



# Palkkaus tehtävien muuttuessa

**Heidi Laurila**  
**Edunvalvonta-asiantuntija**  
**Tehyn edunvalvontatoimiala**



# Kunta-alan palkkausjärjestelmä

- Tehtäväkohtainen palkka
- Henkilökohtainen lisä (harkinnanvarainen)
- Työkokemuslisä (5 vuotta 3 % / 10 vuotta 8 %)
- Tulospalkkio (ei pakollinen)

Lisäksi voidaan maksaa muita lisiä tai palkanosia esim.

- Rekrytointilisä
- Kertapalkkio
- Kielilisä

# Tehtäväkohtainen palkka

- Hinnoitteluliitteissä sovittu vähimmäispalkat, fysioterapeutin vähimmäispalkka eli peruspalkka 03HOI030: 2300,83 €
- Tehtäväkohtainen palkka määräytyy tehtävän perusteella, ei työntekijän koulutuksen perusteella
- Yleensä tehtäväkohtainen palkka on suurempi kuin hinnoittelun mukainen peruspalkka
- Fysioterapeutin tehtäväkohtainen palkka 2449 € , koko maa keskiarvo (Tehyn julkaisu: Kunta-alan palkat 2018)

# Tehtäväkohtainen palkka

- Perustuu tehtävien vaativuuteen
- Vaativuuden arviointia varten tulee olla tehtäväkuvaus
- Vaativuuden arviointijärjestelmät työnantajakohtaisia
- Yleensä 3-5 tasoinen järjestelmä
- Tasojen tai korien väliset erot yleensä muutamasta eurosta 100 euroon

# Miten toimin kun tehtävät muuttuvat

- Yhteys luottamusmieheen jo siinä vaiheessa, kun muutosta suunnitellaan
- Luottamusmies käy neuvottelut palkan tarkistamisesta
- Mikäli suunniteltu muutos on niin olennainen, ettei se vastaa työsopimuksessa sovittua, ei työnantaja voi toteuttaa muutosta ilman työntekijän suostumusta (esim. rajattu lääkkeenmääräminen)
- Yleensä muutokset sellaisia, joita työnantajalla on oikeus muuttaa ilman suostumusta

## ... jatkuu

- Työntekijän tehtäväkuvaus on kuitenkin päivitettävä aina kun tehtävä muuttuu / on muuttunut vähäistä merkittävämmiin ja samalla arvioitava, onko tehtävä muuttunut niin olennaisesti, että se edellyttää palkan tarkistamista

# Ei-olennainen muutos

- Vaikka muutos ei olisi olennainen, tulee arvioida muutoksen vaikutus tehtäväkohtaiseen palkkaan
- Kyseessä voi olla lisätehtävä- ja tai lisävastuu, uusi tehtävä voi kuulua myös ylemmälle TVA-tasolle
- HUOM! KVTES liite 3 palkkahinnoittelun soveltamisohje viimeinen kappale: Toimintojen uudelleenjärjestelyt ja tehtäväjaon muutokset → palkkahinnoittelun yhteydessä seurataan ja tuetaan PALKKAUKSELLISESTI tehtäväjaon kehittämistä ja uudistamista huom. Kyse voi olla myös olennaisesta muutoksesta

# Olennainen muutos tehtävissä

- Palkkaa tarkistetaan jos tehtävä muuttuu olennaisesti
- Ei koske alle 2 viikon sijaisuuksia
- Ylöspäin tarkistettava muutoksesta lukien
- Alaspäin aikaisintaan 8 viikon kuluttua muutoksesta (paitsi jos siirto tapahtuu työntekijän aloitteesta tai lomautustilanteessa)
- Jos muutos on määräaikainen, palkka palaa normaaliksi, kun muutos loppuu
- Jos tilapäiset muutokset (esim. tilapäinen esimiesvastuu) on otettu huomioon tehtäväkohtaisessa palkassa, palkka ei muutu tehtävien muuttuessa tilapäisesti sovitulla tavalla



# Milloin muutos on olennainen?

- Toiseen virkaan tai tehtävään siirtyminen on aina olennainen muutos (esim. sh → oh, lh → sh)
- Fysioterapeutin suoravastaanotto
- Rajattu lääkkeenmäärääminen aina olennainen muutos, vaatii mm. Valviran yksilöintitunnuksen

# Olennaisen muutoksen piirteitä

- Uusi tehtävä vaatii lisäkoulutuksen esim. haavanhoidon erikoistumisopinnot 30 op., vastaanottohoitajan erikoistumisopinnot 30 op. saattohoidon erikoistumisopinnot, sonografiaopinnot ym.
- Lisäkoulutus voi olla myös lyhempi työnantajan itsensä järjestämä koulutus johonkin tiettyyn tehtävään
- Mikäli edellytetään lisäkoulutusta, tulee se huomioida palkassa

## ... jatkuu

- Uusi tehtävä vaatii ”vastuulääkäarin luvan”
- Uusi tehtävä on edellyttänyt muutoksen laissa esim. rajattu lääkkeen määrääminen, synnytyksen jälkitarkastus
- Uuden tehtävän myötä itsenäinen päätöksenteko lisääntyy huomattavasti esim. kansansairaudesta vastaaminen koko alueella

- KVTES:n mukaan palkan tulee olla suhteessa tehtävien vaativuuteen
- Esim. suoravastaanottoa tekevän fysioterapeutin palkka ei voi olla KVTES:n alarajan mukainen tai vain vähän enemmän

# Palkan tarkistaminen yksityisellä sektorilla, TP-TES

## Tehtäväkohtainen palkanosa:

**1. Vaativuusryhmän palkka**, kunkin vaativuusryhmän vähimmäispalkka on ko. ryhmän taulukkopalkka. (VR 1- VR 5b)

**2. Mahdollinen erityistekijä ja siitä maksettava korvaus.** *Työpaikalla on määriteltävä, palkkaa korottavat erityistekijät* eli mitä erityistekijöitä työpaikan työntekijöiden työtehtäviin sisältyy. (työn edellyttämä työkokemus, tiimivetäjän tms. osittainen esimiesvastuu, taloudellinen vastuu, työn edellyttämät erityistaidot esim. kielitaito, erityinen koulutus)

**3. Henkilökohtainen palkanosa.** Työntekijälle voidaan maksaa henkilökohtaista palkanosaa esim. hyvän työssä suoriutumisen perusteella.

**4. Henkilökohtaisen palkanosan vuosisidonnainen takuun** perusteella työntekijän henkilökohtaisen palkan on oltava 4 palvelusvuoden täytyessä vähintään 6 % työntekijän tehtäväkohtaisesta palkasta ja 7 palvelusvuoden täytyessä vähintään 11 % työntekijän tehtäväkohtaisesta palkasta. HUOMIO: kyse on takuusta, jos työntekijä saa jo muuta henkilökohtaista palkkaa, ei osuus tule maksettavaksi.

# Vaativuusryhmittelyn soveltaminen

- Työ kuuluu siihen vaativuusryhmään, joka vastaa työtehtävän edellyttämää osaamista ja muuta tehtävän vaativuutta (VR 1-5b). Tavanomaisesti ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneet kuuluvat VR4.
- Jos tehtävä perustehtävää vaativampi, voidaan tehtävä sijoittaa vaativuusryhmään VR5. Lisäksi on maksettava terveystalouden työsopimuksen mukainen erityistekijälisä.

# Erityistekijälisät

- Terveyspalvelualan työehtosopimus edellyttää, että työtehtävän sisällön poiketessa vaativuusryhmän tavanomaisista tehtävänsisällöistä ja vaativuusryhmän töiden normaalista vaativuustasosta, palkan määrää on korotettava erityistekijälisällä.
  - Jokaisella työpaikalla on määriteltävä palkkaa korottava erityistekijät.
- Jos tehtävän vaikutus ja vastuu on merkittävä ja tehtävään sisältyy erityisalueen asiantuntijavastuuta, tämä on huomioitava erityistekijälisän euromääräisestä tasosta sovittaessa.

# Erikoistumiskoulutukset

- Erikoistumiskoulutusten tavoitteet ja sisällöt määritetty valtioneuvoston asetuksessa (1438/2014)

## Tavoitteita:

- kykenee toimimaan vaativissa asiantuntijatehtävissä
- saavuttaa asiantuntijuuden edellyttämän syvällisen erityisosaamisen tai monialaisen kokonaisuuden hallinnan;
- osaa arvioida ja kehittää erityisalansa ammatillisia käytäntöjä perustuen tutkimukseen tai taiteellisen toiminnan menetelmiin;
- kykenee toimimaan yhteisöissä ja –verkostoissa
- oman erityisalansa asiantuntijana



- Edelleen myös muita erikoistumiskoulutuksia
- Koulutusten laajuus yleensä 30 op.
- Tehyn sivuilla on asiakirja, johon koottu yhteen kaikki erikoistumiskoulutukset ja tietoa siitä, minkälaisiin tehtäviin koulutuksen suorittaneet ovat sijoittuneet sekä suositus siitä, minkälaista palkkaa tehtävästä tulisi maksaa

# Työstä kieltäytyminen

- Terveystenhuollon ammattihenkilö on velvollinen kieltäytymään sellaisesta, mitä hän ei OIKEASTI hallitse ja osaa
- Mikäli hallitsee uuden tehtävän ja työnantaja määrää tekemään, ei pidä kieltäytyä
- **Ammattiosasto voi tarvittaessa ilmoittaa työnantajalle, että työntekijät eivät ko. tehtävää tee, tällöin yksittäinen työntekijä ei joudu vastuuseen, tämä toimenpide kuitenkin harkiten!**

# Tehtävämuutosten vaikutus palkkaan

- Tehtävämuutoksia suunniteltaessa info luottamusmiehelle
- Luottamusmies käy palkkaneuvottelut jäsenten puolesta  
Uusi tehtäväkuvaus, verrataan entiseen, arvioidaan vaativuusmuutosta ja tarvetta palkankorotukselle

# ... Jatkuu

>>>

- Perusteltava työnjaon merkitys työnantajan / organisaation toiminnalle talouden ja hoitoketjujen sujuvuuden kannalta
  - **Työnantajalle säästöjä**, toiminnan tuloksellisuus paranee
- Muissakin muutoksissa voi arvioida palkkausvaikutuksia
- Miten palkkaa korotetaan?
  - 1.) Jos työn vaativuuden arviointijärjestelmä toimii ja huomioi vaativuusmuutokset, korotus tva-palkkaan
  - 2.) Maksetaan tehtäväkohtaista erillislisää x euroa
  - 3.) Maksetaan toimenpidepalkkioita, käyntipalkkioita tms. (kertapalkkio)

**Selvitettävä etukäteen, mikä toisi parhaan lopputuloksen**

# Kiitos!

