



KVTES JA OVTES OSIO G

Tasopalkkojen harmonisointisuunnitelma



Sisällysluettelo

1. Johdanto	3
2. Lähtötilanne, tavoitteet ja palkkojen yhteensovittamisen periaatteet	4
3. Palkkojen harmonisointi sopimusaloittain: KVTES ja OVTES osio G	5
4. Kustannusvaikutukset ja käytettävissä olevat järjestelyerät	7
5. Tasopalkkojen harmonisoinnin eteneminen ja vaiheistus	9
6. Suunnitelman ylläpito ja päivittäminen	11

1. Johdanto

Raahen kaupungin palkkojen harmonisointisuunnitelma perustuu KVTESin ja OVTESin osio G tasopalkkajärjestelmän käyttöönottoon sekä palkkausjärjestelmäuudistuksen myötä tehtyihin paikallisiin palkkaratkaisuihin. Valtakunnallinen tasopalkkajärjestelmäuudistus on muuttanut palkkauksen rakennetta siten, että palkkaus määräytyy aiempaa selkeämmin tehtävässä edellytetyn osaamisen ja vastuun tason perusteella. Uudistuksen tavoitteena on, että samalla palkkaryhmällä ja samalla tasolla olevista tehtävistä maksetaan sama tasopalkka riippumatta työntekijän tai viranhaltijan taustasta, palvelussuhteen kestosta tai aiemmista paikallisista ratkaisuksista.

Tasopalkkajärjestelmän käyttöönoton yhteydessä on kuitenkin tunnistettu, että Raahen kaupungilla samalla palkkaryhmällä ja samalla tasolla voi edelleen esiintyä useita eri tasopalkkoja. Nämä erot ovat syntyneet pääosin ennen tasopalkkajärjestelmäuudistusta tehdyistä paikallisista palkkaratkaisuista, tehtävien kehittymisestä sekä palkkausjärjestelmän siirtymävaiheista. Paikalliset ratkaisut ovat olleet aikanaan perusteltuja, mutta tasopalkkajärjestelmän voimaantulon myötä niiden vaikutuksia on arvioitava uudelleen koko organisaation näkökulmasta.

Kunnallisena työnantajana Raahen kaupungilla on velvollisuus huolehtia henkilöstön tasapuolisesta ja yhdenvertaisesta kohtelusta. Työsopimuslaki, viranhaltijalaki, yhdenvertaisuuslaki ja tasa-arvolaki edellyttävät, että samanarvoisesta työstä maksetaan samaa palkkaa, ellei palkkaeroille ole objektiivisesti hyväksyttävää ja ajantasaista perustetta. Oikeuskäytännössä on lisäksi korostettu, että palkkausjärjestelmäuudistusten ja organisaatiomuutosten seurauksena syntyneet palkkaerot on työnantajan toimesta korjattava kohtuullisessa ajassa. Tämä edellyttää suunnitelmallista etenemistä ja kirjallista harmonisointisuunnitelmaa.

Tämä harmonisointisuunnitelma kertoo Raahen kaupungin periaatteet, tavoitteet ja tavan tasopalkkojen yhteensovittamisesta. Suunnitelman ydin on tasopalkkajärjestelmän mukaisen palkkarakenteen vakiinnuttaminen sekä aiemmista paikallisista palkkaratkaisuista johtuvien palkkaerojen hallittu ja vaiheittainen kaventaminen. Harmonisointi toteutetaan korottamalla alimpia palkkoja, eikä palkkoja alenneta.

Harmonisointi toteutetaan vaiheittain käyttäen ensisijaisesti virka- ja työehtosopimusten mukaisia paikallisia järjestelyiä sekä mahdollisia omarahoituseriä, jotka ovat tarkoitettu palkkauksen kehittämiseen. Toteutuksessa huomioidaan Raahen kaupungin taloudelliset reunaehdot sekä yhteistoiminnallinen valmistelu henkilöstöjärjestöjen kanssa. Harmonisointisuunnitelma toimii työnantajan sisäisenä ohjausvälineenä sekä päätöksenteon ja yhteistoiminnan tukena.

Suunnitelma on elävä asiakirja, jota tarkastellaan ja päivitetään säännöllisesti osana talousarvio- ja henkilöstösuunnittelua sekä paikallisia neuvotteluja. Tavoitteena on, että Raahen kaupungin palkkausjärjestelmä on tasopalkkajärjestelmän mukainen, läpinäkyvä, oikeudenmukainen ja oikeudellisesti kestävä pitkällä aikavälillä.

2. Lähtötilanne, tavoitteet ja palkkojen yhteensovittamisen periaatteet

Raahen kaupungin palkkojen harmonisointitarve liittyy KVTESin sekä varhaiskasvatuksen henkilöstön osalta OVTESin osion G tasopalkkajärjestelmien käyttöönottoon sekä kaupungissa aiemmin tehtyihin paikallisiin palkkaratkaisuihin. Tasopalkkajärjestelmät on otettu käyttöön samanaikaisesti, ja niiden tavoitteena on yhtenäistää palkkauksen perusteita siten, että palkka määräytyy ensisijaisesti tehtävässä edellytetyn osaamisen ja vastuun tason perusteella. Tasopalkkajärjestelmissä lähtökohtana on, että samalla tasolla olevista tehtävistä maksetaan sama tehtäväkohtainen tasopalkka.

Tasopalkkajärjestelmään siirtymisen yhteydessä on tunnistettu, että Raahen kaupungilla sekä KVTESin että OVTESin osion G piirissä samalla osaamisen ja vastuun tasolla olevissa tehtävissä voi edelleen esiintyä useita eri tehtäväkohtaisia tasopalkkoja. Erot ovat syntyneet pääosin ennen tasopalkkajärjestelmän käyttöönottoa tehdyistä paikallisista palkkaratkaisuista, tehtävien sisällöllisestä kehittämisestä sekä palkkausjärjestelmien siirtymävaiheista. Paikalliset palkkaratkaisut ovat olleet aikanaan tarkoituksenmukaisia ja perusteltuja, mutta tasopalkkajärjestelmän voimaantulon ja vakiinnuttamisen myötä niiden vaikutuksia on arvioitava uudelleen koko kaupungin palkkarakenteen ja yhdenvertaisen kohtelun näkökulmasta.

Raahen kaupungin tavoitteena on yhteensovittaa palkat tasopalkkajärjestelmän mukaiseksi siten, että perusteettomat palkkaerot samalla tasolla olevien tehtävien välillä poistuvat kohtuullisessa ajassa riippumatta siitä, sovelletaanko tehtävään KVTESiä tai OVTESin osiota G. Harmonisoinnilla vahvistetaan palkkauksen läpinäkyvyyttä, oikeudenmukaisuutta ja ennakoitavuutta sekä varmistetaan, että palkkausjärjestelmä täyttää työsopimuslain, viranhaltijalain, yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain edellytykset tasapuolisesta kohtelusta.

Palkkojen yhteensovittaminen toteutetaan Raahen kaupungissa suunnitelmallisesti ja vaiheittain noudattaen seuraavia periaatteita:

- palkkoja ei alenneta, vaan yhteensovittaminen toteutetaan korottamalla alimpia palkkoja
- yhteensovittaminen kohdistetaan tehtäväkohtaisiin tasopalkkoihin ja palkkarakenteisiin, ei yksittäisiin henkilöihin
- niin sanottuja piikkipalkkoja ei koroteta harmonisointitarkoituksessa
- harmonisointi aloitetaan niistä tehtäväryhmistä ja tasoista, joissa tasopalkkojen sisäiset erot ovat suurimmat
- tehtäväkohtaista tasopalkan muuttuessa säilytetään aiemmin järjestelyerien yhteydessä myönnetyt ja tasopalkkajärjestelmämuutoksen yhteydessä tehtäväkohtaiseen tasopalkkaan lisätyt erilliset järjestelyerät
- harmonisointi toteutetaan ensisijaisesti virka- ja työehtosopimusten mukaisia paikallisia järjestelyeriä hyödyntäen sopimuskautena 2025–2028.

Harmonisoinnissa huomioidaan Raahen kaupungin taloudelliset reunaehdot sekä vuosittainen talous-arvio- ja henkilöstösuunnitteluprosessi. Harmonisoinnin etenemistä seurataan ja arvioidaan säännöllisesti, ja suunnitelmaa tarkennetaan tarvittaessa. Valmistelu ja toimeenpano toteutetaan yhteistoiminnassa henkilöstöjärjestöjen kanssa.

3. Palkkojen harmonisointi sopimusaloittain: KVTES ja OVTES osio G

Palkkojen harmonisoinnin konkreettinen toteutus perustuu Raahen kaupungissa sovellettaviin tasopalkkajärjestelmiin. Harmonisointi koskee KVTESin piirissä olevia palkkaryhmiä sekä varhaiskasvatuksen henkilöstöä, johon sovelletaan OVTESin osiota G.

Koska KVTESin ja OVTESin osion G palkkaryhmien rakenteet, tehtäväkokonaisuudet ja henkilöstömäärät poikkeavat toisistaan, palkkojen yhteensovittamista tarkastellaan sopimus- ja liitekohtaisesti. Tällä varmistetaan, että harmonisointitarpeen laajuus, painopisteet ja kustannusvaikutukset voidaan arvioida realistisesti ja että yhteensovittaminen etenee tasopalkkajärjestelmien periaatteiden mukaisesti kummallakin sopimusosalalla.

Laskelmat eivät vielä huomioi tehtäväkohtaisen tasopalkan muutoksen heijastevaikutuksia.

KVTES – palkkaryhmien harmonisoitavat:

Palkkaryhmä	Palkkaryhmän keskipalkka	Vaihteluväli (ero korkeimpaan)	Harmonisoitava yhteensä (€)	Henkilöitä harmonisoinnin piirissä yhteensä	Henkilöitä harmonisoitavassa palkkaryhmässä yhteensä
1ASI44B1	3 292,63 €	249,59–365,55 €	980,70 €	3	4
1ASI44C1	3 469,85 €	184,67–486,13 €	2 735,25 €	8	9
1ICT40A1	3 509,11 €	8,39 €	8,39 €	1	2
1ICT40B1	3 764,57 €	157,13 €	157,13 €	1	2
1PER70C1	2 712,03 €	306,07–306,07 €	306,07 €	1	2
1TOI62B1	2 826,63 €	81,05–199,74 €	1 658,25 €	9	10
1TOI64A1	2 563,00 €	92,69–169,34 €	354,71 €	3	4
1TOI64B1	2 647,48 €	8,39 €	8,39 €	1	2
1TOI64C1	2 753,11 €	107,21–507,11 €	7 033,36 €	19	20
Liite 1 yhteensä			13 242,25 €	46	55

2KIR42B1	3 095,24 €	126,52 €	126,52 €	1	2
2KIR42C1	3 085,25 €	104,83–314,75 €	419,57 €	2	3
2KIR50B1	2 701,42 €	40,44 €	40,44 €	1	2
2KIR60B1	2 621,39 €	66,61–159,30 €	884,44 €	8	9

2VAP50A1	2 838,66 €	0,05–2,05 €	4,24 €	5	6
2VAP50B1	2 762,25 €	57,50–171,79 €	650,70 €	8	9
2VAP50C1	2 939,24 €	162,81–385,64 €	1 678,96 €	7	8
2VAP60A1	2 566,31 €	92,69–148,09 €	1 648,11 €	13	19
2VAP60B1	2 521,94 €	119,56–125,49 €	615,58 €	5	6
2VAP60C1	2 692,07 €	18,31–219,83 €	538,22 €	5	6
Liite 2 yhteensä			6 606,79 €	55	70

3TYP42A1	3 147,61 €	8,39–123,76 €	1 510,24 €	15	16
Liite 3 yhteensä			1 510,24 €	16	16

4RUO20B1	2 580,72 €	89,52–89,52 €	89,52 €	1	3
4RUO50B1	2 435,91 €	0,86 €	0,86 €	1	3
4RUO60A1	2 307,23 €	0,86–90,90 €	173,07 €	6	19
4RUO70A1	2 206,22 €	0,41–78,74 €	160,75 €	6	8
Liite 4 yhteensä			424,20 €	14	33

5KOU52A1	2 528,18 €	37,24–185,03 €	2 235,04 €	27	29
5KOU62A1	2 311,40 €	40,56–49,35 €	89,91 €	2	4
5VKA45B1	2 962,99 €	23,99–23,99 €	47,99 €	2	4
5VKA46A1	2 967,81 €	0,83–82,16 €	165,16 €	3	4
5VKA46B1	3 032,14 €	81,34–175,13 €	337,80 €	3	4
5VKA54A1	2 546,97 €	284,94–428,92 €	27 036,06 €	81	82
5VKA54B1	2 580,94 €	62,34–174,60 €	3 019,94 €	32	33
5VKA54C1	2 577,59 €	120,34–202,50 €	2 210,13 €	17	18
5VKA70A1	2 205,54 €	0,43–82,60 €	618,82 €	11	12
5VKA70B1	2 226,48 €	18,88–88,71 €	196,30 €	3	4
5VKB45A1	3 119,92 €	0,03 €	0,03 €	1	2
Liite 5 yhteensä			35 957,15	182	196

7SII7000	2 167,44 €	82,28 €	82,28 €	1	2
7SII70A1	2 284,24 €	1,33–2,15 €	64,23 €	44	45
7SII70B1	2 365,98 €	0,39 €	0,39 €	1	6
Liite 7 yhteensä			146,89 €	46	53

KVTES kaikki yhteensä			57 887,51 €	359	423
------------------------------	--	--	--------------------	------------	------------

OVTES osio G palkkaryhmien harmonisoitavat:

Palkkaryhmä	Palkkaryhmän keskipalkka	Vaihteluväli (ero korkeimpaan)	Harmonisoitava yhteensä (€)	Henkilöitä harmonisoinnin piirissä yhteensä	Henkilöitä harmonisoitavassa palkkaryhmässä yhteensä
450020C1	3 875,13 €	0,01 €	0,01 €	1	6
450044A1	2 943,99 €	0,02 €	0,36 €	18	21
OVTES kaikki yhteensä			0,37 €	19	27

OVTES osio G:n osalta varsinaista harmonisointitarvetta ei käytännössä ole, vaan tunnistetut erot johtuvat ovat luonteeltaan vähäisiä pyöristyseroista johtuvia korjauksia.

4. Kustannusvaikutukset ja käytettävissä olevat järjestelyerät

Tasopalkkojen harmonisoinnista aiheutuvat kustannusvaikutukset muodostuvat niistä palkkaryhmistä ja tasoista, joissa samalla tasolla olevien tehtävien tasopalkkoissa esiintyy eroja. Kustannusarviot perustuvat palkkaryhmä- ja tasokohtaiseen tarkasteluun, jossa on tunnistettu alimmat tasopalkat ja niiden korottamistarve vastaamaan kyseisen tason korkeimpaan tasopalkkaa. Yhteensovittamisen kohteena ovat ainoastaan ne tehtäväkohtaisiin tasopalkkoihin.

Tasopalkkojen harmonisointi toteutetaan ensisijaisesti virka- ja työehtosopimusten mukaisilla paikallisilla järjestelyerillä. Käytettävissä olevia eriä ovat sopimuskaudella 2025–2028 muun muassa:

- paikalliset järjestelyerät
- kehittämisohjelmaan liittyvät erät.

Sopimuskauden sovitut paikalliset järjestelyerät ja kehittämisohjelmaerät:

		KVTES	OVTES osio G
1.10.2026	Paikallinen järjestelyerä	0,20 %	0,20 %
1.10.2026	Kehittämisohjelmaerä (paikallinen erä)	0,40 %	0,20 %
1.4.2027	Paikallinen järjestelyerä	0,40 %	0,40 %
1.4.2027	Kehittämisohjelmaerä	0,40 %	0,40 %

	(paikallinen erä)		
1.2.2028	Kehittämishjelmaerä (paikallinen erä)	1,00 %	1,00 %

Erien laskentaperusteena on käytetty maaliskuussa 2026 maksettuja palkkoja KT:n järjestelyerän laskentaohjeiden mukaisesti. Sopimuskauden yleiskorotukset on huomioitu.

Käytettävät palkkaerät ovat seuraavat:

- **Paikallinen järjestelyerä**, ajankohta 1.10.2026
 - KVTES: 3 512,72 €
 - OVTES: 464,60 €
- **Kehittämishjelmaerä**, ajankohta 1.10.2026
 - KVTES: 7 025,43 €
 - OVTES: 464,60 €
- **Paikallinen järjestelyerä**, ajankohta 1.4.2027
 - KVTES: 7 165,93 €
 - OVTES: 947,78 €
- **Kehittämishjelmaerä**, ajankohta 1.4.2027
 - KVTES: 7 165,93 €
 - OVTES: 947,78 €
- **Kehittämishjelmaerä**, ajankohta 1.2.2028
 - KVTES: 17 914,85 €
 - OVTES: 2 369,45 €

Edellä mainitut erät muodostavat yhteensä KVTES 42 784,86 € ja OVTES osio G 5 194,20 € suuruisen kokonaisuuden, joka on käytettävissä tasopalkkojen yhteensovittamiseen. Erien kohdentaminen tapahtuu vaiheittain ja suunnitelmallisesti siten, että ne kohdistetaan ensisijaisesti niihin palkkaryhmiin ja tasoihin, joissa tasopalkkojen sisäiset erot ovat suurimmat.

Tasopalkkojen harmonisointiin tunnistetut euromääräiset tarpeet ylittävät käytettävissä olevien paikallisten järjestelyerien määrän, yhteensovittamisen eteneminen edellyttää työnantajan omaa rahoitusosuutta. Omarahoituksen tarve arvioidaan erikseen palkkaryhmä- ja tasokohtaisten laskelmien perusteella osana sopimuskauden talousarvio- ja henkilöstösuunnitteluprosessia.

Omarahoituksella tarkoitetaan tässä yhteydessä työnantajan erikseen varaamaa määrärahaa, jolla voidaan täydentää paikallisten järjestelyerien riittävyyttä tasopalkkojen yhteensovittamiseksi.

Mahdollinen omarahoitus ei muuta tasopalkkojen yhteensovittamisen periaatteita, vaan sitä käytetään samoilla linjauksilla kuin järjestelyeriä: alimpia tasopalkkoja korottamalla, ilman palkkojen alentamista

ja tasopalkkajärjestelmän rakenteita noudattaen. Omarahoituksen käyttö ja ajoitus käsitellään osana normaalia talousarviokäsittelyä ja yhteistoimintamenettelyä.

Tasopalkkojen yhteensovittamisen etenemistä seurataan säännöllisesti osana kaupungin henkilöstö- ja talousraportointia. Seurannassa arvioidaan erityisesti:

- miten tasopalkkojen sisäiset erot ovat kaventuneet
- miten käytetyt järjestelyerät ovat vaikuttaneet palkkarakenteeseen
- onko tasopalkkajärjestelmän yhdenmukaisuudessa edelleen korjattavia rakenteellisia eroja.

Tasopalkkojen harmonisointii käytettävien palkkaerien tarkempi kohdentaminen ja käyttötavat käsitellään henkilöstöjärjestöjen kanssa paikallisissa järjestelyeräneuvotteluissa virka- ja työehtosopimusten mukaisesti. Neuvotteluissa sovitaan erien jakautumisesta palkkaryhmittäin ja tasoittain tämän harmonisointisuunnitelman periaatteita noudattaen.

Paikallisissa järjestelyeräneuvotteluissa huomioidaan käytettävissä olevien erien määrä, yhteensovittamisen vaiheistus sekä kaupungin taloudelliset reunaehdot. Neuvottelujen tavoitteena on varmistaa tasopalkkojen yhteensovittamisen läpinäkyvyys, yhdenvertaisuus ja hallittu eteneminen osana sopimuskauden palkkausratkaisuja.

5. Tasopalkkojen harmonisoinnin eteneminen ja vaiheistus

Tasopalkkojen harmonisointi Raahan kaupungissa toteutetaan vaiheittain siten, että eteneminen on hallittua, kustannusvaikutukset ennakoitavissa ja tasopalkkajärjestelmän periaatteet toteutuvat yhdenvertaisesti. Yhteensovittaminen kohdistuu niihin palkkaryhmiin ja tasoihin, joissa samalla tasolla esiintyy useita eri tasopalkkoja.

Yhteensovittaminen etenee ensisijaisesti seuraavan periaatteellisen vaiheistuksen mukaisesti:

- **Ensimmäinen vaihe:**
Korjataan selkeimmät ja euromääräisesti suurimmat tasopalkkojen sisäiset erot, erityisesti niissä palkkaryhmissä, joissa harmonisoitavien henkilöiden määrä on suuri tai ero korkeimpaan tasopalkkaan on merkittävä.
- **Toinen vaihe:**
Kavennetaan edelleen tasojen sisäisiä palkkaeroja hyödyntäen vuosittain käytettävissä olevia paikallisia järjestelyeriä. Tässä vaiheessa yhteensovittamista jatketaan myös niissä palkkaryhmissä, joissa erot ovat euromääräisesti pienempiä mutta rakenteellisesti perusteltuja korjata.
- **Kolmas vaihe:**
Saatetaan tasopalkkajärjestelmä mahdollisimman yhdenmukaiseksi siten, että samalla tasolla

olevilla tehtävillä on yksi tasopalkka tai vain vähäinen, perusteltu välys. Tämän jälkeen harmonisointi siirtyy osaksi normaalia palkkausjärjestelmän ylläpitoa.

Vaiheistus koskee sekä KVTESin että OVTESin osion G palkkaryhmiä, ja etenemistä tarkastellaan sopimusaloittain ja palkkaryhmittäin.

6. Suunnitelman ylläpito ja päivittäminen

Tämä tasopalkkojen harmonisointisuunnitelma ohjaa Raahen kaupungin tasopalkkajärjestelmien piirissä olevien palkkojen yhteensovittamista KVTESin sekä OVTESin osion G osalta. Suunnitelmaa sovelletaan osana kaupungin palkkausjärjestelmän kehittämistä ja ylläpitoa.

Suunnitelmaa tarkastellaan ja päivitetään tarvittaessa sopimuskauden aikana sekä aina, kun:

- tasopalkkajärjestelmään tai virka- ja työehtosopimukseen tulee muutoksia
- kaupungin organisaatiossa tapahtuu sellaisia muutoksia, joilla on vaikutusta palkkarakenteeseen
- tasopalkkojen yhteensovittamisen eteneminen tai kustannusvaikutukset sitä edellyttävät.