



POHJOIS-
POHJANMAA
COUNCIL OF OULU REGION

KVTES Tasopalkkamalli

Yhteistyötoimikunta 4.8.2025
Maakuntahallitus 18.8.2025

Sisällysluettelo

1.	Tasopalkkamalli.....	2
1.1	Tasopalkkajärjestelmän kuvaus	2
1.2	Osaamisen ja vastuun määritelmät ja tason ja tasopalkan määräytyminen	2
1.3	Sovellettavan osaamisen ja vastuun tason valinta	3
1.4	Tasolisät	3
2.	Pohjois-Pohjanmaan liitto – sovellettavat palkkaryhmät	4
2.1	Liite 1 Eräät hallinnon asiantuntijapalvelut, toimistoalan palvelut ja ICT-alan palvelut.....	4
2.2	Palkkaryhmien ulkopuoliset	7
3.	Työnantajan edustajan palkka	9
4.	Palkan muutos, tehtävämuutoksen vaikutus tasopalkkaan	10

1. Tasopalkkamalli

1.1 Tasopalkkajärjestelmän kuvaus

Tasopalkkajärjestelmä perustuu osaamisen ja vastuun tasokriteereihin, jotka on määritelty palkkaliitteissä. Tasopalkkamalli tulee voimaan 1.2.2025 alkaen, ja järjestelmä on sitova. Palkkaryhmittäin on kolme osaamisen ja vastuun tasoa (A, B ja C). Kullekin palkkaryhmän tasolle on määritelty vähintään maksettava valtakunnallinen tasopalkka. Paikallisesti kullakin palkkaryhmän tasolla on yksi tasopalkka.

1.2 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. Palkkaryhmien valtakunnalliset tasokriteerit on kirjattu palkkaliitteiden palkkaryhmiin. 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 tulostavastuuta
- työnjohto- tai esihenkilövastuuta tai
- esittelijä-/valmisteluvastuuta päättävissä elimissä

Osaamisen ja vastuun tasot ovat:

- taso A: tehtävät ovat normaalin osaamisen ja vastuun tasolla
- taso B: tehtävät ovat korkeammalla osaamisen ja vastuun tasolla kuin A:ssa
- taso C: tehtävät ovat korkeammalla osaamisen ja vastuun tasolla kuin B:ssä

1.3 Sovellettavan osaamisen ja vastuun tason valinta

Sovellettava taso määritellään tehtävässä edellytetyn osaamisen ja vastuun perusteella. Osana kokonaisuutta arvioidaan myös tehtävän edellyttämä itsenäisen harkinnan 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 soveltuva 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, mahdolliset paikalliset tasokriteerit ja paikallinen tasokuvaus määrittelevät tehtävän oikean osaamisen ja vastuun tason. Valtakunnallisilla tasokriteereillä kuvataan palkkaryhmän eri tasojen keskeisimpiä erottelevia tekijöitä. Valtakunnalliset tasokriteerit ovat velvoittavia. Paikallisesti voidaan määritellä lisää tasokriteerejä tai täydentää valtakunnallisia kriteerejä. Mahdollisilla paikallisilla tasokriteereillä ei voi muuttaa valtakunnallisten tasokriteerien tarkoitusta.

Paikalliset tasokuvaukset palkkaryhmissä täydentävät tasokriteerejä. Paikallisesta tasokuvauksesta käy ilmi, miten palkkaryhmän tehtävät on sijoitettu osaamisen ja vastuun tasoille. Paikallisessa tasokuvauksessa huomioidaan valtakunnalliset tasokriteerit ja mahdolliset paikalliset tasokriteerit. 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.

1.4 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 työkokemuksellista määräteltäessä. 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 tasolisiä on kaksi: opiskelijan ohjaus sekä tasolisä lääkehoidon toteutuksesta, joka koskee KVTES:n liitettä 5 (Varhaiskasvatus).

Pohjois-Pohjanmaan liitossa ei tasopalkkamallin käyttöönottoaiheessa 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 koske Pohjois-Pohjanmaan liittoa. Paikallisten tasolisien tarpeellisuutta tarkastellaan säännöllisesti tasopalkkajärjestelmän käyttöönoton jälkeen.

2. Pohjois-Pohjanmaan liitto – sovellettavat palkkaryhmät

Tähän lukuun on kirjattu Pohjois-Pohjanmaan liitossa käyttöönottohetkellä käytössä olevat liitteet, joita on kaksi: liite 1 ja liite 8 palkkaryhmien ulkopuolisia tehtäviä koskeva suositus. KT:n ohjeen mukaan tasopalkkamallia päivitetään tarpeen mukaan. Käyttöönoton jälkeen järjestelmän laajempaa toimivuutta tarkastellaan paikallisessa palkkausryhmässä vuosittain. Mikäli myöhemmin sovellettavaksi tulee KVTES:n liitteiden mukaisia tehtäviä, liiton tasopalkkamallia päivitetään niiltä osin. Tehtävistä laaditaan tehtävänkuvaus.

2.1 Liite 1 Eräät hallinnon asiantuntijapalvelut, toimistoalan palvelut ja ICT-alan palvelut

Tätä liitettä sovelletaan eräissä hallinnon asiantuntijatehtävissä, toimistoalan tehtävissä ja ICT-alan tehtävissä sekä sisäisessä palvelutoiminnassa toimiviin työntekijöihin/viranhaltijoihin. Palkkaliitteen yhteisen soveltamisohjeen mukaan palkkaryhmien ulkopuolisia tehtäviä ovat mm.

- Hallinnon johtotehtävät
- Hallinnon vaativat päätöksenteko-, esittely- ja valmistelutehtävät
- ICT-alan johtotehtävät
- Viraston tai kanslian virasto- ja laitospalvelun esihenkilötyö (vastaava vahtimestari)
- KVTESin palkkausluvun 19 §:n mukaiset työnantajan edustajat

Mikäli palkkaryhmissä 01ASIO42 ja 01ASIO44 tehtävässä edellytettäisiin ylempää korkeakoulututkintoa, on tehtävä palkkaryhmien ulkopuolinen.

Eräät hallinnon asiantuntijatehtävät (1ASI44)

Tähän palkkaryhmään voivat kuulua suunnittelu- ja muut asiantuntijatehtävät esimerkiksi hallintopalveluissa, taloushallinnossa, viestinnässä, asiakirjahallinnassa, henkilöstöhallinnossa ja ennaltaehkäisevässä sosiaali- ja terveydenhuollon tehtävissä. Tehtävä on pääosin asiantuntijatehtävä. Tehtäviin voi kuulua lisäksi esihenkilötehtäviä. Tehtävät edellyttävät soveltuvaa korkeakoulututkintoa. Jos tehtävässä edellytetään ylempää korkeakoulututkintoa, tehtävää ei sijoiteta palkkaryhmiin.

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

- Tehtäviin kuuluu itsenäinen valmisteluvastuu tai tehtäviin kuuluu esittelijän vastuu kunnan tai kuntayhtymän toimielimessä
- Palkkaryhmässä vastuullisempi kehittämistyö
 - tarkastelussa huomioidaan esimerkiksi työryhmän tai kehittämisryhmän vetovastuu tai koko organisaatioon, alueellisesti tai valtakunnallisesti vaikuttava kehittämistehtävä
- Vastuu laajasta toiminnallisesta kokonaisuudesta
- Esihenkilönä tai esihenkilön varahenkilönä toimiminen -> Mikäli tehtävä sisältää esihenkilönä tai esihenkilön varahenkilönä toimimista, on tehtävä tasoa C.

Tasokuvaus:

Tehtävä sijoittuu tasolle A, mikäli tehtäväkuva ei täytä yhtään valtakunnallista (tai paikallista) tasokriteeriä. Taso A on tehtävän edellyttämä normaali osaamisen ja vastuun taso, asiantuntijan perustehtävä. Mikäli yksikin valtakunnallisista (tai paikallisista) tasokriteereistä tehtävässä täyttyy, tehtävä arvioidaan osaamisen ja vastuun sekä itsenäisen harkinnan perusteella joko tasolle B tai C. Mikäli tehtävä sisältää esihenkilönä tai esihenkilön varahenkilönä toimimista, on tehtävä tasoa C.

Eräät hallinnon asiantuntijatehtävät (1ASI44))	Taso	KVTES tasopalkka 1.2.2025	Paikallinen tasopalkka 1.6.2025
1ASI44A1	A1	2888,24	3682,03
1ASI44B1	B1	2938,24	3881,49
1ASI44C1	C1	2998,24	4120,55

Toimistoalan vaativat ammattitehtävät (1TOI62)

Tähän palkkaryhmään kuuluvien päätehtävänä on esimerkiksi taloushallinnon, palkanlaskennan, arkiston ja asiakirjahallinnon, asiakaspalvelun, hallintopalvelun, henkilöstöhallinnon, johdon tuen ja muut toimistoalan vaativat ammattitehtävät. Tehtävät edellyttävät yleensä soveltuvaa alempaa korkeakoulututkintoa tai ammatillista perustutkintoa tai vastaavia aikaisempia tutkintoja. Tehtäviin voi kuulua myös esihenkilötehtäviä ja työnjohtotehtäviä.

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

- Monimuotoiset ja laajat valmistelutehtävät, jotka sisältävät itsenäistä ja harkinnanvaraista päätöksentekoa
- palvelualueen/ oman tehtävävastuualueen erityisosaamista vaativat tehtävät
- Esihenkilö tai esihenkilön varahenkilö, tiimivastaava, työnjohtotehtävät -> Mikäli tehtävä sisältää esihenkilönä tai esihenkilön varahenkilönä, tiiminvastaavana toimimista tai työnjohtotehtäviä, on tehtävä tasoa C.

Tasokuvaus:

Tehtävä sijoittuu tasolle A, mikäli tehtäväkuva ei täytä yhtään valtakunnallista (tai paikallista) tasokriteeriä. Taso A on tehtävän edellyttämä normaali osaamisen ja vastuun taso, perustehtävä. Mikäli yksikin valtakunnallisista (tai paikallisista) tasokriteereistä tehtävässä täyttyy, tehtävä arvioidaan osaamisen ja vastuun sekä itsenäisen harkinnan perusteella joko tasolle B tai C. Mikäli tehtävä sisältää esihenkilönä tai esihenkilön varahenkilönä, tiiminvastaavana toimimista tai työnjohtotehtäviä, on tehtävä tasoa C.

Toimistoalan vaativat ammattitehtävät (1TOI62)	Taso	KVTES tasopalkka 1.2.2025	Paikallinen tasopalkka 1.6.2025
1TOI62A1	A1	2433,98	3061,59
1TOI62B1	B1	2483,98	3272,03
1TOI62C1	C1	2543,98	3405,11

ICT-alan asiantuntijatehtävät (1ICT40)

Tähän palkkaryhmään voivat kuulua toimialasta riippumatta esimerkiksi ICT-alan suunnittelu- ja muut asiantuntijatehtävät, joihin liittyy esimerkiksi vaativien ja laajojen tietojärjestelmien suunnitteleminen ja toteuttaminen. Tehtäviin voi kuulua myös esihenkilötehtäviä. Tehtävät edellyttävät soveltuvaa korkeakoulututkintoa. Jos tehtävässä edellytetään ylempää korkeakoulututkintoa, tehtävää ei sijoiteta palkkaryhmiin.

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

- erityisasiantuntemusta vaativat tehtävät esimerkiksi laajojen tieto- ja viestintätekniikan projektien vetovastuu
- palkkaryhmässä vastuullisempi kehittämistyö.
 - tarkastelussa huomioidaan esimerkiksi työryhmän tai kehittämisryhmän vetovastuu tai koko organisaatioon, alueellisesti tai valtakunnallisesti vaikuttava kehittämistehtävä
- ICT-alan osaamisen lisäksi jonkun muun alan asiasisällön ammatillinen osaaminen
- esihenkilö, tiiminvetäjä -> Mikäli henkilö toimii esihenkilönä tai tiiminvetäjänä, tehtävä on tasoa C.

Tasokuvaus:

Tehtävä sijoittuu tasolle A, mikäli tehtäväkuva ei täytä yhtään valtakunnallista (tai paikallista) tasokriteeriä. Taso A on tehtävän edellyttämä normaali osaamisen ja vastuun taso, asiantuntijan perustehtävä. Mikäli yksikin valtakunnallisista (tai paikallisista) tasokriteereistä tehtävässä täyttyy, tehtävä arvioidaan osaamisen ja vastuun sekä itsenäisen harkinnan perusteella joko tasolle B tai C. Jos tehtävä sisältää esihenkilö tai tiiminvetäjän tehtäviä on tehtävä tasoa C.

ICT-alan asiantuntijatehtävät (1ICT40))	Taso	KVTES tasopalkka 1.2.2025	Paikallinen tasopalkka 1.6.2025
1ICT40A1	A1	2 664,22	4120,55
1ICT40B1	B1	2 714,22	4231,72
1ICT40C1	C1	2 774,22	4361,52

2.2 Palkkaryhmien ulkopuoliset

Jollei palkkaliitteistä löydy tehtävään sopivaa palkkaryhmää, kyseessä on tehtävä, jota ei sijoiteta palkkaliitteiden palkkaryhmiin. Tehtävää kutsutaan palkkaryhmän ulkopuoliseksi tehtäväksi. Palkkaryhmän ulkopuolisesta tehtävästä laaditaan tehtäväkuvaus. Samankaltaisia tehtäviä tekevistä voidaan muodostaa paikallisia ryhmiä osaamisen ja vastuun arviointia varten. Poikkeavia tehtäviä voidaan arvioida itsenäisinä tehtävinä.

Palkkaryhmien ulkopuolisten tehtävien tasokriteerit:

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.

Palkkaryhmien ulkopuolisten tasokuvaus:

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.

A1 = Tehtävät, jotka edellyttävät normaalitason osaamisen ja vastuun tasoa

B1 = Tehtävät ovat korkeammalla tasolla kuin A:ssa

C1 = Tehtävät ovat korkeammalla tasoilla kuin B:ssä

Liitteen 1 palkkaryhmien ulkopuoliset

Liitteen 1 palkkaryhmien ulkopuoliset - tunnus (tilastotunnus 19999999)	Taso	Paikallinen tasopalkka 1.6.2025
19L1HAA1	A1	4361,52
19L1HAB1	B1	4500,03
19L1HAC1	C1	4690,47

Muut palkkaryhmien ulkopuoliset (3)

Asiantuntijat

Tehtävä edellyttää ylempää korkeakoulututkintoa, jonka vuoksi tehtävät ovat palkkaryhmien ulkopuolisia tehtäviä.

Ryhmä 1: Asiantuntijat – tunnus (tilastotunnus 99999999)	Taso	Paikallinen tasopalkka 1.6.2025
99ASIAA1	A1	4361,52
99ASIAB1	B1	4500,02
99ASIAC1	C1	4690,47

Projektipäälliköt

Ryhmä 2: Projektipäälliköt – tunnus (tilastotunnus 99999999)	Taso	Paikallinen tasopalkka 1.6.2025
99PROJA1	A1	4361,52
99PROJB1	B1	4500,02
99PROJC1	C1	4690,47

Päälliköt ja vastaavat

Ryhmä 3: Päälliköt ja vastaavan tason tehtävät – tunnus (tilastotunnus 99999999)	Taso	Paikallinen tasopalkka 1.6.2025
99PAALA1	A1	4690,47
99PAALB1	B1	4903,13
99PAALC1	C1	5087,57

Muu palkkaryhmien ulkopuolinen, itsenäinen tehtävä

Tehtävä, jota ei voida sijoittaa Pohjois-Pohjanmaan 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 tehtäväkuvaus. Itsenäisen tehtävän palkkausryhmä- ja tilastotunnus on muu palkkausryhmien ulkopuolinen tehtävä (99999999).

3. 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 kunnan/kuntayhtymän yleisestä hallinnosta, taloudesta tai suunnittelusta ja niiden kehittämisestä sekä henkilöstöjohtaja, henkilöstöpäällikkö tai vastaavassa asemassa oleva viranhaltija/työntekijä.

Työnantajan edustajan palkka on 1.2.2025 lukien 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 ei voida maksaa tasopalkkaa, tasolisää tai työkokemukslisää. Työnantajan edustajalle voidaan maksaa esimerkiksi henkilökohtaista lisää tai harkinnanvaraista palkanlisää tai muita palkanosia kokonaispalkan lisäksi. Tasopalkkamallia ei sovelleta työnantajan edustajiin.

Pohjois-Pohjanmaan liitossa työnantajien edustajia ovat maakuntajohtaja, vastualueiden johtajat ja henkilöstöpäällikkö.

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

4. 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 päivitetään 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.