

Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) 2007–2009 ja samapalkkaisuuspöytäkirjan soveltamisohjeet

(Vuosilomamääräyksiä koskevat soveltamisohjeet erillisinä liitteessä 7)

1

Kertaerä Allekirjoituspöytäkirjan 6 §:n mukaan viranhaltijalle/työntekijälle maksetaan joulukuun 2007 palkanmaksun yhteydessä 270 euron suuruinen erillinen kertaerä edellyttäen, että

- palvelussuhde on 1.12.2007 mennessä jatkunut keskeytymättä vähintään neljä kuukautta
- palvelussuhde on edelleen voimassa kertaerän maksamisajankohtana
- viranhaltijalle/työntekijälle maksetaan palkkaa joulukuulta.

Mikäli viranhaltija/työntekijä on ollut esimerkiksi palkattomalla virkavapaalla koko joulukuun, kertaerää ei makseta. Sen sijaan esimerkiksi viikon palkaton työvapaa joulukuussa ei aiheuta kertaerän menetystä. Jos viranhaltijalle/työntekijälle tulee joulukuussa maksuun esimerkiksi työaikakorvauksia, jotka hän on ansainnut marraskuulta, mutta hän on koko joulukuun palkattomalla virka-/työvapaalla, hänelle ei ole joulukuulta maksettu palkkaa ja näin ollen kertakorvausta ei makseta.

Kertaerää ei myöskään makseta niille, jotka olivat 1.10.2007 Tehy ry:n jäseniä, koska edellä mainittu järjestö ei tuohon päivämäärän mennessä ollut hyväksynyt KVTES-ratkaisua.

Kertaerä maksetaan myös järjestäytymättömille.

Osa-aikatyössä kertaerä on samassa suhteessa alempi kuin osa-aikatyötä tekevän työaika on täyttä työaikaa alempi.

2

Palkantarkistukset 2007–2009

Palkantarkistusten ajankohdat ja määrät käyvät ilmi KVTES:n allekirjoituspöytäkirjasta ja samapalkkaisuuden edistämisestä ja palkkakilpailukyvyn ylläpitämisestä kunnissa ja kuntayhtymissä vuosina 2008 ja 2009 tehdystä pöytäkirjasta (samapalkkaisuuspöytäkirja). 1.10.2007 maksettavaa yleiskorotusta ja samanaikaisesti tehtävää korotusta palkkausluvun 6 §:n 1 momentissa tarkoitettuun harkinnanvaraiseen henkilökohtaiseen lisään ei suoriteta Tehy ry:n jäsenille.

Korotukset käyvät ilmi myös tämän yleiskirjeen liitteestä 1.

2.1

Kalleusluokitus

Kalleusluokka II poistuu 1.3.2008 lukien kokonaan KVTES:n palkkahinnoittelusta. Muutos koskee eräitä liitteen 2 (sivistystoimi) palkkahinnoittelukohtia sekä eräitä liitteiden 4 (sosiaalihuollon henkilöstö) ja 5 (päivähoidon henkilöstö) palkkahinnoittelukohtia.

Kalleusluokan poistamisesta tarkemmin ks. kohta 2.2.

2.2

1.3.2008 samapalkkaisuuserä

Samapalkkaisuuspöytäkirjan mukaan 1.3.2008 käytetään kustannustasoltaan 1,8 prosentin suuruinen erä, jonka tavoitteena on kaventaa naisten ja miesten perusteettomia palkkaeroja ja edistää myös kuntasektorin palkkakilpailukykyä. Erä on käytetty jäljempänä selostetavalla tavalla.

Erästä on osa käytetty siten, että tietyt KVTES:n palkkahinnoitteluliiitteissä olevien naisvaltaisten koulutettujen palkkahinnoitteluryhmien peruspalkkoja on korotettu joko 2,6 prosentilla tai 1,3 prosentilla. Nämä palkkahinnoittelukohtat, joihin korotuksia on suunnattu ilmenevät samapalkkaisuuspöytäkirjan liitteestä ja myös KVTES:n palkkahinnoitteluliiitteistä, joissa on ilmoitettu peruspalkka 1.3.2008 lukien. Samassa yhteydessä eräisiin palkkahinnoitteluliiitteisiin on tehty jäljempänä selostettavia rakenteellisia muutoksia ja poistettu kalleusluokitus.

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

- 1.3.2008 kunnan tai kuntayhtymän palveluksessa ja
- joiden tehtäväkohtainen palkka määräytyy mainittuna ajankohtana niiden palkkahinnoittelukohtien mukaan, joiden palkkahinnoittelun mukaisiin peruspalkkoihin on tehty edellä selostettu tasokorotus,

tehtäväkohtaista palkkaa korotetaan siten, että korotus on yhtä suuri kuin po. hinnoittelukohtan peruspalkkaan tehty prosentuaalinen tarkistus (so. 2,6 % tai 1,3 %).

Korotukset tehdään siten, että po. viranhaltijan/työntekijän tehtäväkohtaista palkkaa, sellaisena kuin se oli 29.2.2008, korotetaan ensin po. hinnoittelukohtan mukaan määräytyvällä samapalkkaisuuserällä (2,6 % tai 1,3 %).

Jos kalleusluokassa II olleen viranhaltijan/työntekijän tehtäväkohtainen palkka ei em. korotuksen jälkeenkään ole vähintään 1.3.2008 voimaan tulleen palkkahinnoitteluliiitteen ao. hinnoittelukohtan peruspalkan suuruinen, korotetaan hänen palkkaansa lisäksi niin, että se on vähintään häneen sovellettavassa palkkahinnoittelukohtassa määrätyn peruspalkan mukainen. 29.2.2008 voimassa olleiden palkkahinnoittelukohtien I-kalleusluokkien peruspalkkoja on nostettu 2,6 prosentilla tai 1,3 prosentilla.

Tällä samapalkkaisuuspöytäkirjakorotuksella on tarkoitus korottaa naisvaltaisten koulutettujen henkilöstöryhmien palkkoja.

2.3

Paikallinen järjestelyerä 1.3.2008

Samana ajankohtana kuin edellä kohdassa 2.2. tarkoitettu erä eli 1.3.2008 on käytössä myös kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjan mukainen 0,5 prosentin suuruinen järjestelyerä. Se käytetään paikallisten palkkauseräkohtien korjaamiseen ja palkkausjärjestelmän kehittämiseen paikallisesti siten, että korotuksella tuetaan toimintojen ja tehtävien uudelleenjärjestelyjä. Järjestelyerä tulisi pyrkiä kohdentamaan niihin yksiköihin, jotka ovat toimintojen ja tehtävien uudelleenjärjestelyllä parantaneet

toiminnan laatua ja tehokkuutta. Järjestelyerästä päätettäessä on myös otettava huomioon, että esimiesasemassa olevien palkkaus on oikeassa suhteessa heidän alaiensa palkkaan nähden. Samaten on otettava huomioon, että hinnoittelun ulkopuolella olevien viranhaltijoiden/työntekijöiden palkkaus on oikeassa suhteessa niiden viranhaltijoiden/työntekijöiden palkkaukseen, joihin heitä voi verrata. Tämä erä voidaan käyttää tehtäväkohtaisten palkkojen tarkistukseen ja henkilökohtaisten lisien maksamiseen.

2.4

Paikalliset järjestelyerät 1.5.2009

Em. ajankohtana on käytössä 2 eri paikallista järjestelyerää. Toinen 0,5 prosentin suuruisen paikallinen järjestelyerä perustuu samapalkkaisuuspytökirjan määräykseen. Se käytetään paikallisesti tehtäväkohtaisten palkkojen tarkistuksiin ja henkilökohtaisten lisien maksamiseen. Myös tällä erällä tehtävillä palkankorotuksilla on tavoitteena naisten ja miesten perusteettomien palkkaerojen pienentäminen. Sillä on toisaalta myöskin tarkoitus korjata paikallisia palkkauseräkohtia ja ylläpitää kunta-alan palkkakilpailukykyä. Tätä järjestelyerää kohdennettaessa tulisi erityisesti huomioida ne yksiköt, jotka ovat toimintojen ja tehtävien uudelleenjärjestelyillä parantaneet toimintansa laatua ja tehokkuutta.

Lisäksi samanaikaisesti on käytössä KVTES:n allekirjoituspöytäkirjaan perustuva paikallinen 0,3 prosentin suuruisen järjestelyerä. Sekin käytetään tehtäväkohtaisten palkkojen tarkistuksiin ja henkilökohtaisten lisien maksamiseen. Se käytetään samalla tavoin kuin edellä on selostettu 1.3.2008 käytössä olevan paikallisen järjestelyerän kohdalla.

Koska 1.5.2009 käytettävien samapalkkaisuuserän ja KVTES:n allekirjoituspöytäkirjan mukaisen paikallisen järjestelyerän käyttötarkoitus on pitkälti samanlainen, voidaan ne käytännössä yhdistää ja niiden käytöstä päätettäessä ottaa huomioon mitä kummankin erän osalta edellä on sanottu.

2.5

Paikallisen järjestelyerän laskeminen

Edellä selostetut paikalliset järjestelyerät lasketaan sopimusalan palkkasummasta tammikuussa. Palkkasummaan lasketaan mukaan kaikki sopimuksen piiriin kuuluville tammikuussa maksetut palkat lukuun ottamatta tammikuussa mahdollisesti maksettuja tulospalkkioita. Jos tammikuun palkkasumma poikkeaa tavanomaisen kuukauden palkkasummasta, käytetään laskentaperusteena ns. normaalikuukautta, johon ei sisälly poikkeuksellisia palkkaeria (esim. lomarahat, tulospalkkiot tai kertakorvaukset) eikä lomautuksia.

Sopimusalan (KVTES) piirissä olevaan henkilöstöön lasketaan myös perhepäivähoidattajien, maatalouslomittajien, sijaisten ja muiden määräaikaisten ja osa-aikaisten palkat sekä palkkahinnoittelun ulkopuolisten palkat.

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

2.6

Työnantajan edustajan ja kokonaispalkan tarkistaminen

Myös palkkausluvun 14 §:ssä mainittua työnantajan edustajan palkkaa korotetaan yleiskorotuksella, ellei hänen palkan tarkistamisestaan ole toisin päätetty. Yleiskorotus tulee myös kokonaispalkkaan, jota maksetaan projektityöntekijälle tai -viranhaltijalle palkkausluvun 15 §:n perusteella, ellei hänen palkan tarkistamisestaan ole toisin päätetty. Samoin yleiskorotus tulee kokonaispalkkaan, jota maksetaan työntekijälle työsopimuksen ja viranhaltijalle paikallisen virkaehtosopimuksen perusteella, jollei työsopimuksella tai paikallisella virka- ja työehtosopimuksella ole toisin sovittu.

2.7

Henkilökohtaiset lisät

Henkilökohtainen lisä on osa kannustavaa palkkausta. Tarkoituksena on, että henkilökohtaisten lisien osuus palkkasummasta kasvaisi, vaikkei pakollisesti harkinnanvaraisiin henkilökohtaisiin lisiin käytettävää vähimmäisosuutta koroteta tämän sopimuskauden aikana. Vähimmäisosuus on edelleen 1,1 prosenttia laskettuna kunnan /kuntayhtymän palveluksessa olevan KVTES:n piiriin kuuluvan henkilöstön tehtäväkohtaisten palkkojen yhteismäärästä. Tarkistus on edelleen myös liitekohtainen. Tällöin ei oteta huomioon henkilökohtaisen lisän vuosisidonnaista osaa. Tarkistus suoritetaan kerran vuodessa. Se voidaan suorittaa kuten ennenkin siten, että syyskuussa maksettavien henkilökohtaisten harkinnanvaraisten lisien yhteismäärä on vähintään 1,1 prosenttia toukokuun tehtäväkohtaisten palkkojen yhteismäärästä. Paikallisesti on mahdollista päättää vuosittaisesta tarkistusajankohdasta toisin.

2.8

Paikallisen järjestelyerän täytäntöönpano

Allekirjoituspöytäkirjan määräyksessä (5 §) korostetaan sitä, että paikallisen järjestelyerän käytöstä neuvotellessa on tarkoituksena antaa henkilöstölle tosiasiallinen vaikutusmahdollisuus ja pyrkiä mahdollisuuksien mukaan yksimielisyyteen kuulemalla tasavertaisesti neuvotteluosapuolia.

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.

3

Yleinen osa

Lääkärintodistuksen esittämisvelvollisuuteen liittyvä työsopimuksen raukeamisuhka on poistettu (9 §). Perusteena poistamiselle on se, että työntekijän työsopimuksen päättymisen perusteen tulee perustua lainsäädäntöön, eikä työsopimuksen raukeaminen em. tilanteissa ole sellaisenaan lakiin perustuva.

Koska raukeamisuhkaa ei voi enää liittää lääkärintodistuksen esittämisvelvollisuuteen, tulisi työnantajan pitää huolta siitä, että lääkärintodistus esitettäisiin jo ennen työsopimuksen tekemistä. Mikäli lääkärintodistus esitetään vasta työsopimuksen tekemisen

jälkeen tai sitä ei esitetä lainkaan, voidaan työsuhde päättää vain mikäli työsopimuslain koeaikapurkua, irtisanomista tai purkua koskevat edellytykset täyttyvät.

Kyseinen muutos raukeamisuudessa koskee vain työntekijöitä. Viranhaltijoiden osalta noudatetaan kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 7 §:ää (terveydentilaa koskeva selvitys), jossa vastaavanlainen raukeamismahdollisuus perustuu po. lainsäädännökseen. Mikäli käytössä olevissa työsopimusmalleissa on mainittu lääkärintodistuksen esittämisvelvollisuuden kohdalla raukeamisuuhka, on se poistettava. On huomattava, että muutos ei koske itse lääkärintodistuksen esittämisvelvollisuutta, joka säilyy entisellään.

4

Palkkaus

4.1

Työnantajan edustajan palkka

Niiden viranhaltijoiden piiriä (työnantajan edustajat), joihin voidaan soveltaa 14 §:n mukaista palkkausta, on laajennettu. Ensinnäkin asianomaisen määräyksen 2 kohtaan on lisätty selkeyden vuoksi kuntayhtymän johtaja. Toiseksi on muutettu 3 kohtaa siten, että siihen lisätty johtavassa asemassa olevat viranhaltijat, jotka vastaavat suuresta hallinnon alasta ja sen kehittämisestä (esim. yleishallinto, talous, sosiaali- ja/tai terveystoimi, sivistystoimi) sekä viranhaltijat joiden tehtävänä on keskushallinnossa vastata kunnan yleisestä hallinnosta, taloudesta tai suunnittelusta ja niiden kehittämisestä. Sopimusmääräyksen mukaan voidaan ko. viranhaltijoiden palkasta ja palkantarkistuksista päättää riippumatta KVTES:n palkkausmääräyksistä, esim. käyttämällä kokonaispalkkaa.

4.2.

Kokonaispalkkainen työntekijä/viranhaltija

Määräys (15 §) antaa mahdollisuuden sopia määräaikaisessa projektissa työskentelevän työntekijän/viranhaltijan palkka ns. kokonaispalkkana, kun projektin rahoitus tulee pääosin ulkopuolelta. Tällaisissa projekteissa on esiintynyt tarvetta määritellä projektin-aikaiset henkilöstökustannukset etukäteen. Määräys on tarkoitettu sovellettavaksi lähinnä asiantuntijatehtävissä yms. toimiviin. Poikkeuksellisesti voidaan palkka määritellä tämän sopimusmääräyksen mukaisesti myös sellaiselle vakinaiselle työntekijälle/viranhaltijalle, joka siirtyy määräajaksi projektityöhön. Kokonaispalkka tarkoittaa tässä määräyksessä mm. kiinteää kuukausipalkkaa ilman lisiä samaan tapaan kuin 14 §:ssäkin.

Kyseinen sopimusmääräys koskee työsopimuksia, jotka tehdään sopimuskauden aikana viimeistään 31.1.2010.

4.3.

Tehtäväkohtainen palkka

Tehtäväkohtaista palkkaa koskevia soveltamisohjeita on täydennetty. Niihin on lisätty ensinnäkin ohjeet arviointijärjestelmän toimivuuden arvioinnista ajoittain ja siihen noudatettavasta menettelytavasta. Soveltamisohjeessa on annettu ohjeita myös tehtäväkuvauksen laadinnasta sekä täydennetty esimiesaseman tehtävän vaativuuden arvioinnissa huomioon otettavia seikkoja. Muutoksilla pyritään lisäämään tehtävien vaativuuden arvioinnin läpinäkyvyyttä ja objektiivisuutta.

4.4

Olennainen muutos tehtävissä

Olennaista muutosta tehtävissä koskevaan sopimusmääräykseen (5 § 2 mom.) on lisätty palkan tarkistamisajankohtaa koskevaan kohtaan uusi 4-kohta. Sen mukaan työntekijän hakeutuessa omasta pyynnöstään vähemmän vaativaan tehtävään tai jos toisiin tehtäviin siirtämistä on tarjottu lomauttamisen vaihtoehtona, tarkistetaan tehtäväkohtaista palkkaa tehtävien muutosajankohdasta lukien ellei lomautusilmoitusajasta muuta johdu.

4.5

Kuittaus

Kuittausoikeuden rajoittamista koskevaa sopimusmääräystä on tarkistettu vastaamaan lainsäädännössä tapahtuneita muutoksia. Samalla sopimusmääräys on muutettu viittaussääntöksi. Viranhaltijoiden lomarahaa ja lomakorvausta koskeva poikkeus on poistettu sopimusmääräyksestä, so. myös heidän osaltaan tulee ottaa huomioon ulosottolain (1.1. alkaen ulosottokaaren) säännökset ulosmittaamatta jätettävän palkan määrästä.

4.6.

Palkka virantoimituksesta pidättämisen ajalta

Jos virantoimituksesta pidättämisestä ei tule lainvoimaisella tuomiolla sakko- tai vankeusrangaistusta, maksetaan viranhaltijalle saamatta jäänyt palkka. Sopimusmääräystä on tarkennettu siten, että palkasta vähennetään muissa palvelussuhteissa, ammatinharjoittajana tai yrittäjänä samalta ajalta ansaittu vastaava ansio, jota viranhaltija ei olisi saanut virkaa hoitaessaan. Määräys vastaa siten kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain mukaista palkan takaisinmaksua kuitenkin sillä erotuksella, ettei vähennys koske virantoimituksen pidättämisen ajalta saatuja työttömyysetuja. Työttömyyskassat perivät nämä itse.

5

Työaika

5.1

Työaikamääräyksiä koskevat muutokset

Sopimuksesta on poistettu työaikadirektiivin kanssa ristiriidassa ollut määräys, joka koski mahdollisuutta paikallisesti sopia huolto- ja vastaavissa laitoksissa siitä, että yövuoroa ei luettu kokonaan työajaksi silloin, kun henkilöllä oli oikeus nukkua työpaikalla yövuoron aikana (3 § 3 mom.)

Hammassairauden vuoksi työajalle sattuvaa hoitotoimenpidettä ja siitä annettavaa virka-/työvapaata koskevaa määräystä on muutettu niin, että viranhaltijalle/ työntekijälle järjestetään virka-/työvapaan sijaan vapautus työstä samalla tavalla kuin esimerkiksi lääkärin läheteellä määräämiin tutkimuksiin järjestetään. Määräys koskee tapauksia, joissa äkillinen hammassairaus vaatii samana päivänä tai saman työvuoron aikana annettavaa hoitoa, eikä henkilö voi saada hoitoa työajan ulkopuolella. Mikäli em. hoitotoimenpide matka-aikoinen ajoittuu henkilön varsinaiseen työaikaan, ei työaikaa tästä syystä pidennetä.

Määräys virkaehtosopimuksin sovitusta kunta- tai kuntayhtymäkohtaisista ennen 1.12.1970 päätetyistä säännöllistä työaikaa koskevista erityislaatuista järjestelmistä on poistettu. Tällä hetkellä voimassa olevia sopimuksia kuitenkin noudatetaan edelleen, ellei tällaisen järjestelmän lakkauttamisesta sovita paikallisella tai muulla virkaehtosopimuksella. Asiasta on sovittu erillisellä virkaehtosopimuksella.

5.2

Sosiaalityöntekijöiden työajat yhtenäistetty

1.3.2008 lukien kaikkien sosiaalityöntekijöiden säännöllinen työaika on KVTES:n työaikaluvun 10 §:n mukainen 37 tuntia viikossa tai keskimäärin 37 tuntia viikossa enintään kuuden viikon työaikajaksossa. Säännöllisen työajan muutos koskee kaikkia sosiaalityöntekijöitä nimikkeestä ja työskentelypaikasta yms. riippumatta (mm sosiaalityöntekijä, johtava/vastaava sosiaalityöntekijä, sosiaaliterapeutti).

Nykyisin suurin osa sosiaalityöntekijöistä on noudattanut toimistotyöaikaa, mutta osa em. 37 tunnin työaikaa tai jakso- taikka yleistyöaikaa. Työajan muutos on syytä ottaa etukäteen huomioon työaikajärjestelyjä ja työvuoroluetteloja suunniteltaessa. Muutoksen jälkeen ainoastaan sosiaalijohtajat tai vastaavassa asemassa olevat, yksinomaan tai lähes yksinomaan hallinnollisia tehtäviä tekevät ovat toimistotyöajassa.

Kaikkien toimistotyöaikaa noudattaneiden sosiaalityöntekijöiden ym., joiden työaika nousee 1.3.2008 lukien em. 37 viikkotuntiin, tehtäväkohtaista palkkaa korotetaan samasta ajankohdasta samapalkkaisuuspöytäkirjassa todetun 2,6 %:n ohella työajan nousua vastaavalla 2,1 %:lla eli yhteensä 4,7 %:lla ja kuitenkin vähintään 1.3.2008 voimaan tulevassa KVTES:n palkkahinnoitteluliitteen 4 kohdassa 04SOS04A, sosiaalityön asian tuntijatehtävät, määrättyyn vähimmäispalkkaan. Kalleusluokan II poistamisesta voi seurata edellä todettua suurempi tehtäväkohtaisen palkan korotus.

5.3

Eräitä työaikakorvauksen antamisessa huomioon otettavia seikkoja

Sopijaosapuolet kiinnittävät huomiota seuraaviin työaikakorvausten antamista koskeviin periaatteisiin:

KVTES:in mukaan korvausmuodon valinta on pääsääntöisesti työnantajan harkinnassa (poikkeus KVTES työaikaluvun 20 §:n 4 mom. ja 25 §:n 6 mom.), jolloin siis työnantaja harkitsee käytettävien korvausmuotojen mahdollisuudet etuineen ja haittoineen.

Harkinnassa on hyvä ottaa huomioon, että rahakorvausten käyttö tuo esille henkilöstön todellisen kokonaisansion ja korvausmuoto vaikuttaa henkilöstön eläkkeen tasoon.

Rahakorvausten käyttö on perusteltua silloin, kun vapaa-aikakorvauksia ei ole otettu huomioon henkilöstömitoituksissa tai varahenkilöjärjestelyissä tai vapaan antaminen edellyttäisi sijaisten palkkaamista tai siitä seuraisi työnantajalle muutoin ylimääräisiä kustannuksia.

Vapaa-aikakorvausten käyttöä voidaan perustella mm. silloin, kun niiden avulla turvataan henkilöstön työsuhteiden pysyvyyttä ja jatkuvuutta tai kun tavoiteltavat joustavat työaikajärjestelyt puoltavat vapaana antamista (työnantajan tarpeet ja työntekijän yksilölliset syyt kohtaavat) eikä vapaan antamisesta seuraa työnantajalle ylimääräisiä kustannuksia.

6

Virka- ja työvapaa

Virka- ja työvapaaluvun 1 §:n 1 momentin soveltamisohjeeksi on lisätty viittaukset osasairauspäivärahaa koskeviin työsopimuslain, kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain ja sairausvakuutuslain säännöksiin. Lisäys on informatiivinen. Lisäksi 1 §:n 3 momentissa ollut määräys äkillisen hammassairauden johdosta annettavasta sairauslomasta on siirretty työaikaluvun 4 §:n 2 momenttiin ja sisältöä muutettu siten, että kysymys ei ole enää sairauslomasta vaan työstä annettavasta vapautuksesta.

Sairausloma-ajan palkkaa koskevan 2 §:n 10 momentin ja työtapaturmaa ja ammattitautia koskevan 3 §:n 5 momentin opettajia koskevat erityismääräykset on poistettu, koska vastaavat määräykset ovat kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksessa.

Rikoksella aiheutettua henkilövahinkoa koskenut määräys (KVTES 2005–2007 V luvun 3 §) on poistettu. Poistaminen merkitsee sitä, että rikoksella aiheutuneen työkyvyttömyyden osalta ei enää voida sairausajan palkkaa maksaa harkinnanvaraisesti vaan noudatetaan 2 §:n 8 momentin määräystä. Näin ollen ko. tapauksissa maksetaan sairausajan palkkaa vain, mikäli viranhaltija/työntekijä ei saa rikoksen perusteella korvausta rikosentekijältä ja/tai rikosvahinkolain (1204/2005) perusteella. Poistettu määräys ei ole koskenut tilanteita, joissa työkyvyttömyyden on aiheuttanut rikos, joka on kohdistunut virka-/työtehtäviään suorittavaan viranhaltijaan/työntekijään (sairausajan palkka maksetaan tällöin työtapaturmaa koskevan 3 §:n mukaan).

Tilapäistä hoitovapaata koskevan 9 §:n 1 momenttia on sanonnallisesti ja sisällöllisesti täsmennetty vastaamaan työsopimuslain vastaavaa säännöstä. Työsopimuslain muutoksia vastaavasti tilapäiseen hoitovapaaseen on oikeutettu myös lapsen vanhempi, joka ei asu lapsen kanssa samassa taloudessa eli ns. etävanhempi. Oikeus tilapäiseen hoitovapaaseen ei edellytä yhteishuoltajuspäätöstä, vaan oikeus tilapäiseen hoitovapaaseen koskee kaikkia eri taloudessa asuvia lapsen biologisia vanhempia ja ottovanhempia. Lapsen kanssa eri taloudessa asuvalla vanhemmalla on oikeus tilapäiseen hoitovapaaseen riippumatta siitä, kumman vanhemman luona lapsi sairastuessaan on. Lapsen vanhemmalla, joka ei asu lapsen kanssa samassa taloudessa, ei ole oikeutta palkkaan tilapäisen hoitovapaan ajalta. Tapauksissa, joissa lapsi asuu vuorotellen kummankin vanhemman luona, oikeus palkkaan on sillä vanhemmalla, jonka luona lapsi sairastuessaan asuu.

Eräitä virka- ja työvapaita koskevan 11 §:n 2 momenttia on muutettu. Palkallisia vapaa-päiviä koskevaan luetteloon on lisätty rekisteröidyn parisuhteen rekisteröimispäivä (laki

rekisteröidystä parisuhteesta, 950/2001) ja ko. parisuhteen osapuolen hautajaispäivä. Luettelosta on poistettu aviopuolison vanhemman hautajaispäivä.

7

Luottamusmiehet

Luottamusmiesten tietojen saantia koskevan sopimusmääräyksen (6 §) soveltamisohjeeseen on tehty lisäys, jonka mukaan työnantaja antaa pääluottamusmiehen pyynnöstä muiden soveltamisohjeessa mainittujen tietojen lisäksi 1.10.2008 alkaen tiedot palvelussuhteen laadusta (toistaiseksi voimassa oleva tai määräaikainen) ja määräaikaisuuden perusteesta vähintään neljännesvuosittain. Tiedot annetaan sellaisista uusista määräaikaisista palvelussuhteista, joiden palvelussuhde kestää vähintään 30 kalenteripäivää.

8

Palvelussuhteen päättyminen

Luvusta on poistettu ne lomauttamiseen, osa-aikaistamiseen ja palvelussuhteen päättymiseen liittyvät menettelymääräykset (selvittelymenettely ja ns. muutosturvaan liittyvät määräykset), joista on säännökset kunnallisesta viranhaltijasta annetussa laissa, työsuomalaisissa ja työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetussa laissa (KytL) ja näiltä osin KVTES:ssa vain viitataan em. lakeihin. KVTES:iin on jätetty ne määräykset, jotka poikkeavat lain säännöksistä. Em. lakeihin sisätyviä vastaavia säännöksiä on selostettu KT:n yleiskirjeessä 7/2007. Ko. yleiskirjeessä on jäljempänäkin oleva yhteenveto lomauttamiseen, osa-aikaistamiseen, palvelussuhteen päättymiseen (taloudelliset ja tuotannolliset syyt) liittyvistä työnantajan velvollisuuksista, joiden lisäksi on otettava huomioon KVTES:n VIII luvun säännökset (esim. vähentämisjärjestystä koskeva 1 §:n 3 mom. ja 4 §).

- 1 Työnantajan on annettava kirjallinen neuvotteluesitys (KytL 7 §) työntekijälle tai työntekijöiden edustajille viimeistään 5 päivää ennen neuvottelujen aloittamista. Neuvotteluesitys tai vastaavat tiedot on toimitettava myös työvoimatoimistolle (KytL 8 §).
- 2 Jos harkitaan vähintään 10 henkilön irtisanomista, osa-aikaistamista tai lomauttamista yli 90 päiväksi, työntekijöiden edustajille on annettava KytL 7 §:n 2 momentissa tarkoitetut tiedot.
- 3 Työnantajan on tehtävä yhteistoimintaneuvottelujen alussa henkilöstön edustajille esitys työllistymistä edistävänä toimintasuunnitelmaksi (vähintään 10 irtisanottavaa) tai esitettävä vastaavat toimintaperiaatteet (alle 10 irtisanottavaa). Ks. KytL 9 §.
- 4 Työnantajan on selvitettävä työvoimatoimiston palvelumahdollisuudet ja välitettävä tiedot irtisanottavalle (TSL 9:3,1; KVhL 37 a §).
- 5 Työnantajan on ilmoitettava työvoimatoimistolle (TSL 9:3 a; KVhL 37 a §)
 - a) taloudellisella tai tuotannollisella perusteella irtisanottavasta, jolla on vähintään 3 vuoden työhistoria ennen irtisanomisajan päättymistä

- b) sellaisen määräaikaisen palvelussuhteen päättymisestä, joka on jatkunut keskeytyksittä vähintään 3 vuotta tai jota on edeltänyt määräaikaisia palvelussuhteita samaan työnantajaan vähintään 36 kuukautta viimeksi kuluneen 42 kuukauden aikana.

Ilmoitukseen liitetään työntekijän suostumuksella tiedot koulutuksesta, työtehtävistä ja työkokemuksesta.

- 6 Työnantajan on tiedotettava 5 kohdan tapauksissa työntekijälle tämän oikeudesta työvoimatoimiston laatimaan työllistymisohjelmaan ja työllistymisohjelmallisään (TSL 9:3 b; KVhL 37 a §).
- 7 Jollei työntekijän kanssa ole toisin sovittu, työnantaja on velvollinen antamaan taloudellisella tai tuotannollisella perusteella irtisanotulle työntekijälle tämän pyynnöstä työllistymisvapaata irtisanomisaikana yhteensä enintään 5–20 työpäivää riippuen irtisanomisajan pituudesta työsopimuslain 7 luvun 12 §:ssä säädetyin edellytyksin (KVhL 37a §). Työllistymisvapaasta ei saa aiheutua työnantajalle merkittävää haittaa. Määräaikaisessa palvelussuhteessa olevalla ei ole oikeutta työllistymisvapaaseen.

9

Palkkahinnoitteluliitteet 1–8

Kalleusluokka II poistuu kokonaan 1.3.2008 lukien KVTES:n palkkahinnoittelusta.

Palkkahinnoitteluliitteen 3 (Terveystieteiden henkilöstö) soveltamisohjeissa on otettu huomioon KVTES:n palkkausluvun ohjeissa todetut täsmennykset ym. ja ohjeita on lisäksi selkeytetty.

Hinnoitteluihin on tehty seuraavia rakennemuutoksia 1.3.2008 lukien:

Palkkahinnoitteluliitteessä 4 (Sosiaalihuollon henkilöstö ym.) on yhdistetty alue- ja palveluyksiköiden johto- ja esimiestehtäviä koskeneet hinnoittelukohtat 04SOS030 ja 04SOS020. Uudessa yhdistetyssä hinnoittelukohtassa (04SOS030) on palkkausperusteeksi asetettuna pätevyytenä korkeakoulututkinto tai aikaisempi opistoasteinen tutkinto (nykyisessä kohdassa 04SOS030 edellytetään ylempää korkeakoulututkintoa).

Myös palkkahinnoitteluliitteessä 5 (Päivähoidon henkilöstö) on yhdistetty varhaiskasvatuksen opetus- ja kasvatustehtäviä koskevat hinnoittelukohtat 05PKO02B (erityislastentarhanopettajat ym.) ja 05PKO02A (lastentarhanopettajat ym.). Uudessa yhdistetyssä hinnoittelukohtassa (05PKO02B) on palkkausperusteeksi asetettuna pätevyytenä korkeakoulututkinto tai aikaisempi opistoasteinen tutkinto (nykyisessä kohdassa 05PKO02B edellytetään lisäksi erikoistumiskoulutusta).

Em. rakennemuutoksista voi seurata viranhaltijalle tai työntekijälle ylimääräinen palkan korotus, jotta hänen tehtäväkohtainen palkkansa on vähintään häneen sovellettavassa uudessa palkkahinnoittelukohtassa määrätty vähimmäispalkka. KVTES:n palkkausluvun 5 §:n 1 momentin soveltamisohjeen kohdassa 5.1 (Koulutus) on selostettu työnantajan edellyttämän mahdollisen korkeamman koulutustason vaikutusta viranhaltijan/työntekijän tehtäväkohtaiseen palkkaan.

KVTES:n palkkahinnoitteluliitteisiin 1–8 tehdyt rakenteelliset muutokset 1.3.2008 lukien

Nykyinen hinnoittelutunnus	Muutos	Hinnoittelutunnus 1.3.2008 lukien
01HAL021	Poistettu hinnoittelusta	
01HAL022	Poistettu hinnoittelusta	
01HAL023	Poistettu hinnoittelusta	
02KIR021 I ja II kl	Kalleusluokituksen poisto	02KIR021
02KIR022 I ja II kl	Kalleusluokituksen poisto	02KIR022
02KIR023 I ja II kl	Kalleusluokituksen poisto	02KIR023
02KIR030 I ja II kl	Kalleusluokituksen poisto	02KIR030
02VAP000 I ja II kl	Kalleusluokituksen poisto	02VAP000
02MUS010 I ja II kl	Kalleusluokituksen poisto	02MUS010
02MUS020 I ja II kl	Kalleusluokituksen poisto	02MUS020
04SOS020 I ja II kl	Kalleusluokituksen poisto ja yhdistäminen 04SOS030:een	04SOS030
04SOS04A I ja II kl	Kalleusluokituksen poisto ja työaika kaikille 37 t/vko	04SOS04A
04FAR01A	Poistettu hinnoittelusta	
04FAR011	Poistettu hinnoittelusta	
04PSY030	Poistettu hinnoittelusta	
04PUH020	Poistettu hinnoittelusta	
04RAV000	Poistettu hinnoittelusta	
05PKO011 I ja II kl	Kalleusluokituksen poisto	05PKO011
05PKO02B I ja II kl	Kalleusluokituksen poisto	05PKO02B
05PKO02A I ja II kl	Kalleusluokituksen poisto ja yhdistäminen 05PKO02B:een	05PKO02B

10

Omassa kodissaan työskentelevät perhepäivähoitajat (liite 12)

10.1

Perhepäivähoitajia koskevat palkankorotukset

Liitteessä 12 tarkoitetun hoitopaikan hintaa, perhepäivähoitajan tehtäväkohtaista palkkaa ja palkkausluvun 6 §:n 1 momentissa tarkoitettua henkilökohtaista lisää korotetaan 1.10.2007 lukien 3,8 %:n, 1.9.2008 lukien 2,4 %:n ja 1.9.2009 lukien 2,4 %:n yleiskorotuksella.

1.3.2008 lukien liitteessä 12 tarkoitetun hoitopaikan hintaa ja perhepäivähoitajan tehtäväkohtaista palkkaa korotetaan 1,8 %:lla.

KVTES:n palkkausluvun henkilökohtaisen lisän vähimmäisosuusmääräys ei koske liitteessä 12 tarkoitettuja perhepäivähoitajia.

Muilta osin KVTES:in mukaiset palkantarkistukset koskevat myös liitteessä 12 tarkoitettuja perhepäivähoitajia eli he ovat mm. paikallisten järjestelyerien piirissä.

10.2

Perhepäivähoitajaliitteen numero on muutettu ja ns. vanha liite on poistettu

Omassa kodissaan työskentelevien perhepäivähoitajien palvelussuhteen ehtoja koskeva aiempi liite 12 A on muuttunut liitteeksi 12. Aiempi ns. vanha liite 12 on poistettu KVTES:stä. Vanhan järjestelmän noudattaminen edellyttää paikallista sopimista.

Aiemman liitteen 13 (kolmiperhepäivähoitajat ja muut lapsen kotona työskentelevät perhepäivähoitajat) sisältö on siirretty liitteen 5 3 §:n (eräät työaikamääräykset) 2 momenttiin.

Liitteen 12 soveltamisohjeisiin on lisätty yleiskirjeen 23/2005 liitteenä 1 olleessa muistiossa olleita ohjeita.

10.3

Hoitopaikan varaaminen

Peruspalkkaa koskevan 4 §:n 1 momentin soveltamisohjeeseen on lisätty ko. yleiskirjeen ohjeita erityisesti hoitopaikan varaamiseen, hoitopaikan vajauksen käyttöön ja satunnaisesti hoidossa oleviin lapsiin liittyen. Soveltamisohjeessa on pyritty korostamaan liitteen 12 tavoitetta siitä, että pääsääntöisesti lapsia, myös satunnaisesti hoitoa tarvitsevia, hoidettaisiin hoitopaikoilla ja päiväkohtaista erilliskorvausta maksettaisiin vain hyvin poikkeuksellisissa tilanteissa. Edelleenkin satunnaisesti hoidossa oleva lapsi sijoitetaan ensisijaisesti käytössä oleville hoitopaikan vajauksille, mutta satunnaisesti hoidossa oleville lapsille voidaan varata myös määräaikainen hoitopaikka ja heille voidaan varata myös yhteinen hoitopaikka.

10.4

Hoitopaikka myös satunnaisesti hoidossa oleville lapsille

Uutta 4 §:n 1 momentin 4 kohdan soveltamisohjeessa on, että mikäli hoitajalta on varattu satunnaisia lapsia varten yhteinen hoitopaikka, tällaista hoitopaikkaa voi pääsäännöstä poiketen käyttää samanaikaisesti useampi satunnaisesti hoidossa oleva lapsi. Tällaisen hoitopaikan käyttöä voidaan tarkastella pidemmän, kunnan etukäteen määrittelemän tarkastelujakson kuluessa. Tarkastelujakson pituutta määriteltäessä otetaan huomioon mm. tarkoituksenmukaisuus sekä satunnaisen hoidon tarve, toistuvuus ja ajoittuminen. Mikäli jälkikäteen havaitaan, että hoitopaikan käyttöaste on yli 100 %, maksetaan ylityksestä päiväkohtainen erilliskorvaus ja arvioidaan hoitopaikkojen määrän tarve uudelleen. Hoitajalle selvitetään varausta tehtäessä, että kyseessä on nimenomaan tällainen satunnaisia lapsia varten varattu hoitopaikka, jota voidaan käyttää pääsäännöstä poiketen. Päivähoitoasetuksen mukaisia rajoja ei kuitenkaan saa ylittää edes tilapäisesti.

10.5

Vähimmäisperuspalkan määritelmä muuttuu

Vähimmäisperuspalkka koskevaa 4 §:n 3 momenttia on muutettu siten, että täyttä työaikaa tekevän hoitajan peruspalkka kuukaudessa on vähintään 517,79 euroa ja vähintään 4 §:n 1 momentissa määrättyä 1,5 hoitopaikkaa vastaava euromäärä, mikäli hoitajalta on varattu vähintään yksi hoitopaikka, jota on ryhdytty tosiasiallisesti käyttämään. Liitteen

12 4 §:n 1 momentin mukaista 1,5 hoitopaikkaa vastaava euromäärä ylittää 517,79 euroa 1.9.2008.

Jos hoitajalle on maksettu 30.9.2007 vähimmäispalkkaa, myös hänen henkilökohtaista palkkaansa korotetaan 1.10.2007 lukien 3,8 %:lla, vaikka liitteessä määrättyä euromääristä vähimmäisperuspalkkaa ei ole korotettu.

10.6

Täsmennyksiä työajan käsitteeseen

Työajan määritelmää on liitteessä 12 muutettu siten, että lasten hoidossaoloajan lisäksi myös työnantajan määräämien muiden työtehtävien suorittamiseen kulunut aika luetaan työajaksi. Tällainen työajaksi luettava työnantajan määräämä työtehtävä voi olla esimerkiksi osallistuminen työkokoukseen, johon perhepäivähoitaja on velvollinen osallistumaan tai varhaiskasvatussuunnitelman laatiminen. Mikäli tällainen työtehtävä suoritetaan kotona, tulee työhön käytetty aika ja tehdyn työn määrä selvittää luotettavasti. Lisäksi KVTES III luvun 4 §:n 2 momentin 3 kohtaa (koulutustilaisuus) sovelletaan nyt myös kotona työskenteleviin perhepäivähoitajiin.

10.7

Muuta

Kuukausipalkan muuttumista hoitopaikkapäätöksen yhteydessä koskevan 5 §:n soveltamisohjeeseen on lisätty maininta siitä, että sairausloma ei ole sellainen hoitajasta johtuva syy, jonka perusteella 5 §:n 3 momentin mukaista irtisanomisaikaa ei tarvitsisi noudattaa. Lisäksi soveltamisohjeessa on selvennetty sitä, että hoitopaikan poistuminen hoitajan tehtäväkohtaisesta palkasta edellyttää irtisanomispäätöstä.

12 §:n soveltamisohjeeseen on lisätty ohje, jonka mukaan hoitopaikkaa ei saa irtisanoa yksinomaan hoitajan sairauslomasta johtuen. Hoitajan sairausloman aikana hoitopaikka voidaan irtisanoa vain päivähoitopalveluiden kysyntään liittyvillä syillä.

Vuosilomapalkkaa erityistilanteissa koskevan 13 §:n soveltamisohjeeseen on lisätty ohje olennaisen muutoksen arvioinnista.

10.8

Seurantaryhmä jatkaa

Seurantaryhmä jatkaa toimintaansa myös sopimuskaudella 1.10.2007–31.1.2010. Seurantaryhmän tehtävän on seurata edelleen liitteen 12 toimivuutta käytännössä ja pyrkiä ratkaisemaan tulkinta- ja soveltamisongelmat, joilla on liitteen soveltamisen kannalta yleistä merkitystä. Seurantaryhmä tekee liitteen 12 kehittämistarpeiden selvittämiseksi myös tarpeelliseksi katsomansa liitettä koskevat toiminnalliset ja tilastolliset selvitykset ja niihin perustuvat kehittämis ehdotukset.

Mikäli paikallisesti halutaan poiketa liitteen 12 mukaisesta järjestelmästä, tulee tästä sopia paikallisesti allekirjoituspöytäkirjan 11 §:n todetun mukaisesti. Seurantaryhmän suostumusta ei enää tarvita.

11

Maatalouslomittajat (liite 13)

Maatalouslomittajia koskevaa liitettä on ajantasaistettu. Liitteeseen on otettu kaksi pöytäkirjamerkintää, joissa selvennetään, että tietyt lomittajia koskevat korvaukset maksetaan Maatalousyrittäjien eläkelaitoksen (Melan) vahvistamien periaatteiden ja määrien mukaisesti. Lisäksi liitteeseen on otettu viittausmääräys siitä, että lomittajien työajan sijoittelussa on otettava huomioon työaikalain yötyön teettämistä koskevat rajoitukset.