhmä 2	756 881,34 €	3 027,53 €	2 497,71 €	7 568,81 €
Palkkaryhmä 3	142 636,59 €	570,55 €	470,70 €	1 426,37 €
Yhteensä	**2 502 198,37 €**	**10 008,80 €**	**8 257,25 €**	**25 021,98 €**

Taulukko päivitetty 21.1.2026

HYVTES	Palkkasumma yht. 3/2024 (ansainta-ajan mukaan)	Paikallinen järjestelyerä 1.6.2024 (0,4 %)	Paikallinen järjestelyerä 1.6.2024 (0,33 %)	Kehittämisohjelmaerä 1.6.2024 (1 %)
Hinnoittelun ulkopuolinen	2 120 858,38 €	8 483,43 €	6 998,83 €	21 208,58 €
Liite 1	2 193 590,19 €	8 774,36 €	7 238,85 €	21 935,90 €
Liite 2	46 094,22 €	184,38 €	152,11 €	460,94 €
Liite 3	4 682,55 €	18,73 €	15,45 €	46,83 €
Yhteensä	**4 365 225,34 €**	**17 460,90 €**	**14 405,24 €**	**43 652,25 €**

Taulukko päivitetty 21.1.2026

HYVTES järjestelyerä 1.10.2024 siirtyi helmikuulle 2025

HYVTESin palkkausjärjestelmäuudistuksen ollessa kesken valtakunnalliset osapuolet sopivat syyskuussa 2024 sopimusta koskevan lokakuun järjestelyerien siirtämisestä.

Lokakuun järjestelyerä (2 %), siirtyi maksettavaksi 1.2.2025 lukien. Erä maksetaan saajilleen 1.2.2025 alkaen takautuvasti.

Paikallisen erän myöhentämisen ehtona valtakunnalliset osapuolet sopivat paikallisesti toteutettavasta prosentuaalisesta palkanlisästä. Tehtyjen virka- ja työehtosopimusten mukaan viranhaltijalle tai työntekijälle maksettiin prosentuaalinen palkanlisä joulukuussa 2024 ja toinen osuus maksetaan helmikuussa 2025. Palkanlisä on HYVTES-sopimuksen piirissä oleville työntekijöille 2,0 prosenttia maksetusta kokonaisansiosta. Joulukuussa maksettu palkanlisä laskettiin yhdistetystä loka-marraskuun 2024 kokonaisansiosta ja helmikuussa maksettava palkanlisä yhdistetystä joulukuun 2024 ja tammikuun 2025 maksetusta kokonaisansiosta.

Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön työ- ja virkaehtosopimus (SOTE-sopimus)

SOTE-sopimuksen palkkahinnoitteluliitteille sijoittelu 1.2.2024 lukien

SOTE-sopimuksen palkkahinnoitteluliitteet uudistettiin 1.2.2024 lukien. Uudistuksessa palkkahinnoittelurakenne muuttui siten, että palkkahinnoitteluliitteitä on viisi aiemman kahden palkkahinnoitteluliitteen sijaan, ja näissä kaikissa on sekä terveyden- että sosiaalihuollon tehtäviä. Kussakin palkkahinnoitteluliitteessä on 3–6 palkkahinnoittelukohtaa.

Tehtäviä on ryhmitelty uudella tavalla palkkahinnoittelukohtiin ja niille on määritelty uudet peruspalkat. Valtakunnallinen keskitetty järjestelyerä (0,4 % SOTE-sopimuksen palkkasummasta) on käytetty kokonaisuudessaan tähän tarkoitukseen.

Palkkahinnoittelu-uudistuksen tarkoituksena oli tuoda näkyväksi terveyden ja sosiaalihuollon tehtäviä tekevien työssä kehittyminen ja luoda parempi näkymä mm. uralla etenemiselle. Palkkahinnoittelu-uudistus oli ensimmäinen vaihe palkkausjärjestelmän kehittämisessä. Palkkahinnoittelu-uudistuksessa ei ole kyse vielä tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmän korvaavasta järjestelmästä. Lisäksi valtakunnan tasolla neuvotellaan erillisistä lisistä, joita voidaan

maksaa tietyistä lisätehtävistä. Uusi valtakunnallinen järjestelmä korvaisi nykyiset paikalliset tehtävän vaativuuden arviointiin perustuvat järjestelmät ja sen tavoitellaan valmistuvan vuonna 2025.

Pirkanmaan hyvinvointialue työnantajana sijoitti hinnoitteluliitteille jokaisen SOTE-sopimukseen kuuluvan työntekijän/viranhaltijan palkkahinnoitteluliitteeseen ja oikeaan palkkahinnoittelukohtaan. Samassa yhteydessä tarkasteltiin myös, että sovellettava työehtosopimus on oikea ja tarvittaessa näitä koskevia muutoksia myös tehdään. Sijoittelu perustui työntekijän/viranhaltijan tehtävän sisältöön, ei nykyiseen nimikkeeseen tai nykyiseen hinnoitteluun. Tämän alustavan sijoittelun tarkastelun jälkeen käytiin henkilöstön edustajien kanssa neuvottelut, jotka saatiin päätökseen lokakuussa 2024.

Neuvottelujen ja lopullisen sijoittelun jälkeen sellaiset palkat, joissa tehtäväkohtainen palkka oli alle palkkahinnoittelukohdan peruspalkan, nostettiin vähintään valtakunnallisesti asetettuun perustasoon.

Palkkahinnoittelu-uudistuksessa SOTE-sopimuksen piirissä on noin 17 000 henkilöä, uudistuksessa käsiteltiin lähes 27 000 palvelujaksoa.

SOTE-sopimuksen järjestelyerät 1.6.2024

SOTE-sopimuksen järjestelyeriä koskevat neuvottelut kesäkuun 2024 alussa maksuun tulevista eristä aloitettiin hinnoittelutyön valmistumisen jälkeen. Paikallisen järjestelyerän suuruus oli 0,73 % SOTE-sopimuksen palkkasummasta. Lisäksi maksettiin uusiin peruspalkkoihin pohjautuva yleiskorotus 1.6.2024 lukien, joka oli suuruudeltaan 2,27 %.

Järjestöt ja työnantaja saavuttivat 30.1.2025 neuvottelutuloksen pitkään neuvotelluista SOTE-sopimuksen kesäkuun 2024 järjestelyerien jakamisesta. Neuvoteltavana olivat paikalliset erät 0,33 % ja 0,44 % sekä kehittämisohjelmaerä 0,6 %.

Neuvottelutuloksen mukaisesti ns. perälautaa ei käytetty eli järjestelyeriä ei jaettu SOTE-sopimuksen osalta osaksikaan yleiskorotuksena, vaan kohdennettuina neuvottelutuloksen mukaisiin kohteisiin. Neuvottelutuloksen mukaisesti kohdennuksia tehtäisiin pääasiassa tehtäväkohtaisiin palkkoihin, mutta osin myös henkilökohtaisiin lisiin.

SOTE-sopimuksen järjestelyerien kautta korotuksia tuli arvion mukaan yli 13 500 palvelujaksolle. Neuvottelutulos piti sisällään joitakin kokonaisia ryhmiä koskevia tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksia, mutta myös yksittäisiä kohdennettuja korotuksia, joiden perusteena oli tehtäväkohtaisten palkkojen yhteensovittaminen ja epäkohtien korjaaminen. Neuvottelutuloksessa on pyritty huomioimaan myös esihenkilöiden palkkausta suhteessa oman henkilöstön palkkatasoon.

Kohdennettujen yksittäisiä tehtäviä tai ryhmiä koskevien korotusten lisäksi tehtiin myös niin sanottuja alarajakorotuksia joidenkin hinnoitteluiden alimpiin palkkoihin. Palkkataulukon alimmat palkat eivät kuitenkaan koskeneet opiskelijoita, joilla on puuttuvan koulutuksen vuoksi muusta samaan hinnoitteluun kuuluvasta henkilöstöstä poikkeavat tehtävät ja vastuut.

Osalle henkilöstöstä järjestelyerän jakamisen myötä tuli myös alarajapalkkataulukkoa korkeampia korotuksia. Neuvottelutuloksessa pyrittiin huomioimaan myös esihenkilöiden palkkausta suhteessa oman henkilöstön palkkatasoon. Esimerkiksi S1ESI100 hinnoittelussa osastonhoitajien alimmat palkat nousivat. Niin ikään palkantarkistuksia tehtiin myös S1JOH100 hinnoittelussa joidenkin palvelupäälliköiden palkkoihin.

Liitteessä 2 korotuksia tehtiin muun muassa psykologien, ravitsemusterapeuttien, puheterapeuttien ja fyysikkojen alimpiin palkkoihin. Niin ikään korotuksia tehtiin kohdennetusti joihinkin

terveydenhuollon erityisasiantuntijatehtäviin, ja tämän lisäksi osaan sosiaalityöntekijöiden alimpia palkkoja.

Liitteessä 3 korotuksia kohdennettiin muun muassa lääkehuollon asiantuntijatehtävien osalta vaativampien tehtävien tasoille sekä esimerkiksi suoravastaanottofysioterapeuttien palkkojen yhdenmukaistamiseen. Sosiaalihuollon vaativiin asiantuntijatehtäviin kuuluvien sosiaaliohjaajien sekä asiakasohjaajien palkkojen yhdenmukaistamista pyrittiin niin ikään erien kohdennuksin edistämään.

Liitteen 4 osalta järjestelyerien kohdennetuilla korotuksilla pyrittiin edistämään tiettyjen vaativien erityispalvelujen yksikköjen palkkojen yhdenmukaistamista sekä kotihoidon työnjärjestelijöiden palkkauksen yhdenmukaistamista.

Liitteen 5 osalta kohdennettuja korotuksia tuli muun muassa osalle välinehuoltajista sekä alimpiin hoiva-avustajien ja kotipalvelutyöntekijöiden palkkoihin sekä alimpiin palveluavustajien ja potilaskuljettajien palkkoihin.

TAULUKKO PÄIVITETTY 2.10.2025

SOTE Liite	Käytettävissä oleva summa	Henkilökohtaiset lisät	Korotukset yhteensä	Korotuksen saajat (hlö)
Liite 1	39 542 €	1 000 €	61 551 €	403
Liite 2	98 500 €	5 000 €	97 162 €	1302
Liite 3	279 503 €	15 000 €	241 265 €	4229
Liite 4	240 217 €	14 000 €	227 372 €	5012
Liite 5	42 959 €	5 000 €	32 538 €	557
Yhteensä	**700 722 €**	**40 000 €**	**659 888 €**	**11 503**

SOTE-sopimuksen järjestelyerä 1.10.2024 siirtyi helmikuulle 2025

SOTE-sopimuksen palkkausjärjestelmäuudistuksen ollessa kesken valtakunnalliset osapuolet sopivat syyskuussa 2024 sopimusta koskevan lokakuun järjestelyerien siirtämisestä.

Lokakuun järjestelyerä (2,5 %), siirtyi maksettavaksi 1.2.2025 lukien. Erä maksetaan saajilleen 1.2.2025 alkaen takautuvasti.

Paikallisen erän myöhentämisen ehtona valtakunnalliset osapuolet sopivat paikallisesti toteutettavasta prosentuaalisesta palkanlisästä. Tehtyjen virka- ja työehtosopimusten mukaan viranhaltijalle tai työntekijälle maksettiin prosentuaalinen palkanlisä joulukuussa 2024 ja toinen osuus maksetaan helmikuussa 2025. Palkanlisä on SOTE-sopimuksen piirissä oleville työntekijöille 2,0 prosenttia maksetusta kokonaisansiosta. Joulukuussa maksettu palkanlisä laskettiin yhdistetystä loka-marraskuun 2024 kokonaisansiosta ja helmikuussa maksettava palkanlisä yhdistetystä joulukuun 2024 ja tammikuun 2025 maksetusta kokonaisansiosta.

Lääkärisopimus (LS)

Lääkärien uraporrasjärjestelmän käyttöönotto

Lääkärisopimuksen uusi uraporraspalkkausjärjestelmä otettiin käyttöön kevään ja kesän 2024 aikana. Vuoden 2023 osalta käytössä ollut paikallinen järjestelyerä, kehittämisohjelmaerä ja yhteensovittamiserä käytettiin takautuvasti 1.6.2023 lukien uuteen uraporraspalkkausjärjestelmään ja sillä tasattiin lääkäreiden/hammaslääkäreiden palkkauseroja. Erän jaosta neuvoteltiin

lääkäreiden ja hammaslääkäreiden uraporraspalkkausjärjestelmän neuvotteluiden yhteydessä. Neuvottelut uudesta uraporraspalkkausjärjestelmästä ja järjestelyerien jaosta valmistuivat keväällä 2024. Erien jaon myötä Pirhassa otettiin käyttöön uudet uraportaat ja uraporraspalkat.

Perusterveydenhuollon ja erikoissairaanhoidon hammaslääkäreille maksettiin takautuvia korotuksia takautuvasti 1.6.2023 lukien kevään 2024 aikana. Perusterveydenhuollon ja erikoissairaanhoidon lääkäreille takautuvat korotukset 1.6.2023 lukien maksettiin kesällä 2024.

Lääkärisopimuksen 1.6.2023 erien korotukset kohdistuivat seuraavasti:

Liite	Korotukset porraspalkkaan €	Korotukset yhteensä (sis. tehtävälisien kustannukset ja heijasteet)	Korotuksen saajat (hlö)
Liite 1 (perusterveydenhuollon lääkärit)	52 394,05 €	73 576,29 €	150
Liite 2 (perusterveydenhuollon hammaslääkärit)	32 366,43 €	33 816,43 €	145
Liite 3 (erikoissairaanhoidon lääkärit)	211 692,89 €	218 371,84 €	431
Liite 4 (erikoissairaanhoidon hammaslääkärit)	2 255,21 €	2 955,21 €	14
Yhteensä	**298 708,58 €**	**328 719,77 €**	**740**

Takautuvasti jaetun 1.6.2023 erän lisäksi vuonna 2024 Lääkärisopimuksessa jaettavana oli 1.2.2024, 1.6.2024 ja 1.10.2024 järjestelyerät. Erillä mm. kehitettiin lääkäreiden/hammaslääkäreiden uutta uraporrasjärjestelmää.

1.2.2024 järjestelyerät

Helmikuussa 2024 jaossa oli kehittämisohjelman mukainen keskitetty erä ja paikallinen erä, josta neuvottelut käytiin uraporraspalkkausjärjestelmän paikallisten neuvotteluiden yhteydessä. Paikallinen erä tuli KT:n yleiskirjeen 27/2023 mukaisesti kohdentaa liitteissä 1, 3 ja 4 uraporrasjärjestelmän uraportaiden 2A-2C uraporraspalkkojen korottamiseen. Erän suuruus liitteessä 1 oli 0,4 % (keskitetty erä 0,25 % + paikallinen erä 0,15 %). Liitteessä 3 erä oli 0,4 % (keskitetty erä).

Liitteessä 3 neuvottelutulos 1.2.2024 erästä saavutettiin 26.4.2025 ja liitteessä 1 7.5.2024. Sekä liitteessä 1 ja 3 paikallinen erä kohdistettiin portaiden 2A ja 2B sekä portaiden 2B ja 2C välisten palkkaerojen kasvattamiseen. Huomattavaa on, että portaiden 2C ja 3A palkkatason tulee olla sama. Erän jakamisen myötä portaiden 2B, 2C ja 3A uraporraspalkat nousivat sekä liitteessä 1 että liitteessä 3.

Liitteessä 4 jaettavaa oli yhteensä 0,4 % (keskitetty erä 0,28 % + paikallinen erä 0,12 %). Neuvottelutulos saavutettiin 15.3.2024 ja erä sovittiin kohdennettavaksi portaan L4SH002B uraporraspalkkaan.

1.2.2024 erän kustannukset jakautuivat Lääkärisopimuksen liitteittäin seuraavasti:

Liite	Korotukset porraspalkkaan €	Korotuksen saajat (hlö)
Liite 1 (perusterveydenhuollon lääkärit)	4 349,68 €	52

Liite 3 (erikoissairaanhoidon lääkärit)	35 571,34 €	380
Liite 4 (erikoissairaanhoidon hammaslääkärit)	192,09 €	7
Yhteensä	**40 113,11 €**	**439**

1.6.2024 järjestelyerät

Kesällä 2024 jaettavana oli 1.6.2024 kehittämisohjelman mukainen järjestelyerä, joka oli suuruudeltaan 0,6 %, sekä paikallinen järjestelyerä 0,73 % (0,4 % + 0,33 %). Kehittämisohjelman tavoitteena oli parantaa kunta- ja hyvinvointialan työpaikkojen kilpailukykyä, henkilöstön saatavuutta, työelämän laatua ja palvelutuotannon tuloksellisuutta. Lääkärisopimukseen 1.6.2023 voimaan tulleen uraporrasjärjestelmän kehittäminen jatkui ko. erän turvin liitteissä 1–4. Erää sai käyttää esimerkiksi portaiden välisen välyksen kasvattamiseen tai tehtävälisien kehittämiseen sekä henkilökohtaisiin lisiin. Paikallista järjestelyerää kohdennettaessa ensisijaisia tavoitteita olivat henkilöstön saatavuuden turvaaminen, paikallisten palkkausepäkohtien korjaaminen sekä tuloksellisuutta ja tuottavuutta edistävien toimintojen ja tehtävien uudelleenjärjestelyjen tukeminen. Samalla huolehdittiin siitä, että johto- ja esihenkilöasemassa sekä muiden palkkahinnoittelun ulkopuolella olevien palkkaus on oikeassa suhteessa heidän alaistensa tai verrokkiryhmien palkkaan nähden.

Liitteissä 2 ja 4 neuvottelutulos 1.6.2024 eristä saavutettiin 9.8.2024. Liitteessä 2 erät sovittiin kohdennettavaksi portaille L2TH001C-L2TH003A sekä hammaslääkäreiden ja erikoishammaslääkäreiden kliinisten erityistehtävälisien korottamiseen. Liitteessä 4 erä sovittiin käytettäväksi kokonaisuudessaan erikoishammaslääkäreiden uraporraspalkkoihin portaille L4SH002A-L4SH002C.

Liitteessä 3 neuvottelutulos saavutettiin 20.8.2024 ja 1.6.2024 erät kohdennettiin erikoislääkäri- ja johtotehtäviin portaille L3SL002B ja L3SL003C sekä Lääkärisopimuksen liitteen 3 piirissä olevien portaiden ulkopuolisten vastuualuejohtajien palkkojen harmonisoimiseen.

Liitteessä 1 koskeva neuvottelutulos saavutettiin 21.8.2024 1.6.2024 erät kohdennettiin erikoislääkäri- ja johtotehtäviin portaille L1TK002B-L1TK003C, erittäin kokeneiden erikoistumattomien kliinikoiden palkan korottamiseen sekä portaiden L1TK001D ja L1TK001E palkkojen korottamiseen.

1.6.2024 erän kustannukset jakautuivat Lääkärisopimuksen liitteittäin seuraavasti.

Liite	Korotukset porraspalkkaan €	Korotukset yhteensä (sis. tehtävälisien kustannukset ja heijasteet)	Korotuksen saajat (hlö)
Liite 1 (perusterveydenhuollon lääkärit)	41 173,82 €	41 173,82 €	214
Liite 2 (perusterveydenhuollon hammaslääkärit)	13 649,11 €	14 517,09 €	136
Liite 3 (erikoissairaanhoidon lääkärit)	109 123,48 €*	113 642,36 €**	657
Liite 4 (erikoissairaanhoidon hammaslääkärit)	1 484,29 €	1 484,29 €	10
Yhteensä	**165 430,70 €**	**170 817,56 €**	**1017**

* Summa ei sisällä portaiden ulkopuolisten hinnoittelemattomien vastuualuejohtajien korotuksia.

** Summa sisältää vastuualuejohtajien korotukset (4 518,88 €)

1.10.2024 järjestelyerät

Loppuvuodesta 2024 neuvoteltavana oli paikallinen järjestelyerä 1.10.2024 lukien Lääkärisopimuksen liite 1–4 palkkausjärjestelmän kehittämistä, palkkauksen kehittämistä ja palkkojen yhteensovittamista koskevan virka- ja työehtosopimuksen mukaan (2,5 %).

Liitteessä 4 neuvottelutulos saavutettiin 11.12.2024 ja erikoissairaanhoidon hammaslääkäreitä koskeva erä sovittiin käytettäväksi kokonaisuudessaan erikoishammaslääkäreiden porraspalkkoihin eli portaille L4SH002A-L4SH002C sekä johtotehtäviä koskevien L4SH003A-L4SH003B porraspalkkojen taulukkopalkkojen korottamiseen. Lisäksi korotettiin ohjaajatehtävälisää ja uuden ohjaajatehtävälisän määrä erikoissairaanhoidon hammaslääkäreitä koskien on 1.10.2024 lukien 200 €.

Liitteessä 1 neuvottelutulos saavutettiin 16.12.2024 ja perusterveydenhuollon lääkäreitä koskeva erä sovittiin käytettäväksi pääasiassa porraspalkkojen taulukkopalkkojen korottamiseen kaikilla portailla lukuun ottamatta porrasta L1TK001A.

Liitteen 2 osalta neuvottelutulos saavutettiin 18.12.2024 ja perusterveydenhuollon hammaslääkäreitä koskeva erä sovittiin käytettäväksi porraspalkkoihin, L2TH003A-portaan suoritekompensaatioihin sekä hajautuskandien ohjaamis- ja koordinoimistehtäviä koskevien tehtävälisien tarkistamiseen. Uraporraspalkkoihin korotuksia neuvottelutuloksen mukaisesti tuli L2TH001C- ja L2TH001D-portaille sekä L2TH002B-L2TH003C-portaille.

Liitteessä 3 neuvottelutulos saavutettiin 19.12.2024 ja erikoissairaanhoidon lääkäreitä koskeva erä sovittiin käytettäväksi porraspalkkoihin. Järjestelyerän myötä taulukkopalkat portailla L3SL001D-L3SL003C nousevat.

1.10.2024 erän kustannukset jakautuivat Lääkärisopimuksen liitteittäin seuraavasti.

Liite	Korotukset porraspalkkaan	Korotukset yhteensä (sis. tehtävälisien kustannukset ja heijasteet)	Korotuksen saajat (hlö)
Liite 1 (perusterveydenhuollon lääkärit)	86 570,92 €	86 999,65 €	338
Liite 2 (perusterveydenhuollon hammaslääkärit)	16 985,32 €	30 382,56 €	147
Liite 3 (erikoissairaanhoidon lääkärit)	228 805,06 €	228 805,06 €	898
Liite 4 (erikoissairaanhoidon hammaslääkärit)	2 344,70 €	3 123,10 €	11
Yhteensä	**334 706,00 €**	**349 310,37 €**	**1394**

Liite 3 (raportti 3. vaiheen toteutumisesta)

Harmonisoinnin kolmas vaihe vuonna 2025

Lääkärisopimuksen (LS) palkkaharmonisaation eteneminen vuonna 2025

1.6.2025 järjestelyerä

Toukokuussa 2025 neuvoteltiin kehittämisohjelmaerän 0,8 %, jonka suuruus oli noin 110 000 euroa, kohdentamisesta 1.6.2025 lukien. Erä käytettiin kaikissa liitteissä palkkojen harmonisointiin sekä tohtorin tutkinnosta ja dosentuurista maksettaviin henkilökohtaisiin lisiin, joista suurin osa kohdistui liitteeseen 3.

Liitteen 1 osalta neuvottelutulos saavutettiin 26.5.2025. Erää jaettiin portaille L1TK001C, L1TK001D, L1TK001E sekä erikoislääkäriportaille L1TK002A ja L1TK002B. Tämän lisäksi erää käytettiin uusiin tohtori- ja dosenttilisiin.

Liitteen 3 osalta neuvottelutulos saavutettiin 23.5.2025. Erää jaettiin erikoislääkäriportaille L3SL002A, L3SL002B, L3SL002C sekä johtoportaille L3SL003A, L3SL003B ja L3SL003C. Tämän lisäksi erää käytettiin uusiin tohtori- ja dosenttilisiin.

Liitteiden 2 ja 4 osalta neuvottelutulos saavutettiin 28.5.2025. Liitteessä 2 erää jaettiin portaille L2TH001E, L2TH002A, L2TH002B ja L2TH002C/3A. Liitteessä 4 erää kohdistettiin portaille L4SH002A ja L4SH002B. Lisäksi erää käytettiin uusiin tohtori- ja dosenttilisiin.

1.6.2025 erän kustannukset jakautuivat arvion mukaan Lääkärisopimuksen liitteittäin seuraavasti.

Liite	Korotukset porraspalkkaan	Korotukset yhteensä (sis. tohtori- ja dosenttilisien kustannukset ja heijasteet)	Korotuksen saajat (hlö)
Liite 1 (perusterveydenhuollon lääkärit)	24 012,26 €	27 812,26 €	343
Liite 2 (perusterveydenhuollon hammaslääkärit)	8 798,29 €	9 998,29 €	50
Liite 3 (erikoissairaanhoidon lääkärit)	44 325,89 €	70 725,89 €	825
Liite 4 (erikoissairaanhoidon hammaslääkärit)	989,61 €	1 189,61 €	9
Yhteensä	**78 126,05 €**	**109 726,05 €**	**1227**

1.11.2025 järjestelyerä

Lääkärisopimuksen 1.11.2025 yhteensovittamiserästä 2,10 % neuvoteltiin lokakuussa 2025. Erä oli tarkoitettu palkkojen yhteensovittamista ja palkkauksen kehittämistä varten palkkausjärjestelmän käyttöönottoprosessin yhteydessä ja se jaettiin pääasiassa uraporraspalkkoihin. Uraporraspalkkojen korotusten lisäksi osa erästä jaettiin henkilökohtaisina lisinä liitteessä 2. Neuvottelutulos saavutettiin liitteissä 1, 3 ja 4. Liitteen 2 osalta paikallisen erän jakamisesta päätti työnantaja, kun yhteistä neuvottelutulosta ei saavutettu.

Liitteen 1 osalta neuvottelutulos saavutettiin 6.10.2025. Erää jaettiin kaikille portaille palkkaharmonisoinnin edistämiseksi, paitsi portaille L1TK001A ja L1TK001B, joiden palkka on jo harmonisoitu.

Liitteessä 3 neuvottelutulos saavutettiin 8.10.2025 ja erää jaettiin kaikille portaille palkkaharmonisoinnin edistämiseksi, paitsi portaille L3SL001A, L3SL001B ja L3SL001C, joiden palkka on jo harmonisoitu.

Liitteen 4 neuvottelutulos saavutettiin myös 8.10.2025 ja erää jaettiin portaille L4SH002A, L4SH002B, L4SH002C, L4SH003A ja L4SH003B. Marraskuun 2025 erän jaon jälkeen lääkärisopimuksen liitteen 4 palkat saatiin harmonisoitua 1.11.2025 lukien.

Liitteessä 2 työnantaja päätti erän jakamisesta. Erästä jaettiin korotuksia portaiden L2TH001C, L2TH001D, L2TH001E ja L2TH002A uraporraspalkkoihin, jonka lisäksi henkilökohtaisiin lisiin käytettiin 4121,19 euroa. Marraskuun 2025 erän jaon jälkeen lääkärisopimuksen liitteen 2 palkat saatiin harmonisoitua 1.11.2025 lukien.

1.11.2025 erän kustannukset jakautuivat arvion mukaan lääkärisopimuksen liitteittäin seuraavasti.

Liite	Korotukset porraspalkkaan	Korotukset yhteensä (sis. liitteen 2 henkilökohtaisten lisien kustannukset)	Korotuksen saajat (hlö)
Liite 1 (perusterveydenhuollon lääkärit)	82 936,72 €	82 936,72 €	470
Liite 2 (perusterveydenhuollon hammaslääkärit)	24 481,36 €	28 602,55 €	177
Liite 3 (erikoissairaanhoidon lääkärit)	198 014,58 €	198 014,58 €	1027
Liite 4 (erikoissairaanhoidon hammaslääkärit)	2 572,60 €	2 572,60 €	21
Yhteensä	**308 005,26 €**	**312 126,45 €**	**1695**

SOTE/HYVTES palkkaharmonisaation eteneminen 2025–2028

Hyvinvointialan yleinen virka- ja työehtosopimus (HYVTES)

1.2.2025 järjestelyerä

Neuvoteltavana oli paikallinen erä, jonka suuruus oli 2 %, neuvoteltavana olleen erän euromääräinen suuruus oli noin 100 000 euroa HYVTES liitteiden 1–2 ja hinnoittelemattomien osalta. HYVTES teknisten liitteen jaettavissa ollut summa oli noin 46 000 euroa. Paikallinen erä kohdennettiin kokonaan tehtäväkohtaisiin palkkoihin. Järjestelyerää oli kohdennettu sekä yksittäisille henkilöille palkkojen yhdenmukaistamiseksi tai tehtävien vaativuuden kasvun huomioimiseksi, että laajemmille ryhmille.

Toimistohinnoittelussa alimpia palkkoja korotettiin ja sen lisäksi yleissihteerin tehtävää tekevien osalta alimpia palkkoja korotettiin. Järjestelyeräkorotusten kohteena olivat myös muun muassa toimeentulotukipäätöksiä tekevät sekä päätöksiä tekevät asiakasmaksusihteerit sekä toimialue-, palvelulinja-, sekä tehtäväaluejohdon assistentit. Järjestelyerää kohdennettiin myös lukuisiin muihin toimistohinnoittelussa oleviin yksittäisiin tehtäviin.

Asiantuntijatehtävien hinnoittelussa nostettiin alimpia kyseiseen hinnoitteluun kuuluvien tehtävien palkkoja sekä luotiin kaksi uutta palkkatasoa, joihin sijoitettiin erinäisiä tehtäviä. Tämän lisäksi sekä asiantuntijahinnoitteluihin (ASI / ICT) että hinnoittelemattomiin tehtäviin tehtiin yksittäisiä korotuksia.

Ruokapalvelutehtävien osalta korotettiin ruokapalvelutyöntekijöiden ja ruokapalveluvastaavien palkkoja.

HYVTES Liite	Korotukset yhteensä	Korotuksen saajat (hlö)
Hinnoittelun ulkopuolinen	3 064,00 €	13
Liite 1	96 447,17 €	538
Liite 2	769,96 €	14
Yhteensä	**100 281,13 €**	**565**

Teknisen liitteen osalta korotuksia kohdennettiin muun muassa kiinteistönhoitajien, tekniikan ammattilaisten sekä tekniikan erikoisammattilaisten palkkoihin. Lisäksi korotuksia saivat esimerkiksi palotarkastajat, palomestarit, päivystävät palomestarit, tilanne- ja johtokeskuksen palomestarit, päivystäjät, viesti- ja huoltoasentajat. Korotuksia kohdennettiin myös muihin yksittäisiin tehtäviin tai ryhmiin tässä mainittujen lisäksi.

HYVTES/Tekniset Liite 7	Korotukset yhteensä	Korotuksen saajat (hlö)
Hinnoittelun ulkopuolinen	162,00 €	1
Palkkaryhmä 1	8 026,25 €	81
Palkkaryhmä 2	37 784,22 €	74
Yhteensä	**45 972,47 €**	**156**

1.6.2025 järjestelyerä

HYVTESin järjestelyerän jakamisesta saatiin neuvottelutulos 12.6.2025. Jaettavana oli 0,4 prosentin suuruinen erä. Neuvoteltavana ollut erä oli euromääräisesti noin 29 000 euroa. Korotusten saajia oli arviolta reilu 100 henkilöä.

Paikallinen erä kohdennettiin kokonaan tehtäväkohtaisiin palkkoihin eli järjestelyeristä ei jaeta henkilökohtaisia lisiä. Järjestelyerää kohdennettiin sekä yksittäisille henkilöille palkkojen yhdenmukaistamiseksi tai tehtävien vaativuuden kasvun huomioimiseksi, että hyvin yksittäisille laajemmille ryhmille.

Hinnoittelemattomien osalta erää kohdennettiin yksittäisiin päällikkötehtäviin sekä SOTE-tehtäväalueen vastuualuejohtajien palkkojen yhdenmukaistamiseen. Vastuualuejohtajien osalta joidenkin kohdalla tämä tarkoitti samassa yhteydessä palkkarakenteen muutosta.

Toimistohinnoittelussa sekä ICT-hinnoittelussa tehtiin niin ikään yksittäisiä palkkojen tarkistuksia.

HYVTES Liite	Korotukset yhteensä	Korotuksen saajat (hlö)
Hinnoittelun ulkopuolinen	1 930,99 €	6
Liite 1	22 287,36 €	74
Yhteensä	**24 218,36 €**	**80**

Teknisen liitteen osalta korotuksia saivat tekniikan erikoisammattilaiset. Näiden lisäksi tehtiin myös yksittäisiä tehtäviä koskevia palkantarkistuksia.

HYVTES/Tekniset liite 7	Korotukset yhteensä	Korotuksen saajat (hlö)
Hinnoittelun ulkopuolinen	554,38 €	2
Palkkaryhmä 1	3 797,19 €	35
Palkkaryhmä 2	1 119,41 €	6
Yhteensä	**5 550,98 €**	**43**

1.11.2025 järjestelyerä

Tammikuussa 2026 neuvoteltiin HYVTESin 1.11.2025 paikallisesta erästä, jonka jakamisesta ohjeistettiin 15.1.2026 julkaistussa KT:n yleiskirjeessä 1/2026. Erä on suuruudeltaan 0,4 % eli noin 31 167,29 euroa. Erä käytettiin tasopalkkajärjestelmän täytäntöönpanoa tukeviin paikallisiin ratkaisuihin sekä paikallisten palkkausepäkohtien korjaamiseen.

Liitteessä 1 asiantuntija- ja toimistotehtävien hinnoitteluissa nostettiin alimpia palkkoja sekä tehtiin palkkatason nostoja. Lisäksi korotuksia kohdistettiin yksittäisiin tehtäviin. ICT-hinnoittelussa, sisäisen palvelutoiminnan tehtävien hinnoittelussa ja hinnoittelemattomiin tehtäviin tehtiin yksittäisiä korotuksia.

Ruokapalveluhenkilöstön liitteessä 2 tehtiin korotuksia ruokapalvelutyöntekijöiden ja ruokapalveluvastaavien tehtäviin.

HYVTES Liite	Korotukset yhteensä (sis. heijasteet)	Korotuksen saajat (hlö)
Hinnoittelun ulkopuolinen	2 998,30 €	18
Liite 1	16 481,10 €	389
Liite 2	941,30 €	14
Yhteensä	**20 420,70 €**	**421**

Teknisen liitteen osalta korotuksia kohdennettiin muun muassa palomiesten/pelastajien, ylipalomiesten sekä palotarkastajien palkkoihin. Lisäksi korotuksia kohdennettiin myös muihin yksittäisiin tehtäviin tukipalveluissa ja pelastuspalveluissa.

HYVTES/Tekniset liite 7	Korotukset yhteensä (sis. heijasteet)	Korotuksen saajat (hlö)
Palkkaryhmä 1	7 898,05 €	375
Palkkaryhmä 2	2 962,90 €	20
Yhteensä	**10 860,94 €**	**395**

Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön työ- ja virkaehtosopimus (SOTE-sopimus)

1.2.2025 järjestelyerä

SOTE-sopimuksen järjestelyerä oli suuruudeltaan 2,5 %, euromääräisesti noin 1 300 000 euroa. Työnantaja teki lopulliset kohdennukset huomioiden mahdollisuuksien mukaan neuvotteluissa järjestöjen esille nostamia seikkoja.

Valtakunnallisen ohjeistuksen mukaan erää voitiin kohdentaa muun muassa sellaisiin tehtäviin, jotka edellyttävät perustehtävää laajempaa tai syvällisempää osaamista. Lisäksi erää voitiin kohdentaa myös hinnoittelemattomiin tehtäviin mahdollisten palkkausepäkohtien korjaamiseksi ja erää voitiin myös käyttää 1.2.2024 voimaan tulleen palkkahinnoittelu-uudistuksen myötä syntyneiden palkkausepäkohtien, esimerkiksi eri palkkahinnoittelukohtien välisten palkkaerojen korjaamiseen.

Järjestelyerän yhteydessä osan tehtävien kohdalla tehtävästä maksettu erillinen lisä siirrettiin osaksi ko. työntekijän tehtäväkohtaista palkkaa ennen järjestelyerän kohdentamista ko. tehtäviä tekeviin itseensä sekä muihin vastaavia tehtäviä tekeviin, joilla erillistä lisää ei ole ollut.

Erä kohdennettiin kokonaisuudessaan tehtäväkohtaisiin palkkoihin. Osa kohdennuksista tehtiin hinnoittelun alarajapalkkoihin (nämä korotukset eivät koskeneet opiskelijoita, mikäli he tekevät rajoitettua tehtävänkuvaa).

Osalle henkilöstöstä on järjestelyerän jakamisen myötä tuli myös alarajapalkkataulukkoa korkeampia korotuksia. Kohdennuksissa pyrittiin huomioimaan myös esihenkilöiden palkkausta suhteessa oman henkilöstön palkkatasoon. Esimerkiksi S1ESI100 hinnoittelussa alimmat palkat nousivat. Lisäksi erilliset korotukset tehtiin perhetukikeskusten johtajien palkkoihin sekä niiden esihenkilöiden palkkoihin, joilla on esihenkilövastuu kokonaisuudesta, jossa on 24/7 päivystyksellistä toimintaa tai ympärivuorokautista toimintaa (kolmivuoroyksikkö) ja tämän lisäksi henkilöstömäärän määrä yli 100. Lisäksi erilliset korotukset saivat ne esihenkilöt, joilla on esihenkilövastuu kokonaisuudesta, jossa johdettavana on vähintään kaksi yksikköä, joista vähintään toinen on 24/7 päivystyksellistä toimintaa tai ympärivuorokautista toimintaa.

Palkan tarkistuksia tehtiin myös S1JOH100 hinnoittelussa sekä työnjohdollisessa hinnoittelussa (S1TYT100) alimpiin palkkoihin.

Liitteessä 2 korotuksia tehtiin muun muassa psykologien, ravitsemusterapeuttien, puheterapeuttien ja alimpiin palkkoihin. Niin ikään korotuksia tehtiin kohdennetusti joihinkin terveydenhuollon erityisasiantuntijatehtäviin. Lisäksi kohdennuksia tehtiin osaan sosiaalityöntekijöiden alimpia palkkoja sekä lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden sekä sosiaali- ja kriisipäivystyksen sosiaalityöntekijöiden palkkoihin.

Liitteessä 3 korotuksia kohdennettiin muun muassa perusterveydenhuollossa B- ja C-tason kiirevastaanottotyötä tekeviin sairaanhoitajiin. Lisäksi yhdenmukaistettiin niiden sote-asemien, digiklinikan ja päivystysavun sairaanhoitajien palkkoja, jotka työskentelevät hoidontarpeen arviointitehtävissä. Korotuksia kohdennettiin myös muun muassa sosiaaliohjaajien tehtäviin sekä

asiantuntija -hinnoittelussa että sosiaalihuollon vaativiin asiantuntijatehtäviin kuuluvien sosiaaliohjaajien tehtäviin.

Liitteen 4 osalta järjestelyerien kohdennettuja korotuksia saivat muun muassa ammattitehtävien hinnoitteluun kuuluvat oikomishoidon hammashoitajat, röntgenkuvauksia tekevät hammashoitajat ja suun erikoishoidon hammashoitajat sekä suun erikoishoidon hammashoitajat, jotka tekevät laserhoitoa sekä hoidon järjestelijät suun erikoishoidossa. Terveydenhuollon vaativien ammattitehtävien hinnoittelussa kohdennettuja korotuksia saivat perustason ensihoitajat, toimenpiteisiin osallistuvat lähihoitajat sekä leikkaussalien ja Acutan / Tehon lääkintävahtimestarit (myös nimikkeellä lähihoitaja samaa tehtävää tekevät).

Kiertäviä varahenkilöitä huomioitiin järjestelyerien jakamisessa kaikkien hinnoitteluliitteiden osalta. Korotuksia kohdennettiin alimpiin palkkoihin niissä varahenkilötehtävissä, joissa päätehtävä on säännöllisesti kiertävää useissa yksiköissä sovitulla kiertoalueella ja kiertäminen on jatkuvaa siten, että työpiste vaihtelee päivittäin tai viikoittain tai muutamien viikkojen jaksoissa.

Liitteen 5 osalta kohdennettuja korotuksia oli muun muassa tulossa alimpiin palkkoihin sekä laitoshuollon tehtävien lisäksi ruokapalvelutehtävää vuodeosastolla tekeville, kiertävään varahenkilöstöön kuuluville sekä palveluneuvojina toimiville laitoshuoltajille. Lisäksi korotuksia kohdennettiin potilaskuljettajille sekä niille hoiva-avustajille, jotka toteuttavat lääkehoitoa.

SOTE Liite	Tehtäväkohtaisen palkan korotukset yhteensä (sis. heijasteet)	Korotuksen saajat (hlö)
Liite 1	92 621,83	408
Liite 2	190 420,07	1 557
Liite 3	505 522,28	4 128
Liite 4	411 187,83	3 058
Liite 5	66 840,29	819
Yhteensä	**1 226 592,29 €**	**9 970**

1.6.2025 järjestelyerä

SOTE-sopimuksen järjestelyerien kohdentamisesta ei saavutettu järjestöjen kanssa neuvotteluissa yhteisymmärrystä, joten työnantaja teki päätöksen järjestelyerän jakamisesta. Jaettavana oli 0,8 % paikallinen erä, jota voitiin käyttää valtakunnallisen ohjeistuksen mukaan sekä tehtäväkohtaiseen palkkaan että henkilökohtaisiin lisiin sekä näiden lisäksi 1.6.2025 tulleisiin hinnoittelumuutoksiin. SOTE-sopimuksen järjestelyeriä maksettiin noin 419 000 euroa kuukaudessa yhteensä yli 7000 henkilölle.

Erä kohdennettiin osittain tehtäväkohtaisiin palkkoihin ja osittain henkilökohtaisiin lisiin liitteissä 2–4. Lisäksi erää käytettiin hinnoittelumuutoksen aiheuttamien kustannusten kattamiseen. Osa kohdennuksista tehtiin hinnoittelujen alarajapalkkoihin (nämä korotukset eivät koskeneet opiskelijoita, mikäli he tekevät rajoitettua tehtävänkuvaa).

Osalle henkilöstöstä tuli järjestelyerän jakamisen myötä myös alarajapalkkataulukkoa korkeampia korotuksia. Kohdennuksissa pyrittiin huomioimaan myös esihenkilöiden palkkausta suhteessa oman henkilöstön palkkatasoon. Liitteessä 1 tehtiin kaikkien hinnoittelujen (S1JOH100, S1ESI100 ja S1TYT100) osalta pieniä alarajakorotuksia.

Liitteessä 2 korotuksia tehtiin muun muassa psykologien sekä puheterapeuttien alimpiin palkkoihin. Niin ikään korotuksia tehtiin kohdennetusti joihinkin yksittäisiin terveydenhuollon

erityisasiantuntijatehtäviin. Lisäksi kohdennuksia on tehty esimerkiksi vammaissosiaalityön sosiaalityöntekijöihin.

Liitteessä 3 ja 4 korotuksia kohdennettiin erityisesti suuhygienistien ja hammashoitajien tehtäviin. Liitteen 5 osalta korotuksia tehtiin muun muassa alimpiin hoiva-avustajien ja potilaskuljettajien sekä laitoshuoltajien palkkoihin.

SOTE Liite	Tehtäväkohtaisen palkan korotukset yhteensä (sis. heijasteet)	Henkilökohtaiset lisät	Tehtäväkohtaisen palkan korotuksen saajat (hlö)	Henkilökohtaisten lisien saajat (hlö)
Liite 1	52 343 €	-	522	-
Liite 2	39 551 €	8 040 €	1242	71
Liite 3	102 895 €	6 000 €	2238	46
Liite 4	190 701 €	6 000 €	3112	56
Liite 5	14 170 €	-	571	-
Yhteensä	**399 660 €**	**20 040 €**	**7656**	**143**

Yhteenveto palkkaharmonisoinnin etenemisestä vuosina 2023–2025

Vuosien 2023–2025 jaetut järjestelyerät

Kustannusarvio vuosien 2023–2025 sopimusratkaisujen mukaisista järjestelyeristä sopimusaloittain. Kustannusarviot perustuvat järjestelyeräneuvotteluissa tehtyyn kustannuslaskentaan erän jakamisesta, jonka perusteella erän jakamisesta on tehty neuvottelutulos tai tehty työnantajapäätös sen jakamisesta.

Vuosina 2023–2025 järjestelyeriä on kohdistettu enimmäkseen tehtäväkohtaisiin palkkoihin, mutta eriä on käytetty myös jonkin verran henkilökohtaisiin lisiin ja lääkärisopimuksessa myös tehtävälisien rakentamiseen osana uuden palkkausjärjestelmän kehittämis- ja yhteensovittamistyötä.

Sopimus	Vuoden 2023 erät yhteensä	Vuoden 2024 erät yhteensä	Vuoden 2025 erät yhteensä	Järjestelyerät 2023–2025 yhteensä
HYVTES	137 063,98 €	118 806,42 €	207 304,58 €	**463 174,98 €**
SOTE	1 513 794,00 €	700 722,00 €	1 646 292,29 €	**3 860 808,29 €**
LS	328 719,77 €	560 241,04 €	421 852,50 €	**1 310 813,31 €**
Yhteensä	**1 979 577,75 €**	**1 379 769,46 €**	**2 275 449,37 €**	**5 634 796,58 €**