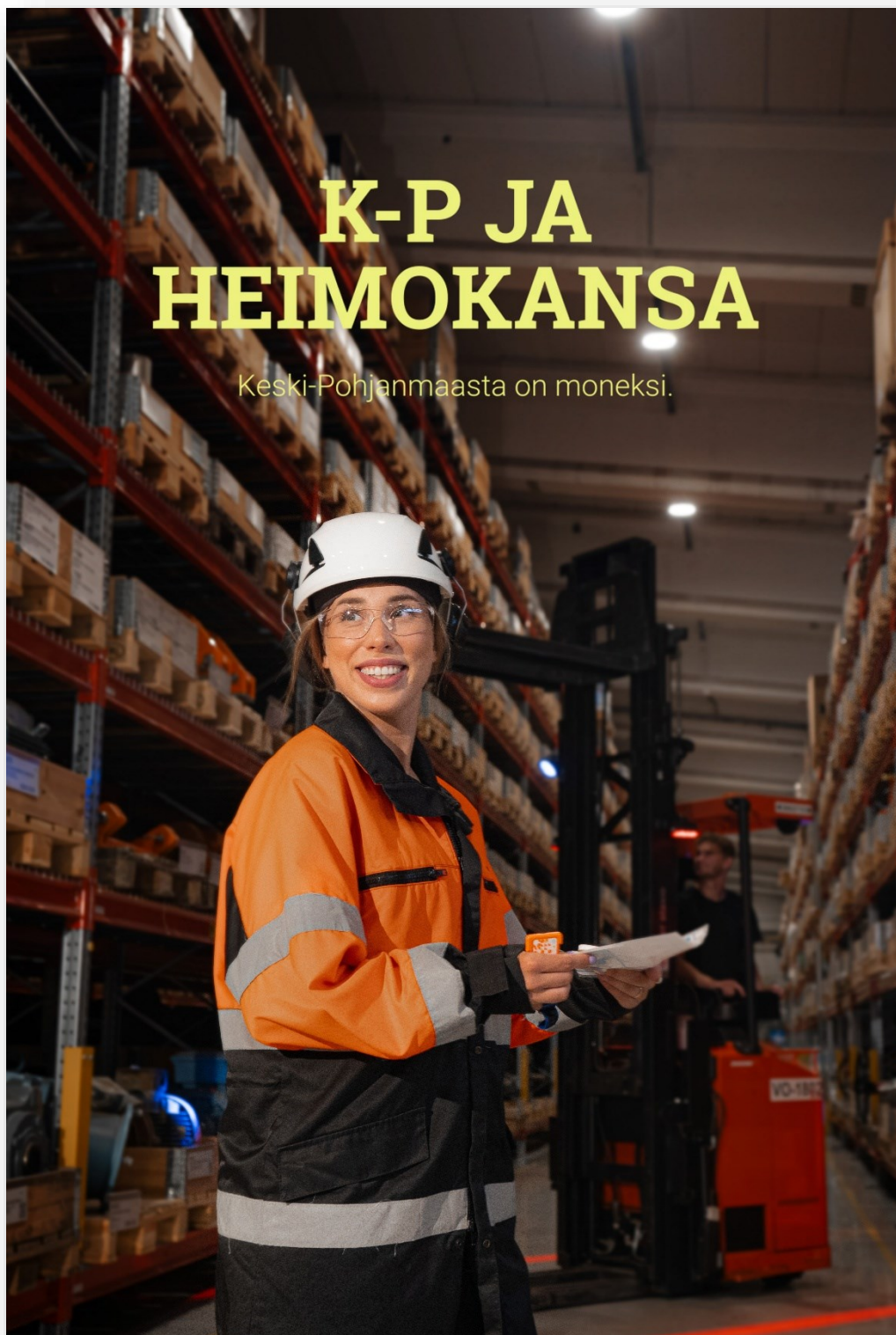


# Keski-Pohjanmaan liiton palkkausjärjestelmä

maakuntahallitus hyväksynyt 20.10.2025 § 94

**1.10.2025 alkaen**



## Sisällysluettelo

1.1	Palkkausjärjestelmän kuvaus .....	3
1.2	Tasopalkkajärjestelmän kuvaus .....	4
1.3	Tasopalkkajärjestelmän soveltaminen Keski-Pohjanmaan liitossa .....	4
1.4	Tehtävämuutoksen vaikutus tasopalkkaan .....	6
1.5	Työnantajan edustajan palkka .....	6
1.6	Harjoittelijan palkkaus .....	7
1.7	Kesätyöntekijän palkkaus .....	7
	Keski-Pohjanmaan liitossa sovellettavat tasokuvaukset ja kriteerit .....	8

# 1. KVTES mukainen palkkausjärjestelmä

## 1.1 Palkkausjärjestelmän kuvaus

Kunta-alan pääsopijajärjestöt sopivat vuoden 2024 lopussa KVTES:n palkkausjärjestelmän uudistamisesta. Uudistuksessa aiemmin käytössä ollut tehtävän vaativuuden arviointiin (TVA) perustuva järjestelmä korvataan tasopalkkajärjestelmällä. Tässä uudessa mallissa tehtäväkohtaisen palkan tilalla maksetaan tasopalkkaa ja mahdollisesti tasolisää.

Palkkausjärjestelmän tarkoituksena on tukea kuntien ja kuntayhtymien tehokasta toimintaa, kannustaa henkilöstöä hyvään työsuoritukseen ja parantaa kunta-alan palkkojen kilpailukykyä. Järjestelmä on osa organisaation strategista johtamista ja sen tavoitteena on oikeudenmukainen palkitseminen.

Palkan määräytymisperusteina ovat:

- tehtävän ja niiden edellyttämä osaaminen ja vastuun (tasopalkka ja tasolisä)
- ammatinhallinta ja työssä suoriutuminen (henkilökohtainen lisä)
- palvelusaika (työkokemuslisä)

Viranhaltijan / työntekijän varsinaiseen palkkaan kuuluvat seuraavat palkanosat:

- Tasopalkka ja tasolisä
- Henkilökohtainen lisä
- Työkokemuslisä ja määrävuosilisä
- Syrjäseutulisiä (31.12.2011 mennessä myönnetty KVTES 2010-2011 palkkausluvun 10 §:n mukainen)
- Kielilisiä
- Rekrytointilisiä
- Luottamusmieskorvaus
- Työsuojeluvaltuutetun korvaus

Kaikkia lisiä ei ole Keski-Pohjanmaan liitossa käytössä.

Keski-Pohjanmaan liitossa sovelletaan kunnallista virka- ja työehtosopimusta (KVTES). Uuteen järjestelmään kuuluu tasopalkkamalli, jossa työntekijälle maksetaan tasopalkan ja tasolisän lisäksi henkilökohtaista lisää, joka perustuu työsuorituksen arviointiin (TSA).

Siirtymävaiheessa vanhasta TVA-järjestelmästä uuteen tasopalkkamalliin ei kenenkään palkka laske, mikäli tehtävä pysyy muuttumattomana. Uudistuksessa on myös sovittu, että työnantajan edustajien palkka muuttuu kokonaispalkaksi.

Uusi palkkausjärjestelmä otetaan käyttöön 1.10.2025.

## 1.2 Tasopalkkajärjestelmän kuvaus

Tasopalkkajärjestelmä pohjautuu osaamista ja vastuuta kuvaaviin tasokriteereihin, jotka on esitetty KVTES:n palkkaliitteissä. Jokaisessa palkkaryhmässä on kolme osaamis- ja vastuutasoa (OSVA-tasoa): A, B ja C.

Kullekin näistä tasoista on valtakunnallisesti määritelty vähimmäistasopalkka, ja paikallisesti jokaiselle tasolle vahvistetaan yksi tasopalkka. Palkan määräytymisen perusteena toimii tehtävässä vaadittava osaamisen ja vastuun taso (OSVA).

KVTES:n palkkaliitteissä on laajasti esitelty eri sopimusalan palkkaryhmät. Organisaation tehtävät pyritään mahdollisuuksien mukaan sijoittamaan näihin määriteltyihin palkkaryhmiin. Mikäli tehtävää ei voida sijoittaa olemassa oleviin palkkaryhmiin, se määritellään erilliseen, liitteiden ulkopuoliseen palkkaryhmään. Näissäkin ryhmissä sovelletaan OSVA-tasoa samalla tavoin kuin palkkaliitteissä esitetyissä palkkaryhmissä.

Jokaisessa palkkaryhmässä on kuvattu tasojen mukaisia tehtävän piirteitä ja arviointikriteerejä, joiden perusteella tehtävä sijoitetaan oikealle tasolle. Tasokriteerit selventävät, millä perusteilla tehtävä määritellään A-, B- tai C- tasolle. Valtakunnallisesti on sovittu, että jos yksikin B-tason kriteeri täyttyy, siirrytään A-tasolta B-tasolle. C-tasolle siirtymisestä päätetään paikallisesti.

Keski-Pohjanmaan liitossa C-tasolle siirtyminen edellyttää vähintään kahden C-tason kriteerin täyttymistä. Arvioinnin tukena käytetään tehtävänkuvausta.

Valtakunnalliset tasokriteerit määrittelevät selkeästi eri tasojen olennaisimmat erot kussakin palkkaryhmässä. Nämä kriteerit ovat sitovia. Niiden lisäksi voidaan laatia myös paikallisia tasokriteerejä täydentämään valtakunnallisia ohjeita.

## 1.3 Tasopalkkajärjestelmän soveltaminen Keski-Pohjanmaan liitossa

Tasopalkkajärjestelmässä palkka muodostuu useista tasoista. Tasopalkan määräytymisen perusteena on ensisijaisesti tehtävän edellyttämä osaaminen ja vastuu (OSVA). Jokainen tehtävä sijoittuu johonkin tasoon, ja työntekijän pätevyys ja suoriutuminen vaikuttavat siihen, mille tasolle hän sijoittuu.

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

Tasopalkkajärjestelmä vaatii tuekseen paikalliset tasokuvaukset etenkin, jos tehtäväkirjo palkkaryhmässä on laaja. Tasokuvausten tarkoituksena on helpottaa tasopalkkajärjestelmän soveltamista.

Paikallisesta tasokuvauksesta käy ilmi, miten palkkaryhmän tehtävät on sijoitettu osaamisen ja vastuun tasoille. Paikallisessa tasokuvauksessa huomioidaan valtakunnalliset tasokriteerit ja mahdolliset paikalliset tasokriteerit. Aikaisemman palkkausjärjestelmän mukaisia tehtäväkuvia ei tarvita, mikäli paikallinen tasokuvaus ao. palkkaryhmän tehtävistä on tarpeeksi yksityiskohtainen ja keskeiset tehtäväkokonaisuudet käyvät niistä ilmi.

KVTES:n palkkaliitteissä määritellään sopimusalan palkkaryhmät. Tehtävät organisaatiossa sijoitetaan mahdollisuuksien mukaan 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. Kunkin 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.

Paikallisesti on mahdollista päättää lisäksi muita palkkaryhmäkohtaisia tasokriteerejä. Palkkaryhmien ulkopuolisten (esim. johto ja projektihenkilöstö) tasopalkkamallista on oma suosituksensa.

Tasopalkan lisäksi voidaan maksaa euromääräistä tasolisää. Paikallisesti määriteltyä tasolisää on mahdollista maksaa tietyistä lisätehtävistä- ja/tai vastuista. Tasolisää on mahdollista käyttää sekä palkkaryhmien mukaisissa tehtävissä ja palkkaryhmien ulkopuolisissa tehtävissä.

Liitteessä kuvattu Keski-Pohjanmaan liitossa sovellettavat palkkaryhmät tasokuvauksineen ja kriteereineen (Liite 1).

## 1.4 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.

Pääsääntönä on, että tasopalkka korottuu tehtävän muutosajankohdasta, kun sovellettava osaamisen ja vastuun taso nousee ja tasopalkka alentuu kahdeksan viikon kuluttua tehtävän muutosajankohdasta, kun sovellettava osaamisen ja vastuun taso laskee.

Työnantajan tulee tarkistaa, mihin palkkaryhmään ja mille osaamisen ja vastuun tasolle tehtävä sijoittuu. Muuttua voi siis sekä palkkaliite, palkkaryhmä että osaamisen ja vastuun taso. Tehtävästä voi myös tulla palkkaryhmän ulkopuolinen tehtävä tai toisinpäin. Tasopalkka tarkistetaan uuden tehtävän mukaisesti. Uusi tehtävä voi olla toisessa palkkaryhmässä tai saman palkkaryhmän toisella osaamisen ja vastuun tasolla. Valtakunnalliset tasokriteerit, mahdolliset paikalliset tasokriteerit ja tasokuvaukset määrittelevät, milloin osaaminen ja vastuu tehtävässä on muuttunut niin, että edellytykset toiselle tasolle siirtymiselle ovat olemassa.

Osaamisen ja vastuun taso voi nousta, laskea tai pysyä ennallaan. Sovellettavaa tasopalkkaa ei voi muuttaa, jos tehtävässä ei tapahdu muutoksia.

Tasopalkkaa ei muuteta, jos tilapäinen siirto toiseen virkaan tai tehtävään tai tilapäiset tehtävämuutokset on otettu huomioon tasopalkan tasoa määriteltäessä, esimerkiksi esihenkilöiden varahenkilöiden osalta tasoa korottavana tekijänä. Tämä tilanne ilmenee esimerkiksi tehtävänkuvasta. Lähtökohtaisesti pitkässä esihenkilön sijaistamisessa (vähintään kahden kuukauden) palkkaryhmä muuttuu.

Mikäli olennaisissa tehtävämuutostilanteissa käy ilmi, ettei paikallisesti sovellettu tasopalkkajärjestelmä tunnista kyseisiä lisätehtäviä, vastuita tai muutoksia osaamisessa ja vastuussa, järjestelmää on tarpeen päivittää viipymättä esimerkiksi kyseisen palkkaryhmän tasokriteerien osalta. Päivittämisen perusteella tasopalkkoja tarkistetaan. Järjestelmän päivittäminen tapahtuu neuvottelumenettelyjen kautta (esimerkiksi alussa paikallinen palkkausryhmä).

## 1.5 Työnantajan edustajan palkka

Työnantajan edustajan tehtävässä palkka muodostuu kokonaispalkasta. Kokonaispalkka määrittää palkan suuruuden, eikä palkansaaajalle makseta muita palkkausluvussa mainittuja palkan osia, ellei kunnan tai kuntayhtymän päätöksessä tai työsopimuksessa erikseen muuta määrätä. Keski-Pohjanmaan liiton työnantajavirkamiehenä toimii maakuntajohtaja.

Aiemmin sopimuksessa oli mahdollista käyttää niin sanottua normaalia palkkarakennetta kyseisessä tehtävässä, mutta tämä mahdollisuus on nyt poistettu. Tehtävä kuuluu aina kokonaispalkan piiriin.

Keski-Pohjanmaan liitossa kokonaispalkan piirissä ovat maakuntajohtaja sekä toimialajohtajat. Toimialajohtajien kokonaispalkkaukseen siirtymisestä on sovittu johtoryhmän kokouksessa 16.9.2025.

## 1.6 Harjoittelijan palkkaus

Harjoittelijan tai tähän rinnastettavassa asemassa olevan palkka.

Harjoittelijalle maksetaan KVTES:n palkkausluvun 3§:n mukaista vähimmäispalkkaa ja palkkauksessa otetaan huomioon muut palkkausluvun 3§:n ja muiden lukujen säännökset.

## 1.7 Kesätyöntekijän palkkaus

Kesätyöntekijän palkka on vähintään 50 % virka- ja työehtosopimuksen mukaan asianomaisesta työstä maksettavasta peruspalkasta. Kesätyöntekijällä tarkoitetaan lomakautena 2.5.–30.9. kesätyöntekijäksi määräajaksi palvelukseen otettua koululaista, opiskelijaa tai muuta nuorta, jolta puuttuu alan ammattitutkinto tai ammattitaito.

## LIITE 1

## Keski-Pohjanmaan liitossa sovellettavat tasokuvaukset ja kriteerit

### TOIMISTOALAN AMMATTITEHTÄVÄT (1TOI64)

Tähän palkkaryhmään kuuluvien päätehtävänä ovat erilaiset toimistoalan ammattitehtävät, esimerkiksi asiakaspalvelussa tai hallintopalveluissa. Tehtävät edellyttävät yleensä soveltuvaa ammatillista perustutkintoa. Tähän palkkaryhmään kuuluvat:

- toimistosihteeri
- johdon sihteeri

### Osaamisen ja vastuun tasojen soveltamisohje

Tehtävä sijoitetaan tehtävässä vaadittavan osaamisen ja vastuun perusteella OSVA-tasoille.

Sovellettavaan osaamisen ja vastuun tasoon (B, C) vaikuttavat:

- Itsenäiset koordinointi- ja valmistelutehtävät
- palvelualueen/ oman tehtävävastuualueen erityisosaamista vaativat tehtävät
- vaativat asiakaspalvelutehtävät
- muut mahdolliset paikallisesti määritellyt kriteerit.

B - tulee sovellettavaksi, kun yksi kriteeri (tasokuvauksen lisäksi) täyttyy

C - tulee sovellettavaksi, kun vähintään kaksi kriteeriä (tasokuvauksen lisäksi) täyttyy

### TASOKUVAUKSET (1TOI164)

#### Taso A

Vaativuustasossa tehtävien hoitoon antaa valmiudet vaadittu tutkinto. Työtehtävät koostuvat lähinnä perustoimistotehtävistä, kuten asiakirjojen käsittelystä, tietojen syöttämisestä ja asiakaspalvelusta. Työn suorittaminen tapahtuu pääosin ohjeiden ja työnjohdon määräysten tuella.

Vaikka työntekijällä tulee olla valmiudet perustehtävän hoitoon, työtehtävien hoitaminen ei edellytä esimerkiksi monimuotoisia ja laajoja valmistelutehtäviä, jotka sisältävät itsenäistä ja harkinnanvaraista päätöksentekoa.

#### Taso B

Vaativuustasossa tehtävien hoitoon antaa valmiudet vaadittu tutkinto sekä työtoimintaympäristön tuntemuksen vaade. Työtehtävien suorittaminen edellyttää toimimista itsenäisesti sovittujen menettelytapojen ja toimintaohjeiden mukaisesti osallistuen aktiivisesti työtapojen kehittämiseen. Työtehtävissä saatetaan myös edellyttää valmiuksia suoriutua myös muista ammattialansa tehtävistä. Yhteistyökykytaitojen osalta työtehtävät edellyttävät toimista rakentavasti suhteissa asiakkaisiin, työyhteisön jäseniin ja sidosryhmiin.

### **Taso C**

Vaativuustasossa tehtävien hoitoon antaa valmiudet vaadittava tutkinto sekä työtoimintaympäristön tuntemuksen vaade. Työtehtävän suorittaminen edellyttää oman tehtävävastuualueensa erityisosaamista. Erityisosaaminen antaa valmiudet toiminnan työtapojen itsenäiseen, monimuotoisiin ja laajoihin valmistelutehtäviin. Työtehtävien hoitaminen sisältää itsenäistä ja harkinnanvaraista päätöksentekoa. Yhteistyökykytaitojen osalta edellytetään toimista ratkaisuhakuisesti työyhteisössä ja yhteistyössä muiden tahojen kanssa toimien ongelmatilanteissa rakentavasti ja sitoutuen yhdessä sovittuihin tavoitteisiin.

### **ERÄÄT HALLINNON ASiantuntijatehtävät (1ASI44)**

Tähän palkkaryhmään kuuluvien päätehtävänä ovat suunnittelu- ja asiantuntijatehtävät hallintopalveluissa, taloushallinnossa, viestinnässä, asiakirjahallinnassa tai henkilöstöhallinnossa. Tehtävät edellyttävät yleensä soveltuvaa korkeakoulututkintoa tai työkokemuksen kautta saatua ammatillista osaamista.

Tähän palkkaryhmään kuuluvat:

- maksatustarkastaja
- henkilöstö- ja taloussihteeri

### **Osaamisen ja vastuun tasojen soveltamisohje**

Tehtävä sijoitetaan tehtävässä vaadittavan osaamisen ja vastuun perusteella OSVA-tasoille.

Sovellettavaan osaamisen ja vastuun tasoon (B, C) vaikuttavat:

- tehtäviin kuuluu itsenäinen valmisteluvastuu
- palkkaryhmässä vastuullisempi kehittämistyö
- vastuu laajasta toiminnallisesta kokonaisuudesta
- muut mahdolliset paikallisesti määritellyt kriteerit.

B - tulee sovellettavaksi, kun yksi kriteeri (tasokuvauksen lisäksi) täyttyy

C - tulee sovellettavaksi, kun vähintään kaksi kriteeriä (tasokuvauksen lisäksi) täyttyy

### **TASOKUVAUKSET (1ASI44)**

#### **Taso A**

Vaativuustasossa osaamisen ja vastuun (OSVA) tasokriteerit eivät täyty. Vaadittu tutkinto yhdistettynä kokemuksella hankittuun pätevyyteen antaa valmiudet työtehtävien hoitamiseen normaalin osaamisen ja vastuun tasolla. Työtehtävien suorittaminen edellyttää toimimista itsenäisellä työotteella sovittujen menettelytapojen ja toimintaohjeiden mukaisesti.

#### **Taso B**

Vaativuustasossa työtehtävien suorittaminen edellyttää toimimista itsenäisesti sovittujen menettelytapojen ja toimintaohjeiden mukaisesti osallistuen aktiivisesti työtapojen kehittämiseen. Työtehtävissä saatetaan myös edellyttää vastuun ottamisesta laajasta toiminnallisesta kokonaisuudesta. Yhteistyökykytaitojen osalta työtehtävät edellyttävät toimista rakentavasti suhteissa asiakkaisiin, työyhteisön jäseniin ja sidosryhmiin.

### Taso C

Vaativuustasossa työtehtävien suorittaminen edellyttää oman tehtävävastuualueensa erityisosaamista, joka antaa valmiudet itsenäiseen, monimuotoisiin ja laajoihin valmistelutehtäviin. Työtehtävissä saatetaan myös edellyttää vastuun ottamisesta laajoista toiminnallisista kokonaisuuksista. Työtapojen kehittämisessä odotetaan aloitteellisuutta, aktiivisuutta ja suunnitelmallisuutta. Yhteistyökykytaitojen osalta edellytetään toimista ratkaisuhakuisesti työyhteisössä ja yhteistyössä muiden tahojen kanssa toimien ongelmatilanteissa rakentavasti ja sitoutuen yhdessä sovittuihin tavoitteisiin

### **ERÄÄT HALLINNON JOHTAVAT ASiantuntijatehtävät (1ASI42)**

Tähän palkkaryhmään kuuluvien päätehtävänä ovat erilaiset johtavat suunnittelu- ja muut vaativat asiantuntijatehtävät tai erityisasiantuntijatehtävät hallintopalveluissa, taloushallinnossa, viestinnässä asiakirjahallinnassa ja henkilöstöhallinnossa. Tehtävät voivat olla myös yhdistelmätehtäviä, esimerkiksi viestintä- ja kulttuurisuunnittelija. Tehtävät edellyttävät yleensä soveltuvaa korkeakoulututkintoa.

Tähän palkkaryhmään kuuluvat:

- digitalisaatiosuunnittelija
- ennakointiasiantuntija
- viestintäsuunnittelija
- matkailusuunnittelija
- kulttuurikoordinaattori
- ympäristösuunnittelija
- ohjelmakoordinaattori
- liikennejärjestelmäsuunnittelija
- kansainvälisten asioiden suunnittelija

### **Osaamisen ja vastuun tasojen soveltamisohje**

Tehtävä sijoitetaan tehtävässä vaadittavan osaamisen ja vastuun perusteella OSVA-tasoille.

Sovellettavaan osaamisen ja vastuun tasoon (B, C) vaikuttavat:

- esittelijän vastuu kuntayhtymän toimielimissä
- vastuullisempi kehittämistyö
- vastuullisempi erityisvastuu
- esihenkilönä tai esihenkilön varahenkilönä toimiminen
- muut mahdolliset paikallisesti määritellyt kriteerit.

B - tulee sovellettavaksi, kun yksi kriteeri (tasokuvauksen lisäksi) täyttyy

C - tulee sovellettavaksi, kun vähintään kaksi kriteeriä (tasokuvauksen lisäksi) täyttyy

### **TASOKUVAUKSET (1ASI42)**

#### Taso A

Vaativuustasossa osaamisen ja vastuun (OSVA) tasokriteerit eivät täyty. Vaadittu tutkinto yhdistettynä kokemuksella hankittuun pätevyYTEEN antaa valmiudet työtehtävien hoitamiseen normaalin osaamisen ja vastuun tasolla. Työtehtävien suorittaminen edellyttää toimimista itsenäisellä työotteella sovittujen menettelytapojen ja toimintaohjeiden mukaisesti.

### Taso B

Vaativuustasossa työtehtävien suorittaminen edellyttää toimimista itsenäisesti sovittujen menettelytapojen ja toimintaohjeiden mukaisesti. Vaativuustasossa korostuu vastuullisempi kehittämistyö, jossa kehittämistyön tulosten ja vaikutusten seuranta on tärkeää. Asiantuntija tuottaa oman alan osaamisellaan lisäarvoa organisaatiolle osallistuen aktiivisesti työtapojen kehittämiseen analysoiden nykyisiä prosesseja ja tunnistaa kehityskohteita, ehdottaen innovatiivisia ratkaisuja ja parhaita käytäntöjä. Lisäksi hän seuraa kehitystoimenpiteiden vaikutuksia ja tekee tarvittavia muutoksia jatkuvan parantamisen periaatteella. Työtehtävissä saatetaan myös edellyttää vastuun ottamisesta laajasta toiminnallisesta kokonaisuudesta. Yhteistyökykytaitojen osalta työtehtävät edellyttävät toimista rakentavasti suhteissa asiakkaisiin, työyhteisön jäseniin ja sidosryhmiin.

### Taso C

Vaativuustasossa asiantuntijalta odotetaan organisaatiossa valmiutta asioiden valmisteluun sekä itsenäistä työtettä. Tämä tarkoittaa, että asiantuntija laatii työssään perusteellisia valmisteluja ja taustaselvityksiä, jotka tukevat päätöksentekoa ja strategisten tavoitteiden saavuttamista. Hän kerää ja analysoi tietoa, laatii raportteja ja esityksiä sekä valmistaa tarvittavat dokumentit. Hän suunnittelee ja toteuttaa tehtäviä ilman jatkuvaa ohjausta, ja pystyy tekemään päätöksiä ja ratkaisemaan ongelmia omatoimisesti. Lisäksi työtehtävien hoitaminen edellyttää usein toimimista organisaation ulkopuolisten sidosryhmien kanssa, kuten järjestöjen, yritysten ja viranomaisten, edistäen yhteisiä tavoitteita. Asiantuntija rakentaa ja ylläpitää vahvoja suhteita organisaation ulkopuolisiin toimijoihin. Hän osallistuu aktiivisesti verkostoitumiseen, neuvotteluihin ja yhteistyöhankkeisiin, jotka edistävät yhteisiä tavoitteita ja tuovat lisäarvoa kaikille osapuolille.

## **PALKKARYHMIEN ULKOPUOLISET**

### **PROJEKTITEHTÄVÄT**

Tähän palkkaryhmään kuuluvat projektipäälliköt ja muut projektitehtävissä toimivat. Tehtävät edellyttävät erikseen tehtäväkohtaisesti soveltuvaa koulutusta.

### **Osaamisen ja vastuun tasojen soveltamisohje**

Tehtävä sijoitetaan tehtävässä vaadittavan osaamisen ja vastuun perusteella OSVA-tasoille.

Sovellettavaan osaamisen ja vastuun tasoon (B, C) vaikuttavat:

Sovellettavaan osaamisen ja vastuun tasoon (B, C) vaikuttavat tasokriteerit, joista osaa paikallisesti täydennetty:

- tehtäviin kuuluu itsenäinen valmisteluvastuu
  - o tehtävässä on vastuussa projektin johtamisesta budjettivastuuneen, toteutuksesta, suunnittelusta ja raportoinnista.
- palkkaryhmässä vastuullisempi kehittämistyö
  - o projekti on vaikutuksiltaan alueellisesti tai valtakunnallisesti laaja.
- muut mahdolliset paikallisesti määritellyt kriteerit.

o Johdettavana oleva hankekokonaisuus tai ohjelma koostuu useasta projektista

### **ALUEKEHITYKSEN ASiantuntijat**

Tähän palkkaryhmään kuuluvat aluekehityssuunnittelijat. Tehtävät edellyttävät yleensä soveltuvaa korkeakoulututkintoa.

### **Osaamisen ja vastuun tasojen soveltamisohje**

Tehtävä sijoitetaan tehtävässä vaadittavan osaamisen ja vastuun perusteella OSVA-tasoille.

Sovellettavaan osaamisen ja vastuun tasoon (B, C) vaikuttavat:

- vastuullisempi kehittämistyö
- vastuullisempi erityisvastuu
- useamman toimialan asiantuntijuus
- taloudellinen vastuu

### **TASOKUVAUKSET ALUEKEHITYSASiantuntijat**

#### Taso A

Vaativuustasossa osaamisen ja vastuun (OSVA) tasokriteerit eivät täyty. Vaadittu tutkinto yhdistettynä kokemuksella hankittuun pätevyYTEEN antaa valmiudet työtehtävien hoitamiseen normaalin osaamisen ja vastuun tasolla. Työtehtävien suorittaminen edellyttää toimimista itsenäisellä työotteella sovittujen menettelytapojen ja toimintaohjeiden mukaisesti.

#### Taso B

Vaativuustasossa edellytetään tehtäväalueen laaja-alaista tuntemusta ja syvää osaamista. Tehtävien hoitaminen edellyttää itseohjautuvuutta, kuitenkin huomioiden sovitut menettelytavat ja toimintaohjeet. Vaativuustasossa korostuu vastuullisempi kehittämistyö, jossa kehittämistyön tulosten ja vaikutusten seuranta on tärkeää. Asiantuntija tuottaa oman alan osaamisellaan lisäarvoa organisaatiolle osallistuen aktiivisesti työtapojen kehittämiseen analysoiden nykyisiä prosesseja ja tunnistaa kehityskohteita, ehdottaen innovatiivisia ratkaisuja ja parhaita käytäntöjä. Lisäksi hän seuraa kehitystoimenpiteiden vaikutuksia ja tekee tarvittavia muutoksia jatkuvan parantamisen periaatteella. Yhteistyökykytaitojen osalta työtehtävät edellyttävät toimista rakentavasti suhteissa asiakkaisiin, työyhteisön jäseniin ja sidosryhmiin.

#### Taso C

Vaativuustasossa työtehtävien hoitaminen vaatii usein monien toimialojen syvää asiantuntemusta, joka antaa edellytykset toimia esimerkiksi työ- ja kehittämisryhmien vetovastuullisena toimijana.

Työtehtävät edellyttävät laaja-alaista vuorovaikutusta ja verkostojen hallintaa. Työtehtävien hoitaminen edellyttää usein toimimista organisaation ulkopuolisten sidosryhmien kanssa, kuten järjestöjen, yritysten ja viranomaisten, edistäen yhteisiä tavoitteita. Asiantuntija rakentaa ja ylläpitää vahvoja suhteita organisaation ulkopuolisiin toimijoihin. Hän osallistuu aktiivisesti verkostoitumiseen, neuvotteluihin ja yhteistyöhankkeisiin, jotka edistävät yhteisiä tavoitteita ja tuovat lisäarvoa kaikille osapuolille. Tehtävän hoidossa voidaan edellyttää projektien kokonaisvaltainen johtaminen

budjettivastuineen.

**KEHITTÄMISPÄÄLLIKÖ**

Tähän palkkaryhmään kuuluu kehittämispäällikkö. Tehtävä edellyttää soveltuvaa korkeakoulututkintoa.

**ALUESUUNNITTELUPÄÄLLIKÖ**

Tähän palkkaryhmään kuuluu aluesuunnittelupäällikkö. Tehtävä edellyttää soveltuvaa korkeakoulututkintoa.

\* kehittämispäällikön sekä aluesuunnittelupäällikön palkkaryhmissä kussakin yksi työntekijä.

Vaativuustasojen määrittäminen ei täten ole tarkoituksenmukaista. Tehtävien tarkemmat kirjaukset tehtäväkuvauksissa/viranhoitomääräyksessä.