

Lisätiedot:

henkilöstöjohtaja Maari Valli puh. 040 670 8856
etunimi.sukunimi@kauniainen.fi

Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimuksessa (KVTES) ja Kunta-alan opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (OVTES) osiossa G:ssä otettiin vuonna 2025 käyttöön uusi valtakunnallinen tasopalkkausjärjestelmä, joka korvasi aikaisemman tehtävien vaativuuden arviointiin (TVA) perustuneen palkkausjärjestelmän. Uudessa järjestelmässä palkka määräytyy tehtävän edellyttämän osaamisen ja vastuun perusteella määritellyille tasoille sijoittumisen mukaan. Järjestelmän tavoitteena on parantaa palkkauksen läpinäkyvyyttä, yhdenmukaisuutta sekä tukea henkilöstön saatavuutta ja osaamisen kehittämistä.

Tasopalkkausjärjestelmän käyttöönoton jälkeen paikallisia järjestelyeriä ja kehittämisohjelmaeriä on kohdennettu ensisijaisesti uuden palkkausjärjestelmän toimeenpanoon, paikallisten tasokuvausten kehittämiseen sekä palkkauksellisten epäkohtien korjaamiseen. Erien avulla on voitu tarkentaa tehtävien sijoittumista eri tasoille, rahoittaa tasopalkkojen muutoksia sekä ottaa käyttöön paikallisia tai valtakunnallisia tasolisiä. OVTES:n osiossa G kehittämisohjelmaeriä on KT:n ohjeiden mukaisesti käytetty erityisesti tasopalkkajärjestelmän paikalliseen täytäntöönpanoon ja edelleen kehittämiseen.

Vuoden 2026 järjestely- ja kehittämisohjelmaerien kohdentamisen reunaehdot

Paikallisia eriä voidaan kohdentaa esimerkiksi tehtäväkohtaisiin palkkoihin, tasopalkkoihin, henkilökohtaisiin lisiin tai muihin palkkausjärjestelmän kehittämistä tukeviin palkanosiin. Eriä ei tule käyttää yleiskorotusten kaltaisina tasajakoratkaisuina, vaan kohdentamisen tulee perustua työnantajan palkkauspoliittisiin tavoitteisiin, palkkausjärjestelmän kehittämistarpeisiin sekä henkilöstön saatavuuteen ja pysyvyyteen liittyviin perusteisiin. Vuonna 2026 kehittämisohjelmaerien erityisenä tavoitteena on tukea vuonna 2025 käyttöön otettujen tasopalkkausjärjestelmien jatkokehittämistä ja paikallista vakiinnuttamista.

Lokakuun 2026 KVTES paikallinen järjestelyerä 0,20 % ja paikallinen kehittämisohjelmaerä 0,40 % toteutuu allekirjoituspöytäkirjan mukaisesti KVTES:n piirissä oleville. OVTES ja OVTES Osio G:n järjestelyerä yhteensä 0,20 % ko. palkkasummista. OVTES paikallinen kehittämisohjelmaerä oli 18 % ja OVTES osio G:n vastaava 20 %.

Paikallisen järjestelyerän ja kehittämisohjelmaerän kohdentamisessa on huomioitava mahdolliset heijastusvaikutukset palkkausjärjestelmän sisällä.

Paikallisia järjestelyeriä jaettaessa on noudatettava allekirjoituspöytäkirjan mukaisia määräyksiä mm. neuvottelumenettelyn osalta. Järjestelyerän ja kehittämisohjelmaerän täytäntöönpanon osalta käytössä ovat samat menettelytavat kuin yleensäkin järjestelyeristä neuvoteltaessa. Paikallisten erien osalta neuvotellaan ao. pääsopijajärjestöjen edustajien kanssa pyrkien

mahdollisuuksien mukaan yksimielisyyteen. Jollei asiasta päästä yksimielisyyteen, työnantaja päättää järjestelyerän käytöstä tarkemmin kehittämisohjelmassa ilmenevin kohdennuksin ja rajoituksin tasopalkkojen ja/tai henkilökohtaisten harkinnanvaraisten lisien kohdentamiseen.

Palkkausjärjestelmän kehittämisessä on noudatettava tasapuolisuutta sekä oikeudenmukaisuutta ja huomioitava palkkausjärjestelmää kokonaisuutena.

Kunta-alan teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksessa (TS) ja Kunta-alan tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimuksessa (TTES) neuvottelut uuden TATES-sopimuksen yleisistä sopimusmääräyksistä sekä tasopalkkajärjestelmästä ovat kesken, minkä vuoksi on sovittu erien myöhentämisestä ja prosentuaalisen palkanlisän maksamisesta vuonna 2027 erikseen annetun ohjeen mukaisesti.

Paikallisneuvottelut käytiin 3.9.2026 ja kaikkien neuvoteltavien työehtosopimusten neuvottelutulokset hyväksyttiin yksimielisesti.

Neuvotteluiden tulokset läpikäydään **oheismateriaalin** avulla (ei julkaista).

Henkilöstöjohtaja Maari Valli:

Henkilöstöjaosto hyväksyy järjestelyerien paikallisneuvottelutulokset 2026.

Päätös:

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Oheismateriaali:

EI JULKAISTA - Neuvotteluiden tulokset