

## **KVTES 2012–2013 Palkkausluvussa tapahtuneet muutokset**

KVTES 2010–2011 allekirjoituspöytäkirjassa asetettiin työryhmä, jonka tehtävänä oli uudistaa ja kehittää palkkausmääräyksiä ja palkkahinnoitteluliitteitä (1–8) sekä selvittää hinnoittelun ulkopuolisten palkkausmääräyksiä. KVTES 2012–2013 palkkausluku on uudistettu muuttamalla palkkausluvun rakennetta ja sisältöä.

Palkkahinnoitteluliitteissä (1-8) on korjattu viittaukset vastaamaan uudistetun palkkausluvun rakennetta, muilta osin palkkahinnoitteluliitteitä ei uudistettu.

Uudessa palkkausluvussa sisällöllisesti ennallaan ovat seuraavat määräykset:

- viranhaltijan ja työntekijän oikeus palkkaan (1 §),
- kielilisiä (16 §),
- palkanmaksu (17 §),
- saatavan kuittausoikeus ja palkan takaisinperintä (20 §, uusi otsikko) sekä
- palkka virantoimituksen pidättämisen ajalta (21 §).

Seuraavassa selostetaan oleelliset muutokset palkkausluvussa.

### **2 § Palkkaukseen liittyviä keskeisiä peruskäsitteitä**

Palkkaukseen liittyviä keskeisiä peruskäsitteitä on kuvattu lyhyesti uudessa 2 §:ssä. Varsinainen sopimusmääräys löytyy asianomaisista pykälistä, joihin luettelossa viitataan. Luettelon tarkoitus on antaa lukijalle näkemys palkkauksessa käytettävistä keskeisistä peruskäsitteistä ja niiden merkityksestä KVTES:n palkkausjärjestelmässä.

### **3 § Vähimmäispalkka**

Täysin työkykyisen 17 vuotta täyttäneen täyttä työaikaan tekevän säännöllisen työajan vähimmäispalkka kuukaudessa luontoisetuineen on 1.1.2012 lukien 1 502,62 euroa ja 1.2.2013 lukien 1.533,57 euroa.

Harjoittelijan käsite on pysytetty ennallaan. Harjoittelijan palkan määrittelyä koskevaan soveltamisohjeeseen on kuitenkin lisätty seuraava ohje:

Jos harjoittelija käytännössä tekee itsenäisesti työnkuvaansa ja ko. palkkahinnoittelukohtaan kuuluvia tehtäviä, ei työnantajalla yleensä ole perusteita maksaa harjoittelijalle ko. tehtävän peruspalkkaa pienempää palkkaa, ottaen kuitenkin huomioon mahdollinen puuttuvan koulutuksen perusteella tehtävä peruspalkan alennus. Jos harjoittelijan tehtävät eivät vaativuudeltaan vastaa palkkahinnoittelukohdassa tarkoitettuja tehtäviä, voidaan hänelle harjoittelun ajan maksaa vähimmäispalkkaa.

Soveltamisohjeen tarkoitus on muistuttaa siitä, että myös harjoittelijan tehtävän vaativuutta on tarpeen arvioida. Tehtävässä

voi tapahtua vaativuutta koskevia muutoksia, joilla on vaikutusta tehtäväkohtaisen palkan määrittelyssä.

#### 4 § Osa-aikaisen palkka

Osa-aikatyössä tehtäväkohtaisen palkan määrittely on ennallaan. Sivuviranhaltijoita koskeva momentti on poistettu.

Soveltamisohje ns. kunta-/kuntayhtymäkohtaisista erityislaatuista järjestelmistä on poistettu sopimuskirjasta (KVTES 2010–2011 palkkausluku 13 § 1 mom. soveltamisohje).

#### 5 § Varsinainen palkka

Varsinaisen palkan käsitteeseen on lisätty työkokemuslisä ja rekrytointilisä.

##### Määrävuosilisä

Määrävuosilisän maksaminen säilyy ennallaan. Pöytäkirjamerkintä määrävuosilisistä on siirretty 5 §:ään. Määräys oli aikaisemmin KVTES 2010–2011 palkkausluvun 6 § 4 momentissa.

##### Syrjäseutulisiä

KVTES:n mukainen syrjäseutulisiä poistuu (vrt. KVTES 2010–2011 palkkausluvun 10 §). Syrjäseutulisiä on kuitenkin osa varsinaista palkkaa sellaisella viranhaltijalla/ työntekijällä, jolle lisä on KVTES:n mukaan myönnetty viimeistään 31.12.2011.

Viranhaltijalle/työntekijälle, jolle on 31.12.2011 voimassa olleen Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen määräysten mukaisesti maksettu syrjäseutulisiä, maksetaan syrjäseutulisiä edelleen KVTES 2010–2011 palkkausluvun 10 §:n määräysten mukaisesti.

Em. syrjäseutulisten maksamisesta on pöytäkirjamerkintä 5 §:ssä.

#### 6 § Palkkausjärjestelmä

KVTES:n mukaista palkkausta määriteltäessä huomioidaan tehtävät ja niiden vaativuus (tehtäväkohtainen palkka), ammattihallinta ja työssä suoriutuminen (henkilökohtainen lisä) ja palvelusaika (työkokemuslisä) sekä tuloksellinen toiminta (tulospalkkio).

Palkkausjärjestelmäpykälässä on uusi soveltamisohje, jossa käsitellään mm. työnantajan muutostilanteita ja palkkausjärjestelmän muuttamista. Soveltamisohjeen mukaan työnantajan muutostilanteissa uudelle työnantajalle kehitetään oma palkkausjärjestelmä, jolla korvataan entiset palkkausjärjestelmät. Uusi palkkausjärjestelmä voi olla jo käytössä ollut palkkausjärjestelmä. Entisten palkkausjärjestelmien mukaiset palkat

yhteensovitetään mahdollisuuksien mukaan valitun uuden palkkausjärjestelmän mukaisiin palkkoihin.

Yhteensovittaminen aloitetaan tehtäväkohtaisista palkoista. Uusi palkkataso määräytyy uuden palkkausjärjestelmän tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmän mukaisesti. Jos tehtäväkohtainen palkka on alempi kuin uusi palkkausjärjestelmä edellyttää, tarkoituksena on nostaa palkat asteittain uuden palkkausjärjestelmän edellyttämälle tasolle. Siirtymäajan pituus riippuu palkkaeroista, kustannuksista ja työnantajan taloudellisesta tilasta. Uuden palkkausjärjestelmän käyttöönotosta ja palkkojen yhteensovittamisesta uuteen palkkausjärjestelmään on laadittava suunnitelma aikatauluineen ja kustannusarvioineen.

Soveltamisohjeessa käsitellään myös tehtäväkohtaisen palkan muutoksia sekä henkilökohtaisen lisän soveltamista työnantajien muutostilanteessa. Yhteensovittamisesta koskevista asioista neuvotellaan paikallistasolla. Neuvottelujen toteuttamistavasta ja menettelytavoista sovitaan tarkemmin paikallisesti.

#### Pöytäkirjamerkintä kokonaispalkkaisesta projektityöntekijästä/ -viranhaltijasta

KVTES 2012–2013:ssa ei ole enää määräystä kokonaispalkkaisesta projektityöntekijästä/viranhaltijasta (vrt. KVTES 2010–2011 palkkausluvun 15 §). Työsopimuksissa tai viranhoitomääräyksissä, jotka kohdistuvat 1.1.2012 tai sen jälkeen alkaviin palvelussuhteisiin, projektihenkilön palkka määritellään pääsäännön eli 6 §:n palkkausjärjestelmän mukaisesti (tehtäväkohtainen palkka, henkilökohtainen lisä, työkokemuslisä).

Viranhaltijalle/työntekijälle, jolle on maksettu 31.12.2011 voimassa olleen Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen KVTES 2010–2011 palkkausluvun 15 §:n määräyksen mukaista kokonaispalkkaa, maksetaan palkka edelleen ko. määräyksen mukaan palvelussuhteen voimassaoloajan.

Esim.

Kokonaispalkkaisen projektityöntekijän kanssa on tehty KVTES 2010–2011 perusteella määräaikainen työsopimus 31.12.2011 asti ja palkka on määritelty kokonaispalkaksi. Mikäli saman työntekijän kanssa tehdään joulukuussa 2011 uusi määräaikainen työsopimus 1.1.2012 lukien, niin työsopimuksessa KVTES 2012–2013 perusteella ei saa enää käyttää kokonaispalkkaa.

#### 7 § Palkkahinnoittelu

Viranhaltijalle/työntekijälle maksetaan vähintään liitteissä 1–8 olevien palkkahinnoittelujen asianomaisen palkkahinnoittelukohtaan

mukainen peruspalkka tai liitteen 12 mukaan määräytyvä peruspalkka, jollei sopimuksen määräyksistä muuta aiheudu.

Peruspalkalla tarkoitetaan ko. palkkahinnoittelukohdan tehtäväkohtaista vähimmäispalkkaa.

Palkkahinnoittelun ulkopuolisten palkan määräytymisestä ks. palkkausluvun 8 §.

Palkkahinnoittelussa ei enää ole KVTES 2010 - 2011 mukaista peruspalkan alentamista puuttuvan kokemuksen vuoksi. Viranhaltijalle/työntekijälle, jolle ko. määräyksen mukaan on tehty peruspalkan alentaminen puuttuvan kokemuksen vuoksi, tehty peruspalkan alentaminen ei ole enää voimassa 1.1.2012 lukien.

Peruspalkan alentaminen puuttuvan koulutuksen vuoksi voidaan edelleen tehdä. Määräys on uuden KVTES 2012 - 2013 9 § 2 momentissa.

#### 8 § Palkkahinnoittelun ulkopuoliset viranhaltijat/työntekijät

Palkkahinnoittelun ulkopuolisten viranhaltijoiden/työntekijöiden määräykset on nyt koottu tähän pykälään. Palkkahinnoittelun ulkopuolisten ryhmä on tilastojen mukaan varsin heterogeeninen. Ryhmään kuuluu KVTES 2007 - 2009 hinnoittelusta hinnoittelemattomaksi siirrettyjä ammattiryhmiä, kuten psykologit. Määräyksen mukaan, jollei palkkahinnoittelusta löydy tehtävään sopivaa palkkahinnoittelukohtaa, toimivaltainen viranomaisen päättää tehtäväkohtaisesta palkasta ottaen huomioon tehtävien vaativuus ja sellaiset palkkahinnoittelukohdat, joita voidaan tehtävien luonteen vuoksi käyttää apuna tehtäväkohtaista palkkaa määrättäessä. Soveltamisohjeen mukaan tehtävänkuvauksia laadittaessa tehtävän vaativuuden arviointia varten, huomioidaan, mitä 9 § 1 mom. soveltamisohjeen 1-3 kohdissa on todettu.

#### Tilastointia varten

Tilastokeskuksen ns. lokakuun tiedustelun yhteydessä on tarkoitus selvittää viranhaltijoiden/työntekijöiden kuuluminen tämän pykälän piiriin. Sen vuoksi KT suosittelee työnantajia käyttämään alla olevaa tunnusta ilmoitusliikenteessä ko. viranhaltijoiden/työntekijöiden kohdalla.

99999999	palkkahinnoittelun ulkopuolinen
----------	---------------------------------

Työnantajien edustajien palkan määrittämisestä on määräys palkkausluvun 17 §:ssä. Ko. määräyksen mukaisiin edustajiin voidaan soveltaa samoja periaatteita kuin 8 §:ssä.

## 9 § Tehtäväkohtainen palkka

Tehtäväkohtaisen palkan määräytymisperusteena on ensisijaisesti viranhaltijan/työntekijän tehtävien vaativuus.

Soveltamisohje, joka koskee 1. momenttia, on ryhmitelty kuuteen kokonaisuuteen (kohdat 1–6). Kohtien järjestystä ja sisältöä on muutettu verrattuna KVTES 2010–2011 vastaaviin määräyksiin.

Tehtävänkuvauksia koskevassa soveltamisohjeen osassa korostetaan tehtävänkuvauksen ajan tasalla pitämistä. Tehtävänkuvauksen pitää olla yhteismitallisia, jotta tehtävän objektiivinen arviointi on mahdollista.

Vaativuustekijöitä koskeva soveltamisohjeen osa on pysytetty ennallaan.

Arviointijärjestelmää koskevan soveltamisohjeen osassa sopijaosapuolet suosittelevat tehtävien vaativuuden kokonaisarviointia, joka perustuu ennalta määriteltyihin objektiivisiin vaativuustekijöihin. Kokonaisarviointi suoritetaan mahdollisimman yhteismitallisesti ja yhdenmukaisin perustein.

Kokonaisarviointi perustuu

- kirjalliseen tehtävän vaativuuden arviointia varten tehtyyn tehtäväkuvaukseen (ks. kohta 1),
- vaativuustekijöihin (ks. kohta 2),
- tehtävän vaativuuden arvioinnissa huomioon otettaviin seikkoihin (koulutus, lisätehtävä ja -vastuu, esimiesasema) (ks. kohta 3)
- arviointijärjestelmään (ks. kohta 4).

Tehtäväkohtainen palkka määritellään kokonaisarvioinnin perusteella (ks. kohta 5).

Tehtävien vaativuusarviointia koskevaa soveltamisohjeen osaa on tarkennettu. Tehtävien vaativuuden arvioinnin kohteena ovat samanaikaisesti saman työnantajan samaan palkkahinnoittelukohtaan kuuluvat tehtävät ja näiden tehtävien keskinäinen vertailu. Tehtävien vaativuuden arviointi voidaan KVTES 2012–2013 mukaan ulottaa koskemaan kunkin palkkahinnoitteluliitteen eri palkkahinnoittelukohdassa olevia tehtäviä, jotka ovat vertailukelpoisia keskenään, esim. toimistoalan palkkahinnoittelukohdissa 01TOI010 ja 01TOI020 sekä ruokapalveluhenkilöstön palkkahinnoittelukohdissa 06RUO020–06RUO060. Paikallisesti voidaan kuitenkin käyttää myös laajempaa vertailua, mikäli siitä on paikallisesti yhteisymmärrys.

Arviointijärjestelmää koskevassa soveltamisohjeessa on todettu mm. että arviointijärjestelmästä tehdään kirjallinen kuvaus ja sen sisällöstä tiedotetaan viranhaltijoille/työntekijöille.

Arviointijärjestelmän toimivuutta on arvioitava säännöllisesti.

Toimivaltainen viranomainen voi rajata palkkausluvun 17 §:n mukaiset työnantajan edustajat arviointijärjestelmän ulkopuolelle.

Kielillisää koskeva määräys on pysytetty ennallaan.

#### Koulutuksen puuttumisen vaikutus peruspalkkaan/tehtäväkohtaiseen palkkaan

Palkkausluvun (KVTES 2010–2011) 4 § 3 momentissa ollutta määräystä puuttuvan koulutuksen vuoksi tehtävästä epäpätevyysalennuksesta on tarkennettu. Uuden määräyksen mukaan (9 § 2 mom.) riippumatta siitä, täyttääkö viranhaltija/työntekijä tehtävään edellytetyt lakisääteiset tai toimivaltaisen viranomaisen päättämät kelpoisuusvaatimukset, tehtäväkohtainen palkka on ensisijaisesti määriteltävä tehtävän vaativuuden perusteella. Mikäli viranhaltija/työntekijä ei täytä em. kelpoisuusvaatimuksia voi tehtäväkohtainen palkka kuitenkin olla enintään 10 % alempi kuin palkkahinnoittelun ao. palkkausmääräys edellyttää. Epäpätevyysalennuksen tekeminen jää näin ollen työnantajan harkintaan.

Palkkahinnoittelussa mainittu pätevyys ei ole viran tai toimen kelpoisuusehto vaan palkkausperuste. Kelpoisuusvaatimukset on määrätty tapauksesta riippuen laissa, asetuksessa, johtosäännössä tai ao. viranomaisen päätöksessä.

9 § 2 momenttia ei voi soveltaa 7 § 1 momentin 2. kohdan 3 alakohdan mainituissa tilanteissa.

#### 10 § Olennainen muutos tehtävissä

Jos viranhaltijan/työntekijän tehtävien vaativuus olennaisesti muuttuu vähintään kahden viikon ajaksi toiseen virkaan tai tehtävään siirtymisen tai tehtävien uudelleenjärjestelyn vuoksi, tehtäväkohtaista palkkaa tarkistetaan, jos se ei vastaa muuttuneita tehtäviä. Vuosilomasijaisuuksissa tehtäväkohtaista palkkaa ei alenneta ja tehtäväkohtaisen palkan korottaminen koskee vain vähintään kaksi viikkoa kestäviä yhdenjaksoisia sijaisuuksia, jolloin tarkistamisajankohta on sijaisuuden alkaminen.

Olennaisen muutoksen ajanjakso on näin ollen ajanjaksoltaan nyt sekä vuosilomasijaisuuksien että tehtävämuutoksen osalta sama, vähintään kaksi viikkoa. Edellytykset tehtäväkohtaisen palkan tarkistamiselle eivät ole muuttuneet.

## 11 § Henkilökohtainen lisä

KVTES 2010–2011 palkkausluvun henkilökohtaisen lisän vuosidonnaista osaa koskevat määräykset on poistettu. Katso työkokemuslisää koskevat määräykset palkkausluvun 12 §:stä.

Harkinnanvarainen henkilökohtaisen lisä on jatkossa henkilökohtainen lisä. Henkilökohtaisen lisän määräyksiä on ajantasaistettu.

Henkilökohtainen lisä myönnetään pääsääntöisesti toistaiseksi, mutta myös määräaikainen lisä voi olla mahdollinen. Henkilökohtaista lisää maksetaan pääsääntöisesti viranhaltijan/työntekijän työsuorituksen arvioinnin perusteella.

Paikallisen arviointijärjestelmän perusteista tehdään kirjallinen kuvaus ja sen sisällöstä tiedotetaan viranhaltijoille/työntekijöille.

Henkilökohtaisen lisän perusteina voivat ammatinhallinnan ja työssä suoriutumisen lisäksi olla esimerkiksi

- tuloksellisuus,
- monitaitoisuus ja luovuus,
- erityistiedot ja -taidot,
- yhteistyökyky,
- vastuuntunto,
- oma-aloitteisuus ja kehityshakuisuus.

Henkilön työsuorituksen arviointi suoritetaan esim. vuosittain kehityskeskustelun yhteydessä.

Henkilökohtaisen lisän alentamista koskeva määräys on ennallaan. Henkilökohtaista lisää voidaan alentaa vain silloin, kun kysymyksessä on tehtävien olennaisesta muuttumisesta aiheutuva palkkausperusteiden uudelleen arviointi tai viranhaltijasta/työntekijästä itsestään johtuva työsuorituksen huomattava huonontuminen. Soveltamisohjeessa korostetaan, että ennen kuin lisää alennetaan viranhaltijalle/työntekijälle annetaan tilaisuus parantaa työsuoritustaan. Mahdollisista tukitoimenpiteistä keskustellaan esim. kehityskeskustelussa.

Kielillisää koskeva määräys on pysytetty ennallaan.

Henkilökohtaisen lisän vähimmäismäärä on edelleen 1.1.2012 lukien 1,1% laskettuna tehtäväkohtaisesta palkkojen yhteismäärästä.

Henkilökohtaisten lisien vähimmäismäärä muuttuu 1.2.2013 lukien. Henkilökohtaisten lisien vähimmäismäärä on 1.2.2013 1,3% laskettuna tehtäväkohtaisten palkkojen yhteismäärästä. Näin ollen 1.2.2013 jakoon tulevan paikallisen erän osalta työnantajien tulee

huolehtia siitä, että kyseinen prosenttimäärä täyttyy. Ns. liitekohtainen tarkistelu on suoritettava, jos palkkahinnoitteluliitteen soveltamispiiriin kuuluu vähintään 30 henkilöä. Työnantajan on käytettävä tämän henkilöstön henkilökohtaisiin lisiin vähintään 1,3 % samasta ajankohdasta, heidän yhteenlasketusta tehtäväkohtaisten palkkojen palkkasummasta. Helmikuun 2013 jälkeen tarkistus (1,3 %) suoritetaan vuosittain.

## 12 § Työkokemuslisä

Henkilökohtaisen lisän vuosisidonnaisen osan tilalle tulee työkokemuslisä. KVTES 2012-2013 palkkausluvun 12 §:n mukaan työkokemuslisän prosentit ovat viiden palvelusvuoden jälkeen 3 % ja 10 palvelusvuoden jälkeen 8 %.

Henkilökohtaisella lisällä ja työkokemuslisällä ei ole kytkentää toisiinsa, joten esimerkiksi 10 palvelusvuoden saavuttaminen ei vaikuta viranhaltijan/työntekijän henkilökohtaisen lisän määrään.

Voimassa olevan palkkarakenteen muuttamisesta 1.1.2012 palkkarakenteeksi on esimerkkejä KT:n yleiskirjeessä 25/2011.

### Palkkarakenteen muuttuminen 1.1.2012 lukien

KVTES 2010–2011 palkkausluvussa on määräykset henkilökohtaisesta lisästä, joka muodostuu harkinnanvaraisesta henkilökohtaisesta lisästä ja henkilökohtaisen lisän vuosisidonnaisesta osasta. Määräykset ovat muuttuneet uudessa sopimuksessa.

KVTES 2012–2013 palkkausluvussa palkkarakennetta on muutettu siten, että henkilökohtaisen lisän määräykset ovat 11 §:ssä ja työkokemuslisää koskevat määräykset ovat 12 §:ssä.

KVTES 2012–2013 palkkausluvun 12 §:n työkokemuslisien prosentit ovat 1.1.2012 lukien viiden palvelusvuoden jälkeen kolme (3) prosenttia ja 10 palvelusvuoden jälkeen kahdeksan (8) prosenttia. Uusien määräysten mukaan työkokemuslisän täytyessä henkilökohtainen lisä ei enää pienene.

Viranhaltijan/työntekijän 31.12.2011 voimassa ollut tehtäväkohtaista palkkaa korotetaan samanaikaisesti yleiskorotuksen yhteydessä 1.1.2012 lukien 2 prosenttia.

Vastaavasti pienennetään viranhaltijan/työntekijän henkilökohtaisen lisän euromäärää, jos viranhaltijalla/työntekijällä on vähintään 5 vuotta henkilökohtaisen lisän vuosisidonnaiseen osaan oikeuttavaa palveluaikaa.



Tästä palkkausrakenteen uudistuksesta hyötyvät erityisesti työuransa alkuvaiheessa olevat. Kaikkien tehtäväkohtaisen palkan taso nousee.

Seuraavassa taulukossa on esitetty yksinkertaistettuna, mitä käytännössä merkitsee palkkarakenteen muuttuminen yleiskorotuksen yhteydessä.

	31.12.2011	1.1.2012
A. Tehtäväkohtainen palkka (TKP)	2 000,00 €	2 074,00 € (= 2000,00 + 3,7 %)
B. KVTES 2010–2011 Henkilökohtainen lisä		
• harkinnanvarainen henkilökohtainen lisä	100,00 €	
• vuosidonnainen osa (10 vuotta, 10 %)	200,00 €	
C. KVTES 2012–2013		
• henkilökohtainen lisä, HL	HL:n pohjaksi jää kohdasta B 100,00 € ennen yleiskorotusta	101,70 € (100,00 +1,7 %)
• työkokemuslisä (10 vuotta, 8 %), TL		165,92 € (8 % tkp:sta)
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>2 300,00 €</b>	<b>2 341,62 €</b>

KVTES 2010–2011:n mukaisesta henkilökohtaisesta lisästä vähennetään osuus, joka vastaa 10 % (jos palveluaikaa 10 vuotta) tehtäväkohtaisesta palkasta. Tässä esimerkissä siis 200 euroa. Loput henkilökohtaisesta lisästä jää KVTES 2012–2013 henkilökohtaisen lisän pohjaksi. Tässä esimerkissä 100 euroa (kohta C).

Kohdassa A tehtäväkohtaista palkka korotetaan 3,7 %:lla. Uusi tehtäväkohtainen palkka on 2 074,00 €.

Kohdassa C jäljelle jäänyttä henkilökohtaista lisää korotetaan 1,7 %:lla, jolloin uusi henkilökohtainen lisä on 101,70 euroa.

Kohdassa C työkokemuslisä lasketaan uudesta tehtäväkohtaisesta palkasta. Työkokemuslisän euromäärä on 165,92 euroa (8 % 2 074,00 eurosta).

Lisää esimerkkejä palkkarakenteen muuttamisesta oli KT:n yleiskirjeen 25/2011 liitteessä 3.

### Työkokemuslisään oikeuttava palvelusaika

Työkokemuslisän ansaintaperiaatteissa on muutoksia. Ansainta tapahtuu

- virka-/työsuhteessa asianomaiseen kuntaan/kuntayhtymään,
- muun työnantajan palveluksessa virka-/työsuhteessa tehtävässä, josta on olennaista hyötyä nykyisissä tehtävissä,
- Samankaltaisia tapauksia tulee kohdella yhteismitallisesti. Soveltamisohjeessa on todettu, että samasta ammattialasta on olennaista hyötyä. Vastaavien ammattialojen osalta ratkaisevaa on nimenomaan olennainen hyöty nykyisissä tehtävissä.
- yritystoiminnassa muussa kuin virka-/työsuhteisessa tehtävässä, josta on olennaista hyötyä nykyisissä tehtävissä, enintään yhteensä 5 vuotta. Yritystoiminnasta tulee esittää luotettava selvitys. Olennaiseen hyötyyn sisältyy työnantajan harkintaa. Yritystoiminnaksi ei lasketa pelkkää osakkuutta tai omistussuhdetta vaan yritystoiminnan täytyy olla todellista. Työnantaja määrittelee asianmukaiset kriteerit selvitykselle.

Työkokemuslisään oikeuttavaksi ajaksi hyväksytään sama ajanjakso korkeintaan yhden kerran. Jos siis työntekijä on samanaikaisesti palvelussuhteessa kuntaan ja toimii yrittäjänä, työntekijä saa jo oman työnantajan palvelusajan perusteella laskettavaa työkokemuslisää eikä täten yrittäjyyttä huomioida samasta ajanjaksosta.

Palvelussuhteessa 31.12.2011 olevan viranhaltijan/ työntekijän palvelussuhteita tai yritystoimintaa ei arvioida uudelleen olennaisen hyödyn suhteen, ellei hänen tehtävänsä oleellisesti muutu mainitun ajankohdan jälkeen.

Selvitys muun kuin oman kunnan/kuntayhtymän palvelusta sekä yritystoiminnasta tulisi esittää kuukauden kuluessa palvelussuhteen alkamisesta. Työnantajan tulee pyytää ko. selvityksiä palvelussuhteen alussa. Saatuaan tarvittavat todistukset työnantajan tulee määritellä työkokemuslisään oikeuttava palvelusaika ja pyydetessä ilmoittaa työntekijälle/viranhaltijalle samalla palvelusaikaan hyväksytyt palvelussuhteet.

Työkokemuslisään oikeuttava palvelusaika vaikuttaa kuten tähänkin saakka myös vuosiloma-ajan kertymiseen (5 vuotta, 10 vuotta, 15 vuotta).

## 13 § Tulospalkkio

Tulospalkkiomääräykset on uudistettu. Samalla erillinen tulospalkkioliite (KVTES 2010–2011 liite 9) on poistettu. Kunta/kuntayhtymä voi ottaa käyttöön tulospalkkiojärjestelmän, jonka perusteella työntekijälle/viranhaltijalle voidaan maksaa tulospalkkiota. Tulospalkkio perustuu palvelujen tuloksellisuuden parantamiseksi asetettujen tavoitteiden todettuun saavuttamiseen tai ylittämiseen. Tulospalkkiota koskevat maksamisen rajoitteet on poistettu, joten KVTES 2012–2013 määräyksissä ei ole enää 5 % rajoitetta tulosityksikön vuotuisesta palkkasummasta.

Tulospalkkio maksetaan edelleen erillisenä euromääräisenä palkkiona eikä se ole osa varsinaista palkkaa. Vuosilomaa ja äitiysvapaata lukuun ottamatta tulospalkkion seurantajaksoon kohdistuva virantoimituksen/ työnteon keskeytysaika vähentää vastaavassa suhteessa tulospalkkion määrää, jollei ao. viranomaisen toisin päättä. Soveltamisohjeessa on tarkempia määräyksiä tulospalkkion perusteena olevien tavoitteiden asettamisesta, seurantajaksosta, henkilöstön osallistumisesta asian valmisteluun sekä lista asioista, jotka työnantajan on päätettävä tulospalkkiojärjestelmän yhteydessä. Tulospalkkio voidaan maksaa myös henkilöstörahastoon henkilöstörahastonlain edellytysten täyttyessä. Henkilöstörahastoista säädetään henkilöstörahastolaissa.

Työnantaja päättää mm. seuraavista tulospalkkiota koskevista asioista:

- tulosityksikön määrittely
- tulospalkkion piiriin kuuluva henkilöstö
- palkkion perusteena olevat tavoitteet
- seurantajakson pituus
- mikä osa hyödystä jaetaan henkilöstölle
- tulospalkkion enimmäismäärän määrittely
- jaetaanko palkkiot samansuuruisina vai esimerkiksi tehtäväkohtaisten palkkojen suhteessa.
- todeta, miten asetetut tavoitteet ovat toteutuneet
- jaettavan tulospalkkioerän suuruuden
- viranhaltijan/työntekijän mahdollisesti saaman tulospalkkion suuruuden.

## 14 § Kertapalkkio

KVTES 2010–2011 olleet kannustuslisä-, kokouspalkkio- ja luentopalkkiomääräykset on poistettu.

Uuden kertapalkkiopykälän 1 momentin määräyksen mukaan viranhaltijalle/työntekijälle voidaan maksaa kertapalkkio, mikäli

kunnan/kuntayhtymän asianomainen viranomainen harkitsee sen suorittamisen perustelluksi. Kertapalkkiota voidaan käyttää esim. silloin, kun työnantaja haluaa palkita tai motivoida yksilöä tai ryhmää. Näin ollen kertapalkkiota voi käyttää myös tilanteissa, joissa ennen maksettiin kannustuslisää. Kannustuslisään liittyneet maksamisen rajoitteet (palkkojen yhteismäärä, yksilön tehtäväkohtaisen palkan määrä) on poistettu. Kertapalkkioiden maksaminen voi perustua esimerkiksi ns. nopean palkitsemisen malleihin, joita työnantaja käyttää.

Kertapalkkiopykälän 2 momentin määräykset korvaavat kokouspalkkiota koskevan määräyksen mutta vastaavat sisällöltään entistä määräystä (KVTES 2010–2011 11 §). Viranhaltijalle/työntekijälle voidaan maksaa 2 momentin mukaan kertapalkkio myös muusta erityisestä syystä, mikäli kunnan/kuntayhtymän asianomainen viranomainen harkitsee sen perustelluksi. Määräyksen perusteella palkan maksaminen voi perustua esimerkiksi yksittäiseen suoritukseen. Entisen luentopalkkion sijasta voidaan tarvittaessa käyttää kertapalkkiomääräyksiä.

Soveltamisohjeessa on todettu, jos kertapalkkiota käytetään yleisesti, sen maksamisperusteet on tarkoituksenmukaista selvittää yhteisesti henkilöstön kanssa. Kertapalkkion luonteen vuoksi asiasta ei käydä virallisia paikallisneuvotteluja viranhaltija- ja työntekijäjärjestöjen kanssa.

## 15 § Rekrytointilisä

KVTES 2010–2011 palkkausluvun henkilökohtaisen harkinnanvaraisen lisän määräyksissä oli viittaus henkilöstön saatavuuteen poikkeuksellisena perusteena maksaa henkilökohtaista harkinnanvaraista lisää. Uusien määräysten mukaan henkilökohtaisen lisän perusteena on pääosin työsuorituksen arviointi.

Rekrytointilisä on uusi pykälä. Uuden määräyksen mukaan KVTES:n perusteella viranhaltijalle/työntekijälle voidaan maksaa rekrytointilisää, mikäli kunnan/ kuntayhtymän asianomainen viranomainen harkitsee lisän suorittamisen perustelluksi. Rekrytointilisän maksamisperusteet ja voimassaolo tulee ilmetä viranhaltijan/ työntekijän lisän myöntämistä koskevasta päätöksestä. Työntekijän kanssa asiasta sovitaan esim. työsopimuksessa.

Rekrytointilisän perusteluna voi olla mm. henkilöstön saatavuuteen liittyvät ongelmat. Rekrytointilisä on luonteensa vuoksi pääsääntöisesti määräaikainen. Tämä seikka tulee ilmetä päätöksestä, jotta viranhaltijalle/ työntekijälle ei rekrytointivaiheessa synny väärää kuvaa lisän kestosta.

Mikäli työnantaja käyttää yleisesti rekrytointilisää, selvitetään lisän maksamisperusteet henkilöstön edustajien kanssa, kuten kertapalkkioidenkin kohdalla.

Uuden rekrytointilisämääräyksen vuoksi ei muuteta 31.12.2011 voimassa olevia harkinnanvaraisia henkilökohtaisia lisiä, joiden perusteena on ollut työvoiman saatavuus.

Rekrytointilisa on osa varsinaista palkkaa (5 §).

## 17 § Työnantajan edustajan palkka

Uudistetun 17 §:n mukaan määritellään työnantajan edustajan palkka. Pykälässä määritellään, milloin viranhaltija/työntekijä voidaan katsoa kuuluvan tämän pykälän piiriin. KVTES 2010 -2011 käytössä olleesta luettelosta on luovuttu. Pykälän piirissä voi jatkossa olla myös työsuhteisista.

Kunnan/ kuntayhtymän asianomainen viranomaisena voi harkintansa mukaan päättää työnantajan edustajien viranhaltijoiden/työntekijöiden palkasta ja sen määräytymisperusteesta. Työntekijöiden osalta tämä edellyttää, että työnantajan oikeudesta määrätä palkasta on sovittu työsopimuksessa.

Työnantajan edustajaksi katsotaan viranhaltija/työntekijä, joka

- vastaa kunnan/kuntayhtymän tai sen merkittävän osan johtamisesta ja kehittämisestä. Esim. kunnan/kuntayhtymän ylin johto katsotaan tällaisiksi työnantajan edustajiksi.

Työnantajan edustajia on myös mm. johtavassa asemassa oleva

- viranhaltija/työntekijä, joka vastaa suuresta hallinnonalasta ja sen kehittämisestä tai
- viranhaltija/työntekijä, jonka tehtävänä on vastata kunnan/kuntayhtymän yleisestä hallinnosta, taloudesta tai suunnittelusta ja niiden kehittämisestä sekä
- henkilöstöjohtaja, -päällikkö tai vastaavassa asemassa oleva viranhaltija/työntekijä.

Kokonaispalkan määritelmä on otettu sopimustekstiin. Mikäli viranhaltijan/työntekijän palkka on määritelty kokonaispalkaksi, hänelle ei makseta muita palkkausluvussa tarkoitettuja palkanosia, jollei viranhaltijaa/työntekijää koskevassa kunnan/kuntayhtymän toimivaltaisen viranomaisen päätöksessä ole erikseen muuta todettu tai työsopimuksessa erikseen muuta sovittu. Tarvittaessa voidaan määrätä työnantajan edustajan palkka kokonaispalkkana ilman työkokemuksellisia tms. lisiä.

#### Tilastointia varten

Tilastokeskuksen ns. lokakuun tiedustelun yhteydessä on tarkoitus selvittää viranhaltijoiden/työntekijöiden kuulumisen tämän pykälän piiriin. Sen vuoksi KT suosittelee työnantaja käyttämään seuraavia tunnuksia ilmoitusliikenteessä ko. viranhaltijoiden/työntekijöiden kohdalla.

99TAE010	17 §:n mukainen työnantajan edustaja, palkkarakenne palkkausluvun 9 §–16 §:n mukainen
99TAE020	17 §:n mukainen työnantajan edustaja, kokonaispalkka

Tämä ei tarkoita, että sopimuksellista ko. viranhaltijat/työntekijät muodostavat oman palkkahinnoittelukohtan vaan kyse on hinnoittelun ulkopuolisista viranhaltijoista/työntekijöistä, joiden määrän kehitystä seurataan tilastoilla entistä tarkemmin.

#### 19 § Palkan laskeminen kalenterikuukautta lyhyemmältä ajalta

Määräyksen sisältö on suurimmaksi osaksi ennallaan. Osalta kalenterikuukautta maksetaan kuukausipalkkaiselle viranhaltijalle/työntekijälle palkka siten, että lasketaan jokaista virantoimituspäivää tai keskeytyksen ulkopuolista kalenteripäivää kohden niin mones osa kalenterikuukauden varsinaisesta palkasta kuin siinä kuukaudessa on kalenteripäiviä. Muusta kuin varsinaisesta palkasta maksetaan ansaittu määrä. Momentin perään on lisätty esimerkki.

Pääsäännöstä poiketen kuukausipalkkaisen viranhaltijan virantoimitusajalta/työntekijän työssäolon ajalta maksettava palkka lasketaan kuitenkin tuntipalkan mukaan käyttäen työaikaluvun 25 §:ssä mainittuja jakajalukuja tilanteessa, jossa palvelussuhde kestää enintään 12 kalenteripäivää tai palkkaa maksetaan enintään 12 kalenteripäivän pituiselta kuukauden osalta ja palkanmaksu on keskeytynyt viranhaltijasta riippumattoman virantoimituksen keskeytymisen tai työntekijästä riippumattoman työsuorituksen estymisen vuoksi.

Määräyksestä on poistettu KVTES 2010–2011 palkkausluvun 18 § 2 momentin 2 kohta, joka koski palkanmaksua tuntipalkkana kun palvelussuhde on kestänyt yli 12 kalenteripäivää mutta koostunut jaksoista, joissa palkka on määräytynyt eri perusteiden mukaan. Jatkossa käytössä on siis vain yllä mainittu 12 kalenteripäivän raja.