

11.3.2011

**Omassa kodissaan työskentelevät perhepäivähoitajat työaikalain alaisuuteen;
sovitut työaika määräysten muutokset (KVTES liite 12)**

1. Uudet sopimusmääräykset

Omassa kodissaan työskentelevät perhepäivähoitajat tulivat työaikalain alaisiksi 1.1.2011. Tämän vuoksi KVTES:n 12 liitteen työaika määräyksiä (7-11 §) on muutettu. Muutokset tulevat voimaan 1.8.2011 alkavan toimintakauden alusta. Kyseessä on jaksotyötyyppinen työaika, joka poikkeaa KVTES:n jaksotyöaika määräyksistä.

Liite 12 (KVTES)

Omassa kodissaan työskentelevät perhepäivähoitajat

Säännöllinen työaika (liite12, 8 §)

Perhepäivähoitajan työaika lyhenee 43 tunnista 15 minuutista keskimäärin 40 tuntiin viikossa. Heille on sovittu muunneltu jaksotyöaika. Työaika tasoittuu vähimmillään 2 viikon ja enimmillään 6 kuukauden pituisena tasoittumisjaksona. Kuutta kuukautta pidemmästä tasoittumisjaksosta voidaan sopia KVTES:n III luvun 3 §:ssä (poikkeavat työaikajärjestelyt) määrätyllä tavalla. Tällöin tasoittumisjakson enimmäispituus on yksi vuosi.

Arkipyhälyhennys (liite 12, 9 §)

Arkipyhälyhennys alenee 8 h 39 minuutista 8 tuntiin työajan lyhennyksen vuoksi.

Ylityö ja ylityökorvaus (liite 12, 11 §)

Määritelmä/täysi jakso

Ylityötä on työnantajan aloitteesta tehty työ, joka ylittää 40 tuntia kerrottuna sovellettavan työaikajakson viikkojen lukumäärällä.

Keskeytynyt jakso

Jos työaikajakso on keskeytynyt sen johdosta, että työntekijän työsuhte on päättynyt tai että hän ei ole voinut olla työssä loman, sairauden tai muun hyväksyttävän syyn vuoksi, lasketaan, kuinka monta tuntia keskimääräinen työaika kesken jääneenä työaikajaksona on työhön käytettyinä vuorokausina kahdeksaa tuntia pidempi. Tämän tuntimäärän osalta maksetaan 3 momentin mukainen ylityökorvaus. Työpäiväksi katsotaan tällöin myös

työntasauksesta tai vapaa-aikakorvauksesta johtuvat kokonaiset vapaa-päivät.

Tämän mukaisesti menetellään riippumatta siitä, milloin keskeytys tulee tietoon.

Ylityökorvaus

Ylityökorvauksena maksetaan kultakin ylityötunnilta 35 %:lla korotettu tun-tipalkka tai annetaan tätä vastaava vapaa-aika.

Korvausmuodosta (raha tai vapaa) päättää työnantaja.

Muut työehtosopimusmuutokset (liite 12)

Viikoittaista vapaata koskeva 10 § poistettiin. Sen asemesta tulee sovellet-tavaksi työaikalakisäännös viikoittaisesta vapaasta (TAL 31 §).

Tuntipalkanjakaja alennettiin 187:stä 180.

2. Uudet sovellettavat KVTES:n työaikaluvun määräykset

Jo aiemmin perhepäivähoitajiin sovellettujen KVTES:n työaikaluvun mää-räysten lisäksi tulevat sovellettavaksi myös seuraavat määräykset (III luku 29 ja 30 §):

Työaika-asiakirjat

Työajan käyttö suunnitellaan työnantajan etukäteen laatimilla työaika-asiakirjoilla eli työajan tasoittumisjärjestelmällä ja työvuoroluettelolla (KVTES III luku 29 ja 30 §).

Tasoittumisjärjestelmä

Työajan tasoittumisjärjestelmää koskevassa KVTES III luvun 29 §:ssä to-detaan, että jos säännöllinen työaika on järjestetty keskimääräiseksi, on työtä varten ennakoita laadittava työaikalain alaisista töistä työajan tasoit-tumisjärjestelmä vähintään ajaksi, jonka kuluessa säännöllinen työaika ta-soittuu määrättyyn keskimäärään. Tasoittumisjärjestelmästä pitää käydä ilmi tasoittumisjakso, kunkin viikon säännöllinen työaika sekä mahdolli-suuksien mukaan vapaapäivät. Jos koko tasoittumisjaksoksi on mahdollis-ta laatia työvuoroluettelo, se korvaa tasoittumisjärjestelmän. Käytännössä tasoittumisjärjestelmä ja työvuoroluettelo ovatkin usein sama asiakirja. Valmistellessaan tai aikoessaan muuttaa työajan tasoittumisjärjestelmää työnantajan on varattava luottamusmiehelle tilaisuus esittää mielipiteensä. Luonnokseen perehtymiseen on varattava riittävä aika. Työajan tasoittu-misjärjestelmän muutoksesta on ilmoitettava työntekijälle hyvissä ajoin.

Työvuoroluettelon laatiminen

Työvuoroluettelo on TAL 35 §:n 2 momentin mukaan aina laadittava kirjal-lisesti. Muita muotoedellytyksiä ei laissa tai sopimuksessa ole.

Työaikalain alaisia töitä varten työnantajan on etukäteen laadittava työvuoroluettelo (KVTES III luku 30 §) riippumatta sovellettavasta työaikajärjestelmästä. Työvuoroluettelosta ilmenevät työntekijän säännöllisen työajan alkamis- ja päättymisajankohdat sekä päivittäiset lepoajat. Vuorokausilepoa tai viikoittaista vapaa-aikaa ei luetteloon tarvitse erikseen merkitä, koska ne käyvät välillisesti ilmi säännöllisen työajan alkamis- ja päättymisajankohdista.

Lähtökohtana työvuoroluettelon suunnittelussa on perhepäivähoidon toiminnan tehokas ja tarkoituksenmukainen järjestäminen sekä henkilökunnan työajan tehokas käyttö.

Työvuoroluettelo laaditaan etukäteen koko tasoittumisjaksoksi, ellei se tasoittumisjakson pituuden tai suoritettavan työn vuoksi ole erittäin vaikeaa. Työvuoroluettelo on kuitenkin laadittava niin pitkälle ajanjaksolle kuin mahdollista.

Työvuoroluettelo laadittaessa on työnantajan työntekijän tai luottamusmiehen vaatimuksesta varattava luottamusmiehelle tilaisuus esittää mielipiteensä (KVTES III luku 30 §:n 1 mom.).

3. Erityisesti huomioitavat työaikalain säännökset

17 §	Lisä – ja ylityökorvausten suorittamisen edellytykset (ylityön korvaukset määräytyvät liitteen 12 mukaan)
18 §	Työntekijän suostumus lisä – ja ylityöhön
19 §	Ylityön enimmäismäärät
29 §	Vuorokausilepo
31 §	Viikoittainen vapaa-aika
32 §	Viikoittaisesta vapaa-ajasta poikkeaminen
37 §	Työaikakirjanpito
38 §	Korvausten vanhentumisaika
41 §	Lain ja työaika-asiakirjojen nähtävänä pito
42 §	Rangaistussäännökset

Lisä – ja ylityökorvausten suorittamisen edellytykset (TAL 17 §)

Korvattavaa lisä – ja ylityötä on lain mukaan vain *työnantajan aloitteesta* säännöllisten työaikojen lisäksi tehty työ. Työntekijän omasta aloitteesta tehty työ ei ole lisä – tai ylityötä.

Lisä – ja ylityöhön perustuvien työaikakorvausten suorittamisen edellytyksenä siis on, että

- työ on tehty työpaikalla tai erityisestä syystä esimiehen määräämässä muussa paikassa
- työhön käytetty aika/ tehdyn työn määrä on luotettavasti selvitettävissä
- työ on suoritettu työnantajan antaman kirjallisen määräyksen perusteella ja että jaksotyössä lisä – tai ylityö on työnantajan toimesta merkitty asianmukaisesti työvuoroluetteloon, eli työvuoroluetteloon on etukä-

teen suunniteltu poikkeuksellisesti lisä – ylityötä tai työvuoroluetteloa on sen kuluessa muutettu.

Työntekijän suostumus lisä – ja ylityöhön (TAL 18 §)

Ylityöhön pitää olla työntekijän suostumus, joka annetaan pääsääntöisesti kutakin kertaa varten erikseen. Suostumus voidaan antaa myös määrätyn lyhyehköksi ajanjaksoksi kerrallaan, jos tämä on työn järjestelyjen kannalta tarpeen. Suostumusta ei voida antaa kertakaikkisena (jatkuvana) työsopimuksessa.

Lisätyöstä tekemisestä voidaan sopia työsopimuksessa. Jollei lisätyöstä ole erikseen sovittu, lisätyötä saa teettää vain työntekijän suostumuksella.

Ylityön enimmäismäärät eli ylityökatto (TAL 19 §)

Työaikalaissa säädettyä ylityötä saadaan teettää enintään *138 tuntia neljän kuukauden ajanjakson aikana*, kuitenkin enintään *250 tuntia kalenterivuodessa*.

Työnantaja ja perhepäivähoitajien luottamusmies voivat sopia paikallisesti *lisäylityön* tekemisestä. *Lisäylityön* enimmäismäärä on 80 tuntia *kalenterivuodessa*, mutta edellä mainittua 138 tuntia neljässä kuukaudessa ei saa tällöinkään ylittää. Enimmillään ylityötä voidaan siis teettää 330 tuntia vuodessa. On kuitenkin huomattava, että mikäli ylityötä on jonakin neljän kuukauden aikana tehty vähemmän kuin 138 tuntia, ei ”vajausta” voida käyttää ylittämällä 138 tuntia vastaavasti seuraavilla neljän kuukauden ajanjaksoilla.

Toteutuneita ylityötunteja on hyvä seurata tietyin väliajoin, jotta lain maksimituntimääriä ei ylitetä.

Korostettakoon, että ylityön enimmäismääriin otetaan huomioon yksinomaan liitteen 12 8 §:n 2 momentissa tarkoitettu, työajaksi luettava aika. Esimerkiksi työaikakorvauksina annettuja vapaita, vaikka vapaa annettaisiinkin säännöllisenä työaikana, ei lueta työajaksi. Koulutukseen, terveys-tarkastuksiin, luottamustehtävien hoitamiseen tms. käytettyä aikaa ei lueta laissa tarkoitettuun työaikaan.

Vaikka edellä mainitut ajat voivat sopimuksen mukaan olla palkallisia ja myös työajaksi luettavia, ei em. aikoja lueta ylityön enimmäismäärään, koska työntekijä ei ole tänä aikana suorittanut työtehtäviään. Tästä syystä em. poikkeukselliset ajat tulisi merkitä työaikakirjanpitoon tms. selvästi erikseen.

Vuorokausilepo (TAL 29 §)

Työntekijälle on annettava jokaisen *työvuoron* alkamista seuraavan 24 tunnin aikana jaksotyössä vähintään *yhdeksän tunnin pituinen yhtämittainen lepoaika*. Säännös ei tule sovellettavaksi varallaoloaikana tehtyyn työhön. Käytännössä työvuoron poikkeuksellinen pituus voi olla enintään 15 tuntia.

TAL:n 29 §:n 2 momentissa on lueteltu ne tilanteet, joissa työnantajan voi poiketa tilapäisesti vuorokausilevon antamisesta. Poikkeaminen voi kerrallaan koskea enintään kolmea peräkkäistä vuorokausilepoa ja lepoajan on oltava aina vähintään *viisi tuntia*. Työntekijälle on annettava lyhennetyn vuorokausilevon korvaavat lepoajat mahdollisimman nopeasti ja viimeistään kuukauden kuluessa. Lain mukaan vuorokausilevon poikkeamisperusteina voivat olla työn järjestelyt ja toiminnan luonne. Perustelujen mukaan työnantajalla tulee olla poikkeamiseen painavat perusteet tai työn järjestelyyn liittyvät ennakoimattomat ja poikkeukselliset syyt.

Edellä mainitun lisäksi voivat työnantaja ja luottamusmies sopia vuorokausilevon lyhentämisestä tilapäisesti, jos työn tarkoituksenmukainen järjestäminen tätä edellyttää. Vuorokausilevon tulee olla tällöinkin vähintään seitsemän tuntia ja lyhennykseen on saatava ao. perhepäivähoitajan suostumus. Lyhennetty vuorokausilepo ei oikeuta tässä tapauksessa korvauksiin.

Viikoittainen vapaa-aika (TAL 31 §)

Työntekijälle on annettava kerran viikossa vähintään 35 tuntia kestävä yhtäjaksoinen eli keskeytymätön viikoittainen vapaa-aika, joka sijoitetaan, mikäli mahdollista sunnuntain yhteyteen tai ellei se ole mahdollista muuksi päiväksi ao. kalenteriviikolla.

Viikoittainen vapaa-aika voidaan järjestää keskimäärin 35 tunniksi 14 vuorokauden ajanjakson aikana. Vapaa-ajan tulee olla kummallakin viikolla vähintään 24 tuntia. Viikoittainen vapaa-aika voidaan järjestää joko siten, että jokaiseen kalenteriviikkoon sisällytetään vähintään 35 tunnin yhtäjaksoinen vapaa tai että em. vapaa annetaan keskimääräisenä kahden viikon ajanjaksossa siten, että yhtäjaksoinen vapaa on kummallakin viikolla vähintään 24 tuntia, ja toisen viikon vapaan pituus on ensimmäisen viikon vapaan pituus vähennettynä 70 tunnista. Esim. a) 1 viikolla 24 tuntia ja 2 viikolla 46 tuntia tai b) 1 viikolla 30 tuntia ja 2 viikolla 40 tuntia. Yhteensä po. vapaa on siis 70 tuntia kahden viikon ajanjaksolla.

Työnantajan työnjohto- ja valvontaoikeuden piiriin kuuluu, kumpaa po. järjestelmää viikoittaisen vapaan antamisessa noudatetaan. Vapaan antaminen keskimääräisenä ei edellytä säännönmukaisuutta eikä pysyvyyttä, vaan vapaa voidaan antaa keskimääräisenä myös tilapäisesti. Selvyyden vuoksi työnantajan on syytä sisällyttää työvuoroluettelon noudattamista koskeviin yleisohjeisiin myös yleiset periaatteet, kumpaa po. järjestelmää lähtökohtaisesti noudatetaan.

Työnantajalla ei ole velvollisuutta määritellä etukäteen, mikä ennalta laaditun työvuoroluettelon mukaisista vapaa-ajoista on viikoittaista vapaa-aikaa. Työnantajan on kuitenkin järjestettävä työaika siten, että vapaa-aika on ennalta tiedossa. Työvuoroluetteloon viikoittaista vapaata ei tarvitse merkitä, koska se ilmenee välillisesti työvuorojen alkamisesta ja päättymisestä.

Jos työntekijä on kalenteriviikon aikana poissa työstä esim. vuosi- tai sairauslomalla vähintään viikkolevon pituisen ajanjakson, katsotaan viikoittai-

nen vapaa-aika annetuksi. Tällöin erillistä viikoittaista vapaa-aikaa ei tarvitse enää suunnitella ja antaa.

Viikoittainen vapaa-aika voi sijoittua osin edelliselle osin seuraavalle kalenteriviikolle. Vapaa katsotaan tällöin sen kalenteriviikon vapaaksi, johon enin osa vapaasta kohdistuu. Esimerkiksi työntekijän työvuoro päättyy lauantaina klo 21.00 ja seuraava työvuoro alkaa maanantaina klo 8.00. Väliin jäävä aika on tasan 35 tuntia ja se katsotaan sunnuntaihin päättyvän kalenteriviikon vapaaksi, koska enin osa tunneista kohdistuu ko. viikolle.

Viikoittaisesta vapaa-ajasta poikkeaminen (TAL 32 §)

Tarvittaessa työnantajalla on yksipuolisesti oikeus muuttaa suunnitellun viikoittaisen vapaa-ajan antamisajankohtaa. Tämä voi tulla kyseeseen esim. silloin, kun työntekijä joutuu suunnitellun vapaansa aikana työhön. Viikoittaiseksi vapaa-ajaksi tai sen osaksi katsotaan tällöin pisin saatu yhtenäinen vapaa-aika.

4. Perhepäivähoidon toiminnalliset muutokset

Perhepäivähoitaja on työsopimuksessaan sitoutunut hoitamaan kunnan hänelle hoitoon sijoittamia lapsia. Hänen tulee noudattaa lapsen hoidosta tehtyä hoitosuunnitelmaa ja asianomaisen esimiehen antamia muita ohjeita.

Hoitosuunnitelmassa todetaan, minä päivinä ja aikoina lapsi on perhepäivähoitajalla hoidossa ja/tai millä tavoin perhepäivähoitaja on muutoin velvollinen järjestämään lapsen hoidon kodissaan.

Hoitajan työaika ja työpäivät määräytyvät hoidossa olevien lasten hoitoaikojen perusteella.

Perhepäivähoitajien säännöllisen työajan aleneminen 43,25 viikkotunnista keskimäärin 40 viikkotuntiin vastaa noin 7,5 %:n työajan lyhennystä. Tämä ja työajan tasoittaminen edellyttävät huolellista hoitosuunnitelman ja työvuoroluettelon laatimista.

Tasoittumisjärjestelmän laatimista vaikeuttaa se, että perhepäivähoitajilla on usein pitkät palvelusajat ja pitkät vuosilomat. Lisäksi lasten hoitotarve ulottuu yleensä myös kesäkuukausille.

Perhepäivähoitajat ovat tehneet usein 9-10-tuntisia työpäiviä. 1.8.2011 lukien keskimääräinen viikkotyöaika täytyisi näin pitkillä työpäivillä jo 4 päivässä. Pitkillä tasoittumisjaksoilla olisi pyrittävä siihen, että maksettavaa ylityötä syntyisi mahdollisimman vähän. Työvuoroluettelot olisi laadittava niin, ettei niihin sisällytetä ylityötä.

Ylityökorvaus nousee korottamattomasta tuntipalkasta 35 %:lla korotettuun tuntipalkkaan. Lisäksi tuntipalkan jakaja alenee 187:sta 180:een. Nämä muutokset lisäävät perhepäivähoidon kustannuksia.

Uudistuksen myötä perhepäivähoitajat tulevat työaikalain ylityön enimmäismäärien (250 tuntia ja paikallisesti sopien 80 tuntia vuodessa piiriin)

piiriin. Ylityötä voidaan kuitenkin teettää neljän kuukauden aikana enintään 138 tuntia. Ylityön teettäminen edellyttää työnantajan aloitteen lisäksi hoitajan suostumusta, joka voidaan antaa vain kutakin kertaa varten tai lyhyehköksi ajanjaksoksi kerrallaan. Perhepäivähoitajien työaikalain piiriin tulo vaatii esimiestyöltä paljon; jos esimerkiksi edellä mainitut ylityökatot ylittyvät, syöllistyy esimies työaikarikkomukseen.

Edellä mainittujen lisäksi tulee uutena säännöksenä vuorokausilevon järjestämisvelvollisuus (jaksotyöajassa 9 tuntia). Myös viikoittaisen vapaan (keskimäärin 35 tuntia viikossa kahden viikon jaksossa) järjestäminen tulee pakolliseksi. Jos perhepäivähoitajalla on sekä päivä- että yöhoitoa tarvitsevia lapsia, tulee erityisesti huolehtia vuorokausilevon toteutumisesta. Tällainen työskentelymalli on jatkossa mahdollinen vain ainoastaan rajoitettuna. Vuorokausilevon ja viikoittaisen vapaan antaminen laissa säädetyllä tavalla tarkoittaa, ettei samalla hoitajalla voi olla hoidossaan esim. useamman vuorotyötä tekevän perheen lapsia. Perhepäivähoitajan työvuoroluettelon etukäteen vahvistamista ja pysyvyyttä koskevien työaikalain säännösten noudattaminen asettaa kovia haasteita myös päivähoitopalveluja käyttäville lasten vanhemmille.

Perhepäivähoitajien säännöllinen työaika lyhenee käytännössä samanpituisiksi kuin lasten vanhempien työaika, mutta vanhempien työmatkat pidentävät lasten hoitopäivien pituutta. Tämänkin vuoksi saatetaan tarvita erityisjärjestelyjä, jotka on suunniteltava paikallisten olosuhteiden ja tarpeiden mukaan. Vaihtoehtoja voivat olla esimerkiksi toisen hoitajan tai hoitopaikan järjestäminen taikka muu varahoitojärjestelmä mitoitus- ja lapsimäärärajoitukset huomioon ottaen.

Lainmuutos edellyttää perhepäivähoidon lapsiryhmien tarkkaa etukäteissuunnittelua ja monia uudelleen järjestelyjä. Huomiota on syytä kiinnittää muun muassa perhepäivähoitajien työn organisointitapoihin, hoitosuunnitelman tekemiseen sekä lasten hoidon jatkuvuuteen. Hoitosuunnitelmat on tehtävä huolellisesti ja niitä on valvottava tarkkaan.