



Lapin liiton palkkausjärjestelmä

Hyväksytty Lapin liiton hallituksessa 29.9.2025



Sisältö

Palkkaus Lapin liitossa	1
Tasopalkkamalli	1
Osaamisen ja vastuun määritelmät ja tason ja tasopalkan määräytyminen	2
Sovellettavan osaamisen ja vastuun tason valinta	2
Tasolisät	3
Sovellettavat palkkaryhmät	4
Palkan muutos, tehtävämuutoksen vaikutus tasopalkkaan	4
Työnantajan edustajan palkka	5
Henkilökohtainen lisä	5
Työkokemuslisä	8

Palkkaus Lapin liitossa

Kunta-alan pääsopijajärjestöt sopivat vuoden 2024 lopulla KVTES:n palkkausjärjestelmän uudistamisesta. Tasopalkkajärjestelmä korvaa aiemman tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmän (TVA). Tasopalkkajärjestelmä tulee voimaan 1.2.2025, ja on sitova. Tehtäväkohtaisen palkan sijasta maksetaan tasopalkkaa sekä mahdollista tasolisää.

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

- tehtävät ja niiden edellyttämä osaamisen ja vastuun taso (tasopalkkajärjestelmän tasopalkka ja tasolisä)
- ammatinhallinta ja työssä suoriutuminen (henkilökohtainen lisä)
- palvelusaika (työkokemuslisä)

Lisäksi KVTES mahdollistaa tulospalkkion maksamisen tuloksellisesta toiminnasta sekä muiden lisien, palkkioiden ja korvausten maksamisen. Lapin liitossa näitä voidaan hyödyntää tarvittaessa KVTES:n mukaisesti.

Lapin liitossa sovelletaan kunnallista virka- ja työehtosopimusta (KVTES). Järjestelmä pitää sisällään tasopalkkamallijärjestelmän, jonka mukaan maksetaan tasopalkkaa ja tasolisää. Lisäksi Lapin liitossa maksetaan henkilökohtaista lisää työsuorituksen arviointiin (TSA) perustuen sekä palvelusaikaan perustuvaa työkokemuslisää.

Lapin liiton palkkausjärjestelmä tarkistetaan säännöllisin väliajoin. Mikäli tässä palkkausjärjestelmän kuvauksessa ei ole erikseen määrätty asiasta, noudatetaan KVTES:n säännöksiä palkkauksen osalta.

Tasopalkkamalli

Tasopalkkajärjestelmä perustuu osaamisen ja vastuun tasokriteereihin, jotka on määritelty palkkaliitteissä. Palkkaryhmittäin on kolme osaamisen ja vastuun (OSVA) tasoa (A, B ja C). Kullekin palkkaryhmän tasolle on määritelty vähintään maksettava valtakunnallinen tasopalkka (valtakunnallisten palkkaliitteiden mukaisissa palkkaryhmissä). Paikallisesti kullakin palkkaryhmän tasolla on yksi tasopalkka.

KVTES:n palkkaliitteissä on määritelty joukko sopimusalan palkkaryhmiä. Tehtävät organisaatiossa sijoitetaan ensisijaisesti näihin KVTES:n liitteiden mukaisiin palkkaryhmiin. Jos tehtävä ei sovellu sijoitettavaksi palkkaliitteiden mukaisiin palkkaryhmiin, tehtävä sijoitetaan em. palkkaryhmien ulkopuoliseen palkkaryhmään, joita muodostetaan tarvittava määrä. Palkkaryhmien ulkopuolisissa palkkaryhmissä on vastaavalla tavalla OSVA-tasoja kuin palkkaliitteiden mukaisissakin palkkaryhmissä.

Osaamisen ja vastuun määritelmät ja tason ja tasopalkan määräytyminen

Viranhaltijan/työntekijän tehtävät ja tehtävien edellyttämä osaaminen ja vastuu (OSVA) ratkaisevat tason määräytymiseen. Palkkaliitteiden palkkaryhmissä olevat valtakunnalliset tasokriteerit on laadittu alla olevien määritelmien perusteella. Valtakunnalliset tasokriteerit ovat velvoittavia.

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 tulosvastuuta
- työnjohto- tai esihenkilövastuuta tai
- esittelijä-/valmisteluvastuuta päättävissä elimissä

Sovellettavan osaamisen ja vastuun tason valinta

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

Palkkaryhmän valtakunnalliset tasokriteerit, paikalliset tasokriteerit ja paikallinen tasokuvaus määrittelevät tehtävän oikean osaamisen ja vastuun tason. Valtakunnallisilla tasokriteereillä kuvataan palkkaryhmän eri tasojen keskeisimpiä erottelevia tekijöitä. Paikallisesti voidaan

määritellä lisää tasokriteerejä. Mahdolliset paikalliset tasokuvaukset täydentävät tasokriteerejä. Mahdollisilla paikallisilla tasokriteereillä ei voi muuttaa valtakunnallisten tasokriteerien tarkoitusta.

Palkkaryhmän tasokuvauksessa kuvataan tehtävien piirteitä ja kriteerejä. Näiden tasokriteerien pohjalta kukin tehtävä sijoitetaan palkkaryhmään. Tasokriteerien avulla kuvataan palkkaryhmän eri tasojen (A, B ja C) määrittelyyn vaikuttavia tekijöitä. Yhden tasokriteerin täyttyminen nostaa tehtävän tasolta A vähintään seuraavalle tasolle B. Työnantaja määrittelee millä tasokriteereillä sovellettava taso on C. Tasolle C siirrytään tasokriteerien täyttyessä paikallisten tasokuvausten perusteella.

Tehtävän sijoittaminen oikealle osaamisen ja vastuun tasolle tehdään työnantajan arvioinnin perusteella. Arvioinnissa tehtävien edellyttämä osaaminen ja vastuu otetaan mahdollisimman objektiivisesti huomioon. Arvioinnin kohteena ovat samaan palkkaryhmään kuuluvat tehtävät ja näiden keskinäinen vertailu. Arviointi suoritetaan mahdollisimman yhteismitallisesti. Vaikka palkkaryhmässä on samalla tasolla erilaisia tehtäviä, palkkaryhmän osaamisen ja vastuun taso voi olla sama.

Kuntayhtymän asianomainen viranomainen voi harkintansa mukaan päättää viranhaltijoiden/työntekijöiden palkasta ja sen määräytymisperusteesta, palkan tarkistamisesta ja tarkistuksen voimaantuloajankohdasta. Lapin liiton hallintosäännön (25 § ja 35 §) mukaan maakuntajohtaja päättää tehtäväkohtaisesta palkasta kuultuaan asiassa ensin hallintojohtajaa.

Tehtävistä laaditaan tehtävänkuvaus. Tehtäväkuvauksessa määritellään henkilön asema organisaatiossa ja hänen tehtävänsä. Tehtävänkuvaus laaditaan yhteistyössä työnantajan ja työntekijän kanssa. Tehtävänkuvauksen vahvistaa ja allekirjoittaa työnantaja. Tehtävänkuvaus ei ole työsopimuksen osa ja työnantaja voi tarvittaessa tarkistaa sitä.

Tasolisät

Tasopalkan lisäksi voidaan maksaa euromääräistä tasolisää. Tasolisä voi olla määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva. Tasolisää on mahdollista käyttää sekä palkkaryhmien mukaisissa tehtävissä että palkkaryhmien ulkopuolisissa tehtävissä. Tasolisä on osa varsinaista palkkaa, ja se lasketaan mukaan työkokemuksellisää määriteltäessä. Viranhaltijalla/työntekijällä voi olla enemmän kuin yksi tasolisä. Tasolisää voidaan maksaa sellaisesta lisätehtävästä tai – vastuusta, joita ei ole otettu huomioon palkkaryhmien tasokriteereissä ja tasopalkkaa määrättäessä. Tasolisä on sidoksissa lisätehtävään/-vastuuseen. Tasolisä poistuu, jos lisätehtävä tai lisävastuu poistuu. Valtakunnallisesti velvoittavia tasolisä on kaksi: opiskelijan ohjaus sekä tasolisä lääkehoidon toteutuksesta, joka koskee KVTES:n liitettä 5 (Varhaiskasvatus).

Lapin liitossa ei tasopalkkamallin käyttöönottovaiheessa tunnistettu lisätehtäviä tai -vastuita, jotka kohdistuisivat koko henkilöstöön. Tasolisä voidaan määritellä myös palkkaryhmittäin, jolloin tasolisää voidaan maksaa tunnistetusta lisätehtävästä tai -vastuusta tietyssä palkkaryhmässä. Valtakunnalliset, velvoittavat tasolisät eivät tule tasopalkkajärjestelmän käyttöönoton hetkellä Lapin liitossa sovellettavaksi. Paikallisten tasolisien tarpeellisuutta tarkastellaan säännöllisesti tasopalkkajärjestelmän käyttöönoton jälkeen.

Sovellettavat palkkaryhmät

Lapin liitossa on tasopalkkajärjestelmän käyttöönottohetkellä käytössä

- liite 1 ”Eräät hallinnon asiantuntijapalvelut, toimistoalan palvelut ja ICT-alan palvelut” sekä
- liite 8 ”Palkkaryhmien ulkopuolisia tehtäviä koskeva suositus”

Lapin liitossa sovellettavat tasopalkkaryhmät ovat:

- Toimistoalan vaativat ammattitehtävät (1TOI62)
- Eräät hallinnon ja viestinnän asiantuntija/koordinointi- tehtävät (palkkaryhmien ulkopuoliset)
- Eräät rahoituksen ja maksatuksen asiantuntijatehtävät (palkkaryhmien ulkopuoliset)
- Asiantuntijatehtävät (palkkaryhmien ulkopuoliset)
- Vaativat asiantuntijatehtävät (palkkaryhmien ulkopuoliset)
- Päällikkötehtävät (palkkaryhmien ulkopuoliset)
- Projektien asiantuntija- ja koordinoititehtävät (palkkaryhmien ulkopuoliset)
- Projektipäällikkötehtävät (palkkaryhmien ulkopuoliset)

Sovellettavat tasokuvaukset ja palkkatasoista maksettavat palkat ovat tämän asiakirjan liitteenä.

KT:n ohjeen mukaan tasopalkkamallia päivitetään tarpeen mukaan. Käyttöönoton jälkeen järjestelmän toimivuutta tarkastellaan paikallisessa palkkausryhmässä (yt-ryhmä) vuosittain. Mikäli myöhemmin sovellettavaksi tulee KVTES:n liitteiden mukaisia tehtäviä, liiton tasopalkkamallia päivitetään niiltä osin. Tehtävistä laaditaan tehtävänkuvaus.

Muu palkkaryhmien ulkopuolinen, itsenäinen tehtävä

Tehtävä, jota ei voida sijoittaa Lapin liitossa käytössä oleviin palkkaryhmiin ja niiden tasoille, arvioidaan osaamisen ja vastuun sekä itsenäisen harkinnan tason perusteella palkkaryhmien ulkopuoliseksi tehtäväksi. Tehtävä on tällöin palkkaryhmistä poikkeava tehtävä, jonka palkkaus määritellään erikseen perusteiden pohjalta. Itsenäisestä tehtävästä laaditaan tehtävänkuvaus. Itsenäisen tehtävän palkkausryhmä ja tilastotunnus on muu palkkausryhmien ulkopuolinen tehtävä (99999999).

Palkan muutos, tehtävämuutoksen vaikutus tasopalkkaan

Jos tehtävät muuttuvat vähintään kahden viikon ajaksi tehtävämuutosten tai tehtävien uudelleenjärjestelyn vuoksi, työnantajan tulee tarkistaa täyttääkö tehtävä seuraavien osaamisen ja vastuun tasojen tasokriteerit. Jos tasokriteerit täyttyvät, tarkistetaan tasopalkka muuttuneen tehtävän mukaiseksi.

Jos tehtävät muuttuvat vähintään kahden viikon ajaksi toiseen tehtävään/virkaan siirtymisen vuoksi, työnantajan tulee tarkistaa mihin palkkaryhmään ja mille osaamisen ja vastuun tasolle tehtävä sijoittuu. Tasopalkka tarkistetaan uuden tehtävän mukaisesti.

Mikäli olennaisissa tehtävämuutostilanteissa käy ilmi, ettei paikallisesti sovellettu tasopalkkajärjestelmä tunnista ko. lisätehtäviä/vastuita tai muutoksia osaamisessa ja vastuussa, järjestelmää on tarpeen päivittää viipymättä esimerkiksi ko. palkkaryhmän tasokriteerien osalta. Päivittämisen perusteella tasopalkkoja tarkistetaan.

Tasopalkan muutosajankohdat ovat seuraavat:

1. Tasopalkka korottuu tehtävän muutosajankohdasta, kun sovellettava osaamisen ja vastuun taso nousee
2. Tasopalkka alentuu kahdeksan viikon kuluttua tehtävän muutosajankohdasta, kun sovellettava osaamisen ja vastuun taso laskee
3. Tasopalkka alentuu tehtävän muutosajankohdasta, jos sovellettava osaamisen ja vastuun taso laskee työntekijän hakeutuessa alemman palkkaryhmän tai tason työhön tai ko. työtä tarjotaan lomautuksen sijaan tai ko. työtä tarjotaan työntekijän omasta pyynnöstä
4. siirrytään toiseen virkaan.

Työnantajan edustajan palkka

Työnantajan edustajaksi katsotaan viranhaltija/työntekijä, joka vastaa kunnan/kuntayhtymän tai sen merkittävän osan johtamisesta ja kehittämisestä. Esim. kunnan/kuntayhtymän ylin johto katsotaan tällaisiksi työnantajan edustajiksi. Työnantajan edustajia ovat mm. johtavassa asemassa oleva viranhaltija/työntekijä, joka vastaa suuresta hallinnonalasta ja sen kehittämisestä samoin sellainen, jonka tehtävänä on vastata kuntayhtymän yleisestä hallinnosta, taloudesta tai suunnittelusta ja niiden kehittämisestä sekä henkilöstöjohtaja, henkilöstöpäällikkö tai vastaavassa asemassa oleva viranhaltija/työntekijä.

Työnantajan edustajan palkka on kokonaispalkka. Palkan määräytymisperusteena on kokonaispalkka. Palkansaajalle ei makseta kokonaispalkan lisäksi muita palkkausluvussa tarkoitettuja palkan osia, jollei viranhaltijaa/työntekijää koskevassa kunnan/kuntayhtymän toimivaltaisen viranomaisen päätöksessä ole erikseen muuta todettu tai työsopimuksessa erikseen muuta sovittu. Työnantajan edustajalle voidaan maksaa esimerkiksi henkilökohtaista lisää tai harkinnanvaraista palkanlisää tai muita palkanosia kokonaispalkan lisäksi. Tasopalkkamallia ei sovelleta työnantajan edustajiin.

Lapin liitossa työnantajien edustajia ovat maakuntajohtaja sekä vastuualueiden johtajat. Vastuualuejohtajien osalta Lapin liitossa noudatetaan samapalkkaisuus -periaatetta. Lisäksi maakuntajohtajan sijaiseksi määrätyle maksetaan erikseen määrättyä euromääräistä lisää, mikä ei sisälly kokonaispalkkaan.

Kuntayhtymän asianomainen viranomainen päättää harkintansa mukaan työnantajaa edustavien viranhaltijoiden/työntekijöiden palkasta ja sen määräytymisperusteesta, palkan tarkistamisesta ja tarkistuksen voimaantuloajankohdasta.

Henkilökohtainen lisä

Työntekijälle voidaan maksaa varsinaiseen palkkaan kuuluvaa euromääräistä henkilökohtaista lisää. Työsuorituksen arviointiin perustuva henkilökohtainen lisä on tärkeä palkkausjärjestelmän osa, jonka myöntäminen perustuu nimensä mukaisesti työsuorituksen arviointiin. Henkilökohtaisen lisän kannustettavuus perustuu siihen, että jokainen voi omalla työsuorituksellaan vaikuttaa omaan palkkatasoonsa.

Henkilökohtaisia lisiä maksettaessa on viranhaltijoita ja työntekijöitä kohdeltava tasapuolisesti. Henkilökohtaisen lisän käyttö määritellään paikallisesti. KVTES asettaa työnantajalle henkilökohtaisten lisien vähimmäismäärätason tehtäväkohtaisten palkkojen yhteismäärästä.

Lapin liiton hallintosäännön mukaisesti maakuntajohtaja päättää henkilöstölle myönnettävästä henkilökohtaisesta palkanlisästä vastuualuejohtajan esityksestä.

Henkilökohtainen lisä myönnetään työntekijälle työsuorituksen arvioinnin perusteella. Vuosittain pidettävissä kehityskeskusteluissa asetetaan vuoden keskeiset tavoitteet ja käydään läpi päättyneen kauden aikaansaannokset. Osana päättyneen kauden arviointia tehdään henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi ja arvioidaan, onko aiemman vuoden työsuoritukseen tullut merkittäviä muutoksia. Uuden työntekijän osalta työsuorituksen arviointi tehdään ensimmäisen kerran kuuden (6) kuukauden kuluessa työsuhteen alkamista.

Henkilökohtaista lisää voidaan alentaa tai se voidaan poistaa tehtävien olennaisesta muuttumisesta aiheutuvan palkkausperusteiden uudelleen arvioinnin yhteydessä. Henkilökohtaista lisää voidaan alentaa vain silloin, kun kysymyksessä on tehtävien olennaisesta muuttumisesta aiheutuva palkkausperusteiden uudelleen arviointi tai viranhaltijasta/työntekijästä itsestään johtuva työsuorituksen huomattava huonontuminen. Tässä tilanteessa työntekijälle/viranhaltijalle annetaan mahdollisuus parantaa työsuoritustaan 6 kuukauden ajan, minkä jälkeen työnantaja voi yksipuolisesti alentaa henkilökohtaisen lisän määrää, mikäli työsuoritus ei ole parantunut.

Työajan muuttuessa henkilökohtainen lisä suurenee tai pienenee samassa suhteessa (työaikaprosentti). Työajan muuttuessa osa-aikaiseksi myös euromääräisenä myönnetty henkilökohtainen lisä on samassa suhteessa alempi kuin työntekijän työaika on säännöllistä työaikaa lyhyempi. Vastaavasti työajan pidentyminen suurentaa euromääräistä lisää samassa suhteessa, ellei lisää myönnettäessä ole muuta päätetty tai edellytetty.

Työsuorituksen arviointia koskevat arvioinnit, samoin kuin itse arvio, ovat salassa pidettäviä. Arviointeja työssään käsittelevien henkilöiden tulee pitää arvioinnit salassa ulkopuolisilta.

Arviointitekijät

Työsuoritusta arvioidaan seuraavien osa-alueiden perusteella:

1. Henkilökohtaiset työtulokset ja osaaminen
2. Oma-aloitteisuus ja kehittäminen
3. Yhteisöllisyys ja yhteistyökyky

Toimintaa arvioidaan näiden osa-alueiden kokonaisarviointina.

Henkilökohtaiset työtulokset ja osaaminen

Työtuloksilla tarkoitetaan sitä, miten hyvin henkilö onnistuu työlleen asetettujen toiminnallisten ja laadullisten tavoitteiden saavuttamisessa. Hyvä työsuoritus edellyttää aina hyvää ammatinhallintaa ja osaamista. Henkilökohtaisten työtulosten lisäksi arvioidaan, kuinka yhteisvastuullisesti työntekijä toimii työyhteisössään sekä kykyä keskittyä organisaation kannalta olennaiseen.

Oma-aloitteisuus ja kehittäminen

Oma-aloitteisuus tarkoittaa kykyä suorittaa tehtävänsä aktiivisesti ja *vastuullisesti sekä* kykyä toimia aloitteellisesti ja tarkoituksenmukaisesti odottamattomissakin tilanteissa. Arvioinnissa huomioidaan myös kykyä priorisoida tehtäviä sekä kykyä tunnistaa toimien luonne, herkkyys ja haasteet ja nostaa sen perusteella esille keskeisiä asioita. Oma-aloitteisuutta ja kehittämiskykyä arvioidessa huomioidaan suhtautuminen uudistuksiin ja uudistamistarpeiden esille tuominen ratkaisukeskeisesti sekä uusien toimintatapojen ja tuominen työyhteisöön. Lisäksi arvioidaan miten työntekijä jakaa osaamistaan ja miten joustavasti hän toimii omassa toimenkuvassaan.

Yhteisöllisyys ja yhteistyökyky

Yhteisöllisyyttä ja yhteistyökykyä arvioidaan sen perusteella, miten henkilö ottaa vastuuta ja tukee toimillaan organisaation yhteisiä asioita sekä miten henkilö edistää hyvää työilmapiiriä ja yhteisöllisyyttä niin hybriditoiminnassa kuin läsnä ollessa. Arvioinnissa huomioidaan, miten henkilö toimii ristiriitatilanteissa ja miten hän toimillaan edistää organisaation arvojen toteutumista, jakaa osaamistaan sekä noudattaa sovittuja toimintatapoja ja siten luo yhteisöllisyyttä. Osana yhteistyökykyä arvioidaan myös, miten henkilö toimii sisäisten ja/tai ulkoisten asiakkaiden kanssa.

Arvioinnissa käytetään seuraavia tasoja:

Vaatii kehittämistä

= Toiminta ei täysin vastaa tavoitteita ja/tai suoritus vaatii kehittämistä, harjoitusta tai osaamisen vahvistamista.

Normaali

= Suoritus vastaa tavoitteita ja/tai suoritus on normaalit odotukset täyttävä.

Hyvä

= Suoritus joltain osin ylittää asetetut tavoitteet ja/tai henkilö suoriutuu työstä ja odotuksista keskitasoa paremmin.

Erinomainen

= Erinomainen työsuoritus ylittää monilta osin asetetut tavoitteet ja/tai henkilö suoriutuu työstä toistuvasti odotukset ylittävästi.

Osa-alue	Taso
Henkilökohtaiset työtulokset ja osaaminen	
Oma-aloitteisuus ja kehittäminen	
Yhteisöllisyys ja yhteistyökyky	

Henkilökohtaisen lisän määrä

Henkilökohtaisen lisän määrä maksetaan euromääräisenä kustakin arvioitavasta osa-alueesta 1.6.2024 alkaen seuraavasti (maakuntajohtajan päätös 20.6.2024, dnro 14/01.02.01/2024):

vaatii kehittämistä	0 €
normaali	0 €
hyvä	93,25 €
erinomainen	140 €

Maakuntajohtaja päättää henkilökohtaisen lisän määrien tasoista maakuntavaltuuston hyväksymän talousarvion puitteissa. (Hallitus 17.6.2024 § 86)

Ennen kesäkuuta 2024 myönnetyt henkilökohtaiset lisät pysyvät ennallaan tai ne sisällytetään kokonaan tai osittain tehtäväkohtaiseen palkkaan. Palkkausjärjestelmän käyttöönotossa huomioidaan palkkaoikeuden mukaisuus eli se että vastaavan tason tehtävien kokonaispalkka on yhdenmukainen.

Vanhat henkilökohtaiset lisät eivät automaattisesti siirry palkkatekijänä uuteen tehtävään siirryttäessä. Näin on tilanne erityisesti, jos uusi tehtävä on vaativuudeltaan aikaisempaa tehtävää korkeampi. Henkilökohtainen lisä arvioidaan tehtävästä toiseen siirryttäessä uudelleen.

Työkokemuslisä

Työkokemuslisä määräytyy KVTES:n mukaisesti ja on palkkausjärjestelmän voimaan tullessa 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, josta on olennaista hyötyä nykyisissä tehtävissä.