

OVTES Osio G tasopalkkajärjestelmään liittyvät sopimusmääräykset

1 § Soveltamisala

3 mom.

Varhaiskasvatuksen opetushenkilöstöön sovelletaan lisäksi seuraavia kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) palkkausluvun määräyksiä:

II luku Palkkaus

1 § (viranhaltijan ja työntekijän oikeus palkkaan), 3 § 4 mom. (luontoisedut), 4 § (osa-aikaisen palkka), 7 § (palkkahinnoittelu), 9 § 1 mom. (palkkaryhmien ulkopuoliset tehtävät), 13 § (henkilökohtainen lisä), 15 § (tulospalkkio), 16 § (kertapalkkio), 17 § (rekrytointilisä), 18 § (kielilisä), 20 § (palkanmaksu), 21 § (palkan laskeminen kalenterikuukautta lyhyemmältä ajalta), 22 § (saatavan kuittausoikeus ja palkan takaisinperintä), 23 § (palkka virantoimituksesta pidättämisen ajalta)

III luku Työaika (soveltuvin osin)

IV luku Vuosiloma

V luku Virka- ja työvapaat sekä perhevapaat

VI luku Kustannusten ja luontoissuoritusten korvaukset

VII Luottamusmiehet

VIII Lomauttaminen, osa-aikaistaminen ja palvelussuhteen päättymisen

Liite 16 Matkakustannusten korvaukset

II Palkkaus

2 § Palkkaukseen liittyviä keskeisiä peruskäsitteitä

Palkkaukseen liittyviä keskeisiä peruskäsitteitä on kuvattu lyhyesti alla olevassa luettelossa. Varsinainen sopimusmääräys löytyy asianomaisista pykälistä, joihin luettelossa viitataan.

Palkkausjärjestelmä

Palkkausjärjestelmä perustuu tasopalkkaan ja tasolisään, kelpoisuuslisään, henkilökohtaiseen lisään, työkokemuslisään, ja tulospalkkioon. Lisäksi voidaan maksaa kertapalkkiota sekä muita tässä sopimuksessa erikseen mainittuja lisiä, korvauksia ja palkkioita. Katso 5 §.

Osa-aikaisen palkka

Osa-aikaisen palkka on samassa suhteessa alempi kuin työaika on täyttä säännöllistä työaikaan lyhyempi. Katso KVTES II luku 4 §.

Varsinainen palkka

Varsinaiseen palkkaan kuuluvat mm. tasopalkka, tasolisä, kelpoisuuslisä, henkilökohtainen lisä ja työkokemuslisä. Varsinaisen palkan käsitettä tarvitaan laskettaessa mm. tuntipalkkaa, päiväpalkkaa, vuosiloma-ajan palkkaa sekä sairausajan palkkaa. Katso 4 §.

Palkkaryhmä

Tehtävä sijoitetaan soveltuvaan palkkaryhmään ja siinä osaamisen ja vastuun perusteella määriteltävään osaamisen ja vastuun (OSVA) tasoon (esim. 4500044A1). Jos soveltuva palkkaryhmä ei ole, tehtävä on palkkaryhmän ulkopuolinen. Katso 6 § sekä 7 §.

Tasopalkka

Tasopalkan määräytymisen perusteena on ensisijaisesti tehtävän edellyttämä osaaminen ja vastuu (OSVA). Katso 7 §.

Soveltamisohje

Tasopalkka on osa varsinaista palkkaa. Katso 4 §.

Työkokemuslisä lasketaan tasopalkan ja tasolisän yhteismäärästä. Katso 13 §.

Osaaminen ja vastuu (OSVA)

Tasopalkka määritellään tehtävässä edellytetyn osaamisen ja vastuun (OSVA) perusteella. Osana kokonaisuutta arvioidaan myös tehtävän edellyttämä itsenäisen harkinnan taso. Osaaminen ja vastuu kuvaa tehtävän edellyttämiä tiedollisia ja taidollisia vaatimuksia sekä erilaisia esim. yksilö-, johto- tai esihenkilövastuita. Jokaiseen palkkaryhmään on tehty osaamisen ja vastuun tasokriteerejä. Katso 7 §.

Tasolisä

Tasopalkan lisäksi voidaan maksaa euromääräistä tasolisää. Tasolisää on mahdollista käyttää sekä palkkaryhmien mukaisissa tehtävissä että palkkaryhmien ulkopuolisissa tehtävissä.

Tasolisään oikeuttavat tehtävät tai vastuut on määritelty valtakunnallisesti OVTES osiossa G ja paikallisessa palkkausjärjestelmässä. Katso 9–10 §.

Osaamisen ja vastuun valtakunnalliset tasokriteerit

Valtakunnallisilla tasokriteereillä kuvataan palkkaryhmän eri tasojen keskeisimpiä erottelevia tekijöitä. Valtakunnalliset tasokriteerit ovat velvoittavia. Katso 7 §.

Mahdolliset osaamisen ja vastuun paikalliset tasokriteerit

Paikallisesti voidaan määritellä valtakunnallisten tasokriteerien lisäksi paikallisia tasokriteereitä. Katso 7 §.

Paikallinen tasokuvaus

Paikallisesta tasokuvauksesta käy ilmi, miten palkkaryhmän tehtävät on sijoitettu osaamisen ja vastuun tasoille. Paikallisessa tasokuvauksessa huomioidaan valtakunnalliset tasokriteerit ja mahdolliset paikalliset tasokriteerit. Katso 7 §.

Tehtävänkuva

Tehtävänkuva ilmaisee tehtävän keskeiset tehtäväkokonaisuudet. Tehtävänkuvaa ei välttämättä tarvita, mikäli paikallinen tasokuvaus on tarpeeksi yksityiskohtainen. Tehtävänkuvan merkitys korostuu palkkaryhmän ulkopuolisissa tehtävissä. Katso 7 §.

Kelpoisuuslisä

Kelpoisuuslisän maksamisen perustuu työnantajan käytössä olevaan pedagogisen koulutuksen tuomaan ammattitaitoon, josta on hyötyä päiväkodin pedagogisessa toiminnassa. Katso 11 §.

Henkilökohtainen lisä

Henkilökohtaisen lisän maksamisen perusteena ovat ammattihallinta, työssä suoriutuminen ja muut mahdolliset paikallisesti määritellyt kriteerit. Katso KVTES II luku 13 §.

Työsuorituksen arviointi (TSA)

Henkilökohtaisen lisän maksaminen perustuu pääsääntöisesti työsuorituksen arviointiin. Katso KVTES II luku 13 §.

Työkokemuslisä

Työkokemuslisä perustuu palvelusaikaan. Katso 13 §.

Tulospalkkio

Tulospalkkio perustuu kuntapalvelujen tuloksellisuuden parantamiseksi asetettujen tavoitteiden saavuttamiseen tai ylittämiseen. Katso KVTES II luku 15 §.

Kertapalkkio

Kertapalkkiota voi käyttää yksilön tai ryhmän palkitsemiseen. Kertapalkkiota voidaan maksaa myös muusta erityisestä syystä. Katso KVTES II luku 16 §.

Päiväpalkka

Päiväpalkka saadaan, kun varsinainen palkka jaetaan kalenterikuukauden päivien lukumäärällä. Katso KVTES II luku 21 §.

Tuntipalkka

Tuntipalkkaa voidaan maksaa vain KVTESin palkkausluvun 21 §:n mukaisessa tilanteessa. Tuntipalkka saadaan, kun varsinainen palkka jaetaan työaikamuodon mukaisella tuntipalkkakajakajalla. Työaikakorvausten laskennassa tarvitaan tuntipalkkakäsitettä. Katso KVTES II luku 21 §.

3 § Palkkaryhmän A-tason alittaminen

Sovellettava palkkaryhmän osaamisen ja vastuun taso määritellään tehtävässä vaadittavan osaamisen ja vastuun perusteella.

Jos viranhaltijan / työntekijän tehtävää on kelpoisuuden puuttumisen vuoksi rajoitettu 450042 mukaisen A-tason paikallisesta tasopalkasta voidaan tehdä enintään 4 % alennus, palkan on oltava kuitenkin vähintään 45004200:n valtakunnallisen tasopalkan mukainen.

Soveltamisohje

Normaalitason (A) alle menevä tasopalkka edellyttää objektiivisia perusteluita.

Palkkaryhmän A-tason alla olevat tasopalkat merkitään palkkaryhmätunnuksella, jonka loppuosa on "00" eli esim. 45004200

4 § Varsinainen palkka

Viranhaltijan/työntekijän varsinaiseen palkkaan kuuluvat seuraavat palkanosat:

1. tasopalkka ja tasolisä tai vastaavanluonteinen palkka (lukuun ottamatta luontoisetua)
2. kelpoisuuslisä
3. henkilökohtainen lisä
4. työkokemuslisä ja määrävuosilisä
5. syrjäseutulisa (31.12.2011 mennessä myönnetty KVTES 2010–2011 palkkausluvun 10 §:n mukainen)
6. kielilisä
7. rekrytointilisä
8. luottamusmieskorvaus ja
9. työsuojeluvaltuutetun korvaus.

Soveltamisohje

Varsinaisen palkan käsitettä tarvitaan laskettaessa mm. tuntipalkkaa, päiväpalkkaa, vuosiloma-ajan palkkaa sekä sairausajan palkkaa.

Pöytäkirjamerkintä määrävuosilisästä

31.8.2004 maksettu määrävuosilisä säilyy 1.9.2004 lukien samansuuruisena niin kauan kuin palvelussuhde jatkuu keskeytymättä samaan kuntaan/kuntayhtymään, ellei KVTESin II luvun 4 §:n määräyksestä muuta johdu.

Pöytäkirjamerkintä syrjäseutulisästä

Viranhaltijalle/työntekijälle, jolle on 31.12.2011 voimassa olleiden Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen määräysten mukaisesti maksettu syrjäseutulisää, maksetaan syrjäseutulisää edelleen KVTES 2010–2011 palkkausluvun 10 §:n määräysten mukaisesti.

5 § Palkkausjärjestelmä

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

1. tehtävät ja niiden edellyttämä osaamisen ja vastuun taso (tasopalkkajärjestelmän tasopalkka ja tasolisä)
2. pedagogisen koulutuksen tuoma ammattitaito (kelpoisuuslisä)
3. ammatinhallinta ja työssä suoriutuminen (henkilökohtainen lisä)
4. palvelusaika (työkokemuslisä)
5. tuloksellinen toiminta (tulospalkkio)

Lisäksi voidaan maksaa muita tässä sopimuksessa erikseen mainittuja lisiä, palkkioita tai korvauksia.

Soveltamisohje

Kunnassa/kuntayhtymässä käytössä olevan palkkausjärjestelmän on täytettävä hyvälle ja toimivalle palkkausjärjestelmälle asetetut tavoitteet.

Tasopalkkajärjestelmä on velvoittava. Katso tarkemmin 6-10 § sekä KVTES II luvun 9 §. Palkkausjärjestelmän toimivuutta on tarkasteltava säännöllisin väliajoin.

Työnantajan muutostilanteet

Työnantajan muutostilanteissa uudelle työnantajalle luodaan oma palkkausjärjestelmä, jolla korvataan entiset palkkausjärjestelmät. Uusi palkkausjärjestelmä voi olla jo käytössä ollut palkkausjärjestelmä.

Tasopalkkajärjestelmän päivittäminen työnantajan muutostilanteissa

Entisten tasopalkkajärjestelmien mukaiset tasopalkat ja tasolisät yhteensovitetaan mahdollisuuksien mukaan päivitetyn tasopalkkajärjestelmän mukaisiin tasopalkkoihin ja tasolisiin. Tasopalkkajärjestelmän päivittämisellä tarkoitetaan erityisesti paikallisten tasokriteerien ja paikallisten tasokuvausten sekä tasolisien päivittämistä.

Yhteensovittaminen aloitetaan tasopalkoista ja tasolisistä. Uusi palkkataso määräytyy päivitetyn tasopalkkajärjestelmän paikallisesti määritellyn palkkatason mukaisesti. Jos tasopalkka ja tasolisät ovat alempia kuin päivitetty tasopalkkajärjestelmä edellyttää, tarkoituksena on nostaa tasopalkat ja tasolisät asteittain päivitetyn tasopalkkajärjestelmän edellyttämälle tasolle. Siirtymäajan pituus riippuu palkkaeroista, kustannuksista ja työnantajan taloudellisesta tilasta. Päivitetyn tasopalkkajärjestelmän käyttöönotosta ja tasopalkkojen ja tasolisien yhteensovittamisesta päivitettyyn tasopalkkajärjestelmään on laadittava suunnitelma aikatauluineen ja kustannusarvioineen.

Jos vanha tasopalkka tai tasolisä ylittää päivitetyn tasopalkkajärjestelmän mukaisen vastaavan palkan, eivätkä tehtävät ole olennaisesti muuttuneet, säilyy tasopalkka tai tasolisä ennallaan, jollei paikallisesti toisin sovita.

Tasopalkkajärjestelmien erilaisuudesta johtuva palkkaero supistuu uuden tasopalkkajärjestelmän tasopalkan tai tasolisän noustessa. Palkkaero ja sen peruste (kuntarakennelain tai liikkeen luovutusta koskevat pakottavat

säännökset) on syytä dokumentoida. Tavoitteena on samassa palkkaryhmässä samalla osaamisen ja vastuun tasolla olevissa tehtävissä sama tasopalkka.

Henkilökohtainen lisä

Yhdistymistilanteissa henkilökohtaista lisää voidaan alentaa vain silloin, kun kysymyksessä on olennainen tehtävänmuutos ja tehtävien uudelleenjärjestely tai henkilöstä itsestään johtuva työsuorituksen huomattava huonontuminen, ellei paikallisesti muuta sovita.

Neuvotteluista

Edellä mainituista asioista ja niiden toteuttamisesta neuvotellaan paikallistasolla uuden työnantajan ja pääsopijajärjestöjen edustajien kesken. Neuvottelujen toteuttamistavasta ja menettelytavoista sovitaan tarkemmin paikallisesti.

6 § Palkkaryhmä

1 mom.

Palkkaryhmä määräytyy viranhaltijan/työntekijän tehtävien ja palkkaryhmässä sekä näissä määräyksissä mainittujen muiden edellytysten perusteella. Palkkaryhmien ulkopuolisten palkan määräytymisestä ks. KVTES II luku 9 §.

2 mom.

Palkkaryhmän määrittäminen

Työnantaja määrittää tehtävään soveltuvan palkkaryhmän. Palkkaryhmä valitaan palkkaryhmän kuvauksen perusteella. Palkkaryhmän kuvauksessa määritellään päätehtävä.

Soveltamisohje

Sovellettava palkkaryhmä (esim. (450030) määräytyy viranhaltijan/työntekijän tehtävien perusteella.

Palkkaryhmän aiempi nimitys (OVTES 2022-2025, Osio G) on palkkahinnoittelukohta.

Päätehtävä tarkoittaa tehtävää, jota työntekijä/viranhaltija tosiasiallisesti pääasiassa tekee. Tämä käy yleensä ilmi tehtäväkuvasta tai paikallisesta tasokuvauksesta.

3 mom.

Sovellettavan palkkaryhmän määrytyminen tehtävämuutoksessa

Viranhaltijan/työntekijän tehtävien tai ammattiaseman (esim. siirtyminen esihenkilöksi) muuttuessa työnantaja tarkistaa sovellettavan palkkaryhmän ja/tai sovellettavan osaamisen ja vastuun tason ao. palkkaryhmässä.

Soveltamisohje

Asiasta tarkemmin ks. 8 § Tehtävämuutoksen vaikutus tasopalkkaan

7 § Tason ja tasopalkan määrytyminen

1 mom.

Osaamisen ja vastuun määritelmät ja tasot

Viranhaltijan/työntekijän tehtävät ja tehtävien edellyttämä osaaminen ja vastuu (OSVA) ratkaisevat tason määrytymiseen.

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:ssa

2 mom.

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 soveltuvaa 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.

Soveltamisohje

Valtakunnalliset tasokriteerit on laadittu osaamisen ja vastuun määritelmät huomioiden. Määritelmät otetaan huomioon mahdollisia paikallisia tasokuvauksia tehdessä. Osaamisen ja vastuun määritelmät on hyvä huomioida myös palkkaryhmän ulkopuolisia tehtäviä ryhmiteltäessä.

Paikallisesti voidaan sopia palkkaryhmiin C-tason yläpuolisia tasoja (esim. D, E) jos sopimiselle on osaamisen ja vastuun määrittelyyn liittyvä perusteltu syy. Katso KVTES I luku 4 §.

3 mom.**Osaamisen ja vastuun tasokriteerit, paikalliset tasokuvaukset ja tehtävänkuvat**

Valtakunnallisilla tasokriteereillä kuvataan palkkaryhmän eri tasojen keskeisimpiä erottelevia tekijöitä.

Valtakunnalliset tasokriteerit ovat velvoittavia. Paikallisesti voidaan määritellä lisää tasokriteerejä. Mahdolliset paikalliset tasokuvaukset täydentävät tasokriteerejä.

Palkkaryhmän valtakunnalliset tasokriteerit, mahdolliset paikalliset tasokriteerit ja paikallinen tasokuvaus määrittelevät tehtävän oikean osaamisen ja vastuun tason.

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

Tehtävänkuva sisältää tehtävän keskeiset tehtäväkokonaisuudet. Tehtävänkuva ei tarvita, mikäli paikallinen tasokuvaus ao. palkkaryhmän tehtävistä on tarpeeksi yksityiskohtainen ja keskeiset tehtäväkokonaisuudet käyvät niistä ilmi.

Soveltamisohje

Mahdollisilla paikallisilla tasokriteereillä ei voi muuttaa valtakunnallisten tasokriteerien tarkoitusta (vähimmäisvaatimus).

Ryhmätehtävänkuvia käytetään tehtävissä, joissa se on mahdollista. Ryhmätehtävänkuvassa kuvataan A-tason keskeiset tehtäväkokonaisuudet ja ne erottelevat tekijät, joiden perusteella tehtävä on B- tai C-tasolla.

Tehtävänkuvien pitää olla yhteismitallisia, jotta tehtävän sijoittaminen palkkaryhmän oikealle osaamisen ja vastuun tasolle on perusteltavissa. Tehtävänkuva tehdään ja ylläpidetään palkkauksen määrittelyn vuoksi.

Paikalliset tasokuvaukset ja/tai tehtävänkuvat tulee pitää ajantasaisena.

Tehtävänkuvan merkitys korostuu palkkaryhmän ulkopuolisissa tehtävissä.

4 mom.**Työnantajan tekemä arviointi tason valinnasta**

Tehtävän sijoittaminen oikealle osaamisen ja vastuun tasolle tehdään työnantajan arvioinnin perusteella 3 momentissa mainituin perustein.

Työnantajan on tasopalkasta päättäessään käytettävä harkintavaltaansa siten, että tehtävien edellyttämä osaaminen ja vastuu otetaan mahdollisimman objektiivisesti huomioon.

Arvioinnin kohteena ovat samaan palkkaryhmään kuuluvat tehtävät ja näiden keskinäinen vertailu. Arviointi suoritetaan mahdollisimman yhteismitallisesti.

Arviointi voidaan suorittaa laajemmin, esim. eri palkkaryhmien välillä, mikäli se on tarkoituksenmukaista.

Soveltamisohje

Palkkaryhmien tilanne vaihtelee. Vaikka palkkaryhmässä on samalla tasolla osaamisen ja vastuun näkökulmasta erilaisia tehtäviä, osaamisen ja vastuun taso voi olla suunnilleen sama. Saman palkkaryhmän samalla tasolla olevien tasopalkka on samansuuruinen. Se että samaan palkkaryhmään kuuluvien tehtävien osaaminen ja vastuu eivät eroa toisistaan, ei merkitse sitä, että käytetään automaattisesti A-tasoa.

5 mom.**Tasopalkan määräytyminen**

Viranhaltijalle/työntekijälle maksetaan vähintään asianomaisen palkkaryhmän osaamisen ja vastuun tason mukainen tasopalkka.

Viranhaltijan/työntekijän tasopalkan määräytymisen perusteena on ensisijaisesti tehtävässä vaadittu osaaminen ja vastuu. Paikallinen tasopalkka on aina vähintään valtakunnallisen palkkaryhmän tasopalkan suuruinen.

Palkkaryhmän eri tasot (A, B, C) määräytyvät siihen liittyvän osaamisen ja vastuun (OSVA) perusteella. Palkkaryhmissä on määritelty tasokriteerit. Yhden tasokriteerin täyttyminen nostaa tehtävän tasolta A vähintään seuraavalle tasolle B. Tasokriteerille C siirrytään tasokriteerien täyttyessä paikallisten tasokuvausten perusteella.

Soveltamisohje

Valtakunnallisia tasokriteereitä voidaan täydentää paikallisilla tasokuvauksilla. Tämä korostuu erityisesti eroteltaessa B-tason tehtäviä C-tason tehtävistä.

Mahdollinen paikallinen tasokriteeri toimii samalla tavalla kuin valtakunnallinen tasokriteeri.

6 mom.**Johto- ja esihenkilötehtävät**

Esihenkilöiden ja johdettavien tasopalkkojen pitää olla oikeassa suhteessa toisiinsa nähden. Esihenkilöasemassa olevan tasopalkan pitää pääsääntöisesti olla korkeampi kuin hänen johdettavansa, jollei tästä poikkeamiseen ole perusteltua syytä.

7 mom.**Tasopalkasta päättäminen**

Työnantaja päättää sovellettavasta osaamisen ja vastuun tasosta (A-C) ja sen mukaisesta tasopalkasta. Samaan palkkaryhmään samaan osaamisen ja vastuun tasoon kuuluvien tasopalkan tulee olla samansuuruinen. Saman palkkaryhmän eri osaamisen ja vastuun tasojen tasopalkkojen välillä tulee olla tarkoituksenmukainen välitys, joka huomioi osaamisen ja vastuun lisääntymisen.

Soveltamisohje

Tasopalkan paikalliseen euromääräiseen määrään vaikuttavat tässä pykälässä todetun lisäksi mm. paikkakunnan ja ao. ammattialan yleinen palkkataso, työvoiman saatavuustilanne sekä työnantajan noudattamat palkkapoliittiset periaatteet.

Siirryttäessä tasopalkkajärjestelmään noudatetaan kohtuullista siirtymäaika. Siirtymäaikana momentin mukainen tilanne on vasta muodostumassa. Ks. tarkemmin Virka- ja työehtosopimus KVTES palkkausluvun ja palkkahinnoitteluliitteiden muutoksista (tasopalkkajärjestelmä) (KT:n yleiskirje 3/2025).

Esimerkki palkkaryhmästä paikallisella tasolla

Palkkaryhmän osaamisen ja vastuun tasot	tunnus	Valtakunnallisen sopimukset eurot	Paikallisesti määritellyt eurot
Tehtävät ovat korkeammalla osaamisen ja vastuun tasolla kuin B:ssä	C1	_____ €	_____ €
Tehtävät ovat korkeammalla osaamisen ja vastuun tasolla kuin A:ssä	B1	_____ €	_____ €
Tehtävät, jotka edellyttävät normaalitason osaamisen ja vastuun tasoa	A1	_____ €	_____ €

Esimerkki tunnuksen käytöstä:

4501044A1

OVTESin osio G = 45

Varhaiskasvatuksen opettaja, kasvatustieteen maisteri = 1044

Osaamisen ja vastuun taso = A1

Palkkaryhmien tasoista käytetään tasotunnuksia: A, B ja C.

Palkkatietojärjestelmään tasot merkitään kuitenkin tunnuksilla A1, B1 ja C1.

Mikäli paikallisesti sovelletaan C-tason yläpuolista tasoja, ne merkitään tunnuksella D, E jne. (palkkatietojärjestelmään tasot merkitään kuitenkin D1, E1).

Paikallisesta sopimisesta, ks. KVTES I luvun 4§.

8 § Tehtävämuutoksen vaikutus tasopalkkaan**1 mom.**

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.

Määräys ei koske 8–9 §:ssä tarkoitettuja tasolisään oikeuttavia tilanteita.

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.

2 mom.

Vuosilomasijaisuuksissa tasopalkkaa ei alenneta ja tasopalkan korottaminen koskee vain vähintään kaksi viikkoa kestäviä yhdenjaksoisia sijaisuuksia, jolloin tarkistamisajankohta on sijaisuuden alkaminen.

Soveltamisohje (1 mom. ja 2 mom.)

Viranhaltijoiden/työntekijöiden tehtävissä tapahtuneiden muutosten vaikutus palkkaan tarkistetaan muutostilanteessa. Tehtävämuutoksella tarkoitetaan myös virantoimitusvelvollisuuden muuttamista.

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. Tämä voi tapahtua esimerkiksi siirrossa toiseen virkaan tai tehtävään.

Tehtävien muutos voi tapahtua myös vähitellen pidemmän ajan kuluessa. Muutokset tehtävissä voivat olla määrällistä ja/tai laadullisia. Tehtäviä ja niissä mahdollisesti tapahtuneita muutoksia on hyvä tarkastella vuosittain esim. kehityskeskustelussa.

Tehtävään sovellettavan palkkaryhmän tai osaamisen ja vastuun tason muuttuessa tasopalkka määritellään uuden sovellettavan palkkaryhmän tai osaamisen ja vastuun tason mukaiseksi. 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 (esim. esihenkilöiden varahenkilöiden osalta tasoa korottavana tekijänä). Ko. tilanne ilmenee esimerkiksi tehtävänkuvasta. Lähtökohtaisesti pitkässä esihenkilön sijaistamisessa palkkaryhmä muuttuu.

Lomauttamisen vaihtoehtona työnantajan tulee ensisijaisesti tarjota mahdollisimman samanlaista työtä kuin työsopimuksen mukainen työ on. Mikäli tällaista työtä ei ole, voi työ olla muuta työtä, jota voidaan pitää työntekijälle soveltuvana ottaen huomioon hänen koulutuksensa, yleinen ammattitaitonsa ja kokemuksensa. Lomautustilanteessa tarjotusta työstä maksetaan ko. työn mukainen palkka tehtävään siirtymisestä lukien. Lomautettaessa viranhaltijaa noudatetaan vastaavia periaatteita.

9 § Valtakunnalliset tasolisät

1 mom.

Tasopalkan lisäksi maksetaan euromääräistä tasolisää tämän pykälän mukaisessa tilanteessa. Viranhaltijalla/työntekijällä voi olla enemmän kuin yksi tasolisä.

Soveltamisohje

Tasolisä on mahdollinen sekä palkkaryhmissä että palkkaryhmien ulkopuolisissa tehtävissä.

2 mom.

Työnantaja päättää tasolisien euromäärästä.

Soveltamisohje

Paikallisten neuvotteluiden jälkeen työnantaja päättää tasolisien euromäärästä. Tasolisien euromäärien tulee olla tarkoituksenmukaisia. Tasolisä ei ole

sidoksissa osaamisen ja vastuun tasojen välysten euromäärään.

Nykyisten tehtävälisien ym. siirtämisestä uuteen tasopalkkajärjestelmään ks. tarkemmin Virka- ja työehtosopimus KVTES palkkausluvun ja palkkahinnoitteluliitteiden muutoksista (tasopalkkajärjestelmä) (KT:n yleiskirje 3/2025).

3 mom.

Tasolisää maksetaan ko. tehtävän/vastuun keston ajan.

4 mom.

Toistaiseksi voimassa oleva tasolisän maksaminen loppuu 8 viikon kuluttua työnantajan antamasta ilmoituksesta.

Soveltamisohje 3 ja 4 mom.

Tasolisä on sidoksissa lisätehtävään/-vastuuseen. Tasolisä ei poistu, jos lisätehtävä ei poistu.

Toistaiseksi voimassa olevan tasolisän päättymistä koskevan ilmoituksen voi antaa yli 8 viikkoa aiemmin. Palkkauksen muutos ilmoitetaan dokumentoidusti.

Tasolisä voi olla määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva. Tasolisän maksamista ei kuitenkaan katkaista lisän saajan vuosiloman, sairauspoissaolon tai vastaavien syiden vuoksi.

Tasolisä on osa varsinaista palkkaa, mutta se on erillinen palkkauselementti tasopalkkaan nähden. Tasolisä lasketaan mukaan työkokemukslisää määriteltäessä.

5 mom.

Opiskelijan ohjauksesta maksetaan tasolisä KVTES II luku 11 § 5 mom. mukaisesti.

6 mom.

Päiväkodin johtajalle, joka toimii myös varhaiskasvatusjohtajana, maksetaan tasolisä. Lisän suuruus määritellään paikallisesti.

10 § Paikalliset tasolisät

1 mom.

Tasopalkan lisäksi voidaan maksaa euromääräistä tasolisää. Viranhaltijalla/työntekijällä voi olla enemmän kuin yksi tasolisä.

Soveltamisohje

Velvoittavat tasolisät on määritelty 9 §:ssä. Muut lisät ovat paikallisia tasolisiä.

Tasolisiä on mahdollista käyttää palkkaryhmien mukaisissa tehtävissä ja palkkaryhmien ulkopuolisissa tehtävissä.

Tasolisiin oikeuttavat tehtävät tai vastuut määritellään paikallisessa palkkausjärjestelmässä.

2 mom.

Työnantaja päättää paikallisten tasolisien euromäärästä.

Soveltamisohje

Paikallisista tasolisista ja niiden euromääräistä neuvotellaan paikallisesti.

Paikallisten neuvotteluiden jälkeen työnantaja päättää paikallisista tasolisista ja tasolisien euromääräistä.

3 mom.

Tasolisää maksetaan ko. tehtävän/vastuun keston ajan.

4 mom.

Toistaiseksi voimassa oleva tasolisän maksaminen loppuu 8 viikon kuluttua työntajan antamasta ilmoituksesta.

Soveltamisohje 3 ja 4 mom.

Tasolisä on sidoksissa lisätehtävään/-vastuuseen. Tasolisä ei poistu, jos lisätehtävä ei poistu.

Toistaiseksi voimassa olevan tasolisän päättymistä koskevan ilmoituksen voi antaa yli 8 viikkoa aiemmin. Palkkauksen muutos ilmoitetaan dokumentoidusti.

Tasolisä voi olla määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva. Lisän maksamista ei kuitenkaan katkaista lisän saajan vuosiloman, sairauspoissaolon tai vastaavien syiden vuoksi.

Tasolisä on osa varsinaista palkkaa mutta se on erillinen palkkauselementti tasopalkkaan nähden. Tasolisä lasketaan mukaan työkokemuksilisää määriteltäessä.

11 § Kelpoisuuslisä (voimaan 1.3.2025)

Kelpoisuusvaatimukset täyttävälle päiväkodissa työskentelevälle varhaiskasvatuksen opettajan, varhaiskasvatuksen erityisopettajan, apulaisjohtajan tai päiväkodin johtajan tehtävässä toimivalle viranhaltijalle/työntekijälle maksetaan varsinaiseen palkkaan kuuluvaa kelpoisuuslisää.

Kelpoisuuslisä perustuu työnantajan käytössä olevaan pedagogisen koulutuksen tuomaan ammattitaitoon, josta on hyötyä päiväkodin pedagogisessa toiminnassa.

Kelpoisuuslisää maksetaan:

- varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuusvaatimukset täyttävästä tutkinnosta 15 €/kk, ja
- kasvatustieteiden maisterin tutkinnosta 37,88 €/kk.

Soveltamisohje

Osa-aikatyössä kelpoisuuslisä on samassa suhteessa alempi kuin viranhaltijan/työntekijän työaika on virka- tai työehtosopimuksen mukaista täyttä säännöllistä työaika lyhyempi.

Työntekijällä/ viranhaltijalla on kelpoisuuslisän saamiseksi velvollisuus toimittaa työnantajalle kelpoisuuslisään oikeuttavan tutkinnon todistukset. Kelpoisuuslisä maksetaan seuraavan kalenterikuukauden alusta lukien siitä, kun hän on esittänyt selvityksen tutkinnon suorittamisesta.

Esimerkki: Henkilö, joka työskentelee päiväkodissa varhaiskasvatuksen erityisopettajana, on varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuus, sekä kasvatustieteiden maisterin kelpoisuus. Hänelle maksetaan kelpoisuuslisää varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuudesta 15 euroa/kk ja lisäksi kasvatustieteiden maisterin tutkinnosta 37,88 euroa/kk.

12 § Henkilökohtaisten lisien vähimmäismäärä

Työnantajan on käytettävä henkilökohtaisiin lisiin vähintään 1,8 % laskettuna kunnan palveluksessa olevan OVTES osion G piiriin kuuluvan henkilöstön tasopalkkojen ja tasolisien yhteismäärästä. Tarkastus suoritetaan vuosittain.

13 § Työkokemuslisä

1 mom.

Työkokemuksen perusteella maksettava työkokemuslisä on 3 % tasopalkan ja tasolisän yhteenlasketusta määrästä, kun viranhaltija/työntekijä on ollut vähintään 5 vuotta, ja 8 % tasopalkan ja tasolisän yhteenlasketusta määrästä, kun viranhaltija/työntekijä on ollut vähintään 10 vuotta

1. virka-/työsuhteessa asianomaiseen kuntaan/kuntayhtymään
2. muun työnantajan palveluksessa virka-/työsuhteessa tehtävässä, josta on olennaista hyötyä nykyisissä tehtävissä tai
3. yritystoiminnassa muussa kuin virka-/työsuhteisessa tehtävässä, josta on olennaista hyötyä nykyisissä tehtävissä, enintään yhteensä 5 vuotta.

Edellä mainitusta ajasta vähennetään lakossa oloaika ja muu luvaton poissaoloaika.

Soveltamisohje

Samasta ammattialasta katsotaan olevan olennaista hyötyä (kohta 2). Pelkästä omistussuhteesta tai osakkuudesta ei katsota olevan olennaista hyötyä (kohta 3). Olennaisen hyödyn arviointiin sisältyy toimivaltaisen viranomaisen harkintaa. Olennainen hyöty ratkaistaan tapauskohtaisesti. Samankaltaisissa tapauksissa noudatetaan yhtenäistä käytäntöä.

Työkokemuslisään oikeuttavaksi ajaksi hyväksytään sama ajanjakso korkeintaan yhden kerran.

2. kohdan ja 3. kohdan muutoksia sovelletaan 1.1.2012 tai sen jälkeen alkaviin palvelussuhteisiin.

Työntekijän/viranhaltijan siirtyessä toiseen virkasuhteeseen tai työntekijän tehtävien muuttuessa olennaisesti samalla työnantajalla voidaan

työkokemuslisään oikeuttavan ajan arviointi tehdä uudelleen (1 mom. 2 ja 3 kohta).

Mikäli työntekijällä/viranhaltijalla on vähintään 5 vuotta/vähintään 10 vuotta KVTES 2010–2011 palkkausluvun 6 § 4 mom. mukaista henkilökohtaisen lisän vuosisidonnaiseen osaan oikeuttavaa aikaa 31.12.2011, niin henkilökohtaisesta lisästä siirtyy osuus, joka vastaa 5 prosenttia/10 prosenttia tehtäväkohtaisesta palkasta, uudeksi 3 prosentin/8 prosentin työkokemuslisäksi 1.1.2012 lukien sekä mahdollinen muu henkilökohtaisen lisän euromäärä jää edelleen henkilökohtaiseksi lisäksi.

2 mom.

Työkokemuslisä maksetaan palvelusajan täyttymistä seuraavan kalenterikuukauden alusta lukien. Muun kuin oman kunnan/kuntayhtymän palvelusta sekä yritystoiminnasta on esitettävä luotettava kirjallinen selvitys. Selvitys tulisi esittää kuukauden kuluessa palvelussuhteen alkamisesta. Mikäli selvitys palvelusta esitetään takautuvasti, tähän palvelukseen perustuvaa lisää maksetaan enintään kahden vuoden ajalta takautuvasti selvityksen esittämisestä.

14 § Palkkaryhmät

Palkkaryhmän tunnus muodostuu 6 merkistä, jonka jälkeen merkitään sovellettava osaamisen ja vastuun perusteella määritelty taso, esimerkiksi A1, B1, C1. Esimerkiksi 450044A1.

Palkkaryhmien soveltamisesta ja osaamisen ja vastuun tasojen ja tasopalkan määrittelystä, ks. 6–7 § soveltamisohjeineen.

Päiväkodin johtaja (450020)

Tähän palkkaryhmään kuuluvien päätehtävänä on varhaiskasvatuslain mukaisessa päiväkodin johtajan tehtävässä toimiminen.

Tehtävät edellyttävät varhaiskasvatuslain 540/2018 mukaista päiväkodin johtajan kelpoisuutta (varhaiskasvatuslaki 31 §, 74 § ja 75 §).

Tähän palkkaryhmään voivat kuulua esimerkiksi varhaiskasvatusyksikön johtaja ja päiväkodin johtaja.

Osaamisen ja vastuun tasojen soveltamisohje

Tehtävä sijoitetaan tehtävässä vaadittavan osaamisen ja vastuun perusteella OSVA-tasolle. Katso 7 §.

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

- Johdettavien toimipisteiden ja/tai henkilöstön määrä.
- Päiväkodin johtamista laaja-alaisemmat johtotehtävät
 - tarkastelussa huomioidaan perhepäivähoidon tai avoimen varhaiskasvatuksen johtaminen.
- Laajennettu aukioloaika/ ympärivuorokautisen toiminnan johtaminen.
- Muut mahdolliset paikallisesti määritellyt tasokriteerit.

Päiväkodin johtaja (450020)	Taso	Tasopalkka 1.2.2025
450020C1	C1	
450020B1	B1	
450020A1	A1	

Varhaiskasvatusyksikön apulaisjohtaja (450030)

Tähän palkkaryhmään kuuluvien päätehtävänä on varhaiskasvatusyksikön apulaisjohtajana toimiminen. Apulaisjohtajan tehtäviin kuuluu johtaminen ja/tai henkilöstön välittömänä esimiehenä toimiminen. Tehtäviin voi kuulua myös osallistumista opetus- ja kasvatustyöhön.

Tehtävät edellyttävät varhaiskasvatuslain 540/2018 26 §, 30 §, 74 §, tai 75 §:n mukaista kelpoisuutta.

Tähän palkkaryhmään voivat kuulua esimerkiksi päiväkodin apulaisjohtaja ja jatkuvasti välittöminä esimiehinä toimivat vastaavat varhaiskasvatuksen opettajat.

Osaamisen ja vastuun tasojen soveltamisohje

Tehtävä sijoitetaan tehtävässä vaadittavan osaamisen ja vastuun perusteella OSVA-tasolle. Katso 7 §.

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

- Apulaisjohtaja on vapautettu lapsiryhmästä päiväkodin johto- / esihenkilötehtäviin.
- Varhaiskasvatustyksikön / -yksiköiden henkilöstön määrä.
- Tehtävässä korostunut kulttuurinen moninaisuus ja monikielisten lasten määrä ja / tai tehtävässä edellytetään laajempaa osaamista lasten tehostetun tuen tai erityisen tuen tarpeen vuoksi.
- Toimii pääasiallisesti esiopetusryhmässä
- Ympäri vuorokautinen toiminta / laajennettu aukiolo.
- Muut mahdolliset paikallisesti määritellyt tasokriteerit.

Varhaiskasvatustyksikön apulaisjohtaja (450030)	Taso	Tasopalkka 1.2.2025
450030C1	C1	
450030B1	B1	
450030A1	A1	

Varhaiskasvatuksen erityisopettaja (451042, 450042)

- kasvatustieteiden maisteri (451042)

- kasvatustieteiden kandidaatti tai muu varhaiskasvatustilain mukainen kelpoisuus (450042)

Tähän palkkaryhmään kuuluvien päätehtävänä on varhaiskasvatuksen erityispedagogiikan asiantuntijatehtävät kuten lasten erityisopetuksen ja kasvatuksen tehtävät sekä muun henkilöstön ohjaaminen ja tuki.

Tähän palkkaryhmään voivat kuulu esimerkiksi varhaiskasvatuksen erityisopettaja, kiertävä / konsultoiva erityislastentarhanopettaja, erityislastentarhanopettaja.

Tehtävät edellyttävät varhaiskasvatustilain 540/2018 30 § tai 75 §:n siirtymäsäännösten mukaista erityisopettajan kelpoisuutta.

Osaamisen ja vastuun tasojen soveltamisohje

Tehtävä sijoitetaan tehtävässä vaadittavan osaamisen ja vastuun perusteella OSVA-tasolle. Katso 7 §.

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

- Toimii kiertävän tai konsultoivan varhaiskasvatuksen erityisopettajan tehtävässä. Tehtävässä työskennellään useassa lapsiryhmässä/päiväkodissa.
- Ryhmässä korostunut kulttuurinen moninaisuus ja monikielisten lasten määrä. Kriteeri huomioidaan ryhmäkohtaisesti vain, jos kyse on erottelevasta tekijästä eli organisaation kokonaistilanteessa ei yleensä korostu ko. tekijä. Ko. tasokriteerin laajempi soveltaminen on mahdollista.
- Toimii pääasiallisesti esiopetusryhmässä.
- Ympäri vuorokautinen toiminta / laajennettu aukiolo. Palkansaaja työskentelee päiväkodin lapsiryhmässä ko. tehtävässä.
- Toimii päiväkodin varajohtajana.
- Muut mahdolliset paikallisesti määritellyt tasokriteerit.

Varhaiskasvatuksen erityisopettaja (451042, 450042)	Taso	Tasopalkka 1.2.2025
451042C1, 450042C1	C1	
451042B1, 450042B1	B1	
451042A1, 450042A1	A1	
45104200, 45004200	00	

Varhaiskasvatuksen opettaja (451044, 450044)

- kasvatustieteiden maisteri (451044)

- kasvatustieteiden kandidaatti tai muu varhaiskasvatuslain mukainen kelpoisuus (450044)

Tähän palkkaryhmään kuuluvien päätehtävänä on varhaiskasvatuksen opetus- ja kasvatustehtävät sekä kokonaisvastuu varhaiskasvatuksen suunnittelusta, arvioinnista ja kehittämisestä.

Tehtävät edellyttävät varhaiskasvatuslain 540/2018 26 § tai 75 §:n siirtymäsäännöksen mukaista varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuutta.

Tähän palkkaryhmään voivat kuulua esimerkiksi varhaiskasvatuksen opettaja ja lastentarhanopettaja silloin kun viranhaltija/ työntekijä täyttää varhaiskasvatuslain 540/2018 26 § tai 75 §:n mukaisen varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuuden.

Osaamisen ja vastuun tasojen soveltamisohje

Tehtävä sijoitetaan tehtävässä vaadittavan osaamisen ja vastuun perusteella OSVA-tasolle. Katso 7 §.

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

- Tehtävässä edellytetään laajempaa osaamista lasten tehostetun tuen tai erityisen tuen tarpeen vuoksi. Ko. tasokriteeri koskee myös erityisryhmiä.
- Ryhmässä korostunut kulttuurinen moninaisuus ja monikielisten lasten määrä. Kriteeri huomioidaan ryhmäkohtaisesti vain, jos kyse on erottelevasta tekijästä eli organisaation kokonaistilanteessa ei yleensä korostu ko. tekijä. Ko. tasokriteerin laajempi soveltaminen on mahdollista.
- Toimii pääasiallisesti esiopetusryhmässä.
- Ympäri vuorokautinen toiminta/ laajennettu aukioloaika. Palkansaaja työskentelee päiväkodissa ko. tehtävässä.
- Toimii päiväkodin varajohtajana.
- Muut mahdolliset paikallisesti määritellyt tasokriteerit.

Varhaiskasvatuksen opettaja (451044, 450044)	Taso	Tasopalkka 1.2.2025
451044C1, 450044C1	C1	
451044B1, 450044B1	B1	
451044A1, 450044A1	A1	