

KUNNALLISEN YLEISEN VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUKSEN 2001 – 2002 SOVELTAMISOHJEET

Viittaukset voimassa olevan työsopimuslain tiettyihin säännöksiin on korvattu pelkästään viittauksella työsopimuslakiin. Uuden työsopimuslain tullessa voimaan em. viittaukset tarkoittavat uuden työsopimuslain asianomaisia säännöksiä.

Kaikki marka- ja pennimäärät ilmaistaan sopimuksessa vuonna 2001 ensin marka- ja pennimääräisinä ja lisäksi euro- ja senttimääräisinä. 1.1.2002 lukien palkat maksetaan euromääräisinä. Euron käyttöönotosta on tarkemmat määräykset allekirjoituspöytäkirjan 7 §:ssä.

1

PALKANTARKISTUKSET

Palkkoja tarkistetaan siten kuin allekirjoituspöytäkirjasta käy ilmi (todettu myös liitteessä 1).

Palkkausluvun 5 §:ssä tarkoitetun työnantajan edustajan palkkaa korotetaan yleiskorotuksilla, ellei palkan tarkistamisesta ole toisin päätetty.

Yleiskorotus tulee myös kokonaispalkkaan, jota maksetaan työntekijälle työsopimuksen tai viranhaltijalle paikallisen virkaehtosopimuksen perusteella, jollei työsopimuksella/paikallisella virkaehtosopimuksella ole toisin sovittu.

Palkkahinnoittelun tarkistaminen

KVTES:n palkkahinnoitteluliitteiden 1-7 peruspalkkoja on korotettu 1.2.2001 lukien vähintään yleiskorotusta vastaavasti, useissa hinnoittelukohdissa enemmän. Kalleusluokat on poistettu kaikista muista palkkahinnoitteluliitteistä paitsi liitteistä 2 ja 4. Tämän seurauksena II kalleusluokan palkkaryhmiin on tullut tasokorotuksia. Eräissä hinnoittelukohdissa markkamäärien välystä on laajennettu korottamalla erityisesti ylärajoja. Lisäksi eräisiin peruspalkkoihin on tehty tarkistuksia poistamalla palkkahinnoittelun alarajalta käyttämätön osa. Mikäli peruspalkka yleiskorotuksen jälkeen jää sovellettavan palkkahinnoittelukohdan alarajan alle, peruspalkka korotetaan alarajan mukaiseksi.

Kertakorvaus elokuussa 2001

Elokuun 2001 palkanmaksun yhteydessä maksetaan 1.2.-15.8.2001 asianomaisen kunnan tai kuntayhtymän yhtäjaksoisessa palvelussuhteessa olleelle erillinen kertakorvaus, jonka määrä on 2,6 % heinäkuun 2001 varsinaisesta palkasta. Kysymyksessä on 1.2.2001 voimaan tulevasta liittoerästä 1.3.2002 lukien käytettäväksi siirretyn 0,2 % suuruisen takautuvan erän maksaminen 13 kuukaudelta ($13 \times 0,2 \% = 2,6 \%$).

Erinäiset lisät

KVTES:n II luvun 10 §:ssä tarkoitettua henkilökohtaista lisää korotetaan 2,2 %:n yleiskorotuksella. Markkamääräisistä lisistä jäävät ennalleen mm. määrävuosilisä, kielilisiä, syrjäseutulisiä, kokouspalkkiot, luentopalkkiot ja

Saipio

21.12.2000

teattereiden rasitelisä. Määrävuosilisä maksetaan entisen suuruusena niin kauan kuin ao. henkilön palvelussuhde jatkuu keskeytymättä samaan työnantajaan, jolleivät työaikamuutokset muuta lisän suuruutta. Uusia määrävuosilisä ei myönnetä (määrävuosilisää koskeva pöytäkirjamerkintä palkkausluvun 8 §:ssä).

Prosentuaaliset lisät, joiden laskentaperusteena on peruspalkka, korottuvat peruspalkan korotuksen seurauksena. Tällaisia ovat mm. kokemuslisät ja työaikakorvaukset.

Järjestelyvara 1.3.2002

Yleiskorotuksen lisäksi käytetään 1.3.2002 lukien 0,5 % suuruinen paikallinen järjestelyvara paikallisten palkkausepäkohtien korjaamiseen. Tarkoituksena on käyttää hyväksi uusia vaativuustekijöitä palkkausepäkohtien selvittämisessä (katso kohdat 2.2 ja 2.3).

Järjestelyvaran käyttämisestä neuvotellaan pääsopijajärjestöjen edustajien kanssa pääsopimuksen 14 §:n mukaisesti pyrkien mahdollisuuksien mukaan yksimielisyyteen. Jollei asiasta päästä yksimielisyyteen, kunnan tai kuntayhtymän toimivaltainen viranomaisen päättää järjestelyvaran käytöstä 1.3.2002 lukien siten, että erä käytetään peruspalkkojen ja vastaavien kuukausipalkkojen korotuksiin.

Järjestelyvara voidaan sopia käytettäväksi esimerkiksi peruspalkan tai henkilökohtaisen palkan tarkistuksiin ottaen huomioon KVTES:n palkkausluvun määräykset.

Järjestelyvaran käyttämisestä neuvoteltaessa työnantajan tulee antaa luottamusmiehelle neuvottelussa tarvittavat palkka- ja kustannustiedot. Neuvottelun tuloksesta on vaadittaessa laadittava pöytäkirja, josta käy ilmi osapuolten näkemykset mahdollisine perusteluineen. Työnantajan pitää ilmoittaa neuvottelun osapuolille järjestelyvaran käyttöä koskevan päätöksen sisältö.

Kunnanhallituksen ja kuntayhtymän asianomaisen toimielimen pitää huolehtia siitä, että työnantajan edustajana toimivien palkka on oikeassa suhteessa muun henkilöstön palkkaan ottaen huomioon mm. työnantajan edustajana toimimisen vaikutus tehtävän vaativuuteen.

0,5 prosentin erä lasketaan kunnan/kuntayhtymän sellaisen kuukauden palkkasummasta, joka ei sisällä 1.3.2002 voimaan tulevia palkankorotuksia. Palkkasumman laskennassa käytetään "normaalia" kuukautta, johon ei sisälly poikkeuksellisia palkkaeriä (esim. tulospalkkiot) tai lomautuksia. Palkkasumma voi olla myös ns. "laskennallinen palkkasumma", johon on lisätty esim. lomautusajan palkat.

Kustannusvaikutusta laskettaessa otetaan huomioon KVTES:n piiriin kuuluvan henkilöstön kokonaispalkat lukuun ottamatta perhepäivähoitajaliitteen 13 piiriin kuuluvia perhepäivähoitajia. Henkilöstöön luetaan tällöin mm. sijaiset (esim. vuorotteluvapaa- ja osa-aikalisäijaiset), maata-

Saipio

21.12.2000

lous-lomittajat ja osa-aikaiset, mutta ei sivutoimisia, jollei paikallisesti haluta noudattaa jotain muuta vakiintunutta käytäntöä.

Mikäli järjestelyvaraa käytetään peruspalkkojen korottamiseen, voidaan erän suuruus laskea peruspalkkasummasta. Tällöin peruspalkkojen korotusten lisäksi on otettava lopullista kustannusvaikutusta laskettaessa huomioon mm. kokemuslisän ja työaikakorvausten korottuminen ja se, että kustannusvaikutus on yhteensä 0,5 % em. kokonaispalkkasummasta.

2

PALKKAUSMÄÄRÄYKSET

2.1

Uudistuksen tavoitteet

Palkkaus-luvun määräysten uudistamisella pyritään

- edistämään kuntien ja kuntayhtymien toiminnan tuloksellisuutta
- motivoimaan henkilöstöä hyviin työsuorituksiin ja
- pitämään kunta-alan palkat kilpailukyisinä.

Tavoitteeseen pyritään oikeudenmukaisella palkalla, jonka perusteena on

- 1) tehtävien vaativuus
- 2) viranhaltijan/työntekijän työkokemus ja henkilökohtaiset työtulokset
- 3) työyksikön tuloksellisuus.

Palkka muodostuu seuraavista palkanosista:

- 1) tehtäväkohtainen palkka
- 2) henkilökohtainen palkansa, johon kuuluvat kokemuslisät ja henkilökohtainen lisä,
- 3) ryhmäkohtainen tulospalkkio, jonka perusteena on tulosityksikön tulostavoitteiden ylittäminen,
- 4) työaikakorvaukset ja
- 5) eräät muut palkkiot ja lisät kuten kokouspalkkio, luentopalkkio ja kannustuslisä.

2.2

Tärkeimmät muutokset ja voimaantulo

Suurin muutos koskee tehtäväkohtaista palkkaa, jota koskeviin soveltamisohjeisiin on otettu tehtävien vaativuuden arvioinnissa käytettävät yleiset vaativuustekijät. Vaativuustekijöitä käytetään hyväksi sovellettaessa palkkaryhmän palkka-asteikkoa.

Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointia koskevat ohjeet on uudistettu. Tarkoituksena on saada työsuorituksen arviointiin perustuva henkilökohtainen lisä käyttöön yleisenä järjestelmänä.

Tehtävien vaativuuden arviointia koskevien vaativuustekijöiden soveltaminen palkkaan vaikuttavina aloitetaan 1.3.2002 lukien siten, että täytäntöönpanossa edetään asteittain ja tarpeelliset peruspalkkojen tarkistukset

Saipio

21.12.2000

toteutetaan vähitellen ottaen huomioon kunnassa/kuntayhtymässä olevat valmiudet ja käytettävissä olevat järjestelyvarat ja mahdolliset muut taroitukseen varatut varat. Erityisesti suurissa yksiköissä uudistuksen toteuttamiseen on varattava riittävästi aikaa. Valmistelu on syytä aloittaa hyvissä ajoin ennen täytäntöönpanoa. Tarvittavia muutoksia ei ilmeisesti voida kaikilta osin toteuttaa kuluvan sopimuskauden aikana, vaan täytäntöönpanoa joudutaan jatkamaan myöhemmin.

Tarkoituksena on hyödyntää uusia vaativuustekijöitä käytettäessä 1.3.2002 toteutettavaa 0,5 %:n paikallista järjestelyvaraa. Toisaalta ei ole estettä käyttää uusia vaativuustekijöitä hyväksi jo aikaisemmin, esim. uuden henkilön palkan määrittelyssä. Ei ole myöskään estettä panna 1.3.2002 toteutettavaksi sovittu paikallinen järjestelyvara kokonaan tai osaksi täytäntöön jo ennen 1.3.2002, jos työnantaja haluaa käyttää aikaistamiseen harkinnanvaraisia palkkarahoja. Tällöin on selvästi todettava, että kysymyksessä on 1.3.2002 lukien käytettäväksi sovitun 0,5 %:n paikallisen erän aikaistaminen eikä muu harkinnanvarainen palkantarkistus.

2.3

Tehtäväkohtainen palkka

Tehtävien vaativuuden arviointi suoritetaan ensisijaisesti kokonaisarviona käyttäen perusteena palkkausluvun 3 §:n 2 momentin soveltamisohjeissa mainittuja yleisiä vaativuustekijöitä. Arvioinnissa voidaan käyttää myös muita kuin soveltamisohjeissa mainittuja perusteita, kunhan ne ovat objektiivisia. Kokonaisarvioinnin sijasta voidaan käyttää myös analyyttistä arviointia, joskin analyyttisen arviointijärjestelmän käyttöönotto vaatii yleensä enemmän aikaa ja erityisosaamista. Tarkoituksena ei ole siis arvioida keskenään eri palkkaryhmiin kuuluvien tehtävien vaativuutta.

Paikallisesti päätetään tarkemmin tehtävien vaativuuden arvioinnista ja muista siihen liittyvistä toimenpiteistä, kuten siitä ketkä suorittavat tehtävien vaativuuden arvioinnin. Yhdenmukaisen linjan turvaamiseksi keskuhallinnon edustajan (esim. palkka-asiamiehen) pitää huolehtia tarpeellisesta koordinoinnista ja yhteistoiminnasta eri yksiköiden välillä.

Hankkeeseen on mahdollista yhdistää henkilökohtaisen lisän asteittainen käyttöönotto työsuorituksen arviointineen. Tällöin hankkeen tarkoituksenmukainen toteuttaminen saattaa edellyttää sitä, että valmistelun johtamistehtävä annetaan johtoryhmätasoiselle henkilölle, jonka apuna voi toimia tarvittaessa ns. sisäinen konsultti. Palkka-asiamiehellä tulee olemaan keskeinen asema valmistelun toteuttamisessa ja hän voi toimia esim. jommassakummassa edellä mainituista tehtävistä.

Uudistuksen toteuttamisesta ja arviointiperusteista käydään tarpeelliset neuvottelut pääsopijajärjestöjen edustajien kanssa. Tarvittaessa voidaan asettaa paikallisesti yhteinen seurantaryhmä, joka käsittelee uudistuksen toteuttamiseen liittyviä kysymyksiä mukaan luettuna henkilökohtaisen lisän käyttöönotto perusteineen. Tavoitteena on laaja yksimielisyys arvioin-

Saipio

21.12.2000

ti-perusteista ja toteuttamismenettelystä. Pääsopijajärjestöjen edustajat on syytä pitää koko ajan ajan tasalla uudistuksen etenemisestä ja eri toteuttamisvaiheista. Myös henkilöstöä pitää informoida siten, että he tietävät tavoitteet ja toteuttamisaikataulun.

Arviointiperusteena käytetään sopimuksen soveltamisohjeissa olevia yleisiä vaativuustekijöitä. Kysymyksessä on ensisijaisesti karkeahko kokonaisarvio, jossa ei tarvitse yksityiskohtaisesti perustella yksittäisten vaativuustekijöiden esiintymistä ja painottumista.

Arvioinnin kohteena on lähinnä olemassa olevat virat ja toimet (tehtäväkokonaisuudet) niihin kuuluvine tehtävineen. Epäolennaiset tai lyhytaikaiset tehtäväerot samanlaisissa viroissa tai toimissa eivät vaikuta arvioinnin lopputulokseen. Arvioinnissa on pyrittävä mahdollisimman objektiiviseen tulokseen, vaikka kysymyksessä onkin yleisluonteinen arvio ilman yksityiskohtaista erittelyä.

Tehtäväkohtaisen palkan tarkistukset toteutetaan käytettävissä olevien järjestelyvarojen ym. varojen rajoissa 1.3.2002 lukien. Niin kuin edellä on todettu, 0,5 %:n paikallista järjestelyvaraa käytettäessä on tarkoitus hyödyntää uusia vaativuustekijöitä, joiden huomioon ottamiseen peruspalkkojen tarkistusten pitäisi perustua.

2.4

Henkilökohtainen lisä

Ensin on syytä todeta peruspalkan mahdolliset tarkistustarpeet. Sen jälkeen kun peruspalkat ovat keskenään oikeassa suhteessa, voidaan ottaa yleisesti käyttöön henkilökohtaiset lisät mikä edellyttää henkilökohtaisten työsuoritusten arviointia. Henkilökohtaisella lisällä ei saa korjata peruspalkan mahdollisia puutteita. Tavoitteena on mahdollisimman objektiivinen työsuorituksen arviointi ja siihen perustuva henkilökohtainen lisä. Sopimuksen liitteenä 8 olevassa uudistetussa ohjeessa on yleisiä ohjeita työsuorituksen arvioinnista.

Objektiivisuuden varmistamiseksi pitäisi pyrkiä siihen, että arvioija on kaksi, esim. lähin esimies ja tämän esimies. Esimies käy arvioinnin läpi ao. henkilön kanssa esim. tavoite- ja kehityskeskustelun tms. yhteydessä esim. vuosittain ja kertoo tehtävien vaativuuden ja henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnin perusteet ja tulokset tarkempine perusteluineen.

Arvioinnin vaikutuksesta palkan määrään päättää toimivaltainen viranomainen (esim. johtava viranhaltija) hallituksen tai vastaavan viranomaisen päättämän kustannusraamin ja ohjeiden mukaisesti ja ottamalla huomioon esimiesten suorittama työsuorituksen arviointi.

Lisäksi järjestelyvaraa voidaan käyttää henkilökohtaisten lisien tarkistuksiin, jos siitä ollaan paikallisesti yksimielisiä.

Saipio

21.12.2000

2.5

Tulospalkkio

Tarkoituksena on pyrkiä edistämään kuntien ja kuntayhtymien valmiuksia tulospalkkiojärjestelmien käyttöönotossa mm. informoimalla onnistuneista tulospalkkiototeutuksista.

2.6

Ohjaus ja yhteistoiminta

Kunnallinen työmarkkinalaitos antaa palkka-asiamiehille ja muille paikallisille vastuuhenkilöille tarpeellisen informaation ja koulutuksen uusien palkkamääräysten tavoitteista ja toteuttamistavoista. Nämä puolestaan antavat paikallisille toimeenpanijoille erityisesti esimiehille tarpeellisen ohjauksen ja koulutuksen. Paikalliseen ohjaukseen ja koulutukseen on syytä ottaa mukaan myös luottamusmiehet. Palkansaajajärjestöt antavat vastaavan informaation ja koulutuksen luottamusmiehilleen.

Kunnallinen työmarkkinalaitos ja pääsopijajärjestöt järjestävät asiasta myös yhteisiä selostustilaisuuksia palkka-asiamiehille ja luottamusmiehille. Informaatio- yms. tilaisuuksista ilmoitetaan myöhemmin erikseen.

3

TYÖAIKAMÄÄRÄYKSET

3.1

Helatorstaiviikon vaikutus työaikaan

Tulopoliittisen sopimuksen (2001-2002) neuvottelutuloksen edellyttämällä tavalla on työaika vuositasolla lyhennetty 1.1.2002 lukien keskimääräisen työvuoron pituutta vastaavalla määrällä helatorstain alkuperäiselle paikalleen siirtämisen johdosta. Tästä johtuen on ns. työaika lyhentävien arkipyhien (7 § 2 mom.) lyhentävää vaikutusta korotettu em. ajankohdasta lukien. 1.1.2002 lukien arkipyhälyhennys on yleistyöajassa ja jaksotyöajassa 7 tuntia 39 minuuttia (nyt 7 tuntia), toimistotyöajassa 7 tuntia 15 minuuttia (nyt 6 tuntia 15 min.), 37 tunnin viikkotyöajassa 7 tuntia 24 minuuttia (nyt 6 tuntia 30 minuuttia).

3.2

Jaksotyön muuttuneet työaikamääräykset

Jaksotyön työaikamääräyksiä on yksinkertaistettu ja toisaalta otettu huomioon direktiivin 1999/70/EY määräaikaista työsuhdetta koskeva syrjimät-tömyysperiaate. Jaksotyössä yötyökorvauksen vapaa-aikakorvaus on nostettu 24 minuuttiin yötyötunnilta (20 § 2 mom.) eli se on rahakorvausta (40 % korottamattomasta tuntipalkasta) vastaava vapaa-aika. Samalla on poistettu KVTES 2000 liitteen 10 (Eräitä terveydenhuoltoalan viranhaltijoi-ta/työntekijöitä koskeva yöhoitolisä) määräykset ja kolmivuorotyöhön rinnastettavaa jaksotyötä koskevat määräykset (KVTES 2000, 6 § 1 mom. 4 kohta, 9 § 4 mom. ja niihin liittyvät viittausmääräykset).

Määräaikaisissa palvelussuhteessa olevia jaksotyöntekijöitä koskevat 9 §:n 2 momenttiin ja 16 §:ään tehdyt muutokset. Jos palvelussuhde ei kestä yhtään täyttä 3 tai 2 viikon työaikajaksoa, säännölliseen työaikaan

Saipio

21.12.2000

tulee palvelussuhteen kestoon suhteutettu säännöllisen työajan lyhennys ns. työaikaa lyhentävien arkipyhien johdosta (9 § 2 mom.). Määräyksen soveltamisohjeessa on esimerkki, josta ilmenee lyhennyksen laskemista pa. KVTES 2000 määräysten mukaan tällaisessa tapauksessa säännöllistä työaikaa ei ole lyhennetty em. arkipyhien johdosta.

16 §:stä (lisä- ja ylityö jaksotyössä keskeytyneellä työaikajaksolla) on poistettu erityismääräykset sellaisesta palvelussuhteesta, joka ei kestä yhtään täyttä 3 tai 2 viikon työjaksoa (KVTES 2000 16 § 5 mom.). Tämä merkitsee käytännössä sitä, että näissä lyhyissä määräaikaisissa palvelussuhteissa lisä- ja ylityöraja on sama kuin muissakin palvelussuhteissa keskeytyneellä jaksolla. Jaksotyössä työvuoroluettelo pyritään suunnittelemaan 16 §:n 3 momentin tai 4 momentin (muodollinen jaksotyö) mukaisesti.

Edellä tarkoitetut jaksotyötä koskevat muutokset (kolmivuorotyöhön rinnastettavaa jaksotyötä koskevien erityismääräysten ja yöhoitolisää koskevien määräysten poistaminen, yötyökorvauksen vapaa-aikahyvityksen korottuminen 24 minuuttiin/yötyötunti ja arkipyhien lyhentävää vaikutusta sekä lisä- ja ylityörajaa sellaisissa palvelussuhteissa, jotka eivät kestä yhtään täyttä työaikajaksoa, koskevat muutokset) tulevat voimaan 1.2.2001 tai sen jälkeen ensiksi alkavan jakson alusta lukien.

4

VUOSILOMAMÄÄRÄYKSET

Vuosilomamääräyksiin on tehty lähinnä luettavuutta edistäviä tarkennuksia ja soveltamisohjeisiin on lisätty joitakin esimerkkejä.

5

VIRKA- JA TYÖVAPAAT SEKÄ PERHEVAPAAT

Pitkiin sairausloma-ajan palkkaetuksiin (täysi palkka 60 kalenteripäivältä ja 2/3 palkka 120 kalenteripäivältä) oikeuttavat karenssiajat on yhtenäistetty sekä viranhaltijoilla (sivuviranhaltijoita lukuun ottamatta) että työntekijöillä. Samoin äitiysvapaan palkan karenssiajat on yhtenäistetty. Muutokset liittyvät osittain ns. määräaikaisia työntekijöitä koskevan direktiivin (1999/70/EY) syrjimättömyys-periaatteen toteuttamiseen ja toisaalta myös tarpeeseen yksinkertaistaa ja poistaa perusteettomia eroja viranhaltijoiden ja työntekijöiden välillä.

5.1

Sairausloma-ajan palkka

Sopimusmuutoksen (2 §) mukaan, jos palvelussuhde (virka- tai työsuhte) on välittömästi ennen sairausloman alkamista keskeytymättä jatkunut vähintään 60 kalenteripäivää, on vakinaisella pääviranhaltijalla sekä pää-viranluonteista työtä suorittavalla väliaikaisella ja tilapäisellä viranhaltijalla sekä toistaiseksi voimassa olevassa että määräaikaisessa työsuhteessa olevalla työntekijällä oikeus täyteen palkkaan 60 kalenteripäivältä

Saipio

21.12.2000

ja sen jälkeen 2/3 palkkaan 120 päivältä saman kalenterivuoden aikana. Kuten 2 §:n 2 momentin soveltamisohjeesta ilmenee edellytetään kuitenkin, että virantoimitus (ks. I luvun 7 §) ja työsuhde on alkanut (ks. I luvun 6 § 1 mom.). Henkilö on siis voinut esimerkiksi hoitaa ensin 20 kalenteripäivän ajan viransijaisuutta ja välittömästi viransijaisuuden päättymistä seuraavana päivänä aloittaa samassa kunnassa työsuhteisena toisessa tehtävässä. Kun tämä työsuhde on jatkunut 40 kalenteripäivää, on henkilö oikeutettu 2 §:n 1 momentissa tarkoitettuihin sairauslomaetuihin.

Viranhaltijoilla/työntekijöillä, joiden palvelussuhde, ei ole ennen sairausloman alkamista keskeytymättä jatkunut edellä tarkoitettua aikaa, on oikeus saada sairausloman ajalta varsinainen palkkansa 14 kalenteripäivältä/kalenterivuosi. Sairausloman palkkaa koskevat muutokset tulevat voimaan siten, että muuttuneita määräyksiä sovelletaan sairauslomiin, jotka alkavat 1.4.2001 tai myöhemmin. Sitä ennen alkaviin sairauslomiin noudatetaan 31.1.2001 voimassa olleen KVTES 2000 määräyksiä.

Sivuviranhaltijoita koskevat määräykset eivät ole muuttuneet, vaan heidän oikeutensa sairausajan palkkaan määräytyy edelleen työsopimuslain asianomaisen säännöksen mukaisesti.

5.2

Äitiysvapaan palkallisuus

Palkallisuuden edellytyksenä on, että palvelussuhde (virka- tai työsuhde) on välittömästi ja keskeytymättä ennen äitiysvapaan alkamista jatkunut kaksi kuukautta (10 §). Edellytykset äitiysvapaan palkan saamiselle ovat yhdenmukaiset, olipa kysymyksessä viranhaltija (sivuviranhaltijoita lukuun ottamatta) tai työntekijä. Uusia määräyksiä sovelletaan 1.4.2001 tai myöhemmin alkaviin äitiyslomiin. Sitä ennen alkaviin äitiyslomiin noudatetaan 31.1.2001 voimassa olleen KVTES 2000 määräyksiä.

Sivuviranhaltijoilla ei edelleenkään ole oikeutta palkalliseen äitiysvapaaseen (10 § 3 mom.).

6

LUOTTAMUSMIEHET

Sopimuskauden aikana tulee voimaan uusi työsopimuslaki, jonka mukaan työnantaja saa irtisanoa luottamusmiehen työsopimuksen taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla vain, jos luottamusmiehen työ kokonaan päättyy eikä työnantaja voi järjestää hänelle hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön po. laissa tarkoitetulla tavalla. Sen sijaan niiden työntekijöiden enemmistön, joita luottamusmies edustaa, suostumus ei oikeuta työnantajaa irtisanoimaan luottamusmiestä taloudellisilla tuotannollisilla perusteilla. Työntekijän henkilöön liittyvistä syistä tapahtuvassa irtisanomisessa irtisanomisen edellytyksenä on yleisten irtisanomisperusteiden lisäksi, että niiden työntekijöiden, joita luottamusmies edustaa, enemmistö antaa irtisanomiseen suostumuksensa. Työsuhteen purkamiseen ei tarvita em. suostumusta.

Saipio

21.12.2000

Näin ollen KVTES 2000 VII luvun 7 §:n 3 momentin irtisanomisperusteet olisivat uuden työsopimuslain voimaan tullessa ristiriidassa uuden työsopimuslain kanssa. Irtisanomisperusteita koskevat säännökset ovat ns. pakottavaa oikeutta, jonka johdosta työntekijän vahingoksi toisin sopiminen ei ole mahdollista. Tästä syystä luottamusmiehen irtisanomisperusteita koskevaa 7 §:n 3 momentin määräystä on muutettu siten, irtisanomisperusteet tulevat suoraan kulloinkin voimassa olevasta työsopimuslaista. Vastaavasti virkasuhteisen luottamusmiehen irtisanomisperusteet määräytyvät kunnallisen viranhaltijan palvelussuhdeturvasta annetun lain (voimassa olevassa laissa 8 § 2 mom.) mukaisesti. Viimeksi mainitussa laissa oleva luottamusmiehen irtisanomisperusteita koskeva säännös vastaa KVTES 2000 7 §:n 3 momentissa olevia irtisanomisperusteita.

7

OSA-AIKAISTAMINEN, SELVITTELYMENETTELY JA PALVELUSSUHTEEN PÄÄTTYMINEN

Sopimuksesta on poistettu työntekijästä johtuvat irtisanomisperusteet ja siihen liittyvät menettelytapamääräykset (KVTES 2000:n 5-8 § ja 10 §). Poistaminen johtuu osittain sopimuskauden aikana voimaan tulevasta uudesta työsopimuslaista, jossa työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet on seikkaperäisemmin ilmaistu kuin voimassa olevassa laissa ja toisaalta eri sanoin kuin KVTES 2000 määräyksissä. Irtisanomisperusteet ovat, kuten edellä jo on mainittu ns. pakottavaa lainsäädäntöä, eli näistä perusteista ei voi pätevästi sopia toisin työntekijän vahingoksi. Jottei tulkintavaikeuksia syntyisi, työntekijään liittyvät irtisanomisperusteet on poistettu sopimuksesta.

Muutoksen johdosta työntekijän irtisanomisperusteet määräytyvät siis kulloinkin voimassa olevan työsopimuslain mukaisesti ja irtisanomisperusteita (sekä työntekijän henkilön liittyvät että taloudelliset ja tuotannolliset perusteet) koskevat riitaisuudet ratkaistaan viime kädessä käräjäoikeudessa eikä työtuomioistuimessa. Viranhaltijoiden irtisanomisperusteita koskevat riidat on ratkaistu ja ratkaistaan edelleen hallintolainkäyttöjärjestyksessä.

Irtisanomisajat muutettu uuden työsopimuslain mukaisiksi (5 § 1 ja 2 mom.).

Sopimuksesta on poistettu määräykset, jotka koskevat työsuhteen päättymistä määräaikaisen kuntoutustuen myöntämisen johdosta ja työsuhteen jatkumista määräaikaisen kuntoutustuen päättymisen jälkeen, jos työntekijän työkyky palautuu (11 § 1 ja 2 mom.). Perusteena poistamiselle on se, että ensiksi mainittu määräys olisi joissakin tapauksissa voinut olla ristiriidassa työsopimuslain pakottavien irtisanomisperusteita koskevien säännösten kanssa.

Näin ollen, vaikka Kuntien eläkevakuutus myöntää työntekijälle määräaikaisen kuntoutustuen, työsuhde ei automaattisesti pääty, vaan työnantajan tulee erikseen harkita, onko olemassa työsopimuslaissa säädetty irtisanomisperuste ja irtisanomisen tulee tapahtua KVTES:ssa määrättyjä irtisanomisaikoja ja työsopimuslaissa säädettyjä menettelytapoja noudat-

Saipio

21.12.2000

taen. Työntekijälle myönnetään palkatonta työvapaata kuntoutustuen ajaksi, jollei irtisanomisperustetta ole tai jos työsuhde irtisanomisperusteen olemassa olosta huolimatta jatkuu. Koska määräys määräaikaisen kuntoutustuen työsuhdetta lakkauttavasta vaikutuksesta on poistettu, on myös poistettu siihen kiinteästi liittynyt määräys työsuhteen jatkumisesta määräaikaisen kuntoutustuen jälkeen (KVTES 2000 11 § 2 mom.).

Uudet määräykset tulevat kaikilta osin voimaan 1.2.2001. Ts. jos työsuhdetta ei ole työnantajan toimesta todettu asianmukaisesti lakanneeksi ennen 1.2.2001 määräaikaisen kuntoutustuen myöntämisen johdosta 31.1.2001 asti voimassa olevien määräysten mukaisesti, voidaan työsuhde tämän jälkeen irtisanoa vain noudattaen kulloinkin voimassa työsopimuslain mukaisia irtisanomisperusteita ja menettelytapoja sekä KVTES:n mukaisia irtisanomisaikoja noudattaen.

Samoin työntekijän, jonka työsuhde on todettu lakanneeksi määräaikaisen kuntoutustuen myöntämisen johdosta ja jonka työkyky on palautunut, on ennen 1.2.2001 esitettävä hyväksyttävä lääkärintodistus työkykyisyydestään, jotta työnantaja olisi velvollinen järjestämään hänelle työtä KVTES 2000 määräysten edellyttämällä tavalla.

8

PALKKAHINNOITTELULIITTEET 4 JA 7

Palkkahinnoitteluliitteissä on yhdistetty eräitä hinnoittelukohtia, minkä seurauksena osa hinnoittelutunnuksista muuttuu

	Vanha hinnoittelutunnus	Uusi hinnoittelutunnus
LIITE 4		
Alle 60–paikkaisen erityispäiväkodin johtaja	04PKO013	04PKO011
Viriketoiminta, muut ammattitehtävät, A	04VIR02A	04VIR020
Viriketoiminta, muut ammattitehtävät, B	04VIR02B	04VIR020
Sosiaali- ja terveydenhuoltoalan peruspalveluteht., A	04PER01A	04PER010
Sosiaali- ja terveydenhuoltoalan peruspalveluteht., B	04PER01B	04PER010
LIITE 7		
Muiden alojen peruspalvelutehtävät	07PER020	07PER010

9

LIITE 8 (Henkilökohtaista lisää koskeva ohje)

Henkilökohtaista lisää koskeva suositusluonteinen ohje on kirjoitettu kokonaan uudelleen. Muuttuneita kohtia ei ole merkitty reunaviivoilla.

10

LIITE 13 (Perhepäivähoitajat)

Liitteessä 1 mainittujen muutosten lisäksi palkka-asteikon soveltamista ja vuosiloman antamista koskevaa soveltamisohjetta on täydennetty.