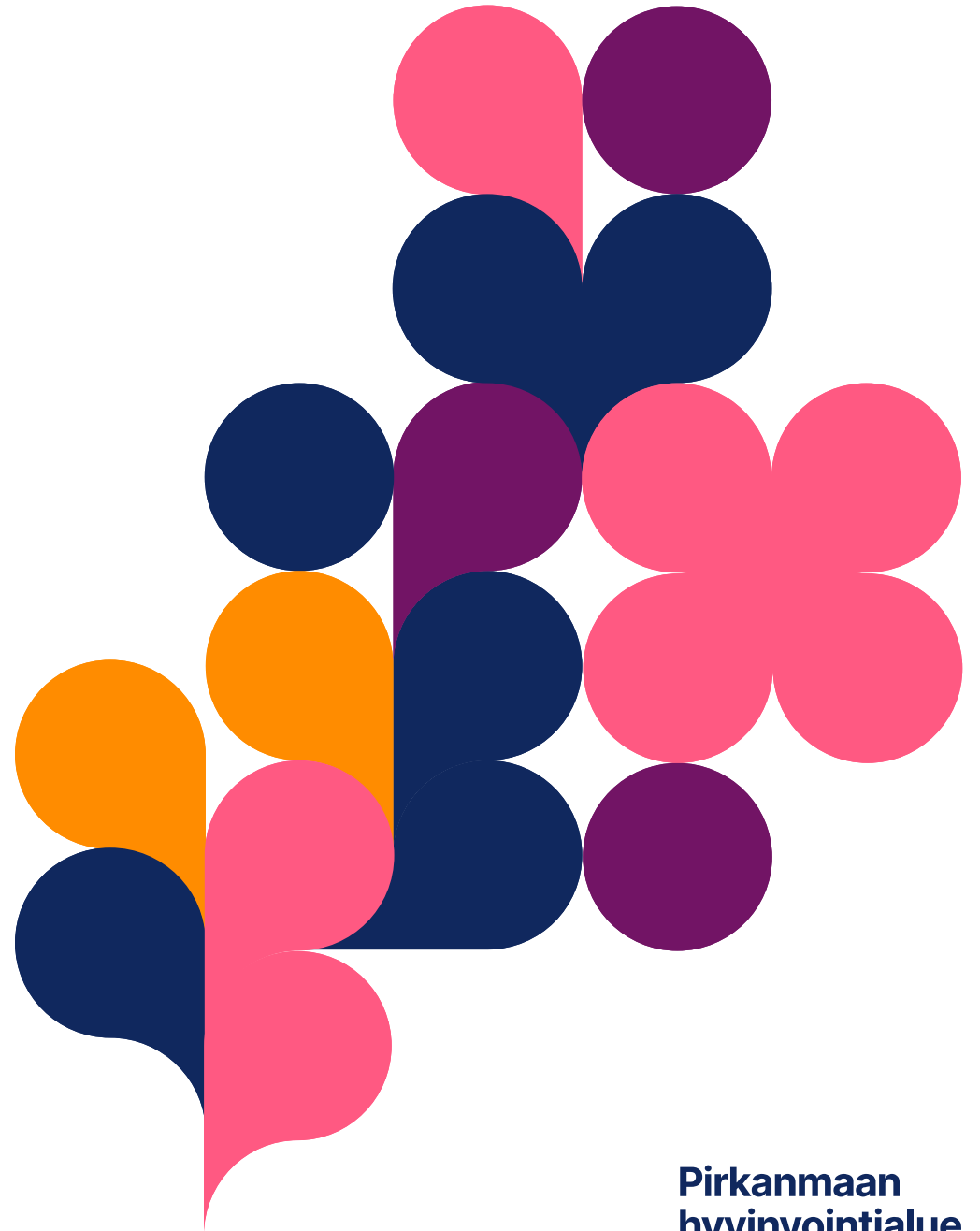


SOTE-sopimuksen tasopalkkajärjestelmä

25.6.2026





Tasopalkkajärjestelmä

Yleistä

Uusi tasopalkkajärjestelmä käyttöön 1.10.2026

- Yleiskirje 2 / 2026
- SOTE-sopimuksen tehtävästä maksettavan palkan määräyksiä on muutettu. Tasopalkkajärjestelmä korvaa tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmän.
- Tasopalkkajärjestelmä perustuu tehtävän edellyttämään osaamiseen ja vastuuseen ja niitä kuvaaviin tasokriteereihin.
- Tasopalkkajärjestelmässä tarkastellaan tehtävän edellyttämää osaamisen ja vastuun tasoa, ei henkilön osaamista. Tasopalkan lisäksi sopimukseen on otettu määräykset tasolisistä.
- Tasopalkkajärjestelmä otetaan paikallisesti käyttöön viimeistään **1.10.2026**.

Muuttuneita käsitteitä

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

Tasopalkkajärjestelmän käsitteitä

- **TASOPALKKA**

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

- **OSAAMINEN JA VASTUU**

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

- **TASOLISÄ**

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

- **TEHTÄVÄNKUVA**

- Ilmaisee tehtävän keskeiset tehtäväkokonaisuudet

Tasopalkkajärjestelmän käsitteitä

- **PALKKARYHMÄ**

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

- **PALKKARYHMÄN KUVAUS**

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

- **TASOKUVAUS**

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

- **TASOKRITEERIT**

- SOTE-sopimuksen tasokriteereillä kuvataan palkkaryhmän eri tasojen keskeisimpiä erottelevia tekijöitä. SOTE-sopimuksen tasokriteerit ovat velvoittavia. SOTE-sopimuksen velvoittavat tasokriteerit on määritelty palkkaliitteistä 1–5. Tasokriteerit ovat palkkaryhmäkohtaisia.
- Mahdolliset paikalliset tasokriteerit on määritelty paikallisessa palkkausjärjestelmässä.

Palkkaliitteen ja palkkaryhmän sekä tason määrytyminen



Sote-sopimuksen soveltamisalaan kuuluvan tehtävän palkkaus määrytyy jatkossa kolmivaiheisesti siten, että 1) ensin valitaan oikea palkkaliite, jonka jälkeen 2) valitaan kyseisestä palkkaliitteestä oikea palkkaryhmä ja sen jälkeen 3) tehtävä sijoitetaan kyseisen palkkaryhmän kriteerien mukaiselle oikealle tasolle



Palkkaryhmän valinta

SOTE-sopimus

Yleistä palkkaliitteen ja palkkaryhmän valinnasta

- Tehtävän täytyy olla SOTE-sopimuksen soveltamisalaan kuuluva tehtävä – vain tällaisille tehtäville valitaan oikea palkkaliite
- Palkkaliitteen sisällä oikean palkkaryhmän valinta tehdään tehtävän sisällön perusteella
- Palkkaryhmän valinnassa vaikuttaa myös työ- ja virkaehtosopimuksen 1.6.2025 voimaan tullut muutos

Yleistä palkkaliitteen ja palkkaryhmän valinnasta

- Tehtävä sijoitetaan ylempään palkkaryhmään, vaikka ylemmän palkkaryhmän tehtäviä ei tehtäisi pääasiallisena tehtävänä, jos:
 1. Ylemmän palkkaryhmän tehtävää tehdään keskimäärin yksi päivä viikossa **tai**
 2. Tehtävistä ei voida erotella ajallisesti sitä, milloin tehdään ylemmän palkkaryhmän tehtäviä **tai**
 3. Tehtävä on mainittu palkkaliitteissä ja palkkaryhmissä (ns. esimerkkitehtävät, jotka on nimenomaisesti mainittu työ- ja virkaehtosopimuksen palkkaryhmän kuvauksessa)

Yleistä palkkaliitteen ja palkkaryhmän valinnasta

1. Ylempi palkkaryhmä valitaan, jos osa tehtävistä täyttää ylemmän palkkaryhmän kriteerit (ohjaustekstit) ja kyseisiä tehtäviä tehdään vähintään keskimäärin yksi päivä viikossa.
 - Kyseisen tehtävän määrän arvioinnissa ei ole tarkoitus tarkastella yksittäistä viikkoa tai kuukautta vaan pidempää ajanjaksoa.
 - Poissaolot kuten esimerkiksi vuosilomat, sairauspoissaolot tai muutkaan virka-/työvapaat eivät vaikuta tarkastelussa. Tarkastelussa on kysymys siitä, miten työtä tehtäisiin poissaoloista huolimatta.
 - Esimerkki: Lähihoitaja työskentelee asumisen palveluissa (joka on sijoitettu sosiaalihuollon ammattitehtäviin) 60 % työajastaan ja 40 % työajastaan kotihoidossa tehden lääkehoitoa (joka tehtävä on sijoitettu vaativiin sosiaalihuollon ammattitehtäviin). Tällainen tehtävä sijoitetaan vaativiin sosiaalihuollon ammattitehtäviin, vaikka kaikki työaika ei kohdistu vaativamman palkkaryhmän tehtävään, koska edellä kuvatulla tavalla ylemmän palkkaryhmän mukaisia tehtäviä tehdään keskimäärin yksi päivä viikossa.

Yleistä palkkaliitteen ja palkkaryhmän valinnasta

2. Tehtäviin käytetty aika ei ole eroteltavissa ajallisesti

- Tehtävä sijoitetaan ylempään palkkahinnoittelukohtaan, jos tehtävistä ei voida erotella ajallisesti sitä, milloin tehdään ylemmän palkkahinnoittelukohdan tehtäviä.
- Tällaisia tehtäviä ovat mm. työnjohdolliset tehtävät, joissa tehdään myös itse substanssiin liittyviä tehtäviä.

Yleistä palkkaliitteen ja palkkaryhmän valinnasta

3. Ns. esimerkkitehtävät

- Lisäksi palkkaliitteissä ja palkkaryhmissä on mainittu tehtäviä, jotka sijoitetaan ko. liitteeseen ja palkkaryhmään edellä mainitusta huolimatta.
- Esimerkkejä eri palkkaryhmistä:

S2TEA100 hinnoittelun esimerkkitehtävät työehtosopimuksessa:

Erityisasiantuntijatehtäviä ovat esimerkiksi:

- synnytyssalikätilö ja vaativuudeltaan vastaava kätilön tehtävä
- sikiöseulontaa itsenäisesti tekevä kätilö (kliininen ultraäänihoitaja)
- kuvantamisen sonograafi
- lääkkeen määräämistä tekevä sairaanhoitaja tai terveydenhoitaja
- ecmo-hoitaja ja met-hoitaja
- SI-terapeutti
- audionomi
- seksuaaliterapeutti
- neuvolassa, koulussa ja opiskeluterveydenhuollossa terveydenhoitajan työtä tekevä
- työterveyshoitaja
- ensihoitopalveluissa hoitotason ensihoitaja, jolla on hoitotason toimilupa ja hoitotason hoitovelvoite
- erikoissairaanhoidossa ja yhteispäivystyspisteessä itsenäistä vastaanottoa tekevä päivystävä sairaanhoitaja

S3SVA100 hinnoittelun esimerkkitehtävät työehtosopimuksessa:

Kuraattori, seksuaalineuvoja ja SAS-koordinaattori.

S4SVM100 hinnoittelun esimerkkitehtävät työehtosopimuksessa:

esimerkiksi AAC-ohjaaja, muistihoitaja, saattohoitaja, tiimivastaava, tiimivetäjä, kouluttaja (esim. kinestetiikka ja ergonomia) sekä varahenkilö, joka kiertää erilaista osaamista vaativissa yksiköissä.

Palkkaryhmien koulutus- ja tutkintoilmaisut

- Palkkaliitteisiin 1–5 on merkitty palkkaryhmässä sovellettavia koulutuksia tai tutkintoja. Palkkaryhmään merkitty koulutus ilmaisee tehtävältä vaadittua koulutus-/tutkintotasoa. Osassa palkkaryhmiä koulutustasoa ei ole merkitty ehdottomaan muotoon tai palkkaryhmässä ei ole koulutusvaatimusta lainkaan.
- Ehdottomaan muotoon merkityllä koulutusvaatimuksella (koulutus-/tutkintotaso) tarkoitetaan sitä, että ko. palkkaryhmää sovelletaan niihin, joilla on ko. tutkinto. **Jos työntekijältä/viranhaltijalta puuttuu palkkaryhmässä vaadittu koulutus, tehtävä on palkkaryhmän ulkopuolinen.**
- Kaikissa palkkaryhmissä koulutusta ei kuitenkaan ole merkitty ehdottomaan muotoon. Osassa palkkaryhmiä koulutusvaatimusta ei ole lainkaan. Näissä tapauksissa palkkaryhmää voidaan soveltaa kaikkiin, jotka tekevät kyseiseen palkkaryhmään kuuluvia tehtäviä heidän koulutuksestaan riippumatta.
- Palkkaryhmien koulutus- tai tutkintoilmaisut eivät ole varsinaisia kelpoisuusehtoja tehtävään tai virkaan. Varsinaiset kelpoisuusehdot perustuvat lakiin, asetuksiin, hallintosääntöihin, viranomaisen päätöksiin tai muuhun rekrytointia koskevaan ratkaisuun.
- Tasopalkkajärjestelmässä ei voida alentaa tasopalkkaa pelkästään sen perusteella, että työntekijältä tai viranhaltijalta puuttuu koulutus tai tutkinto, joka palkkaryhmässä on mainittu. Palkanmäärittelystä näissä tilanteissa on tarkemmat määräykset 10 § 2 momentissa.

Ehdoton koulutusvaatimus

Palkkaryhmää sovelletaan tehtävään vain, jos tutkinto on suoritettu.

Jos koulutus puuttuu → tehtävä palkkaryhmän ulkopuolinen

Ei ehdotonta koulutusvaatimusta

Palkkaryhmää sovelletaan kaikkiin tehtäviin koulutuksesta riippumatta

Palkkaryhmien tunnukset

- Palkkaryhmien tunnukset muuttuvat. Palkkaryhmien tunnuksissa käytetään aina 8 merkkiä. Tunnuksen 6 ensimmäistä merkkiä kuvaa palkkaryhmää ja 2 viimeistä osaamisen ja vastuun tasoa. Palkkaryhmien 8 merkin pituisia tunnuksia käytetään Tilastokeskuksen Paikallishallinnon palkat-tiedonkeruussa.
- **Esimerkki:**
- S1TYT1B1 kertoo, että kyseessä on tehtävä, joka sijoittuu SOTE-sopimuksen palkkaliitteessä 1 olevaan palkkaryhmään Työnjohdolliset tehtävät osaamisen ja vastuutasolle B1.
- S = SOTE-sopimus
- 1 = Palkkaliite 1 Johto-, esihenkilö- ja työnjohdolliset tehtävät
- TYT1 = Työnjohdolliset tehtävät
- B1 = osaamisen ja vastuun taso B1



Liitteet ja palkkaryhmät

LIITE 1	Johto- ja esihenkilötehtävät	S1JOH1 Johtotehtävät
LIITE 1	Johto- ja esihenkilötehtävät	S1ESI1 Esihenkilötehtävät
LIITE 1	Johto- ja esihenkilötehtävät	S1TYT1 Työnjohdolliset tehtävät
LIITE 2	Erityisasiantuntijatehtävät	S2TEA1 Terveystieteiden erityisasiantuntijatehtävät
LIITE 2	Erityisasiantuntijatehtävät	S2STT1 Sosiaalityöntekijät
LIITE 2	Erityisasiantuntijatehtävät	S2SEA1 Sosiaalihuollon erityisasiantuntijatehtävät
LIITE 2	Erityisasiantuntijatehtävät	S2LEA1 Lääkehuollon erityisasiantuntijatehtävät
LIITE 3	Asiantuntijatehtävät	S3TAT1 Terveystieteiden asiantuntijatehtävät
LIITE 3	Asiantuntijatehtävät	S3TVA1 Terveystieteiden vaativat asiantuntijatehtävät
LIITE 3	Asiantuntijatehtävät	S3SAT1 Sosiaalihuollon asiantuntijatehtävät
LIITE 3	Asiantuntijatehtävät	S3SVA1 Sosiaalihuollon vaativat asiantuntijatehtävät
LIITE 3	Asiantuntijatehtävät	S3LAT1 Lääkehuollon asiantuntijatehtävät
LIITE 4	Ammattitehtävät	S4TAM1 Terveystieteiden ammattitehtävät
LIITE 4	Ammattitehtävät	S4TVM1 Terveystieteiden vaativat ammattitehtävät
LIITE 4	Ammattitehtävät	S4SAM1 Sosiaalihuollon ammattitehtävät
LIITE 4	Ammattitehtävät	S4SVM1 Sosiaalihuollon vaativat ammattitehtävät
LIITE 4	Ammattitehtävät	S4OSI1 Osastonsihteerit
LIITE 4	Ammattitehtävät	S4LAM1 Lääkehuollon ammattitehtävät
LIITE 5	Muut ammattitehtävät ja peruspalvelutehtävät	S5VÄL1 Välinehuoltajat
LIITE 5	Muut ammattitehtävät ja peruspalvelutehtävät	S5LAI1 Laitoshuoltajat
LIITE 5	Muut ammattitehtävät ja peruspalvelutehtävät	S5PER1 Muut peruspalvelutehtävät



Tason valinta eri palkkaryhmissä

Yleistä

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

- **Osaamisella tarkoitetaan** palkkaryhmässä olevan tehtävän edellyttämää
 - koulutusta
 - työuralla hankittuja keskeisiä tietoja ja -taitoja
 - lisä-, jatko- ja täydennyskoulutusta
 - uuden tiedon hankkimista ja/tai erityisosaamista.
- **Vastuulla tarkoitetaan**
 - vastuuta yksilöstä, asiakkaista tai asiakasryhmistä
 - työnjohto- tai esihenkilövastuuta
 - suunnittelu-, kehitys- ja tulosvastuuta toimintaprosesseista ja asiakasprosesseista
 - vastuuta aineellista arvoista (aineelliset arvot ovat konkreettisia ja taloudellisesti mitattavia resursseja)
 - vastuuta aineettomista arvoista ja tiedoista (aineettomat arvot Esim. ei-materiaalinen omaisuus tai resurssi, jolla on merkitystä organisaation toiminnalle)
 - esittelijä-/valmisteluvastuuta päättävissä elimissä
- Tehtävän edellyttämä osaamisen ja vastuun taso ratkaisee, ei työntekijän/viranhaltijan henkilökohtainen osaaminen



Osaamisen ja vastuun tasot ja niiden määrittely

- Osaamisen ja vastuun tasot on jaettu kolmesta neljään tasoon (A–D). Osaamisen ja vastuun tasot ovat:
- taso A: tehtävät vastaavat kyseisen palkkaryhmän vaatimuksia
- taso B: tehtävät ovat korkeammalla osaamisen ja vastuun tasolla kuin A:ssa
- taso C: tehtävät ovat korkeammalla osaamisen ja vastuun tasolla kuin B:ssä
- taso D: tehtävät ovat korkeammalla osaamisen ja vastuun tasolla kuin C:ssä
- **D-taso ei ole käytössä kaikissa palkkaryhmissä.** Sitä sovelletaan tietyissä palkkaryhmissä, kuten johtotehtävissä, esihenkilötehtävissä, terveydenhuollon erityisasiantuntijoilla, sosiaalityöntekijöillä sekä terveydenhuollon ja sosiaalihuollon vaativissa ammattitehtävissä.
- B-, C- ja D-tasoilla edellytetään yleensä A-tasoa syvempää hallintaa jollakin tehtäväalueella, laajempien kokonaisuuksien tai useiden eri tehtäväalueiden hallintaa, monien asioiden yhtäaikaista hoitamista tai toisistaan poikkeavien tietojen ja taitojen yhdistämistä. Näitä osaamisen ja vastuun määritelmiä voi käyttää apuna, kun konkretisoidaan tasokriteereitä ja laaditaan paikallisia tasokuvauksia ja arvioitaessa, mille tasolle tehtävä sijoittuu.
- Arvioinnissa otetaan huomioon myös vastuun laajuus ja tarvittavan itsenäisen harkinnan määrä. Itsenäisellä harkinnalla tarkoitetaan tehtävässä edellytettyä kykyä tehdä perusteltuja ratkaisuja ja valintoja ilman jatkuvaa ohjausta, omien tietojensa, taitojensa ja tilanteen arvioinnin perusteella. Se sisältää vastuun arvioida eri vaihtoehtoja, ennakoida seurauksia ja valita tarkoituksenmukainen toimintatapa. Mitä enemmän tehtävään kuuluu itsenäistä harkintaa, sitä enemmän tehtävä edellyttää osaamista ja sisältää vastuuta.

Palkkaryhmät, joissa D – taso käytössä

- **S1JOH1** Johtotehtävät
- **S1ESI1** Esihenkilötehtävät
- **S2TEA1** Terveysthuollon erityisasiantuntijat
- **S2STT1** Sosiaalityöntekijät
- **S4TVM1** Terveysthuollon vaativat ammattitehtävät
- **S4SVM1** Sosiaalihuollon vaativat ammattitehtävät

Yksi lisätaso
mahdollinen
liitteissä 1 ja 2



Palkkaryhmien osaamisen ja vastuun tasokriteerit

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

Paikalliset tasokuvaukset

- Paikallisesta tasokuvauksesta käy ilmi, miten palkkaryhmän tehtävät on sijoitettu osaamisen ja vastuun tasoille. Paikallisessa tasokuvauksessa huomioidaan SOTE-sopimuksen tasokriteerit ja mahdolliset paikalliset tasokriteerit.
- Tasokuvaus on pakollinen dokumentti siitä, miten SOTE-sopimuksen tasokriteereitä ja mahdollisia paikallisia tasokriteereitä sovelletaan tehtävien sijoittelussa tasoille B, C tai D. Paikalliseen tasokuvaukseen on hyvä kirjata SOTE-sopimuksen tasokriteerit ja mahdolliset paikalliset tasokriteerit sekä ne seikat, joiden perusteella jokin tasokriteereistä täyttyy. Tasokuvauksesta tulee käydä ilmi myös se, mille osaamisen ja vastuun tasolle tehtävät sijoittuvat.
- Työnantaja neuvottelee paikallisista tasokuvauksista pääsopijajärjestöjen edustajien kanssa. Tämän jälkeen työnantaja päättää paikallisista tasokuvauksista.

Osaamisen ja vastuun tason valinta (8 § 4 mom.)

- Tehtävä sijoitetaan vähintään tasolle B, kun yksikin tasokriteeri täyttyy. Tehtävä sijoitetaan tasolle C tai D (jos sellainen on kyseisessä palkkaryhmässä), kun tehtävä täyttää kyseisten tasojen vaatimukset paikallisten tasokuvausten perusteella.
- Arvioinnissa vertaillaan saman palkkaryhmän tehtäviä keskenään. Arviointi pyritään tekemään mahdollisimman yhteismitallisesti. Paikallista tasokuvausta ja tehtävänkuvaa käytetään, kun arvioidaan tehtävän sijoittumista oikealle osaamisen ja vastuun tasolle.
- Samalla tasolla voi olla osaamisen ja vastuun näkökulmasta erilaisia tehtäviä.
- Tehtävien sijoittamisessa tasoille on huomioitava tasokriteerit.
- Palkkaliitteen 1 palkkaryhmissä tehtävien sijoittaminen tasoille perustuu kokonaisharkintaan, jossa otetaan huomioon sekä SOTE-sopimuksen tasokriteerit että paikallisesti määritellyt tasokriteerit. Kokonaisharkinta tarkoittaa, että ratkaisu tehtävän sijoittamisesta osaamisen ja vastuun tasolle tehdään kaikkien asiaan vaikuttavien tasokriteerien kokonaisarvioinnin perusteella. Liitteessä 1 ei noudateta periaatetta, jonka mukaan tehtävä sijoitetaan vähintään tasolle B, jos yksikin tasokriteeri täyttyy.



Tasolisä

Yleistä

Tasolisä

- SOTE-sopimus sisältää kaksi velvoittavaa tasolisää. Lisäksi paikalliseen palkkausjärjestelmään voidaan ottaa paikallisia tasolisiä.
- Tasolisän tarkoituksena on palkita sellaisista lisätehtävistä tai -vastuista, joita ei ole otettu huomioon tasokriteereissä ja tasopalkkaa määrättäessä.
- Tasolisää on mahdollista käyttää sekä palkkaryhmään kuuluvissa tehtävissä ja palkkaryhmän ulkopuolisissa tehtävissä.
- Tasolisää maksetaan ko. lisätehtävän tai -vastuun alkamisesta ja sitä maksetaan ko. tehtävän tai vastuun keston ajan.
- Tasolisä voi olla määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva. Lisän maksamista ei keskeytetä normaalien poissaolojen, esimerkiksi vuosiloman, sairauspoissaolon, ajaksi tai muista vastaavista syistä. Tasolisää ei voida poistaa, ellei ko. tehtävä tai vastuu poistu.
- Määräaikainen tasolisä poistuu määräajan päättyessä.
- Toistaiseksi voimassa olevan tasolisän maksaminen loppuu 8 viikon kuluttua työnantajan antamasta ilmoituksesta.
- Tasolisä on euromääräinen ja se on osa varsinaista palkkaa. Työkokemuslisä lasketaan tasopalkan ja tasolisien yhteenlasketusta määrästä.

Tasolisä opiskelijan nimettynä vastuohjaajana toimimisesta (12 § 5 mom.)

- SOTE-sopimuksen 12 § 5 momentin mukaisesti tasolisää maksetaan pakollista harjoittelua suorittavien korkeakouluopiskelijoiden, koulutussopimukseen perustuvan opiskelijan tai oppisopimusopiskelijan nimetylle vastuohjaajalle. Opiskelijan harjoittelun on oltava työpaikalla tapahtuvaa oppimista, jota edellytetään osana tutkinnon suorittamista.
- **Ohjaustehtävän on kestettävä vähintään kaksi viikkoa.** Mikäli ohjaustehtävä päättyy ennenaikaisesti, myös tasolisän maksaminen päättyy.
- **Nimetyllä vastuohjaajalla on päävastuu opiskelijan tavoitteellisesta ohjauksesta, alkukeskusteluista, arvioinneista, mahdollisista näytöistä, näiden dokumentoinnista sekä yhteistyöstä opettajan kanssa. Nimetty vastuohjaaja vastaa harjoittelun onnistumisesta yhteistyössä harjoittelijan ja vastuupettajan kanssa. Vastuohjaaja voi olla mukana myös oppilaitosyhteistyössä.**
- Tasolisä maksetaan vastuohjaajalle, kun ohjaaminen liittyy työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen, joka on osa opiskelijan tutkinnon suorittamista. **Opiskelijan vastuohjaajalle maksettava lisä on pääosin määräaikainen ja maksetaan siltä ajalta, jona ohjaajalla on tosiasiallisesti tutkintoa suorittava opiskelija tai opiskelijoita ohjattavana.**
- Tasolisää ei makseta opiskelijaohjauksen koordinoinnista ilman omaa ohjattavaa.
- Opiskelijan ohjauksesta maksettava tasolisä on määräaikainen ja edellyttää, että ohjaajalla on tosiasiallisesti tutkintoa suorittava opiskelija tai opiskelijoita ohjattavanaan.
- **Tasolisän suuruus määritellään paikallisesti. Tasolisän euromäärä pitää olla sama kaikilla, kun työmäärä on yhtä suuri riippumatta siitä, onko kyse koulutussopimukseen perustuvan opiskelijan, oppisopimusopiskelijan tai korkeakouluopiskelijan ohjaamisesta.**

Tasolisä opiskelijan nimettynä vastuuhjaajana toimimisesta (12 § 5 mom.)

- Tasolisää **ei makseta** seuraavissa tapauksissa:
 - opiskelijanohjauksen koordinoinnista ilman omaa ohjattavaa
 - jos ohjaaja on johtavassa asemassa tai esihenkilöasemassa, mikäli on kyse tavanomaisiin virka- tai työtehtäviin kuuluvista perehdytystehtävistä tai ohjaus on vain vähäistä
 - jos ohjaajaksi nimetty henkilö saa ohjaustyöstä vastaavan korvauksen jostain muualta esim. oppilaitokselta
 - kun kyse on mentorointi- tai tutortyöstä tai
 - kyse on esim. TET-jaksolle tulevien tai TEPPPO-oppilaiden ohjauksesta.

Tilapäisesti sosiaalityöntekijän tehtävissä toimivan valvojana toimiminen

- SOTE-sopimuksen palkkausluvun 12 §:n 6 momentin mukaista tasolisää maksetaan tilapäisesti sosiaalityöntekijän tehtävissä toimivan nimettynä valvojana toimimisesta.
- Tehtävän on kestettävä yhdenjaksoisesti vähintään 2 viikkoa.
- Mikäli valvontatehtävä päättyy ennenaikaisesti, myös tasolisän maksaminen päättyy.
- Tasolisää ei makseta, jos sama työntekijä tai viranhaltija toimii tilapäisesti sosiaalityöntekijän tehtävissä toimivan opiskelijan nimettynä vastuuhjaajana ja hänelle maksetaan 12 § 5 momentin mukaista tasolisää vastuuhjaajana toimimisesta.

Paikalliset tasolisät (13 §)

- Paikallisesti määriteltyä tasolisää on mahdollista maksaa lisätehtävistä ja/tai -vastuista. Työnantaja päättää paikallisten tasolisien perusteista ja suuruudesta neuvoteltuaan asiasta esimerkiksi paikallisessa palkkaustyöryhmässä.
- (yleiskirje 1/2026) Pohtiessaan paikallisen tasolisän käyttöönottamista, työnantajan on hyvä pohtia mm. seuraavia asioita
 - onko lisätehtävä tai -vastuu sellainen, joka voidaan huomioida tasokriteerin kautta tasolle sijoittamisessa vai onko perusteltua käyttää tasolisää
 - mitkä ovat tasolisän perusteet
 - tasolisän käyttämiseen liittyvät periaatteet esimerkiksi kuinka laajasta tai vastuullisesta tehtävästä on kysymys
 - tasolisän euromäärä ja voiko olla eri tasoisia euromääriä, jos tasolisän perusteena olevan lisätehtävän tai -vastuun laajuus tai sisältö voi vaihdella



Tehtäväkuvat

Yleistä

Tehtävänkuva

- Tehtävistä laaditaan tehtävänkuvat.
- Ryhmätehtävänkuvia voidaan käyttää silloin, kun työntekijät tai viranhaltijat tekevät **olennaisilta osin samanlaisia tehtäviä**.
- Tehtävänkuvaan kirjataan mm. tehtävän keskeiset tehtäväkokonaisuudet, lisätehtävät ja -vastuut sekä tehtävässä edellytetty koulutus ja mahdolliset lisäkoulutukset.
- Tehtävänkuva ei ole osa työsopimusta
- Otettaessa tasopalkkajärjestelmää käyttöön voidaan hyödyntää jo olemassa olevia tehtävänkuvia.
- Määräaikaisissa tehtävämuutostilanteissa voidaan käyttää olemassa olevia tehtävänkuvia. Jos muutos on sisällöltään sellainen, ettei ole olemassa valmiita tehtävänkuvia ja määräaikainen muutos kestää ajallisesti pidempään, on syytä laatia määräaikainen tehtävänkuva.
- Jos palkkaryhmässä on vain vähän tehtäviä ja ne ovat riittävän samankaltaisia, erillistä tehtävänkuvaa ei välttämättä tarvita. Tällöin paikallisen tasokuvauksen tulee olla niin yksilöity ja yksityiskohtainen, että keskeiset tehtäväkokonaisuudet käyvät siitä selkeästi ilmi. Tasokuvaukseen on hyvä kirjata maininta siitä, että tehtäväkuvia ei ole erikseen laadittu.



Tehtävämuutokset

Yleistä

Tehtävämuutoksen vaikutus tasopalkkaan (11 §)

- SOTE-sopimuksen tasokriteerit, mahdolliset paikalliset tasokriteerit ja tasokuvaukset määrittelevät, milloin osaaminen ja vastuu tehtävässä on muuttunut niin, että edellytykset toiselle tasolle siirtymiselle ovat olemassa ja tasopalkkaa on tarkistettava sen mukaisesti.
- Tasopalkkajärjestelmässä ei tarkastella enää sitä, onko tehtävän vaativuus muuttunut olennaisesti. Käsitettä olennainen muutos ei enää ole tasopalkkajärjestelmässä.
- Osaamisen ja vastuun taso voi nousta, laskea tai pysyä ennallaan. Muutos voi johtua esimerkiksi tehtävämuutoksista tai tehtävien uudelleenjärjestelystä.
- Tehtävänkuva päivitetään tarvittaessa. Tehtävämuutokset dokumentoidaan tehtävänkuvassa.
- Tasopalkkaa ei muuteta, jos tilapäinen siirto toiseen virkaan tai tehtävään tai tilapäiset tehtävämuutokset on jo otettu huomioon tasopalkan tasoa määriteltäessä (esimerkiksi esihenkilöiden varahenkilöiden osalta tasoa korottavana tekijänä). Ko. tilanne ilmenee esimerkiksi tehtävänkuvasta. Pidempään kestävässä esihenkilön sijaistamisessa palkkaryhmä yleensä muuttuu.

Tehtävämuutoksen vaikutus tasopalkkaan

- Kun työntekijän tai viranhaltijan tehtävät muuttuvat **vähintään kahden viikon ajaksi**, työnantajan on tarkistettava, minkä osaamisen ja vastuun tason tasokriteerit tehtävässä täyttyvät.
- Pääsääntönä on, että tasopalkka korottuu tehtävän muutosajankohdasta lähtien, kun muuttuneessa tehtävässä ylemmän tason tasokriteerit täyttyvät ja siten sovellettava osaamisen ja vastuun taso nousee.
- Tasopalkka alentuu kahdeksan viikon kuluttua tehtävän muutosajankohdasta, kun tehtävässä ei enää täyty ennen muutosta sovellettavat tasokriteerit, mutta alemman tason tasokriteerit täyttyvät.
- Vuosilomasijaisuuksissa tasopalkkaa ei alenneta.
- **Tasopalkan aleneminen tapahtuu heti seuraavissa tilanteissa:**
 1. työntekijä itse hakeutuu alemman palkkaryhmän tai tason tehtävään tai kun toiseen tehtävään siirtymistä tarjotaan vaihtoehtona lomautukselle. Toiseen virkaan siirtyessä tasopalkka muuttuu heti.
 2. Jos tehtäviä muutetaan määräajaksi ja tasopalkka on sen aikana korkeampi, palaa tasopalkka välittömästi ennalleen määräajan päättyessä.



Palkkaryhmien ulkopuoliset tehtävät

Palkkaryhmien ulkopuoliset tehtävät ja palkan määräytyminen

Milloin tehtävä on palkkaryhmien ulkopuolinen?

1. Tehtävä katsotaan palkkaryhmien ulkopuoliseksi, kun sille ei löydy sopivaa palkkaryhmää palkkaliitteistä. Sijoitettaessa tehtäviä palkkaryhmiin, on tehtävän täytettävä palkkaryhmän kuvauksessa kerrotut edellytykset ja koulutusvaatimukset.
2. SOTE-sopimuksessa on sovittu tehtävistä, jotka ovat palkkaryhmien ulkopuolisia. Palkkaliitteiden alussa on kerrottu, mitkä tehtävät ovat palkkaryhmien ulkopuolella. Tyypillisiä palkkaryhmien ulkopuolisia tehtäviä ovat esimerkiksi liitteessä 2 psykologit, ravitsemusterapeutit, fyysikot ja kemistit sekä liitteessä 1 proviisori sekä johtavat sosiaalityöntekijät.
3. Palkkaryhmien ulkopuolisia tehtäviä ovat myös yhdistelmätehtävät.
4. Palkkaryhmien ulkopuolisia ovat tehtävät, joiden tekijältä puuttuu palkkaryhmässä edellytetty koulutus.

Tehtävät, joille ei löydy sopivaa palkkaryhmää

- Ne tehtävät, joille ei löydy sopivaa palkkaryhmää – sijoitetaan palkkaryhmien ulkopuolisiksi

SOTE-sopimuksessa palkkaryhmien ulkopuoliseksi määritellyt tehtävät

1. Harjoittelijat ja kesätyöntekijät

- Harjoittelijat ja kesätyöntekijät ovat palkkaryhmien ulkopuolisia.
- Harjoittelijoiden ja kesätyöntekijöiden palkka määräytyy vähimmäispalkkamääräysten mukaisesti.
- Mikäli heidän tehtävänsä ovat vähintään viiteryhmänä käytettävän palkkaryhmän A-tason mukaisia, heihin sovelletaan tasopalkkamääräyksiä.

SOTE-sopimuksessa palkkaryhmien ulkopuoliseksi määritellyt tehtävät

2. Työnantajan edustajat

- II luvun 20 §:n mukaiset työnantajan edustajat ovat palkkaryhmien ulkopuolisia tehtäviä.
 - Työnantajan edustajaksi katsotaan työntekijä/viranhaltija, joka **vastaa hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän tai sen merkittävän osan johtamisesta ja kehittämisestä**. Esim. hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän ylin johto katsotaan tällaisiksi työnantajan edustajiksi.
 - Työnantajan edustajia ovat mm. johtavassa asemassa oleva työntekijä/viranhaltija, joka **vastaa suuresta hallinnonalasta ja sen kehittämisestä** samoin sellainen, jonka tehtävänä on vastata hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän yleisestä hallinnosta, taloudesta tai suunnittelusta ja niiden kehittämisestä sekä henkilöstöjohtaja, -päällikkö tai vastaavassa asemassa oleva työntekijä/viranhaltija.
 - Edellä tarkoitetun työntekijän/viranhaltijan kuulumisen tämän pykälän piiriin ratkaisee tarvittaessa Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT.
- Työnantajan edustajan palkka määritellään aina kokonaispalkkana.
- Työnantajien edustajien palkat muunnetaan tasopalkkajärjestelmän käyttöönoton yhteydessä kuitenkin viimeistään 1.10.2026 kokonaispalkaksi ko. määräyksen mukaisesti.
- Palkkausluvun 20 §:n mukaisen työnantajan edustajan tilastointitunnuksena on SOTETAE2 SOTE-sopimuksen 20 §:n mukainen työnantajan edustaja, kokonaispalkka.

SOTE-sopimuksessa palkkaryhmien ulkopuoliseksi määritellyt tehtävät

3. Palkkaryhmien ulkopuoliset:

- **Palkkaryhmien ulkopuolisia liitteessä 1 työ- ja virkaehtosopimuksen mukaan ovat:**
 - Sosiaalihuollon ja terveydenhuollon hallinnollinen tai ylin johto on palkkaryhmän ulkopuolinen. Tähän ryhmään kuuluvat esimerkiksi johtava hoitaja, johtava ylihoitaja, hallintoylihoitaja, hoitotyönjohtaja, sosiaalijohtaja, sosiaalityön johtaja, lääkehuollon johtotehtävässä toimiva (esim. sairaala-apteekkari, proviisori) sekä nimikkeestä riippumatta vastaavaa tehtävää tekevä.
 - Johtavat sosiaalityöntekijät ovat palkkaryhmän ulkopuolisia.
 - Tunnus S1999999
- **Palkkaryhmän ulkopuolisia liitteessä 2 työ- ja virkaehtosopimuksen mukaan ovat:**
 - fyysikko, kemisti, sairaalamikrobiologi, proviisori, sairaala-apteekkari, lääkitysturvallisuuspäällikkö, lääkitysturvallisuuskoordinaattori, potilasasiavastaava, sosiaaliasiavastaava, psykologi, psykoterapeutti sekä puhe- ja ravitsemusterapeutti.
 - Tunnus: S2999999

Yhdistelmätehtävät

- Yhdistelmätehtävässä tehdään kahden tai useamman eri ammattialan tehtävää.
- Yhdistelmätehtävä on tehtävä, jossa on mukana kahden tai useamman palkkaryhmän, palkkaliitteen tai työ- ja virkaehtosopimuksen alaisia tehtäviä. Tämän vuoksi yhdistelmätehtävä on aina palkkaryhmien ulkopuolinen tehtävä.
- Yhdistelmätehtävästä laaditaan tehtäväkuva.
 - Yhdistelmätehtävässä voi yhdistyä esimerkiksi SOTE-sopimuksen liitteen 5 laitoshuollon palkkaryhmä (S5LAI1) ja HYVTESin liitteen 2 ruokahuollon peruspalvelutehtävä (H2RUO6). Tehtävä on SOTE-sopimuksen liitteen 5 palkkaryhmän ulkopuolinen siinä tapauksessa, että laitoshuollon tehtäviä tehdään yli 50 %, jolloin SOTE-sopimus tulee sovellettavaksi. Mikäli tehtävistä pääosa muodostuisi HYVTES:n puolelta, sovellettaisiin tehtävään HYVTES:iä.
 - Yhdistelmätehtävä voi olla myös tehtävä, joka on muodostunut työntekijän oman ammattialan tehtävästä ja projektitehtävästä, joka ei kuulu hänen omaan ammattialaansa (esimerkiksi sosiaali- tai terveydenhuollon laillistettu ammattitehtävä ja ICT-projektitehtävä).
 - Yhdistelmätehtävä voi myös olla tehtävä, jossa esim. lähihoitaja tekee kahden eri ammattiryhmän tehtäviä esim. osittain lähihoitajan ja osittain sosionomin tehtäviä. Tehtävä on sen liitteen palkkaryhmän ulkopuolinen, jonka tehtävän %-osuus on suurempi.

Milloin ei ole kysymys yhdistelmätehtävästä

- Yhdistelmätehtävällä ei kuitenkaan tarkoiteta tilanteita, joissa työntekijä tekee ammattiinsa kuuluvia kahden eri palkkaryhmän tehtäviä. Tällaisia ovat esimerkiksi tilanteet, joissa sairaanhoitaja tekee sekä asiantuntijan että vaativan asiantuntijan tehtäviä tai joissa lähihoitaja tekee sekä ammattitehtäviä että vaativia ammattitehtäviä.
- Edellä mainittujen tilanteiden osalta tehtävä sijoitetaan palkkaryhmään alla kuvatuin periaattein:
 - Ylempi palkkahinnoittelukohta valitaan, jos osa tehtävistä täyttää ylemmän palkkahinnoittelukohdan kriteerit (ohjaustekstit) ja kyseisiä tehtäviä tehdään vähintään keskimäärin yksi päivä viikossa.
 - Kyseisen tehtävän määrän arvioinnissa ei ole tarkoitus tarkastella yksittäistä viikkoa tai kuukautta vaan pidempää ajanjaksoa.
 - Poissaolot kuten esimerkiksi vuosilomat, sairauspoissaolot tai muutkaan virka-/työvapaat eivät vaikuta tarkastelussa. Tarkastelussa on kysymys siitä, miten työtä tehtäisiin poissaoloista huolimatta.
 - Esimerkiksi: lähihoitaja työskentelee sekä S4SAM –palkkaryhmään kuuluvassa tehtävässä ympärivuorokautisessa palveluasumisessa ja tekee osan säännöllisestä työstään kotihoidossa lääkehoitoa, joka tehtävä puolestaan kuuluu S4SVM-palkkaryhmään. Mikäli kotihoidon lääkehoidon osuus eli korkeamman palkkaryhmän tehtäviä tehdään vähintään keskimäärin kerran viikossa, sovelletaan tähän tehtävään vaativien sosiaalihuollon ammattitehtävien palkkaryhmää eli S4SVM-palkkaryhmää.

Tehtävät, joiden tekijältä puuttuu palkkaryhmässä edellytetty koulutus

- Jos tehtävän sisältöä on rajoitettu koulutuksen puuttumisen vuoksi, tasopalkan on oltava vähintään 90 % vastaavan tason paikallisesta tasopalkasta.
- Tehtäväkokonaisuuksissa on oltava merkittävä ero palkkaryhmän koulutusvaatimuksen täyttävän tehtävänkuvaan verrattuna, jotta palkka voidaan määritellä pienemmäksi kuin paikallinen tasopalkka.
- Rajoitusten on myös käytävä selvästi ilmi tehtävänkuvasta.
- Edellä todettua sovelletaan myös korkeakouluopiskelijoihin, oppisopimusopiskelijoihin sekä toisen asteen opiskelijoihin sekä myös tilapäisesti sosiaalityöntekijän tehtävissä toimivaan