

Siikalatvan kunta

Tasopalkkajärjestelmä KVTES

Yhteistyötoimikunta 02.09.2025 § 30

Kunnanhallitus 09.09.2025 § xxx

Sisällys

1.	Tasopalkkajärjestelmä Siikalatvan kunnassa	5
2.	Valmistelu ja käyttöönotto	5
3.	Osaamisen ja vastuun määritelmät ja tasot.....	5
	Tasopalkat, tasotunnukset ja OSVA-kriteerit (KVTES)	7
	Tasopalkkojen yhteensovittaminen.....	7
	Käyttöönoton jälkeinen tasopalkkajärjestelmän kehittäminen	7
4.	LIITE 1.....	8
	Eräät hallinnon johtavat asiantuntijatehtävät (1ASI42).....	8
	Eräät hallinnon asiantuntijatehtävät (1ASI44).....	10
	Toimistoalan vaativat ammattitehtävät (1TOI62).....	12
	Toimistoalan ammattitehtävät (1TOI64)	14
5.	LIITE 2.....	16
	Kirjastopalvelujen johto- ja esihenkilötehtävät (2KIR20)	16
	Kirjastopalvelujen asiantuntijatehtävät (2KIR42)	18
	Kirjastopalvelujen vaativat ammattitehtävät (2KIR50).....	20
	Kirjastopalvelujen ammattitehtävät (2KIR60)	22
	Kirjastopalvelujen peruspalvelutehtävät (2KIR70)	24
	Kulttuuri-, liikunta-, nuoriso- ja vapaa-aikapalvelujen johto- ja esihenkilötehtävät (2VAP20)	25
	Kulttuuri-, liikunta-, nuoriso- ja vapaa-aikapalvelujen asiantuntijatehtävät (2VAP40)	27
	Kulttuuri-, liikunta-, nuoriso- ja vapaa-aikapalvelujen vaativat ammattitehtävät (2VAP50).....	29
	Kulttuuri-, liikunta-, nuoriso- ja vapaa-aikapalvelujen ammattitehtävät (2VAP60)	31
	Kulttuuri-, liikunta-, nuoriso- ja vapaa-aikapalvelujen peruspalvelutehtävät (2VAP70)	33
6.	LIITE 5.....	34
	Koulun ohjaustyön vaativat ammattitehtävät (5KOU52)	34
	Koulun ohjaustyön ammattitehtävät (5KOU62).....	36
	Koulun peruspalvelutehtävät (5KOU70)	39

Varhaiskasvatuksen palveluohjaajat ja perhepäivähoidon ohjaajat (5VKA22).....	40
Varhaiskasvatuksen sosionomi (5VKA46).....	42
Varhaiskasvatuksen kasvatustehtävät (vailla kelpoisuutta oleva varhaiskasvatuksen erityisopettaja) (5VKB45)	44
Varhaiskasvatuksen kasvatustehtävät (vailla kelpoisuutta oleva varhaiskasvatuksen opettaja) (5VKA45)	46
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja (5VKA54).....	49
Varhaiskasvatusyksikössä työskentelevät perhepäivähoitajat (5VKA64)	51
Varhaiskasvatuksen peruspalvelutehtävät (5VKA70)	53
Omassa kodissaan työskentelevät perhepäivähoitajat (5PPH66)	55
7. LIITE 7.....	57
Muiden alojen peruspalvelutehtävät 7PER70	57
8. Palkkaryhmien ulkopuoliset tehtävät.....	59
Palkkaryhmien ulkopuoliset liitteessä 1	59
Vastaavat asiantuntijat ja johtavat asiantuntijat (199991)	59
Projektipäälliköt (199992).....	61
Hanketyöntekijät ja kerho-ohjaajat (299991)	63
Palkkaryhmien ulkopuoliset liitteessä 5, 59999999	65
Yhdistelmätyöntekijät	67
Yhdistelmätyöntekijät työllisyyspalvelutehtävissä (9999993)	67
Muut palkkaryhmien ulkopuoliset tehtävät	69
9. Tasolisät	69
Valtakunnalliset tasolisät	69
Tasolisä opiskelijan ohjauksesta (99881)	69
Tasolisä lääkeshoidon toteutuksesta (99882)	70
Paikalliset tasolisät.....	71
Työsuojelupäällikön tehtävät (99988)	71
Työvuorolistojen suunnittelu ja laadinta sekä toteutumien käsittely (99988)	71
10. Toimintaohjeet.....	71

Vähimmäispalkka	71
Työntekijän/viranhaltijan tehtävässä osaaminen ja vastuu pienenee	72
Työntekijän/viranhaltijan tehtävässä osaaminen ja vastuu kasvaa	73
Rekrytoitaessa uusia henkilöitä	73

1. Tasopalkkajärjestelmä Siikalatvan kunnassa

Uusi palkkausjärjestelmä korvaa vuonna 2023 (Kh 04.12.2023 § 312) käyttöön otetun, työn vaativuuden arviointiin (TVA) perustuvan paikallisen järjestelmän. Uutta järjestelmää kutsutaan tasopalkkajärjestelmäksi. Siikalatvan kunnan henkilöstöstä noin 90 henkilöä kuuluu muutoksen piiriin (KVTES).

Tasopalkkajärjestelmä perustuu osaamisen ja vastuun tasokriteereihin, jotka on määritelty palkkaliitteissä. 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.

Kunnanhallituksen päätöksen (19.05.2025 § 136) mukaan työnantajan edustajat (hallintojohtaja, sivistysjohtaja ja tekninen johtaja) ovat kokonaispalkassa 1.2.2025 alkaen.

2. Valmistelu ja käyttöönotto

Siikalatvan kunnan uuden tasopalkkajärjestelmän käyttöönottoa on valmistellut paikallinen palkkaustyöryhmä. Kunnanhallituksen päätöksen mukaisesti (20.01.2025 § 357) KVTES:n palkkaustyöryhmän muodostavat Siikalatvan kunnan yhteistyötoimikunnan jäsenet. Paikallinen palkkausryhmä seuraa käyttöönoton etenemistä.

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

Tasopalkkajärjestelmän valmisteluun on osallistettu palvelualuejohtajat ja esihenkilöitä. Tasopalkkajärjestelmästä, tasopalkoista, mahdollisista paikallisista tasokriteereistä ja tasolisista sekä paikallisista tasokuvauksista, euromääristä ja paikalliset osaamisen ja vastuun soveltamisohjeista on neuvoteltu ja järjestelmä valmisteltu yhteistyössä luottamusedustajien kanssa. Valmistelevia palaverieita on järjestetty (29.4., 6.5., 12.5., 20.5., 4.6., 23.6., 12.8. ja 25.8.2025). Neuvotteluiden jälkeen työnantaja päättää sovellettavasta osaamisen ja vastuun tasosta (A-C) ja sen mukaisesta tasopalkasta. Työnantaja päättää KVTESin mahdollisista paikallisista tasolisista, niiden perusteista ja tasolisien euromääristä. Myös tehtäväkuvista ja niiden päivittämisestä vastaa työnantaja.

Siikalatvan kunnan tasopalkkajärjestelmä KVTES osalta otetaan käyttöön 1.10.2025 alkaen. Valtakunnalliset osaamisen ja vastuun tasojen tasopalkat ovat voimassa 1.2.2025 alkaen ellei toisin ole mainittu.

3. Osaamisen ja vastuun määritelmät ja tasot

Tehtävä sijoitetaan palkkaliitteen soveltuvaan palkkaryhmään ja siinä osaamisen ja vastuun perusteella määriteltävään osaamisen ja vastuun (OSVA) tasoon (esim. 5KOU62A1). Palkkaryhmä valitaan **päätehtävän** perusteella. Jos soveltuva palkkaryhmä ei ole, tehtävä on palkkaryhmän ulkopuolinen. Saman työnantajan palveluksessa samaa tai samankaltaisia töitä tekevistä muodostetaan paikallisia ryhmiä osaamisen ja vastuun arviointia varten.

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
- työjohto- 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

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.

Esihenkilön tulee olla valppaana tilanteissa, joissa työntekijän/viranhaltijan tehtävissä tapahtuu muutoksia. Ennen muutoksen toteuttamista esihenkilön tulee selvittää hallintojohtajalta, onko muutoksella vaikutusta sovellettavaan palkkaryhmään, osaamisen ja vastuun tasoon (A, B, C) sekä tasopalkkaan. Tarkasteluajankohtia ovat syyskuu ja maaliskuu (ks. luku 11 Toimintaohjeet). Tasokriteerin tarkastelu on tällöin voimassa seuraavan kuukauden alusta (esim. 1.10.2025 alkaen) siihen ajankohtaan saakka, jolloin tarkastelussa tasokriteerin edellytyksen todetaan poistuneen. Mikäli palkansaajan kohdalla tasokriteeri ei ole enää voimassa tarkastelukuukauden jälkeen, niin tasopalkka voi alentua aikaisintaan 8 viikon kuluttua tarkastelukuukauden päättymisestä lukien. Esimerkiksi päiväkodeissa voi olla tarve tehdä tarkastelu kaksi kertaa vuodessa, muissa toiminnoissa riittää yksi tarkastelu vuodessa.

Osaamisen ja vastuun määritelmät ovat erityisesti tarpeen pohdittaessa mahdollisia paikallisia tasokriteerejä ja ryhmiteltäessä palkkaryhmien ulkopuolisia tehtäviä osaamisen ja vastuun tasojen määrittelemiseksi. Tehtävän sijoittaminen oikealle osaamisen ja vastuun tasolle tehdään työnantajan arvioinnin perusteella. Työsopimukseen/virkamääräykseen ei merkitä osaamisen ja vastuun tasoa eikä tasolisää, koska taso voi muuttua työuran aikana. Olennaista on merkitä euromääräinen palkka palvelusuhteen alkaessa ja tieto, että muutoksia voidaan tehdä tarvittaessa.

Tasopalkat, tasotunnukset ja OSVA-kriteerit (KVTES)

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. Arvioinnin kohteena ovat samaan palkkaryhmään kuuluvat tehtävät ja näiden keskinäinen vertailu.

Tasopalkan määräytymisen perusteena on ensisijaisesti tehtävän edellyttämä osaaminen ja vastuu (OSVA). Tasopalkka on osa varsinaista palkkaa (KVTES II luku 5 §). Työkokemuksissa lasketaan tasopalkan ja tasolisän yhteismäärästä. (KVTES II luku 12 §). Palkkaryhmien tasoista käytetään tasotunnuksia: A, B ja C. Palkkatietojärjestelmään tasot merkitään kuitenkin tunnuksilla A1, B1 ja C1.

Palkkaryhmän eri tasot (A, B, C) määräytyvät siihen liittyvän osaamisen ja vastuun (OSVA) perusteella. Viranhaltijan/työntekijän tehtävät ja tehtävien edellyttämä osaaminen ja vastuu (OSVA) ratkaisevat tason määräytymiseen.

Palkkaryhmissä on määriteltäviä tasokriteereitä. Yhden tasokriteerin täytyminen nostaa tehtävän tasolta A seuraavalle tasolle B. Tasokriteerille C siirrytään tasokriteerien täytyessä paikallisten tasokuvausten perusteella.

Tehtävä sijoitetaan palkkaliitteen soveltuvaan palkkaryhmään ja siinä osaamisen ja vastuun perusteella määriteltävään osaamisen ja vastuun (OSVA) tasoon (esim. 5VKA54A1). Mahdolliset euromääräiset heitot välyksissä tullaan korjaamaan tulevissa järjestelyissä.

Jos soveltuvaa palkkaryhmää ei ole, tehtävä on palkkaryhmän ulkopuolinen. Harjoittelijat ja kesätyöntekijöiden tehtävät ovat palkkaryhmän ulkopuolisia tehtäviä. Harjoittelijat ovat kuitenkin tasopalkkamääräysten piirissä tehtävän osaamisen ja vastuun ollessa A-tason tehtävän tasoinen.

Tilanteessa, jossa Siikalatvan kunnassa ei kelpoisilla varhaiskasvatuksen opettajilla ja ei kelpoisilla erityisopettajilla on rajoitettu tehtäväkuva käytössä, kyseisissä tehtävissä lähtöpalkka on 00-tasolla. Ts. vailla kelpoisuutta olevat kulkevat aina ”askeleen perässä”. 00-tasolta yhdenkin kriteerin täytyttyä siirrytään A-tasolle (kelpoinen siirtyy yhdellä kriteerillä A-tasolta B-tasolle). Näin ei kelpoinen rajatulla tehtäväkuvalla saa käytännössä pienempää tasopalkkaa verrattuna normaalia tehtäväkuvaa tekevään kelpoiseen. Ei kelpoisen rajatun tehtävän 00-taso voi olla 4 % alempi kuin paikallinen A-taso, palkan on kuitenkin oltava vähintään 5VKA500 valtakunnallisen tasopalkan mukainen. Rajatulle tehtäväkuvalle ei ole käyttöönottohetkellä tehty Siikalatvan kunnan paikallista tasokuvausta, jossa näkyisi myös tuo rajatun tehtäväkuvan kuvaukset eri tasoille. Jos ei kelpoisten tehtävää ei ole rajoitettu, lähtevät he liikkeelle normaalisti A -tasosta samalla tasopalkalla kuin kelpoiset.

Tasopalkkojen yhteensovittaminen

Tasopalkkajärjestelmän käyttöönotto luo palkkojen yhteensovittamisen tarvetta. Palkkojen yhteensovittamisessa uuden tasopalkkajärjestelmän mukaisiin palkkaryhmiin ja tasoihin noudatetaan siirtymäaikaa, ja palkkausjärjestelmäuudistuksesta suoraan johtuva palkkojen yhteensovittaminen toteutetaan kohtuullisessa ajassa. Siirtymäajan pituus riippuu palkkaeroista, kustannuksista ja työnantajan taloudellisesta tilasta. Mahdolliset euromääräiset heitot välyksissä tullaan korjaamaan tulevissa järjestelyissä. Työnantaja käyttää siirtymäaikana paikallisia järjestelyitä palkkojen harmonisointiin vuosien 2026 - 2027 aikana. Yhteensovittaminen aloitetaan tasopalkkoista ja tasolisista. Tavoite on, että palkkojen yhteensovittaminen on saatu päätökseen vuoden 2027 loppuun mennessä.

Käyttöönoton jälkeinen tasopalkkajärjestelmän kehittäminen

Käyttöönottoa valmisteltaessa neuvotteluosapuolet ovat todenneet, että tasopalkkajärjestelmän käyttöönottovaiheessa järjestelmä on vielä epätäydellinen, ja järjestelmää kehitetään tulevina vuosina. Käyttöönoton jälkeen tarkastellaan järjestelmän laajempaa toimivuutta paikallisessa palkkausryhmässä vuosittain. Viime kädessä työnantaja vastaa palkkausjärjestelmää koskevista päätöksistä ja linjanvedoista.

Paikallisen palkkaustyöryhmän tehtävänä on käsitellä yhdessä KVTES:n tasopalkkajärjestelmän kokonaiskehittämistä.

4. LIITE 1

Eräät hallinnon johtavat asiantuntijatehtävät (1ASI42)

Taso	Tasopalkka	1.2.2025	Paikallinen tasopalkka 1.10.2025
1ASI42C1	C1	3 098,24	3 530,00
1ASI42B1	B1	3 038,24	3 440,00
1ASI42A1	A1	2 988,24	3 360,00
1ASI4200	00	2 948,24	3 320,00

OSVA

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

Kriteeri	Tasokriteeri	Tehtävässä täyttyy/ei täyty tasokriteeri			
1.	tehtäviin kuuluu esittelijän vastuu kunnan tai kuntayhtymän toimielimessä				
2.	palkkaryhmässä vastuullisempi kehittämistyö o tarkastelussa huomioidaan esimerkiksi työryhmän tai kehittämisryhmän vetovastuu tai koko organisaatioon, alueellisesti tai valtakunnallisesti vaikuttava kehittämistehtävä. Työryhmän nimeämisen on tehnyt kunnan toimielin.				
3.	palkkaryhmässä vastuullisempi erityisvastuu				
4.	esihenkilönä tai esihenkilön varahenkilönä toimiminen				
5.	alueellinen vastuu maaseudun yhteistoiminta-alueella				
6.	tietojärjestelmän pääkäyttäjäys: – loppukäyttäjämäärä yli 20 henkilöä/pääkäyttäjää. – käyttäjien kouluttaminen, – tunnusten teko, – tarvittaessa yhteydenpito järjestelmän toimittajan kanssa, – tarvittaessa järjestelmän taustojen ylläpito (päivitykset) ja – muut kunnan tietoturva politiikassa määritellyt tehtävät soveltuvin osin.				
7.	Sihteerinä toimiminen vähintään kahdessa (2) kunnan toimielimessä.				
OSVA	Palkkaryhmän 1ASI42 Osaamisen ja vastuun taso työntekijöittäin	A/B/C	A/B/C	A/B/C	A/B/C

A-taso, perustehtävän kuvaus:

Erityisasiantuntijatehtävät tai johtavat suunnittelu- ja muut vaativat asiantuntijatehtävät esimerkiksi hallintopalveluissa, taloushallinnossa, maaseutuhallinnossa ja asiakirjahallinnassa. Tehtävä edellyttää osa-alueen syvällistä osaamista ja kokonaisuuden hallintaa. Vaadittava ongelmanratkaisu tapahtuu erilaisissa tilanteissa ja aihealueet vaihtelevat. Asioiden ratkaisemisessa vaaditaan kokonaisuuksien hahmottamista, uusien tietojen ja ohjeiden ja sääntöjen soveltamista ja yhdistämistä. Tehtävä edellyttää melko suurta suoraa vastuuta resursseista. Tehtäviin voi kuulua lisäksi esihenkilötehtäviä. Tehtävään sisältyy säännöllisesti henkilökontakteja, joissa vaaditaan syvällistä paneutumista toisen henkilön asemaan ja tilanteen ymmärtämistä. Tehtävään kuuluu itsenäistä vastuuta vaikeiden ongelmatilanteiden selvittelystä, käsittelystä ja ratkaisuista. Tehtävä voi myös edellyttää merkittävää suoraa vastuuta resursseista, kuten tietojärjestelmän pääkäyttäjäyys, vastuu kunnan arkistosta ja sähköisestä tiedonhallinnasta. Johtavat suunnittelu- ja asiantuntijatehtävät voivat sisältää esimerkiksi vaativaa laaja-alaisten kokonaisuuksien valmistelua tai itsenäiseen harkintaan perustuvaa päätöksentekoa. Tehtäviin voi kuulua toimiminen erityisasiantuntijana tai johtavana asiantuntijana omalla sektorilla. Tehtävään sisältyy erityisvastuu palveluiden ja toiminnan suunnittelussa. Tehtävään voi myös sisältyä laajempi suunnittelu ja toteutustehtävä, jolla on vaikutusta tuottavuuteen ja toiminnallisuuteen koko kuntaorganisaatiossa ja/tai alueellisesti.

Tehtävät edellyttävät ammattikorkeakoulututkintoa (tai entinen opistotason tutkinto).

A-taso: Normaali osaamisen ja vastuun taso (yksikään kriteeri ei täyty)

B-tasolle siirtyminen:

- kun yksi seuraavista tasokriteereistä täyttyy
 - 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. Työryhmän nimeämisen on tehnyt kunnan toimielin.
 - palkkaryhmässä vastuullisempi erityisvastuu
 - esihenkilönä tai esihenkilön varahenkilönä toimiminen
 - alueellinen vastuu maaseudun yhteistoiminta-alueella
 - tietojärjestelmän pääkäyttäjäyys, ks. määritelmä edellä
 - sihteerinä toimiminen vähintään kahdessa (2) kunnan toimielimessä.

C-tasolle siirtyminen:

- kun yhteensä 4/7 tasokriteeriä täyttyy
 - 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. Työryhmän nimeämisen on tehnyt kunnan toimielin.
 - Palkkaryhmässä vastuullisempi erityisvastuu
 - Esihenkilönä tai esihenkilön varahenkilönä toimiminen
 - alueellinen vastuu maaseudun yhteistoiminta-alueella
 - tietojärjestelmän pääkäyttäjäyys, ks. määritelmä edellä
 - sihteerinä toimiminen vähintään kahdessa (2) kunnan toimielimessä.

Eräät hallinnon asiantuntijatehtävät (1ASI44)

Taso	Tasopalkka	1.2.2025	Paikallinen tasopalkka 1.10.2025
1ASI44C1	C1	2 998,24	3 280,33
1ASI44B1	B1	2 938,24	3 120,33
1ASI44A1	A1	2 888,24	3 000,33
1ASI4400	00	2 848,24	2 060,33

OSVA

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

Kriteeri	Tasokriteeri	Tehtävässä täyttyy/ei täyty tasokriteeri				
1.	Tehtäviin kuuluu itsenäinen valmisteluvastuu tai tehtäviin kuuluu esittelijän vastuu kunnan tai kuntayhtymän toimielimessä: - Asiasisällön määrittely - Taustatiedon kerääminen - Pykälätekstin kirjoittaminen - Laillisuuden varmistaminen - Tarvittaessa vaikutusten arviointi ja sidosryhmien (esim. luottamushenkilöiden, esihenkilöiden, kuntalaisten) kuuleminen - Lisätietojen antaminen päätöksentekijöille sekä esittelijälle					
2.	vastuullisempi kehittämistyö tai koulutusvastuu o tarkastelussa huomioidaan esimerkiksi työryhmän tai kehittämisryhmän vetovastuu tai koko organisaatioon, alueellisesti tai valtakunnallisesti vaikuttava kehittämistehtävä. Työryhmän nimeämisen on tehnyt kunnan toimielin. o tarkastelussa huomioidaan lisäksi koulutusvastuu: kolmen (3) palvelualueen henkilöstön säännöllinen (keskim. väh. 5 tuntia/kk) kouluttaminen					
3.	vastuu laajasta toiminnallisesta kokonaisuudesta					
4.	esihenkilönä tai esihenkilön varahenkilönä toimiminen					
5.	vastuu kunnallisten tai alueellisten hankkeiden taloushallinnon tehtävistä tai hankeviestinnän toteuttamisesta o tarkastelussa huomioidaan myös tytäryhtiöiden taloushallinnon tai viestinnän tehtävien hoitaminen					
OSVA	Palkkaryhmän 1ASI44 Osaamisen ja vastuun taso työntekijöittäin	A/B/C	A/B/C	A/B/C	A/B/C	A/B/C

A-taso, perustehtävän kuvaus:

Suunnittelu- ja muut asiantuntijatehtävät esimerkiksi hallintopalveluissa, taloushallinnossa, viestinnässä, asiakirjahallinnassa, henkilöstöhallinnossa ja ennaltaehkäisevässä sosiaali- ja terveydenhuollon tehtävissä. Tehtävä on pääosin asiantuntijatehtävä, jossa koordinoidaan kunnan palvelualueilla tapahtuvaa toimintaa ja toimitaan tietojärjestelmien perusmuotoisen pääkäyttäjän roolissa (tunnusten teko, käyttäjien opastaminen, yhteydenpito järjestelmän toimittajan kanssa tms.). Tehtäviin voi kuulua lisäksi säännöllistä henkilöstön kouluttamista ja esihenkilötehtäviä sekä kehittämishankkeisiin liittyviä tehtäviä.

Tehtävä edellyttää osa-alueen syvällistä osaamista ja kokonaisuuden hallintaa. Kyseessä on asiantuntijarooli. Tehtävässä tehdään ratkaisuja muuttuvissa tilanteissa, joissa ratkaisut edellyttävät eri lähteistä saatavan tiedon soveltamista. Aikaisempia ratkaisuja voidaan osittain käyttää apuna. Tehtävässä ei ole varsinaista johtamisvastuuta. Tehtävän kuuluu kuitenkin jonkin verran vastuuta esim. tiimin vetämisestä tai muiden työntekijöiden perehdyttämistä ja kouluttamista. Tehtävä edellyttää melko suurta suoraa vastuuta resursseista. Työskentely edellyttää erityistä tarkkuutta ja huolellisuutta. Tehtävässä on paljon vastuuta asiakkaista (esim. ihmisten hyvinvointiin, terveyteen, turvallisuuteen vaikuttavien sääntöjen ja ohjeiden toimeenpanoa, kunnan sisäisten ohjeistusten tulkintaa sekä ulkoisten sääntöjen soveltamista omassa toiminnassa, tuen ja avun tarpeen arviointia). Tehtävässä vaaditaan usein taitoa aktiivisesti vaikuttaa toisten asenteisiin työyhteisössä tai sen ulkopuolella (esim. kohdata ja ymmärtää vaativien asiakkaiden tarpeet, kouluttaa, motivoida muita työyhteisössä toimivia, esiintyä ja välittää vaativaa tietoa kuntalaisille/yleisölle).

Koulutusvaatimus: Tehtävät edellyttävät soveltuvaa ammattikorkeakoulututkintoa (tai entinen opistotason tutkinto).

A-taso: Normaali osaamisen ja vastuun taso (yksikään kriteeri ei täyty).

B-tasolle siirtyminen: kun yksi seuraavista tasokriteereistä täyttyy

- Tehtäviin kuuluu itsenäinen valmisteluvastuu tai tehtäviin kuuluu esittelijän vastuu kunnan tai kuntayhtymän toimielimessä. Ks. määritelmä edellä.
- Vastuullisempi kehittämistyö tai koulutusvastuu
 - tarkastelussa huomioidaan esimerkiksi työryhmän tai kehittämisryhmän vetovastuu tai koko organisaatioon, alueellisesti tai valtakunnallisesti vaikuttava kehittämistehtävä. Työryhmän nimeämisen on tehnyt kunnan toimielin.
 - tarkastelussa huomioidaan lisäksi koulutusvastuu (ks. määritelmä edellä).
- Vastuu laajasta toiminnallisesta kokonaisuudesta
- Esihenkilönä tai esihenkilön varahenkilönä toimiminen
- vastuu kunnallisten tai seutukunnallisten hankkeiden taloushallinnon tehtävistä tai hankeviestinnän toteuttamisesta
 - tarkastelussa huomioidaan myös tytäryhtiöiden taloushallinnon tai viestinnän tehtävien hoitaminen

C-tasolle siirtyminen: kun yhteensä 3/5 tasokriteeriä täyttyy

- Tehtäviin kuuluu itsenäinen valmisteluvastuu tai tehtäviin kuuluu esittelijän vastuu kunnan tai kuntayhtymän toimielimessä. Ks. määritelmä edellä.
- Vastuullisempi kehittämistyö tai koulutusvastuu
 - tarkastelussa huomioidaan esimerkiksi työryhmän tai kehittämisryhmän vetovastuu tai koko organisaatioon, alueellisesti tai valtakunnallisesti vaikuttava kehittämistehtävä. Työryhmän nimeämisen on tehnyt kunnan toimielin.
 - tarkastelussa huomioidaan lisäksi koulutusvastuu (ks. määritelmä edellä).
- Vastuu laajasta toiminnallisesta kokonaisuudesta
- Esihenkilönä tai esihenkilön varahenkilönä toimiminen
- vastuu kunnallisten tai seutukunnallisten hankkeiden taloushallinnon tehtävistä tai hankeviestinnän toteuttamisesta
 - tarkastelussa huomioidaan myös tytäryhtiöiden taloushallinnon tai viestinnän tehtävien hoitaminen

Toimistoalan vaativat ammattitehtävät (1TOI62)

Taso	Tasopalkka	1.2.2025	Paikallinen tasopalkka 1.10.2025
1TOI62C1	C1	2 543,98	2 880,75
1TOI62B1	B1	2 483,98	2 750,75
1TOI62A1	A1	2 433,98	2 620,75
1TOI6200	00	2 393,98	2 580,75

OSVA

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

Kriteeri	Tasokriteeri	Tehtävässä täyttyy/ei täyty tasokriteeri					
1.	Monimuotoiset ja laajat valmistelutehtävät, jotka sisältävät itsenäistä ja harkinnanvaraista päätöksentekoa						
2.	palvelualueen/ oman tehtävävastuualueen erityisosaamista vaativat tehtävät, esim. palvelualueen tiedonhallinnan vastaavan tehtävät						
3.	esihenkilö tai esihenkilön varahenkilö, tiimivastaava, työnohjohtotehtävät						
4.	Toimielimen nimeämän työryhmän määräaikainen vetovastuu tai palvelualueen taloushallinnon laajat tehtävät, kuten talousarvion ja tilinpäätöksen valmistelutehtävät.						
5.	Keskusvaalilautakunnan sihteerin tehtävät						
OSVA	Palkkaryhmän 1TOI62 Osaamisen ja vastuun taso työntekijöittäin	A/B/C	A/B/C	A/B/C	A/B/C	A/B/C	A/B/C

A-taso, perustehtävän kuvaus:

Päätehtävänä on esimerkiksi taloushallinnon, palkanlaskennan, arkiston ja asiakirjahallinnan, asiakaspalvelun, hallintopalvelun, henkilöstöhallinnon, johdon tuen ja muut toimistoalan vaativat ammattitehtävät. Tehtävässä toimitaan tietojärjestelmien perusmuotoisen pääkäyttäjän roolissa (tunnusten teko, käyttäjien opastaminen, yhteydenpito järjestelmän toimittajan kanssa tms.). Tehtävään voi kuulua myös esihenkilötehtäviä ja työnohjohtehtäviä. Tehtävän sisältö koostuu tehtäväkokonaisuuksista, joista osa on hieman monimutkaisempia. Edellyttää työvälineiden laajaa hallintaa. Tehtävän sisältö edellyttää myös laajempia kirjallisia taitoja ja matemaattista osaamista.

Tehtävässä tehdään ratkaisuja muuttuvissa, mutta ennakoitavissa tilanteissa. Tehtävässä voi joutua itsenäisesti ratkaisemaan yllättäviä ongelmia ja tilanteita sekä soveltamaan annettuja ohjeita käytäntöön. Tehtävä edellyttää melko suurta suoraa vastuuta resursseista. Työskentely edellyttää erityistä tarkkuutta ja huolellisuutta, esim. toimintakulujen asiatarkastus.

Tehtävässä vaaditaan taitoa aktiivisesti ja aloitteellisesti esim. kohdata ja ymmärtää asiakkaan tarpeet, opastaa, ohjata tai motivoida muita työyhteisössä toimivia, hankkia itsenäisesti tietoa muilta, tiedottaa yleisöä. Tehtävään sisältyy säännöllisesti henkilökontakteja, joissa vaaditaan toisen henkilön aseman tai tilanteen ymmärtämistä. Tehtäviin voi kuulua toimielimen nimeämän työryhmän määräaikainen vetovastuu. Ammattinimikkeitä voivat olla esim. toimisto-, palvelu-, palkka-, talous-, tekninen-, opinto-, laskenta-, koulutus-, osasto-, arkistos sihteeri, toimistonhoitaja, kirjanpitäjä, assistentti ja sihteeri.

Tehtävät edellyttävät soveltuvaa alemmaa korkeakoulututkintoa tai ammatillista perustutkintoa tai vastaavia aikaisempia tutkintoja.

A-taso: Normaali osaamisen ja vastuun taso (yksikään kriteeri ei täyty)

B-tasolle siirtyminen:

- kun yksi seuraavista tasokriteeri täyttyy
 - Monimuotoiset ja laajat valmistelutehtävät, jotka sisältävät itsenäistä ja harkinnanvaraista päätöksentekoa
 - Palvelualueen/ oman tehtävävastuualueen erityisosaamista vaativat tehtävät, esim. palvelualueen tiedonhallinnan vastaavan tehtävät
 - Esihenkilö tai esihenkilön varahenkilö, tiimivastaava, työnohjohtehtävät
 - Toimielimen nimeämän työryhmän määräaikainen vetovastuu tai palvelualueen taloushallinnon laajat tehtävät, kuten talousarvion ja tilinpäätöksen valmistelutehtävät.
 - Keskusvaalilautakunnan sihteerin tehtävät

C-tasolle siirtyminen:

- kun yhteensä neljä (3/5) tasokriteeriä täyttyy
 - Monimuotoiset ja laajat valmistelutehtävät, jotka sisältävät itsenäistä ja harkinnanvaraista päätöksentekoa
 - Palvelualueen/ oman tehtävävastuualueen erityisosaamista vaativat tehtävät, esim. palvelualueen tiedonhallinnan vastaavan tehtävät
 - Esihenkilö tai esihenkilön varahenkilö, tiimivastaava, työnohjohtehtävät
 - Toimielimen nimeämän työryhmän määräaikainen vetovastuu tai palvelualueen taloushallinnon laajat tehtävät, kuten talousarvion ja tilinpäätöksen valmistelutehtävät.
 - Keskusvaalilautakunnan sihteerin tehtävät

A-taso, perustehtävän kuvaus:

Päätehtävänä ovat erilaiset toimistoalan ammattitehtävät, esimerkiksi asiakaspalvelussa kunnan eri palvelualueilla. Tehtävän sisältö koostuu selkeistä, toisistaan poikkeavista tehtäväkokonaisuuksista. Edellyttää laajempaa perustyövälineiden hallintaa. Tehtävä tapahtuu vaihtoehtoisten, aiemmin opittujen menettelytapojen ja normien puitteissa. Ongelmien ratkaisussa vaaditaan kokemukseen perustuvaa tietoa tai tietojen tarkistamista eri tietolähteistä ja ratkaisuun on pääsääntöisesti olemassa selkeät ohjeet ja säännöt. Tehtävä edellyttää jonkin verran suoraa vastuuta resursseista.

Tehtävä edellyttää jonkin verran vastuuta asiakkaista. Tehtävä sisältää töitä, jotka vaikuttavat suoraan heidän hyvinvointiinsa ja/tai turvallisuuteensa. Kyse voi olla myös asiakkaiden arkeen vaikuttavasta tiedonvälityksestä. Tehtävässä vaaditaan taitoa toistuvasti ja jossain määrin oma-aloitteisesti esim. tiedottamaan, opastamaan, neuvomaan asiakkaita tai vastaanottamaan päivittäin valmista tietoa. Tehtävään sisältyy henkilökontakteja, joissa vaaditaan toisen henkilön aseman tai tilanteen ymmärtämistä.

Tehtävät edellyttävät yleensä soveltuvaa ammatillista perustutkintoa.

A-taso: Normaali osaamisen ja vastuun taso (yksikään kriteeri ei täyty)

B-tasolle siirtyminen:

- kun yksi seuraavista tasokriteereistä täyttyy
 - Itsenäiset koordinointi- ja valmistelutehtävät
 - palvelualueen/ oman tehtävävastuualueen erityisosaamista vaativat tehtävät
 - vaativat asiakaspalvelutehtävät
 - tietojärjestelmän perusmuotoinen pääkäyttäjäys.

C-tasolle siirtyminen:

- kun yhteensä 3/4 tasokriteeriä täyttyy
 - Itsenäiset koordinointi- ja valmistelutehtävät
 - palvelualueen/ oman tehtävävastuualueen erityisosaamista vaativat tehtävät
 - vaativat asiakaspalvelutehtävät
 - tietojärjestelmän perusmuotoinen pääkäyttäjäys.

5. LIITE 2

Kirjastopalvelujen johto- ja esihenkilötehtävät (2KIR20)

Taso	Tasopalkka	1.2.2025	Paikallinen tasopalkka 1.10.2025
2KIR20C1	C1	2 998,24	3 028,24
2KIR20B1	B1	2 938,24	2 948,24
2KIR20A1	A1	2 888,24	2 888,24
2KIR2000	00	2 848,24	2 848,24

OSVA

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

Kriteeri	Tasokriteeri	Tehtävässä täyttyy/ei täyty tasokriteeri		
1.	palkkaryhmässä laaja-alaisempi esihenkilötyö, o tarkastelussa huomioidaan esimerkiksi johdettavan palveluysikön koko, palveluysiköitten määrä ja alaisten/työntekijöitten määrä			
2.	palkkaryhmässä vastuullisempi kehittämistyö o tarkastelussa huomioidaan esimerkiksi työryhmän tai kehittämisryhmän vetovastuu tai koko organisaatioon, alueellisesti tai valtakunnallisesti vaikuttava kehittämisestä tai erityisvastuu. Työryhmän nimeämisen on tehnyt kunnan toimielin.			
3.	ko. palvelujen vastuullinen ylin ammattilainen o tarkastelussa huomioidaan, jos palkansaaja toimii ainoana työntekijänä kirjastoysikössä			
	Palkkaryhmän 2KIR20 Osaamisen ja vastuun taso työntekijöittäin	A/B/C	A/B/C	A/B/C

A-taso, perustehtävän kuvaus:

Päätehtävinä ovat kirjaston johto- ja esihenkilötehtävät. Tehtävässä on johtamisvastuuta ja se edellyttää lähiesimiehenä olemista. Tehtävässä johdetaan ihmisten lisäksi esim. yhtä tai useampaa yksikköä. Tehtävässä vaaditaan uusia toimintamalleja ongelman määrittämisessä. Moni ongelmanratkaisutilanne on ainutkertainen. Tehtävä vaatii kykyä itsenäisesti analysoida ja ratkaista ongelmia sekä perustella näkökantoja vaativissa ympäristöissä. Asian ratkaisemisessa vaaditaan alan teoreettisia tietoja ja laajojen asiakokonaisuuksien hallintaa ja uuden tiedon (ohjeiden ja sääntöjen) luomista. Tehtävään kuuluu olennaisesti vastuuta oman alueen sisällön, uusien palvelujen ja/tai toimintatapojen suunnittelusta ja kehittämisestä tai jonkin verran vastuuta muiden työyksiköiden tehtävien toimintaedellytyksistä. Tehtäviin voi kuulua asiakastyötä ja tietojärjestelmien pääkäyttäjäys (tunnusten teko, käyttäjien opastaminen, yhteydenpito järjestelmän toimittajan kanssa tms.).

Tehtävät edellyttävät soveltuvaa korkeakoulututkintoa.

A-taso: Normaali osaamisen ja vastuun taso (yksikään kriteeri ei täyty)

B-tasolle siirtyminen:

- kun yksi seuraavista tasokriteereistä täyttyy
 - palkkaryhmässä laaja-alaisempi esihenkilötyö
 - tarkastelussa huomioidaan esimerkiksi johdettavan palveluyksikön koko, palveluyksiköitten määrä ja alaisten/työntekijöitten määrä
 - palkkaryhmässä vastuullisempi kehittämistyö
 - tarkastelussa huomioidaan esimerkiksi työryhmän tai kehittämisryhmän vetovastuu tai koko organisaatioon, alueellisesti tai valtakunnallisesti vaikuttava kehittämistehtävä tai erityisvastuu. Työryhmän nimeämisen on tehnyt kunnan toimielin.
 - ko. palvelujen vastuullinen ylin ammattilainen
 - tarkastelussa huomioidaan, jos palkansaaja toimii ainoana työntekijänä kirjastoyksikössä

C-tasolle siirtyminen:

- kun yhteensä 3/3 tasokriteeriä täyttyy
 - palkkaryhmässä laaja-alaisempi esihenkilötyö
 - tarkastelussa huomioidaan esimerkiksi johdettavan palveluyksikön koko, palveluyksiköitten määrä ja alaisten/työntekijöitten määrä
 - palkkaryhmässä vastuullisempi kehittämistyö
 - tarkastelussa huomioidaan esimerkiksi työryhmän tai kehittämisryhmän vetovastuu tai koko organisaatioon, alueellisesti tai valtakunnallisesti vaikuttava kehittämistehtävä tai erityisvastuu. Työryhmän nimeämisen on tehnyt kunnan toimielin.
 - ko. palvelujen vastuullinen ylin ammattilainen
 - tarkastelussa huomioidaan, jos palkansaaja toimii ainoana työntekijänä kirjastoyksikössä

Kirjastopalvelujen asiantuntijatehtävät (2KIR42)

Taso	Tasopalkka	1.2.2025	Paikallinen tasopalkka 1.10.2025
2KIR42C1	C1	2 774,22	2 822,22
2KIR42B1	B1	2 714,22	2 732,22
2KIR42A1	A1	2 664,22	2 672,22
2KIR4200	00	2 624,22	2 634,22

OSVA

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

Kriteeri	Tasokriteeri	Tehtävässä täyttyy/ei täyty tasokriteeri		
1.	esihenkilö, esihenkilön varahenkilönä toimiminen, tiimivastaava			
2.	vastuu kirjastopalveluiden yksiköstä/yksiköistä esim. lähikirjasto tai omatoimikirjasto			
3.	kokonaisvastuu toiminnasta toimiessaan ainoana työntekijänä kirjastoyksikössä			
4.	palkkaryhmässä vastuullisempi kehittämistyö o tarkastelussa huomioidaan esimerkiksi työryhmän tai kehittämisryhmän vetovastuu tai koko organisaatioon, alueellisesti tai valtakunnallisesti vaikuttava kehittämistehtävä. Työryhmän nimeämisen on tehnyt kunnan toimielin.			
5.	tehtävässä on erityisvastuu, esim. tiedonhankinnan ja kirjaston käytön opetus kunnan kouluissa			
	Palkkaryhmän 2KIR42 Osaamisen ja vastuun taso työntekijöittäin	A/B/C	A/B/C	A/B/C

A-taso, perustehtävän kuvaus:

Päätehtävinä ovat kirjaston asiantuntijatehtävät kokoelmatyössä ja tietopalvelussa, kouluttaminen tai muun palvelun suunnittelu, koordinointi ja tuottaminen. Tehtävässä vaadittava ongelmanratkaisu tapahtuu erilaisissa tilanteissa ja aihealueet vaihtelevat. Asioiden ratkaisemisessa vaaditaan kokonaisuuksien hahmottamista, uusien tietojen ja ohjeiden ja sääntöjen soveltamista ja yhdistämistä. Ongelmanratkaisun tuloksena syntyy uusi toimintatapa. Tehtävässä on laaja vastuu asiakkaita. Tehtävässä arvioidaan koko ryhmän tarpeita ja vastataan niiden suunnittelusta, kehittämistä ja toteutuksen seuraamisesta. Vaikutukset ovat pitkäaikaisia. Tehtävään sisältyy säännöllisesti henkilökontakteja, joissa vaaditaan merkittävää toisen henkilön aseman tai tilanteen ymmärtämistä. Lisäksi sisältyy satunnaisesti henkilökontakteja, joissa vaaditaan syvällistä paneutumista toisen henkilön asemaan ja tilanteen ymmärtämistä. Tehtäviin sisältyy tietojärjestelmien pääkäyttäjäys (tunnusten teko, käyttäjien opastaminen, yhteydenpito järjestelmän toimittajan kanssa tms.).

Tehtäviin voi sisältyä esihenkilötyötä.

Tehtävät edellyttävät soveltuvaa korkeakoulututkintoa.

A-taso: Normaali osaamisen ja vastuun taso (yksikään kriteeri ei täyty)

B-tasolle siirtyminen:

- kun yksi seuraavista tasokriteereistä täyttyy
 - esihenkilö, esihenkilön varahenkilönä toimiminen, tiimivastaava
 - vastuu kirjastopalveluiden yksiköstä/yksiköistä esim. lähikirjasto tai omatoimikirjasto
 - kokonaisvastuu toiminnasta toimiessaan ainoana työntekijänä kirjastoyksikössä
 - palkkaryhmässä vastuullisempi kehittämistyö
 - tarkastelussa huomioidaan esimerkiksi työryhmän tai kehittämisryhmän vetovastuu tai koko organisaatioon, alueellisesti tai valtakunnallisesti vaikuttava kehittämistehtävä. Työryhmän nimeämisen on tehnyt kunnan toimielin.
 - tehtävässä on erityisvastuu, esim. tiedonhankinnan ja kirjaston käytön opetus kunnan kouluissa

C-tasolle siirtyminen:

- kun yhteensä 4/5 tasokriteeriä täyttyy
 - esihenkilö, esihenkilön varahenkilönä toimiminen, tiimivastaava
 - vastuu kirjastopalveluiden yksiköstä/yksiköistä esim. lähikirjasto tai omatoimikirjasto
 - kokonaisvastuu toiminnasta toimiessaan ainoana työntekijänä kirjastoyksikössä
 - palkkaryhmässä vastuullisempi kehittämistyö
 - tarkastelussa huomioidaan esimerkiksi työryhmän tai kehittämisryhmän vetovastuu tai koko organisaatioon, alueellisesti tai valtakunnallisesti vaikuttava kehittämistehtävä. Työryhmän nimeämisen on tehnyt kunnan toimielin.
 - tehtävässä on erityisvastuu, esim. tiedonhankinnan ja kirjaston käytön opetus kunnan kouluissa

A-taso, perustehtävän kuvaus:

Tehtävinä ovat kirjastoammatilliset tehtävät, joissa vastataan asiakaspalvelun tai muun palvelukokonaisuuden tai sen osan toiminnasta. Tehtävän sisältö koostuu tehtäväkokonaisuuksista, joista osa on hieman monimutkaisempia. Edellyttää työvälineiden laajaa hallintaa. Tehtävän sisältö edellyttää myös laajempia kirjallisia taitoja ja matemaattista osaamista.

Tehtävässä tehdään ratkaisuja muuttuvissa, mutta ennakoitavissa tilanteissa. Tehtävässä voi joutua itsenäisesti ratkaisemaan yllättäviä ongelmia ja tilanteita sekä soveltamaan annettuja ohjeita käytäntöön. Tehtävässä ei ole varsinaista johtamisvastuuta eikä edellytä esimiehenä toimimista. Tehtävän kuuluu kuitenkin jonkin verran vastuuta esim. tiimin vetämisestä tai muiden työntekijöiden perehdyttämistä, kouluttamista tai esim. sijaisen hankkimiseen osallistumista. Tehtävään sisältyy säännöllisesti henkilökontakteja, joissa vaaditaan merkittävää toisen henkilön aseman tai tilanteen ymmärtämistä. Lisäksi on satunnaisesti henkilökontakteja, joissa vaaditaan syvällistä paneutumista toisen henkilön asemaan ja tilanteen ymmärtämistä.

Keskeisiä tehtäviä ovat asiakaspalvelu ja aineiston järjestely. Tehtäviin voi kuulua työnjohtotehtäviä.

Tehtävät edellyttävät soveltuvaa alemmaa korkeakoulututkintoa tai vastaavaa aikaisempaa opistoasteista tutkintoa tai soveltuvaa ammatillista perustutkintoa.

A-taso: Normaali osaamisen ja vastuun taso (yksikään kriteeri ei täyty)

B-tasolle siirtyminen:

- kun yksi seuraavista tasokriteereistä täyttyy
 - esihenkilön varahenkilönä toimiminen, tiimivastaava
 - kokonaisvastuu toiminnasta toimiessaan ainoana työntekijänä kirjastoyksikössä.
 - koko organisaatioon, alueellisesti tai valtakunnallisesti vaikuttava kehittämissuhteellinen tai erityisvastuu
 - tietojärjestelmän perusmuotoinen pääkäyttäjä.

C-tasolle siirtyminen:

- kun yhteensä 3/4 tasokriteeriä täyttyy
 - esihenkilön varahenkilönä toimiminen, tiimivastaava
 - kokonaisvastuu toiminnasta toimiessaan ainoana työntekijänä kirjastoyksikössä.
 - koko organisaatioon, alueellisesti tai valtakunnallisesti vaikuttava kehittämissuhteellinen tai erityisvastuu
 - tietojärjestelmän perusmuotoinen pääkäyttäjä.

00-taso

Epäpätevät kausityöntekijät, sijaiset tai määräaikaiset

A-taso, perustehtävän kuvaus:

Tehtävinä ovat kirjastoammatilliset tehtävät. Keskeisiä tehtäviä ovat mm. asiakaspalvelu ja aineiston järjestely. Tehtävän sisältö koostuu selkeistä tehtäväkokonaisuuksista. Edellyttää perustyövälineiden hallintaa ja kykyä toimia ohjeiden mukaisesti. Tehtävä tapahtuu vaihtoehtoisten, aiemmin opittujen menettelytapojen ja normien puitteissa. Ongelmien ratkaisussa vaaditaan kokemukseen perustuvaa tietoa tai tietojen tarkistamista eri tietolähteistä ja ratkaisuun on pääsääntöisesti olemassa selkeät ohjeet ja säännöt. Tehtävään ei kuulu olennaisesti vastuuta suunnittelusta tai kehittamisestä muun kuin oman työn toteuttamisen ja sujuvuuden osalta. Tehtävä edellyttää jonkin verran vastuuta asiakkaista. Tehtävä sisältää töitä, jotka vaikuttavat suoraan heidän hyvinvointiinsa ja/tai turvallisuuteensa. Kyse voi olla myös asiakkaiden arkeen vaikuttavasta tiedonvälityksestä.

Tehtävät edellyttävät yleensä soveltuvaa ammatillista perustutkintoa.

A-taso: Normaali osaamisen ja vastuun taso (yksikään kriteeri ei täyty)

B-tasolle siirtyminen:

- kun yksi seuraavista tasokriteereistä täyttyy
 - laaja-alainen kehittämistehtävä tai erityisvastuu
 - tarkastelussa huomioidaan esimerkiksi laskutuksen tai taloushallinnon tehtävät tai kouluyhteistyötehtävät
 - itsenäinen vastuu toimiessaan yksin (sivukirjastot, omatoimikirjastot)
 - kirjastonhoitajan tehtävien sijaistaminen

C-tasolle siirtyminen:

- kun yhteensä 2/3 tasokriteeriä täyttyy
 - laaja-alainen kehittämistehtävä tai erityisvastuu
 - tarkastelussa huomioidaan esimerkiksi laskutuksen tai taloushallinnon tehtävät tai kouluyhteistyötehtävät
 - itsenäinen vastuu toimiessaan yksin (sivukirjastot, omatoimikirjastot)
 - kirjastonhoitajan tehtävien sijaistaminen

Kirjastopalvelujen peruspalvelutehtävät (2KIR70)

Taso	Tasopalkka	1.2.2025	Paikallinen tasopalkka 1.10.2025
2KIR70C1	C1	2 122,53	2 132,66
2KIR70B1	B1	2 062,53	2 072,66
2KIR70A1	A1	2 012,53	2 022,66
2KIR7000	00	1 972,53	1 982,66

OSVA

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

Kriteeri	Tasokriteeri	Tehtävässä täyttyy/ei täyty tasokriteeri						
1.	vaativa tai monipuolinen tehtäväkokonaisuus							
2.	erityisvastuu, esimerkiksi laskutuksen tai taloushallinnon tehtävät							
	Palkkaryhmän 2KIR70 Osaamisen ja vastuun taso työntekijöittäin	A/B/C	A/B/C	A/B/C	A/B/C	A/B/C	A/B/C	A/B/C

A-taso, perustehtävän kuvaus:

Tehtävinä ovat peruspalvelutehtävät ja osallistuminen asiakaspalvelutyöhön kirjastossa. Tehtäviin voi kuulua mm. kirjastoaineiston käyttökuntoon laittaminen ja järjestäminen, tilojen valvonta.

Tähän palkkaryhmään voivat kuulua esimerkiksi järjestelyapulainen ja kirjastoavustaja.

A-taso: Normaali osaamisen ja vastuun taso (yksikään kriteeri ei täyty)

B-tasolle siirtyminen:

- kun yksi seuraavista tasokriteereistä täyttyy
 - vaativa tai monipuolinen tehtäväkokonaisuus
 - erityisvastuu, esimerkiksi laskutuksen tai taloushallinnon tehtävät

C-tasolle siirtyminen:

- kun yhteensä 2/2 tasokriteeriä täyttyy
 - vaativa tai monipuolinen tehtäväkokonaisuus
 - erityisvastuu, esimerkiksi laskutuksen tai taloushallinnon tehtävät

Kulttuuri-, liikunta-, nuoriso- ja vapaa-aikapalvelujen johto- ja esihenkilötehtävät (2VAP20)

Taso	Tasopalkka	1.2.2025	Paikallinen tasopalkka 1.10.2025
2VAP20C1	C1	2 662,23	2 672,23
2VAP20B1	B1	2 602,23	2 602,23
2VAP20A1	A1	2 552,23	2 552,23
2VAP2000	00	2 512,23	2 512,23

OSVA

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

[illegible]

A-taso, perustehtävän kuvaus:

Päätehtävinä ovat toimintayksikön tai toiminta-alueen johto- ja esihenkilötehtävät. Tehtäviin voi kuulua asiantuntijatyötä.

Tehtävät edellyttävät soveltuvaa korkeakoulututkintoa tai vastaavaa aikaisempaa tutkintoa.

Tähän palkkaryhmään voivat kuulua esimerkiksi kulttuuri-, liikunta-, nuoriso- tai vapaa-aikasihteeri, johtava koordinaattori ja koordinaattori.

A-taso: Normaali osaamisen ja vastuun taso (yksikään kriteeri ei täyty)

B-tasolle siirtyminen:

- kun yksi seuraavista tasokriteereistä täyttyy
 - palkkaryhmässä laaja-alaisempi esihenkilötyö
 - tarkastelussa huomioidaan esimerkiksi johdettavan palveluyksikön koko, palveluyksiköitten määrä ja alaisten/työntekijöitten määrä
 - palkkaryhmässä vastuullisempi kehittämistyö
 - tarkastelussa huomioidaan esimerkiksi työryhmän tai kehittämisryhmän vetovastuu tai koko organisaatioon, alueellisesti tai valtakunnallisesti vaikuttava kehittämistehtävä tai erityisvastuu. Työryhmän nimeämisen on tehnyt kunnan toimielin.
 - ko. palvelujen vastuullinen ylin ammattilainen
 - tarkastelussa huomioidaan, jos palkansaaja toimii ainoana työntekijänä kulttuuri-, liikunta-, nuoriso- tai vapaa-aikapalveluissa

C-tasolle siirtyminen:

- kun yhteensä 3/3 tasokriteeriä täyttyy
 - palkkaryhmässä laaja-alaisempi esihenkilötyö
 - tarkastelussa huomioidaan esimerkiksi johdettavan palveluyksikön koko, palveluyksiköitten määrä ja alaisten/työntekijöitten määrä
 - palkkaryhmässä vastuullisempi kehittämistyö
 - tarkastelussa huomioidaan esimerkiksi työryhmän tai kehittämisryhmän vetovastuu tai koko organisaatioon, alueellisesti tai valtakunnallisesti vaikuttava kehittämistehtävä tai erityisvastuu. Työryhmän nimeämisen on tehnyt kunnan toimielin.
 - ko. palvelujen vastuullinen ylin ammattilainen
 - tarkastelussa huomioidaan, jos palkansaaja toimii ainoana työntekijänä kulttuuri-, liikunta-, nuoriso- tai vapaa-aikapalveluissa

Kulttuuri-, liikunta-, nuoriso- ja vapaa-aikapalvelujen asiantuntijatehtävät (2VAP40)

Taso	Tasopalkka	1.2.2025	Paikallinen tasopalkka 1.10.2025
2VAP40C1	C1	2 607,14	2 717,14
2VAP40B1	B1	2 547,14	2 597,14
2VAP40A1	A1	2 497,14	2 497,14
2VAP4000	00	2 457,14	2 457,14

OSVA

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

[illegible]

A-taso, perustehtävän kuvaus:

Tehtävinä ovat kulttuuri-, liikunta- nuoriso- ja vapaa-aikapalvelujen kehittäminen sekä eri kohderyhmille ja kulttuuritaustaisille suunnatun toiminnan suunnittelu ja ohjaus. Tehtävissä edistetään asiakkaiden hyvinvointia. Työtehtävät voivat sisältää usean toimialan tehtäviä, hanketyötä ja asiakkaiden valmentamista. Tehtävä voi edellyttää työskentelyä kunnan eri yksiköissä ja toimipisteissä.

Tehtävään kuuluu jonkin verran vastuuta palveluiden tason tai saatavuuden suunnittelussa ja kehittämisessä. Tehtävässä on melkoisesti vastuuta asiakkaista (ihmisten terveyteen, turvallisuuteen ja hyvinvointiin vaikuttavien määräysten toteuttaminen, tuen ja avun tarpeen arviointi tai avun antaminen). Tehtävään sisältyy säännöllisesti henkilökontakteja, joissa vaaditaan merkittävää toisen henkilön aseman tai tilanteen ymmärtämistä. Lisäksi sisältyy satunnaisesti henkilökontakteja, joissa vaaditaan syvällistä paneutumista toisen henkilön asemaan ja tilanteen ymmärtämistä. Tehtävässä tehdään ratkaisuja muuttuvissa, mutta ennakoitavissa tilanteissa. Tehtävässä voi joutua itsenäisesti ratkaisemaan yllättäviä ongelmia ja tilanteita sekä soveltamaan annettuja ohjeita käytäntöön.

Tehtävät edellyttävät soveltuvaa ammattikorkeakoulututkintoa (tai entinen opistotason tutkinto).

Tähän palkkaryhmään voivat kuulua esimerkiksi vapaa-aikasihteeri, nuorisosihteeri, kulttuurituottaja, taidekasvattaja, kulttuuri-, liikunta-, nuoriso- tai vapaa-aikasuunnittelija/koordinaattori/asiantuntija.

A-taso: Normaali osaamisen ja vastuun taso (yksikään kriteeri ei täyty)

B-tasolle siirtyminen:

- kun yksi seuraavista tasokriteereistä täyttyy
 - kokonaisvastuu toiminnasta toimiessaan ko. palvelun ainoana työntekijänä
 - palkkaryhmässä vastuullisempi kehittämistyö
 - tarkastelussa huomioidaan esimerkiksi työryhmän tai kehittämisryhmän vetovastuu tai koko organisaatioon, alueellisesti tai valtakunnallisesti vaikuttava kehittämistehtävä. Työryhmän nimeämisen on tehnyt kunnan toimielin.
 - tehtävässä on erityisvastuu, esim. alueellisen tai maakunnallisen hankkeen koordinoititehtävät
 - esihenkilön varahenkilönä toimiminen, tiimivastaava
 - tila- ja toimipaikkavastuu (mm. liikuntapaikat ja -alueet, nuorisotilat)

C-tasolle siirtyminen:

- kun yhteensä 3/5 tasokriteeriä täyttyy
 - kokonaisvastuu toiminnasta toimiessaan ko. palvelun ainoana työntekijänä
 - palkkaryhmässä vastuullisempi kehittämistyö
 - tarkastelussa huomioidaan esimerkiksi työryhmän tai kehittämisryhmän vetovastuu tai koko organisaatioon, alueellisesti tai valtakunnallisesti vaikuttava kehittämistehtävä. Työryhmän nimeämisen on tehnyt kunnan toimielin.
 - tehtävässä on erityisvastuu, esim. alueellisen tai maakunnallisen hankkeen koordinoititehtävät
 - esihenkilön varahenkilönä toimiminen, tiimivastaava
 - tila- ja toimipaikkavastuu (mm. liikuntapaikat ja -alueet, nuorisotilat)

A-taso, perustehtävän kuvaus:

Tehtävinä ovat mm. kulttuuri-, liikunta- nuoriso- ja vapaa-aikapalvelujen kehittäminen, toiminnan suunnittelu ja ohjaus sekä asiakkaiden tarpeiden tunnistaminen ja ennakointi. Tehtäviin voi sisältyä työnjohto- sekä ohjaustehtäviä. Työtehtävät voivat sisältää usean toimialan tehtäviä, hanketyötä ja asiakkaiden valmentamista. Tehtävä voi edellyttää työskentelyä kunnan eri yksiköissä ja toimipisteissä. Tehtävä tapahtuu vaihtoehtoisten, aiemmin opittujen menettelytapojen ja normien puitteissa. Ongelmien ratkaisussa vaaditaan kokemukseen perustuvaa tietoa tai tietojen tarkistamista eri tietolähteistä ja ratkaisuun on pääsääntöisesti olemassa selkeät ohjeet ja säännöt. Tehtävä edellyttää jonkin verran vastuuta asiakkaista. Tehtävässä ei ole johtamisvastuuta eikä edellytä esimiehenä toimimista eikä tehtävässä yleensä ole vastuuta osallistumisesta esim. työaikajärjestelyihin tai sijaisten hankkimiseen. Työtehtävien neuvominen esim. uusille työntekijöille kuuluu tehtävään. Tehtävässä on melkoisesti vastuuta asiakkaista (ihmisten terveyteen, turvallisuuteen ja hyvinvointiin vaikuttavien määräysten toteuttaminen, tuen ja avun tarpeen arviointi tai avun antaminen ihmisille, jotka ovat riippuvaisia tehtävänhaltijasta). Tehtävään sisältyy säännöllisesti henkilökontakteja, joissa vaaditaan toisen henkilön aseman tai tilanteen ymmärtämistä sekä satunnaisesti henkilökontakteja, joissa vaaditaan merkittävää toisen henkilön aseman tai tilanteen ymmärtämistä.

Tehtävät edellyttävät soveltuvaa alempaa korkeakoulututkintoa, vastaavaa aikaisempaa opistoasteista tutkintoa tai ammatillista perustutkintoa.

Tähän palkkaryhmään voivat kuulua esimerkiksi erityisnuorisotyöntekijä, etsivä nuorisotyöntekijä, erityisliikunnanohjaaja, vastaava liikunnan-/nuoriso-ohjaaja, kulttuurituottaja.

A-taso: Normaali osaamisen ja vastuun taso (yksikään kriteeri ei täyty)

B-tasolle siirtyminen:

- kun yksi seuraavista tasokriteereistä täyttyy
 - kokonaisvastuu toiminnasta toimiessaan ko. palvelun ainoana työntekijänä
 - koko organisaatioon, alueellisesti tai valtakunnallisesti vaikuttava kehittämistehtävä tai erityisvastuu esimerkiksi nuorisovaltuuston toiminnanohjaus
 - esihenkilön varahenkilönä toimiminen, tiimivastaava
 - tila- ja toimipaikkavastuu (mm. liikuntapaikat ja -alueet, nuorisotilat)

C-tasolle siirtyminen:

- kun yhteensä 3/4 tasokriteeriä täyttyy
 - kokonaisvastuu toiminnasta toimiessaan ko. palvelun ainoana työntekijänä
 - koko organisaatioon, alueellisesti tai valtakunnallisesti vaikuttava kehittämistehtävä tai erityisvastuu esimerkiksi nuorisovaltuuston toiminnanohjaus
 - esihenkilön varahenkilönä toimiminen, tiimivastaava
 - tila- ja toimipaikkavastuu (mm. liikuntapaikat ja -alueet, nuorisotilat)

Kulttuuri-, liikunta-, nuoriso- ja vapaa-aikapalvelujen ammattitehtävät (2VAP60)

Taso	Tasopalkka	1.2.2025	Paikallinen tasopalkka 1.10.2025
2VAP60C1	C1	2 443,98	2 480,98
2VAP60B1	B1	2 383,98	2 404,98
2VAP60A1	A1	2 333,98	2 333,98
2VAP6000	00	2 293,98	2 293,98

OSVA

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

Kriteeri	Tasokriteeri	Tehtävässä täyttyy/ei täyty tasokriteeri		
1.	vaativa tai monipuolinen tehtäväkokonaisuus			
2.	koko organisaatioon, alueellisesti tai valtakunnallisesti vaikuttava kehittämistehtävä tai erityisvastuu esimerkiksi vastuu digitaalisesta nuorisotyöstä tai nuorisotyön erityisryhmistä			
3.	toimielimen nimeämän työryhmän määräaikainen vetovastuu			
4.	tila- ja toimipaikkavastuu (mm. liikuntapaikat ja -alueet, nuorisotilat)			
	Palkkaryhmän 2VAP60 Osaamisen ja vastuun taso työntekijöittäin	A/B/C	A/B/C	A/B/C

A-taso, perustehtävän kuvaus:

Tehtävänä on antaa ryhmä- ja yksilöohjausta sekä tehdä näihin liittyvää asiakastyötä. Työtehtävät voivat sisältää usean toimialan tehtäviä, ohjaustehtäviä, hanketyötä ja asiakkaiden valmentamista. Tehtävä voi edellyttää työskentelyä kunnan eri yksiköissä ja toimipisteissä.

Tehtävän sisältö koostuu selkeistä, toisistaan poikkeavista tehtäväkokonaisuuksista. Edellyttää laajempaa perustyövälineiden hallintaa. Tehtävä on pääsääntöisesti hyvin ohjeistettua ja mahdollisiin ongelmatilanteisiin löytyy selkeä toimintatapa. Tehtävässä ei ole johtamisvastuuta eikä edellytä esimiehenä toimimista eikä tehtävässä yleensä ole vastuuta osallistumisesta esim. työaikajärjestelyihin tai sijaisten hankkimiseen. Työtehtävien neuvominen esim. uusille työntekijöille kuuluu tehtävään. Tehtävä edellyttää jonkin verran suoraa vastuuta resursseista. Tehtävä sisältää töitä, jotka vaikuttavat suoraan heidän hyvinvointiinsa ja/tai turvallisuuteensa. Kyse voi olla myös asiakkaiden arkeen vaikuttavasta tiedonvälityksestä. Tehtävään sisältyy säännöllisesti henkilökontakteja, joissa vaaditaan toisen henkilön aseman tai tilanteen ymmärtämistä sekä satunnaisesti henkilökontakteja, joissa vaaditaan merkittävää toisen henkilön aseman tai tilanteen ymmärtämistä.

Tehtävät edellyttävät yleensä soveltuvaa ammatillista perustutkintoa.

Tähän palkkaryhmään voivat kuulua esimerkiksi nuoriso-ohjaaja, liikunnanohjaaja, kulttuuriohjaaja ja nuorisotyöntekijä.

A-taso: Normaali osaamisen ja vastuun taso (yksikään kriteeri ei täyty)

B-tasolle siirtyminen:

- kun yksi seuraavista tasokriteereistä täyttyy
 - vaativa tai monipuolinen tehtäväkokonaisuus
 - koko organisaatioon, alueellisesti tai valtakunnallisesti vaikuttava kehittämistehtävä tai erityisvastuu esimerkiksi vastuu digitaalisesta nuorisotyöstä tai nuorisotyön erityisryhmistä
 - toimielimen nimeämän työryhmän määräaikainen vetovastuu
 - tila- ja toimipaikkavastuu (mm. liikuntapaikat ja -alueet, nuorisotilat)

C-tasolle siirtyminen:

- kun yhteensä 3/4 tasokriteeriä täyttyy
 - vaativa tai monipuolinen tehtäväkokonaisuus
 - koko organisaatioon, alueellisesti tai valtakunnallisesti vaikuttava kehittämistehtävä tai erityisvastuu esimerkiksi vastuu digitaalisesta nuorisotyöstä tai nuorisotyön erityisryhmistä
 - toimielimen nimeämän työryhmän määräaikainen vetovastuu
 - tila- ja toimipaikkavastuu (mm. liikuntapaikat ja -alueet, nuorisotilat)

Kulttuuri-, liikunta-, nuoriso- ja vapaa-aikapalvelujen peruspalvelutehtävät (2VAP70)

Taso	Tasopalkka	1.2.2025	Paikallinen tasopalkka 1.10.2025
2VAP70C1	C1	2 122,53	2 242,53
2VAP70B1	B1	2 062,53	2 072,53
2VAP70A1	A1	2 012,53	2 012,53
2VAP7000	00	1 972,53	1 972,53

OSVA

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

Kriteeri	Tasokriteeri	Tehtävässä täyttyy/ei täyty tasokriteeri						
1.	vaativa tai monipuolinen tehtäväkokonaisuus							
2.	tila- ja toimipaikkavastuu (mm. liikuntapaikat ja -alueet, nuorisotilat)							
	Palkkaryhmän 2VAP70 Osaamisen ja vastuun taso työntekijöittäin	A/B/C	A/B/C	A/B/C	A/B/C	A/B/C	A/B/C	A/B/C

A-taso, perustehtävän kuvaus:

Tehtävinä ovat erilaiset peruspalvelutehtävät kulttuuri-, liikunta-, nuoriso- tai vapaa-aikapalveluissa. Tehtävä voi edellyttää työskentelyä kunnan eri yksiköissä ja toimipisteissä.

Tähän palkkaryhmään voivat kuulua esimerkiksi kerho-ohjaaja, nuorisotilavalvoja, uinnin valvoja, liikuntapaikan hoitaja ja uimaopettaja.

A-taso: Normaali osaamisen ja vastuun taso (yksikään kriteeri ei täyty).

Koulutusvaatimus: Tehtävissä ei ole erityistä koulutusvaatimusta.

B-tasolle siirtyminen:

- kun yksi seuraavista tasokriteereistä täyttyy
 - vaativa tai monipuolinen tehtäväkokonaisuus
 - tila- ja toimipaikkavastuu (mm. liikuntapaikat ja -alueet, nuorisotilat)

C-tasolle siirtyminen:

- kun yhteensä 2/2 tasokriteeriä täyttyy
 - vaativa tai monipuolinen tehtäväkokonaisuus
 - tila- ja toimipaikkavastuu (mm. liikuntapaikat ja -alueet, nuorisotilat)

6. LIITE 5

Koulun ohjaustyön vaativat ammattitehtävät (5KOU52)

Taso	Tasopalkka	1.2.2025	Paikallinen tasopalkka 1.10.2025
5KOU52	C1	2 389,34	2 519,70
5KOU52	B1	2 329,34	2 459,70
5KOU52	A1	2 279,34	2 409,70
5KOU52	00	2 239,34	2 369,70

OSVA

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

Kriteeri	Tasokriteeri	Tehtävässä täyttyy/ei täyty tasokriteeri				
1.	Vastaavan koulunkäynninohjaajan tehtävää tekevä: Tehtävässä edellytetään laajempaa osaamista lasten tehostetun tuen tai erityisen tuen tarpeen vuoksi. Kyseessä voi olla myös tiimin koordinaatiovastuu*.					
2.	Työssä 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. Ryhmässä on S2 -lapsia.					
3.	Kokonaisvastuu** vaikeasti kehitysvammaisen lapsen hoivasta ja huolenpidosta tai lapsen käytöshäiriöt tai psyykkinen/fyysinen haastavuus***.					
4.	Kahdessa tai useammassa toimipisteessä toimiminen.					
	Palkkaryhmän 5KOU52 Osaamisen ja vastuun taso työntekijöittäin	A/B/C	A/B/C	A/B/C	A/B/C	A/B/C

*Tiimin koordinaatiovastuu:

- Koordinoi ohjaajatiimiä ja toimii apulaisrehtorin apuna (mm. avustaa työvuorosuunnittelun laadinnassa).
- Työvuorolistojen valmistelu esihenkilölle päätettäväksi,
- Järjestää tiimipalavereita.
- Järjestee sijaiset poissaolotapauksissa.
- Ei esihenkilövastuuta.

**Kokonaisvastuu tarkoittaa mm. välituntivalvonnan vastuuta oppilaasta, hoivatoimenpiteitä sekä aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjausta.

***Käytöshäiriö tai psyykkinen/fyysinen haastavuus:

- Työskentely oppilaan kanssa, jolla on laaja-alaisia kehityksen viivästyksiä, haastavaa käyttäytymistä, aistiyliherkkyyttä, tunne-elämän tai elämänhallinnan ongelmia, neurologisia sairauksia, kehitysvamma tai muu erityistä taitoa ja tietoa vaativa haaste.

A-taso, perustehtävän kuvaus:

Päätehtävät muodostuvat kasvun ja kehityksen vaativasta ohjaamisesta, tukemisesta ja auttamisesta. Tehtäviin kuuluu pienryhmän tai erityisluokan ohjaajana toimiminen. Tehtävä voi sisältää myös hoidollista työtä sekä aamu- ja iltapäivätoiminnan suunnittelevana vastuuohjaajana toimimista.

Työn tarkoituksena on lapsen tai nuoren kasvun, kehityksen, hyvinvoinnin ja oppimisen tukeminen yhteistyössä muun koulun henkilöstön ja kotien kanssa. Turvallisen, terveellisen ja virikkeellisen ympäristön luominen oppilaan kasvulle ja kehitykselle.

Tehtävät edellyttävät soveltuvaa ammatillista perustutkintoa tai alan aikaisempaa kouluasteista ammatillista tutkintoa taikka ammattitutkintoa tai erikoisammattitutkintoa.

Tähän palkkaryhmään kuuluvat koulun ohjaustyön vaativat ammattitehtävät, jotka edellyttävät ko. osaamisen ja vastuun tason mukaista osaamista ja vastuuta. Tehtävä voi olla esimerkiksi erityistehtävä, johon sisältyy enemmän vastuuta ja itsenäistä ohjausta. Tähän palkkaryhmään kuulumisen ratkaisee tosiasialliset tehtävät. Pelkästään se, että nimike on koulunkäynninohjaaja, ei tee tehtävästä ammattitehtävää.

Tähän palkkaryhmään voivat kuulua esimerkiksi johtava/vastaava koulunkäynninohjaaja, aamu- ja iltapäivätoiminnan vastaava ohjaaja, vammaisten ryhmän vastaava ohjaaja, vaativan erityisen tuen/oppilaskohtainen koulunkäynninohjaaja, erityiskoulun koulunkäyntiohjaaja, joustavan perusopetuksen (jopo) koulunkäynninohjaaja sekä tiiminvetäjä/tiimivastaava ja Ojantakasen yksikön ohjaajat.

A-taso: Normaali osaamisen ja vastuun taso (yksikään kriteeri ei täyty)

B-tasolle siirtyminen:

- kun yksi seuraavista tasokriteereistä täyttyy
 - Vastaavan koulunkäynninohjaajan tehtävää tekevä: Tehtävässä edellytetään laajempaa osaamista lasten tehostetun tuen tai erityisen tuen tarpeen vuoksi. Kyseessä voi olla myös tiimin koordinaativastuu.
 - Työssä 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. Ryhmässä on S2 -lapsia.
 - Kokonaisvastuu vaikeasti kehitysvammaisen lapsen hoivasta ja huolenpidosta tai lapsen käytöshäiriöt tai psyykinen/fyysinen haastavuus.
 - Kahdessa tai useammassa toimipisteessä toimiminen.

C-tasolle siirtyminen:

- kun yhteensä 3/4 tasokriteeriä täyttyy
 - Vastaavan koulunkäynninohjaajan tehtävää tekevä: Tehtävässä edellytetään laajempaa osaamista lasten tehostetun tuen tai erityisen tuen tarpeen vuoksi. Kyseessä voi olla myös tiimin koordinaativastuu.
 - Työssä 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. Ryhmässä on S2 -lapsia.
 - Kokonaisvastuu vaikeasti kehitysvammaisen lapsen hoivasta ja huolenpidosta tai lapsen käytöshäiriöt tai psyykinen/fyysinen haastavuus.
 - Kahdessa tai useammassa toimipisteessä toimiminen.

Koulun ohjaustyön ammattitehtävät (5KOU62)

Taso	Tasopalkka	1.2.2025	Paikallinen tasopalkka 1.10.2025
5KOU62	C1	2 289,34	2 449,30
5KOU62	B1	2 229,34	2 389,30
5KOU62	A1	2 179,34	2 349,30
5KOU62	00	2 139,34	2 319,30

OSVA

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

Kriteeri	Tasokriteeri	Tehtävässä täyttyy/ei täyty tasokriteeri						
1.	Tehtävässä edellytetään laajempaa osaamista lasten tehostetun tuen tai erityisen tuen tarpeen vuoksi. Lapsia on vähintään 4.							
2.	Työssä 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. Ryhmässä on S2 -lapsia.							
3.	Tehtävään sisältyy säännöllisesti kiertämistä koulujen ja/tai kouluasteiden välillä.							
4.	Erityisluokka- tai pienryhmäohjaajana toimiminen. Vaativampaa ohjaustyötä pienryhmässä, jossa on käytöshäiriöisiä tai laajoja oppimisen haasteita tai tunne-elämän haasteita.							
5.	Pääasiallinen työskentely TAO -ohjaajana.*							
6.	Tiimin koordinaatiovastuu.							
7.	Koulukuljetusten valvonta koulukuljetusten yhdyshenkilönä.							
	Palkkaryhmän 5KOU62 Osaamisen ja vastuun taso työntekijöittäin	A/B/C	A/B/C	A/B/C	A/B/C	A/B/C	A/B/C	A/B/C

*[Toiminta-alueittain järjestettävä opetus](#) | [Opetushallitus](#)

Vammaispalvelulain (675/2023 viittausmääräys) mukaan hyvinvointialue korvaa vammaiselle henkilölle henkilökohtaisen avustajan palkkaamisesta johtuvat kustannukset. Kunta tai hyvinvointialue ei toimi työnantajana henkilökohtaisen avun työnantajamallissa (lain 11 §) eivätkä palvelussuhteen ehdot määräydy kunta- ja hyvinvointialan työ- ja virkaehtosopimusten mukaan.

*Tiimin koordinaatiovastuu:

- Koordinoi ohjaajatiimiä ja toimii apulaisrehtorin apuna (mm. avustaa työvuorosuunnittelun laadinnassa).
- Työvuorolistojen valmistelu esihenkilölle päätettäväksi,
- Järjestää tiimipalavereita.
- Järjestee sijaiset poissaolotapauksissa.
- Ei esihenkilövastuuta.

Kriteeri	Tasokriteeri	Tehtävässä täyttyy/ei täyty tasokriteeri						
1.	Tehtävässä edellytetään laajempaa osaamista lasten tehostetun tuen tai erityisen tuen tarpeen vuoksi. Lapsia on vähintään 4.							
2.	Työssä 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. Ryhmässä on S2 -lapsia.							
3.	Tehtävään sisältyy säännöllisesti kiertämistä koulujen ja/tai kouluasteiden välillä.							
4.	Aamu- ja iltapäivätoimintaan osallistuminen ryhmän vastuuohjaajana (yksin lapsiryhmän kanssa).							
5.	Pääasiallinen työskentely TAO -ohjaajana.*							
6.	Tiimin koordinaatiovastuu.							
7.	Koulukuljetusten valvonta koulukuljetusten yhdyshenkilönä.							
	Palkkaryhmän 5KOU62 Osaamisen ja vastuun taso työntekijöittäin	A/B/C	A/B/C	A/B/C	A/B/C	A/B/C	A/B/C	A/B/C

*[Toiminta-alueittain järjestettävä opetus | Opetushallitus](#)

Vammaispalvelulain (675/2023 viittausmääräys) mukaan hyvinvointialue korvaa vammaiselle henkilölle henkilökohtaisen avustajan palkkaamisesta johtuvat kustannukset. Kunta tai hyvinvointialue ei toimi työnantajana henkilökohtaisen avun työnantajamallissa (lain 11 §) eivätkä palvelussuhteen ehdot määräydy kunta- ja hyvinvointialan työ- ja virkaehtosopimusten mukaan.

*Tiimin koordinaatiovastuu:

- Koordinoi ohjaajatiimiä ja toimii apulaisrehtorin apuna (mm. avustaa työvuorosuunnittelun laadinnassa).
- Työvuorolistojen valmistelu esihenkilölle päätettäväksi,
- Järjestää tiimipalavereita.
- Järjesteele sijaiset poissaolotapauksissa.
- Ei esihenkilövastuuta.

A-taso, perustehtävän kuvaus:

Päätehtävänä kasvun ja kehityksen, ohjaamisesta, tukemisesta ja auttamisesta sekä oppilaan opetusta ja koulutyötä koskeva suunnittelusta ja yhteistyöstä. Oppilaan ohjaaminen oppimistapahtumassa opettajan työparina. Tehtävä voi sisältää myös hoidollista työtä ja työskentelyä erityislasten kanssa.

Työn tarkoituksena on lapsen tai nuoren kasvun, kehityksen, hyvinvoinnin ja oppimisen tukeminen yhteistyössä muun koulun henkilöstön ja kotien kanssa. Turvallisen, terveellisen ja virikkeellisen ympäristön luominen oppilaan kasvuun ja kehitykselle.

Tehtävät edellyttävät soveltuvaa ammatillista perustutkintoa tai alan aikaisempaa kouluasteista ammatillista tutkintoa taikka ammattitutkintoa tai erikoisammattitutkintoa.

Tähän palkkaryhmään kuuluvat koulun ohjaustyön ammattitehtävät, jotka edellyttävät osaamisen ja vastuun tason mukaista osaamista ja vastuuta.

A-taso: Normaali osaamisen ja vastuun taso (yksikään kriteeri ei täyty)

B-tasolle siirtyminen:

- kun yksi seuraavista tasokriteereistä täyttyy
 - tehtävässä edellytetään laajempaa osaamista lasten tehostetun tuen tai erityisen tuen tarpeen vuoksi. Lapsia on vähintään 4.
 - työssä 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. Ryhmässä on S2 -lapsia.
 - tehtävään sisältyy säännöllisesti kiertämistä koulujen ja/tai kouluasteiden välillä.
 - Aamu- ja iltapäivätoimintaan osallistuminen ryhmän vastuuohjaajana (yksin lapsiryhmän kanssa).
 - Pääasiallinen työskentely TAO -ohjaajana.
 - Työvuorolistojen valmistelu esihenkilölle päätettäväksi.
 - Koulukuljetusten valvonta koulukuljetusten yhdyshenkilönä

C-tasolle siirtyminen:

- kun yhteensä 5/7 tasokriteeriä täyttyy
 - tehtävässä edellytetään laajempaa osaamista lasten tehostetun tuen tai erityisen tuen tarpeen vuoksi. Lapsia on vähintään 4.
 - työssä 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. Ryhmässä on S2 -lapsia.
 - tehtävään sisältyy säännöllisesti kiertämistä koulujen ja/tai kouluasteiden välillä.
 - Aamu- ja iltapäivätoimintaan osallistuminen ryhmän vastuuohjaajana (yksin lapsiryhmän kanssa).
 - Pääasiallinen työskentely TAO -ohjaajana.
 - Työvuorolistojen valmistelu esihenkilölle päätettäväksi.
 - Koulukuljetusten valvonta koulukuljetusten yhdyshenkilönä

Koulun peruspalvelutehtävät (5KOU70)

Taso	Tasopalkka	1.2.2025	Paikallinen tasopalkka 1.10.2025
5KOU70	C1	2 145,31	2 185,31
5KOU70	B1	2 085,31	2 115,31
5KOU70	A1	2 035,31	2 055,31
5KOU70	00	1 995,31	2 015,31

OSVA

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

Kriteeri	Tasokriteeri	Tehtävässä täyttyy/ei täyty tasokriteeri						
1.	vaativa tai monipuolinen tehtäväkokonaisuus							
2.	koulukuljetusten valvonta koulukuljetusten yhdyshenkilönä							
	Palkkaryhmän 5KOU70 Osaamisen ja vastuun taso työntekijöittäin	A/B/C	A/B/C	A/B/C	A/B/C	A/B/C	A/B/C	A/B/C

A-taso, perustehtävän kuvaus:

Tehtävinä ovat peruspalvelutehtävät koulussa. Tehtävä voi sisältää myös työskentelyä erityislasten kanssa.

Tähän palkkaryhmään kuuluvat esimerkiksi kouluavustaja, avustaja, ryhmäavustaja, hoiva-avustaja.

A-taso: Normaali osaamisen ja vastuun taso (yksikään kriteeri ei täyty)

B-tasolle siirtyminen:

- kun yksi seuraavista tasokriteereistä täyttyy
 - vaativa tai monipuolinen tehtäväkokonaisuus
 - koulukuljetusten valvonta koulukuljetusten yhdyshenkilönä

C-tasolle siirtyminen:

- kun yhteensä 2/2 tasokriteeriä täyttyy
 - vaativa tai monipuolinen tehtäväkokonaisuus
 - koulukuljetusten valvonta koulukuljetusten yhdyshenkilönä

Varhaiskasvatuksen palveluohjaajat ja perhepäivähoidon ohjaajat (5VKA22)

Taso	Tasopalkka	1.2.2025	Paikallinen tasopalkka 1.10.2025
5VKA22C1	C1	3 097,60	3 107,60
5VKA22B1	B1	3 037,60	3 047,60
5VKA22A1	A1	2 987,60	2 987,60
5VKA2200	00	2 947,60	2 947,60

OSVA

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

[illegible]

A-taso, perustehtävän kuvaus:

Päätehtävänä on perhepäivähoidon yksikön johtaminen ja/tai henkilöstön välittömänä esihenkilönä toimiminen. Tehtäviin voi kuulua myös osallistumista hoito- ja kasvatustyyöhön.

Tehtävät edellyttävät soveltuvaa korkeakoulututkintoa tai vastaavaa aikaisempaa opistoasteista tutkintoa.

Tähän palkkaryhmään kuuluvat esimerkiksi varhaiskasvatuksen palveluohjaaja ja perhepäivähoidon ohjaaja.

A-taso: Normaali osaamisen ja vastuun taso (yksikään kriteeri ei täyty).

B-tasolle siirtyminen:

- kun yksi seuraavista tasokriteereistä täyttyy
 - palkkaryhmässä laaja-alaisempi esihenkilötyö
 - tarkastelussa huomioidaan esimerkiksi johdettavan palveluyksikön koko, palveluyksiköitten määrä ja alaisten/työntekijöitten määrä
 - palkkaryhmässä vastuullisempi kehittämistyö.
 - tarkastelussa huomioidaan esimerkiksi työryhmän tai kehittämisryhmän vetovastuu tai koko organisaatioon, alueellisesti tai valtakunnallisesti vaikuttava kehittämistehtävä tai erityisvastuu
 - ko. palvelujen vastuullinen ylin ammattilainen
 - tarkastelussa huomioidaan perhepäivähoidon ohjaajan kohdalla: vastuu koko organisaation/perhepäivähoidon järjestämisestä
 - tarkastelussa huomioidaan varhaiskasvatuksen palveluohjaajan kohdalla: vastaa yksin laajasta varhaiskasvatuksen palveluohjauksesta

C-tasolle siirtyminen:

- kun yhteensä 3/3 tasokriteeriä täyttyy
 - palkkaryhmässä laaja-alaisempi esihenkilötyö
 - tarkastelussa huomioidaan esimerkiksi johdettavan palveluyksikön koko, palveluyksiköitten määrä ja alaisten/työntekijöitten määrä
 - palkkaryhmässä vastuullisempi kehittämistyö.
 - tarkastelussa huomioidaan esimerkiksi työryhmän tai kehittämisryhmän vetovastuu tai koko organisaatioon, alueellisesti tai valtakunnallisesti vaikuttava kehittämistehtävä tai erityisvastuu
 - ko. palvelujen vastuullinen ylin ammattilainen
 - tarkastelussa huomioidaan perhepäivähoidon ohjaajan kohdalla: vastuu koko organisaation/perhepäivähoidon järjestämisestä
 - tarkastelussa huomioidaan varhaiskasvatuksen palveluohjaajan kohdalla: vastaa yksin laajasta varhaiskasvatuksen palveluohjauksesta

Varhaiskasvatuksen sosionomi (5VKA46)

Taso	Tasopalkka	1.2.2025	Paikallinen tasopalkka 1.10.2025
5VKA46C1	C1	2 825,36	2 845,36
5VKA46B1	B1	2 765,36	2 775,36
5VKA46A1	A1	2 715,36	2 715,36
5VKA4600	00	2 675,36	2 675,36

OSVA

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

Kriteeri	Tasokriteeri	Tehtävässä täyttyy/ei täyty tasokriteeri						
1.	Tehtävässä edellytetään laajempaa osaamista lasten tehostetun tuen tai erityisen tuen tarpeen vuoksi. Ko. tasokriteeri koskee myös erityisryhmiä. Ryhmässä kolme (3) tehostetun tuen lasta tai yksi (1) erityisen tuen lapsi.							
2.	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. Ryhmässä on S2-lapsia.							
3.	Alueellinen koordinaatiovastuu työnantajayksikössä o sosionomin tehtävään kuuluu perheille tarjottavien tukipalveluiden koordinointi koko organisaation/ laajemmalta alueella ko. organisaatiossa.							
	Palkkaryhmän 5VKA46 Osaamisen ja vastuun taso työntekijöittäin	A/B/C	A/B/C	A/B/C	A/B/C	A/B/C	A/B/C	A/B/C

A-taso, perustehtävän kuvaus:

Päätehtävät muodostuvat sosiaalipedagogisista ja lasten kasvatuksen tehtävistä. Tehtäviin kuuluu myös mm. lasten ja perheiden palveluiden yhteensovittaminen, yhteistyö perheiden kanssa, sekä monialainen yhteistyö. Tehtäviin kuuluu lisäksi muun muassa pedagogisen toiminnan suunnittelu, toteutus, dokumentointi ja arviointi lapsiryhmässä ja tarvittaessa monialaisessa yhteistyössä sote-palveluiden kanssa. Vastaa lasten hyvinvointia tukevista järjestelyistä. Vastaa osaltaan lasten huoltajien ohjaamisesta muiden tahojen järjestämien lapsiperhepalveluiden piiriin ja palveluiden yhteensovittamisesta.

Tehtävät edellyttävät varhaiskasvatuslain mukaista varhaiskasvatuksen sosionomin kelpoisuutta (varhaiskasvatuslaki 540/2018 27 § ja 75 §).

Tähän palkkaryhmään kuuluvat varhaiskasvatuslain mukaisessa sosionomin tehtävässä toimivat.

A-taso: Normaali osaamisen ja vastuun taso (yksikään kriteeri ei täyty).

B-tasolle siirtyminen:

- kun yksi seuraavista tasokriteereistä täyttyy
 - Tehtävässä edellytetään laajempaa osaamista lasten tehostetun tuen tai erityisen tuen tarpeen vuoksi. Ko. tasokriteeri koskee myös erityisryhmiä. Ryhmässä kolme (3) tehostetun tuen lasta tai yksi (1) erityisen tuen lapsi.
 - 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. Ryhmässä on S2-lapsia.
 - Alueellinen koordinaatiovastuu työnantajayksikössä
 - sosionomin tehtävään kuuluu perheille tarjottavien tukipalveluiden koordinointi koko organisaation/ laajemmalta alueella ko. organisaatiossa.

C-tasolle siirtyminen:

- kun yhteensä 3/3 tasokriteeriä täyttyy
 - Tehtävässä edellytetään laajempaa osaamista lasten tehostetun tuen tai erityisen tuen tarpeen vuoksi. Ko. tasokriteeri koskee myös erityisryhmiä. Ryhmässä kolme (3) tehostetun tuen lasta tai yksi (1) erityisen tuen lapsi.
 - 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. Ryhmässä on S2-lapsia.
 - Alueellinen koordinaatiovastuu työnantajayksikössä
 - sosionomin tehtävään kuuluu perheille tarjottavien tukipalveluiden koordinointi koko organisaation/ laajemmalta alueella ko. organisaatiossa.

Varhaiskasvatuksen kasvatustehtävät (vailla kelpoisuutta oleva varhaiskasvatuksen erityisopettaja) (5VKB45)

Taso	Tasopalkka	1.2.2025	Paikallinen tasopalkka 1.10.2025
5VKB45C1	C1	2 963,22	2 983,22
5VKB45B1	B1	2 903,22	2 913,22
5VKB45A1	A1	2 853,22	2 853,22
5VKB4500	00	2 819,77*	2 819,77*

OSVA

*kriteerit poikkeavat 3 § 3 momentista, ks. alla

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

Kriteeri	Tasokriteeri	Tehtävässä täyttyy/ei täyty tasokriteeri						
1.	Toimii kiertävän tai konsultoivan varhaiskasvatuksen erityisopettajan tehtävässä. Tehtävässä työskennellään useassa lapsiryhmässä/päiväkodissa.							
2.	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. Ryhmässä on S2-lapsia.							
3.	Toimii pääasiallisesti esiopetusryhmässä.							
4.	Ympäri vuorokautinen toiminta/ laajennettu aukiolo. Palkansaaja työskentelee päiväkodin lapsiryhmässä ko. tehtävässä.							
5.	Toimii päiväkodin varajohtajana.							
	Palkkaryhmän 5VKB45 Osaamisen ja vastuun taso työntekijöittäin	A/B/C	A/B/C	A/B/C	A/B/C	A/B/C	A/B/C	A/B/C

Osaamisen ja vastuun tasokriteerit vastaavat OVTES Osio G:n varhaiskasvatuksen erityisopettajan osaamisen ja vastuun tasokriteerejä. Ko. palkkaryhmän osaamisen ja vastuun tasojen mukaiset tasopalkat vastaavat OVTESin Osio G:n varhaiskasvatuksen erityisopettajan vastaavia tasopalkkoja. (Työsopimuslain mukainen tasapuolinen kohtelu (TSL 2:2)).

Jos työntekijän tehtävää on kelpoisuuden puuttumisen vuoksi rajoitettu, 5VKB45 mukaisen A-tason paikallisesta tasopalkasta voidaan tehdä enintään 4 % vähennys, palkan on oltava kuitenkin vähintään 5VKB4500:n valtakunnallisen tasopalkan mukainen. II luvun 3 §:n 3 momentin määräystä ei sovelleta.

A-taso, perustehtävän kuvaus:

Vailla varhaiskasvatuslain edellyttämää kelpoisuutta toimivien erityisopettajien päätehtävät muodostuvat lasten opetuksen ja kasvatuksen tehtävistä.

Koulutusvaatimus: Opetustehtävät edellyttävät varhaiskasvatuslain kelpoisuusvaatimuksen perusteella määräytyvää koulutusta. Varhaiskasvatuslain 26 §:n, 30 §:n tai 31 §:n kelpoisuuden omaaviin sovelletaan OVTESin osiota G.

Kun tehtävän kelpoisuusehdoissa edellytetään varhaiskasvatuksen erityisopettajan kelpoisuutta ja työntekijä ei täytä varhaiskasvatuksen opettajan tai erityisopettajan kelpoisuusehtoja, tasopalkka määräytyy palkkaryhmän 5VKB45 osaamisen ja vastuun tasojen perusteella.

A-taso: Normaali osaamisen ja vastuun taso (yksikään kriteeri ei täyty).

B-tasolle siirtyminen:

- kun yksi seuraavista tasokriteereistä täyttyy
 - 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. Ryhmässä on S2-lapsia..
 - Toimii pääasiallisesti esiopetusryhmässä.
 - Ympäri vuorokautinen toiminta/ laajennettu aukiolo. Palkansaaja työskentelee päiväkodin lapsiryhmässä ko. tehtävässä.
 - Toimii päiväkodin varajohtajana.

C-tasolle siirtyminen:

- kun yhteensä 4/5 tasokriteeriä täyttyy
 - 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. Ryhmässä on S2-lapsia.
 - Toimii pääasiallisesti esiopetusryhmässä.
 - Ympäri vuorokautinen toiminta/ laajennettu aukiolo. Palkansaaja työskentelee päiväkodin lapsiryhmässä ko. tehtävässä.
 - Toimii päiväkodin varajohtajana.

Osaamisen ja vastuun tasokriteerit vastaavat OVTES Osio G:n varhaiskasvatuksen erityisopettajan osaamisen ja vastuun tasokriteerejä.

Ko. palkkaryhmän osaamisen ja vastuun tasojen mukaiset tasopalkat vastaavat OVTESin Osio G:n varhaiskasvatuksen erityisopettajan vastaavia tasopalkkoja.

Jos työntekijän tehtävää on kelpoisuuden puuttumisen vuoksi rajoitettu, 5VKB45 mukaisen A-tason paikallisesta tasopalkasta voidaan tehdä enintään 4 % vähennys, palkan on oltava kuitenkin vähintään 5VKB4500:n valtakunnallisen tasopalkan mukainen. Il luvun 3 §:n 3 momentin määräystä ei sovelleta.

Osaamisen ja vastuun tasokriteerit vastaavat OVTES Osio G:n varhaiskasvatuksen opettajan osaamisen ja vastuun tasokriteerejä. Ko. palkkaryhmän osaamisen ja vastuun tasojen mukaiset tasopalkat vastaavat OVTESin Osio G:n varhaiskasvatuksen opettajan vastaavia tasopalkkoja. (Työsopimuslain mukainen tasapuolinen kohtelu (TSL 2:2)).

Jos työntekijän tehtävää on kelpoisuuden puuttumisen vuoksi rajoitettu, 5VKA45 mukaisen A-tason paikallisesta tasopalkasta voidaan tehdä enintään 4 % vähennys, palkan on oltava kuitenkin vähintään 5VKA4500:n valtakunnallisen tasopalkan mukainen. Il luvun 3 §:n 3 momentin määräystä ei sovelleta.

Näissä ko. tilanteissa vailla kelpoisuutta olevan varhaiskasvatuksen opettajan tai erityisopettajan tehtäväkuvilla on oltava selkeä ero vastaavaan kelpoisuuden omaavan opettajan tai erityisopettajan tehtäväkuviin verrattuna. Varhaiskasvatuksen tehtävistä on säädetty mm. varhaiskasvatuslain 23 §:ssä.

*Vastaavan varhaiskasvatusopettajan tehtävät:

- turvallisen ja lainmukaisen toiminnan koordinointi (johtajan poissaollessa)
- järjestää sijaiset ja arjen muut järjestelyasiat johtajan poissaollessa (johtaja virkavapaalla)
- hoitaa työvuorojärjestelyitä ym. järjestelyitä yhteistyössä johtajan kanssa johtajan ollessa toisessa päiväkodissa
- myöntää suullisesti sairauslomia ja sairaan lapsen hoitovapaita, kun johtaja on virkavapaalla (vuosilomalla, sairauslomalla yms.)

A-taso, perustehtävän kuvaus:

Vailla varhaiskasvatustuksen edellyttämää kelpoisuutta toimivien opettajien päätehtävät muodostuvat lasten opetuksen ja kasvatuksen tehtävistä.

Koulutusvaatimus: Opetustehtävät edellyttävät varhaiskasvatustuksen kelpoisuusvaatimuksen perusteella määräytyvää koulutusta. Varhaiskasvatustuksen 26 §:n, 30 §:n tai 31 §:n kelpoisuuden omaaviin sovelletaan OVTESin osiota G.

Kun tehtävän kelpoisuusehdoissa edellytetään varhaiskasvatustuksen opettajan kelpoisuutta ja työntekijä ei täytä varhaiskasvatustuksen opettajan tai erityisopettajan kelpoisuusehtoja, tasopalkka määräytyy palkkaryhmän 05VKA45 osaamisen ja vastuun tasojen perusteella.

A-taso: Normaali osaamisen ja vastuun taso (yksikään kriteeri ei täyty).

B-tasolle siirtyminen:

- kun yksi seuraavista tasokriteereistä täyttyy
 - Tehtävässä edellytetään laajempaa osaamista lasten tehostetun tuen tai erityisen tuen tarpeen vuoksi. Ko. tasokriteeri koskee myös erityisryhmiä. Ryhmässä kolme (3) tehostetun tuen lasta tai yksi (1) erityisen tuen lapsi.
 - Ryhmässä korostunut kulttuurinen moninaisuus ja monikielisten lasten määrä. Kriteeri huomioidaan ryhmäkohtaisesti vain, jos kyse on erotteluvasta tekijästä eli organisaation kokonaistilanteessa ei yleensä korostu ko. tekijä. Ko. tasokriteerin laajempi soveltaminen on mahdollista. Ryhmässä on S2-lapsia.
 - Toimii pääasiallisesti esiopetusryhmässä.
 - Ympäri vuorokautinen toiminta/ laajennettu aukioloaika. Palkansaaja työskentelee päiväkodissa ko. tehtävässä.
 - Toimii päiväkodin varajohtajana tai toimii vastaavana varhaiskasvatustuksen opettajana.

C-tasolle siirtyminen:

- kun yhteensä 4/5 tasokriteeriä täyttyy **TAI kun 3/5 kriteeriä täyttyy, joista yksi kriteeri on ”Toimii päiväkodin varajohtajana tai tehtävässä edellytetään toimimista vastaavana varhaiskasvatustuksen opettajana”**
 - Tehtävässä edellytetään laajempaa osaamista lasten tehostetun tuen tai erityisen tuen tarpeen vuoksi. Ko. tasokriteeri koskee myös erityisryhmiä. Ryhmässä kolme (3) tehostetun tuen lasta tai yksi (1) erityisen tuen lapsi.
 - Ryhmässä korostunut kulttuurinen moninaisuus ja monikielisten lasten määrä. Kriteeri huomioidaan ryhmäkohtaisesti vain, jos kyse on erotteluvasta tekijästä eli organisaation kokonaistilanteessa ei yleensä korostu ko. tekijä. Ko. tasokriteerin laajempi soveltaminen on mahdollista. Ryhmässä on S2-lapsia.
 - Toimii pääasiallisesti esiopetusryhmässä.
 - Ympäri vuorokautinen toiminta/ laajennettu aukioloaika. Palkansaaja työskentelee päiväkodissa ko. tehtävässä.
 - Toimii päiväkodin varajohtajana tai toimii vastaavana varhaiskasvatustuksen opettajana.

Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja (5VKA54)

Taso	Tasopalkka	1.2.2025	Paikallinen tasopalkka 1.10.2025
5VKA54	C1	2 437,56	2 457,56
5VKA54	B1	2 377,56	2 387,56
5VKA54	A1	2 327,56	2 337,56
5VKA54	00	2 287,56	2 297,56

OSVA

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

[illegible]

A-taso, perustehtävän kuvaus:

Päätehtävät muodostuvat lasten hoidon ja kasvatuksen tehtävistä sekä lasten opetukseen liittyvistä tehtävistä varhaiskasvatusympäristössä. Perheiden kanssa tehtävä yhteistyö. Tehtäviin kuuluu osallistua turvallisen kasvu- ja oppimisympäristön suunnitteluun, toteuttamiseen ja arviointiin lasten tarpeiden mukaisesti ja yhteistoiminnallisesti sekä huoltajien kanssa tehtävään yhteistyöhön. Lapsen ja lapsiryhmän havainnointi ja dokumentointi sekä varhaiskasvatussuunnitelman ja työyhteisön toiminnan arviointiin ja kehittämiseen osallistuminen. Tehtäviin voi sisältyä osallistuminen lapsen varhaiskasvatussuunnitelman laatimiseen, arviointiin ja toteuttamiseen yhdessä varhaiskasvatuksen opettajan ja huoltajien kanssa.

Koulutusvaatimus: Tehtävät edellyttävät soveltuvaa ammatillista perustutkintoa tai alan aikaisempaa kouluasteista ammatillista tutkintoa (varhaiskasvatuslaki 540/2018 28 § ja 75 §, sekä valtioneuvoston asetus varhaiskasvatuksesta 752/2018 3 §).

A-taso: Normaali osaamisen ja vastuun taso (yksikään kriteeri ei täyty).

B-tasolle siirtyminen:

- kun yksi seuraavista tasokriteereistä täyttyy
 - Tehtävässä edellytetään laajempaa osaamista lasten tehostetun tuen tai erityisen tuen tarpeen vuoksi. Ko. tasokriteeri koskee myös erityisryhmiä. Ryhmässä kolme (3) tehostetun tuen lasta tai yksi (1) erityisen tuen lapsi.
 - Kiertävän lastenhoitajan tehtävä. Tehtävässä työskennellään useassa päiväkotiyksikössä ja/tai vaihdetaan ryhmää säännöllisesti. Kyse on vakituisesta järjestelystä, jossa joko kierretään päiväkotien välillä tai kierretään päiväkodissa ryhmästä toiseen säännöllisesti.
 - Ympäri vuorokautinen hoito ja/tai kalenteriviikon jokaisena päivänä auki oleva hoito. Työntekijä työskentelee ympäri vuorokautista hoitoa antavassa päiväkodissa ja/tai kalenteriviikon jokaisena päivänä auki olevassa päiväkodissa ko. tehtävässä. Työn luonteeseen kuuluu se, että työntekijä työskentelee pääsääntöisesti yksin.
 - 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. Ryhmässä on S2-lapsia.

C-tasolle siirtyminen:

- kun yhteensä 3/4 tasokriteeriä täyttyy
 - Tehtävässä edellytetään laajempaa osaamista lasten tehostetun tuen tai erityisen tuen tarpeen vuoksi. Ko. tasokriteeri koskee myös erityisryhmiä. Ryhmässä kolme (3) tehostetun tuen lasta tai yksi (1) erityisen tuen lapsi.
 - Kiertävän lastenhoitajan tehtävä. Tehtävässä työskennellään useassa päiväkotiyksikössä ja/tai vaihdetaan ryhmää säännöllisesti. Kyse on vakituisesta järjestelystä, jossa joko kierretään päiväkotien välillä tai kierretään päiväkodissa ryhmästä toiseen säännöllisesti.
 - Ympäri vuorokautinen hoito ja/tai kalenteriviikon jokaisena päivänä auki oleva hoito. Työntekijä työskentelee ympäri vuorokautista hoitoa antavassa päiväkodissa ja/tai kalenteriviikon jokaisena päivänä auki olevassa päiväkodissa ko. tehtävässä. Työn luonteeseen kuuluu se, että työntekijä työskentelee pääsääntöisesti yksin.
 - 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. Ryhmässä on S2-lapsia.

Varhaiskasvatusyksikössä työskentelevät perhepäivähoitajat (5VKA64)

Taso	Tasopalkka	1.2.2025	Paikallinen tasopalkka 1.10.2025
5VKA64	C1	2 191,10	2 201,10
5VKA64	B1	2 131,10	2 141,10
5VKA64	A1	2 081,10	2 081,10
5VKA64	00	2 041,10	2 041,10

OSVA

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

[illegible]

A-taso, perustehtävän kuvaus:

Päätehtävät muodostuvat lasten hoidon ja huolenpidon tehtävistä.

Tehtävät edellyttävät yleensä soveltuvaa ammatillista tutkintoa.

Tähän palkkaryhmään kuuluvat esimerkiksi varhaiskasvatussyksikössä työskentelevä perhepäivähoitaja, ryhmäperhepäivähoitaja.

A-taso: Normaali osaamisen ja vastuun taso (yksikään kriteeri ei täyty).

Omassa kodissaan työskenteleviin perhepäivähoitajiin sovelletaan palkkaryhmää 5PPH66.

B-tasolle siirtyminen:

- kun yksi seuraavista tasokriteereistä täyttyy
 - Tehtävässä edellytetään laajempaa osaamista lasten tehostetun tuen tai erityisen tuen tarpeen vuoksi. Ko. tasokriteeri koskee myös erityisryhmiä. Ryhmässä kolme (3) tehostetun tuen lasta tai yksi (1) erityisen tuen lapsi.
 - 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. Ryhmässä on S2-lapsia.
 - Useassa ryhmässä työskentely
 - Tehtävä kuuluu työskentely ympärivuorokautista hoitoa antavassa päiväkodissa ja/tai kalenteriviikon jokaisena päivänä auki olevassa päiväkodissa ko. tehtävässä. Työntekijä työskentelee pääsääntöisesti yksin.

C-tasolle siirtyminen:

- kun yhteensä 3/4 tasokriteeriä täyttyy
 - Tehtävässä edellytetään laajempaa osaamista lasten tehostetun tuen tai erityisen tuen tarpeen vuoksi. Ko. tasokriteeri koskee myös erityisryhmiä. Ryhmässä kolme (3) tehostetun tuen lasta tai yksi (1) erityisen tuen lapsi.
 - 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. Ryhmässä on S2-lapsia.
 - Useassa ryhmässä työskentely
 - Tehtävä kuuluu työskentely ympärivuorokautista hoitoa antavassa päiväkodissa ja/tai kalenteriviikon jokaisena päivänä auki olevassa päiväkodissa ko. tehtävässä. Työntekijä työskentelee pääsääntöisesti yksin.

Varhaiskasvatuksen peruspalvelutehtävät (5VKA70)

Taso	Tasopalkka	1.2.2025	Paikallinen tasopalkka 1.10.2025
5VKA70C1	C1	2 145,31	2 155,31
5VKA70B1	B1	2 085,31	2 095,31
5VKA70A1	A1	2 035,31	2 035,31
5VKA7000	00	1 995,31	1 995,31

OSVA

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

[illegible]

A-taso, perustehtävän kuvaus:

Päätehtävänä ovat peruspalvelutehtävät varhaiskasvatuksessa. Tehtäviin kuuluvat lapsen perushoito, kasvatustehtävät, erityisvarhaiskasvatus, ruokahuolto, toiminnan suunnittelu ja kehittäminen, toimintaympäristön ylläpito ja turvallisuudesta huolehtiminen.

Tähän palkkaryhmään kuuluvat esimerkiksi päiväkotiaavustaja, päivähoitoavustaja, päiväkotihuoltaja ja ryhmäavustaja.

Koulutusvaatimus: Tehtävissä ei ole erityistä koulutusvaatimusta.

A-taso: Normaali osaamisen ja vastuun taso (yksikään kriteeri ei täyty).

B-tasolle siirtyminen:

- kun yksi seuraavista tasokriteereistä täyttyy
 - Erityistä tukea vaativan lapsen henkilökohtainen avustaja
 - Kieliavustajana toimiminen
 - Useassa ryhmässä työskentely
 - Tehtävässä edellytetään säännöllistä toimimista keittiö-, siivous- ja vaatehuollon tehtävissä sekä avustamista lapsiryhmässä
 - Ruokailijoita 40 tai enemmän
 - Vuoropäiväkotiruokailijoita myös iltaisin ja viikonloppuisin

C-tasolle siirtyminen:

- kun yhteensä 4/6 tasokriteeriä täyttyy
 - Erityistä tukea vaativan lapsen henkilökohtainen avustaja
 - Kieliavustajana toimiminen
 - Useassa ryhmässä työskentely
 - Tehtävässä edellytetään säännöllistä toimimista keittiö-, siivous- ja vaatehuollon tehtävissä sekä avustamista lapsiryhmässä
 - Ruokailijoita 40 tai enemmän
 - Vuoropäiväkotiruokailijoita myös iltaisin ja viikonloppuisin

Omassa kodissaan työskentelevät perhepäivähoitajat (5PPH66)

Taso	Tasopalkka	1.2.2025	Paikallinen tasopalkka 1.10.2025
5PPH66C1	C1	2185,63, 1.5.2025 lukien	2 235,63
5PPH66B1	B1	2125,63, 1.5.2025 lukien	2 165,63
5PPH66A1	A1	2075,63, 1.5.2025 lukien	2 105,63
5PPH6600	00	2035,63, 1.5.2025 lukien	2 065,63

OSVA

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

Kriteeri	Tasokriteeri	Tehtävässä täyttyy/ei täyty tasokriteeri			
1.	Tehtävässä edellytetään laajempaa osaamista lapsen tai lasten tehostetun tuen tai erityisen tuen tarpeen vuoksi. Tarkastelussa huomioidaan koko ryhmän tilanne ja muut vastaavaa työtä kunnassa tekevät				
2.	Ryhmässä on lapsi tai lapsia, jotka käyttävät perhepäivähoitajan kanssa muuta kieltä kuin perhepäivähoitajan kieltä. Perhepäivähoitajan kielellä tarkoitetaan suomea, ruotsia tai saamea. Tarkastelussa huomioidaan koko ryhmän tilanne ja muut vastaavaa työtä kunnassa tekevät				
3.	Ryhmässä olevalla lapsella on merkittävä ruoka-ainerajoite, erityisruokavalio tai ruoka-aineallergia. Perhepäivähoitajan on lapsen tai lasten ravintoon liittyvien erityistarpeiden vuoksi osattava suunnitella ja toteuttaa tarjottava ravinto tavallisesta poikkeavalla tavalla. Merkittävänä ruoka-ainerajoitteena, erityisruokavaliona tai ruoka-aineallergiana ei kuitenkaan pidetä laktoosi-intoleranssia. Merkittävä ruoka-ainerajoite, erityisruokavalio tai ruoka-aineallergia aiheuttaa lisävaatimuksia lapsen terveyden tai turvallisuuden osalta				
4.	Perhepäivähoitajalla on erityistä vastuuta esimerkiksi muiden perhepäivähoitajien ohjaamisesta ja/tai vastuuta viestiä työhön liittyvistä asioista muille perhepäivähoitajille ja/tai koordinoitivastuuta, esim. tiiminvetäjä				
5.	Vähintään yksi (1) alle 3-vuotias lapsi				
	Palkkaryhmän 5PPH66 Osaamisen ja vastuun taso työntekijöittäin	A/B/C	A/B/C	A/B/C	A/B/C

A-taso, perustehtävän kuvaus:

Tätä palkkaryhmää sovelletaan vain omassa kodissaan työskenteleviin perhepäivähoitajiin.

Tähän palkkaryhmään kuuluvien päätehtävät muodostuvat lasten hoidon ja huolenpidon tehtävistä. Tehtäviin voi kuulua myös kasvatuksen tehtäviä.

Koulutusvaatimus: Tehtävät edellyttävät yleensä soveltuvaa ammatillista tutkintoa.

Omassa kodissaan työskentelevien perhepäivähoitajien palvelussuhteen ehdot määräytyvät kulloinkin voimassa olevan kunta-alan yleisen virka- ja työehtosopimuksen määräysten mukaan sekä KVTESin liitteen 12 mukaan.

A-taso: Normaali osaamisen ja vastuun taso (yksikään kriteeri ei täyty).

B-tasolle siirtyminen:

- kun yksi seuraavista tasokriteereistä täyttyy
 - Tehtävässä edellytetään laajempaa osaamista lapsen tai lasten tehostetun tuen tai erityisen tuen tarpeen vuoksi. Tarkastelussa huomioidaan koko ryhmän tilanne ja muut vastaavaa työtä kunnassa tekevät
 - Ryhmässä on lapsi tai lapsia, jotka käyttävät perhepäivähoitajan kanssa muuta kieltä kuin perhepäivähoitajan kieltä. Perhepäivähoitajan kielellä tarkoitetaan suomea, ruotsia tai saamea. Tarkastelussa huomioidaan koko ryhmän tilanne ja muut vastaavaa työtä kunnassa tekevät
 - Ryhmässä olevalla lapsella on merkittävä ruoka-ainerajoite, erityisruokavalio tai ruoka-aineallergia. Perhepäivähoitajan on lapsen tai lasten ravintoon liittyvien erityistarpeiden vuoksi osattava suunnitella ja toteuttaa tarjottava ravinto tavallisesta poikkeavalla tavalla. Merkittävänä ruoka-ainerajoitteena, erityisruokavaliona tai ruoka-aineallergiana ei kuitenkaan pidetä laktoosi-intoleranssia. Merkittävä ruoka-ainerajoite, erityisruokavalio tai ruoka-aineallergia aiheuttaa lisävaatimuksia lapsen terveyden tai turvallisuuden osalta
 - Perhepäivähoitajalla on erityistä vastuuta esimerkiksi muiden perhepäivähoitajien ohjaamisesta ja/tai vastuuta viestiä työhön liittyvistä asioista muille perhepäivähoitajille ja/tai koordinoituvastuuta, esim. tiiminvetäjä.
 - Vähintään yksi (1) alle 3-vuotias lapsi

C-tasolle siirtyminen:

- kun yhteensä 4/5 tasokriteeriä täyttyy
 - Tehtävässä edellytetään laajempaa osaamista lapsen tai lasten tehostetun tuen tai erityisen tuen tarpeen vuoksi. Tarkastelussa huomioidaan koko ryhmän tilanne ja muut vastaavaa työtä kunnassa tekevät
 - Ryhmässä on lapsi tai lapsia, jotka käyttävät perhepäivähoitajan kanssa muuta kieltä kuin perhepäivähoitajan kieltä. Perhepäivähoitajan kielellä tarkoitetaan suomea, ruotsia tai saamea. Tarkastelussa huomioidaan koko ryhmän tilanne ja muut vastaavaa työtä kunnassa tekevät
 - Ryhmässä olevalla lapsella on merkittävä ruoka-ainerajoite, erityisruokavalio tai ruoka-aineallergia. Perhepäivähoitajan on lapsen tai lasten ravintoon liittyvien erityistarpeiden vuoksi osattava suunnitella ja toteuttaa tarjottava ravinto tavallisesta poikkeavalla tavalla. Merkittävänä ruoka-ainerajoitteena, erityisruokavaliona tai ruoka-aineallergiana ei kuitenkaan pidetä laktoosi-intoleranssia. Merkittävä ruoka-ainerajoite, erityisruokavalio tai ruoka-aineallergia aiheuttaa lisävaatimuksia lapsen terveyden tai turvallisuuden osalta
 - Perhepäivähoitajalla on erityistä vastuuta esimerkiksi muiden perhepäivähoitajien ohjaamisesta ja/tai vastuuta viestiä työhön liittyvistä asioista muille perhepäivähoitajille ja/tai koordinoituvastuuta, esim. tiiminvetäjä.
 - Vähintään yksi (1) alle 3-vuotias lapsi

7. LIITE 7

Muiden alojen peruspalvelutehtävät 7PER70

Taso	Tasopalkka	1.2.2025	Paikallinen tasopalkka 1.10.2025
7PER70C1	C1	2 101,09	2 111,09
7PER70B1	B1	2 041,09	2 061,09
7PER70A1	A1	1 991,09	2 021,09
7PER7000	00	1 951,09	1 981,09

OSVA

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

Kriteeri	Tasokriteeri	Tehtävässä täyttyy/ei täyty tasokriteeri			
1.	Tiimivastuu				
2.	Vaativa tai monipuolinen tehtäväkokonaisuus				
3.	Työskentely useassa toiminnossa (esim. vastuu sekä kierrätyskeskuksen että työpajan tehtävistä)				
OSVA	Palkkaryhmän 7PER70 Osaamisen ja vastuun taso työntekijöittäin	A/B/C	A/B/C	A/B/C	A/B/C

A-taso, perustehtävän kuvaus:

Tähän palkkaryhmään kuuluvat peruspalvelutehtävät, joita ei muissa palkkaliitteissä ja -ryhmissä ole mainittu. Tehtävään kuuluu asiakaspalvelutehtäviä. Tehtävään voi kuulua työskentely useissa eri asiakaskohteissa kunnan alueella, B-luokan ajokortti ja oman auton käyttö.

Tähän palkkaryhmään voivat kuulua esimerkiksi kierrätyskeskuksen työntekijä, myyjä, huoltotyöntekijä kiinteistöhuoltaja/kiinteistönhoitaja, varastotyöntekijä, logistiikkatyöntekijä, lipunmyyjä, kassanhoitaja, tekstiilihuoltaja sekä avustavissa talonmiestehtävissä työskentelevät.

A-taso: Normaali osaamisen ja vastuun taso (yksikään kriteeri ei täyty).

B-tasolle siirtyminen:

- kun yksi seuraavista tasokriteereistä täyttyy
 - Tiimivastuu
 - Vaativa tai monipuolinen tehtäväkokonaisuus
 - Työskentely useassa toiminnossa (esim. vastuu sekä kierrätyskeskuksen että työpajan tehtävistä)

C-tasolle siirtyminen:

- kun yhteensä 2/3 tasokriteeriä täyttyy
 - Tiimivastuu
 - Vaativa tai monipuolinen tehtäväkokonaisuus
 - Työskentely useassa toiminnossa (esim. vastuu sekä kierrätyskeskuksen että työpajan tehtävistä)

8. Palkkaryhmien ulkopuoliset tehtävät

Palkkaryhmien ulkopuolisille tehtäville ei ole KVTES:ssa määritetty tasopalkkoja. Tasopalkat määritellään paikallisella tasolla.

Palkkaryhmien ulkopuoliset liitteessä 1

Vastaavat asiantuntijat ja johtavat asiantuntijat (199991)

Taso	Tasopalkka	Paikallinen tasopalkka 1.10.2025
199991C1	C1	4 490,00
199991B1	B1	4 320,00
199991A1	A1	4 170,00

OSVA

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

Kriteeri	Tasokriteeri	Tehtävässä täyttyy/ei täyty tasokriteeri			
1.	erittäin vaativat, monipuoliset, vastuulliset tehtävät. Useisiin palvelualueisiin ja yhteistyötahoihin liittyvät vaativat asiantuntijatehtävät.				
2.	palkkaryhmässä vastuullisempi erityisvastuu				
3.	palkkaryhmässä laajempi ja vaativampi suunnittelu ja toteutustehtävä. o tarkastelussa huomioidaan esimerkiksi useiden eri tehtäväalueiden hallinta ja vaikutukset sidosryhmien toimintaedellytyksien luomiseen, palveluiden tuottavuuteen ja toiminnallisuuteen koko kuntaorganisaatiossa ja/tai alueellisesti ja/tai valtakunnallisesti.				
4.	esihenkilönä tai esihenkilön varahenkilönä toimiminen				
5.	palkkaryhmässä useiden samanaikaisten hankkeiden valmistelu- tai johtamisvastuu				
OSVA	Palkkaryhmän 199991 Osaamisen ja vastuun taso työntekijöittäin	A/B/C	A/B/C	A/B/C	A/B/C

A-taso, perustehtävän kuvaus:

Tähän kuuluu johtavat suunnittelu- ja muut erityisasiantuntijatehtävät esim. elinkeinopalveluissa ja maaseutuhallinnossa. Palkkaryhmään kuuluvat useisiin hallinnonaloihin ja yhteistyötahoihin liittyvät johtavat asiantuntijatehtävät. Tehtävät sisältävät laaja-alaisten kokonaisuuksien valmistelua tai itsenäiseen harkintaan perustuvaa päätöksentekoa. Tehtävään voi sisältyä laajempi suunnittelu ja toteutustehtävä, jossa voi olla myös laaja taloudellinen vastuu. Tehtävällä on vaikutusta tuottavuuteen ja toiminnallisuuteen koko kuntaorganisaatiossa ja/tai alueellisesti ja/tai valtakunnallisesti.

Tehtävässä vaaditaan uusia toimintamalleja ongelman määrittämisessä. Moni ongelmanratkaisutilanne on ainutkertainen. Tehtävä vaatii kykyä itsenäisesti analysoida ja ratkaista ongelmia sekä perustella näkökantoja vaativissa asiantuntijaympäristöissä. Asian ratkaisemisessa vaaditaan alan teoreettisia tietoja ja laajojen asiakokonaisuuksien hallintaa ja uuden tiedon (ohjeiden ja sääntöjen) luomista. Tehtävässä on kokonaisvastuu palvelun johtamisesta tai tehtävä on erityisen vaativa asiantuntijatehtävä. Tehtävässä on laaja vastuu asiakkaista. Tehtävässä arvioidaan koko ryhmän tarpeita ja vastataan niiden suunnittelusta, kehittämistä ja toteutuksen seuraamisesta. Vaikutukset ovat pitkäaikaisia ja strategisia. Tehtävään sisältyy säännöllisesti henkilökontakteja, joissa vaaditaan syvällistä paneutumista toisen henkilön asemaan ja tilanteen ymmärtämistä. Tehtävään kuuluu itsenäistä vastuuta vaikeiden ongelmatilanteiden selvittelystä, käsittelystä ja ratkaisusta.

Tehtäviin voi kuulua lisäksi esihenkilötehtäviä.

Tehtävät edellyttävät soveltuvaa korkeakoulututkintoa.

A-taso: Normaali osaamisen ja vastuun taso (yksikään kriteeri ei täyty).

B-tasolle siirtyminen:

- tehtävät ovat korkeammalla osaamisen ja vastuun tasolla kuin A:ssa
- kun yksi seuraavista tasokriteereistä täyttyy
 - erittäin vaativat, monipuoliset, vastuulliset tehtävät. Useisiin palvelualueisiin ja yhteistyötahoihin liittyvät asiantuntijatehtävät.
 - palkkaryhmässä vastuullisempi erityisvastuu
 - palkkaryhmässä laajempi suunnittelu ja toteutustehtävä.
 - tarkastelussa huomioidaan esimerkiksi useiden eri tehtäväalueiden hallinta ja vaikutukset sidosryhmien toimintaedellytyksien luomiseen, palveluiden tuottavuuteen ja toiminnallisuuteen koko kuntaorganisaatiossa ja/tai alueellisesti ja/tai valtakunnallisesti.
 - esihenkilönä tai esihenkilön varahenkilönä toimiminen
 - palkkaryhmässä useiden samanaikaisten hankkeiden valmistelu- tai johtamisvastuu

C-tasolle siirtyminen:

- tehtävät ovat korkeammalla osaamisen ja vastuun tasolla kuin B:ssä
- kun yhteensä 4/5 tasokriteeriä täyttyy
 - erittäin vaativat, monipuoliset, vastuulliset tehtävät. Useisiin palvelualueisiin ja yhteistyötahoihin liittyvät asiantuntijatehtävät.
 - palkkaryhmässä vastuullisempi erityisvastuu
 - palkkaryhmässä laajempi suunnittelu ja toteutustehtävä.
 - tarkastelussa huomioidaan esimerkiksi useiden eri tehtäväalueiden hallinta ja vaikutukset sidosryhmien toimintaedellytyksien luomiseen, palveluiden tuottavuuteen ja toiminnallisuuteen koko kuntaorganisaatiossa ja/tai alueellisesti ja/tai valtakunnallisesti
 - esihenkilönä tai esihenkilön varahenkilönä toimiminen
 - palkkaryhmässä useiden samanaikaisten hankkeiden valmistelu- tai johtamisvastuu

Projektipäälliköt (199992)

Taso	Tasopalkka	Paikallinen tasopalkka 1.10.2025
199992C1	C1	3 950,00
199992B1	B1	3 850,00
199992A1	A1	3 750,00

OSVA

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

Kriteeri	Tasokriteeri	Tehtävässä täyttyy/ei täyty tasokriteeri			
1.	palkkaryhmässä vastuullisempi kehittämistyö o tarkastelussa huomioidaan esimerkiksi koko organisaatioon, alueellisesti tai valtakunnallisesti vaikuttava kehittämistehtävä tai työryhmän tai kehittämisryhmän vetovastuu.				
2.	palkkaryhmässä vastuullisempi erityisvastuu, esimerkiksi edellytysten luominen uudelle liiketoimintamallille alueella				
3.	palkkaryhmässä vastuu projektin viestinnästä				
4.	palkkaryhmässä laajempi suunnittelu- ja toteutustehtävä o tarkastelussa huomioidaan esimerkiksi useiden eri tehtäväalueiden hallinta ja vaikutukset sidosryhmien toimintaedellytyksien luomiseen ja palveluiden toiminnallisuuteen koko kuntaorganisaatiossa ja/tai alueellisesti				
OSVA	Palkkaryhmän 199992 Osaamisen ja vastuun taso työntekijöittäin	A/B/C	A/B/C	A/B/C	A/B/C

A-taso, perustehtävän kuvaus:

Tähän kuuluu suunnittelu- ja muut monipuoliset asiantuntija- ja kehittämistehtävät esim. elinkeino- tai hallintopalveluissa. Tehtävään sisältyy vastuuta sekä itsenäistä harkintaa ja suunnittelua. Tehtävän vaikutukset tapahtuvat asiakastilanteissa ja alueellisesti esimerkiksi yritysten liiketoiminnassa tai sidosryhmien palvelutuotannossa. Tehtävänä on toimia asiantuntijana omalla sektorilla ja tehtävään sisältyy vastuu palveluiden ja toiminnan suunnittelusta yhteistyöverkostoissa. Tehtävä on pääosin asiantuntijatehtävä. Tehtävään voi sisältyä projektin viestintätehtävät.

Vaadittava ongelmanratkaisu tapahtuu erilaisissa tilanteissa ja aihealueet vaihtelevat. Asioiden ratkaisemisessa vaaditaan kokonaisuuksien hahmottamista, uusien tietojen ja ohjeiden ja sääntöjen soveltamista ja yhdistämistä. Ongelmanratkaisun tuloksena syntyy uusi toimintatapa. Tehtävä voi edellyttää merkittävää suoraa vastuuta resursseista, mm. hankinta ja kilpailutus.

Tehtävät edellyttävät soveltuvaa korkeakoulututkintoa (tai entinen opistotason tutkinto).

A-taso: Normaali osaamisen ja vastuun taso (yksikään kriteeri ei täyty).

B-tasolle siirtyminen:

- tehtävät ovat korkeammalla osaamisen ja vastuun tasolla kuin A:ssa
- kun yksi seuraavista tasokriteereistä täyttyy
 - palkkaryhmässä vastuullisempi kehittämistyö
 - tarkastelussa huomioidaan esimerkiksi koko organisaatioon, alueellisesti tai valtakunnallisesti vaikuttava kehittämistehtävä tai työryhmän tai kehittämisryhmän vetovastuu.
 - palkkaryhmässä vastuullisempi erityisvastuu, esimerkiksi edellytysten luominen uudelle liiketoimintamallille alueella
 - palkkaryhmässä vastuu projektin viestinnästä
 - palkkaryhmässä laajempi suunnittelu- ja toteutustehtävä
 - tarkastelussa huomioidaan esimerkiksi useiden eri tehtäväalueiden hallinta ja vaikutukset sidosryhmien toimintaedellytyksien luomiseen ja palveluiden toiminnallisuuteen koko kuntaorganisaatiossa ja/tai alueellisesti

C-tasolle siirtyminen:

- tehtävät ovat korkeammalla osaamisen ja vastuun tasolla kuin B:ssä
- kun yhteensä 3/4 tasokriteeriä täyttyy
 - palkkaryhmässä vastuullisempi kehittämistyö
 - tarkastelussa huomioidaan esimerkiksi koko organisaatioon, alueellisesti tai valtakunnallisesti vaikuttava kehittämistehtävä tai työryhmän tai kehittämisryhmän vetovastuu.
 - palkkaryhmässä vastuullisempi erityisvastuu, esimerkiksi edellytysten luominen uudelle liiketoimintamallille alueella
 - palkkaryhmässä vastuu projektin viestinnästä
 - palkkaryhmässä laajempi suunnittelu- ja toteutustehtävä
 - tarkastelussa huomioidaan esimerkiksi useiden eri tehtäväalueiden hallinta ja vaikutukset sidosryhmien toimintaedellytyksien luomiseen ja palveluiden toiminnallisuuteen koko kuntaorganisaatiossa ja/tai alueellisesti

A-taso, perustehtävän kuvaus:

Tehtävinä ovat erilaiset hanke- ja kerhotoiminnan peruspalvelutehtävät erimerkiksi hyvinvointipalveluissa ja hallintopalveluissa. Tehtävänä on vastata peruspalvelutehtävistä hankkeissa ja antaa ryhmä- ja yksilöohjausta sekä tehdä näihin liittyvää asiakastyötä. Tehtävän sisältö koostuu selkeistä, toisistaan poikkeavista tehtäväkokonaisuuksista. Edellyttää laajempaa perustyövälineiden hallintaa.

Tehtävä tapahtuu vaihtoehtojen, aiemmin opittujen menettelytapojen ja normien puitteissa. Ongelmien ratkaisussa vaaditaan kokemukseen perustuvaa tietoa tai tietojen tarkistamista eri tietolähteistä ja ratkaisuun on pääsääntöisesti olemassa selkeät ohjeet ja säännöt. Tehtävään ei kuulu olennaisesti vastuuta suunnittelusta tai kehittämisestä muun kuin oman työn toteuttamisen ja sujuvuuden osalta. Tehtävässä ei ole varsinaista johtamisvastuuta eikä edellytä esimiehenä toimimista. Tehtävän kuuluu kuitenkin jonkin verran vastuuta esim. tiimin vetämisestä tai muiden työntekijöiden perehdyttämistä, kouluttamista tai esim. sijaisen hankkimiseen osallistumista. Tehtävä edellyttää rajallista tai ei juurikaan vastuuta resursseista. Tehtävässä voidaan jonkin verran käsitellä ja/tai välittää tietoa tai käsitellä kohtuuhintaisia tarvikkeita tai muiden työvälineitä. Tehtävässä on melkoisesti vastuuta asiakkaista (ihmisten terveyteen, turvallisuuteen ja hyvinvointiin vaikuttavien määräysten toteuttaminen, tuen ja avun tarpeen arviointi tai avun antaminen ihmisille, jotka ovat riippuvaisia tehtävänhaltijasta) Tehtävään sisältyy säännöllisesti henkilökontakteja, joissa vaaditaan toisen henkilön aseman tai tilanteen ymmärtämistä sekä satunnaisesti henkilökontakteja, joissa vaaditaan merkittävää toisen henkilön aseman tai tilanteen ymmärtämistä.

Tehtävät edellyttävät toisen asteen tutkintoa, ammatillinen tutkinto.

A-taso: Normaali osaamisen ja vastuun taso (yksikään kriteeri ei täyty).

B-tasolle siirtyminen:

- tehtävät ovat korkeammalla osaamisen ja vastuun tasolla kuin A:ssa
- kun yksi seuraavista tasokriteereistä täyttyy
 - kokonaisvastuu toiminnasta toimiessaan ko. palvelun ainoana työntekijänä
 - koko organisaatioon, alueellisesti tai valtakunnallisesti vaikuttava kehittämisestä tehtävä tai erityisvastuu esimerkiksi ylikunnallisen hankkeen vetovastuu.
 - palkkaryhmässä edellytetään työskentelyä kunnan eri yksiköissä ja toimipisteissä (väh. 3).
 - tila- ja toimipaikkavastuu (mm. liikuntapaikat ja -alueet, nuorisotilat)

C-tasolle siirtyminen:

- tehtävät ovat korkeammalla osaamisen ja vastuun tasolla kuin B:ssä
- kun yhteensä 3/4 tasokriteeriä täyttyy
 - kokonaisvastuu toiminnasta toimiessaan ko. palvelun ainoana työntekijänä
 - koko organisaatioon, alueellisesti tai valtakunnallisesti vaikuttava kehittämisestä tehtävä tai erityisvastuu esimerkiksi ylikunnallisen hankkeen vetovastuu.
 - palkkaryhmässä edellytetään työskentelyä kunnan eri yksiköissä ja toimipisteissä (väh. 3).
 - tila- ja toimipaikkavastuu (mm. liikuntapaikat ja -alueet, nuorisotilat)

Palkkaryhmien ulkopuoliset liitteessä 5, 59999999

Taso	Tasopalkka	Paikallinen tasopalkka 1.10.2025
59999999	C1	3 990,00
59999999	B1	3914,00
59999999	A1	3800,00
59999999	00	3689,32

OSVA

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

Kriteeri	Tasokriteeri	Tehtävässä täyttyy/ei täyty tasokriteeri			
1.	palkkaryhmässä toimialan laaja-alaiset johtotehtävät • tarkastelussa huomioidaan esimerkiksi johdettavien palveluysiköitten määrä ja alaisten/työntekijöitten määrä. Palveluysiköitä on vähintään neljä (4).				
2.	palkkaryhmässä vastuullisempi kehittämistyö. • tarkastelussa huomioidaan esimerkiksi työryhmän tai kehittämisryhmän vetovastuu tai koko organisaatioon, alueellisesti tai valtakunnallisesti vaikuttava kehittämistehtävä tai erityisvastuu. Työryhmän nimeämisen on tehnyt kunnan toimielin.				
3.	vaativa erityisvastuu, kuten toimialueen varautumisen ja valmiussuunnitteluvastuu				
4.	palkkaryhmässä useiden samanaikaisten hankkeiden koordinoititehtävä				
	Palkkaryhmän 59999999 Osaamisen ja vastuun taso työntekijöittäin	A/B/C	A/B/C	A/B/C	A/B/C

A-taso, perustehtävän kuvaus:

Tähän palkkaryhmään kuuluu varhaiskasvatuksen ylin hallinnollinen johto esimerkiksi varhaiskasvatusjohtaja ja varhaiskasvatuspäällikkö.

Tehtäviin kuuluvat mm. johto-, esihenkilö ja suunnittelutehtävät, varhaiskasvatuspalveluiden järjestämisen organisointi ja suunnittelu sekä vastuu toimialan taloudesta. Lisäksi varhaiskasvatuspalveluiden toiminnallinen ja pedagoginen kehittäminen sisältäen opetussuunnitelmien ja hankkeiden koordinoinnin. Tehtävässä vaaditaan uusia toimintamalleja ongelman määrittämisessä. Moni ongelmanratkaisutilanne on ainutkertainen. Tehtävä vaatii kykyä itsenäisesti analysoida ja ratkaista ongelmia sekä perustella näkökantoja vaativissa asiantuntijaympäristöissä. Asian ratkaisemisessa vaaditaan alan teoreettisia tietoja ja laajojen asiakokonaisuuksien hallintaa ja uuden tiedon (ohjeiden ja sääntöjen) luomista.

Tehtävässä on laaja vastuu asiakkaista. Tehtävässä arvioidaan koko ryhmän tarpeita ja vastataan niiden suunnittelusta, kehittämistä ja toteutuksen seuraamisesta. Vaikutukset ovat pitkäaikaisia ja strategisia. Tehtävään kuuluu koko toimialan suunnittelu- ja kehittämisvastuuta, joka vaikuttaa koko kunnan toimintoihin ja strategiaan.

Koulutusvaatimus: soveltuva korkeakoulututkinto ja varhaiskasvatuslain mukainen päiväkodin johtajan kelpoisuus.

A-taso: Normaali osaamisen ja vastuun taso (yksikään kriteeri ei täyty).

B-tasolle siirtyminen:

- kun yksi seuraavista tasokriteereistä täyttyy
 - palkkaryhmässä toimialan laaja-alaiset johtotehtävät
 - tarkastelussa huomioidaan esimerkiksi johdettavien palveluysiköitten määrä ja alaisten/työntekijöitten määrä. Palveluysiköitä on vähintään neljä (4).
 - palkkaryhmässä vastuullisempi kehittämistyö.
 - tarkastelussa huomioidaan esimerkiksi työryhmän tai kehittämisryhmän vetovastuu tai koko organisaatioon, alueellisesti tai valtakunnallisesti vaikuttava kehittämistehtävä tai erityisvastuu. Työryhmän nimeämisen on tehnyt kunnan toimielin.
 - vaativa erityisvastuu, kuten toimialueen varautumisen ja valmiussuunnitteluvastuu
 - palkkaryhmässä useiden samanaikaisten hankkeiden koordinoititehtävä

C-tasolle siirtyminen:

- kun yhteensä 3/4 tasokriteeriä täyttyy
 - palkkaryhmässä toimialan laaja-alaiset johtotehtävät
 - tarkastelussa huomioidaan esimerkiksi johdettavien palveluysiköitten määrä ja alaisten/työntekijöitten määrä. Palveluysiköitä on vähintään neljä (4).
 - palkkaryhmässä vastuullisempi kehittämistyö.
 - tarkastelussa huomioidaan esimerkiksi työryhmän tai kehittämisryhmän vetovastuu tai koko organisaatioon, alueellisesti tai valtakunnallisesti vaikuttava kehittämistehtävä tai erityisvastuu. Työryhmän nimeämisen on tehnyt kunnan toimielin.
 - vaativa erityisvastuu, kuten toimialueen varautumisen ja valmiussuunnitteluvastuu
 - palkkaryhmässä useiden samanaikaisten hankkeiden koordinoititehtävä

Yhdistelmätyöntekijät

Yhdistelmätehtävä on tehtävä, jossa on kahden palkkaryhmän ja yleensä usein myös kahden palkkaliitteen alaisia tehtäviä. Yleensä yhdistelmätehtävässä yhdistyy kaksi (2) eri ammattialoilta olevaa tehtävää. Tehtävässä voi yhdistyä esim. liitteen 4 ruokahuollon peruspalvelutehtävä (4RUO70) ja liitteen 7 siivousalan palkkaryhmä (7SII70). Yhdistelmätehtävistä tehdään tehtäväkuvaus. Myös harjoittelijoiden ja kesätyöntekijöiden tehtävät ovat palkkaryhmän ulkopuolisia tehtäviä.

Yhdistelmätyöntekijät työllisyyspalvelutehtävissä (9999993)

Taso	Tasopalkka	Paikallinen tasopalkka 1.10.2025
39999999	C1	3 450,00
39999999	B1	3 360,00
39999999	A1	3 280,00
39999999	00	3 140,00

OSVA

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

Kriteeri	Tasokriteeri	Tehtävässä täyttyy/ei täyty tasokriteeri			
1.	Tehtävistä yli 50 % työllisyystehtäviä.				
2.	Itsenäinen vastuu koko työllisyyden ja kotoutumisen tehtävistä.				
3.	Toimielimen nimeämän työryhmän määräaikainen vetovastuu				
4.	tietojärjestelmän pääkäyttäjäyys: – loppukäyttäjämäärä yli 20 henkilöä/pääkäyttäjä. – käyttäjien kouluttaminen, – tunnusten teko, – tarvittaessa yhteydenpito järjestelmän toimittajan kanssa, – järjestelmän taustojen ylläpito (päivitykset) ja – muut kunnan tietoturvapoliitikassa määritellyt tehtävät soveltuvin osin.				
5.	Tehtävässä on vastuu esimerkiksi erityisryhmän palvelusta				
	Palkkaryhmän 39999999 Osaamisen ja vastuun taso työntekijöittäin	A/B/C	A/B/C	A/B/C	A/B/C

A-taso, perustehtävän kuvaus:

Työllisyysasiantuntijan tehtäviin kuuluu oman kunnan työttömien työnhakijoiden lisäneuvonta ja lisäohjaaminen työhaussa, työllistymisvalmiuksien lisävahvistaminen sekä työttömien työnhakijoiden lisäavustaminen sähköisten palveluiden käyttämisessä. Työllisyysasiantuntijan työ (yli 50 % kotoutumistehtäviä). Kunnan työllisyyden ja kotoutumisen edistäminen sekä työllisyyspalveluiden koordinointi.

Tehtävän sisältö koostuu edellistä laajemmasta kokonaisuudesta ja edellyttää sen lisäksi asiantuntijuuteen liittyvien yksityiskohtien kuntatason prosessien osaamista. Tehtävässä vaaditaan uusia toimintamalleja ongelman määrittämisessä. Moni ongelmanratkaisutilanne on ainutkertainen. Tehtävä vaatii kykyä itsenäisesti analysoida ja ratkaista ongelmia sekä perustella näkökantoja vaativissa asiantuntijaympäristöissä. Asian ratkaisemisessa vaaditaan alan teoreettisia tietoja ja laajojen asiakokonaisuuksien hallintaa ja uuden tiedon (ohjeiden ja sääntöjen) luomista.

Tehtävään kuuluu olennaisesti vastuuta oman asiantuntijuusalueen sisällön, uusien palvelujen ja/tai toimintatapojen suunnittelusta ja kehittämisestä tai jonkin verran vastuuta muiden työyksiköiden tehtävien toimintaedellytyksistä. Tehtävässä on johtamisvastuuta ja se edellyttää lähiesimiehenä olemista tai tehtävä on asiantuntijatehtävä. Tehtävässä johdetaan ihmisten lisäksi esim. yksikköä tai osastoa. Tehtävä edellyttää melko suurta suoraa vastuuta resursseista. Työskentely edellyttää erityistä tarkkuutta ja huolellisuutta, esim. toimintakulujen asiatarkastus.

Tehtävässä on merkittävä vastuu asiakkaista ja sisältää heidän monimuotoisten tarpeidensa arviointia ja tarvittavien suunnitelmien luomista ja niiden toteuttamisen tukemista. Tehtävässä tehdään myös päätöksiä ihmisten hyvinvoinnista, jotka voivat olla pitkävaikutteisista ja voivat vaikuttaa esim. sisäisiin sääntöihin tai käytäntöihin. Tehtävään sisältyy säännöllisesti henkilökontakteja, joissa vaaditaan syvällistä paneutumista toisen henkilön asemaan ja tilanteen ymmärtämistä. Tehtävään kuuluu itsenäistä vastuuta vaikeiden ongelmatilanteiden selvittelystä, käsittelystä ja ratkaisusta.

Tehtäviin voi sisältyä esihenkilötehtäviä ja tietojärjestelmän pääkäyttäjäyys, ks. määritelmä edellä.

Koulutusvaatimus: Tehtävät edellyttävät ammattikorkeakoulututkintoa (tai entinen opistotason tutkinto).

A-taso: Normaali osaamisen ja vastuun taso (yksikään kriteeri ei täyty).

B-tasolle siirtyminen:

- kun yksi seuraavista tasokriteereistä täyttyy
 - Työllisyysasiantuntijan työ (yli 50 % työllisyystehtäviä).
 - Työllisyysasiantuntija, jolla itsenäinen vastuu koko työllisyyden ja kotoutumisen tehtävistä (ns. yksintyöskentely).
 - Toimielimen nimeämän työryhmän määrääkainen vetovastuu.
 - tietojärjestelmän pääkäyttäjäyys, ks. määritelmä edellä.
 - tehtävässä on vastuu erityisryhmän palvelusta

C-tasolle siirtyminen:

- kun yhteensä 4/5 tasokriteeriä täyttyy
 - Työllisyysasiantuntijan työ (yli 50 % työllisyystehtäviä).
 - Työllisyysasiantuntija, jolla itsenäinen vastuu koko työllisyyden ja kotoutumisen tehtävistä (ns. yksintyöskentely).
 - Toimielimen nimeämän työryhmän määrääkainen vetovastuu.
 - tietojärjestelmän pääkäyttäjäyys, ks. määritelmä edellä.
 - tehtävässä on vastuu erityisryhmän palvelusta

Muut palkkaryhmien ulkopuoliset tehtävät

Mikäli palkkaliitteistä ei löydy tehtävään sopivaa palkkaryhmää, kyseessä on palkkaryhmien ulkopuolinen tehtävä. Aikaisemman termin mukaan kyse olisi ollut hinnoittelun ulkopuolinen tehtävästä. Työnantaja päättää tasopalkasta ottaen huomioon sellaiset palkkaryhmät, joita voidaan tehtävien luonteen vuoksi käyttää viiteryhmänä tasopalkkaa määrättäessä. Palkkaryhmien ulkopuolisista tehtävistä voidaan muodostaa omia paikallisia ryhmiä.

Siikalatvan kunnan tasopalkkajärjestelmän ulkopuolelle sijoittuvat hallintojohtaja, sivistysjohtaja ja tekninen johtaja.

9. Tasolisät

KVTES määräysten mukaan maksetaan tasolisää opiskelijan ohjauksesta ja lääkehoidon toteutuksesta.

Tasolisän maksamisesta tehdään viranhaltijapäätös hallintosäännössä määritellyn toimivallan mukaisesti. Tasolisä voi olla määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva.

Valtakunnalliset tasolisät

Tasolisä opiskelijan ohjauksesta (99881)

Viranhaltijalle/työntekijälle maksetaan opiskelijan ohjauksesta tasolisää KVTES II luvun 11 §:n 5 momentissa tarkemmin määrätyin edellytyksin:

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.

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.

Opiskelijan ohjauksesta maksettava lisä on pääosin määräaikainen ja edellyttää, että ohjaajalla on tosiasiallisesti tutkintoa suorittava opiskelija tai opiskelijoita ohjattavanaan.

Korkeakouluopiskelijoiden pakollisista harjoitteluista maksetaan nimetyille ohjaajalle samantasoista tasolisää kuin vastaavan työmäärän sisältävistä momentissa mainitusta muusta opiskelijan ohjauksesta.

Lisäksi Siikalatvan kunnassa on tarkennettu tasolisän maksamisen perusteita:

- Ohjauksella tarkoitetaan sellaista tehtävää, jossa ohjataan ja tuetaan oppisopimusopiskelijoita ja muita opiskelijoita käytännön työssä/harjoittelussa.
- Tasolisä työpaikkaohjauksesta ammattiin opiskelevan tai tutkintoa suorittavan harjoittelijan ohjauksesta 50 eur/kk. Kuukausiperusteinen tasolisä suhteutetaan sopimuksessa sovittuun ohjausjaksoon. Opiskelijan ohjauksesta maksettavaan tasolisään sovelletaan myös muita KVTES II luvun 11 § määräyksiä.
- Kyseessä on aina määräaikainen tasolisä.

- Korvausta ei makseta esim. johtamisen erikoisammattitutkinto-opiskelusta, työntekijän perehdytyksestä eikä kesätyöntekijöiden tai esimerkiksi TET-harjoittelijoiden ohjauksesta.
- Ohjaaja voi saada korvausta vain yhdeltä taholta, joko lähettävältä oppilaitokselta tai kunnalta.
- Yhdellä ohjaajalla voi olla korkeintaan yksi ohjattava.
- Minimikorvausaika on yksi viikko (viisi työpäivää). Lyhyemmästä ohjausajasta ei makseta korvausta.
- Korvauksen edellytyksenä on, että ohjaajalla on ohjaajakoulutus tai esihenkilön hyväksymä ohjaajakokemus.
- Maksamisen perusteena tulee olla kirjallinen sopimus, jossa mainitaan nimetty työpaikkaohjaaja ja ohjauksen tarkka ajankohta. Tasolisää maksetaan vain sopimuksessa mainitulta ohjauksen kestoajalta. Sopimuksen allekirjoittajana toimii yksikön esihenkilö.
- Vastuullinen viranhaltija tekee korvauksen maksamisesta viranhaltijapäätöksen ja lähettää otteen päätöksestä palkanlaskentaan.
- Työpaikkaohjaajan tehtävään tulee sitoutua. Työpaikkaohjaajaksi suostuessaan henkilö sitoutuu olemaan töissä sen ajan kuin toimii työpaikkaohjaajana eli esimerkiksi työvuorot tulee suunnitella niin, että työpaikkaohjaaja ja opiskelija työskentelevät samoissa vuoroissa.

Tasolisä opiskelijan ohjauksesta on 50 euroa kuukaudessa (12,5 euroa/viikko).

Tasolisää maksetaan ko. lisätehtävän tai -vastuun alkamisesta ja sitä maksetaan ko. tehtävän tai vastuun keston ajan.

Tasolisä lääkehoidon toteutuksesta (99882)

Palkkaliitteessä 5 on määräykset (1a§) lääkehoidon toteuttamisesta maksettavasta tasolisästä.

Varhaiskasvatuksessa lääkehoitoa toteuttavalle nimetyllä lastenhoitajalla/lähihoitajalle maksetaan tasolisää, jonka euromäärä määritellään paikallisesti. Ao. tehtävän suorittaminen vaatii lääkeluvan ja perustuu lääkehoitosuunnitelmaa. Tasolisän maksamisen edellytyksenä on, että henkilöllä on lääkelupa.

Varhaiskasvatuksen työntekijä esimerkiksi omassa kodissaan työskentelevä perhepäivähoitaja tai koulun/oppilaitoksen koulunkäynninohjaaja voi toteuttaa lapselle lääkärin määräämää lääkehoitoa. Tällöin lääkehoidon säännöllinen toteuttaminen perustuu työntekijän perehdytykseen ja osaamisen varmistamiseen. Määräyksen mukaista tasolisää maksetaan ainoastaan, jos yksikössä ei ole lääkeluvallisia lähihoitajia.

Liite 5, 1a § mukaan liite 5 kuuluville viranhaltijoille/työntekijöille maksetaan tasolisää lääkehoidon toteutuksesta. Lääkehoidon toteutuksesta maksettavaan tasolisään sovelletaan KVTES II luvun 11 § määräyksiä.

1 momentin mukaan lääkehoitoa toteuttavalle nimetylle lastenhoitajalle/lähihoitajalle maksetaan tasolisää, jonka euromäärä on määriteltä paikallisesti. Ao. tehtävän suorittaminen vaatii lääkeluvan ja perustuu lääkehoitosuunnitelmaan. Tasolisän maksamisen edellytyksenä on, että henkilöllä on lääkelupa.

2 momentin mukaan varhaiskasvatuksen työntekijä esimerkiksi omassa kodissaan työskentelevä perhepäivähoitaja tai koulun/oppilaitoksen koulunkäynninohjaaja voi toteuttaa lapselle lääkärin määräämää lääkehoitoa. Tällöin lääkehoidon säännöllinen toteuttaminen perustuu työntekijän perehdytyksen ja osaamisen varmistamiseen. **Momentin mukaista tasolisää maksetaan ainoastaan, jos yksikössä ei ole lääkeluvallisia lähihoitajia.**

Lisäksi Siikalatvan kunnassa on tarkennettu tasolisän maksamisen perusteita:

- Työntekijän lääkehoidon osaamista koskevien tietojen dokumentointi on esihenkilön vastuulla.
- Kyse on toimenpiteistä, jotka lapsen/lasten kohdalla toistuvat päivittäin.

Perustaso:

- Tasolisä lääkehoidon toteutuksesta on 42,85 euroa kuukaudessa.

- Maksamisen perusteena tulee olla kirjallinen lapsi-/oppilaskohtainen lääkehoitosuunnitelma, johon on nimetty vastuuhenkilö. Tasolisää maksetaan vain lääkehoitosuunnitelmaan nimetyille vastuuhenkilölle tai varahenkilölle. Tasolisän maksamisen edellytyksenä on, että henkilöllä on lääkelupa.
- Esihenkilö päättää lääkehoidon tasolisistä. Päätös tehdään varhaiskasvatuspalveluiden osalta toimintavuosittain ja opetuspalveluiden osalta lukuvuositin. Jos tasolisän perusteena olevaan lääkehoitosuunnitelmaan tehdään muutoksia tai se poistuu ennen toimintavuoden/lukuvuoden päättymistä, myös tasolisä poistuu.
- Lääkehoidon toteuttamisesta, katso tarkemmin: Turvallinen lääkehoito-opas, STM 2021:6

Vaativa taso:

- Kyseessä on lapsen hoidollinen lisä. Perustason kriteerien lisäksi vaativa taso täyttyy tilanteissa, jolloin lastenhoitaja työskentelee ryhmässä, jossa lapsi/lapsia jolla/joilla on peg-nappi ja/tai nenämahaletku ja/tai kertakatetrointi ja/tai epilepsia ja/tai diabetes. Kyseessä on selkeästi perustasoa vaativammat hoitotoimenpiteet.
- Perustason tasolisä maksetaan 20 eurolla korotettuna.

Tasolisää maksetaan ko. lisätehtävän tai -vastuun alkamisesta ja sitä maksetaan ko. tehtävän tai vastuun keston ajan.

Paikalliset tasolisät

Tasolisän maksamisesta tehdään viranhaltijapäätös hallintosäännössä määritellyn toimivallan mukaisesti. Tasolisä voi olla määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva.

Tasolisää maksetaan ko. lisätehtävän tai -vastuun alkamisesta ja sitä maksetaan ko. tehtävän tai vastuun keston ajan.

Työsuojelupäällikön tehtävät (99988)

Tasolisän suuruus on 200 euroa kuukaudessa.

Tasopalkkajärjestelmän käyttöönotto kumoaa aiemmat päätökset koskien työsuojelupäällikön tehtävien hoidosta maksettavaa lisää.

Työvuorolistojen suunnittelu ja laadinta sekä toteutumien käsittely (99988)

- tasolisässä on kaksi (2) tasoa
 - korkeintaan 10 työntekijää/päiväkoti, tasolisä 42,85 euroa/kk (työntekijämäärä tarkastellaan pitkän ajanjakson keskiarvolla, 12 kk)
 - työntekijöitä on 11 tai enemmän/päiväkoti, tasolisä 70 euroa/kk (työntekijämäärä tarkastellaan pitkän ajanjakson keskiarvolla, 12 kk)
- Työvuorosuunnitteluvastuun voi jakaa päiväkodissa tarvittaessa kahden (2) työntekijän kesken. Tällöin tasolisän osuus on 50 % /työntekijä/kk.
- Työvuorosuunnittelija /-t vastaa /-vat koko päiväkodin henkilökunnan työvuorosuunnittelusta ja laadinnasta sekä toteutumien käsittelystä. Tehtäviin kuuluu organisoida ja aikatauluttaa työntekijöiden työvuorot siten, että päiväkodin toiminta on mahdollisimman tehokasta ja sujuvaa. Työvuorosuunnittelussa tulee huomioida lainsäädännön ja työehtosopimuksen velvoitteet.

10. Toimintaohjeet

Vähimmäispalkka

Mikäli palkkaryhmän koulutus-/tutkintovaatimus merkitty muotoon ”tehtävät edellyttävät yleensä” eli ko. vaatimus ei ole ehdoton tai vaatimus puuttuu, normaalitason (A) alle menevää palkkaa voidaan käyttää

- jos viranhaltija/ työntekijä työskentelee rajoitetussa tehtäväkuvassa palkkatuen tai työllistämistuen turvin.

Ko. tasopalkan on oltava vähintään 90 prosenttia A-tason paikallisesta tasopalkan tasosta kuitenkin aina vähintään valtakunnallisesti sovittujeneuromäärien mukainen.

Jos palkkaryhmän koulutus on merkitty ehdottomaan muotoon, eli ”tehtävät edellyttävät” normaalitason (A) alle menevää tasopalkkaa voidaan käyttää

- jos viranhaltijalta/ työntekijältä puuttuu ko. tutkinto ja
- viranhaltija/ työntekijä työskentelee rajoitetussa tehtäväkuvassa palkkatuen tai työllistämistuen turvin tai
- rajoitetussa tehtäväkuvassa, kun tutkinnon tunnustamisprosessi on kesken.

Työntekijän/viranhaltijan tehtävässä osaaminen ja vastuu pienenee

Esihenkilön tulee olla valppaana tilanteissa, joissa työntekijän/viranhaltijan tehtävissä tapahtuu muutoksia. Ennen muutoksen toteuttamista esihenkilön tulee selvittää hallintojohtajalta, onko muutoksella vaikutusta sovellettavaan palkkaryhmään, osaamisen ja vastuun tasoon (A, B, C) sekä tasopalkkaan. Kun työntekijän/viranhaltijan tehtävässä osaaminen ja vastuu pienenee, tulee arvioida osaamista ja vastuuta ennen tehtävien muuttamista.

- Jos tasokriteeri(t) edelleen täyttyvät → taso ennallaan → tasopalkka säilyy ennallaan.
- Jos tasokriteeri(t) eivät täyty, taso laskee → tasopalkka laskee
 - Esim. C → B, B → A
 - Huom! A- tason alle voidaan mennä vain poikkeuksellisissa tilanteissa (ks. KVTES palkkausluku 3 § 3 momentti)

Esimerkki:

- Henkilön Y tehtävä muuttuu
- Esihenkilö ottaa ennen muutosta yhteyttä hallintojohtajaan
- Arviointi, muuttuuko *tasopalkka*
- Tehtävän palkkaryhmän arviointi: aiheuttaako muuttuneet tehtävät palkkaryhmän muutoksen?
- Todetaan, että Y:n palkkaryhmä ei muutu → Y:n tehtävä säilyy palkkaryhmässä
- Tasokriteerien tarkastelu ko. palkkaryhmässä X
 - Tarkastellaan tehtävän palkkaryhmän tasokriteerejä
 - Y ollut tasolla B → tasokriteerit eivät enää täyty → sijoitetaan Y oikealle palkkatasolle A
- Y siirretään palkkaryhmän X tasolle A
 - Tasopalkka laskee
- Y:lle maksetaan paikallinen palkkaryhmän X tason A mukainen tasopalkka 8 viikon kuluttua muutoksesta

Työntekijän hakeutuessa alemman palkkaryhmän tai tason työhön tai ko. työtä tarjotaan lomautuksen sijaan tai ko. työtä tarjotaan työntekijän omasta pyynnöstä, tasopalkka alentuu tehtävän muutosajankohdasta.

Työntekijän/viranhaltijan tehtävässä osaaminen ja vastuu kasvaa

Esihenkilön tulee olla valppaana, vaikuttaako muutos *palkkaukseen*. Esihenkilön tulee ottaa ensin yhteys hallintojohtajaan asian arvioimiseksi.

Tämän jälkeen tarvittaessa seuraa palkkaryhmän arviointi: aiheuttaako muuttuneet tehtävät palkkaryhmän muutoksen?

- Arvioidaan tilanne valtakunnallisten kriteerien ja paikallisten kriteerien perusteella
- A) Jos palkkaryhmä muuttuu, siirretään toiseen palkkaryhmään ja arvioidaan tehtävän taso ko. palkkaryhmän kriteerien perusteella.
- B) Jos palkkaryhmä ei muutu, tarkastellaan tehtävän palkkaryhmän tasokriteerejä. Jos muuttuneet tehtävät aiheuttavat sen, että tasoa nostava(t) kriteeri(t) täyttyvät, taso vaihtuu (esim. nousee A:sta B:hen tai B:stä C:hen)

Tarvittaessa siirto oikeaan palkkaryhmään oikealle tasolle.

Esimerkki

- a. Henkilön X:n tehtävä muuttuu
- b. Esihenkilö ottaa ennen muutosta yhteyttä hallintojohtajaan
- c. Arviointi, muuttuuko *tasopalkka*
- d. Tehtävän palkkaryhmän arviointi: aiheuttaako muuttuneet tehtävät palkkaryhmän muutoksen?
- e. Huomataan, että X:n palkkaryhmä vaihtuu palkkaryhmästä Z → palkkaryhmään W
- f. Tasokriteerien tarkastelu uudessa palkkaryhmässä
 - a. Tarkastellaan tehtävän palkkaryhmän tasokriteerejä → sijoitetaan X oikealle tasolle A
- g. X siirretään palkkaryhmään W tasolle A
- h. X:lle maksetaan paikallinen palkkaryhmän W tason A mukainen tasopalkka

Rekrytoitaessa uusia henkilöitä

Esihenkilön tulee olla valppaana tilanteissa, joissa rekrytoidaan uusia henkilöitä.

Esihenkilön tulee varmistaa hallintojohtajalta tehtävän oikea palkkaryhmä, sovellettava osaamisen ja vastuun taso sekä maksettava tasopalkka.

Hallintojohtaja huomioi arvioinnissa seuraavat seikat:

1. Tehtävän tasokuvaus ja/tai tehtävänkuvaus
 - a. Esihenkilöllä tiedossa tehtävän sisältö, johon ollaan rekrytoimassa
 - b. Mihin palkkaryhmään ja mille palkkaryhmän tasolle tehtävä, johon henkilö rekrytoidaan, sijoittuu valtakunnallisten ja mahdollisten paikallisten tasokriteerien perusteella.
2. Palkkaryhmän tason valinta
 - a. Tasokriteerien perusteella hallintojohtaja määrittelee tehtävän taso A, B tai C → paikallinen tasopalkka määräytyy määritellyn tason perusteella
 - b. Esihenkilön tulee pystyä perustelemaan, miksi tehtävä on ennen rekrytoinnin aloittamista esitetty palkkaryhmän tietylle tasolle (A, B, C)

Tämän jälkeen toimivaltainen viranhaltija tekee työsopimuksen/ viranhoitomääräyksen. *Työsopimukseen/virkamääräykseen ei merkitä osaamisen ja vastuun tasoa eikä tasolisää*, koska taso voi muuttua työuran aikana. **Työsopimukseen / viranhoitomääräykseen merkitään oikea paikallisen tasopalkan euromäärä palvelussuhteen alkaessa.**

Sen sijaan palkkaryhmä, osaamisen ja vastuun taso (esim. A-taso) ja tasolisän peruste on ilmoitettava **palkanlaskentajärjestelmään** tasolisän tunnuksen lisäksi.