

Palkkaryhmien osaamisen ja vastuun tasokriteerit

Henkilöstöjaosto 08.09.2025 § 56

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
- lisä-, 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 tulostuista
- 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:ssä

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

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 määrittelyyn liittyvä perusteltu syy.

Palkkaryhmiin määritellyt osaamisen ja vastuun tasokriteerit ovat velvoittavia. Yhden tasokriteerin täytyminen 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 asiantujapalvelut 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.

Henkilöstöjaosto 24.6.2026

208/01.00.01/2025

Valmistelija Henkilöstösuunnittelija Kirsi Lehtikangas

Raahen kaupungin henkilöstöjaosto on 8.9.2025 § 56 hyväksynyt KVTES:n ja OVTES osio G:n mukaiseen tasopalkkajärjestelmään liittyvät paikallisesti sovitut palkkaryhmien osaamisen ja vastuun tasokriteerit 1.10.2025 alkaen. Tasokriteerit ohjaavat tehtävien sijoittumista palkkaryhmän sisällä osaamisen ja vastuun tasoille A, B ja C sekä mahdollisille paikallisesti sovituille ylempille tasoille.

Tasokriteerien käyttöönoton ja soveltamisen yhteydessä on todettu, että joidenkin palkkaryhmien kriteereihin on syntynyt päivitystarve. Päivitystarve koskee erityisesti koulunkäynninohjaajien sekä OVTES osio G:n mukaisten varhaiskasvatuksen erityisopettajien palkkaryhmiä.

Päivitetyissä kriteereissä on huomioitu työn sisällössä ja toimintaympäristössä tapahtuneet mahdolliset muutokset sekä tarve yhdenmukaistaa kriteerien soveltamista käytännön arviointityössä. Kriteerien tarkentamisella pyritään varmistamaan, että saman palkkaryhmän tehtäviä arvioidaan tasapuolisesti ja johdonmukaisesti koko organisaatiossa.

Päivitykset eivät muuta tasopalkkajärjestelmän peruseriaatteita. Sovellettava taso määräytyy jatkossakin tehtävässä edellytetyn osaamisen ja vastuun perusteella. Arvioinnissa huomioidaan tehtävän tosiasiallinen sisältö, vastuut, tehtävän edellyttämä erityisosaaminen sekä itsenäisen harkinnan taso. Yhden tasokriteerin täytyminen voi nostaa tehtävän tasolta A vähintään seuraavalle tasolle B, ja tasolle C sijoittuminen määräytyy paikallisesti sovittujen määritelmien perusteella.

Museopalveluiden peruspalvelutehtävien sekä työllisyyspalveluiden johtaja esihenkilötehtävien kriteereihin tehdään teknisluonteinen täydennys, koska kyseisten palkkaryhmien osalta C-tasolle sijoittumisen perusteet oli määritelty valmistelun yhteydessä, mutta ne olivat jääneet alun perin kirjaamatta tasokriteeriliitteisiin.

Henkilöstösuunnittelija Kirsi Lehtikangas esittelee asia kokouksessa.

Liitteet	Tasokriteerit_koulunkäynninohjaajat 1.8.2026 alkaen Tasokriteerit_varhaiskasvatuksen erityisopettaja_OVTES 1.8.2026 alkaen Tasokriteerit_museopalveluiden peruspalvelutehtävät 1.8.2026 alkaen Tasokriteerit_työllisyyspalveluiden johto- ja esihenkilötehtävät 1.8.2026 alkaen
Esittelijä	Työhyvinvointiasiantuntija Suomela Piia
Päätösesitys	Hyväksytään paikallisesti sovitut palkkaryhmien tasokriteerit oheisten liitteiden mukaisesti 1.8.2026 alkaen.
Päätös	