

Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) 2010– 2011 materiaaliset muutokset ja niiden soveltamisohjeet

1

1.2.2010 voimaan tulevat palkankorotukset

1.1

Samapalkkaisuuserä 1.2.2010

Korotukset käyvät ilmi myös tämän yleiskirjeen liitteestä 1.

KVTES 2010–2011 allekirjoituspöytäkirjan mukaan 1.2.2010 käytetään kustannustasoltaan 0,8 prosentin suuruinen erä, jonka tavoitteena on korottaa koulutettujen naisvaltaisten ryhmien palkkoja, joiden palkka ei vastaa työn vaativuutta. Erä on keskustasolla käytetty jäljempänä selostetavalla tavalla.

Erästä on osa käytetty siten, että tiettyjä KVTES:n palkkahinnoitteluliitteissä olevien naisvaltaisten koulutettujen palkkahinnoitteluryhmien peruspalkkoja on korotettu. Nämä palkkahinnoittelukohtat, joihin korotuksia on suunnattu ilmenevät KVTES:in allekirjoituspöytäkirjan liitteestä ja myös KVTES:n palkkahinnoitteluliitteistä, joissa on ilmoitettu peruspalkka 1.2.2010 lukien. Samassa yhteydessä eräisiin palkkahinnoitteluliitteisiin on tehty jäljempänä selostettavia rakenteellisia muutoksia.

Osa samapalkkaisuuserästä käytetään ehdottomina korotuksina siten, että niiden viranhaltijoiden/työntekijöiden, jotka ovat

- 1.2.2010 kunnan tai kuntayhtymän palveluksessa ja
- joiden tehtäväkohtainen palkka määräytyy palkkahinnoitteluliitteiden 1-8 mukaan,

tehtäväkohtaista palkkaa korotetaan joko 0,7 prosentilla tai 1,3 prosentilla siten kuin allekirjoituspöytäkirjan liitteestä ilmenee. Osaan palkkahinnoittelukohtia ei tule korotuksia, joten kaikki eivät saa palkankorotuksia 1.2.2010 lukien.

Korotukset tehdään siten, että po. viranhaltijan/työntekijän tehtäväkohtaista palkkaa, sellaisena kuin se oli 31.1.2010, korotetaan ensin po. hinnoittelukohtan mukaan määräytyvällä samapalkkaisuuserällä (1,3 % tai 0,7 %).

Mikäli viranhaltijan/työntekijän tehtäväkohtainen palkka ei em. korotuksen jälkeenkään ole vähintään 1.2.2010 voimaan tulleen palkkahinnoitteluliitteen ao. hinnoittelukohtan peruspalkan suuruinen, korotetaan hänen palkkaansa lisäksi niin, että se on vähintään häneen sovellettavassa palkkahinnoittelukohtadassa määrätyn peruspalkan mukainen.

1.2

Paikallinen järjestelyerä 1.2.2010

1.2.2010 on käytössä myös kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjan mukainen 0,5 prosentin suuruinen järjestelyerä. Järjestelyerä jaetaan KVTES:n sopimusalueella työskenteleville palkkahinnoittelun ulkopuolisille eli ns. hinnoittelemattomille. Erän suuruus lasketaan sopimusalueella olevan palkkahinnoittelun ulkopuolisen henkilöstön palkkasummasta. Erä tulee kohdentaa niille koulutetuille naisvaltaisille ryhmille, joiden palkka ei vastaa työn vaativuutta. Järjestelyerästä päätettäessä on myös otettava huomioon, että esimiesasemassa olevien palkkaus on oikeassa suhteessa heidän alaistensa palkkaan nähden. Tämä erä voidaan käyttää tehtäväkohtaisten palkkojen tarkistukseen ja henkilökohtaisten lisien maksamiseen.

Paikallisen järjestelyerän käytöstä neuvoteltaessa on tarkoituksena antaa henkilöstölle tosiasiallinen vaikutusmahdollisuus ja pyrkiä mahdollisuuksien mukaan yksimielisyyteen kuulemalla tasavertaisesti neuvotteluosapuolia. Jollei neuvotteluissa päästä yksimielisyyteen, kunnan tai kuntayhtymän toimivaltainen viranomainen päättää järjestelyerän käytöstä tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksiin ja henkilökohtaisiin lisiin tai vastaaviin korotuksiin.

1.3

Ns. hinnoittelemattomien paikallisen järjestelyerän laskeminen

Edellä selostettu paikallinen järjestelyerä lasketaan tammikuun palkkasummasta. Palkkasummaan lasketaan mukaan kaikki hinnoittelemattomille tammikuussa (mukaan lukien 1.2.2010 hinnoittelemattomaksi muuttunut ryhmä 06RUO010) maksetut palkat lukuun ottamatta tammikuussa mahdollisesti maksettuja tulospalkkioita. Jos tammikuun palkkasumma poikkeaa tavanomaisen kuukauden palkkasummasta, käytetään laskenta-perusteena ns. normaalikuukautta, johon ei sisälly poikkeuksellisia palkkieriä (esim. lomarahat, tulospalkkiot tai kertakorvaukset) eikä lomautuksia.

Hinnoittelemattomien palkkasummaan lasketaan myös mahdollisten hinnoittelemattomien piirissä olevien esimerkiksi sijaisten, muiden määräaikaisten sekä osa-aikaisten palkat.

Palkkasumman laskennassa voidaan noudattaa myös jotain muuta paikallisesti vakiintunutta käytäntöä, jos lopputulos on sopimuksen mukainen ja paikalliset osapuolet hyväksyvät tämän laskentatavan.

1.4

Maksamisen rajoittaminen

Samapalkkaisuuserä 1.2.2010 lukien ei koske niitä viranhaltijoita ja työntekijöitä, jotka ovat saaneet korotukset ns. Tehy- pöytäkirjan 4 §:n perusteella tai niitä vastaavat korotukset.

2

Palkkaus

2.1

Vähimmäispalkka (3 § 1 mom.)

Vähimmäispalkka on 1.2.2010 lukien 1 450,00 euroa.

2.2

Työnantajan edustajan palkka (14 §)

Sopimuskohdan vanhan soveltamisohjeen mukaan esimerkiksi kunnanjohtajan palkka voitiin määrätä kiinteänä kuukausipalkkana ilman henkilökohtaista lisää tms. lisää. "Kiinteä kuukausipalkka" on nyt korvattu sanalla "kokonaispalkkana". Muutoksella yhtenäistetään terminologiaa siten, että 14 § ja 15 §:n sanamuodot vastaavat toisiaan. Sopimusmääräyksen sisältö ei muutu.

2.3

Kokonaispalkkainen projektityöntekijä/viranhaltija (15 §)

Määräyksen voimassaoloa jatkettiin siten, että määräystä voidaan soveltaa työntekijään/viranhaltijaan, jonka palvelussuhde alkaa viimeistään 31.12.2011. Määräys on edelleen tarkoitettu sovellettavaksi lähinnä asiantuntija- tai vastaavissa tehtävissä toimiviin. Sopimusmääräystä voidaan soveltaa myös sellaiseen vakinaiseen työntekijään/viranhaltijaan, joka siirtyy määräajaksi projektityöhön.

Viranhaltijalle/työntekijälle tulisi selvittää kokonaispalkan määräytymisperusteet.

3

Vuosiloma

Vuosiloman pituus (5 § 2 mom.)

Vuosilomalukuun on lisätty soveltamisohje, jonka mukaisesti työntekijän/viranhaltijan äitiysvapaallaoloaika rinnastetaan työssäoloon, kun arvioidaan sitä, onko työntekijä/viranhaltija ollut työssä lomavuoden lomakautena vähintään 6 työpäivää.

Esimerkki: Työntekijän äitiysvapaa päättyy 15.5.2010, minkä jälkeen hän on loppuvuoden vanhempainvapaalla ja hoitovapaalla. Vuosiloma määräytyy A taulukon mukaan, vaikka henkilö ei lomakaudella (2.5.–30.9.) ole lainkaan työssä, koska hän on lomakauden aikana ollut äitiysvapaalla yli 5 työpäivää ja äitiysvapaa rinnastetaan työssäolokaan.

4

Virka- ja työvapaat sekä perhevapaat

4.1

Oikeus sairauslomaa (1 § 3 mom.)

Työntekijän/viranhaltijan on KVTES:n määräysten mukaan esitettävä hyväksyttävä lääkärintodistus työkyvyttömyydestään saadakseen sairauslomaa ja siihen liittyviä palkkaetuja.

Uuden määräyksen mukaan ensimmäinen sairauslomapäivä on palkaton, mikäli lääkärintodistusta ei ole toimitettu työnantajalle viikon kuluessa lääkärintodistuksen allekirjoituspäivästä. Uuden määräyksen tavoitteena on edistää lääkärintodistusten joutuisampaa toimittamista työnantajalle. Soveltamisohjeen mukaan työntekijä/viranhaltija ei menetä sairausajan palkkaa, mikäli viipyminen aiheutuu hyväksyttävästä syystä. Hyväksyttävä syy voi olla esim. se, että työntekijä/viranhaltija ei sairautensa vuoksi (esim. tajuttomuus) kykene toimittamaan lääkärintodistusta viivytyksettä.

Lääkärintodistuksen esittämisvelvollisuutta koskevaan soveltamisohjeeseen lisättiin myös määräys, jonka mukaisesti työnantajan tulee yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 5 §:n mukaisesti nimetä ne henkilöt, jotka työnantajan puolesta voivat käsitellä sairauslomaa koskevia diagnooseja. Ko. lain mukaan terveydentilaa koskevia tietoja saavat käsitellä vain ne henkilöt, jotka näiden tietojen perusteella valmistelevat tai tekevät työsuhdetta/virkasuhdetta koskevia päätöksiä taikka panevat niitä toimeen. Työnantajan on lain mukaan nimettävä nämä henkilöt tai määriteltävä tehtävät, joihin sisältyy terveydentilaa koskevien tietojen käsittelyä.

4.2

Sairausloma-ajan palkka (2 § 3 mom.)

Sopimusmääräyksen mukaan työntekijällä/viranhaltijalla on oikeus saada varsinainen palkkansa sairausloman vuoksi 60 kalenteripäivän ajalta. Jos palvelussuhde on kestänyt alle 60 kalenteripäivää, maksetaan sairausajan palkkaa kuitenkin vain 14 kalenteripäivän ajalta. Sopimusmääräykseen on lisätty sairausajan palkanmaksun pituutta koskeva soveltamisohje, jonka mukaan työntekijälle/viranhaltijalle, joka palkataan samana kalenterivuonna toistaiseksi voimassa olevaan palvelussuhteeseen, lasketaan sairausajan palkkaan mukaan myös em. 14 kalenteripäivien ajalta maksetut palkat.

Esimerkki: X on kunta Y:n palveluksessa vuoden 2010 aikana kahdessa yhteensä 50 kalenteripäivän pituisessa palvelussuhteessa siten, että hänelle maksetaan näiden molempien palvelussuhteiden aikana sairausajan palkkaa yhteensä 20 kalenteripäivää. X palkataan vakituisesti ja hän sairastuu oltuaan töissä 60 kalenteripäivää. Sairausajan palkanmaksussa vuonna 2010 otetaan huomioon se, että X:lle on jo maksettu sairausajan palkkaa 20 kalenteripäivän ajalta.

4.3

Työtapaturma ja ammattitauti (3 § 4 mom.)

Sopimuskohdan mukaan työtapaturman tai ammattitaudin vuoksi myönnetty sairausloma ei vähennä oikeutta 2 §:ssä mainittujen etujen saamiseen. Soveltamisohjeeseen lisättiin tarkennus, jonka mukaan tämän määräyksen (eli tapaturman ja ammattitaudin) perusteella maksettua sairausajan palkkaa ei lueta 2 § 4 momentin mukaista 12 kuukauden sairaus-aikaa laskettaessa. Tarkennus ei muuta sopimuskohdan voimassa olevaa tulkintaa.

4.4

Tilapäinen hoitovapaa (9 § 1 ja 2 mom.)

Soveltamisohjeeseen lisättiin tarkennus siitä, että tilapäisen hoitovapaan enimmäismäärä on neljä työpäivää riippumatta siitä, kumpi vanhemmista vapaata käyttää eli molemmilla vanhemmilla ei ole oikeutta käyttää tilapäistä hoitovapaata siten, että vapaan pituudeksi tulisi yhteensä 8 (4+4) työpäivää. Tarkennus ei muuta sopimuskohdan voimassa olevaa tulkintaa.

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. Tosiasialliseksi esteeksi katsotaan uudessa sopimuksessa aikaisemmin mainittujen syiden lisäksi naisten vapaaehtoinen asepalvelu.

KVTES 2007–2009 sopimuskaudella etävanhempi sai oikeuden tilapäiseen hoitovapaaseen. Etävanhemman tilapäinen hoitovapaa oli kuitenkin palkaton. Uudessa sopimuksessa etävanhempi saa sopimusmääräyksissä mainittujen edellytykset täytyessä oikeuden palkalliseen tilapäiseen hoitovapaaseen.

4.5

Sivuviranhaltijat

Virka- ja työvapaa sekä perhevapaa- luvusta poistettiin kaikki sivuviranhaltijoita koskevat määräykset. Sivuviranhaltija saa sairausajan palkkaa, äitiysajan palkkaa ja opintovapaata kuten muutkin viranhaltijat edellytysten muutoin täytyessä.

5

Kustannusten ja luontoissuoritusten korvaukset

5.1

Virka-/ työpuku ja suojavaatetus (2§)

Suojavaatesopimus on irtisanottu, minkä vuoksi suojavaatteen huoltoa koskeva määräys otettiin KVTES- sopimukseen. Pääsääntöisesti tilanteessa, jossa työnantaja on velvoittanut viranhaltijan/ työntekijän käyttämään työssään tietyn mallista virka-/työpukua tai määriteltyä suojavaatetusta, työnantaja hankkii ja huoltaa tällaisen puvun tai vaatetuksen. Huollosta aiheutuvista kustannuksista korvataan 1.2.2010 lukien 5,00 € kuu-

kaudelta, mikäli työntekijä/viranhaltija itse huoltaa käytettäväkseen annettun suojavaatetuksen.

6

Luottamusmiehet

6.1

Luottamusmiehen ajankäyttö (8 §)

Päälouottamusmiehen (tai ellei sellaista ole, vastaavassa asemassa olevan luottamusmiehen) osalta on sovittu sitovasta vähimmäisajankäytöstä.

Luottamusmiehelle annettava vapautus määräytyy 1.2.2010 lukien 8 §:n uuden 7 momentin mukaan siten, että päälouottamusmiehelle annettava vapautus on vähintään keskimäärin työpäivä viikossa 120 hänen edustamaansa viranhaltijaa/työntekijää kohden, ellei paikallisesti toisin sovita.

Luottamusmiehen ajankäytöstä sovittaessa tulee ottaa huomioon, että päälouottamusmiehelle (tai ellei sellaista ole, niin vastaavassa asemassa olevalle luottamusmiehelle) annettava kiinteä vapautus on siis vähintään keskimäärin työpäivä viikossa 120 hänen edustamaansa viranhaltijaa/työntekijää kohden. Tällä määräyksellä ei kuitenkaan ole tarkoitus muuttaa niitä paikallisia sopimuksia, jotka ovat voimassa uuden sopimusmääräyksen tullessa voimaan.

Esimerkki: Mikäli luottamusmiehelle annettava vapautus työstä on perustunut esim. 90 edustettavaan, niin uusi sopimusmääräys ei velvoita muuttamaan tällaista järjestelyä. Mikäli taas luottamusmiehelle annettava vapautus on perustunut 135 edustettavaan, niin tällainen järjestely tulee muuttaa uuden sopimusmääräyksen mukaiseksi.

Sopimuksen 8 § 7 momentissa on edelleen suositus siitä, miten paikallisesti sovitaan luottamusmiesten ajankäytöstä.

6.2

Luottamusmiehen palkkaus (9 §)

9 § 1 momentissa olevaa tehtävistään kokonaan vapautetun luottamusmiehen tehtäväkohtainen palkka on vähintään 1 750 euroa 1.2.2010 lukien.

6.3

Luottamusmieskorvaus (10 §)

Päälouottamusmiehelle maksettavaa korvausta on korotettu. Lisäksi korvaukseen on lisätty yksi uusi taso 450 edustettavasta ylöspäin.

7

Palkkahinnoitteluliitteet 1–8

Palkkahinnoitteluliitteisiin 1-8 on tehty 1.2.2010 lukien alarajatarkistuksia. Uudet alarajat on nähtävissä KVTES:n allekirjoituspöytäkirjan liitteestä.

Ruokapalveluhenkilöstön (6) ja lomituspalveluiden ja maatalousalan (7) hinnoitteluliitteisiin on tehty rakennemuutokset 1.2.2010 lukien.

Viranhaltijan/työntekijän tehtäväkohtaisen palkan tulee olla vähintään hänen sovellettavassa uudessa palkkahinnoittelukohtassa määrätty vähimmäispalkka. KVTES:n palkkausluvun 5 §:n 1 momentin soveltamisohjeen kohdassa 5.1 (Koulutus) on selostettu työnantajan edellyttämän mahdollisen korkeamman koulutustason vaikutusta viranhaltijan/työntekijän tehtäväkohtaiseen palkkaan.

Muun muassa kustannuslaskennan kannalta on tärkeää, että kunnissa otetaan käyttöön uudet hinnoittelutunnukset 1.2.2010 lukien.

7.1

Ruokapalveluhenkilöstön palkkahinnoittelu (palkkahinnoitteluliite 6)

KVTES:n 2007–2009 allekirjoituspöytäkirjan 13 §:ssä asetettiin työryhmä, jonka tehtävänä oli 31.1.2010 mennessä johdonmukaistaa ja yksinkertaistaa KVTES:n liitteen 6 (ruokapalveluhenkilöstö) palkkahinnoittelun palkkamääräykset. Työryhmän esityksen perusteella määräyksiä muutettiin 1.2.2010 voimaan tulleessa KVTES:ssa 2010–2011.

Uudessa sopimuksessa ruokapalveluhinnoitteluun jäi viisi hinnoittelukohtaa. Johtotehtävät siirrettiin hinnoittelun ulkopuolisiksi, kolme esimieshinnoittelua yhdistettiin (06RUO020, työnjohdon hinnoittelu pysyi ennallaan (06RUO040), ammattitehtävistä (06RUO05B) erotettiin vaativat ammattitehtävät (06RUO05A) ja peruspalvelutehtävien hinnoittelu pysyi ennallaan (06RUO060).

Ruokapalveluhinnoittelun piiriin kuuluvan henkilöstön tehtäväkohtaista palkkaa korotetaan 1.2.2010 lukien samapalkkaisuuserällä 0,7 %. Samasta ajankohdasta lukien palkkahinnoitteluihin on tehty alarajatarkistuksia.

7.1.1

Yksiköiden johto ja esimiehet (06RUO020)

Yksiköiden tai vastualueen johto- ja esimiestehtävien entiset kolme palkkaryhmää (06RUO02A, 06RUO02B ja 06RUO02C) on yhdistetty yhdeksi palkkaryhmäksi (06RUO020) ja ateriämääriin perustuvasta palkkahinnoittelusta on luovuttu.

Uuden palkkaryhmän sisällä esimiesten palkka määräytyy tehtävien vaativuuden mukaan riippumatta yksiköstä (esim. päiväkotia, sairaala), jossa esimies toimii. Hinnoittelussa mainitut nimikkeet ovat esimerkkejä.

Tehtävien vaativuuteen vaikuttavat mm. volyyymi, erityisruokavaliot ja ruoan jakelutapa.

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

Uudessa palkkaryhmässä pätevyysvaatimuksena on korkeakoulututkinto, jollainen on ammattikorkeakoulututkinto sekä alempi- tai ylempi korkeakoulututkinto. Palkkahinnoittelun pätevyysvaatimus on palkkausperuste, ei työnantajan tehtävään ottaessa edellyttämä koulutus. Mikäli johto- tai esimiestehtävissä toimii henkilö, jolla ei ole palkkahinnoittelussa edellytettyä pätevyyttä, hänen peruspalkkansa on enintään 10 % alempi kuin palkkahinnoittelun palkkausmääräys edellyttää. Puuttuvasta koulutuksesta huolimatta henkilön tehtäväkohtainen palkka voi olla sama kuin koulutusvaatimukset täyttävällä, jos tehtävien vaativuus on kaikilta osin sama. (ks. KVTES:n palkkausluvun 4 §)

Esimiesaseman ja koulutuksen huomioon ottamisesta tehtävien vaativuuden arvioinnissa on sovittu myös KVTES:n palkkausluvun 5 §:n 1 momentin 5.1 ja 5.3 kohdassa.

Mikäli ennen 1.2.2010 sopimusmuutosta palvelukseen tulleella (aikaisempaan palkkaryhmään 06RUO02B tai 06RUO02C kuuluvalla) esimiehellä ei ole korkeakoulututkintoa, hänen tehtäväkohtainen palkkansa ei hinnoittelun uudistuksesta johtuvan puuttuvan koulutuksen vuoksi alene. Hänen tehtäväkohtaiseen palkkaansa tehdään vastaava 0,7 % korotus samapalkkaisuuserästä kuin muille ruokapalveluhinnoittelun piiriin kuuluville. Puuttuvan koulutuksen vuoksi hänen tehtäväkohtainen palkkansa voi kuitenkin jäädä alle uuden peruspalkan (1 809,92 €).

7.1.2

Vaativat ammattitehtävät (06RUO05A) ja ammattitehtävät (06RUO05B)

Ammattitehtävissä toimivat olivat aikaisemmin samassa palkkaryhmässä (06RUO050). Uudessa sopimuksessa ammattitehtävät on jaettu kahteen ryhmään siten, että vaativat ammattitehtävät muodostavat oman palkkaryhmän (06RUO05A). Uuteen palkkaryhmään (06RUO05A) kuuluvat ruokapalvelun ammattitason erityisosaamista vaativa perustyö. Vaativissa ammattitehtävissä korostuu itsenäinen vastuu ruoan valmistuksesta tai yksikön ruokapalvelusta. Vaativat ammattitehtävät -ryhmään voivat kuulua esimerkiksi sellaiset ruokapalveluvastaavat, kokit ja dieetikokit, joiden pätevyysvaatimus on catering-alan perustutkinto tai vastaava aikaisempi koulutus.

Vaativissa ammattitehtävissä pätevyysvaatimuksena on catering-alan perustutkinto tai vastaava aikaisempi koulutus. Mikäli ennen 1.2.2010 sopimusmuutosta palvelukseen tulleella (aikaisempaan palkkaryhmään 06RUO050) ei ole ko. koulutusta, hänen tehtäväkohtainen palkkansa ei hinnoittelun uudistuksesta johtuvan puuttuvan koulutuksen vuoksi alene.

Hänen tehtäväkohtaiseen palkkaansa tehdään vastaava 0,7 % korotus samapalkkaisuuserästä kuin muille ruokapalveluhinnoittelun piiriin kuuluville.

Puuttuvan koulutuksen vuoksi tehtäväkohtainen palkka voi jäädä alle uuden peruspalkan (1 676,20). Ks. ohjetta edellä yksiköiden johdon ja esimiesten osalta.

Kuten aikaisemmassa sopimuksessa, ammattitehtävissä (06RUO05B) toimivien tehtävänä on ruoan valmistus sekä kuumennus- tai jakelukeittiön toiminnasta ja taloudesta vastaaminen annettujen ohjeiden mukaisesti.

Ammattitehtävissä (06RUO05B) edellytetään yleensä catering-alan perustutkintoa, jolla ilmaisulla pyritään kuvaamaan tehtävän vaativuustasoa. Määräys ei ole pätevyysvaatimus, joten peruspalkan alentaminen puuttuvan koulutuksen vuoksi ei ole mahdollista.

7.1.3

Hinnoittelun ulkopuoliset

Ruokapalvelun hallinnollinen ylin johto entisestä hinnoittelukohdasta 06RUO010 on uudessa sopimuksessa siirretty palkkahinnoittelun ulkopuoliseksi. Palkkahinnoittelun ulkopuolisten tehtäväkohtaisten palkkojen tulee olla oikeassa suhteessa niihin palkkahinnoittelun palkkaryhmiin kuuluvien tehtäväkohtaisten palkkojen kanssa, joita voidaan tehtävän luonteen vuoksi käyttää ns. viiteryhmänä.

Ruokapalvelun suunnittelu-, kehittämis- ja muut asiantuntijatehtävät ovat palkkahinnoittelun ulkopuolisia ja viiteryhmänä voidaan yleensä käyttää ruokapalvelun johto- ja esimiestehtävissä (06RUO020) toimivien palkkausta.

Jos ammatti- tai peruspalvelutehtävissä työskentelevä toimii ruokapalvelutehtävien lisäksi myös esimerkiksi siivoustehtävissä, tehtävä on yleensä palkkahinnoittelun ulkopuolinen. Tehtäväkohtaista palkkaa määriteltäessä viiteryhmänä voidaan yleensä käyttää sekä ruokapalvelu- että siivoustehtävissä toimivien palkkausta.

Palkkahinnoittelun ulkopuolisten tehtäväkohtaisen palkan määräytymisestä on sovittu KVTES:n palkkausluvun 4 §:n 1 momentin 2. kohdassa. Palkkahinnoittelun ulkopuolisten ryhmien tehtävien vaativuuden arvioinnissa huomioon otettavista asioista on sovittu KVTES:n palkkausluvun 5 §:n 1 momentin 6. kohdassa.

Palkkahinnoittelun ulkopuolisille on KVTES:n allekirjoituspöytäkirjan 2 §:n määräyksen mukaan 1.2.2010 lukien käytettävissä 0,5 %:n suuruisen paikallinen järjestelyerä, josta voidaan kohdentaa palkantarkistuksia mm. ruokapalvelussa niille koulutetuille naisvaltaisille ryhmille, joiden palkka ei vastaa työn vaativuutta.

7.2

Lomituspalveluita ja maatalousalaa koskeva palkkahinnoitteluliite (7)

Palkkahinnoitteluliitteeseen on lisätty uusi hinnoittelukohta 07MAA060. Lisäksi hinnoittelukohtaan 07MAA050 on lisätty pätevyysvaatimus.

7.2.1

Muu lomitustyö (07MAA060)

Maatalouslomitusliitteen 11 § mukaan lomittajan työskennellessä hänelle tai hänen aviopuolisolleen/rekisteröidylle parisuhteen osapuolelle suoraan takenevassa tai etenevässä polvessa sukua olevan henkilön tai ottolapsen, ottovanhempansa tai jonkun tässä mainitun puolison tilalla, hän on yrittäjän ns. lähisukulainen. Lähisukulaiselle lomitustyöstä maksettava palkka määritellään 1.2.2010 alkaen palkkahinnoitteluliitteen uuden hinnoittelukohdan 'muu lomitustyö' perusteella. Peruspalkan tulee vähintään olla hinnoittelukohdan 07MAA060 alarajan mukainen, ellei siihen edellytysten täytyessä tehdä II luvun 4 § mukaisia peruspalkan alennuksia mm. puuttuvan työkokemuksen vuoksi. Lähisukulaislomittajan palkka maksetaan tuntipalkkana käyttäen jakajana maatalouslomitusliitteen 11 § 4 momentin mukaista jakajaa 163.

7.2.2

Maatalouslomitus ja maatalouden perustyö

Hinnoittelukohtaan maatalouslomitus ja maatalouden perustyö (07MAA050) on lisätty pätevyysvaatimus. Vaatimuksen mukaan työntekijältä edellytetään esimerkiksi karjalouden ammattitutkintoa tai vastaavaa pätevyyttä. Palkkaryhmään voi kuulua uuden määrittelyn mukaan esimerkiksi maa- tai turkistaloutta lomittava maatalouslomittaja, maataloustyöntekijä ja karjanhoitaja. Kyse on tehtäväkohtaisen palkan määrittelyyn liittyvästä pätevydestä. Palkkaa koskevaa pätevyysvaatimusta ei sovelleta ennen 1.2.2010 palvelukseen tulleeseen maatalouslomittajaan.

7.2.3

Hinnoittelun ulkopuoliset

Lomituspalvelun vastuuhenkilö eli esimerkiksi lomituspäällikkö on palkkahinnoittelun ulkopuolella. Vastuuhenkilön tehtäväkohtaista palkkaa määriteltäessä on huomioitava KVTES II luvun 5 § 1 mom. kohta 5.3. Esimiehen palkan tulee olla oikeassa suhteessa alaisten palkkoihin nähden. Palkkahinnoittelun ulkopuolisille on KVTES:n allekirjoituspöytäkirjan 2 §:n määräyksen mukaan 1.2.2010 lukien käytettävissä 0,5 %:n suuruinen paikallinen järjestelyerä, josta voidaan kohdentaa palkantarkistuksia niille koulutetuille naisvaltaisille ryhmille, joiden palkka ei vastaa työn vaativuu-
ta.

8

Omassa kodissaan työskentelevät perhepäivähoitajat (liite 12)

8.1

Perhepäivähoitajia koskevat palkankorotukset

Järjestelyerä samapalkkaisuuden edistämiseksi 1.2.2010 on kohdennettu seuraaviin muutoksiin 1.2.2010 lukien:

- Liitteessä 12 tarkoitetusta yhdestä hoitopaikasta vähintään maksettavaan korvaukseen vaikuttaa 1.2.2010 alkaen perhepäivähoitajalla oleva tutkinto. 4 §:n 1 momentin 1–kohdan mukaan, jos perhepäivähoitajalla on vähintään soveltuva ammatillinen tutkinto, korvaus keskimäärin yli viideksi tunniksi päivässä varatusta hoitopaikasta on vähintään 371,61 euroa ja korvaus keskimäärin enintään viideksi tunniksi varatusta hoitopaikasta on vähintään 185,81 euroa. Näillä perhepäivähoitajilla hinnoittelutunnus on 012PPH001. Hoitopaikasta maksettava korvaus määräytyy tämän kohdan mukaan riippumatta siitä, onko työnantaja edellyttänyt perhepäivähoitajalta vähintään soveltuvaa ammatillista tutkintoa.

Sellaisilta hoitajilta, joilla ei ole vähintään tehtävään soveltuvaa ammatillista tutkintoa, varatuista hoitopaikasta vähintään maksettava korvaus määräytyy 4 §:n 1 momentin 2 -kohdan mukaan. Heillä hinnoittelutunnus on 012PPH002.

- Myös liitteen 12 piirissä oleviin sovelletaan 1.2.2010 lukien KVTES:n palkkausluvun 6 §:n 2 momentin pöytäkirjamerkinnässä olevaa määräystä harkinnanvaraisten henkilökohtaisten lisien vähimmäismäärästä. Liitteen 12 piiriin kuuluvilla vähimmäismäärä on kuitenkin 0,9 % sen liitteen piiriin kuuluvien yhteenlasketusta tehtäväkohtaisten palkkojen yhteismäärästä, mikäli liitteen soveltamispiiriin kuuluu vähintään 30 henkilöä.
- Liitteen 12 4 §:n 3 momentin mukaista vähimmäisperuspalkkaa on 1.2.2010 lukien nostettu siten, että täyttä työaikaa tekevän hoitajan peruspalkka kuukaudessa on vähintään 4 §:n 1 momentin 2 -kohdassa (hoitajalla ei vähintään soveltuvaa ammatillista tutkintoa) määrättyä kahta yli viiden tunnin hoitopaikkaa vastaava euro-määrä.

Muilta osin KVTES:n mukaiset palkankorotukset koskevat myös liitteessä 12 tarkoitettuja perhepäivähoitajia eli he ovat KVTES:n allekirjoituspöytäkirjan 3 §:n mukaisen tuloksellisuuden edistämisen ja sitä tukevan paikallisen järjestelyerän piirissä.

8.2

Vähintään soveltuvan ammatillisen tutkinnon huomioon ottaminen hoitopaikan hinnassa

Yhdestä hoitopaikasta vähintään maksettavaan korvaukseen vaikuttaa 1.2.2010 lukien hoitajalla oleva vähintään soveltuva ammatillinen tutkinto. Työnantaja harkitsee, mikä on perhepäivähoitajan tehtävään soveltuva tutkinto. Tällaisena voidaan pitää esimerkiksi sellaisia sosiaali- ja terveysalan ja humanistisen ja kasvatustieteiden ammattitutkintoja, perustutkintoja ja korkeakoulututkintoja, jotka ovat perhepäivähoitajan tehtävään soveltuvia (esim. perhepäivähoitajan ammattitutkinto, lastenohjaaja, päivähoitaja, lastenhoitaja, lähihoitaja, koulunkäyntiavustajan ammattitutkinto). Sen sijaan esimerkiksi ravitsemus- ja talousalan tutkintoja ei yleensä voida pitää 4 §:n 1 momentin 1-kohdassa tarkoitettuina tehtävään soveltuvina tutkintoina. Perhepäivähoitajakurssin suorittaminen puolestaan ei ole tuottanut tutkintoa eikä se näin ollen täytä ko. kohdan edellytyksiä.

Jos perhepäivähoitajia koskevassa tehtävien vaativuuden arvioinnissa on otettu huomioon perhepäivähoitajalla oleva tehtävään soveltuva vähintään ammatillinen tutkinto, tulee tehtävien vaativuuden arviointia tältä osin tarkastella uudelleen. Tarkoituksena ei ole, että tutkinto otetaan huomioon palkkaan automaattisesti vaikuttavana tekijänä sekä hoitopaikasta maksettavassa korvauksessa että 4 §:n 2 momentin mukaisen tehtävien vaativuuden arvioinnin kautta. Perhepäivähoitajien tehtävien vaativuuden arvioinnin mahdollinen tarkastelu uudelleen ei ole peruste alentaa kenenkään tehtäväkohtaista palkkaa, vaan tehtäväkohtaisen palkan alentaminen edellyttää joko hoitopaikkojen määrän muutosta tai KVTES palkkausluvun 5 §:n 2 momentin mukaista tehtävien vaativuuden muuttumista olennaisesti.

8.3.

Harkinnanvaraisen henkilökohtaisen lisän vähimmäismäärä

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

Koska em. määräys tulee voimaan 1.2.2010 lukien eli kesken kalenterivuotta, lasketaan lisiin 1.2.–31.12.2010 käytettävä vähimmäismäärä em. kuukausien tehtäväkohtaisten palkkojen yhteismäärästä. Yksinkertaisinta on kuitenkin ottaa lähtökohdaksi mahdollisimman tavanomaisen kuukauden tehtäväkohtaisten palkkojen yhteismäärä ja laskea, paljonko tämän perusteella tulisi kuukausitasolla maksaa henkilökohtaista harkinnanvaraista lisää helmi-joulukuun ajan.

8.4

Työn vaativuuden vaikutus tehtäväkohtaiseen palkkaan

Työn vaativuuden vaikutusta tehtäväkohtaiseen palkkaa koskevaa 4 §:n 2 momenttia on selvennetty. Kohtaa 1 sovelletaan, kun varattujen hoito-

paikkojen määrä muuttuu ja kohtaa 2 sovelletaan, kun hoitopaikkojen määrä pysyy samana, mutta tehtävän vaativuus muuttuu olennaisesti.

Määräyksestä on poistettu ilmaus ”soveltuvin osin”. Määräystä sovelletaan kuitenkin samalla tavoin kuin ennenkin. Perhepäivähoitajien tehtäväkohtaisten palkkojen määrittelyssä käytettävät yleiset vaativuustekijät ilmenevät KVTES:n palkkausluvun 5 §:n 1 momentin soveltamisohjeesta (osaaminen, työn vaikutukset ja vastuu, yhteistyötaidot ja työolosuhteet). 4 §:n 2 momentin soveltamisohjetta on tältä osin muokattu. Siinä todetaan, että näistä esimerkiksi työn edellyttämään osaamiseen voivat vaikuttaa lasten ja lapsiryhmien hoitoisuus. Lisäksi soveltamisohjeeseen on lisätty maininta siitä, että perhepäivähoitajien tehtävien vaativuusarviointi saattaa olla tarkoituksenmukaista tehdä yhdessä palkkahinnoitteluliitteen 5 mukaisen päivähoitohenkilöstön kanssa.

8.5

Satunnainen lapsi

Peruspalkkaa koskevan 4 §:n 1 momentin satunnaisesti hoidossa olevaa lasta koskevasta soveltamisohjeesta on poistettu esimerkit päiväkohtaisen erilliskorvauksen maksamisesta silloin, kun hoitajalta on varattu hoitopaikkoja sekä silloin, kun hoitopaikkoja ei ole varattu. Mikäli päiväkohtaista erilliskorvausta maksettaisiin hoitajalle, jolta hoitopaikkoja ei ole varattuja, poistetuissa esimerkissä ollutta periaatetta kuitenkin noudatetaan edelleen.

8.6

Tilapäinen siirto muihin tehtäviin

KVTES:n yleisen osan sovellettavia määräyksiä koskevan 2 §:n soveltamisohjeesta on poistettu samanaikaista (jatkuvaa) työskentelyä perhepäivähoitajan tehtävässä ja muissa tehtävissä koskevat esimerkit sekä jaksotettua työskentelyä eri tehtävissä koskeva ohjeistus.

Samaan soveltamisohjeeseen on lisätty tilapäistä siirtoa muihin tehtäviin koskevaa ohjeistusta. Työnantajan on mahdollista siirtää perhepäivähoitaja työskentelemään tilapäisesti kodin ulkopuolelle esim. päiväkotiin. Tällöin hoitaja tekee siirtokohteessa, esimerkiksi päiväkodissa noudatettavaa työaikaa ja työvuoroja, mutta säännöllistä työaikaa ja ylityörajaa määrättäessä sovelletaan sen työaikamuodon määräyksiä, jota hoitaja tekee 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 KVTES:n liitteen 16 mukaan.

8.7

Hoitopaikkapäätökset

Hoitopaikan vaikutusta kuukausipalkkaan koskevan 5 §:n 3 momentin soveltamisohjeeseen on lisätty maininta siitä, että hoitopaikan varaamista, liisäämistä ja vähentämistä koskevat päätökset tehdään kirjallisesti. Aiemmin tämä on ollut suosituksena.

8.8 Työaika

KVTES:n työaikaluvun sovellettavia määräyksiä koskevan 7 §:n taulukon soveltamisohjeeseen on lisätty viittaus III luvun 4 § 2 momentin 3 kohtaan ja poistettu maininta sosiaalihuoltolain 53 §:n mukaisesta täydennyskoulutuksesta, jonka piiriin perhepäivähoitajat kuuluvat.

Työajaksi luettavaa aikaa koskevan 8 §:n 2 momentin soveltamisohjeeseen on lisätty ohje, jonka mukaan työnantajan on hyvä etukäteen määrittellä, mihin työnantajan määräämiin muihin työtehtäviin käytetty aika luetaan työajaksi.

Säännöllistä työaikaa koskevan 8 §:n soveltamisohjeen kohtaa säännöllisen työajan mahdollisesta vajauksesta ja sen täytöstä on lyhennetty. Lisäksi siihen on lisätty maininta siitä, että aikaisemmilta jaksoilta kertyneiden työaikakorvausten täyttöön laitossa on vuosiloma- ja sairauslomatilanteissa noudatettava samaa periaatetta kuin kunnan muillakin työntekijöille (esim. yleistyöajassa olevilla).

Ylityökorvausta koskevaan 11 §:n 2 momentin yhteyteen on lisätty esimerkki siitä, ettei tehdyn työajan ja annettujen vapaa-aikakorvausten yhteismäärä voi ylittää työaikajakson ylityörajaa/lisätyörajaa.

8.9 Vuosilomapalkka erityistilanteissa

Vuosilomapalkkaa erityistilanteissa koskevan 13 §:n soveltamisohjetta on muokattu ja siihen on lisätty ohje siitä, että olennaisen muutoksen arviointiin on hyvä luoda etukäteen ohjeistus.

8.10 Muuta

4 §:n 1 momentin soveltamisohjeesta on poistettu yksi esimerkki hoitopaikan varaamisesta. Lisäksi soveltamisohjeessa on muutettu joidenkin sanojen sanamuotoa.

Liitteen 12 seurantaryhmää koskeva määräys on poistettu eikä se enää jatka toimintaansa. Sopimuskaudella noudatetaan jatkuvan neuvottelunnettelyn periaatetta osapuolten esille ottamissa työehtoaasioissa.

9 Maatalouslomittajat (liite 13)

9.1 Turkistuottajien lomituspalvelut

Maatalouslomitussuhteiden soveltamisala laajennettiin koskemaan myös turkisyrittäjien tilalla työskenteleviä paikallisyksiköiden palveluksessa olevia työntekijöitä. Kyseisten lomittajien palvelussuhteen ehdot ovat samat kuin muilla maatalouslomittajilla. Muutostarve perustui vuodenvaihteessa voimaan tulleeseen lakiin turkistuottajien lomituspalveluista.

9.2

Palkkausmääräykset

Lomituspalveluiden ja maatalousalan palkkahinnoitteluliitettä on ajantasaistettu. Edellä tässä yleiskirjeen liitteessä kohdassa 'palkkahinnoitteluliitteet 1–8' on tarkemmin selostettu mm. lähisukulaislomittajien peruspalkan määrittelyä koskevaa muutosta.

9.3

Työaikamääräykset

Maatalouslomittajien varallaolorajoitus, viisi tuntia vuorokaudessa, poistettiin ja varallaolokorvaus alennettiin 20–30%:iin varallaolotuntia kohden. Maatalouslomittajien sunnuntaityökorvaus laajennettiin koskemaan KVTES:n yleisten työaikamääräysten tapaan jo lauantaina tai tiettyjen juhlapyhien aattona klo 18–24 tehtyä työtä.

Yötyön osalta maatalouslomitusliitettä muutettiin niin, että työaikalain yötyörajoitusten estämättä työnantajan ja työntekijän niin sopiessa, työntekijällä voidaan teettää yötyötä (klo 23–06) mikäli siihen on perusteltu toiminnallinen syy. Yötyökorvaus laajennettiin koskemaan, kuten yleisissä KVTES:in työaikamääräyksissä, klo 22–07 välistä aikaa.

9.4

Työntekijän tilapäinen kutsuminen työhön vapaapäivänä

Uutena lomitusliitteeseen otettiin määräys siitä, että tilapäisesti työhön kutsuttaessa vapaapäivänä, kutsutaan ensisijaisesti työntekijä, joka on siihen suostunut. Lisäksi pyritään vuorottelemaan työhön kutsumisessa. Jollei häntätyöstä ole kysymys pyritään välttämään työhön kutsumista, jos siitä on työntekijälle kohtuuttomasti haittaa.

9.5

Uusia soveltamisohjeita

Lomitusliitteeseen kirjattiin muistutus mm. siitä, että työn tulee tasoittua tasoittumisjakson aikana. Yli neljän viikon tasoittumisjaksosta tulee sopia KVTES:n III luvun 3 § periaatteiden mukaan työntekijän kanssa tai mikäli järjestely koskee vähintään viittä, luottamusmiehen tai paikallisen ao. sopijajärjestön edustajan kanssa.

9.6

Muuta

Sopimuskauden 2010–2011 aikana osapuolet selvittävät maatalouslomittajien työaikamääräyksien kokonaisvaltaista kehittämistä. Osapuolet huomioivat tässä työssä KVTES:n allekirjoituspöytäkirjassa asetetun työaika-työryhmän työn tulokset, mikäli mahdollista. Samoin osapuolet selvittävät KVTES:n matkakustannuskorvausliitteen sovellettavuutta maatalouslomitukseen.

10

Matkakustannusten korvaukset (liite 16)

Liitteen 16 2 §:n 6 momentin määräystä työsuhdematkalipusta on muutettu, koska työsuhdematkalipun verotusta koskevaa tuloverolain (1535/1992) 64 §:ää on muutettu 1.1.2010. Edun verovapaata osaa ei enää määritellä prosentteina lipun hinnasta vaan euromääräisenä (verovapaata 300 € saakka ja 600 € ylittävältä osalta 3 400 € asti). Tarkemmat verotusta koskevat ohjeet ovat verohallinnon nettisivulla www.vero.fi. Työsuhdematkalipun käyttöönottamisesta ja toteuttamisesta on annettu ohjeita KT:n yleiskirjeessä 7/2006 sekä verohallinnon nettisivuilla.

11

Työryhmät

Allekirjoituspöytäkirjassa asetettiin sopimuskauden ajaksi kaksi keskustason työryhmää palkkaustyöryhmä ja työaikatyöryhmä.

Neuvotteluiden aikana todettiin, että KVTES:n palkkausjärjestelmän perusrakenne on hyvä eikä siihen ole tarpeen tehdä merkittäviä muutoksia. Palkkausluvussa nähtiin kuitenkin selkeyttämistarpeita, joiden eteenpäin viemiseksi perustettiin palkkaustyöryhmä, jonka tehtävänä on sopimuskauden aikana uudistaa ja kehittää palkkausmääräyksiä ja palkkahinnoitteluliiitteitä sekä selvittää hinnoittelun ulkopuolisten palkkausmääräyksiä. Työryhmän tehtäväksi tuli myös selkeyttää ja yksinkertaistaa sopimusmääräyksiä sekä arvioida ja kehittää palkitsevuutta ja tuloksellisuutta edistäviä sopimusmääräyksiä.

Neuvotteluiden aikana todettiin myös työaikajärjestelmien muutostarve, minkä vuoksi asetettiin työaikatyöryhmä, jonka tehtävänä on sopimuskauden aikana arvioida ja kehittää työaikajärjestelmiä sekä niiden muutostarpeita siten, että selvitetään mahdollisuuksia siirtyä pidemmällä aikavälillä yhteen yleiseen työaikajärjestelmään tai nykyistä vähälukuisempiin työaikajärjestelmiin. Työryhmässä käydään läpi eri työaikamuodot, liitteet mukaan lukien sekä arvioidaan ja kehitetään työaikajärjestelmiä, jotka edistävät työhyvinvointia ja palvelutuotannon tuloksellisuutta. Työryhmän selvitystyön yhteydessä hyödynnetään KVTES 2007–2009 jaksotyöryhmän työn tulosta.