



Tasopalkkajärjestelmä

OVTES osio G



⇒PUDASJÄRVI⇒

Tämä dokumentti on paikallinen kuvaus tasopalkkajärjestelmästä. Tarkemmat muuttuneet, velvoittavat, sopimusmääräykset löytyvät KT:n yleiskirjeen 7/2025 liite 1.

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

Tasopalkkajärjestelmä

Uusi palkkausjärjestelmä korvaa 2000-luvun alussa käyttöön otetun, työn vaativuuden arviointiin (TVA) perustuvan paikallisen järjestelmän OVTESn osio G:n osalta. Uutta järjestelmää kutsutaan tasopalkkajärjestelmäksi.

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)

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

Pudasjärven henkilöstöstä 7 henkilöä kuuluu muutoksen piiriin, OVTES osio G.

Valmistelu ja käyttöönotto

Pudasjärven kaupungin osalta uuden järjestelmän käyttöönottoa on valmistelut paikallinen palkkausjärjestelmän kehittämistyöryhmä, liitteittäin. Palkkausjärjestelmän kehittämistyöryhmään liitteittäin kuuluvat niin työnantajan edustajia, esihenkilöitä kuin henkilöstön edustajat (pääluottamusedustajat).

Ennen tasopalkkajärjestelmän käyttöönottoa työnantaja sijoittaa tehtävät oikeisiin palkkaryhmiin sekä osaamisen ja vastuun tasoille.

Tasopalkkajärjestelmän suunniteltu käyttöönotto on Pudasjärven kaupungilla 1.10.2025. Virka- ja työehtosopimusmääräysten mukaisesti OVTES osio G:n osalta palkat on maksettava viimeistään lokakuussa 2025 tasopalkkajärjestelmän kautta.

Palkkaryhmän määrittäminen

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

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

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

Osaamisen ja vastuun määritelmät ja tasot

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 vastuuntasokriteerejä.

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

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.

Paikallisesti voidaan sopia palkkaryhmiin C-tason yläpuolisia tasoja (esim. D, E) jos sopimiselle on osaamisen ja vastuun määrittelemiseen liittyvä perusteltu syy.

Palkkaryhmien koulutus-/tutkintoilmaisut

Palkkaryhmiin on merkitty palkkaryhmässä ehdottomia koulutuksia tai tutkintoja. Ehdottomaan muotoon merkityllä koulutusvaatimuksella (koulutus-/tutkintotaso) tarkoitetaan sitä, että ko. palkkaryhmää sovelletaan niihin, joilla on ko. tutkinto.

Palkkaryhmässä olevat koulutus- /tutkintoilmaisut eivät ole viran tai työn kelpoisuusehto. Kelpoisuusehdot on määrätty laissa tai asetuksessa.

Osaamisen ja vastuun valtakunnalliset tasokriteerit

Valtakunnalliset tasokriteerit on laadittu osaamisen ja vastuun määritelmät huomioiden. Määritelmät otetaan huomioon mahdollisia paikallisia tasokuvauksia tehdessä.

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. Mahdolliset paikalliset tasokuvaukset täydentävät tasokriteerejä.

Paikalliset tasokuvaukset

Toimiva tasopalkkajärjestelmä vaatii tuekseen paikalliset tasokuvaukset etenkin, jos tehtäväkirjo palkkaryhmässä on laaja. Tasokuvausten tekeminen helpottaa tasopalkkajärjestelmän soveltamista. Soveltamisesta on muutenkin hyvä olla paikallista dokumentaatiota, koska järjestelmän käyttäjät vaihtuvat ja tasapuolisuus palkkauksessa on tärkeää.

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

Paikalliset tasokuvaukset pidetään ajantasaisena.

Tehtäväkuva

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

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

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

Tehtäväkuvien pitää olla yhteismitallisia, jotta tehtävän sijoittaminen palkkaryhmän oikealle osaamisen ja vastuun tasolle on perusteltavissa. Tehtäväkuva tehdään ja ylläpidetään palkkauksen määrittelyn vuoksi. Tehtäväkuvat pidetään ajantasaisena.

Työnantajan tekemä arviointi tason valinnasta

Tehtävän sijoittaminen oikealle osaamisen ja vastuun tasolle tehdään työnantajan arvioinnin perusteella.

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. saman palkkaliitteen eri palkkaryhmien välillä, mikäli se on tarkoituksenmukaista.

Palkkaryhmän eri tasot (A, B, C) määräytyvät siihen liittyvän osaamisen ja vastuun (OSVA) perusteella. Palkkaryhmissä on määritetty tasokriteerit. Yhden tasokriteerin täytyminen nostaa tehtävän tasolta A vähintään seuraavalle tasolle B. Se voi olla mikä tahansa valtakunnallisesta tasokriteeristä tai mahdollisesta paikallisesta tasokriteeristä.

Työnantaja määrittelee millä tasokriteereillä sovellettava taso on C. Tasolle C siirrytään tasokriteerien täytyessä paikallisten tasokuvauksen perusteella. Vähintään kahden tasokriteerin täytyminen nostaa tehtävän tasolta B tasolle C.

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.

Normaalitason (A) alle menevä tasopalkka edellyttää objektiivisia perusteluita. Palkkaryhmän A-tason alla olevat tasopalkat merkitään palkkaryhmätunnuksella, jonka loppuosa on ”00”.

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

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.

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 välyys, joka huomioi osaamisen ja vastuun lisääntymisen.

Tasopalkan euromäärä

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

Samalla tasolla samassa paikallisessa ryhmässä olevien tasopalkka on sama.

Tasolisä

Tasopalkan lisäksi maksetaan mahdollista euromääräistä tasolisää. Viranhaltijalla /työntekijällä voi olla enemmän kuin yksi tasolisä.

Tasolisä on mahdollinen sekä palkkaryhmissä että palkkaryhmien ulkopuolisissa tehtävissä.

Paikallisten neuvotteluiden jälkeen työnantaja päättää tasolisien euromääräistä. Tasolisien euromäärien tulee olla tarkoituksenmukaisia.

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 viranhalijapäätöksellä. Tasolisä voi olla määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva. Tasolisän maksamista ei kuitenkaan katkaista lisänsaajan vuosiloman, sairauspoissaolon tai vastaavien syiden vuoksi. Tasolisä on osa varsinaista palkkaa, mutta se on erillinen palkkauselementti tasopalkkaan nähden. Tasolisä lasketaan mukaan työkokemuksellisää määriteltäessä.

Valtakunnallisesti velvoittavat tasolisät

Valtakunnallisten velvoittavien tasolisien euromääräiset korvaussummat ovat seuraavat:

Opiskelijan ohjaus, 40 euroa/kuukausi

KVTESin tasolisä on tarkoitettu koulutussopimukseen perustuvan opiskelijan tai oppisopimusopiskelijan ohjaajille sekä pakollista harjoitteluaan suorittavien korkeakouluopiskelijoiden nimetyille ohjaajille. Opiskelijan harjoittelun on oltava työpaikalla tapahtuvaa oppimista, jota edellytetään osana tutkinnon suorittamista. Opiskelijan ohjauksesta maksettava lisä on pääosin määräaikainen ja edellyttää, että ohjaajalla on tosiasiallisesti tutkintoa suorittava opiskelija tai opiskelijoita ohjattavanaan.

Maksettava euromäärä määritetään kuitenkin paikallisesti. Tasolisän suuruus pitää olla sama kaikilla, kun työmäärä on yhtä suuri riippumatta siitä, onko kyse koulutussopimukseen perustuvan opiskelijan, oppisopimusopiskelijan tai korkeakouluopiskelijan ohjaamisesta.

Tasolisää ei makseta seuraavissa tapauksissa:

- jos ohjaaja on johtavassa asemassa tai esihenkilöasemassa,
- mikäli on kyse tavanomaisiin virka-/työtehtäviin kuuluvista perehdytystehtävistä tai ohjaus on vain vähäistä,
- jos ohjaajaksi nimetty henkilö saa ohjaustyöstä vastaavan korvauksen jostain muualta esim. yliopistolta,
- kun kyse on mentorointi- tai tutortyöstä tai
- kyse on esim. TET-jaksolle tulevien tai TEPPO-oppilaiden ohjauksesta.

Päiväkodin johtajalle, joka toimii myös varhaiskasvatusjohtajana, maksetaan tasolisä. Tasolisä on 250 €/kuukausi. Tällä hetkellä Pudasjärven kaupungilla ei ole käytössä ko. valtakunnallista tasolisää.

Varsinaisen palkan muodostuminen tasopalkkajärjestelmässä

Viranhaltijan/työntekijän varsinaiseen palkkaan kuuluvat seuraavat palkanosat:

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

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.

Kelpoisuuslisälisä 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.

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.

Työsuorituksen arviointi (TSA) henkilökohtaisen lisän maksaminen perustuu pääsääntöisesti työsuorituksen arviointiin. Henkilökohtaisen lisän maksamisen perusteena ovat ammattihallinta, työssä suoriutuminen ja muut mahdolliset paikallisesti määritellyt kriteerit.

Työkokemuksilisä lasketaan tasopalkan ja tasolisän yhteismäärästä.

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

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.

Tasopalkkajärjestelmän käyttöönotto ja toimivuuden tarkastelu

Tasopalkkajärjestelmän suunniteltu käyttöönotto on Pudasjärven kaupungilla 1.10.2025. Tasopalkkamallin käyttöönotosta järjestetään koulutusta lähiesihenkilöille viimeistään lokakuussa 2025. Paikalliset tasokuvaukset ja paikalliset soveltamisohjeet tulee olla henkilöstön saatavilla työnantajan sisäisessä tiedotuskanavassa, Pelkassa, viimeistään 1.10.2025.

Jatkossa, käyttöönoton jälkeen, tarkastellaan järjestelmän laajempaa toimivuutta paikallisessa palkkausjärjestelmän kehittämisryhmässä vuosittain. Palkkaryhmittäin tehtävien sijoittumista osaamisen ja vastuun tasoihin tarkastellaan vähintään kerran neljässä vuodessa, tai useammin, jos niin paikallisesti joku osapuoli esittää.

Mikäli huomataan, ettei järjestelmä tunnista osaamisen ja vastuun muutoksia tehtävänmuutostilanteessa (ks. OVTES osio G II luvun 8 §), asiaa voidaan ensisijaisesti käsitellä myös ao. palkansaajaa edustavan luottamusmiehen ja työnantajan kesken. Viime kädessä työnantaja vastaa palkkausjärjestelmää koskevista päätöksistä ja linjanvedoista.

Palkkaryhmät OVTES osio G

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.

Pudasjärven kaupungilla tähän palkkaryhmään kuuluu päiväkodin johtaja.

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.

Paikallinen tasokuvaus

Kriteerit	Tasokriteerit
Taso A	Päiväkodin johtajan tehtävä on monipuolinen. Se vaatii varhaiskasvatusalan tietämystä ja hyviä johtamis-, organisointi- ja viestintätaitoja. Päiväkodin johtaja toimii lähiesihenkilönä Pikku-Paavalin henkilökunnalle ja kunnan varhaiskasvatuksen erityisopettajalle. Hänen työpisteensä sijaitsee Pikku-Paavalin päiväkodilla. Päiväkodin johtaja vastaa päiväkodin kokonaisvaltaisesta toiminnasta ja hallinnosta. Työnkuvaan kuuluu päiväkodin henkilöstön, talouden ja toiminnan suunnittelu ja johtaminen. Päiväkodin johtaja vastaa päiväkodin pedagogisesta laadusta, työntekijöiden pedagogisen osaamisen johtamisesta ja suunnittelusta, toiminnan organisoimisesta sekä yhteistyöstä ja tiedottamisesta perheille ja muille sidosryhmille. Tehtäviin kuuluvat myös vastuut henkilökunnan ammatillisesta ohjauksesta, henkilöstöhallinnosta, työvuorosuunnittelusta, kasvatuksesta ja opetuksesta, päiväkodin turvallisuudesta, sekä muut toimialaan kuuluvat esihenkilön osoittamat tehtävät. Tehtävässä pääasiallinen vastuu omasta työstä lähiesimiehenä. Tehtävään sisältyy

	vastuuta ja itsenäistä harkintaa
Taso B	Laajennettu aukioloaika/ ympärivuorokautisen toiminnan johtaminen.
Taso C	Päiväkodinjohtaja toimii esihenkilön sijaisena.

Pudasjärven kaupungilla palkkaryhmän tasossa tasopalkka on

Palkkaryhmä ja taso	Palkkaryhmää kuvaava nimi	Tasopalkka
450020A1	Päiväkodin johtaja	3 225,57
450020B1	Päiväkodin johtaja	3 275,57
450020C1	Päiväkodin johtaja	3 850,00

Varhaiskasvatuksen erityisopettaja (451042, 450042)

- kasvatustieteiden maisteri (451042)

- kasvatustieteiden kandidaatti tai muu varhaiskasvatuslain 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 varhaiskasvatuslain 540/2018 30 § tai 75 §:n siirtymäsäännösten mukaista erityisopettajan kelpoisuutta.

Pudasjärven kaupungilla tähän palkkaryhmään kuuluu varhaiskasvatuksen erityisopettaja.

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.
- Ympärivuorokautinen toiminta / laajennettu aukiolo. Palkansaaja työskentelee päiväkodin lapsiryhmässä ko. tehtävässä.
- Toimii päiväkodin varajohtajana.
- Muut mahdolliset paikallisesti määritellyt tasokriteerit.

Paikallinen tasokuvaus

Kriteerit	Tasokriteerit
Taso A	Varhaiskasvatuksen erityisopettaja työskentelee kaupungin varhaiskasvatusyksiköissä sovitulla tavalla. Tehtävänä on huolehtia varhaiskasvatussuunnitelmaan pohjautuen lapsen yksilöllisestä, ikätasonmukaisesta hoidosta, kasvatuksesta ja opetuksesta yhteistyössä perheen, tiimin ja muiden moniammatillisten yhteistyötahojen kanssa sekä muut työnantajan antamat työtehtävät. Varhaiskasvatuksen erityisopettajan työnkuva on monipuolinen. Työn keskiössä ovat lasten tuen tarpeiden tunnistamiseen ja tukemiseen varhaiskasvatuksen piirissä. Työtehtävissä painottuu lasten ja perheiden hyvinvoinnin havainnointi ja työskentely ennaltaehkäiseviä menetelmiä käyttäen, sekä erilaisista palveluista tiedottaminen. Varhaiskasvatuksen erityisopettaja arvioi ja dokumentoi lasten kehitystä ja oppimista säännöllisesti yhteistyössä muun varhaiskasvatuksen henkilöstön kanssa.
Taso B	Varhaiskasvatuksen erityisopettaja työnkuvaan kuuluun muun henkilöstön konsultointi ja ohjaus arjen kuntouttavien toimintatapojen käyttöön. Hän osallistuu henkilöstön koulutuksien suunnitteluun sekä toimii kiertävänä erityisopettajana.
Taso C	Toimii päiväkodinjohtajan sijaisena.

Pudasjärven kaupungilla palkkaryhmän tasossa tasopalkka on

Palkkaryhmä ja taso	Palkkaryhmää kuvaava nimi	Tasopalkka
45004200	Varhaiskasvatuksen erityisopettaja, kasvatustieteiden kandidaatti tai muu varhaiskasvatuslain mukainen kelpoisuus	2 819,77
450042A1	Varhaiskasvatuksen erityisopettaja, kasvatustieteiden kandidaatti tai muu varhaiskasvatuslain mukainen kelpoisuus	2 853,22
450042B1	Varhaiskasvatuksen erityisopettaja, kasvatustieteiden kandidaatti tai muu varhaiskasvatuslain mukainen kelpoisuus	2 957,96
450042C1	Varhaiskasvatuksen erityisopettaja, kasvatustieteiden kandidaatti tai muu varhaiskasvatuslain mukainen kelpoisuus	3 017,96

Varhaiskasvatuksen opettaja (451044, 450044)

- kasvatustieteiden maisteri (451044)

- kasvatustieteiden kandidaatti tai muu varhaiskasvatustieteen mukainen kelpoisuus

(450044)

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

Tehtävät edellyttävät varhaiskasvatustieteen 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 varhaiskasvatustieteen 540/2018 26 § tai 75 §:n mukaisen varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuuden.

Pudasjärven kaupungilla tähän palkkaryhmään kuuluu varhaiskasvatuksen opettaja.

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 erotteluvasta 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.

Paikallinen tasokuvaus

Kriteerit	Tasokriteerit
Taso A	Varhaiskasvatuksen opettaja työskentelee päiväkodissa. Tehtävänä on huolehtia varhaiskasvatussuunnitelmaan pohjautuen lapsen yksilöllisestä, ikätasonmukaisesta hoidosta, kasvatuksesta ja opetuksesta yhteistyössä perheen, tiimin ja moniammatillisten yhteistyötahojen kanssa sekä muut työnantajan antamat työtehtävät. Varhaiskasvatuksen opettaja osallistuu lasten perustarpeista -ja hoidosta huolehtimiseen, kuten ruokailusta, ulkoilusta ja lepohetkistä varhaiskasvatuksen suositusten mukaisesti. Varhaiskasvatuksen opettaja vastaa tiimensä pedagogisesta suunnittelusta ja toteutuksesta. Hän arvioi ja dokumentoi lasten kehitystä ja

	oppimista säännöllisesti yhteistyössä tiiminsä kanssa. Varhaiskasvatuksen opettaja ohjaa ja havainnoi lasta sekä osallistuu varhaiskasvatussuunnitelmien laadintaan ja sitoutuu niiden toteutumiseen. Varhaiskasvatuksen opettaja mahdollistaa lapselle virikkeellisen ja turvallisen kasvuympäristön sekä mahdollistaa varhaiskasvatussuunnitelman mukaisen kehityksen.
Taso B	Toimii päiväkodin varajohtajana. Ammatillista erityisosaamista useilla oman työn osa-alueilla. Vastuu omasta tehtäväalueesta kokonaisvaltaisesti sisältäen hanketyötä sekä talous- ja henkilökuntavastuun. Tehtävään sisältyy itsenäistä harkintaa. Vaikutukset koskevat ennen kaikkea oman yksikön sujuvaa toimintaa.
Taso C	Vastuun esiopetusryhmän toiminnasta varhaiskasvatus- ja esiopetussuunnitelmien mukaisesti, yhteistyö koulujen ja muiden yhteistyötahojen kanssa. Usean ryhmän tiimien toiminnasta vastaaminen. Ammatillista erityisosaamista useilla alueilla sekä taito kouluttaa henkilöstöä omassa organisaatiossa. Uudistamista ja kokeilevaa uutta toimintaa sekä hanketyötä omalla toimialalla kuntatasolla ja kuntien välillä. Tehtävään sisältyy runsaasti itsenäistä vastuuta ja harkintaa. Työn vaikutukset ulottuvat omaa yksikköä laajemmalle. Työyksikön itsenäinen johtaminen esimiehenä ja siihen liittyvä kokonaisvastuu ja yhteistyö omassa organisaatiossa.

Pudasjärven kaupungilla palkkaryhmän tasossa tasopalkka on

Palkkaryhmä ja taso	Palkkaryhmää kuvaava nimi	Tasopalkka
451044A1	Varhaiskasvatuksen opettaja, kasvatustieteiden maisteri	2 746,14
451044B1	Varhaiskasvatuksen opettaja, kasvatustieteiden maisteri	2 806,14
451044C1	Varhaiskasvatuksen opettaja, kasvatustieteiden maisteri	2 866,14

Pudasjärven kaupungilla palkkaryhmän tasossa tasopalkka on

Palkkaryhmä ja taso	Palkkaryhmää kuvaava nimi	Tasopalkka
450044A1	Varhaiskasvatuksen opettaja, kasvatustieteiden kandidaatti tai muu varhaiskasvatuslain mukainen kelpoisuus	2 680,01
450044B1	Varhaiskasvatuksen opettaja, kasvatustieteiden kandidaatti tai muu varhaiskasvatuslain mukainen kelpoisuus	2 746,14
450044C1	Varhaiskasvatuksen opettaja, kasvatustieteiden kandidaatti tai muu varhaiskasvatuslain mukainen kelpoisuus	2 806,14