

KVTES:n muut sopimusmääräysmuutokset ja muutosten selostus

II LUKU PALKKAUS

3 § Vähimmäispalkka

1 mom. Täysin työkykyisen 17 vuotta täyttäneen täyttä työaikaan tekevän säännöllisen työajan vähimmäispalkka kuukaudessa luontoisetuineen on 1.3.2014 lukien 1 533,57 euroa ja 1.7.2014 lukien 1 553,57 euroa.

Määräystä sovelletaan harjoittelijaan tai tähän rinnastettavassa asemassa olevaan vasta palvelussuhteen kestänyt asianomaiseen kuntaan/kuntayhtymään kolme kuukautta.

18 § Palkanmaksu

2 mom. Viranhaltijan/työntekijän palkka maksetaan hänen osoittamalleen rahalaitoksen tilille. Palkka voidaan maksaa käteisenä vain työsopimuslain 2 luvun 16 §:ssä tarkoitetusta pakottavasta syystä (viittausmääräys).

Palkkausluvun 18 §:n muutoksen selostus

Palkanmaksua koskevaa sopimuskohtaa on muutettu työsopimuslain muutoksen vuoksi, (398/2013). Vanhan sopimusmääräyksen mukaan palkka tuli maksaa viranhaltijan/työntekijän osoittaman rahalaitoksen tilille, jolleivät työnantaja ja viranhaltija/työntekijä olleet toisin sopineet. Uuden sopimusmääräyksen mukaan palkka voidaan maksaa käteisenä vain työsopimuslain 2 luvun 16 §:ssä tarkoitetusta pakottavasta syystä (18 § 2 mom.).

Palkan maksaminen työpaikkakassan tilille on edelleen mahdollista. Työsopimuslain muutos merkitsee sitä, että jatkossa ei voida enää sopia palkan maksamisesta käteisenä, vaan palkan maksaminen käteisenä edellyttää lain tarkoittamaa pakottavaa syytä. Työsopimuslaissa pakottavana syynä voidaan pitää esim. sitä, että työntekijällä ei ole pankkitiliä tai työsuhde puretaan eikä palkan maksamisesta normaaleina palkanmaksupäivinä ole nimenomaan sovittu. Sen sijaan palkanmaksun viivästyminen työnantajan laiminlyönnin vuoksi ei oikeuta maksamaan palkkaa käteisenä. Käteisenä maksetusta palkasta työnantajalla on oltava työntekijän allekirjoittama kuitti tai muu maksun todentava selvitys. Työsopimuslain muuttamisen yhteydessä on kirjanpitolakiin lisätty uusi 5 a §, jonka mukaan edellä mainittu kuitti tai muu selvitys on päivättävä ja liitettävä kirjanpitositteeseen. Vaikka työsopimuslain muutos koskee vain työsuhteisia työntekijöitä, vastaavaa periaatetta noudatetaan myös viranhaltijoihin.

III LUKU TYÖAIKA

15 § Ylityön määritelmä ja korvaaminen

2 mom. Ylityöksi ei lueta työaikalain ulkopuolella olevan viranhaltijan/työntekijän osallistumista kokoukseen, josta suoritetaan kertapalkkio.

23 § Johtavassa tai itsenäisessä asemassa olevien työaikakorvaukset

2 mom. Paikallisesti voidaan sopia asianomaisen sopijajärjestön, luottamusmiehen tai viranhaltijan/työntekijän kanssa siitä, että johtavassa tai itsenäisessä asemassa olevalle ei makseta kokouksen ajalta 1 momentissa tarkoitettuja korvauksia, vaan niiden sijasta kertapalkkio.

Työaikaluvun 15 §:n ja 23 §:n muutoksien selostus

Kahdessa työaikaluvun kohdassa muutettiin kokouspalkkio- merkintä kertapalkkioksi, (15 § 2 mom. ja 23 § 2 mom.). Muutoksen syynä oli se, että jo sopimuskaudella 2012–2013 sopimuksen muista kohdista oli poistettu kokouspalkkiomääräykset.

Teknisten sopimuksessa (TS14) on kertapalkkiomääräykset 1.3.2014 lukien. TS14:ssa ei ole enää kokouspalkkiomääräyksiä. Katso lähemmin TS14:n muutoksia käsittelevästä KT:n yleiskirjeestä.

V LUKU VIRKA- JA TYÖVAPAAT SEKÄ PERHEVAPAAT

PERHEVAPAAT

6 § Oikeus perhevapaisiin

- 2 mom. Erityisäitiys-, vanhempain- ja hoitovapaa, poissaolo pakottavista perhesyistä sekä poissaolo perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi ovat palkattomia.

Soveltamisohje

Osittaisella vanhempain- tai hoitovapaalla olevan palvelussuhteen ehdot esimerkiksi palkka ja työaika määräytyvät kuten osa-aikatyötä tekevillä. Vuosilomapalkasta ks. IV luvun 13 §:n määräykset.

Virka- ja työvapaat sekä perhevapaat-luvun 6 §:n muutoksen selostus

Perhevapaaluvun soveltamisohjeessa todetaan, että osittaisella vanhempain- tai hoitovapaalla olevan palvelussuhteen ehdot, esimerkiksi palkka ja työaika, määräytyvät kuten osa-aikatyötä tekevillä. Soveltamisohjeen kirjausta on muutettu siten, että siinä vuosilomapalkan osalta viitataan nyt IV luvun 13 §:n määräyksiin. Muutoksen syynä ovat vuosilomaluvussa toteutetut vuosilomapalkan maksua koskevat muutokset (6 § 2 mom. soveltamisohje).

9 § Isyysvapaan palkallisuus

- 1 mom. Viranhaltijalla/työntekijällä on oikeus saada varsinainen palkkansa isyysvapaan 6 ensimmäiseltä arkipäivältä edellyttäen, että
1. Viranhaltija/työntekijä on ollut ao. kunnan/kuntayhtymän palveluksessa välittömästi ennen isyysvapaan alkamista vähintään kaksi kuukautta ja
 2. isyysvapaata on haettu viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamista. Jos haetun isyysvapaan kesto on enintään 12 arkipäivää, edellytyksenä palkalliselle isyysvapaalle on, että sitä haetaan vähintään kuukautta ennen vapaan aiottua alkamista ja
 3. työnantajalle esitetään lääkärin tai terveydenhoitajan todistus lapsen syntymästä.

Soveltamisohje

Palvelussuhteen päättyessä päättyy aina myös oikeus isyysvapaan palkkaetuihin.

Isyysvapaalla tarkoitetaan sairausvakuutuslain 9 luvun 7 §:n mukaista isyysrahakautta. Isyysrahaa maksetaan yhteensä enintään 54 arkipäivältä. Oikeus isyysrahaan jatkuu kunnes lapsi täyttää kaksi vuotta. Sairausvakuutuslaki 9 luku 7 § (viittaussmääräys).

Isyysvapaa on palkallinen enintään vapaan 6 ensimmäisen arkipäivän osalta.

Virka- ja työvapaat sekä perhevapaat-luvun 9 §:n muutoksen selostus

Isyysvapaan palkallisuutta koskevan sopimusmääräyksen soveltamisohjetta on muutettu sairausvakuutuslain muutoksen (903/2012) vuoksi. Vanhassa sopimusmääräyksessä todettiin, että isyysrahaa maksetaan äitiys- ja vanhempainrahakaudella enintään 18 arkipäivältä ja että isyysraha voidaan tänä aikana jakaa enintään neljään yhdenjaksoiseen kauteen. Uuden kirjauksen mukaan isyysrahaa maksetaan yhteensä enintään 54 arkipäivältä ja oikeus isyysrahaan jatkuu kunnes lapsi täyttää kaksi vuotta.

Sopimusmääräyksessä isyysvapaalla tarkoitetaan edelleen sairausvakuutuslain 9 luvun 7 §:n mukaista isyysrahakautta. Sopimusmääräyksen muutoksen taustalla on sairausvakuutuslain muutos (903/2012), jonka mukaan isyysvapaa voidaan pitää kokonaisuudessaan myös äitiys- ja vanhempainrahakauden päättymisen jälkeen. Isyysvapaa on edelleen palkallinen enintään vapaan 6 ensimmäisen arkipäivän osalta. Palkallisen isyysvapaan voi kuitenkin aloittaa sairausvakuutuslakia soveltaen, joko äitiys- ja vanhempainrahakaudella taikka sen jälkeen. Vapaa on pidettävä ennen kuin lapsi täyttää 2 vuotta. Työnantajan pyynnöstä työntekijän/ viranhaltijan on esitettävä selvitys oikeudestaan sairausvakuutuslaissa tarkoitettuun isyysvapaaseen ja siihen, että kysymys on 6 ensimmäisestä isyysvapaapäivästä. Jos työnantaja on myöntänyt palkallista isyysvapaata ja myöhemmin selviää, että viranhaltijalla/ työntekijällä ei ole ollut oikeutta sairausvakuutuslain mukaiseen isyysrahaan, peritään vapaan ajalta maksetut palkkaetuudet takaisin.

12 § Eräät virka- ja työvapaat

- 3 mom. Muun kuin edellä tässä luvussa mainitun syyn vuoksi myönnetyn virka-/työvapaan osalta kunnan/kuntayhtymän asianomainen viranomaisena harkitsee, maksetaanko vapaan ajalta palkkaa ja jos maksetaan, niin minkä verran. Sama koskee poissaoloa muun pätevän syyn vuoksi, vaikka virka-/työvapaata ei ole myönnetty.

Soveltamisohje

Harkinnanvaraisella virka-/työvapaalla tarkoitetaan sellaisia virka-/työvapaita, joita työnantaja ei ole lain tai sopimusmääräyksen perusteella velvollinen myöntämään. Koulutusta varten myönnettävästä työ-/virkavapaasta on kunnallisen henkilöstön osaamisen kehittämistä koskeva suositus.

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

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

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

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

Mainittuihin kunnallisiin virka- tai työehtosopimuksiin osallisten järjestöjen ylimmiksi päättäviksi elimiksi katsotaan:

SAK/edustajakokous, valtuusto, hallitus
Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO/liittokokous, hallitus
Suomen Lääkäriliitto/hallitus
Akava/liittokokous, hallitus
STTK/edustajisto, hallitus
OAJ/valtuusto, hallitus
Kunta-alan unioni/kokous, hallitus
Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL/edustajisto, hallitus
Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto JYTY/liittovaltuusto, liittohallitus
TNJ/edustajisto, hallitus
SuPer/liittokokous, liittohallitus, edustajisto
Tehy/valtuusto, hallitus
KTN/edustajakokous, hallitus
KTK/liittokokous, edustajakokous, hallitus.

Virka- ja työvapaat sekä perhevapaat-luvun 12 §:n muutoksen selostus

Eräitä virka- ja työvapaita koskevaa sopimuskohtaa on ajantasaistettu. Järjestöjen ylimmiksi päättäviksi elimiksi on lisätty Tehyn valtuusto ja hallitus sekä poistettu JYTY:n liittokokous (12 § 3 mom.).

VII LUKU LUOTTAMUSMIEHET

9 § Luottamusmiehen palkkaus

- 1 mom. Kunta/kuntayhtymä korvaa sen ansion, jonka luottamusmies menettää toimiessaan työajalla joko paikallisissa neuvotteluissa tai muutoin työnantajan kanssa sovituissa tehtävissä tai osallistumisesta työsuojelutarkastajan työpaikalla toimittamaan tarkastukseen.

Palkka luottamusmiestehtävien suorittamiseen käytetyltä ajalta lasketaan sen suuruiseksi, kuin minkä luottamusmies, jos hän olisi suorittanut varsinaista työtään, samana aikana olisi todennäköisesti ansainnut säännöllisenä työaikanaan, tai milloin tätä ansiota ei voida arvioida, muiden vastaavana aikana samaa tai lähinnä samaa työtä suorittaneiden viranhaltijain/työntekijäin keskimääräisen tuntiansion suuruiseksi. Kokonaan työstä vapautetun pääluottamusmiehen ansionmenetyksen korvaamisesta sovitaan edellä mainittujen periaatteiden mukaan paikallisesti. Tehtävistään kokonaan vapautetun luottamusmiehen tehtäväkohtainen palkka on kuitenkin 1.3.2014 lukien vähintään 1 887 € ja 1.7.2014 lukien vähintään 1 907 € kuukaudessa sekä sen lisäksi mahdollinen henkilökohtainen lisä ja mahdollinen määrävuosilisä.

10 § Luottamusmieskorvaus

- 1 mom. Pääluottamusmiehelle (tai ellei sellaista ole nimetty, vastaavassa asemassa olevalle luottamusmiehelle) maksetaan 9 §:n mukaisen palkan tai 8 §:n 3 ja 4 momentin mukaisen korvauksen lisäksi luottamusmiestyöstä varsinaiseen palkkaan kuuluva korvaus seuraavasti:

Edustettavien lukumäärä	Korvaus €/kk 1.3.2014	Korvaus €/kk 1.7.2014
5–79	68	69
80–159	86	87
160–249	103	104
250–339	136	137
340–449	178	180
450–	209	211

Liite 13 MAATALOUSLOMITTAJAT

13 § Jatkuva neuvottelumenettely

Sopimuskauden aikana selvitetään työaikajärjestelmän kehittämisvaihtoehtoja sekä mahdollisuuksia edistää työaikasuunnittelua siten, että suunnittelussa otetaan huomioon tuottavuus, työhyvinvointi, työturvallisuus sekä työurien pidentäminen. Tarkastelussa huomioidaan palvelutuotannon, työnantajien sekä työntekijöiden tarpeet.