

Palkkaryhmien osaamisen ja vastuun tasokriteerit

Henkilöstöjaosto 08.09.2025 § 56

208/01.00.01/2025

Valmistelija

Henkilöstösuunnittelija Kirsi Lehtikangas

Viranhaltijan/työntekijän tehtävät ja tehtävien edellyttämä osaaminen ja vastuu (OSVA) ratkaisevat tason määräytymiseen. Palkkaliitteiden palkkaryhmissä olevat valtakunnalliset tasokriteerit on laadittu alla olevien määritelmien perusteella. Palkkaryhmien valtakunnalliset tasokriteerit on kirjattu palkkaliitteiden palkkaryhmiin.

Osaamisella tarkoitetaan palkkaryhmässä olevan tehtävän edellyttämää

- koulutusta
- työuralla hankittuja keskeisiä tietoja ja -taitoja
- lisää-, jatko- ja täydennyskoulutusta
- uuden tiedon hankkimista ja/tai
- erityisosaamista.

Vastuulla tarkoitetaan

- vastuuta aineellista arvoista,
- vastuuta aineettomista arvoista ja tiedoista
- vastuuta yksilöstä, ihmisestä, asiakkaista tai asiakasryhmistä
- suunnittelu-, kehitys- ja tulostavastuuta
- työjohto- 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:ssa

Osaamisen ja vastuun määritelmät ovat erityisesti tarpeen määriteltäessä mahdollisia paikallisia tasokriteerejä ja ryhmiteltäessä palkkaryhmien ulkopuolisia tehtäviä osaamisen ja vastuun tasojen määrittelemiseksi.

Sovellettava taso määritellään tehtävässä edellytetyn osaamisen ja vastuun perusteella. Osana kokonaisuutta arvioidaan myös tehtävän edellyttämä itsenäisen harkinnan taso.

Osaamisen ja vastuun tasot on kuvattu palkkaryhmittäin. A- tason edellyttämä osaamisen ja vastuun taso tarkoittaa, että tehtävässä täyttyy edellytetty osaamisen ja vastuun normaali vaatimus.

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

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

B- ja C- tasoilla työkokemuksella, työssä hankituilla lisätiedoilla ja taidoilla on suurempi merkitys kuin A- tasolla. Ammatinhallinta voi edellyttää uuden tiedon hankkimista. Itsenäisen harkinnan taso voi olla tehtävässä suurempi kuin A- tasolla. B ja C-tasoilla voidaan tarvita jatko- ja täydennyskoulutuksia tehtävän menestyksekkääseen hallintaan. Paikallisesti voidaan sopia palkkaryhmiin C-tason yläpuolisia tasoja (esim. D, E) jos sopimiselle on osaamisen ja vastuun määrittelemiseen liittyvä perusteltu syy.

Palkkaryhmiin määritellyt osaamisen ja vastuun tasokriteerit ovat velvoittavia. Yhden tasokriteerin täyttyminen nostaa tehtävän tasolta A vähintään seuraavalle tasolle B. Tasolle C siirrytään paikallisesti sovittujen määritelmien perusteella.

Henkilöstösuunnittelija Kirsi Lehtikangas esittelee asian kokouksessa.

Liite

Tasokriteerit_ateriapalvelut
Tasokriteerit_siivouspalvelut
Tasokriteerit_hallinnon asiantuupalvelut ja toimistoalan palvelut
Tasokriteerit_varhaiskasvatus_KVTES
Tasokriteerit_varhaiskasvatus_OVTES
Tasokriteerit_kirjasto
Tasokriteerit_koulunkäynninohjaajat
Tasokriteerit_kulttuuri, liikunta, nuoriso ja vapaa-aika
Tasokriteerit_museo
Tasokriteerit_tietohallinto
Tasokriteerit_työllisyys

Esittelijä

Henkilöstöpäällikkö Sarlin Seppo

Päätösesitys	Hyväksytään paikallisesti sovitut palkkaryhmien tasokriteerit oheisten liitteiden mukaisesti 1.10.2025 alkaen.
Päätös	Hyväksyi esityksen.