

Liite 12

Omassa kodissaan työskentelevien perhepäivähoitajien palvelussuhteen ehdot **30.9.2022 saakka**

Yleiset määräykset

1 § Soveltamisala ja sovellettavat määräykset

1 mom. Omassa kodissa työskentelevät perhepäivähoitajat

Omassa kodissaan työskentelevien perhepäivähoitajien (jäljempänä myös hoitaja) palvelussuhteen ehdot määräytyvät tämän liitteen määräysten sekä kulloinkin voimassa olevan kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (jäljempänä KVTES) työntekijöitä koskevien määräysten mukaan siten kuin jäljempänä on tarkemmin määrätty.

2 mom. KVTES:n määräysten soveltaminen

KVTES:n ja tämän liitteen määräyksiä sovelletaan siten, että tässä liitteessä oleva erityismääräys syrjäyttää KVTES:n vastaavan määräyksen siten kuin jäljempänä on tarkemmin todettu.

2 § KVTES:n yleisen osan sovellettavat määräykset

KVTES pykälä	KVTES asia	Poikkeukset KVTES:n soveltamisesta
1 §	Soveltamisala	
4 §	Paikallinen sopiminen	
5 §	Työnantajan yleiset oikeudet	
6 §	Työsuhteen ja siihen perustuvien oikeuksien alkaminen	Ks. 4 §:n 1 momentti
8 §	Palvelussuhteen jatkuminen keskeytymättä	
9 §	Lääkärintodistuksen esittäminen	
10 §	Työntekijän tehtävät	Ks. soveltamisohje alla.

Soveltamisohje

1. Samanaikainen (jatkuva) työskentely perhepäivähoitajan tehtävässä ja muissa tehtävissä

Jos perhepäivähoitaja hoitaa samanaikaisesti sekä perhepäivähoitajan tehtävää omassa kodissaan että muuta tehtävää, josta palkkaus määräytyy KVTES:n liitteiden 1-2 ja 5-8 ~~1-8~~ mukaisesti, ei näistä tehtävistä maksettavaa palkkausta voida yhdistää palkkausjärjestelmien erilaisuuden vuoksi. Vaikka kyseessä on yksi työsuhde, määräytyy palkkaus eri tehtävistä erikseen.

Vastaavasti menetellään, kun kyseessä on muu kunnallisen alan työehtosopimus.

Noudatettava työaikajärjestelmä ja ylityöraja määräytyvät sen mukaan, kumpaa työtä hoitaja tekee pääsääntöisesti eli yli 50 % yhteenlasketusta työajasta. Ylityö- ja muut työaikakorvaukset lasketaan kulloinkin sen työn palkasta, jossa kyseiseen työaikakorvaukseen oikeuttava työ on tehty.

2. Tilapäinen siirto muihin tehtäviin

Mikäli työnantaja siirtää hoitajan tilapäisesti KVTES:n piiriin kuuluvaan toiseen työhön, maksetaan palkkaa siirron ajalta KVTES:n palkkausluvun 10 §:n 1 momentin määräyksen perusteella. Jos hoitajalla ei siirron alkaessa ollut palkanmaksuperustetta, palkkaus ja muut palvelussuhteen ehdot määräytyvät KVTES:n mukaan siirron alusta lukien. Vastaavasti menetellään, kun kyseessä on muu kunnallisen alan työehtosopimus.

Työnantajan on mahdollista siirtää perhepäivähoitaja työskentelemään tilapäisesti kodin ulkopuolelle esim. päiväkotiin. Hoitaja tekee siirtokohteessa noudatettavaa työaikaa ja työvuoroja, mutta säännöllistä työaikaa ja ylityörajaa määrättäessä sovelletaan sen työaikamuodon määräyksiä, jota hoitaja tekee pääsääntöisyystulkinnan mukaisesti yli 50 %. Suositeltavaa on, että perhepäivähoitaja saa tiedon siirrosta viimeistään edellisenä päivänä. Tilapäistä siirtoa harkittaessa huomioidaan myös hoitajan omien lasten hoitotarve. Hoitajalle korvataan siirrosta aiheutuvat kustannukset liitteen 16 mukaan.

Palkkaus

3 § KVTES:n palkkausluvun sovellettavat määräykset

KVTES:n palkkausluvun (II luku) määräysten soveltaminen ja poikkeukset:

KVTES pykälä	KVTES asia	Poikkeukset KVTES:n soveltamisesta
1 §	Työntekijän oikeus palkkaan	Ks. 4 §:n 1 momentti
3 §	Vähimmäispalkka	Hoitajan vähimmäisperuspalkasta on määräys 4 § 3 momentissa
4 §	Osa-aikaisen palkka	Ks. myös 4 §:n 3 momentin soveltamisohje vähimmäisperuspalkasta laskettavasta osa-aikapalkasta.
5 §	Varsinainen palkka	Ks. 4 §. Lisäksi maksettaessa palkkaa vuosiloma-ajalta eri tilanteissa. Ks. 12 §.
6 §	Palkkausjärjestelmä	Peruspalkka määräytyy hoitajalta varattujen hoitopaikkojen lukumäärän mukaan. Ks. 4 §.
9 §	Tehtäväkohtainen palkka	Ks. 4 §:n 1–2 momentti ja 5 §.
11 §	Henkilökohtainen lisä	Hoitajaan sovelletaan KVTES:n II luvun 11 §:n 6 momentin pöytäkirjamerkinnässä olevaa määräystä henkilökohtaisten lisien vähimmäismäärästä poiketen ao. määräyksestä kuitenkin siten, että vähimmäismäärä on vähintään 1,3 % liitteen 12 piiriin kuuluvien tehtäväkohtaisten palkkojen yhteismäärästä. Määrävuosilisään noudatetaan KVTES:n 2003–2004 liitteen 13 4 §:n määräystä (sellaisena kuin se oli voimassa 15.2.2005)
12 §	Työkokemuslisä	
13 §	Tulospalkkio	
14 § – 16 §	Kertapalkkio, rekrytointilisä, kielilisä	
18 §	Palkanmaksu	
19 § 1 mom.	Palkan laskeminen kalenterikuukautta lyhyemmältä ajalta	
20 §	Saatavan kuittausoikeus ja palkan takaisinperintä	

Soveltamisohje

Työnantajan on käytettävä liitteen 12 piiriin kuuluvan henkilöstön henkilökohtaisiin liisiin vähintään 1,3 % laskettuna heidän yhteenlasketusta tehtäväkohtaisten palkkojen yhteismäärästä, mikäli liitteen 12 soveltamispiiriin kuuluu vähintään 30 henkilöä. Tarkistus suoritetaan vuosittain.

4 § Peruspalkka

1 mom. Palkan peruste ja oikeus palkkaan

Hoitajan peruspalkka määräytyy hoitajalta varattujen hoitopaikkojen lukumäärän mukaan. Palkan ja muiden hoitosuhteeseen perustuvien korvausten maksaminen alkaa siitä päivästä alkaen, kun lapsen hoito on tosiasiallisesti alkanut.

Hoitopaikasta maksettava korvaus on vähintään seuraava:

	Hoitopaikka on varattu keskimäärin yli 5 tunniksi päivässä		Hoitopaikka on varattu keskimäärin enintään 5 tunniksi päivässä	
1. Perhepäivähoitajalla on vähintään soveltuva ammatillinen tutkinto 12PPH001	1.4.2019	415,28 €	1.4.2019	207,66 €
	1.8.2020	421,78 €	1.8.2020	210,91 €
	1.4.2021	426,00 €	1.4.2021	213,02 €
2. Perhepäivähoitajalla ei ole 1 kohdan mukaista tutkintoa 12PPH002	1.4.2019	396,25 €	1.4.2019	198,13 €
	1.8.2020	402,75 €	1.8.2020	201,38 €
	1.4.2021	406,78 €	1.4.2021	203,39 €

Soveltamisohje

1. Vähintään soveltuvan ammatillisen tutkinnon ottaminen huomioon hoitopaikan hinnassa

Työnantaja harkitsee, mikä on perhepäivähoitajan tehtävään soveltuva tutkinto. Tällaisena voidaan pitää esimerkiksi sellaisia sosiaali- ja terveysalan ja humanistisen ja kasvatustieteiden ammattitutkintoja, perustutkintoja ja korkeakoulututkintoja, jotka ovat perhepäivähoitajan tehtävään soveltuvia (esim. perhepäivähoitajan ammattitutkinto, lastenhojaaja).

Jos perhepäivähoitajia koskevassa työn vaativuuden arvioinnissa on otettu huomioon perhepäivähoitajalla oleva tutkinto, tulee tehtävän vaativuuden arviointia tältä osin tarkastella uudelleen. Tarkoituksena ei ole, että tutkinto otetaan palkkaan automaattisesti vaikuttavana tekijänä sekä hoitopaikan hinnassa että 2 momentissa määrätyn tehtävien vaativuuden arvioinnin kautta.

2. Hoitopaikka

Hoitopaikalla tarkoitetaan lapsien hoitoon varattua paikkaa. Samassa hoitopaikassa voi lapsi vaihtua päivän tai viikon aikana eli samaa hoitopaikkaa voi käyttää useampi kuin yksi lapsi. Samanaikaisesti yhdellä hoitopaikalla voi olla läsnä vain yksi lapsi.

3. Hoitopaikkatarpeen tarkastelu sekä hoitopaikkojen varaaminen ja seuranta

Työnantaja harkitsee hoitopaikkojen tarpeen yleensä vähintään kerran vuodessa, esimerkiksi elokuussa.

Hoitopaikka varataan toistaiseksi tai määräajaksi. Lähtökohtaisesti hoitopaikka varataan toistaiseksi, kun lapsen hoidontarve on jatkuvaa. Hoitopaikan varaamisessa on vältettävä pilkkomista. Työnantaja päättää määräaikaisen hoitopaikan pituuden paikallisella harkinnalla. Määräaikainen hoitopaikka voidaan varata myös erittäin lyhyeksi ajaksi, esimerkiksi yhdeksi viikoksi, jos se on toiminnan kannalta tarpeen.

Työnantaja tekee jokaisen hoitajan kanssa hoitosuunnitelman jokaisesta hoitopaikoille sijoitettavasta lapsesta ja lapsen hoitoajoista (hoitopäivien tarve ja tuntien määrä). Hoitosuunnitelmien pohjalta työnantaja arvioi, miten lapset ovat tosiasiallisesti hoidossa, ja varaa riittävän määrän hoitopaikkoja hoitajalta. Hoitosuunnitelmasta voidaan etukäteen selvittää ao. hoitopaikan mahdollinen käytettävissä oleva vaje. Vajasta voi muodostua joko hoitopäivän/-päivien kokonaan vapaaksi jäämisen vuoksi tai hoitotuntien vajeaksi jäännillä.

Hoitopaikkoja varattaessa ja lapsia hoitoon sijoitettaessa otetaan huomioon mm. varhaiskasvatustilain ja -asetuksen säännökset, joiden mukaan samanaikaisesti voi olla hoidossa enintään 4 ½ lasta. Asetuksen em. ½ tarkoittaa esikoululaista tai peruskoulun aloittanutta lasta. Lisäksi pyritään ottamaan huomioon mm. KVTES:n pääsääntö 5-päiväisen työviikon noudattamisesta. Mikäli hoitopäivät vaihtelevat, hoitopaikan tarve (yli tai enintään 5 t/päivä) arvioidaan 5-päiväisen työviikon pohjalta. Arvioinnissa käytetään tarpeeksi pitkää tasoittumisjaksoa, jotta voidaan laskea, millaista hoitopaikkaa lapsi tarvitsee.

Hoitajalta varattujen hoitopaikkojen käyttöä (hoitopaikan tuntimääriä ja todellisia hoitopäiviä) seurataan riittävästi, jotta hoitajalta varattujen hoitopaikkojen lukumäärää voidaan tarkistaa todellisen tarpeen mukaiseksi tai kun lasten hoitoajoissa/hoidon tarpeessa tapahtuu muutoksia.

Esimerkki hoitopaikan varaamisesta

Lapsi A tarvitsee hoitoa 9 tuntia päivässä 10 päivänä neljän viikon aikana. Hoitotarpeen arvioimiseksi on otettu käyttöön neljän viikon tarkastelujakso. Neljässä viikossa hoidon tarve on $10 \times 9 \text{ t} = 90 \text{ t}$, viikossa keskimäärin $90 \text{ t} : 4 = 22,5 \text{ t}$ ja päivässä keskimäärin $22,5 \text{ t} : 5 = 4,5 \text{ t}$. Tällä perusteella lapselle voidaan varata enintään 5 t hoitopaikka.

Palkka maksetaan kaikilta kalenteripäiviltä kuukaudessa. Vajasta tästä hoitopaikasta jää 10 tuntia neljän viikon aikana. Hoitopaikalle voidaan

vajauksen käyttämiseksi sijoittaa esim. satunnaisesti hoidossa oleva lapsi kuitenkin vain sellaisina päivinä/kellonaikaan, kun hoitopaikkaa ei käytä lapsi A. Harkintansa mukaan työnantaja voi varata myös yli viiden tunnin hoitopaikan, jolloin vajausta olisi käytettävissä enemmän.

4. Hoitopaikan vajauksen käyttö

Tavoitteena on varattujen hoitopaikkojen täysimääräinen käyttö. Työnantaja päättää lapsen sijoittamisesta vajaustunneille. Erilaisia vajaustuntien käytön tilanteita varten työnantaja luo tarkoituksenmukaisen ja tasapuolisen käytännön etukäteen.

Vajaiden ja vapaiden hoitopaikkojen etukäteen tiedossa oleville sekä myös yllättäville vajaustunneille on mahdollista aina sijoittaa mm. satunnaisesti hoidossa oleva lapsi. Vajaustunteja voidaan yhdistellä tai käyttää ns. peräkkäin ja siten tarkastella pidemmälläkin ajanjaksolla. Muodostunut vajuus voidaan käyttää muunakin päivänä kuin vajauksen syntypäivänä edellyttäen, että hoitopaikalle, jolta vajuus on syntynyt, ei ole samanaikaisesti sijoitettuna toista lasta. Lisäksi on huomioitava, ettei varhaiskasvatuslain ja -asetuksen säännös rikkoudu.

Tilanteissa, joissa samaa hoitopaikkaa hetkellisesti käyttää kaksi lasta, ei vähäisestä ylityksestä suoriteta erillistä korvausta tai jos vapaana on enintään 5 tunnin paikka ja satunnaisesti hoidossa oleva lapsi tarvitsee hoitoa hieman pidemmäksi ajaksi, tästä vajauksen ylityksestä ei automaattisesti makseta hoitajalle ylimääräistä korvausta, vaikka muilla paikoilla ei olisi yhtään vajausta.

Yllättäen syntyvissä vajauksissa esim. lasten sairastumisista johtuen hoitajalla on ilmoitusvelvollisuus ohjaajalle lasten poissaoloista.

5. Satunnaisesti hoidossa oleva lapsi

Satunnaisesti hoidossa oleva lapsi sijoitetaan ensisijaisesti käytössä oleville hoitopaikan vajauksille. Mikäli hoitajalta varattu hoitopaikka ei ole käytössä ollenkaan tai hoitopaikka on tilapäisesti vapaa tai vajaakäytössä, voidaan satunnaisesti hoidossa oleva lapsi aina sijoittaa tällaiselle paikalle, eikä tämä aiheuta muutoksia hoitajan palkassa.

Satunnaisesti hoidossa olevalle lapselle voidaan myös varata määräaikainen hoitopaikka. Määräaikaiselle hoitopaikalle ei ole asetettu vähimmäis- tai enimmäispituutta.

Mikäli hoitajalle on tulossa hoitoon useampia satunnaisesti hoidossa olevia lapsia, ko. lapsia varten voidaan myös varata yhteinen hoitopaikka. Satunnaisia lapsia varten varattua yhteistä hoitopaikkaa voi pääsäännöstä poiketen käyttää samanaikaisesti useampi satunnaisesti hoidossa oleva lapsi, ja hoitopaikan käyttöastetta voidaan tarkastella pidemmän, työnantajan etukäteen määrittelemän tarkastelu-

jakson kuluessa. Mikäli jälkikäteen havaitaan, että hoitopaikan käyttöaste on yli 100 %, maksetaan ylityksestä päiväkohtainen erilliskorvaus. Varhaiskasvatuslain ja -asetuksen mukaisia rajoja ei kuitenkaan saa ylittää edes tilapäisesti.

Päiväkohtainen erilliskorvaus on tarkoitettu hyvin poikkeuksellisiin tilanteisiin. Lähtökohtana on, että hoitoa tarvitsevia lapsia varten varataan pääsääntöisesti hoitopaikka.

Mikäli hoitopaikat ovat täynnä eli paikkoja ei ole vajaakäytössä tai vapaana, maksetaan satunnaisesti hoidossa olevasta lapsesta päiväkohtainen erilliskorvaus, joka saadaan jakamalla hoitajan varsinainen palkka (ks. KVTES:n palkkausluvun 5 §) hänen peruspalkkansa määräytymisperusteena olevalla hoitopaikkojen lukumäärällä ja edelleen kalenterikuukauden kalenteripäivien lukumäärällä. Jos em. lasta varten tarvitaan hoitopaikka enintään 5 tunniksi, jaetaan em. osamäärä vielä kahdella.

2 mom. Työn vaativuuden vaikutus tehtäväkohtaiseen palkkaan

Hoitajan tehtäväkohtaista palkkaa edellä 1 momentin mukaan määrättäessä noudatetaan lisäksi, mitä KVTES:n palkkausluvun 9 §:n

1 momentissa on todettu tehtävien vaativuuden huomioon ottamisesta palkkaa määrättäessä.

Tehtäväkohtaiseen palkkaan mahdollisesti tehtävät muutokset tehtävien vaativuuden huomioon ottamisesta tehdään

- 1) samasta ajankohdasta lukien kuin tehtäväkohtaista palkkaa muutetaan tämän liitteen 5 §:n mukaan, kun hoitopaikkojen määrä muuttuu
- 2) KVTES:n palkkausluvun 10 §:n 1 momentissa määrätystä lukien, kun hoitopaikkojen määrä pysyy samana, mutta tehtävien vaativuus muuttuu olennaisesti.

Soveltamisohje

Perhepäivähoitajien tehtävien vaativuusarviointi saattaa olla tarkoituksenmukaista tehdä yhdessä palkkahinnoitteluliitteen 5 mukaisen varhaiskasvatuksen henkilöstön kanssa.

Tehtäväkohtaisen palkan määräytymisperusteena on ensisijaisesti tehtävien vaativuus. Tehtäväkohtaisen palkan määrittelyssä käytettävät yleiset vaativuustekijät ilmenevät KVTES:n palkkausluvun 9 §.

Näistä esimerkiksi työn edellyttämään osaamiseen voivat vaikuttaa lasten tai lapsiryhmän hoitoisuus.

Erityistä hoitoa vaativalle lapselle varataan yksi hoitopaikka ja palkkaus määritellään tehtävien vaativuuden mukaan.

3 mom. Vähimmäisperuspalkka kuukaudessa

Täyttä työaikaa tekevän hoitajan peruspalkka kuukaudessa on vähintään edellä 4 §:n 1 momentin 2 kohdassa määrättyä kahta yli viiden tunnin hoitopaikkaa vastaava euromäärä, mikäli hoitajalta on varattu vähintään yksi hoitopaikka, jota on ryhdytty tosiasiaassa käyttämään. Mikäli hoitajan säännöllinen työaika on lyhyempi kuin täyttä työaikaa tekevän, on hoitajan vähimmäisperuspalkka kuukaudessa myös samassa suhteessa alempi kuin hoitajan osa-aikatyöaika on täydestä työajasta.

Hoitajan peruspalkka määräytyy kuitenkin 4 §:n 1 momentin mukaisesti hoitajalta varatun todellisen hoitopaikkaluvun mukaan, mikäli hoitajalta ei voida päivähoitolain varhaiskasvatuslain ja -asetuksen säännösten takia tai hoitajasta itsestään johtuvasta muusta syystä varata vähintään yhtä yli 5 tunnin ja yhtä enintään 5 tunnin hoitopaikkamäärää.

Soveltamisonje

Mikäli hoitajan 4 §:n 1 momentin mukainen peruspalkka muodostuu em. vähimmäisperuspalkkamääräystä suuremmaksi, väistyy 3 momentin määräys. Em. vähimmäispalkkamääräystä ei noudateta silloin, kun hoitajalta ei hänestä johtuvasta syystä voida varata vähintään yhtä yli 5 tunnin ja yhtä enintään 5 tunnin hoitopaikkaa.

5 § Palkan muuttuminen hoitopaikkapäätöksen muuttuessa

1 mom. Hoitopaikan varaaminen

Hoitopaikka voidaan varata hoitajalta toistaiseksi tai määräajaksi. Hoitajalle maksetaan 4 §:n mukaan määrättyä peruspalkkaa varattujen hoitopaikkojen lukumäärästä tehdyn päätöksen mukaisesti, ellei sitä muuteta uudella hoitopaikkapäätöksellä.

2 mom. Hoitopaikan lisääminen

Työnantaja voi lisätä varattujen hoitopaikkojen määrää. Mikäli hoitopaikkojen lukumäärä lisääntyy uuden hoitopaikan varaamisella, korotetaan peruspalkkaa vähintään edellä 4 §:n 1 momentissa määrätyn hoitopaikan mukaisella korvauksella mainitun ajankohdan mukaisesti. Työn vaativuudessa mahdollisesti tapahtuvat muutokset otetaan huomioon 4 §:n 2 momentissa määrätyn mukaisesti.

Mikäli lisäys toteutetaan kesken kalenterikuukautta tai hoitopaikka on varattu vain osaksi kuukautta, maksetaan vajaalta kalenterikuukaudelta vastaava osa edellä määrätystä korvauksesta.

3 mom. Hoitopaikan vähentäminen

Työnantaja voi vähentää varattujen hoitopaikkojen määrää. Mikäli hoitopaikkojen lukumäärä vähenee hoitopaikan irtisanomisen vuoksi,

maksetaan kunkin hoitopaikan irtisanomispäätöksestä lukien palkkaa entisten perusteiden mukaan vähintään kulumassa olevalta ja seuraavalta kalenterikuukaudelta. Palkkaa maksetaan em. entisten perusteiden mukaan kuitenkin enintään alun perin sovitun määräjän päättymiseen saakka, ellei hoitopaikkaa ole irtisanottu jo aikaisemmin.

Soveltamisohje

Hoitopaikkojen varaamista, lisäämistä ja vähentämistä koskevat päätökset tekee kunnan toimivaltainen viranhaltija (yleensä perhepäivähoidon ohjaaja) kirjallisesti ja antaa ne tiedoksi hoitajalle viipymättä.

Mikäli hoitajalle sijoitetaan hoitopaikan irtisanomisen jälkeen yllättäen hoitoon uusi lapsi, maksetaan palkkaa entisten perusteiden mukaan 3 momentin määräyksen mukaan. Uusi hoitopaikka ja siitä maksettava korvaus sisältyy 3 momentin määräyksen mukaiseen entiseen palkkaan.

Mikäli hoitajalta varattua hoitopaikkaa ei voida käyttää hoitajasta johtuvasta syystä, hoitopaikka voidaan irtisanoa välittömästi em. irtisanomisaikaa noudattamatta. Tällöin palkanmaksu päättyy irtisanomista seuraavasta päivästä. Sairauspoissaolo ei ole tässä tarkoitettu hoitajasta johtuva syy.

Päätös, jolla muutetaan hoitopaikkavarausta ilman nimenomaista hoitopaikan irtisanomista, ei riitä siihen, että palkanmaksu ko. hoitopaikasta päättyisi 3 momentin mukaisesti. Hoitopaikan poistuminen hoitajan tehtäväkohtaisesta palkasta edellyttää em. kirjallista irtisanomispäätöstä.

Esimerkkejä hoitopaikan irtisanomisesta

Työnantaja irtisanoo kirjallisesti hoitopaikan 10.10. Hoitopaikasta maksetaan 30.11. saakka.

Hoitajalta on varattu 4 yli 5 tunnin hoitopaikkaa, joista yksi irtisanotaan 10.3. Hoitajalle sijoitetaan yllättäen hoitoon 2.4. lukien yksi uusi lapsi, joka tarvitsee ainoastaan enintään 5 tunnin hoitopaikan. 3 momentin perusteella palkkaa maksetaan entisten perusteiden (yli 5 tunnin hoitopaikan) mukaan maalisi- ja huhtikuulta, mutta 2.4. lukien enintään 5 tunnin hoitopaikasta maksettava palkkaus sisältyy entisten perusteiden mukaan maksettavaan palkkaan huhtikuun loppuun saakka, jonka jälkeen hoitajan palkkaus muutetaan uuden hoitopaikan osalta enintään 5 tunnin hoitopaikan mukaiseksi.

6 § Palkka palvelussuhteen päättyessä

Mikäli hoitajan toistaiseksi voimassa oleva tai määräaikainen palvelussuhde päättyy, hänelle maksetaan palkka tämän liitteen määräysten mukaisesti enintään palvelussuhteen päättymiseen saakka kuitenkin ottaen huomioon 5 §:n 3 momentin määräykset.

Soveltamisonje

Vaikka palvelussuhteesta aiheutuvat edut (kuten esim. palkkaus) yleensä suoritetaan palvelussuhteen päättymiseen saakka, tulee 5 §:n 3 momentin palkkauserä määräytyä silloin, kun lasten hoito on pysyvästi päättynyt ja hoitopaikat on irtisanottu.

Työaika ja työaikakorvaukset

Työaikajärjestelmät

7 § KVTES:n työaikaluonnon sovellettavat määräykset

KVTES:n työaikaluonnon (III luku) määräysten soveltaminen ja poikkeukset:

KVTES pykälä	KVTES asia	Poikkeukset KVTES:n soveltamisesta
1 §	Työajan tehokkaan käytön periaate	
3 §	Työaikamääräyksistä poikkeaminen	
4 § 2 mom.	Eräiden aikojen lukeminen työaikaan	
5 § 1, 3 ja 5 mom.	Varallaoloaika	
6 § 2 mom. 6 kohta	Työaikamuodot	Ks. 8, 9 § ja 10 §
12 §	Vuorokauden, työviikon ja työaikajakson alkaminen	
13 § 1 ja 3 mom.	Lisättyö	
14 § 6 mom.	Ylityön vapaa-aikakorvauksen siirto sairaustapauksissa	
18 §	Sunnuntai- ja lauantaityö- sekä aattokorvaus	
19 § 1–2 mom.	Iltta- ja yötyökorvaus	Yötyöstä maksetaan rahakorvauksena 15 % korottamattomasta tuntipalkasta tai annetaan vastaava vapaa-aika.
20 §	Työaikakorvausten yleiset suorittamisedellytykset	

23 § 1 ja 5 mom.	Tuntipalkan laskeminen sekä raha- ja vapaa-aikakorvausten suorittamisajankohta.	Tuntipalkan jakaja on 174. Työaikakorvauksia maksettaessa käytetään perusteena maksuajan-kohdan mukaista varsinaista palkkaa.
27 §	Työajan tasoittumissuunnitelma	
28 §	Työvuoroluettelo	
30 §	Työaikapankki	

7 a § Työaikalain (872/2019) sovellettavat säännökset

Tämän liitteen määräysten lisäksi sovelletaan seuraavia työaikalain säännöksiä, jollei niistä ole sovittu toisin tässä sopimuksessa tai muulla virka- tai työehtosopimuksella (viittaussääntö):

- 4 §:n 3 momentti (viranhaltijan velvollisuus suorittaa varallaoloa),
- 8 § (yötyö),
- 10 § (työehtosopimukseen perustuva säännöllinen työaika),
- 14 § (työaikapankki),
- 15 § (lyhennetty työaika),
- 17 § (työntekijän suostumus),
- 19 § (hätätyö),
- 25 § (vuorokausilepo),
- 27 § (viikkolepo),
- 28 § (viikkolevosta poikkeaminen),
- 32 § (työaikakirjanpito),
- 8 ja 9 luvut (säännösten pakottavuus ja erinäiset säännökset)

8 § Säännöllinen täysi työaika

1 mom. Määritelmä

Perhepäivähoitajan säännöllinen työaika on keskimäärin 40 tuntia viikossa. Työajan tulee tasoittua ennalta laaditun työvuoroluettelon mukaisesti em. viikkotuntimäärään työaikajakson aikana. Tasoittumisjakson pituus on vähintään kaksi viikkoa ja enintään 26 viikkoa. 26 viikkoa pidemmästä tasoittumisjaksosta voidaan sopia KVTES:n III luvun 3 §:ssä (poikkeavat työaikajärjestelyt) määrätyllä tavalla.

Soveltamisohje

Hoitajan työaika suunnitellaan kulloinkin hoidossa olevien lasten hoitoaikojen mukaan. Työaika voi vaihdella päivittäin/viikoittain toiminnan ja lasten hoidon tarpeiden mukaan.

Pidempiä työaikajaksoja on perusteltua käyttää silloin, kun se on toiminnan tai lasten hoidon kannalta tarpeen.

2 mom. Työajaksi luettava aika

Työajaksi luetaan työhön käytetty aika sekä aika, jonka perhepäivähoitaja on velvollinen olemaan työntekopaikalla työnantajan käytettävissä.

Soveltamisohje

Työaikakorvauksia maksetaan ainoastaan työajaksi luettavasta ajasta eli tosiasiallisesti tehdyltä työajalta.

Säännöllisen työajan mahdollinen vajuus ja sen täyttö

Mikäli tiedetään, että hoitajan työaika on jäämässä vajaaksi, suunnitellaan työaika siten, että säännöllisen työajan täyttämiseksi käytetään aikaisemmilta työaikajaksoilta kertyneitä työaikakorvauksia.

Suunnitellun vapaan ajankohta ilmoitetaan hoitajalle etukäteen ja mahdollisuuksien mukaan jo ennen työaikajakson alkua ja pyritään antamaan suunnitellun mukaisesti. Työaikajakson päättymisen jälkeen vajaaksi havaittu työaikajakso täytetään aikaisemmilta työaikajaksoilta kertyneillä työaikakorvauksilla.

Säännöllinen työaika voi jäädä vajaaksi lähinnä lasten yllättävän tai ennalta tiedetyn poissaolon vuoksi tai hoitajasta itsestään johtuvista poissaoloista. Työaikajakson vajuus voidaan todeta yleensä vasta työaikajakson päätyttyä, ja tällainen työajan vajuus täytetään mahdollisilla vapaa-aikakorvauksilla. Tällainen vajuus voidaan täyttää ainoastaan työaikajakson lisä- tai ylityörajaan saakka. Mikäli työaikajakson työaika jää vajaaksi eikä työaikakorvauksia ole laitettavissa täyttöön, työaikajakson työaika jää vajaaksi.

9 §— Arkipyhäjakson työaika (voimassa 30.8.2020 saakka)

Niillä täysillä työaikajaksoilla, joihin sisältyy KVTES:n III luvun 7 §:n 3 momentissa mainittu työaika lyhentävä arkipyhä tai aattopäivä, säännöllinen työaika on kutakin työaika lyhentävää arkipyhää tai aattopäivää kohti 5 tuntia 20 minuuttia lyhyempi kuin 8 §:ssä on todettu.

Osa-aikatyötä tekevän perhepäivähoitajan osa-aikatyöaika lyhennetään täydellä työaikajaksolla kutakin työaika lyhentävää arkipyhää tai aattopäivää kohti vastaavalla osuudella 5 tunnista 20 minuutista kuin hänen osa-aikatyöaikansa on 8 §:ssä määrätystä säännöllisestä täydestä työajasta.

Niillä keskeytyneillä työaikajaksoilla, joihin sisältyy KVTES:n III luvun 7 §:n 3 momentissa mainittu arkipyhä tai aattopäivä, säännöllinen työaika on kutakin arkipyhää tai aattopäivää kohti 2 tuntia 40 minuuttia pidempi kuin 10 §:n 2 momentissa on todettu.

Osa-aikatyötä tekevän perhepäivähoitajan osa-aikatyöaikaa pidennetään keskeytyneellä jaksolla kutakin arkipyhää tai aattopäivää kohti vastaavalla osuudella 2 tunnista 40 minuutista kuin hänen osa-aikatyöaikansa on 8 §:ssä määrätystä säännöllisestä täydestä työajasta.

Soveltamisohje

Arkipyhät eivät alenna täyden työaikajakson ylityörajaa, vaan arkipyhäjaksollakin ylityöraja on 10 §:n mukainen.

Esimerkki 1 Täysi työaikajakso

Perhepäivähoitajalla on kuuden viikon työaikajakso, jolla on yksi arkipyhä. Jakson toteutunut työaika on 243 tuntia. Työaikajakso ei ole keskeytynyt. Ylityöraja on 240 tuntia (40 tuntia X 6). Lisätyöraja on 234 tuntia 40 minuuttia (240 tuntia — 5 tuntia 20 minuuttia). Perhepäivähoitajalle on kertynyt korvattavaksi 5 tuntia 20 minuuttia lisätyötä ja 3 tuntia ylityötä.

Esimerkki 2 Keskeytynyt työaikajakso

Perhepäivähoitajalla on kuuden viikon työaikajakso, jolla on yksi arkipyhä. Jakson toteutunut työaika on 179 tuntia. Perhepäivähoitaja pitää vuosilomaa 5 päivää ja on yhden päivän sairauslomalla (yhteensä keskeytyspäiviä 6). Työpäiviä on 19 ja työajantasauspäiviä 4. Ylityöraja on 186 tuntia 40 minuuttia (8 tuntia X 23) + (2 tuntia 40 minuuttia). Lisätyöraja on sama kuin esimerkissä yksi, eli 234 tuntia 40 minuuttia (240 tuntia — 5 tuntia 20 minuuttia). Lisätyöraja menettää merkityksensä, koska ylityöraja on lisätyörajaa alempi, ja tunnit tulevat korvattavaksi 186 tunnin 40 minuutin ylittävältä osalta ylityönä. Perhepäivähoitajan säännöllinen työaika on jäänyt tapauksessa vajaaksi 7 tuntia 40 minuuttia.

9 § Arkipyhäjakson työaika (voimassa 31.8.2020 lähtien)

Niillä työaikajaksolla, joihin sisältyy KVTES:n III luvun 7 §:n 3 momentissa mainittu työaika lyhentävä arkipyhä tai aattopäivä, säännöllinen työaika on kutakin työaika lyhentävää arkipyhää tai aattopäivää kohti 8 tuntia lyhyempi kuin 8 §:ssä on todettu.

Osa-aikatyötä tekevän perhepäivähoitajan osa-aikatyöaikaa lyhennetään työaikajaksolla kutakin työaika lyhentävää arkipyhää tai aattopäivää kohti vastaavalla osuudella 8 tunnista kuin hänen osa-aikatyöaikansa on 8 §:ssä määrätystä säännöllisestä täydestä työajasta.

Soveltamisohje

Arkipyhät eivät alenna työaikajakson ylityörajaa, vaan arkipyhäjaksollakin ylityöraja on 10 §:n mukainen.

Esimerkki 1 Täysi työaikajakso

Perhepäivähoitajalla on kuuden viikon työaikajakso, jolla on yksi arkipyhä. Jakson toteutunut työaika on 243 tuntia. Työaikajakso ei ole keskeytynyt. Ylityöraja

on 240 tuntia (40 tuntia X 6). Lisäyöraja on 232 tuntia (240 tuntia – 8 tuntia). Perhepäivähoitajalle on kertynyt korvattavaksi 8 tuntia lisätyötä ja 3 tuntia ylityötä.

Esimerkki 2 Keskeytynyt työaikajakso

Perhepäivähoitajalla on kuuden viikon työaikajakso, jolla on yksi arkipyhä. Jakson toteutunut työaika on 179 tuntia. Perhepäivähoitaja pitää vuosilomaa 5 päivää ja on yhden päivän sairauslomalla poissaololla (yhteensä keskeytyspäiviä 6). Työpäiviä on 19 ja työajantasauspäiviä 4. Ylityöraja on 184 (8 tuntia X 23). Lisäyöraja on sama kuin esimerkissä yksi, eli 232 tuntia. Lisäyöraja menettää merkityksensä, koska ylityöraja on lisäyörajaa alempi, ja tunnit tulevat korvattavaksi 184 tunnin ylittävältä osalta ylityönä. Perhepäivähoitajan säännöllinen työaika on jäänyt tapauksessa vajaaksi 5 tuntia.

10 § Ylityö ja ylityökorvaus

1 mom. Määritelmä/täysi jakso

Ylityötä on työnantajan aloitteesta tehty työ, joka ylittää 40 tuntia kerrottuna työntekijään sovellettavan työaikajakson viikkojen lukumäärällä.

2 mom. Keskeytynyt jakso (voimassa 30.8.2020 saakka)

Jos työaikajakso on keskeytynyt sen johdosta, että työntekijän työsuhte on päättynyt tai että hän ei ole voinut olla työssä loman, sairauden tai muun hyväksyttävän syyn vuoksi, lasketaan, kuinka monta tuntia keskimääräinen työaika kesken jääneenä työaikajaksona on työhön käytettyinä vuorokausina kahdeksaa tuntia pidempi. Lisäksi keskeytyneen jakson ylityörajaan lisätään jokaista jaksolle sijoittuvaa KVTES:n III luvun 7 §:n 3 momentissa mainittua arkipyhää tai aattopäivää kohden 2 tuntia 40 minuuttia. Tämän tuntimäärän osalta maksetaan 3 momentin mukainen ylityökorvaus. Työpäiväksi katsotaan tällöin myös työntasauksesta tai vapaa-aikakorvauksesta johtuvat kokonaiset vapaapäivät.

Sovellettamisohje (1 mom. ja 2 mom.)

Jos työvuoroluettelon suunnitellaan työaikakorvauksia vapaa-aikana annettavaksi, säännöllinen työaika suunnitellaan vastaavasti vajaaksi. Lisä- tai ylityöraja ei tämän vuoksi alene. Jos työaikaa joudutaan teettämään enemmän kuin oli suunniteltu, työnantaja korvaa saamatta jääneen vapaa-aikakorvauksen rahana tai aikana III luvun 23 § 5 momentin mukaisessa ajassa. Siirtynyttä vapaa-aikakorvausta vastaava työaika on tällöin säännöllistä työaikaa.

Ylityöraja keskeytyneellä jaksolla: ylityötä on työnantajan aloitteesta tehty työ, joka ylittää 8 tuntia x työpäivät (= todelliset työpäivät* – työajantasauksesta** ja vapaa-aikakorvauksista johtuvat kokonaiset vapaapäivät***) + jokaista arkipyhää kohden 2 tuntia 40 minuuttia.

Esimerkki 1 Keskeytynyt työaikajakso

Perhepäivähoitajalla on kuuden viikon työaikajakso. Jakso keskeytyy 3 päivän sairausloman vuoksi. Jaksolla on 27 todellista työpäivää. Jakson toteutunut työaika on 230 tuntia. Ylityöraja on $8 \text{ t} \times 27 = 216$ tuntia, joten ylityötä on muodostunut $230 \text{ tuntia} - 216 \text{ tuntia} = 14 \text{ tuntia}$.

Esimerkki 2 Keskeytynyt työaikajakso vapaa-aikakorvauksilla

Perhepäivähoitajalla on kuuden viikon työaikajakso. Jakso keskeytyy 3 päivän sairausloman vuoksi. Jaksolle on 24 todellisen työpäivän lisäksi 2 työajan tasauksesta ja yksi työaikakorvauksista johtuva vapaapäivä. Jakson toteutunut työaika on 230 tuntia. Ylityöraja on $8 \text{ t} \times (24^* + 2^{**} + 1^{***}) = 8 \text{ t} \times 27 \text{ päivää} = 216 \text{ tuntia}$. Ylityötä on muodostunut $230 \text{ tuntia} - 216 \text{ tuntia} = 14 \text{ tuntia}$. Työnantaja korvaa saamatta jääneen vapaa-aikakorvauksen rahana tai aikana KVTES:n III luvun 23 § 5 momentin mukaisessa ajassa.

Esimerkki 3 Keskeytynyt työaikajakso arkipyhällä

Ks. 9 §:n esimerkki 2.

2 mom. Keskeytynyt jakso (voimassa 31.8.2020 lähtien)

Jos työaikajakso on keskeytynyt sen johdosta, että työntekijän työsuhde on päättynyt tai että hän ei ole voinut olla työssä loman, sairauden tai muun hyväksyttävän syyn vuoksi, lasketaan, kuinka monta tuntia keskimääräinen työaika kesken jääneenä työaikajaksona on työhön käytettyinä vuorokausina kahdeksaa tuntia pidempi. Tämän tuntimäärän osalta maksetaan 3 momentin mukainen ylityökorvaus. Työpäiväksi katsotaan tällöin myös työntasauksesta tai vapaa-aikakorvauksesta johtuvat kokonaiset vapaapäivät.

Soveltamisohje (1 mom. ja 2 mom.)

Jos työvuoroluetteloon suunnitellaan työaikakorvauksia vapaa-aikana annettavaksi, säännöllinen työaika suunnitellaan vastaavasti vajaaksi. Lisä- tai ylityöraja ei tämän vuoksi alene. Jos työaikaa joudutaan teettämään enemmän kuin oli suunniteltu, työnantaja korvaa saamatta jääneen vapaa-aikakorvauksen rahana tai aikana III luvun 23 § 5 momentin mukaisessa ajassa. Siirtynyttä vapaa-aikakorvausta vastaava työaika on tällöin säännöllistä työaikaa.

Ylityöraja keskeytyneellä jaksolla: ylityötä on työnantajan aloitteesta tehty työ, joka ylittää $8 \text{ tuntia} \times \text{työpäivät}$ (= todelliset työpäivät*, työajantasauksesta** ja vapaa-aikakorvauksista johtuvat kokonaiset vapaapäivät***).

Esimerkki 1 Keskeytynyt työaikajakso

Perhepäivähoitajalla on kuuden viikon työaikajakso. Jakso keskeytyy 3 päivän sairauslomanpoissaolon vuoksi. Jaksolla on 27 todellista työpäivää.

Jakson toteutunut työaika on 230 tuntia. Ylityöraja on $8 \text{ t} \times 27 = 216$ tuntia, joten ylityötä on muodostunut $230 \text{ tuntia} - 216 \text{ tuntia} = 14 \text{ tuntia}$.

Esimerkki 2 Keskeytynyt työaikajakso vapaa-aikakorvauksilla

Perhepäivähoitajalla on kuuden viikon työaikajakso. Jakso keskeytyy 3 päivän sairausloman poissaolon vuoksi. Jaksolle on 24 todellisen työpäivän lisäksi 2 työajan tasauksesta ja yksi työaikakorvauksista johtuva vapaapäivä. Jakson toteutunut työaika on 230 tuntia.

Ylityöraja on $8 \text{ t} \times (24 * +2 ** + 1 ***) = 8 \text{ t} \times 27 \text{ päivää} = 216 \text{ tuntia}$.

Ylityötä on muodostunut $230 \text{ tuntia} - 216 \text{ tuntia} = 14 \text{ tuntia}$.

Työnantaja korvaa saamatta jääneen vapaa-aikakorvauksen rahana tai aikana KVTES:n III luvun 23 § 5 momentin mukaisessa ajassa.

Esimerkki 3 Keskeytynyt työaikajakso arkipyhällä

Ks. 9 §:n esimerkki 2.

3 mom. Ylityökorvaus

Ylityökorvauksena maksetaan kultakin ylityötunnilta 40 %:lla korotettu tuntipalkka tai annetaan tätä vastaava vapaa-aika.

Korvausmuodosta (raha tai vapaa) päättää työnantaja.

Soveltamisohje

Hoitajalle ei muodostu erikseen laskettavaa vuorokautista ylityötä, koska vuorokautista säännöllistä työaikaa ei ole määrätty, eikä työaikajaksoa käytettäessä myöskään viikoittaista ylityötä.

Työaikajaksoa käytettäessä selviää ylityökorvaukseen oikeuttavien työtuntien määrä työaikajakson päättyttyä.

4 mom. Ylitöiden enimmäismäärän tarkastelujakso (voimassa 30.8.2020 saakka)

Työaikalain 19 §:n 1 momentissa tarkoitettuna ylityön enimmäismäärän tarkastelujaksona käytetään yhtä vuotta. Muillakin osin sovelletaan työaikalain 19 §:n säännöistä.

Soveltamisohje

Työaikalain 19 §:ssä säädettyyn ylityön enimmäismäärään lasketaan työnantajan aloitteesta tehty työ, joka ylittää seuraavan tuntimäärän:

40 tuntia x perhepäivähoitajaan sovellettavan työaikajakson viikkojen lukumäärä. Ylityön enimmäismäärään luettavaa aikaa laskettaessa otetaan huomioon työajaksi luettava aika. Esimerkiksi vapaa-aikana annettuja työaikakorvauksia (esim. ylityö) tai säännöllisen työajan tasaamiseksi annettuja vapaapäiviä ei lueta tässä tarkoitettuina työajaksi.

4 mom. Työajan enimmäismäärän tarkastelujakso

(voimassa 31.8.2020 lähtien)

Työaikalain 18 §:n 1 momentissa tarkoitettuna työajan enimmäismäärän tarkastelujaksona käytetään kahtatoista kuukautta. Muilta osin sovelletaan työaikalain 18 §:n säännöstä.

Soveltamisohje

Työajan enimmäismäärään luettavaa aikaa laskettaessa otetaan huomioon työajaksi luettava aika. Esimerkiksi vapaa-aikana annettuja työaikakorvauksia (esim. ylityö) tai säännöllisen työajan tasaamiseksi annettuja vapaapäiviä ei lueta tässä tarkoitetuksi työajaksi.

11 § KVTES:n muut sovellettavat määräykset *)

Lisäksi sovelletaan seuraavia KVTES:n lukuja ja niihin sisältyviä liitteitä:

KVTES luku	KVTES asia	Poikkeukset KVTES:n soveltamisesta
luku IV	Vuosiloma	Ks. liitteen 12 12 §:n määräys vuosilomapalkasta erityistilanteissa
luku V	Virka- ja työvapaat sekä perhevapaat	Ks. soveltamisohje tilapäisen hoitovapaan palkallisuutta koskevan 9 §:n 2 momentin osalta.
luku VII	Luottamusmiehet	
luku VIII	Lomauttaminen, osa-aikaistaminen ja palvelussuhteen päättymisen	Sovelletaan ainoastaan lomauttamista ja palvelussuhteen päättymistä koskevin osin. Lomauttamisesta ks. soveltamisohje alla.
Liite 16	Matkakustannusten korvaukset	

Soveltamisohje

1. Sairauslomanpoissaolon ja äitiysvapaan palkka erityistilanteissa

Mikäli hoitajalla ei ole sairauslomallepoissaololle tai äitiysvapaalle lähtiessään palkkaperustetta, sairausloma-ajan sairauspoissaoloajan tai äitiysvapaan palkkaa ei makseta, ja hoitaja saa sairausvakuutuslain mukaisen päivärahan itse.

Hoitopaikkaa ei saa irtisanoa yksinomaan hoitajan sairauslomasta poissaolosta johtuen. Sairauslomanpoissaolon aikana hoitopaikkoja voidaan irtisanoa vain päivähoitopalveluiden kysyntään liittyvillä syillä.

Pöytäkirjamerkintä (soveltamisohje kohta 1)

*) Katso perhevapaaudistuksen vaikutuksesta allekirjoituspöytäkirjan liite

2. Tilapäinen hoitovapaa

Perhepäivähoitajalla on oikeus saada varsinainen palkkansa tilapäisen hoitovapaan ajalta enintään kolmelta peräkkäiseltä kalenteripäivältä lapsen sairastumisesta lukien. Perhepäivähoitajan katsotaan olevan kodin ulkopuolella työsken-

televä työntekijä sovellettaessa tilapäisen hoitovapaan palkallisuutta koskevan KVTES:n V luvun 9 §:n 2 momenttia.

3. Lomauttamisen liittyvät erityisperusteet

KVTES:n lomauttamisluvun määräyksiä sovelletaan työntekijöitä koskevin osin. 5 §:n estämättä voidaan perhepäivähoitaja lomauttaa KVTES:n VIII luvun 1 §:ssä määrättyllä tavalla.

Omassa kodissa työskentelevän perhepäivähoitajan lomauttaminen määräytyy samoin perustein kuin kuntien palveluksessa olevien muidenkin työntekijöiden (ks. KVTES:n VIII luvun 1 §:n 2 momentti). Sopijaosapuolet ovat yksimielisiä siitä, että työsopimuslain tarkoittama lomautusperuste (työn väheneminen) voi muodostua mm. silloin kun syynä työn tilapäiseen vähenemiseen on perhepäivähoitajan asunnon ja lapsen/lasten kodin/kotien väliset pitkät etäisyydet ja näistä tai kulkuyhteyksien puuttumisesta aiheutuvat vaikeudet ja tavanomaista suuremmat rasitteet järjestää lapselle sopiva hoitopaikka vanhempien työssäkäyntialueella vanhempien toivomassa muodossa siten kuin varhaiskasvatuslaki ja -asetus edellyttävät.

Toistaiseksi lomauttamisessa sekä erittäin pitkään kestäneiden lomautusten osalta työnantajan on syytä tietyin väliajoin selvittää, onko irtisanomisperuste mahdollisesti syntynyt ja ryhtyä sen mukaisiin toimenpiteisiin.

12 § Vuosilomapalkka erityistilanteissa

Mikäli hoitajalta varattujen hoitopaikkojen lukumäärä muuttuu ennen lomakaudelle vahvistetun vuosiloman alkamista ja hoitajan vuosilomapalkka tästä syystä poikkeaisi olennaisesti hänen säännönmukaisesta varsinaisesta kuukausipalkastaan, lasketaan em. vuosiloma-ajan lomapalkka KVTES:n vuosilomaluvun 13 §:n määräyksestä poiketen ao. lomakauden toukokuun palkasta. Myös hoitajan lomarahana lasketaan em. toukokuun varsinaisesta palkasta, mikäli hoitopaikkojen lukumäärän muutoksen takia lomarahana laskentaperusteena oleva KVTES:n vuosilomaluvun 18 §:ssä tarkoitettu hoitajan heinäkuun varsinainen palkka poikkeaisi olennaisesti hoitajan säännönmukaisesta varsinaisesta kuukausipalkasta.

Soveltamisohje

Edellä oleva määräys tulee sovellettavaksi lähinnä silloin, kun hoitopaikkoja irtisanotaan kesällä ja tästä johtuen hoitajan palkka on voinut alentua tai loppua kokonaan edellä 5 §:n 3 momentin perusteella, tai perhepäivähoitaja on voitu lomauttaa KVTES:n VIII luvussa määrätyn mukaisesti.

Sen arviointi, onko kyse varsinaisen palkan olennaisesta muutoksesta, on työnantajan harkinnassa ja se voi vaihdella tapauskohtaisesti. Asia ratkaistaan kokonaisharkinnalla ja mm. sen perusteella, mikä on ollut hoitajalla ns. normaali tilanne ennen muutosta ja kuinka monta hoitopaikkaa on irtisanottu. Olennaisen muutoksen arviointiin on hyvä luoda etukäteen ohjeistus.

13 § Perhepäivähoidon kustannuskorvaus

Perhepäivähoitajalle korvataan lapsen hoidosta aiheutuneet kustannukset vähintään Suomen Kuntaliiton kulloinkin voimassa olevan perhepäivähoidon kustannuskorvauksia koskevan suosituksen mukaan.

Soveltamisohje

Tässä tarkoitettut kustannuskorvaukset pyritään maksamaan seuraavan kuukauden palkanmaksun yhteydessä.

14 § Työryhmä

Asetetaan seuraavat työryhmät sopimuskauden ajaksi:

1 Työryhmä, jonka tehtävänä on selvittää KVTES:n liitteen 12 erityiskysymyksiä.

2 Työryhmä, jonka tehtävänä on selvittää, onko KVTES:n liitteen 12 palkkausjärjestelmän muuttamiselle ja kehittämiselle edellytyksiä, sekä tehdä selvitykseen perustuvat ehdotukset palkkausmäärien muuttamiselle.

Omassa kodissaan työskentelevien perhepäivähoitajien palvelussuhteen ehdot **1.10.2022 lukien**

Yleiset määräykset

1 § Soveltamisala ja sovellettavat määräykset

1 mom. Omassa kodissa työskentelevät perhepäivähoitajat

Omassa kodissaan työskentelevien perhepäivähoitajien (jäljempänä myös hoitaja) palvelussuhteen ehdot määräytyvät tämän liitteen määräysten sekä kulloinkin voimassa olevan kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (jäljempänä KVTES) työntekijöitä koskevien määräysten mukaan siten kuin jäljempänä on tarkemmin määrätty.

2 mom. KVTES:n määräysten soveltaminen

KVTES:n ja tämän liitteen määräyksiä sovelletaan siten, että tässä liitteessä oleva erityismääräys syrjäyttää KVTES:n vastaavan määräyksen siten kuin jäljempänä on tarkemmin todettu.

2 § KVTES:n yleisen osan sovellettavat määräykset

KVTES pykälä	KVTES asia	Poikkeukset KVTES:n soveltamisesta
1 §	Soveltamisala	
4 §	Paikallinen sopiminen	
5 §	Työnantajan yleiset oikeudet	
6 §	Työsuhteen ja siihen perustuvien oikeuksien alkaminen	Ks. 4 §:n 1 momentti
8 §	Palvelussuhteen jatkuminen keskeytymättä	
9 §	Lääkärintodistuksen esittäminen	
10 §	Työntekijän tehtävät	Ks. soveltamisohje alla.

1. Samanaikainen (jatkuva) työskentely perhepäivähoitajan tehtävässä ja muissa tehtävissä

Jos perhepäivähoitaja hoitaa samanaikaisesti sekä perhepäivähoitajan tehtävää omassa kodissaan että muuta tehtävää, josta palkkaus määräytyy KVTES:n liitteiden 1-2, 5-8 1-8 mukaisesti, ei näistä tehtävistä maksettavaa palkkausta yhdistetä. voida yhdistää palkkausjärjestelmien erilaisuuden vuoksi. Vaikka kyseessä on yksi työsuhde, määräytyy palkkaus eri tehtävistä erikseen. Vastaavasti menetellään, kun kyseessä on muu kunnallisen alan työehtosopimus.

Noudatettava työaikajärjestelmä ja ylityöraja määräytyvät sen mukaan, kumpaa työtä hoitaja tekee pääsääntöisesti eli yli 50 % yhteenlasketusta työajasta. Ylityö- ja muut työaikakorvaukset lasketaan kulloinkin sen työn palkasta, jossa kyseiseen työaikakorvaukseen oikeuttava työ on tehty.

2. Tilapäinen siirto muihin tehtäviin

Mikäli työnantaja siirtää hoitajan tilapäisesti KVTES:n piiriin kuuluvaan toiseen työhön, maksetaan palkkaa siirron ajalta KVTES:n palkkausluvun 10 §:n 1 momentin määräyksen perusteella. Jos hoitajalla ei siirron alkaessa ollut palkanmaksuperustetta, palkkaus ja muut palvelussuhteen ehdot määräytyvät KVTES:n mukaan siirron alusta lukien. Vastaavasti menetellään, kun kyseessä on muu kunnallisen alan työehtosopimus.

Työnantajan on mahdollista siirtää perhepäivähoitaja työskentelemään tilapäisesti kodin ulkopuolelle esim. päiväkotiin. Hoitaja tekee siirtokohteessa noudatettavaa työaikaa ja työvuoroja, mutta säännöllistä työaikaa ja ylityörajaa määrättäessä sovelletaan sen työaikamuodon määräyksiä, jota hoitaja tekee pääsääntöisyytulkinnan mukaisesti yli 50 %. Suositeltavaa on, että perhepäivähoitaja saa tiedon siirrosta viimeistään edellisenä päivänä. Tilapäistä siirtoa harkittaessa huomioidaan myös hoitajan omien lasten hoitotarve. Hoitajalle korvataan siirrosta aiheutuvat kustannukset liitteen 16 mukaan.

Palkkaus

3 § KVTES:n palkkausluvun sovellettavat määräykset

KVTES:n palkkausluvun (II luku) määräysten soveltaminen ja poikkeukset:

KVTES pykälä	KVTES asia	Poikkeukset KVTES:n soveltamisesta
1 §	Työntekijän oikeus palkkaan	Ks. 4 §:n 1 momentti
2 §	Palkkaukseen liittyviä keskeisiä käsitteitä	
3 §	Vähimmäispalkka	Hoitajan vähimmäisperuspalkasta on määräys 4 § 3 momentissa
4 §	Osa-aikaisen palkka	Ks. myös 4 §:n 3 momentin soveltamisohje vähimmäisperuspalkasta laskettavasta osa-aikapalkasta.
5 §	Varsinainen palkka	Ks. 4 §. Lisäksi maksettaessa palkkaa vuosiloma ajalta eri tilanteissa. Ks. 12 §.
6 §	Palkkausjärjestelmä	Peruspalkka määräytyy hoitajalta varattujen hoitopaikkojen lukumäärän mukaan. Ks. 4 §.
9 §	Tehtäväkohtainen palkka	Ks. 4 §:n 1-2 momentti ja 5 §. Ks. 4 § ja 5 §
10 §	Oleellinen muutos tehtävissä	Ks. myös 5 §
11 §	Henkilökohtainen lisä	Hoitajaan sovelletaan KVTES:n II luvun 11 §:n 6 momentin pöytäkirjamerkinnässä olevaa määräystä henkilökohtaisten lisien vähimmäismäärästä poiketen ao. määräyksestä kuitenkin siten, että vähimmäismäärä on vähintään 1,3 % liitteen 12 piiriin kuuluvien tehtäväkohtaisten palkkojen yhteismäärästä. Määrävuosisisään noudatetaan KVTES:n 2003–2004 liitteen 13 4 §:n määräystä (sellaisena kuin se oli voimassa 15.2.2005)
12 §	Työkokemuslisä	
13 §	Tulospalkkio	
14 § – 16 §	Kertapalkkio, rekrytointilisä, kielilisiä	
18 §	Palkanmaksu	
19 § 1 mom.	Palkan laskeminen kalenterikuukautta lyhyemmältä ajalta	
20 §	Saatavan kuittausoikeus ja palkan takaisinperintä	

Soveltamisohje

Työnantajan on käytettävä liitteen 12 piiriin kuuluvan henkilöstön henkilökohtaisiin lisiin vähintään 1,3 % laskettuna heidän yhteenlasketusta tehtäväkohtaisten palkkojen yhteismäärästä, mikäli liitteen 12 soveltamispiiriin kuuluu vähintään 30 henkilöä. Tarkistus suoritetaan vuosittain.

4 § Peruspalkka 1.10.2022 alkaen

1 mom. Palkan peruste ja oikeus palkkaan Hinnoittelukohta

Hoitajan peruspalkka määräytyy hoitajalta varattujen hoitopaikkojen lukumäärän mukaan. Palkan ja muiden hoitosuhteeseen perustuvien korvausten maksaminen alkaa siitä päivästä alkaen, kun lapsen hoito on tosiasiallisesti alkanut.

Hoitopaikasta maksettava korvaus on vähintään seuraava:

	Hoitopaikka on varattu keskimäärin yli 5-tunniksi päivässä		Hoitopaikka on varattu keskimäärin enintään 5-tunniksi päivässä	
1. Perhepäivähoitajalla on vähintään soveltuva ammatillinen tutkinto 12PPH001	1.4.2019	415,28 €	1.4.2019	207,66 €
	1.8.2020	421,78 €	1.8.2020	210,91 €
	1.4.2021	426,00 €	1.4.2021	213,02 €
2. Perhepäivähoitajalla ei ole 1 kohdan mukaista tutkintoa 12PPH002	1.4.2019	396,25 €	1.4.2019	198,13 €
	1.8.2020	402,75 €	1.8.2020	201,38 €
	1.4.2021	406,78 €	1.4.2021	203,39 €

Hoitajan peruspalkka on aina vähintään hinnoittelukohtaan 12PPH100 mukainen. Peruspalkka tulee tarkistaa hinnoittelukohtaan 12PPH200 mukaiseksi, kun hoitajalla on hoidossa neljän samanaikaisesti läsnä olevan lapsen lisäksi yksi esikoululainen tai peruskoulun aloittanut lapsi.

	Peruspalkka
12PPH100	1868,56 €
12PPH200	1917,02 €

Soveltamisohje

Lapsia hoitoon sijoitettaessa otetaan huomioon varhaiskasvatuslain ja -asetuksen säännökset, joiden mukaan samanaikaisesti voi olla hoidossa enintään 4 ½ lasta. Asetuksen em. ½ tarkoittaa esikoululaista tai peruskoulun aloittanutta lasta.

1. Vähintään soveltuvan ammatillisen tutkinnon ottaminen huomioon hoitopaikan hinnassa

Työnantaja harkitsee, mikä on perhepäivähoitajan tehtävään soveltuva tutkinto. Tällaisena voidaan pitää esimerkiksi sellaisia sosiaali- ja terveysalan ja humanistisen ja kasvatustieteiden ammattitutkintoja, perustutkintoja ja korkeakoulututkintoja, jotka ovat perhepäivähoitajan tehtävään soveltuvia (esim. perhepäivähoitajan ammattitutkinto, lastenohjaaja).

Jos perhepäivähoitajia koskevassa työn vaativuuden arvioinnissa on otettu huomioon perhepäivähoitajalla oleva tutkinto, tulee tehtävän vaativuuden arviointia tältä osin tarkastella uudelleen. Tarkoituksena

ei ole, että tutkinto otetaan palkkaan automaattisesti vaikuttavana tekijänä sekä hoitopaikan hinnassa että 2 momentissa määrätyn tehtävien vaativuuden arvioinnin kautta.

2. Hoitopaikka

Hoitopaikalla tarkoitetaan lapsien hoitoon varattua paikkaa. Samassa hoitopaikassa voi lapsi vaihtua päivän tai viikon aikana eli samaa hoitopaikkaa voi käyttää useampi kuin yksi lapsi. Samanaikaisesti yhdellä hoitopaikalla voi olla läsnä vain yksi lapsi.

3. Hoitopaikkatarpeen tarkastelu sekä hoitopaikkojen varaaminen ja seuranta

Työnantaja harkitsee hoitopaikkojen tarpeen yleensä vähintään kerran vuodessa, esimerkiksi elokuussa.

Hoitopaikka varataan toistaiseksi tai määräajaksi. Lähtökohtaisesti hoitopaikka varataan toistaiseksi, kun lapsen hoidontarve on jatkuvaa. Hoitopaikan varaamisessa on vältettävä pilkkomista. Työnantaja päättää määräaikaisen hoitopaikan pituuden paikallisella harkinnalla. Määräaikainen hoitopaikka voidaan varata myös erittäin lyhyeksi ajaksi, esimerkiksi yhdeksi viikoksi, jos se on toiminnan kannalta tarpeen.

Työnantaja tekee jokaisen hoitajan kanssa hoitosuunnitelman jokaisesta hoitopaikalle sijoitettavasta lapsesta ja lapsen hoitoajoista (hoitopäivien tarve ja tuntien määrä). Hoitosuunnitelmien pohjalta työnantaja arvioi, miten lapset ovat tosiasiallisesti hoidossa, ja varaa riittävän määrän hoitopaikkoja hoitajalta. Hoitosuunnitelmasta voidaan etukäteen selvittää ao. hoitopaikan mahdollinen käytettävissä oleva vaje. Vajasta voi muodostua joko hoitopäivän/ päivien kokonaan vapaaksi jäämisen vuoksi tai hoitotuntien vajeaksi jäännillä.

Hoitopaikkoja varattaessa ja lapsia hoitoon sijoitettaessa otetaan huomioon mm. varhaiskasvatustlain ja -asetuksen säännökset, joiden mukaan samanaikaisesti voi olla hoidossa enintään 4 ½ lasta. Asetuksen em. ½ tarkoittaa esikoululaista tai peruskoulun aloittanutta lasta. Lisäksi pyritään ottamaan huomioon mm. KVTES:n pääsääntö 5 päiväisen työviikon noudattamisesta. Mikäli hoitopäivät vaihtelevat, hoitopaikan tarve (yli tai enintään 5 t/päivä) arvioidaan 5 päiväisen työviikon pohjalta. Arvioinnissa käytetään tarpeeksi pitkää tasoittumisjaksoa, jotta voidaan laskea, millaista hoitopaikkaa lapsi tarvitsee.

Hoitajalta varattujen hoitopaikkojen käyttöä (hoitopaikan tuntimääriä ja todellisia hoitopäiviä) seurataan riittävästi, jotta hoitajalta varattujen hoitopaikkojen lukumäärää voidaan tarkistaa todellisen tarpeen mukaiseksi tai kun lasten hoitoajoissa/hoidon tarpeessa tapahtuu muutoksia.

Esimerkki hoitopaikan varaamisesta

Lapsi A tarvitsee hoitoa 9 tuntia päivässä 10 päivänä neljän viikon aikana. Hoitotarpeen arvioimiseksi on otettu käyttöön neljän viikon tarkastelujakso. Neljässä viikossa hoidon tarve on $10 \times 9 \text{ t} = 90 \text{ t}$, viikossa keskimäärin $90 \text{ t} : 4 = 22,5 \text{ t}$ ja päivässä keskimäärin $22,5 \text{ t} : 5 = 4,5 \text{ t}$. Tällä perusteella lapselle voidaan varata enintään 5 t hoitopaikka.

Palkka maksetaan kaikilta kalenteripäiviltä kuukaudessa. Vajasta tästä hoitopaikasta jää 10 tuntia neljän viikon aikana. Hoitopaikalle voidaan

vajauksen käyttämiseksi sijoittaa esim. satunnaisesti hoidossa oleva lapsi kuitenkin vain sellaisina päivinä/kellonaikaan, kun hoitopaikkaa ei käytä lapsi A. Harkintansa mukaan työnantaja voi varata myös yli viiden tunnin hoitopaikan, jolloin vajausta olisi käytettävissä enemmän.

4. Hoitopaikan vajauksen käyttö

Tavoitteena on varattujen hoitopaikkojen täysimääräinen käyttö. Työnantaja päättää lapsen sijoittamisesta vajaustunneille. Erilaisia vajaustuntien käytön tilanteita varten työnantaja luo tarkoituksenmukaisen ja tasapuolisen käytännön etukäteen.

Vajaiden ja vapaiden hoitopaikkojen etukäteen tiedossa oleville sekä myös yllättäville vajaustunneille on mahdollista aina sijoittaa mm. satunnaisesti hoidossa oleva lapsi. Vajaustunteja voidaan yhdistellä tai käyttää ns. peräkkäin ja siten tarkastella pidemmälläkin ajanjaksolla. Muodostunut vajaus voidaan käyttää muunakin päivänä kuin vajauksen syntypäivänä edellyttäen, että hoitopaikalle, jolta vajaus on syntynyt, ei ole samanaikaisesti sijoitettuna toista lasta. Lisäksi on huomioitava, ettei varhaiskasvatuslain ja -asetuksen säännös rikkoudu.

Tilanteissa, joissa samaa hoitopaikkaa hetkellisesti käyttää kaksi lasta, ei vähäisestä ylityksestä suoriteta erillistä korvausta tai jos vapaana on enintään 5 tunnin paikka ja satunnaisesti hoidossa oleva lapsi tarvitsee hoitoa hieman pidemmäksi ajaksi, tästä vajauksen ylityksestä ei automaattisesti makseta hoitajalle ylimääräistä korvausta, vaikka muilla paikoilla ei olisi yhtään vajausta.

Yllättäen syntyvissä vajauksissa esim. lasten sairastumisista johtuen hoitajalla on ilmoitusvelvollisuus ohjaajalle lasten poissaoloista.

5. Satunnaisesti hoidossa oleva lapsi

Satunnaisesti hoidossa oleva lapsi sijoitetaan ensisijaisesti käytössä oleville hoitopaikan vajauksille. Mikäli hoitajalta varattu hoitopaikka ei ole käytössä ollenkaan tai hoitopaikka on tilapäisesti vapaa tai vajaakäytössä, voidaan satunnaisesti hoidossa oleva lapsi aina sijoittaa tällaiselle paikalle, eikä tämä aiheuta muutoksia hoitajan palkassa.

Satunnaisesti hoidossa olevalle lapselle voidaan myös varata määräaikainen hoitopaikka. Määräaikaiselle hoitopaikalle ei ole asetettu vähimmäis- tai enimmäispituutta.

Mikäli hoitajalle on tulossa hoitoon useampia satunnaisesti hoidossa olevia lapsia, ko. lapsia varten voidaan myös varata yhteinen hoitopaikka. Satunnaisia lapsia varten varattua yhteistä hoitopaikkaa voi pääsäännöstä poiketen käyttää samanaikaisesti useampi satunnaisesti hoidossa oleva lapsi, ja hoitopaikan käyttöastetta voidaan tarkastella pidemmän, työnantajan etukäteen määrittelemän tarkastelu-

jakson kuluessa. Mikäli jälkikäteen havaitaan, että hoitopaikan käyttöaste on yli 100 %, maksetaan ylityksestä päiväkohtainen erilliskorvaus. Varhaiskasvatustilain ja asetuksen mukaisia rajoja ei kuitenkaan saa ylittää edes tilapäisesti.

Päiväkohtainen erilliskorvaus on tarkoitettu hyvin poikkeuksellisiin tilanteisiin. Lähtökohtana on, että hoitoa tarvitsevia lapsia varten varataan pääsääntöisesti hoitopaikka.

Mikäli hoitopaikat ovat täynnä eli paikkoja ei ole vajaakäytössä tai vapaana, maksetaan satunnaisesti hoidossa olevasta lapsesta päiväkohtainen erilliskorvaus, joka saadaan jakamalla hoitajan varsinaisen palkka (ks. KVTES:n palkkausluvun 5 §) hänen peruspalkkansa määräytymisperusteena olevalla hoitopaikkojen lukumäärällä ja edelleen kalenterikuukauden kalenteripäivien lukumäärällä. Jos em. lasta varten tarvitaan hoitopaikka enintään 5 tunniksi, jaetaan em. osamäärä vielä kahdella.

2 mom. Työn vaativuuden vaikutus tehtäväkohtaiseen palkkaan

Hoitajan tehtäväkohtaista palkkaa edellä 1 momentin mukaan määrättäessä noudatetaan lisäksi, mitä KVTES:n palkkausluvun 9 §:n

1 momentissa on todettu tehtävien vaativuuden huomioon ottamisesta palkkaa määrättäessä.

Tehtäväkohtaiseen palkkaan mahdollisesti tehtävät muutokset tehtävien vaativuuden huomioon ottamisesta tehdään

1) samasta ajankohdasta lukien kuin tehtäväkohtaista palkkaa muutetaan tämän liitteen 5 §:n mukaan, kun hoitopaikkojen määrä muuttuu

2) KVTES:n palkkausluvun 10 §:n 1 momentissa määrätystä lukien, kun hoitopaikkojen määrä pysyy samana, mutta tehtävien vaativuus muuttuu olennaisesti.

Sovellettamisohje

Perhepäivähoitajien tehtävien vaativuusarviointi saattaa olla tarkoituksenmukaista tehdä yhdessä palkkahinnoitteluliitteen 5 mukaisen varhaiskasvatuksen henkilöstön kanssa.

Tehtäväkohtaisen palkan määräytymisperusteena on ensisijaisesti tehtävien vaativuus. Tehtäväkohtaisen palkan määrittelyssä käytettävät yleiset vaativuustekijät ilmenevät KVTES:n palkkausluvun 9 §:

Näistä esimerkiksi työn edellyttämään osaamiseen voivat vaikuttaa lasten tai lapsiryhmän hoitoisuus.

Erityistä hoitoa vaativalle lapselle varataan yksi hoitopaikka ja palkkaus määritellään tehtävien vaativuuden mukaan.

3 mom. — Vähimmäisperuspalkka kuukaudessa

Täyttä työaikaa tekevän hoitajan peruspalkka kuukaudessa on vähintään edellä 4 §:n 1 momentin 2 kohdassa määrättyä kahta yli viiden tunnin hoitopaikkaa vastaava euromäärä, mikäli hoitajalta on varattu vähintään yksi hoitopaikka, jota on ryhdytty tosiasias-
käyttämään. Mikäli hoitajan säännöllinen työaika on lyhyempi kuin täyttä työaikaa tekevän, on hoitajan vähimmäisperuspalkka kuukaudessa myös samassa suhteessa alempi kuin hoitajan osa-aikatyöaika on täydestä työajasta.

Hoitajan peruspalkka määräytyy kuitenkin 4 §:n 1 momentin mukaisesti hoitajalta varatun todellisen hoitopaikkaluvun mukaan, mikäli hoitajalta ei voida päivähoitolain säännösten takia tai hoitajasta itsestään johtuvasta muusta syystä varata vähintään yhtä yli 5 tunnin ja yhtä enintään 5 tunnin hoitopaikkamäärää.

Soveltamisohje

Mikäli hoitajan 4 §:n 1 momentin mukainen peruspalkka muodostuu em. vähimmäisperuspalkkamääräystä suuremmaksi, väistyy 3 momentin määräys. Em. vähimmäispalkkamääräystä ei noudateta silloin, kun hoitajalta ei hänestä johtuvasta syystä voida varata vähintään yhtä yli 5 tunnin ja yhtä enintään 5 tunnin hoitopaikkaa.

5 § Palkan muuttuminen hinnoittelukohdan vaihtuessa hoitopaikkapäätöksen muuttuessa

Siltä ajalta, kun hoitajalla on neljän samanaikaisesti läsnä olevan lapsen lisäksi hoidossa esikoululainen tai peruskoulun aloittanut lapsi, määräytyy hoitajan palkka hinnoittelukohdan 12PPH200 mukaan.

Hinnoittelukohdan muutos hinnoittelukohdasta 12PPH100 hinnoittelukohtaan 12PPH200 tulee voimaan esikoululaisen tai peruskoulun aloittaneen lapsen hoidon alkamishetkestä.

Kun esikoululaisen tai peruskoulun aloittaneen lapsen hoito on päättynyt, maksetaan palkkaa hinnoittelukohdan 12PPH200 mukaan kalenterikuukauden loppuun saakka.

Esimerkki 1: Hoitajalla on hoidossa kaksi lasta. Näiden lisäksi hoitajalle sijoitetaan hoitoon esikoululainen. Hoitajan palkka määräytyy edelleen hinnoittelukohdan 12PPH100 mukaan, koska hänellä ei ole esikoululaisen lisäksi hoidossa neljää lasta. Esikoululaisen hoidon päätymisellä ei myöskään ole vaikutusta hoitajan palkkaukseen.

Esimerkki 2: Hoitajalla on hoidossa neljä lasta. Näiden lisäksi hoitajalle sijoitetaan hoitoon esikoululainen 13.12.2022 lähtien. Hoitajan palkka määräytyy 13.12.2022 lähtien hinnoittelukohdan 12PPH200 mukaan. Esikoululaisen hoito päättyy 2.6.2023. Hoitajan palkka määräytyy 1.7.2023 lähtien hinnoittelukohdan 12PPH100 mukaan.

1 mom. — Hoitopaikan varaaminen

Hoitopaikka voidaan varata hoitajalta toistaiseksi tai määräajaksi. Hoitajalle maksetaan 4 §:n mukaan määrättyä peruspalkkaa varattujen hoitopaikkojen lukumäärästä tehdyn päätöksen mukaisesti, ellei sitä muuteta uudella hoitopaikkapäätöksellä.

2 mom. — Hoitopaikan lisääminen

Työnantaja voi lisätä varattujen hoitopaikkojen määrää. Mikäli hoitopaikkojen lukumäärä lisääntyy uuden hoitopaikan varaamisella, korotetaan peruspalkkaa vähintään edellä 4 §:n 1 momentissa määrätyn hoitopaikan mukaisella korvauksella mainitun ajankohdan mukaisesti. Työn vaativuudessa mahdollisesti tapahtuvat muutokset otetaan huomioon 4 §:n 2 momentissa määrätyn mukaisesti.

Mikäli lisäys toteutetaan kesken kalenterikuukautta tai hoitopaikka on varattu vain osaksi kuukautta, maksetaan vajaalta kalenterikuukaudelta vastaava osa edellä määrätystä korvauksesta.

3 mom. — Hoitopaikan vähentäminen

Työnantaja voi vähentää varattujen hoitopaikkojen määrää. Mikäli hoitopaikkojen lukumäärä vähenee hoitopaikan irtisanomisen vuoksi,

Palkkaus |

maksetaan kunkin hoitopaikan irtisanomispäätöksestä lukien palkkaa entisten perusteiden mukaan vähintään kulumassa olevalta ja seuraavalta kalenterikuukaudelta. Palkkaa maksetaan em. entisten perusteiden mukaan kuitenkin enintään alun perin sovitun määräjän päättymiseen saakka, ellei hoitopaikkaa ole irtisanottu jo aikaisemmin.

Soveltamisohje

Hoitopaikkojen varaamista, lisäämistä ja vähentämistä koskevat päätökset tekee kunnan toimivaltainen viranhaltija (yleensä perhepäivähoidon ohjaaja) kirjallisesti ja antaa ne tiedoksi hoitajalle viipymättä.

Mikäli hoitajalle sijoitetaan hoitopaikan irtisanomisen jälkeen yllättäen hoitoon uusi lapsi, maksetaan palkkaa entisten perusteiden mukaan 3 momentin määräyksen mukaan. Uusi hoitopaikka ja siitä maksettava korvaus sisältyy 3 momentin määräyksen mukaiseen entiseen palkkaan.

Mikäli hoitajalta varattua hoitopaikkaa ei voida käyttää hoitajasta johtuvasta syystä, hoitopaikka voidaan irtisanoa välittömästi em. irtisanomisaikaa noudattamatta. Tällöin palkanmaksu päättyy irtisanomista seuraavasta päivästä. Sairausloma ei ole tässä tarkoitettu hoitajasta johtuva syy.

Päätös, jolla muutetaan hoitopaikkavarausta ilman nimenomaista hoitopaikan irtisanomista, ei riitä siihen, että palkanmaksu ko. hoitopaikasta päättyisi 3 momentin mukaisesti. Hoitopaikan poistuminen hoitajan tehtäväkohtaisesta palkasta edellyttää em. kirjallista irtisanomispäätöstä.

Esimerkkejä hoitopaikan irtisanomisesta

Työnantaja irtisanoo kirjallisesti hoitopaikan 10.10. Hoitopaikasta maksetaan 30.11. saakka.

Hoitajalta on varattu 4 yli 5 tunnin hoitopaikkaa, joista yksi irtisanotaan 10.3. Hoitajalle sijoitetaan yllättäen hoitoon 2.4. lukien yksi uusi lapsi, joka tarvitsee ainoastaan enintään 5 tunnin hoitopaikan. 3 momentin perusteella palkkaa maksetaan entisten perusteiden (yli 5 tunnin hoitopaikan) mukaan maalisi- ja huhtikuulta, mutta 2.4. lukien enintään 5 tunnin hoitopaikasta maksettava palkkaus sisältyy entisten perusteiden mukaan maksettavaan palkkaan huhtikuun loppuun saakka, jonka jälkeen hoitajan palkkaus muutetaan uuden hoitopaikan osalta enintään 5 tunnin hoitopaikan mukaiseksi.

6 § Palkka palvelussuhteen päättyessä poistettu

Mikäli hoitajan toistaiseksi voimassa oleva tai määräaikainen palvelussuhde päättyy, hänelle maksetaan palkka tämän liitteen määräysten mukaisesti enintään palvelussuhteen päättymiseen saakka kuitenkin ottaen huomioon 5 §:n 3 momentin määräykset.

Soveltamisohje

Vaikka palvelussuhteesta aiheutuvat edut (kuten esim. palkkaus) yleensä suoritetaan palvelussuhteen päättymiseen saakka, tulee 5 §:n 3 momentin palkkauserä sovellettavaksi silloin, kun lasten hoito on pysyvästi päättynyt ja hoitopaikat on irtisanottu.

Työaika ja työaikakorvaukset

Työaikajärjestelmät

7 § KVTES:n työaikaluvin sovellettavat määräykset

KVTES:n työaikaluvin (III luku) määräysten soveltaminen ja poikkeukset:

KVTES pykälä	KVTES asia	Poikkeukset KVTES:n soveltamisesta
1 §	Työajan tehokkaan käytön periaate	
3 §	Työaikamääräyksistä poikkeaminen	
4 § 2 mom.	Eräiden aikojen lukeminen työaikaan	
5 § 1, 3 ja 5 mom.	Varallaoloaika	
6 § 2 mom. 6 kohta	Työaikamuodot	Ks. 8, 9 § ja 10 §
12 §	Vuorokauden, työviikon ja työaikajakson alkaminen	
13 § 1 ja 3 mom.	Lisättyö	
14 § 6 mom.	Ylityön vapaa-aikakorvauksen siirto sairaustapauksissa	
18 §	Sunnuntai- ja lauantaityö- sekä aattokorvaus	
19 § 1–2 mom.	Iltta- ja yötyökorvaus	Yötyöstä maksetaan rahakorvauksena 15 % korottamattomasta tuntipalkasta tai annetaan vastaava vapaa-aika.
20 §	Työaikakorvausten yleiset suorittamisedellytykset	

23 § 1 ja 5 mom.	Tuntipalkan laskeminen sekä raha- ja vapaa-aikakorvausten suorittamisajankohta.	Tuntipalkan jakaja on 174. Työaikakorvauksia maksettaessa käytetään perusteena maksuajan-kohdan mukaista varsinaista palkkaa.
27 §	Työajan tasoittumissuunnitelma	
28 §	Työvuoroluettelo	
30 §	Työaikapankki	

7 a § Työaikalain (872/2019) sovellettavat säännökset

Tämän liitteen määräysten lisäksi sovelletaan seuraavia työaikalain säännöksiä, jollei niistä ole sovittu toisin tässä sopimuksessa tai muulla virka- tai työehtosopimuksella (viittaussääntö):

- 4 §:n 3 momentti (viranhaltijan velvollisuus suorittaa varallaoloa),
- 8 § (yötyö),
- 10 § (työehtosopimukseen perustuva säännöllinen työaika),
- 14 § (työaikapankki),
- 15 § (lyhennetty työaika),
- 17 § (työntekijän suostumus),
- 19 § (hätätyö),
- 25 § (vuorokausilepo),
- 27 § (viikkolepo),
- 28 § (viikkolevosta poikkeaminen),
- 32 § (työaikakirjanpito),
- 8 ja 9 luvut (säännösten pakottavuus ja erinäiset säännökset)

8 § Säännöllinen täysi työaika

1 mom. Määritelmä

Perhepäivähoitajan säännöllinen työaika on keskimäärin 40 tuntia viikossa. Työajan tulee tasoittua ennalta laaditun työvuoroluettelon mukaisesti em. viikkotuntimäärään työaikajakson aikana. Tasoittumisjakson pituus on vähintään kaksi viikkoa ja enintään 26 viikkoa. 26 viikkoa pidemmästä tasoittumisjaksosta voidaan sopia KVTES:n III luvun 3 §:ssä (poikkeavat työaikajärjestelyt) määrätyllä tavalla.

Soveltamisohje

Hoitajan työaika suunnitellaan kulloinkin hoidossa olevien lasten hoitoaikojen mukaan. Työaika voi vaihdella päivittäin/viikoittain toiminnan ja lasten hoidon tarpeiden mukaan.

Pidempiä työaikajaksoja on perusteltua käyttää silloin, kun se on toiminnan tai lasten hoidon kannalta tarpeen.

2 mom. Työajaksi luettava aika

Työajaksi luetaan työhön käytetty aika sekä aika, jonka perhepäivähoitaja on velvollinen olemaan työntekopaikalla työnantajan käytettävissä.

Soveltamisohje

Työaikakorvauksia maksetaan ainoastaan työajaksi luettavasta ajasta eli tosiasiallisesti tehdyltä työajalta.

Säännöllisen työajan mahdollinen vajuus ja sen täyttö

Mikäli tiedetään, että hoitajan työaika on jäämässä vajaaksi, suunnitellaan työaika siten, että säännöllisen työajan täyttämiseksi käytetään aikaisemmilta työaikajaksoilta kertyneitä työaikakorvauksia.

Suunnitellun vapaan ajankohta ilmoitetaan hoitajalle etukäteen ja mahdollisuuksien mukaan jo ennen työaikajakson alkua ja pyritään antamaan suunnitellun mukaisesti. Työaikajakson päättymisen jälkeen vajaaksi havaittu työaikajakso täytetään aikaisemmilta työaikajaksoilta kertyneillä työaikakorvauksilla.

Säännöllinen työaika voi jäädä vajaaksi lähinnä lasten yllättävän tai ennalta tiedetyn poissaolon vuoksi tai hoitajasta itsestään johtuvista poissaoloista. Työaikajakson vajuus voidaan todeta yleensä vasta työaikajakson päätyttyä, ja tällainen työajan vajuus täytetään mahdollisilla vapaa-aikakorvauksilla. Tällainen vajuus voidaan täyttää ainoastaan työaikajakson lisä- tai ylityörajaan saakka. Mikäli työaikajakson työaika jää vajaaksi eikä työaikakorvauksia ole laitettavissa täyttöön, työaikajakson työaika jää vajaaksi.

9 § Arkipyhäjakson työaika (voimassa 30.8.2020 saakka)

Niillä täysillä työaikajaksoilla, joihin sisältyy KVTES:n III luvun 7 §:n 3 momentissa mainittu työaika lyhentävä arkipyhä tai aattopäivä, säännöllinen työaika on kutakin työaika lyhentävää arkipyhää tai aattopäivää kohti 5 tuntia 20 minuuttia lyhyempi kuin 8 §:ssä on todettu.

Osa-aikatyötä tekevän perhepäivähoitajan osa-aikatyöaika lyhennetään täydellä työaikajaksolla kutakin työaika lyhentävää arkipyhää tai aattopäivää kohti vastaavalla osuudella 5 tunnista 20 minuutista kuin hänen osa-aikatyöaikansa on 8 §:ssä määrätystä säännöllisestä täydestä työajasta.

Niillä keskeytyneillä työaikajaksoilla, joihin sisältyy KVTES:n III luvun 7 §:n 3 momentissa mainittu arkipyhä tai aattopäivä, säännöllinen työaika on kutakin arkipyhää tai aattopäivää kohti 2 tuntia 40 minuuttia pidempi kuin 10 §:n 2 momentissa on todettu.

Osa-aikatyötä tekevän perhepäivähoitajan osa-aikatyöaika pidennetään keskeytyneellä jaksolla kutakin arkipyhää tai aattopäivää kohti vastaavalla osuudella 2 tunnista 40 minuutista kuin hänen osa-aikatyöaikansa on 8 §:ssä määrätystä säännöllisestä täydestä työajasta.

Soveltamisohje

Arkipyhät eivät alenna täyden työaikajakson ylityörajaa, vaan arkipyhäjaksoillakin ylityöraja on 10 §:n mukainen.

Esimerkki 1 Täysi työaikajakso

Perhepäivähoitajalla on kuuden viikon työaikajakso, jolla on yksi arkipyhä. Jakson toteutunut työaika on 243 tuntia. Työaikajakso ei ole keskeytynyt. Ylityöraja on 240 tuntia (40 tuntia X 6). Lisätyöraja on 234 tuntia 40 minuuttia (240 tuntia — 5 tuntia 20 minuuttia). Perhepäivähoitajalle on kertynyt korvattavaksi 5 tuntia 20 minuuttia lisätyötä ja 3 tuntia ylityötä.

Esimerkki 2 Keskeytynyt työaikajakso

Perhepäivähoitajalla on kuuden viikon työaikajakso, jolla on yksi arkipyhä. Jakson toteutunut työaika on 179 tuntia. Perhepäivähoitaja pitää vuosilomaa 5 päivää ja on yhden päivän sairauslomalla (yhteensä keskeytyspäiviä 6). Työpäiviä on 19 ja työajantasauspäiviä 4. Ylityöraja on 186 tuntia 40 minuuttia (8 tuntia X 23) + (2 tuntia 40 minuuttia). Lisätyöraja on sama kuin esimerkissä yksi, eli 234 tuntia 40 minuuttia (240 tuntia — 5 tuntia 20 minuuttia). Lisätyöraja menettää merkityksensä, koska ylityöraja on lisätyörajaa alempi, ja tunnit tulevat korvattavaksi 186 tunnin 40 minuutin ylittävältä osalta ylityönä. Perhepäivähoitajan säännöllinen työaika on jäänyt tapauksessa vajaaksi 7 tuntia 40 minuuttia.

9 § Arkipyhäjakson työaika (voimassa 31.8.2020 lähtien)

Niillä työaikajaksoilla, joihin sisältyy KVTES:n III luvun 7 §:n 3 momentissa mainittu työaika lyhentävä arkipyhä tai aattopäivä, säännöllinen työaika on kutakin työaika lyhentävää arkipyhää tai aattopäivää kohti 8 tuntia lyhyempi kuin 8 §:ssä on todettu.

Osa-aikatyötä tekevän perhepäivähoitajan osa-aikatyöaika lyhennetään työaikajaksolla kutakin työaika lyhentävää arkipyhää tai aattopäivää kohti vastaavalla osuudella 8 tunnista kuin hänen osa-aikatyöaikansa on 8 §:ssä määrätystä säännöllisestä täydestä työajasta.

Soveltamisohje

Arkipyhät eivät alenna työaikajakson ylityörajaa, vaan arkipyhäjaksoillakin ylityöraja on 10 §:n mukainen.

Esimerkki 1 Täysi työaikajakso

Perhepäivähoitajalla on kuuden viikon työaikajakso, jolla on yksi arkipyhä. Jakson toteutunut työaika on 243 tuntia. Työaikajakso ei ole keskeytynyt. Ylityöraja

on 240 tuntia (40 tuntia X 6). Lisäyöraja on 232 tuntia (240 tuntia – 8 tuntia). Perhepäivähoitajalle on kertynyt korvattavaksi 8 tuntia lisätyötä ja 3 tuntia ylityötä.

Esimerkki 2 Keskeytynyt työaikajakso

Perhepäivähoitajalla on kuuden viikon työaikajakso, jolla on yksi arkipyhä. Jakson toteutunut työaika on 179 tuntia. Perhepäivähoitaja pitää vuosilomaa 5 päivää ja on yhden päivän sairauslomalla poissaololla (yhteensä keskeytyspäiviä 6). Työpäiviä on 19 ja työajantasauspäiviä 4. Ylityöraja on 184 (8 tuntia X 23). Lisäyöraja on sama kuin esimerkissä yksi, eli 232 tuntia. Lisäyöraja menettää merkityksensä, koska ylityöraja on lisäyörajaa alempi, ja tunnit tulevat korvattavaksi 184 tunnin ylittävältä osalta ylityönä. Perhepäivähoitajan säännöllinen työaika on jäänyt tapauksessa vajaaksi 5 tuntia.

10 § Ylityö ja ylityökorvaus

1 mom. Määritelmä/täysi jakso

Ylityötä on työnantajan aloitteesta tehty työ, joka ylittää 40 tuntia kerrottuna työntekijään sovellettavan työaikajakson viikkojen lukumäärällä.

2 mom. Keskeytynyt jakso (voimassa 30.8.2020 saakka)

Jos työaikajakso on keskeytynyt sen johdosta, että työntekijän työsuhte on päättynyt tai että hän ei ole voinut olla työssä loman, sairauden tai muun hyväksyttävän syyn vuoksi, lasketaan, kuinka monta tuntia keskimääräinen työaika kesken jääneenä työaikajaksona on työhön käytettyinä vuorokausina kahdeksaa tuntia pidempi. Lisäksi keskeytyneen jakson ylityörajaan lisätään jokaista jaksolle sijoittuvaa KVTES:n III luvun 7 §:n 3 momentissa mainittua arkipyhää tai aattopäivää kohden 2 tuntia 40 minuuttia. Tämän tuntimäärän osalta maksetaan 3 momentin mukainen ylityökorvaus. Työpäiväksi katsotaan tällöin myös työntasauksesta tai vapaa-aikakorvauksesta johtuvat kokonaiset vapaapäivät.

Sovellettamisohje (1 mom. ja 2 mom.)

Jos työvuoroluettelon suunnitellaan työaikakorvauksia vapaa-aikana annettavaksi, säännöllinen työaika suunnitellaan vastaavasti vajaaksi. Lisä- tai ylityöraja ei tämän vuoksi alene. Jos työaikaa joudutaan teettämään enemmän kuin oli suunniteltu, työnantaja korvaa saamatta jääneen vapaa-aikakorvauksen rahana tai aikana III luvun 23 § 5 momentin mukaisessa ajassa. Siirtynyttä vapaa-aikakorvausta vastaava työaika on tällöin säännöllistä työaikaa.

Ylityöraja keskeytyneellä jaksolla: ylityötä on työnantajan aloitteesta tehty työ, joka ylittää 8 tuntia x työpäivät (= todelliset työpäivät* – työajantasauksesta** ja vapaa-aikakorvauksista johtuvat kokonaiset vapaapäivät***) + jokaista arkipyhää kohden 2 tuntia 40 minuuttia.

Esimerkki 1 Keskeytynyt työaikajakso

Perhepäivähoitajalla on kuuden viikon työaikajakso. Jakso keskeytyy 3 päivän sairausloman vuoksi. Jaksolla on 27 todellista työpäivää. Jakson toteutunut työaika on 230 tuntia. Ylityöraja on $8 \text{ t} \times 27 = 216$ tuntia, joten ylityötä on muodostunut $230 \text{ tuntia} - 216 \text{ tuntia} = 14 \text{ tuntia}$.

Esimerkki 2 Keskeytynyt työaikajakso vapaa-aikakorvauksilla

Perhepäivähoitajalla on kuuden viikon työaikajakso. Jakso keskeytyy 3 päivän sairausloman vuoksi. Jaksolle on 24 todellisen työpäivän lisäksi 2 työajan tasauksesta ja yksi työaikakorvauksista johtuva vapaapäivä. Jakson toteutunut työaika on 230 tuntia. Ylityöraja on $8 \text{ t} \times (24^* + 2^{**} + 1^{***}) = 8 \text{ t} \times 27 \text{ päivää} = 216 \text{ tuntia}$. Ylityötä on muodostunut $230 \text{ tuntia} - 216 \text{ tuntia} = 14 \text{ tuntia}$. Työnantaja korvaa saamatta jääneen vapaa-aikakorvauksen rahana tai aikana KVTES:n III luvun 23 § 5 momentin mukaisessa ajassa.

Esimerkki 3 Keskeytynyt työaikajakso arkipyhällä

Ks. 9 §:n esimerkki 2.

2 mom. Keskeytynyt jakso (voimassa 31.8.2020 lähtien)

Jos työaikajakso on keskeytynyt sen johdosta, että työntekijän työsuhde on päättynyt tai että hän ei ole voinut olla työssä loman, sairauden tai muun hyväksyttävän syyn vuoksi, lasketaan, kuinka monta tuntia keskimääräinen työaika kesken jääneenä työaikajaksona on työhön käytettyinä vuorokausina kahdeksaa tuntia pidempi. Tämän tuntimäärän osalta maksetaan 3 momentin mukainen ylityökorvaus. Työpäiväksi katsotaan tällöin myös työntasauksesta tai vapaa-aikakorvauksesta johtuvat kokonaiset vapaapäivät.

Soveltamisohje (1 mom. ja 2 mom.)

Jos työvuoroluetteloon suunnitellaan työaikakorvauksia vapaa-aikana annettavaksi, säännöllinen työaika suunnitellaan vastaavasti vajaaksi. Lisä- tai ylityöraja ei tämän vuoksi alene. Jos työaikaa joudutaan teettämään enemmän kuin oli suunniteltu, työnantaja korvaa saamatta jääneen vapaa-aikakorvauksen rahana tai aikana III luvun 23 § 5 momentin mukaisessa ajassa. Siirtynyttä vapaa-aikakorvausta vastaava työaika on tällöin säännöllistä työaikaa.

Ylityöraja keskeytyneellä jaksolla: ylityötä on työnantajan aloitteesta tehty työ, joka ylittää $8 \text{ tuntia} \times \text{työpäivät}$ (= todelliset työpäivät*, työajantasauksesta** ja vapaa-aikakorvauksista johtuvat kokonaiset vapaapäivät***).

Esimerkki 1 Keskeytynyt työaikajakso

Perhepäivähoitajalla on kuuden viikon työaikajakso. Jakso keskeytyy 3 päivän sairauslomanpoissaolon vuoksi. Jaksolla on 27 todellista työpäivää.

Jakson toteutunut työaika on 230 tuntia. Ylityöraja on $8 \text{ t} \times 27 = 216$ tuntia, joten ylityötä on muodostunut $230 \text{ tuntia} - 216 \text{ tuntia} = 14 \text{ tuntia}$.

Esimerkki 2 Keskeytynyt työaikajakso vapaa-aikakorvauksilla

Perhepäivähoitajalla on kuuden viikon työaikajakso. Jakso keskeytyy 3 päivän sairauslomanpoissaolon vuoksi. Jaksolle on 24 todellisen työpäivän lisäksi 2 työajan tasauksesta ja yksi työaikakorvauksista johtuva vapaapäivä. Jakson toteutunut työaika on 230 tuntia. Ylityöraja on $8 \text{ t} \times (24 * +2 ** + 1 ***) = 8 \text{ t} \times 27 \text{ päivää} = 216 \text{ tuntia}$. Ylityötä on muodostunut $230 \text{ tuntia} - 216 \text{ tuntia} = 14 \text{ tuntia}$. Työnantaja korvaa saamatta jääneen vapaa-aikakorvauksen rahana tai aikana KVTES:n III luvun 23 § 5 momentin mukaisessa ajassa.

Esimerkki 3 Keskeytynyt työaikajakso arkipyhällä

Ks. 9 §:n esimerkki 2.

3 mom. Ylityökorvaus

Ylityökorvauksena maksetaan kultakin ylityötunnilta 40 %:lla korotettu tuntipalkka tai annetaan tätä vastaava vapaa-aika.

Korvausmuodosta (raha tai vapaa) päättää työnantaja.

Soveltamisohje

Hoitajalle ei muodostu erikseen laskettavaa vuorokautista ylityötä, koska vuorokautista säännöllistä työaikaa ei ole määrätty, eikä työaikajaksoa käytettäessä myöskään viikoittaista ylityötä. Työaikajaksoa käytettäessä selviää ylityökorvaukseen oikeuttavien työtuntien määrä työaikajakson päätyttyä.

4 mom. Ylitöiden enimmäismäärän tarkastelujakso (voimassa 30.8.2020 saakka)

Työaikalain 19 §:n 1 momentissa tarkoitettuna ylityön enimmäismäärän tarkastelujaksona käytetään yhtä vuotta. Muillakin sovelletaan työaikalain 19 §:n säännöstä.

Soveltamisohje

Työaikalain 19 §:ssä säädettyyn ylityön enimmäismäärään lasketaan työnantajan aloitteesta tehty työ, joka ylittää seuraavan tuntimäärän:

40 tuntia x perhepäivähoitajaan sovellettavan työaikajakson viikkojen lukumäärä. Ylityön enimmäismäärään luettavaa aikaa laskettaessa otetaan huomioon työajaksi luettava aika. Esimerkiksi vapaa-aikana annettuja työaikakorvauksia (esim. ylityö) tai säännöllisen työajan tasaamiseksi annettuja vapaapäiviä ei lueta tässä tarkoitetuksi työajaksi.

4 mom. Työajan enimmäismäärän tarkastelujakso (voimassa 31.8.2020 lähtien)

Työaikalain 18 §:n 1 momentissa tarkoitettuna työajan enimmäismäärän tarkastelujaksona käytetään kahtatoista kuukautta. Muilta osin sovelletaan työaikalain 18 §:n säännöstä.

Soveltamisohje

Työajan enimmäismäärään luettavaa aikaa laskettaessa otetaan huomioon työajaksi luettava aika. Esimerkiksi vapaa-aikana annettuja työaikakorvauksia (esim. ylityö) tai säännöllisen työajan tasaamiseksi annettuja vapaapäiviä ei lueta tässä tarkoitetuksi työajaksi.

11 § KVTES:n muut sovellettavat määräykset

Lisäksi sovelletaan seuraavia KVTES:n lukuja ja niihin sisältyviä liitteitä:

KVTES luku	KVTES asia	Poikkeukset KVTES:n soveltamisesta
luku IV	Vuosiloma	Ks. liitteen 12-12 §:n määräys vuosilomapalkasta erityistilanteissa
luku V	Virka- ja työvapaat sekä perhevapaat	Ks. soveltamisohje tilapäisen hoitovapaan palkallisuutta koskevan 9 §:n 2 momentin osalta.
luku VII	Luottamusmiehet	
luku VIII	Lomauttaminen, osa-aikaistaminen ja palvelussuhteen päättymisen	Sovelletaan ainoastaan lomauttamista ja palvelussuhteen päättymistä koskevin osin. Lomauttamisesta ks. soveltamisohje alla.
Liite 16	Matkakustannusten korvaukset	

Soveltamisohje

1. Sairausloman ja äitiysvapaan palkka erityistilanteissa poistettu

Mikäli hoitajalla ei ole sairauslomalle tai äitiysvapaalle lähtiessään palkkaperustetta, sairausloma-ajan tai äitiysvapaan palkkaa ei makseta, ja hoitaja saa sairausvakuutuslain mukaisen päivärahan itse.

Hoitopaikkaa ei saa irtisanoa yksinomaan hoitajan sairauslomasta johtuen. Sairausloman aikana hoitopaikkoja voidaan irtisanoa vain päivähoitopalveluiden kysyntään liittyvillä syillä.

2. Tilapäinen hoitovapaa

Perhepäivähoitajalla on oikeus saada varsinainen palkkansa tilapäisen hoitovapaan ajalta enintään kolmelta peräkkäiseltä kalenteripäivältä lapsen sairastumisesta lukien. Perhepäivähoitajan katsotaan olevan kodin ulkopuolella työskեն-

televä työntekijä sovellettaessa tilapäisen hoitovapaan palkallisuutta koskevan KVTES:n V luvun 9 §:n 2 momenttia.

3. Lomauttamisen liittyvät erityisperusteet

KVTES:n lomauttamisluvun määräyksiä sovelletaan työntekijöitä koskevin osin. 5 §:n estämättä voidaan perhepäivähoitaja lomauttaa KVTES:n VIII luvun 1 §:ssä määrättyllä tavalla.

Omassa kodissa työskentelevän perhepäivähoitajan lomauttaminen määräytyy samoin perustein kuin kuntien palveluksessa olevien muidenkin työntekijöiden (ks. KVTES:n VIII luvun 1 §:n 2 momentti). Sopijaosapuolet ovat yksimielisiä siitä, että työsopimuslain tarkoittama lomautusperuste (työn väheneminen) voi muodostua mm. silloin kun syynä työn tilapäiseen vähenemiseen on perhepäivähoitajan asunnon ja lapsen/lasten kodin/kotien väliset pitkät etäisyydet ja näistä tai kulkuyhteyksien puuttumisesta aiheutuvat vaikeudet ja tavanomaista suuremmat rasitteet järjestää lapselle sopiva hoitopaikka vanhempien työssäkäyntialueella vanhempien toivomassa muodossa siten kuin varhaiskasvatuslaki ja -asetus edellyttävät.

Toistaiseksi lomauttamisessa sekä erittäin pitkään kestäneiden lomautusten osalta työnantajan on syytä tietyin väliajoin selvittää, onko irtisanomisperuste mahdollisesti syntynyt ja ryhtyä sen mukaisiin toimenpiteisiin.

12 § Vuosilomapalkka erityistilanteissa poistettu

Mikäli hoitajalta varattujen hoitopaikkojen lukumäärä muuttuu ennen lomakaudelle vahvistetun vuosiloman alkamista ja hoitajan vuosilomapalkkasta tästä syystä poikkeaisi olennaisesti hänen säännönmukaisesta varsinaisesta kuukausipalkastaan, lasketaan em. vuosiloma ajan lomapalkka KVTES:n vuosilomaluvun 13 §:n määräyksestä poiketen ao. lomakauden toukokuun palkasta. Myös hoitajan lomaraha lasketaan em. toukokuun varsinaisesta palkasta, mikäli hoitopaikkojen lukumäärän muutoksen takia lomarahaa laskentaperusteena oleva KVTES:n vuosilomaluvun 18 §:ssä tarkoitettu hoitajan heinäkuun varsinainen palkka poikkeaisi olennaisesti hoitajan säännönmukaisesta varsinaisesta kuukausipalkasta.

Soveltamisohje

Edellä oleva määräys tulee sovellettavaksi lähinnä silloin, kun hoitopaikkoja irtisanotaan kesällä ja tästä johtuen hoitajan palkka on voinut alentua tai loppua kokonaan edellä 5 §:n 3 momentin perusteella, tai perhepäivähoitaja on voitu lomauttaa KVTES:n VIII luvussa määrätyn mukaisesti.

Sen arviointi, onko kyse varsinaisen palkan olennaisesta muutoksesta, on työnantajan harkinnassa ja se voi vaihdella tapauskohtaisesti. Asia ratkaistaan kokonaisharkinnalla ja mm. sen perusteella, mikä on ollut hoitajalla ns. normaali tilanne ennen muutosta ja kuinka monta hoitopaikkaa on irtisanottu. Olennaisen muutoksen arviointiin on hyvä luoda etukäteen ohjeistus.

13 § Perhepäivähoidon kustannuskorvaus

Perhepäivähoitajalle korvataan lapsen hoidosta aiheutuneet kustannukset vähintään Suomen Kuntaliiton kulloinkin voimassa olevan perhepäivähoidon kustannuskorvauksia koskevan suosituksen mukaan.

Soveltamisohje

Tässä tarkoitettut kustannuskorvaukset pyritään maksamaan seuraavan kuukauden palkanmaksun yhteydessä.

14 § Työryhmä

Asetetaan seuraavat työryhmät sopimuskauden ajaksi:

- 1 Työryhmä, jonka tehtävänä on selvittää KVTES:n liitteen 12 erityiskysymyksiä.
- 2 Työryhmä, jonka tehtävänä on
— selvittää, onko KVTES:n liitteen 12 palkkausjärjestelmän muuttamiselle ja kehittämiselle edellytyksiä, sekä
— tehdä selvitykseen perustuvat ehdotukset palkkausmäärien muuttamiselle.
— valmistella omassa kodissaan työskentelevien perhepäivähoitajien siirtyminen KVTES liitteeseen 5 seuraavalla sopimuskaudella