RAAHE

KVTES JA OVTES OSIO G

Tasopalkkojen harmonisointisuunnitelma

Henkilöstöjaosto 24.6.2026
Päivitys henkilöstöjaosto 28.10.2026

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 10
Liite 1 Suunnitelman päivitys 1.10.2026 järjestelyerien jälkeen 11
Paikallinen järjestelyerä ja kehittämisohjelmaerä 1.10.2026 11
Harmonisointitarpeen päivitys 13
Kustannusvaikutukset ja käytettävissä olevat järjestelyerät 14
Harmonisoinnin eteneminen ja vaiheistus 15
Yhteenveto 16

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 ratkaisuista.

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 järjestelyeriä 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 kehittymisestä 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 talousarvio- 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 sopimusalalla.

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 tasopalkoissa 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	Kehittämisohjelmaerä (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 €
- **Kehittämisohjelmaerä**, ajankohta 1.10.2026
  - KVTES: 7 025,43 €
  - OVTES: 464,60 €
- **Paikallinen järjestelyerä**, ajankohta 1.4.2027
  - KVTES: 7 165,93 €
  - OVTES: 947,78 €
- **Kehittämisohjelmaerä**, ajankohta 1.4.2027
  - KVTES: 7 165,93 €
  - OVTES: 947,78 €
- **Kehittämisohjelmaerä**, 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 Raahen 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 työehtosopimuksiin tulee muutoksia
- kaupungin organisaatiossa tapahtuu sellaisia muutoksia, joilla on vaikutusta palkkarakenteeseen
- tasopalkkojen yhteensovittamisen eteneminen tai kustannusvaikutukset sitä edellyttävät.

Liite 1 Suunnitelman päivitys 1.10.2026 järjestelyerien jälkeen

Paikallinen järjestelyerä ja kehittämisohjelmaerä 1.10.2026

KVTESin sopimuskorotuksiin sisältyneet 0,20 prosentin paikallinen järjestelyerä ja 0,40 prosentin kehittämisohjelmaerä tulivat voimaan 1.10.2026. Henkilöstöjaosto hyväksyi 25.9.2026 erien kohdentamisen tehtäväkohtaisiin tasopalkkoihin. Ratkaisu toteutti kaupungin harmonisointisuunnitelmaa ja tuki tasopalkkajärjestelmän vakiinnuttamista siten, että palkka määräytyy yhdenmukaisesti tehtävässä edellytetyn osaamisen ja vastuun tason perusteella.

Erät kohdennettiin kokonaisuudessaan tehtäväkohtaisiin tasopalkkoihin. Kohdentamisella poistettiin erityisesti vuosien 2023 ja 2024 paikallisista järjestelyeristä syntyneitä eroja saman palkkaryhmän ja saman osaamisen ja vastuun tason tehtävien välillä. Näistä aiemmista järjestelyeristä johtuneet tasopalkkaerot harmonisoitiin kaupungissa sovellettavan tasopalkkajärjestelmän mukaisiksi. Muita tasopalkkojen harmonisointitarpeita jäi edelleen, ja niitä tarkastellaan jäljempänä tässä liitteessä.

Laskennan perusteena ollut KVTESin palkkasumma oli 1 751 363,42 euroa kuukaudessa. Sopimuksen mukaisten paikallisen järjestelyerän ja kehittämisohjelmaerän yhteenlaskettu määrä, 0,60 prosenttia, oli 10 508,18 euroa kuukaudessa. Erät kohdennettiin tehtäväkohtaisiin tasopalkkoihin siten, että paikallisen järjestelyerän toteutunut kustannusvaikutus oli 5 248,86 euroa ja kehittämisohjelmaerän 11 356,50 euroa kuukaudessa. Toteutunut kokonaiskustannus oli 16 605,36 euroa kuukaudessa eli 0,95 prosenttia laskennan perusteena olleesta KVTES-palkkasummasta. Koska toteutunut kustannus ylitti sopimuksen mukaisten erien yhteismäärän, toteutukseen sisältyi 6 097,18 euroa kuukaudessa työnantajan omarahoitusta.

Paikallisen järjestelyerän ja kehittämisohjelmaerän toteutunut kustannus yhteensä / kk	**16 605,36 €**
Kustannus KVTES-palkkasummasta	**0,95 %**
KVTES-palkkasumma 1.8.2026 yleiskorotuksen jälkeen	**1 751 363,42 €**
KVTES-palkkasumma ennen 1.8.2026 yleiskorotusta, 5/2026	**1 712 489,90 €**
Jaettava järjestelyerä, 0,60 % palkkasummasta	**10 508,18 €**
Omarahoituksen tarve järjestelyeriin 1.10.2026	**6 097,18 €**

Paikallisen järjestelyerän korotusten piirissä oli 84 henkilöä ja kehittämisohjelmaerän korotusten piirissä 245 henkilöä. Sama henkilö on voinut kuulua molempien erien kohdentamisen piiriin. Euromääräisesti suurimmat kokonaiskorotukset kohdistuivat varhaiskasvatuksen lastenhoitajien palkkaryhmiin. Palkkaryhmässä 5VKA54C1 korotusten yhteismäärä oli 3 146,88 euroa kuukaudessa ja palkkaryhmässä

5VKA54B1 yhteensä 2 452,53 euroa kuukaudessa. Seuraavaksi suurimmat kokonaisvaikutukset kohdistuivat palkkaryhmiin 5VKA54A1, yhteensä 1 379,24 euroa kuukaudessa, ja 5VKA45A1, yhteensä 1 221,02 euroa kuukaudessa.

Alla olevassa taulukossa esitetään kaikki 51 palkkaryhmää, joihin paikallista järjestelyerää tai kehittämisohjelmaerää kohdistettiin. Palkkaryhmät on järjestetty kokonaiskorotuksen mukaan suurimmasta pienimpään.

Palkkaryhmä	Paikallinen järjestelyerä €/kk	Kehittämisohjelmaerä €/kk	Yhteensä €/kk	Osuus
5VKA54C1	1 870,07 €	1 276,82 €	3 146,88 €	19,0 %
5VKA54B1	285,69 €	2 166,84 €	2 452,53 €	14,8 %
5VKA54A1	7,26 €	1 371,99 €	1 379,24 €	8,3 %
5VKA45A1	448,69 €	772,33 €	1 221,02 €	7,4 %
2VAP60B1	511,81 €	324,12 €	835,93 €	5,0 %
1TOI64C1	404,38 €	378,66 €	783,04 €	4,7 %
5VKA46A1	- €	752,62 €	752,62 €	4,5 %
1TOI62B1	- €	438,91 €	438,91 €	2,6 %
2VAP60C1	250,49 €	177,53 €	428,02 €	2,6 %
2VAP60A1	- €	377,58 €	377,58 €	2,3 %
5VKA70A1	- €	358,51 €	358,51 €	2,2 %
5KOU62A1	80,29 €	273,07 €	353,35 €	2,1 %
2KIR42C1	208,15 €	101,10 €	309,25 €	1,9 %
2KIR60B1	73,09 €	219,39 €	292,47 €	1,8 %
5VKB45B1	142,66 €	139,68 €	282,34 €	1,7 %
7SII70A1	- €	264,86 €	264,86 €	1,6 %
1ASI44B1	132,54 €	116,68 €	249,22 €	1,5 %
2KIR50C1	175,07 €	59,83 €	234,91 €	1,4 %
5VKA45B1	149,93 €	84,63 €	234,55 €	1,4 %
1ASI44C1	90,08 €	116,69 €	206,77 €	1,2 %
2VAP50B1	60,67 €	137,71 €	198,37 €	1,2 %
2MUS60C1	100,68 €	59,83 €	160,51 €	1,0 %
4RUO60A1	12,53 €	146,49 €	159,02 €	1,0 %
2VAP50C1	64,98 €	87,40 €	152,39 €	0,9 %
2VAP20B1	91,37 €	59,83 €	151,20 €	0,9 %
4RUO70A1	- €	141,60 €	141,60 €	0,9 %
1TOI64A1	18,43 €	88,66 €	107,09 €	0,6 %
2KIR50B1	43,67 €	59,83 €	103,51 €	0,6 %
4RUO20B1	12,57 €	86,90 €	99,47 €	0,6 %
5VKA22C1	- €	88,74 €	88,74 €	0,5 %
5VKA70B1	- €	86,89 €	86,89 €	0,5 %
4RUO20D1	- €	85,03 €	85,03 €	0,5 %
4RUO20E1	- €	85,03 €	85,03 €	0,5 %
5VKA70C1	- €	84,63 €	84,63 €	0,5 %
2KIR20C1	- €	57,06 €	57,06 €	0,3 %

2VAP70A1	- €	53,62 €	53,62 €	0,3 %
2MUS40C1	- €	41,27 €	41,27 €	0,2 %
5VKB45A1	- €	41,08 €	41,08 €	0,2 %
1TOI62A1	- €	40,19 €	40,19 €	0,2 %
1PER70A1	13,74 €	20,12 €	33,86 €	0,2 %
7PER70B1	- €	18,83 €	18,83 €	0,1 %
1TOI64B1	- €	9,06 €	9,06 €	0,1 %
1TOI62C1	- €	2,98 €	2,98 €	0,0 %
4RUO50B1	- €	0,86 €	0,86 €	0,0 %
5VKA46B1	- €	0,85 €	0,85 €	0,0 %
5KOU52B1	- €	0,07 €	0,07 €	0,0 %
5KOU52A1	- €	0,05 €	0,05 €	0,0 %
3TYP42B1	- €	0,04 €	0,04 €	0,0 %
799999C1	0,02 €	0,01 €	0,03 €	0,0 %
499999A1	0,02 €	- €	0,02 €	0,0 %
1ASI44A1	- €	0,01 €	0,01 €	0,0 %
Yhteensä	**5 248,86 €**	**11 356,50 €**	**16 605,36 €**	**100,0 %**

Harmonisointitarpeen päivitys

Harmonisointitarve päivitettiin 1.10.2026 käytettävissä olleiden palkkatietojen ja tasopalkkojen perusteella. Päivitetyt laskelmat korvaavat suunnitelman aiemmissa luvuissa esitetyt lähtötilanteen laskelmat. Tarkastelussa laskennallisena vertailutasona käytettiin palkkaryhmän korkeinta käytössä olevaa tasopalkkaa. Vertailutason käyttäminen laskennassa ei tarkoita, että korkein yksittäinen tasopalkka vahvistettaisiin harmonisoinnin lopulliseksi tavoitetasoksi. Tarkastelun perusteella 198 henkilön palkka jäi tämän laskennallisen vertailutason alapuolelle.

Jos kaikkien tunnistettujen palkkaryhmien tasopalkat harmonisoitaisiin tarkastelussa käytettyyn laskennalliseen vertailutasoon, välitön kustannus olisi 17 270,95 euroa kuukaudessa ja 207 251,40 euroa vuodessa. Laskelma ei sisällä sivukuluja, lomarahavaikutuksia eikä mahdollisia heijastevaikutuksia. Lopulliset kohdennukset, tavoitetasot ja euromäärät vahvistetaan tarkistettujen palkkatietojen, käytettävissä olevien erien ja paikallisneuvottelujen perusteella.

Alla olevassa taulukossa esitetään päivitetty harmonisointitarve palkkaryhmittäin 1.10.2026 käytettävissä olleiden palkkatietojen perusteella.

Palkkaryhmä	Palkkaryhmän keskipalkka	Vaihteluväli (ero korkeimpaan)	Harmonisoitava määrä yhteensä €/kk	Harmonisoinnin piirissä olevat henkilöt	Henkilöitä palkkaryhmässä yhteensä
1TOI64C1	2 792,30 €	107,21 € – 342,69 €	6 249,49 €	19	20
1ASI44C1	3 491,12 €	184,67 € – 348,70 €	2 543,78 €	8	9
3TYP42A1	3 126,49 €	123,76 €	1 732,64 €	14	15

2VAP50C1	2 954,38 €	162,82 € – 256,39 €	1 557,84 €	7	8
1TOI62B1	2 867,77 €	81,05 € – 145,72 €	1 246,81 €	9	10
2VAP60A1	2 593,08 €	92,69 €	1 019,59 €	11	17
5KOU52A1	2 525,74 €	47,24 €	803,08 €	17	19
1ASI44B1	3 350,32 €	249,59 € – 250,18 €	749,95 €	3	4
2KIR60B1	2 660,46 €	66,61 €	532,88 €	8	9
1TOI64A1	2 577,53 €	92,69 €	370,76 €	4	5
1ICT40B1	3 764,57 €	157,12 €	157,12 €	1	2
2KIR42C1	3 180,69 €	66,61 €	133,22 €	2	3
2KIR42B1	3 095,24 €	126,52 €	126,52 €	1	2
2VAP60C1	2 766,51 €	18,30 € – 18,31 €	91,54 €	5	6
7SII70A1	2 284,36 €	1,33 € – 77,08 €	65,17 €	49	50
4RUO60A1	2 316,44 €	1,96 €	39,20 €	20	21
1ICT40A1	3 509,11 €	8,38 €	8,38 €	1	2
5VKA70A1	2 256,83 €	0,51 € – 0,52 €	6,75 €	13	19
499999A1	2 315,77 €	0,85 €	1,70 €	2	3
4RUO70A1	2 226,32 €	0,01 €	0,03 €	3	7
			17 270,95	**195**	**227**

Kustannusvaikutukset ja käytettävissä olevat järjestelyerät

Seuraavat harmonisoinnissa hyödynnettävät erät tulevat voimaan 1.4.2027. Tällöin sekä paikallinen järjestelyerä että kehittämisohjelmaerä ovat 0,40 prosenttia. Lisäksi 1.2.2028 tulee käytettäväksi 1,00 prosentin kehittämisohjelmaerä.

Erien euromäärät määräytyvät KT:n eräkohtaisten ohjeiden mukaisesta paikallisesta palkkasummasta. Tässä liitteessä tarkastellun henkilöstöjoukon palkkasummaa ei siten voida käyttää sellaisenaan erien laskentapohjana. Vuosina 2027 ja 2028 käytettävissä olevien erien tämänhetkiset arviot ovat 14 122,51 euroa ja 17 653,16 euroa kuukaudessa eli yhteensä 31 775,67 euroa kuukaudessa. Arvioidut erät on erotettava jäljellä olevasta laskennallisesta harmonisointitarpeesta, joka on 17 270,95 euroa kuukaudessa. Kaikki summat tarkistetaan toteutuneesta palkkasummasta ennen toimeenpanoa.

Paikallisten erien kohdentamisessa otetaan harmonisointitarpeen lisäksi huomioon henkilöstön saatavuus, paikallisten palkkausepäkohtien korjaaminen sekä tuloksellisuutta ja tuottavuutta tukevat järjestelyt. Palkkaliitteitä kohdellaan tasapuolisesti niiden palkkasummat huomioon ottaen. Kehittämisohjelmaeriä koskevat mahdolliset keskitetyt ratkaisut voivat lisäksi vaikuttaa paikallisesti käytettävissä

olevaan euromäärään. Tämän vuoksi arvioitujen erien kokonaismäärää ei voida sellaisenaan rinnastaa harmonisoinnin laskennalliseen tarpeeseen.

Harmonisoinnin eteneminen ja vaiheistus

Euromäärät ovat valmisteluvaiheen arvioita, ja ne tarkistetaan KT:n ohjeiden mukaisesta palkkasummasta ennen kumpaakin toteutusvaihetta. Eri ajankohtina voimaan tulevia eriä ei tule tulkita yhdellä kertaa käytettävissä olevaksi kokonaismääräksi. Vuoden 2027 kohdalla 0,08 euroa kuukaudessa on käytettävissä olevan erän ja alustavan harmonisointikohdennuksen välinen valmisteluvaiheen laskennallinen erotus. Ennen toimeenpanoa kohdennukset täsmäytetään siten, että kyseinen paikallinen erä käytetään kokonaisuudessaan sopimusmääräysten mukaisiin palkankorotuksiin. Lopullinen kohdentaminen ratkaistaan paikallisneuvotteluissa ja tarkistetaan toteutuneesta palkkasummasta korotusten heijastusvaikutukset huomioon ottaen. Vuoden 2028 kohdalla 14 504,64 euroa kuukaudessa on arvio erän osuudesta, jota ei tämän tarkastelun perusteella tarvita tasopalkkojen harmonisointiin ja joka kohdennetaan erikseen KT:n määräysten ja paikallisen ratkaisun mukaisiin käyttötarkoituksiin. Arvioinnissa huomioidaan myös mahdolliset keskitetyt ratkaisut, sopimusmääräysten muutokset ja paikallisneuvottelujen tulokset.

Toteutus-ajankohta	Arvio käytettävissä olevasta erästä	Harmonisointiin alustavasti kohdennettava määrä	Laskennallinen erotus / muuhun kohdentamiseen jäävä arvioitu määrä
1.4.2027	14 122,51 €/kk	14 122,43 €/kk	0,08 €/kk, täsmäytetään ennen toimeenpanoa
1.2.2028	17 653,16 €/kk	3 148,52 €/kk	14 504,64 €/kk

Seuraava harmonisointikokoinaisuus toteutetaan 1.4.2027 vahvistetun priorisoinnin mukaisia palkkaryhmäkohtaisia kokonaisuuksia käytettävissä olevien erien rajoissa. Nykyisen laskelman mukainen alustava kohdennus on 14 122,43 euroa kuukaudessa. Käytettävissä olevan erän 14 122,51 euroa kuukaudessa ja alustavan harmonisointikohdennuksen välinen 0,08 euron kuukausiero on valmisteluvaiheen laskennallinen erotus. Ennen toimeenpanoa kohdennukset täsmäytetään siten, että kyseinen paikallinen erä käytetään kokonaisuudessaan sopimusmääräysten mukaisiin palkankorotuksiin. Lopullinen kohdentaminen ratkaistaan paikallisneuvotteluissa ja tarkistetaan toteutuneesta palkkasummasta korotusten heijastusvaikutukset huomioon ottaen.

Palkkaryhmä	Palkkaryhmän keskipalkka	Keskimääräinen korotus €/korotettava	Harmonisoitava määrä yhteensä €/kk	Harmonisoinnin piirissä olevat henkilöt	Henkilöitä palkkaryhmässä yhteensä
1TOI64C1	2 792,30 €	328,92 €	6 249,49 €	19	20
1ASI44C1	3 491,12 €	317,97 €	2 543,78 €	8	9
2VAP50C1	2 954,38 €	222,55 €	1 557,84 €	7	8
1TOI62B1	2 867,77 €	138,53 €	1 246,81 €	9	10
2KIR42B1	3 095,24 €	126,52 €	126,52 €	1	2

3TYP42A1	3 126,49 €	123,76 €	1 732,64 €	14	15
2KIR60B1	2 660,46 €	66,61 €	532,88 €	8	9
2VAP60C1	2 766,51 €	18,31 €	91,54 €	5	6
4RUO60A1	2 316,44 €	1,96 €	39,20 €	20	21
499999A1	2 315,77 €	0,85 €	1,70 €	2	3
4RUO70A1	2 226,32 €	0,01 €	0,03 €	3	7
			14 122,43 €	**96**	**110**

Harmonisoinnin jatkotoimenpiteet toteutetaan 1.2.2028 käytettävissä olevan kehittämisohjelmaerän perusteella. Nykyisessä laskelmassa alustava harmonisointitarve on 3 148,52 euroa kuukaudessa. Harmonisointitarkastelun jälkeen erästä jäävä arvioitu osuus kohdennetaan muihin KT:n määräysten ja paikallisen ratkaisun mukaisiin käyttötarkoituksiin. Kummankin vaiheen jälkeen raportoidaan toteutetut palkkaryhmät, henkilömäärät, kustannukset sivukuluineen, muuhun kohdentamiseen jäävä erä ja mahdollinen jatkotarve.

Palkkaryhmä	Palkkaryhmän keskipalkka	Keskimääräinen korotus €/korotettava	Harmonisoitava määrä yhteensä €/kk	Harmonisoinnin piirissä olevat henkilöt	Henkilöitä palkkaryhmässä yhteensä
1ASI44B1	3 350,32 €	249,98 €	749,95 €	3	4
2VAP60A1	2 593,08 €	92,69 €	1 019,59 €	11	17
1TOI64A1	2 577,53 €	92,69 €	370,76 €	4	5
2KIR42C1	3 180,69 €	66,61 €	133,22 €	2	3
5KOU52A1	2 525,74 €	47,24 €	803,08 €	17	19
7SII70A1	2 284,36 €	1,33 €	65,17 €	49	50
5VKA70A1	2 256,83 €	0,52 €	6,75 €	13	19
			3 148,52 €	**99**	**117**

Yhteenveto

Lokakuun 2026 paikallisella järjestelyerällä ja kehittämisohjelmaerällä edistettiin tasopalkkojen yhdenmukaistamista suunnitelman mukaisesti. Erät kohdennettiin kokonaisuudessaan tehtäväkohtaisiin tasopalkkoihin, ja samalla poistettiin erityisesti vuosien 2023 ja 2024 paikallisista järjestelyeristä syntyneitä palkkaeroja saman palkkaryhmän ja saman osaamisen ja vastuun tason tehtävien välillä. Toteutunut kustannus oli yhteensä 16 605,36 euroa kuukaudessa eli 0,95 prosenttia KVTES-palkkasummasta. Tästä työnantajan omarahoituksen osuus oli 6 097,18 euroa kuukaudessa.

Järjestelyerien jälkeen tasopalkoissa on edelleen harmonisointitarvetta. Päivitetyn laskelman perusteella 195 henkilön palkka jäi palkkaryhmäkohtaisen laskennallisen vertailutason alapuolelle. Jos kaikki tunnistetut palkkaerot korjattaisiin tähän vertailutasoon, kustannus olisi 17 270,95 euroa kuukaudessa ja 207 251,40 euroa vuodessa ilman mahdollisia heijastevaikutuksia, lomarahavaikutuksia ja sivukuluja. Harmonisointia jatketaan suunnitelmallisesti tulevilla järjestelyerillä ja tarvittaessa työnantajan

omarahoituksella. Lopulliset kohdennukset ja tavoitetasot ratkaistaan tarkistettujen palkkatietojen, käytettävissä olevien määrärahojen ja paikallisneuvottelujen perusteella.