



Etelä-Savon maakuntaliiton palkkausjärjestelmä KVTES

Sisältö

1	KVTES palkkausjärjestelmä.....	2
1.1	Tasopalkka ja tasolisä	3
1.2	Henkilökohtainen lisä	3
1.3	Työkokemuslisä	3
2	Tasopalkkajärjestelmä Etelä-Savon maakuntaliitossa	3
2.1	Osaamisen ja vastuun määritelmät ja tasot	5
2.2	Paikalliset tasokuvaukset.....	6

Liite 1 Tasopalkkajärjestelmän mukaiset tasopalkat 1.6.2025 alkaen palkkaryhmittäin

Liite 2 Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointiperusteet

1 KVTES palkkausjärjestelmä

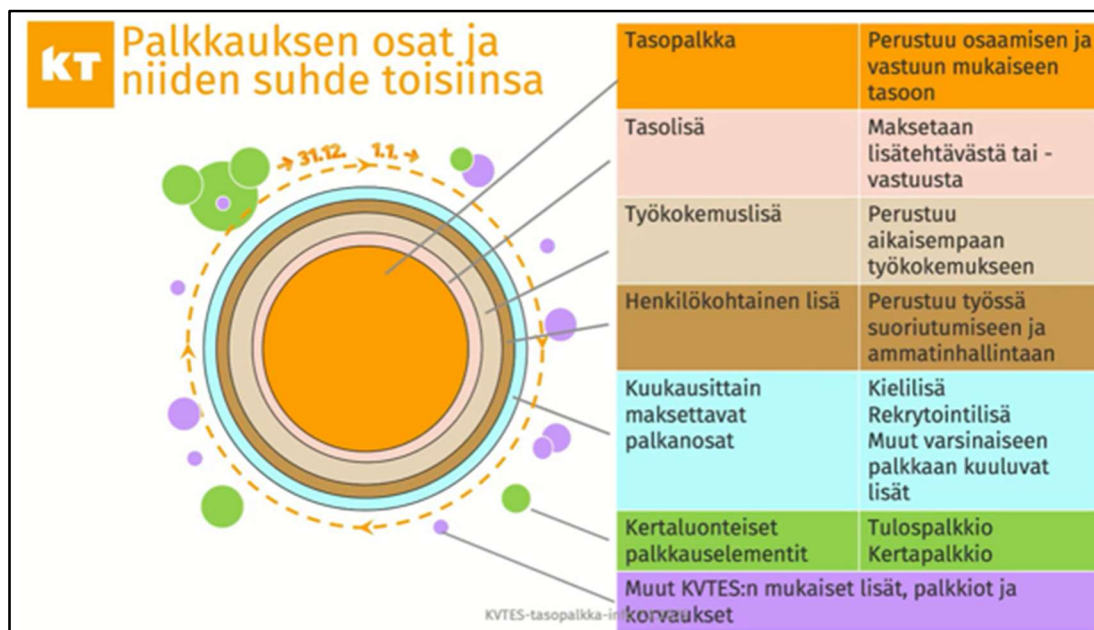
KVTES uusi tasopalkkajärjestelmä astui voimaan 1.2.2025, ja paikallisen toimeenpanovaiheen jälkeen se tulee ottaa käyttöön 30.9.2025 mennessä. Tasopalkkajärjestelmä korvaa tehtävän vaativuuden arviointiin (TVA) perustuvan järjestelmän.

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

1. tehtävät ja niiden edellyttämä osaamisen ja vastuun taso
(tasopalkkajärjestelmän tasopalkka ja tasolisä)
2. ammatinhallinta ja työssä suoriutuminen (henkilökohtainen lisä)
3. palvelusaika (työkokemuslisä)
4. tulokellinen toiminta (tulospalkkio)

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

Maakuntaliiton KVTES:n palkkausjärjestelmä pitää sisällään tasopalkkajärjestelmän ja henkilökohtaisen työsuorituksen arviointijärjestelmän. Varsinainen palkka muodostuu tasopalkasta ja mahdollisesta tasolisästä, työkokemuslisästä ja henkilökohtaisesta lisästä. Lisäksi voidaan maksaa muita KVTES:n mukaisia lisiä ja palkkioita. Työnantajan edustajiin sovelletaan kokonaispalkkaa.



KUVA 1. KVTES palkkausjärjestelmä.

1.1 Tasopalkka ja tasolisä

Tasopalkka määritellään tehtävässä edellytetyn osaamisen ja vastuun (OSVA) perusteella. Osana kokonaisuutta arvioidaan myös tehtävän edellyttämä itsenäisen harkinnan taso. Osaaminen ja vastuu kuvaa tehtävän edellyttämiä tiedollisia ja taidollisia valmiuksia sekä erilaisia esim. yksilö-, johto- tai esihenkilövastuita. Jokaiseen palkkaryhmään on määritetty osaamisen ja vastuun tasokriteerejä.

Tasopalkan lisäksi voidaan maksaa euromääräistä tasolisää. Tasolisään oikeuttavat tehtävät ja vastuut on määritetty valtakunnallisesti KVTESissä ja paikallisessa palkkausjärjestelmässä. Paikallisesti määritettyä tasolisää on mahdollista maksaa tietyistä lisätehtävistä- ja/tai vastuista.

Työntekijälle/viranhaltijalle voidaan maksaa useampaa tasolisää, jos hänellä on useampi tasolisään oikeuttava lisätehtävä tai -vastuu. Tasolisä voi olla määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva.

1.2 Henkilökohtainen lisä

Henkilökohtainen lisä on tärkeä palkkausjärjestelmän osa, jonka myöntäminen perustuu työsuorituksen arviointiin. Henkilökohtaisen lisän kannustettavuus perustuu siihen, että jokainen voi omalla työsuorituksellaan vaikuttaa omaan palkkaukseensa. Henkilökohtaisen lisän käyttö määritellään paikallisesti. Perusteet ja niiden painoarvot voivat vaihdella. KVTES asettaa työnantajalle henkilökohtaisten lisien vähimmäismäärätason tasopalkkojen ja tasolisien yhteismäärästä.

Maakuntaliitossa on laadittu yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa paikallinen henkilökohtaisen lisän arviointijärjestelmä, missä on määritetty menettelytavat arvioinnin toteuttamiseksi, arviointiperusteet ja -asteikko. Arviointiperusteet liittyvät ammatinhallintaan, työn tuloksellisuuteen ja yhteistyötaitoihin.

Maakuntaliitossa henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi suoritetaan noin kahden vuoden välein. Arviointi integroidaan työehtosopimusten mukaisiin järjestelyihin, milloin sellainen sisältyy työehtosopimuksiin.

Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointijärjestelmä on tämän asiakirjan liitteenä.

1.3 Työkokemuslisä

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

1. asianomaiseen kuntaan/kuntayhtymään
2. muun työnantajan palveluksessa tehtävissä, joista on olennaista hyötyä nykyisissä tehtävissä
3. yritystoiminnassa muussa kuin virka- ja työsuhteessa tehtävässä, josta on olennaista hyötyä nykyisissä tehtävissä, enintään yhteensä 5 vuotta.

2 Tasopalkkajärjestelmä Etelä-Savon maakuntaliitossa

Uuden tasopalkkajärjestelmän käyttöönotto on valmisteltu paikallisessa

palkkausryhmässä. Maakuntaliitossa tasopalkkajärjestelmä otetaan käyttöön 1.10.2025 alkaen.

Tasopalkan määrittelyä varten on laadittu tehtävän vaativuustason mukaiset tasokuvaukset. Tasopalkka määräytyy siten, että tehtävä sijoitetaan palkkaliitteen soveltuvaan palkkaryhmään ja siinä osaamisen ja vastuun perusteella määritettävään osaamisen ja vastuun (OSVA) tasoon. Palkkaryhmän määrittää tehtävän sisältö. Saman palkkaryhmän samalla tasolla olevien tasopalkka tulee olla samansuuruinen.

Maakuntaliitossa tehtävät on pyritty sijoittamaan palkkaryhmiin aina kun se on mahdollista. Jos tehtävässä on vaadittu ylempi korkeakoulututkinto, se sijoittuu palkkaryhmien ulkopuolelle. Projektityöntekijät kuuluvat palkkaryhmien ulkopuolelle riippumatta tutkintovaatimuksesta. Harjoittelijat ja kesätyöntekijöiden tehtävät ovat palkkaryhmien ulkopuolisia tehtäviä. Harjoittelijat ovat kuitenkin tasopalkkamääräysten piirissä tehtävän osaamisen ja vastuun ollessa A-tason tehtävän tasoinen.

Jos soveltuva palkkaryhmä ei ole, tehtävä on palkkaryhmän ulkopuolinen. Työnantaja päättää tasopalkasta huomioiden sellaiset palkkaryhmät, joita voidaan tehtävien luonteen vuoksi käyttää viiteryhmänä tasopalkkaa määrittäessä. Palkkaryhmien ulkopuolisista tehtävistä voidaan muodostaa omia paikallisia ryhmiä. Tällaisen ryhmän tehtäviin laaditaan paikalliset tasokriteerit ja tasokuvaukset. Tehtävät sijoitetaan osaamisen ja vastuun tasoihin samoin periaattein kuin palkkaryhmässä olevat. Toisistaan poikkeavia tehtäviä arvioidaan itsenäisinä tehtävinä tai niistä voidaan muodostaa omia ryhmiä.

Yhdistelmätehtävä on tehtävä, jossa on kahden palkkaryhmän tai palkkaliitteen alaisia tehtäviä. Maakuntaliiton virastoemännän tehtävä on tällainen palkkaryhmien ulkopuolinen tehtävä.

Lähtökohtaisesti jokaisesta tehtävästä laaditaan tehtäväkuvaus, jossa tarkennetaan yksittäisen tehtävän sisältöä. Tehtäväkuvaukset käydään läpi kehityskeskustelujen yhteydessä ja tarvittaessa muokataan vastaamaan työtehtäviä.

Jos tehtävät muuttuvat vähintään kahden viikon ajaksi tehtävämuutosten tai tehtävien uudelleenjärjestelyn vuoksi, työnantajan tulee tarkastaa täyttääkö tehtävä seuraavien osaamisen ja vastuun tasojen tasokriteerit. Jos tasokriteerit täyttyvät, tarkistetaan tasopalkka muuttuneen tehtävän mukaiseksi (II luku 10 §). Osaamisen ja vastuun taso voi nousta, laskea tai pysyä ennallaan. Sovellettavaa tasopalkkaa ei voi muuttaa, jos tehtävässä ei tapahdu muutoksia.

Järjestelmän toimivuutta tarkastellaan paikallisessa palkkausjärjestelmässä vuosittain. Tehtävien sijoittumista osaamisen ja vastuun tasoihin palkkaryhmittäin tarkastellaan vähintään kerran neljässä vuodessa, tai useammin, jos niin paikallisesti joku osapuoli esittää. Mikäli huomataan, ettei järjestelmä tunnista osaamisen ja vastuun muutoksia olennaisissa tehtävänmuutostilanteissa (ks. II luvun 10 §), asiaa voidaan ensisijaisesti käsitellä myös ao. palkansaajaan edustavan luottamusedustajan ja työnantajan kesken. Viime kädessä työnantaja vastaa palkkausjärjestelmää koskevista päätöksistä ja linjanvedoista.

Valtakunnallinen tasolisä opiskelijan ohjauksesta

Opiskelijan ohjauksesta maksetaan valtakunnallista tasolisää nimetyille ohjaajille siltä ajalta, jona ohjaajalla on tosiasiallisesti tutkintoa suorittava opiskelija ohjattavanaan. Nimetyt ohjaajat toimivat koulutussopimukseen perustuvan opiskelijan tai oppisopimusopiskelijan ohjaajina. Opiskelijan ohjauksesta maksettavaan tasolisään sovelletaan myös muita KVTES II luvun 11 §

määräyksiä. Maakuntaliitossa opiskelijan ohjauksesta maksettava tasolisä on 100 €/kk. Tasopalkkajärjestelmän käyttöönottohetkellä ei maakuntaliitossa ole käytössä paikallisia tasolisä.

Työnantajan edustajan palkka (99TAE020)

KVTES:n palkkausluvun 19 § mukaan työnantajan edustajaksi katsotaan viranhaltija/työntekijä, joka vastaa kunnan/kuntayhtymän tai sen merkittävän osan johtamisesta ja kehittämisestä. Maakuntaliitossa työnantajan edustajiksi katsotaan viranhaltijat eli maakuntajohtaja, hallintojohtaja sekä kehittämisjohtaja. Palkan määräytymisperuste on kokonaispalkka. Palkansaajalle ei makseta muita palkkausluvussa tarkoitettuja palkan osia, jollei viranhaltijaa koskevassa kuntayhtymän toimivaltaisen viranomaisen päätöksessä ole erikseen muuta todettu tai työsopimuksessa erikseen muuta sovittu.

2.1 Osaamisen ja vastuun määritelmät ja tasot

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 aineellisista arvoista,
- vastuuta aineettomista arvoista ja tiedoista
- vastuuta yksilöstä, ihmisestä, asiakkaista tai asiakasryhmistä
- suunnittelu-, kehitys- ja tulostavastuuta
- työnjohto- tai esihenkilövastuuta tai
- esittelijä-/valmisteluvastuuta päättävissä elimissä

Osaamisen ja vastuun tasot ovat:

- taso A: tehtävät ovat normaalin osaamisen ja vastuun tasolla
- taso B: tehtävät ovat korkeammalla osaamisen ja vastuun tasolla kuin A:ssa
- taso C: tehtävät ovat korkeammalla osaamisen ja vastuun tasolla kuin B:ssä

Arvioitaessa soveltuvaa osaamisen ja vastuun tasoa huomioidaan, että B ja C-tasoilla edellytetään enenevästi

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

Palkkaryhmissä on määritetty tasokriteerit. Palkkaryhmissä yhden tasokriteerin täyttyminen nostaa tehtävän tasolta A vähintään seuraavalle tasolle B. Tasokriteerille C siirrytään tasokriteerien täyttyessä paikallisen tasokuvauksen perusteella. Paikallisesti voidaan sopia palkkaryhmiin C-tason yläpuolisia tasoja (esim. D ja E), jos sopimiselle on osaamisen ja vastuun määrittelemiseen liittyvä perusteltu syy. Palkkaryhmien ulkopuolisten tehtävien osalta ko. asia ei edellytä paikallista sopimista. Palkkaryhmien ulkopuolella B- tai C tasolle nouseminen on määritetty kussakin ryhmässä erikseen. Tehtävän sijoittaminen oikealle osaamisen ja vastuun tasolle tehdään työnantajan arvioinnin perusteella.

2.2 Paikalliset tasokuvaukset

Paikallisesta tasokuvauksesta käy ilmi, miten palkkaryhmän tehtävät on sijoitettu osaamisen ja vastuun tasoille. Tasokuvauksissa huomioidaan valtakunnalliset KVTES tasokriteerit ja mahdolliset paikalliset tasokriteerit. Etelä-Savon maakuntaliitossa on käytössä kaksi palkkaliitettä: liite 1 ja liite 8 palkkaryhmien ulkopuolisia tehtäviä koskeva suositus. Tasopalkkamallia päivitetään tarvittaessa.

Toimistoalan vaativat ammattitehtävät (1TOI62) liite 1

Tähän palkkaryhmään kuuluvien päätehtävänä on esimerkiksi taloushallinnon, palkanlaskennan, arkiston ja asiakirjahallinnon, asiakaspalvelun, hallintopalvelun, henkilöstöhallinnon, johdon tuen ja muut toimistoalan vaativat ammattitehtävät. Tehtäviin voi kuulua myös esihenkilötehtäviä ja työnjohtotehtäviä.

Tehtävässä vaaditaan oman tehtäväalueen hyvää tuntemusta ja osaamista. Hallintosihteeri, johdon sihteeri ja tilastointiasiantuntija kuuluvat tähän ryhmään.

Sovellettavan osaamisen ja vastuun tasoon (B ja C) vaikuttavat tasokriteerit:

- Monimuotoiset ja laajat valmistelutehtävät, jotka sisältävät itsenäistä ja harkinnanvaraista päätöksentekoa
- palvelualueen/ oman tehtävävastuun erityisosaamista vaativat tehtävät
- esihenkilö tai esihenkilön varahenkilö, tiimivastaava, työnjohtotehtävät

TASO	PALKKARYHMÄN OSVATASOT	
C1	Tehtävät ovat korkeammalla osaamisen ja vastuun tasolla kuin B:ssä	C-tasolle nousee, jos kaksi tasokriteeriä täyttyy.
B1	Tehtävät ovat korkeammalla osaamisen ja vastuun tasolla kuin A:ssä	B-taso tulee sovellettavaksi, jos yksikin tasokriteeri täyttyy
A1	Tehtävät, jotka edellyttävät normaalitason osaamisen ja vastuun tason.	Perustaso

Eräät hallinnon asiantuntijatehtävät (1ASI44) liite 1

Tähän palkkaryhmään voivat kuulua suunnittelu- ja muut asiantuntijatehtävät esimerkiksi hallintopalveluissa, taloushallinnossa, viestinnässä, asiakirjahallinnossa ja henkilöstöhallinnossa. Tehtävä on pääosin asiantuntijatehtävä. Tehtäviin voi kuulua lisäksi esihenkilötehtäviä. Tehtävät edellyttävät soveltuvaa korkeakoulututkintoa. Jos tehtävässä edellytetään ylempää korkeakoulututkintoa, tehtävää ei sijoiteta palkkaryhmään.

Tehtävässä vaaditaan oman tehtäväalueen hyvää tuntemusta ja erityisosaamista. Maksusasiantuntijat kuuluvat tähän ryhmään.

Sovellettavaan osaamisen ja vastuun tasoon (B, C) vaikuttavat tasokriteerit:

- itsenäinen valmisteluvastuu tai tehtäviin kuuluu esittelijän vastuu kuntayhtymän toimielimessä
- palkkaryhmässä vastuullisempi kehittämissä (koordinoituvastuu)
- vastuu laajasta toiminnallisesta kokonaisuudesta
- esihenkilönä tai esihenkilön varahenkilönä toiminen

TASO	PALKKARYHMÄN OSVATASOT	
C1	Tehtävät ovat korkeammalla osaamisen ja vastuun tasolla kuin B:ssä	C-tasolle nousee, jos kaksi tasokriteeriä täyttyy.
B1	Tehtävät ovat korkeammalla osaamisen ja vastuun tasolla kuin A:ssä	B-taso tulee sovellettavaksi, jos yksikin tasokriteeri täyttyy
A1	Tehtävät, jotka edellyttävät normaalitason osaamisen ja vastuun tason.	Perustaso

Eräät hallinnon johtavat asiantuntijatehtävät (1ASI42) liite 1

Tähän palkkaryhmään voivat kuulua johtavat suunnittelu- ja muut vaativat asiantuntijatehtävät tai erityisasiantuntijatehtävät esimerkiksi hallintopalveluissa, taloushallinnossa, viestinnässä, asiakirjahallinnossa ja henkilöstöhallinnossa.

Johtavat asiantuntijatehtävät sisältävät vaativaa laaja-alaisten kokonaisuuksien valmistelua tai itsenäiseen harkintaan perustuvaa päätöksentekoa. Tehtävänä on toimia johtavana asiantuntijana tai erityisasiantuntijana omalla sektorilla ja tehtävään sisältyy erityisvastuu oman hallinnonalan palveluiden ja toiminnan suunnittelussa. Tehtävä on pääosin johtava asiantuntijatehtävä, vaativa asiantuntijatehtävä tai erityisasiantuntijatehtävä. Tehtäviin voi kuulua myös esihenkilötehtäviä.

Tehtävät edellyttävät soveltuvaan korkeakoulututkintoa. Jos tehtävässä edellytetään ylempää korkeakoulututkintoa, tehtävää ei sijoiteta palkkaryhmään. Henkilöstöpäällikkö, talouspäällikkö ja viestintäpäällikkö kuuluvat tähän ryhmään.

Sovellettavaan osaamisen ja vastuun tasoon (B, C) vaikuttavat tasokriteerit:

- esittelijän vastuu kuntayhtymän toimielimessä
- palkkaryhmässä vastuullisempi kehittämissyö
- palkkaryhmässä vastuullisempi erityisvastuu
- esihenkilönä tai esihenkilön varahenkilönä toiminen

TASO	PALKKARYHMÄN OSVATASOT	
C1	Tehtävät ovat korkeammalla osaamisen ja vastuun tasolla kuin B:ssä	C-tasolle nousee, jos kolme tasokriteeriä täyttyy.
B1	Tehtävät ovat korkeammalla osaamisen ja vastuun tasolla kuin A:ssä	B-taso tulee sovellettavaksi, jos yksikin tasokriteeri täyttyy
A1	Tehtävät, jotka edellyttävät normaalitason osaamisen ja vastuun tason.	Perustaso

ICT-alan asiantuntijatehtävät (1ICT40) liite 1

Tähän palkkaryhmään voivat kuulua toimialasta riippumatta esimerkiksi ICT-alan suunnittelu- ja muut asiantuntijatehtävät, joihin liittyy esimerkiksi vaativien ja laajojen tietojärjestelmien suunnitteleminen ja toteuttaminen. Tehtäviin voi kuulua myös esihenkilötehtäviä. Tehtävät edellyttävät soveltuvaan korkeakoulututkintoa. Jos tehtävässä edellytetään ylempää korkeakoulututkintoa, tehtävää ei sijoiteta palkkaryhmään.

Tehtävässä vaaditaan oman tehtäväalueen hyvää tuntemusta ja osaamista. Tietojärjestelmäpäällikkö kuuluu tähän ryhmään.

Sovellettavaan osaamisen ja vastuun tasoon (B, C) vaikuttavat tasokriteerit:

- erityisasiantuntemusta vaativat tehtävät
- palkkaryhmässä vastuullisempi kehittämistyö
- ICT-alan osaamisen lisäksi jonkun muun alan asiasisällöin ammatillinen osaaminen
- esihenkilö, tiiminvetäjä

TASO	PALKKARYHMÄN OSVATASOT	
C1	Tehtävät ovat korkeammalla osaamisen ja vastuun tasolla kuin B:ssä	C-tasolle nousee, jos kolme tasokriteeriä täyttyy.
B1	Tehtävät ovat korkeammalla osaamisen ja vastuun tasolla kuin A:ssä	B-taso tulee sovellettavaksi, jos yksikin tasokriteeri täyttyy
A1	Tehtävät, jotka edellyttävät normaalitason osaamisen ja vastuun tason.	Perustaso

Virastoemännän yhdistelmätehtävä (palkkaryhmien ulkopuoliset)

Maakuntaliiton viraston toimitilojen siivoukseen, hoitoon ja tarjoilujen järjestämiseen liittyvät tehtävät sekä avustavat toimistotehtävät. Tehtäviin kuuluu sisäisen palvelutoiminnan tehtäviä (1PER70), ruokapalvelutehtäviä (4RUO50), siivousalan tehtäviä (7SII70) ja toimistoalan ammattitehtäviä (1TOI64). Kyseessä on palkkaryhmien ulkopuolinen yhdistelmätehtävä. Tehtävä edellyttää soveltuvaa perustutkintoa.

Tehtävässä edellytetään hyvää oman tehtäväalan tehtävien tuntemusta ja tehtävien terveelliseen ja turvalliseen toteuttamiseen liittyvien tietojen ja taitojen hallintaa.

Sovellettavaan osaamisen ja vastuun tasoon (B, C) vaikuttavat tasokriteerit:

- oman toiminta-alueen itsenäisempi kehittämisvastuu
- oman tehtävävastuun alueen erityisosaamista vaativat tehtävät

TASO	PALKKARYHMÄN OSVATASOT	
C1	Tehtävät ovat korkeammalla osaamisen ja vastuun tasolla kuin B:ssä	C-tasolle nousee, jos kaksi tasokriteeriä täyttyy.
B1	Tehtävät ovat korkeammalla osaamisen ja vastuun tasolla kuin A:ssä	B-taso tulee sovellettavaksi, jos yksikin tasokriteeri täyttyy.
A1	Tehtävät, jotka edellyttävät normaalitason osaamisen ja vastuun tason.	Perustaso

Projektihenkilöstö (palkkaryhmien ulkopuoliset)

Tehtävä sisältää projektin koordinointi- ja asiantuntijatehtäviä. Tehtävässä vaaditaan tehtäväalueen hyvää tuntemusta ja erityisosaamista. Tehtävä sisältää

yhteistyötä eri verkostoissa sekä valmistelu- ja suunnitteluvastuuta sekä työn ja kehittämisalueen kehittämisvastuuta sekä päätöksentekoa. Tehtävälle luonteenomaista on vastuu projektin johtamisesta, suunnittelusta, toteutuksesta ja raportoinnista. Tehtävät edellyttävät yleensä ylempää korkeakoulututkintoa. Määräaikaiset projektityöntekijät kuuluvat tähän ryhmään.

Sovellettavaan osaamisen ja vastuun tasoon (B, C) vaikuttavat tasokriteerit:

- Johdettavana olevan hankekokonaisuuden toiminta-alue on kansainvälinen tai hankkeen toiminta-alue on ylimaakunnallinen, jossa hankehenkilö on vastuussa koko alueesta.
- Palkkaryhmässä laaja itsenäisempi vastuu projektin sisällöstä ja sen toteuttamisesta.
- Projektin johtaja, projektissa useampi kuin yksi työntekijä ja/tai johdettavana oleva hankekokonaisuus on vaikutuksiltaan laaja ja/tai valtakunnallisesti vaikuttava.

TASO	PALKKARYHMÄN OSVATASOT	
C1	Tehtävät ovat korkeammalla osaamisen ja vastuun tasolla kuin B:ssä	C-tasolle nousee, jos kolme tasokriteeriä täyttyy.
B1	Tehtävät ovat korkeammalla osaamisen ja vastuun tasolla kuin A:ssä	B-taso tulee sovellettavaksi, jos kaksi tasokriteeriä täyttyy.
A1	Tehtävät, jotka edellyttävät normaalitason osaamisen ja vastuun tason.	Perustaso

Rahoitustehtävät (palkkaryhmien ulkopuoliset)

EU:n rakennerahastotoimintaan ja maakuntaliiton välittämiin kansalliseen hankerahoitukseen liittyvät rahoitus- ja asiantuntijatehtävät. Tehtävässä vaaditaan tehtäväalueen hyvää tuntemusta ja erityisosaamista. Tehtävät edellyttävät ylempää korkeakoulututkintoa. Rahoitusasiantuntijat kuuluvat tähän ryhmään.

Sovellettavaan osaamisen ja vastuun tasoon (B, C) vaikuttavat tasokriteerit:

- Palkkaryhmässä vastuullisempi erityisvastuu
- Palkkaryhmässä laajempi kehittämisvastuu

TASO	PALKKARYHMÄN OSVATASOT	
C1	Tehtävät ovat korkeammalla osaamisen ja vastuun tasolla kuin B:ssä	C-tasolle nousee, jos kaksi tasokriteeriä täyttyy.
B1	Tehtävät ovat korkeammalla osaamisen ja vastuun tasolla kuin A:ssä	B-taso tulee sovellettavaksi, jos yksikin tasokriteeri täyttyy.
A1	Tehtävät, jotka edellyttävät normaalitason osaamisen ja vastuun tason.	Perustaso

Päälliköt ja muut vastaavan tason tehtävät (palkkaryhmien ulkopuoliset)

Tehtävässä vaaditaan tehtäväalueen laaja-alaista tuntemusta ja erityisosaamista. Tehtävä sisältää valmistelu- ja suunnitteluvastuuta ja kykyä analysoida ja hyödyntää tietoa tehtäväalueella sekä työn kehittämisvastuuta. Tehtäviin sisältyy keskeisissä verkostoissa toimimista ja sidosryhmien toiminnan koordinoimista. Tehtäviin voi sisältyä hankerahoittajan tehtäviä.

Tähän ryhmään kuuluvat johtavat asiantuntijat, joilta edellytetään ylempää korkeakoulututkintoa. Kehittämispäällikkö, aluekehityspäällikkö, ohjelmapäällikkö, ennakointiasiantuntija (maakuntaohjelma ja ennakointi) ja elinkeinopäällikkö kuuluvat tähän ryhmään.

Sovellettavaan osaamisen ja vastuun tasoon (B, C) vaikuttavat tasokriteerit:

- Määrällisesti ja vaikuttavuudeltaan laajemmat erityisvastuualueet
- esihenkilönä tai esihenkilön varahenkilönä toimiminen

TASO	PALKKARYHMÄN OSVATASOT	
C1	Tehtävät ovat korkeammalla osaamisen ja vastuun tasolla kuin B:ssä	C-tasolle nousee, jos kaksi tasokriteeriä täyttyvät.
B1	Tehtävät ovat korkeammalla osaamisen ja vastuun tasolla kuin A:ssä	B-taso tulee sovellettavaksi, jos 1. tasokriteeri täyttyy
A1	Tehtävät, jotka edellyttävät normaalitason osaamisen ja vastuun tason.	Perustaso

Liite 1 Tasopalkkajärjestelmän mukaiset tasopalkat 1.6.2025 Etelä-Savon maakuntaliitossa palkkaryhmittäin

PALKKALIITE 1

1TOI62 Toimistoalan vaativat asiantuntijatehtävät	Taso	Paikallinen tasopalkka 1.6.2025
1TOI62C1	C1	3 540,00 €
1TOI62B1	B1	3 420,00 €
1TOI62A1	A1	3 330,00 €

1ASI44 Eräät hallinnon asiantuntijatehtävät	Taso	Paikallinen tasopalkka 1.6.2025
1ASI44C1	C1	3 710,00 €
1ASI44B1	B1	3 650,00 €
1ASI44A1	A1	3 600,00 €

1ASI42 Eräät hallinnon johtavat asiantuntijatehtävät	Taso	Paikallinen tasopalkka 1.6.2025
1ASI42C1	C1	4 585,00 €
1ASI42B1	B1	4 450,00 €
1ASI42A1	A1	4 230,00 €

1ICT40 ICT alan asiantuntijatehtävät	Taso	Paikallinen tasopalkka 1.6.2025
1ICT40C1	C1	4 230,00 €
1ICT40B1	B1	4 150,00 €
1ICT40A1	A1	4 080,00 €

PALKKARYHMIEN ULKOPUOLISET TEHTÄVÄT (liite 8)

Virastoemännän yhdistelmätehtävä (tilastotunnus 99999999)	Taso	Paikallinen tasopalkka 1.6.2025
99YHDIC1	C1	2 450,00 €
99YHDIB1	B1	2 350,00 €
99YHDIA1	A1	2 280,00 €

Projektihenkilöstö (tilastotunnus 19999999)	Taso	Paikallinen tasopalkka 1.6.2025
99PROJC1	C1	4 365,00 €
99PROJB1	B1	4 150,00 €
99PROJA1	A1	4 045,00 €

Rahoitustehtävät (tilastotunnus 19999999)	Taso	Paikallinen tasopalkka 1.6.2025
99RAHOC1	C1	4 520,00 €
99RAHOB1	B1	4 464,00 €
99RAHOA1	A1	4 413,00 €

Päälliköt ja vastaavan tason tehtävät (tilastotunnus 19999999)	Taso	Paikallinen tasopalkka 1.6.2025
99PAALC1	C1	4 820,00 €
99PAALB1	B1	4 700,00 €
99PAALA1	A1	4 590,00 €

Liite 2 Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointiperusteet

1. MENETTELYTAVAT ARVIOINNIN TOTEUTTAMISESSA

Arvioinnin suorittaa kunkin alaisen välitön esimies. Palkka-asiamies osallistuu työhön ja vastaa arvioinnin tason yhteismitallisuudesta koko työyhteisön tasolla.

2. ARVIOINTIPERUSTEET

Ammatinhallinta		Asteikko 1 min -5 max	Pisteet
Ammattitaito tehtäväkuvan mukaisissa tehtävissä	Työssä tarvittavien tietojen ja taitojen hallinta (substanssiosaaminen). Kokonaisnäkemys työn sisällöistä ja maakuntaliiton tavoitteista.	1–5 Painokerroin 2	
Monitaitoisuus	Henkilön monikäyttöisyys eri tehtävissä. Valmiudet muiden tukemiseen.	1–5	
Menetelmätaidot, organisointikyky	Työssä tarvittavien menetelmien ja välineiden hallinta. Kyky organisoida, prosessienhallintataidot.	1–5 Painokerroin 2	
Työn tuloksellisuus			
Tehokkuus	Tavoitteiden saavuttaminen. Työn oikea-aikainen jaksottaminen, tehtävien priorisointi, keskittyminen työssä olennaisten asioiden hoitamiseen. Aikatauluissa pysyminen työn laadun kärsimättä.	1–5 Painokerroin 2	
Työn laatu ja vaikuttavuus	Työnsuorituksen laadukkuus (riittävät perusteet, tosiasioiden tunteminen, soveltaminen ja vaikuttavuus).	1–5 Painokerroin 2	
Luotettavuus ja vastuuntunto	Tehtäviin ja tavoitteisiin sitoutuminen, asioihin paneutuminen ja päätökseen saattaminen.	1–5	
Omatoimisuus ja aloitteellisuus	Oma-aloitteisuus ja aktiivisuus työssä sekä kyky motivoitua työssään. Kyky ohjata omaa työtään ja nähdä se osana kokonaisuutta.	1–5	
Kehittäminen ja ennakointi	Kehittävä ote työssä. Kyky hahmottaa ja suunnitella oman työnsä sekä seurata toimintaympäristön muutoksia.	1–5	
Yhteistyötaidot, kyky kehittää itseään, vuorovaikutustaidot			
Yhteistyökyky	Yhteistyön edistäminen työyhteisössä. Valmius ja halukkuus neuvoa, ohjata ja avustaa työtovereita, tiedon jakaminen ja vastaanottaminen. Tiimityötaidot. Joustavuus, avoimuus ja toisten arvostaminen.	1–5 Painokerroin 2	
Omaehtoinen itsensä kehittäminen ja muutosvalmius	Oman ammattitaidon jatkuva kehittäminen. Uusien toimintatapojen ja työmenetelmien kehittäminen ja omaksuminen. Suhtautuminen uudistuksiin ja työn kehittämiseen. Joustavuus muutostilanteissa.	1–5	
Vuorovaikutustaidot	Asiakaspalvelun ja sidosryhmäyhteistyön laadukkuus.	1–5	

3. ARVIOINTIASTEIKKO

5	Suoritustaso on erinomainen ja osin jopa ylittää toimen vaatimukset	- Ammattitaito ja menetelmien hallinta on erinomaista ja eteenpäin kehittävää - osaa ohjata muutosta - kykenee neuvomaan ja kouluttamaan uutta luova, aktiivinen kehittäjä - muut kääntyvät ongelmatilanteissa puoleen - pystyy edustamaan liittoa laaja-alaisissa ja vaativissa yhteistyötilanteissa - tukee, kannustaa ja innostaa yhteishenkeä - tukee laaja-alaisesti liiton toimintaa alansa asioiden etenemisessä
4	Suoritustaso täyttää hyvin toimen vaatimukset	- osaaminen monipuolista – kehittää työtekemisen tapoja ja metodeja systemaattisesti - muutosten ennakointikyky - voidaan joustavasti käyttää ja vastuuttaa eri tehtäviin - kehittämishaluinen ja -kykyinen - osaa kehittää ongelman ratkaisukeinoja työyhteisössä - innostaa muita ja rakentaa yhteishenkeä - motivoi, vaikuttaa työskentelyn etenemiseen tavoitteisiin pääsemiseksi
3	Suoritustaso täyttää toimen vaatimukset	- hallitsee perustyötehtävät virheettömästi ja itsenäisesti (helpot ja vaikeat asiat) - soveltaa muutosta - ohjaa itse työtään ja kehittää toimintatapoja - oma-aloitteinen, motivoitunut - havaitsee ongelmakohdat ja ratkaisee ne itsenäisesti tai osaa etsiä apua ratkaisuun - on aloitteellinen yhteistyöhön työtovereiden, yhteistyötahojen ja asiakkaiden kanssa - saavuttaa asetetut tavoitteet
2	Suoritustaso on pääosin hyväksyttävä	- suoriutuu perustyötehtävistä - sopeutuu muutokseen - osaamisessa alueita, joissa tarvitsee tukea ja ohjausta - joustamattomuus, pitäytyy vanhoihin työskentelytapoihin - havaitsee ongelmakohdat, mutta ei pysty itse niitä ratkaisemaan - kykenee yhteistyöhön - saavuttaa tavoitteet vain osittain
1	Suoritustason osalta on todettu kehittämis- ja ohjaustarvetta	- ammatinhallinta pinnallista - ei tunnista muutosta - tarvitsee muiden tukea ja ohjausta - passiivinen ja välinpitämätön - ei havaitse ongelma-kohtia eikä osaa etsiä niihin ratkaisua tai neuvoa - yhteistyöhaluton ja -kyvytön - ei saavuta tavoitteitaan eikä pysy aikatauluissa