

## MUISTIO

Lindholm

15.6.2005

## LIITTEEN 12 A SOVELTAMISOHJEET

1

## Yleistä

Omassa kodissaan työskentelevien perhepäivähoitajien sopimusmääräykset uudistettiin täysin Kunnalliseen virka- ja työehtosopimukseen 2005–2007 usean vuoden työn jälkeen. Uusi liite 12 A rakennettiin siten, että sen määräykset viittaavat suurelta osin KVTES:n yleisiin määräyksiin. Liitteessä itsessään on ainoastaan 17 erityismääräystä. Tarkoituksena oli KVTES:n määräysten lähentymisen ohella, määräysten yksinkertaistaminen ja selkeyttäminen.

Koska perhepäivähoitajien sopimusmääräykset nyt muodostuvat suurelta osin KVTES:n määräysten pohjalta, tulisi jokaisen kunnan perhepäivähoidon ohjaajalla olla KVTES sopimuskirja käytössä, ei ainoastaan liitettä 12 A. Erilistä painosta liitteestä 12 A ei enää paineta, koska ko. liitteen erityismääräyksillä yksinään ei enää selviydytä. KVTES 2005–2007 löytyy myös Kunnallisen työmarkkinalaitoksen internet-sivuilta.

2

## Koulutuskierron ja jatkoseuranta

Uusista sopimusmääräyksistä järjestettiin sopijaosapuolten yhteinen koulutuskierron keväen aikana. Koulutuskierron ja muiden yhteydenottojen pohjalta osapuolet totesivat yhteisen soveltamisohjeen kirjoittamisen liitteestä 12 A tarpeelliseksi. Hyvin yksityiskohtaisia asioita ei käsitellä tässä muistiossa, koska monessa tapauksessa asia jää viime kädessä ratkaistavaksi paikallisesti. Keskusjärjestötasolta ei siis jatkossakaan tulla ratkaisuja antamaan hyvin yksityiskohtaisiin tulkintaongelmiin, koska liitteen 12 A määräyksissä kunnille ja esimiehille on jätetty tarkoituksellisesti hyvin paljon harkintavaltaa miettiä, mikä on juuri oman kunnan ja työnantajan toiminnan kannalta paras ratkaisu tilanteessa.

1.8.2005 käyttöönoton jälkeen sopijaosapuolten asettamassa seurantaryhmässä seurataan liitteen 12 A käyttöönottoa sekä mahdollisesti esiintyviä soveltamis- ja tulkintaongelmia. Syksyllä tulee harkittavaksi, tarvitseeko keskusjärjestötasolta antaa vielä yleisellä tasolla lisäohjeistusta. Syksyn kuluessa on tarkoitus tehdä myös nettikysely kunnille liitteen 12 A käyttöönotosta.

Kuntatyönantaja-lehdissä nro 2 ja 3/2005 on myös käsitelty liitteestä 12 A esitettyjä kysymyksiä. Artikkelit löytyvät myös lehden verkkosivuilta [kuntatyönantajat.fi\kuntatyönantaja\\_sivustosta](http://kuntatyönantajat.fi/kuntatyönantaja_sivustosta) Kunnat kysyvät.

3

## Liitteen 12 A käyttöönotto ja siinä huomioitavia seikkoja

## 3.1 Liitteeseen 12 A siirtymisajankohta 1.8.2005

Sopijaosapuolet päättivät uuden järjestelmän siirtymäajankohdaksi 1.8.2005, jolloin alkaa uusi päivähoito toimintakausi. Uuteen järjestelmään siirtymisen heti uuden toimintakauden alussa todettiin kaikille osapuolille helpom-

## MUISTIO

Lindholm

15.6.2005

maksi toteutusajankohdaksi kuin kesken toimintakauden tapahtuva siirtyminen. Toimintakauden alkuun sidottiin ajankohta järjestelmävaihdolle siten, että liite 12 A tulee kunnissa automaattisesti käyttöön 1.8.2005. Myös kaikki aikaisemmin solmitut paikalliset työehtosopimukset raukeavat automaattisesti 31.7.05. Liitteen 12 A käyttöönotosta ei tämän vuoksi tarvitse käydä paikallisneuvotteluja tai päästä yhteisymmärrykseen, vaan liitteen 12 A käyttöönotto tapahtuu automaattisesti.

Ennen liitteeseen 12 A siirtymistä kunnan tulee järjestää yhteistoimintamenettelyn mukainen kuuleminen. Tällä ei tarkoiteta sitä, että jokaista hoitajaa tulee kuulla erikseen, vaan sovelletaan sitä käytäntöä, mikä on kunnan normaali käytäntö yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvissa asioissa. Järjestelmäuudistuksen joustavamman käyttöönoton kannalta on kuitenkin hyvä järjestää esim. työnantaja- ja työntekijäpuolelle yhteinen keskustelutilaisuus, jossa käydään läpi uutta sopimusjärjestelmää ja osapuolet voivat esittää asioista omat näkemyksensä.

### 3.2 Vanhan liitteen 12 käyttömahdollisuus

Mikäli kunta haluaa edelleen 1.8.05 jälkeenkin noudattaa liitteen 12 sopimusmääräyksiä tai pitää voimassa vanhan paikallisen työehtosopimuksen (joka tehty liitteestä 12), tulee tästä tehdä uusi paikallinen työehtosopimus. Sopijaosapuolten tarkoituksena oli edellä mainitusti, että järjestelmävaihdos ajoitetaan juuri toimintakauden alkuun 1.8.05, jotta siirtyminen tapahtuu helpoimmalla mahdollisella tavalla.

### 3.3 Liitettä 12 A sovelletaan sellaisenaan – poikkeusluvut

Uuden liitteen 12 A määräyksistä kunnat eivät voi tehdä paikallista työehtosopimusta ilman asetetun seurantaryhmän lupaa. Mikäli kunta haluaisi poiketa jostakin liitteen 12 A sopimusmääräyksestä, tulee kunnan lähettää poikkeuslupahakemus seurantaryhmälle, joka päättää, myönnetäänkö kunnalle poikkeuslupa vai ei. Kunnasta lähetetään yksi hakemus (työnantajan ja työntekijäjärjestön yhteinen hakemus) joko kirjeitse tai sähköpostitse. Poikkeuslupahakemukset osoitetaan Kunnalliseen työmarkkinailaitokseen seurantaryhmälle. Lupa-anomuksesta tulee käydä ilmi, mihin liitteen 12 A määräykseen poikkeuslupaa haetaan ja samalla esitetään peruste, miksi ko. määräyksestä halutaan poiketa.

Uusi liite on yksi uusi kokonaisuus, jossa on sovittu useista niistä asioista, joista vanhojen sopimusmääräysten osalta esitettiin kritiikkiä. Vanhasta sopimuksesta ei ole tarkoitettu määräyksiä otettavaksi tai sisällytettäväksi uuden järjestelmäkokonaisuuden päälle. Seurantaryhmä haluaa katsoa rauhassa järjestelmän siirtymisen alun ns. "puhtaalta pöydältä" ja katsoa, miten uusia sopimusmääräyksiä lähdetään soveltamaan ja miten lasketut kustannukset paikallis- ja keskustasolla toteutuvat. Tämän vuoksi myös järjestelmäuudistuksen ensimmäinen vuosi on poikkeusluvan myöntämisessä seurantaryhmässä erittäin tarkassa harkinnassa.

## MUISTIO

Lindholm

15.6.2005

Poikkeuslupa-anomus tehdään niissä tilanteissa, joissa halutaan poiketa liitteen 12 A sopimusmääräyksestä. Muissa tilanteissa voidaan käyttää paikallista harkintaa ja päätösvaltaa. Esimerkkeinä voidaan mainita hoitopaikasta maksettava eurokorvaus (ks. jäljempänä 3.6) tai tilanne, jossa pohditaan, korvataanko hoitajalle jollakin tavalla palaveriin osallistuminen, mikäli asiassa on kyse ohjaajan ja hoitajien yhteisestä työkokouksesta, johon hoitajien on osallistuttava. Paikallisessa harkinnassa on myös esimerkiksi tilanne, korvataanko hoitajalle jotakin lapsen tutustumiskäynnistä ennen hoidon alkamista. Lyhyt tutustumiskäynti (esim. muutaman tunnin tutustuminen vanhemman mukana ollessa) ennen hoidon todellista alkamista ei aktualisoi vielä hoitopaikkaa ja palkanmaksun alkamista.

### 3.4 Rahaerien käyttö liitteessä 12 A

Sopimuskauden 2005–2007 rahaerät on jo etukäteen käytetty liitteen määräyksiin. Ainoa käyttämättä oleva rahasumma on yleiskorotus (1,4%) 1.6.2006. KVTES:n palkkausluvun 6 2:n 2 momentin pöytäkirjamerkinnästä ilmenevä henkilökohtaisten lisien vähimmäismäärämääräys on kokonaan poissuljettu liitteen 12 A piiristä. Vaikka sopimuskauden tuporahat on etukäteen käytetty, voi kunta käyttää harkinnallaan ylimääräisiä rahaeriä, jos ylimääräisiä korotuksia hoitajille halutaan tehdä harkinnanvaraisina palkankorotuksina.

### 3.5 Palkkauksen muodostuminen – vertailu uuden ja vanhan järjestelmän välillä

Ennen liitteeseen 12 A siirtymistä on hyvä myös tehdä ”vertailua” kunnan omasta palkkatasosta vanhan ja uuden liitteen välillä. Palkkausjärjestelmä ja sen elementit tulee rakentaa uudestaan, jolloin palkka voi myös muuttua aikaisempaan verrattuna. Tärkeää on vertailun tekeminen oikeiden palkan osien kesken. Aikaisemmin lasten lukumäärän perusteella maksettua peruspalkkaa tulee verrata uuden järjestelmän mukaiseen hoitopaikasta maksettavaan eurokorvaukseen, josta muodostuu hoitajan peruspalkka.

Huomattava on, että uudessa järjestelmässä kaikki hoitopaikat (enintään 5 t =157,50 e ja yli 5 t =315,00 e) ovat samanhintaisia ja hoitopaikasta maksettava korvaustaso on pääosin korkeampi kuin lasten lukumäärän perusteella maksettu palkka (esimerkiksi 4 lapsen lukumäärän perusteella maksettu palkka verrattuna 4 yli 5 tunnin hoitopaikan perusteella maksettavaan peruspalkkaan). Siten aikaisemmin hoitajalle lasten lukumäärän perusteella maksettua kuukausipalkkaa ei voida muuntaa tai siirtää suoraan hoitopaikoista maksettavaksi palkaksi. Kunnan sisäisiin palkkaportaisiin on voinut aikaisemmin sisältyä sellaisia palkkaelementtejä, jotka nyt on jo otettu huomioon hoitopaikan hinnassa.

### 3.6 Peruspalkka

Hoitajan peruspalkkaa määräytyy uudessa liitteessä varattujen hoitopaikkojen lukumäärän mukaan. Liitteessä 12 A on määritelty hoitopaikasta vähintään maksettava korvaus (157,50 / 315,00 e). Kunta voi omalla päätöksellään nostaa hoitopaikasta maksettavaa hintaa, jos tämä katsotaan tarpeelliseksi.

## MUISTIO

Lindholm

15.6.2005

Hoitajan tehtäväkohtainen palkka muodostuu hoitopaikoista maksettavasta peruspalkasta ja tehtävien vaativuudesta.

### 3.7 Tehtävien vaativuuden arvioinnin (TVA) vaikutus palkkaukseen

Mikäli joillakin kunnilla on edelleen hoitajien osalta tekemättä päätökseen tehtävien vaativuuden arviointi, on tärkeää viedä se loppuun mahdollisimman nopeasti järjestelmäuudistuksen yhteydessä. Hoitajan tehtäväkohtaiseen palkkaan tulee uudessa järjestelmässä entistä enemmän otettavaksi huomioon asioita juuri tehtävien vaativuuden arvioinnin kautta.

Hoitopaikat itsessään ovat korvaustasoltaan samanhintaisia. Sen jälkeen kun hoitopaikat on hoitajalta varattu, joudutaan ratkaisemaan mikä on tehtävien vaativuuden vaikutus hoitajan tehtäväkohtaiseen palkkaan. On pohdittava, mikä on se kokonaisvaikutus hoitajan tehtäväkohtaiseen palkkaan, jonka muodostaa esimerkiksi yksi erityistä hoitoa vaativa lapsi ja yksi alle 2-vuotias lapsi. Tehtävien vaativuuden vaikutus ei siis itsessään nosta sitä hoitopaikan hintaa jolle ko. lapsi sijoitetaan. Tehtävien vaativuuden vaikutus palkkauksessa on hyvä toteuttaa euromääräisenä korotuksena.

Erityistä hoitoa vaativan lapsen määritelmä on uudesta liitteestä kokonaan poistettu. Ko. lasta varten ei varata 2 hoitopaikkaa, vaan ainoastaan yksi. Hoitopaikkaa ei sinänsä varata ketään tiettyä lasta varten eli hoitopaikka ei ole sidottu tiettyyn lapseen.

Lapsen hoitoisuus ja muut erityiset seikat tulee huomioida hoitajan tehtäväkohtaiseen palkkaan työn vaativuuden arvioinnin kautta tapauskohtaisesti. Uudessa liitteessä 12 A kunnan tulee miettiä tarkoituksenmukainen ja oikeudenmukainen tva järjestelmä, perustuen lasten erilaisille hoitoisuuksille. Mm. aikaisempi määräys erityistä hoitoa vaativan lapsen 2-kertaisesta korvaustasosta tulee nyt uuden liitteen 12 A osalta huomioida eri tavalla tva:n perusteella. Hoitopaikasta maksetaan normaalisti hoitopaikan korvaustaso jonka lisäksi kunnan tulee pohtia työn vaativuuden kautta maksettava lisäys hoitajan tehtäväkohtaiseen palkkaan. Tämä tva:n perusteella maksettava korvaustaso voi olla myös useampiportainen. Kunnassa sovellettava käytäntö on jokaisen kunnan harkinnassa ja päätöksessä. Tärkeää on se, että tehdyt päätökset ja niiden perusteet ovat tasapuolisia.

### 3.8 Henkilökohtainen lisä ja muut mahdolliset lisät

Hoitajan varsinaista palkkaa (KVTES palkkausluku 16 §, liite 12 A 4 § ja 13 §) määriteltäessä otetaan huomioon mm. myös henkilökohtainen lisä.

Henkilökohtaisen lisän vuosisidonnainen osa ja aikaisemmin "jäädetytty" määrävuosisilä säilyvät hoitajan palkanosina. Henkilökohtaisen lisän vuosisidonnainen osa lasketaan hoitajan tehtäväkohtaisesta palkasta. Aikaisemmin hyvän työtuloksen perusteella toistaiseksi myönnetty harkinnanvaraiset henkilökohtaisen lisät pääsääntöisesti säilyvät entisellään. Järjestelmäuudistuksessa on kuitenkin hyvä miettiä uusi palkkaus rakenne kokonaan uudelta pohjalta. Peruste, jolla henkilökohtainen harkinnanvarainen lisä esimerkiksi on myönnetty henkilölle, voi olla jo muilla tavalla huomioituna uudessa jär-

## MUISTIO

Lindholm

15.6.2005

jestelmässä. Järjestelmä uudistuksessa palkkaus muodostetaan ainoastaan uusien sopimusmääräysten pohjalta. Kaikkien vanhojen erilliskorvauksien ja lisien ei välttämättä tarvitse säilyä entisellään.

### 3.9 Yksi siirtymämääräys

Liitteessä 12 A on olemassa ainoastaan yksi siirtymämääräys, jolloin vanhan liitteen 12 mukaista palkkaa maksetaan. Tämä on vähimmäisperuspalkkamääräys (4 § 3 mom.), jolloin yksittäisen hoitajan palkka voi määräytyä liitteen 12 mukaan siihen saakka, kunnes lasten lukumäärässä tapahtuu muutos.

## 4

### Hoitopaikan varaaminen, käyttö ja irtisanominen

Palkkausjärjestelmän uudistamisella ja hoitopaikkojen varaamisella ja niiden määrällä ei ole vaikutusta päivähoitolain ja -asetuksen säännöksiin ja määräyksiin. Hoitajalle samanaikaisesti sijoitettujen lasten lukumäärä on edelleenkin 4 ½. Lain em. ½ tarkoittaa hoitopaikoissakin edelleen esikoululaista tai peruskoulun aloittanutta lasta, jos hoitajalta muutoin on täysi ryhmä eli muita hoitopaikkoja on varattu 4 yli 5 tunnin hoitopaikkaa.

#### 4.1 Hoitopaikan varaaminen

Järjestelmä uudistuksen isoin muutos tehtiin palkkausmääräyksissä, joissa peruspalkka määräytyy lasten lukumäärän sijaan hoitajalta varattujen hoitopaikkojen lukumäärän mukaan. Hoitopaikka ei ole sidottu yhteen ainoaan lapseen. Hoitopaikkaa voi siis käyttää useampikin lapsi, mutta samanaikaisesti yhdellä hoitopaikalla voi olla läsnä vain yksi lapsi. Hoitopaikka voidaan jo varaustilanteessa varata useampaa kuin yhtä lasta varten. Hoitopaikan varauspäätös on hyvä tehdä kirjallisesti. Hoitopaikan varaamisesta ilmoitetaan ainakin palkanlaskijalle ja hoitajalle itselleen. Hoitopaikan varauksessa ei ole kyse sopimuksen teosta, vaan kunnan toimivaltainen viranomainen työjohto-oikeudellaan varaa hoitajalta tarvittavan määrän hoitopaikkoja. Asiasta ei tarvitse tehdä erillistä sopimusta tai viranhaltijapäätöstä.

#### 4.2 Minkälainen hoitopaikka varataan?

Kunta varaa hoitopaikan joko toistaiseksi tai määräajaksi. Sopimuksen lähtökohtana on, että mikäli lapsen hoitotarve on ns. jatkuva, hoitopaikkakin tulisi varata toistaiseksi. Hoitopaikan varaamisessa tulisi välttää turhaa pilkkomista. Määräaikainen hoitopaikan pituuden kunta voi päättää paikallisella harkinnallaan. Määräaikainen hoitopaikka voidaan varata myös erittäin lyhyeksi ajaksi esim. 1 viikko, jos se toiminnan kannalta on tarpeen.

Kunnan toimivaltainen viranomainen miettii lasten hoitosuunnitelmien perusteella, minkälaista hoitopaikkaa kukin lapsi tarvitsee, voidaanko joillekin lapsille varata yhteinen hoitopaikka, kuinka monta ja millaisia hoitopaikkoja hoitajalta yhteensä tulee varattavaksi. Hoitopaikkatarpeen arvioiminen nousee uudessa järjestelmässä yhdeksi keskeisimmistä asioista. Tarpeen arvioimisessa kannattaa ottaa käyttöön tarpeeksi pitkä tasoittumisjakso varsinkin jos

## MUISTIO

Lindholm

15.6.2005

lapsen hoidon tarve ei ole jokapäiväistä. Mikäli lapsi esimerkiksi tarvitsee hoitoa 10 pv/kuukaudessa ja 9 tuntia päivässä, kannattaa hoitotarpeen arvioimiseksi ottaa käyttöön esimerkiksi 4 viikon tarkastelujakso. Tämän perusteella saadaan selville, minkälainen hoitopaikka lapselle tulisi varata. Esimerkissä  $10 \times 9 \text{ t} = 90 \text{ t} : 4 \text{ vk} = 22,25 \text{ t} / \text{vk} : 5 = 4,5 \text{ t} / \text{pv}$ . Tällä perusteella lapselle varattaisiin enintään 5 t hoitopaikka. Etukäteen tiedossa olevaa vajausta jää  $10 \text{ t} / 4 \text{ vk}$  ajanjaksolle mm. satunnaisten lapsien käytettäväksi.

#### 4.3 Hoitopaikan mahdollinen vajuus ja ”väljyys”

Hoitopaikkojen varaamisessa on jätetty kunnalle harkintavaltaa. Edellä olevaan esimerkkiin viitaten kunnan pitää miettiä hoitopaikkoja varatessa, halutaanko hoitopaikkoihin ”väljyyttä” vai ei. Pitäisikö em. lapselle varata esimerkiksi tuoma enintään 5 t hoitopaikka, jolloin väljyyttä on hyvin vähän käytössä vai kannattaako varata suoraan yli 5 t hoitopaikka. Päätökseen vaikuttaa kunnan koko, hoitajien lukumäärä, satunnaisien lapsien lukumäärä ja miten satunnaisia lapsia sijoitellaan eri hoitajilla. Tilanteet voivat olla hyvin erilaisia eri kunnissa. Peruspalkkaa maksetaan varatusta hoitopaikasta, kunhan se on aktualisoitunut, oli se sitten käytössä tai ei, niin kauan kunnes hoitopaikka irtisanotaan.

Kun kunta siis varaa hoitopaikkaa, pystytään jo etukäteen selvittämään, onko jollakin hoitopaikoilla etukäteen tiedettävää vajuusta lasten hoitosuunnitelman perusteella. Etukäteen tiedossa olevaa vajuusta voidaan käyttää satunnaisten lasten sijoittamiseen, samalla tavalla kuin mahdollista yllättävää vajuustakin muilla hoitopaikoilla (lapsi sairastuu yms.). Ks. Esimerkit liite 12 A 4 §:n soveltamisohje.

#### 4.4 Palkanmaksun aloittaminen

Jotta hoitopaikasta aletaan maksaa hoitajalle peruspalkkaa, tulee hoitopaikan olla varattu ja lapsen hoidon myös tosiasiallisesti alkaa (hoidon aktualisoituminen). Siirtymävaiheessa 1.8.05 osapuolten yhteinen kanta on, että mikäli lapsi on ollut hoitajalla hoidossa jo keväällä 2005 ja lapsi jatkaa hoidossa esimerkiksi 10.8., hoitaja saa hoitopaikasta palkan heti 1.8 lukien. Tämä poikkeustilanne koskee vain järjestelmän siirtymävaihetta.

#### 4.5 Hoitopaikan käyttö, mahdollinen vajuus ja vajuuden käyttö

Uuden järjestelmän ja hoitopaikan määritelmän kehittämisen taustalla oli ajatus yksinkertaisemmasta järjestelmästä, jossa paikallistasolle jätetään enemmän harkintavaltaa tehdä kuntaan tarpeiden perusteella tarkoituksenmukaisimmat ja parhaat ratkaisut. Pääsääntönä on hoitopaikkojen varaaminen ja tavoitteena on varattujen hoitopaikkojen jatkuva ja täysimääräinen käyttö.

Vajaiden/vapaiden hoitopaikkojen etukäteen tiedossa oleva sekä myös yllättäville vajuustunneille voidaan aina sijoittaa mm. satunnainen lapsi. Ko. vajuustunteja voidaan yhdistellä tai käyttää ns. peräkkäin ja vajuusta voidaan siten tarkastella pidemmälläkin ajanjaksolla. Syntynyt vajuus voidaan käyttää muunakin päivänä, kuin vajuuden ”syntypäivänä” edellyttäen, että hoitopai-

## MUISTIO

Lindholm

15.6.2005

kalle, jolta vajuus on alun perin syntynyt, ei ole samanaikaisesti sijoitettuna toista lasta. Hoitopaikkahan on yhdellä lapsella samanaikaisesti miehitetty hoitotehtävä. Lisäksi on huomioitava, että päivähoitolain säännös ei rikkoudu. Yllättäen syntyvissä vajauksissa esim. lasten sairastumisista johtuen, hoitajalla on ilmoitusvelvollisuus ohjaajalle käytettävissä olevasta vajauksesta.

Ratkaisu lapsen sijoittamisesta vajaustunneille suhteessa käytettävissä oleva vajauksen määrään ja tarvittavaan määrään on aina kunnan omassa harkinnassa. Kunnan on etukäteen selitettävä hoitopaikkoja varattaessa kuinka paljon vajaustunteja hoitajalla on ja kuinka sitä on mahdollista käyttää satunnaisen lasten hoidon järjestämiseksi. Tilanteissa, joissa samaa hoitopaikkaa hetkellisesti joudutaan käyttämään kahdelle lapselle, ei vähäisestä ylityksestä suoriteta erillistä korvausta tai jos vapaana on enintään 5 tunnin paikka ja satunnainen lapsi tarvitsisi hoitoa hieman pidemmäksi ajaksi, tästä vajauksen ylityksestä ei automaattisesti makseta hoitajalle ylimääräistä korvausta, vaikka muilla paikoilla ei olisikaan yhtään vajausta. Ylimääräiset tunnit tulevat mahdollisten työaikakorvausten kautta korvattavaksi. Erilaisia vajaustuntien käytön tilanteita varten kunnan on hyvä luoda tarkoituksenmukainen ja tasapuolinen käytäntö etukäteen.

Mikäli vapaana olisi kaksi enintään 5 tunnin hoitopaikkaa, nämä hoitopaikat yhteensä muodostavat 10 tunnin vajauksen, joka voidaan käyttää myös esimerkiksi yhden lapsen 9 tunnin hoitotarpeeseen ottaen huomioon päivähoitolain säännökset. Mikäli tilanne kestää pidemmän aikaa, eikä muissa hoitopaikoissa ole vajausta, kunta harkitsee ja päättää, varataanko lapselle uusi "oma" hoitopaikka ja minkä ajanjakson puitteissa em. päätös tehdään.

#### 4.6 Ei tuntiylärajaa yli 5 tunnin hoitopaikassa

Yli 5 tunnin hoitopaikassa ei ole määriteltynä ylärajaa lapsen hoitoajalle. Hoitajan työ tulee kuitenkin pyrkiä järjestämään 5-päiväiseksi työviikoksi, mikäli tämä on mahdollista toiminnan ja lasten hoidon kannalta.

#### 4.7 Satunnainen lapsi

Sopimuksen lähtökohtana on, että pääsääntöisesti lapsille vartaan hoitopaikka. Satunnaisesta lapsesta maksettavaksi tuleva päiväkohtainen erilliskorvaus on tarkoitettu hyvin poikkeuksellisiin tilanteisiin. Huomattava, on että satunnainen lapsi ensisijaisesti sijoitetaan käytössä oleville hoitopaikan vajauksille, joilla ei ole vaikutusta hoitajan peruspalkkaan. Satunnaisille lapsille voidaan varata myös yksi yhteinen hoitopaikka tai määrääjäksi hoitopaikka. Ratkaisu siitä, varataanko hoitopaikka vai tuleeko maksettavaksi erilliskorvaus, on kunnan omassa harkinnassa esiintyvistä tilanteista riippuen.

#### 4.8 Irtisanomispäätös

Hoitopaikan poistuminen peruspalkasta edellyttää aina kunnan tekemää irtisanomispäätöstä. Irtisanomispäätöksestä lukien maksetaan palkkaa kulumassa olevalta ja seuraavalta kuukaudelta entisten perusteiden mukaan. Hoitopaikan irtisanomispäätöksen on hyvä olla kirjallinen, joka toimitetaan palkanlaskennan ohella myös hoitajalle itselleen. Hoitopaikan irtisanominen on samanlaista työnantajan työnjohto-oikeuden käyttämisestä kuin hoitopaikkojen varaaminenkin.

## MUISTIO

Lindholm

15.6.2005

5

Säännöllinen työaika, sen mahdollinen vajoaus ja täyttö

## 5.1 Työaikajakson pituus

Liitteessä 12 A on mahdollista ottaa käyttöön 1–4 viikon työaikajakso. Työnantaja päättää työnjohto-oikeudellaan toiminnan kannalta tarkoituksenmukaisen työaikajakson pituuden. Mikäli jatkossa on tarvetta muuttaa työaikajakson pituutta, työnantajan tulee ensin kuulla henkilöä, jota asia koskee. Tämän jälkeen työnantaja tekee päätöksen työaikajakson pituuden muuttamisesta.

## 5.2 Säännöllinen työaika ja ylityöraja

Liitteestä on poistettu keskeytynyttä jaksoa koskevat määräykset. Näin ollen työaikajakson säännöllinen työaika ja ylityöraja eivät alene, vaikka ”keskeytyksiä” jaksolla tulisikin. Esimerkiksi 2 viikon työaikajakson säännöllinen työaika ja ylityöraja on 86,50 tuntia, vaikka hoitaja olisi esim. 2 päivää sairauslomalla. Arkipyhäjaksoilla on edelleen käytössä arkipyhälyhennyksestä johdettu lisätyöraja.

## 5.3 Säännöllisen työajan mahdollinen vajoaus ja sen täyttö

Mikäli tiedetään, että hoitajan työaika on jäämässä vajaaksi, suunnitellaan työaika siten, että säännöllisen työajan täyttämiseksi käytetään aikaisemmilta jaksoilta kertyneitä työaikakorvauksia. Hoitajan säännöllinen työajan vajoasta syntyy yleensä lasten poissaolojen takia tai hoitajasta itsestään johtuvasta syystä. Vajoaus voidaan todeta yleensä vasta jakson päätyttyä. Tällöin aikaisemmilta jaksoilta kertyneitä työaikakorvauksia voidaan laittaa täyttöön aina lisä- tai ylityörajaan saakka. Mikäli työaikakorvauksia ei ole laitettavissa täyttöön, työaikajakso jää vajaaksi. Tällä ei ole vähentävää vaikutusta hoitajan palkkaan eikä ko. vajoasta voida myöskään siirtää seuraavalle työaikajaksolle tehtäväksi.

Mikäli työaikajakson vajaaksi jääminen on aiheutunut hoitajan vuosilomasta tai sairauslomasta, menettely voi poiketa osin edellä mainitusta. Vuosilomasta tai sairauslomasta johtuvalla poissaololla ei ole alentavaa vaikutusta ylityörajaan työaikajaksolla, eikä ko. päiville saa määritellä mitään automaattisesti vähenevää tuntimäärää per päivä. Mikäli hoitajalle on kahden viikon työaikajakson ensimmäiselle viikolle suunniteltu työtä 45 tuntia, mutta hän tekeekin ko. viikolla 50 tuntia. Hoitaja jää yllättäen sairauslomalle toiseksi viikoksi. Työaikajakson ylityöraja on edelleen 86,50 t eikä korvattavaa ylityötä tältä työaikajaksolta synny. Aikaisemmilta jaksoilta kertyneiden työaikakorvausten täyttöön laitossa on vuosiloma- ja sairauslomatilanteissa noudatettava samaa periaatetta kuin kunnan muillakin työntekijöillä (esim. yleistyöajassa olevat).

Työaikajakson säännöllinen työaika voi jäädä vajaaksi useammasta eri syystä samanaikaisesti; hoitaja on ollut sekä sairauslomalla että hoitajan hoitohetket ovat sairastuneet. Säännöllinen työaika ja ylityöraja ovat edelleen



## MUISTIO

Lindholm

15.6.2005

86,50 tuntia/2 vko. Miten ja minkä verran tilanteessa voidaan tehdä täyttöö aikaisemmilta jaksoilta kertyneitä työaikakorvauksilla?

Sairauslomien osalta täyttöö ei tehdä, jos sitä ei tehdä muillakaan kunnan työntekijöillä. Koska sairauslomapäivällä ei kuitenkaan ole mitään päivittäistä tuntiarvoa, voidaan täyttöö lasten poissaoloista johtuen käytännössä tehdä se tuntimäärä, joka alkuperäisen hoitosuunnitelman mukaan lasten olisi tullut olla hoidossa poissaolopäivien aikana.

## 5.4 Muuta

Huomattavaa on se, että työaikajakson vajaaksi jääminen on eri asia kuin se, että hoitopaikkojen käyttö lasten poissaolojen takia jää vajaaksi. Mikäli hoitopaikkaan ei sijoiteta lapsia vajaan ajaksi tai poissaoloajaksi, palkkaa maksetaan kuitenkin entisten perusteiden mukaan. Hoitajan työaikajakso ja sen vajaaksi jääminen on riippuvainen lasten hoitoajoista ja hoitoaikojen toteutumisesta.

Määräykset osa-aikatyöajasta ja -palkasta ovat normaalisti käytössä liitteessä 12 A. (3 § taulukko, KVTES 13 § 1 mom.)

## 6

## Siirtymävaiheeseen liittyvät kysymykset

## 6.1 Työaika

Liitteessä 12 A on edelleen sama periaate työaikakorvausten suorittamisajankohdasta kuin aikaisemminkin. Pääsääntö on, että työaikakorvaukset korvataan maksuajankohdan palkkaperusteen mukaisina.

Siirtymävaiheessa 1.8. joudutaan kuitenkin ainakin heinäkuun osalta nyt muuttamaan em. periaatetta, koska esim. ylityökorvauksen perusteet ja korvaustaso muuttuvat olennaisesti. Samoin käy myös yötyölle ja -korvaukselle. Heinäkuussa (tai aikaisemmin korvaukseen oikeuttavasta työstä) tehdyt työaikakorvaukset, joita ei ole maksettu 1.8. mennessä, korvataan työn tekemisajankohdan (siis liitteen 12) mukaisina ja tekemisajankohdan palkkaperustetta käyttäen (ns. tekninen katkaisu).

Kunnat, jotka ottavat uuden liitteen käyttöön maanantaina 1.8., aloittavat tällöin uuden työaikajakson, vaikka edellinen jakso olisi vielä kesken. Tällä tataan helpompi siirtyminen uuteen järjestelmään. Esimerkiksi jos vanhan järjestelmän mukainen 2 viikon työaikajakso olisi juuri alkanut 25.7. (- 7.8.), sitä noudatetaan vain 31.7.05 saakka. 1.8. otetaan käyttöön uusi valitun mittainen työaikajakso uuden järjestelmän mukaisine työaikoineen ja -korvauksineen.

## 6.2 Vuosilomapalkka

Vuosilomapalkka määräytyy pääsääntöisesti KVTES:n mukaan. Poikkeuksena liitteessä 12 A on yksi erityismääräys, joka tulee sovellettavaksi vasta lomakaudella 2006 kunnissa, joissa liite 12 A otetaan käyttöön 1.8.05 lukien. Erityismääräystä sovelletaan mikäli ennen lomakaudelle (2.5.-30.9.) vahvistetun vuosiloman alkua hoitopaikoissa tapahtuu muutos, jolla on olennaista vaikutusta varsinaiseen palkkaan. Tällöin vuosilomapalkan laskentapohjana käytetään toukokuun varsinaista palkkaa. Milloin on kyseessä varsinaisen palkan olennainen muutos? Tämä on kunnan harkinnassa ja se voi vaihdella tapauskohtaisesti. Asiaa joudutaan ratkaisemaan kokonaisharkinnalla ja sil-

## MUISTIO

Lindholm

15.6.2005

lä, mikä on ollut hoitajalle ns. normaali tilanne ennen muutosta, kuinka paljon hoitopaikkoja irtisanotaan yms. seikkojen avulla.

Vuosilomapalkan maksamisessa noudatetaan siis lomalle lähtöhetkentilannetta. Mikäli vuosiloma vahvistetaan ajalle 15.7.–15.8. 2005, vuosilomapalkka määräytyy vanhan sopimusmääräyksen (liite 12) mukaan kesällä 2005. Mikäli taas vuosiloma vahvistetaan 5.8.–4.9. 2005 ajalle, vuosilomapalkka määräytyy uuden sopimuksen mukaan. Mikäli kunta on ottanut uuden järjestelmän (liite 12 A) käyttöön ennen 1.8. ajankohtaa ja vuosiloma vahvistetaan vasta siirtymisvaiheen jälkeen, määräytyy vuosilomapalkka uuden järjestelmän määräysten mukaisesti.

### 6.3 Säästövapaan palkka ja palkkaperusteen puuttuminen

Mikäli hoitaja pitää säästövapaata kesällä 2005, noudatetaan edellä mainittua lomallelähtöhetken periaatetta.

Mikäli henkilöllä ei ole lomallelähtöhetkellä palkkaperustetta lainkaan olemassa (on ollut siis esim. perhevapaalla, vuorotteluvapaalla yms.) ja haluaisi pitää vanhaa säästövapaata 1.8. lukien, vuosiloma-ajan palkkana maksetaan se summa, mikä hoitajalla oli säästettynä ko. säästövapaata varten.

Tilanne voi olla jatkossakin samantyyppinen, mikäli henkilö on ollut pitkään esim. erilaisilla työvapailla. Hoitajalla ei välttämättä ole lainkaan olemassa uuden järjestelmän mukaista palkkaperustetta. Tällöin joudutaan tarkastelemaan aikaa niin paljon taaksepäin, jotta löydetään sellainen täysi edellinen kuukausi, jolloin hoitajalla on ollut palkkaperuste. Tätä käytetään laskentapohjana vuosilomapalkalle. Vuosilomapalkka maksetaan liitteen 12 A määräysten mukaan.

### 6.4 Vuosilomapalkan lisäys

Vuosilomapalkkaan tehtävä KVTES:n vuosilomaluvun 13 §:n 2 mom. laskennallinen lisäys säännöllisen työajan ansioilta tehdään 1.8.05 jälkeen pidettäviin vuosilomiin laskemalla edellisen lomanmääräytymisvuoden (1.4.2004–31.3.2005) lisäysprosentti vuosilomaluvun 13 §:n 2 momentin mukaisesti.

Mikäli hoitajalle vahvistetaan 5 viikon lomasta 4 viikkoa pidettäväksi heinäkuussa 2005, sovelletaan 4 viikon osalta kokonaan vanhan liitteen 12 määräyksiä ja näin lasketusta vuosiloma-ajan palkasta maksetaan 4/5. Vuosilomaluvun 13 §:n 2 momentin mukaista lisäystä ei luonnollisestikaan tähän vuosiloma-ajan palkkaan lasketa. Jäljelle jäävä 1 viikon loma vahvistetaan pidettäväksi helmikuussa 2006. Tällöin vuosilomapalkan lisäyksen suhteen sovelletaan KVTES:n vuosilomaluvun 13 §:n 2 momentin pääsääntöä ja po. viikon vuosilomapalkkaan lasketaan lisäys.

### 6.5 Lomaraha

Lomarahan maksamisessa pääsääntö löytyy KVTES:n vuosilomaluvusta. Lomaraha maksetaan heinäkuun varsinaisesta palkasta. Mikäli kunnassa on tehty paikallinen työehtosopimus jonkin muun kuin heinäkuun käyttämisestä laskentapohjana, voidaan tätä samaa kuukautta noudattaa myös perhepäi-

## MUISTIO

Lindholm

15.6.2005

vähoitajiin, eikä siitä tarvitse erikseen pyytää poikkeuslupaa seurantaryhmältä. Uuden järjestelmän astuessa voimaan 1.8. kesän 2005 lomarahen laskentapohja määräytyy vanhojen sopimusmääräysten (liite 12) mukaan. Mikäli kunta on ottanut uuden järjestelmän käyttöön ennen 1.8. ajankohtaa, lomараha määräytyy suoraan KVTES:n mukaan.

7

Seurantaryhmä

Liitteen 12 A 17 § sisältää neuvottelumenettelymääräyksen, jossa sopijaosapuolet ovat asettaneet yhteisen seurantaryhmän. Seurantaryhmän tehtävänä on seurata mahdollisesti paikallistasolla syntyviä tulkinta- ja soveltamiskysymyksiä, jotka yhdessä ratkaistaan sopijaosapuolten kesken. Kaikki paikallistasolla syntyvät em. ongelmat tuodaankin seurantaryhmän ratkaistavaksi sopimuskauden 16.2.2005–30.9.2007 aikana, joten niistä ei käydyä pääsopimuksen mukaisia paikallisneuvotteluja.

Seurantaryhmä käsittelee ja antaa myös mahdolliset poikkeusluvut paikallistasolle liitteen sopimusmääräyksistä. Sopimuskauden aikana ryhmä kerää myös tietoa määräysten soveltamisesta käytännössä ja siten seurantaryhmälle voi lähettää myös yleisesti tietoa uuden järjestelmän toimivuudesta.

8

Lomakkeisto

Hoitopaikan varaamiseksi (tai irtisanomiseksi) ei ole olemassa mitään erillistä lomaketta. Muilta osin perhepäivähoitajia koskeva lomakkeisto (mm. työjaksoilmoitus ja kuukausi-ilmoitus) on uudistettu vastaamaan liitteen 12 A määräyksistä johtuvia sanamuotoja.

9

Virheitä liitteessä 12 A ja hinnoittelutunnukset

1. Sivulla 207 olevassa palkkaustaulukossa on KVTES pykälä 16 § varsinainen palkka, josta liitteessä 12 A on olemassa erityismääräys. Poikkeusmääräyksessä oleva viittaus on 12 §:n sijaan **13 §**.
2. Sivulla 209 olevassa ensimmäisessä esimerkissä käytetään alle 5 tunnin hoitopaikka -sanaa. Oikea sanamuoto on **enintään** 5 tunnin hoitopaikka.
3. Sivulla 214 olevassa työaikataulukossa on KVTES pykälä 25 § tuntipalkan laskeminen, josta liitteessä 12 A on erityismääräys. Poikkeusmääräyksessä olevan peruspalkka -termin tilalla kuuluisi olla termi **varsinainen palkka**.
4. Sivulla 217 on ylimääräinen otsikko "Vuosisilomamääräykset".
5. Sivulla 218 13 §:n soveltamisohje alkaa "edellä 2 mom. määräys" tulee kuulua **"edellä oleva määräys"**.

Hinnoittelutunnukset liitteissä 12 ja 12 A ovat:

12PPH000

12PPH00A

## MUISTIO

Lindholm

15.6.2005

10

Muuta

Muistio ja muuta tietoa liitteestä 12 A löytyy KT:n, KTV:n ja JYTY:n internet-sivuilta osoitteista:

[www.kuntatyöntajat.fi](http://www.kuntatyöntajat.fi)

[www.ktv.fi](http://www.ktv.fi)

[www.jytyliitto.fi](http://www.jytyliitto.fi)

Lisätietoa löytyy myös sopijaosapuolten lehdistä

KT:n Kuntatyöntäjä -lehti, KTV:n Motiivi ja Aktiivi -lehdet ja JYTY:n JYTY-lehti