

KUNNALLISEN YLEISEN VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUKSEN (KVTES) 2005–2007 SOVELTAMISOHJEET

1

Palkantarkistukset 2005–2007

1.1

Lähtökohdat

Tulopoliittinen sopimus vuosille 2005–2007 allekirjoitettiin 16.12.2004. Tähän sopimukseen sisältyy yleiskorotusten lisäksi 1.3.2005 lukien 0,6 %:n ja 1.6.2006 lukien 0,4 %:n suuruiset liittoerät sekä 1.6.2006 lukien tasa-arvoerä, jonka suuruudeksi tulee KVTES:ssä 0,5 prosenttia.

KVTES:n allekirjoituspöytäkirjassa on sovittu tulopoliittisen sopimuksen soveltamisesta siten, että liittoerät käytetään vuonna 2005 ja 2006 yleiskorotukseen. Tasa-arvoerä (0,5 %) siirretään käytettäväksi paikallisena järjestelyeränä 1.9.2006 siten kuin jäljempänä käy ilmi. Yleiskorotukset käyvät ilmi allekirjoituspöytäkirjan 3 §:stä (yleiskirjeen liite 2).

Lisäksi kunnissa ja kuntayhtymissä noudatetaan Kunnallisen työmarkkinalaitoksen ja kunta-alan pääsopijajärjestöjen 13.11.2002 solmimaa sopimusta kunnallisen palkkausjärjestelmän kehittämistoimenpiteistä vuosille 2003–2007. Sopimuksen tarkoituksena on mm. parantaa kuntien ja kuntayhtymien valmiuksia palkkaus uudistuksen toteuttamiseen. Tarkoitusta varten sopimukseen sisältyy sopimusvuosille erisuuruisia paikallisia järjestelyeriä, jotka käytetään paikallisten palkkauseräkohtien korjaamiseen sekä henkilökohtaisten lisien myöntämiseen. Palkkausjärjestelmän kehittämisohjelma on annettu tiedoksi yleiskirjeellä 1/2003.

1.2

Työnantajan edustajan ja kokonaispalkan tarkistaminen

Palkkausluvun 14 §:ssä mainittua työnantajan edustajan palkkaa korotetaan yleiskorotuksella, ellei hänen palkan tarkistamisestaan ole toisin päätetty. Yleiskorotus tulee myös kokonaispalkkaan, jota maksetaan työntekijälle työsopimuksen ja viranhaltijalle paikallisen virkaehtosopimuksen perusteella, jollei työsopimuksella tai paikallisella virka- ja työehtosopimuksella ole toisin sovittu.

1.3

Henkilökohtaiset lisät

Henkilökohtainen lisä on osa kannustavaa palkkausta. Palkkausjärjestelmän kehittämiseen sisältyy henkilökohtaisten lisien osuuden kasvattaminen palkkasummasta. Tämän vuoksi KVTES:n palkkausluvun 6 §:n pöytäkirjamerkinnässä on sovittu harkinnanvaraisten henkilökohtaisten lisien vähimmäisosuudesta vuosina 2005–2007. Tätä pöytäkirjamerkintää ei sovelleta liitteissä 12 ja 12 A tarkoitettuihin perhepäivähoitajiin.

Kuntien ja kuntayhtymien pitää huolehtia siitä, että työnantajakohtaisesti tarkasteltuna niissä on käytössä harkinnanvaraisia henkilökohtaisia lisiä vähintään seuraavat vähimmäismäärät

11.1.2005

1.9.2005 lukien vähintään 0,6 %,
1.9.2006 lukien vähintään 0,8 % ja
1.9.2007 lukien vähintään 1,1 %

laskettuna kunnan/kuntayhtymän palveluksessa olevan KVTES:n piiriin kuuluvan henkilöstön tehtäväkohtaisten palkkojen yhteismäärästä. Tällöin ei oteta huomioon henkilökohtaisen lisän vuosisidonnaista osaa.

Vastaavasti jos palkkahinnoitteluliitteen soveltamispiiriin kuuluu kunakin vuonna 1.9. vähintään 30 henkilöä, työnantajan on käytettävä tämän henkilöstön harkinnanvaraisiin henkilökohtaisiin lisiin

1.9.2005 lukien vähintään 0,6 %,
1.9.2006 lukien vähintään 0,8 % ja
1.9.2007 lukien vähintään 1,1 %

laskettuna ko. liitteen henkilöstön yhteenlasketusta tehtäväkohtaisten palkkojen palkkasummasta.

Laskennassa käytettävä palkkasumma on edellisen toukokuun palkkasumma (ks. kohta 1.4). Henkilökohtaiset harkinnanvaraiset lisät lasketaan 1.9. (2005/2006/ 2007) ajankohdan eli syyskuussa maksettavien lisien perusteella. Näiden henkilökohtaisten harkinnanvaraisten lisien yhteismäärän pitää olla vähintään em. prosentti toukokuun tehtäväkohtaisten palkkojen yhteismäärästä.

Tarkoitus on, että 1.9.2005, 1.9.2006 ja 1.9.2007 käytössä olevista paikallisista järjestelyeristä suunnataan harkinnanvaraisiin henkilökohtaisiin lisiin vähintään se määrä, että edellä mainitut työnantajakohtaiset vähimmäismäärät täyttyvät. Loppuosa järjestelyeristä käytetään siten kuin kohdissa 1.6, 1.8 ja 1.9 on todettu.

Edellä mainitut vähimmäismäärät eivät ole suositustasoja vaan ehdottomia vähimmäismääriä. Mikäli tehtäväkohtaiset palkat ovat tehtävien vaativuuden mukaisessa järjestyksessä, voidaan paikallisista järjestelyeristä käyttää entistä enemmän harkinnanvaraisiin henkilökohtaisiin lisiin.

1.4

Paikallisen järjestelyerän laskeminen

Paikalliset järjestelyerät lasketaan sopimusalan palkkasummasta toukokuussa. Vuonna 2005 palkkasummaan tulee sisältyä 1.3.2005 yleiskorotus. Vuonna 2006 toukokuun palkkasummaa korotetaan 1.6.2006 voimaan tulevalla yleiskorotuksella (1,8 %). Palkkasummaan lasketaan mukaan kaikki sopimuksen piiriin kuuluville toukokuussa maksetut palkat lukuun ottamatta liitteissä 12 ja 12 A tarkoitettuja perhepäivähoitajien palkkoja (perhepäivähoitajien järjestelyerien käytöstä on sovittu ao. liitteissä). Jos toukokuun palkkasumma poikkeaa tavanomaisen kuukauden palkkasummasta, käytetään laskentaperusteena ns. normaalikuukautta, johon ei sisälly

11.1.2005

poikkeuksellisia palkkaeriä (esim. lomarahat, tulospalkkiot tai kertakorvaukset) eikä lomautuksia.

Sopimusalan (KVTES) piirissä olevaan henkilöstöön lasketaan mm. maatalouslomittajien, sijaisten ja muiden määräaikaisten ja osa-aikaisten palkat sekä palkkahinnoittelun ulkopuolisten palkat. Sen sijaan em. perhepäivähoitajien palkat jätetään pois sekä tilapäisesti työllistettyjen ja sivutoimisten viranhaltijoiden palkat voidaan jättää pois laskentapohjasta. Kustannuksia laskettaessa on otettava huomioon koko kustannusvaikutus heijastusvaikutuksineen esim. työaikakorvauksiin.

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

1.5

Paikallisen järjestelyerän toimeenpano

Asianomainen kunnallinen viranomainen ja pääsopijajärjestöjen edustajat neuvottelevat paikallisen järjestelyerän käyttämisestä pyrkien mahdollisuuksien mukaan yksimielisyyteen. Osapuolet neuvottelevat työn vaativuuden arviointiin perustuvasta tehtäväkohtaisten palkkojen tarkistamisesta, henkilökohtaisen lisän perusteista ja periaatteista sekä henkilökohtaisiin lisiin käytettävän erän suuruudesta. Neuvotteluista tulee laatia pöytäkirja, josta käy ilmi osapuolten näkemykset mahdollisine perusteluineen.

Jos kunnassa/kuntayhtymässä on käytössä tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmä, neuvotteluja voidaan käydä esim. arvioinnin tuloksen toteuttamisesta aikatauluineen. Samoin neuvotteluja voidaan käydä esim. joihinkin palkkaryhmiin kuuluvien tasokorotuksesta. Neuvotteluissa ei käsitellä henkilökohtaisten lisien kohdentumista nimetyille henkilöille.

Jollei neuvotteluissa päästä yksimielisyyteen, kunnan tai kuntayhtymän toimivaltainen viranomainen päättää järjestelyerän käytöstä tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksiin ja henkilökohtaisiin lisiin tai vastaaviin korotuksiin.

1.6

Järjestelyerä 1.9.2005

Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen soveltamisalalla on 1.9.2005 käytössä palkkausjärjestelmän kehittämisohjelman mukainen 0,8 %:n suuruisen järjestelyerä. Järjestelyerä käytetään paikallisten palkkausepäkohtien korjaamiseen ja henkilökohtaisten lisien maksamiseen. Tehtäväkohtaisia palkkoja korotettaessa ensisijaisena perusteena on samoihin palkkaryhmiin kuuluvien tehtävien vaativuuden arvioinnissa todettujen keskinäisten palkkausepäkohtien korjaaminen ja niiden esim. johtavassa asemassa olevien palkkojen korjaaminen, joissa korjaustarve on suurin ottaen huomioon tilastollisen selvityksen kunta-alan palkkatasosta (ns. Kunpas-selvitys).

11.1.2005

1.7

Kertakorvaus elokuussa 2006

Elokuun 2006 palkanmaksun yhteydessä maksetaan 1.6.2006–15.8.2006 asianomaisen kunnan tai kuntayhtymän yhtäjaksoisessa palvelussuhteessa olleelle erillinen kertakorvaus, jonka määrä on 1,5 % heinäkuun 2006 varsinaisesta palkasta. Kysymyksessä on 1.3.2006 voimaan tulevan ja 1.9.2006 maksettavaksi siirretyn tasa-arvoerän takautuvasta maksamisesta 3 kuukaudelta (3 x 0,5 %).

Kertakorvaus maksetaan työntekijöille ja viranhaltijoille, jotka ovat työssä tai virantoimituksessa taikka palkallisella virka- tai työvapaalla 15.8.2006. Palkattomalla virka-/työvapaalla oleville korvausta ei makseta. Mikäli viranhaltija/työntekijä on ollut ajalla 1.6.2006–15.8.2006 osittain työssä/virantoimituksessa ja osittain palkattomalla virka-/työvapaalla, maksetaan hänelle kertakorvaus työssäolon suhteessa. Sama koskee niitä, joiden palvelussuhde on alkanut 1.6.2006 jälkeen ja jatkuu 15.8.2006 saakka. Jos heinäkuun aikana on osapalkkainen sairausloma, kertakorvaus laskeetaan sen varsinaisen kuukausipalkan mukaan, jonka viranhaltija tai työntekijä olisi koko heinäkuun virantoimituksessa tai työssä ollessaan ansainnut.

1.8

Järjestelyerä 1.9.2006

Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen soveltamisalalla on 1.9.2006 käytössä yhteensä 0,9 % suuruinen järjestelyerä, joka muodostuu kunnallisen palkkausjärjestelmän kehittämisohjelman 0,4 %:n suuruisesta järjestelyerästä ja tulopoliittisen sopimuksen mukaisesta tasa-arvoerästä, jonka suuruus on sopimuslalla 0,5 %. Järjestelyerä käytetään paikallisten palkkausepäkohtien korjaamiseen ja henkilökohtaisten lisien maksamiseen. Tällöin on erityisesti pyrittävä parantamaan niiden naisten palkkauksellista asemaa, joiden palkka ei ole sopusoinnussa työn vaativuuteen ja vaadittuun koulutukseen nähden. Lisäksi otetaan huomioon kohdassa 1.6 mainitut perusteet.

1.9

Järjestelyerä 1.9.2007

Kunnalliseen palkkaohjelmaan sisältyvä paikallinen järjestelyerä 0,5 % 1.9.2007 lukien käytetään paikallisten palkkausepäkohtien korjaamiseen ja henkilökohtaisten lisien maksamiseen. Järjestelyerän tarkemmasta kohdentamisesta katso edellä kohta 1.6.

2

Yleinen osa

Sopimuksesta on poistettu määräykset kunta-/kuntayhtymäkohtaisista erityislaatuista järjestelyistä, mutta voimassa olevat järjestelyt on pidetty voimassa erillisellä virkaehtosopimuksella.

Sopimusmääräys palvelussuhteen jatkumisesta keskeytyttä on siirretty 8 §:ään palkkausluvun 1 §:n 1 momentin soveltamisohjeesta.

11.1.2005

3
Palkkaus

Palkkauslukuun on lisätty uusi palkkausjärjestelmäpykälä (2 §), jossa määritellään palkkausjärjestelmän tavoitteet sekä termit eri palkanosille. *Tehtäväkohtaisen palkan* perusteena ovat tehtävät ja niiden vaativuus (ennen peruspalkka). *Henkilökohtaista lisää* voidaan maksaa työtulosten ja ammatinhallinnan perusteella. Henkilökohtaiseen lisään sisältyy myös vuosisidonnainen osa, joka määräytyy palveluksessaoloajan perusteella. *Peruspalkka* on palkkahinnoitteluliitteissä kunkin hinnoittelukohtaan tehtäväkohtainen vähimmäispalkka (ennen vähimmäisperuspalkka). Terminologia on sama kaikilla sopimusaloilla.

Palkkahinnoittelupykälän (4 §) 1 momentin soveltamisohjeeseen on lisätty hinnoittelussa käytettyihin koulutusilmaisuihin liittyvä uusi 3. kohta ja täydennetty 1. kohtaa helpottamaan hinnoittelujen soveltamista. Mikäli hinnoittelussa on mainittu määrätty koulutus tai tutkinto, esim. korkeakoulututkinto, mutta viranhaltijalta tai työntekijältä puuttuu vaadittu koulutus, sovelletaan kyseistä hinnoittelukohtaa jos muut edellytykset täyttyvät, mutta peruspalkkaa voidaan alentaa puuttuvan koulutuksen vuoksi (4 § 4 mom.) Samoin 4 §:n 4 momenttia ja sen soveltamisohjetta on selvennetty. Puuttuvasta koulutuksesta huolimatta tehtäväkohtainen palkka voi olla sama kuin samaa työtä tekevällä koulutusvaatimukset täyttävällä, jos tehtävien vaativuus on kaikilta osin sama.

Henkilökohtaista lisää koskevat määräykset sovittiin pääosin jo sopimuskauden aikana osana palkkausjärjestelmän kehittämishjelmaa. Määräykset on otettu uuteen sopimukseen hieman muokattuina. Henkilökohtaista lisää koskeva liite 8 on poistettu ja korvattu 6 §:n soveltamisohjeella.

Henkilökohtaisen lisän vähimmäisosuuksista vuosina 2005–2007 on otettu määräykset 6 §:n pöytäkirjamerkintään. Asiaa on selostettu tarkemmin palkantarkistuksia koskevassa kohdassa 1.3.

Syrjäseutulisämääräystä on täydennetty luettavuuden parantamiseksi. Asiasisältö on ennallaan.

Varsinaista palkkaa koskevaa määräystä on tarkistettu uusien termien edellyttämällä tavalla.

4
Työaika

Varallaoloa koskevissa sopimusmääräyksissä on otettu huomioon varallaolojärjestelyissä tapahtunut tekninen kehitys. Varallaolijalle annetaan yleensä matkapuhelin työhön kutsumista varten, joten yleensä asuntovarallaoloa ei tarvita.

Myös asuntovarallaoloa voidaan edelleen käyttää, mikäli siihen on poikkeuksellisesti tarvetta (esim. hälytyslaitteet virka-asunnossa). Korvaus määräytyy tällöin työaikalain 5 §:n 2 momentin mukaisesti (50 % korottamattomasta tuntipalkasta tai vastaava vapaa-aika).

11.1.2005

5

Virka- ja työvapaa

Luvun 1 §:n 2 momentin sairauslomamääräystä on muutettu siten, että työkyvyttömyys voidaan osoittaa myös muulla luotettavalla tavalla kuin lääkärintodistuksella enintään 5 päivää (aiemmin 3 päivää) kestävästä tai työnantajan päätöksen perusteella pidemmänkin työkyvyttömyyden osalta. Muu luotettava tapa voi olla esimerkiksi terveydenhoitajan tai sairaanhoitajan antama todistus sairauslomaa varten. Asianomainen viranomais voi päättää, että aivan lyhytaikaisissa sairauslomissa (esim. 1–2 päivää) ei tarvita todistusta, vaan esimiehen lupa riittää. Kukin työnantaja voi ohjeistaa sairausloman myöntämisen parhaaksi katsomallaan tavalla siten, että eri hallintokunnissa toimitaan samalla tavalla. Erityisestä syystä (esim. lukuisia tai epäilyttäviä sairauspoissaoloja) sairausloman myöntäjä voi vaatia lääkärintodistuksen poissaolon pituudesta riippumatta. Sairauslomamääräysten uudistamisen tarkoituksena on vähentää lääkärintodistusten käyttöä.

Perhevapaita koskevat määräykset lukuun ottamatta äitiysvapaan palkallisuutta ja tilapäistä hoitovapaita on poistettu sopimuksesta, koska niitä koskevat säännökset ovat työsopimuslaissa ja kunnallisessa viranhaltijalaissa. Sopimuksessa on viittaussäännökset em. lakeihin. Kunnallisen työmarkkinailaitoksen internetsivuilta ja tämän yleiskirjeen liitteestä 5 löytyvät ohjeet perhevapaista ja niiden käytöstä.

6

Luottamusmiehet

Luottamusmiehen irtisanomissuojaa koskeva määräys (7 §:n 3 mom.) on muutettu omaksumismääräyksestä viittaussäännökseksi. Se merkitsee sitä, että riitoja ei käsitellä enää paikallis- ja keskusneuvotteluissa eikä työtuomioistuimissa, vaan hallintotuomioistuimissa tai yleisissä alioikeuksissa.

Luottamusmieslukuun on otettu sopimuskauden aikaan tehdyt sopimusmuutokset ja ajankäyttöä koskevan suosituksen muutokset. Vapautus on suosituksen mukaan keskimäärin 1 työpäivä viikossa 130–145 edustettavaa (aikaisemmin 160) kohden, jolleivät paikalliset olosuhteet anna aihetta muuhun yhteiseen arvioon.

Lääkärisopimuksesta on siirretty luottamusmieslukuun sopimusmääräys luottamusmiehinä toimivien omalääkärien ajankäyttökorvauksesta.

7

Palvelussuhteen päättyminen

Eläkkeelle jäämistä koskevat määräykset on ajantasaistettu poistamalla 6 §:n 2 momentti työntekijän eroamisistä. Säännökset eroamisistä ovat työsopimuslaissa ja laissa kunnallisesta viranhaltijasta.

Eroamisikä on 1.1.2005 jälkeen 68 vuotta. Jos viranhaltija/työntekijä haluaa jäädä eläkkeelle aikaisemmin, hänen pitää irtisanoutua noudattaen irtisanomisaikaa.

11.1.2005

8

Palkkahinnoitteluliitteet 1–8

KVTES:n palkkahinnoitteluliitteiden peruspalkkoja on tarkistettu 1.3.2005 lukien yleiskorotuksella. Palkkahinnoittelun summat sisältävät yleiskorotuksen. Seuraavan kerran hinnoittelun peruspalkkoja korotetaan yleiskorotuksella 1.6.2006. Nämä palkkahinnoittelujen muutokset lähetetään tiedoksi myöhemmin.

Liitteeseen 2 on lisätty uusi hinnoittelukohta: Sivistystoimen peruspalvelutehtävät (020PER10), joka on ollut aiemmin liitteessä 7.

Liitteet 4 ja 5

Lähinnä sosiaalihuollon henkilöstöä koskeneesta palkkahinnoitteluliitteestä 4 on eriytetty päivähoito omaksi liitteekseen 5, johon on yhdistetty myös päiväkodin johtajien ja lastentarhanopettajien työaika koskeneen liitteen 12 erityismääräykset sellaisenaan. Liitteeseen 5 on siirretty myös koulunkäyntiavustajia koskeva uudistettu hinnoittelukohta.

Kummassakin liitteessä on toteutettu samantyyppinen palkkaryhmittelyuudistus, joka myötäilee hallituksen esitykseen (HE 266/04) laiksi sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista sisältävää henkilöstörakennetta:

- Johto- ja esimiestehtävät
- Liitteessä 4 sosiaalityön asiantuntijatehtävät, joissa edellytetään ylempää korkeakoulututkintoa eli käytännössä sosiaalityöntekijät
- Ammattikorkeakoulututkintoa ym. edellyttävät sosiaalihuollon vaativat ammattitehtävät kuten sosionomit, sosiaaliohjaajat tai varhaiskasvatuksen opetus ja kasvatustehtävissä toimivat lastentarhanopettajat
- Perustutkintoa ym. edellyttävät sosiaalihuollon ammattitehtävät kuten esim. lähihoitajat tai varhaiskasvatuksen hoito- ja huolenpitotehtäviä suorittavat lastenhoitajat
- Peruspalvelutehtävät kuten kotiaavustajat ja päiväkotiapulaiset.

Liitteiden 4 ja 5 lähinnä ”ammattitehtäviä” koskevia palkkahinnoittelukohtia on täsmennetty siten, että näyttötutkintoina suoritettavia ammattitutkintoja ja erikoisammattitutkintoja ei rinnasteta perustutkintoihin tai aiempiin kouluasteisiin tutkintoihin. Liitteeseen 5 on lisätty koulunkäyntiavustajia sekä koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaajia varten uusi hinnoittelukohta, jonka palkkausperusteena on perustutkinto tai aikaisempi kouluasteinen tutkinto taikka ammattitutkinto tai erikoisammattitutkinto. Tätä hinnoittelukohtaa sovelletaan siitä riippumatta, onko työnantaja edellyttänyt em. koulutusta vai ei. Jos viranhaltijalla/työntekijällä ei ole hinnoittelukohdassa palkkausperusteeksi asetettua koulutusta, sovelletaan hinnoittelua palkkausluvun 4 §:n 4 momentissa todetulla tavalla alennettuna.

Sosiaalityöntekijät on yhdistetty samaan palkkahinnoittelukohtaan ”Sosiaalityön asiantuntijatehtävät” (aiemmin jaettu a) ja b)-kohtiin koulutus-edellytyksestä riippuen). Vaikka kohdan yksinomaisena palkkausperus-

11.1.2005

teena on ylempi korkeakoulututkinto, kohtaa sovelletaan myös esim. niihin vakinaiisiin sosiaalityöntekijöihin, joilla on muu tutkinto, mutta jotka ovat päteviä virkaansa lain siirtymäsäännösten ym. perusteella, ja myös epäpäteviin sijaisiin. Mikäli viranhaltijalta puuttuu po. palkkahinnoittelukohdassa edellytetty ylempi korkeakoulututkinto, sovelletaan hinnoittelua 4 §:n 4 momentissa todetulla tavalla alennettuna. Kunkin viranhaltijan tehtäväkohtaista palkkaa määriteltäessä lähtökohtana on tosiasiallisten tehtävien vaativuus eikä henkilön muodollinen pätevyys.

Hinnoittelukohtaan ”Sosiaalihuollon vaativat ammattitehtävät” sijoitetaan muut kuin sosiaalityöntekijän pätevyyttä edellyttävät tai muuta korkeakoulututkintoa kuin ylempää edellyttävät tehtävät, esim. sosionomien tehtävät. Sosiaalityöntekijöiden ja sosionomien tai muun henkilöstön välinen työnjaon uudistaminen otetaan viranhaltijan/työntekijän palkkausta määriteltäessä huomioon palkkausluvun 5 §:n mukaisesti.

Päivähoidon johto- ja esimiestehtävien –hinnoittelukohtaan (05PKO014) on siirretty nimikkeitä muista hinnoittelukohdista. Hinnoittelukohta sisältää kuitenkin siirtymämääräyksen, jonka mukaan aikaisemmin hinnoittelukohtiin 04SOS020 tai 04PKO012 sijoitettujen viranhaltijoiden/työntekijöiden tehtäväkohtaista palkkaa korotetaan 1.3.2005 lukien yleiskorotuksen lisäksi 100 € ko. hinnoittelukohdassa määrätyn peruspalkan saavuttamiseksi.

Mikäli viranhaltijan/työntekijän tehtäväkohtainen palkka jää yleiskorotuksen jälkeen uuden hinnoittelukohdan peruspalkan alapuolelle, tehtäväkohtaista palkkaa korotetaan uuden hinnoittelukohdan mukaiseen peruspalkkaan. Korotuksen ei 1.3.2005 kuitenkaan tarvitse olla enempää kuin 100 €, vaikka tehtäväkohtainen palkka yleiskorotuksen ja em. 100 €:n jälkeen jäisi edelleen uuden hinnoittelukohdan alapuolelle.

Pienten päiväkotien (alle 60 paikkaa) johtajia koskenut palkkahinnoittelukohta on eriytetty päivähoiton johto- ja esimiestehtäviä koskevasta kohdasta omaksi ”päivähoidon/sen osa-alueen vastaavia viranhaltijoita/työntekijöitä” koskevaksi hinnoittelukohdaksi. Po. uuteen palkkaryhmään kuuluvien päätehtävä on siis muu kuin johtaminen ja esimiestyö. Tähän hinnoittelukohtaan siirtyy myös muita päivähoidossa nykyisin vastaavina toimivia, hinnoittelukohdan tehtäväkuvauksen täyttäviä viranhaltijoita/työntekijöitä kuten esim. osa vastaavista lastentarhanopettajista.

Palkkahinnoittelutunnukset

Nykyinen hinnoittelutunnus	Muutos	Hinnoittelutunnus 1.3.2005 lukien
	Uusi hinnoittelutunnus	02PER010
04SOS020	Rakenneuudistus	04SOS020 tai 05PKO014, siirtymämääräys
04VIR010	Poistetaan hinnoittelusta	

11.1.2005

Nykyinen hinnoittelutunnus	Muutos	Hinnoittelutunnus 1.3.2005 lukien
04SOS04B	Rakenneuudistus	04SOS04A tai 04SOS050
04SOS06A	”	04SOS06A, 05PKO030 tai 05KOU010
04SOS06B	Poistetaan hinnoittelusta	
04PER010	Rakenneuudistus	04PER010, 05PER010 tai 05KOU010
04PKO011	Liitteen numero vaihtunut ja rakenneuudistus	05PKO011
04PKO012	Liitteen numero vaihtunut ja rakenneuudistus	05PKO014, siirtymämääräys
04PKO02A	Liitteen numero muuttunut ja teknisesti 02A:n ja 02B:n keskinäinen järjestys muutettu, koodituksia ei ole muutettu.	05PKO02A
04PKO02B	“	05PKO02B
05RUO010	Liitteen numero vaihtunut	06RUO010
05RUO02A	“	06RUO02A
05RUO02B	“	06RUO02B
05RUO02C	“	06RUO02C
05RUO040	“	06RUO040
05RUO050	“	06RUO050
05RUO060	“	06RUO060
06MAA010	“	07MAA010
06MAA020	“	07MAA020
06MAA030	Poistetaan hinnoittelusta	
06MAA040	Liitteen numero vaihtunut	07MAA040
06MAA050	“	07MAA050
07PES000	“	08PES000
07SII011	“	08SII011
07SII012	“	08SII012
07LII010	“	08LII010
07LII020	“	08LII020
07PER010	“	08PER010 tai 02PER010

Liite 7

Em. uudesta liitteestä 5 johtuen seuraavien liitteiden numerointi on muutunut. Liitteestä 7 maataloushenkilöstön palkkahinnoittelu on poistettu hinnoittelukohta 06MAA030 (lomalautakunnan sihteeri), koska se ei vastaa nykyisiä organisaatioita ja tehtäviä. Nykyiset maatalouslomituksen hallinto- ja esimiestehtävät ovat vaativuudeltaan eritasoisia ja niitä ei ole otettu palkkahinnoitteluun, joten työnantaja päättää heidän palkastaan noudattaen palkkahinnoittelun ulkopuolisia koskevia soveltamisohjeita.

Palkkahinnoittelutunnusten muutokset tulee tehdä myös henkilöstöhallinnon ja palkkahallinnon tietojärjestelmiin.

11.1.2005

9

Perhepäivähoitajat
(liitteet 12, 12 A, 13)

Kuten yleiskirjeen liitteessä 1 on todettu edellä olevat palkantarkistukset (kohta 1) eivät koske perhepäivähoitajia.

Liite 12

Perhepäivähoitajien 28.2.2005 henkilökohtaista peruspalkkaa korotetaan 1.3.2005 lukien 2,61–1,9 %:a siten kuin liitteen sopimusmääräyksestä tarkemmin ilmenee. Korotus muodostuu tulopoliittisen sopimuksen mukaisesta yleiskorotuksesta. Palkkahinnoittelu 1.3.2005 alkaen ilmenee sopimuksesta ja sen korotusvaikutus noudattaa yleiskorotuksen linjaa. Uusi palkkahinnoittelu otetaan käyttöön siinä vaiheessa kun lapsiryhmässä tapahtuu muutos, vaikka lapsiryhmän koko ei muuttuisi.

Ilta- ja lauantaiyökorvauksia on korotettu 1.3.2005 lukien peruspalkkojen korotuksia vastaavasti ensimmäisenä sopimusvuonna. Lisäksi osahoitoksen ja sijaislapsen korvauksia on korotettu 2,61 %:a.

Muita korotuksia perhepäivähoitajien palkkoihin ei tehdä. Perhepäivähoitajat eivät siten ole mukana KVTES:n paikallisia järjestelyeriä laskettaessa ja käytettäessä, eikä heidän palkkasummansa lasketa mukaan siihen palkkasummaan, josta KVTES:n paikallisen erän suuruus lasketaan. Perhepäivähoitajiin ei sovelleta myöskään kunta-alan palkkausjärjestelmän kehittämisohjelmaa ja siihen varattuja rahaeriä eikä määräystä henkilökohtaisten lisien keskimääräisestä vähimmäismäärästä. Sopimuskauden muista korotuksista (mm. yleiskorotus 1.6.2006) annetaan ohjeet myöhemmin.

KVTES:n työaikaluvun 15 §:n 3 momentin soveltamisohje suunnitellun ylityövapaan siirrosta sairaustapauksissa koskee nyt myös perhepäivähoitajia.

Kunnat voivat soveltaa liitettä 12 enintään 31.7.2005 saakka. Mikäli em. ajankohdan jälkeen edelleen halutaan soveltaa liitettä 12 tai sen pohjalta tehtyjä paikallisia työehtosopimuksia, tulee niistä tehdä kunnallisen pääsopimuksen 13 §:ssä tarkoitettu paikallinen työehtosopimus.

Liite 12 A

Liite 12 A voidaan ottaa käyttöön aikaisintaan 1.3.2005. Se on kuitenkin otettava käyttöön viimeistään 1.8.2005 (poikkeuksena paikallinen työehtosopimus liitteen 12 soveltamisen jatkamisesta). Liitettä on noudatettava sellaisenaan, eikä siitä voida poiketa paikallisella työehtosopimuksella ilman keskustasolla asetetun seurantaryhmän suostumusta. Mahdolliset paikallistasolla syntyvät tulkintaongelmat ja –erimielisyydet liitteestä saataan seurantaryhmän ratkaistavaksi.

Sopimusmääräyksissä on jo valmiiksi huomioitu 1.3.2005 yleiskorotus sekä kaikki sopimuskauden järjestelyerät, tasa-arvoerä sekä kunta-alan palkkausjärjestelmän kehittämisohjelman rahaerät. Perhepäivähoitajat eivät siten ole mukana KVTES:n paikallisia järjestelyeriä laskettaessa ja käytettäessä eikä heidän palkkasummaansa lasketa mukaan siihen palk-

11.1.2005

kasummaan, josta KVTES:n paikallisen erän suuruus lasketaan. Sovellettavaksi ei myöskään tule määräys henkilökohtaisten lisien keskimääräisestä vähimmäismäärästä. Yleiskorotus 1.6.2006 ohjeistetaan myöhemmin.

Hoitajan peruspalkka määräytyy kunnan hoitajalta varaamien hoitopaikkojen lukumäärän mukaan. Hoitosuhteeseen perustuvat korvaukset maksetaan siitä päivästä lukien, kun hoitopaikka on varattu ja hoito tosiasiallisesti alkanut. Korvaus yhdestä varatusta hoitopaikasta on vähintään 315 euroa/kk, mikäli hoitopaikka varataan keskimäärin yli 5 tunniksi päivässä, ja vähintään 157,50 euroa/kk, mikäli hoitopaikka varataan keskimäärin enintään 5 tunniksi päivässä.

Hoitopaikalla tarkoitetaan yhdellä lapsella miehitettyä hoitotehtävää. Taivoitteena 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. Tilapäisesti vapalle tai vajaakäytössä olevalle hoitopaikalle voidaan aina sijoittaa satunnaisesti hoidossa oleva lapsi, eikä tämä aiheuta muutoksia hoitajan palkkaan. Useampia satunnaisesti hoidossa olevia lapsia varten voidaan varata yksi yhteinen hoitopaikka, joka voi olla myös määräajaksi varattu. Satunnaisesti hoidossa olevasta lapsesta, jonka hoidon tarve on vähäinen eikä hoitopaikkaa tämän vuoksi varata, maksetaan päiväkohtainen erilliskorvaus.

Hoitopaikan perusteella maksettavaa peruspalkkaa maksetaan, kunnes kunta muuttaa varattujen hoitopaikkojen määrää. Hoitopaikkojen lukumäärän vähentäminen vaikuttaa hoitajan palkkaan päätöksestä lukien siten, että hoitaja saa entisen palkkansa kulumassa olevalta ja seuraavalta kalenterikuukaudelta. Hoitopaikkojen lukumäärän lisääntyessä peruspalkkaa korotetaan siitä lukien, kun hoitopaikka on varattu ja sitä on ryhdytty käyttämään.

Täyttä työaikaa tekevän hoitajan vähimmäisperuspalkka on kuitenkin 517,79 euroa/kk, mikäli hoitajalta on varattu vähintään yksi hoitopaikka, jota on ryhdytty tosiasiallisesti käyttämään. Mikäli hoitajan säännöllinen työaika on lyhyempi kuin täyttä työaikaa tekevän, on hänen palkkansa samassa suhteessa alempi kuin osa-aikatyöaika on täydestä työajasta. Vähimmäisperuspalkkamääräystä ei kuitenkaan sovelleta niissä tapauksissa, jolloin hoitajalta ei voida päivähoitolain säännösten tai hoitajasta itsestään johtuvasta syystä varata vähintään yhtä yli 5 tunnin ja yhtä enintään 5 tunnin hoitopaikkamäärää. Palkka määräytyy tosiasiallisesti varattujen hoitopaikkojen ja työajan perusteella. Lisäksi kohtaan sisältyy erityismääräys siirtymävaiheen määräykseksi.

Hoitajan säännöllinen täysi työaika on 43,25 tuntia viikossa tai keskimäärin mainittu tuntimäärä enintään 4 viikon työaikajaksossa. Viikkoa pidempää työaikajaksoa käytetään silloin, kun se on lasten hoidon kannalta tarpeen. Keskeytynyttä työaikajaksoa koskevat määräykset on kokonaan

11.1.2005

poistettu. Poissaolot työstä eivät alenna työaikajakson säännöllistä työaikaa, eikä myöskään ylityörajaa.

Mahdolliset syntyneet ylityöt saadaan selville vasta, kun koko työaikajakso on eletty. Mikäli työaikajakson säännöllinen työaika jää vajaaksi, on aikaisemmilta jaksoilta kertyneillä työaikakorvauksilla mahdollista tehdä ns. täyttöä, jotta työaikajakson säännöllinen työaika saadaan täyteen. Ylityökorvauksena maksetaan korottamaton tuntipalkka tai annetaan vastaava vapaa-aika. Yötyöaika luetaan kokonaan hoitajan työajaksi ja yötyökorvauksena maksetaan 15 % korottamattomasta tuntipalkasta.

Muut palvelussuhteen ehdot määräytyvät KVTES:n mukaan, muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta. Vuosiloma-, sairausloma- ja äitiysvapaan palkan määräytymisestä erityistilanteissa on liitteessä erityismääräys. Esim. vuosiloma-ajan lomapalkka lasketaan erityismääräyksen mukaan tietyissä tilanteissa ao. lomakauden toukokuun palkasta.

Liite 13

Lapsen kodissa työskenteleviä perhepäivähoitajia koskeva sopimusmääräys on siirretty omaksi liitteekseen 13. Palkka ja palkankorotukset määräytyvät KVTES:n palkkamääräysten mukaan. Sovellettavat määräykset työajasta ja työaikakorvauksista ovat liitteessä 12 tai 12 A.