

Siikalatvan kunta

Tasopalkkajärjestelmä OVTES osio G

Yhteistyötoimikunta 02.09.2025 § 30

Kunnanhallitus 9.9.2025 § xxx

Sisällys

1. Tasopalkkajärjestelmä Siikalatvan kunnassa	3
2. Valmistelu ja käyttöönotto	3
3. Osaamisen ja vastuun määritelmät ja tasot	3
Tasopalkat, tasotunnukset ja OSVA-kriteerit (OVTES osio G)	5
Tasopalkkojen yhteensovittaminen	5
Käyttöönoton jälkeinen tasopalkkajärjestelmän kehittäminen	5
4. Palkkaryhmät	6
Päiväkodin johtaja (450020).....	6
Varhaiskasvatusyksikön apulaisjohtaja (450030)	8
Varhaiskasvatuksen erityisopettaja (451042, 450042).....	10
Varhaiskasvatuksen opettaja (451044, 450044).....	12
5. Palkkaryhmien ulkopuoliset tehtävät	15
6. Tasolisät.....	15
Valtakunnalliset tasolisät	15
Tasolisä opiskelijan ohjauksesta (99881)	15
Paikalliset tasolisät	16
Työsuojelupäällikön tehtävät (99988)	16
Työvuorolistojen suunnittelu ja laadinta sekä toteutumien käsittely (99988).....	16
7. Kelpoisuuslisä (voimaan 1.3.2025)	17
8. Toimintaohjeet	17
Työntekijän/viranhaltijan tehtävässä osaaminen ja vastuu pienenee	17
Työntekijän/viranhaltijan tehtävässä osaaminen ja vastuu kasvaa	18
Rekrytoitaessa uusia henkilöitä	18

1. Tasopalkkajärjestelmä Siikalatvan kunnassa

Uusi palkkausjärjestelmä korvaa vuonna 2022 (SivLtk 15.2.2022 § 5) käyttöön otetun, työn vaativuuden arviointiin (TVA) perustuvan paikallisen järjestelmän. Uutta järjestelmää kutsutaan tasopalkkajärjestelmäksi. Valmisteluvaiheessa Siikalatvan kunnan henkilöstöstä 16 henkilöä kuuluu muutoksen piiriin (OVTES osio G).

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.

2. Valmistelu ja käyttöönotto

Siikalatvan kunnan uuden tasopalkkajärjestelmän käyttöönottoa valmistelee paikallinen OVTES osio G:n palkkaustyöryhmä. Kunnanhallituksen päätöksen mukaisesti (12.03.2025 § 63) palkkaustyöryhmän muodostavat hallintojohtaja, varhaiskasvatusjohtaja, päiväkodinjohtaja (Suopeikko ja Vaarintalo), varhaiskasvatuksen toimistosihteeri ja JUKO ry:n pääluottamusmies. 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, 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 2.4., 9.4., 15.4., 5.5., 28.5., 13.8. ja 26.8.2025. Neuvotteluiden jälkeen työnantaja päättää sovellettavasta osaamisen ja vastuun tasosta (A-C) ja sen mukaisesta tasopalkasta. Työnantaja päättää OVTES osio G:n mahdollisista paikallisista tasolisista, niiden perusteista ja tasolisien euromääristä. Myös tehtäväkuvista ja niiden päivittämisestä vastaa työnantaja.

Siikalatvan kunnan tasopalkkajärjestelmä OVTES osio G:n 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. 5VKA54A1). 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 tulosvastuuta
- työnjohto- tai esihenkilövastuuta tai
- esittelijä-/valmisteluvastuuta päättävissä elimissä

Osaamisen ja vastuun tasot ovat:

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

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 soveltuvaan osaamisen ja vastuun tasoa huomioidaan, että B- ja C -tasoilla edellytetään **enenevästi**

- tietyn tehtäväalueen syvempää hallintaa,
- laajan tehtäväalueen hallintaa,
- useiden eri tehtäväalueiden hallintaa,
- monien asioiden yhtäaikaista hallintaa tai
- toisistaan poikkeavien tietojen tai taitojen hallintaa.

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 8 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 määrittämiseksi. 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 (OVTES osio G)

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 §). Työkokemukselliset 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 määritelty tasokriteerit. Yhden tasokriteerin täyttyminen 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 järjestelyerissä.

Jos soveltuva palkkaryhmä 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.

Tasopalkkojen yhteensovittaminen

Tasopalkkajärjestelmän käyttöönotto luo palkkojen yhteensovittamisen tarvetta. Siirryttäessä tasopalkkajärjestelmään noudatetaan kohtuullista siirtymäaikaa. Siirtymäajan pituus riippuu palkkaeroista, kustannuksista ja työnantajan taloudellisesta tilasta. Palkkojen yhteensovittamisessa uuden tasopalkkajärjestelmän mukaisiin palkkaryhmiin ja tasoihin noudatetaan siirtymäaikaa, ja palkkausjärjestelmä uudistuksesta suoraan johtuva palkkojen yhteensovittaminen toteutetaan kohtuullisessa ajassa. Mahdolliset euromääräiset heitot välyksissä tullaan korjaamaan tulevissa järjestelyerissä. Työnantaja käyttää siirtymäaikana paikallisia järjestelyeriä palkkojen harmonisointiin vuosien 2026-2027 aikana. Yhteensovittaminen aloitetaan tasopalkoista ja tasolisistä. 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 OVTES osio G:n tasopalkkajärjestelmän kokonaiskehittämistä.

4. Palkkaryhmät

Päiväkodin johtaja (450020)

Taso	Tasopalkka	1.2.2025	Paikallinen tasopalkka 1.10.2025
450020C1	C1	3335,57	3 355,57
450020B1	B1	3275,57	3 285,57
450020A1	A1	3225,57	3 225,57

OSVA

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

Kriteeri	Tasokriteeri	Tehtävässä täyttyy/ei täyty tasokriteeri			
1.	Johdettavien toimipisteiden ja/tai henkilöstön määrä. Johdettavien määrä yli 20 työntekijää.				
2.	Päiväkodin johtamista laaja-alaisemmat johtotehtävät o tarkastelussa huomioidaan perhepäivähoidon tai avoimen varhaiskasvatuksen johtaminen.				
3.	Laajennettu aukioloaika/ ympärivuorokautisen toiminnan johtaminen.				
OSVA	Palkkaryhmän 450020 Osaamisen ja vastuun taso työntekijöittäin	A/B/C	A/B/C	A/B/C	A/B/C

A-taso, perustehtävän kuvaus:

Päätehtävänä on varhaiskasvatuslain mukaisessa päiväkodin johtajan tehtävässä toimiminen. Tehtävä edellyttää osa-alueen syvällistä osaamista ja kokonaisuuden hallintaa. Tehtävän sisältö koostuu melko laajasta kokonaisuudesta ja edellyttää sen lisäksi asiantuntijuuteen liittyvien yksityiskohtien kuntatason prosessien osaamista. 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. Tehtävään kuuluu olennaisesti vastuuta oman toimialueen sisällön, uusien toimintatapojen suunnittelusta ja kehittämisestä tai jonkin verran vastuuta muiden työyksiköiden tehtävien toimintaedellytyksistä. Tehtävässä on johtamisvastuuta ja se edellyttää lähiesimiehenä olemista. Tehtävässä johdetaan ihmisten lisäksi esim. yksikköä tai toimipistettä. Tehtävä edellyttää melko suurta suoraa vastuuta resursseista. Työskentely edellyttää erityistä tarkkuutta ja huolellisuutta, esim. toimintakulujen asiantarkastus. 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 ja jonkin verran henkilökontakteja, joissa vaaditaan merkittävää toisen henkilön aseman tai tilanteen ymmärtämistä.

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

Tähän palkkaryhmään voivat kuulua esimerkiksi varhaiskasvatusyksikön johtaja ja päiväkodin johtaja.

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

B-tasolle siirtyminen:

- kun yksi seuraavista tasokriteereistä täyttyy
 - Johdettavien toimipisteiden ja/tai henkilöstön määrä. Johdettavien määrä yli 20 työntekijää.
 - Päiväkodin johtamista laaja-alaisemmat johtotehtävät
 - tarkastelussa huomioidaan perhepäivähoidon tai avoimen varhaiskasvatuksen johtaminen.
 - Laajennettu aukioloaika/ ympärivuorokautisen toiminnan johtaminen.

C-tasolle siirtyminen:

- kun yhteensä 2/3 tasokriteeriä täyttyy
 - Johdettavien toimipisteiden ja/tai henkilöstön määrä. Johdettavien määrä yli 20 työntekijää.
 - Päiväkodin johtamista laaja-alaisemmat johtotehtävät
 - tarkastelussa huomioidaan perhepäivähoidon tai avoimen varhaiskasvatuksen johtaminen.
 - Laajennettu aukioloaika/ ympärivuorokautisen toiminnan johtaminen.

Varhaiskasvatussyksikön apulaisjohtaja (450030)

Taso	Tasopalkka	1.2.2025	Paikallinen tasopalkka 1.10.2025
450030C1	C1	3112,63	3 122,63
450030B1	B1	3052,63	3 062,63
450030A1	A1	3002,63	3 002,63

OSVA

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

Kriteeri	Tasokriteeri	Tehtävässä täyttyy/ei täyty tasokriteeri					
1.	Apulaisjohtaja on vapautettu lapsiryhmästä päiväkodin johto-/esihenkilötehtäviin.						
2.	Varhaiskasvatussyksikön/-yksiköiden henkilöstön määrä.						
3.	Tehtävässä korostunut kulttuurinen moninaisuus ja monikielisten lasten määrä ja/tai tehtävässä edellytetään laajempaa osaamista lasten tehostetun tuen tai erityisen tuen tarpeen vuoksi. Ryhmässä on S2 -lapsia.						
4.	Toimii pääasiallisesti esiopetusryhmässä.						
5.	Ympäri vuorokautinen toiminta / laajennettu aukiolo.						
OSVA	Palkkaryhmän 450030 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 varhaiskasvatusyksikön apulaisjohtajana toimiminen. Apulaisjohtajan tehtäviin kuuluu johtaminen ja/tai henkilöstön välittömänä esimiehenä toimiminen. Tehtäviin voi kuulua myös osallistumista opetus- ja kasvatustyöhön.

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

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

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

B-tasolle siirtyminen:

- kun yksi seuraavista tasokriteereistä täyttyy
 - Apulaisjohtaja on vapautettu lapsiryhmästä päiväkodin johto-/esihenkilötehtäviin.
 - Varhaiskasvatusyksikön/-yksiköiden henkilöstön määrä.
 - Tehtävässä korostunut kulttuurinen moninaisuus ja monikielisten lasten määrä ja/tai tehtävässä edellytetään laajempaa osaamista lasten tehostetun tuen tai erityisen tuen tarpeen vuoksi. Ryhmässä on S2 -lapsia.
 - Toimii pääasiallisesti esiopetusryhmässä.
 - Ympärivuorokautinen toiminta / laajennettu aukiolo.

C-tasolle siirtyminen:

kun yhteensä 4/5 tasokriteeriä täyttyy

- Apulaisjohtaja on vapautettu lapsiryhmästä päiväkodin johto-/esihenkilötehtäviin.
- Varhaiskasvatusyksikön/-yksiköiden henkilöstön määrä.
- Tehtävässä korostunut kulttuurinen moninaisuus ja monikielisten lasten määrä ja/tai tehtävässä edellytetään laajempaa osaamista lasten tehostetun tuen tai erityisen tuen tarpeen vuoksi. Ryhmässä on S2 -lapsia.
- Toimii pääasiallisesti esiopetusryhmässä.
- Ympärivuorokautinen toiminta / laajennettu aukiolo.

Varhaiskasvatuksen erityisopettaja (451042, 450042)

- kasvatustieteiden maisteri (451042)

- kasvatustieteiden kandidaatti tai muu varhaiskasvatuslain mukainen kelpoisuus (450042)

Taso	Tasopalkka	Palkkaryhmän nimi	1.2.2025	Paikallinen tasopalkka 1.10.2025
451042C1	C1	Kasvatustieteiden maisteri	2 963,22	2 983,22
451042B1	B1	Kasvatustieteiden maisteri	2 903,22	2 913,22
451042A1	A1	Kasvatustieteiden maisteri	2 853,22	2 853,22
45104200	00	Kasvatustieteiden maisteri	2 819,77	2 819,77
450042C1	C1	Kasv. kand. tai muu kelp.	2 963,22	2 983,22
450042B1	B1	Kasv. kand. tai muu kelp.	2 903,22	2 913,22
450042A1	A1	Kasv. kand. tai muu kelp.	2 853,22	2 853,22
45004200	00	Kasv. kand. tai muu kelp.	2 819,77	2 819,77

OSVA

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 erotteluvasta 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.				
OSVA	Palkkaryhmän 451042, 450042 Osaamisen ja vastuun taso työntekijöittäin	A/B/C	A/B/C	A/B/C	A/B/C

Varhaiskasvatuksen erityisopettaja ja palkkaryhmän A-tason alittaminen, OVTES osio G 3 §

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

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

A-taso, perustehtävän kuvaus:

Päätehtävänä on varhaiskasvatuksen erityispedagogiikan asiantuntijatehtävät kuten lasten erityisopetuksen ja kasvatuksen tehtävät sekä muun henkilöstön ohjaaminen ja tuki.

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

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

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

B-tasolle siirtyminen:

- kun yksi seuraavista tasokriteeri 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.
 - Ympärivuorokautinen toiminta / laajennettu aukiolo. Palkansaaaja työskentelee päiväkodin lapsiryhmässä ko. tehtävässä.
 - Toimii päiväkodin varajohtajana.

C-tasolle siirtyminen:

- kun yhteensä neljä (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.
 - Ympärivuorokautinen toiminta / laajennettu aukiolo. Palkansaaaja työskentelee päiväkodin lapsiryhmässä ko. tehtävässä.
 - Toimii päiväkodin varajohtajana

Varhaiskasvatuksen opettaja (451044, 450044)

- kasvatustieteiden maisteri (451044)

- kasvatustieteiden kandidaatti tai muu varhaiskasvatustieteen mukainen kelpoisuus (450044)

Taso	Tasopalkka	Palkkaryhmän nimi	1.2.2025	Paikallinen tasopalkka 1.10.2025
451044C1	C1	Kasvatustieteiden maisteri	2 790,01	2 910,01
451044B1	B1	Kasvatustieteiden maisteri	2 730,01	2 820,01
451044A1	A1	Kasvatustieteiden maisteri	2 680,01	2 740,01
450044C1	C1	Kasv. kand. tai muu kelp.	2 790,01	2 910,01
450044B1	B1	Kasv. kand. tai muu kelp.	2 730,01	2 820,01
450044A1	A1	Kasv. kand. tai muu kelp.	2 680,01	2 740,01

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.	Toimii pääasiallisesti esiopetusryhmässä.						
4.	Ympäri vuorokautinen toiminta/ laajennettu aukioloaika. Palkansaaja työskentelee päiväkodissa ko. tehtävässä.						
5.	Toimii päiväkodin varajohtajana tai toimii vastaavana varhaiskasvatusopettajana.						
	Palkkaryhmän 451044, 450044 Osaamisen ja vastuun taso työntekijöittäin	A/B/C	A/B/C	A/B/C	A/B/C	A/B/C	A/B/C

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 erotteluvasta 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 aukioloaika. Palkansaaja työskentelee päiväkodissa ko. tehtävässä.							
5.	Toimii päiväkodin varajohtajana tai tehtävässä edellytetään toimimista vastaavana varhaiskasvatusopettajana*							
	Palkkaryhmän 451044, 450044 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

***Vastaavan varhaiskasvatusopettajan tehtävät:**

- turvallisen ja lainmukaisen toiminnan koordinointi (johtajan poissa ollessa)
- 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.)
- kutsuu sijaisen työvuoroon

A-taso, perustehtävän kuvaus:

Päätehtävänä on varhaiskasvatuksen opetus- ja kasvatustehtävät sekä kokonaisvastuu varhaiskasvatuksen suunnittelusta, arvioinnista ja kehittämisestä.

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

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

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.
 - Toimii pääasiallisesti esiopetusryhmässä.
 - Ympäri vuorokautinen toiminta/ laajennettu aukioloaika. Palkansaaja työskentelee päiväkodissa ko. tehtävässä.
 - Toimii päiväkodin varajohtajana tai tehtävässä edellytetään toimimista vastaavana varhaiskasvatusopettajana

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 varhaiskasvatusopettajana”**
 - 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.
 - Toimii pääasiallisesti esiopetusryhmässä.
 - Ympäri vuorokautinen toiminta/ laajennettu aukioloaika. Palkansaaja työskentelee päiväkodissa ko. tehtävässä.
 - Toimii päiväkodin varajohtajana tai tehtävässä edellytetään toimimista vastaavana varhaiskasvatusopettajana

5. Palkkaryhmien ulkopuoliset tehtävät

Palkkaryhmien ulkopuolisille tehtäville ei ole KVTES:ssa/OVTES osio G:ssä määritelty tasopalkkoja. Tasopalkat määritellään paikallisella tasolla.

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.

6. 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.

Valtakunnalliset tasolisät

- Opiskelijan ohjauksesta maksetaan tasolisä KVTES II luku 11 § 5 mom. mukaisesti.
- OVTES osio G:n määräysten mukaan maksetaan tasolisää (Valtakunnalliset tasolisät (6 mom.)) päiväkodin johtajalle, joka toimii myös varhaiskasvatusjohtajana. Tasolisän suuruus Siikalatvan kunnassa on 350 euroa.

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 tasolisää sovelletaan myös muita KVTES II luvun 11 § määryksiä.
- 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.

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/päiväkot, tasolisä 42,85 euroa/kk (työntekijämäärä tarkastellaan pitkän ajanjakson keskiarvolla, 12 kk)
 - työntekijöitä on 11 tai enemmän/päiväkot, 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.

7. Kelpoisuuslisä (voimaan 1.3.2025)

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

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

Kelpoisuuslisää maksetaan:

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

8. Toimintaohjeet

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 palkkauskäytäntö 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/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.**