



KEUSOTE

Keski-Uudenmaan hyvinvointialue

SOTE-sopimuksen ja HYVTESin uudet palkkausjärjestelmät

Nina Nikkinen 19.3.2026 Henkilöstöjaosto

KEUSOTE.FI

Tasopalkkajärjestelmän aikataulu, SOTE-sopimus ja HYVTES

Tammikuu

Helmikuu- Syyskuu

1.10.2026 -

1.1.2027 -

- Ensimmäinen info 16.1.2026
- Yhteyshenkilökirje palkkaustyöryhmien perustamisesta
- Yleiskirjeet työn alla

- SOTE-sopimuksen tasopalkkajärjestelmä koulutus 3.2. webinaari
- HYVTESin tasopalkkajärjestelmän koulutus 11.3. webinaari
- Lisäinfot ja koulutukset tarpeen mukaan
- Paikallisten toimijoiden tuki

- Paikallisten palkkaustyöryhmien perustaminen
 - SOTE-sopimus
 - HYVTES

- Tutustu yleiskirjeisiin
- Suunnittele prosessi
- Hoida/tilaa/varmista palkanlaskenta ym. järjestelmiin vaadittavat päivitykset
- Käytössä olevan työsopimuslomakkeen ja viranhoidomääräyslomakkeen päivittäminen
- Sisäiset koulutukset esihenkilöille
- Sisäinen työskentely työnantajaedustajien kanssa ja ulkoinen työskentely järjestöedustajien kanssa
- Tiedotus

- SOTE-sopimuksen tasopalkkajärjestelmä otetaan käyttöön viimeistään 1.10.2026 lukien

- HYVTESin tasopalkkajärjestelmä otetaan käyttöön viimeistään 1.1.2027 (aikaisintaan 1.10.2026)

Mikä muuttuu?

Tasopalkkajärjestelmien keskeinen sisältö

- Tasopalkkajärjestelmä korvaa tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmän.
- Järjestelmä tulee voimaan 1.10.2026 (SOTE-sopimus) ja 1.1.2027 (HYVTES).
- Tasopalkkajärjestelmä perustuu osaamisen ja vastuun tasokriteereihin, jotka on määritelty palkkaliitteissä kuhunkin palkkaryhmään.
- Kussakin palkkaryhmässä on 3-4 osaamisen ja vastuun tasoa.
 - Käyttöönottovaiheessa työnantajalla on mahdollisuus ottaa joissakin palkkaryhmissä lisätasoa käyttöön.
 - Kullekin tasolle on määritelty vähintään maksettava tasopalkka
 - Paikallisesti kullakin palkkaryhmän tasolla on yksi tasopalkka
- Tasopalkkajärjestelmä on sitova

Osaamisen ja vastuun sisältö

Osaamisella tarkoitetaan:

- Koulutusta
- Työuran keskeisiä tietoja ja taitoja
- Lisä-, jatko- ja täydennyskoulutusta
- Uuden tiedon hankkimista
- Erityisosaamista

Vastuulla tarkoitetaan:

- Vastuuta yksilöstä, asiakkaista tai ryhmistä
- Työnjohto- tai esihenkilövastuuta
- Suunnittelu-, kehitys- ja tulostuista
- Vastuuta aineellisista arvoista
- Vastuuta aineettomista arvoista ja tiedoista
- Esittelijä- /valmisteluvastuuta päättävissä elimissä

Aineelliset ja aineettomat arvot

- Aineelliset arvot
 - ovat konkreettisia ja taloudellisesti mitattavia resursseja
 - esim. laitteet, tuotteet (esim. terveydenhuollossa tarvittavahoitotuotteet ja laitteet), koneet ja kiinteistöt.
- Aineettomat arvot
 - Esim. ei-materiaalinen omaisuus tai resurssi, jolla on merkitystä organisaation toiminnalle
 - esimerkiksi tietoa, taitoa, osaamista, maineeseen liittyviä tekijöitä tai luottamuksellisia asiakassuhteita.
 - Aineettomiin arvoihin liittyvä vastuu tarkoittaa näiden suojaamista, oikeaa käyttöä ja ylläpitämistä.

Tasopalkkajärjestelmän keskeinen sisältö

- Osaamisen ja vastuun tasokriteerit on määritelty palkkaliitteissä kuhunkin palkkaryhmään.
 - Sopimuksien tasokriteerit ovat velvoittavia.
 - Yhden tasokriteerin täyttyminen nostaa tehtävän tasolta A vähintään seuraavalle tasolle B.
 - Poikkeuksena SOTE-sopimuksen liite 1 (Johto-, esihenkilö- ja työnjohdolliset tehtävät), jossa kokonaisharkinta kuitenkin tasokriteerit huomioiden
- Paikallisesti on mahdollista päättää lisäksi muita palkkaryhmäkohtaisia tasokriteerejä.
 - Mahdollisilla paikallisilla tasokriteereillä ei voi muuttaa SOTE-sopimuksen/HYVTESin tasokriteerien tarkoitusta (vähimmäisvaatimus).
 - Mahdollinen paikallinen tasokriteeri toimii samalla tavalla kuin SOTE-sopimuksen/HYVTESin tasokriteeri.

Paikallinen tasokuvaus ja tehtävänkuvat

- SOTE-sopimuksen/HYVTESin tasokriteerit ja mahdolliset paikalliset tasokriteerit avataan paikallisessa tasokuvauksessa.
- Tehtävistä laaditaan tehtävänkuvat
 - Sisältää keskeiset tehtäväkokonaisuudet
 - Voidaan käyttää ryhmätehtävänkuvia
 - Poikkeustapauksissa tehtävänkuvaa ei tarvitse laatia

Tasopalkan lisäksi voidaan maksaa euromääräistä tasolisää

- Valtakunnallisesti määritelty tasolisät
 - SOTE-sopimus/HYVTES → opiskelijan nimettynä vastuuhjaajana toimiminen
 - SOTE-sopimus → tilapäisesti sosiaalityöntekijän tehtävässä toimivan valvojana toimiminen
 - HYVTES → tiimivastaavana toimiminen
 - Tasolisää maksetaan näistä tehtävistä, jos yhdenjaksoinen ohjaustehtävä kestää vähintään kaksi viikkoa.
- Mahdollisuus myös paikallisiin tasolisiin
- Tasolisien euromäärät määrittää työnantaja.
- Muut varsinaisen palkan osat kuten esimerkiksi työkokemuslisä ja henkilökohtainen lisä säilyvät ennallaan.

Palkkaryhmien ulkopuoliset tehtävät

- Palkkaryhmän ulkopuolisia tehtäviä ovat
 - Palkkaliitteessä erikseen mainitut tehtävät
 - HYVTESissä tehtävät, joiden kelpoisuusehtona on ylempi korkeakoulututkinto
 - SOTE-sopimuksessa, jos tehtävää tekevältä puuttuu palkkaryhmässä edellytetty koulutus
 - HYVTESissä, jos tehtävää tekevältä puuttuu palkkaryhmässä edellytetty koulutus ja tehtävän kuvaa on rajoitettu puuttuvan tutkinnon takia
 - Yhdistelmätehtävä, jossa kahden tai useamman ammattialan/kahden sopimuksen tehtäviä
- Työnantaja päättää tasopalkasta ottaen huomioon sellaiset palkkaryhmät, joita voidaan tehtävien luonteen vuoksi käyttää viiteryhmänä.
 - Voidaan muodostaa omia paikallisia ryhmiä.
 - Työnantaja päättää tasojen määrästä, määrittelytä ja käyttöönnotosta.
 - Palkkaryhmien ulkopuolisia koskeva suositus tasopalkkajärjestelmän laatimisesta

Esimerkki SOTE- sopimuksen tasokriteereistä

Liite 3 esimerkki

- Palkkaryhmä (S3TAT1) terveydenhuollon asiantuntijatehtävät (esim. akuuttiosaston sairaanhoitaja)
 - palkkaryhmässä on kolme tasoa A-C
 - tasojen määrää ei voi lisätä käyttöönottovaiheessa
 - yhden tasokriteerin täyttyminen nostaa tehtävän tasolta A vähintään seuraavalle tasolle B
- Palkkaryhmän tasokriteerit:
 - tehtävä edellyttää A-tasoa laaja-alaisempaa tai syvällisempää kokonaisuuksien hallintaa hoitotyössä, asiakkaan tai potilaan palveluohjauksessa, hyvinvoinnin- ja terveydenedistämisessä tai kuntoutuksessa
 - säännöllisesti kiertävä varahenkilö
 - tehtävä edellyttää A-tasoa laajempaa lisäkoulutusta tai kliinistä erityisosaamista
 - vaativa vastuutehtävä, joka edellyttää lisäkoulutusta tai syventävää erikoistumista
 - erityisosaamista edellyttävä koordinointi- ja järjestelyvastuu
 - muut mahdolliset paikallisesti määritellyt kriteerit

Uudistuksen täytäntöönpano

Täytäntöönpano paikallisesti



Uudistuksen rahoitus

Hyvinvointialan sopimuskorotukset 1.11.2025-1.10.2026

		SOTE-sopimus	HYVTES
1.11.2025	Kehittämishjelmaerä (paikallinen erä)	-	0,40 %****
1.8.2026	Yleiskorotus	2,27 %	2,27 %
1.10.2026	Kehittämishjelmaerä (keskitetty erä)**	0,13 %	0,22 %
1.10.2026	Yhteensovittamiserä (paikallinen erä)*	2,00 %	1,00 %
1.10.2026	Paikallinen järjestelyerä	0,20 %	0,20 %***
1.10.2026	Kehittämishjelmaerä (paikallinen erä)	0,27 %	0,18 %

* 1.6.2025 ajankohdasta siirretty yhteensovittamiserä

** 1.2.2025 / 1.6.2025 / 1.11.2025 ajankohdasta siirretty kehittämishjelmaerä

*** Liitteen 7 paikalliset järjestelyerät lasketaan liitteen 7 henkilöstön palkkasummasta

**** Paikallinen erä tulee jakoon 1.11.2025 lukien ja taannehtivasti maksuun maaliskuussa 2026. Liitteen 7 paikalliset järjestelyerät lasketaan liitteen 7 henkilöstön palkkasummasta



Hyvinvointialan sopimuskorotukset 1.6.2025-1.2.2028 (2/2)

		SOTE-sopimus	Lääkärisopimus	HYVTES
1.4.2027	Yleiskorotus****	2,00 %	2,00 %	2,00 %
1.4.2027	Paikallinen järjestelyerä****	0,40 %	0,40 %	0,40 %***
1.4.2027	Kehittämisojelman erä (paikallinen erä)	0,40 %	0,40 %	0,40 %
1.2.2028	Kehittämisojelman erä (paikallinen erä)	1,00 %	1,00 %	1,00 %

*** Liitteen 7 paikalliset järjestelyerät lasketaan liitteen 7 henkilöstön palkkasummasta

**** Vuoden 2027 korotukset voivat muuttua perälautaratkaisun myötä

Hyvinvointia yhdessä

KEUSOTE.FI