



Orimattilan kaupunki

Tasopalkkakjärjestelmä OVTES G-osio

Yhteistoimintaelin 12.5.2025

Kaupunginhallitus 19.5.2025



Sisällys

1. Tasopalkkajärjestelmä	3
2. Valmistelu ja käyttöönotto	3
Paikallinen palkkaustyöryhmä	3
Käyttöönottoaikataulu	4
3. Osaamisen ja vastuun määritelmät ja tasot	4
4. Palkkaryhmät	5
5. Tasolisät	7
Tasolisä opiskelijan ohjauksesta	7



1. Tasopalkkajärjestelmä

Uusi palkkausjärjestelmä korvaa 2000-luvun alussa käyttöön otetun, työn vaativuuden arviointiin (TVA) perustuvan paikallisen järjestelmän. Uutta järjestelmää kutsutaan tasopalkkajärjestelmäksi. Orimattilan kaupungin henkilöstöstä noin 40 henkilöä kuuluu muutoksen piiriin (OVTES G-osio).

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

Orimattilan kaupungin osalta uuden järjestelmän käyttöönottoa valmistelee paikallinen palkkaustyöryhmä.

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

Paikallinen palkkaustyöryhmä

Paikalliseen palkkaustyöryhmään on nimetty kaupunginhallituksen päätöksellä (Kaupunginhallitus 27.01.2025 § 30) kaupunginjohtaja, hallintojohtaja, henkilöstöpäällikkö sekä pääluottamusmiehet. Palkka- ja henkilöstösihteerit on nimetty työryhmän asiantuntijoiksi. Lisäksi kokouksiin kutsutaan erikseen asiantuntijoiksi toimialoilta tarvittavat toimialajohtajat ja palvelualuepäälliköt.

Paikallisen palkkaustyöryhmän vastuulla on valmistella ja käyttöönottaa uusi tasopalkkajärjestelmä. Lisäksi paikallisessa palkkaustyöryhmässä käsitellään yhdessä esille tulleet soveltamiskysymykset.

Jatkossa, käyttöönoton jälkeen, tarkastellaan järjestelmän laajempaa toimivuutta paikallisessa palkkausryhmässä vuosittain. Palkkaryhmittäin tehtävien sijoittumista osaamisen ja vastuun tasoihin tarkastellaan vähintään kerran neljässä vuodessa, tai useammin, jos niin paikallisesti joku osapuoli esittää. Mikäli huomataan, ettei järjestelmä tunnista osaamisen ja vastuun muutoksia tehtävänmuutostilanteessa (ks. osio G 8 §), asiaa voidaan ensisijaisesti käsitellä myös ao. palkansaajaa edustavan luot-



tamusmiehen ja työnantajan kesken. Viime kädessä työnantaja vastaa palkkausjärjestelmää koskevista päätöksistä ja linjanvedoista.

Käyttöönottoaikataulu

Orimattilan kaupungin tasopalkkajärjestelmä OVTES G-osion osalta otetaan käyttöön 1.7.2025 alkaen. Valtakunnalliset osaamisen ja vastuun tasojen tasopalkat ovat voimassa 1.2.2025 alkaen.

3. Osaamisen ja vastuun määritelmät ja tasot

Viranhaltijan/työntekijän tehtävät ja tehtävien edellyttämä osaaminen ja vastuu (OSVA) ratkaisevat tason määräytymiseen. Palkkaliitteiden palkkaryhmissä olevat valtakunnalliset tasokriteerit on laadittu alla olevien määritelmien perusteella. Palkkaryhmien valtakunnalliset tasokriteerit on kirjattu palkkaliitteiden palkkaryhmiin.

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



Osaamisen ja vastuun määritelmät ovat erityisesti tarpeen pohdittaessa mahdollisia paikallisia tasokriteerejä ja ryhmiteltäessä palkkaryhmien ulkopuolisia tehtäviä osaamisen ja vastuun tasojen määrittelymiseksi.

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

4. Palkkaryhmät

Päiväkodin johtaja (450020)

Palkkaryhmä ja taso	Alaraja 1.6.2024	Alaraja 1.2.2025	Paikallinen tasopalkka 1.7.2025
450020A1	3 225,57	3 225,57	3 500
450020B1	3 225,57	3 275,57	3 631
450020C1	3 225,57	3 335,57	

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

- A Normaali osaamisen ja vastuun taso (yksikään kriteeri ei täyty)
- B Valtakunnalliset tasokriteerit (jos yksikin täyttyy, siirtyy tasolle B):
- Johdettavien toimipisteiden ja/tai henkilöstön määrä.
 - Päiväkodin johtamista laaja-alaisemmat johtotehtävät
 - o tarkastelussa huomioidaan perhepäivähoidon tai avoimen varhaiskasvatuksen johtaminen
 - Laajennettu aukioloaika/ ympärivuorokautisen toiminnan johtaminen.
 - Paikallisesti ei ole määriteltä muita tasokriteereitä
- C Paikallisesti ei ole määriteltä lisäkriteereitä, jotka nostaisivat tasolle C.

Varhaiskasvatusyksikön apulaisjohtaja (450030)

Paikallisesti ei ole määriteltä palkkatasoja tähän palkkaryhmään.

Varhaiskasvatuksen erityisopettaja (451042, 450042)



- kasvatustieteiden maisteri (451042)

- kasvatustieteiden kandidaatti tai muu varhaiskasvatuslain mukainen kelpoisuus (450042)

Palkkaryhmä ja taso	Alaraja 1.6.2024	Alaraja 1.2.2025	Paikallinen tasopalkka 1.7.2025
45104200, 45004200	2 819,77	2 819,77	
451042A1, 450042A1	2 853,22	2 853,22	3 000
451042B1, 450042B1	2 853,22	2 903,22	3 023,72
451042C1, 450042C1	2 853,22	2 963,22	

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

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

B Valtakunnalliset tasokriteerit (jos yksikin täyttyy, siirtyy tasolle B):

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

C Paikallisesti ei ole määritelty lisäkriteereitä, jotka nostaisivat tasolle C.

Varhaiskasvatuksen opettaja (451044, 450044)

- kasvatustieteiden maisteri (451044)

- kasvatustieteiden kandidaatti tai muu varhaiskasvatuslain mukainen kelpoisuus (450044)

Palkkaryhmä ja taso	Alaraja 1.6.2024	Alaraja 1.2.2025	Paikallinen tasopalkka 1.7.2025
451044A1, 450044A1	2 680,01	2 680,01	2 929,71
451044B1, 450044B1	2 680,01	2 730,01	2944,21
451044C1, 450044C1	2 680,01	2 790,01	2 958,70

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

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



- B Valtakunnalliset tasokriteerit (jos yksikin täyttyy, siirtyy tasolle B):
- Tehtävässä edellytetään laajempaa osaamista lasten tehostetun tuen tai erityisen tuen tarpeen vuoksi. Ko. tasokriteeri koskee myös erityisryhmiä.
 - Ryhmässä korostunut kulttuurinen moninaisuus ja monikielisten lasten määrä. Kriteeri huomioidaan ryhmäkohtaisesti vain, jos kyse on erottelevasta tekijästä eli organisaation kokonaistilanteessa ei yleensä korostu ko. tekijä. Ko. tasokriteerin laajempi soveltaminen on mahdollista.
 - Toimii pääasiallisesti esiopetusryhmässä.
 - Toimii päiväkodin varajohtajana.
 - paikallisesti ei ole määritelty muita tasokriteereitä
- C Paikallisesti määritelty lisäkriteeri, joka nostaa tasolle C:
- Ympärivuorokautinen toiminta/ laajennettu aukioloaika. Palkansaaja työskentelee päiväkodissa ko. tehtävässä. (*valtakunnallinen kriteeri nostettu tasolle C*)

5. Tasolisät

KVTES määräysten mukaan OVTES G-osiossa maksetaan tasolisää opiskelijan ohjauksesta. Paikallisesti ei ole määritelty muita tasolisiä.

Tasolisän maksamisesta tehdään viranhaltijapäätös. Tasolisä voi olla määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva.

Tasolisä opiskelijan ohjauksesta

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

- Tasolisä maksetaan nimetyille ohjaajille. Nimetyt ohjaajat toimivat koulutussopimukseen perustuvan opiskelijan tai oppisopimusopiskelijan ohjaajina. Korkeakouluopiskelijoiden pakollisista harjoitteluista maksetaan nimetyille ohjaajalle samantasoista tasolisää kuin vastaavan työmäärän sisältävistä momentissa mainitusta muusta opiskelijan ohjauksesta.

Soveltamisohjeen mukaan nimetty ohjaaja vastaa viime kädessä harjoittelun onnistumisesta yhteistyössä harjoittelijan ja vastuuopettajan kanssa. Ohjaaja voi olla mukana myös tehtävässä oppilaitosyhteistyössä. Opiskelijan ohjauksesta maksettava lisä on pääosin määräaikainen ja maksetaan siltä ajalta, jona ohjaajalla on tosiasiallisesti tutkintoa suorittava opiskelija tai opiskelijoita ohjattavana. Lisä maksetaan, kun ohjaaminen liittyy työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen, joka on osa opiskelijan tutkinnon suorittamista.



Lisäksi Orimattilan kaupungilla on tarkennettu tasolisän maksamisen perusteita:

- Tasolisä opiskelijan ohjauksesta on 50 euroa kuukaudessa. Kuukausiperusteinen tasolisä suhteutetaan sopimuksessa sovittuun ohjausjaksoon. Opiskelijan ohjauksesta maksettavaan tasolisään sovelletaan myös muita KVTES II luvun 11 § määräyksiä.
- 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.
- 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.
- Henkilöstöpäällikkö-/vastaava päättää opiskelijan ohjauksen tasolisistä.