

## KUNNALLISEN YLEISEN VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUKSEN 2010–2011 ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

### 1 § Sopimuksen voimassaoloaika

Tämä virka- ja työehtosopimus on voimassa 1.2.2010–31.12.2011. Sopimuksen voimassaolo jatkuu 31.12.2011 jälkeen vuoden kerrallaan, jollei sitä kirjallisesti irtisanota viimeistään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden päättymistä.

Tämä sopimus voidaan kirjallisesti irtisanoa viimeistään 31.1.2011 päättymään 28.2.2011.

Irtisanomisesta huolimatta tämän sopimuksen määräykset ovat voimassa, kunnes yhteisesti todetaan neuvottelujen uudesta sopimuksesta päättyneen tai joku sopijaosapuoli kirjallisesti ilmoittaa katsovansa neuvottelut päättyneiksi.

### 2 § Järjestelyerä samapalkkaisuuden edistämiseksi 1.2.2010

1 mom. Työmarkkinakeskusjärjestöjen vuonna 2005 allekirjoittamassa Samapalkkaisuusohjelmassa ja hallitusohjelmassa vuosille 2007–2010 asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi sovitaan, että korotetaan niiden koulutettujen naisvaltaisten ryhmien palkkoja, joiden palkka ei vastaa työn vaativuutta.

Järjestelyerä on käytetty tämän allekirjoituspöytäkirjan liitteen mukaisesti 1.2.2010 lukien.

Järjestelyerä on kohdennettu perhepäivähoitajiin (liite 12) liitteestä 12 tarkemmin ilmeneviin muutoksiin 1.2.2010 lukien.

2 mom. Palkkahinnoittelun ulkopuolisille (ns. hinnoittelemattomat) on käytettävissä 0,5 %:n suuruinen paikallinen järjestelyerä 1.2.2010 lukien. Erän suuruus lasketaan palkkahinnoittelun ulkopuolisten palkkasummasta. Erä tulee kohdentaa niille koulutetuille naisvaltaisille ryhmille, joiden palkka ei vastaa työn vaativuutta. Tässä tarkoitettun paikallisen järjestelyerän täytäntöönpanosta neuvotellaan, kuten tämän allekirjoituspöytäkirjan 3 §:n 4 momentissa on määrätty.

3 mom. Tämän pykälän 1 ja 2 momenttien mukainen järjestelyerä samapalkkaisuuden edistämiseksi on vastaava kuin Tehy ry:een kuuluvien palvelussuhteen ehdoista sekä Tehy ry:n aseman järjestämisestä koskevan pöytäkirjan (ns. Tehy-pöytäkirja) 4 §:n järjestelyerä 1.1.2010 samapalkkaisuuden edistämiseksi.

Tässä pykälässä sovitut palkantarkistukset eivät koske niitä viranhaltijoita ja työntekijöitä, jotka ovat saaneet korotukset ns. Tehy-pöytäkirjan 4 §:n perusteella tai niitä vastaavat korotukset.

### 3 § Tuloksellisuuden edistäminen ja sitä tukeva paikallinen järjestelyerä 1.9.2010

#### 1 mom. Sopijaosapuolten kannanotto

Tuloksellisen työyhteisön tunnusmerkkinä on koko henkilöstön osaamisen mahdollisimman hyvä hyödyntäminen kunnan/kuntayhtymän koko palvelutuotannossa.

Osapuolet pitävät tärkeänä työyhteisöjen tuloksellisuuden edistämistä. Palvelutuotannon tuloksellisuutta edistävät tehtävien ja työkajojen uudistukset mahdollistavat samalla henkilöstön entistä mielekkäämmät työkokonaisuudet ja uralla etenemisen vaativampiin tehtäviin. Uudistuvien toimintojen edellyttämät uudet osaamisvaatimukset on varmistettava jatkuvalla henkilöstön kehittämisellä, ja uudistusten läpivientiä on tuettava palkkauksellisesti.

Osaltaan auttamaan uudistusten läpivientiä työyhteisöissä on laadittu opas ”Tehtävien ja työnjakojen muutokset terveydenhuollon ja työelämän kehityksessä”.

Kustannusvaikuttavuutta edistetään mm. kehittämällä toimintakulttuuria, henkilöstön välistä työnjakoa, palveluprosesseja, palveluinnovaatioita ja tuottavuusmittareita.

#### 2 mom. Tuloksellisuuden paranemiseen perustuva paikallinen järjestelyerä 1.9.2010 lukien

1.9.2010 lukien varataan 0,7 %:n suuruinen tuloksellisuuden parantumiseen perustuva paikallinen järjestelyerä.

Paikallisen erän tavoitteena on parantaa kunnan tai kuntayhtymän taikka sen toimintayksikön palvelutuotannon tuloksellisuutta. Työn-

antajan on tarjottava mahdollisuus osallistua tuloksellisuushankkeisiin kaikille tämän sopimuksen piirissä oleville.

Erän maksamista varten asetetaan etukäteen tulos- tai toimintayksikölle kunnan tai kuntayhtymän strategiaan tavoitteisiin perustuvat tuloksellisuustavoitteet sekä määritellään niiden saavuttamista kuvaavat mittarit, suoritustasot ja tarkastelujakso. Mittarit voivat olla tunnuslukuja tai esim. jonkin kehittämishankkeen toteuttaminen tuloksellisesti. Arviointi perustuu tuloksellisuuden kokonaisarviointiin.

### 3 mom. Paikallisen järjestelyerän käyttäminen, laskeminen ja kohdentaminen

Paikallisen erän suuruus lasketaan tuloksellisuustavoitteiden piiriin kuuluvan henkilöstön palkkasummasta mahdollisimman tavanomaiselta kuukaudelta, ja erä käytetään em. henkilöstön tehtäväkohtaisten palkkojen korottamiseen tai henkilökohtaisiin lisiin saavutettujen tavoitteiden edellyttämällä tavalla. Mikäli tavoitteet saavutetaan vain osittain, maksetaan erästä sen piiriin kuuluville vain saavutettuja tavoitteita vastaava osuus, ja loppuosa erästä käytetään tämän virka- ja työehtosopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden ja viranhaltijoiden henkilökohtaisiin lisiin.

#### Soveltamisohje

Edellä tarkoitetun paikallisen erän tavoitteena on parantaa kuntien ja kuntayhtymien tuloksellisuutta ja tuottavuutta sekä hillitä menojen kasvua. Kustannussäästöjä voidaan aikaansaada mm. entistä tarkoitukseenmukaisemmalla henkilöstörakenteella, töiden organisoinnilla ja johtamisella sekä hyödyntämällä uutta teknologiaa ja yhteistyötä muiden toimijoiden kanssa. Toimintojen tehostamiseen pyritään myös kunta- ja palvelurakenneuudistuksessa.

Kunnallinen työmarkkinalaitos ja pääsopijajärjestöt antavat tuloksellisuushankkeiden toteuttamisesta tarkemmat ohjeet 15.3.2010 mennessä ottaen huomioon kunta-alan uudistetun tuloksellisuussuosituksen.

### 4 mom. Paikallisen järjestelyerän täytäntöönpano ja neuvottelumenettely

Asianomainen kunnallinen viranomainen ja pääsopijajärjestöjen edustajat neuvottelevat paikallisen järjestelyerän käyttämisestä. Neuvotteluissa on tarkoituksena antaa henkilöstölle tosiasiallinen vaikutusmahdollisuus ja pyrkiä mahdollisuuksien mukaan yksimie-

lisyyteen kuulemalla tasavertaisesti neuvotteluosapuolia. Osapuolet neuvottelevat järjestelyerän käytöstä tarkoituksiin, jotka on mainittu allekirjoituspöytäkirjan 2 §:n 2 momentissa ja 3 §:ssä työn vaatavuuden arviointiin perustuvasta tehtäväkohtaisten palkkojen tarkistamisesta sekä henkilökohtaisiin lisiin käytettävän erän suuruudesta. Neuvotteluista laaditaan pöytäkirja, josta käy ilmi osapuolten näkemykset mahdollisine perusteluineen. Jollei asiasta päästä yksimielisyyteen, kunnan tai kuntayhtymän toimivaltainen viranomaisen päättää järjestelyerän käytöstä tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksiin ja henkilökohtaisiin lisiin tai vastaaviin korotuksiin.

Sopijaosapuolet toteavat, että tässä pykälässä tarkoitettu tuloksellisuuserä on vastaava kuin ns. Tehy-pöytäkirjan 5 §:n 1.9.2010 tuloksellisuuserä.

#### 4 § Palkantarkistukset vuonna 2011

Neuvottelut 1.5.2011 tai sen jälkeen tulevista korotuksista käydään 31.1.2011 mennessä.

#### 5 § Matkakustannusten korvaukset

Matkakustannusten korvausmääriä tarkistetaan sopimuskauden aikana sen lisäksi mitä liitteessä 16 on erikseen määrätty, noudattaen soveltuvin osin verohallituksen em. korvausten tarkistuksia koskevia päätöksiä. Hotellikorvausten enimmäismäärät tarkistetaan noudattaen soveltuvin osin valtion virkamiesten hotellikorvausten enimmäismäärien tarkistuksia.

#### 6 § Ammattiyhdistysjäsenmaksujen periminen

##### Työntekijät

Ammattiyhdistykseen kuuluvien työntekijöiden jäsenmaksujen perinnässä noudatetaan 9.4.1997 annettuja ohjeita (Kunnallisen työmarkkinalaitoksen yleiskirje 11/1997).

#### 7 § Jatkuva neuvottelumenettely

Sopijaosapuolet noudattavat sopimuskauden aikana jatkuvan neuvottelumenettelyn periaatteita osapuolten esille ottamissa virka- ja työehtosopimusasioissa.

## 8 § Työryhmät

Asetetaan seuraavat työryhmät:

### Palkkaustyöryhmä

Työryhmän tehtävänä on sopimuskauden aikana

- uudistaa ja kehittää palkkausmääräyksiä ja palkkahinnointe-luliitteitä (1-8) sekä selvittää hinnoittelun ulkopuolisten palk-kausmääräyksiä,
- selkeyttää ja yksinkertaistaa sopimusmääräyksiä,
- arvioida ja kehittää palkitsevuutta ja tuloksellisuutta edistäviä sopimusmääräyksiä.

### Työaikatyöryhmä

Työryhmän tehtävänä on sopimuskauden aikana

- arvioida ja kehittää työaikajärjestelmiä sekä niiden muutos-tarpeita siten, että selvitetään mahdollisuuksia siirtyä pidem-mällä aikavälillä yhteen yleiseen työaikajärjestelmään tai ny-kyistä vähälukuisempiin työaikajärjestelmiin. Työryhmässä käydään läpi eri työaikamuodot, liitteet mukaan lukien,
- hyödyntää selvitystyön yhteydessä KVTES 2007–2009 jak-sotyöryhmän työn tulosta ja
- arvioida ja kehittää työaikajärjestelmiä, jotka edistävät työ-hyvinvointia ja palvelutoiminnan tuloksellisuutta.

## 9 § Tarkistettujen palkkojen maksaminen

Tarkistetut palkat, palkkiot ja lisät maksetaan ensimmäisen kerran viimeistään kahden kuukauden kuluessa sekä taannehtivat koro-tusmäärät viimeistään kolmen kuukauden kuluessa tarkistuksen voimaantulosta. Niissä suurissa kunnissa ja kuntayhtymissä, joissa laskentateknisistä syistä ei palkkioiden ja lisien osalta voida nou-dattaa edellä mainittuja ajankohtia, maksetaan asianomaiset en-simmäiset tarkistuserät viimeistään kolmen kuukauden kuluessa sekä taannehtivat korotusmäärät viimeistään neljän kuukauden ku-luessa voimaantulosta.

Työajan perusteella maksettavat tarkistettavat korotukset maksetaan jaksotyöntekijöille tarkistusten voimaantuloajankohdasta lukien tai sen jälkeen ensiksi alkavan työaikajakson alusta lukien.

Helsingissä 15. helmikuuta 2010

KUNNALLINEN TYÖMARKKINALAITOS

JULKISALAN KOULUTETTUIJEN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ  
JUKO RY

KUNTA-ALAN UNIONI RY

TEKNIikka JA TERVEYS KTN RY

TOIMIHENKILÖIDEN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ TNJ RY

Liite KVTES:n järjestelyerä samapalkkaisuuden edistämiseksi 1.2.2010