

# Työaika ja palkkaus – jäsenen sopimusopas



*Varhaiskasvatuksen  
opettajat ja esihenkilöt*

# Johdanto

OAJ:n työmarkkinaedunvalvonnan erityisasiantuntijat ovat laatineet tämän oppaan käyttöösi.

Tämä tiivistetty sopimusopas on tarkoitettu sinulle niin kunnallisella kuin yksityisellä sektorilla työskentelevä varhaiskasvatuksen opettaja, erityisopettaja ja esihenkilö.

Tämä opas on pienimuotoinen Joku roti! -käsikirja, josta löydät tietoa keskeisimmistä työ- ja palvelussuhteesi ehdoista, palkkauksesta, työajoista sekä virka- ja työvapaista. Tämän sopimusoppaan tulkinnat perustuvat vuonna 2023 voimassa oleviin sopimuksiin (OVTES, AVAIN TES, Yksityinen sosiaalipalveluala SOSTES)

Oppaan alussa on tärkeä muistilista asioista, jotka on syytä tarkistaa jokaisen uuden toimintakauden alussa. Listan tsekkaukset suorittamalla varmistat, että palkkasi maksetaan oikein!

On tärkeää kuitenkin huomata, että poikkeuksia ja yksityiskohtia on eri sopimuksissa paljon. Tarkemmat tiedot saat [www.oaj.fi](http://www.oaj.fi) Työelämäoppaasta, suoraan virka- ja työehtosopimuksista tai olemalla yhteydessä omaan luottamusmieheesi.

OAJ olemme me kaikki yhdessä – jäsenet, järjestötyön aktiivit ja järjestön työntekijät. Palvelussuhteen ehtoja päähkäillessä sinulla onkin apuna aina oma luottamusmiehesi, joka toimii paikallisesti ja tuntee parhaiten paikallisesti sovitut asiat.

Antoisaa toimintavuotta 2023–2024!

**Tutustu: OAJ:n nettisivulta löytyy paljon lisätietoa**

[www.oaj.fi/tyoelamaopas](http://www.oaj.fi/tyoelamaopas)

[www.oaj.fi/jokuroti](http://www.oaj.fi/jokuroti)

**Seuraa ja osallistu:  
Joku roti! somessa**

#jokuroti

Facebook

Instagram



## HETI LUKUVUODEN ALUSSA, HUOLEHDITHAN NÄISTÄ:

- ▶ Varmista, että saat kirjallisesti työsopimuksen, jossa on määritelty tehtävänimike, työaika ja tehtäväkohtainen palkka
- ▶ Jos olet määräaikainen, tarkista että määräaikaisuudelle on määritelty lainmukainen peruste (esim. sijaisuus, avoimen viran hoito) Selvitä myös, onko työsopimuksessa määritelty mahdollisuus irtisanoutua määräaikaisesta tehtävästä koeajan päättymisen jälkeen.
- ▶ Tarkista, että työsopimukseesi on kirjattu oikein:
  - hinnoittelutunnus ja tehtäväkohtainen palkka
  - oikea työehtosopimus (OVTES, AVAINTES, Yksityinen sosiaalipalveluala SOSTES)
  - pääasialliset työtehtävät
  - kelpoisuutesi
  - Työsopimuksen kesto (toistaiseksi tai määräaikainen)
  - säännöllinen työaika
  - mahdolliset lisävastuut- ja tehtävät
- ▶ Kysy esihenkilöltäsi, miten sak-työtehtäviin sovittu työaika mahdollistetaan toimintavuoden aikana ja miten toimitaan, jos sak-työtehtäviin varattu aika mahdollisesti ei toteudu.
- ▶ Käy esihenkilösi kanssa läpi tehtäväkuvaus.
- ▶ Varmista, että ymmärrät oman palkkalaskelmasi, jotta voit kuukausittain tarkistaa maksetun palkan oikeellisuuden.
- ▶ Selvitä tehtäväkohtainen palkkasi sekä tehtävän vaativuuteen vaikuttavat tekijät sekä mahdolliset paikallisesti maksettavat lisät.
- ▶ Toimita uudessa virassa tai toimessa kelpoisuustodistukset palkanlaskentaan viivytyksettä.
- ▶ Selvitä oman luottamusmiehesi yhteystiedot.

# Varhaiskasvatuksen opettajan vastuut ja velvollisuudet

Varhaiskasvatuslaissa säädetään, että päiväkodeissa lapsen varhaiskasvatussuunnitelman laatimisesta ja arvioinnista vastaa varhaiskasvatuksen opettajaksi **kelpoinen** henkilö. Varhaiskasvatuksen opettajaksi ja/tai varhaiskasvatuksen erityisopettajaksi **kelpoinen** henkilö on vastuussa lapsen varhaiskasvatussuunnitelmaan kirjattavasta tuen suunnittelusta ja toteuttamisen arvioinnista. Myös opetus- ja kulttuuriministeriön kanta on, että lakiin on kirjattu nimenomaisesti, että **kelpoinen** varhaiskasvatuksen opettaja vastaa lapsen varhaiskasvatussuunnitelman laadinnasta.

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (OPH 2022) todetaan, että varhaiskasvatuslaki korostaa pedagogian merkitystä ja samalla varhaiskasvatuksen opettajien ja erityisopettajien pedagogista vastuuta ja että kokonaisvastuu lapsiryhmien toiminnan suunnittelusta, toiminnan suunnitelmallisuuden ja tavoitteellisuuden toteutumisesta sekä toiminnan arvioinnista ja kehittämisestä on varhaiskasvatuksen opettajilla. Myös tämä kokonaisvastuu edellyttää opettajalta ja erityisopettajalta näihin tehtäviin kelpoisuusvaatimuksissa säädettyä koulutusta.

Varhaiskasvatuksen opettajalla on vastuu tiimensä johtamisesta. Johtamisvastuussa korostuu erityisesti pedagogi-

nen johtajuus. Varhaiskasvatuksen opettajan pedagoginen johtaminen on lapsiryhmän pedagogiikasta ja toiminnasta vastaamista sekä oman työtiimin johtajuutta. Varhaiskasvatuksen opettajan pedagogisen johtajan aseman ottamiseen vaikuttaa niin opettaja itse, työyhteisö ja johtaja. Varhaiskasvatuksen opettajan pedagogisen johtajuus tarvitsee tuen ja määrittelyn varhaiskasvatusyksikön johtajan taholta ja sitä tukevan toimintakulttuurin. Iso merkitys on sillä, että opettaja itse ymmärtää pedagogisen johtamisen tehtävänsä ja ottaa siitä vastuun. Tätä tukevat selkeät tehtäväkuvaukset, jotka mahdollistavat koulutuksen tuoman osaamisen hyödyntämisen tarkoituksenmukaisesti.

Jos opettaja joutuu ottamaan vastuun suuremmasta kokonaisuudesta kuin omasta lapsiryhmästä, esimerkiksi lapsen vasujen laatimisen osalta, on tästä lisätehtävästä sovittava ja siihen on osoitettava tarvittava työaika. Esimerkkinä lisätehtävästä ja -vastuusta on vastuu vaativasta tehtäväkokonaisuudesta, jota muilla samaan palkkahinnoittelukohtaan kuuluvilla ei ole. Se voi olla peruste tehtäväkohtaisen palkan korottamiselle, tehtävän vaativuuden olennaisesti muuttuessa. Keskustele ensisijaisesti esihenkilösi kanssa ja ole tarvittaessa yhteydessä luottamusmieheesi.



## TYÖAIKA

(Kunta, Yksityinen sosiaalipalveluala, AVAINTEs)

### Varhaiskasvatuksen opetushenkilöstöä koskevat työaikamääräykset

**Virka- ja työehtosopimuksissa** on sovittu varhaiskasvatuksen opetushenkilöstön työaikaa koskevista erityismääräyksistä, joilla halutaan turvata opetustyöhön tarvittava suunnittelu-, arviointi- ja kehittämistyöaika eli sak-työaika. Varhaiskasvatuksen suunnittelu, toteuttaminen, arviointi ja kehittäminen kuuluvat päiväkodin johtajan, varhaiskasvatuksen opettajan ja varhaiskasvatuksen erityisopettajan työtehtäviin.

Kokonaisvastuu lapsiryhmän toiminnan suunnittelusta, toiminnan suunnitelmallisuuden ja tavoitteellisuuden toteutumisesta sekä toiminnan arvioinnista ja kehittämisestä on varhaiskasvatuksen opettajalla. Lapsen varhaiskasvatussuunnitelman laatimisesta päiväkodeissa vastaa varhaiskasvatuksen opettajaksi tai erityisopettajaksi kelpoinen henkilö.

Varhaiskasvatuksen opettaja vastaa myös moniammatillisen tiimityön johtamisesta sekä sen kehittämisestä, dokumentoinnista ja arvioinnista. Näille kaikille tehtäville pitää antaa riittävästi aikaa. Kaikki työtehtävät pitää ehtiä tehdä työaikana. Suunnittelu-, arviointi- ja kehittämistyö on lapsiryhmän ulkopuolista työtä.

### Laadukas pedagogiikka vaatii työaikaa

Erytismääräyksen mukaan varhaiskasvatuksen opettajan työajasta pitää työvuoroluettelossa varata aina riittävästi aikaa (noin 13 %) lapsiryhmän ulkopuolella tehtävään varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen opetus- ja kasvatus-työn suunnitteluun, arviointi- ja kehittämistehtäviin sekä esiopetus- ja varhaiskasvatussuunnitelmien laatimiseen. Osa-aikatyössä sak-työaikaa on samassa suhteessa kuin työaika on täydestä työajasta.

Sak-työajan lisäksi on varattava riittävästi työaikaa lasten vanhempien tapaamisiin, moniammatilliseen tiimityöhön sekä asiantuntijayhteistyöhön. Kaikkiin työtehtäviin pitää varata riittävästi aikaa, ja kaikki tehtävät pitää ehtiä tehdä työaikana.

Työvuoroluetteloa suunniteltaessa pitää varata kulloinkin riittävä aika lapsiryhmän ulkopuolella tapahtuvaan varhais-

kasvatuksen ja esiopetuksen opetus- ja kasvatustyön suunnitteluun, arviointi- ja kehittämistehtäviin sekä esiopetus- ja varhaiskasvatussuunnitelmien laatimiseen.

Päiväkodin johtaja vastaa työajasuunnittelusta. Hyvällä suunnittelulla johtaja varmistaa varhaiskasvatussuunnitelman tavoitteiden mukaisen toiminnan ja sak-työajan toteutumisen.

Lisätietoa sak-työajasta OAJ:n uudistetusta esitteestä Varhaiskasvatuksen opetushenkilöstöä koskevat työaikamääräykset.

### Yleistyöaika

Työaikamääräysten mukaisesti päiväkodin johtajien, varhaiskasvatuksen opettajien ja varhaiskasvatuksen erityisopettajien viikkotyöaika on 38 tuntia 15 minuuttia (OVTES, AVAINTEs). Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksessa viikkotyöaika on 38 tuntia 20 minuuttia.

Päiväkodissa työskentelevän opetushenkilöstön säännöllinen työaika määräytyy yleistyöajan mukaisesti. Yleistyöajassa säännöllinen työaika on enintään 9 tuntia vuorokaudessa ja 38 tuntia 15 minuuttia viikossa (OVTES, AVAINTEs). Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen (SOSTES) piirissä työskentelevillä yleistyöajassa säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja 38 tuntia 20 minuuttia viikossa.

Yleistyöaika on myös päiväkodin johtajan työaikamuoto.

OVTES sopimuksen piirissä työskentelevään varhaiskasvatuksen opetushenkilöstöön ei sovelleta toimistotyöaikaa. Ympärivuorokautisissa päiväkodeissa voidaan joissain poikkeustapauksissa soveltaa jaksotyöaikaa.

Yleistyöaika voidaan myös järjestää siten, että viikkotyöaika on keskimäärin 38 tuntia 15 minuuttia enintään kuuden viikon ajanjaksossa. Viikkoa pidempää tasoittumisjaksoa on perusteltua käyttää vain silloin, kun se on päiväkodin toiminnan kannalta tarpeellista. Käytännössä 2 – 4 viikon tasoittumisjakso on yleensä riittävä.

Mikäli käytössä on tasoittumisjakso, työvuoroluettelo on laadittava ennalta koko jaksolle. Yleistyöajassa on määriteltävä sekä vuorokautinen että viikoittainen ylityöraja. Ylityötä ei voi korvata tunti tunnista periaatteella.

Tunti tunnista korvattavaa lisättyötä voi muodostua vain osa-aikatyöntekijälle ja OVTES:n ja AVAINTEs:n mukaan

myös arkipyhäviikolla. SOSTES sopimusmääräysten mukaisesti lisätyöksi luetaan työ, jota osa-aikainen työntekijä tekee sovituksen työajan lisäksi työehtosopimuksen mukaiseen enimmäistyöaikaan asti. Arkipyhät alentavat osa-aikatyössä lisätyökynnystä. Lisätyöstä maksetaan yksinkertainen tuntipalkka tehdyltä työtunnilta.

## Miten ylityö muodostuu yleistyöajassa viikkoa pidemmässä tasoittumisjaksossa?

**Ylityötä saadaan teettää** työntekijän suostumuksella lain sallimissa rajoissa.

**Ylityötä on** työnantajan aloitteesta tehty työ, joka ylittää sekä työvuoroluetteloon merkityn säännöllisen työajan että seuraavat ylityörajat:

- ▶ vuorokautinen ylityöraja on 8 tuntia tai tätä korkeampi työvuoroluetteloon etukäteen merkitty tuntimäärä, kuitenkin enintään 9 tuntia (OVTES, AVAINTEs)
- ▶ viikoittainen ylityöraja on 38 h 15 min (SOSTES 38 h 20 min). Viikkoa pidemmässä tasoittumisjaksossa viikkoylityöraja on työvuoroluetteloon **etukäteen merkitty** kunkin viikon säännöllinen viikkotyöaika.

Työvuoroluettelo on tärkeä työntekijän työaikaisten todentamisasiakirja ja työnjohdollinen asiakirja. Työvuoroluettelosta on säädetty työaikalaisissa ja sen käytöstä on sopimusmääräykset kunta-alan virka- ja työehtosopimuksessa.

Vahvistetulla työvuoroluettelolla on myös työsuojelullinen merkitys – se luo ennakoitavuutta työntekijän työvapaa-aikaan.

Työvuoroluettelo on laadittava koko tasoittumisjaksoksi. Tasoittumisjakson viikko- ja työpäivien työajoissa otetaan etukäteen huomioon ajanjaksoon sijoittuvat työajantarpeet, esimerkiksi vanhempien tapaamiset ja koulutustilaisuudet, jotka tasoitetaan tasoittumisjakson työajoissa. Tasoittumisjaksossa ei pääsääntöisesti tasoiteta ylityöstä johtuvia vahvistetun työvuoroluettelon työajan muutoksia.

Työvuoroluettelo on saatettava kirjallisesti työntekijöiden/viranhaltijoiden tietoon **viimeistään viikkoa ennen** siinä tarkoitetun ajanjakson alkua. Vahvistettua työvuoroluetteloaa saa muuttaa, jos päiväkodin johtaja ja opettaja sopivat muutoksesta. Opettajalla ei ole velvollisuutta sopia muutoksista, ellei hän itse sitä aidosti halua.

Ilman työntekijän suostumusta päiväkodin johtaja voi muuttaa työvuoroluetteloaa vain työnjohto-oikeuden nojalla perustellusta syystä. Perustu syyn olemassaolo harkitaan joka kerta erikseen. Vahvistettua työvuoroluetteloaa ei saa “hienosäätää” ilman tosiasiallista, näyttöön perustuvaa syytä.

Perusteltuna syynä voidaan pitää esimerkiksi yllättäviä ja ennalta-arvaamattomia työntekijöiden poissaoloja.

Työnantaja saa muuttaa työvuoroluetteloaa perustellusta syystä siten, että työtunteja lisätään toisaalle ja vähennetään toisaalta niin, että säännöllinen työaika ei muutu. Se tarkoittaa käytännössä, että kaikki samalla perustellulla syyllä tehtävät muutokset on tehtävä työvuoroluetteloon samalla kertaa ja samassa yhteydessä.

Jos muutosta ei ole tehty samalla kertaa ja säännöllinen työaika on ylittynyt, muodostuu ylityötä. Ylityö edellyttää aina opettajan suostumusta.

Työtuntien muodostuminen ylityöksi ei ole sopimuksen tarkoittama perusteltu syy muuttaa työvuoroluetteloaa. Työaikaisten ylityksistä syntyy pääsääntöisesti ylityötä, ja ylityön muoto riippuu siitä, ylittyykö työvuoroluetteloon suunnitellun työajan lisäksi vuorokautinen vai viikoittainen ylityöraja. Työntekijän tai viranhaltijan täytyy tietää etukäteen, muodostuuko työvuoroluetteloon yli- vai lisätyötä ja miten se korvataan, rahana vai vapaana.

Työnantaja ei voi yksipuolisesti edes työnjohto-oikeudella muuttaa työvuoroluettelon mukaista työvuoroa enää sen jälkeen, kun työntekijä/viranhaltija on saapunut työvuoroon.

## Sinulla ei ole velvollisuutta olla työnantajan tavoitettavissa vapaa-ajalla

Niin varhaiskasvatuksen opettaja, erityisopettaja kuin päiväkodin johtaja voivat sitoutua olemaan vapaa-ajalla tavoitettavissa niin, että työntekijä tai viranhaltija voidaan tarvittaessa kutsua töihin. Tätä kutsutaan varallaoloksi.

Varallaolosta säädetään työaikalaisissa, joten sen säädökset koskevat kaikkia varhaiskasvatuksen opetus- tai johtotehtävissä työskentelevien työehtosopimuksia tavalla tai toisella.

Viranhaltijan, eli kunnallisessa päiväkodissa työskentelevän päiväkodin johtajan varallaolovelvollisuus perustuu sopimukseen tai määräykseen. Työntekijän, eli varhaiskasvatuksen opettajan tai erityisopettajan varallaolo sopimukseen.

Työntekijän kanssa **on aina sovittava** varallaolosta. Ennen kuin varallaolosta sovitaan, työnantajan pitää kertoa, missä ajassa työpaikalle on saavuttava tai missä ajassa varallaoloaikana vastaanotettuun yhteydenottoon on vastattava. Lisäksi on syytä käydä läpi varallaolojärjestelyn ajankohdat, varallaolon toistuvuus ja millä tavalla varallaolokorvaus määräytyy. Työntekijällä ei ole velvollisuutta suostua varallaoloon, jos sopimusta ei ole tehty.

Viranhaltija ei saa kieltäytyä varallaolosta, jos se on työn laadun ja erittäin pakottavien syiden vuoksi välttämätöntä. Tällaista erittäin pakottavaa syytä ei päiväkodeissa yleensä ole, eikä työn laatu sitä edellytä.

Esimerkiksi päiväkodin johtajalla ei ole velvollisuutta työaikansa ulkopuolella olla valmiudessa ottaa vastaan työntekijöiden puheluja ja järjestää sairastuneiden tilalle sijaisia. Työntekijällä taas ei ole velvollisuutta olla varalla tulemaan aikaisemmin töihin, jos joku henkilöstöstä sairastuu ennen työvuoronsa alkua. Jos varallaoloa tarvitaan, siitä pitää erikseen sopia.

## Lauantaityöpäivästä korvataan enemmän kuin tunti tunnista

Lauantaina järjestettävä kehittämis- tai koulutuspäivä tulee ottaa huomioon työvuoroluetteloa laadittaessa. Lauantaipäivän työajan tulee sisältyä viikkotyöaikaan, tai jos käytössä on useamman viikon tasoittumisjakso, tasoittumisjakson yhteenlaskettuun työaikaan. Tällöin lauantaityöpäivä tehdään säännöllisenä työaikana ja siitä korvataan lauantaityökorvaus.

Jos lauantaityöpäivä halutaan korvata tasoittumisjakoa myöhemmin kokonaisella vapaapäivällä, tämä edellyttää paikallista sopimista, josta sovitaan erikseen pääluottamusmiehen kanssa. Paikallisessa sopimuksessa on syytä sopia siitä, että lauantaina tehdyt työtunnit sisällytetään säännölliseen työaikaan, jolloin vapaana annettavissa tunneissa huomioidaan myös lauantaityökorvaus. Lisäksi on sovittava, miten kehittämispäivä merkitään työvuoroluetteloon, ja miten se otetaan työajan kertymisessä huomioon.

Jos työtunteja ei etukäteen oteta huomioon viikkotyöajassa, syntyy tehdystä lauantaityöpäivästä viikoittaista ylityötä, josta kunnallisissa- ja AVAINTA-päiväkodeissa 5 ensimmäistä tai SOSTES-päiväkodeissa 8 ensimmäistä tuntia korvataan 50 %:lla korotettuna ja seuraavat 100 %:lla. Kun lauantaityö tehdään ylityönä, se ei sisälly säännölliseen työaikaan, minkä johdosta siitä ei korvata lauantaityökorvausta.



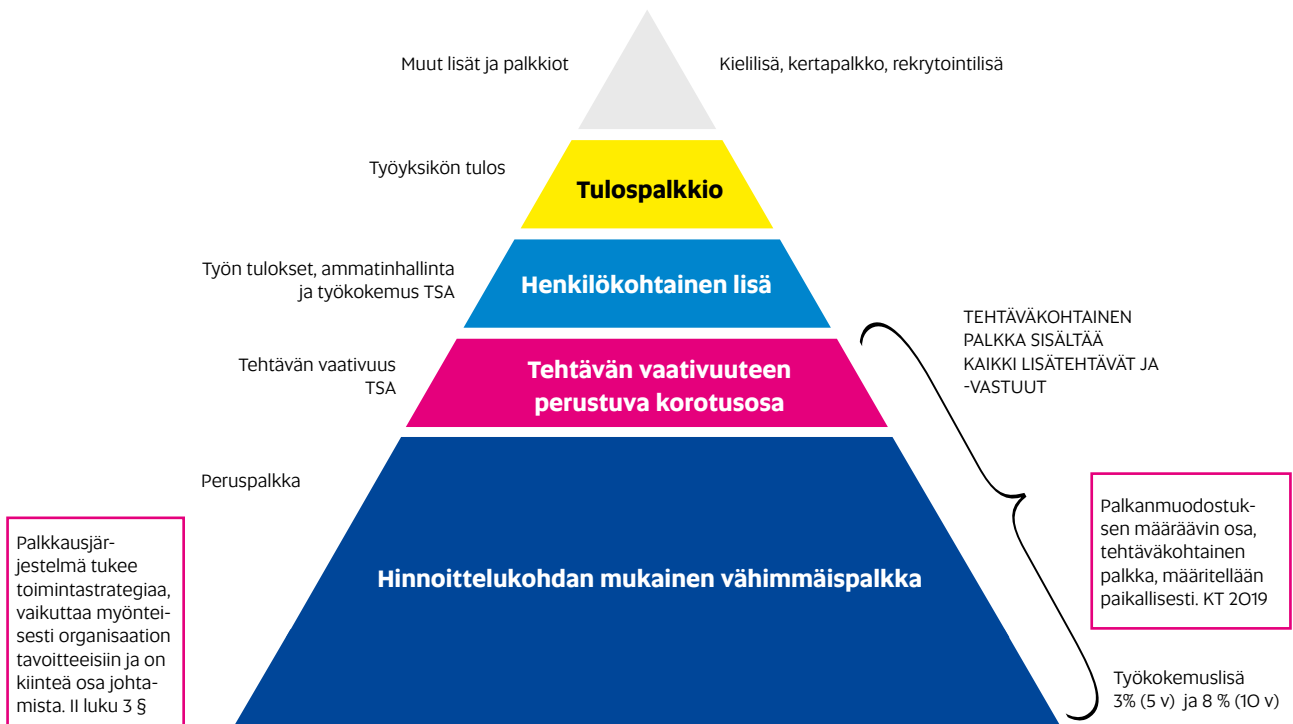
## PALKKAUS

**Kunnallisissa päiväkodeissa** palkka perustuu tehtävän vaativuuden arviointiin

OVTES osio G:n mukaan palkkaus koostuu tehtäväkohtaisesta palkasta ja henkilökohtaisesta lisästä sekä työkokemustulisistä.

Tärkein palkan osa on tehtäväkohtainen palkka, joka perustuu tehtävien vaativuuteen.

### OVTES OSIO G PALKKAUS- JA PALKITSEMISJÄRJESTELMÄ



OVTES osio G:n palkkausmääräyksissä on käytössä palkkaryhmien hinnoittelukohtat, joissa on mainittuna varhaiskasvatuksen opetushenkilöstön pääasialliset tehtävät ja vähimmäisperuspalkkat. Tehtävän vaativuuden arvioinnissa varhaiskasvatuksen opettajan tehtävän vaativuutta verrataan toisen varhaiskasvatuksen opettajan tehtävään. Varhaiskasvatuksen erityisopettajan tehtäväkohtaisen palkan tulee olla selvästi varhaiskasvatuksen opettajan palkkaa korkeampi, koska erityisopettajalta edellytetään erikoistumiskoulutuksessa saatua osaamista ja ammatinhallintaan.

Vaikka tehtäviä vertaillaan pääsääntöisesti samaan palkkaryhmään kuuluvien välillä, on toisinaan tarkoituksenmukaista tarkastella samanaikaisesti muitakin palkkaryhmiä. Esimerkiksi päiväkodinjohtajan ja hänen johtamansa

henkilöstön tehtäväkohtaisten palkkojen eron pitää olla riittävän suuri. Kelpoisuusehdot täyttävän varhaiskasvatuksen opettajan tehtäväkohtaisen palkan tulee olla korkeampi, kuin ei-kelpoisen opettajan sijaisen palkan.

Tehtävien vaativuuden arvioinnin tulee aina perustua tehtäväkuvaukseen, josta käyvät ilmi pääasiallinen työtehtävä, työn tarkoitus ja siihen kuuluvat olennaiset tehtäväkonnaisuudet. Jos tehtäväkuvauksessa määriteltyjä tehtäväkonnaisuuksia muutetaan tai ne ovat muuttuneet vähäistä merkittävämmiin, tarkistetaan myös tehtäväkuvaus muutuneen tilanteen mukaiseksi ja arvioidaan tehtävän vaativuus uudelleen. Sen jälkeen arvioidaan muutosten vaikutukset tehtäväkohtaiseen palkkaan.



## Palkkaus yksityisissä päiväkodeissa

Suurimmassa osassa yksityisiä päiväkoteja noudatetaan Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimusta. Henkilökohtainen kuukausipalkka sisältää tehtäväkohtaisen palkan ja palveluslisät. Yksityisellä alalla on usein käytäntönä soveltaa ylempiä palkkaluokkia vähimmäispalkkaluokan sijaan. Yksityisen päiväkodin ylläpitäjän kannattaa pitää palkkataso kuntaan nähden kilpailukykyisenä. Työntekijän palkan tasoon vaikuttaa työtehtävien vaativuus. Mikäli työntekijän työtehtävät ovat selvästi kyseisen palkkaryhmän perustyötä vaativammat tai vastuullisemmat, tulee tämä huomioida joko korkeampana palkkaluokkana tai euromääräisenä lisänä. Samoin voidaan toimia, jos työtehtävät edellyttävät erityistä koulutusta tai kokemusta. Tehtävä on vaativampi, jos varhaiskasvatuksen opettajalla on ohjausvastuuta muihin työntekijöihin nähden esimerkiksi silloin, kun opettaja toimii oman yksikkönsä vastaavana opettajana tai pedagogisena johtajana. Varhaiskasvatuksen opettajan palkassa huomioitavana lisäkoulutuksena voidaan pitää muun muassa ylempää korkeakoulututkintoa, alkuopetuksen-, erityisopettajan-, musiikkileikkikoulun opettajan – tai seikkailukasvattajan opintoja. Päiväkodin johtajan tehtävissä edellä mainittujen pedagogisten opintojen lisäksi tällaisena tehtävän edellyttämänä lisäkoulutuksena voidaan pitää esimerkiksi johtamistaitoon tai taloushallintoon liittyviä opintoja.

AVAINTE:n mukaan palkkaus koostuu peruspalkasta ja kokemuslisistä. Työntekijän peruspalkka on sitä korkeampi, mitä ylemmälle tasolle hänen työtehtäviensä vaativuus, ammattitaitonsa ja työsuorituksensa on arvioitu. Palkka on yleensä korkeampi kuin AVAINTE:ssa mainittu vähimmäisperuspalkka. Jokaiseen työyhteisöön on laadittava arviointijärjestelmä, jonka perusteella työntekijän henkilökohtainen peruspalkka saadaan määriteltä. Tehtävän vaativuutta lisäävinä tekijöinä voidaan varhaiskasvatuksen opettajan tehtävässä huomioida mm. lapsiryhmän heterogeenisyys, esiopetuksesta vastaaminen, esihenkilön varahenkilönä toimiminen tai kasvatus- ja työyhteisön ohjaukseen ja johtamiseen liittyvät muut lisävastuut. Henkilökohtaisen ammatinhallinnan arvioinnissa otetaan huomioon mm. taito suoriutua tehtävän edellyttävien opetus- ja kasvatusten menetelmien valintatilanteista sekä monitaitoisuus tai erityisosaaminen jollakin varhaiskasvatuksen osa-alueella. Työsuorituksen arvioinnissa otetaan huomioon mm. taito käyttää ammatillisia valmiuksiaan itselle ja työyhteisölle asetettujen tavoitteiden saavuttamisessa.

### SOSTES-palkkausjärjestelmä Tehtävien vaativuus ja henkilökohtainen pätevyyslisä

- ▶ Palkka määräytyy vähintään palkkaryhmän (taulukkopalkat) vähimmäispalkkaluokan perusteella
  - Tehtävien vaativuus ja vastuu nostaa palkkatasoa
    - ▶ esim. vastaava opettaja tai muu ohjausvastuu tai
    - ▶ työtehtävät edellyttävät erityistä koulutusta tai kokemusta
- ▶ Henkilökohtainen pätevyyslisä
  - Ammattitaito, työteho, työpanos
  - Euromääräinen tai korkeampi palkkaluokka
  - Toistaiseksi tai määräajaksi

### AVAINTE-palkkausjärjestelmä

- ▶ Peruspalkan tasoon vaikuttavat
  - Työehtävän vaativuus
    - ▶ Vastuu, lisätehtävät, monipuolisuus, työolot
    - Esimiehen ja alaisen palkkojen tulee olla oikeassa suhteessa toisiinsa
- ▶ Ammattitaito
  - Osaaminen, monitaitoisuus, valmiudet, sosiaaliset taidot, aloitteellisuus ja luovuus
- ▶ Työsuoritus
  - Työn laatu, aikaansaavuus

ARVIOIDAAN  
SAMAN-  
AIKAISESTI

# OAJ auttaa ongelmatilanteissa

## Jos sinulle tulee ongelmia työssäsi, ota ensin yhteyttä

- ▶ esihenkilöön
- ▶ yhdistysasioissa OAJ:n yhteysopettajaan

## JOS ASIA EI SELVIÄ:

### Luottamusmies auttaa sinua muun muassa seuraavissa asioissa:

- ▶ työaika ja palkkaus
- ▶ palvelussuhteen ehdot
- ▶ virkavapaat
- ▶ määräaikaikaisuudet
- ▶ varoitukset, irtisanomiset ja lomautukset.

### Työsuojeluvaltuutettu auttaa sinua muun muassa seuraavissa asioissa:

- ▶ työhyvinvointi ja työssä-jaksaminen
- ▶ työturvallisuus
- ▶ kuormittuminen
- ▶ työterveyshuollon toimivuus.

### Paikallisyhdistys auttaa sinua muun muassa seuraavissa asioissa:

- ▶ kasvatuksen ja koulutuksen resurssit
- ▶ paikalliset koulutusasiat
- ▶ aloitteet OAJ:n toiminnan kehittämiseksi
- ▶ yhdistystoiminta
- ▶ jäsenasiat
- ▶ järjestäjäverkkoa koskevat asiat
- ▶ koulujen lakkautukset.

### OAJ:n toimisto auttaa

Jos ongelmat eivät ratkea luottamusmiehen, työsuojeluvaltuutetun tai paikallisyhdistyksen avulla, on syytä kääntyä OAJ:n toimiston asiantuntijoiden puoleen.

Palvelemme jäseniämme sekä puhelimitse että verkossa.

[Ota yhteyttä OAJ:n toimistoon!](#)