

Kittilän kunta

Tasopalkkajärjestelmä OVTES osio G

PALKKATAULUKOIHIN SISÄLTYY YLEISKOROTUS 53 € TAI VÄHINTÄÄN 2,5 % 1.10.2025

Kunnanhallitus 16.9.2025

Sisällys

1 Tasopalkkajärjestelmä	1
2 Valmistelu ja käyttöönotto	1
2.1 Paikallinen palkkausryhmä	1
2.2 Tasopalkkajärjestelmän käyttöönoton aikataulu.....	2
3 Osaamisen ja vastuun määritelmät ja tasot	2
4 Tasolisät.....	3
Velvoittava tasolisät	4
Paikalliset tasolisät	4
Kelpoisuuslisä	5
5 Muutos tehtävissä ja sen vaikutus tasopalkkaan.....	5
Palkkaryhmät.....	7
450020 Päiväkodin johtaja	7
450030 Varhaiskasvatustyksikön apulaisjohtaja.....	8
451042 Varhaiskasvatuksen erityisopettaja, kasvatustieteiden maisterin kelpoisuus	9
450042 Varhaiskasvatuksen erityisopettaja, kandidaatti tai muu varhaiskasvatuslain mukainen kelpoisuus ...	9
451044 Varhaiskasvatuksen opettaja, kasvatustieteiden maisterin kelpoisuus.....	11
450044 Varhaiskasvatuksen opettaja, kandidaatti tai muu varhaiskasvatuslain mukainen kelpoisuus	11

1 Tasopalkkajärjestelmä

OVTESin osio G:tä koskeva tasopalkkajärjestelmä on tullut voimaan 1.2.2025. Se korvaa aiemman hinnoittelukohtaan ja tehtäväkohtaiseen palkkaan perustuvan palkkausjärjestelmän. Varhaiskasvatuksen opetushenkilöstöön sovellettavan OVTES osio G:n piiriin Kittilän kunnassa kuuluu noin 30 viranhaltijaa/työntekijää.

Tasopalkkajärjestelmä perustuu palkkaliitteissä määriteltyihin osaamiseen ja vastuuseen pohjautuviin tasokiriteereihin. Palkkaryhmät jakautuvat kolmeen osaamisen ja vastuun tasoon A, B ja C. Joissakin tapauksissa sovelletaan normaalin osaamisen ja vastuun tason alle menevää tasopalkkaa 00, jolloin voidaan tehdä enintään 4 %:n alennus A-tason paikallisesta tasopalkasta. Jokaiselle palkkaryhmän tasolle on määritelty euromääräinen vähintään maksettava valtakunnallinen tasopalkka. Paikallisesti jokaisella palkkaryhmän OSVA-tasolla on yksi tasopalkka.

Järjestelmän päivittäminen tapahtuu neuvottelumenettelyllä paikallisessa palkkausryhmässä sekä viemällä asia yhteistoiminta- ja työsuojelutoimikuntaan käsiteltäväksi. Palkkausjärjestelmän päivittämisen vahvistaa kunnanhallitus.

2 Valmistelu ja käyttöönotto

Kittilän kunnassa OVTES osio G:n tasopalkkajärjestelmän käyttöönottoa on valmistellut paikallinen kunnanhallituksen nimeämä palkkausryhmä (Khall 20.5.2025 § 197).

Työnantaja on sijoittanut tehtävät oikeisiin palkkaryhmiin ja osaamisen ja vastuun tasoille ennen tasopalkkajärjestelmän käyttöönottoa.

2.1 Paikallinen palkkausryhmä

OVTES osio G:n paikallisessa palkkausryhmän jäseniä kunnanhallituksen päätöksellä ovat kunnanjohtaja, controller, sivistystoimenjohtaja sekä pääsopijajärjestö JUKO ry:n pääluottamusedustaja. Palkkausryhmän sihteerinä toimii henkilöstöasiantuntija/KT-yhteyshenkilö.

Paikallisen palkkausryhmän tehtävänä ja vastuulla on valmistella paikallinen tasopalkkajärjestelmä. Lisäksi palkkausryhmän työskentelyssä käsitellään esille tulevat soveltamiskysymykset yhteisen näkemyksen saavuttamiseksi.

Paikallisen tasopalkkajärjestelmän toimivuutta tarkastellaan sen käyttöönoton jälkeen palkkausryhmässä vuosittain. Tehtävien sijoittumista osaamisen ja vastuun tasoille palkkaryhmittäin tarkastellaan neljä kertaa vuodessa tai jos joku osapuoli niin esittää paikallisesti.

Mikäli huomataan, että paikallinen tasopalkkajärjestelmä ei tunnista tehtävänmuutostilanteessa osaamisen ja vastuun muutoksia, käsitellään asia ao. palkansaajaa edustavan luottamusedustajan ja työnantajan kesken. Tarvittaessa paikallisia tasokriteereitä voidaan päivittää. Pääasiallinen vastuu palkkausjärjestelmää koskevista päätöksistä ja linjauksista on työnantajalla.

2.2 Tasopalkkajärjestelmän käyttöönoton aikataulu

Kittilän kunnan OVTES osio G:n tasopalkkajärjestelmä ja paikalliset palkkataulukot otetaan käyttöön 1.10.2025 alkaen. Valtakunnalliset palkkaryhmät sekä osaamisen ja vastuun tasojen tasopalkkojen alarajat ovat tulleet voimaan 1.2.2025.

3 Osaamisen ja vastuun määritelmät ja tasot

Tehtävässä edellytetty osaaminen ja vastuu (OSVA) määrittelevät sen, mille tasolle viranhaltija/työntekijä sijoittuu tasopalkkajärjestelmässä. Palkkaryhmien valtakunnalliset tasokriteerit on kirjattu palkkaliitteiden palkkaryhmiin. Palkkaliitteiden palkkaryhmien valtakunnalliset tasokriteerit perustuvat seuraaviin määritelmiin:

Osaamisella tarkoitetaan palkkaryhmässä olevan tehtävän edellyttämää

- koulutusta
- työuralla hankittuja keskeisiä tietoja ja taitoja
- lisä-, jatko- ja täydennyskoulutusta
- uuden tiedon hankkimista
- erityisosaamista

Vastuulla tarkoitetaan

- vastuuta aineellisista arvoista
- vastuuta aineettomista arvoista ja tiedoista
- vastuuta yksilöstä, ihmisestä, asiakkaista tai asiakasryhmistä
- suunnittelu-, kehitys- ja tulostuista
- työnjohto- tai esihenkilövastuuta
- esittelijä-/valmisteluvastuuta päättävissä elimissä

Osaamisen ja vastuun lisäksi tasopalkan määräytymiseen vaikuttaa tehtävän edellyttämä harkinta.

Osaamisen ja vastuun tasot ovat

- C-taso: tehtävät ovat korkeammalla osaamisen ja vastuun tasolla kuin tasolla B
- B-taso: tehtävät ovat korkeammalla osaamisen ja vastuun tasolla kuin tasolla A
- A-taso: tehtävät ovat normaalilla osaamisen ja vastuun tasolla

Osaamisen ja vastuun määritelmät ovat erityisen tärkeitä arvioitaessa mahdollisia paikallisia tasokriteereitä ja ryhmiteltäessä palkkaryhmien ulkopuolisia tehtäviä osaamisen ja vastuun tasojen määrittelyä. Kittilässä on sovittu, että päiväkodin johtajan varahenkilönä toimiminen on C-tasolle nostava kriteeri.

4 Tasolisät

Tasopalkan lisäksi maksetaan euromääräistä tasolisää (KVTES II § 11) erillisestä tehtävästä tai vastuusta, joka ylittää normaalin tehtävän kuvan vaatimukset. Tasolisä ei ole sidoksissa OSVA-tasojen välysten euromäärään. Tasolisä on erillinen palkkauselementti ja osa varsinaista palkkaa. Tasolisä lasketaan mukaan työkokemuksien määrittelyyn.

Tasolisää maksetaan tehtävän ja/tai vastuun keston ajan. Sen maksamista ei katkaista työntekijän vuosiloman, sairausloman tai muiden vastaavien syiden vuoksi. Työnantaja päättää tasolisän euromäärästä paikallisten neuvottelujen jälkeen.

Tasolisää maksetaan erillisestä tehtävästä tai vastuusta. Se voi perustua sopimusmääräyksiin tai työnantaja voi päättää sen myöntämisestä. Tasolisä voi olla toistaiseksi voimassa oleva tai määräaikainen ja se voi muuttua lisävastuun tai lisätehtävän muuttuessa. Tasolisällä ei voi korvata tasopalkkaa, vaan se maksetaan tasopalkan päälle ja sen myöntämisen perusteet tulee olla läpinäkyviä ja dokumentoituja.

Tasolisä on osa varsinaista palkkaa ja se vaikuttaa esim. työkokemuksien laskentaan.

Tasolisät opiskelijan ohjauksesta ja lääkehoidon toteutuksesta ovat velvoittavia ja niiden maksaminen perustuu sopimusmääräyksiin. Työnantaja määrittelee euromäärät velvoittaville tasolisille.

Tasolisä ei poistu, jos lisätehtävä ja/tai vastuu ei poistu. Tasolisä voi olla määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva. Työnantajan tulee antaa toistaiseksi voimassa olevan tasolisän päättymistä koskeva ilmoitus kahdeksan (8) viikkoa ennen sen päättymistä kirjallisesti. Viranhaltijalla/työntekijällä voi olla enemmän kuin yksi tasolisä.

Kunnanjohtaja tekee viranhaltijapäätöksen tasolisän maksamisesta hallintosäännössä (24 § 22) määritellyn toimivallan mukaisesti. Päätöksellä tulee olla tieto tasolisän perusteista, euromäärästä, määräajasta tai siitä, onko se toistaiseksi voimassa oleva.

Osa-aikaiselle työntekijälle tasolisä maksetaan samassa suhteessa kuin hänen työaikansa on säännölliseen täyteen työaikaan.

Velvoittava tasolisät

1) Tasolisä opiskelijan ohjauksesta

Viranhaltijalle/työntekijälle maksetaan tasolisää KVTES II luvun 11 §:n 5 mukaisesti (OVTES osio G:tä koskeva Yleiskirje 7/2025, liite 1) opiskelijan ohjauksesta. Tasolisä maksetaan nimetylle ohjaajalle, joka toimii koulutussopimukseen perustuvan opiskelijan tai oppisopimusopiskelijan ohjaajana. Korkeakouluopiskelijoiden pakollisista harjoitteluista maksetaan nimetylle ohjaajalle samantasoista tasolisää kuin vastaavan työmäärän muusta opiskelijan ohjauksesta. Nimetty ohjaaja vastaa viime kädessä harjoittelun onnistumisesta yhteistyössä harjoittelijan ja vastuupettajan kanssa.

Työpaikkaohjaaja voi olla mukana myös oppilaitosyhteistyössä ja hänen tulee sitoutua tehtävään. Sovittaessa työpaikkaohjauksesta, tulee samalla huolehtia siitä, että työpaikkaohjaaja ja opiskelija työskentelevät samoissa vuoroissa.

Opiskelijan ohjauksesta maksettava lisä on määräaikainen ja maksetaan siltä ajalta, jona ohjaajalla on tosiasiallisesti tutkintoa suorittava opiskelija tai opiskelijoita ohjattavana. Lisä maksetaan, kun ohjaaminen liittyy työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen, joka on osa opiskelijan tutkinnon suorittamista. Paikallisesti voidaan maksaa työpaikkaohjauksesta tasolisää tätä määräästä laajemmin perustein (paikallinen tasolisä).

Kittilän kunnassa opiskelijan ohjauksesta maksetaan 41,43 €/kk (Khall 20.6.2023 § 255).

Tasolisää opiskelijan ohjauksesta ei makseta, jos

- työpaikkaohjaaja saa vastaavan korvauksen esim. oppilaitokselta tai muulta organisaatiolta
- kyseessä on mentorointi tai tutortyö
- TET-jaksoille tulevien ohjauksesta tai työelämäpainotteisen perusopetusohjelmaa (TEPPO) suorittavan ohjauksesta
- työpaikkaohjaaja on esihenkilö- tai johtavassa asemassa oleva ja perehdyttäminen on vähäistä ja se koskee tavanomaisia virka- tai työtehtäviä

2) Päiväkodin johtaja, joka toimii myös varhaiskasvatusjohtajana

OVTES osio G:n tasopalkkamääräysten mukaan sellaiselle päiväkodin johtajalle, joka toimii myös varhaiskasvatusjohtajana, maksetaan tasolisä, jonka suuruus määritellään paikallisesti. Kittilässä ei ole viranhaltijaa, johon ko. määräästä sovelletaan.

Paikalliset tasolisät

Määräysten mukaan on mahdollista määritellä myös paikallisia tasolisiä KVTESin velvoittavien tasolisien lisäksi. Työnantaja voi päättää paikallisten tasolisien maksamisen perusteista ja niiden euromääristä. Tämä edellyttää kuitenkin paikallisten neuvottelujen käymistä ja paikallisen sopimuksen tekemistä. Tasolisiin oikeuttavat tehtävät tai vastuut määritellään paikallisessa palkkausjärjestelmässä.

Kelpoisuuslisä

Tämä määräys koskee ainoastaan OVTES osio G:tä. Sopimusmääräysten mukaisesti kelpoisuuslisää maksetaan varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuusvaatimukset täyttävästä tutkinnosta 15,00 €/kk ja kasvatustieteiden maisterin tutkinnosta 37,88 €/kk. Työntekijälle maksetaan molemmat kelpoisuuslisät, jos hänellä on sekä opettajan että kasvatustieteiden maisterin kelpoisuus.

Työnantaja ei voi poiketa näistä summista, niiden euromäärät on päätetty työ- ja virkaehtosopimuksella.

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

5 Muutos tehtävissä ja sen vaikutus tasopalkkaan

Tehtävien muuttuessa vähintään kahden viikon ajaksi tehtävien uudelleenjärjestelyn tai tehtävämuutosten vuoksi, työnantaja tarkistaa tasopalkan vastaamaan muuttuneita tehtäviä. Työnantaja tarkistaa muuttuneen tehtävän palkkaryhmän ja sen, mille osaamisen ja vastuun tasolle se sijoittuu.

Määräyksessä ei enää edellytetä, että tehtävän tulisi olla olennaisesti muuttunut. Sen sijaan toimitaan uuden järjestelmän mukaisesti; jos seuraava osaamisen ja vastuun taso täyttyy, tasopalkkaa tarkistetaan sen mukaisesti.

Sama koskee tilannetta, jossa työntekijän tehtävät muuttuvat vähintään kahden viikon ajaksi esimerkiksi toiseen tehtävään tai virkaan siirtymisen vuoksi. Tällöin työnantajan tulee arvioida, mihin palkkaryhmään ja mille osaamisen ja vastuun tasolle uusi tehtävä sijoittuu. Muutos voi koskea palkkaliitettä, palkkaryhmää ja/tai osaamisen ja vastuun tasoa. Tehtävä voi myös muuttua palkkaryhmän ulkopuoliseksi tai päinvastoin. Tasopalkka tarkistetaan aina uuden tehtävän mukaisesti.

Uusi tehtävä voi sijoittua toiseen palkkaryhmään tai saman palkkaryhmän eri osaamisen ja vastuun tasolle. Valtakunnalliset tasokriteerit, mahdolliset paikalliset tasokriteerit sekä tasokuvaukset määrittävät, milloin tehtävän osaaminen ja vastuu ovat muuttuneet niin, että edellytykset siirtymiselle toiselle tasolle täyttyvät.

Osaamisen ja vastuun taso voi nousta, laskea tai pysyä ennallaan. Tasopalkkaa ei voida muuttaa, ellei tehtävässä tapahdu muutoksia. Tehtävien muutos voi tapahtua myös vähitellen pidemmän ajan kuluessa ja se voi olla määrällistä ja/tai laadullista. Tehtäviä ja niissä tapahtuneita muutoksia tarkastellaan säännöllisesti vuosittaisessa kehityskeskustelussa.

Tasopalkkaa ei muuteta, jos tilapäinen siirto toiseen virkaan tai tehtävään tai tilapäiset tehtävämuutokset on jo huomioitu tasopalkkaa määriteltäessä. Korottavat tekijät ilmenevät tasokuvauksesta. Lähtökohtaisesti pitkäaikaisessa esihenkilön sijaistamisessa tehtävä sijoittuu eri palkkaryhmään tai osaamisen ja vastuun tasolle.

Joskus järjestelmä ei tunnista tehtävämuutoksia. Mikäli tehtävämuutostilanteissa ilmenee, ettei paikallisesti sovellettu tasopalkkajärjestelmä tunnista lisätehtäviä, vastuuta tai muutoksia osaamisessa ja vastuussa, järjestelmää tulee päivittää viipymättä. Päivitys voi koskea esimerkiksi kyseisen palkkaryhmän tasokriteerejä, minkä perusteella tasopalkkoja tarkistetaan.

Palkkaryhmät

450020 Päiväkodin johtaja

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.

Kittilässä tähän palkkaryhmään sijoittuu päiväkodin johtaja.

Paikallinen tasokuvaus

Sovellettavaan osaamisen ja vastuun tasoon vaikuttavat:

Valtakunnalliset OSVA-kriteerit

- 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.

Soveltamisohje

- Paikallisesti ei ole määritelty OSVA-tasoa C
- Mikäli yksikin (1) valtakunnallinen OSVA-kriteeri täyttyy, on OSVA-taso B
- Normaali osaamisen ja vastuun taso eikä yksikään kriteeri täyty, on OSVA-taso A

450020 Päiväkodin johtaja	Taso	Alaraja 1.10.2025	Tasopalka 1.10.2025
450020C1	C1	3 418,96 €	3 949,74 €
450020B1	B1	3 357,46 €	3 872,30 €
450020A1	A1	3 306,21 €	3 794,85 €

450030 Varhaiskasvatusyksikön apulaisjohtaja

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.

Kittilässä ei ole tähän palkkaryhmään kuuluvia tehtäviä.

Paikallinen tasokuvaus

Osaamisen ja vastuun tasojen soveltamisohje. Tehtävä sijoitetaan tehtävässä vaadittavan osaamisen ja vastuun perusteella OSVA-tasoille. Katso Yleiskirjeen 7/2025 liite 1 § 7.

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

- Apulaisjohtaja on vapautettu lapsiryhmästä päiväkodin johto-/esihenkilötehtäviin.
- Varhaiskasvatusyksikön/-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.

451042 Varhaiskasvatuksen erityisopettaja, kasvatustieteiden maisterin kelpoisuus

450042 Varhaiskasvatuksen erityisopettaja, kandidaatti tai muu varhaiskasvatuslain mukainen kelpoisuus

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

Näihin palkkaryhmiin voivat kuulu esimerkiksi varhaiskasvatuksen erityisopettaja, kiertävä/konsultoiva erityislastentarhanopettaja, erityislastentarhanopettaja.

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

Paikallinen tasokuvaus

Osaamisen ja vastuun tasojen soveltamisohje

Tehtävä sijoitetaan tehtävässä vaadittavan osaamisen ja vastuun perusteella OSVA-tasolle. Katso Yleiskirjeen 7/2025 liite 1 § 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 kokonaistilanteesta 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: **Päiväkodin varajohtajana toimiminen on OSVA-tasolle C nostava.**

**Varhaiskasvatuksen erityisopettaja, kasvatustieteiden maisterin kelpoisuus ja
Varhaiskasvatuksen erityisopettaja, kandidaatin tai muu kelpoisuus**

451042 ja 450042	Taso	Alaraja 1.10.2025	Tasopalkka 1.10.2025
451042C1, 450042C1	C1	3 037,30 €	3 437,58 €
451042B1, 450042B1	B1	2 975,80 €	3 371,27 €
451042A1, 450042A1	A1	2 924,55 €	3 303,61 €
45104200, 45004200	00	2 807,57 €	3 171,46 €

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 alarajan mukainen.

451044 Varhaiskasvatuksen opettaja, kasvatustieteiden maisterin kelpoisuus

450044 Varhaiskasvatuksen opettaja, kandidaatti tai muu varhaiskasvatuslain mukainen kelpoisuus

Näihin palkkaryhmiin 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.

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 kokonaistilanteesta 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. [Päiväkodin varajohtajana toimiminen on OSVA-tasolle C nostava.](#)

451044 ja 450044	Taso	Alaraja 1.10.2025	Tasopalka 1.10.2025
451044C1, 450044C1	C1	2 859,76 €	3 218,91 €
451044B1, 450044B1	B1	2 798,26 €	3 112,07 €
451044A1, 450044A1	A1	2 747,01 €	3 056,00 €