

19.3.2018

KVTES 2018–2019 työaikaluvun muutokset

KVTES 2014–2016 allekirjoituspöytäkirjassa asetettiin työryhmä, jonka tehtävänä oli sopimuskauden aikana

- arvioida, kehittää työaikajärjestelmiä ja työaikaan liittyviä määräyksiä sekä niiden muutostarpeita työajan käytön tehostamiseksi sekä toiminnan tuloksellisuuden lisäämiseksi
- selkeyttää, yksinkertaistaa ja ajanmukaistaa sopimusmääräyksiä

Työryhmän toimeksianto uudistettiin saman sisältöisenä KVTES 2017 allekirjoituspöytäkirjassa.

Uusi työaikaluku

- 4 § 2 momentti koulutustilaisuus
- 6 § työaikamuodot
- 7 § yleistyöaika
- 8 § toimistotyöaika
- 9 § jaksotyöaika
- 10 § eräiden asiantuntijoiden työaika (poistettu)
- 13 § lisätyö (KVTES 2017 III luku 14 §)
- 14 § ylityön määritelmä ja korvaaminen (KVTES 2017 III luku 15 §)
- 21 § työaikakorvausten suorittamista koskevat rajoitukset (yhdistetty KVTES 2017 22 § ja 23 §)
- 25 § päivittäiset lepoajat (KVTES 2017 III luku 27 §)
- 28 § työvuoroluettelo (KVTES 2017 III luku 30 §)
- 31 § – 35 § liukuvaa työaika koskeva määräykset

Lisäksi liukuvaa työaika koskeva liite 15 on poistettu. Liukuvaa työaika koskevia määräyksiä on muutettu ja muuttuneet määräykset siirretty työaikalukuun. KVTES:in on sovittu myös uudesta liitteestä 18 säännöllinen työaika 38 tuntia 15 minuuttia.

Määräykset poissaolon vaikutuksesta säännölliseen työaikaan (KVTES III luku 7 §, 8 § ja liite 18) perustuvat työtuomioistuimen tuomion TT 2017-59 perusteella tehtyyn neuvotteluratkaisuun.

19.3.2018

Määräysten voimaantulo

Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen 2018–2019 III luvun määräykset tulevat voimaan 1.5.2018 lukien. KVTES III luvun 7 §:n ja 8 §:n poissaolojen vaikutuksia säännölliseen työaikaan koskevat muutokset sekä 13 §:ä ja 14 §:ä koskevat muutokset tulevat voimaan 7.5.2018 lukien.

KVTES III luvun 10 § voimassaolo päättyy 6.5.2018 ja sen soveltamispiirissä olevat viranhaltijat/työntekijät siirtyvät KVTES:n liitteen 18 soveltamispiiriin 7.5.2018 lukien.

Työnantajan täytyy huolehtia, että tasoittumisjakso päättyy 6.5.2018, kun säännöllinen työaika on järjestetty keskimääräisenä 2–6 tasoittumisjaksoa käyttäen. Tämä koskee yleistyöaikaa, toimistotyöaikaa ja liitteen 18 piiriin siirtyvien työntekijöiden/viranhaltijoiden työaikasuunnittelua.

Työnantaja voi ottaa käyttöön tilapäisesti myös toisen pituisen (2–6 viikkoa) ajanjakson, kun mikä on tavallisesti käytössä, jotta tasoittumisjakso päättyy asianmukaisesti 6.5.2018.

6.5.2018 jälkeen noudatetaan KVTES III luvun 2018–2019 säännöllisen työajan määräyksiä, jotka on otettava huomioon jo 7.5.2018 alkaen noudatettavissa työvuoroluetteloissa. Jos tasoittumisjaksoa muutetaan, noudatetaan lisäksi, mitä on määrätty KVTES III luvun (2018–2019) 27 §:ssä 3 momentissa luottamusmiehelle varattavasta tilaisuudesta esittää mielipiteensä.

4 § 2 mom. Koulutustilaisuuden lukeminen työajaksi

KVTES III luvun 4 §:n 2 momentin 3 kohtaa on yksinkertaistettu.

Määräyksen mukaan työajaksi luetaan koulutus, johon työnantaja määrää työntekijän/viranhaltijan osallistumaan. Sopijaosapuolten tarkoitus ei ole uudella kirjaustavalla kaventaa työajalla tapahtuvaa koulutusta. Muutoksella on tarkoitus joustavoittaa koulutukseen liittyvää määräämistä. Esimerkiksi sillä mikä taho järjestää koulutustilaisuuden, ei ole merkitystä koulutustilaisuuden lukemisessa työajaksi. Näin ollen siis perehdytykseen verrattavissa oleva koulutus on edelleenkin työaikaa.

Sopimusmääräys ei ota kantaa siihen, milloin työnantaja voi työnjohto-oikeuden nojalla määrätä viranhaltijan/työntekijän osallistumaan koulutustilaisuuteen eikä koulutustilaisuuden laatuun. Työnantajan on kuitenkin syytä kiinnittää huomiota, mitä aikaisemmin on määrätty (KVTES 2017 III luku 4 § 2 momentin 3 kohta) koulutustilaisuuden liittymisestä viranhaltijan/työntekijän työtehtäviin ja koulutuksen luonteesta, kun se harkitsee, määrääkö se viranhaltijan/työntekijän osallistumaan koulutustilaisuuteen.

Mikäli kyseessä on koulutus, johon työnantaja ei ole määrännyt ja jota ei siis lueta työajaksi, työnantaja voi myöntää koulutustilaisuuteen osallistumista varten viranhaltijalle/työntekijälle palkallista/palkatonta virka-/työvapaata.

Koulutustilaisuus tiedetään yleensä ennalta. Tämä tulee ottaa huomioon esimerkiksi työvuoroluetteloita laadittaessa. Sopimusmääräystä sovelletaan samalla tavalla sekä täyttää työaikaa että osa-aikatyötä tekevään viranhaltijaan/työntekijään. Myös osa-aikaiselle työntekijälle luetaan työajaksi koko koulutukseen käytetty aika.

Virkamatkamääräys annetaan, jos koulutustilaisuus täyttää virkamatkan edellytykset. Matkakustannusten korvaus määrätty KVTES liitteen 16 nojalla.

19.3.2018

Sopijaosapuolet suosittelevat, että työpaikoilla käydään lävitse koulutustilaisuuksiin osallistumista koskevat periaatteet ja menettelytavat tarpeettomien epäselvyyksien välttämiseksi. Lisäksi kunnan ja kuntayhtymän on luonnollisesti otettava huomioon, mitä on säädetty 4 §:ssä ja 4 a §:ssä laissa työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa.

5 § Varallaolo

Varallaoloa koskevat sopimusmääräykset eivät ole muuttuneet. Sopijaosapuolet ovat sopineet, että soveltajien huomiota kiinnitetään seuraaviin asioihin.

Varallaolon luonteesta

Varallaololla tarkoitetaan sitä, että viranhaltijan/työntekijän on oltava tavoitettavissa niin, että hänet voidaan tarvittaessa kutsua työhön. Varallaoloa käytettäessä on huomioitava, että varallaolo ei kohtuuttomasti haittaa vapaa-aikaa.

Vapaamuotoisen varallaolon sitovuus vaikuttaa KVTES työaikaluvun 5 §:n mukaan korvaustasoon. Määräyksen mukaan korvausta määrättäessä otetaan huomioon varallaolon aiheuttamat rajoitukset viranhaltijalle/työntekijälle kuten esimerkiksi liikkumisalueen laajuus ja työpaikalle saapumisen enimmäisaika. KVTES- sopimuksen mukaiset korvaustasot voidaan työsuhteisten kohdalla myös ylittää.

Varallaolija voi lähtökohtaisesti varallaolon aikana järjestää ajankäyttönsä haluamallaan tavalla, kunhan hän pääsee työpisteeseen/tekee työsuorituksen määritellyssä ajassa. Varallaoloajan pituus ja varallaolon toistuvuus eivät saa haitata kohtuuttomasti viranhaltijan/työntekijän vapaa-ajan käyttöä. Varallaolosta on ilmoitettava varallaolijalle vähintään kolmea vuorokautta aikaisemmin paitsi ennalta arvaamattomissa kiireellisissä tapauksissa.

Varallaolon pituus

KVTES:n työaikaluvun 5 §:ssä vapaamuotoisen varallaolon pituutta tai frekvenssiä (kerta / kuukausi) ei ole määritelty tai rajattu. Viikoittaisen vapaa-ajan aikana varallaolo vaatii viranhaltijan/työntekijän suostumuksen. Vapaamuotoisen varallaolon tarkoituksenmukaisuutta mietittäessä tulee kiinnittää huomiota varallaolon luonteeseen. Yleensä varallaolo on pidempi kuin aktiiviyöhön tarvittava aika. Tämä johtuu siitä, että varallaolon tarve on kytketty mahdolliseen tarpeeseen kutsua henkilö työhön.

Varallaolosta sopimisesta

Varallaolosta sovitaan työntekijän/viranhaltijan kanssa. Työaikalaisissa todetaan kuitenkin, että julkisen yhteisön virkamies tai viranhaltija ei saa kieltäytyä työnantajan määräämästä varallaolosta, jos varallaolo on työn laadun ja erittäin pakottavien syiden vuoksi välttämätöntä. Varallaolosta sopiminen on mahdollista työsopimuksessa. Varallaolosta tulee antaa sellaiset kirjalliset ohjeet, että viranhaltija/työntekijä tietää varallaoloon liittyvät oikeudet ja velvollisuudet (esimerkiksi missä ajassa työpaikalle on viimeistään saavuttava).

Työnantaja päättää varallaolon muodosta. Palkansaajalla täytyy kuitenkin olla varallaoloon sitoutuessaan lähtökohtaisesti tieto varallaolon velvoittavuudesta ja kuormittavuudesta, kuten varallaolon pituudesta ja toistuvuudesta, jotta hän voi sitoutuessaan tietää kuinka sitovaa ja usein toistuvaa varallaolo hänen kohdallaan on.

19.3.2018

Työnantajan ja varallaolijan on syytä tarkastella varallaolon toimivuutta ja kuormittavuutta säännöllisesti.

6 § Työaikamuodot ja KVTES 2017 III luvun 10 §:n poistaminen (eräiden asiantuntijoiden työaika)

KVTES III luvun 6 §:n 1 momenttiin on lisätty uusi pöytäkirjamerkintä. Sen mukaan kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen 2017 III luvun 10 §:n (eräiden asiantuntijoiden työaika) määräystä sovelletaan määräyksen piirissä oleviin 6.5.2018 asti.

Sen jälkeen 7.5.2018 lukien edellä mainitun työaikamääräyksen piirissä olevien työntekijöiden/viranhaltijoiden säännöllinen työaika on 38 tuntia 15 minuuttia viikossa (täysi työaika). Säännöllinen työaika, lisätyö, ylityö ja tuntipalkan jakaja määräytyvät KVTES III luvun liite 18 mukaan. Muilta osin noudatetaan KVTES III luvun määräyksiä.

KVTES 2017 III luvun 10 §:n soveltamispiirissä olevien viranhaltijoiden/työntekijöiden säännöllinen työaika pitenee liitteen 18 mukaisesti 7.5.2018 lukien. Asianomaisille viranhaltijoille/työntekijöille maksetaan 30.4.2018 mukaiseen tehtäväkohtaiseen palkkaan korotus, jonka suuruus on 2,4 prosenttia. Korotus otetaan huomioon viranhaltijan/työntekijän tehtäväkohtaisessa palkassa toukokuusta 1.5.2018 lukien ja se maksetaan koko kalenterikuukaudelta.

Pöytäkirjamerkinnän johdosta KVTES 2018–2019 III luvusta on poistettu kokonaan KVTES 2017 III luvun 10 §:n työaikamuoto eräiden asiantuntijoiden työaika.

Liitteen 18 määräyksiä ja työajan suunnittelua siirtymävaiheessa käsitellään kohdassa Liite 18.

7 § Yleistyöaika

KVTES III luvun 7 §:ssä on uusi 2 momentti ennalta suunnitellun poissaolon vaikutuksesta säännölliseen työaikaan ja työvuorosuunnitteluun.

Momentin mukaan sellaisella viikolla tai tasoittumisjaksolla, jolla on vuosiloma tai virka/työvapaa tai muu hyväksyttävä poissaolo, säännöllinen työaika lyhenee jokaista tällaista poissaolopäivää kohden, joka olisi ollut työpäivä, 7 tuntia 45 minuuttia, kuitenkin enintään 38 tuntia 45 minuuttia kalenteriviikossa. Mikäli työpäivät eivät ole tiedossa, työpäiviksi katsotaan maanantai-perjantai.

Vastaavissa tilanteissa kuin edellä on todettu, osa-aikatyössä lyhennetään säännöllistä työaikaa vastaavalla osuudella 7 tunnista 45 minuutista, kun viranhaltijan/työntekijän osa-aikatyöaika on täyttä työaikaa tekevän työajasta.

Yleiskirjeen liitteenä olevassa muistiossa (liite 2) käsitellään erikseen poissaolojen vaikutusta säännöllisen työajan suunnitteluun yleistyöajassa.

8 § Toimistotyöaika

Määräyksen 1 momenttiin ja sen soveltamisohjeeseen on tehty teknisiä täsmennyksiä. Muutoksilla ei ole tarkoitus muuttaa määräyksen tulkintaa.

KVTES III luvun 8 §:ssä on uusi 2 momentti ennalta suunniteltu poissaolon vaikutuksesta säännölliseen työaikaan ja työvuorosuunnitteluun.

19.3.2018

Momentin mukaan sellaisella viikolla tai tasoittumisjaksolla, jolla on vuosiloma tai virka/työvapaa tai muu hyväksyttävä poissaolo, säännöllinen työaika lyhenee jokaista tällaista poissaolopäivää kohden, joka olisi ollut työpäivä, 7 tuntia 21 minuuttia, kuitenkin enintään 36 tuntia 45 minuuttia kalenteriviikossa. Mikäli työpäivät eivät ole tiedossa, työpäiviksi katsotaan maanantai-perjantai.

Vastaavissa tilanteissa kuin edellä on todettu, osa-aikatyössä lyhennetään säännöllistä työaika vastavalla osuudella 7 tunnista 21 minuutista, kun viranhaltijan/työntekijän osa-aikatyöaika on täyttä työaika tekevän työajasta.

Yleiskirjeen liitteenä olevassa muistiossa (liite 3) käsitellään erikseen poissaolojen vaikutusta säännöllisen työajan suunnitteluun toimistotyöajassa.

9 § Jaksotyön soveltamisala

KVTES III luvun 9 §:ssä määrättyä jaksotyön soveltamisalaa on laajennettu. Jaksotyötä voidaan soveltaa myös kotisairaanhoidossa ja kotihoidossa. Kotisairaanhoidosta on säädetty terveydenhuoltolain 25 §:ssä ja kotihoidosta sosiaalihuoltolain 20 §:ssä.

13 § Lisätyö

Lisätyöstä on määräykset KVTES III luvun 13 §:ssä. Määräyksen soveltamisohjetta on täsmennetty KVTES III luvun 7 §:ssä, 8 §:ssä ja 14 §:ssä (ylityö) tapahtuneiden muutosten vuoksi, jotka koskevat poissaolojen vaikutusta säännölliseen työaikaan.

14 § Ylityö

KVTES III luvun 14 §:ssä on määräykset ylityön määritelmästä ja korvaamisesta. Määräystä on muutettu yleistyöaika ja toimistotyöaika koskevien määräysten osalta. Uudessa määräyksissä on otettu huomioon poissaolojen vaikutus ylityörajaan yleistyöajassa ja toimistotyöajassa.

Yleistyöaika

Ylityöraja yleistyöajassa ei ole muuttunut viikolla tai tasoittumisjaksossa, jossa ei ole poissaoloja.

KVTES III luvun 14 §:n 1 momentin mukaan yleistyöajassa sellaisella viikolla, jolla on vuosiloma, virka- tai työvapaa tai muu hyväksyttävä poissaolo, viikoittainen ylityöraja on poissaolon ulkopuolelle työvuoroluetteloon merkitty säännöllinen viikkotyöaika lisättynä poissaolon ulkopuolelle merkityllä mahdollisella vapaa-aikakorvauksen tuntimäärällä.

Pykälässä on lisäksi omat määräykset ylityöraja arkipyhäviikolla/jaksolla, johon sisältyy poissaoloja sekä poissaolojen vaikutuksesta viikoittaiseen ylityörajaan osa-aikatyössä.

Yleiskirjeen liitteenä olevassa muistiossa (liite 2) käsitellään erikseen poissaolojen vaikutusta ylityölaskentaan yleistyöajassa.

19.3.2018

Toimistotyöaika

Ylityöraja toimistotyöajassa ei ole muuttunut viikolla tai tasoittumisjaksossa, jossa ei ole poissaoloja.

KVTES III luvun 14 §:n 2 momentin mukaan sellaisella viikolla, jolla on vuosiloma, virka tai työvapaa tai muu hyväksyttävä poissaolo, viikoittainen ylityöraja on poissaolon ulkopuolelle työvuoroluetteloön merkitty säännöllinen viikkotyöaika lisättynä työpäivää kohden 24 minuutilla (0,4 tunnilla) kuitenkin enintään kahdella tunnilla ja poissaolon ulkopuolelle merkityllä mahdollisella vapaa-aikakorvauksen tuntimäärällä.

Laskentasääntö poikkeaa yleistyöajasta sen johdosta, että toimistotyöajassa voi muodostua enintään 2 tuntia lisätyötä ennen ylityön muodostumista, koska säännöllisen työajan pituus on työaikamuodoissa erilainen.

Pykälässä on lisäksi omat määräykset ylityörajasta arkipyhäviikolla/jaksolla, johon sisältyy poissaoloja sekä poissaolojen vaikutuksesta viikoittaiseen ylityörajaan osa-aikatyössä.

Yleiskirjeen liitteenä olevassa muistiossa (liite 3) käsitellään erikseen poissaolojen vaikutusta ylityöalaskentaan toimistotyöajassa.

21 § Työaikakorvausten suorittamista koskevat rajoitukset

KVTES 2017 III luvussa ollut määräys työaikakorvausta suorittamista koskevista rajoituksista (22 §) ja määräys johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien työaikakorvauksista (23 §) on yhdistetty uudeksi KVTES III luvun 21 §:ksi. Kyseessä on muutos sopimusmääräykseen. Jokaisessa kunnassa/kuntayhtymässä on käytävä lävitse määräyksen soveltaminen oman organisaation osalta.

Muutos tarkoittaa, että KVTES:n soveltamispiirissä oleville työntekijöille ja viranhaltijoille maksetaan työaikakorvausten maksamista koskevien edellytysten täytyessä joko kaikki KVTES:n mukaiset työaikakorvaukset tai työntekijä/viranhaltija on kokonaan työaikakorvausta koskevien määräysten ulkopuolella. Toisin sanoen KVTES 2018–2019 ei sisällä enää KVTES III luvun 23 §:ää vastaavaa määräystä, jonka mukaan määräyksessä todetuilla johtavassa tai itsenäisessä asemassa olevilla viranhaltijoilla/työntekijöillä oli rajoitettu oikeus saada työaikakorvauksia. Sopimusmääräyksessä on laajennettu työaikakorvauksen saajien piiriä.

KVTES III luvun 21 §:n 1 momentissa luetellaan ne viranhaltijat/työntekijät, joihin ei sovelleta lisä-, yli-, iltä-, yö-, vuoro-, lauantai- ja sunnuntaityön sekä varallaolon korvaamista koskevia sopimuksen määräyksiä. Kohtia on kolme. Ne ovat sisällöllisesti samat kuin mitä määrättiin KVTES III luvun 22 §:n 1 kohdassa, 3 kohdassa ja 4 kohdassa. Sitä vastoin määräyksistä on tarpeettomina poistettu kohdat 2 (viranhaltija/työntekijä joka saa pääasiallisen ansionsa työtehtävistään saamista muista palkkiosta, provisioista ja maksuista) ja 5 (viranhaltija/työntekijä jonka kunnan/kuntayhtymän toimivaltainen viranomainen katsoo olevan johtavassa tai itsenäisessä asemassa).

KVTES III luvun 21 §:n 2 momentissa puolestaan luetellaan ne viranhaltijat/työntekijät, jolle ei makseta korvauksia, ellei sitten kunnan/kuntayhtymän toimivaltainen viranomainen harkitse sitä kohtuulliseksi.

Kohdan 1 mukaan korvauksia ei suoriteta kunnanjohtajalle, apulaiskunnanjohtajalle tai vastaavassa asemassa olevalle. Kunnissa ja kuntayhtymissä voi olla käytössä myös

19.3.2018

muita kuin 1 kohdassa tarkoitettuja nimikkeitä kuin mitä on käytetty tässä määräyksessä, mutta määräyksen tarkoitus on, että nimikkeestä riippumatta korvausten ulkopuolelle jäävät kaikki ne, jotka asemaltaan ovat kunnanjohtajaan tai apulaiskunnanjohtajaa vastaavassa asemassa.

Kohdan 2 mukaan korvauksia ei suoriteta kuntayhtymän johtavalle viranhaltijalle (Kuntalain 64 §). Kohta vastaa aikaisempaa määräystä KVTES 2017 III luvun 23 §:n 3 momentin 2 kohdassa. Kohta tarkoittaa kuntayhtymän ylintä viranhaltijaa.

Kohdan 3 mukaan korvauksia ei suoriteta kunnan/kuntayhtymän keskushallinnon johtoryhmän jäsenelle, virastopäällikölle, tulosalueen johtajalle tai vastaavassa asemassa olevalle. Määräyksen tämä kohta ei sisällä asiallisia muutoksia aikaisempiin sopimusmääräyksiin verrattuna (KVTES III luku 21 § 3 mom. 3 kohta).

Kohdan 3 määräyksen sanamuotoa on kuitenkin muutettu vastaamaan paremmin nykytilaa, koska kuntien ja kuntayhtymien organisaatiot ovat erilaisia ja organisaation osista on voitu käyttää vaihtoehtoisia ilmaisuja esimerkiksi virasto, toimiala tai tulosalue. Määräyksen piirissä ovat kunnan/kuntayhtymän keskushallinnon johtoryhmän jäsenet ja organisaation osien johtajat siitä riippumatta, onko kyse virastopäälliköstä vai tulosalueen johtajasta tai muusta vastaavassa asemassa olevasta henkilöstä. Soveltamisohjeessa on vastaavassa asemassa olevaksi mainittu myös esimerkiksi henkilöstöjohtaja ja johtavassa asemassa oleva kaupunginlakimies.

Kohdan 4 mukaan korvauksia ei suoriteta kunnan tai kuntayhtymän liikelaitoksen tai toimialan/viraston/tulosalueen johtoryhmän jäsenelle. Kohdan 4 soveltamista ei ole enää sidottu asukasmäärään tai viraston kokoon. Määräyksen soveltamisala laajenee tältä osin.

Soveltamisohjeen mukaan toimivaltainen viranomainen päättää, milloin kyseessä on sellainen kunnan/kuntayhtymän toimialan, tulosalueen tai viraston johtoryhmä, jonka jäsenelle ei suoriteta tässä pykälässä tarkoitettuja työaikakorvauksia.

Määräyksen soveltamisohjeessa on mainittu seikkoja, jotka arvioissa tulee ottaa huomioon kuten toimialan/tulosalueen/viraston koko, johtoryhmän jäsenten asema työnantajan organisaatiossa ja muut asiaan vaikuttavat seikat. Tarvittaessa määräykseen piiriin kuulumisesta neuvotellaan paikallisesti asianomaisen viranhaltija- ja työntekijäjärjestöjen edustajien kanssa ja asiassa pyritään yhteisymmärrykseen.

Kohdan 5 perusteella korvauksia ei suoriteta tulosyksikön johtajalle, joka hoitaa pääasiallisesti hallinnollisia tehtäviä, tai tulosyksikön hallinto- tai talousjohtajalle. Soveltamisohjeen mukaan kohdassa 5 tarkoitettu tulosyksikkö määritellään työnantajakohtaisesti. Soveltamisohjeen mukaan tulosyksiköllä tarkoitetaan kunnallista organisaatiota tai sen osaa, joka on hallinnollisesti ja taloudellisesti vastuussa tehtäviensä hoitamisesta. Esimerkiksi liikelaitos, ammattioppilaitos tai pelastuslaitos voi olla tässä tarkoitettu organisaatiokokonaisuus.

Määräyksen tarkoituksena on, että hyvin pienet yksiköt eivät ole kyseisen kohdan soveltamisalan piirissä. Toisaalta esimerkiksi ainakin ammattioppilaitosten rehtorille ei siten suoriteta 21 §:n 1 momentissa tarkoitettuja korvauksia. Myöskään pelastusjohtajalle ei korvauksia yleensä suoriteta. Määräyksen soveltamista arvioitaessa on syytä kiinnittää huomiota siihen, että tulosyksiköllä on riittävän itsenäinen asema ja siihen, kenelle yksikön johtaja on vastuussa tehtäviensä hoitamisesta. Esimerkiksi päiväkotia ja sen johtajaa ei ole soveltamisalan piirissä.

19.3.2018

KVTES III luvun 21 § koskee nimenomaan työaikakorvausten suorittamista ja sen rajoittamista. Jokaisella KVTES soveltamispiirissä olevalla viranhaltijalla ja työntekijällä on KVTES:n mukaan määräytyvä säännöllinen työaika siitä riippumatta, onko viranhaltija/työntekijä työaikakorvausten suorittamisen piirissä. Käytännössä tilanne voi olla kuitenkin se, että johtavassa asemassa olevan viranhaltijan/työntekijän tehtävien luonne on sellainen, ettei työajan käyttöä yleensä voida valvoa tai työajan käytön tarkka valvonta ei ole tarkoituksenmukaista.

25 § Päivittäiset lepoajat

Sopimusmääräystä ei ole muutettu. KVTES III luvun 25 §:n 1 momentin soveltamisohjeen sanamuotoa on kuitenkin muutettu. Soveltamisohjeen viimeinen lause on muutettu kuulumaan siten, että määräys työaikana ruokailusta tulee sovellettavaksi vain niissä poikkeuksellisissa tapauksissa, joissa ruokailutauon järjestäminen ei ole toiminnallisista syistä mahdollista.

Sanamuodon muutoksella ei ole tarkoitettu muuttaa sopimusmääräyksen tai sen soveltamisohjeen soveltamista ja tulkintaa. Määräys on edelleen sovellettavissa aikaisemmin esimerkkinä mainitun kaltaisissa tilanteissa.

Viime kädessä työnantaja aina päättää, milloin kyse on sellaisesta tilanteesta, jossa ruokatauon järjestäminen ei ole mahdollista toiminnallisista syistä. Tällainen tilanne voi joissain olosuhteissa syntyä esimerkiksi silloin, kun muiden työntekijöiden työn tekeminen on aidosti riippuvaista toisen työntekijän työpanoksesta niin, että työntekijän ollessa ruokatauolla muiden työntekijöiden työn tekeminen estyy eikä tilanne ole vältettävissä asianmukaisten työjärjestelyiden avulla.

KVTES III luvun 25 §:n 2 momenttiin on lisätty uusi soveltamisohje, jonka mukaan määräystä sovelletaan myös kotisairaanhoidossa ja kotihoidossa.

28 § Työvuoroluettelo

KVTES III luvun 28 §:n 1 momenttia on täsmennetty teknisesti. KVTES III luvun 28 §:n 1 momentin mukaan työvuoroluettelo on saatettava kirjallisesti viranhaltijoiden/työntekijöiden tietoon, viimeistään viikkoa ennen siinä tarkoitettua ajanjakson alkamista.

Lisäksi KVTES III luvun 28 §:n 2 momentin soveltamisohjetta on täsmennetty siten, että työvuoroluettelo voidaan antaa myös sähköisesti tiedoksi, mikäli tämä on teknisesti mahdollista.

Sähköinen tiedoksianto on muotomääräyksiltään verrattavissa kirjalliseen tiedoksiantoon. Mikäli sähköinen tiedoksianto otetaan käyttöön, toimintaperiaatteet tulee olla työyhteisön tiedossa. Tiedoksianto sekä alkuperäisistä että muutetuista työvuoroluetteloista on työnantajan vastuulla. Työntekijällä tulee olla mahdollisuus vastaanottaa työvuoroluettelot 28 §:n asettamien määräaikojen puitteissa.

Muutokset ovat teknisiä täsmennyksiä, joilla ei ole muutettu määräyksen tai soveltamisohjeen soveltamista ja tulkintaa.

19.3.2018

31 § – 35 § Liukuva työaika

Liukuvan työajan määräykset on uudistettu. Työnantajalla käytössä oleva liukuvan työajan järjestelmä ei välttämättä ole uusien määräysten mukainen. Yksiköissä onkin nyt käytävä lävitse järjestelmän ehdot ja tarvittaessa päivitettävä järjestelmä uusien KVTES-määräysten mukaiseksi.

Liukuvaa työaika koskeva liite 15 on poistettu ja sen sijasta liukuvasta työajasta on määräykset KVTES III luvun 31 § – 35 §:ssä. Muutoksissa on otettu huomioon työaikalain liukuvaa työaika koskevat säännökset.

KVTES III luvun 31 §:n 1 momentin mukaan liukuvalla työajalla tarkoitetaan säännöllisen työajan järjestämistä siten, että työntekijä voi kiinteän työajan ulkopuolella annetuissa rajoissa määrätä työnsä päivittäisen alkamis- ja päättymisajankohdan.

Sopijaosapuolet haluavat yhdessä kiinnittää määräysten soveltajien huomiota siihen, että liukuvan työajan järjestelmää käyttöön otettaessa tulisi arvioida ja varmistaa, että liukuva työaikajärjestely sopii toimintoihin, jossa sitä on tarkoitus noudattaa ja että käyttöön otettavan liukuvan työajan ehdot soveltuvat kyseiseen työhön. Työnantajan on hyvä huolehtia myös riittävästä ohjeistuksesta asiassa.

Liukuvan työajan järjestelmään liittyminen ja siitä eroaminen

Määräyksen 2 momentin mukaan työnantaja voi ottaa käyttöön toiminnan kannalta tarkoituksenmukaisen liukuvan työajan järjestelmän tässä pykälässä määrätyn ehdoin ja rajoituksin. Säännöllinen työaika voidaan järjestää liukuvana työaikana KVTES III luvun 7 §:n mukaisessa yleistyöajassa ja KVTES III luvun 8 §:n mukaisessa toimistotyöajassa sekä liitteen 18 mukaisessa järjestelyssä. Työnantaja voi myös lakkauttaa järjestelmän kokonaan tai osittain.

Työnantaja päättää liukuvan työajan ehdoista ja käyttöönotosta sekä siitä, mihin henkilöstöryhmiin järjestelmää sovelletaan. Ellei viranhaltija/työntekijä nimenomaisesti ilmoita jättäytyvänsä järjestelmän ulkopuolelle, työnantajan ja työntekijän/viranhaltijan kesken katsotaan sovitun liukuvasta työajasta. Työnantaja voi muuttaa tai lakkauttaa liukuvan työajan järjestelmän irtisanomalla järjestelmän päättymään kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen. Työnantaja tai työntekijä/viranhaltija voi irtisanoa sopimuksen päättymään kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen. Työnantajan irtisanoessa liukuvan työajan järjestelyn yksittäisen työntekijän/viranhaltijan kanssa irtisanominen ei saa rikkoa tasapuolisen kohtelun vaatimusta eikä toimia sanktiona.

Huomioitavaa on, että uuden määräyksen mukaan työntekijä/viranhaltija voi siis jättäytyä järjestelmän ulkopuolelle siitä nimenomaisesti ilmoittamalla. Tämä huomioon ottaen työnantajan on syytä selvittää liukuvan työajan käyttö ja ehdot jo esimerkiksi työhaastattelussa tai ennen työsopimuksen tekemistä. Jos työntekijä/viranhaltija ei muuta ilmoita, katsotaan työntekijän ja työnantajan välillä sovitun liukuvasta työajasta. Työntekijällä/viranhaltijalla on kuitenkin oikeus milloin tahansa irtisanoa liukuvaa työaika koskeva sopimus päättymään kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen. Irtisanominen ei vaadi perustetta. Tämän jälkeen työnantaja laatii työntekijälle/viranhaltijalle työvuoroluettelon KVTES III luvun 28 §:n nojalla, jota henkilö on velvollinen noudattamaan. Työnantaja ei siis voi velvoittaa työntekijää/viranhaltijaa liukuvaan työaikaan. Myös työnantaja voi irtisanoa järjestelmän noudattamisen yksittäisen työntekijän/viranhaltijan osalta, mutta irtisanominen ei saa rikkoa tasapuolisen kohtelun vaatimusta eikä toimia sanktiona.

19.3.2018

Liukuvan työajan ehdot

KVTES III luvun 32 §:n mukaan työnantaja määrittää liukuvassa työaikajärjestelmässä olevan kiinteän työajan, jonka aikana viranhaltijan/työntekijän on oltava työpaikalla tai työnantajan muussa hyväksymässä paikassa työnantajan käytettävissä. Työnantaja määrittää myös liukuma-ajat. Liukuma-aika ja kiinteä työaika yhdessä voivat muodostaa enintään 12 tunnin pituisen ajanjakson ruokatauko mukaan lukien. Kiinteän työajan on oltava vähintään 5 tuntia, jollei työnantaja toisin päättä.

Määräyksen mukaan liukuma-ajan enimmäismäärä voi siten olla esim. klo 7–9 sekä 15–19. Määräys ei rajaa sitä, miten liukuma-aika sijoittuu vaan määrittelee ainoastaan liukuma-ajan ja kiinteän työajan ajanjakson pituuteen ruokatauko mukaan lukien. Määräystä pidempien ajanjaksojen käyttäminen vaatii, että asiasta sovitaan paikallisesti (KVTES III luku 3 § tai pääsopimus 13 §).

Huomioitavaa on, että liukuma-aikana viranhaltija/työntekijä voi pääsääntöisesti itse päättää työhön tulo- ja lähtöaikansa. Työnantajalla on työnjohto-oikeutensa nojalla oikeus tarvittaessa kuitenkin yksittäistapauksessa päättää, että viranhaltijan/työntekijän on oltava työssä tietynä esimerkiksi liukuma-ajaksi sattuvana aikana. Työnantaja ei saa käyttää työnjohto-oikeutta ko. asiassa säännönmukaisesti liukuvan työajan tarkoitus huomioon ottaen. Lisäksi työnantaja voi tarvittaessa antaa lisä- ja ylitysmääräyksen.

KVTES III luvun 33 §:n mukaan liukuvassa työajassa säännöllinen työaika voi ylittyä enintään 40 tuntia (+saldo) tai alittua enintään 6 tuntia (-saldo). Työnantaja voi päättää, että työnantajalla noudatettavassa järjestelmässä alitus on vähemmän kuin 6 tuntia tai ylitys on vähemmän kuin 40 tuntia. Edellä mainittua suuremmat + tai - saldot edellyttävät paikallista sopimista (pääsopimus 13 §, KVTES III luku 3 §)

Liukuvassa työajassa arkipyhän ja poissaolopäivän arvo on viidesosa viikoittaisen säännöllisen työajan pituudesta. Esimerkiksi yleistyöajassa ns. poissaolopäivän arvo on 7 tuntia 45 minuuttia (7,75 t).

Ylityön muodostuminen liukuvassa työajassa

Liukuvassa työajassa voi muodostua myös lisä- ja ylityötä. KVTES III luvun 34 § 1 momentissa säädetään, milloin lisätyötä muodostuu ja vastaavasti 34 §:n 2 momentissa, milloin ylityötä muodostuu.

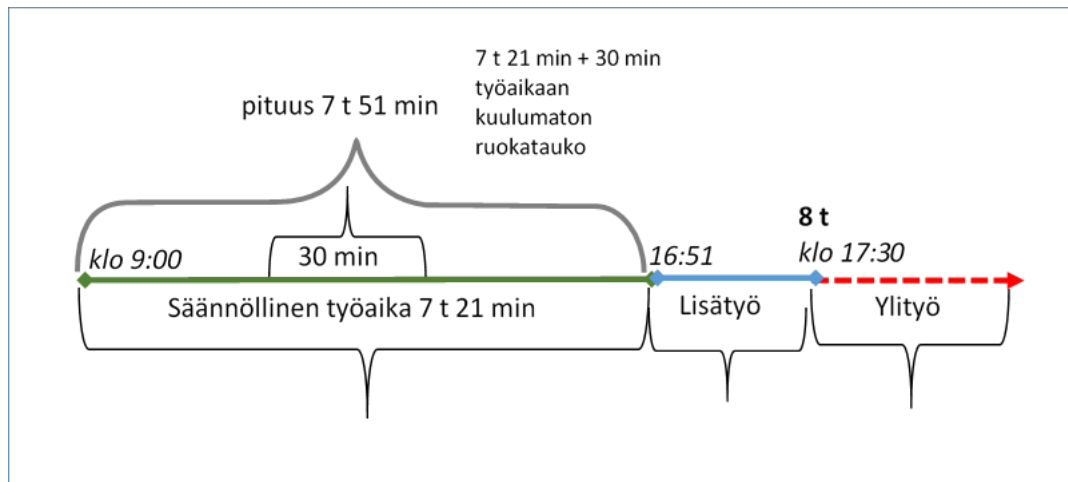
Esimerkki 1:

Työntekijän kiinteä työaika on kello 9–15. Liukuma- aika on 7–9 ja 15–18. Työntekijä on kuitenkin saanut ylitysmääräyksen kesken työpäivän ja suostunut ylityöhön.

Työntekijä säännöllinen työaika alkaa on tullut töihin kello 9:00. Työntekijän säännöllinen työaika (toimistotyöaika) on 7:21 tuntia eli klo 9:00–16:21. Kun lisätään keskellä työpäivää pidetty 30 minuutin työaikaan kuulumaton ruokatauko, työrupeama on täysi kello 16:51. Lisätyötä on klo 16:51–17:30 väli. Puoli kuudelta tulee täyteen kahdeksan tuntia, josta lukien alkaa muodostua ylityötä.

19.3.2018

Kuva 1



Esimerkki 2:

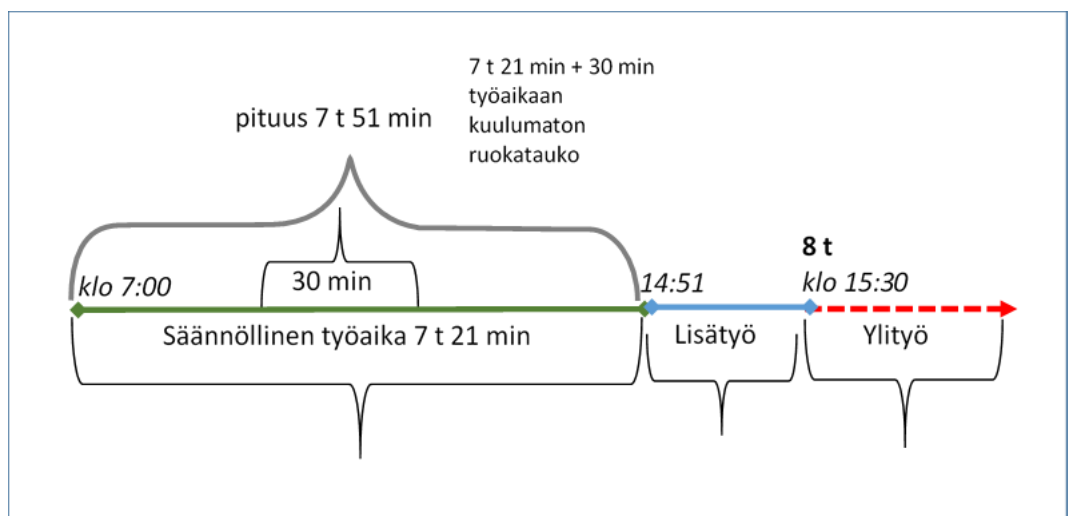
Työntekijän kiinteä työaika on kello 9–15. Liukuma-aika on kello 7–9 ja 15–18. Työntekijä on kuitenkin saanut ylityömääräyksen kesken työpäivän ja suostunut ylityöhön.

Työntekijä on tullut töihin kello 7, jolloin työntekijä on leimannut sisään.

Työntekijän säännöllinen työaika (toimistotyöaika) on 7:21 tuntia eli klo 7:00–14:21. Kun lisätään keskellä työpäivää pidetty 30 minuutin työaikaan kuulumaton ruokatauko, työrupeama on täysi kello 14:51. Lisätyötä on klo 14:51–15:30 väli. Puoli neljältä tulee täyteen kahdeksan tuntia, josta lukien alkaa muodostua ylityötä.

Esimerkit 1 ja 2: Ylityömääräyksen aikana ylityötunnit eivät kerrytä liukuman saldoja. Antaessaan ylityömääräyksen työnantaja voi määrätä, että työpäivä alkaa ja päättyy tietynä kellonaikana.

Kuva 2



19.3.2018

Palvelussuhteen päätyminen liukuvassa työajassa

KVTES III luvun 35 §:n mukaan, mikäli liukuvassa työajassa säännöllinen työaika jää vajaaksi virka- ja työsuhteen päättyessä, vähennetään palkasta vajaaksi jääneiden työtuntien osuus korottamattoman tuntipalkan mukaan. Mikäli liukuvassa työajassa säännöllinen työaika ylittyy virka- tai työsuhteen päättyessä, korvataan säännöllisen työajan ylittäneet työtunnit korottamattoman tuntipalkan mukaan.

Liite 18 Säännöllinen työaika 38 tuntia 15 minuuttia

KVTES:n liite 18 on uusi. KVTES III luvun 6 §:n pöytäkirjamerkinnän mukaan kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen 2017 III luvun 10 §:n (eräiden asiantuntijoiden työaika) määräystä sovelletaan määräyksen piirissä oleviin 6.5.2018 asti.

Sen jälkeen 7.5.2018 lukien edellä mainitun työaikamääräyksen piirissä olevien työntekijöiden/viranhaltijoiden säännöllinen työaika on 38 tuntia 15 minuuttia viikossa (täysi työaika). Säännöllinen työaika, lisätyö, ylityö ja tuntipalkan jakaja määräytyvät KVTES III luvun liite 18 mukaan. Muilta osin noudatetaan KVTES III luvun määräyksiä.

Liitteen 18 määräysten keskeinen sisältö

Liitteen 18 käyttöala on 1 §:n perusteella rajattu niihin palkansaajaryhmiin, jotka aiemmin ovat olleet KVTES III luku 10 §:n piirissä.

Liitteen 1 §:ssä on määräykset säännöllisestä työajasta, ennalta suunnitellun poissaolon vaikutuksesta säännölliseen työaikaan ja työvuorosuunnitteluun sekä arkipyhäviikon säännöllisestä työajasta.

Liitteen 1 §:n 1 momentissa todettujen viranhaltijoiden/ työntekijöiden säännöllinen työaika on enintään 9 tuntia vuorokaudessa ja enintään 38 tuntia 15 minuuttia viikossa (täysi työaika). Säännöllinen viikkotyöaika voidaan järjestää myös siten, että se on keskimäärin 38 tuntia 15 minuuttia 2–6 viikon ajanjaksossa. Huomattavaa on, että viranhaltijoilla/työntekijöillä on myös vuorokautinen säännöllinen työaika/vuorokautinen ylityöraja toisin kuin eräiden asiantuntijoiden työaikamuodossa.

Liitteen 1 §:n 2 momentissa määrätään ennalta suunnitellun poissaolon vaikutuksesta säännölliseen työaikaan ja työvuorosuunnitteluun. Sen mukaan sellaisella viikolla tai tasoittumisjaksolla, jolla on vuosiloma tai virka-/työvapaa tai muu hyväksyttävä poissaolo, säännöllinen työaika lyhenee jokaista tällaista poissaolopäivää kohden, joka olisi ollut työpäivä, 7 tuntia 39 minuuttia, kuitenkin enintään 38 tuntia 15 minuuttia kalenteriviikossa. Osa-aikatyöaikaa lyhennetään vastaavassa tilanteessa säännöllistä työaikaa vastaavalla osuudella 7 tunnista 39 minuutista kuin viranhaltijan/työntekijän osa-aikatyöaika on täyttä työaikaa tekevän työajasta.

Lisätyöstä määrätään liitteen 2 §:ssä. Määräys on vastaava kuin KVTES III luvun 13 §:ssä. Huomattavaa on, että liitteen 2 §:n 2 momentin mukaan täyttä työaikaa tekevälle suoritetaan lisätyökorvaus enintään puolelta tunnilta viikossa muulloin kuin 1 §:n 3 momentissa tarkoitetuilla arkipyhäviikoilla.

Ylityöstä määrätään liitteen 3 §:ssä. Sen mukaan vuorokautinen ylityöraja on 8 tuntia tai tätä korkeampi työvuoroluetteluun merkitty tuntimäärä, kuitenkin enintään 9 tuntia.

Viikoittainen ylityöraja on 38 tuntia 45 minuuttia. Viikkoa pitemmässä tasoittumisjaksossa viikoittainen ylityöraja on kuitenkin työvuoroluetteluun kullekin viikolle merkitty

19.3.2018

säännöllinen työaika lisättynä puolella tunnilla ja kullekin viikolle mahdollisesti merkityllä vapaa-aikakorvauksen tuntimäärällä.

Liitteen 3 §:ssä on erillinen määräys poissaolon vaikutuksesta viikoittaiseen ylityörajaan. Sen mukaan sellaisella viikolla, jolla on vuosiloma, virka- tai työvapaa tai muu hyväksyttävä poissaolo, viikoittainen ylityöraja on poissaolon ulkopuolelle työvuoroluetteloon merkitty säännöllinen viikkotyöaika lisättynä työpäivää kohden 6 minuutilla (0,1 tunnilla) kuitenkin enintään puolella tunnilla ja poissaolon ulkopuolelle merkityllä mahdollisella vapaa-aikakorvauksen tuntimäärällä.

Lisäksi liitteen 3 §:ssä on määräykset viikoittaisesta ylityörajasta arkipyhäviikolla ja osaaikatyössä.

Poissaolomääräysten vaikutuksesta lisä- ja ylityöhön muilta osin ks. soveltuvasti tämän yleiskirjeen toimistotyöaikaa koskeva muistio.

Tuntipalkan jakaja

Liitteen 4 §:ssä määrätään tuntipalkan laskemisesta. Sen mukaan lisä-, yli-, ilt-, yö-, vuoro-, lauantai-, sunnuntai- ja aattotyön sekä varallaolon rahakorvauksen laskemiseksi tarvittava tuntipalkka saadaan jakamalla kalenterikuukauden varsinainen palkka luvulla 162.

Työvuoroluettelon suunnittelu siirtymävaihetta silmällä pitäen

Jos KVTES 2017 III luvun 10 §:n piirissä olevien viranhaltijoiden/työntekijöiden säännöllinen työaika on järjestetty keskimääräisenä 2–6 viikon tasoittumisjaksoa noudattaen, työnantajan on huolehdittava siitä, että työnantajan noudattama tasoittumisjakso päättyy 6.5.2018.

Työnantaja voi ottaa käyttöön tilapäisesti myös toisen pituisen (2–6 viikkoa) ajanjakson, kun mikä on tavallisesti käytössä, jotta tasoittumisjakso päättyy asianmukaisesti 6.5.2018.

Liitteen 18 soveltamisalan piirissä olevien viranhaltijoiden/työntekijöiden säännöllinen työaika suunnitellaan 7.5.2018 lukien liitteen 18 mukaisesti noudattaen lisäksi, mitä KVTES 2018–2019 III luvun 27 – 28 §:issä on todettu työajan tasoittumisjärjestelmästä ja työvuoroluettelosta.

Liukuva työaika liitteen 18 piirissä oleville

Liitteen 18 soveltamisalan piirissä olevien työaika voidaan järjestää myös liukuvana työaikana.

Liitteen piirissä olevat viranhaltijat/työntekijät, joihin noudatetaan liukuvaa työaikaa, siirtyvät noudattamaan liukuvaa työaikaa liitteen 18 piirissä 7.5.2018 lukien siten, että säännöllinen työaika on 38 tuntia 15 minuuttia viikossa. Viranhaltijalla/työntekijällä on mahdollisuus myös jäädä liukuvan työajan ulkopuolelle sen mukaisesti mitä KVTES III luvun 31 §:n 2 momentin soveltamisohjeessa on todettu.

Työnantajan on huolehdittava, että liukuvan työajan järjestely on KVTES III luvun 31 § – 35 §:n mukainen.