

Kunnallinen
yleinen
virka- ja
työehto-
sopimus
2005–2007

Muuttuneet sopimuskohdat

I LUKU
YLEINEN OSA

2 § Sopimuksen suhde aikaisempiin palvelussuhteen ehtoihin

3 mom. Poistettu.

8 § Palvelussuhteen jatkuminen keskeytymättä

Palvelussuhteen ei katsota katkenneen, mikäli saman kunnan/kunta-yhtymän sisällä viranhaltija siirtyy ilman yhtään välipäivää virkasuhteesta toiseen virkasuhteeseen tai työntekijä siirtyy uuden työsopimuksen perusteella toiseen tehtävään tai viranhaltija siirtyy työsuhteeseen tai työntekijä virkasuhteeseen.

9 § Lääkärintodistuksen esittäminen

Työntekijät

Työntekijän on palvelukseen tullessaan tai siirtyessään toisenlaiseen tehtävään vaadittaessa esitettävä hyväksyttävä lääkärintodistus terveydentilastaan. Jos työntekijä ei palvelukseen tullessaan esitä todistusta vaaditussa määräajassa, työsopimus raukeaa määräajan päättymisen jälkeisestä päivästä lukien. Jos työntekijä ei toisenlaiseen tehtävään siirtyessään esitä todistusta vaaditussa määräajassa, tehtävään siirtyminen peruuntuu.

Soveltamisohje

Työntekijälle pitää ilmoittaa lääkärintodistuksen esittämisvelvollisuudesta työsopimusta tehtäessä ja toisenlaiseen tehtävään siirryttäessä. Samalla tulee ilmoittaa työsopimuksen raukeamisuhasta ja siirtymisen peruuntumisuhasta. Lääkärintodistuksen esittämisvelvollisuus ei koske tilanteita, joissa työntekijä työnantajan yksipuolisesta määräyksestä siirtyy toisenlaiseen tehtävään.

II LUKU
PALKKAUS

1 § Viranhaltijan ja työntekijän oikeus palkkaan

1 mom. Kunnan/kuntayhtymän palvelukseen otetulla on oikeus saada palkka siitä lukien, kun hän on aloittanut virantoimituksen tai tehtävien hoitamisen.

Soveltamisohje

(poist. siirretty I luvun 8 §)

2 § Palkkausjärjestelmä

Palkkausjärjestelmän tavoitteena on edistää kuntien ja kuntayhtymien toiminnan tuloksellisuutta, motivoida henkilöstöä hyviin työsuorituksiin ja varmistaa kunta-alan palkkojen kilpailukyky. Tavoitteeseen pyritään oikeudenmukaisella palkalla, jonka perusteena on

- 1 tehtävät ja niiden vaativuus (tehtäväkohtainen palkka) ja
- 2 työtulokset ja ammatinhallinta sekä palvelusaika (henkilökohtainen lisä)

Lisäksi voidaan maksaa tulospalkkiota, joka perustuu toimintayksikön tulokseen, sekä muita tässä sopimuksessa erikseen mainittuja lisiä, palkkioita tai korvauksia.

Peruspalkalla tarkoitetaan ko. palkkahinnoittelukohdan tehtäväkohtaista vähimmäispalkkaa.

3 § Vähimmäispalkka

1 mom. Täysin työkykyisen 17 vuotta täyttäneen täyttä työaikaan tekevän säännöllisen työajan vähimmäispalkka kuukaudessa luontoisetuineen on 1.3.2005 lukien 1192,13 euroa. Määräystä sovelletaan harjoittelijaan tai tähän rinnastettavassa asemassa olevaan vasta palvelussuhteen kestätyä asianomaiseen kuntaan/kuntayhtymään kolme kuukautta.

4 § Palkkahinnoittelu

1 mom. Viranhaltijalle/työntekijälle maksetaan vähintään liitteissä 1–8 olevien palkkahinnoittelujen asianomaisen palkkaryhmän mukainen peruspalkka tai liitteiden 12, 12 A tai 13 mukaan määräytyvä peruspalkka, jollei sopimuksen määräyksistä muuta aiheudu. Palkkaryhmä ja tehtäväkohtainen palkka määräytyvät viranhaltijan/työntekijän tehtävien ja asianomaisissa palkkamääräyksissä mainittujen muiden edellytysten perusteella.

Soveltamisohje

1 Palkkahinnoittelukohdan määrittäminen

Kunnan/kuntayhtymän toimivaltainen viranomaisen toteaa palkkahinnoittelun piiriin kuuluvaan viranhaltijaan/työntekijään sovellettavan palkkaryhmän.

Mikäli palkkamääräys koskee esim. vain tietyn kokoisia kuntia, ei tällaista palkkahinnoittelukohtaa sovelleta muissa kunnissa.

Viranhaltijan/työntekijän luontoisedun arvo ja tehtäväkohtaisen palkan luonteiset lisät katsotaan tehtäväkohtaiseksi palkaksi arvioitaessa sitä, onko tehtäväkohtainen palkka sopimuksen mukainen.

2 Palkkahinnoittelun ulkopuoliset

Jollei palkkahinnoittelusta löydy tehtävään sopivaa palkkaryhmää (hinnoittelun ulkopuolinen), toimivaltainen viranomaisen päättää tehtäväkohtaisesta palkasta ottaen huomioon tehtävien vaativuus ja sellaiset palkkahinnoittelun palkkaryhmät, joita voidaan tehtävien luonteen vuoksi käyttää apuna tehtäväkohtaista palkkaa määrättäessä. Työntekijän palkasta sovitaan työ sopimuksella em. periaatteiden mukaisesti.

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 4 mom. mukaisesti.
- 2 Ilmaisulla "tehtävässä edellytetään yleensä - - - tutkintoa" pyritään kuvaamaan tehtävän vaativuustasoa 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 4 mom. 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 ja ammattikorkeakoulututkinnot) on määritelty korkeakoulututkintojen järjestelmästä annetun asetuksen (464/98) 1 §:ssä. Korkeakoulututkinnoista on säädetty tarkemmin yliopistolaissa (715/04) ja laissa ammattikorkeakoulututkinnoista (351/03). Ammatillisista perustutkinnoista on säädetty laissa ammatillisesta koulutuksesta (630/98) ja ammattitutkinnoista ja erikoisammattitutkinnoista laissa ammatillisesta aikuiskoulutuksesta (631/98). Ulkomailla suoritettut tutkinnot rinnastetaan Suomessa suoritettuun tutkintoon vain laissa säädettyssä tai lain nojalla todetuissa tapauksissa.

Kalleusluokitus

2 mom. Viranhaltijaan/työntekijään sovellettava palkkahinnoittelun mukainen palkkaryhmä määräytyy pääasiallisen työpaikan sijaintipaikkakunnan kulloinkin voimassa olevan kalleusluokan mukaan, mikäli hinnoittelukohtassa on kalleusluokitus.

Soveltamisohje

Peruspalkan alentaminen puuttuvan kokemuksen vuoksi

3 mom. Viranhaltijan/työntekijän, joka ei ole työskennellyt ammattiinsa liittyvisissä tehtävissä oman tai muun työnantajan palveluksessa vähintään viittä kuukautta, peruspalkka voi olla enintään seitsemän prosenttia 1 momentin mukaista peruspalkkaa alempi. Tässä tarkoitettua peruspalkan alennusmääräystä ei voida soveltaa, mikäli viranhaltijalta tai työntekijältä edellytetään terveydenhuollon ammattihenkilöistä annetussa laissa (559/94) tarkoitettua laillistusta.

Soveltamisohje

Peruspalkan alentaminen puuttuvan koulutuksen vuoksi

4 mom. Mikäli viranhaltijan/työntekijän tehtävät vastaavat palkkahinnoittelussa mainittuja tehtäviä, mutta hänellä ei ole ao. palkkahinnoittelussa edellytettyä soveltuvaa koulutusta tai muuta pätevyyttä, palkkahinnoittelua sovelletaan siten, että peruspalkka on enintään 15 % alempi kuin palkkahinnoittelun ao. palkkausmääräys edellyttää. Palkkahinnoitte-

lussa tutkinnolla tai koulutuksella tarkoitetaan (usein mainittu vain tutkinnon taso) tehtävään soveltuvaa tutkintoa tai koulutusta.

Soveltamisohje

Po. tapauksessa tehtäväkohtainen palkka määräytyy tehtävien vaativuuden mukaan. Puuttuvasta koulutuksesta tai pätevydestä huolimatta tehtäväkohtainen palkka voi olla sama kuin koulutusvaatimukset täyttävällä, jos tehtävien vaativuus on kaikilta osin sama.

Viranhaltijan/työntekijän, jolla ei ole virkaan tai tehtävään edellytettyä pätevyyttä ja joka ei ole työskennellyt ammattiinsa liittyvissä tehtävissä vähintään 3 momentin tarkoittamaa aikaa, peruspalkka voi olla yhteensä enintään 15 % 1 momentin mukaista peruspalkkaa alempi.

Mikäli viranhaltija/työntekijä saavuttaa hänen tehtävänsä noudatettavassa palkkahinnoittelukohdassa edellytetyn pätevyyden, tehtäväkohtaista palkkaa tarkistetaan vähintään peruspalkkaan seuraavan kuukauden alusta lukien siitä, kun hän on esittänyt selvityksen pätevyyden saavuttamisesta.

5 § Tehtäväkohtaisen palkan määrittely

6 § Henkilökohtainen lisä

2 mom. Henkilökohtaisen lisän yleiset maksamisperusteet selvitetään yhteisesti henkilöstön tai sen edustajien kanssa. Henkilökohtaisia lisiä maksettaessa on eri viranhaltija-/työntekijäryhmiä kohdeltava tasapuolisesti. Viranhaltijalle/työntekijälle on pyydetäessä ilmoitettava häntä koskevan henkilökohtaisen lisän maksamisen perustelut.

Soveltamisohje

Henkilökohtainen lisä on osa kannustavaa palkkausta. Kannustavalla palkkauksella pyritään parantamaan toiminnan tuloksellisuutta ja tukemaan johtamista. Kannustavuus perustuu siihen, että jokainen voi työsuorituksellaan vaikuttaa palkkaukseensa. Henkilökohtaisten tulosten palkitseminen on keskeinen tekijä motivaation syntymisessä.

Henkilökohtaisen lisän peruste

Henkilökohtaisen lisän maksamisperusteet määritellään paikallisesti. Perusteet ja niiden painoarvot voivat vaihdella eri yksiköissä.

Henkilökohtaisen lisän perusteina voivat työtulosten ja tavanomaisten työtehtävien hallinnan lisäksi olla esimerkiksi monitaitoisuus sekä erityistiedot ja -taidot, mikäli näitä voidaan käyttää omaa pääasiallista vastuualuetta laajemmin hyväksi työyhteisössä, taikka muut työn onnistumisen kannalta tärkeät tekijät.

Em. tekijöitä voivat olla esimerkiksi yhteistyökyky, vastuuntunto, joustavuus ja kehityshakuisuus.

Uusia viranhaltijoita ja työntekijöitä otettaessa voidaan palvelussuhteen alusta lukien maksaa henkilökohtaista lisää, jonka perusteena on lähinnä aikaisemmassa toiminnassa todettu ammatinhallinta ja työtulokset. Poikkeuksellisesti henkilökohtaisen lisän perusteluna voi olla mm. henkilöstön saatavuuteen liittyvät ongelmat.

Työkokemus vaikuttaa myönteisesti henkilön ammatinhallintaan ja työtuloksiin. Lisäksi työkokemus luo yleensä varmuutta ja luotettavuutta työyksikön toimintaan, parantaa yhteistyötä ja toiminnan sujuvuutta ja vaikuttaa myönteisesti työyksikön tuloksellisuuteen. Näin ollen työkokemuksella on käytännössä merkittävä vaikutus työsuorituksen arvioinnissa ja henkilökohtaisen lisän maksamisessa.

Henkilökohtainen lisä myönnetään pääsääntöisesti toistaiseksi, mutta myös määräaikainen lisä voi olla mahdollinen. Henkilökohtaisen lisän myöntämisen ja muuttamisen pitäisi perustua henkilön työsuorituksen arviointiin, joka voidaan suorittaa esim. vuosittain kehityskeskustelun yhteydessä. Harkinnanvaraista henkilökohtaista lisää (1 mom.) voidaan alentaa vain 3 mom. tilanteissa.

Toimivaltainen viranomainen päättää arvioinnin tuloksen toteuttamisesta eri yksiköissä (esim. aikataulu, kustannusraami ja arvioinnin tuloksen vaikutus palkan määrään).

Paikallinen käsittely

Henkilöiden arvioinnin ja henkilökohtaisen lisän maksamisen perusteista neuvotellaan paikallisesti pääsopijajärjestöjen edustajien kanssa pääsopimuksen 14 §:n 2 momentin määräyksen mukaisesti, jollei 13 §:n määräyksen mukaisesti toisin sovita. Tavoitteena on, että henkilökohtaisen lisän perusteista on mahdollisimman laaja yksimielisyys työnantajan ja henkilöstön kesken.

Esimiehet suorittavat arvioinnin noudattaen sopimuksessa mainittuja ja niitä täydentäviä paikallisesti vahvistettuja arviointiperusteita. Objektivisuus toteutuu parhaiten, jos arvioijia on kaksi. Esimiesten suorittaman arvioinnin pitää olla objektiivista ja tasapuolista ja eri esimiesten arvioinnin yhteismitallista. Esimiehille on annettava riittävä ohjaus henkilökohtaisten lisien käytöstä ja työsuorituksen arvioinnista.

Toimivaltainen viranomainen (esim. johtava viranhaltija) päättää henkilökohtaisesta lisästä ottaen huomioon esimiesten suorittaman arvioinnin ja ylempien viranomaisen antamat ohjeet.

Pöytäkirjamerkintä

Työnantajan on käytettävä harkinnanvaraisiin henkilökohtaisiin lisiin 1.9.2005 lukien vähintään 0,6 % laskettuna kunnan/kuntayhtymän palveluksessa olevan KVTES:n piiriin kuuluvan henkilöstön tehtäväkohtaisten palkkojen yhteismäärästä. Jos palkkahinnoitteluliitteen soveltamispiiriin kuuluu 1.9.2005 lukien vähintään 30 henkilöä, työnantajan on käytettävä 1.9.2005 lukien tämän

henkilöstön harkinnanvaraisiin henkilökohtaisiin lisiin vähintään 0,6 % heidän yhteenlasketusta tehtäväkohtaisten palkkojen palkkasummasta.

Työnantajan on käytettävä harkinnanvaraisiin henkilökohtaisiin lisiin 1.9.2006 lukien vähintään 0,8 % laskettuna kunnan/kuntayhtymän palveluksessa olevan KVTES:n piiriin kuuluvan henkilöstön tehtäväkohtaisten palkkojen yhteismäärästä. Jos palkkahinnoitteluliitteen soveltamispiiriin kuuluu 1.9.2006 lukien vähintään 30 henkilöä, työnantajan on käytettävä 1.9.2006 lukien tämän henkilöstön harkinnanvaraisiin henkilökohtaisiin lisiin vähintään 0,8 % heidän yhteenlasketusta tehtäväkohtaisten palkkojen palkkasummasta.

Työnantajan on käytettävä harkinnanvaraisiin henkilökohtaisiin lisiin 1.9.2007 lukien vähintään 1,1 % laskettuna kunnan/kuntayhtymän palveluksessa olevan KVTES:n piiriin kuuluvan henkilöstön tehtäväkohtaisten palkkojen yhteismäärästä. Jos palkkahinnoitteluliitteen soveltamispiiriin kuuluu 1.9.2007 lukien vähintään 30 henkilöä, työnantajan on käytettävä 1.9.2007 lukien tämän henkilöstön harkinnanvaraisiin henkilökohtaisiin lisiin vähintään 1,1 % heidän yhteenlasketusta tehtäväkohtaisten palkkojen palkkasummasta.

- 3 mom. Henkilökohtaista lisää voidaan alentaa vain silloin, kun kysymyksessä on tehtävien olennaisesta muuttumisesta aiheutuva palkkausperusteiden uudelleen arviointi tai viranhaltijasta/työntekijästä itsestään johutuva työtulosten huomattava huonontuminen. Viranhaltijalla/työntekijällä on kuitenkin oikeus vähintään 4 momentin mukaiseen henkilökohtaisen lisän vuosisidonnaiseen osaan.

Henkilökohtaisen lisän vuosisidonnainen osa

- 4 mom. Henkilökohtainen lisä on vähintään 5 % tehtäväkohtaisesta palkasta, kun viranhaltija/työntekijä on ollut vähintään 5 vuotta, ja vähintään 10 % tehtäväkohtaisesta palkasta, kun viranhaltija/työntekijä on ollut vähintään 10 vuotta virka- tai työsuhteessa

- 1 asianomaiseen kuntaan/kuntayhtymään tai
- 2 muun työnantajan palveluksessa tehtäviään vastaavalla ammattialalla tai sellaisessa tehtävässä, josta on olennaista hyötyä nykyisissä tehtävissä.

Edellä mainitusta ajasta vähennetään lakossaoloaika ja muu luvaton poissaoloaika.

Soveltamisohje

Olennaisen hyödyn arviointiin sisältyy harkintaa. Olennainen hyöty ratkaistaan tapauskohtaisesti. Samankaltaisissa tapauksissa noudatetaan yhtenäistä käytäntöä.

Pöytäkirjamerkintä

31.8.2004 maksettu määrävuosilisä säilyy 1.9.2004 lukien samansuuruisena niin kauan kuin palvelussuhde jatkuu keskeytymättä samaan kuntaan/kuntayhtymään, ellei tämän luvun 14 §:n määräyksestä muuta johdu.

- 5 mom. Edellä 4 momentissa tarkoitettu lisä maksetaan palvelusajan täyttymistä seuraavan kalenterikuukauden alusta lukien. Muun kuin oman kunnan/kuntayhtymän palvelusta on esitettävä luotettava kirjallinen selvitys. Mikäli selvitys muun työnantajan palvelusta esitetään takautuvasti, tähän palvelukseen perustuvaa lisää maksetaan enintään kahden vuoden ajalta takautuvasti selvityksen esittämisestä.

7 § Tulospalkkio

MUUT LISÄT JA PALKKIOT

8 § Kannustuslisä

9 § Kielilisä

Viranhaltijalle/työntekijälle voidaan maksaa varsinaiseen palkkaan kuuluvaa kielilisää, jos tehtävissä edellytetään äidinkielen lisäksi toisen kotimaisen kielen, saamen kielen tai viittomakielen hallintaa ja jollei kielitaitovaatimusta ole otettu huomioon tehtäväkohtaisessa palkassa.

Soveltamisohje

Viran tai tehtävän kelpoisuusvaatimukseen kuuluva kielitaito voidaan ottaa huomioon tehtäväkohtaisessa palkassa ja muu kielitaito henkilökohtaisessa lisässä, jolloin erillistä kielilisää ei makseta.

10 § Syrjäseutulisiä

Kunta/kuntayhtymä voi maksaa viranhaltijalle/työntekijälle euromääräistä varsinaiseen palkkaan kuuluvaa harkinnanvaraista syrjäseutulisiä. Viranhaltijalla/työntekijällä, jolla on 30.4.1995 voimassa olleiden Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen määräysten mukaisesti ollut oikeus syrjäseutulisiin, maksetaan edelleen samansuuruista euromääräistä syrjäseutulisiä niin kauan, kun palvelussuhde ko. kuntaan/kuntayhtymään jatkuu keskeytyttä. Siirtyminen toiseen virkaan tai tehtävään ko. kunnassa tai kuntayhtymässä tai kuntajaon muuttuminen ei vaikuta syrjäseutulisen maksamiseen, kunhan myös uudessa virassa tai tehtävässä ja pääasiallisessa toimipaikassa maksettiin 1.1.1995 syrjäseutulisiä.

Soveltamisohje

11 § Kokouspalkkio

12 § Luentopalkkio

Viranhaltijalle/työntekijälle voidaan maksaa luentopalkkio, mikäli hän toimii kouluttajana kunnan/kuntayhtymän henkilöstölleen järjestämässä koulutus- tai esitelmätilaisuudessa. Luentopalkkion suuruudesta ja perusteista päätetään paikallisesti.

ERINÄISET MÄÄRÄYKSET

13 § Osa-aikaisen palkka

1 mom. Osa-aikatyössä tehtäväkohtainen palkka ja euromääräiset lisät ovat samassa suhteessa alempia kuin viranhaltijan/työntekijän työaika on virka- tai työehtosopimuksen mukaista täyttä säännöllistä työaikaa lyhyempi.

Soveltamisohje

Tätä määräystä noudatetaan myös silloin, kun viranhaltijan osa-aikajärjestelmä perustuu kunta-/kuntayhtymäkohtaiseen erityislaatuiseen järjestelmään.

Jos osa-aikatyön työaika muuttuu esim. kokoaikaiseksi, tehtäväkohtainen palkka ja euromääräiset lisät suurenevät samassa suhteessa, ellei esim. henkilökohtaisen lisän osalta ole muuta päätetty tai edellytetty.

3 mom. Sivuviroissa noudatetaan entisiä palkkausperusteita, ellei toisin päätetä.

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 johtava rehtori
- 3 kuntayhtymän hallinnosta ja taloudesta vastaava johtaja
- 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 kiinteänä kuukausipalkkana ilman henkilökohtaista lisää tms. lisiä.

15 § Sopimuspalkkainen viranhaltija

16 § Varsinainen palkka

Viranhaltijan/työntekijän varsinaiseen palkkaan kuuluvat seuraavat palkanosat:

- 1 tehtäväkohtainen palkka tai vastaavanluonteinen palkka (lukuun ottamatta luontoisetua)
- 2 henkilökohtainen lisä ja määrävuosilisä
- 3 syrjäseutulisiä
- 4 kielilisiä ja
- 5 luottamusmieskorvaus.

| 17 § Palkanmaksu

| 18 § Palkan laskeminen kalenterikuukautta lyhyemmältä ajalta

| 19 § Työnantajan saatavan kuittausoikeus

Viranhaltijat

2 mom.

| Kuittausoikeus on menetetty, jollei pidätystä suoriteta viranhaltijalta kolmen vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jolloin saatava on syntynyt.

| 20 § Palkka virantoimituksesta pidättämisen ajalta

III LUKU
TYÖAIKA

2 § Työaikalain alaiset viranhaltijat/työntekijät

1 mom. Työaikalain alaisiin viranhaltijoihin/työntekijöihin sovelletaan tämän luvun määräysten lisäksi seuraavia työaikalain säännöksiä, jollei niistä ole sovittu toisin tämän sopimuksen liitteessä tai muulla virka- tai työehtosopimuksella:

5 §:n 3 momentti (viranhaltijan velvollisuus suorittaa varallaoloa), 8 § (moottoriajoneuvon kuljettajan työaika), 9 §:n 2 momentti (työehtosopimukseen perustuva säännöllinen työaika), 13 §:n 1 ja 3 momentti (liukuva työaika), 14 §:n 1 ja 3 momentti (poikkeuksellinen säännöllinen työaika), 15 § (lyhennetty työaika), 18 § (työntekijän suostumus ja viranhaltijan velvollisuus tehdä lisä- ja ylityötä), 19 § (ylityön enimmäismäärä), 20 § (aloittamis- ja lopettamistyö), 21 § (hätätyö), 24 § (työsopimuksen päättyminen kesken tasoittumisjakson), 26 § (yötyö) jäljempänä 31 §:stä ilmenevin poikkeuksin, 27 § (vuorotyö ja yövuorot jaksotyössä), 29 § (vuorokausilepo), 30 § (moottoriajoneuvon kuljettajan vuorokausilepo), 33 §:n 1 momentti (sunnuntaityön teettäminen), 36 § (poikkeuslupa), 37 § (työaikakirjanpito) sekä 8 luvun erinäiset säännökset (kanneaika, säännösten pakottavuus, rangaistussäännökset, ym.).

TYÖAJAKSI LUETTAVA AIKA

4 § Työaika

2 mom. Eräitä erityistilanteita

3 Koulutustilaisuus

Koulutukseen käytettyä aikaa ei lueta työajaksi, ellei kysymyksessä ole työnantajan itsensä järjestämä välittömästi viranhaltijan virkatehtäviin/työntekijän työtehtäviin liittyvä sekä virka-/työtehtävien hoidon kannalta välttämätön ja työnopastukseen rinnastettava koulutus, josta viranhaltija ei voi virkavelvollisuuttaan ja virkatehtäviään laiminlyömättä/työntekijä työvelvollisuuksiaan laiminlyömättä kieltäytyä.

Soveltamisohje

Koulutustilaisuuteen osallistumista varten viranhaltijalle/työntekijälle voidaan joko antaa virkamatkamääräys tai myöntää hakemuksesta virka-/työvapaata.

Jos työnantaja antaa koulutukseen osallistumista varten virkamatkamääräyksen, niin palkkaus ja matka- yms. kustannusten korvaukset määräytyvät liitteen 17 mukaan.

Jos viranhaltijalle/työntekijälle on hakemuksesta myönnetty virka-/työvapaata, tulee työnantajan päätöksessä samalla ratkaista, onko se palkaton, palkallinen tai maksetaanko osapalkkaa sekä missä määrin työnantaja mahdollisesti osallistuu muihin kustannuksiin. Kustannuksina tulevat kysymykseen varsinaiset koulutuskustannukset ja/tai matkakustannukset. Kustannuksiin voidaan osallistua esim. myöntämällä apurahaa taikka suorittamalla tietty osuus kustannuksista (esim. 50 % tai enintään 70 euroa sekä koulutus- että matkakustannuksista).

Koska koulutustilaisuus ja sen perusteella annettava virkamatkamääräys tai myönnetty virka-/työvapaa tiedetään yleensä ennalta, tulee tämä ottaa huomioon esim. työvuoroluetteloa laadittaessa. Virkamatkamääräystä koulutustilaisuuteen osallistumista varten ei tulisi antaa vapaapäiväksi. Mikäli näin joudutaan menettelemään, voidaan vapaapäiviä tarvittaessa muuttaa.

5 § Varallaoloaika

1 mom. Varallaololla tarkoitetaan sitä, että viranhaltijan/työntekijän on oltava tavoitettavissa niin, että hänet voidaan tarvittaessa kutsua työhön. Varallaoloksi ei katsota velvollisuutta olla työpaikalla työvalmiudessa paitsi silloin, kun viranhaltijalle/työntekijälle on annettu lupa olla varalla valintansa mukaan joko työpaikalla tai määrätyin ehdoin sen ulkopuolella. Varallaoloaikaa ei lueta työaikaan. Varallaoloajan pituus ja varallaolon toistuvuus eivät saa haitata kohtuuttomasti viranhaltijan/työntekijän vapaa-ajan käyttöä. Viranhaltijalla varallaolovelvollisuus perustuu sopimukseen tai määräykseen ja työntekijällä sopimukseen.

Soveltamisohje

Varallaolosta tulee antaa sellaiset kirjalliset ohjeet, että viranhaltija/työntekijä tietää varallaoloon liittyvät oikeudet ja velvollisuudet (esimerkiksi missä ajassa työpaikalle on viimeistään saavuttava). Viranhaltijan velvollisuudesta olla varalla on säädetty työaikalain 5 §:n 3 momentissa (viittausmääräys).

Mikäli viranhaltija/työntekijä kutsutaan varallaolosta työhön, työntekoon käytetty aika luetaan työajaksi eikä tältä ajalta suoriteta varallaolokorvausta. Varallaolossa työpaikalle ja takaisin matkustamiseen kuluva aika ei lueta työajaksi.

Jos työnantaja on järjestänyt varallaoloa varten asunnon, jota ei voida pitää viranhaltijan/työntekijän varsinaisena asuntona, mutta jossa työnantaja on vel-

voittanut hänet olemaan varalla, tällaisessa asunnossa oleskeluvelvollisuus luetaan työajaksi eikä kyseessä ole varallaolo.

2 mom. - - - - -

Varallaolon korvaus

3 mom. Kultakin varallaolotunnilta, jona viranhaltija/työntekijä on velvoitettu olemaan varalla, maksetaan rahakorvauksena 20–30 % korottamattomasta tuntipalkasta tai annetaan vastaavavapaa-aika. Korvausta määrätessä otetaan huomioon varallaolon aiheuttamat rajoitukset viranhaltijalle/työntekijälle kuten esimerkiksi liikkumisalueen laajuus ja työpaikalle saapumisen enimmäisaika.

4 mom. Jos työnantaja on poikkeuksellisesti määrännyt viranhaltijan/työntekijän olemaan asunnossaan tavoitettavissa niin, että hänet voidaan tarvittaessa kutsua työhön, korvaus varallaolosta määräytyy työaikalain 5 §:n 2 momentin mukaisesti. Edellä tarkoitettu kello 24.00–06.00 suoritettu varallaolo korvataan ainoastaan työaikalain alaiselle viranhaltijalle/työntekijälle. Työaikalain ulkopuoliselle maksetaan ko. aikana työhön kutsumisesta aiheutuvasta häiriöstä erillinen kohtuullinen korvaus.

5 mom. Jaksotyössä voidaan jakson keskeytyessä varallaolon aikakorvausta käyttää säännöllisen työajan vajauksen täyttöön vain se määrä, mikä asianomaiseen vahvistettuun työvuoroluetteloon on etukäteen suunniteltu varallaolon aikakorvauksella täytettäväksi. Jos jaksotyössä olevan viranhaltijan/työntekijän vuosiloma, täysin palkkaeduin myönnetty virka-/työvapaa tai palkallinen sairausloma kestää vähintään maanantaista perjantaihin ja viranhaltija/työntekijä on määrätty suorittamaan varallaoloa tämän työaikajakson aikana, maksetaan varallaolosta rahakorvaus tai vapaa-aikakorvaus annetaan myöhemmässä jaksossa.

- - - - -

23 § Johtavassa tai itsenäisessä asemassa olevien työaikakorvaukset

1 mom. Johtavassa tai itsenäisessä asemassa oleville, lukuun ottamatta 3 momentissa lueteltuja, suoritetaan 21 §:ssä mainituin edellytyksin

1 säännöllisen viikkotyöajan tai viikkoa pitemmän työaikajakson säännöllisen työajan ylittävästä lisätyöstä vapaa-aikakorvauksena säännöllisenä työaikana yksi tunti kutakin lisätyötuntia kohden tai rahakorvauksena korottamaton tuntipalkka. Ylityöstä suoritetaan 38 viikkotuntin 15 minuutin tai tasoittumisjaksossa 38 tuntia 15 minuuttia kerrottu-

na tasoittumisjakson viikkojen lukumäärällä ylittävältä työajalta ylityökorvauksena 50 %:lla korotettu tuntipalkka tai vastaava vapaa.

- 2 lauantaiyöstä 19 §:n 2 momentissa tarkoitettu lauantaiyökorvaus
- 3 varallaolosta 5 §:n 3 momentissa tarkoitettu varallaolokorvaus, ei kuitenkaan varallaolotunneilta kello 24.00–06.00, jollei kunnan/kuntayhtymän toimivaltainen viranomaisen harkitse sitä kohtuulliseksi, ja
- 4 sunnuntaiyöstä varsinaisen palkan lisäksi korottamaton tuntipalkka tai vastaava vapaa kultakin sunnuntaiyötunnilta.

Lisäksi sairaalafyysikoille suoritetaan ilta- ja yötyöstä 20 §:n 1 ja 2 momentissa tarkoitettu ilta- ja yötyökorvaus. Viranhaltijalle, jonka työnantaja on kiireellisten sosiaalipalvelujen järjestämiseksi määrännyt varallaoloon, suoritetaan edellä 3 kohdan määräyksestä poiketen varallaolokorvaus myös varallaolotunneilta kello 24.00–06.00. Mikäli hänet edellä tarkoitettun varallaolon aikana kutsutaan työhön ilta- tai yötyökorvaukseen oikeuttavana aikana, hänelle suoritetaan 20 §:n 1 ja 2 momentissa tarkoitettu ilta- ja yötyökorvaus. Muillekin tässä momentissa tarkoitetuille viranhaltijoille/työntekijöille voidaan suorittaa ilta-, yö- ja vuorotyöstä 20 §:ssä tarkoitettu korvaus, mikäli kunnan/kuntayhtymän toimivaltainen viranomaisen harkitsee sen kohtuulliseksi.

Korvaukset suoritetaan viimeistään sen viikon tai työaikajakson, jonka aikana korvaukseen oikeuttava työ on tehty, päättymistä seuraavan kolmen kalenterikuukauden aikana.

Soveltamisohje

TYÖAIKA-ASIAKIRJAT JA YÖTYÖ

31 § Yötyö

Sen lisäksi mitä työaikalain (605/1996) 26 §:n 1 momentissa on säädetty yötyön teettämisestä, yötyötä voidaan teettää työssä, jota on tarpeen tehdä kello 23:n ja 6 :n välisenä aikana lakisääteisten tehtävien hoitamiseksi.

IV LUKU
VUOSILOMA

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

3 mom. Viranhaltijan/työntekijän loman pituus määräytyy seuraavasti:

- 1 Viranhaltija/työntekijä on ollut omassa kunnassa/kuntayhtymässä 31.3. palvelussuhteessa tällöin päättyneen lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä välittömästi ja yhtäjaksoisesti vähintään 6 kuukautta ja hänellä on siihen mennessä ollut vähintään 15 vuotta henkilökohtaisen lisän vuosisidonnaiseen osaan oikeuttavaa palvelusaikaa.

Täysiä lomanmääräytymiskuukausia	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Taulukko A Vuosilomapäivät	3	6	9	12	15	18	21	24	27	30	33	38
Taulukko B Vuosilomapäivät	3	5	8	10	13	15	18	20	23	25	28	30

Ao. kunnan/kuntayhtymän palveluksessa 31.3.1999 olleelle katsotaan palvelussuhteen jatkuessa keskeytymättä 1 kohdasta poiketen edellä mainituksi palvelusajaksi se aika, joka hänelle on luettu 31.3.1999 mennessä vuosilomaoikeuteen vaikuttavaksi palvelusajaksi kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen 1998–1999 määräysten mukaan.

Esimerkki

Viranhaltija/työntekijä on tullut palvelukseen 1.10.2004 ja hänellä on ollut 31.3.2005 15 vuotta henkilökohtaisen lisän vuosisidonnaiseen osaan oikeuttavaa palvelusaikaa. Vuosiloma 31.3.2005 päättyneeltä lomanmääräytymisvuodelta määräytyy edellä 1 kohdan mukaisesti. Kun viranhaltijan/työntekijän virka-/työsuhde päättyy 31.7.2005, hän ansaitsee vuosilomaa 1.4.2005 alkaneeltakin lomanmääräytymisvuodelta 1. kohdan taulukon B mukaisesti, koska hän on jo 31.3.2005 päättyneen lomanmääräytymisvuoden lopussa tullut 1 kohdan ansaintasäännön piiriin. B taulukkoa sovelletaan, koska hän ei enää

1.4.2005 alkaneen ja 31.3.2006 päättyvän lomanmääräytymisvuoden lomakautena (2.5.–30.9.2006) tule olemaan työssä.

- 2 a) Viranhaltijan/työntekijän palvelussuhde, lukuun ottamatta asevelvollisena vakinaisessa palveluksessa, aseettomassa palveluksessa tai siviilipalveluksessa oltua aikaa on ao. kunnassa/kuntayhtymässä lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä jatkunut yhtäjaksoisesti vähintään 1 vuoden.
- b) Viranhaltija/työntekijä on ollut omassa kunnassa/kuntayhtymässä 31.3. palvelussuhteessa tällöin päättyneen lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä välittömästi ja yhtäjaksoisesti 6 kuukautta ja hänellä on 1 kohdassa tarkoitettua palvelusaikaa vähintään 5 vuotta.

Täysiä lomanmääräytymiskuukausia	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Taulukko A Vuosilomapäivät	3	5	7	9	12	15	18	20	22	24	26	28
Taulukko B Vuosilomapäivät	3	5	7	9	11	13	15	17	20	21	24	25

Esimerkki

Viranhaltija/työntekijä on tullut palvelukseen 1.9.2004. 15 vuotta henkilökohtaisen lisän vuosisidonnaiseen osaan oikeuttavaa palvelusaikaa tulee täyteen 10.4.2005. Viranhaltijan/työntekijän palvelussuhde päättyy 31.12.2005. Viranhaltijantyöntekijän vuosilomaoikeus ajalta 1.4.2005–31.12.2005 määräytyy 5 §:n 3 momentin 2 kohdan B taulukon mukaisesti, koska hänellä ei vielä 31.3.2005 ollut 15 vuotta henkilökohtaisen lisän vuosisidonnaiseen osaan oikeuttavaa palvelusaikaa ja koska hän ei enää 1.4.2005 alkaneen ja 31.3.2006 päättyvän lomanmääräytymisvuoden lomakautena (2.5.–30.9.2006) tule olemaan työssä.

- c) Jos viranhaltija/työntekijä on ollut omassa kunnassa/kuntayhtymässä 31.3. palvelussuhteessa ja hänellä on tällöin päättyneen lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä edellä 1 kohdassa tarkoitettua palvelusaikaa vähintään 10 vuotta, hänen lomansa pituus on 28 vuosilomapäivän sijasta 30 vuosilomapäivää edellyttäen, että hän ansaitsee vuosilomaa 12 täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta.

7 § Vuosiloman ajankohdan määrääminen

2 mom. Vuosilomaa ei määrätä annettavaksi samanaikaisesti palkallisen äitiysvapaan kanssa.

Soveltamisohje

Vuosiloma voidaan sen sijaan antaa palkattoman äitiysvapaan ja sen jatkoksi myönnettävän vanhempainvapaan aikana. Tällöin vuosiloma-aika ei pidennä äitiysvapaata eikä vanhempainvapaata.

3 mom. Lomakauteen ja lomakauden ulkopuolelle sijoitettavat vuosiloman osat annetaan yhdenjaksoisina, ellei viranhaltijan/työntekijän kanssa toisin sovita.

4 mom. Ennen loman ajankohdan määräämistä viranhaltijalle/työntekijälle tai tämän edustajalle on varattava tilaisuus esittää mielipiteensä loman ajankohdasta. Loman ajankohta on ilmoitettava viranhaltijalle/työntekijälle, mikäli mahdollista, kuukautta ja viimeistään 2 viikkoa ennen vuosiloman tai sen osan alkamista, jollei asianomaisen kanssa toisin sovita.

14 § Lomaraha

2 mom. Jos heinäkuun aikana on palkaton virantoimituksen/työssäolon keskeytys tai osapalkkainen sairausloma, lomaraha lasketaan sen varsinaisen kuukausipalkan mukaan, jonka viranhaltija/työntekijä olisi koko heinäkuun virantoimituksessa/työssä ollessaan ansainnut. Mikäli palvelussuhde on päättynyt ennen heinäkuun palkanmaksuajankohtaa, lomaraha lasketaan palvelussuhteen päättymistä edeltävän täyden kalenterikuukauden varsinaisesta kuukausipalkasta tai jos tältä kuukaudelta ei ole maksettu varsinaista kuukausipalkkaa tai tällaista kuukautta ei ole, siitä kuukausipalkasta, jonka viranhaltija/työntekijä olisi mainitun kuukauden palvelussuhteessa ollessaan ansainnut.

Esimerkki

Viranhaltijalla/työntekijällä on ollut palvelussuhde 10.5.–3.6. Ajalta 10.5.–22.5. palkan maksamisen perusteena on ollut 1700 euron kuukausipalkka ja 23.5.–3.6. hän on hoitanut toista sijaisuutta, jossa palkan maksamisen perusteena on ollut 1850 euron kuukausipalkka. Lomarahan laskentaperusteena on

$$\frac{13 \times 1700 + 9 \times 1850}{22} = 1761,36 \text{ euroa.}$$

Lomarahan suuruus on näin ollen
4 % x 1761,36 euroa.

V LUKU
VIRKA- JA TYÖVAPAA SEKÄ PERHEVAPAAT

SAIRAUSLOMA

1 § Oikeus sairauslomaan

1 mom. - - - - -

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 erityisesti 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 sairaudesta lukuun ottamatta ns. omavastuu-aikaa.

3 mom. Sairausloma myönnetään ilman eri hakemusta lääkärintodistuksessa mainituksi tai muulla 2 momentissa mainitulla tavalla selvitettyksi ajaksi.

Soveltamisohje

Saadakseen sairausloma viranhaltijan/työntekijän tulee olla kykenemätön tekemään omaa työtään ja osoittaa tämä yleensä lääkärintodistuksella tai muulla edellä 2 momentissa tarkoitettulla 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 tarkoitettua 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.

Viranhaltija/työntekijä on oikeutettu saamaan sairauslomaa äkillisen hammas-sairauden johdosta työajalle sattuvan hoitotoimenpiteen ajaksi, jos äkillinen hammassairaus vaatii samana päivänä tai saman työvuoron aikana annettavaa hoitoa eikä viranhaltija/työntekijä voi saada hoitoa työajan ulkopuolella. Työkyvyttömyys ja hoidon kiireellisyys osoitetaan hammaslääkärin antamalla todistuksella.

2 § Sairausloma-ajan palkka

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

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.

4 mom. Sivuviranhaltijalla on sairausajan palkkaan sama oikeus kuin työntekijällä on työsopimuslain mukaan.

5 mom. Sairausloman ajalta ei makseta palkkaa sen jälkeen, kun sairauslomaa on myönnetty jatkuvana yhdessä tai useammassa erässä yli 12 kuukaudeksi. Sairausloma katsotaan jatkuvaksi, ellei sitä ole keskeyttänyt vähintään 30 kalenteripäivän pituinen yhdenjaksoinen virantoimitus/työssäolo. Yli 12 kuukauden menevältä ajalta voidaan harkinnan mukaan maksaa enintään puolet varsinaisesta palkasta.

Soveltamisohje

Tässä tarkoitetun työkyvyttömyyden aiheuttajana voi olla sama tai eri sairaus. Sairausloman yhtäjaksoisuutta ei keskeytä esimerkiksi vuosiloma tai määräaikainen kuntoutustuki, koska kysymyksessä ei tällöin ole virantoimitus/työssäolo. Toisaalta edellä tarkoitettuun 12 kuukauden sairausloma-aikaan ei lueta aikaa, jonka viranhaltija/työntekijä on ollut esimerkiksi vuosilomalla tai työssä.

5 § Eläketapahtumaan tai kuntoutustukeen johtava sairaus

1 mom. Viranhaltijalle/työntekijälle, jolle on virkasuhteen/työsuhteen perusteella myönnetty toistaiseksi työkyvyttömyyseläke tai määräajaksi kuntoutustukea, ei myönnetä sairauslomaa enää palkallisena siitä alkaen,

kun hänen ehdoton oikeutensa palkan saamiseen sairausloman ajalta on päättynyt. Ehdoton oikeus palkalliseen sairauslomaan päättyy kalenterivuoden vaihtumisesta riippumatta sen jälkeen, kun eläketapahtumaan tai määräaikaiseen kuntoutustukeen johtaneen sairauden perusteella on myönnetty palkallista sairauslomaa yhteensä 180 kalenteripäivän ajalta. Kalenterivuoden vaihtuminen ei tällöin oikeuta täyteen palkkaan.

Soveltamisohje

Kunnallisen eläkelain (549/2003) 124 ja 128 §:ssä ovat säännökset takautuvasti myönnetyn työkyvyttömyyseläkkeen tai kuntoutusrahan maksamisesta työnantajalle, jos työnantaja on samalta ajalta maksanut viranhaltijalle/työntekijälle sairausajan palkkaa. Mainitun lain 128 §:n mukaan eläke maksetaan työnantajalle vain edellyttäen, että ilmoitus on tehty eläkelaitokselle vähintään kaksi viikkoa ennen eläkkeen maksupäivää.

2 mom.

Mikäli työkyvyttömyyseläke tai määräaikainen kuntoutustuki on myönnetty viranhaltijalle/työntekijälle siten, että se alkaa ennen kuin viranhaltijan/työntekijän ehdoton oikeus palkalliseen sairauslomaan on 1 momentin mukaan päättynyt, päättyy viranhaltijan/työntekijän ehdoton oikeus palkalliseen sairauslomaan 1 momentista poiketen työkyvyttömyyseläkkeen tai määräaikaisen kuntoutustuen alkamiseen.

Soveltamisohje

Määräaikainen kuntoutustuki

Määräaikaisella kuntoutustuella ollessaan viranhaltija on palkattomalla virkavapaalla ja työntekijä palkattomalla työvapaalla eikä sairauslomalla, mikäli palvelussuhde jatkuu. Määräaikaista kuntoutustukiaikaa ei siis katsota sairausloma-ajaksi sovellettaessa 2 §:n 5 momentin määräystä enintään 12 kuukauden jatkuvasta palkallisesta sairauslomasta. Kuntoutustukiaika otetaan huomioon palvelussuhteen kestoaikana laskettaessa 2 §:n 2 momentissa mainittua karenssiaikaa. Kyseinen aika luetaan myös henkilökohtaisen lisän vuosisidonnaiseen osaan oikeuttavaksi ajaksi siltä osin kuin palkaton virka-/työvapaa yleensäkin.

Jos määräaikaiselta kuntoutustuelta palannut sairastuu uudelleen muuhun kuin kuntoutustuen maksamiseen johtaneeseen sairauteen, sairausajan palkka maksetaan 2 §:n mukaisesti. Jos kysymyksessä on sama sairaus, joka on aikaisemmin johtanut määräaikaisen kuntoutustuen maksamiseen, sovelletaan 5 §:n määräyksiä, ellei ole kulunut vähintään vuosi virantoimituksen/työnteon alkamisesta määräaikaisen kuntoutustuen päättymisen jälkeen. Tällöin työkyvyttömyyden katsotaan aiheutuvan eri sairaudesta.

3 mom.

Mikäli eläkepäätös tai kuntoutustukipäätös viipyy ja hakemuksen perusteena olevan sairauden takia on jo myönnetty 180 kalenteripäivältä palkallista sairauslomaa, voidaan palkallista sairauslomaa myöntää harkinnan mukaan enintään 185 kalenteripäivän ajalta saman kalente-

ri vuoden kuluessa jolloin palkka on enintään kaksi kolmasosaa varsinaisesta palkasta.

4 mom. Tämän pykälän määräyksiä ei sovelleta 4 §:ssä tarkoitetun sairausloman palkkaukseen.

Soveltamisohje

Tämän pykälän määräyksiä ei sovelleta yksilölliselle varhaiseläkkeelle tai osatyökyvyttömyyseläkkeelle jäävään henkilöön.

Tässä soveltamisohjeessa eläkkeellä tarkoitetaan myös määräaikaista kuntoutustukea.

Määräyksiä sovelletaan, kun viranhaltijalle/työntekijälle on annettu ns. B-todistus eläkkeen hakemista varten tai kun eläkehakemus on pantu vireille. Viranhaltija/työntekijä on velvollinen viivytyksettä ilmoittamaan työnantajalle eläkehakemuksen vireillepanosta. Sen jälkeen, kun eläke on lainvoimaisella päätöksellä myönnetty, palkkaus on viimeistään korjattava tämän pykälän määräysten mukaiseksi ja mahdollisesti liikaa maksettu palkka perittävä takaisin.

Mikäli eläkehakemus hylätään lainvoimaisella päätöksellä, maksetaan sairausloma-ajan palkka 2 §:n määräysten mukaisesti. Jos palkkaa on maksettu 5 §:n mukaan, maksetaan jälkikäteen 2 ja 5 §:n mukaisten palkkojen välinen erotus.

Mikäli eläkehakemus hylätään ja päätöksestä valitetaan, maksetaan palkkaus edelleen 5 §:n määräysten mukaisesti. Sen jälkeen, kun valitus on lainvoimaisella päätöksellä ratkaistu, korjataan sairausajan palkkaus tarvittaessa päätöksen lopputuloksen edellyttämällä tavalla.

Mikäli eläkehakemus hylätään ja viranhaltija/työntekijä panee välittömästi uudelleen vireille eläkehakemuksen, maksetaan palkka edelleenkin 5 §:n määräysten mukaan. Mikäli tämäkin eläkehakemus hylätään lainvoimaisella päätöksellä eikä uutta eläkehakemusta enää tehdä, korjataan palkka 2 §:n mukaiseksi koko sairausloma-ajalta eli maksetaan 2 ja 5 §:n mukaisten palkkojen erotus jälkikäteen. Mikäli taas eläke myönnetään, maksetaan palkka 5 §:n mukaan eläketapahtumaan johtaneen sairauden alusta lukien.

Työkyvyttömyyseläkkeelle johtavissa sairaustapauksissa tarkistetaan lääkärintodistukset yleensä ainakin kulumassa olevalta ja sitä edeltävältä vuodelta sen seikan selvittämiseksi, onko kysymyksessä sama sairaus vai ei. Jos kuitenkin esimerkiksi jo marraskuussa 2003 alkanut sairausloma on jatkunut keskeytymättä vuoteen 2005 tarkistetaan lääkärintodistukset myös vuoden 2003 osalta.

Esimerkki 1

B on ollut maaliskuussa sairauslomalla 60 kalenteripäivää, jolta ajalta hänelle on maksettu täysi palkka. Syyskuussa hän sairastuu toiseen sairauteen, mikä johtaa eläketapahtumaan. Tältä sairausloma-ajalta hänelle maksetaan 2/3 palkkaa 120 kalenteripäivältä ja seuraavan vuoden alusta lukien edelleen 2/3 palkkaa 60 kalenteripäivältä eli eläketapahtumaan johtavan sairauden pe-

rusteella maksetaan palkkaa kaikkiaan 180 kalenteripäivältä. Kalenterivuoden vaihtuminen ei oikeuta uudestaan täyteen palkkaan.

Esimerkki 2

C on ollut heinäkuun loppuun mennessä sairauslomalla 180 kalenteripäivää, miltä ajalta hänelle on maksettu 60 päivältä täysi palkka ja 120 päivältä 2/3 palkkaa. Marraskuussa hän sairastuu toiseen sairauteen, mikä johtaa eläketapahtumaan. Tältä sairausloma-ajalta hänelle ei marras–joulukuussa makseta palkkaa, mutta seuraavan kalenterivuoden alusta lukien hänelle maksetaan eläketapahtumaan johtavan sairauden perusteella 60 päivältä täyttä ja 120 päivältä 2/3 palkkaa. Koska C:lle ei tässä tapauksessa edellisenä kalenterivuonna ole voitu maksaa eläketapahtumaan johtavan sairauden perusteella ollenkaan palkkaa eikä palkka siis ole missään vaiheessa alentunut 2/3:aan, maksetaan palkka vuoden alusta täytenä.

Esimerkki 3

D on vuoden alussa ollut sairauslomalla 108 kalenteripäivää, miltä ajalta hänelle on maksettu 60 päivältä täyttä ja 48 päivältä 2/3 palkkaa. Syyskuussa hän sairastuu toiseen sairauteen, mikä johtaa eläketapahtumaan. Tämän sairauden perusteella hänelle maksetaan kyseisen kalenterivuoden puolella 2/3 palkkaa 72 kalenteripäivältä, minkä jälkeen palkkaa ei asianomaisena kalenterivuonna makseta. Seuraavan kalenterivuoden alusta lukien hänelle maksetaan 108 kalenteripäivältä 2/3 palkkaa eli hän saa eläketapahtumaan johtavan sairauden perusteella kaikkiaan palkkaa 180 kalenteripäivältä (72 päivää + 108 päivää).

Esimerkki 4

E on kalenterivuoden loppuun mennessä saanut muun sairauden perusteella täyttä palkkaa 15 kalenteripäivältä ja eläkkeelle johtaneen sairauden perusteella täyttä palkkaa 30 kalenteripäivältä. Vuoden vaihteen jälkeen E:lle maksetaan eläkkeelle johtaneen sairauden perusteella täyttä palkkaa vielä 15 kalenteripäivän ajalta ja sen jälkeen 2/3 palkkaa 135 kalenteripäivältä.

PERHEVAPAAT

7 § Oikeus perhevapaisiin

- 1 mom. Viranhaltijan oikeudesta perhevapaisiin on säädetty kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain (304/2003) 29 §:ssä ja työntekijän oikeudesta perhevapaisiin työsopimuslain (55/2001) 4 luvussa (viittaussmääräys).
- 2 mom. Erityisäitiys-, isyys-, vanhempain- ja hoitovapaa sekä poissaolo pakottavista perhesyistä ovat palkattomia.

Soveltamisohje

Osittaisella vanhempain- tai hoitovapaalla olevan palvelussuhteen ehdot esim. palkka ja työaika määräytyvät kuten osa-aikatyötä tekevillä.

Jos viranhaltijalle/työntekijälle on myönnetty osittaista hoitovapaata 2.1.–31.12., hänelle maksetaan esim. heinäkuussa pidetyn vuosiloman ajalta vuosilomapalkkana se osa-aikapalkka, joka loman alkaessa oli palkanmaksun perusteena. Jos viranhaltija/työntekijä on esimerkkitapauksessa sairauslomalla esim. helmikuun, hänelle maksetaan sairausloman ajalta osa-aikapalkka.

Siitä, mitä tehtäviä viranhaltija/työntekijä suorittaa lyhennettynä työaikana ja mitä tehtäviä mahdollisesti jätetään pois, päättää toimivaltainen viranomaisen työnjohto-oikeutensa nojalla. Terveyskeskushammaslääkärien kliinistä työtä voidaan esim. vähentää samassa suhteessa kuin ne ovat viikoittaisesta kokonaistyöajasta.

Mikäli osittaista hoitovapaata hakenutta lääkäriä ei voida vapauttaa päivystyksestä tai hänet voidaan vain osittain vapauttaa päivystyksestä ilman, että ao. toimintayksikön toiminnalle aiheutuisi merkittävää haittaa, pitää osittaisen hoitovapaan myöntämistä koskevassa päätöksessä erikseen todeta tämä rajoitus (esim. päivystysvelvollisuus yhtenä vuorokautena viikossa). Vastaavanlainen rajoitus saattaa olla välttämätön esim. sairaalan leikkausosaston sairaanhoitajan varallaolon osalta. Jollei päätöksessä ole tällaisia rajoituksia, viranhaltija/työntekijä ei ole velvollinen hoitamaan tehtäviään enempää kuin 30 tuntia viikossa satunnaisia välttämättömiä lisä- ja ylitöitä lukuun ottamatta. Erityisesti jaksotyössä ja muussa työssä, jossa on viikkoa pitempi työaikajakso, osittaisen hoitovapaan toteuttamistavasta on syytä keskustella asianomaisen esimiehen kanssa ennen hakemuksen tekemistä.

3 mom. Erityisäitiysvapaan saadakseen viranhaltijan/työntekijän on esitettävä kunnan toimivaltaiselle viranomaiselle kansaneläkelaitoksen päätös erityisäitiysrahan myöntämisestä.

9 § Äitiysvapaan palkallisuus

1 mom. Viranhaltijalla/työntekijällä on oikeus saada varsinainen palkkansa ajanjaksolta, johon sisältyy äitiysvapaan 72 ensimmäistä arkipäivää seuraavin edellytyksin:

- 1 Viranhaltija/työntekijä on ollut ao. kunnan/kuntayhtymän palvelussuhteessa välittömästi ennen äitiysvapaan alkamista vähintään kaksi kuukautta,
- 2 äitiysvapaata on haettu viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamista ja

- 3 työnantajalle esitetään lääkärin tai terveyskeskuksen antama sairausvakuutuslaissa tarkoitettu todistus raskauden kestosta ja lasketusta synnytysajasta.

Soveltamisohje

Palvelussuhteen päättyessä päättyy aina myös oikeus äitiysvapaan palkkaetuihin.

10 § Tilapäinen hoitovapaa

- 1 mom. Viranhaltijalla/työntekijällä on oikeus saada virka-/työvapaa hänen äkillisesti sairastuneen alle 10 vuoden ikäisen lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakinaisesti asuvan alle 10 vuotiaan lapsen taikka vammaisen lapsensa hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi silloin, kun muuta hoitoa ei ole saatu järjestetyksi. Virka-/työvapaa on oikeus saada saman sairauden perusteella enintään neljäksi työpäiväksi kerrallaan. Lapsen molemmat vanhemmat tai huoltajat eivät saa pitää tilapäistä hoitovapaa samanaikaisesti.

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-vuotiaaseen lapseen ja joka sairastuessaan äkillisesti tulee vamman vuoksi niin avuttomaksi, ettei hän kykene hoitamaan itseään. Vammaisia lapsia ovat mm. kehitysvammaiset lapset, ja vamman 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 lääkärintodistuksella osoittamaan, onko hänen yli 10 vuoden ikäinen lapsensa edellä tarkoitetulla tavalla vammaisen.

Virka-/työvapaan enimmäismäärä on neljä työpäivää. Jos sairaus jatkuu yli neljä työpäivää, voidaan hakemuksesta myöntää harkinnanvaraista palkatonta virka-/työvapaa tai vuosilomaa taikka viranhaltijalla/työntekijällä voi olla oikeus edellä 7 §:ssä tarkoitettuun poissaoloon pakottavista perhesyistä.

MUUT VIRKA- JA TYÖVAPAAT

11 § Opintovapaa

2 mom. Opintovapaalakia ei sovelleta pääsopijajärjestöjen ammattiyhdistyskoulutuksesta tehdyssä virka- ja työehtosopimuksessa tarkoitettuun koulutukseen.

12 § Eräät virka- ja työvapaat

3 mom. Muun kuin edellä tässä luvussa mainitun syyn vuoksi myönnetyn virka-/työvapaan osalta kunnan/kuntayhtymän asianomainen viranomaisena 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 virkavapaasta on suositussopimus (Kunnallisen työmarkkinalaitoksen yleiskirje 25/2002).

Harkinnanvaraisen virka-/työvapaan myöntämistä harkittaessa pitäisi ottaa huomioon tarkoituksenmukaisuusnäkökohdat, kuten tehtävien hoitamisen järjestäminen tänä aikana. Sopijaosapuolten mielestä ei yleensä voida pitää tarkoituksenmukaisena sitä, että virka-/työvapaata myönnettäisiin maanantaista perjantaihin, mikäli lauantai ja sunnuntai ovat säännönmukaisesti henkilön vapaapäiviä. Virka-/työvapaata ei kuitenkaan voida myöntää pidemmäksi ajaksi kuin sitä on anottu. Tällaisessa tapauksessa saatetaan anomus joutua hylkäämään, mutta viranomaisen tulisi tällöin ilmoittaa hakijalle, että virka-/työvapaa voidaan myöntää, mikäli sitä anotaan koko viikoksi. Jos toisaalta edellä mainittua työaikaa noudattava henkilö tarvitsee virka-/työvapaata esim. vain torstaiksi ja perjantaiksi, ei voida edellyttää, että hän anois sitä myös lauantaiksi ja sunnuntaiksi.

Kunnissa ja kuntayhtymissä olisi syytä omaksua mahdollisimman yhdenmukainen käytäntö harkinnanvaraisten virka-/työvapaiden myöntämisen osalta. Paikallisesti olisi hyvä tehdä periaatepäätös harkinnanvaraisen virka-/työvapaan myöntämisen perusteista, palkallisuudesta jne. ja tiedottaa nämä perusteet viranhaltijoille/työntekijöille. Ennen tällaisen päätöksen tekemistä asia on käsiteltävä pääsopimuksen mukaisesti.

Kunnallinen työmarkkinalaitos on antanut suosituksen kunnille ja kuntayhtymille pääsopijajärjestöjen ylimpien päättävien elinten kokouksiin osallistumisesta mahdollisesti myönnettävästä virka-/työvapaan palkallisuudesta. Kunnille ja kuntayhtymille suositellaan, että ne myöntävät kokouspäivien ajaksi virka-/työvapaata säännöllisen työajan ansiota vähentämättä kunnalli-

siin virka- ja työehtosopimukseen osallisten järjestöjen ylimpien päättävien elinten kokouksiin osallistumista varten, milloin näissä käsitellään virka- tai työehtosopimusasioita ja milloin se on viraston tai laitoksen toiminnan kannalta mahdollista.

Mainittuihin kunnallisiin virka- tai työehtosopimukseen osallisten järjestöjen ylimiksi päättäviksi elimiksi katsotaan:

SAK/edustajakokous, valtuusto, hallitus

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO/liittokokous, hallitus

Suomen Lääkäriliitto/hallitus

Akava/liittokokous, hallitus

STTK/liittokokous, liittovaltuusto, liittohallitus

OAJ/valtuusto, hallitus

Kunta-alan unioni/kokous, hallitus

Kunta-alan ammattiliitto KTV/edustajisto, hallitus

Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto JYTY/liittokokous, liittovaltuusto, liittohallitus

TNJ/edustajisto, hallitus

Tehy/liittokokous, liittovaltuusto, liittohallitus

SuPer/liittokokous, liittohallitus, edustajisto

KTN/edustajakokous, hallitus

KTK/ liittokokous, edustajakokous, hallitus

VII LUKU
LUOTTAMUSMIEHET

3 § Luottamusmiesten asettaminen

2 mom. Luottamusmiesten lukumäärästä ja tehtäväjaosta sekä siitä, mihin hallintokuntiin, laitoksiin tai muihin toimintayksiköihin heidät asetetaan, sovitaan tarvittaessa tämän luvun 13 §:n mukaisella paikallisella sopimuksella. Lukumäärästä ja toimialueesta sovittaessa otetaan huomioon kunnan tai muun yksikön koko, niissä harjoitettavan toiminnan luonne ja laajuus, sovellettavien virka- ja työehtosopimusten lukumäärä, käytössä olevat palkkausjärjestelmät ja palvelussuhdelajit, niistä aiheutuva neuvottelujen tarve sekä yhdistysten ja yhdistyksiin kuuluvien viranhaltijoiden/työntekijöiden lukumäärä.

3 mom. Kunnissa/kuntayhtymissä voi olla yhteisiä pääluottamusmiehiä ja luottamusmiehiä, joiden toimintapiiri käsittää kaksi kuntaa tai useampia kuntia tai kuntayhtymiä. Edellytyksenä on, että asianomaiset kunnat ja kuntayhtymät ovat sopineet järjestelystä ja että asianomainen pääsopijajärjestö tai sen alayhdistys nimeää edellä mainitun sopimuksen mukaisesti kunnille ja kuntayhtymille yhteisen pääluottamusmiehen ja/ tai luottamusmiehen.

6 § Tietojen saanti

4 mom. Luottamusmiehellä on oikeus tarkastaa asianomaiseen järjestöön kuuluvien työntekijöiden kirjalliset työsopimukset, joista ilmenee mm. työsuhteen kesto ja määräaikaaisuuden peruste.

Soveltamisohje

Selvityksillä tarkoitetaan paitsi valmiita tutkimuksia myös sellaisia tietoja, jotka voidaan erikseen selvittää kunnan hallussa olevasta, sen itsensä valmistamasta aineistosta.

Pääluottamusmiehellä on oikeus saada kerran kalenterivuodessa edustamistaan viranhaltijoista/työntekijöistä seuraavat tiedot:

- 1) suku- ja etunimet
- 2) uusien sekä irtisanottujen palvelukseen tuloaika
- 3) virka-/tehtävänimike tai vastaava

- 4) toimintayksikkö, johon viranhaltija/työntekijä kuuluu
- 5) tehtäväkohtainen palkka tai vastaava
- 6) henkilökohtaisen lisän saajien lukumäärä, jakautuminen eri henkilöstöryhmien välillä ja kustannukset (henkilöiden nimiä ei ilmoiteta).

7 § Luottamusmiehen asema

- 3 mom. Työnantaja saa irtisanoa luottamusmiehen virkasuhteen/työsopimuksen vain laissa säädetyin perustein (viittaussmääräys).

8 § Luottamusmiehen ajankäyttö

- 4 mom. Luottamusmiehenä toimivan omalääkäriin palkkio

Mikäli omalääkäri toimii luottamusmiehenä eikä ao. tehtävää ole otettu huomioon hänen työjärjestelyissään edellä tässä pykälässä määrätyllä tavalla tai siinä määrättyä vastaavasti, lääkärille maksetaan joko yksilöityä laskua vastaan tuntipalkkio, joka saadaan jakamalla lääkärin palkkauksen perusosan ja väestöosan yhteismäärä luvulla 160, tai kiinteä paikallisesti sovittu kuukausikorvaus.

Soveltamisohje

Edellä 3 ja 4 momenteissa mainitut korvaukset eivät kuulu varsinaiseen palkkaan.

- 5 mom. Luottamusmiehelle annettavan vapautuksen on käytävä ilmi työvuoroluettelosta.

Suositus pääluottamusmiehelle annettavasta vapautuksesta

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

- 1 Luottamusmiesmääräysten mukainen ajankäyttö

- 1.1 Pääluottamusmiehen kiinteä ajankäyttö

Pääluottamusmiehelle (tai ellei sellaista ole, vastaavassa asemassa olevalle luottamusmiehelle) annetaan työtehtävistään kiinteää vapautusta luottamusmiesmääräyksissä tarkoitettujen tavanomaisten luottamusmiestehtävien hoita-

miseksi keskimäärin työpäivä viikossa 130–145:tä hänen edustamaansa viranhaltijaa/työntekijää kohden, jolleivät paikalliset olosuhteet anna aihetta muuhun yhteiseen arviointiin.

Kiinteää vapautusaikaa arvioitaessa 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 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 suosituksen mukaisesta vapautuksesta (esim. noin 15 tunnin kiinteää vapautusta vastaa noin 10 tunnin opetusvelvollisuuden huojennus).

1.2 Pääluottamusmiehen tilapäinen ajankäyttö

Edellä 1.1 kohdassa tarkoitetun tavanomaisen ajankäytön lisäksi pääluottamusmiehelle myönnetään tarvittaessa tilapäistä vapautusta sellaisesta erityisestä syystä, joka vaatii merkittävästi pääluottamusmiehen ajankäyttöä ja jota ei ole otettu huomioon kiinteässä vapautuksessa. Tällaisia syitä voivat olla mm. uuden palkkausjärjestelmän käyttöönotto vaihe tai palvelutuotannon merkittävä uudelleenjärjestäminen. Opettajaluottamusmiehet noudattavat laskutusmenetelyä, jollei toisin sovita.

1.3 Muiden luottamusmiesten ajankäyttö

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

2 Kokonaisajankäyttö

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.

9 § Luottamusmiehen palkkaus

1 mom. Kunta/kuntayhtymä korvaa sen ansion, jonka luottamusmies menettää toimiessaan työajalla joko paikallisissa neuvotteluissa tai muutoin

työnantajan kanssa sovituissa tehtävissä tai osallistumisesta työsuojelutarkastajan työpaikalla toimittamaan tarkastukseen.

Palkka luottamusmiestehtävien suorittamiseen käytetyltä ajalta laskeaan 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 ansionmenetyksen korvaamisesta sovitaan edellä mainittujen periaatteiden mukaan paikallisesti. Tehtävistään kokonaan vapautetun luottamusmiehen tehtäväkohtainen palkka on kuitenkin 1.3.2005 lukien vähintään 1 565,94 €/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 ansionmenetyskorvaukseen eivät kuulu todistuspalkkiot eivätkä erikoismaksuluokan palkkiot.

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	48,00
80–159	60,00
160–249	72,00
250–339	95,00
340–	124,00

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 tehtävässä.

VIII LUKU
LOMAUTTAMINEN

1 § Viranhaltijan ja työntekijän lomauttaminen

Viranhaltijat

1 mom. Viranhaltija voidaan lomauttaa noudattaen kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain (304/2003) lomauttamista koskevia säännöksiä ja jäljempänä olevia 2 §:n määräyksiä siten täydennettynä, että määräaikainen viranhaltija voidaan lomauttaa vain, jos virkasuhde on jatkunut keskeytymättä vähintään kuusi kuukautta.

Soveltamisohje

- - - - -

2 § Lomautusmenettely

Selvittelymenettely (taloudelliset tai tuotannolliset syyt)

1 mom. Ennen kuin työnantaja päättää viranhaltijoiden/työntekijöiden lomauttamisesta, osa-aikaistamisesta tai irtisanomisesta taloudellisista tai tuotannollisista syistä, työnantajan on neuvoteltava toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehtoista niiden viranhaltijoiden/työntekijöiden tai heitä edustavan luottamusmiehen kanssa, joita asia koskee. Tiettyä viranhaltijaa/työntekijää koskeva asia käsitellään ensisijaisesti työnantajan ja viranhaltijan/työntekijän välillä. Milloin lomauttaminen, osa-aikaistaminen tai irtisanominen koskee vähintään kolmea viranhaltijaa/työntekijää tai työnantaja, viranhaltija/työntekijä taikka luottamusmies sitä vaatii, on asiasta neuvoteltava myös työnantajan ja asianomaisen luottamusmiehen kesken.

Työnantajan ei katsota täyttäneen edellä tarkoitettua neuvotteluvaihtetta ennen kuin asiasta on sovittu tai neuvottelujen aloittamisesta on kulunut vähintään

- 1 7 päivää, kun lomauttaminen, osa-aikaistaminen tai irtisanominen ilmeisesti kohdistuu enintään 10 viranhaltijaan/työntekijään
- 2 7 päivää, kun lomauttaminen ilmeisesti kohdistuu yli 10 viranhaltijaan/työntekijään, mutta sen on tarkoitus kestää enintään 90 päivää
- 3 6 viikkoa, kun osa-aikaistaminen tai irtisanominen taikka lomauttaminen yli 90 päiväksi ilmeisesti kohdistuu yli 10 viranhaltijaan/työntekijään.

Jollei toisin sovita, asiasta on neuvoteltava vähintään kahdessa eri neuvottelutilanteessa. Edellä 3 kohdassa tarkoitetuissa tapauksissa

toinen neuvottelu voi alkaa aikaisintaan seitsemän päivän kuluttua ensimmäisestä neuvottelusta.

Soveltamisohje

Selvittelymenettely korvaa yleissopimuksen 3 §:n 2 kohdassa tarkoitetuissa asioissa yhteistoimintamenettelyn sekä työsopimuslain 5 luvun 3 §:n ja kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 31 §:n mukaisen ennakkoselvityksen.

Lomautusilmoitus

3 mom. Työnantajan on lomauttaessaan noudatettava vähintään yhden kuukauden ilmoitusaikaa.

Soveltamisohje

Lomautusilmoitusaika on pitempi kuin laissa.

Lomautusilmoituksen antamisesta on säädetty työsopimuslain 5 luvun 4 §:ssä (viittaussmääräys) ja kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 31 §:ssä.

Työnantajalla ei ole työntekijää lomauttaessaan ilmoitusvelvollisuutta työsopimuslaissa tarkoitetuissa tapauksissa, joissa työnantajalla ei ole muun syyn kuin lomautuksen vuoksi lomautusaikaan kohdistuvaa palkanmaksuvelvollisuutta tai joissa työnteon este johtuu työsopimuslaissa tarkoitetuista tapauksista.

Lomautusta ei voi määrätä alkamaan eikä päättymään työntekijän vapaa-päivänä. Lomautuksen tulee siten alkaa ja päättyä sellaisena päivänä, joka ilman lomautusta olisi ollut työntekijän työpäivä.

IX LUKU
OSA-AIKAISTAMISEN SELVITTELYMENETTELY
JA PALVELUSSUHTEEN PÄÄTTYMINEN

6 § Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyminen

Työntekijät

Työsuhde lakkaa ilman irtisanomista ja irtisanomisaikaa, kun asianomainen eläkelaitos on päätöksellään myöntänyt työntekijälle työkyvyttömyyseläkkeen, sen kalenterikuukauden päättyessä, jonka aikana työntekijän ehdoton oikeus sairausajan palkan saamiseen virka-/työvapaata koskevan luvun 2, 4 tai 5 §:ssä olevien määräysten mukaan on päättynyt, tai jos työnantaja on saanut mainitusta päätöksestä tiedon myöhemmin, tiedoksisaantikuukauden päättyessä.

Soveltamisohje

Momentin määräys ei koske KELA:n myöntämää työkyvyttömyyseläkettä.

Työntekijän eroamisistä on säännös työsopimuslain 6 luvun 1a §:ssä ja viranhaltijan eroamisistä sekä virkasuhteen päättymisestä työkyvyttömyyseläkkeen johdosta kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 34 §:ssä (viittausmääräys).

PALKKAHINNOITTELULIITTEET 1–8	Sivu
LIITE 1 KUNNAN JOHTO JA SISÄISEN PALVELUTOIMINNAN HENKILÖSTÖ	129
KUNNAN JOHTO JA HALLINTO	129
A Palkkaryhmä	129
B Palkkaryhmä	129
TOIMISTOALA	130
Palkkaryhmä I	130
Palkkaryhmä II	130
VIRASTO- JA LAITOSPALVELU	130
Peruspalvelutehtävät	130
LÄHETTI	130
TIETOTEKNINEN ALA	131
Suunnittelu- ja asiantuntijatehtävät sekä käyttöpäällikkö	131
Käyttö- ja tukitehtävät	131
LIITE 2 SIVISTYSTOIMEN HENKILÖSTÖ	132
KIRJASTOTOIMI	132
Kirjastotoimen johtaja	132
Kirjastonjohtaja, osastonjohtaja ja kirjastonjohtajana toimiva kirjastonhoitaja muussa kuin pääkirjastossa	132
Kirjastonhoitaja	132
Kirjastovirkailija	132
VAPAA-AIKA- JA KULTTUURITOIMEN SIHTEERIT JA OHJAAJAT	133
SIVISTYSTOIMEN PERUSPALVELUTEHTÄVÄT	133
MUSEOTOIMI	133
Museonjohtaja	133
Museoamanuenssi, tutkija museossa	133
Konservaattori	134
LIITE 3 TERVEYDENHUOLLON HOITOHENKILÖSTÖ	135
Johtotehtävät	136
Esimiestehtävät	137
Vaativat hoitoalan ammattitehtävät	137
Hoitoalan ammattitehtävät	137
LIITE 4 SOSIAALIHUOLLON HENKILÖSTÖ, SOSIAALI- JA TERVEYDENHUOLLON PERUSPALVELUHENKILÖSTÖ, LÄÄKEHUOLLON HENKILÖSTÖ SEKÄ TERVEYDENHUOLLON ERÄÄT ERITYISAMMATTIRYHMÄT	139
SOSIAALIHUOLLON AMMATILLINEN HENKILÖSTÖ	139
Alue- ja palvelusyksiköiden johtotehtävät ja esimiestehtävät	139
Sosiaalityön asiantuntijatehtävät	140
Sosiaalihuollon vaativat ammattitehtävät	140
Sosiaalihuollon ammattitehtävät	141
SOSIAALI- JA TERVEYDENHUOLLON PERUSPALVELUTEHTÄVÄT	141
LÄÄKEHUOLLON HENKILÖSTÖ	142
Johto- ja esimiestehtävät	142
Vaativat ammattitehtävät	143
Ammattitehtävät	143
Peruspalvelutehtävät	143
TERVEYDENHUOLLON ERÄÄT AMMATTIRYHMÄT	143

LIITE 5	PÄIVÄHOIDON HENKILÖSTÖ, KOULUN HOITO-, OHJAUS JA KASVATUSTYÖN ERÄÄT AMMATTITEHTÄVÄT SEKÄ PÄIVÄKODIN JOHTAJIEN JA LASTENTARHANOPETTAJIEN TYÖAIKAA KOSKEVAT ERITYISMÄÄRÄYKSET	144
	Päivähoidon johto- ja esimiestehtävät	144
	Pienten päiväkotien tai päivähoidon muun toimintayksikön tai osa-alueen vastaavat viranhaltijat/työntekijät	145
	Varhaiskasvatuksen opetus- ja kasvatustehtävät	146
	Varhaiskasvatuksen hoito- ja huolenpitotehtävät (ammattitehtävät)	146
	Koulun hoito-, ohjaus- ja kasvatustyön ammattitehtävät	147
	Päivähoidon ja eräät koulun peruspalvelutehtävät	147
	Päiväkodin johtajan ja lastentarhanopettajan työaikaa koskevat erityismääräykset	147
LIITE 6	RUOKAPALVELUHENKILÖSTÖ	150
	Johtotehtävät	150
	Johto- ja esimiestehtävät laitoksissa ja muissa yksiköissä	150
	Välitön työnjohto	152
	Ammattitehtävät	152
	Peruspalvelutehtävät	153
LIITE 7	MAATALOUSHENKILÖSTÖ	154
	Maatalousoppilaitoksen esimiestehtävät	154
	Maatalousoppilaitoksen välitön työnjohto	154
	Maatalouslomituksen työnjohto ja maataloustyön ohjaus	154
	Maatalouslomitus ja maatalouden perustyö	154
LIITE 8	MUU HENKILÖSTÖ	155
	PESULAN ESIMIESTEHTÄVÄT	155
	SIIVOUS-, PESULA- JA TALOUSTEHTÄVÄT	155
	LIIKKENEPALVELU	155
	Kuljetus ja tarkastus	155
	Muu liikennepalvelu	155
	MUIDEN ALOJEN PERUSPALVELUTEHTÄVÄT	156

LIITE 1
KUNNAN JOHTO JA SISÄISEN PALVELUTOIMINNAN HENKILÖSTÖ

KUNNAN JOHTO JA HALLINTO

A Palkkaryhmä

Johtavassa asemassa oleva viranhaltija, joka toimii suuren hallinnon alan merkittävän vastuualueen päällikkönä, taikka vaativuudeltaan näihin rinnastettavissa asiantuntijatehtävissä.

Pätevyys: Korkeakoulututkinto

Tähän ryhmään voivat kuulua esimerkiksi

- hallinto-, osasto- ja talouspäällikkö koulu-, sosiaali- ja terveys-toimessa sekä teknisen toimen hallintopäällikkö
- tiedotuspäällikkö/itsenäinen tiedotussihteeri.

Tähän palkkaryhmään eivät kuulu palkkahinnoittelun ulkopuolella olevat suurten hallinnonalojen toimialajohtajat (yleishallinto, talous-, sosiaali-, terveys- ja sivistystoimi) eivätkä mm. tilintarkastustoimen johtaja tai vastaava lakimies.

	Asukasluku	Peruspalkka
01HAL021	6 000–15 000	1 879,46 €
01HAL022	15 001–25 000	2 046,11 €
01HAL023	25 001–75 000	2 110,69 €

B Palkkaryhmä

Muut kuin A palkkaryhmässä mainitut hallinnolliset päälliköt ja vaativuudeltaan näihin rinnastettavat asiantuntijatehtävät

Pätevyys: Korkeakoulututkinto

Tähän ryhmään voivat kuulua esimerkiksi

- asuntosihteeri
- hankintapäällikkö
- keskushallinnon kansliasihteeri tai vastaavassa asemassa oleva toimistopäällikkö
- kulttuuritoimenjohtaja, nuorisotoimenjohtaja ja liikuntatoimenjohtaja/–sihteeri, joka on toimialaansa kuuluvien asioiden esittelijä tai, jos kunnassa ei ole ao. toimialan erityislautakuntaa, vastuullinen valmistelija.

	Asukasluku	Peruspalkka
01HAL031	–15 000	1 657,13 €
01HAL032	15 001–25 000	1 778,77 €
01HAL033	25 001–75 000	1 879,46 €

TOIMISTOALA

Mikäli toimistotyötä tekevän säännöllinen työaika on poikkeuksellisesti yleistyöaikajärjestelmän mukainen (keskimäärin 38 tuntia 15 minuuttia/viikko ja työaikaan kuulumaton ruokailutauko), peruspalkka on 5 % jäljempänä olevaa suurempi.

Palkkaryhmä I

Toimistotyön esimiestehtävät ja muutoin vaativimmat ja vastuullisimmat toimistotyöt, jotka edellyttävät itsenäistä työskentelyä.

Tehtävässä edellytetään yleensä ammattikorkeakoulututkintoa tai aikaisempaa opistoasteista tutkintoa.

Tähän ryhmään voivat kuulua esimerkiksi toimistonhoitajan, pääkirjanpitäjän/itsenäisen kirjanpitäjän, itsenäisen palkkakirjanpitäjän/ palkanlaskijan, arkistonhoitajan ja muut vaativuudeltaan näihin rinnastettavat toimistotehtävät.

01TOI010	Peruspalkka	1 550,89 €
----------	-------------	------------

Palkkaryhmä II

Muut kuin I-ryhmässä tarkoitetut toimistotyöt sekä konekirjoitus ja tekstinkäsittely.

01TOI020	Peruspalkka	1 493,58 €
----------	-------------	------------

VIRASTO- JA LAITOSPALVELU

Peruspalvelutehtävät

Tähän ryhmään voi kuulua esimerkiksi vahtimestari.

01VAH020	Peruspalkka	1 349,55 €
----------	-------------	------------

LÄHETTI

01LÄH000	Peruspalkka	1 311,34 €
----------	-------------	------------

TIETOTEKNINEN ALA

Suunnittelu- ja asiantuntijatehtävät sekä käyttöpäällikkö

Laajojen ja vaativien tietojenkäsittelyjärjestelmien suunnittelu ja toteuttaminen esimerkiksi projekteina. Tehtävät edellyttävät erityistä ammattitaidon ylläpitämistä ja kehittämistä.

Tähän ryhmään voivat kuulua esimerkiksi atk-suunnittelija, käyttöpäällikkö ja pääsuunnittelija.

01ATK021 Peruspalkka 1 891,00 €

Muut kuin edellä mainitut suunnittelu- ja asiantuntijatehtävät, esimerkiksi atk-ohjelmoija.

01ATK022 Peruspalkka 1 581,15 €

Käyttö- ja tukitehtävät

Käytön ja sovellusten tukitehtävät sekä laitteiden tekninen käyttö, käytön suunnittelu ja tekniset tukitehtävät. Tehtäviin saattaa kuulua työnjohtotehtäviä.

Tähän ryhmään voivat kuulua esimerkiksi atk-tukihenkilö ja operaattori.

01ATK030 Peruspalkka 1 550,82 €

LIITE 2 SIVISTYSTOIMEN HENKILÖSTÖ

KIRJASTOTOIMI

Kirjastotoimen johtaja

Kunnan kirjastotoimen johtajana ja pääkirjaston johtajana toimiva viranhaltija.

Pätevyys: Ylempi korkeakoulututkinto

	Asukasluku	Peruspalkka
02KIR011	-15 000	1 785,76 €
02KIR012	15 001-25 000	2 010,64 €
02KIR013	25 001-75 000	2 291,00 €

Kirjastonjohtaja, osastonjohtaja ja kirjastonjohtajana toimiva kirjastonhoitaja muussa kuin pääkirjastossa

Pätevyys: korkeakoulututkinto

		Peruspalkka
02KIR021	Kalleusluokka I	1 752,06 €
	Kalleusluokka II	1 723,78 €

Kirjastonjohtajan peruspalkka on

02KIR022	5 % korkeampi, jos vuosilainausten määrä on 100 001-300 000 ja
02KIR023	10 % korkeampi, jos vuosilainausten määrä on yli 300 000.

Kirjastonhoitaja

Muu kuin edellisessä kohdassa tarkoitettu kirjastonhoitaja, jolla on kelpoisuusehtojen mukainen pätevyys.

		Peruspalkka
02KIR030	Kalleusluokka I	1 722,67 €
	Kalleusluokka II	1 692,80 €

Kirjastovirkailija

Toimii kirjastossa erilaisissa kirjastoammatillisissa tehtävissä.

02KIR040	Peruspalkka	1 500,51 €
----------	-------------	------------

VAPAA-AIKA- JA KULTTUURITOIMEN SIHTEERIT JA OHJAAJAT

Tehtäviin kuuluu vapaa-aikatoimen ja kulttuuripalvelujen järjestämiseen liittyviä suunnittelu- ja täytäntöönpanotehtäviä.

Tehtävässä edellytetään yleensä ammattikorkeakoulututkintoa tai aikaisempaa opistoasteista tutkintoa.

Tähän ryhmään kuuluvat esimerkiksi kulttuuri-, nuoriso- ja liikuntasihteerit ja -ohjaajat.

		Peruspalkka
02VAP000	Kalleusluokka I	1 558,94 €
	Kalleusluokka II	1 543,04 €

SIVISTYSTOIMEN PERUSPALVELUTEHTÄVÄT

02PER010	Peruspalkka	1 360,11 €
----------	-------------	------------

Tähän ryhmään voivat kuulua esimerkiksi ym. järjestelyapulainen (kirjastossa), kerho-ohjaaja ym. (kerhoapulainen, kerhohuoneen valvoja, kerhohoitaja), uinnin valvoja, urheilukentän hoitaja ja teatterin peruspalvelutehtävät.

MUSEOTOIMI

Museonjohtaja

Pätevyys: Ylempi korkeakoulututkinto

Palkkaryhmä ei koske maakunnallisen keskusmuseon johtajaa.

		Peruspalkka
02MUS010	Kalleusluokka I	1 826,59 €
	Kalleusluokka II	1 788,79 €

Museoamanuenssi, tutkija museossa

Pätevyys: Ylempi korkeakoulututkinto

		Peruspalkka
02MUS020	Kalleusluokka I	1 736,45 €
	Kalleusluokka II	1 703,36 €

LIITE 2
Sivistystoimen henkilöstö
1.3.2005 lukien

134

Konservaattori

02MUS030	Peruspalkka	1 447,64 €
----------	-------------	------------

LIITE 3 TERVEYDENHUOLLON HOITOHENKILÖSTÖ

Soveltamisohje

Tätä liitettä sovelletaan terveydenhuollon hoitotyötä pääasiassa tekeviin sekä em. työtä johtaviin terveydenhuollon ammattihenkilöihin hallintokunnasta tai toimintayksiköstä riippumatta. Esimerkiksi hoitoalan koulutuksen omaavan vanhainkodin osastonhoitajaan, joka toimii hoitohenkilöstön esimiehenä osallistuen mahdollisesti myös itse potilastyöhön, palkkaus määräytyy liitteen 3 mukaan. Sen sijaan vanhainkodin johtajan, jonka pääasiallinen tehtävä on vanhainkodin toiminnan johtaminen, palkkaus määräytyy liitteen 4 mukaan, vaikka hänellä olisi hoitoalan koulutus. Sairaalassa tai terveyskeskuksessa toimivat lastenhoitajat ovat liitteen 3 piirissä ja päivähoitossa toimivat liitteen 5 piirissä.

Hinnoittelun ulkopuoliset

Kunnan/kuntayhtymän hoitotyön hallinnollinen ylin johto on palkkahinnoittelun ulkopuolinen. Tähän ryhmään kuuluvat esimerkiksi johtavat hoitajat, johtavat ylihoitajat ja hallintoylihoitajat. Hinnoittelun ulkopuolisen palkkauksen määrittämisestä, ks. KVTES:n palkkausluvun 4 ja 5 §:n soveltamisohjeet.

Terveysthuollon asiantuntijatehtävät

Tähän ryhmään kuuluvien päätehtävät muodostuvat itsenäisestä alan teoreettiseen hallintaan ja käytännön asiantuntemukseen perustuvasta terveydenhuollon tutkimus-, suunnittelu- ja kehittämistyöstä. Asiantuntijatehtävät voivat koskea myös rajattua erikoisalaa, joka kohdentuu laajempaan toimintaympäristöön ja palvelee koko työyhteisöä. Terveysthuollon asiantuntijatehtävissä toimivien palkkaus määräytyy palkkahinnoitteluliitteen 1, Kunnan johto ja hallinto mukaan tai he ovat palkkahinnoittelun ulkopuolisia, jolloin viiteryhmänä voidaan yleensä käyttää hoitoalan johtaja esimiestehtävissä toimivien palkkausta.

Koulutus

Mikäli työnantaja on edellyttänyt viranhaltijalta/työntekijältä palkkahinnoittelua korkeampaa pätevyystasoa (esim. ylempää korkeakoulututkintoa) tai lisäkoulutusta (esim. erikoistumisopintoja), tämä otetaan vastaavasti huomioon tehtäväkohtaista palkkaa määriteltäessä. Koulutuksen, lisäkoulutuksen, pätevyuden ja erityisosaamisen vaikutuksesta viranhaltijan/työntekijän tehtäväkohtaiseen palkkaan, ks. KVTES:n palkkausluvun 5 §:n 1 momentin soveltamisohje.

Lisätehtävä ja –vastuu

Ks. lisätehtävien ja –vastuiden vaikutuksesta tehtäväkohtaiseen palkkaan, KVTES:n palkkausluvun 5 §:n 1 momentin soveltamisohje. Esim. viranhaltijan/työntekijän lisätehtävänä on toimia esimiehen varamiehenä tai

hänellä on yksikön/ryhmän vetovastuu (esim. yksiköstä tai osatoiminnasta vastaava sairaanhoitaja/vastaava terveydenhoitaja), taikka hänellä on vastuu laajasta ja vaativasta tehtävä-/ toimintakokonaisuudesta, jota muilla samaan palkkaryhmään kuuluvilla ei ole tai on selvästi vähäisemmässä määrin (esim. vastuu vaativasta erikoisalasta tai vastuu potilasryhmän hoidon kehittämisestä tai opiskelijatyön vastuutehtävä). Osatoiminnalla ei tarkoiteta viranhaltijoiden/työntekijöiden välisen työnjaon toteuttamista, vaan tietyn suurehkon toimintakokonaisuuden antamista jonkun viranhaltijan/työntekijän vastattavaksi.

Vaativimmat tehtävät

Vaativampina tehtävinä voidaan yleensä esimerkiksi pitää tehtäviä, jotka ulottuvat oman yksikön ulkopuolelle ja ovat koko toimintaympäristöön/asiakaspiiriin/väestöön heijastuvia, itsenäistä toimintaa ja ratkaisuja edellyttäviä ja joihin sisältyy vaihtelua, harkintaa ja vastuuta vaikutusten arvioinnissa tai kun on kyse laaja-alaisesta väestövastuutoiminnasta taikka kun yksikön työtehtäviin ja toimintoihin liittyy suurimmaksi osaksi ennakoimattomia, ei-suunniteltua toimintaa (esim. päivystystoiminta, teho, sydänvalvonta, synnytyssali).

Toimintojen uudelleenjärjestelyt ja tehtäväjaon muutokset

Palkkahinnoittelun soveltamisen yhteydessä seurataan ja tuetaan palkkauksellisesti niitä tavoitteita, joita valtakunnallisissa suunnitelmissa ja projekteissa asetetaan ja joiden seurauksena terveydenhuollon ammattihenkilöiden keskinäistä tehtävänjakoa kehitetään ja uudistetaan kunkin tietotaidon hyödyntämiseksi työyhteisössä entistä paremmin (esim. lääkärin/hammaslääkärin ja hoitohenkilöstön välistä ja hoitohenkilöstön keskinäistä tehtävänjakoa muutetaan). Tehtävien vaativuudessa tapahtuvat muutokset otetaan huomioon palkkauksessa KVTES:n palkkausluvun 5 §:n mukaisesti.

Johtotehtävät

Hoitotyön johtava esimies määrättyllä toimialueella tai laitoksessa/yksikössä. Päätehtävänä on johtaminen, kehittäminen ja koordinointi. Johtaa työtä pääsääntöisesti alaistensa esimiesten välityksellä.

Pätevyys: Viranhaltijalta/työntekijältä edellytetään korkeakoulututkintoa.

Tähän ryhmään voivat kuulua esimerkiksi sairaaloiden/terveyskeskusten ylihoitajat.

03HOI010	Peruspalkka	2 074,55 €
----------	-------------	------------

Esimiestehtävät

Tähän ryhmään kuuluvien päätehtävänä on henkilöstön työn johtaminen ja suunnittelu sekä omaa yksikköä koskeva päätöksenteko ja päätöksenteon valmistelu. Suuremmissa yksiköissä alaisena voi olla myös esimiesasemassa olevia. Tehtäviin kuuluu myös välitöntä potilas-/asiakastyötä.

Pätevyys: Viranhaltijalta/työntekijältä edellytetään sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkintoa tai aikaisempaa opistoasteista alan tutkintoa.

Tähän ryhmään voivat kuulua esimerkiksi osastonhoitaja sekä apulaisosastonhoitaja/vastaava hoitaja/vastaava terveydenhoitaja, kun kyseessä on yksikön koko ja organisaatio huomioon ottaen selkeästi esimiesasemassa toimiva viranhaltija/työntekijä.

Soveltamisohje

Esimiestehtävissä "vastuu laajasta ja vaativasta tehtävä-/toimintakokonaisuudesta" on yleensä kyse silloin kun johdettava yksikkö muodostuu useista erikoisaloista, yksiköiden useista toimipisteistä tai yksiköiden erilaisista toiminnoista taikka useista eri henkilöryhmistä.

03HOI020	Peruspalkka	1 895,84 €
----------	-------------	------------

Vaativat hoitoalan ammattitehtävät

Pätevyys: Viranhaltijalta/työntekijältä edellytetään sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkintoa tai terveydenhuoltoalan aikaisempaa opistoasteista tutkintoa.

Tähän ryhmään voivat kuulua esimerkiksi apulaisosastonhoitaja, vastaava sairaanhoitaja ym. vastaavana toimivat, erikoishammashoitaja, hammas- huoltaja, erikoissairaanhoitaja, ym. erikoisnimikkeet, fysioterapeutti, lääkintävoimistelija, kuntoutusohjaaja, kuulontutkija, kättilö, laboratoriohoitaja, röntgenhoitaja, sairaanhoitaja, terveydenhoitaja ja toimintaterapeutti.

03HOI030	Peruspalkka	1 713,64 €
----------	-------------	------------

Hoitoalan ammattitehtävät

Pätevyys: Viranhaltijalta/työntekijältä edellytetään sosiaali- ja terveysalan perustutkintoa tai alan aikaisempaa kouluasteista ammatillista tutkintoa.

Tähän ryhmään voivat kuulua esim. lähihoitaja ja vastaavat aiemmat koulutusnimikkeet, kuulontutkija, lääkintävahtimestari, sairausautonkuljettaja, sairaankuljettaja sekä vastaava hoitaja ja muut em. vastaavana toimivat.

Tätä hinnoittelukohtaa sovelletaan myös vastaanottohoitajaan, terveyskeskus-, vastaanotto- tai osastoavustajaan ja osastonsihteerin, joilta edellytetään sosiaali- tai terveydenhuoltoalan tai muun alan ammatillista perustutkintoa tai aikaisempaa ammatillista tutkintoa.

03HOI040 Peruspalkka 1 558,94 €

Soveltamisohje

Lähihoitajaa vastaavia aiempia koulutusnimikkeitä ovat apuhoitaja, perushoitaja, lastenhoitaja, päivähoitaja, hammashoitaja, mielenterveyshoitaja, mielisairaanhoidaja, lääkintävahtimestari-sairaankuljettaja, kehitysvammaisten hoitaja, kuntahoitaja, jalkojenhoitaja ja kodinhoitaja.

LIITE 4
SOSIAALIHUOLLON HENKILÖSTÖ, SOSIAALI- JA TERVEYDENHUOLLON
PERUSPALVELUHENKILÖSTÖ, LÄÄKEHUOLLON HENKILÖSTÖ SEKÄ
TERVEYDENHUOLLON ERÄÄT ERITYISAMMATTIRYHMÄT

4.1 SOSIAALIHUOLLON AMMATILLINEN HENKILÖSTÖ

Soveltamisohje

Sosiaalihuollon hallinnollisen johdon ja suunnittelu-, kehittämis- yms. asiantuntijatehtävissä toimivan palkkaus määräytyy palkkahinnoitteluliitteen 1, Kunnan johto ja hallinto, mukaan (esim. osastopäällikkö sosiaali-toimessa, sosiaalihuollon suunnittelija) tai tehtävä on hinnoittelun ulkopuolinen (esim. sosiaalijohtaja), jonka palkkauksen määräytymisestä ks. palkkausluvun 4 ja 5 §:n soveltamisohjeet.

Alue- ja palvelusyksiköiden johto- ja esimiestehtävät

Tähän ryhmään kuuluvien päätehtävänä on sosiaalihuollon toimintayksikön tai -alueen johtaminen tai asiantuntijatehtävissä toimivien ja muun henkilöstön työn johtaminen ja suunnittelu sekä johdettavanaan tai vastuullaan olevan yksikön tai alueen toimintaa koskeva päätöksenteko ja päätöksenteon valmistelu. Tehtäviin voi kuulua myös alan asiantuntijatehtävien hoitamista ja osallistumista asiakastyöhön.

- a) Pätevyys: viranhaltijalta/työntekijältä edellytetään ylempää korkeakoulututkintoa.

04SOS030 Peruspalkka 1 978,25 €

- b) Pätevyys: Viranhaltijalta/työntekijältä edellytetään korkeakoulututkintoa tai aikaisempaa opistoasteista tutkintoa.

		Peruspalkka
04SOS020	Kalleusluokka I	1 796,87 €
	Kalleusluokka II	1 769,25 €

Ryhmiiin a) ja b) voivat kuulua esim. johtava sosiaalityöntekijä, vanhustyön johtaja, vanhainkodin johtaja, lastensuojeluyksikön johtaja, päihdehuollon yksikön johtaja, avopalvelun ohjaaja, kotipalvelun ohjaaja, vanhushuollon ohjaaja ja viriketoiminnan johtava ohjaaja.

Soveltamisohje

Johto- ja esimiestehtävissä toimivien tehtäväkohtaista palkkaa työn vaativuuden mukaan määrättäessä tulee yksikön/alueen koon yms. ohella ottaa huomioon mm. vastuualueen tai johdettavan yksikön palvelutarjonnan sisällön laajuus ja moninaisuus, erikoispalvelujen tuottaminen ja muut erityispiirteet sekä yhteistyövaatimus muiden hallinnonalojen ja palvelujen tuottajien kanssa (ks. myös palkkausluvun 5 §:n 1 momentin soveltamisohjeen kohta Esimiesasema).

Sosiaalityön asiantuntijatehtävät

Tähän ryhmään kuuluvien päätehtävät muodostuvat itsenäisestä alan teoreettiseen hallintaan ja käytännön asiantuntemukseen perustuvasta sosiaalityön kehittämis-, suunnittelu- ja asiakastyöstä.

Pätevyys: Viranhaltijalta/työntekijältä edellytetään ylempää korkeakoulututkintoa.

		Peruspalkka
04SOS04A	Kalleusluokka I	1 897,25 €
(04SOS04B)	Kalleusluokka II	1 856,67 €

Tähän ryhmään voivat kuulua esim. erityissosiaalityöntekijä, sosiaalityöntekijä, lastenvalvoja ja koulukuraattori.

Soveltamisohje

Ks. erikoistumiskoulutuksen vaikutuksesta viranhaltijan/työntekijän tehtäväkohtaiseen palkkaan palkkausluvun 5 §:n 1 momentin soveltamisohjeen kohta Koulutus. Erikoistumiskoulutuksella tarkoitetaan 20–40 opintoviikon koulutuksia, joita järjestävät ammattikorkeakoulut ja yliopistot, sekä lisen-siaattitutkintoon sisältyvää erikoistumiskoulutusta.

Sosiaalihuollon vaativat ammattitehtävät

Tähän ryhmään kuuluvien päätehtävät muodostuvat sosiaalisen tuen, ohjauksen, kasvatuksen ja kuntoutuksen tehtävistä.

Pätevyys: Viranhaltijalta/työntekijältä edellytetään korkeakoulututkintoa tai aikaisempaa opistoasteista tutkintoa.

04SOS050	Peruspalkka	1 707,72 €
(04SOS04B)		

Tähän ryhmään voivat kuulua esim. sosionomi (AMK), jota edeltäviä koulutusnimikkeitä ovat olleet sosiaalialan ohjaaja, sosiaaliohjaaja, sosiaalikasvattaja ja kehitysvammaisten ohjaaja, sekä sosiaalityön palvelu-

ohjaaja, koulun kasvatusohjaaja, lastensuojelun perhetyöntekijä, kuntouttavan työtoiminnan ohjaaja ja johtava/ vastaava ohjaaja.

Soveltamisohje

Tehtävien uudelleenjärjestelyt ja tehtäväjaon muutokset

Sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön (esim. sosiaalityöntekijän ja sosionomien/muun ammatillisen henkilöstön yms.) välistä tehtäväjakoa työyhteisössä muutettaessa, täsmennettäessä ja kehitettäessä, otetaan palkkauksessa huomioon tehtävien vaativuudessa tapahtuvat muutokset KVTES:n palkkausluvun 5 §:n mukaisesti.

Sosiaalihuollon ammattitehtävät

Tähän ryhmään kuuluvien päätehtävät muodostuvat hoidon-, huolenpidon-, kasvatuksen- ja kuntoutuksen tehtävistä.

Pätevyys: Viranhaltijalta/työntekijältä edellytetään ammatillista perustutkintoa tai alan aikaisempaa kouluasteista ammatillista tutkintoa.

04SOS06A Peruspalkka on hinnoittelukohtaan 03HOI040 mukainen 1 558,94 €

Tähän ryhmään voivat kuulua esim. lähihoitaja ja vastaavat aiemmat koulutusnimikkeet, perhetyöntekijä, vanhustyöntekijä ja työn-, askartelun- ja viriketoiminnan ohjaaja.

Soveltamisohje

Lähihoitajaa vastaavia aiempia koulutusnimikkeitä ovat apuhoitaja, perushoitaja, lastenhoitaja, päivähoitaja, hammashoitaja, mielenterveyshoitaja, mielisairaanhoidaja, lääkintävahtimestari-sairaankuljettaja, kehitysvammaisten hoitaja, kuntohoitaja, jalkojenhoitaja ja kodinhoitaja.

4.2 SOSIAALI- JA TERVEYDENHUOLLON PERUSPALVELUTEHTÄVÄT

04PER010 Peruspalkka 1 405,62 €

Tähän ryhmään voivat kuulua esimerkiksi asuntolanhoitaja, kotiavustaja, asuntola-apulainen, erityisavustaja/henkilökohtainen avustaja, hoito-/osastoapulainen, kylvettäjä, laitosapulainen, sairaala-apulainen, tutkimusapulainen, välinehuoltaja, laitoshuoltaja, sairaalahuoltaja, vanhustyöntekijä ja yövalvoja/-vartija.

4.3 LÄÄKEHUOLLON HENKILÖSTÖ

Soveltamisohje

Määriteltäessä lääkehuollon viranhaltijan/työntekijän tehtäväkohtaista palkkaa häneen sovellettavassa palkkaryhmässä otetaan työn vaativuuteen ja määrään vaikuttavina tekijöinä huomioon mm. tuotettavien farmasian palvelujen luonne, kuten eri laitostyypeistä, erikoisaloista ja omasta lääkevalmistuksesta johtuva laaja-alaisen ja monipuolisen osaamisen tai syvällisen erityisosaamisen vaatimus ja farmaseuttiryhmissä sairaala-apteekissa työskentelyn asettamat erityisvaatimukset. Lähinnä johtavassa asemassa olevilla otetaan huomioon tuotettavien farmasian palvelujen laajuus, esim. laitoksen/yksikön koko ja tuotettavien palvelujen alueellinen laajuus (ks. johto- ja esimiesasemassa olevien kohdalta palkkausluvun 5 §:n 1 momentin soveltamisohjeen kohta Esimiesasema). Sellaisen erikoiskoulutuksen tai muun erityispätevyuden, jota voidaan hyödyntää viranhaltijan/työntekijän työtehtävissä, vaikutuksesta palkkaukseen, ks. tarkemmin palkkausluvun 5 §:n 1 momentin soveltamisohjeen kohta Koulutus. Erikoistumiskoulutuksella tarkoitetaan Kuopion yliopistossa suoritettua sairaala- ja terveyskeskusfarmasian erikoistumiskoulutusta.

Johto- ja esimiestehtävät

- a) Viranhaltijalta/työntekijältä edellytetään laillistetun proviisorin pätevyyttä.

Sairaala-apteekkari

04FAR01A Peruspalkka 2 899,75 €

04FAR011 Proviisorin peruspalkka on 90 % em. hinnoittelukohtassa määrätystä peruspalkasta.

- b) Viranhaltijalta/työntekijältä edellytetään laillistetun farmaseutin pätevyyttä.

Johtava/vastaava farmaseutti

Tätä hinnoittelukohtaa sovelletaan myös ns. yksin toimivaan farmaseuttiin, jolla ei ole farmasian koulutuksen omaavaa esimiestä, sekä sairaala-apteekin vastaavana farmaseuttina, sairaala-apteekin sivuapteekin hoitajana, keskuslääkevaraston hoitajana tai lääkekeskuksen hoitajana toimivaan farmaseuttiin.

04FAR01B Peruspalkka 1 973,92 €

Vaativat ammattitehtävät

Viranhaltijalta/työntekijältä edellytetään laillistetun farmaseutin pätevyyttä.

04FAR020 Peruspalkka 1 896,92 €

Tähän ryhmään voivat kuulua esimerkiksi farmaseutti, osastofarmaseutti ja osatoiminnasta vastaava farmaseutti.

Ammattitehtävät

Viranhaltijalta/työntekijältä edellytetään lääkealan perustutkintoa tai alan aikaisempaa kouluasteista ammatillista tutkintoa.

04FAR03A Peruspalkka 1 558,94 €

Tähän ryhmään voivat kuulua esimerkiksi lääketyöntekijä (nykyiset tutkintonimikkeet farmanomi ja lääketeknikko).

Peruspalvelutehtävät

04FAR03B Peruspalkka 1 405,61 €

Tähän ryhmään voi kuulua esimerkiksi apteekkiapulainen.

4.4 TERVEYDENHUOLLON ERÄÄT AMMATTIRYHMÄT

04PSY030	Laillistetut psykologit	Peruspalkka 2 241,80 €
04PUH020	Laillistetut puheterapeutit	2 096,50 €
04RAV000	Laillistetut ravitsemusterapeutit	2 096,50 €

Soveltamisohje

Johto- ja esimiestehtävissä toimivat (esim. johtava/vastaava psykologi ja johtava/vastaava puheterapeutti) ovat hinnoittelun ulkopuolisia, joiden palkkauksen määräytymisestä ks. palkkausluvun 4 ja 5 §:n soveltamisohjeiden kohdat Palkkahinnoittelun ulkopuoliset ryhmät ja Esimiesasema.

Erikoistumiskoulutuksen ym. vaikutuksesta viranhaltijan/työntekijän peruspalkkaan ks. palkkausluvun 5 §:n 1 momentin soveltamisohjeen kohta Koulutus.

**LIITE 5
PÄIVÄHOIDON HENKILÖSTÖ, KOULUN HOITO-, OHJAUS-
JA KASVATUSTYÖN ERÄÄT AMMATTITEHTÄVÄT SEKÄ
PÄIVÄKODIN JOHTAJIEN JA LASTENTARHANOPETTAJIEN TYÖAIKAA
KOSKEVAT ERITYISMÄÄRÄYKSET**

Soveltamisohje

Päivähoidon hallinnollinen johto

Päivähoidon hallinnollisen johdon palkkaus määräytyy palkkahinnoitteluliitteen 1, Kunnan johto ja hallinto (esim. osastopäällikkö/päivähoidon johtaja) tai tehtävä on hinnoittelun ulkopuolinen, jonka palkkauksen määrittämisestä ks. palkkausluvun 4 ja 5 §:n soveltamisohjeet.

Päivähoidon asiantuntijatehtävät

Viranhaltijan/työntekijän, jonka päätehtävänä on päivähoidon suunnittelu-, kehittämis- yms. asiantuntijatehtävät (esim. päivähoidon suunnittelija), peruspalkka määräytyy palkkahinnoitteluliitteen 1 mukaan tai tehtävä on hinnoittelun ulkopuolinen, jolloin viiteryhmänä voidaan yleensä käyttää päivähoidon johto- ja esimiestehtävissä toimivien palkkausta.

Päivähoidon johto- ja esimiestehtävät

Tähän ryhmään kuuluvien päätehtävänä on päivähoidon toiminta-alueen tai -yksikön johtaminen tai henkilöstön työn johtaminen ja suunnittelu sekä johdettavanaan tai vastuullaan olevan alueen tai yksikön toimintaa koskeva päätöksenteko ja päätöksenteon valmistelu. Tehtäviin voi kuulua myös alan asiantuntijatehtävien hoitamista ja osallistumista hoito- ja kasvatustyöhön.

Pätevyys: viranhaltijalta/työntekijältä edellytetään korkeakoulututkintoa tai aikaisempaa opistoasteista tutkintoa.

05PKO014	Peruspalkka	2 023,00 €
(04PKO012)		
(osa		
04SOS020		
siirretty tähän)		

Tähän ryhmään voivat kuulua esim. päiväkodin johtaja (vähintään 60 paikkainen päiväkot), perhepäivähoidon ohjaaja, päivähoidon ohjaaja.

Siirtymämääräys

Viranhaltijan/työntekijän, jonka tehtäväkohtainen palkka on määräytynyt 15.2.2005 voimassa olleen KVTES:n liitteen 4 kohdan Sosiaaliuollon ammatillinen henkilöstö/Alue- ja palveluyksiköiden johto- ja esimiestehtävät (04SOS020) tai Päiväkotien johto- ja esimiestehtävät (vähintään 60 paikkainen päiväkotia) (04PKO012) mukaan, tehtäväkohtaista palkkaa korotetaan 1.3.2005 lukien 100,00 € yllä todetun hinnoittelukohtassa 04PKO014 määrätyn peruspalkan saavuttamiseksi. Mikäli viranhaltijan/työntekijän tehtäväkohtainen palkka jää em. korotuksen jälkeen yllä mainitun hinnoittelukohtaan alapuolelle, korotetaan viranhaltijan/työntekijän tehtäväkohtainen palkka yllä mainitun hinnoittelukohtaan mukaisesti viimeistään seuraavan sopimuskauden alusta.

Soveltamisohje

Noudatetaan vastaavasti edellä kohdan (kohdan 4.1.) Sosiaaliuollon ammatillinen henkilöstö/alue- ja palveluyksiköiden johto ja esimiestehtävät, soveltamisohjetta.

Pienten päiväkotien tai päivähoidon muun toimintayksikön tai osa-alueen vastaavat viranhaltijat/työntekijät

Tähän ryhmään kuuluvat toimivat opetus- ja kasvatus ym. tehtävien ohella päivähoidon yksikön tai osa-alueen/-toiminnan vastavina viranhaltijoina/työntekijöinä ja henkilöstön välittöminä esimiehinä. Osa-alueella/-toiminnalla ei tarkoiteta viranhaltijoiden/työntekijöiden välisen työnjaon toteuttamista, vaan tietyn suurehkon toimintakokonaisuuden antamista jonkun viranhaltijan/työntekijän vastattavaksi.

Pätevyys: Viranhaltijalta/työntekijältä edellytetään korkeakoulututkintoa tai aikaisempaa opistoasteista tutkintoa.

05PKO011		Peruspalkka
(04PKO011)	Kalleusluokka I	1 827,72 €
	Kalleusluokka II	1 789,52 €

Tähän ryhmään voivat kuulua esim. alle 60 paikkaisen päiväkodin johtaja tai vastaavassa asemassa oleva lastentarhanopettaja/erityislastentarhanopettaja.

Varhaiskasvatuksen opetus- ja kasvatustehtävät

Tähän ryhmään kuuluvien päätehtävät muodostuvat lasten opetuksen ja kasvatuksen tehtävistä.

- a) Pätevyys: Viranhaltijalta/työntekijältä edellytetään korkeakoulututkintoa tai aikaisempaa opistoasteista tutkintoa sekä em. tutkintojen lisäksi erikoistumiskoulutusta.

Peruspalkka

05PKO02B	Kalleusluokka I	1 817,57 €
	Kalleusluokka II	1 779,76 €

- b) Pätevyys: Viranhaltijalta/työntekijältä edellytetään korkeakoulututkintoa tai aikaisempaa opistoasteista tutkintoa.

Peruspalkka

05PKO02A	Kalleusluokka I	1 746,93 €
	Kalleusluokka II	1 720,95 €

Ryhmiiin a) ja b) voivat kuulua esimerkiksi lastentarhanopettaja, sosiaali- kasvatustaja, sosionomi (AMK) ja erityislastentarhanopettaja.

Varhaiskasvatuksen hoito- ja huolenpitotehtävät (ammattitehtävät)

Tähän ryhmään kuuluvien päätehtävät muodostuvat lasten hoidon- ja huolenpidon tehtävistä.

Pätevyys: Viranhaltijalta/työntekijältä edellytetään ammatillista perustutkintoa tai alan aikaisempaa kouluasteista ammatillista tutkintoa.

05PKO030	Peruspalkka on hinnoittelukohtaan 03HOI040 mukainen 1 558,94 € (siirretty kohdasta 04SOS06A)
----------	---

Tähän ryhmään voivat kuulua esim. lastenhoitaja ja päivähoitaja.

Koulun hoito-, ohjaus- ja kasvatustyön ammattitehtävät

Tähän ryhmään kuuluvien päätehtävät muodostuvat koululaisten avustamisesta heidän koulutyössään tai toimimisesta koululaisryhmän ohjaajana.

Pätevyys: Ammatillinen perustutkinto tai alan aikaisempi kouluasteinen ammatillinen tutkinto taikka ammattitutkinto tai erikoisammattitutkinto.

05KOU010 (04PER010) (04SOS06A)	Peruspalkka	1 458,58 €
--------------------------------------	-------------	------------

Tähän ryhmään voivat kuulua esim. koulunkäyntiavustaja sekä aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaaja.

Soveltamisohje

Perusopetuksen opetushenkilöstön (esim. luokanopettajan viransijaisten) palvelussuhteen ehdot määräytyvät OVTES:n mukaan, katso soveltamisala määräys OVTES:n A-osion 1 §:n 1 mom. Henkilökohtaiseen avustajaan sovellettava palkkahinnoittelukohta on liitteen 4 hinnoittelukohta 04PER010.

Päivähoidon ja eräät koulun peruspalvelutehtävät

05PER010 (osa 04PER010)	Peruspalkka	1 405,62 €
-------------------------------	-------------	------------

Tähän ryhmään kuuluvat esim. perhepäivähoitaja, ryhmäperhepäivähoitaja, päiväkotiapulainen ja kouluavustaja ym. järjestelyapulainen.

Päiväkodin johtajan ja lastentarhanopettajan työaika koskevat erityismääräykset

1 § Päiväkodin johtajana, lastentarhanopettajana tai erityislastentarhanopettajana toimivalle, kelpoisuusehdot täyttävälle viranhaltijalle/työntekijälle annetaan vuosittain viisi ylimääräistä vapaapäivää. Mikäli palvelussuhde ei ole kestänyt koko vuotta tai virantoimitus/työssäolo on ao. vuonna ollut keskeytyneenä, annetaan kutakin kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen vuosilomaluvun 3 §:ssä tarkoitettua kahta täyttä lomanmääräytymiskuukautta kohti yksi ylimääräinen vapaapäivä, kuitenkin enintään viisi päivää. Virantoimitus- ja työssäolopäivien veroisina päivinä pidetään tällöin myös vuosilomapäiviä.

Soveltamisohje

Tämän pykälän työaikaa koskevia erityismääräyksiä ei sovelleta epäpäteviin sijaisiin eikä lastenhoitajiin/päivähoitajiin.

1 Säännöllinen työaika

Tässä pykälässä tarkoitettujen viranhaltijoiden/työntekijöiden säännöllisestä työajasta (38 tuntia 15 minuuttia) käytetään edelleen riittävä aika esimiehen ohjeiden mukaan työpaikalla vanhempainiltoihin, vanhempien tapaamisiin ja toiminnan yhteiseen suunnitteluun sekä työpaikan ulkopuolella mm. muuhun toiminnan suunnitteluun ja valmisteluun sekä kotikäynteihin. Tällaista muuta toiminnan suunnittelua on mm. oman lapsiryhmän toiminnan suunnittelu. Yleisesti on katsottu, että noin 8 % kasvatushenkilöstön työajasta kuluu näihin tehtäviin, mikä otetaan huomioon työajan käyttöä ja työvuoroluetteloa päiväkodeissa suunniteltaessa. Esiopetuksesta vastaavalle varataan tarpeellinen määrä aikaa opetussuunnitelman laatimiseen ja tarvittaessa myös lapsi- tai lapsiryhmäkohtaisen esiopetuksen suunnitelman tekemiseen.

Ylityöksi luettava työ on tehtävä pääsääntöisesti työpaikalla, siihen käytetty aika tai tehdyn työn määrä on luotettavasti selvitettävä ja ylityöhön on oltava asianomaisen viranomaisen antama kirjallinen määräys.

Mikäli viranhaltija/työntekijä on kunnassa katsottu olevan itsenäisessä asemassa oleva, työaikakorvaukset suoritetaan kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen työaikaluvun 21 §:ssä mainituin edellytyksin 23 §:n mukaisesti, jolloin esim. päivittäisestä ylityöstä ei suoriteta korvauksia.

2 Ylimääräiset vapaapäivät

Vuosilomapäivät ovat virantoimitus- ja työssäolopäivien veroisia päiviä ylimääräisten vapaapäivien täysiä lomanmääräytymiskausia laskettaessa. Muut poissaolot eivät sen sijaan ole virantoimitus- tai työssäolopäivien veroisia päiviä näitä vapaapäiviä laskettaessa.

Ylimääräisten vapaapäivien vuoden ansaintajakson alkamisajankohdan määrittelee kunta. Oikeus vapaapäivien saamiseen voidaan määritellä esimerkiksi kesäkuun 30. päivän tilanteen mukaan. Viranhaltijalle/työntekijälle, joka kesäkuun 30. päivään mennessä on ollut asianomaisessa virassa tai tehtävässä vähintään vuoden, annetaan viisi ylimääräistä vapaapäivää. Jos viranhaltija/työntekijä taas on esimerkiksi alkanut hoitaa po. virkaa tai tehtävää edellisenä kalenterivuonna 1.12. lukien, hän on 30.6. mennessä ansainnut kolme sopimuksessa tarkoitettua ylimääräistä vapaapäivää.

Kunta voi harkintansa mukaan määritellä oikeuden edellä mainittuihin vapaapäiviin muunkin kuin 30.6. ajankohdan mukaan, mutta sen tulee tällöin noudattaa samaa ansaintajaksoa kaikkien viranhaltijoiden/työntekijöiden kohdalla.

Ylimääräiset vapaapäivät kertyvät myös osa-aikatyötä tekeville lastentarhanopettajille ja erityislastentarhanopettajille samassa suhteessa kuin heidän työaikansa on säännöllisestä täydestä työajasta.

Ylimääräisten vapaapäivien antamisajankohdasta päättää työnantaja. Yleensä vapaa annetaan ansaintajakson (esim. 1.7.–30.6.) jälkeen. Mikäli vapaapäiviä annetaan ennen jakson päättymistä, niitä voidaan antaa enintään siihen saakka ansaittu määrä. Vapaapäivät voidaan työnantajan harkinnan mukaan antaa yhdessä tai useammassa erässä.

Saamatta jääneistä vapaapäivistä ei makseta rahakorvausta. Jos vapaapäivät jäävät esimerkiksi virka-/työsuhteen päättymisen johdosta antamatta, viranhaltijalla/työntekijällä ei ole oikeutta rahakorvaukseen.

LIITE 6 RUOKAPALVELUHENKILÖSTÖ

Johtotehtävät

Koko kunnan/kuntayhtymän taikka kahden tai useamman hallintokunnan ruokapalvelusta ja sen kehittämisestä vastaaminen itsenäisesti.

Pätevyys: korkeakoulututkinto

Tähän ryhmään voivat kuulua esimerkiksi ruokapalvelupäällikkö ja ruokahuoltopäällikkö.

06RUO010 Peruspalkka 1 841,48 €

Johto- ja esimiestehtävät laitoksissa ja muissa yksiköissä

Sairaalan, terveyskeskuksen tai huoltolaitoksen ruoanvalmistuksesta ja muusta ruokapalvelusta vastaaminen ja ruokapalveluyksikön toiminnan johtaminen

a) Ateriamäärä 2 001–

Pätevyys: korkeakoulututkinto

Tähän ryhmään voi kuulua esimerkiksi ravitsemispäällikkö ja emäntä.

06RUO02A Peruspalkka 1 736,51 €

Sairaalan, terveyskeskuksen, huoltolaitoksen, oppilaitoksen, päiväkodin, palvelutalon tai työpaikkaruokalan ruoanvalmistuksesta ja muusta ruokapalvelusta vastaaminen sekä ruokapalveluyksikön toiminnan johtaminen

b) Ateriamäärä (sairaalat ym.) 1 201–2 000

Ateriamäärä (oppilaitokset ym.) 1 001–

Pätevyys: suurtalousesimiehen tutkinto tai vastaava aikaisempi koulutus

Tähän ryhmään voi kuulua esim. ravitsemispäällikkö ja emäntä.

06RUO02B Peruspalkka 1 640,12 €

Sairaalan, terveyskeskuksen, huoltolaitoksen, oppilaitoksen, päiväkodin, palvelutalon tai työpaikkaruokalan ruoanvalmistuksesta ja muusta ruokapalvelusta vastaaminen sekä ruokapalveluyksikön toiminnan johtaminen

c) Ateriamäärä (sairaalat ym.) –1 200

Ateriamäärä (oppilaitokset ym.) –1 000

Pätevyys: suurtalousesimiehen tutkinto tai vastaava aikaisempi koulutus.

Tähän ryhmään voi kuulua esimerkiksi ravitsemispäällikkö, ruokapalveluesimies ja emäntä.

06RUO02C

Peruspalkka

1 506,44 €

Soveltamisohje

Ateriamäärä lasketaan alla olevan määrittelyn tai ateriasuorituksen määrittelymistä koskevan Efektia Oy:n Uudistuvat ruokapalvelut –projektin julkaisusarjan Suoritteiden laskenta –julkaisun (2003) mukaan.

Ateriamäärällä laitoksessa (sairaala, terveyskeskus, huoltolaitos) tarkoitetaan ruokapalveluyksikön edellisen kalenterivuoden aikana keskimäärin kalenterivuorokaudessa tuottamien aterioiden lukumäärää. Mainitut luvut kerrotaan 1,5:llä toteutettaessa erikseen erityisruokavaliota keskitetyn ruoanjakelun piirissä ja 2:lla toteutettaessa erikseen erityisruokavaliota hajautetun ruoanjakelun piirissä sekä 1,5:llä lähetettäessä tuotteita keskitetyn ruoanjakelun avulla. Keskitetyssä ruoanjakelujärjestelmässä ruokailijakohtaiset ruoat annostellaan ja astiat pestään ravintokeskuksessa tai keittiössä.

Ateriamäärällä oppilaitoksissa tarkoitetaan ruokapalveluyksikön lukuvuoden tai päiväkodeissa, palvelutaloissa ja työpaikkaruokaloissa kalenterivuoden toimintapäivien keskimääräistä päivittäisten pääaterioiden lukumäärää, joka todetaan syyslukukauden tai kalenterivuoden alussa. Mainitut luvut kerrotaan 1,5:llä toteutettaessa erikseen erityisruokavaliota.

Ateria	Ateriamäärä laitoksessa	Ateriamäärä oppilaitoksessa	Ateriamäärä päiväkodissa, palvelutalossa, työpaikkaruokalassa
Aamupala/aamiainen	0,5		0,5
Lounas	1	1	1
Iltapäiväkahvi	0,2	–	–
Välipala		0,25	0,5

Ateria	Ateriamäärä laitoksessa	Ateriamäärä oppilaitoksessa	Ateriamäärä päiväkodissa, palvelutalossa, työpaikkaruo- kalassa
Koululaisen välipala		–	0,5
Päivällinen	1	–	1
Iltapala	0,3	–	–
Yhdistetty iltapäiväkahvi ja päivällinen	1,2	–	–
Yhdistetty päivällinen ja iltapala	1,2	–	–
Päivällisen korvaava iltapala	0,75	–	–
Työpaikka-ateria	1,25	1,25	1,25
Ns. kevytateria	1	–	–
Vanhusten ateria	1,25	1,25	1,25
Ateria kuljetusastiassa ilman astiahuoltoa	0,7	0,7	0,7
Annospakattu ateria ilman astiahuoltoa	1,2	1,2	1,2
Annospakattu ateria ja astiahuolto	1,5	1,5	1,5
Kahvi ja kahvileipä	0,2	0,2	0,2
Kahvi ja voileivät	0,4	0,4	0,4
Edustusruokailu	2	–	–

Välitön työnjohto

Sairaalan, terveyskeskuksen, huoltolaitoksen, koulun, oppilaitoksen, päiväkodin, palvelutalon tai työpaikkaruokalan ruokapalvelusta vastaavan alaisena tehtävä välitön työnjohtotyö sekä hotelli- ja ravintolaoppilaitosten opetusravintoloissa tehtävä työnjohtotyö

Pätevyys: suurtalousesimiehen tutkinto tai vastaava aikaisempi koulutus.

Tähän ryhmään voivat kuulua esimerkiksi ravitsemistyönjohtaja, ruokapalveluesimies ja hovimestari.

06RUO040

Peruspalkka

1 488,65 €

Ammattitehtävät

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

Tähän ryhmään voivat kuulua esimerkiksi ravitsemistyöntekijä, keittäjä, kokki, suurtalouskokki ja vastaava ruoanjakaja.

06RUO050	Peruspalkka	1 459,81 €
----------	-------------	------------

Peruspalvelutehtävät

Tähän ryhmään voivat kuulua esimerkiksi ruokapalvelutyöntekijä, ravitsemistyöntekijä ja tarjoilija.

06RUO060	Peruspalkka	1 413,52 €
----------	-------------	------------

LIITE 7 MAATALOUSHENKILÖSTÖ

Maatalousoppilaitoksen esimiestehtävät

Maatalousoppilaitoksen maatilán työnjohtajien ja vastaavien esimiesten työ.

Tähän ryhmään voi kuulua esimerkiksi maatilán esimies.

07MAA010 Peruspalkka 1 616,75 €

Maatalousoppilaitoksen välitön työnjohto

Maatalousoppilaitoksen maatilán välitön työnjohtotyö.

Tähän ryhmään voi kuulua esimerkiksi maataloustyönjohtaja.

07MAA020 Peruspalkka 1 504,79 €

Maatalouslomituksen työnjohto ja maataloustyön ohjaus

Maatalouslomituksen työnjohtotyö ja maatilán maataloustyön ohjaustyö.

Tähän ryhmään voi kuulua esimerkiksi johtava maatalouslomittaja ja maataloustyönohjaaja.

07MAA040 Peruspalkka 1 450,66 €

Maatalouslomitus ja maatalouden perustyö

Maatalouslomitustyö ja maatilán maatalousalan ammattitason perustyö.

Tähän ryhmään voi kuulua esimerkiksi maatalouslomittaja, maataloustyöntekijä ja karjanhoitaja.

07MAA050 Peruspalkka 1 376,25 €

LIITE 8
MUU HENKILÖSTÖ

PESULAN ESIMIESTEHTÄVÄT

Kaikkina viikonpäivinä toimivassa laitoksessa tapahtuva pesulan toiminnasta vastaaminen ja pesulan työnjohtotyö.

Tähän ryhmään voi kuulua esimerkiksi pesulanhoitaja.

08PES000 Peruspalkka *1 456,54 €*

SIIVOUS-, PESULA- JA TALOUSTEHTÄVÄT

Siivoustyö, pesulan perustyö ja valmisteleva perustyö sekä kanttiini- ja kahviotyö sekä opetusravintolan kassanhoitajan työ.

Tähän ryhmään voivat kuulua esimerkiksi siivooja, konepesijä, kanttiinihoitaja, kanttiinityöntekijä, kahvion myyjä, leipoja, tarjoilija ja kassanhoitaja.

08SII011 Peruspalkka *1 360,11 €*

08SII012 Jos siivoojan tehtävät on määritelty osapuolten suositteleman siivousmitoitustajärjestelmän mukaisesti, siivoojan peruspalkka on *1 404,80* euroa.

LIIKENNEPALVELU

Kuljetus ja tarkastus

Liikennelaitoksen järjestämä kuljetus- ja tarkastustyö.

Tähän ryhmään voivat kuulua esimerkiksi tarkastaja, linja-autonkuljettaja ja raitiovaunukuljettaja.

08LII010 Peruspalkka *1 569,75 €*

Muu liikennepalvelu

Tähän ryhmään voivat kuulua esimerkiksi pysäköinnintarkastaja, liikennelaitoksen lippukassanhoitaja ja matkalippujen tarkastaja.

08LII020 Peruspalkka *1 349,55 €*

MUIDEN ALOJEN PERUSPALVELUTEHTÄVÄT

Tähän ryhmään voivat kuulua esimerkiksi huoltomies, talonmies, varastomies, varastoapulainen, koe-eläintenhoitaja, lippukassanhoitaja/lipunmyyjä ja laitoshuoltaja.

08PER010	Peruspalkka	1 360,11 €
----------	-------------	------------

LIITE 12 PERHEPÄIVÄHOITAJIEN PALVELUSSUHTEEN EHDOT

I LUKU

YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 § Soveltamisala ja sovellettavat määräykset

2 mom. Kolmiperhepäivähoitajat ja muut lapsen kotona työskentelevät perhepäivähoitajat

Perhepäivähoitajaan, joka työskentelee pääsääntöisesti lapsen/lasten kodissa, sovelletaan tämän liitteen työaika- ja työaika-korvauksia koskevia II luvun 5 §:n 4 ja 5 momenttien sekä III luvun 2–8 §:n määräyksiä. Muilta osin heidän palvelusuhteensa ehdot määräytyvät KVTES:n yleisten määräysten mukaan.

Soveltamisohje

Lapsen kodissa työskentelevillä perhepäivähoitajilla tarkoitetaan nimikkeestä riippumatta esim. lasten kotona työskenteleviä tai kolmiperhepäivähoitajia sekä sijaishoitajina toimivia perhepäivähoitajia, jotka hoitavat lasta/lapsia lapsen tai toisen hoitajan kodissa. Näiden hoitajien säännöllinen työaika ja työaika-korvaukset määräytyvät tämän liitteen mukaan. Muut palvelussuhteen ehdot, kuten palkkaus, vuosiloma, sairaus- ja äitiysvapaat sekä muut palkalliset työvapaat määräytyvät KVTES:n yleisten määräysten mukaan. Tässä tarkoitettujen hoitajien palkkaus määräytyy KVTES:n liitteen 5 Päivähoidon ja eräät koulun peruspalvelutehtävät –hinnoittelukohdasta (05PER010), peruspalkka vähintään 1 405,62 €.

Pöytäkirjamerkintä

II LUKU PALKKAUS

1 § 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	3 §:n 1 momentin 2 lause
2 §	Palkkausjärjestelmä	2 §, 3 §

KVTES pykälä	KVTES asia	Poikkeukset KVTES:n soveltamisesta
5 §	Tehtäväkohtaisen palkan määrittely	
6 §	Henkilökohtainen lisä	Hoitajaan ei sovelleta KVTES:n II luvun 6 §:n 2 momentin pöytäkirjamerkinnässä olevaa määräystä henkilökohtaisten lisien keskimääräisestä vähimmäismäärästä. 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, kielilisiä, syrjäseutulisiä, kokouspalkkio, luentopalkkio	
13 § 1 - 2 mom.	Osa-aikaisen palkka	5 §:n 4 momentin soveltamisohje (osahoitoiset tarkastelun ulkopuolelle)
16 §, 18 § 1 mom.	Varsinainen palkka	5 § 1-5 momentin (peruspalkan määräytyminen toisin, lapsikohtainen päiväpalkka –käsite ja tuntipalkan jakaja 187)
17 §	Palkanmaksu	
19 §	Työnantajan saatavan kuittausoikeus	

3 § Peruspalkka

2 mom. Peruspalkan määrittäminen palkkahinnoittelusta

Työnantaja määrittelee perhepäivähoitajan peruspalkan tässä momentissa tarkoitetusta palkkahinnoittelusta ottaen huomioon KVTES:n palkkausluvun 5 §:n 1 momentin määräyksen ja tämän pykälän 3–5 momenttien määräykset.

1 Henkilökohtaisen peruspalkan tarkistaminen 1.3.2005

Perhepäivähoitajan henkilökohtaista euromääräistä peruspalkkaa korotetaan 1.3.2005 lukien siten, että hänen 28.2.2005 henkilökohtaista euromääräistä peruspalkkaansa korotetaan 2,61 %, kuitenkin enintään 30,06 eurolla. Jos kuitenkin henkilökohtainen peruspalkka 28.2.2005 on 1 582,11 euroa tai tätä suurempi, korotus on kuitenkin edellisestä poiketen 1,9 %.

Soveltamisohje

Hoitajan 28.2.2005 voimassa olevaa henkilökohtaista peruspalkkaa korotetaan kohdan 1 mukaisesti.

2 Perhepäivähoitajan palkkahinnoittelu 1.3.2005 lukien

Hoitosuunnitelman mukaan vakituisesti koko- ja puolipäivähoidossa (½) olevien lasten lukumäärä	Peruspalkka vähintään €/kk
1	374,69
1½	517,79
2	652,72
2½	788,24
3	920,80
3½	1 050,75
4	1 182,27
4½	1 276,48

Soveltamisohje

Hoitosuunnitelman mukaan vakituisesti koko- ja puolipäivähoidossa olevien lasten lukumäärä voi peräkkäisten hoidossaoloaikojen tai muun poikkeuksellisen tilanteen johdosta ylittää palkkahinnoittelun lapsilukumäärän. Yhden ylimääräisen vakituisessa hoidossa olevan lapsen aiheuttama lisäys vähimmäisperuspalkkaan on 4:n ja 3:n lapsen vähimmäisperuspalkkojen erotus (261,47 €). Esimerkiksi jos hoitosuunnitelman mukaan olisi kokopäivähoidossa 5 lasta, em. erotus lisätään 4 kokopäivähoidossa olevan lapsen vähimmäisperuspalkkaan. Vastaavasti jos lapsilukumäärä olisi 5 ½ lasta, em. erotus lisätään 4 ½ lapsen vähimmäisperuspalkkaan.

5 mom. Puolipäivähoitoryhmät

Jos perhepäivähoitajalla on hoidossaan ainoastaan kaksi tai useampia puolipäivähoidossa olevia lapsia, maksetaan palkka palkkahinnoittelun perusteella siten, että palkkaus on vähintään 80 prosenttia hinnoittelun mukaisesta palkasta hoitoajoista riippumatta. Lisätyöraja on 70 tuntia kahden viikon työaikajaksossa.

Soveltamisohje

Jos hoitajalla on hoidossaan esim. 3 puolipäivälasta, palkkaus määräytyy 1 ½ lapsen hinnoittelun kohdalta, jolloin vähimmäisperuspalkka on vähintään 517,79 euroa.

5 § Osahoitoinen lapsi

2 mom. Korvaus osahoitoisesta lapsesta

Osahoitoisesta lapsesta perhepäivähoitajalle maksetaan erilliskorvauksena 2,02 € toteutuneelta hoitotunnilta.

Soveltamisohje

Mikäli kyseessä on kahden lapsen paikalle sijoitettu erityistä kasvatusta ja hoitoa vaativa osahoitoinen lapsi, maksetaan hoidosta tässäkin tapauksessa kahden lapsen mukainen määrä eli $2 \times 2,02 \text{ €} = 4,04$ euroa toteutuneelta hoitotunnilta.

6 § Sijaislapsi

2 mom. Korvaus sijaislapsesta

Mikäli vakinaisen kokopäivälapsen paikalle sijoitetaan kokopäivä- tai puolipäiväsijaislapsi, perhepäivähoitajan varsinaista palkkaa ei tästä syystä muuteta.

Mikäli vakinaisen puolipäivälapsen paikalle sijoitetaan kokopäiväsijaislapsi, perhepäivähoitajalle maksetaan varsinaisen palkan lisäksi erilliskorvauksena 2,02 € jokaiselta toteutuneelta hoitotunnilta sen jälkeen, kun puolipäivälapsen ja kokopäiväsijaislapsen toteutuneet hoitotunnit yhteensä ylittävät 50 hoitotuntia kahden viikon työaikajaksossa.

Soveltamisohje

Jos kahden lapsen paikalle sijoitettu (erityistä kasvatusta ja hoitoa vaativa) koko- tai puolipäivälapsi sijoitetaan sijaislapseksi yhdelle koko- tai puolipäiväpaikalle, maksetaan erilliskorvauksena 2,02 euroa kultakin toteutuneelta sijaishoidon tunnilta.

Esimerkki

Puolipäivälapsi, jonka päivittäinen hoitoaika on 4 tuntia, jää tilapäisesti pois hoidosta työaikajakson ensimmäisen viikon perjantaista lukien ja on poissa jakson loppuun. Tilalle tulee kokopäiväinen sijaislapsi, jonka hoitoaika on 8 tuntia päivässä. Hoitajalle maksetaan peruskuukausipalkan li-

säksi 2,02 euroa hoitotunnilta siltä osin kun lasten yhteenlasketut toteutuneet hoitotunnit ylittävät 50 tuntia jaksossa.

ma	ti	ke	to	pe	la	su	ma	ti	ke	to	pe	la	su
4	4	4	4	8	–	–	8	8	8	8	8	–	–
sijaislapsi													

Hoitajalle maksetaan erilliskorvauksena
64 – 50 = 14 t x 2,02 euroa = 28,28 euroa

III LUKU TYÖAIKA JA TYÖAIKAKORVAUKSET

6 § Ylityö ja korvaus

2 mom. Ylityökorvaus täydellä työaikajaksolla

Ylityö korvataan joko rahakorvauksena maksamalla perhepäivähoitajalle II luvun 5 §:n 5 momentin mukainen korottamaton tuntipalkka kultakin työaikajakson 16 ensimmäiseltä ylityötunnilta ja sen jälkeen 80 % korottamattomasta tuntipalkasta kultakin seuraavalta ylityötunnilta, kuitenkin vähintään 3,57 € tai vapaa-aikakorvauksena antamalla palkallista vapaata säännöllisenä työaika-
na yksi tunti kutakin ylityötuntia kohden.

Soveltamisohje

Mikäli perhepäivähoitajan työvuoroluetteloon on etukäteen merkitty/vahvistettu ylityötä pidettäväksi vapaana ja perhepäivähoitaja sairastuu ennen ylityövapaan alkamista tai sen aikana, siirtyy sairausloman ajalle merkitty ylityövapaa siten kuin KVTES 15 §:n 3 momentin soveltamisohjeessa todetaan.

7 § Epämukavasta työajasta johtuvat korvaukset

1 mom. Iltatyö

Iltatyöllä tarkoitetaan kello 18–22 tehtyä työtä. Iltatyöstä maksetaan perhepäivähoitajalle erillisenä rahakorvauksena 0,71 € kulta-

kin tehdyttä iltatyötunnilta hoidossa olleiden lasten lukumäärästä riippumatta.

2 mom. Yötyö

Mikäli hoidossa oleva lapsi yöpyy perhepäivähoitajan luona, luetaan kello 22–24 ja 06–07 väliset ajat kokonaan työajaksi ja työtunneilta maksetaan II luvun 5 §:n 5 momentin mukaisesta korottamattomasta tuntipalkasta laskettava erillinen 30 prosentin rahakorvaus. Lisäksi maksetaan kello 24–06 väliseltä ajalta 8,41 € suuruinen erillinen yöpymiskorvaus yöpyneiden lasten lukumäärästä riippumatta.

Jos lapsi noudetaan ennen kello 24, hänen ei katsota yöpyneen perhepäivähoitajan luona eikä tämän momentin mukaista erillistä yöpymiskorvausta suoriteta. Kello 22:n jälkeisiltä työtunneilta maksetaan erillinen 30 %:n rahakorvaus.

Mikäli lapsi tuodaan hoitoon kello 05 jälkeen, luetaan 05–07 hoitoaika kokonaan korvattavaksi työajaksi ja työtunneilta maksetaan erillinen 30 %:n rahakorvaus. Erillistä yöpymiskorvausta ei tällöin makseta.

Lapsen kotona tapahtuvassa perhepäivähoidossa luetaan kaikki yötyötunnit työajaksi ja niistä maksetaan 30 prosentin yötyökorvaus. Erillistä yöpymiskorvausta ei makseta.

Soveltamisohje

Osahoitoisen lapsen yöpyessä hoitajan luona maksetaan II luvun 6 §:n 2 momentin mukainen korvaus jokaiselta toteutuneelta hoitotunnilta, siis myös kello 24–06 väliseltä ajalta. Hoitajan työajaksi ei näitä tunteja lasketa. Erillistä yöpymiskorvausta ei osahoitoisen lapsen yöpymisestä makseta. Jos hoitajan luona yöpyy vain osahoitoisia lapsia, lasketaan yötyökorvaus 2,02 eurosta.

Mikäli hoitosuunnitelmaa tehtäessä tiedetään, että lapsi tulee säännönmukaisesti yöpymään hoitajan luona, on yöpymisaika hoitoaika ja se otetaan huomioon, kun arvioidaan, onko lapsi koko- vai puolipäivähoidossa oleva II luvun 3 §:n mukaista peruspalkkaa määriteltäessä.

Jos lapsi tuodaan hoitoon kello 24:n jälkeen, mutta ennen kello 05:ttä, katsotaan lapsen yöpyvän hoitajan luona, joten erillinen yöpymiskorvaus 8,41 € maksetaan. Vasta kello 06:n jälkeinen aika luetaan työajaksi ja työtunnilta maksetaan erillinen 30 prosentin rahakorvaus.

3 mom. Lauantaityö

Arkilauantaina, lukuun ottamatta pääsiäislauantaita tai lauantaiksi sattuvaa jouluaattoa, kello 06–18 tehdystä työstä maksetaan launtaityökorvaus. Lauantaityökorvauksena maksetaan perhepäivähoitajalle erillisenä rahakorvauksena 0,94 € kultakin tehdyttä launtaityötunnilta hoidossa olleiden lasten lukumäärästä riippumatta.

KUSTANNUSKORVAUKSET

1 § Perhepäivähoidon kustannuskorvaus

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

Soveltamisohje

Tässä tarkoitetut kustannuskorvaukset pyritään maksamaan seuraavan kuukauden palkanmaksun yhteydessä.

LIITE 12 A
OMASSA KODISSAAN TYÖSKENTELEVIEN
PERHEPÄIVÄHOITAJIEN 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 mom.
8 §	Palvelussuhteen jatkuminen keskeytyttä	
9 §	Lääkärintodistuksen esittäminen ja lääkärintarkastukseen alistuminen	
10 §	Työntekijän tehtävät	

Soveltamisohje

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

Jos perhepäivähoitaja hoitaa samanaikaisesti sekä perhepäivähoitajan tehtävää omassa kodissaan että muuta tehtävää, josta palkkaus määräy-

tyy 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 ylityökynnys 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.

Esimerkki 1

Hoitajalle sijoitetut lapset tarvitsevat hoitoa vain aamupäivisin. Hoitaja toimii tällöin perhepäivähoitajana omassa kodissaan ja iltapäivisin hän toimii esim. päiväkodissa tai kotipalvelutehtävissä. Kummastakin tehtävästä lasketaan erilliset euromääräiset palkan osuudet sen mukaan, mikä on siinä työssä tehdyn työajan suhde kyseisen työn täyteen työaikaan.

Esimerkki 2

Hoitaja työskentelee satunnaisesti eri tehtävissä siten, että yhteenlasketusta työajasta hän toimii hoitajana 30 % omassa kodissaan, hoitajana 55 % ryhmäperhepäiväkodissa KVTES:n työaikaluvun 9 §:n mukaisessa jaksotyöajassa ja hoitajana 15 % päiväkodissa KVTES:n 7 §:n mukaisessa yleistyöajassa. Koska hoitaja työskentelee pääsääntöisesti eli enimmäns osan (yli 50 %) jaksotyöajassa, häneen noudatettava työaikajärjestelmä (säännöllinen työaika, ylityökynnys, ja työaikakorvausten määräytymisperusteet ym.) on KVTES:n jaksotyöaika. Työaikakorvaukset kuten esim. ylityökorvaukset maksetaan kulloinkin sen palkan mukaan, mitä työtä hän on ylityöajalla tehnyt. Palkkaus määräytyy omassa kodissa työskentelyn osalta liitteen 12 A mukaan ja muilta osin KVTES:n liitteen 5 kohdan 05PER010 (päivähoidon ja eräät koulun peruspalvelutehtävät) tai kohdan 05PKO030 (varhaiskasvatuksen hoito- ja huolenpitotehtävät) riippuen siitä, mitä koulutusta häneltä on hoitajan tehtävissä edellytetty.

Työajan tarkasteluajanjakson tulee olla riittävän pitkä, jotta tilapäiset vaihtelut tehtävissä eivät vaikuta ratkaisuun ja työajan käyttö eri tehtävissä voidaan todeta. Tarkasteluajanjakson pituus ratkaistaan paikallisesti tarkoituksenmukaisimmalla tavalla.

2. Jaksotettu työskentely eri tehtävissä

Mikäli hoitajan työ on selvästi jaksotettu pitemmäksi ajaksi eri työtehtäviin esim. siten, että hän talviaikaan 9 kuukauden ajan tekee tämän liitteen mukaisia tehtäviä ja lisäksi hänet on määrätty työskentelemään esim. päiväkodissa tai ryhmäperhepäiväkodissa 2 kuukauden ajan, on tarkoituksenmukaista, että tarkasteluajanjaksoina ovat sanotut 9 ja 2 kuukautta. Tässä tapauksessa hoitajaan sovelletaan 9 kuukauden ajan tämän liitteen palkka- ja työaikamääräyksiä ja 2 kuukauden ajan KVTES:n palkka- ja työaikamääräyksiä.

3. Siirto muihin tehtäviin

Mikäli työnantaja siirtää hoitajan tilapäisesti KVTES:n piiriin kuuluvaan toiseen työhön, maksetaan 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.

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 mom.
2 §	Palkkausjärjestelmä	Peruspalkka määräytyy hoitajalta varattujen hoitopaikkojen lukumäärän mukaan. Ks. 4 §.
3 §	Vähimmäispalkka	Hoitajan vähimmäisperuspalkasta on määräys 4 § 3 mom.:ssa
5 §	Tehtäväkohtaisen palkan määrittely	Ks. 4 § 1-2 mom. ja 5 §.
6 §	Henkilökohtainen lisä	Hoitajaan ei sovelleta KVTES:n II luvun 6 §:n 2 mom. pöytäkirjamerkinnässä olevaa määräystä henkilökohtaisten lisien keskimääräisestä vähimmäismäärästä. 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 § 3 mom. soveltamisohje vähimmäisperuspalkasta laskettavasta osa-aikapalkasta.
16 §	Varsinainen palkka	Ks. 4 §. Lisäksi maksettaessa palkkaa vuosiloma-ajalta eri tilanteissa. Ks. 12 §.
17 §	Palkanmaksu	
18 § 1 mom.	Palkan laskeminen kalenterikuukautta lyhyemmältä ajalta	
19 §	Työnantajan saatavan kuittausoikeus	

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.

Korvaus yhdestä varatusta hoitopaikasta on vähintään 315,00 euroa kuukaudessa, mikäli hoitopaikka varataan keskimäärin yli 5 tunniksi päivässä, ja vähintään 157,50 euroa kuukaudessa, mikäli hoitopaikka varataan keskimäärin enintään 5 tunniksi päivässä. Hoitopaikalla tarkoitetaan samanaikaisesti yhdellä lapsella miehitettyä hoitotehtävää.

Soveltamisohje

Hoitopaikkatarpeen tarkastelu sekä hoitopaikkojen varaaminen ja seuranta:

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

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 oleva vajoaus. Vajausta voi muodostua joko hoitopäivän/-päivien kokonaan vapaaksi jäämisen vuoksi tai hoitotuntien vajoaksi jäämillä.

Hoitopaikkoja varattaessa pitää ottaa huomioon mm. päivähoitolain ja -asetuksen säännökset, joiden mukaan samanaikaisesti voi olla hoidossa enintään 4½ lasta. Lisäksi pyritään ottamaan huomioon mm. KVTES:n pääsääntö 5-päiväisen työviikon noudattamisesta. Mikäli hoitopäivät vaihtelevat, hoitopaikan tarve (yli tai alle 5 t/päivä) arvioidaan 5-päiväisen työviikon pohjalta. Arvioinnissa käytetään tarpeeksi pitkää tasoittumisjaksoa, jotta voidaan laskea, millaista hoitopaikkaa lapsi tarvitsee.

Mikäli hoitajalle on tulossa hoitoon useampia satunnaisesti hoidossa olevia lapsia (ks. soveltamisohje jäljempänä), voidaan ko. lapsia varten varata yksi yhteinen hoitopaikka, josta maksetaan 4 §:n 1 momentin mukainen korvaus.

Tavoitteena on, että varattu hoitopaikka on jatkuvasti täysimääräisesti käytössä. Samassa hoitopaikassa voi lapsi vaihtua päivän tai viikon aikana eli samaa hoitopaikkaa voi käyttää useampi kuin yksi lapsi.

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

Esimerkkejä hoitopaikkojen varaamisesta

Hoitajalla on hoidossa 4 lasta, joista kolme on hoidossa ma-pe koko päivän ja yksi lapsi on hoidossa 3 tuntia ma-pe. Hoitajalta varataan hoitopaikkoja kolme yli 5 tunnin hoitopaikkaa ja yksi alle 5 tunnin hoitopaikka. Alle 5 tunnin hoitopaikasta jää vielä etukäteen tiedettävää vajausta keskimäärin $2 \text{ t /pv} \times 5 = 10$ tuntia, jolle tarvittaessa voidaan sijoittaa satunnainen lapsi.

Lapsi A tarvitsee hoitoa 12 tuntia päivää kohden, jolloin hän tarvitsee 1 yli 5 tunnin hoitopaikan. Lapsi B tarvitsee hoitoa 5 tuntia päivässä, jolloin hän tarvitsee 1 enintään 5 tunnin hoitopaikan. Lapsi C tarvitsee hoitoa päivässä 3 tuntia aamupäivisin ja lapsi D 2 tuntia iltapäivisin. Lapset C ja D tarvitsevat yhteensä 1 enintään 5 tunnin hoitopaikan. Hoitajalta varataan siis 2 enintään 5 tunnin hoitopaikkaa ja yksi yli 5 tunnin hoitopaikka.

Lapsen hoitopäivät hoitosuunnitelman mukaan olisivat ti, ke, to á 3 t = 12 t viikossa joka viikko. Lapsi tarvitsee ja hänelle varataan yksi alle 5 tunnin hoitopaikka. Hoitopaikan enimmäistuntimäärään ($5 \times 5 \text{ t}$, enintään 25 t/vko) jää vajausta 13 tuntia. Kun hoitajalta varataan yksi alle 5 tunnin hoitopaikka, hänelle maksetaan palkka kaikilta 5 työpäivältä viikossa ja kaikilta kalenteripäiviltä kuukaudessa. Muita lapsia varten (satunnaislapsia) vapaita päiviä ovat luonnollisesti maanantai ja perjantai.

Hoitopaikan satunnainen käyttö (satunnaisesti hoidossa oleva lapsi)

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

Mikäli hoitopaikat ovat täynnä eli paikkoja ei ole vajaakäytössä tai vapaa, 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.

Esim. hoitajalta on varattu 3,5 hoitopaikkaa ja hänen tehtäväkohtainen palkkansa on 1 200 euroa (liitteen mukainen peruspalkka 1 102 euroa, jota

on korotettu työn vaativuuden perusteella). Lisäksi hänellä on henkilökohtainen lisä 150 euroa ja vanha määrävuosilisä 30 euroa, eli hänen varsinainen kuukausipalkkansa on 1 380 euroa. Päiväkohtainen erilliskorvaus yli 5 tunnin hoitopaikasta on 13,14 euroa ($1380 \text{ e} : 3,5 \text{ hoitopaikkaa} : 30 \text{ pv} = 13,14 \text{ e/pv}$), ja enintään 5 tunnin hoitopaikasta 6,57 euroa ($13,14 \text{ e} : 2$). Em. päiväkohtainen erilliskorvaus maksetaan niiltä hoitopäiviltä, joina lapsi on hoidossa.

Mikäli hoitajalta ei ole varattu yhtään hoitopaikkaa eikä hänelle tästä syystä ole määritelty kuukausipalkkaa, ja hoitajalle sijoitetaan hoitoon satunnainen lapsi, käytetään päiväkohtaista erilliskorvausta laskettaessa varsinaisena kuukausipalkkana em. 4 §:n 1 momentissa määrättyä hoitopaikkakorvausta. Päiväkohtainen erilliskorvaus yli 5 tunnin hoitopaikasta olisi siis 10,50 euroa ($315,00 \text{ e} : 30 \text{ pv}$) ja enintään 5 tunnin hoitopaikasta 5,25 euroa ($157,50 \text{ e} : 30 \text{ pv}$).

2 mom. Työn vaativuuden vaikutus tehtäväkohtaiseen palkkaan

Hoitajan tehtäväkohtaista palkkaa edellä 1 momentin mukaan määrättäessä noudatetaan lisäksi soveltuvin osin, 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 5 §:n mukaan
- 2) KVTES 5 §:n 2 momentissa määrätystä lukien, kun hoitopaikkojen määrä pysyy samana.

Soveltamisohje

Hoitajan tehtävien vaativuuteen vaikuttaa mm. lasten ja lapsiryhmän hoitoisuus (esim. lasten erityiset hoitovaatimukset ja ryhmän ikärakenteen huomattava vaihtelu) sekä ryhmän hoitoaikojen epäsäännöllisyys ja ennakkoimattomuus.

Mikäli esim. lasten ja lapsiryhmän hoitoisuuksissa tapahtuu olennaisia muutoksia, harkitaan niiden aiheuttamat mahdolliset vaikutukset hoitajan tehtävien vaativuuteen, jonka seurauksena hoitajan palkkaa tarkistetaan muuttuneen perusteen mukaisesti (mahdollinen nousu/lasku) ks. KVTES II luku 5 §:n 2 mom.

Esimerkki

Hoitajalta on varattu kolme yli 5 tunnin hoitopaikkaa ja hoidossa olevat saman perheen lapset ovat kaikki yli 5-vuotiaita. Perhe muuttaa toiseen kuntaan ja kaikki lapset hoitajalla vaihtuvat 0,5–2-vuotiaisiin lapsiin ja hoitajalle tulee samalla yksi lapsi enemmän hoitoon (kunta varaa neljä yli 5 tunnin hoitopaikkaa). Tällöin kunta voi harkita, onko lapsiryhmän hoitoisuudessa tapahtunut olennainen muutos, jolloin tulee harkittavaksi mahdolliset vaikutuksen hoitajan tehtävien vaativuuteen. Jos kunta harkitsee, että ko. muutos on aiheuttanut olennaisia muutoksia hoitoisuuteen, hoitajan palkkaa tarkistetaan muuttuneen perusteen mukaisesti muutosajankohdasta lukien. Huomattavaa on, että pelkästään lasten muuttuneen lukumäärän ei pidä yksinään vaikuttaa päätöksen tekoon.

3 mom. Vähimmäisperuspalkka kuukaudessa

Täyttä työaikaan tekevän hoitajan peruspalkka kuukaudessa on vähintään 517,79 euroa, mikäli hoitajalta on varattu vähintään yksi hoitopaikka, jota on ryhdytty tosiasiallisesti käyttämään. Mikäli hoitajan säännöllinen työaika on lyhyempi kuin täyttä työaikaan 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. vähimmäisperuspalkkamäärästä suuremmaksi, väistyy 3 momentin määräys. Em. vähimmäispalkkamäärästä ei noudateta silloin, kun hoitajalta ei hänestä johtuvasta syystä voida varata vähintään yhtä yli 5 tunnin ja yhtä enintään 5 tunnin hoitopaikkaa. Mikäli hoitajalta ei ole varattu yhtään hoitopaikkaa ja hoidossa on ainoastaan satunnaisesti hoidossa olevia lapsia, määräytyy hoitajan palkka 4 §:n 1 momentin soveltamisohjeen mukaan.

Siirtymävaiheen määräys

Mikäli hoitajan peruspalkka (täysi- tai osa-aikapalkka) on ennen tämän liitteen piiriin siirtymistä määräytynyt 1.3.2005 voimaan tuleen KVTES:n 2005–2007 liitteen 12 II luvun 3 § 2 momentin palkkahinnoittelutaulukosta enintään 2 lapsen lukumäärän mukaisesti, määräytyy hänen peruspalkkansa (täysi- tai osa-aikapalkka) edelleen edellä mainitun taulukon

mukaan, kunnes lasten lukumäärässä tapahtuu muutos. Hoitajalla on kuitenkin oikeus saada vähintään tämän liitteen em. 3 momentin vähimmäisperuspalkka (täysi- tai osa-aikapalkka), mikäli tämä on korkeampi kuin hoitajalle 1.3.2005 maksettu peruspalkka.

5 § Kuukausipalkan muuttuminen hoitopaikkapäätöksen muuttuessa

1 mom. Hoitopaikan varaaminen

Hoitopaikka voidaan varata hoitajalta määrääjäksi tai toistaiseksi. 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 vähentäminen

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

Soveltamisohje

Mikäli hoitajalta varattua hoitopaikkaa ei voida käyttää hoitajasta johtuvasta syystä, hoitopaikka voidaan irtisanoa välittömästi em. irtisanomis-aikaa noudattamatta. Tällöin palkanmaksu päättyy irtisanomista seuraavasta päivästä.

Esimerkki

Kunta tekee irtisanomispäätöksen hoitopaikasta 10.10.2005, hoitopaikka poistuu hoitajan kuukausipalkasta 1.12.2005 lukien.

3 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 kalenterikuukaudelta vastaava osa edellä määrätystä korvauksesta.

Soveltamisohje

Hoitopaikkojen varaamista, vähennystä ja lisäämistä koskevat päätökset tekee kunnan toimivaltainen toimielin (yleensä perhepäivähoidon ohjaaja), jonka tehtävänä on tehdä ko. päätökset ja antaa ne tiedoksi hoitajalle viipymättä.

Mikäli hoitajalle tulee hoitopaikan irtisanomisen jälkeen yllättäen hoitoon uusi lapsi, joka tarvitsee hoitopaikan, maksetaan palkkaa entisten perusteiden mukaan 2 momentin määräyksen mukaan. Uusi hoitopaikka ja siitä maksettava korvaus sisältyy 2 momentin määräyksen entiseen palkkaan.

Esimerkki

Hoitajalta on varattu 4 yli 5 tunnin hoitopaikkaa, joista 1 irtisanotaan 10.3. Hoitajalle tuleekin 1 uusi lapsi yllättäen hoitoon 2.4. lukien, joka tarvitsee ainoastaan enintään 5 tunnin hoitopaikan. 2 momentin perusteella palkkaa maksetaan entisten perusteiden (yli 5 tunnin hoitopaikan) mukaan maalissa 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 2 momentin määräykset.

Soveltamisohje

Vaikka työsuhteesta aiheutuvat edut (kuten esim. palkkaus) yleensä suoritetaan työsuhteen päättymiseen saakka, tulee tämä palkkausmääräys sovellettavaksi silloin, kun lasten hoito on pysyvästi päättynyt 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 4-5	Eräiden aikojen lukeminen työaikaan	
6 § 2 mom. 5 kohta	Työaikamuodot	Perhepäivähoitajan säännöllinen täysi työaika on keskimäärin 43,25 t /viikossa. Työajasta tehtävä arkipyhävähennys 8 t 39 minuuttia/arkipyhä. Ks. 8 ja 9 §.
13 §	Vuorokauden, työviikon ja työaikajakson alkaminen	
14 § 1 ja 3 mom.	Lisätyö	
15 § 3 mom. soveltamisohje	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 peruspalkkaa.
26 § 1 ja 5 mom.	Viikoittainen vapaa	Ks. 10 §.

Soveltamisohje

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

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) määrätyllä tavalla. Työaikajaksoa (2 viikosta 4 viikkoon) 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.

Soveltamisohje

Työaikakorvauksia maksetaan ainoastaan työajaksi luettavasta ajasta eli tosiasiallisesti tehdyltä työajalta.

9 § Arkipyhäviikon/-jakson työaika

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

Osa-aikatyötä tekevän perhepäivähoitajan osa-aikatyöaikaa lyhennetään kutakin lyhentävää arkipyhää tai aattopäivää kohti vastaavalla osuudella 8 tunnista 39 minuutista kuin hänen osa-aika-

työaikansa on 8 §:ssä määrätystä säännöllisestä täydestä työajasta.

Soveltamisohje

Arkipyhät eivät alenna ylityörajaa, vaan arkipyhäjaksoillakin ylityöraja on 11 §:n mukainen. Lisätyökorvaus ks. KVTES III luku 14 §:n 1 ja 3 mom.

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. viikkotyöaika kerrottuna työaikajakson viikkojen lukumäärällä.

Soveltamisohje

Hoitajalle ei muodostu erikseen laskettavaa vuorokautista ylityötä koskaan, koska vuorokautista säännöllistä työaikaa 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 oikeuttavaa määrystä työn suorittamiseen eivät voi antaa hoit lapsen 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 joltuvasta 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 hoito-

suunnitelmaa muuttaa muuttunutta hoidon tarvetta vastaavaksi, jolloin tämä voi vaikuttaa myös hoitopaikkojen varaamiseen.

2 mom. Korvaus

Hoitajalle maksetaan työnantajan aloitteesta tehdyiltä 43,25 tuntia viikossa ylittäviltä työtunneilta tai kun käytössä on viikkoa pidempi työaikajakso, keskimäärin viikkoa kohti lasketuilta 43,25 tuntia ylittäviltä työtunneilta, korottomaton tuntipalkka tai annetaan tätä vastaava vapaa-aika.

Soveltamisohje

Työnantaja päättää, käytetäänkö ylityötuntien korvaamisessa raha- vai vapaa-aikakorvausta. Mikäli tiedetään, että työaika on jäämässä vajaaksi, suunnitellaan työaika siten, että sen täyttämiseksi käytetään aikaisemmilta viikoilta/jaksoilta kertyneitä ylityötunteja. Suunnitellun vapaan ajankohta ilmoitetaan hoitajalle etukäteen ja mahdollisuuksien mukaan jo ennen viikon/jakson alkua ja pyritään antamaan suunnitellun mukaisesti. Viikon/jakson päättymisen jälkeen vajaaksi havaittu viikko/jakso täytetään aikaisemmilta viikoilta/jaksoilta kertyneillä ylityötunneilla.

Ylityötuntien vapaa-aikakorvauksella voidaan täyttää viikon/jakson yllättävä tai ennalta tiedossa oleva vaje ainoastaan lisä- tai ylityörajan saakka. Ylityökorvauksen antaminen vapaa-ajan muodossa siis edellyttää, että hoitajan tosiasiallinen työaika, ts. aika, jona hoitajalla on hoidossa yksi tai useampia lapsia, on viikossa/jaksossa alle lisä- tai ylityörajan.

Hoitajan säännöllisen työajan vajeusta, joka voidaan täyttää ylityön vapaa-aikakorvauksella, voi syntyä lähinnä lasten yllättävän tai ennalta tiedetyn poissaolon vuoksi. Lapsen poissaolo- tai hoitosuhteen päättymis- tms. aikaa, vaikka siltä maksettaisiinkin palkkaetuja, ei lueta hoitajan työajaksi.

Lapsen yllättävästä poissaolosta, hoitajasta itsestään johtuvista poissaolosta tai muusta syystä johtuva viikon/jakson vaje voidaan todeta yleensä vasta viikon/jakson päätyttyä. Tällainen työajan vaje täytetään aina ensin mahdollisilla lisä- ja ylityön vapaa-aikakorvauksilla.

VUOSILOMAMÄÄRÄYKSET

12 § KVTES:n muut sovellettavat määräykset

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

Luku IV Vuosiloma, ks. jäljempänä oleva 13 §:n määräys.

Luku V Virka- ja työvapaa sekä perhevapaat, sovelletaan muilta osin paitsi ei 10 §:n 2 mom. Ks. jäljempänä oleva 14 §:n määräys ja soveltamisohje.

Luku VII Luottamusmiehet

Luku VIII Lomauttaminen, ks. jäljempänä oleva 15 §:n määräys

Luku IX Osa-aikaistamisen selvittelymenettely ja palvelussuhteen päättymisen, sovelletaan ainoastaan palvelussuhteen päättymistä koskevin osin

Liite 17 Matkakustannusten korvaukset

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. vuosiloma-ajan 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 lomarahana laskentaperusteena oleva KVTES:n vuosilomaluvun 14 §:ssä tarkoitettu hoitajan heinäkuun varsinainen palkka poikkeaisi olennaisesti hoitajan säännönmukaisesta varsinaisesta kuukausipalkasta.

Soveltamisohje

Edellä 2 mom. määräys tulee sovellettavaksi lähinnä tapauksissa, kun hoitopaikkoja joudutaan kesäajaksi irtisanomaan siitä syystä, että lasten hoidon keskeytysaika on hoitajan vuosilomaa pidempi eikä hoitajalla ole keskeytysajaksi löydettävissä muutakaan työtä. Tällöin hoitajan palkka on siis voinut alentua tai loppua kokonaan edellä 5 §:n 2 mom. perusteella tai hänet on voitu lomauttaa KVTES:n VII luvussa määrätyn mukaisesti. Työntekijän velvollisuudesta ottaa vastaan muutakin kuin työsopimuksensa mukaista työtä on lisäksi määräys KVTES:n yleisen osan 10 §:ssä.

14 § Sairausloman ja äitiysvapaan palkka erityistilanteissa

Soveltamisohje

Hoitajan sairausloman tai äitiysvapaan varsinainen palkka määräytyy va-paalle lähtöhetken palkkaperusteen mukaan. Mikäli hoitajalla ei ole sairauslomalle tai äitiysvapaalle lähtiessään palkkaperustetta, sairaus-loma-ajan tai äitiysvapaan palkkaa ei makseta, ja hoitaja saa sairausvakuutuslain mukaisen päivärahan itse.

Hoitajalla on oikeus jäädä KVTES:n V luku 10 §:n mukaan tilapäiselle hoitovapaalle, mutta se on palkaton. Tilapäinen hoitovapaa myönnetään, mikäli hoitajan oman lapsen sairastuminen todellisuudessa estää työ-tehtävien suorittamisen (hoitolasten ottamisen hoitoon).

15 § Lomauttamiseen liittyvät erityisperusteet

KVTES:n lomauttamisluvun määräyksiä sovelletaan työntekijöitä koskevin osin. 5 §:n estämättä voidaan perhepäivähoitaja lomaut-taa KVTES:n VIII luvun 1 §:ssä määrätyllä tavalla.

Soveltamisohje

Omassa kodissa työskentelevän perhepäivähoitajan lomauttaminen mää-räytyy samoin perustein kuin kuntien palveluksessa olevien muidenkin työntekijöiden (ks. KVTES lomauttamisluvun 1 § 2 mom.; työsopimuslain säännösten mukaisesti). Sopijaosapuolet ovat yksimielisiä siitä, että työ-sopimuslain tarkoittama lomautusperuste (työn väheneminen) voi muodos-tua mm. silloin kun syynä työn tilapäiseen vähenemiseen on perhepäivä-hoitajan asunnon ja lapsen/lasten kodin/kotien väliset pitkät etäisyydet ja näistä tai kulkuyhteyksien puuttumisesta aiheutuvat vaikeudet ja tavan-omaista suuremmat rasitteet järjestää lapselle sopiva hoitopaikka vanhem-pien työssäkäyntialueella vanhempien toivomassa muodossa siten kuin päivähoitolaki ja –asetus edellyttää.

Toistaiseksi lomauttamisessa sekä erittäin pitkään kestäneiden lomau-tusten osalta työnantajan on syytä tietyin välijoin selvittää, onko irtisano-misperuste mahdollisesti syntynyt ja ryhtyä sen mukaisiin toimenpiteisiin.

16 § Perhepäivähoidon kustannuskorvaus

Perhepäivähoitajalle korvataan lapsen hoidosta aiheutuneet kus-tannukset Suomen Kuntaliiton kulloinkin voimassa olevan perhe-päivähoidon kustannuskorvauksia koskevan suosituksen mukaan.

Soveltamisohje

Tässä tarkoitettut kustannuskorvaukset pyritään maksamaan seuraavan kuukauden palkanmaksun yhteydessä.

NEUVOTTELUMENETTELYMÄÄRÄYS

17 § Seurantaryhmä ja erimielisyyksiä koskeva neuvottelumenettelymääräys

Sopijaosapuolet asettavat seurantaryhmän, jonka tehtävänä on seurata tämän liitteen 12 A toimivuutta sekä tulkinnosta ja soveltamisesta mahdollisesti syntyviä ongelmia. Kaikki liitettä 12 A koskevat mahdolliset paikalliset tulkinta- ja soveltamiserimielisyydet sopimuskauden 16.2.2005–30.9.2007 aikana saatetaan asetetun seurantaryhmän ratkaistavaksi. Em. erimielisyydet ratkaistaan seurantaryhmässä sopimuskauden aikana ja viimeistään seuraavaa sopimusta koskevien neuvottelujen yhteydessä.

LIITE 13
KOLMIPERHEPÄIVÄHOITAJAT JA
MUUT LAPSEN KOTONA TYÖSKENTELEVÄT PERHEPÄIVÄHOITAJAT

1 § Soveltamisala ja sovellettavat määräykset

Perhepäivähoitajaan, joka työskentelee pääsääntöisesti lapsen/lasten kodissa, sovelletaan siitä lukien, kun kunnassa sovelletaan liitettä 12 A, liitteen 12 A työaikaa ja työaikakorvauksia koskevia 7–11 §:n määräyksiä. Muilta osin heidän palvelussuhteensa ehdot määräytyvät KVTES:n yleisten määräysten mukaan.

Soveltamisohje

Lapsen kodissa työskentelevillä perhepäivähoitajilla tarkoitetaan nimikkeestä riippumatta esim. lasten kotona työskenteleviä tai kolmiperhepäivähoitajia sekä sijaishoitajina toimivia perhepäivähoitajia, jotka hoitavat lasta/lapsia lapsen tai toisen hoitajan kodissa. Näiden hoitajien säännöllinen työaika ja työaikakorvaukset määräytyvät liitteen 12 A mukaan. Muut palvelussuhteen ehdot, kuten palkkaus, vuosiloma, sairaus- ja äitiysvapaat sekä muut palkalliset työvapaat määräytyvät KVTES:n yleisten määräysten mukaan.

LIITE 14
MAATALOUSLOMITTAJIA KOSKEVAT ERITYISMÄÄRÄYKSET

- - - - -

11 § Lähisukulainen lomittajana

1 mom. Tässä pykälässä tarkoitettu lomittaja työskentelee hänelle tai hänen aviopuolisolleen suoraan takenevassa tai etenevässä polvessa sukua olevan henkilön tai ottolapsen, ottovanhempansa tai jonkun tässä mainitun puolison tilalla.

2 mom.

14MAA010 | Palkka määräytyy tuntipalkan mukaan, joka lasketaan 1 214,84 euron peruspalkasta.

- - - - -

LIITE 15
KUNNALLISTEN TEATTEREIDEN TEKNISEN HENKILÖKUNNAN
SÄÄNNÖLLINEN TYÖAIKA JA RASITELISÄ

6 § Alueellista toimintaa harjoittavan teatterin toimeenpanemalle kiertueelle osallistuvalla teknisellä näytäntötyöntekijällä maksetaan 13,62 € suuruisen rasitelisä kultakin matkavuorokaudelta.

LIITE 16
LIUKUVA TYÖAIKA

5 § Kokouspalkkio

Sovellettaessa palkkausluvun 11 §:n kokouspalkkiota koskevia määräyksiä varsinaisen työajan katsotaan alkaneen liukuma-ajan alkaessa ja päättyneen liukuma-ajan päättyessä. Yleistyöajassa liukuma-ajaksi katsotaan tässä enintään kaksi tuntia.

Soveltamisohje

Viranhaltijalle/työntekijälle kokoukseen saapumisesta aiheutuvista matkakustannusten korvauksista on sopimusmääräykset liitteen 17 2 §:n 5 momentissa.

LIITE 17
MATKAKUSTANNUSTEN KORVAUKSET
YLEISET MÄÄRÄYKSET

2 § Työmatkasta maksettavat korvaukset

3 mom. Mikäli toimipaikka siirretään tilapäisesti niin, että työmatkakustannukset vakinaisesta asunnosta uuteen toimipaikkaan ovat huomattavasti suuremmat kuin pysyväisluonteiseen toimipaikkaan, korvataan matkakustannukset tavanomaisia matkakustannuksia ylittäväältä osalta enintään kuuden kuukauden ajan.

Esimerkki

Työntekijän toimipaikka on siirretty 1.10. – 31.5. väliseksi ajaksi. Koska siirto kestää yli kuusi kuukautta, ei kysymys ole tilapäisestä siirrosta eikä matkakustannusten korvauksia makseta lainkaan.

MATKUSTAMISKUSTANNUSTEN KORVAUS

5 § Kilometrikorvaus virka- ja virantoimitusmatkasta

Viranhaltijan/työntekijän omalla tai hallinnassaan olevalla kulku-
neuvolla tekemästä matkasta maksetaan korvausta seuraavasti:

KORVAUS

VÄLINE	KOROTTAMATON	KOROTETTU
auto kunkin 1.1. alkavan vuoden pituisen ajanjakson	<ul style="list-style-type: none"> – 5 000 ensimmäiseltä kilometriltä 40 snt/km – seuraavilta kilometreiltä 36 snt/km 	<p>Kilometrikorvaus maksetaan korotettuna</p> <ul style="list-style-type: none"> – 6 sentillä, jos virkatehtävien suorittaminen edellyttää perävaunun kuljettamista autoon kiinnitettynä – 10 sentillä, jos virkatehtävien suorittaminen edellyttää asuntovaunun kuljettamista autoon kiinnitettynä – 1 sentillä, jos viranhaltija/työntekijä joutuu autossaan kuljettamaan koira tai suuri-kokoisia tai painoltaan yli 80-kiloisia koneita tai laitteita – 8 sentillä, jos virkatehtävien hoitaminen edellyttää liikkumista autolla metsäautotielä tai muulta liikenteeltä suljetulla tierakennustyömaalla kyseisten kilometrien osalta – jos viranhaltijan/työntekijän hallinnassa olevassa kulkuneuvossa matkustaa useita samalle virka- tai virantoimitusmatkalle osallistuvia tai virka-/työtehtävänä kuljetettavia henkilöitä, maksetaan kunkin osalta lisäksi 1 sentti kilometriltä
moottoripyörä kunkin 1.1. alkavan vuoden pituisen ajan jakson	<ul style="list-style-type: none"> – 5 000 ensimmäiseltä kilometriltä 27 snt/km – seuraavilta kilometreiltä 24 snt/km 	<ul style="list-style-type: none"> – jos viranhaltijan/työntekijän hallinnassa olevassa kulkuneuvossa matkustaa useita samalle virka- tai virantoimitusmatkalle osallistuvia tai virka-/työtehtävänä kuljetettavia henkilöitä, maksetaan lisäksi 1 sentti kilometriltä.
moottorivene – yli 50 hv – 50 hv tai vähemmän moottorikelkka mopo muu kulku- neuvo polkupyörä	<ul style="list-style-type: none"> 93 snt /km 62 ” /km 85 ” /km 15 ” /km 8 ” /km 84 “ /vrk 	<ul style="list-style-type: none"> – jos viranhaltijan/työntekijän hallinnassa olevassa kulkuneuvossa matkustaa useita samalle virka- tai virantoimitusmatkalle osallistuvia tai virka-/työtehtävänä kuljetettavia henkilöitä, maksetaan lisäksi 1 sentti kilometriltä.

Soveltamisohje

Korotetut korvaukset perävaunusta ja raskaiden koneiden jne. kuljettamisesta voivat tulla kysymykseen yhtä aikaakin.

PÄIVÄRAHA

9 § Päivärahan suuruus

Kokopäiväraha on 30 euroa ja osapäiväraha 14 euroa jokaiselta ao. päivärahaan oikeuttavalta matkavuorokaudelta.

MUUT KORVAUKSET

11 § Ateriakorvaus

1 mom. Jos yli kuusi tuntia kestävästä virkamatkasta ei tule maksettavaksi päivärahaa, mutta viranhaltija/työntekijä on aterioinut omalla kustannuksellaan muualla kuin tavanomaisessa ruokailupaikassaan vähintään kymmenen kilometrin etäisyydellä virka-/työpaikastaan tai asunnostaan, maksetaan hänelle ateriakorvausta 7,50 euroa.

13 § Majoittumiskorvauksen määrä virka- ja virantoimitusmatkasta

1 mom. Majoittumiskorvauksen enimmäismäärät ovat:

–	Helsinki, Espoo, Vantaa ja Kauniainen	134 €
–	Muut kunnat	90 €

14 § Yöpymisraha kesäsiirtolassa tai leirillä

1 mom. Viranhaltijalle/työntekijälle, jonka toimipaikka vaihtuu sen vuoksi, että hänet on määrätty virantoimitukseen kesäsiirtolaan tai leirille yli 15 kilometrin etäisyydelle asunnostaan ja virkapaikastaan/ toimipaikastaan mitattuna yleisesti käytettyä kulkutietä sen mukaan, tapahtuuko lähtö asunnosta vai virkapaikasta, maksetaan yöpymisrahana 6,73 euroa niiltä vuorokausilta, joina hän on joutunut yöpymään tällä virantoimituspaikallaan.

Soveltamisohje

Toimipaikka muuttuu esim. jos nuoriso-ohjaaja määrätään kesällä kesäsiirtolaan. Mikäli henkilö oma-aloitteisesti ottaa hoitaakseen muun kuin virkaansa/toimeensa kuuluvan tehtävän (esim. opettaja) kesäsiirtolassa tai leirillä eri palkkiota vastaan, ei tässä tarkoitettua yöpymisrahaa makseta.

Yöpymisrahaa ei makseta, jos yöpyminen leirillä tai kesäsiirtolassa ei ole ollut välttämätöntä. Yöpymistä on pidettävä välttämättömänä silloin, kun työvuorot tai liikenneyhteydet muutoin sitä edellyttävät.

- 2 mom. Milloin kunta tai kuntayhtymä on järjestänyt maksuttoman ruoan, vähennetään yöpymisrahasta 50 % ja maksuttomasta majoituksesta lisäksi 25 %.

Soveltamisohje

Maksuttomana majoituksena ei pidetä telttamajoitusta. Majoitusolosuhteiden tulee kokonaisuutena olla sen tasoiset, että niiden yhteydessä on järjestetty mahdollisuus peseytymiseen, vaatteiden säilyttämiseen, puhdistamiseen sekä kuivattamiseen

16 § Oppikurssilaisille maksettavat korvaukset

- 6 mom. Kun kurssit jakautuvat osiin ja niiden välinen aika ylittää 12 vuorokautta, pidetään osia eri kursseina.

Soveltamisohje

Silloin kun on kysymys yli viikon kestävästä kurssista, ongelmaksi tulee usein se, korvataanko viikonloppuisin matkat kotipaikkakunnalle vai maksetaanko päiväraha myös viikonloppujen ajalta. Lähtökohtana on kustannusten korvaamisen edullisempuusperiaate. Aina silloin kun työnantaja poikkeuksellisesti välttämättömästä syystä edellyttää, että viranhaltija/työntekijä palaa viikonlopun ajaksi virka-/toimipaikalle, korvataan matkat viikonloppuisin viranhoidtopaikkakunnalle ja takaisin kurssipaikalle. Tältä ajalta ei makseta päivärahaa. Kurssin pituuden laskemiseen eivät vaikuta kurssin kestäessä viikonloppuisin tapahtuvat kotipaikkakunnalla käynnit (luetaan tällöin kurssiajaksi).

ULKOMAILLE TEHTYJEN VIRKAMATKOJEN
KUSTANNUSTEN KORVAUKSET

19 § Päiväraha

- 2 mom. Viimeisen ulkomailla päättyneen täyden matkavuorokauden ylittävältä virkamatkan ajalta maksetaan päivärahaa seuraavasti:

1 -----

21 § Erinäisten kulujen korvaaminen

Virkamatkasta aiheutuvina kuluina korvataan lisäksi seuraavat kulut:

- 1 viranomaismaksut
- 2 passi- ja viisumimaksut sekä tarpeelliset lääke- ja rokotusmaksut
- 3 -----

.