

Kunnallisen yleisen
virka- ja työehtosopimuksen
(KVTES) 2010–2011
sopimusmuutokset

II PALKKAUS

3 § Vähimmäispalkka

1 mom. Täysin työkykyisen 17 vuotta täyttäneen täyttä työaikaan tekevän säännöllisen työajan vähimmäispalkka kuukaudessa luontoisetuineen on 1.2.2010 lukien 1 450 euroa. Määräystä sovelletaan harjoitteliijaan tai tähän rinnastettavassa asemassa olevaan vasta palvelussuhteen kestänyt asianomaiseen kuntaan/kuntayhtymään kolme kuukautta.

4 § Palkkahinnoittelu

1 mom.

3 Hinnoittelussa käytettyjä koulutusilmaisuja

Liitteiden 1–8 palkkahinnoittelujen määräyksiä sovelletaan seuraavasti:

- 1 Ilmaisulla "viranhaltijalta/työntekijältä edellytetään" tarkoitetaan sitä, että ko. tutkinto tai koulutus on ainakin yhtenä viran/toimen kelpoisuusehtona ja että henkilöllä on tämä tutkinto tai koulutus. Jos viranhaltijalta/työntekijältä puuttuu vaadittu koulutus, häneen sovelletaan ko. palkkahinnoittelukohtaa 4 §:n 3 momentin mukaisesti.
- 2 Ilmaisulla "tehtävässä edellytetään yleensä.....tutkintoa" pyritään kuvaamaan tehtävän vaativuuustasoa, eikä määräys rajoita määräyksen soveltamista vain em. tutkinnon suorittaneisiin.
- 3 Ilmaisulla "pätevyys: määrätty tutkinto tai koulutus" tarkoitetaan sitä, että ko. hinnoittelukohtaa sovelletaan niihin, joilla on em. tutkinto. Jos viranhaltijalta/työntekijältä puuttuu vaadittu koulutus, häneen sovelletaan ko. palkkahinnoittelukohtaa 4 §:n 3 momentin mukaisesti.

Palkkahinnoittelussa mainittu pätevyys ei ole viran tai toimen kelpoisuusehto vaan palkkausperuste. Kelpoisuusehdot on määrätty tapauksesta riippuen laissa, asetuksessa, johtosäännössä, ao. viranomaisen päätöksessä tai muutoin tehtävään otettaessa.

Korkeakoulututkinnot (ylemmät korkeakoulututkinnot, alemmat korkeakoulututkinnot, ammattikorkeakoulututkinnot ja ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot) on määriteltä korkeakoulututkintojen järjestelmästä annetun asetuksen (464/98) 1 §:ssä. Korkeakoulututkinnoista on säädetty tarkemmin yliopistolaissa (558/09) ja laissa ammattikorkeakoulututkinnoista (351/03).

Ammatillisista perustutkinnoista on säädetty laissa ammatillisesta koulutuksesta (630/98) ja ammattitutkinnoista ja erikoisammattitutkinnoista laissa ammatillisesta aikuis-koulutuksesta (631/98).

Ulkomailla suoritettut tutkinnot rinnastetaan Suomessa suoritettuun tutkintoon vain laissa säädetyssä tai lain nojalla todetuissa tapauksissa.

Huom: Poistettu kalleusluokitusta koskeva pöytäkirjamerkintä.

5 § Tehtäväkohtaisen palkan määrittely

Huom: Poistettu 1 mom. soveltamisohjeen 1 – kohdassa oleva pöytäkirjamerkintä, jota noudatettiin 29.2.2008 saakka.

14 § Työnantajan edustajan palkka

Viranhaltijat

Sen estämättä, mitä tässä sopimuksessa muutoin on määrätty, kunnan/kuntayhtymän asianomainen viranomainen voi harkintansa mukaan päättää seuraavien kuntaa/kuntayhtymää työnantajana edustavien viranhaltijoiden palkasta:

1 kunnan- ja apulaiskunnanjohtaja

- 2 kuntayhtymän johtaja/johtava rehtori
- 3 johtavassa asemassa oleva viranhaltija, joka vastaa kunnan/kuntayhtymän suuresta hallinnonalasta ja sen kehittämisestä tai jonka tehtävänä on keskushallinnossa vastata kunnan yleisestä hallinnosta, taloudesta tai suunnittelusta ja niiden kehittämisestä
- 4 kunnan/kuntayhtymän henkilöstöpäällikkö tai vastaavassa asemassa oleva viranhaltija, joka päätoimisesti hoitaa henkilöstöasioita.

Edellä 3 ja 4 kohdassa tarkoitetun viranhaltijan kuulumisen tämän pykälän piiriin ratkaisee tarvittaessa Kunnallinen työmarkkinalaitos.

Soveltamisohje

Kunta/kuntayhtymä voi vapaasti päättää yllä mainittujen viranhaltijoiden palkoista ja niiden tarkistamisesta sekä tarkistuksen voimaantuloajankohdasta. Tarvittaessa voidaan määrätä esim. kunnanjohtajan palkka **kokonaispalkkana** ilman henkilökohtaista lisää tms. lisiä.

15 § Kokonaispalkkainen projektityöntekijä/viranhaltija

Työntekijän/viranhaltijan, joka työskentelee määräaikaisessa projektissa, jonka toiminta perustuu kunnan/kuntayhtymän pääosin ulkopuolisesta rahoituksesta tulevaan tiettyyn määrärahaan, palkka voidaan määrittellä kuten tämän luvun 14 §:ssä on määrätty.

Pöytäkirjamerkintä

Määräys koskee työntekijää/viranhaltijaa, jonka palvelussuhde alkaa viimeistään **31.12.2011**.

19 § Työnantajan saatavan kuittausoikeus

Työntekijät

1 mom. Työnantajan oikeudesta kuitata työntekijän palkkasaamista vastaamisellaan säädetään työsopimuslain 2 luvun 17 §:ssä (viittauss määräys).

Soveltamisohje

Kuittaamista rajoittavat ulosottokaaren säännökset suojaosuudesta ym.

Viranhaltijat

2 mom.

Työnantajan oikeudesta aiheettomasti maksetun palkan tai muun palvelussuhteesta johtuvan etuuden takaisinperintään ja takaisinperinnän suorittamisesta viranhaltijan palkasta säädetään kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 56 §:ssä (viittausmääräys).

Soveltamisohje

Palkasta suoritettavaa perintää rajoittavat ulosottokaaren säännökset suojaosuudesta ym. KVhL:n 56 §:n säännös ei koske muun kuin palvelussuhteesta johtuvan saatavan perimistä palkasta.

IV VUOSILOMA

1 § Oikeus vuosilomaan ja vuosilomaluvun soveltamisala

- 1 mom. Viranhaltijalla/työntekijällä on oikeus vuosilomaan tämän luvun ja liitteiden 12 ja 13 määräysten mukaisesti.

Huom: Poistettu pöytäkirjamerkintä, jonka mukaan tiettyjä sopimuskohtia sovellettiin 1.10.2007 lukien.

5 § Vuosiloman pituus

- 1 mom. Vuosiloman pituus määräytyy 3 §:ssä tarkoitettujen täysien lomanmääräytymiskuukausien lukumäärän, henkilökohtaisen lisän vuosisidonnaiseen osaan oikeuttavan palvelusajan ja palvelussuhteen pituuden mukaan.

Soveltamisohje

6 §:ssä on määräykset vuosilomapäivien kulumisesta vuosilomaa annettaessa.

Vuosiloma määrätään ja lomakorvaus sekä lomarahaa maksetaan kultakin lomanmääräytymisvuodelta erikseen.

- 2 mom. Vuosiloman pituus määräytyy 3 momentissa olevien taulukoiden A mukaan paitsi seuraavissa tapauksissa, joissa vuosiloman pituus määräytyy taulukoiden B mukaan:

- 1 kun kysymyksessä on lomakorvaus tai
- 2 kun viranhaltija/työntekijä on työssä lomavuoden lomakautena enintään 5 työpäivää.

Soveltamisohje

Työntekijän/viranhaltijan äitiysvapaalla oloaika rinnastetaan työssäoloon.

Huom: Vuosilomaluvun esimerkkien vuosilukuja on muutettu.

LUKU V VIRKA- JA TYÖVAPAAT SEKÄ PERHEVAPAAT

SAIRAUSLOMA

1 § Oikeus sairauslomaaan

- 1 mom. Viranhaltijalla/työntekijällä on oikeus saada virka-/työvapaata (sairauslomaa), jos hän on sairaudesta, vammasta tai tapaturmasta johtuvan työkyvyttömyyden vuoksi estynyt hoitamasta virkaansa/työtään.

Soveltamisohje

Osasairauspäivärahan perusteena olevasta osa-aikatyötä koskevasta sopimuksesta säädetään työsopimuksissa (TSL 2 luku 11 a §) ja laissa kunnallisesta viranhaltijasta (KVhL 26 § 2 mom.) sekä sairausvakuutuslain 8 luvun 11 §:ssä (viittauserä; ks. myös Kunnallisen työmarkkinalaitoksen yleiskirjeet 22/2006 ja 16/2009). Em. sopimuksen perusteella osa-aikatyötä tekevään viranhaltijaan ja työntekijään sovelletaan KVTES:n osa-aikatyötä koskevia määräyksiä.

- 2 mom. Työkyvyttömyydestä on esitettävä hyväksyttävä lääkärintodistus. Työkyvyttömyys voidaan osoittaa myös muulla luotettavalla tavalla enintään viisi päivää tai toimivaltaisen viranomaisen päätöksen perusteella tätä pitemmänkin työkyvyttömyyden osalta, jollei sairausloman myöntäjä katso lääkärintodistuksen esittämistä näissäkin tapauksissa erityisestä syystä tarpeelliseksi.

Soveltamisohje

Muu luotettava tapa voi olla esimerkiksi terveydenhoitajan tai sairaanhoitajan antama todistus. Toimivaltainen viranomainen voi myös päättää, että aivan lyhyissä sairauspoissaoloissa ei tarvita edellä tarkoitettua todistusta, vaan esimiehen antama lupa riittää. Sairausvakuutuslain mukaisen päivärahan saamiseksi vakuutetun on yleensä esitettävä kansaneläkelaitokselle asianmukainen lääkärintodistus sairaudestaan lukuun ottamatta ns. omavastuu-aikaa.

- 3 mom. Sairausloma myönnetään ilman eri hakemusta lääkärintodistuksessa mainituksi tai muulla 2 momentissa mainitulla tavalla selvitetyn ajaksi. Mikäli lääkärintodistusta ei ole toimitettu työnantajalle viikon kuluessa lääkärintodistuksen allekirjoituspäivämäärästä sairausloman ensimmäinen päivä on palkaton.

Soveltamisohje

Saadakseen sairausloma viranhaltijan/työntekijän tulee olla kykenemätön tekemään omaa työtään ja osoittaa tämä yleensä lääkärintodistuksella tai muulla edellä 2 momentissa tarkoitetulla tavalla. Todistus esimerkiksi lääkärissä käynnistä, tutkimuksista, kuntoutuksesta tai poliklinikalla käynnistä ei ole riittävä. Jos lääkäri on kirjoittanut työkyvyttömyystodistuksen taannehtivasti, hänen pitää perustella todistuksen taannehtivuus.

Pääsääntöisesti sairausloma myönnetään lääkärintodistuksen tai muun 2 momentissa tarkoitetun todistuksen mukaan. Lääkärintodistus tai muu 2 momentissa tarkoitettu todistus on kuitenkin vain asiantuntijan lausunto, josta toimivaltainen viranomainen voi poiketa perustellusta syystä. Mikäli käy ilmi, ettei viranhaltija/työntekijä lääkärintodistuksesta huolimatta ole ollut työkyvytön, esim. henkilö on ollut samankaltaisessa työssä vastaavana aikana, hänellä ei ole oikeutta palkalliseen sairauslomaan.

Viranhaltijan/työntekijän on esitettävä työnantajalle hyväksyttävä lääkärin- tai muu 2 momentissa tarkoitettu todistus työkyvyttömyydestään ilman aiheetonta viivytystä. Mikäli lääkärintodistusta ei perustellusta syystä voida hyväksyä, työnantaja voi omalla kustannuksellaan lähettää viranhaltijan/työntekijän osoittamansa lääkärin tarkastukseen.

Työntekijä/ viranhaltija ei 3 momentin toisen virkkeen perusteella menetä sairausajan palkkaa mikäli lääkärintodistuksen viipyminen aiheutuu hyväksyttävästä syystä.

Työnantajan tulee yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 5 §:n mukaisesti nimetä ne henkilöt, jotka työnantajan puolesta saavat käsitellä sairauslomaan koskevia diagnoositietoja (viittausmääräys).

2 § Sairausloma-ajan palkka

Huom: Poistettu 2 momentista sivuviranhaltijan sairausajan palkkaa koskeva määräys.

- 3 mom. Jos viranhaltijan/työntekijän palvelussuhde ei ole jatkunut 2 momentissa edellytettyä aikaa ennen sairauslomaa, hänellä on oikeus saman kalenterivuoden aikana saman palvelussuhteen perusteella saada sairausloman ajalta varsinainen palkka 14 kalenteripäivän ajalta, jonka jälkeen ei suoriteta mitään palkkaetuja.

Soveltamisohje

Mikäli työntekijä/viranhaltija palkataan samana kalenterivuonna toistaiseksi voimassa olevaan palvelussuhteeseen, 1 momentin sairausajan palkkaan lasketaan mukaan samana kalenterivuonna 3 momentin mukaan määräaikaisessa palvelussuhteessa maksetut sairausajan palkat.

Karenssiajan täytyminen sairausloman aikana ei oikeuta soveltamaan 1 momentin mukaisia palkanmaksuaikoja täyttymisen jälkeiseen sairausloman osaan. 1 momentin mukaisia aikoja laskettaessa otetaan huomioon myös karenssiaikana maksetut sairausajan palkat.

Huom: Poistettu sivuviranhaltijan sairausajan palkkaa koskeva määräys.

3 § Työtapaturma ja ammattitauti

- 4 mom. Tämän pykälän mukaiseen sairausajan palkkaan sovelletaan 2 §:n 5 ja 7 momentin määräyksiä. Tässä pykälässä mainitun sairausloman myöntäminen ei vähennä oikeutta 2 §:ssä mainittujen etujen saamiseen.

Soveltamisohje

Palkkaa on oikeus saada kunkin työtapaturman tai ammattitaudin osalta erikseen. Kalenterivuoden vaihtuminen ei vaikuta tässä pykälässä tarkoitettuun sairausajan palkkaan.

Tämän määräyksen perusteella maksettua sairausajan palkkaa ei lueta 2 § 4 momentin mukaista 12 kuukauden sairausaikaa laskettaessa.

2 § 2 momentin karenssia ei sovelleta, mikäli työkyvyttömyys on aiheutunut työtapaturmasta tai ammattitaudista.

Työtapaturman ja ammattitaudin käsite on määritelty tapaturmavakuutuslaissa ja ammattitautilaissa.

Esimerkki

A on sairastanut työtapaturman johdosta ja edut ovat määräytyneet 3 §:n 1 momentin mukaan. A paranee ja palaa työhön vuodeksi. Tämän jälkeen A joutuu leikkaukseen saman työtapaturman aiheuttaman vamman vuoksi. Tältä viimeksi mainitulta työkyvyttömyysajalta A saa edelleen 3 §:n 1 momentissa tarkoitetut edut ja sairausloma katsotaan edellisen sairausloman jatkoksi.

PERHEVAPAAT

8 § Äitiysvapaan palkallisuus

Huom: Poistettu sivuviranhaltijan äitiysajan palkkaa koskeva määräys.

9 § Tilapäinen hoitovapaa

- 1 mom. Viranhaltijan/työntekijän lapsen tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen, joka ei ole täyttänyt 10 vuotta taikka vammaisen lapsensa, sairastuessa äkillisesti viranhaltijalla/työntekijällä on oikeus saada lapsen hoidon järjestämiseksi tai tämän hoitamiseksi tilapäistä hoitovapaata enintään neljä työpäivää kerrallaan. Sama oikeus on myös lapsen vanhemmalla, joka ei asu tämän kanssa samassa taloudessa. Tilapäiseen hoitovapaaseen oikeutetut saavat olla tilapäisellä hoitovapaalla saman kalenterijakson aikana, mutta eivät yhtäaikaisesti.

Soveltamisohje

Tilapäinen hoitovapaa on tarkoitettu ensisijaisesti lapsen hoidon järjestämistä varten. Vasta silloin, kun tämä ei ole käytännössä mahdollista, viranhaltija/työntekijä voi itse jäädä hoitamaan lasta. Ensin on selvitettävä, voidaanko lapsi hoitaa tavanomaisessa hoitopaikassa tai voivatko muut samassa taloudessa asuvat hoitaa lasta. Ratkaisevaa ovat tosiasialliset hoitomahdollisuudet.

Vammaisella lapsella tarkoitetaan iästä riippumatta henkilöä, jonka hoidontarve on verrattavissa alle 10-vuo-

tiaaseen lapseen ja joka sairastuessaan äkillisesti tulee vammaan vuoksi niin avuttomaksi, ettei hän kykene hoitamaan itseään. Vammaisia lapsia ovat mm. kehitysvammaiset lapset, ja vammaan vaikeudesta riippuen aivo-, raaja-, näkö- tai kuulovammaiset lapset. Vammaisella lapsella ei tarkoiteta kroonisesti sairasta lasta (esim. sokeritauti, allergia, astma tms.). Krooninen sairaus saattaa kuitenkin johtaa tilaan, jossa sairasta lasta on pidettävä vammaisena, esim. vaikea sydänsairaus tai sokeritauti. Viranhaltija/työntekijä on velvollinen tarvittaessa lääkärin-todistuksella osoittamaan, onko hänen yli 10 vuoden ikäinen lapsensa edellä tarkoitettulla tavalla vammainen.

Virka-/työvapaan enimmäismäärä on neljä työpäivää riippumatta siitä kumpi vanhemmista vapaata käyttää. Jos sairaus jatkuu yli neljä työpäivää, voidaan hakemuksesta myöntää harkinnanvaraista palkatonta virka-/työvapaata tai vuosilomaa taikka viranhaltijalla/työntekijällä voi olla oikeus edellä 6 §:ssä tarkoitettuun poissaoloon pakottavista perhesyistä.

- 2 mom. Tilapäisen hoitovapaan ajalta maksetaan varsinainen palkka enintään kolmelta peräkkäiseltä kalenteripäivältä lapsen sairastumisesta lukien. Mikäli lapsi sairastuu kesken työvuoron, palkallinen aika on enintään kolme seuraavaa kalenteripäivää. Palkan maksamisen edellytyksenä on, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä kodin ulkopuolella tai toisella vanhemmista ei muutoin tosiasiallisen esteen johdosta ole mahdollisuutta osallistua lapsen hoitoon tai kysymyksessä on yksinhuoltaja. Tosiasiallinen este on sairaalahoito, asevelvollisuuden/naisten vapaaehtoisen asepalvelun suorittaminen, reservin kertausharjoituksiin osallistuminen ja toisella paikkakunnalla olo matkan tai opiskelun vuoksi.

Soveltamisohje

Lapsen sairastumispäivää seuraava päivä on ensimmäinen tässä tarkoitettu palkallinen päivä riippumatta siitä, onko lapsi sairastunut viranhaltijan/työntekijän vapaapäivänä vai kesken tämän työpäivän. Mikäli lapsi sairastuu kesken työpäivän, maksetaan lapsen sairastumispäivältä yleensä palkka työvuoron loppuun asti ja sairastumispäivää seuraava työpäivä on tässä tarkoitettu ensimmäinen palkallinen virka-/työvapaapäivä. Palkallista aikaa ovat sairastumispäivää seuraavat kolme peräkkäistä kalenteripäivää riippumatta siitä, ovatko ne työpäiviä vai eivät.

Jos viranhaltija/työntekijä ei lapsen sairastumispäivänä lainkaan saavu työhön, tämä päivä on ensimmäinen palkallinen virka-/työvapaapäivä.

Vanhemmalla tarkoitetaan myös aviopuolisoa tai avopuolisoa, joka huoltaa samassa taloudessa asuvia puolison lapsia.

Huom: Poistettu ohje, jonka mukaan etävanhemman tilapäinen hoitovapaa oli palkaton.

Kodin ulkopuolisella työllä tarkoitetaan muualla kuin varsinaisessa asuinpaikassa suoritettavaa työtä, josta asianomainen saa pääasiallisen toimeentulonsa. Esimerkiksi yksityisyrittäjän puoliso voi saada palkallista virka-/työvapaata, jos yrittäjän työpaikka ei ole kodissa tai sen välittömässä läheisyydessä.

Jos aviopuoliso opiskelee toisella paikkakunnalla, mutta on lapsen sairastuessa kotona esimerkiksi viikonloppuna, lomalla tms. syystä, toisella puolisoilla ei ole oikeutta palkalliseen virka-/työvapaaseen. Sama koskee asevelvollista tms.

Jos muuta hoitajaa ei lapselle ole saatavana ja esimerkiksi puolisoiden työvuorot mahdollisine matka-aikoineen menevät osaksi päällekkäin, on tältä osin kysymyksessä tässä tarkoitettu palkallinen virka-/työvapaa. Samoin menetellään, jos esimerkiksi puolison työmatka tai sairaalassa hoidettavana olo estää häntä tosiasiallisesti hoitamasta lasta.

MUUT VIRKA- JA TYÖVAPAAT

10 § Opintovapaa

Huom: Poistettu sivuviranhaltijoita koskeva määräys.

11 § Eräät virka- ja työvapaat

3 mom. Muun kuin edellä tässä luvussa mainitun syyn vuoksi myönnetyn virka-/työvapaan osalta kunnan/kuntayhtymän asianomainen viranomai-

nen harkitsee, maksetaanko vapaan ajalta palkkaa ja jos maksetaan, niin minkä verran. Sama koskee poissaoloa muun pätevän syyn vuoksi, vaikka virka-/työvapaata ei ole myönnetty.

Soveltamisohje

Harkinnanvaraisella virka-/työvapaalla tarkoitetaan sellaisia virka-/työvapaita, joita työnantaja ei ole lain tai sopimusmääräyksen perusteella velvollinen myöntämään. Koulutusta varten myönnettävästä työ-/virkavapaasta on kunnallisen henkilöstön osaamisen kehittämistä koskeva suositus.

...

VI KUSTANNUSTEN JA LUONTOISSUORITUSTEN KORVAUKSET

2 § Virka-/työpuku ja suojavaatetus

Jos työnantaja on velvoittanut viranhaltijan/työntekijän käyttämään työssään tietyn mallista virka-/työpukua tai määriteltyä suojavaatetusta, työnantaja hankkii ja huoltaa tällaisen puvun tai vaatetuksen.

Mikäli työnantaja ei voi tarkoituksenmukaisella tavalla huoltaa kustannuksellaan hankittua suojavaatetusta, voidaan paikallisesti menettellä siten, että viranhaltija/työntekijä huoltaa käytettäväkseen annetun suojavaatetuksen. Tällöin huollosta aiheutuvista kustannuksista korvataan 5 euroa kuukaudessa.

Niille viranhaltijoille, joille on 31.12.1994 maksettu ns. pukuraha, voidaan edellä mainitun järjestelyn sijasta maksaa hankinta- ja huoltokulujen peittämiseksi korvaus entisten perusteiden mukaisesti.

VII LUKU LUOTTAMUSMIEHET

6 § Tietojen saanti

Huom: Poistettu viittaus ratalisointia koskevaan suosittussopimukseen sekä tietojen antamista koskeva siirtämämääräys.

8 § Luottamusmiehen ajankäyttö

3 mom. Luottamusmiehenä toimivan opettajan ajankäyttö

- 1 Luottamusmiehenä toimivalle opettajalle maksetaan yksilöityä laskua vastaan oppituntien ulkopuolella tehdystä luottamusmiestyöstä tuntipalkkio, joka saadaan jakamalla varsinainen palkka luvulla 150. Palkkio maksetaan enintään seitsemältä tunnilta viikossa.
- 2 Luottamusmiehenä toimivalle opettajalle voidaan sopia varattavaksi viikoittain oppituntien ulkopuolella keskimäärin 1–2 vastaanottotuntia. Vastaanottotunti luetaan edellä mainittuun seitsemän tunnin enimmäisaikaan. Vastaanottotunneista ei yksilöityä laskua tarvitse esittää.
- 3 Pääluottamusmiehenä toimivan opettajan opetusvelvollisuutta voidaan sopia huojennettavaksi, jos hänen ajankäyttötarpeensa luottamusmiestehtäviin on kolme tuntia tai enemmän. Osa tästä opetusvelvollisuuden huojennuksesta voidaan sopia jaettavaksi myös muulle luottamusmiehelle. Lisäksi voidaan sopia siitä, että opetusvelvollisuuden huojennuksen ohella käytetään laskutusmenettelyä silloin, kun ajankäyttötarve sitä edellyttää.
- 4 **Kokonaistyöajassa olevan opetushenkilöstöön kuuluvan toimiessa pääluottamusmiehenä, vähentää luottamusmiestehtävään varattavaksi sovittu aika sekä viikoittaisten oppituntien määrää että viikoittaista muuhun työhön käytettävää aikaa oppituntien määrän ja toimistotyöajan mukaisessa suhteessa.**

6 mom. Pääluottamusmiehen ajankäytöstä ja luottamusmiestyön korvaamisesta sovitaan paikallisesti ottaen huomioon 8 §:n määräykset ja jäljempänä soveltamisohjeessa oleva suositus.

Soveltamisohje

Suositus

Sovittaessa paikallisesti pääluottamusmiesten ajankäytöstä ja luottamusmiestyön korvaamisesta noudatetaan KVTES:n VII luvun 8 §:n määräysten lisäksi seuraavia periaatteita:

Kiinteää vapautusaikaa arvioidessa otetaan huomioon edustettavien lukumäärän lisäksi pääluottamusmiehen vastuualueella sovellettavien virka- ja työehtosopimusten lukumäärä, kunnan tai muun yksikön koko ja niissä harjoitettavan toiminnan luonne ja laajuus, edustettavien ammattiryhmien lukumäärä, käytössä olevat palkkaus- ja työaikajärjestelmät ja palvelussuhdelajit, työpisteiden lukumäärä ja sijainti, seudullinen yhteistyö sekä luottamusmiehen työolosuhteet.

Mikäli pääluottamusmiehen edustamien viranhaltijoiden/työntekijöiden lukumäärässä tai muissa ajankäyttöön vaikuttavissa tekijöissä tapahtuu olennaisia muutoksia, arvioidaan ajankäyttö jommankumman osapuolen vaatimuksesta uudelleen ottaen huomioon muuttunut tilanne.

Pääluottamusmiehenä toimivan opettajan opetusvelvollisuutta huojennettaessa on opetusvelvollisuuden huojennus noin 2/3 edellä mainitusta vapautuksesta (esim. noin 15 tunnin kiinteää vapautusta vastaa noin 10 tunnin opetusvelvollisuuden huojennus).

Pääluottamusmiehelle myönnetään lisäksi tarvittaessa tilapäistä vapautusta sellaisesta erityisestä syystä, joka vaatii merkittävästi pääluottamusmiehen ajankäyttöä ja jota ei ole jo otettu huomioon kiinteässä vapautuksessa. Tällaisia syitä voivat olla mm. uuden palkkausjärjestelmän käyttöönotto vaihe tai palvelutuotannon merkittävä uudelleenjärjestäminen (esimerkiksi kunta- ja palvelurakennemuutoksesta tai muusta syystä johtuva). Opettajaluottamusmiehet noudattavat laskutusmenettelyä, jollei toisin sovita.

Mikäli vapautus työtehtävistä tai opetusvelvollisuuden huojennus sovitaan jaettavaksi osaksi pääluottamusmiehelle ja osaksi muille luottamusmiehille, pitäisi yhteenlasketun kokonaisvapautuksen vastata edellä mainittua ajankäyttöä.

Paikallisesti voidaan sopia kokonaisajankäytöstä, jos pääluottamusmies tai luottamusmies hoitaa yhteistoiminta-asioita, työsuojeluasioita tai muita tavanomaisiin luottamusmiestehtäviin kuulumattomia asioita. Samoin voidaan sopia myös siitä, että opettajaluottamusmies laskuttaa kokonaisajankäytön mukaisista tehtävistä.

Osa kokonaisajankäytön edellyttämästä vapautuksesta voidaan paikallisesti sopia annettavaksi viranhaltija-/työntekijäyhdistyksen muiden edustajien käytettäväksi.

7 mom. Jollei paikallisesti toisin sovita, pääluottamusmiehelle (tai ellei sellaista ole, vastaavassa asemassa olevalle luottamusmiehelle) annettava kiinteä vapautus on vähintään keskimäärin työpäivä viikossa 120 hänen edustamaansa viranhaltijaa/työntekijää kohden.

Soveltamisohje

Tällä määräyksellä ei heikennetä 1.2.2010 voimassa olevia paikallisia järjestelyjä, ellei paikallisesti toisin sovita.

9 § Luottamusmiehen palkkaus

1 mom. Kunta/kuntayhtymä korvaa sen ansion, jonka luottamusmies menettää toimiessaan työajalla joko paikallisissa neuvotteluissa tai muutoin työnantajan kanssa sovitussa tehtävissä tai osallistumisesta työsuojelutarkastajan työpaikalla toimittamaan tarkastukseen.

Palkka luottamusmiestehtävien suorittamiseen käytetyltä ajalta lasketaan sen suuruiseksi, kuin minkä luottamusmies, jos hän olisi suorittanut varsinaista työtään, samana aikana olisi todennäköisesti ansainnut säännöllisenä työaikanaan, tai milloin tätä ansiota ei voida arvioida, muiden vastaavana aikana samaa tai lähinnä samaa työtä suorittaneiden viranhaltijain/työntekijäin keskimääräisen tuntiansion suuruiseksi. Kokonaan työstä vapautetun pääluottamusmiehen ansiomenetyksen korvaamisesta sovitaan edellä mainittujen periaatteiden mukaan paikallisesti. Tehtävistään kokonaan vapautetun luottamusmiehen tehtäväkohtainen palkka on kuitenkin 1.2.2010 lukien vähintään 1 750 €/kk sekä sen lisäksi mahdollinen henkilökohtainen lisä ja mahdollinen määrävuosilisä.

Soveltamisohje

Mikäli luottamusmies työvuoronsa aikana hoitaa luottamusmiestehtäviä työtehtäviensä ohella, maksetaan hänelle palkka työajan perusteella tulevine korvauksineen koko työvuoron ajalta.

Luottamusmiehenä toimivan lääkärin ansionmenetykskorvaukseen eivät kuulu todistuspalkkiot.

(Huom: Poistettu pöytäkirjamerkintä sekä lääkäreiden erikoismaksuluokan palkkioita koskeva ohje.)

10 § Luottamusmieskorvaus

1 mom. Pääluottamusmiehelle (tai ellei sellaista ole nimetty, vastaavassa asemassa olevalle luottamusmiehelle) maksetaan 9 §:n mukaisen palkan tai 8 §:n 3 ja 4 momentin mukaisen korvauksen lisäksi luottamusmiestyöstä varsinaiseen palkkaan kuuluva korvaus seuraavasti:

Edustettavien lukumäärä	Korvaus €/kk
5–79	57,00
80–159	72,00
160–249	86,00
250–339	113,00
340– 449	148,00
450–	174,00

Pöytäkirjamerkintä

Pääluottamusmiehelle jonka edustettavien lukumäärä on alle 5 ja jolle on 31.1.2003 maksettu tuolloin voimassa olleen kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen mukaista luottamusmieskorvausta maksetaan 1.2.2003 alkaen 48 €/kk suuruista erillislisää niin kauan kuin hän jatkaa tässä tehtävässään.

11 § Luottamusmiehen koulutus

- 1 mom. Luottamusmiehelle ja varaluottamusmiehelle varataan mahdollisuuksien mukaan tilaisuus osallistua sellaiseen koulutukseen, mikä on omiaan lisäämään hänen pätevyyttään luottamusmiestehtävien hoitamisessa.

Soveltamisohje

Sopijaosapuolet suosittelevat, että työnantaja järjestää koulutussopimuksen mukaista yhteistä koulutusta, joka on omiaan lisäämään luottamusmiehen tietoja kunnan taloudellisesta tilasta, henkilöstöpolitiikasta sekä parantamaan hänen valmiuttaan toimia osaltaan kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuuden edistämiseksi.

Ammattiyhdistyskoulutukseen osallistumisen ajalta maksettavasta palkkauksesta ja ruokailukustannusten korvauksesta on sovittu erikseen (koulutussopimus).

VIII LOMAUTTAMINEN, OSA-AIKAISTAMINEN JA PALVELUS- SUHTEEN PÄÄTTYMINEN

6 § Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyminen

Työntekijät Työsuhde lakkaa ilman irtisanomista ja irtisanomisaikaa, kun asianomainen eläkelaitos on päätöksellään myöntänyt työntekijälle täyden työkyvyttömyyseläkkeen, sen kalenterikuukauden päättyessä, jonka aikana työntekijän ehdoton oikeus sairausajan palkan saamiseen virka-/työvapaata koskevan luvun 2, 3 tai 4 §:ssä olevien määräysten mukaan on päättynyt, tai jos työnantaja on saanut mainitusta päätöksestä tiedon myöhemmin, tiedoksisaantikuukauden päättyessä.

LIITTEIDEN 1–5 JA 8 OSALTA KS TÄMÄN YLEISKIRJEEN LIITE 1

LIITE 6 RUOKAPALVELUHENKILÖSTÖ

1 § Soveltamisala

Tätä liitettä sovelletaan ruokapalveluhenkilöstöön.

Soveltamisohje

Hinnoittelun ulkopuoliset johto-, suunnittelu- ja asiantuntijatehtävät

Kunnan/kuntayhtymän ruokapalvelun hallinnollinen ylin johto (esimerkiksi ruokapalvelupäällikkö) on palkkahinnoittelun ulkopuolinen.

Ruokapalvelun suunnittelu-, kehittämis- yms. asiantuntijatehtävät ovat palkkahinnoittelun ulkopuolisia, jolloin viiteryhmänä voidaan yleensä käyttää ruokapalvelun johtaja esimiestehtävissä toimivien palkkausta.

Hinnoittelun ulkopuoliset ammatti- ja peruspalvelutehtävät

Jos ammatti- tai peruspalvelutehtävissä työskentelevä toimii ruokapalvelutehtävien ohella esimerkiksi siivoustehtävissä, tehtävä on yleensä hinnoittelun ulkopuolinen. Tällöin viiteryhmänä voidaan yleensä käyttää ruokapalvelutehtävien ohella siivoustehtävissä toimivien palkkausta.

Hinnoittelun ulkopuolisen palkkauksen määrittämisestä ks. KVTES:n palkkausluvun 5 §:n 1 momentin soveltamisohjeen kohta 6. Palkkahinnoittelun ulkopuoliset ryhmät.

2 § Ruokapalveluhenkilöstön palkkahinnoittelu

Yksikön tai vastualueen johto

Yksikön tai vastualueen ruokapalvelusta vastaaminen ja tuotantoyksikön johto- ja esimiestehtävät

Pätevyys: Korkeakoulututkinto

Tähän ryhmään voivat kuulua esimerkiksi ravitsemispäällikkö, ruokapalveluesimies, emäntä ja keittiöpäällikkö.

06RUO020	Peruspalkka	1.2.2010	
		1 809,92 €	

Välitön työnjohto

Ruokapalvelusta vastaavan alaisena tehtävä välitön työnjohtotyö.

Pätevyys: Suurtalousesimiehen tutkinto tai vastaava aikaisempi koulutus.

Tähän ryhmään voivat kuulua esimerkiksi ravitsemistyonjohtaja ja ruokapalveluesimies.

06RUO040	Peruspalkka	1.2.2010	
		1 707,21 €	

Vaativat ammattitehtävät

Ruokapalvelun ammattitason erityisosaamista vaativa perustyö, joka edellyttää itsenäistä vastuuta ruoan valmistuksesta tai yksikön ruokapalvelusta.

Pätevyys: Catering-alan perustutkinto tai vastaava aikaisempi koulutus

Tähän ryhmään voivat kuulua esimerkiksi ruokapalveluvastaava, kokki ja dieetikokki.

06RUO05A	Peruspalkka	1.2.2010	
		1 676,20 €	

Ammattitehtävät

Ruokapalvelun ammattitason perustyö (ruoan valmistus) ja kuumenuskeittion, jossa pääasiassa kuunnetaan valmista ruokaa ja valmistetaan aterian lisäkkeet, sekä jakelukeittion, johon pääasiassa tuodaan lämmin ruoka ja aterian lisäkkeet toiminnasta ja taloudesta vastaaminen annettujen ohjeiden mukaisesti.

Tehtävässä edellytetään yleensä catering-alan perustutkintoa.

Tähän ryhmään voivat kuulua esimerkiksi ravitsemistyon tekijä, keittäjä, kokki ja ruokapalveluvastaava.

06RUO05B	Peruspalkka	1.2.2010	
		1 626,20 €	

Peruspalvelutehtävät

Ruokapalvelun peruspalvelutehtäviä ovat muun muassa ateriatuotannon osallistuminen ja astiahuolto.

Tähän ryhmään voivat kuulua esimerkiksi ruokapalvelutyöntekijä ja ravitsemistytöntekijä.

06RUO060	Peruspalkka	1.2.2010	
		1 576,44 €	

Palkkahinnoittelun soveltamisohje

Palkkahinnoittelun soveltamisesta ja tehtäväkohtaisen palkan määrittelystä, ks. KVTES:n palkkausluvun 4 ja 5 § soveltamisohjeineen.

Esimiesasema

Vaativampina tehtävinä voidaan pitää esimerkiksi niiden toimintayksiköiden johtamista, jotka toimivat viikon jokaisena päivänä tai työtehtäviä, joissa edellytetään usean toiminnon hallintaa.

Esimiesasemassa olevan palkkauksen määrittämisestä ks. KVTES:n palkkausluvun 5 §:n 1 momentin soveltamisohjeen kohta 5.3 Esimiesasema.

Toimintojen uudelleenjärjestelyt

Ruokapalvelun toimintaympäristössä tapahtuu muutoksia muun muassa palvelujen kilpailuttamisen lisääntyessä, teknologian lisääntyvässä käytössä ja hygieniavaatimusten kasvaessa.

Tehtäväkuvaus tulee tarkistaa muuttuneiden tehtävien mukaiseksi ja arvioida työn vaativuus uudelleen tehtävämuutosten yhteydessä. Ks. KVTES palkkausluvun 5 §:n 1 momentin soveltamisohjeen kohta 4. Tehtävänkuvaus.

LIITE 7 LOMITUSPALVELUT JA MAATALOUSALA

Maatalousoppilaitoksen esimiestehtävät

Maatalousoppilaitoksen maatilán työnjohtajien ja vastaavien esimiesten työ.

Tähän ryhmään voi kuulua esimerkiksi maatilán esimies.

07MAA010	Peruspalkka	1.2.2010
		1 840,00 €

Maatalousoppilaitoksen välitön työnjohto

Maatalousoppilaitoksen maatilán välitön työnjohtotyö.

Tähän ryhmään voi kuulua esimerkiksi maataloustyönjohtaja.

07MAA020	Peruspalkka	1.2.2010
		1 760,00 €

Lomituspalveluiden työnjohto ja maataloustyön ohjaus

Maatalouslomituksen työnjohtotyö ja maatilán maataloustyön ohjaustyö.

Tähän ryhmään voivat kuulua esimerkiksi johtava maatalouslomittaja ja maataloustyönohjaaja.

07MAA040	Peruspalkka	1.2.2010
		1 725,00 €

Maatalouslomitus ja maatalouden perustyö

Maatalouden lomitustyö ja maatilán maatalousalan ammattitason perustyö.

Tähän ryhmään voivat kuulua esimerkiksi maa- tai turkistaloutta lomittava maatalouslomittaja, maataloustyöntekijä ja karjanhoitaja.

Pätevyys: Työntekijältä edellytetään esimerkiksi karjatalouden ammattitutkintoa tai vastaavaa pätevyyttä.

07MAA050	Peruspalkka	1.2.2010
		1 625,00 €

Muu lomitustyö

Tähän ryhmään kuuluu muu tiloilla suoritettava esimerkiksi maatalouslomitussuhteen 11 § mukainen työ.

07MAA060	Peruspalkka	1.2.2010
		1 500,00 €

LIITE 12 OMASSA KODISSAAN TYÖSKENTELEVIEN PERHEPÄIVÄ-HOITAJIEN PALVELUSSUHTEEN EHDOT

YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 § Soveltamisala ja sovellettavat määräykset

1 mom. Omassa kodissa työskentelevät perhepäivähoitajat

Omassa kodissaan työskentelevien perhepäivähoitajien (jäljempänä hoitaja) palvelussuhteen ehdot määräytyvät tämän liitteen määräysten sekä kulloinkin voimassa olevan kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (jäljempänä KVTES) työntekijöitä koskevien määräysten mukaan siten kuin jäljempänä on tarkemmin määrätty.

2 mom. KVTES:n määräysten soveltaminen

KVTES:n ja tämän liitteen määräyksiä sovelletaan siten, että tässä liitteessä oleva erityismääräys syrjäyttää KVTES:n vastaavan määräyksen siten kuin jäljempänä on tarkemmin todettu.

2 § KVTES:n yleisen osan sovellettavat määräykset

KVTES pykälä	KVTES asia	Poikkeukset KVTES:n soveltamisesta
1 §	Soveltamisala	
4 §	Paikallinen sopiminen	
5 §	Työnantajan yleiset oikeudet	
6 §	Työsuhteen ja siihen perustuvien oikeuksien alkaminen	Ks. 4 §:n 1 momentti
8 §	Palvelussuhteen jatkuminen keskeyty-mättä	
9 §	Lääkärintodistuksen esittäminen	
10 §	Työntekijän tehtävät	Ks. soveltamisohje alla.

Soveltamisohje

1. Samanaikainen (jatkuva) työskentely perhepäivähoitajan tehtävässä ja muissa tehtävissä

Jos perhepäivähoitaja hoitaa samanaikaisesti sekä perhepäivähoitajan tehtävää omassa kodissaan että muuta tehtävää, josta palkkaus määräytyy KVTES:n liitteiden 1–8 mukaisesti, ei näistä tehtävistä maksettavaa palkkausta voida yhdistää palkkausjärjestelmien erilaisuuden vuoksi. Vaikka kyseessä on yksi työsuhde, määräytyy palkkaus eri tehtävistä erikseen.

Noudatettava työaikajärjestelmä ja ylityöraja määräytyvät sen mukaan, kumpaa työtä hoitaja tekee pääsääntöisesti eli yli 50 % yhteenlasketusta työajasta. Ylityö- ja muut työaikakorvaukset lasketaan kulloinkin sen työn palkasta, missä ylityö ym. on tehty.

2. Tilapäinen siirto muihin tehtäviin

Mikäli työnantaja siirtää hoitajan tilapäisesti KVTES:n piiriin kuuluvaan toiseen työhön, maksetaan palkkaa siirron ajalta KVTES:n palkkausluvun 5 §:n 2 momentin määräyksen perusteella. Jos hoitajalla ei siirron alkaessa ollut palkanmaksuperustetta, palkkaus ja muut palvelussuhteen ehdot määräytyvät KVTES:n mukaan siirron alusta lukien. Vastaavasti menetellään, kun kyseessä on muu kunnallisen alan työehtosopimus.

Työnantajan on mahdollista siirtää perhepäivähoitaja työskentelemään tilapäisesti kodin ulkopuolelle esim. päiväkotiin. Hoitaja tekee siirtokohteessa, esimerkiksi päiväkodissa, noudatettavaa työaikaa ja työvuoroja, mutta säännöllistä työaikaa ja ylityörajaa määrättäessä sovelletaan sen työaikamuodon määräyksiä, jota hoitaja tekee pääsääntöisyystulkinnan mukaisesti yli 50 %. Suositeltavaa on, että perhepäivähoitaja saa tiedon siirrosta viimeistään edellisenä päivänä. Tilapäistä siirtoa harkittaessa huomioidaan myös hoitajan omien lasten hoitotarve. Hoitajalle korvataan siirrosta aiheutuvat kustannukset liitteen 16 mukaan.

PALKKAUS

3 § KVTES:n palkkausluvun sovellettavat määräykset

KVTES:n palkkausluvun (II luku) määräysten soveltaminen ja poikkeukset:

KVTES pykälä	KVTES asia	Poikkeukset KVTES:n soveltamisesta
1 §	Työntekijän oikeus palkkaan	Ks. 4 §:n 1 momentti
2 §	Palkkausjärjestelmä	Peruspalkka määräytyy hoitajalta varattujen hoitopaikkojen lukumäärän mukaan. Ks. 4 §.
3 §	Vähimmäispalkka	Hoitajan vähimmäisperuspalkasta on määräys 4 § 3 momentissa
5 §	Tehtäväkohtaisen palkan määrittely	Ks. 4 §:n 1–2 momentti ja 5 §.
6 §	Henkilökohtainen lisä	Hoitajaan sovelletaan KVTES:n II luvun 6 § 2 momentin pöytäkirjamerkinnässä olevaa määräystä harkinnanvaraisten henkilökohtaisten lisien vähimmäismäärästä poiketen ao. määräyksestä kuitenkin siten, että vähimmäismäärä on 0,9 % liitteen 12 piiriin kuuluvien tehtäväkohtaisten palkkojen yhteismäärästä. Määrävuosilisään noudatetaan KVTES:n 2003–2004 liitteen 13 4 §:n määräystä sellaisena kuin se oli voimassa 15.2.2005.
7 § ja Liite 9	Tulospalkkio Tulospalkkiota koskeva ohje	
8–12 §	Kannustuslisä, kielilisä, syrjäseutulisa, kokouspalkkio, luentopalkkio	
13 § 1 mom.	Osa-aikaisen palkka	Ks. myös 4 §:n 3 momentin soveltamisohje vähimmäisperuspalkasta laskettavasta osa-aikapalkasta.
16 §	Varsinainen palkka	Ks. 4 §. Lisäksi maksettaessa palkkaa vuosiloma-ajalta eri tilanteissa. Ks. 13 §.
17 §	Palkanmaksu	
18 § 1 mom.	Palkan laskeminen kalenterikuukautta lyhyemmältä ajalta	
19 §	Työnantajan saatavan kuitausoikeus	

Soveltamisohje

Työnantajan on käytettävä 1.2.2010 alkaen liitteen 12 piiriin kuuluvan henkilöstön harkinnanvaraisiin henkilökohtaisiin lisiin vähintään 0,9 % laskettuna heidän yhteenlasketusta tehtäväkohtaisten palkkojen yhteismäärästä, mikäli liitteen 12 soveltamispiiriin kuuluu vähintään 30 henkilöä. Tarkistus suoritetaan vuosittain.

Koska em. määräys tulee voimaan kesken kalenterivuotta, lasketaan määräyksessä todettu lisien vähimmäismäärä voimaantulosta lukien jäljellä olevien kuukausien tehtäväkohtaisten palkkojen yhteismäärästä.

4 § Peruspalkka

1 mom. Palkan peruste ja oikeus palkkaan

Hoitajan peruspalkka määräytyy hoitajalta varattujen hoitopaikkojen lukumäärän mukaan. Hoitosuhteeseen perustuvat korvaukset kuten palkka ym. maksetaan siitä päivästä alkaen, kun hoitopaikka on varattu ja hoito tosiasiallisesti alkanut.

Hoitopaikasta maksettava korvaus on vähintään seuraava:

	Hoitopaikka on varattu keskimäärin yli 5 tunniksi päivässä	Hoitopaikka on varattu keskimäärin enintään 5 tunniksi päivässä
1. Perhepäivähoitajalla on vähintään soveltuva ammatillinen tutkinto 12PPH001	371,61 €	185,81 €
2. Perhepäivähoitajalla ei ole 1 kohdan mukaista tutkintoa 12PPH002	353,91 €	176,96 €

Soveltamisohje

1. Vähintään soveltuvan ammatillisen tutkinnon ottaminen huomioon hoitopaikan hinnassa.

Työnantaja harkitsee, mikä on perhepäivähoitajan tehtävään soveltuva tutkinto. Tällaisena voidaan pitää esimerkiksi sellaisia sosiaali- ja terveysalan ja humanistisen ja

kasvatusalan ammattitutkintoja, perustutkintoja ja korkea-koulututkintoja, jotka ovat perhepäivähoitajan tehtävään soveltuvia (esim. perhepäivähoitajan ammattitutkinto, lastenohjaaja).

Sellaiselta perhepäivähoitajalta, jolla on vähintään soveltuva ammatillinen tutkinto, varatuista hoitopaikoista maksettava korvaus korotetaan 1.2.2010 lukien vähintään kohdassa 1. todettuun tasoon.

Jos perhepäivähoitajia koskevassa työn vaativuuden arvioinnissa on otettu huomioon perhepäivähoitajalla oleva tutkinto, tulee tehtävän vaativuuden arviointia tältä osin tarkastella uudelleen. Tarkoituksena ei ole, että tutkinto otetaan palkkaan automaattisesti vaikuttavana tekijänä sekä hoitopaikan hinnassa että 2 momentissa määrätyn tehtävien vaativuuden arvioinnin kautta.

2. Hoitopaikka

Hoitopaikalla tarkoitetaan samanaikaisesti yhdellä lapsella miehitettyä hoitotehtävää. Samassa hoitopaikassa voi lapsi vaihtua päivän tai viikon aikana eli samaa hoitopaikkaa voi käyttää useampi kuin yksi lapsi, mutta samanaikaisesti yhdellä hoitopaikalla voi olla läsnä vain yksi lapsi.

3. Hoitopaikkatarpeen tarkastelu sekä hoitopaikkojen varaaminen ja seuranta

Kunta harkitsee hoitopaikkojen tarpeen yleensä vähintään kerran vuodessa, esimerkiksi elokuussa.

Hoitopaikka varataan toistaiseksi tai määräajaksi. Lähtökohtana on, että mikäli lapsen hoitotarve on jatkuva, hoitopaikka varataan toistaiseksi. Hoitopaikan varaamisessa on vältettävä pilkkomista. Määräaikaisen hoitopaikan pituuden kunta päättää paikallisella harkinnalla. Määräaikainen hoitopaikka voidaan varata myös erittäin lyhyeksi ajaksi, esimerkiksi yhdeksi viikoksi, jos se on toiminnan kannalta tarpeen.

Kunta tekee jokaisen hoitajan kanssa hoitosuunnitelman jokaisesta hoitopaikoille sijoitettavasta lapsesta ja lapsen hoitoajoista (hoitopäivien tarve ja tuntien määrä). Hoitosuunnitelmien pohjalta kunta arvioi, miten lapset ovat tosiasiallisesti hoidossa, ja varaa riittävän määrän hoitopaikkoja hoitajalta. Hoitosuunnitelmasta voidaan etukäteen selvittää ao. hoitopaikan mahdollinen käytettävissä-

sä oleva vajoaus. Vajoasta voi muodostua joko hoitopäivän/-päivien kokonaan vapaaksi jäämisen vuoksi tai hoitotuntien vajoaksi jäännillä.

Hoitopaikkoja varattaessa ja lapsia hoitoon sijoitettaessa otetaan huomioon mm. päivähoitolain ja -asetuksen säännökset, joiden mukaan samanaikaisesti voi olla hoidossa enintään 4 ½ lasta. Lain em. ½ tarkoittaa esikouluista tai peruskoulun aloittanutta lasta. Lisäksi pyritään ottamaan huomioon mm. KVTES:n pääsääntö 5-päiväisen työviikon noudattamisesta. Mikäli hoitopäivät vaihtelevat, hoitopaikan tarve (yli tai enintään 5 t/päivä) arvioidaan 5-päiväisen työviikon pohjalta. Arvioinnissa käytetään tarpeeksi pitkää tasoittumisjaksoa, jotta voidaan laskea, millaista hoitopaikkaa lapsi tarvitsee.

Hoitajalta varattujen hoitopaikkojen käyttöä (hoitopaikan tuntimääriä ja todellisia hoitopäiviä) seurataan riittävästi, jotta hoitajalta varattujen hoitopaikkojen lukumäärää voidaan tarkistaa todellisen tarpeen mukaiseksi tai kun lasten hoitoajoissa/hoidon tarpeessa tapahtuu muutoksia.

Esimerkki hoitopaikan varaamisesta

Lapsi A tarvitsee hoitoa 9 tuntia päivässä 10 päivänä neljän viikon aikana. Hoitotarpeen arvioimiseksi on otettu käyttöön neljän viikon tarkastelujakso. Neljässä viikossa hoidon tarve on $10 \times 9 \text{ t} = 90 \text{ t}$, viikossa keskimäärin $90 \text{ t} : 4 = 22,5 \text{ t}$ ja päivässä keskimäärin $22,5 \text{ t} : 5 = 4,5 \text{ t}$. Tällä perusteella lapselle voidaan varata enintään 5 t hoitopaikka. Palkka maksetaan kaikilta kalenteripäiviltä kuukaudessa. Vajoasta tästä hoitopaikasta jää 10 tuntia neljän viikon aikana. Hoitopaikalle voidaan vajouksen käyttämiseksi sijoittaa esim. satunnaisesti hoidossa oleva lapsi kuitenkin vain sellaisina päivinä/kellonaikana, kun hoitopaikkaa ei käytä lapsi A. Harkintansa mukaan työnantaja voi varata myös yli viiden tunnin hoitopaikan, jolloin vajoasta olisi käytettävissä enemmän.

4. Hoitopaikan vajouksen käyttö

Tavoitteena on varattujen hoitopaikkojen täysimääräinen käyttö. Ratkaisu lapsen sijoittamisesta vajoastunneille suhteessa käytettävissä olevan vajouksen määrään ja tarvittavaan määrään on kunnan omassa harkinnassa. Erilaisia vajoastuntien käytön tilanteita varten kunta luo

tarkoituksenmukaisen ja tasapuolisen käytännön etukäteen.

Vajaiden ja vapaiden hoitopaikkojen etukäteen tiedossa oleville sekä myös yllättäville vajaustunneille on mahdollista aina sijoittaa mm. satunnaisesti hoidossa oleva lapsi. Vajaustunteja voidaan yhdistellä tai käyttää ns. peräkkäin ja siten tarkastella pidemmälläkin ajanjaksolla. Muodostunut vajuus voidaan käyttää muunakin päivänä kuin vajuksen syntypäivänä edellyttäen, että hoitopaikalle, jolta vajuus on syntynyt, ei ole samanaikaisesti sijoitettuna toista lasta. Lisäksi on huomioitava, ettei päivähoitoasetuksen säännös rikkoudu.

Tilanteissa, joissa samaa hoitopaikkaa hetkellisesti käyttää kaksi lasta, ei vähäisestä ylityksestä suoriteta erillistä korvausta tai jos vapaana on enintään 5 tunnin paikka ja satunnaisesti hoidossa oleva lapsi tarvitsee hoitoa hieman pidemmäksi ajaksi, tästä vajuksen ylityksestä ei automaattisesti makseta hoitajalle ylimääräistä korvausta, vaikka muilla paikoilla ei olisi yhtään vajuusta.

Yllättäen syntyvissä vajuksissa esim. lasten sairastumisista johtuen hoitajalla on ilmoitusvelvollisuus ohjaajalle lasten poissaoloista.

5. Satunnaisesti hoidossa oleva lapsi

Satunnaisesti hoidossa oleva lapsi sijoitetaan ensisijaisesti käytössä oleville hoitopaikan vajuuksille. Mikäli hoitajalta varattu hoitopaikka ei ole käytössä ollenkaan tai hoitopaikka on tilapäisesti vapaa tai vajaakäytössä, voidaan satunnaisesti hoidossa oleva lapsi aina sijoittaa tällaiselle paikalle, eikä tämä aiheuta muutoksia hoitajan palkassa.

Satunnaisesti hoidossa olevalle lapselle voidaan myös varata määräaikainen hoitopaikka. Määräaikaiselle hoitopaikalle ei ole asetettu vähimmäis- tai enimmäispituutta.

Mikäli hoitajalle on tulossa hoitoon useampia satunnaisesti hoidossa olevia lapsia, ko. lapsia varten voidaan myös varata yhteinen hoitopaikka. Satunnaisia lapsia varten varattua yhteistä hoitopaikkaa voi pääsäännöstä poiketen käyttää samanaikaisesti useampi satunnaisesti hoidossa oleva lapsi, ja hoitopaikan käyttöastetta voidaan tarkastella pidemmän, kunnan etukäteen määrittelemän tarkastelujakson kuluessa. Mikäli jälkikäteen havaitaan, että hoitopaikan käyttöaste on yli 100 %, maksetaan yli-

tyksestä päiväkohtainen erilliskorvaus. Päivähoitoasetuksen mukaisia rajoja ei kuitenkaan saa ylittää edes tilapäisesti.

Päiväkohtainen erilliskorvaus on tarkoitettu hyvin poikkeuksellisiin tilanteisiin. Lähtökohtana on, että hoitoa tarvitsevia lapsia varten varataan pääsääntöisesti hoitopaikka.

Mikäli hoitopaikat ovat täynnä eli paikkoja ei ole vajaa-käytössä tai vapaana, maksetaan satunnaisesti hoidossa olevasta lapsesta päiväkohtainen erilliskorvaus, joka saadaan jakamalla hoitajan varsinainen palkka (ks. KVTES:n palkkausluvun 16 §) hänen peruspalkkansa määräytymisperusteena olevalla hoitopaikkojen lukumäärällä ja edelleen kalenterikuukauden kalenteripäivien lukumäärällä. Jos em. lasta varten tarvitaan hoitopaikka enintään 5 tunniksi, jaetaan em. osamäärä vielä kahdella.

2 mom. Työn vaativuuden vaikutus tehtäväkohtaiseen palkkaan

Hoitajan tehtäväkohtaista palkkaa edellä 1 momentin mukaan määrättäessä noudatetaan lisäksi, mitä KVTES:n palkkausluvun 5 §:n 1 momentissa on todettu tehtävien vaativuuden huomioon ottamisesta palkkaa määrättäessä.

Tehtäväkohtaiseen palkkaan mahdollisesti tehtävät muutokset tehtävien vaativuuden huomioon ottamisesta tehdään

- 1) samasta ajankohdasta lukien kuin tehtäväkohtaista palkkaa muutetaan tämän liitteen 5 §:n mukaan, kun hoitopaikkojen määrä muuttuu
- 2) KVTES 2 luvun 5 §:n 2 momentissa määrätystä lukien, kun hoitopaikkojen määrä pysyy samana, mutta tehtävien vaativuus muuttuu olennaisesti.

Soveltamisohje

Perhepäivähoitajien tehtävien vaativuusarviointi saattaa olla tarkoituksenmukaista tehdä yhdessä palkkahinnoitteluliitteen 5 mukaisen päivähoitohenkilöstön kanssa.

Tehtäväkohtaisen palkan määräytymisperusteena on ensisijaisesti tehtävien vaativuus. Tehtäväkohtaisen palkan määrittelyssä käytettävät yleiset vaativuustekijät ilmenevät KVTES:n palkkausluvun 5 §:n 1 momentin soveltamisohjeesta. Näistä esimerkiksi työn edellyttämään

osaamiseen voivat vaikuttaa lasten tai lapsiryhmän hoitoisuus.

Erityistä hoitoa vaativalle lapsella varataan yksi hoitopaikka ja palkkaus määritellään tehtävien vaativuuden mukaan.

3 mom. Vähimmäisperuspalkka kuukaudessa

Täyttä työaikaa tekevän hoitajan peruspalkka kuukaudessa on vähintään edellä 4 § 1 momentin 2 kohdassa määrättyä kahta yli viiden tunnin hoitopaikkaa vastaava euromäärä, mikäli hoitajalta on varattu vähintään yksi hoitopaikka, jota on ryhdytty tosiasiansa käyttämään. Mikäli hoitajan säännöllinen työaika on lyhyempi kuin täyttä työaikaa tekevän, on hoitajan vähimmäisperuspalkka kuukaudessa myös samassa suhteessa alempi kuin hoitajan osa-aikatyöaika on täydestä työajasta.

Hoitajan peruspalkka määräytyy kuitenkin 4 §:n 1 momentin mukaisesti hoitajalta varatun todellisen hoitopaikkaluvun mukaan, mikäli hoitajalta ei voida päivähoitolain säännösten takia tai hoitajasta itsestään johtuvasta muusta syystä varata vähintään yhtä yli 5 tunnin ja yhtä enintään 5 tunnin hoitopaikkamäärää.

Soveltamisohje

Mikäli hoitajan 4 §:n 1 momentin mukainen peruspalkka muodostuu em. vähimmäisperuspalkkamääräystä suuremmaksi, väistyy 3 momentin määräys. Em. vähimmäispalkkamääräystä ei noudateta silloin, kun hoitajalta ei hänestä johtuvasta syystä voida varata vähintään yhtä yli 5 tunnin ja yhtä enintään 5 tunnin hoitopaikkaa.

5 § Kuukausipalkan muuttuminen hoitopaikkapäätöksen muuttuessa

1 mom. Hoitopaikan varaaminen

Hoitopaikka voidaan varata hoitajalta toistaiseksi tai määräajaksi. Hoitajalle maksetaan 4 §:n mukaan määrättyä peruspalkkaa varattujen hoitopaikkojen lukumäärästä tehdyn päätöksen mukaisesti, ellei sitä muuteta uudella hoitopaikkapäätöksellä. Kunta voi lisätä varattujen hoitopaikkojen määrää tai vähentää niitä, jolloin peruspalkka määräytyy muuttuneen perusteen mukaan siten kuin 2 ja 3 momenteissa on määrätty.

2 mom. Hoitopaikan lisääminen

Mikäli hoitopaikkojen lukumäärä lisääntyy uuden hoitopaikan varaamisella, korotetaan peruspalkkaa vähintään edellä 4 §:n 1 momentissa määrätyn hoitopaikan mukaisella korvauksella mainitun ajankohdan mukaisesti. Työn vaativuudessa mahdollisesti tapahtuvat muutokset otetaan huomioon 4 §:n 2 momentissa määrätyn mukaisesti.

Mikäli lisäys toteutetaan kesken kalenterikuukautta tai hoitopaikka on varattu vain osaksi kuukautta, maksetaan vajaalta kalenterikuukaudesta vastaava osa edellä määrätystä korvauksesta.

3 mom. Hoitopaikan vähentäminen

Mikäli hoitopaikkojen lukumäärä vähenee hoitopaikan irtisanomisen vuoksi, maksetaan kunkin hoitopaikan irtisanomispäätöksestä lukien palkkaa entisten perusteiden mukaan vähintään kulumassa olevalta ja seuraavalta kalenterikuukaudesta. Palkkaa maksetaan em. entisten perusteiden mukaan kuitenkin enintään alun perin sovitun määräjän päättymiseen saakka, ellei hoitopaikkaa ole irtisanottu jo aikaisemmin.

Soveltamisohje

Hoitopaikkojen varaamista, lisäämistä ja vähentämistä koskevat päätökset tekee kunnan toimivaltainen viranhaltija (yleensä perhepäivähoidon ohjaaja), jonka tehtävänä on tehdä ko. päätökset ja antaa ne tiedoksi hoitajalle viipymättä. Ko. päätökset tehdään kirjallisesti.

Mikäli hoitajalle sijoitetaan hoitopaikan irtisanomisen jälkeen yllättäen hoitoon uusi lapsi, joka tarvitsee hoitopaikan, maksetaan palkkaa entisten perusteiden mukaan 3 momentin määräyksen mukaan. Uusi hoitopaikka ja siitä maksettava korvaus sisältyy 3 momentin määräyksen mukaiseen entiseen palkkaan.

Mikäli hoitajalta varattua hoitopaikkaa ei voida käyttää hoitajasta johtuvasta syystä, hoitopaikka voidaan irtisanoa välittömästi em. irtisanomisaikaa noudattamatta. Tällöin palkanmaksu päättyy irtisanomista seuraavasta päivästä. Sairausloma ei ole tässä tarkoitettu hoitajasta johtuva syy.

Päätös, jolla muutetaan hoitopaikkavarausta ilman nimenomaista hoitopaikan irtisanomista, ei riitä siihen, että palkanmaksu ko. hoitopaikasta päättyisi 3 momentin mukaisesti. Hoitopaikan poistuminen hoitajan tehtäväkohtaisesta palkasta edellyttää em. kirjallista irtisanomispäätöstä.

Esimerkkejä hoitopaikan irtisanomisesta

Kunta irtisanoo kirjallisesti hoitopaikan 10.10. Hoitopaikasta maksetaan 30.11. saakka.

Hoitajalta on varattu 4 yli 5 tunnin hoitopaikkaa, joista yksi irtisanoon 10.3. Hoitajalle sijoitetaan yllättäen hoitoon 2.4. lukien yksi uusi lapsi, joka tarvitsee ainoastaan enintään 5 tunnin hoitopaikan. 3 momentin perusteella palkkaa maksetaan entisten perusteiden (yli 5 tunnin hoitopaikan) mukaan maalisi- ja huhtikuulta, mutta 2.4. lukien enintään 5 tunnin hoitopaikasta maksettava palkkaus sisältyy entisten perusteiden mukaan maksettavaan palkkaan huhtikuun loppuun saakka, jonka jälkeen hoitajan palkkaus muutetaan uuden hoitopaikan osalta enintään 5 tunnin hoitopaikan mukaiseksi.

6 § Palkka palvelussuhteen päättyessä

Mikäli hoitajan toistaiseksi voimassa oleva tai määräaikainen työsuhde päättyy, hänelle maksetaan palkka tämän liitteen määräysten mukaisesti enintään palvelussuhteen päättymiseen saakka kuitenkin ottaen huomioon 5 §:n 3 momentin määräykset.

Soveltamisohje

Vaikka työsuhteesta aiheutuvat edut (kuten esim. palkkaus) yleensä suoritetaan työsuhteen päättymiseen saakka, tulee 5 §:n 3 momentin palkkausmääräys sovellettavaksi silloin, kun lasten hoito on pysyvästi päätynyt ja hoitopaikat on irtisanottu.

TYÖAIKA JA TYÖAIKAKORVAUKSET

Työaikajärjestelmät

7 § KVTES:n työaikaluvun sovellettavat määräykset

KVTES:n työaikaluvun (III luku) määräysten soveltaminen ja poikkeukset:

KVTES pykälä	KVTES asia	Poikkeukset KVTES:n soveltamisesta
1 §	Työajan tehokkaan käytön periaate	
3 §	Työaikamääräyksistä poikkeaminen	
4 § 2 mom. kohdat 3–5	Eräiden aikojen lukeminen työaikaan	Ks. soveltamisohje alla.
6 § 2 mom. 5 kohta	Työaikamuodot	Perhepäivähoitajan säännöllinen täysi työaika on keskimäärin 43,25 t/viikossa. Työajasta tehtävä arkipyhävähennys on 8 t 39 minuuttia/arkipyhä. Ks. 8 ja 9 §.
13 §	Vuorokauden, työviikon ja työaikajakson alkaminen	
14 § 1 ja 3 mom.	Lisätyö	
15 § 4 mom.	Ylityön vapaa-aikakorvauksen siirto sairaustapauksissa	
19 §	Sunnuntai- ja lauantaityö- sekä aattokorvaus	
20 § 1-2 mom.	Ilta- ja yötyökorvaus	Yötyöstä maksetaan rahakorvauksena 15 % korottamattomasta tuntipalkasta tai annetaan vastaava vapaa-aika.
21 §	Työaikakorvausten yleiset suorittamisedellytykset	
25 § 1 ja 5 mom.	Tuntipalkan laskeminen sekä raha- ja vapaa-aikakorvausten suorittamisajankohta	Tuntipalkan jakaja on 187. Työaikakorvauksia maksettaessa käytetään perusteena maksuajankohdan mukaista varsinaista palkkaa.
26 § 1 ja 5 mom.	Viikoittainen vapaa-aika	Ks. 10 §.

Soveltamisohje

Perhepäivähoitajat eivät ole työaikalain alaisia, lukuun ottamatta ryhmäperhepäivähoitajia (työaikalaki 605/96 2 §:n 1 momentti 5-kohta).

Koulutuksen lukeminen työaikaan

Mikäli perhepäivähoitaja osallistuu työnantajan määräämään koulutukseen aikana, joka ei ole III luvun 4 § 2 momentin 3-kohdan mukaista työaikaa, tämä korvataan hoitajalle kunnan harkitseamalla tavalla.

8 § Säännöllinen täysi työaika

1 mom. Määritelmä

Perhepäivähoitajan säännöllinen täysi työaika on enintään 43 tuntia 15 minuuttia viikossa tai keskimäärin mainittu viikkotyöaika enintään neljän viikon työaikajaksossa.

Soveltamisohje

Hoitajan työaika määräytyy kulloinkin hoidossa olevien lasten hoitoaikojen mukaan. Työaika voi vaihdella päivittäin/viikoittain toiminnan ja lasten hoidon tarpeiden mukaan. Työaika voi myös ylittää em. säännöllisen työajan. Hoitaja siis sitoutuu tekemään tarvittaessa säännöllisestikin ylityötä. Tämä on syytä selvittää hoitajalle jo työsopimusta tehtäessä ja todeta työsopimuksessa.

Viikkoa pidempää työaikajaksoa on perusteltua käyttää silloin, kun se on toiminnan tai lasten hoidon kannalta tarpeen. Neljää viikkoa pidemmästä työaikajaksosta voidaan sopia KVTES:n III luvun 3 §:ssä (poikkeavat työaikajärjestelyt) määrättyllä tavalla. Työaikajaksoa (2–4 viikkoa) käytettäessä pyritään laatimaan etukäteen suunnitelma hoitajan työpäivistä ja – ajoista, mikäli lasten hoitotarpeet ovat tiedossa.

2 mom. Työajaksi luettava aika

Hoitajan työaika alkaa, kun ensimmäinen lapsi tulee hoitoon ja päättyy siihen, kun viimeinen lapsi lähtee hoidosta lukuun ottamatta sitä aikaa, jona hoitajalla ei ole yhtään lasta hoidossa. Työajaksi luetaan myös työnantajan määräämien muiden työtehtävien suorittamiseen käytetty aika.

Soveltamisohje

1. Työaika

Työajaksi luettava muu työnantajan määräämä työtehtävä voi olla esimerkiksi osallistuminen työkokoukseen, johon työnantaja edellyttää perhepäivähoitajan osallistuvan tai varhaiskasvatussuunnitelman laatiminen. Työnantajan on hyvä etukäteen määritellä, millaisiin työnantajan määräämiin muihin työtehtäviin käytetty aika luetaan työajaksi.

Silloin kun työajaksi luettava työnantajan määräämä työtehtävä tehdään perhepäivähoitajan kotona, tulee työhön käytetty aika ja tehdyin työn määrä selvittää luotettavasti.

Työaikakorvauksia maksetaan ainoastaan työajaksi luettavasta ajasta eli tosiasiallisesti tehdyiltä työajalta.

2. Säännöllisen työajan mahdollinen vaje ja sen täyttö

Mikäli tiedetään, että hoitajan työaika on jäämässä vajeaksi, suunnitellaan työaika siten, että säännöllisen työajan täyttämiseksi käytetään aikaisemmilta työaikajaksoilta kertyneitä työaikakorvauksia. Suunnitellun vapaan ajankohta ilmoitetaan hoitajalle etukäteen ja mahdollisuuksien mukaan jo ennen viikon/työaikajakson alkua ja pyritään antamaan suunnitellun mukaisesti. Viikon/työaikajakson päättymisen jälkeen vajeaksi havaittu viikko/työaikajakso täytetään aikaisemmilta viikoilta/työaikajaksoilta kertyneillä työaikakorvauksilla.

Säännöllinen työaika voi jäädä vajeaksi lähinnä lasten yllättävän tai ennalta tiedetyn poissaolon vuoksi tai hoitajasta itsestään johtuvista poissaoloista. Viikon/työaikajakson vajeus voidaan todeta yleensä vasta viikon/työaikajakson päättyttyä, ja tällainen työajan vajeus täytetään mahdollisilla vapaa-aikakorvauksilla. Tällainen vajeus voidaan täyttää ainoastaan viikon/työaikajakson lisä- tai ylityörajaan saakka. Mikäli viikon/työaikajakson työaika jää vajeaksi eikä työaikakorvauksia ole laitettavissa täyttöön, viikon/työaikajakson työaika jää vajeaksi.

Aikaisemmilta työaikajaksoilta kertyneiden työaikakorvausten täyttöön laitossa on vuosiloma- ja sairauslomatilanteissa noudatettava samaa periaatetta kuin kunnan muillakin työntekijöille (esim. yleistyoajassa olevilla).

9 § Arkipyhäviikon/-jakson työaika

Niillä viikoilla/työaikajaksoilla, joihin sisältyy KVTES:n III luvun 7 §:n 2 momentissa mainittu työaika lyhentävä arkipyhä tai aattopäivä, säännöllinen työaika on kutakin työaika lyhentävää arkipyhää tai aattopäivää kohti 8 tuntia 39 minuuttia lyhyempi kuin 8 §:ssä on todettu.

Osa-aikatyötä tekevän perhepäivähoitajan osa-aikatyöaika lyhennetään kutakin lyhentävää arkipyhää tai aattopäivää kohti vastaavalla osuudella 8 tunnista 39 minuutista kuin hänen osa-aikatyöaikansa on 8 §:ssä määrätystä säännöllisestä täydestä työajasta.

Soveltamisohje

Arkipyhät eivät alenna ylityörajaa, vaan arkipyhäjaksoilla-kin ylityöraja on 11 §:n mukainen. Lisätyökorvaus ks. KVTES III luku 14 §:n 1 ja 3 momentti.

10 § Viikoittainen vapaa

Hoitajan työ pyritään järjestämään 5-päiväisiksi työviikoiksi KVTES:n III luvun 26 §:n 1 ja 5 momenteissa todetulla tavalla, mikäli tämä on mahdollista perhepäivähoidon toiminnan ja lasten hoidon tarpeen kannalta. Jos hoitaja joutuu lasten hoidon takia työskentelemään viikoittaisen vapaan aikana, hänelle ei makseta tästä eri korvausta mahdollisia työaikakorvauksia lukuun ottamatta.

11 § Ylityö ja ylityökorvaus

1 mom. Määritelmä

Ylityötä on työnantajan aloitteesta tehty työ, joka ylittää 43 tuntia 15 minuuttia viikossa tai viikkoa pidemmässä työaikajaksossa em. viikko-työaika kerrottuna työaikajakson viikkojen lukumäärällä.

Soveltamisohje

Hoitajalle ei muodostu erikseen laskettavaa vuorokautista ylityötä, koska vuorokautista säännöllistä työaika ei ole määrätty, eikä työaikajaksoa käytettäessä myöskään viikoittaista ylityötä. Työaikajaksoa käytettäessä selviää ylityökorvaukseen oikeuttavien työtuntien määrä työaikajakson päätyttyä.

Tässä pykälässä tarkoitetun ylityökorvauksen maksamisen edellytyksenä on, että työnantaja on antanut etukäteen kirjallisen ylityömääräyksen. Korvaukseen oikeuttava määräystä työn suorittamiseen eivät voi antaa hoitolapsen vanhemmat tai muu huoltaja. Jos ylityötä aiheutuu

pelkästään hoitosuunnitelmassa mainittujen lasten hoitoaikojen pituudesta, so. hoitajan hoitosuunnitelmien tuntimäärien perusteella muodostuva jakson kokonaistyöaika ylittää säännönmukaisesti ylityörajan, hoitosuunnitelma katsotaan kirjalliseksi ylityömääräykseksi eikä näissä tapauksissa tarvita enää erillistä kirjallista ylityömääräystä. Jos ylityötunteja muodostuu satunnaisesti esim. vanhempien työaikojen pakottavasta ja tilapäisestä syystä johtuvasta pidentymisestä siten, että päivittäinen hoitosuunnitelman mukainen hoitoaika on ylittynyt, riittää perhepäivähoidon ohjaajan jälkikäteen suorittama hoitajan työaikalistan hyväksyminen. Mikäli vanhempien työaikojen pidentyminen on luonteeltaan muuta kuin tilapäistä, tulee hoitosuunnitelmaa muuttaa muuttunutta hoidon tarvetta vastaavaksi, jolloin tämä voi vaikuttaa myös hoitopaikkojen varaamiseen.

2 mom. Korvaus

Hoitajalle maksetaan työnantajan aloitteesta tehdyiltä 43 tuntia 15 minuuttia viikossa ylittäviltä työtunneilta tai kun käytössä on viikkoa pidempi työaikajakso, keskimäärin viikkoa kohti lasketuilta 43 tuntia 15 minuuttia ylittäviltä työtunneilta, korottamaton tuntipalkka tai annetaan tätä vastaava vapaa-aika. Korvausmuodosta (raha tai vapaa) päättää työnantaja.

Esimerkki

Hoitajalla on kahden viikon työaikajakso, jonka ylityöraja on 86 tuntia 30 minuuttia. Hoitajalle on syntynyt edelliseltä työaikajaksolta 10 tuntia ylityökorvauksia, jotka työnantaja korvaa vapaa-aikana. Työaikajakso, jolla ylityövapaa 10 tuntia annetaan, voi sisältää siis aktiiviyöaikaa yhteensä 76 tuntia 30 minuuttia. Mikäli hoitajan toteutunut työaika työaikajakson päätyttyä on enemmän, esimerkiksi 83 tuntia, joutuu työnantaja korvaamaan saamatta jääneen osan ylityövapaasta 3 tuntia 30 minuuttia rahana tai aikana III luvun 25 § 5 momentin mukaisessa ajassa.

12 § KVTES:n muut sovellettavat määräykset

Lisäksi sovelletaan seuraavia KVTES:n lukuja ja niihin sisältyviä liitteitä:

KVTES luku	KVTES asia	Poikkeukset KVTES:n soveltamisesta
luku IV	Vuosiloma	Ks. liitteen 12 13 §:n määräys vuosilomapalkasta erityistilanteissa
luku V	Virka- ja työvapaat sekä perhevapaat	Sovelletaan muilta osin paitsi ei 9 §:n 2 momenttia. Ks. soveltamisohje alla.
luku VII	Luottamusmiehet	
luku VIII	Lomauttaminen, osa-aikaistaminen ja palvelussuhteen päättymisen	Sovelletaan ainoastaan lomauttamista ja palvelussuhteen päättymistä koskevin osin. Lomauttamisesta ks. soveltamisohje alla.
Liite 16	Matkakustannusten korvaukset	

Soveltamisohje

1. Sairausloman ja äitiysvapaan palkka erityistilanteissa

Mikäli hoitajalla ei ole sairauslomalle tai äitiysvapaalle lähtiessään palkkaperustetta, sairausloma-ajan tai äitiysvapaan palkkaa ei makseta, ja hoitaja saa sairausvakuutuslain mukaisen päivärahan itse.

Hoitopaikkaa ei saa irtisanoa yksinomaan hoitajan sairauslomasta johtuen. Sairausloman aikana hoitopaikkoja voidaan irtisanoa vain päivähoitopalveluiden kysyntään liittyvillä syillä.

2. Tilapäinen hoitovapaa

Hoitajalla on oikeus jäädä KVTES:n V luku 9 §:n mukaan tilapäiselle hoitovapaalle, mutta se on palkaton. Tilapäinen hoitovapaa myönnetään, mikäli hoitajan oman lapsen sairastuminen todellisuudessa estää työtehtävien suorittamisen (hoitolasten ottamisen hoitoon).

3. Lomauttamisen liittyvät erityisperusteet

KVTES:n lomauttamisluvun määräyksiä sovelletaan työntekijöitä koskevin osin. 5 §:n estämättä voidaan perhepäivähoitaja lomauttaa KVTES:n VIII luvun 1 §:ssä määrättyllä tavalla.

Omassa kodissa työskentelevän perhepäivähoitajan lomauttaminen määräytyy samoin perustein kuin kuntien palveluksessa olevien muidenkin työntekijöiden (ks. KVTES:n VIII luvun 1 §:n 2 momentti). Sopijaosapuolet ovat yksimielisiä siitä, että työsopimuslain tarkoittama lomautusperuste (työn väheneminen) voi muodostua mm. silloin kun syynä työn tilapäiseen vähenemiseen on perhepäivähoitajan asunnon ja lapsen/lasten kodin/kotien väliset pitkät etäisyydet ja näistä tai kulkuyhteyksien puuttumisesta aiheutuvat vaikeudet ja tavanomaista suuremmat rasitteet järjestää lapselle sopiva hoitopaikka vanhempien työssäkäyntialueella vanhempien toivomassa muodossa siten kuin päivähoitolaki ja -asetus edellyttävät.

Toistaiseksi lomauttamisessa sekä erittäin pitkään kestäneiden lomautusten osalta työnantajan on syytä tietyin väliajoin selvittää, onko irtisanomisperuste mahdollisesti syntynyt ja ryhtyä sen mukaisiin toimenpiteisiin.

13 § Vuosilomapalkka erityistilanteissa

Mikäli hoitajalta varattujen hoitopaikkojen lukumäärä muuttuu ennen lomakaudelle vahvistetun vuosiloman alkamista ja hoitajan vuosilomapalkka tästä syystä poikkeaisi olennaisesti hänen säännönmukaisesta varsinaisesta kuukausipalkastaan, lasketaan em. vuosilomajan lomapalkka KVTES:n vuosilomaluvun 13 §:n määräyksestä poiketen ao. lomakauden toukokuun palkasta. Myös hoitajan lomaraha lasketaan em. toukokuun varsinaisesta palkasta, mikäli hoitopaikkojen lukumäärän muutoksen takia lomarahan laskentaperusteena oleva KVTES:n vuosilomaluvun 18 §:ssä tarkoitettu hoitajan heinäkuun varsinainen palkka poikkeaisi olennaisesti hoitajan säännönmukaisesta varsinaisesta kuukausipalkasta.

Soveltamisohje

Edellä oleva määräys tulee sovellettavaksi lähinnä silloin, kun hoitopaikkoja irtisanoitaan kesällä ja tästä johtuen hoitajan palkka on voinut alentua tai loppua kokonaan edellä 5 § 3 momentin perusteella, tai perhepäivähoitaja

on voitu lomauttaa KVTES:n VIII luvussa määrätyn mukaisesti.

Sen arviointi, onko kyse varsinaisen palkan olennaisesta muutoksesta, on kunnan harkinnassa ja se voi vaihdella tapauskohtaisesti. Asia ratkaistaan kokonaisharkinnalla ja mm. sen perusteella, mikä on ollut hoitajalla ns. normaali tilanne ennen muutosta ja kuinka monta hoitopaikkaa on irtisanottu. Olennaisen muutoksen arviointiin on hyvä luoda etukäteen ohjeistus.

14 § Perhepäivähoidon kustannuskorvaus

Perhepäivähoitajalle korvataan lapsen hoidosta aiheutuneet kustannukset Suomen Kuntaliiton kulloinkin voimassa olevan perhepäivähoidon kustannuskorvauksia koskevan suosituksen mukaan.

Soveltamisohje

Tässä tarkoitettut kustannuskorvaukset pyritään maksamaan seuraavan kuukauden palkanmaksun yhteydessä.

LIITE 13 MAATALOUSLOMITTAJIA KOSKEVAT ERITYISMÄÄRÄYKSET

1 § Soveltamisala ja sovellettavat määräykset

Lomittajilla tarkoitetaan myös turkistuottajien lomituspalvelulaissa (1264/2009) tarkoitettuja paikallisyksikön palveluksessa olevia työsuhteisia lomittajia.

Lomittajien palvelussuhteen ehdot määräytyvät tämän liitteen mukaan, minkä lisäksi sovelletaan kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen seuraavia määräyksiä:

I luku	Yleinen osa 1–6 §, 8–10 §
II luku	Palkkaus 1–8 §, 10 §, 13 §, 16–19 §
III luku	Työaika 1–4 §, 5 § 1–2 mom. ja 6–7 mom., 6 §, 12 § 1 mom., 13 §, 15 § 4 mom., 18 §, 21 §, 24 §, 25 § 1 mom. 2 kohta, 3 ja 5 mom., 26 § 1, 3–5 mom., 29 §, 30 §
IV luku	Vuosiloma 1–19 §, 21 §
V luku	Virka- ja työvapaa sekä perhevapaat
VII luku	Luottamusmiehet
VIII luku	Lomauttaminen, osa-aikaistaminen ja palvelussuhteen päättyminen

Liite 16 Matkakustannusten korvaukset soveltuvin osin

Suojavaatesopimus soveltuvin osin.

Pöytäkirjamerkintä:

Suojavaatteiden pesuraha ja puhelinkorvaus maksetaan Maatalousyrittäjien eläkelaitoksen vuosittain vahvistaman määrän mukaisesti.

11 §:ssä tarkoitettuun lomittajaan ei sovelleta II lukua (Palkkaus) lukuun ottamatta 1, 3 ja 4 § 2 ja 3 momenttia, III luvun (Työaika) 24 §:ää, IV lukua (Vuosiloma), V lukua (Virka-/työvapaa).

2 § Säännöllinen työaika

1 mom. Lomittajien säännöllinen työaika on enintään 12 tuntia vuorokaudessa, 38 tuntia 15 minuuttia viikossa, 76 tuntia 30 minuuttia kahden viikon pituisena ajanjaksona tai 153 tuntia neljän viikon pituisena ajanjaksona.

Soveltamisohje

Työajan on tasoituttava keskimääräiseen työaikaan käytössä olevan tasoittumisjakson aikana. Yli neljän viikon työaikajakson käyttöönotosta sovitaan III luku 3 §:n mukaisesti. Kaksiosaista työpäivää tekevän lomittajan työaika suunnitellaan täyteen työaikaan.

Työvuoroluettelon muutokset on III luvun 30 § 2 momentin mukaisesti saatettava työntekijän tiedoksi.

- 2 mom. Edellä 1 momentissa mainitun tasoittumisjakson, johon sisältyy työaikaluvun 7 §:n 2 momentissa mainittu työaika lyhentävä arkipyhä tai aattopäivä, säännöllinen viikkotyöaika on 7 tuntia 39 minuuttia lyhyempi kutakin työaika lyhentävää arkipyhää kohti kuin 1 momentissa on määrätty. Osa-aikatyöaika lyhennetään tällaisilla viikoilla kutakin edellä mainittua työaika lyhentävää arkipyhää kohti vastaavalla osuudella 7 tuntia 39 minuuttia kuin asianomaisen lomittajan osatyöaika on 1 momentin mukaisesti täydestä työajasta

4 § Työntekijän tilapäinen kutsuminen työhön vapaapäivänä

Mikäli työntekijä joudutaan tilapäisesti kutsumaan työhön työvuoroluettelon mukaisena vapaapäivänä, on ensisijaisesti kutsuttava sellainen työntekijä, joka siihen on suostunut. Lisäksi on pyrittävä vuorottelemaan työhön kutumisessa. Jollei hätätyöstä ole kysymys on pyrittävä välttämään työhön kutumista, jos siitä on kohtuuttomasti haittaa.

6 § Ylityön määritelmä ja korvaaminen

- 1 mom. Ylityötä on työnantajan aloitteesta tehty työ, joka ylittää etukäteen työvuoroluetteloon merkityn säännöllisen työajan ja ylityörajan seuraavasti:

Vuorokautinen ylityöraja on 12 tuntia ja viikoittainen 38 tuntia 15 minuuttia. Viikkoa pitemmässä tasoittumisjaksossa viikkoylityöraja on etukäteen työvuoroluetteloon merkitty säännöllinen viikkotyöaika.

Jos tasoittumisjaksoon sisältyy edellä 1 §:n 2 momentissa mainittu työaika lyhentävä arkipyhä, ylityöraja on työvuoroluetteloon merkitty työaika lisätynä 7 tunnilla 39 minuutilla kutakin työaika lyhentävää arkipyhää kohti. Osa-aikatyön viikkoa pitemmässä tasoittumisjaksos-

sa viikoittainen ylityöraja on 38 tuntia 15 minuuttia kerrottuna tasoittumisjakson viikkojen määrällä.

Soveltamisohje

Ylityöstä sovitaan **työnantajan** ja lomittajan kesken.

Esimerkki 1

Täyttä työaika tekevällä lomittajalla on neljän viikon tasoittumisjakso, jonka säännöllinen työaika on 153 tuntia. Viikon yksi säännöllinen työaika on 32 tuntia, viikkojen kaksi ja kolme 38,25 tuntia ja viikon neljä 44,5 tuntia. Toetutuneessa työvuoroluettelossa viikolla yksi on 34 tuntia. Viikolle yksi on muodostunut viikoittaista ylityötä, koska vahvistettuun työvuoroluetteloon merkitty säännöllinen viikkotyöaika on ylittynyt kahdella tunnilla.

Esimerkki 2

Osa-aikainen lomittaja, jonka säännöllinen työaika on keskimäärin 30 tuntia viikossa: Säännöllinen työaika 120 tuntia neljän viikon tasoittumisjaksossa, ylityöraja 153 tuntia, lisätyötä 153 tuntia – 120 tuntia.

7 § Sunnuntaityökorvaus

Sunnuntaina, itsenäisyyspäivänä, vapunpäivänä, pitkänäperjantaina, toisena pääsiäispäivänä, helatorstaina, juhannuspäivänä, pyhäinpäivänä, uudenvuodenpäivänä, loppiaisena, joulupäivänä ja tapaninpäivänä sekä kello 18.00–24.00 lauantaina ja vastaavalta ajalta edellä luettujen juhlapäivien aattona tehdystä työstä maksetaan muille kuin 11 §:ssä tarkoitetulle lomittajalle varsinaisen palkan lisäksi korottamaton tuntipalkka kultakin työtunnilta tai annetaan vastaava vapaa-aika.

8 § Iltta-, yötyö-, lauantai- ja aatto työkorvaus

1 mom. Lomittajille suoritetaan kello 18.00–22.00 väliseltä ajalta iltatyökorvauksena 15 %:n ja kello 22.00–**07.00** väliseltä ajalta yötyökorvauksena 30 %:n suuruinen rahakorvaus tai annetaan vastaava vapaa-aika.

2 mom. Muulle kuin 11 §:ssä tarkoitetulle lomittajalle maksetaan arkilauantaina, lukuun ottamatta pääsiäislauantaita tai lauantaiksi sattuvaa jouluaattoa, klo 06.00–**18.00** säännöllisenä työaikana tehdyiltä tunneilta 20

‰:n suuruinen erillinen rahakorvaus tai annetaan vastaava vapaa-aika.

3 mom. Muulle kuin 11 §:ssä tarkoitettulle lomittajalle maksetaan pääsiäislauantaina, juhannusaattona ja muuksi päiväksi kuin sunnuntaiksi sattuvana jouluaattona klo 00.00–18.00 aattokorvauksena varsinaisen palkan lisäksi korottamaton tuntipalkka tai annetaan vastaava vapaa-aika.

9 § Varallaolo

Lomittajalle, joka on sopimuksen mukaan varalla, maksetaan varallaolokorvauksena 20–30 ‰:n suuruinen rahakorvaus tai vastaava korvaus vapaana. Korvausta määrättäessä otetaan huomioon varallaolon aiheuttamat rajoitukset työntekijälle kuten esimerkiksi liikkumisalueen laajuus ja tilalle saapumisen enimmäisaika.

Soveltamisohje

Varallaolosta sovitaan lomittajan ja työnantajan kesken. Varallaolon syystä tulee olla yksilöity luotettava selvitys. Lomittajan varallaoloon sovelletaan myös III luvun 5 § 1–2 mom. ja 6–7 momenttia.

10 § Työajan sijoittelu

Lomittajan työaika tulee yleensä sijoittaa kello 06.00–18.00 välille. Työaika voidaan sijoittaa toisinkin, jos lomituksen hoitaminen tai sijaisavun tarve sitä vaatii. Lomittajalle varataan tilaisuus ruokailuun työn lomassa.

Soveltamisohje

Varsinaista työaikaan kuulumatonta ruokailutaukoa ei lomittajalla ole.

Yötyön teettämistä koskeva määräys on työaikalain (605/1996) 26 §:ssä (viittausmääräys). Työaikalain 26 § 1 momentin säännösten estämättä voidaan työnantajan ja työntekijän niin sopiessa teettää yötyötä, mikäli siihen on perusteltu toiminnallinen syy. Työaikalain mukaista yötyötä on klo 23–06 välissä tehtävä työ, joka voi olla tarpeen esimerkiksi robottitiloilla laitteiden ja muun toiminnan ylläpitämiseksi.

11 § Lähisukulainen lomittajana

- 1 mom. Tässä pykälässä tarkoitettu lomittaja työskentelee hänelle tai hänen aviopuolisolleen/**rekisteröidylle parisuhteen osapuolelle** suoraan takenevassa tai etenevässä polvessa sukua olevan henkilön tai ottolapsen, ottovanhempansa tai jonkun tässä mainitun puolison tilalla.
- 2 mom. Vuosiloma, lomapalkka ja lomakorvaus määräytyvät vuosilomalain (162/2005) ja sairausajan palkka työsopimuslain (55/2001) mukaan.
- 3 mom. Viikoittainen vapaa-aika voidaan antaa välittömästi ennen työsuhteen päättymistä.

Soveltamisohje

Työsuhteen kestoikaan merkitään siirretyt viikoittaiset vapaa-ajat.

4 mom. Kuukausipalkan jakaja

Edellä **5–9 §:ssä** tarkoitettujen korvausten ja **liitteen 7 hinnoittelukohdan 07MAA060** mukaisen palkan laskemiseksi tarvittava tuntipalkka saadaan jakamalla **kalenterikuukauden varsinainen palkka** luvulla 163.

12 § Matkakustannusten korvaus

Työmatkat asunnosta ensimmäiseen työpisteeseen ja viimeisestä työpisteestä asunnolle korvataan kaikille lomittajille paikallisyksikön alueella, jossa lomittaja työskentelee.

Pöytäkirjamerkintä

Ns. valvontakäyntien matkakustannukset korvataan Maatalousyrittäjien eläkelaitoksen vahvistamien periaatteiden mukaisesti.

13 § Jatkuva neuvottelumenettely

31.1.2011 mennessä selvitetään matkakustannuskorvausliitteen soveltaminen lomittajien osalta. Lisäksi sopimuskauden aikana selvitetään työaikajärjestelmän kehittämisvaihtoehtoja.

LIITE 16 MATKAKUSTANNUSTEN KORVAUKSET

2 § Työmatkasta maksettavat korvaukset

6 mom. Kunta/ kuntayhtymä voi antaa viranhaltijalle/ työntekijälle joukkoliikenteen henkilökohtaisen matkalipun asunnon ja työpaikan välistä matkaa varten, mikäli viranhaltijan/ työntekijän kanssa on sovittu lipun antamisesta osana palkkaa tai rahapalkan lisäksi. Työsuhdematkalippu on verovapaata siten kuin tuloverolaissa (1535/1992) säädetään (viitatusmääräys).

Matkakustannusten korvaukset 1.1.2010 lukien ks. yleiskirje 18/2009