



Varhaiskasvatuksen usein kysytyt kysymykset

Varhaiskasvatuksen ryhmäkoot ja henkilöstömitoitukset herättävät paljon kysymyksiä. Tehyn asiantuntijat ovat koonneet tietoa ryhmäkoosta, suhdeluvusta, palkkauksesta ja työaikaan sekä työvuoroluetteloon liittyvistä kysymyksistä, joihin löydät vastaukset mukana olevasta taulukosta.

Mikä on päiväkodin henkilöstömitoitus?

Varhaiskasvatuslaissa määrätään hoito- ja kasvatustehtävissä olevien ja lasten välisestä suhdeluvusta. Yhdellä kasvattajalla voi olla enintään neljä alle 3-vuotiasta lasta, kahdeksan yli 3-vuotiasta lasta tai 13 osapäiväistä (alle 5h/päivä) yli 3-vuotiasta lasta vastuullaan. Jos päiväkodissa on yksi tai useampia erityisen hoidon ja kasvatuksen tarpeessa olevia lapsia, on tämä otettava huomioon hoidettavien lasten lukumäärässä tai hoito- ja kasvatustehtävään osallistuvien henkilöitten lukumäärässä, jollei päiväkodissa ole tällaista lasta varten erityistä avustajaa.

Milloin suhdeluvusta voi poiketa?

Lasten läsnäolo varhaiskasvatuksessa perustuu suunnitelmallisuuteen ja ennakointiin. Kunta voi poiketa säädetystä suhdeluvusta satunnaisesti ja lyhytaikaisesti.

- tilanteissa, joissa lapsen hoitoajassa tapahtuu yllättävä muutos esimerkiksi vanhempien yllättävän työvuoron muutoksen vuoksi
- jos samalla paikalla kirjalla olevien lasten läsnäolo on samanaikaista, esimerkiksi jos aamupäivällä läsnä olevaa lasta ei ole noudettu ennen kuin iltapäiväksi tuleva lapsi saapuu päiväkotiin
- laajennettaessa lapsen hoitoaikaa esimerkiksi työllistymisen takia

Milloin suhdeluvusta ei voi poiketa?

Suhdeluvusta ei voi poiketa

- päivittäin eikä poikkeustilanne voi kestää koko hoitopäivää, vaan sen tulee olla luonteeltaan lyhytaikaista
- sijoittamalla lapsia samalle paikalle, jos lapsilla on hoidon tarvetta samoina ajankohtina
- henkilöstön sairaus- ja vuosilomien sekä muiden ennakoitavissa olevien poissaolojen, esimerkiksi koulutukseen osallistumisen tai lomautusten aikana

Ennalta tiedossa oleviin poissaoloihin tulee hankkia sijainen. Saman päivän aikana tapahtuviin yllättäviin sairauslomiin tulee pyrkiä saamaan sijainen mahdollisimman pian.

Lähtökohta on se, että suhdeluku toteutuu koko hoitopäivän ajan. Lasten hoitopäivät ovat kuitenkin usein pidempiä kuin henkilökunnan työvuorot. Työvuorosuunnittelu täytyy toteuttaa siten, että suhdeluku toteutuu suurimman osan päivästä. Aikaiset aamut ja myöhäiset iltapäivät ovat ajankohtia, jolloin voi olla mahdollista, että suhdeluku ei täysin aina toteudu.



Mikä on ryhmän enimmäiskoko?

Varhaiskasvatuslaissa säädetään päiväkodin ryhmäkoosta. Se tarkoittaa, että päiväkodin yhdessä ryhmässä saa olla yhtä aikaa läsnä enintään kolmea hoito- ja kasvatustehtävissä olevaa henkilöä vastaava määrä lapsia. Ryhmäkokokattoa ei voi ylittää, eli henkilöstömitoituksen niin sanottu poikkeamissäännös (poikkeaminen suhdeluvusta) ei koske ryhmäkokokattoa.

Ryhmiä ei voi muodostaa niin, että ryhmässä olisi enemmän kuin kolmea kasvattajaa vastaava lapsimäärä samanaikaisesti läsnä. Ryhmässä voi kuitenkin tarvittaessa olla enemmän kasvattajia.

Ryhmäkokokatto säädettiin, jotta päiväkotiryhmät eivät olisi liian suuria. Kun ryhmäkokokattoa noudatetaan, voidaan saavuttaa varhaiskasvatukselle asetetut tavoitteet. Silloin lasten yksilölliset tarpeet on mahdollista huomioida ja varhaiskasvatus voi olla suunnitelmallista, laadukasta ja turvallista.

Mikä on alle 3-vuotiaiden ryhmän ryhmäkokokatto?

Alle 3-vuotiaiden ryhmässä voi olla korkeintaan 12 lasta eli neljä lasta kutakin kasvattajaa kohti.

Mikä on 3-5-vuotiaiden ryhmän ryhmäkokokatto?

Yli 3-vuotiaiden kokopäiväryhmässä voi olla korkeintaan 24 lasta eli kahdeksan lasta kunkin kasvattajan vastuulla. Kunnan päätöksellä suhdeluku voi olla aikaisemman lainsäädännön mukainen eli seitsemän lasta kasvattajaa kohti. Tällöin ryhmäkokokatto on 21. Yli 3-vuotiaiden osapäivähoidossa (alle 5h/päivä) on suhdeluku 13 lasta kasvattajaa kohti.

Miten lasketaan sisarusryhmän ryhmäkokokatto?

Kun ryhmässä on sekä alle että yli 3-vuotiaita, puhutaan sisarusryhmästä. Sisarusryhmän ryhmäkokokatto riippuu siitä, minkä ikäisiä ryhmän lapset ovat.

Mikä on esiopetusryhmän ryhmäkoko?

Opetusministeriön antaman suosituksen mukaisesti yhden opettajan esiopetusryhmässä saa olla enintään 13 lasta. Jos ryhmässä on toinen koulutettu aikuinen, esimerkiksi lähihoitaja, lastenhoitaja tai koulunkäyntiavustaja, voi lapsia olla 20. Jos lapset osallistuvat esiopetuksen lisäksi täydentävään varhaiskasvatukseen, on suhdeluku sama kuin 3–5-vuotiailla eli lain mukaan kahdeksan tai kunnan päätöksellä seitsemän lasta kasvattajaa kohti.

Voiko päiväkodin ryhmiä yhdistää?

Päiväkotiryhmät voivat olla yhden, kahden tai kolmen kasvattajan ryhmiä. Esimerkiksi kaksi kahden kasvattajan ryhmää voi toimia yhdessä siten, että ruokailu tai lauluhetki toimitaan yhdessä ja muu osa päivästä omina pieninä ryhminä. Kaksi kahden kasvattajan ryhmää ei voi toimia kokonaisia päiviä yhtenä isona ryhmänä, koska silloin varhaiskasvatuslain ryhmäkokokattosäädöstä rikotaan.



Mikä on perhepäivähoidon ryhmäkoko?

Perhepäiväkodissa voidaan samanaikaisesti hoitaa enintään neljää lasta mukaan luettuina perhepäivähoitajan omat lapset, jotka eivät vielä ole perusopetuksessa. Tämän lisäksi voi ryhmässä olla esikoululainen tai koululainen osapäiväisessä hoidossa.

Ryhmäperhepäiväkodissa voi kaksi hoitajaa samanaikaisesti hoitaa enintään kahdeksaa lasta ja lisäksi osapäiväisesti kahta esikoululaista tai koululaista. Lain mukaan voi erityisistä syistä ja huomioon ottaen paikalliset olosuhteet kolme hoitajaa hoitaa samanaikaisesti enintään kahtatoista lasta.

Miksi ryhmäkokoa ja suhdelukuja pitää noudattaa?

Ryhmäkokoa ja suhdelukuja pitää noudattaa, koska niistä on säädetty varhaiskasvatuslaissa ja valtioneuvoston asetuksessa varhaiskasvatuksesta. Sekä lakia että asetusta sovelletaan kunnan, kuntayhtymän ja yksityisen palveluntuottajan järjestämään tai tuottamaan päiväkotitoimintaan ja perhepäivähoitoon. Suhdelukujen tarkoituksena on lapsen edun toteutuminen ja laadun sekä turvallisuuden takaaminen.

Kaikessa lapsia koskevassa päätöksenteossa tulee ensisijaisesti huomioida lapsen etu. Suomessa vuonna 1991 voimaan tullessa YK:n lapsen oikeuksien sopimuksessa samoin kuin varhaiskasvatuslaissa on säännös, joka velvoittaa lasta koskevissa päätöksissä aina ensisijaisesti harkitsemaan, mikä on lapsen etu. Ammattitaitoisen hoito- ja kasvatushenkilöstön riittävä määrä on perusedellytys lasten turvallisuuden takaamiseksi ja varhaiskasvatuslain tavoitteiden toteuttamiseksi.

Kuka tekee lapsen varhaiskasvatussuunnitelman?

Päiväkodissa tai perhepäivähoidossa olevalle lapselle on laadittava henkilökohtainen varhaiskasvatussuunnitelma lapsen kasvatuksen, opetuksen ja hoidon toteuttamiseksi.

Lapsen varhaiskasvatussuunnitelma laaditaan yhteistyössä henkilöstön ja lapsen vanhemman tai muun huoltajan kanssa. Sen laatimiseen osallistuvat lapsen opetuksesta, kasvatuksesta ja hoidosta vastaavat henkilöt. Päiväkodeissa sen laatimisesta vastaa varhaiskasvatuksen opettajaksi kelpoinen henkilö.

Tämä tarkoittaa sitä, että varhaiskasvatuksen opettajalla on vastuu prosessin toteuttamisesta ja sen työnjaosta. Lastenhoitajat voivat laatia lapsen varhaiskasvatussuunnitelman.

Palkka

Lastenhoitajan/lähihoitajan palkkaus määräytyy KVTES liitteen 5 hinnoittelukohdan 05VKA054 mukaisesti. Peruspalkka eli alin mahdollinen palkka on 1.5.18 alkaen 2036 euroa.

Tehtäväkohtaisen palkan perusteena on tehtävän vaativuus ja yleensä tehtäväkohtainen palkka on korkeampi kuin KVTES:n edellyttämä peruspalkka. Tehyn Kunta-alan palkat 2018 -tilaston mukaan keskiarvo koko maa mukaan lukien on 2085 euroa.



KVTES:n mukaan lisätehtävä tai lisävastuu tulee huomioida tehtäväkohtaisessa palkassa.

Esimerkkinä lisätehtävästä ja –vastuusta varhaiskasvatuksessa on

- pitkäaikaissairaiden lasten hoidon ohjaus- ja seuranta
- lääkehoidon toteuttaminen (turvallinen lääkehoito-opas)

Esimerkit on huomioitava työn vaativuuden arvioinnissa tehtäväkohtaista palkkaa korottavana tekijänä.

Varhaiskasvatuksessa tehtävän vaativuuden arvioinnissa on kiinnitettävä huomiota mm. lapsen tuen tarpeeseen sekä esimerkiksi monikulttuurisuuteen. Jos jossain ryhmässä lapsen tuen tarve on suuri tai jos ryhmä on monikulttuurinen, on tehtävä vaativampi.

Lastentarhanopettajien suunnitteluajan vuoksi vastuu päivittäisestä varhaiskasvatuksen toteuttamisesta on yhä enemmän lastenhoitajien/lähihoitajien vastuulla. Vastuun lisääntyminen pitää huomioida tehtävän vaativuutta arvioitaessa.

Epäpätevyyssalennus kuntasektorilla

Epäpätevyyssalennusta ei voida tehdä sen vuoksi, että lähihoitajalla ei ole lasten- ja nuorten kasvatuksen ja hoidon osaamisalaopintoja. Jos epäpätevyyssalennus on tehty sen perusteella, että lähihoitajalla ei ole lasten- ja nuorten kasvatuksen ja hoidon osaamisopintoja, tulee palkka korjata.

Epäpätevyyssalennusta on käytetty myös lastentarhanopettajaa sijaistavien lastenhoitajien ja lähihoitajien palkkaan. Jos tehtävät ovat olleet samat, ei epäpätevyyssalennukselle ole perustetta. Jos ”epäpätevän” lastentarhanopettajan tehtävään on tehty oma tehtäväkuvaus, josta käy ilmi se, miten tehtävä poikkeaa pätevän tehtävästä, voi tehtäväkohtainen palkka olla pienempi kuin pätevän tehtäväkohtainen palkka. Jos erillistä tehtäväkuvausta ei ole tehty, voi vaatia palkan korjaamista.

Palkan korjaamista voi vaatia takautuvasti viiden vuoden ajalta. Huom! Työsuhteen päättyessä on 2 vuotta aikaa hakea palkkasaatavia.

Työaikaan ja työvuoroluetteloon liittyvät kysymykset ja niihin vastaukset

Kysymys	Vastaus
Iltatilaisuudet	Iltatilaisuudet, esim. vanhempainillat, on suunniteltava työvuoroluetteloon.
Kaksiosainen työvuoro	Työnantajalla on mahdollisuus suunnitella kaksiosainen työvuoro erityisestä syystä. Yksiosainen työvuoro on kuitenkin pääsääntö. Kaksiosaisessa työvuorossa tulee olla riittävän pitkä vapaa-aika työaikojen välissä. Tehyn kanta on, että tämän työvuoron välin tulisi olla vähintään 2 tuntia, jotta työntekijä pystyy käyttämään sen hyväkseen. Jos se on vähemmän, niin se tulisi katsoa kokonaan työajaksi.



Koulutuspäivä lauantaina	<p>Koulutuspäivä lauantaina suunnitellaan työvuoroluetteloon säännöllisenä työaikana. Koska lauantain vapaapäivä jää saamatta, se pitää antaa kyseisellä viikolla vapaapäivänä jonain toisena päivänä. Jos työaika tasoitetaan useamman viikon pituisella työaikajaksolla (esim. 3 viikkoa), saamatta jäänyt vapaapäivä pitää antaa työaikajakson kuluessa.</p> <p>Jos lauantain koulutusta ei ole suunniteltu työvuoroluetteloon, niin silloin siitä muodostuu viikoittaista ylityötä. Ylityöhön tarvitaan aina työntekijän suostumus ja siitä pitää maksaa ylityökorvaus tai antaa korotettu vapaa-aikakorvaus.</p>
Lääkärissä käyminen	<p>Kun työntekijä sairastuu pitää toimia työnantajan ohjeiden mukaan. Työnantaja päättää, saako työntekijä olla omalla ilmoituksella sairauslomalla muutaman päivän vai pitääkö joka kerta käydä lääkärissä.</p> <p>Lääkärin läheteellä tapahtuvat tutkimuskäynnit kuten laboratorio, kuvantaminen tai erikoislääkärin vastaanotolla tapahtuvat käynnit eivät ole työaika, mutta työnantajan on annettava vapautus työtehtävistä käyntejä ja niihin kuluvia matkoja varten.</p> <p>Sama koskee synnytystä edeltäviä neuvolakäyntejä.</p> <p>Käyntiä matka-aikoineen ei siis lueta työaikaan. Tällöin työvuoroluettelo jää vajaaksi. Palkka maksetaan kuitenkin täytenä palkkana. Tunteja ei tarvitse tehdä sisään vajauksen vuoksi.</p> <p>Mutta jos vajaaksi jäävällä viikolla tehdään enemmän töitä kuin mitä on suunniteltu (esim. suostutaan toisena päivänä jäämään töihin pidempään), niin korvattavaa viikoittaista ylityötä muodostuu vasta sen jälkeen, kun viikon säännöllinen työaika on täynnä. Ylimääräinen työ menee siis ensin työajan vajauksen täyttöön ja vasta sitten voi muodostua ylityötä.</p>
Poissaolo ja ylityöraja	<p>Jokainen suunniteltu työpäiväksi sattuva poissaolo alentaa ylityörajaa keskimääräisen työpäivän verran, 7 tuntia 45 minuuttia.</p> <p>Jokainen yllättävä poissaolo, kuten sairausloma, alentaa viikon ylityörajaa (jaksotyössä jakson ylityörajaa). Viikon ylityöraja alenee sillä tuntimäärällä mikä poissaolon alle oli suunniteltu, esim. viikolle oli suunniteltu 38 tuntia 45 minuuttia. Olet sairaana 7:45 mittaisen työvuoron, jolloin viikon ylityöraja alenee 31 tuntiin.</p>
Puhelinviestintä työvuoro- vaihdoksissa	<p>Työvuoroluettelomuutokset tulee ilmoittaa työntekijälle edellisten työvuorojen aikana. Työntekijällä ei ole velvollisuutta vastata puhelimeen vapaa-ajalla. Poikkeus tästä on varallaolo, josta maksetaan KVTES:n mukainen varallaolokorvaus.</p> <p>Työnantaja voi muuttaa tai perua alkavan työvuoron vain ennen työpaikalle saapumista, mutta ei enää sen jälkeen.</p> <p>Kun työvuoroon on tultu niin sitä voidaan muuttaa vain työntekijän suostumuksella.</p>
Sairausloma	<p>Sairausloma on lähtökohtaisesti palkallista. Joskus esimies voi väittää, että sairauslomaa ei hyväksytä palkalliseksi. Tällöin on otettava yhteys luottamusmieheen.</p>



Tavoitettavuus puhelimitse	Varallaolosta on voitu sopia työsopimuksella tai muulla tavalla. Jos varallaolosta on sovittu, työnantaja voi suunnitella työntekijälle varallaoloa. Silloin työntekijän tulee olla työnantajan tavoitettavissa varallaoloaikana. Varallaoloajalta maksetaan varallaolokorvaus.
Työvuorojen väli	Yleistyöajassa työvuorojen välissä tulee olla vähintään 11 tuntia. Jaksotyössä työvuorojen välissä tulee olla vähintään 9 tuntia.
Työvuoroluettelo	Työvuoroluettelo on laadittava niin, että se voidaan antaa tiedoksi viikkoa ennen siinä tarkoitettun ajanjakson alkua.
Työvuoro-muutokset	<p>Työnantajalla on oikeus tehdä työvuoroluettelomuutos, jos siihen on perusteltu syy. Perusteltu syy voi olla esimerkiksi silloin, kun yöhoitoon ei olekaan tulossa yhtään lasta. Mutta työnantaja ei voi enää perua työvuoroa, jos työntekijä on jo saapunut työpaikalle aloittaakseen työnteon.</p> <p>Peruttu yövuoro aiheuttaa viikkotyöajan vajauksen. Työnantaja ei saa vain syntyneen vajauksen vuoksi teettää työntekijällä puuttuvia tunteja. Mutta jos työnantajalla on muu perusteltu syy muuttaa työvuoroluetteloa, niin silloin on mahdollista, että työntekijä voi joutua tekemään ko. tunnit.</p>
Työvuoron pituus	<p>Työvuoron tulee olla vähintään neljän (4) tunnin mittainen, mutta kun kyseessä on esim. 50 % osapäivittäistä työaikaa tekevä, voi työvuoron pituus olla keskimäärin 3 tuntia 53 minuuttia.</p> <p>Työntekijän toiveesta voidaan suunnitella alle neljän tunnin työvuoroja.</p> <p>Yleistyöaikamuodossa säännöllinen työaika voi olla enintään 9 tuntia. Kaksiosainen työvuoro voi kokonaispituudeltaan - mukaan lukien vapaa-aika - olla enintään 13 tuntia (jossa enintään 9 tuntia säännöllistä työaikaa ja loppu vapaa-aikaa).</p> <p>Jaksotyössä työvuoron pituus voi olla enintään 10 tuntia.</p>
Viikkotyöajan tasaaminen	<p>Jaksotyössä on kolmen viikon jakso ja näiden jaksosten säännöllistä työaikaa ei voida tasata jaksosten kesken.</p> <p>Yleistyöajassa voidaan tasata viikon säännöllistä työaikaa aina kuuteen viikkoon asti. Jos työaikaa tasataan, niin silloin tasaukseen tulee olla toiminnasta tuleva peruste. Jos joka viikolle suunnitellaan 38 tuntia 45 minuuttia, niin silloin ei ole perustetta tasata viikkojen säännöllistä työaikaa.</p> <p>Työvuoroluettelon voi toki tehdä kuudeksi viikoksi tai jopa pidemmäksi aikaa, vaikka työaikaa ei tasatakaan.</p> <p>Hyvänä esimerkkinä tasaamisesta on lauantaille suunniteltu koulutus. Kaikille työntekijöille ei välttämättä voida antaa korvaavaa vapaapäivää samalla viikolla. Tasaamalla viikkojen säännöllistä työaikaa, vapaapäivä voidaan suunnitella työvuoroluettelon jollekin toiselle viikolle.</p>



Viikoittainen ylityöraja yleistyöajassa	<p>Yleistyöajassa on viikoittainen ylityöraja. Se on 38 tuntia 45 minuuttia. Jos viikkotyöaika tasataan useammalle viikolle, niin silloin viikkoilyöraja on kullekin viikolle merkitty työaika.</p> <p>Arkipyhäviikolla ylityöraja on viikolle suunnitellun työajan ja arkipyhävähennyksen 7 tuntia 45 minuuttia yhteenlaskettu määrä. Esimerkki: Viikolla arkipyhä, joten viikon säännöllinen työaika on 31 tuntia, mutta ylityöraja on $31 + 7:45 = 38$ tuntia 45 minuuttia.</p> <p>Jos työnantaja on suunnitellut aikahyvitystä annettavaksi, niin silloin suunniteltu aikahyvityksen määrä lisätään viikolle suunniteltuihin työtunteihin. Ylityöraja on suunnitellun työajan ja suunnitellun aikahyvityksen yhteenlaskettu tuntimäärä.</p> <p>Jos työvuoroluetteloon on suunniteltu aikahyvitystä ja työntekijä esim. sairastuu aikahyvityksen antoajankohtana, niin tällöin aikahyvityksen määrää ei lisätä työaikaan ylityörajaa määriteltäessä.</p> <p>Jos työnantaja suunnittelee työvuoroluetteloon tuntikorvauksia aikana annettavaksi (aikahyvitykset), niin tuntikorvausten laatu ja määrä sekä ajankohta tulee ilmetä työvuoroluettelosta.</p>
Vuorokautinen ylityöraja yleistyöajassa	<p>Yleistyöajassa on vuorokautinen ylityöraja.</p> <p>Vuorokautinen ylityöraja on 8 tuntia tai tätä korkeampi työvuoroluetteloon merkitty tuntimäärä, kuitenkin enintään 9 tuntia.</p> <p>Jos on suunniteltu 8 tunnin työvuoro ja se teetetään 9 tunnin työvuorona, niin silloin muodostuu yksi tunti vuorokautista ylityötä.</p> <p>Jos työvuoron pituudeksi on suunniteltu 9 tuntia, niin silloin ylityöraja on 9 tuntia.</p> <p>Jaksotyössä ei ole vuorokautista ylityörajaa.</p>
Ylityön korvaaminen	<p>Yleistyöajassa ylityö on joko vuorokautista tai viikoittaista. Ylityö tarkastellaan aina ensin vuorokausikohtaisesti ja sen jälkeen vasta viikoittainen ylityö.</p> <p>Viikon tehdyistä tunteista vähennetään ensin erikseen vuorokautisena ylityönä korvattavat tunnit ja sen jälkeen tarkastellaan, onko näin laskettu viikon tuntimäärä ylittänyt viikon ylityörajan. Jos on, niin on muodostunut viikoittaista ylityötä.</p> <p>Jaksotyössä on jaksokohtainen ylityöraja. Jaksotyöaika voidaan soveltaa ympäri vuorokauden toimivissa päiväkodeissa ja ryhmäperhepäiväkodeissa, mutta niissä voidaan soveltaa myös yleistyöaika.</p> <p>Ylityö korvataan työnantajan valinnan mukaan joko rahana tai aikana. Aikakorvaus pitää antaa kokonaisen työvuoron mittaisena vapaana. Tästä voidaan poiketa vain työntekijän suostumuksella.</p> <p>Työpäivän pituus on noin 7 tuntia 45 minuuttia.</p>
Äitiysneuvolassa käyminen	<p>Äitiysneuvolakäyntejä varten annetaan vapautus työstä. Vapautus sisältää myös matka-ajat. Työvuoroluettelo jää näiltä osin vajaaksi. Työnantaja ei saa vajauksen vuoksi teettää työntekijällä puuttuvia tunteja. Palkka maksetaan täytenä.</p>