



Kunnallinen
teknisen henkilöstön
virka- ja työehtosopimus
2005–2007

Kunnallinen työmarkkinalaitos

1. painos
ISBN 951-755-983-6
© Suomen Kuntaliitto
WS Bookwell Oy
Juva 2005

Myynti:
Kuntatalon julkaisumyynti
www.kunnat.net/kirjakauppa
Tilausnumero 3-0737

Kunnallinen työmarkkinalaitos
Toinen linja 14
00530 HELSINKI
puh. (09) 7711
faksi (09) 701 2239
www.kuntatyonantajat.fi



KUNNALLINEN TEKNISEN HENKILÖSTÖN VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUS 2005–2007 (TS-05)

SISÄLLYS

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA	4
I LUKU YLEINEN OSA	9
1 § Sopimuksen luonne	9
2 § Soveltamisala	9
3 § Määräysten voimassaolo	9
4 § KVTES:n määräysten noudattaminen	10
4 a § Tuntipalkkaisten työskentelyyn liittyvän viranhaltijan ja työntekijän työaikajärjestelyt ..	10
5 § Paikallinen sopiminen	10
6 § Aiemmat palvelussuhteen ehdot	11
II LUKU PALKKAUS	13
7 § Palkkausjärjestelmä	13
8 § Palkkaryhmät	14
9 § Tehtäväkohtainen palkka	14
10 § Vähimmäisansio	17
11 § Osa-aikaisen palkkaus	18
12 § Henkilökohtainen lisä	18
13 § Ammattialalisä	19
14 § Erillislisä	20
15 § Tulospalkkio	21
16 § Kokouspalkkio	22
17 § Luentopalkkio	23
18 § Syrjäseutulisa	23
19 § Oikeus palkkaan	23
20 § Varsinainen palkka	24
21 § Palkanmaksu	25
22 § Palkan laskeminen kalenterikuukautta lyhyemmältä ajalta	26
23 § Työnantajan saatavan kuittausoikeus	28
24 § Palkka virantoimituksesta pidättämisen ajalta	28
LIITE 1 Kunnallisten teattereiden teknisen henkilökunnan säännöllinen työaika ja rasitelisä ...	30
LIITE 2 Palo- ja pelastuslaitosten työaikajärjestelyjä koskevat erityismääräykset	32
LIITE 3 Pelastuslaitosten pelastussukeltajien sukellusraha	38
LIITE 4 Satamahenkilökunnan työaikajärjestelyt ja niihin liittyvät korvaukset	39
LIITE 5 Keskeytymätön kolmivuorotyö	40
LIITE 6 Keskeytyvä kolmivuorotyö	47
TS-OPAS	55

KUNNALLISEN TEKNISEN HENKILÖSTÖN VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUKSEN 2005–2007 (TS-05) ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

1 § Tulopoliittisen sopimuksen toteuttaminen

Tällä virka- ja työehtosopimuksella (TS-05) toteutetaan 29.11.2004 allekirjoitettu tulopoliittista sopimusta vuosille 2005–2007 koskeva neuvottelutulokunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen soveltamisalalla. Neuvottelutuloksen 2.4–2.6 ja 4 kohdat toteutetaan siten, kuin TS-05:n allekirjoituspöytäkirjassa (8 §, 9 § ja 11 §) ja kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen 2005–2007 allekirjoituspöytäkirjassa on todettu.

2 § Sopimuksen sisältö ja voimassaoloaika

TS-05 on voimassa 16.2.2005–30.9.2007. TS-05:n voimassaolo jatkuu 30.9.2007 jälkeen vuoden kerrallaan, jollei sitä jommalta kummalta puolelta kirjallisesti irtisanota vähintään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden päättymistä. Irtisanomisesta huolimatta TS-05:n määräykset ovat voimassa, kunnes yhteisesti todetaan neuvottelujen uudesta sopimuksesta päättyneen tai joku osapuoli kirjallisesti ilmoittaa katsovansa neuvottelut päättyneiksi.

3 § Palkantarkistukset

Yleiskorotus 1.3.2005 lukien

Viranhaltijan ja työntekijän tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan 1.3.2005 lukien yleiskorotuksella ja liittoerän yleiskorotusosalla seuraavasti:

- Tehtäväkohtaista palkkaa korotetaan 2,5 prosentilla, jos tehtäväkohtainen palkka 28.2.2005 on vähintään 1 582,11 euroa.
- Jos tehtäväkohtainen palkka 28.2.2005 on alle 1 582,11 euroa, tehtäväkohtaista palkkaa korotetaan ensin 0,6 prosentilla ja sitten 30,06 eurolla kuukaudessa.

Viranhaltijan ja työntekijän henkilökohtaista lisää ja erillislisää korotetaan kumpaakin sillä prosentimäärällä, jolla hänen tehtäväkohtaista palkkaansa on korotettu.

Yleiskorotus 1.6.2006 lukien

Viranhaltijan ja työntekijän tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan 1.6.2006 lukien 1,4 prosentin suuruisella yleiskorotuksella. Viranhaltijan ja työntekijän henkilökohtaista lisää

ja erillislisää korotetaan kumpaakin sillä prosenttimäärällä, jolla hänen tehtäväkohtaista palkkaansa on korotettu.

Jos sopijaosapuolet eivät sovi jäljempänä olevan 4 §:n 2 kohdan 1 kapaleessa sanotun mukaisesti 31.1.2006 mennessä, viranhaltijan ja työntekijän tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan 1.6.2006 lukien yleiskorotuksella ja liittoerän yleiskorotusosalla. Korotuksen suuruus on 1,8 prosenttia. Viranhaltijan ja työntekijän henkilökohtaista lisää ja erillislisää korotetaan kumpaakin sillä prosenttimäärällä, jolla hänen tehtäväkohtaista palkkaansa on korotettu.

Palkkaryhmien tehtäväkohtaisten vähimmäispalkkojen tarkistaminen

Palkkaryhmien tehtäväkohtaisista vähimmäispalkoista on määräykset TS-05:n 8 §:ssä ja niitä korotetaan 1.3.2005 lukien ja 1.6.2006 lukien palkkojen yleiskorotusta vastaavasti. Palkkaryhmien tehtäväkohtaiset vähimmäispalkat ovat 1.3.2005 lukien: I palkkaryhmässä 1 335,92 euroa, II palkkaryhmässä 1 487,34 euroa ja III palkkaryhmässä 2 476,16 euroa.

Vähimmäispalkka

Vähimmäiskuukausiansiosta on määräykset TS-05:n 10 §:ssä ja sitä korotetaan 1.3.2005 ja 1.6.2006 lukien palkkojen yleiskorotusta vastaavasti.

Osa-aikaiset

Osa-aikatyössä euromääräinen yleiskorotus on samassa suhteessa alempi edellä mainittua euromääräistä yleiskorotusta kuin osa-aikatyötä tekevän tehtäväkohtainen palkka tai siihen rinnastettava kuukausipalkka on alempi täyttä työaika tekevän vastaavaa palkkaa.

Sivuviranhaltijat

Sellaista sivuviranhaltijan palkkaa, joka ei määräydy osa-aikatyötä koskevien määräysten mukaan, korotetaan 1.3.2005 lukien 2,5 prosentilla.

4 § Liittoerät ja tasa-arvoerä

- 1 Yleiskorotuksen lisäksi palkkoja korotetaan 1.3.2005 lukien 1 §:ssä tarkoitetun neuvottelutuloksen 2.2.2 kohdassa mainitulla 0,6 prosentin suuruisella liittoerällä, joka käytetään yleiskorotuksena 3 §:ssä mainitulla tavalla.
- 2 Palkkoja korotetaan 1 §:ssä tarkoitetun neuvottelutuloksen 2.2.6 kohdassa mainitulla 0,4 prosentin suuruisella liittoerällä siten, kuin sopijaosapuolet asiasta 31.1.2006 mennessä sopivat. Edellä 1 §:ssä tarkoitetun neuvottelutuloksen 2.2.7 kohdan mukaisesti laskettu 0,1 prosentin

suuruinen tasa-arvoerä käytetään palkkojen korottamiseen siten, kuin sopijaosapuolet asiasta 31.1.2006 mennessä sopivat. Tasa-arvoerää käytettäessä on erityisesti pyrittävä parantamaan niiden naisten palkkauksellista asemaa, joiden palkka ei ole sopusoinnussa työn vaativuuteen ja vaadittuun koulutukseen nähden. Jos mainittujen 0,4 prosentin ja 0,1 prosentin suuruisten erien käytöstä ei sovita sopijaosapuolten kesken 31.1.2006 mennessä, nämä erät käytetään siten, kuin edellä 3 §:ssä, tämän pykälän 2 kohdan 2 kappaleessa ja 3 kohdassa sekä 6 §:ssä on todettu.

Jos sopijaosapuolet eivät sovi edellä olevassa kappaleessa sanotun mukaisesti 31.1.2006 mennessä, yleiskorotuksen lisäksi palkkoja korotetaan 1.6.2006 lukien 1 §:ssä tarkoitetun neuvottelutuloksen 2.2.6 kohdassa mainitulla 0,4 prosentin suuruisella liittoerällä, joka käytetään yleiskorotuksena 3 §:ssä mainitulla tavalla. Edellä 1 §:ssä tarkoitetun neuvottelutuloksen 2.2.7 kohdan mukaisesti laskettu 0,1 prosentin suuruinen tasa-arvoerä siirretään käytettäväksi 1.9.2006 lukien paikallisena järjestelyeränä.

Edellisessä kappaleessa mainittu 0,1 prosentin suuruinen paikallinen järjestelyerä käytetään paikallisten palkkausepäkohtien korjaamiseen ja henkilökohtaisten lisien maksamiseen. Tällöin on erityisesti pyrittävä parantamaan niiden naisten palkkauksellista asemaa, joiden palkka ei ole sopusoinnussa työn vaativuuteen ja vaadittuun koulutukseen nähden.

- 3 Elokuun 2006 palkanmaksun yhteydessä maksetaan 1.6.2006–15.8.2006 asianomaisen kunnan tai kuntayhtymän palveluksessa olleelle kertakorvauksena 0,3 prosenttia (3 x 0,1 %) heinäkuun 2006 varsinaisesta palkasta. Jos sopijaosapuolet sopivat edellä olevan 2 kohdan 1 kappaleessa sanotun mukaisesti, tätä kertakorvausta ei makseta.

Järjestelyerien pitää olla samansuuruisia käyttöönottohetkestä alkaen sopimuskauden päättymiseen saakka, mutta viranhaltijalle tai työntekijälle maksettava henkilökohtainen lisä voi vaihdella TS-05:n 12 §:n mukaisesti.

5 § Paikallisen järjestelyerän laskeminen

Paikalliset järjestelyerät lasketaan sopimusalan palkkasummasta toukokuussa. Vuonna 2006 toukokuun palkkasummaa korotetaan 1.6.2006 voimaan tulevalla yleiskorotuksella. Palkkasummaan lasketaan mukaan kaikki sopimuksen piiriin kuuluville toukokuussa maksetut palkat. Jos toukokuun palkkasumma poikkeaa tavanomaisen kuukauden palkkasummasta, käytetään laskentaperusteena ns. normaalikuukautta.

6 § Paikallisen järjestelyerän toimeenpano

Asianomainen kunnallinen viranomainen ja pääsopijajärjestöjen edustajat neuvottelevat paikallisen järjestelyerän käyttämisestä pyrkien mahdollisuuksien mukaan yksimielisyyteen. Osapuolet neuvottelevat paikallisten palkkausepäkohtien korjaamisesta ja henkilökohtaisiin lisiin käytettävän erän suuruudesta. Neuvotteluista laaditaan pöytäkirja, josta käyvät ilmi osapuolten näkemykset mahdollisine perusteluineen.

Jollei asiasta päästä yksimielisyyteen, kunnan tai kuntayhtymän toimivaltainen viranomainen päättää järjestelyerän käytöstä tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksiin ja henkilökohtaisiin lisiin tai vastaaviin korotuksiin.

7 § Palkkausjärjestelmän kehittämistoimenpiteet vuosina 2003–2007

Tämän sopimuksen lisäksi noudatetaan 13.11.2002 allekirjoitetun kunnallisen palkkausjärjestelmän kehittämistoimenpiteitä vuosina 2003–2007 koskevan sopimuksen määräyksiä ilman irtisanomismahdollisuutta. Sopijaosapuolilla on yhteinen pyrkimys säilyttää kunnallisten työpaikkojen kilpailukyky ja turvata pätevän henkilöstön saatavuus.

8 § Sukupuolivaikutusten arviointi

Sopijaosapuolet ovat arvioineet tämän virka- ja työehtosopimuksen sopimusmääräysten sukupuolivaikutukset.

9 § Matkakustannusten korvaukset

Matkakustannusten korvausmääriä tarkistetaan sopimuskauden aikana sen lisäksi mitä KVTES:n liitteessä 17 on erikseen määrätty, noudattaen soveltuvin osin verohallituksen em. korvausten tarkistuksia koskevia päätöksiä. Hotellikorvausten enimmäismäärät tarkistetaan noudattaen soveltuvin osin valtion virkamiesten hotellikorvausten enimmäismäärien tarkistuksia.

10 § Ammattiyhdistysjäsenmaksujen periminen

Ammattiyhdistyksiin kuuluvien työntekijöiden jäsenmaksujen perinnässä noudatetaan 9.4.1997 annettuja ohjeita (Kunnallisen työmarkkinalaitoksen yleiskirje 11/1997).

11 § Indeksiehto ja tarkastelulauseke

Noudatetaan 1 §:ssä tarkoitetun neuvottelutuloksen 2.4 kohdan määräyksiä indeksiehdosta ja 2.5 kohdan määräyksiä ansioiden kehityksen tarkastelusta.

12 § Tarkistettujen palkkojen maksaminen

Tarkistetut palkat, palkkiot ja lisät maksetaan ensimmäisen kerran viimeistään kahden kuukauden kuluessa sekä taannehtivat korotusmäärät viimeistään kolmen kuukauden kuluessa tarkistuksen voimaantulosta. Niissä suurissa kunnissa ja kuntayhtymissä, joissa laskentateknisistä syistä ei palkkioiden ja lisien osalta voida noudattaa edellä mainittuja ajankohtia, maksetaan asianomaiset ensimmäiset tarkistuserät viimeistään kolmen kuukauden kuluessa ja taannehtivat korotusmäärät viimeistään neljän kuukauden kuluessa voimaantulosta.

13 § TS-työryhmä

Sopijaosapuolet neuvottelevat sopimuskauden kuluessa noudattaen jatkuvan neuvottelun periaatetta.

Sopijaosapuolten välinen TS-työryhmä jatkaa TS:n kehittämistä ja edistää paikallisten palkkausjärjestelmien toimivuutta, ottaen huomioon muun ohessa kunnallisen palvelutuotannon rakennemuutokset. TS-työryhmä selvittää 31.1.2006 mennessä erityisesti TS-05:n 8 §:ssä tarkoitettujen palkkaryhmien tarkoituksenmukaisuutta.

14 § Henkilökohtainen lisä

TS-03:n 12 §:n mukaisen henkilökohtaisen palkan korvaaminen TS-05:n 12 §:ssä tarkoitettulla henkilökohtaisella lisällä on pelkkä nimen muutos, jolla ei ole muutettu tämän palkan osan käyttäytymistä.

15 § Sopimuksen raukeaminen

Tämä sopimus raukeaa, jos 29.11.2004 allekirjoitettua tulopoliittista sopimusta koskevaa neuvottelutulosta ei allekirjoiteta tulopoliittiseksi sopimukseksi.

Helsingissä 15. joulukuuta 2004

KUNNALLINEN TYÖMARKKINALAITOS

JULKISALAN KOULUTETTUJEN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ JUKO RY

KUNTA-ALAN UNIONI RY

TEKNIIKAN JA PERUSPALVELUJEN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ
KTN RY

I LUKU YLEINEN OSA

1 § Sopimuksen luonne

TS-05 on kunnallinen teknistä henkilöstöä koskeva virka- ja työehtosopimus.

Soveltamisohje

Tämän sopimuksen yhteydessä oleva TS-opas on soveltajan apuna TS:n tulkinnassa. TS-opas ei kuitenkaan ole virka- tai työehtosopimus eikä TS-05:n osa.

2 § Soveltamisala

1 mom. TS-05:ttä sovelletaan kuntien ja kuntayhtymien palveluksessa oleviin viranhaltijoihin ja kuukausipalkkaisiin työntekijöihin, jotka tekevät teknisen alan tuotanto- ja ylläpitotöiden johtotehtäviä, suunnittelehtäviä, tutkimustehtäviä, hinnoittelutehtäviä, kustannuslaskentatehtäviä, tarkastus- ja valvontatehtäviä, hankintatehtäviä, materiaalipalvelutehtäviä, työnjohtotehtäviä, ammattimiestehtäviä ja muita teknisen alan tehtäviä mm. seuraavissa toiminnoissa:

maanmittaus, kartoitus, kaavoitus, kadunrakennus, maanrakennus, talonrakennus, rakennustarkastus, energiatuotanto, asuntotuotanto, jätehuolto, vesihuolto, viemärihuolto, keskitetty kiinteistönhoito, kunnossapito, puhtaanapito, ulkoilualueiden hoito, liikuntapaikkojen hoito, ympäristöolojen valvonta, ympäristönsuojelu, ympäristönhoito, maanhankinta, metsänhoito, asentaminen, kuljetus, varastotyö, varikkotyö, lvi-työ, materiaalitekniinen työ, sairaalatekniinen työ, vammaisten työllistämisen- ja työllistymistyön toimintayksikön tekninen työ, tekninen satamatyö, teatteritekniinen työ ja palo- ja pelastustoimi.

2 mom. Jos henkilö tekee sekä TS-05:n 2 §:ssä että kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) palkkahinnoittelussa mainittuja tehtäviä, määräytyy palkkaus TS:n palkkausmääräysten mukaan, jos tehtävistä yli 50 % on TS-05:n 2 §:n 1 momentissa mainittuja tehtäviä.

3 § Määräysten voimassaolo

TS-05:n määräykset ovat voimassa siten, kuin sen allekirjoituspöytäkirjassa määrätään.

4 § KVTES:n määräysten noudattaminen

KVTES:n seuraavia määräyksiä noudatetaan sellaisina, kuin ne kulloinkin ovat voimassa, ellei jäljempänä tässä sopimuksessa tai sen liitteissä ole toisin sovittu:

I Luku	Yleinen osa 3 § ja 5–10 §:t
III Luku	Työaika
IV Luku	Vuosiloma
V Luku	Virka- ja työvapaa sekä perhevapaat
VI Luku	Kustannusten ja luontoissuoritusten korvaukset
VII Luku	Luottamusmiehet
VIII Luku	Lomauttaminen
IX Luku	Osa-aikaistamisen selvittelymenettely ja palvelusuhteen päätyminen
Liite 10	Vammaisten työllistymistyötä koskevat erityismääräykset
Liite 11	Talonmiesten työaika
Liite 16	Liukuva työaika
Liite 17	Matkakustannusten korvaukset

4 a § Tuntipalkkaisten työskentelyyn liittyvän viranhaltijan ja työntekijän työaikajärjestelyt

Työnjohtohenkilöstöön kuuluvan tai muun viranhaltijan ja työntekijän, jonka tehtävät liittyvät välittömästi tuntipalkkaisten työntekijöiden työskentelyyn,

- työviikon ja työvuorokauden alkamishetki,
- säännöllinen työaika ja
- päivittäiset lepoajat (ruokatauko ja kahvitauot)

ovat kunnallisen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimuksen (TTES) mukaiset.

Soveltamisohje

Tässä pykälässä tarkoitetun viranhaltijan ja työntekijän työaika- ym. korvaukset maksetaan KVTES:n määräysten mukaisesti.

5 § Paikallinen sopiminen

1 mom. Tätä sopimusta ei sovelleta siltä osin, kuin sen määräyksistä on poikettu kunnallisen pääsopimuksen tarkoittamalla paikallisella sopimuksella.

2 mom. Paikallisella sopimuksella ei kuitenkaan voida sopia alennettavaksi tämän sopimuksen 8 §:n mukaista tehtäväkohtaista vähimmäispalkkaa eikä 10 §:n mukaista vähimmäisansiota. Paikallisella sopimuksella ei saa myöskään poiketa säännöllisen työajan keskimääräisestä pituudesta, vuosiloman pituudesta eikä sairausloma- ja äitiysvapaaetuuksia koskevista määräyksistä. Tämän sopimuksen 2 §:n mukaisesta soveltamisalasta voidaan sopia ainoastaan TS-05:n sopijaosapuolten suostumuksella. Jos kunnan tai kuntayhtymän ylläpidettäväksi siirretään toisen kunnan tai kuntayhtymän, valtion tai yksityisen yhteisön ylläpitämä laitos tai toimintayksikkö, siirtyvän henkilöstön vuosiloman pituudesta voidaan sopia tämän sopimuksen 4 §:ssä tarkoitetuista KVTES:stä ilmenevistä vuosilomamääräyksistä poikkeavasti.

Soveltamisohje

Pääsopimuksen 13 §:n 1 momentin määräyksiä toisin sopimisesta ei noudateta, jos TS-05:lla tai KVTES:lla on sovittu omin erityismääräyksiin paikallisesta sopimisesta. Tällöin noudatetaan näitä erityismääräyksiä.

6 § Aiemmat palvelussuhteen ehdot

Viranhaltijat

1 mom. Viranhaltijan palvelussuhteen ehdot säilyvät sellaisina, kuin ne olivat TS-03:n nojalla noudatettavina sen voimassaolon päättyessä, ellei toisin ole sovittu TS-05:lla tai Kunnallisen työmarkkinalaitoksen suostumuksella yksittäistapauksessa tehdyllä kunnallisen viranhaltijan palkkasopimuksella.

Työntekijät

2 mom. Kunnan tai kuntayhtymän palveluksessa 15.2.2005 olleiden työntekijöiden tätä työehtosopimusta paremmat palvelussuhteen ehdot ja niiden perusteella muodostunut palkkataso säilyvät sellaisina, kuin ne olivat tuolloin työsopimuksen tai toimivaltaisen viranomaisen tekemän lainvoiman saavuttaneen tai myöhemmin saavuttavan päätöksen nojalla, ellei niitä ole alennettu paikallisilla tai keskustason työehtosopimuksilla. Kuukausipalkkaiset työntekijät, jotka 15.2.2005 saivat eväs- ja voileipärahaa samoin perustein kuin tuntipalkkaiset työntekijät, saavat sitä yhä samoin perustein.

3 mom. TS-01:n 9 §:n 1 momentin soveltamisohjeen 2. kappaleen poistaminen ei saa johtaa sen soveltamispiirissä 31.1.2003 olleen ja edelleen saman työnantajan palveluksessa olevan viranhaltijan tai työntekijän, jonka tehtäväkohtaista palkkaa on mainitun määräyksen perusteella korotettu, tehtäväkohtaisen palkan alenemiseen.

Soveltamisohje

Muun edellä 3 momentissa tarkoitettuja tehtäviä (esim. kaupanvahvistajan tehtävä) hoitavan viranhaltijan tai työntekijän tehtäväkohtainen palkka määräytyy kunnassa noudatettavan paikallisen järjestelmän puitteissa, jolloin mainitut tehtävät on otettava huomioon paikallisen järjestelmän edellyttämällä painoarvolla.

II LUKU PALKKAUS

7 § Palkkausjärjestelmä

1 mom. TS:n soveltamisalalla kunnassa ja kuntayhtymässä on oltava yhteinen tämän luvun mukainen palkkausjärjestelmä, jonka perusteiden on oltava henkilöstön tiedossa. Palkkausjärjestelmä edellyttää tehtäväkohtaista palkkaa ja henkilökohtaista lisää koskevien paikallisten yleisten periaatteiden vahvistamista.

Soveltamisohje

Kunnassa ja kuntayhtymässä on TS:n soveltamisalalla oltava TS-kehittämistyöryhmä.

TS-kehittämistyöryhmä käsittelee TS:n mukaista tehtäväkohtaista palkkaa ja henkilökohtaista lisää koskevat paikalliset yleiset periaatteet ennen niiden vahvistamista kunnan tai kuntayhtymän päätöksentekoeleimissä.

TS-kehittämistyöryhmä seuraa tehtäväkohtaisen palkan ja henkilökohtaisen lisän maksamisen yleisten periaatteiden toimivuutta ja tekee tarvittaessa niihin liittyviä kehittämis- ja muutosehdotuksia.

TS-kehittämistyöryhmän kokoonpanoa ja tehtäviä on käsitelty tämän sopimuksen yhteydessä olevassa TS-oppaassa.

2 mom. Palkan osat

- | | | |
|---|------------------------------|--|
| 1 | Tehtäväkohtainen palkan osa: | - tehtäväkohtainen palkka
- luontoissuoritus |
| 2 | Henkilökohtainen palkan osa: | - henkilökohtainen lisä
- ammattialalisä |
| 3 | Palkan tulososa: | - tulospalkkio |
| 4 | Palkan muu osa: | - syrjäseutulisä
- kokouspalkkio
- luentopalkkio
- erillislisä
- työaikakorvaukset |

8 § Palkkaryhmät

1 mom.		Tehtäväkohtaiset vähimmäispalkat 1.3.2005 lukien
5 01 04 01 8	Palkkaryhmä I: Ammattimies, joka toimii tavallisissa, vaativissa ja erittäin vaativissa ammattimiestehtävissä	1 335,92 €/kk
5 01 02 01 4	Palkkaryhmä II: Välitön ja välillinen esimies tai suunnittelu-, tarkastus- tai valvontatehtävissä toimiva	1 487,34 €/kk
5 01 01 01 1	Palkkaryhmä III: Johtaja, vastuualueen esimies tai erityisosaamista edellyttävissä vaativissa asiantuntijatehtävissä toimiva	2 476,16 €/kk

Soveltamisohje

Palkkaryhmästä riippumatta viranhaltijan ja työntekijän tehtäväkohtainen palkka määräytyy TS:n tehtäväkohtaista palkkaa koskevien määräysten mukaisesti.

2 mom. Kunnan tai kuntayhtymän toimivaltainen viranomaisen päättää viranhaltijan ja työntekijän tämän pykälän 1 momentin mukaisesta palkkaryhmästä.

9 § Tehtäväkohtainen palkka

1 mom. Kunnan tai kuntayhtymän toimivaltainen viranomaisen päättää paikallisten yleisten periaatteiden mukaisesti viranhaltijan ja työntekijän tehtäväkohtaisesta palkasta ottaen huomioon seuraavat tekijät:

- * tehtäviin kuuluva päätösvalta,
 - ratkaisujen merkittävyys ja vaikutukset
 - harkintavallan laajuus ja itsenäisyys
- * töiden ja toimintojen järjestämistä koskevan vastuun laajuus,
- * asema organisaatiossa,
- * tehtävien vaatimat tekniset tiedot, taidot ja osaaminen,
- * työnantajan edellyttämä koulutus,
- * työnantajan edellyttämä kokemus,
- * tehtävien edellyttämät vuorovaikutustaidot ja työolosuhteet.

Soveltamisohje

Tehtäväkohtaisen palkan määräytymisen tulee perustua kirjalliseen tehtäväkuvaukseen ja paikalliseen arviointijärjestelmään.

Tehtäväkuvaukset

Tehtäväkuvauksen tarkoituksena on kuvata, millaisina TS:n tehtäväkohtaiseen palkkaan vaikuttavat kahdeksan vaativuustekijää ilmenevät todellisessa toiminnassa riippumatta siitä, kuka tehtävää kulloinkin hoitaa.

Tehtäväkuvausten tulee olla vertailukelpoisia keskenään ja mahdollistaa tehtävien vaativuuden vertailu kuntatasolla. Tehtävien sisältö tulee kuvata niin, että ulkopuolinenkin ymmärtää, mitä työssä tehdään.

Tehtäväkuvausten tulee olla ajan tasalla eli työntekijän tehtävien muuttuessa tehtäväkuva muutetaan uuden tilanteen mukaiseksi.

Tehtäväkuvausten laatimista, lomakemalleja sekä kehityskeskusteluja on käsitelty TS-oppaassa.

Arviointijärjestelmä

Arviointijärjestelmän pitää perustua tehtäväkuvauksiin ja tehtäväkohtaista palkkaa määritettäessä huomioon otettaviin kahdeksaan vaativuustekijään.

Tehtäväkohtaiset palkat arvioidaan yhtenäisin perustein. Tehtäväkohtaisten palkkojen tulee olla johdonmukaisessa suhteessa sekä toisiinsa että tehtyyn arviointijärjestelmään nähden.

Arviointijärjestelmän tulee olla objektiivinen, tasapuolinen ja johdonmukainen. Arviointijärjestelmän perusteiden tulee olla vertailukelpoisia keskenään.

Tehtäväkohtaisten palkkojen uudelleen määrittely järjestelmää muutettaessa

Jos TS-kehittämistyöryhmä katsoo, että tehtäväkohtaisia palkkoja määritettäessä ei ole otettu huomioon tehtäväkohtaisen palkan 8 vaativuustekijää tai että tehtäväkohtaisten palkkojen keskinäiset suhteet eivät muusta syystä ole kunnossa, on tehtäväkohtaiset palkat määritettävä uudelleen.

Työntekijän varsinainen palkka ei alene tehtäväkohtaisten palkkojen uudelleen määrittämisen seurauksena. Työntekijän tehtäväkohtainen palkka, henkilökohtainen lisä, ammattialalisä ja erillislisä voivat nousta, laskea tai pysyä ennallaan tehtäväkohtaisten palkkojen uudelleen määrittämisen seurauksena.

Tehtäväkohtaisen palkan määrittämisestä on ohjeita TS-oppaassa.

2 mom. Jos viranhaltijan tai työntekijän tehtävien vaativuus olennaisesti muuttuu vähintään 10 työpäivän ajaksi toiseen virkaan tai tehtävään siirtymisen tai tehtävien uudelleenjärjestelyn vuoksi, tehtäväkohtaista palkkaa tarkistetaan, jos se ei vastaa muuttuneita tehtäviä.

Tehtäväkohtaisen palkan tarkistamisajankohta on:

- 1 toiseen virkaan siirtymishetki,
- 2 tehtävien muutosajankohta, jos uusi tehtäväkohtainen palkka on korkeampi, tai
- 3 kahdeksan viikon kuluttua tehtävien muutoksesta, jos uusi tehtäväkohtainen palkka on alempi.

Vuosilomasijaisuuksissa tehtäväkohtaista palkkaa ei alenneta ja tehtäväkohtaisen palkan korottaminen koskee vain yli kaksi viikkoa kestäviä yhdenjaksoisia sijaisuuksia, jolloin tarkistamisajankohta on sijaisuuden alkaminen.

Soveltamisohje

Tehtävän vaativuuden muutoksen perusteena voi olla mm. siirto toiseen virkaan tai tehtävään, määräaikainen lisätehtävä tai tehtävien muuttaminen olennaisesti vaativammaksi tai vähemmän vaativaksi.

Jos viranhaltija tai työntekijä on määrätty vastaamaan vaativammasta tehtäväkokonaisuudesta siten, että hänen vastuualueensa tai tehtäviensä vaativuus on kasvanut olennaisesti, tämä on otettava huomioon palkkauksessa.

Jos tehtäviä muutetaan määräajaksi ja uusi tehtäväkohtainen palkka on korkeampi, tehtäväkohtainen palkka alenee välittömästi em. määräajan päätyttyä.

Tehtäväkohtaista palkkaa ei muuteta, jos tilapäinen siirto toiseen virkaan tai tehtävään tai tilapäiset tehtävämuutokset on otettu huomioon tehtäväkohtaisen palkan määrässä, esim. toimiminen tilapäisesti esimiehen sijaisena tai muu sijaisuusjärjestely.

3 mom. Viranhaltijan ja työntekijän tehtäväkohtaista palkkaa voidaan alentaa enintään 7 %, jos hän on työskennellyt ammattiinsa liittyvissä tehtävissä enintään 5 kuukautta oman tai muun työnantajan palveluksessa. Tätä määräystä ei sovelleta harjoittelijaan tai häneen rinnastettavassa asemassa olevaan.

Soveltamisohje

Viranhaltija ja työntekijä ovat velvollisia esittämään luotettavan selvityksen muun työnantajan palveluksesta. Jos em. 5 kuukauden määräaika täyttyy kesken palkanmaksukauden, tarkistetaan palkkaus seuraavan palkanmaksukauden alusta.

- 4 mom. Luottamusmiestä ei saa luottamusmiestehtävän vuoksi asettaa muihin TS:n soveltamispiiriin kuuluviin viranhaltijoihin ja työntekijöihin verrattuna eri asemaan hänen tehtäväkohtaista palkkaansa määrittäessä. (Ks. myös KVTES:n VII luvun 9 §:n määräyksiä.)

10 § Vähimmäisansio

- 1 mom. Täysin työkykyisen 17 vuotta täyttäneen, täyttä työaikaan tekevän säännöllisen työajan vähimmäispalkka luontoisetuineen on 1.3.2005 alkaen 1 198,31 €/kk. Määräystä sovelletaan harjoittelijaan tai tähän rinnastettavassa asemassa olevaan palvelussuhteen ao. kuntaan tai kuntayhtymään kestätyä 3 kuukautta.

Soveltamisohje

Harjoittelija on määritelty KVTES:n II luvun 3 §:n 1 momentin soveltamisohjeessa. Tätä määräystä sovelletaan myös työllistämistuella palkattuun työntekijään, joka on otettu harjoittelijaksi tai tähän verrattavaan asemaan.

- 2 mom. Kesätyöntekijän vähimmäispalkka on 50 % siitä tehtäväkohtaisesta palkasta, jota ao. työstä on virka- ja työehtosopimuksen mukaan maksettava. Kesätyöntekijä on lomakautena 2.5.–30.9. kesätyöntekijäksi määräajaksi palvelukseen otettu
- koululainen, opiskelija tai muu nuori, jolta
 - puuttuu alan ammattitutkinto tai ammattitaito.

Soveltamisohje

Määräyksen tarkoituksena on parantaa mahdollisuuksia kesätyöpaikkojen järjestämiseksi. Määräystä ei sovelleta opiskelijaan, joka on otettu oman ammattialansa viranhaltijan tai työntekijän sijaiseksi.

Ao. työstä maksettavalla palkalla ei tarkoiteta:

- vähimmäispalkkaa, jota maksetaan harjoittelijalle tai tähän rinnastettavassa asemassa olevalle
- eikä 9 §:n 3 momentin mukaista tehtäväkohtaista palkkaa.

11 § Osa-aikaisen palkkaus

- 1 mom. Osa-aikaisen tehtäväkohtainen palkka ja euromääräiset lisät ovat samassa suhteessa alempia kuin viranhaltijan tai työntekijän työaika on virka- ja työehtosopimuksen mukaista täyttä säännöllistä työaika lyhyempi. Tätä määräystä sovelletaan sivuviranhaltijaan, jollei hänelle määrätyistä palkkausperusteista muuta aiheudu.

Soveltamisohje

Tätä määräystä noudatetaan myös silloin, kun viranhaltijan osa-aika-järjestelmä perustuu kunta- tai kuntayhtymäkohtaiseen erityislaatuiseen järjestelmään. Säännöllistä työaika muutettaessa tehtäväkohtainen palkka tarkistetaan työajan muutosajankohdasta lukien.

Kunnan tai kuntayhtymän puolivakinaiseen palokuntaan kuuluvan työntekijän palkka maksetaan tuntipalkkana, joka lasketaan hänen tehtäväkohtaisesta palkastaan. Tuntipalkan laskeminen edellyttää, että puolivakinaiselle palomiehelle määritetään ensin TS-05:n mukainen tehtäväkohtainen palkka, jota hänelle maksettaisiin kokoaikaisessa tehtävässä. Tästä palkasta lasketaan tuntipalkka (ks.TS-opas).

- 2 mom. Edellä 1 momentissa olevat määräykset eivät muuta ennen 1.1.1998 alkaneen osa-aikatyön palkkausperusteita työajan säilyessä ennallaan ja palvelussuhteen jatkuessa keskeytyksettä.

12 § Henkilökohtainen lisä

- 1 mom. Kunnan tai kuntayhtymän toimivaltainen viranomainen päättää paikallisten yleisten periaatteiden mukaisesti viranhaltijan ja työntekijän harkinnanvaraisesta euromääräisestä henkilökohtaisesta lisästä mm. seuraavin perustein:

- * työtulokset,
- * ammattitaito,
- * työkokemus,
- * koulutettavuus,
- * monitaitoisuus,
- * oma-aloitteisuus,
- * vastuuntunto,
- * yhteistyökyky,
- * tehokkuus ja
- * luovuus.

Soveltamisohje

Henkilökohtainen lisä on tehtäväkohtaisen palkan ohella TS:n palkkausjärjestelmän toinen keskeinen osa. Henkilökohtaisen lisän maksamisperusteena on työssä suoriutuminen. Henkilökohtaista lisää maksetaan toistaiseksi tai määräajan.

Arviointijärjestelmä

Henkilökohtaisen lisän arviointijärjestelmän tulee perustua paikallisiin yleisiin periaatteisiin ja niistä ilmeneviin työssä suoriutumista kuvaaviin tekijöihin.

Henkilökohtaista lisää koskevien kunnassa noudatettavien yleisten periaatteiden tulee rakentua muiden kuin palvelusvuosien kertymiseen perustuvien järjestelmien varaan.

Tehtäväkohtaisten palkkojen keskinäisten suhteiden tulee olla kunnossa ennen henkilökohtaisten lisien käyttöönottoa. Henkilökohtaisen lisän käyttöönoton jälkeen paikallista järjestelmää on sovellettava koko TS:n soveltamisalalla ja kaikilla organisaatiotasolla.

Henkilökohtaisen lisän määräytymistä, kehityskeskusteluja ja arviointijärjestelmän muuttamista on käsitelty TS-oppaassa.

- 2 mom. Henkilökohtainen lisä voi olla suuruudeltaan enintään 30 % tehtäväkohtaisesta palkasta laskettuna.
- 3 mom. Henkilökohtaista lisää voidaan alentaa tai sen maksaminen lopettaa, jos sen myöntämisperusteet muuttuvat.
- 4 mom. Luottamusmiestä ei saa luottamusmiestehtävän vuoksi asettaa muihin TS:n soveltamispiiriin kuuluviin viranhaltijoihin ja työntekijöihin verrattuna eri asemaan hänen henkilökohtaista lisäänsä määrittäessä. (Ks. myös KVTES:n VII luvun 9 §:n määräyksiä).

13 § Ammattialalisä

- 1 mom. Viranhaltijalle ja työntekijälle maksetaan ammattialalisää hänen oltuaan virka- tai työsuhteessa
 - 1 asianomaiseen kuntaan tai kuntayhtymään taikka
 - 2 muun työnantajan palveluksessa tehtäviään vastaavalla ammattialalla tai sellaisessa tehtävässä, josta on olennaista hyötyä nykyisissä tehtävissä.

- 2 mom. Ammattialalisän määrä on tehtäväkohtaisesta palkasta laskettuna
5 % 3 vuoden palvelusajan jälkeen ja
9 % 5 vuoden palvelusajan jälkeen.
- 3 mom. Edellä 2 momentissa tarkoitetuista palvelusajoista vähennetään lakossaoloaika ja muu luvaton poissaoloaika.
- 4 mom. Oikeus ammattialalisään alkaa lisään oikeuttavan palvelusajan täyttymistä seuraavan kalenterikuukauden alusta lukien. Muun kuin oman kunnan tai kuntayhtymän palvelusta on esitettävä luotettava kirjallinen selvitys. Jos selvitys muun työnantajan palvelusta esitetään takautuvasti, tähän palvelukseen perustuvaa ammattialalisää maksetaan enintään kahden vuoden ajalta takautuvasti selvityksen esittämisestä.

Soveltamisohje

Ammattialalisää ei tarvitse hakea, mutta viranhaltija ja työntekijä ovat velvollisia esittämään em. luotettavat kirjalliset selvitykset muun työnantajan palvelusajoista.

14 § Erillislisä

- 1 mom. Viranhaltijan ja työntekijän euromääräistä erillislisää on:
- 1 TS-95:n 29 §:n siirtymämääräysten perusteella erillislisäksi muodostettu palkanosa,
 - 2 TS-95:n 29 §:n 7 momentin soveltamisohjeessa tarkoitettu henkilökohtainen palkka,
 - 3 tehtäväkohtaisten palkkojen uudelleen määrittämisestä järjestelmää muutettaessa johtuva palkan laskennallinen alenema,
 - 4 työvoiman saatavuuden tai säilyttämisen vuoksi tämän sopimuksen 9 §:n mukaisen tehtäväkohtaisen palkan lisäksi maksettava palkanosa tai ennen tämän sopimuksen 13 §:n mukaiseen ammattialalisään oikeuttavan palvelusajan täyttymistä maksettava palkanosa ja
 - 5 liikkeen luovutuksen yhteydessä paikallisten palkkausjärjestelmien erilaisuudesta mahdollisesti johtuva palkan laskennallinen alenema.

TS-95:n 29 §:n teksti on TS-oppaassa.

- 2 mom. Erillislisä poistuu tai pienenee tehtäväkohtaisen palkan korotuksia vastaavasti ellei jäljempänä toisin määrätä.
- 3 mom. Edellä olevan 1 momentin 4 kohdan mukaisen erillislisän maksamisesta päättäessään kunnan tai kuntayhtymän toimivaltainen viranomaislainen voi päättää, että erillislisä poistuu tai pienenee myös palkan noustessa yleiskorotuksen, 12 §:n mukaisen henkilökohtaisen lisän ja 13 §:n mukaisen ammattialalisän maksamisen vuoksi.
- 4 mom. Edellä 1 momentin 2 ja 3 kohdassa tarkoitettu erillislisä poistuu tai pienenee vain tehtäväkohtaisen palkan noustessa toiseen tehtävään siirtymisen tai tehtävien muutoksen vuoksi. Viranhaltijan tai työntekijän varsinainen palkan pitää tällöin nousta vähintään tehtäväkohtaisen palkan korotuksen puolikkaalla.

15 § Tulospalkkio

- 1 mom. Viranhaltijalle ja työntekijälle voidaan maksaa tulospalkkiota, joka perustuu kunnan tai kuntayhtymän toimintayksiköiden palvelutuotannon tuloksellisuuden parantamiseksi asetettujen tavoitteiden toteuttamiseen ylittämiseen.
- 2 mom. Tulospalkkioina voidaan maksaa ao. tulosyksikön henkilöstölle osa hyödystä, jonka kunnalle tai kuntayhtymälle voidaan todeta koituvan tuloksellisuuden parantumisesta. Tulospalkkioihin voidaan käyttää vuodessa enintään 5 % ao. tulosyksikön vuotuisesta palkkasummasta. Tuloksen aikaansaamiseen vaikuttaneelle viranhaltijalle tai työntekijälle maksetaan jälkikäteen seurantajaksoilta ennakolta vahvistettujen perusteiden mukainen erillinen euromääräinen tulospalkkio.
- 3 mom. Tulospalkkio maksetaan erillään varsinaisesta kuukausipalkasta. Tulospalkkion seurantajaksoon kohdistuva virantoimituksen tai työnteon keskeytysaika vuosilomaa lukuun ottamatta vähentää vastaavassa suhteessa tulospalkkion määrää, jollei ao. viranomaislainen toisin päättä.

Soveltamisohje

Tulospalkkion perusteet

Tulospalkkion perusteeksi valitaan asianomaisessa tulosyksikössä toiminnan onnistumista mahdollisimman monipuolisesti kuvaavia tavoitteita. Tavoitteen asettelussa tulee ottaa huomioon teknisen sektorin toiminnalliset tavoitteet ja tulosyksikköjen mitattavat tavoitteet. Tavoitteet on tarvittaessa harkittava uudelleen.

Palkkioperusteen määrittämiseksi valitaan mittari (tunnusluku), jonka avulla tuloksia seurataan ja määritetään palkkioon oikeuttava taso.

Tulospalkkion rahoitus

Tulospalkkio rahoitetaan tulospalkkiojärjestelmän käyttöönottamisen tuloksena saavutetusta hyödystä. Hyöty voi olla kustannussäästöistä ja suoritemäärän lisääntymisestä koituvaa laskennallista erää tai laatu- ja palvelutason paranemisesta koituvaa hyötyä, jolle arvioidaan mahdollisimman objektiivinen rahallinen arvo.

Hyötyä laskettaessa tai arvioitaessa vertailuperusteena käytetään esimerkiksi edellisen kalenterivuoden tietoja tai kahden edellisen kalenterivuoden tietojen keskiarvoa.

Seurantajakso

Tulospalkkion perusteena olevan seurantajakson pituus voi olla esimerkiksi kalenterivuosi, puoli vuotta tai neljännesvuosi. Mikäli seurantajakso on puoli vuotta tai pitempi, olisi henkilöstön motivoinnin kannalta perusteltua antaa henkilöstölle seurantajakson aikana väliaikatietoja tulostavoitteiden saavuttamisesta.

Henkilöstön osallistuminen asian valmisteluun

Henkilöstön sitouttamiseksi tuloksellisuuden arviointiin asia on alustavan valmistelun jälkeen syytä käsitellä TS-kehittämistyöryhmässä.

Tulospalkkiosta päättäminen

Toimivaltainen viranomainen päättää mm. henkilöstön, joka kuuluu tulospalkkion piiriin, määrittelee tulosalueen tai tulosityksikön, palkkion perusteena olevat tavoitteet, seurantajakson pituuden sekä mikä osa hyödystä jaetaan henkilöstölle ja miten palkkiot jaetaan.

Toimivaltainen viranomainen toteaa kunnalle tai kuntayhtymälle koituvan hyödyn ja asetettujen tavoitteiden ylittämisen. Tulospalkkion maksaminen ja suuruus määräytyy todetun hyödyn ja asetettujen tavoitteiden ylittämisen perusteella.

16 § Kokouspalkkio

- 1 mom. Viranhaltijalle ja työntekijälle maksetaan toimivaltaisen viranomaisen määräämä kokouspalkkio, jonka määrä on vähintään 31.12.1997 voimassa olleiden määräysten mukainen. Kokouspalkkio maksetaan, jos viranhaltija tai työntekijä on kokouksessa toimivaltaisen viranomaisen määräyksen nojalla muulloin kuin säännöllisenä työaikanaan vähintään puoli tuntia tai niin, että kokous alkaa

vähintään 2 tuntia hänen varsinaisen työaikansa päättymisen jälkeen (31.12.1997 voimassa ollut sopimusteksti on TS-oppaassa).

- 2 mom. Kokouspalkkiota ei makseta viranhaltijalle tai työntekijälle, joka saa
- kokouksen ajalta lisä-, yli-, ilta-, yö- tai sunnuntaityökorvauksen tai
 - eri palkan tai palkkion kokouksessa suoritettavasta tehtävästä.

17 § Luentopalkkio

Viranhaltijalle ja työntekijälle voidaan maksaa luentopalkkio, jos hän toimii kouluttajana kunnan tai kuntayhtymän henkilöstölleen järjestämässä koulutus- tai esitelmätilaisuudessa. Luentopalkkion suuruudesta ja perusteista päätetään paikallisesti.

18 § Syrjäseutulisa

Kunta tai kuntayhtymä voi maksaa viranhaltijalle tai työntekijälle euromääräistä harkinnanvaraista syrjäseutulisää. Viranhaltijaan tai työntekijään, jolle on maksettu syrjäseutulisää, sovelletaan 15.1.2000 voimassa olleen TS 1998–1999 palkkausluvun 18 §:n määräyksiä (po. sopimusmääräys on TS-oppaassa).

Soveltamisohje

Kuntajaon muuttuessa viranhaltijan ja työntekijän oikeus syrjäseutulisään määräytyy samoin perustein kuin hänen siirtyessään kunnassa tai kuntayhtymässä toiseen virkaan tai tehtävään.

Harkinnanvaraisen lisän maksaminen voi olla perusteltua harvaanasutuilla ja syrjäisillä alueilla, mikäli näitä olosuhteita ei muutoin ole otettu huomioon palkassa.

19 § Oikeus palkkaan

- 1 mom. Kunnan tai kuntayhtymän palvelukseen otetulla on oikeus saada palkka siitä alkaen, kun hän on aloittanut virantoimituksen tai tehtävän hoitamisen.

Soveltamisohje

Virantoimitus on määritelty KVTES:n I luvun 7 §:ssä. Jollei virantoimitus tai työssäolo ehdi alkaa, ei viranhaltija eikä työntekijä saa palkkaetuja (esim. kun sairastunut tai raskaana oleva ei ehdi olla päivääkään työssä.) Toimivaltainen viranomainen päättää viranhaltijan virantoimituksen alkamisesta.

Esimerkki

Viranhaltija on määräaikaisena viranhaltijana 31.3. asti. Hänet on valittu saman kunnan toistaiseksi voimassa olevaan virkasuhteeseen ja virantoimitus on määrätty alkamaan 1.4. lukien. Viranhaltija on työkyvytön 1.4. Hänelle maksetaan sairausajan palkka.

2 mom. Viranhaltijan ja työntekijän oikeudet alkavat kuukauden 1. päivästä, jos

- virantoimitus määrätään alkamaan mainittuna päivänä tai
- työntekijä otetaan työsopimuksella palvelukseen mainitusta päivästä alkaen joka on sellainen pyhä- tai juhlapäivä tai muu päivä, joka ei ole säännönmukainen työpäivä, ja jos
- virkaan tai tehtävään valittu on mainitun päivän jälkeisenä ensimmäisenä säännönmukaisena työpäivänä aloittanut virantoimituksen tai tehtävän hoitamisen ja
- virkaa aiemmin hoitanut ei ollut mainittuina päivinä virantoimituksessa tai nämä päivät eivät kuuluneet edellisen työntekijän työsuhteeseen.

3 mom. Jos viranhaltija tai työntekijä on ilman pätevää syytä jäänyt pois työstä, hänelle ei makseta palkkaa tältä ajalta.

4 mom. Palvelussuhteen lakatessa viranhaltijalle ja työntekijälle maksetaan palkka

- 1 eroamispäivään asti mainittu päivä mukaan luettuna ja
- 2 kuolinpäivään asti perimättä takaisin mahdollisesti etukäteen maksettua kuukausipalkkaa,

jollei TS-05:sta muuta johdu.

20 § Varsinainen palkka

Varsinaiseen palkkaan kuuluvat

- tehtäväkohtainen palkka,
- henkilökohtainen lisä,
- ammattialalisä,
- syrjäseutulisiä,
- erillislisiä,
- luottamusmieskorvaus ja
- luontoissuoritus.

Soveltamisohje

Varsinaiseen palkkaan eivät kuulu tulospalkkio, työaikakorvaukset (esim. lii- sä- ja ylityökorvaus) ja kustannusten korvaus.

Varsinainen palkka maksetaan mm. sairaus- ja vuosiloman sekä äitiysva- paan ajalta.

21 § Palkanmaksu

1 mom. Viranhaltijalle ja työntekijälle maksetaan palkka tai palkkio kultakin kalenterikuukaudelta viimeistään sen 16. päivänä, jollei

- TS-05:ssä ole toisin määrätty,
- palkan suoritusperusteista muuta johdu, tai
- toimivaltainen viranomaisen työntekijän palkanmaksusta toisin määrää.

2 mom. Jos rahapalkka erääntyy maksettavaksi pyhäpäivänä tai arkilauan- taina taikka arkipäivänä jona pankkien yleisesti keskinäisissä mak- suissaan käyttämät maksujärjestelmät eivät säädöskokoelmassa julkaistavan Suomen Pankin ilmoituksen mukaan ole Euroopan keskuspankin tai Suomen Pankin tekemän päätöksen vuoksi käy- tössä, pidetään lähinnä edellistä muuta arkipäivää erääntymispäi- vänä. Määräaikaiselle viranhaltijalle voidaan myös virkasuhteen päättyessä maksaa palkka tai palkkio kultakin kalenterikuukaudelta viimeistään sen viimeisenä arkipäivänä, ei kuitenkaan lauantaina. Jos palkkion maksaminen edellyttää laskulla esitettävää selvitystä suoritetuista toimenpiteistä, maksetaan se viimeistään laskun esit- tämistä seuraavan kalenterikuukauden aikana. Palkka maksetaan viranhaltijan ja työntekijän osoittamalle rahalaitoksen tilille, jolleivät työnantaja ja viranhaltija tai työntekijä toisin sovi.

Soveltamisohje

Työntekijän palkka on maksettava työsuhteen päättyessä, ellei hänen kans- saan ole toisin sovittu (työsopimuslaki). Jos maksu viivästyy, työnantaja voi joutua maksamaan odotusajan palkkaa (työsopimuslaki). Säännökset odo- tusajan palkasta koskevat työntekijöitä, mutta eivät viranhaltijoita. Viranhalti- jan palkka ja työaikamääräyksiin perustuvat palkanlisät ja korvaukset tulee pyrkiä maksamaan viivytyksettä virkasuhteen päättyessä. Jos lisät ja korva- ukset yms. eivät ole selvillä virkasuhteen päättyessä, tätä varten tulee olla käytettävissä kohtuullinen selvitys- ja laskenta-aika. Työaikamääräyksiin pe- rustuvien palkanlisien ja korvausten maksuajankohdista määrätään ao. eri- tyismääräyksillä.

3 mom. Työnantajan on annettava viranhaltijalle ja työntekijälle palkanmak- sun yhteydessä laskelma ja tämän pyynnöstä muulloinkin viipymät-

tä palkkatodistus. Laskelmasta ja palkkatodistuksesta pitää käydä ilmi viranhaltijalle ja työntekijälle maksetun palkan suuruus ja palkanpidätys eri tarkoituksiin.

Soveltamisohje

Palkkatodistuksella tarkoitetaan tässä lähinnä ns. standardin mukaista palkkatodistusta (Suomen Standardisoimislautakunnan vahvistama palkkatodistuksia koskeva standardi).

Standardin mukaisesta palkkatodistuksesta käy ilmi ennakonpidätyksen alainen palkka edelliseltä ja kuluvalta kalenterivuodelta sekä viimeiseltä palkanmaksukaudelta, palkanmaksukausi, viimeisenä palkanmaksukautena toimitettu ennakonpidätys, vuoro- yms. lisät viimeiseltä palkanmaksukaudelta sekä lomarahat ja lomakorvaukset. Lisäksi standardin mukaisesta palkkatodistuksesta käy ilmi palvelussuhteen alkamis- ja päättymispäivä sekä palkansaajan henkilötiedot ja työnantaja. Palkkatodistus annetaan ilman aiheutonta viivytystä, jotta esimerkiksi työttömyysturvan maksaminen ei tarpeettomasti viivästy.

22 § Palkan laskeminen kalenterikuukautta lyhyemmältä ajalta

- 1 mom. Osalta kalenterikuukautta maksetaan palkka niin, että jokaista
- virantoimituspäivää kohden tai
 - työnteon keskeytyksen ulkopuolista kalenteripäivää kohden lasketaan niin mones osa kalenterikuukauden varsinaisesta palkasta, kuin siinä kuukaudessa on kalenteripäiviä. Muusta kuin viranhaltijan varsinaisesta palkasta maksetaan ansaittu määrä.

Soveltamisohje

Jos esim. viranhaltijalla on palkatonta virkavapaata 28.6.–8.7., maksetaan kesäkuulta 27/30 ja heinäkuulta 23/31 viranhaltijan varsinaisesta palkasta.

- 2 mom. Viranhaltijan virantoimitusajalta ja työntekijän työssäolon ajalta maksettava palkka lasketaan tuntipalkan mukaan, käyttäen jakajana
- virasto- ja toimistotyössä lukua 152,
 - päivätyössä ja keskeytyvässä kolmivuorotyössä lukua 163 ja
 - keskeytymättömässä kolmivuorotyössä lukua 158, jos
- 1 palvelussuhde kestää enintään 12 kalenteripäivää,
 - 2 palvelussuhde kestää yli 12 kalenteripäivää, mutta koostuu peräkkäisistä enintään 12 kalenteripäivän jaksoista, joilta

maksettava varsinainen palkka määräytyy eri perusteiden mukaan tai

- 3 palkkaa maksetaan enintään 12 kalenteripäivän pituiselta kuukauden osalta palkanmaksun keskeydyttyä
 - virantoimituksen viranhaltijasta riippumattoman keskeytymisen tai
 - työsuorituksen työntekijästä riippumattoman estymisen vuoksi.

Soveltamisohje

Palkka lasketaan tuntipalkan mukaan vain virantoimitus- ja työssäoloajalta, ei esimerkiksi virkavapauden, työloman tai vuosiloman ajalta. Kalenterikuukauden vaihtuminen ei aiheuta palkan laskemista kuukauden osalta tuntipalkan mukaan, jos palvelussuhde kokonaisuudessaan on kestänyt tai tulee yhtäjaksoisesti kestäämään enemmän kuin 12 kalenteripäivää.

Esimerkki 1

Palvelussuhde on kestänyt 10 kalenteripäivää niin, että siitä 4 päivää on ollut sairauslomaa ja varsinainen virantoimitus tai työssäoloaika jää 6 päivän pituiseksi. Virantoimitusajalta maksetaan tuntipalkka ja keskeytyspäiviltä päiväpalkka.

Esimerkki 2

Palkka lasketaan päiväpalkkana, jos työntekijä saa omasta työstään 1 500 euroa tehtäväkohtaista palkkaa ja hänet määrätään 8 kalenteripäiväksi sijaiseksi tehtäviin, joista maksetaan 1 550 euron tehtäväkohtaista palkkaa, minkä jälkeen hän palaa omaan työhönsä. Tällöin työsuhteen eri osat eivät kukin ole enintään 12 kalenteripäivän pituisia.

Esimerkki 3

Työntekijä on lomautettu 1.10.–16.10. ja 24.10.–31.10. Palkka maksetaan tuntipalkkana ajalta 17.10.–23.10.

- 2 mom. Jos työpäivä jää satunnaisesti vajaaksi viranhaltijan tai työntekijän pyynnöstä tai muutoin työntekijästä tai viranhaltijasta johtuvasta syystä eikä vajausta ole tehty takaisin muuna aikana, vähennetään kultakin poissaolotunnilta kuukausipalkasta edellä tarkoitettu tuntipalkka.

Soveltamisohje

Jos viranhaltijalle tai työntekijälle on samassa työjaksossa suunniteltu annettavaksi yötyön aikahyvitystä, mutta hän sairastuu eikä tee suunniteltua

yötyötä eikä ao. listan mukaisia työtunteja sairauden jatkumisen vuoksi, ei palkkausta vähennetä.

- 3 mom. Osa-aikaisen tuntipalkka saadaan jakamalla kalenterikuukauden varsinainen palkka (osa-aikapalkka) luvulla, joka lasketaan siten, että osa-aikaisen säännöllinen työaika (osa-aikatyöaika) jaetaan täyttä työaikaa tekevän säännöllisellä työajalla ja kerrotaan täyttä työaikaa tekevän kuukausipalkan jakajalla.

Soveltamisohje

$$\text{Osa-aikatyössä tuntipalkka} = \frac{\text{osa-aikapalkka}}{\text{kk-palkan jakaja} \times \frac{\text{osa-aikatyöaika}}{\text{täysi työaika}}}$$

Jos osa-aikaisen viikkotyöaika toimitustyössä on esim. 25 tuntia, on kuukausipalkan (osa-aikapalkan) jakaja 104,9 (152 x 25/36,25).

23 § Työnantajan saatavan kuittausoikeus

- 1 mom. Työnantaja ei saa kuitata viranhaltijan eikä työntekijän palkasta vastasaamistaan siltä osin, kuin palkka työsopimuslain mukaan on jätettävä ulosmittaamatta. Viranhaltijalta lomakorvaus ja lomarahaa saadaan pidättää kokonaan.

Soveltamisohje

Ks. työsopimuslain 2 luvun 17 §, ulosottolain 4 luvun 6 § ja asetus suojaosuudesta palkan ulosmittauksessa (1031/89).

Viranhaltijat

- 2 mom. Kuittausoikeus on menetetty, jollei pidätystä suoriteta viranhaltijalta 3 vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jolloin saatava syntyi.

24 § Palkka virantoimituksesta pidättämisen ajalta

- Viranhaltijat Jos viranhaltija on pidätetty virantoimituksesta lain säännösten nojalla, hänen palkkansa on pidätettävä virantoimituksesta pidättämisen ajalta. Jos virantoimituksesta pidättämisen syynä on rikoksesta epäily eikä viranhaltijalle tuomita lainvoiman saaneella päätöksellä ankarampaa rangaistusta kuin varoitus, pidätetty palkka on maksettava hänelle. Jos syyte- tai tuomioistuinmenettely on virkasuhteen päättymisen johdosta rauennut tai menettelyssä on sovellettu rikoslain 3. luvun 4 §:n säännöksiä, pidätettyä palkkaa ei kuitenkaan makseta takaisin, mikäli viranhaltija on syyllistynyt sellaiseen

tekoon tai laiminlyöntiin, että hänelle olisi voitu tuomita varoitusta ankarampi rangaistus.

Soveltamisohje

Edellä olevia määräyksiä sovelletaan myös silloin, kun viranhaltija on rikoksesta epäiltynä pidätetty kuulusteluja varten tai häntä pidetään tutkintavankeudessa. Tällöin virantoimituksesta pidättäminen ei yleensä ole tarpeen, koska virantoimitus on muutenkin keskeytynyt (merkitään jälkikäteen virkavapaaksi).

LIITE 1
KUNNALLISTEN TEATTEREIDEN TEKNISEN HENKILÖKUNNAN
SÄÄNNÖLLINEN TYÖAIKA JA RASITELISÄ

- 1 § Kunnallisten teattereiden teknisessä näytäntötyössä toimivien työntekijöiden säännöllinen työaika järjestetään kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) III luvun 3 tai 7 §:n mukaisesti.

Soveltamisohje

Teknisillä näytäntötyöntekijöillä tarkoitetaan työntekijöitä, jotka kokonaan tai osittain ovat näytäntöihin ja harjoituksiin sidotussa työssä ja tämän vuoksi joutuvat noudattamaan poikkeuksellista työaika.

- 2 § KVTES:n III luvun 7 §:n mukainen säännöllinen työaika voidaan järjestää myös siten, että se on keskimäärin enintään 38 tuntia 15 minuuttia näytäntövuoden (1.8.–31.7.) aikana.

Työnantajan on laadittava työvuoroluettelo ennakolta hyvissä ajoin koko tasoittumisajanjaksoksi, josta käy ilmi työ- ja vapaapäivät sekä työtuntien määrä.

Soveltamisohje

Työvuoroluettelon alustava suunnitelma laaditaan koko näytäntövuodeksi. Sitä tarkennetaan näytäntövuoden kuluessa siten, että työvuoroluettelo on sitova vapaapäivien osalta ainakin kolmelta viikolta.

Työvuoroluettelo laadittaessa on vapaapäivien sijoittelussa otettava huomioon seuraavaa:

Työaikalain 31 §:n edellyttämä viikoittainen vapaa-aika on pyrittävä järjestämään aina samana viikonpäivänä.

Ainakin kerran kuukaudessa tulisi pyrkiä sijoittamaan kaksi vapaapäivää peräkkäisiksi päiviksi.

Vapaapäivien sijoittamisessa pyritään ottamaan huomioon myös näyttelijöiden ns. valtakunnalliset vapaat.

Kevätnäytäntökauden päättyessä käyttämättä olevat vapaapäivät pyritään antamaan yhtäjaksoisena kesävapaana välittömästi näytäntökauden jälkeen. Vuosiloma annetaan pääsääntöisesti kesävapaaseen liittyen.

- 3 § Edellä 2 §:ssä mainitun tasoittumisajanjakson kuluessa tulee mahdollisuuksien mukaan toteuttaa myös keskimääräinen viisipäiväinen työviikko.

- 4 § Työntekijälle, joka on keskimääräisen tasoittumisjakson työajan lisäksi teatterissa työssä eikä työ samalla ole vuorokautista ylityötä, maksetaan työpäivän viideltä ensimmäiseltä tunnilta 50 prosentilla ja sitä seuraavilta työpäivän tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka tai annetaan vastaava vapaa.

Soveltamisohje

Ylityön määrä selvitetään näytäntövuoden päättyttyä, minkä jälkeen syntynyt ylityö korvataan joko rahakorvauksena tai annetaan vastaava vapaa.

- 5 § Työpäivä voidaan jakaa kahteen osaan lyhyemmän osan ollessa vähintään kolme tuntia. Kaksiosaisen päivän työaikajaksojen välinen aika on yleensä 2 tuntia 30 minuuttia, ellei paikallisesti toisin sovita.

Työntekijä voidaan velvoittaa aloittamaan työnsä aikaisintaan kymmenen tuntia edellisen työpäivän päättymisen jälkeen.

- 6 § Alueellista toimintaa harjoittavan teatterin toimeenpanemalle kiertueelle osallistuvalla teknisellä näytäntötyöntekijälle maksetaan 13,62 euron suuruinen rasitelisä kultakin matkavuorokaudelta.

- 7 § Muilta osin noudatetaan kulloinkin voimassa olevan KVTES:n määräyksiä.

LIITE 2

PALO- JA PELASTUSLAITOSTEN TYÖAIKAJÄRJESTELYJÄ
KOSKEVAT ERITYISMÄÄRÄYKSET

1 § Säännöllinen työaika

1 mom. Palo- ja pelastuslaitosten viranhaltijoiden ja työntekijöiden säännöllinen työaika voi olla

- a) yleistyöaika (KVTES III luku 7 §),
- b) keskeytymätön kolmivuorotyö (liite 5),
- c) keskeytyvä kolmivuorotyö (liite 6),
- d) työaikalain (605/1996) nojalla annetun poikkeusluvan mukainen tai
- e) keskimäärin 40 tuntia viikossa enintään vuoden pituisena ajanjaksona siten, että säännölliset palvelusvuorot jaetaan päivä- ja yövuoroihin ja päivävuoron pituus on 8 tai 9 tuntia ja yövuoron 16 tai 15 tuntia.

2 mom. Pelastustoimen johto-, ohjaus- ja palotarkastustehtävissä toimivan viranhaltijan säännöllinen työaika voi edellä 1 momentissa mainittujen vaihtoehtojen lisäksi olla toimistotyöaika (KVTES III luku 8 §), jos

- kunta tai kuntayhtymä katsoo sen tarkoituksenmukaiseksi ja
- hän ei yleensä ole velvollinen osallistumaan sammutus- ja pelastustoimintaan eikä varallaoloon.

Soveltamisohje

Tämän momentin ja 6 §:n 1 ja 2 momentin tekstimuutoksilla ei ole tarkoitettu muuttaa TS-03:n vastaavien määräysten soveltamispiiriä, vaan muutokset johtuvat pelkästään pelastuspäällystön virkanimikkeiden uudistumisesta.

2 § Lisätyökorvaus arkipyhäviikoilla

Jos täyden työpäivän vapaa-aikahyvitystä ei voida arkipyhäviikolla antaa KVTES:n III luvun 7 §:n 2 momentissa tarkoitetuilta arkipyhä- ja aattopäiviltä, maksetaan täyttä työaikaa tekeväälle kultakin edellä tarkoitettulta arkipyhä- ja aattopäivältä

- 1 §:n 1 momentin a) kohdassa tarkoitettussa työajassa 7 tunnin 39 minuutin,
- 1 §:n 1 momentin d) kohdassa tarkoitettussa työajassa viikon säännöllisen keskimääräisen työajan viidesosan,

- 1 §:n 1 momentin e) kohdassa tarkoitetussa työajassa 8 tunnin ja
- 1 §:n 2 momentissa tarkoitetussa työajassa 7 tunnin 15 minuutin

korottamaton tuntipalkka myös silloin, kun viranhaltija tai työntekijä on ollut työvuoroluettelon mukaan työstä vapaana tai vuosi- tai sairauslomalla taikka äitiysvapaalla.

3 § Ylityökorvaus

Ylityökorvaus määräytyy

- a) yleistyöajassa KVTES:n III luvun 17 §:n 1 momentin 1 ja 3 kohtien mukaan,
- d) poikkeusluvan mukaisessa työajassa poikkeusluvan mukaan ja
- e) keskimäärin 40 tunnin viikkotyöajassa siten, että ylityöstä, jota tehdään 8 tai 9 tuntia ja vastaavasti 16 tai 15 tuntia kestävän palvelusvuoron lisäksi, maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

Soveltamisohje

Poikkeusluvan mukainen työaikajärjestelmä

Poikkeusluvan mukaisissa työaikajärjestelmissä työvuorojen välisenä aikana tehty työ muodostuu yleensä ylityöksi. Jos palomies esim. kahden työvuoron välisinä vapaapäivinä kutsutaan kaksi eri kertaa työhön (6 tuntia ja toisella kertaa 4 tuntia), joka muodostuu ylityöksi, molempien työrupeamien työtunnit lasketaan yhteen (6 + 4 = 10 tuntia) ja ylityökorvaus maksetaan yhteenlasketun tuntimäärään mukaan (2 tunnilta 50 %:lla korotettu palkka ja 8 tunnilta 100 %:lla korotettu palkka), ellei poikkeusluvassa ole toisin määrätty.

Keskimäärin 40 tunnin viikkotyöaika

Viranhaltija tai työntekijä, jonka työaika on keskimäärin 40 tuntia viikossa, työskentelee tasoittumisjaksolle laaditun työvuoroluettelon mukaisesti myös silloin, kun työsuhde alkaa tai päättyy kesken tasoittumisjakson. Ylityötä on työ, jota tehdään työvuoroluetteloön merkittyjen 8, 9, 16 tai 15 tuntia kestävien palvelusvuorojen lisäksi.

Jos työnteko keskeytyy sairausloman tai muun työloman johdosta, poissaolot tasoittumisjakson aikana (vuosilomaa lukuun ottamatta) eivät aiheuta muutosta työajan tasoittumiseen tai ylityöiden määräytymiseen tasoittumisjaksolla.

Viranhaltijan tai työntekijän vaihtaessa kesken viikon työvuorosta toiseen ylityö määräytyy sen työvuoroluettelon tuntimäärän mukaan, jossa hän on työskennellyt enemmän ko. viikon aikana.

Jos viranhaltija tai työntekijä vaihtaa päivätyöstä keskimäärin 40 tunnin viikkotyöaikaan tai keskimäärin 40 tunnin viikkotyöajasta päivätyöhön määräytyy viikoittainen ylityökynnys siten kuin edellisessä kappaleessa on sanottu, eli sen työvuoroluettelon tuntimäärän mukaan, jonka mukaisesti hän on työskennellyt enemmän ko. siirtymäviikolla.

4 § Yötyökorvaus

Yötyökorvaus maksetaan 9 tunnilta, joiden aikana tehtyä työtä pidetään yötyönä.

5 § Eräiden työaikakorvausten sisällyttäminen tehtäväkohtaiseen palkkaan

Paikallisesti voidaan sopia siitä, että päätettäessä palo- ja pelastustoimen henkilöstön tehtäväkohtaisesta palkasta, erillisenä maksetut ilta-, yö-, vuoro- ja lauantaiyökorvaukset sekä vapaamuotoisesta varallaolosta maksettavat korvaukset sisällytetään kiinteänä eränä tehtäväkohtaiseen palkkaan kokonaan tai osittain.

6 § Työaikakorvaukset johto- ja palotarkastustehtävissä

1 mom. Pelastustoimen johto- ja palotarkastustehtävissä viranhaltijoille, joiden säännöllinen työaika on yleistyöaika, suoritetaan työaikakorvaukset KVTES:n III luvun 23 §:n 1 ja 2 momentin mukaisesti.

2 mom. Pelastustoimen johtotehtävissä viranhaltijoille, joiden säännöllinen työaika on toimistotyöaika, suoritetaan työaikakorvaukset KVTES:n III luvun 23 §:n 1 ja 2 momentin mukaisesti, jos kunnan tai kuntayhtymän ao. viranomaisen harkitsee sen kohtuulliseksi.

Soveltamisohje

Ks. 1 §:n 2 momentin soveltamisohje.

7 § Työvuorokauden ja työviikon alkaminen

Työvuorokausi lasketaan alkavaksi 1) päivätyön, 2) aamuvuoron tai 3) poikkeusluvan mukaisen työajan säännöllisenä alkamisaikana ja työviikko maanantaina päivätyön, aamuvuoron tai poikkeusluvan mukaisen työajan säännöllisenä alkamisajankohtana.

Soveltamisohje

Kolmivuorotyössä voidaan paikallisesti sopia työvuorokausi alkavaksi yövuoron säännöllisenä alkamisaikana ja työviikko sunnuntaina yövuoron alkamisajankohtana.

8 § Vuosiloma

Vuosilomaa annettaessa vuorokauden lasketaan alkavan 7 §:ssä tarkoitettuna ajankohtana.

Soveltamisohje

1 Vuosiloman antaminen

- a) Vuosiloman antaminen noudatettaessa poikkeusluvan mukaista työaika, jossa keskimääräinen säännöllinen viikoittainen työaika on 42 tuntia ja työvuoron pituus 24 tuntia

Vuosilomaoikeuden perusteella lasketaan, montako työvuoroa vuosiloman tulee sisältää. (KVTES IV luku Vuosiloma: laskentakaava 6 § 3 mom., pyöristäminen 6 § 5 mom.)

Lasketaan kalenteriviikon keskimääräiset työpäivät: $42/24 = 1,75$

$$38 \text{ vuosilomapäivää } \frac{1,75 \times 38}{5} = 13,3 = 13 \text{ työvuoroa (pyöristys alaspäin)}$$

$$30 \text{ vuosilomapäivää } \frac{1,75 \times 30}{5} = 10,5 = 11 \text{ työvuoroa (pyöristys ylöspäin)}$$

$$28 \text{ vuosilomapäivää } \frac{1,75 \times 28}{5} = 9,8 = 10 \text{ työvuoroa (pyöristys ylöspäin)}$$

- b) Vuosiloman antaminen noudatettaessa 40 tunnin keskimääräistä säännöllistä viikoittaista työaika, jossa työvuorot on jaettu päivä- ja yövuoroihin siten, että ne muodostavat parin, jossa päivävuoron pituus on 8 tai 9 tuntia ja yövuoron pituus on 16 tai 15 tuntia

Vuosilomaoikeuden perusteella lasketaan, montako työvuoroa vuosiloman tulee sisältää. (KVTES IV luku Vuosiloma: laskentakaava 6 § 3 mom. Vuorojen pituuden ei katsota vaihtelevan, koska ne muodostavat parin eli niiden yhteinen pituus on aina 24 tuntia. Pyöristäminen: (6 § 5 mom.)

Lasketaan kalenteriviikon keskimääräiset työpäivät: $40/24 = 1,667$

38 vuosilomapäivää	$\frac{1,667 \times 38}{5} = 12,66$	= 13 päivä- ja 13 yövuoroa (pyöristys ylöspäin)
30 vuosilomapäivää	$\frac{1,667 \times 30}{5} = 10,0$	= 10 päivä- ja 10 yövuoroa (ei pyöristystä)
28 vuosilomapäivää	$\frac{1,667 \times 28}{5} = 9,3$	= 9 päivä- ja 9 yövuoroa (pyöristys alaspäin)

Vuosilomaan sisältyvien työvuorojen määrä on vakio. Työvuorojen määrää ei voi muuttaa vuosilomasijoittelulla. Lisäksi on välttämätöntä, että vuosiloma-ajaksi merkitään oikea määrä kalenteripäiviä. Tämä on välttämätöntä mm. sen vuoksi, että säännölliseen työaikaan sisältyvät työkalisät saadaan lasketuksi vuosilomapalkkaa korotettaessa. Samoin on tarpeen tietää henkilön todellinen vuosiloma-aika.

Kalenteripäiviä tulee sisällyttää vuosilomaan lomaoikeuden perusteella seuraavasti:

38 vuosilomapäivää = 52 kalenteripäivän pituinen vuosiloma-aika *)

30 vuosilomapäivää = 42 kalenteripäivän pituinen vuosiloma-aika *)

28 vuosilomapäivää = 38 kalenteripäivän pituinen vuosiloma-aika *)

*) Vuosiloma-aikaan lisätään lomajakson ma–pe päiville sattuvat arkipyhät.

2 Vuosiloman säästäminen

Viranhaltija tai työntekijä voi säästää osan vuosilomastaan seuraavalla lomakaudella tai sen jälkeen pidettäväksi. Säästövapaasta on sovittava työnantajan kanssa, samoin kuin siitä, milloin säästövapaan voi pitää. Yleistyöajasta poikkeavia paloalan työaikajärjestelyjä käytettäessä myös vuosiloman säästäminen poikkeaa yleisestä käytännöstä.

KVTES:n IV luvun 8 §:n mukaan viranhaltija/työntekijä voi säästää 15 vuosilomapäivää ylittävän osan kultakin lomanmääräytymisvuodelta ansaitsemistaan vuosilomapäivistä pidettäväksi ko. vuosiloman lomakautta seuraavalla lomakaudella tai sen jälkeen säästövapaana, jos asiasta sovitaan viranhaltijan/työntekijän ja työnantajan edustajan kesken. Säästövapaa annetaan työnantajan edustajan ja viranhaltijan/työntekijän sopimana aikana.

Edellä sanottu koskee myös paloalaa, mutta yleistyöajasta poikkeavia paloalan työaikajärjestelyjä käytettäessä on otettava huomioon seuraavaa:

a) Poikkeusluvan mukainen työaika

Poikkeusluvan mukaista säännöllistä työaika käytettäessä keskimääräinen säännöllinen viikoittainen työaika on 42 tuntia ja työvuoron pituus 24 tuntia.

Vuosilomasta voidaan säästää 5 työvuoroa ylittävä loman osa, joten lomasta voidaan enimmillään säästää 8 työvuoroa. Kun työvuoroluettelo rakentuu moduleista, joissa 24 tunnin työvuoroa seuraa 3 vapaapäivää, on yhteen säästövapaana annettavaan työvuoroon sisällytettävä myös 3 vapaapäivää eli yhteensä 4 kalenteripäivää. Siten lomasta voidaan säästää enintään $8 \times 4 = 32$ kalenteripäivän pituinen loman osa.

Säästövapaita pidettäessä loma annetaan aina ko. moduleina.

b) Keskimääräinen säännöllinen viikkotyöaika 40 tuntia

Keskimääräinen säännöllinen viikoittainen työaika voi olla 40 tuntia siten, että työvuorot on jaettu päivä- ja yövuoroihin. Päivä- ja yövuorot muodostavat tällöin parin, jossa päivävuoron pituus on 8 tai 9 tuntia ja yövuoron pituus 16 tai 15 tuntia.

Vuosilomasta voidaan säästää 5 yö- ja päivävuoron yhdistelmää ylittävä loman osa, joten lomasta voidaan enimmillään säästää 8 yö- ja päivävuoron yhdistelmää. Kun työvuoroluettelo rakentuu moduleista, joissa yö- ja päivävuoron lisäksi on 2 vapaapäivää, on yhteen säästövapaana annettavaan yö- ja päivävuoroon sisällytettävä myös 2 vapaapäivää eli yhteensä 4 kalenteripäivää. Lomasta voidaan siten säästää enintään $8 \times 4 = 32$ kalenteripäivän pituinen loman osa.

Säästövapaita pidettäessä loma annetaan aina ko. moduleina.

3 Lisäohjeita

Edellä esitetyissä tapauksissa myös vuosilomapalkkaa korottavat työaikalisät siirtyvät maksettaviksi myöhemmin säästövapaita pidettäessä.

LIITE 3 PELASTUSLAITOSTEN PELASTUSSUKELTAJIEN SUKELLUSRAHA

1 § Harjoitussukellus

- 1 mom. Jos pelastussukeltaja tekee harjoitussukelluksen työnantajan määräyksestä ja valvonnassa, maksetaan hänelle kultakin harjoituskerralta erillinen yksinkertaisen tuntipalkan suuruinen sukellusraha.
- 2 mom. Jos pelastussukeltaja määrätään harjoituksiin vapaa-aikanaan, maksetaan hänelle edellä 1 momentissa mainitun korvauksen lisäksi KVTES:n mukainen ylityökorvaus. Ylityökorvaukseen oikeutettava aika alkaa harjoitukseen valmistautumisesta paloasemalla tai muussa sovitussa paikassa ja päättyy, kun on saavuttu takaisin paloasemalle tai muuhun sovittuun paikkaan.

2 § Hälytyssukellus

- 1 mom. Jos pelastussukeltaja tekee hälytyssukelluksen, maksetaan kultakin hälytyskerralta kaksinkertaisen tuntipalkan suuruinen korvaus.
- 2 mom. Jos pelastussukeltaja määrätään tekemään hälytyssukellusta vapaa-aikanaan, maksetaan hänelle edellä 1 momentissa mainitun korvauksen lisäksi KVTES:n mukainen ylityökorvaus.

3 § Vaikea sukellustehtävä

- 1 mom. Jos pelastussukeltaja tekee vaikean sukellustehtävän, maksetaan kultakin sukelluskerralta yksinkertaisen tuntipalkan suuruinen korvaus edellä 1 ja 2 §:ssä tarkoitettujen korvausten lisäksi.
- 2 mom. Vaikea sukellustehtävä on esimerkiksi sukellus yli 10 m:n syvyyteen, sukellus pimeän aikana, sukellus jään alle ja muu erittäin vaarallinen sukellustehtävä.

LIITE 4
SATAMAHENKILÖKUNNAN TYÖAIKAJÄRJESTELYT
JA NIIHIN LIITTYVÄT KORVAUKSET

- 1 § Työaikalain 6 §:n alaisten kuntien satamissa työskentelevien viranhaltijoiden ja työntekijöiden työaika voidaan järjestää kaksi- tai kolmivuorotyöksi tai työaikalain nojalla annetun poikkeusluvan mukaiseksi vuorotyöksi, jos palvelujen tarjoaminen sataman käyttäjille niin vaatii. Vuorotyötä käytettäessä tulee eri vuorojen vahvuus järjestää niin, että se on oikeassa suhteessa kunkin vuoron työmäärään nähden.
- 2 § Järjestettäessä työtä vuorotyöksi vuorojen tulee säännöllisesti vaihtua ja muuttua, jollei muiden satamassa työskentelevien työntekijöiden työaikajärjestelyt huomioon ottaen paikallisesti toisin sovita esimerkiksi työvuorojen osittaisen päällekkäisyyden tai muun sellaisen seikan vuoksi.
- 3 § Säännöllisen vuorokautisen työajan enimmäispituus on yleensä enintään 8 tuntia, ellei erityisolosuhteiden vuoksi paikallisesti toisin sovita.
- 4 §
- 1 mom. Edellä 1 §:ssä tarkoitettua vuorotyötä tekeville maksetaan päivävuorossa tehdystä työstä 5 %:n suuruista satamalisää.
- 2 mom. Edellä 1 §:ssä tarkoitettua vuorotyötä tekeville maksetaan ilta- ja yövuorossa tehdystä työstä 15 %:n suuruista satamalisää KVTES:n määräysten mukaisen ilta- ja yötyökorvauksen lisäksi.
- 5 § Tässä liitteessä sovitulla järjestelyillä ei huononnetta aikaisemmin paikallisesti toteutettuja parempia etuja.

LIITE 5 KESKEYTYMÄTÖN KOLMIVUOROTYÖ

1 § Soveltamisala ja säännöllinen työaika

Tämän liitteen määräyksiä sovelletaan työaikalain 6 §:n mukaisesti järjestettyyn työhön, jota suoritetaan kaikkina vuorokauden tunteina viikon jokaisena päivänä ja jossa työvuoron ja vuorokauden säännöllisen työajan pituus on 8 tuntia ja keskimäärin 36 tuntia viikossa enintään vuoden pituisena ajanjaksona ja jossa työvuorot säännöllisesti vaihtuvat ja määräajoin muuttuvat.

Soveltamisohje

Tarkoituksenmukaisin vuoden pituinen työajan tasoittumisjakso on 1.5.–30.4., koska vuosiloma tulee antaa ajalla 2.5.–30.4. ja vuosityöaika määräytyy vuosiloman pituuden mukaan.

2 § Vuosityöaika

1 mom. Vuosityöaika määräytyy vuosiloman pituuden mukaan seuraavasti:

Vuosilomaoikeus	Vuosityöaika
28 vuosilomapäivää	1678,4 tuntia = 209,8 työvuoroa
30 vuosilomapäivää	1664,0 tuntia = 208,0 työvuoroa
38 vuosilomapäivää	1606,4 tuntia = 200,8 työvuoroa

2 mom. Jos vuosiloman pituus ylittää tai alittaa edellä mainitut vuosiloman pituudet, vuotuinen työaika on kutakin ylittävää vuosilomapäivää kohden 7,2 tuntia edellä mainittuja vuosityöaikoja lyhyempi ja vastaavasti alittavaa vuosilomapäivää kohden 7,2 tuntia pitempi.

3 mom. Työaika tasoittuu edellä mainittuihin vuosityöaikoihin viidessä vuodessa.

4 mom. Vuosityöajat koskevat vain koko tasoittumisjakson keskeytymätöntä kolmivuorotyötä tekeviä.

3 § Työvuorokauden ja työviikon alkaminen

Työvuorokausi alkaa aamuvuoron alkaessa ja työviikko maanantaina aamuvuoron alkaessa.

4 § 5-vuorojärjestelmä

- 1 mom. Keskimäärin 36 tunnin viikoittainen työaika toteutetaan 5-vuorojärjestelmällä, tarpeen vaatiessa käytetään 4-vuorojärjestelmää.
- 2 mom. Viranhaltijalle tai työntekijälle annetaan viikoittaisen vapaa-ajan ja viikon toisen vapaapäivän lisäksi seitsemää säännöllisenä työnä tehtyä työvuoroa kohden yksi ylimääräinen (8 tunnin) vapaapäivä työajan tasaamiseksi keskimäärin 36 tuntiin viikossa vuoden aikana. Viikoittainen vapaa-aika, viikon toinen vapaapäivä ja ylimääräinen vapaapäivä on sisällytettävä vuosittain laadittavaan 5-vuorojärjestelmään.
- 3 mom. Tasoittumisjakson aikana tilapäisesti keskeytymättömässä kolmi-vuorotyössä olevalle viranhaltijalle tai työntekijälle annetaan ylimääräisiä vapaapäiviä edellä 2 momentissa sanotuin tavoin. Ylimääräisten vapaapäivien antamisajankohdista sovitaan paikallisesti.

Soveltamisohje

5-vuorojärjestelmässä yhtä työtä hoitaa viisi henkilöä. Heistä kolme on työssä vuorokauden aikana ja kahdella on vapaapäivä.

Vuosilomat kiertävät.

5-vuorojärjestelmä rakentuu seuraavaan työtuntilaskelmaan:

Mikäli laitos käy koko vuoden keskeytymättömässä kolmivuorotyössä, vuotuinen käyntiaika on

$$365 \times 24 \text{ tuntia} = 8760 \text{ tuntia}$$

5-vuorojärjestelmässä yhden vuoron vuotuinen työaika on

$$8760 \text{ tuntia} : 5 = 1752 \text{ tuntia eli } 219 \text{ työvuoroa}$$

Koska koko tasoittumisjakson keskeytymättömässä kolmivuorotyössä työkentelevälle viranhaltijalle tai työntekijälle on sovittu vuosiloman pituudesta riippuva vuosityöaika, merkitään esimerkiksi työntekijälle, jonka vuosiloma-oikeus on 30 työpäivää ja vuotuinen työaika 1664 tuntia työvuoroluettelon työvuoron sijaan vapaata seuraavasti:

$$1752 - 1664 = 88 \text{ tuntia} = 11 \text{ vapaapäivää eli vuotuinen työvelvoite on yhteensä } 219 - 11 = 208 \text{ työvuoroa.}$$

Vastaavasti, jos vuosityöaika on 1678,4 tuntia tai 1606,4 tuntia, vapaapäiviä merkitään seuraavasti:

$1752 - 1678,4 = 73,6$ tuntia. 72 tuntia = 9 vapaapäivää, joten vuotuinen työvelvoite on yhteensä $219 - 9 = 210$ työvuoroa. Jäljelle jäävä 1,6 tunnin vapaavelka tasoitetaan viiden vuoden kuluessa.

$1752 - 1606,4 = 145,6$ tuntia. 18 vapaapäivää = 144 tuntia, joten vuotuinen työvelvoite on yhteensä $219 - 18 = 201$ työvuoroa. Jäljelle jäävä 1,6 tunnin vapaavelka tasoitetaan 5 vuoden kuluessa.

Työvuoroluettelo laaditaan käyttäen 20 vuorokauden jaksoja. Kussakin jaksossa on 12 työvuoroa sekä 8 vapaapäivää. Näin laaditussa työvuoroluettelossa tulee kunkin työntekijän viikoittaiseksi keskimääräiseksi työajaksi 33,6 tuntia, joka saadaan kun viikon käyntitunnit jaetaan työntekijöiden lukumäärällä eli $168:5 = 33,6$ tuntia. Koska viikon keskimääräisen säännöllisen työajan tulee olla 36 tuntia jää keskimääräiseksi työntekijäkohtaiseksi "työvelaksi" 2,4 tuntia viikossa. Edellä mainitun vuoksi vuosilomat sijoitetaan työvuoroluetteloon sekä työvuorojen että vapaapäivien päälle siten, että vuotuiset työajat toteutuvat. Vuotuisen työajan tasoittumiseksi saattaa olla tarpeen teettää täytevuoroja.

Keskeytymättömän kolmivuorotyön yleiset edellytykset täyttävät muunkinlaiset työvuoroluettelot ovat mahdollisia.

Mikäli henkilö siirtyy pysyvästi kesken tasoittumisjakson muuhun työaikaanmuotoon tai palvelussuhde päättyy kesken tasoittumisjakson, työajan vajeus teetetään täytevuoroina ja pitämättömät vapaapäivät pyritään antamaan ennen työaikaamuodon vaihtumista tai palvelussuhteen päättymistä. Mikäli pitämättömiä vapaapäiviä ei voida antaa, maksetaan korvauksena 11 §:n mukaan laskettu 8 tunnin tuntipalkka kultakin pitämättömältä vapaapäivältä.

5 § Työajan veroiset poissaolot

Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä tehdyiksi säännöllisiksi työvuoroiksi lasketaan vuosilomaa lukuun ottamatta sellaiset poissaolopäivät, joilta viranhaltijalla tai työntekijällä on oikeus palkkaan sekä kerrallaan enintään 7 kalenteripäivän pituiset työnantajan luvalla pidetyt palkattomat poissaolopäivät.

6 § Muussa työaikaamuodossa työskentelyn vaikutus vuosityöaikaan

Vuosityöaika pidennetään 1 työvuorolla (8 tunnilla) jokaista muussa työaikaamuodossa työskenneltyä 136 tuntia kohti.

Soveltamisohje

Määräys koskee esimerkiksi tilannetta, jossa pääsääntöisesti keskeytymättömää kolmivuorotyötä tekevä siirtyy tilapäisesti seisokin vuoksi tekemään yleistyöaikaan (päivätyöhön). Tilapäisen siirron ajan noudatetaan yleistyöaikaääräyksiä esimerkiksi työaikakorvauksiin.

Kun muussa työaikamuodossa on työskennelty vähintään 272 tuntia, vuositöaika pidennetään 16 tunnilla.

7 § Arkipyhäviikkojen työaikajärjestelyt

- 1 mom. Pitkäperjantai, toinen pääsiäispäivä, helatorstai, juhannusaatto tai muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuva uuden vuodenpäivä, loppiainen, vapunpäivä, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, joulupäivä tai tapaninpäivä eivät lyhennä vuosityöaika, vaan kultakin edellä mainitulta päivältä maksetaan 7,2 tunnin korottamaton tuntipalkka myös silloin, kun viranhaltija tai työntekijä on ollut työvuoroluettelon mukaan työstä vapaana edellyttäen, että viikon säännöllinen työaika on täysimääräinen.

Soveltamisohje

Mikäli viranhaltijan tai työntekijän puheena olevan arkipyhän tai aattopäivän sisältävän viikon säännöllinen työaika on jäänyt vajaaksi äitiys-, sairaus- tai vuosiloman vuoksi, ei viikon säännöllisen työajan kuitenkaan katsota jääneen tällaisen syyn takia vajaaksi.

- 2 mom. Mikäli se laitoksen toiminnan kannalta kuitenkin on tarkoituksenmukaista, voidaan vaihtoehtoisesti antaa 1 momentissa tarkoitettu päivä vapaana. Tällöin ei 1 momentissa tarkoitettua rahakorvausta makseta.

8 § Aattokorvaus

Pääsiäislauantaina, juhannusaattona ja muuksi päiväksi kuin sunnuntaiksi sattuvana jouluaattona klo 00.00–18.00 tehdyiltä työtunneilta maksetaan aattokorvauksena varsinaisen palkan lisäksi korottamaton tuntipalkka tai annetaan vastaava vapaa-aika.

9 § Yli- ja lisätöiden määritelmä ja korvaaminen

Vuorokautinen ylityö

- 1 mom. Vuorokautinen ylityöraja on 8 tuntia.

Vuorokautisen ylityön 2 ensimmäiseltä tunnilta maksetaan 50 % korotettu tuntipalkka ja 100 % korotettu tuntipalkka kultakin seuraavalta vuorokautiselta ylityötunnilta. Korvaukset voidaan suorittaa myös antamalla vastaava vapaa-aika.

Viikoittainen ylityö

2 mom. Viikoittaista ylityötä voi muodostua vain, mikäli keskeytymätöntä kolmivuorotyötä tekevä vaihtaa kesken viikkoa pysyvästi vuorosta toiseen tai mikäli työaikamuoto muuttuu kesken viikkoa kolmivuorotyöstä päivätyöhön (muuhun työaikamuotoon) tai päinvastoin. Viikoittaista ylityötä on tällöin työ, joka ylittää sen työvuoroluettelon mukaisen viikkotuntimäärän, jonka mukaan viranhaltija tai työntekijä on tällaisen viikon aikana työskennellyt eniten ja joka ei ole vuorokautista ylityötä.

Viikoittaisen ylityön 5 ensimmäiseltä tunnilta maksetaan 50 % korotettu tuntipalkka ja 100 % korotettu tuntipalkka kultakin seuraavalta viikoittaiselta ja vuorokautiselta ylityötunnilta. Korvaukset voidaan suorittaa myös antamalla vastaava vapaa-aika.

Esimerkki

Lomittaja, joka on työskennellyt työviikolla 4 päivänä (ma–to) yleistyöajassa sekä lomittanut yhden iltavuoron perjantaina kolmivuorotyössä, tekee vapaapäivänä (la) työtä klo 15.00–7.00.

Lomittaja on työskennellyt enemmän yleistyöajan työvuoroluettelon mukaisesti, joten viikoittaisen ylityön raja on 38,25 h. Yhteensä työtunteja on 56, joista vapaapäivänä tehtyä vuorokautista ylityötä klo 23–07 on 8 h (100%). 38,25 h on säännöllistä työaikaa. Viikoittaista ylityötä on syntynyt 9,75 h, 1,75 h perjantaina ja 8 h lauantaina (5 h 50 % ja 4,75 h 100 %).

Perjantaina ja lauantaina työskentely kolmivuorotyössä korvataan vuorotyömääräysten mukaan, iltavuorossa klo 15–23 maksetaan iltavuorolisä ja yövuorossa klo 23–07 yövuorolisä, jotka sisältyvät työsuhteisen työntekijän tuntipalkkaan, josta lasketaan ylityökorvaus (11 § 2 mom.). Tuntipalkan jakajaluku on 158 (11 § 1 mom.).

Vuoroylityö

3 mom. Vuoroylityötä on työ, jota tehdään tasoittumisjakson aikana vuorolisätyön lisäksi ja joka ei ole vuorokautista eikä viikoittaista ylityötä.

Vuoroylityöstä maksetaan 100 % korotettu tuntipalkka. Korvaus voidaan suorittaa myös antamalla vastaava vapaa-aika.

Soveltamisohje

Osan tasoittumisjaksoa (1.5.–30.4.) keskeytymätöntä kolmivuorotyötä tekevän vuoroylityökynnys on myös 104 tuntia tasoittumisjakson aikana.

Vuorolisätyö

4 mom. Vuorolisätyötä ovat työvuoroluettelon mukaisina vapaapäivinä tehdyt työtunnit, joita ei ole ennalta merkitty täytevuoroiksi ja jotka eivät ylitä 104 tuntia tasoittumisjakson kuluessa eivätkä ole vuorokautista tai viikoittaista ylityötä.

Vuorolisätyöajalta maksetaan 65 % korotettu tuntipalkka tai annetaan vastaava vapaa-aika.

Esimerkki

Kolmivuorotyötä tekevä työskentelee vapaapäivänään lauantaina klo 15–07. Ensimmäiset 8 tuntia ovat vuorolisätyötä (65 %) ja seuraavat 8 tuntia vuorokautista ylityötä (2 h 50 % ja 6 h 100 %). Iltavuorossa klo 15–23 maksetaan iltavuorolisä ja yövuorossa klo 23–07 yövuorolisä, jotka sisältyvät työsuhteen työntekijän tuntipalkkaan, josta lasketaan ylityökorvaus ja sunnuntaityökorvaus (klo 18–07).

10 § Työvuoroluettelo

1 mom. Työvuoroluetteloa on noudatettava, jollei ole perusteltua syytä sen muuttamiseen. Muutokseen on pyrittävä mikäli mahdollista hankkimaan asianomaisen viranhaltijan tai työntekijän suostumus ja asiasta on joka tapauksessa mahdollisimman pian ja olosuhteisiin soveltuvalla tavalla ilmoitettava sille, jota muutos koskee. Työtuntien muodostuminen ylityöksi tai vuorolisätyöksi ei ole perusteltu syy työvuoroluettelon muuttamiselle.

2 mom. Jos viranhaltija tai työntekijä pakottavan esteen vuoksi ei voi saapua vuorollaan työhön, hänen on mahdollisimman pian saatettava asia esimiehensä tietoon. Työvuorosta pois jäävän tai jääneen tilalle pyritään saamaan ensisijaisesti muu kuin työvuoronsa juuri lopettanut viranhaltija tai työntekijä.

11 § Tuntipalkan sekä raha- ja vapaa-aikakorvausten laskeminen ja niiden suorittamisajankohta

Tuntipalkan laskeminen

1 mom. Yli-, lisä-, sunnuntai-, lauantai-, aatto-, vuoroylityön, vuorolisätyön ja pitämättömiltä vapaapäiviltä maksettavan rahakorvauksen laskemiseksi tarvittava tuntipalkka saadaan jakamalla kalenterikauden varsinainen palkka luvulla 158.

2 mom. Vuorotyölisänä maksetaan iltavuorosta 15 %:n ja yövuorosta 30 %:n suuruinen 1 momentin mukaan laskettu rahakorvaus.

Työntekijät

Työntekijän vuorotyölisä lasketaan mukaan tuntipalkkaan, jota korotetaan 50 %, 65 % tai 100 %, mikäli ylityötä, vuoro-ylityötä, vuoro-lisätyötä tai sunnuntaityötä suoritetaan sellaisena ajankohtana, jolta maksetaan vuorotyölisää.

Korvausten suorittamisajankohta

3 mom. Korvaus on maksettava viimeistään korvaukseen oikeuttavan työn tekemistä seuraavan kalenterikuukauden aikana.

12 § Vuosiloma

1 mom. Viranhaltija tai työntekijä, joka työskentelee pysyvästi keskeytymättömässä kolmivuorotyössä ja jonka työaika määräytyy vuosityöaikana, ansaitsee täysimääräisen vuosiloman.

2 mom. Vuosilomaa annettaessa vuorokauden lasketaan alkavan edellä 3 §:ssä tarkoitettuna ajankohtana.

3 mom. Paikallisesti voidaan sopia luottamusmiehen kanssa siitä, että vuosiloma merkitään alkavaksi vasta yövuoron päättymistä seuraavan työvuorokauden alusta.

13 § KVTES:n työaikaluvun määräysten soveltaminen

Sen lisäksi, mitä tässä liitteessä on keskeytymättömässä kolmivuorotyössä sovellettavasta työajasta määrätty, noudatetaan soveltuvin osin KVTES:n työaikaluvun määräyksiä.

LIITE 6 KESKEYTYVÄ KOLMIVUOROTYÖ

1 § Soveltamisala

- 1 mom. Tämän liitteen määräyksiä sovelletaan työhön
- joka on järjestetty työaikalain 6 §:n mukaisesti,
 - jota suoritetaan kaikkina vuorokauden tunteina siten, että työn suorittaminen 3-vuorotyönä osaksi viikkoa keskeytyy,
 - jossa työvuoron pituus on 8 tuntia vuorokaudessa,
 - jossa työvuorot säännöllisesti vaihtuvat ja määräajoin muuttuvat ja
 - kunkin työvuoron henkilökuntamäärä on lähes yhtä suuri.
- 2 mom. Viranhaltijaan/työntekijään sovelletaan tämän liitteen määräyksiä, kun hän on ollut keskeytyksettä keskeytyvässä kolmivuorotyössä aamu-, ilta- ja yövuorojaksot.

2 § Säännöllinen työaika

- 1 mom. Säännöllinen työaika on 8 tuntia vuorokaudessa ja enintään vuoden pituisena ajanjaksona keskimäärin 38 tuntia viikossa.

Soveltamisohje

Työajan lyhennys koskee myös sellaista keskeytyvää kolmivuorotyötä, jota tehdään vain osan kalenterivuotta. Tämän pykälän määräyksiä noudatetaan soveltuvin osin myös tällöin.

- 2 mom. Työajan lyhentäminen tapahtuu antamalla keskeytyvässä kolmivuorotyössä tehtyä työtä vastaten vuorovapaita eli ajantasausvapaita siten, että työaika enintään vuoden pituisena ajanjaksona tasoittuu keskimäärin 38 tuntiin viikossa.

Soveltamisohje

Jäljempänä 3 §:ssä tarkoitetut vuorovapaat pitää merkitä etukäteen työvuoroluetteloon, koska sillä on vaikutusta ylityökorvausten maksamiseen.

3 § Vuorovapaat

- 1 mom. Vuorovapaita ansaitaan keskeytyvässä kolmivuorotyössä tehdyistä säännöllisistä työvuoroista seuraavasti:

Viranhaltijan/työntekijän tehdessä vuorotyötä enemmän kuin edellä olevasta taulukosta ilmenee jatketaan vuorovapaataulukkoa vastaavasti.

Keskeytyvässä kolmivuorotyössä tehtyjä säännöllisiä työvuoroja	Vuorovapaiden määrä
vähintään 20	1
40	2
60	3
80	4
100	5
120	6
140	7
160	8
180	9
200	10
220	11

2 mom. Keskeytyvässä kolmivuorotyössä tehdyiksi säännöllisiksi työvuoroiksi lasketaan myös

- 1 palkallisen sairausloman ajalle sattuvat työvuoroluettelon mukaiset työvuorot ja
- 2 tehdyiksi työvuoroiksi työnantajan määräämän, työn edellyttämän koulutuksen ajalle sattuvat työvuoroluettelon mukaiset työvuorot, kuitenkin enintään 30 kalenteripäivän ajalta kalenterivuoden aikana.

Vuorovapaat (ajantasausvapaat) myös kuluvat sinä aikana, jolta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa tai viranhaltija/työntekijä osallistuu edellä tarkoitettuun koulutukseen.

Soveltamisohje

Myös keskeytyvässä kolmivuorotyössä voidaan noudattaa niitä ohjeita, jotka on annettu työvuorojen laskemisesta sekä vuorovapaiden kulumisesta ja karttumisesta sairausaikana sekä työnantajan määräämän, työn edellyttämän koulutuksen aikana keskeytymättömässä kolmivuorotyössä (ks. TS-03:n liitteen 5 4 §:n 3 momentin soveltamisohje). Todettakoon lisäksi, että vaikka työvuorot luetaankin hyväksi 2 §:n 2 momentissa tarkoitettuina aikoina, niin niistä ainoastaan ansaitaan vuorovapaita, mutta ylityötä tänä aikana ei muodostu.

4 § Vuorovapaiden antaminen ja korvaaminen

- 1 mom. Työtä varten tulee ennakolta laatia työvuoroluettelo vähintään ajaksi, jonka kuluessa viikoittainen työaika tasoittuu keskimäärin 38 tuntiin. Vuorovapaat annetaan enintään vuoden tasoittumisajanjaksoksi laadittavan työvuoroluettelon puitteissa työn sujumisen kannalta sopivana ajankohtana.
- 2 mom. Mikäli viranhaltija/työntekijä on työskennellyt työvuoroluetteloon merkityn vuorovapaansa aikana, siirretään se annettavaksi myöhäisempänä ajankohtana.

Soveltamisohje

Vuorovapaapäivänä työskentely johtaa siihen, että vuorovapaa siirretään annettavaksi myöhemmin, mutta ylityötä siitä ei muodostu.

- 3 mom. Jos viranhaltijalle/työntekijälle vuorovapaiden määräytymiskauden (yksi kalenterivuosi) aikana ei ole voitu antaa vuorovapaataulukon mukaisesti vuorovapaita, korvataan pitämättä olevat vuorovapaat siirtämällä ne annettaviksi seuraavan vuoden helmikuun loppuun mennessä tai maksamalla niiltä KVTES:n III luvun 25 §:n 1 momentin mukainen tuntipalkka 8 tunnilta kutakin pitämättä olevaa vuorovapaapäivää kohden viimeistään vuorovapaiden määräytymiskauden päättymistä seuraavan 2 kalenterikuukauden kuluessa.

Soveltamisohje

Mikäli korvattavaksi tulisi kuitenkin vajaa vuorovapaapäivä, korvataan sellainen vuorovapaa aina rahassa (ks. jäljempänä 7 momentti).

Liikaa vuorovapaita

- 4 mom. Mikäli viranhaltija/työntekijä on pitänyt liikaa vuorovapaita, teetetään ylimääräiset vuorovapaat takaisin viimeistään niiden määräytymiskautta (yksi kalenterivuosi) seuraavan vuoden helmikuun loppuun mennessä. Vuorovapaiden teettäminen tapahtuu siten, että niitä vastaava määrä viranhaltijan/työntekijän työvuoroluettelon mukaisista vuorovapaista merkitään viranhaltijan/työntekijän työpäiviksi. Näiltä maksettava palkka sisältyy viranhaltijan/työntekijän kuukausipalkkaan.

Pysyvä siirto muuhun työaikamuotoon

- 5 mom. Siirryttäessä pysyvästi keskeytyvästä kolmivuorotyöstä muuhun työaikamuotoon korvataan pitämättä jääneet vuorovapaat joko an-

tamalla ne vapaana tai maksamalla niistä edellä 3 momentissa tarkoitettu rahakorvaus. Ylimääräiset vuorovapaat teetetään takaisin.

Virka/työsuhteen päättyminen

6 mom. Viranhaltijan/työntekijän virka/työsuhteen päättyessä maksetaan pitämättä olevilta vuorovapailta edellä 3 momentissa tarkoitettu rahakorvaus. Mikäli viranhaltija/työntekijä on pitänyt liikaa vuorovapaita, häneltä peritään takaisin ylimääräisiltä vuorovapailta maksettu korvaus eli kutakin liikaa pidettyä vuorovapaapäivää kohden 8 tunnin korottamaton tuntipalkka.

7 mom. Virka/työsuhteen päättyessä sekä siirryttäessä pysyvästi keskeytyvästä kolmivuorotyöstä muuhun työaikamuotoon korvataan vajaat vuorovapaat rahassa. Laskentasääntönä on, että yhdestä säännöllisestä työvuorosta ansaitaan 0,40 tuntia vuorovapaita.

5 § Arkipyhäviikkojen työaikajärjestelyt

KVTES:n III luvun 7 §:n 2 momentissa mainittua ylimääräistä vapaapäivää ei pääsääntöisesti anneta, vaan mainitussa pykälässä tarkoitettu arkipyhä- ja aattopäivästä suoritetaan kuitenkin 7,6 tunnin korottamaton tuntipalkka myös silloin, kun viranhaltija/työntekijä on ollut työvuoroluettelon mukaan työstä vapaana edellyttäen, että viikon säännöllinen työaika on täysimääräinen.

Mikäli se laitoksen toiminnan kannalta on tarkoituksenmukaista, voidaan vaihtoehtoisesti antaa KVTES:n III luvun 7 §:n 2 momentissa tarkoitettu vapaapäivä, joka lyhentää 2 §:ssä mainittua työaikaa. Tällöin ei tässä momentissa tarkoitettua rahakorvausta makseta.

6 § Työvuoroluettelo

1 mom. Työvuoroluetteloa on noudatettava, jollei ole perusteltua syytä sen muuttamiseen. Muutokseen on pyrittävä mikäli mahdollista hankkimaan asianomaisen viranhaltijan/työntekijän suostumus ja asiasta on joka tapauksessa mahdollisimman pian ja olosuhteisiin soveltuvalla tavalla ilmoitettava sille, jota muutos koskee. Vuorovapaiden antamisessa noudatetaan, mitä edellä 4 §:n 1–3 momenteissa on sanottu.

2 mom. Jos viranhaltija/työntekijä pakottavan esteen vuoksi ei voi saapua vuorollaan työhön, hänen on mahdollisimman pian saatettava asia esimiehensä tietoon. Työvuorosta pois jäävän tai jääneen tilalle py-

ritään saamaan ensisijaisesti muu kuin työvuoronsa juuri lopettanut viranhaltija/työntekijä.

- 3 mom. Milloin viranhaltija/työntekijä joudutaan satunnaisesti kutsumaan työhön työaikalaissa säädetyin edellytyksin hänen viikkolepoaikaan, on
- 1 ensisijaisesti kutsuttava sellainen viranhaltija/työntekijä, joka on vapaaehtoisesti siihen suostunut tai suostuu,
 - 2 pyrittävä vuorottelemaan työhön kutsumisessa siten, ettei jatkuvasti samoja viranhaltijoita/työntekijöitä kutsuta mainittuun työhön, ja
 - 3 jollei hätätyöstä ole kysymys, pyrittävä välttämään työhön kutsumista, jos siitä on viranhaltijalle/työntekijälle kohtuutonta haittaa.

Soveltamisohje

Keskitettyä mallityövuoroluetteloa ei ole sopijaosapuolten toimesta laadittu keskeytyvää kolmivuorotyötä tekevien työpaikkojen erilaisuuden ja vähäisen henkilökuntamäärän johdosta. Työvuoroluettelot laaditaan paikalliset olosuhteet huomioon ottaen ja sopimusmääräyksiä noudattaen.

7 § Ylityö

- 1 mom. Vuorokautinen ylityöraja on 8 tuntia.
- 2 mom. Keskeytyvässä kolmivuorotyössä katsotaan viikoittaiseksi ylityöksi ne vapaavuorojen (ei vuorovapaiden) aikana tehdyt tunnit, jotka kullakin kalenteriviikolla ylittävät työvuoroluettelossa asianomaisen viikon säännölliseksi työajaksi vahvistetun työtuntimäärän. Mikäli keskeytyvää kolmivuorotyötä tekevä vaihtaa kesken viikkoa vuorosta toiseen, pidetään viikkoylityötä määritettäessä perustana sen työvuoroluettelon mukaista viikkotuntimäärää, jonka mukaan viranhaltija/työntekijä on ko. viikon aikana työskennellyt eniten. Tätä menettelyä noudatetaan myös siirryttäessä kesken viikkoa keskeytyvästä kolmivuorotyöstä päivätyöhön tai päinvastoin.

TS-OPAS

JOHDANTO

TS-oppaan tarkoituksena on toimia apu- ja koulutusmateriaalina kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen soveltamisessa ja tulkinnassa. TS-opas ei kuitenkaan ole virka- tai työehtosopimus eikä TS:n osa. Sopimusoikeudellisesti sitovat tekstit on kirjattu itse sopimukseen tai sopimustekstien yhteydessä oleviin soveltamisohjeisiin. Kunnalla tarkoitetaan jäljempänä myös kuntayhtymää ja työntekijällä myös viranhaltijaa ellei tekstistä muuta johdu.

TS-oppaan keskeisenä sisältönä on sopimuskohdittain etenevä TS-käytäntöjen kuvaus pyrkimyksenä tuoda esiin sopijapuolten tarkoitus erilaisissa tilanteissa. TS-oppaaseen on myös otettu esimerkkejä sopimustekstien selkeyttämiseksi.

Lisäksi TS-oppaaseen on otettu sopimuksen soveltajan työtä helpottamaan mm. tekstejä aikaisemmista, vielä erityistilanteissa sovellettavista sopimusmääräyksistä ja yleiskirjeistä.

TS-opas on laadittu yhteistyössä TS-sopijaosapuolten kesken.

Tekstissä käytettyjä lyhenteitä:

AL	ammattialalisä
EL	erillislisä
HKL	henkilökohtainen lisä
KT	Kunnallinen työmarkkinalaitos
KVTES	kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus
TKP	tehtäväkohtainen palkka
TS	kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus

TS:N RAKENNE

1 Allekirjoituspöytäkirja

Kertaluontoiset kyseiseen sopimuskierrökseen liittyvät asiat:

- viittaukset muihin sopimuksiin esim. tulopoliittisiin ratkaisuihin (indeksiehto, palkkakehitys, matkakustannukset)
- TS:n voimassaoloaika
- TS:n mukaiset palkantarkistukset

- TS:n mukaiset vähimmäispalkat (löytyvät myös palkkausluvusta)
- TS:n valtakunnalliset työryhmät

2 Yleinen osa

TS:n yleiseen osaan on otettu määräykset sen ja muiden kunnallisten sopimusten kytkennöistä kuten

- soveltamisalasta,
- viittaukset KVTES:iin ja kunnalliseen pääsopimukseen,
- määräys tuntipalkkaisten (TTES) työskentelyyn liittyvän viranhaltijan ja työntekijän työaikajärjestelyistä ja
- viittaukset edelleen noudatettaviin vanhojen määräysten mukaisiin palvelussuhteen ehtoihin.

3 Palkkausluku

TS:n keskeinen osa, joka sisältää palkkausjärjestelmän perusteet ja siihen liittyvät määräykset.

4 Liitteet 1–6

TS-OSAPUOLET

A Keskustaso

Kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimukset tehdään KT:n ja TS-sopijajärjestöjen välillä.

Sopijajärjestöjä ovat:

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry
Kunta-alan unioni ry ja
Tekniikan ja Peruspalvelujen Neuvottelujärjestö KTN ry.

Keskeisenä neuvotteluelimenä ja toisaalta pysyväisluonteisena työryhmänä toimii KT:n ja sopijajärjestöjen edustajista muodostettu TS-työryhmä.

B Paikallistaso

TS-kehittämistyöryhmä

Kunnassa tulee olla TS-kehittämistyöryhmä, jossa ovat edustettuna kunta ja sopijajärjestöjen paikallisyhdistykset, valtakunnalliset liitto-

tason alayhdistykset tai tällaisen alayhdistyksen paikallisyhdistykset.

TS-kehittämistyöryhmässä kuntaa edustavat kunnan valitsemat jäsenet.

Alayhdistystä edustaa sen valtuuttama henkilö. Jos em. järjestöllä ei ole paikallista rekisteröityä alayhdistystä, neuvottelut käydään em. järjestön valtuuttaman henkilön kanssa, joka voi olla esimerkiksi pääluottamusmies tai luottamusmies.

Tehtävät

TS-kehittämistyöryhmä käsittelee osaltaan TS:n mukaista tehtäväkohtaista palkkaa ja henkilökohtaista lisää koskevat paikalliset yleiset periaatteet ennen niiden vahvistamista kunnan päätöksentekoelementeissä.

Työryhmä seuraa tehtäväkohtaisen palkan ja henkilökohtaisen lisän maksamisen yleisten periaatteiden toimivuutta kunnassa ja tekee tarvittaessa niihin liittyviä kehittämis- ja muutosehdotuksia kunnalle.

Työryhmä voi käsitellä myös muita yhdessä tarpeelliseksi katsomiin TS:n palkkausmääräysten kehittämiseen liittyviä asioita kuten esimerkiksi teknisen alan yleistä paikallisen tason palkkakehitystä.

Työskentelytavat

Neuvottelut käydään kaikkien osapuolten luottamuksellisina yhteisneuvotteluina. Käsitellyistä asioista pidetään pöytäkirjaa.

Tehdyistä päätöksistä tiedotetaan kaikille osapuolille ja kaikille kunnan teknisen sektorin organisaatiossa työskenteleville TS-kehittämistyöryhmässä parhaaksi todetulla tavalla.

Työryhmän asiantuntemusta voidaan parhaiten lisätä työryhmän yhteiskoulutuksella.

Päätöksenteko

TKP:n ja HKL:n määrittämistä koskevia paikallisia yleisiä periaatteita käsiteltäessä asiasta tulee neuvotella ja pyrkiä yksimielisyyteen. Jos yksimielisyyttä ei saavuteta, ei asian käsittelyä voi siksi jättää kesken, vaan kunnan tulee viime kädessä tehdä asiaa koskeva päätös ja panna se täytäntöön.

Palkkatiedot

Teknisen sektorin palkkojen kehitykseen liittyvät tiedot tulee kunnan tarpeelliseksi katsomiltaan osin saattaa työryhmän käyttöön lain säännösten ja virka- ja työehtosopimusmääräysten sallimissa rajoissa.

TS-TULKINTAOHJEITA JA ESIMERKKEJÄ LUVUITTAIN

Tämän otsikon alle on koottu eräitä TS:n soveltamisen yhteydessä esiin tulleita soveltamiskäytäntöjä ja -esimerkkejä.

TS:n allekirjoituspöytäkirjan mahdolliset soveltamisohjeet lähetetään erikseen sopimuskausittain KT:n yleiskirjeellä, eikä niitä käsitellä tässä oppaassa. Allekirjoituspöytäkirjan rakennetta ja pääsisältöä on selostettu edellä johdanto-osassa.

I luku yleinen osa

Kuten johdanto-osan TS:n rakennekuvauksessa todetaan, TS:n yleisessä osassa on määräykset sen soveltamisalasta ja toisaalta viittausmääräykset muiden kunnallisten kunnallisen virka- ja työehtosopimusten (lähinnä KVTES:n) tiettyjen määräysten noudattamisesta.

TS:n yleisessä osassa määritellään myös kunnallisessa pääsopimuksessa tarkoitetun paikallisen sopimisoikeuden rajat sekä sopimuskauden alussa voimaantulevan TS:n ja sopimuskauden päättyessä voimassa olleiden palvelussuhteiden ehtojen välinen suhde.

Soveltamisala (2 §:n 2 mom.)

TS:n 2 §:n mukaisesta soveltamisalasta voidaan TS:n 5 §:n 2 momentin perusteella poiketa paikallisella sopimuksella ainoastaan TS-sopijaosapuolten ja näin ollen valtakunnallisen TS-työryhmän suostumuksella.

Aiemmat palvelussuhteen ehdot (6 §:n 3 momentti)

TS:n yleisen osan 6 §:n 3 momentin mukaan TS-01:n 9 §:n 1 momentin soveltamisohjeen 2 kappaleen poistaminen ei saa johtaa sen soveltamispiirissä 31.1.2003 olleen ja edelleen saman työnantajan palveluksessa olevan viranhaltijan tai työntekijän, jonka tehtäväkohtaista palkkaa on mainitun määräyksen perusteella korotettu, tehtäväkohtaisen palkan alenemiseen.

Mainittu TS-01:n soveltamisohjeen määräys oli seuraavan sisältöinen:

"Tehtäväkohtaista palkkaa korottavat sellaiset tehtävät, joista aikaisemmin voimassa olleiden sopimusmääräysten perusteella on tullut maksaa erillisiä palkkioita tai lisiä mm. seuraavin perustein:

- 1 pääviranhaltija tai työntekijä on määrätty vastaamaan vaatimmasta tehtäväkokonaisuudesta siten, että hänen vastuualueensa tai tehtäviensä vaativuus on kasvanut olennaisesti,
- 2 kaupanvahvistajan tehtävä ja
- 3 kauppaa-alusten merikelpoisuuden tai ympäristövaarallisuuden toteaminen."

Siteerattu sopimusmääräys on rajannut paikallisen TS-järjestelmän liikkumavaraa niin, että paikallisen tehtäväkohtaista palkkaa koskevan järjestelmän on ollut otettava po. määräyksen soveltamispiirissä olevat tehtävät huomioon tehtäväkohtaista palkkaa korottavana tekijänä.

Po. sopimusmääräyksen poistamisen vuoksi kyseiset tehtävät saavat TKP:tä määritettäessä sen painoarvon, joka niillä olisi "normaalisti" paikallisen järjestelmän perusteella TS-05:n 6 §:n 3 momentin soveltamisohjeen mukaisesti.

Myös 31.1.2003 TS-01:n 9 §:n 2 momentin soveltamisohjeen soveltamispiirissä olleiden tehtäväkohtainen palkka määritetään paikallisen tehtäväkohtaista palkkaa koskevan järjestelmän mukaisesti. Heidän tehtäväkohtainen palkkansa ei kuitenkaan saa TS-05:n 6 §:n 3 momentin takuumääräyksen mukaan alentua, vaikka palkan uudelleenmäärittely TS-01:n 9 §:n 2 momentin soveltamisohjeen poistumisen vuoksi tätä edellyttäisi.

II luku palkkaus

TS:n palkkausluku sisältää palkkausjärjestelmän kuvauksen ja palkan määräytymistä koskevat määräykset.

Palkkausjärjestelmä on kunnan ja kuntayhtymän strategisen johtamisen eräs keskeinen väline. Palkkausjärjestelmällä tarkoitetaan TS:n mukaisista eri tarkoituksia palvelevista palkan osista muodostuvaa kokonaisuutta.

Palkkausjärjestelmä edellyttää tehtäväkohtaista palkkaa ja henkilökohtaista lisää koskevien paikallisten yleisten periaatteiden vahvistamista. Palkkausjärjestelmän perusteiden on oltava mainittuja periaatteita koskevine päätöksineen henkilöstön tiedossa.

Keskeiset palkan osat (7 §:n 2 momentti)

Palkkaa maksetaan

- 1 tehtäväkohtaisena palkkana tehtävien vaativuuden perusteella,
- 2 henkilökohtaisena lisänä työssä onnistumisen perusteella ja ammattialalisänä,
- 3 tulospalkkiona palvelutuotannon tuloksellisuuden todetun parantumisen perusteella sekä
- 4 sopimuksen ja sen liitteiden mukaisina lisinä ja palkkioina sekä työaikakorvauksina.

Palkkaryhmät (8 §)

TKP on määritettävä sen määrittämistä koskevan paikallisen järjestelmän mukaisesti riippumatta palkkaryhmistä. Eri asia on, että työnantajan on vahvistettava jokaiselle työntekijälle TS:n mukainen palkkaryhmä ja huolehdittava siitä, ettei ko. palkkaryhmän tehtäväkohtaista vähimmäispalkkaa aliteta. TKP voi myös muodostua korkeammaksi kuin ylemmän palkkaryhmän vähimmäispalkka.

Tehtäväkohtainen palkka (9 §)

TKP määritetään TS:n 7 §:n 1 momentissa tarkoitettujen paikallisten yleisten periaatteiden mukaisesti ottaen huomioon 9 §:n 1 momentissa luetellut 8 ns. tähtitekijää.

Tehtävien keskinäistä vaativuutta ja tehtäväkohtaista palkkaa määritettäessä käytettävää menetelmää kehitettäessä ohjenuorana käytettävä malli kannattaa valita teknisen yksikön koon ja henkilöstöhallinnon voimavarojen mukaan. Arviointimenetelmän on joka tapauksessa syytä olla helposti hallittava, ymmärrettävä ja tarkistettavissa.

Tehtäväkuvaus

TKP:n määrittämisen lähtökohtana on ajan tasalla oleva, esimerkiksi tämän oppaan lopussa olevan lomakemallin mukainen tehtäväkuvaus, jonka on perustuttava TS:een ja sen mukaisesti hyväksyttyihin paikallisiin yleisiin periaatteisiin.

Paikallisia tehtävänkuvauksia vahvistettaessa on syytä muistaa, että tehtäväkohtaisen palkan perusteet ("tähtitekijät") ovat ehdottomia, kun taas henkilökohtainen lisä voi perustua muihinkin kuin TS:ssä mainittuihin esimerkkiperusteisiin.

Tehtäväkuvausten pitää olla vertailukelpoisia keskenään ja mahdollistaa tehtävien vaativuuden vertailu kuntatasolla. Tehtäväkuvausten tarkoituksena onkin kuvata, millaisina TS:n mukaiseen TKP:aan vaikuttavat 8 vaativuustekijää ilmenevät todellisessa toiminnassa riippumatta siitä, kuka tehtävää kulloinkin hoitaa.

Tehtävien sisältö on kuvattava niin, että ulkopuolinenkin ymmärtää, mitä työssä tehdään. Henkilön tehtävien muuttuessa tehtäväkuvaus muutetaan tarvittaessa uutta tilannetta vastaavaksi. Tehtäväkuvausten vahvistaa työnantaja. Tehtäväkuvausta muutettaessa on otettava huomioon työsopimuksella sovitut tehtävät ja toisaalta virantoimitusvelvollisuuden muuttamista koskevat säännökset ja määräykset.

Tehtäväkuvausten muuttaminen on syytä käsitellä esimerkiksi kehityskeskusteluissa. Tehtäväkuvausten laadinnan yhteydessä mahdollisesti käytäviä kehityskeskusteluja käsitellään tämän oppaan henkilökohtaista lisää koskevan osuuden jälkeen.

Tehtävien vaativuuden olennainen muutos (9 §:n 2 momentti)

Muutoksen voimaantulo

Toiseen virkaan tai tehtävään siirtyminen taikka viranhaltijan tai työntekijän tehtävien uudelleenjärjestely voi aiheuttaa sen, että viranhaltijan tai työntekijän tehtävien vaativuus joko kasvaa olennaisesti tai vähenee olennaisesti. Jos tällainen muutos kestää vähintään 10 työpäivää, tehtäväkohtaista palkkaa on tarkistettava vastaamaan muuttuneita tehtäviä.

Toiseen virkaan siirryttäessä TKP:aa joko korotetaan tai alennetaan virkaan siirtymishetkestä lukien.

Työntekijän tehtävien muuttuessa 9 §:n 2 momentin mukaisesti vaativammiksi toiseen tehtävään siirtymisen vuoksi tai viranhaltijan taikka työntekijän tehtävien uudelleenjärjestelyn takia TKP:aa korotetaan tehtävien muutosajankohdasta lukien.

Työntekijän tehtävien muuttuessa olennaisesti vähemmän vaativammiksi toiseen tehtävään siirtymisen vuoksi tai viranhaltijan taikka työntekijän tehtävien uudelleenjärjestelyn takia TKP:aa alennetaan 8 viikon kuluttua tehtävien muutosajankohdasta lukien.

Olennainen muutos

Tehtävien vaativuuden muutoksen olennaisuutta arvioitaessa lähtökohtana on se, millaista TKP:aa paikallisen järjestelmän mukaan maksettaisiin muuttuneesta tehtävästä, jos siihen otettaisiin uusi viranhaltija tai työntekijä.

Olennaisena muutoksena voidaan pitää esimerkiksi sitä, että viranhaltijan tai työntekijän tehtäviin lisätään huomattava osa hänen esimiehelleen kuuluneista tehtävistä. Samoin, jos esimerkiksi työntekijä siirtyy osa-aikaeläkkeelle ja osa hänen tehtävistään siirretään tämän vuoksi työntekijälle, joka on tehnyt vähemmän vaativia tehtäviä, viimeksi mainitun työntekijän tehtävät voivat siirron takia muuttua olennaisesti vaativammiksi.

Vaativuudeltaan samantasoisten tehtävien laajeneminen voi johtaa tehtävän vaativuuden lisääntymiseen ja vastaavasti samantasoisten tehtävien supistuminen vaativuuden vähenemiseen. Esimerkiksi palomestarin vastuulla olevan maantieteellisen alueen kasvu siten, että alueeseen lisätään teollisuusalue, voi johtaa vaativuuden lisääntymiseen.

10 työpäivän sääntö

Määräajan (vähintään 10 työpäivää) kestävä tehtävien vaativuuden muutos voi johtua esimerkiksi siitä, että viranhaltijan tai työntekijän tehtävät lisääntyvät jonkin hankkeen (projektin) toteuttamisesta vastaamisen vuoksi.

Kymmenen työpäivän sääntöä tulkittaessa on tilanteita, joihin sopimusmääräyksen sanamuoto ei suoranaisesti sovellu. Jos työntekijä esimerkiksi toimii pysyvästi osa-aikaeläkkeellä olevan henkilön sijaisena joka toinen viikko, sijaisuutta hoitavan työntekijän tehtäväkokonaisuuden vaativuus on syytä arvioida uudelleen.

Toisen tehtävien hoitamiseksi omien tehtävien ohella annettu määräys ei sellaisenaan ole peruste tehtäväkohtaisen palkan tarkistamiseen, vaan tilannetta arvioidaan 9 §:n 2 momentin perusteiden mukaan.

Osa-aikaisen palkkaus (11 §)

Kunnan tai kuntayhtymän puolivakinaiseen palokuntaan kuuluvan työntekijän palkka maksetaan tuntipalkkana. Tähän palkkaan maksetaan myös ammattialalisä.

Henkilökohtainen lisä (12 §)

Viranhaltijaa ja työntekijää on syytä kannustaa palkitsemalla hänet hyvistä työtuloksista ja niihin johtavasta hyvästä ammatinhallinnasta.

Henkilökohtainen lisä (15.2.2005 saakka henkilökohtainen palkka) on tehtäväkohtaisen palkan ohella TS:n palkkausjärjestelmän toinen keskeinen osa. HKL:n maksamisperusteena on työssä suoriutuminen.

Henkilökohtaisen lisän maksamisen perusteena ei saa olla mahdollisten virheellisten tehtäväkohtaisten palkkojen rakenteiden korjaaminen. Tehtäväkohtaisten palkkojen keskinäisten suhteiden ja myös ammattialalisien tulee tästä syystä olla kunnossa ennen kuin henkilökohtainen lisä otetaan laajemmin käyttöön.

Henkilökohtaisen lisän käyttöönoton jälkeen sitä tulee käyttää kaikissa henkilöstöryhmissä ja kaikilla organisaatitasoilla käytettävissä olevien varojen puitteissa. HKL:n rahoitusta on käsitelty esimerkiksi KT:n yleiskirjeessä 7/1999, jonka asiaa käsittelevä osuus on tämän oppaan jäljessä. Vaikka henkilökohtainen lisä on sinänsä harkinnanvarainen, on syytä muistaa, että esimerkiksi TS-03:n alikirjoituspöytäkirja on edellyttänyt 1.3.2002 lukien käytettävän liittoerän suuntaamista henkilökohtaisen lisän maksamiseen.

HKL:n määrittämisessä voidaan käyttää apuna henkilökohtaisen työsuorituksen arviointilomaketta (TS-oppaan jäljessä). Henkilökohtaisen suoriutumisen arviointia koskevaan lomakemalliin otettujen perusteiden ohella tai sijasta voidaan käyttää myös muita paikallisiin olosuhteisiin sopivia arviointiperusteita. Palveluvuosien käyttäminen arvioinnin perusteena ei kuitenkaan TS:n peruslähtökohdat huomioon ottaen ole hyväksyttävää.

Kehityskeskustelut

Kehityskeskustelu on tarpeellinen väline tehtäväkohtaisten palkkojen ja henkilökohtaisten lisien arviointiin. Sillä tarkoitetaan yleensä ennalta sovittua ja valmisteltua säännöllistä sekä systemaattista keskustelua viranhaltijan tai työntekijän ja lähimmän esimiehen välillä.

Kehityskeskustelu perustuu vuoropuheluun ja rakentavaan palautteeseen. Keskeisin osa on menneen toiminnan arviointi ja tulevan toiminnan läpikäyminen. Kehityskeskustelut on hyvä käydä vähintään kerran vuodessa yhtenäistä menettelytapaa noudattaen ja varata niihin riittävästi aikaa vuorovaikutustilannetta korostavissa sekä keskittymisrauhan takaavissa tiloissa.

Kehityskeskustelussa käytetään aineistona laadittua tehtäväkuvausta ja tehtyä henkilökohtaisen suoriutumisen arviointia.

Kehityskeskusteluissa käydään läpi sitä varten valmistellut asiat ja viranhaltijaa tai työntekijää koskevat tavoitteet.

Tehdyt päätökset ja jatkotoimenpiteet kannattaa kerrata sekä laatia keskusteluista yhteenveto molemmille osapuolille ja sopia seuraavan keskustelun ajankohta. Erikseen on syytä kirjata saavutetut ja toteutumattomat tavoitteet sekä syyt mahdollisiin viivästyksiin.

Tavoitteita

- tiedon jakaminen edellisestä toimintakaudesta, sille asetetuista tavoitteista sekä saavutetuista tuloksista
- viranhaltijan tai työntekijän työtilanteen, tavoitteiden, odotusten ja tarpeiden selvittäminen
- viranhaltijan tai työntekijän ja esimiehen välisen tiedonvaihdon lisääminen ja keskinäisen viestinnän ja luottamuksen parantaminen
- keskusteleminen seuraavan toimintakauden tavoitteista ja viranhaltijan tai työntekijän edellytyksistä saavuttaa asetetut tavoitteet
- työtulosten parantaminen
- motivointi työntekoon ja tulosten saavuttamiseen
- esimiehen odotusten kartoittaminen
- työtulosten edellytysten ja esteiden selvittäminen
- viranhaltijan tai työntekijän kehitys- ja koulutustarpeiden selvittäminen sekä mahdollisesta urakehityksestä keskusteleminen

- tehtävänkuvauksen täsmentäminen
- muutostarpeiden kartoittaminen

Muuta toiminnan arvioinnista

Palkkaus liittyy kuntien ja kuntayhtymien tuloksellisuuden kehittämistyöhön. Kunnallinen työmarkkinalaitos ja henkilöstöä edustavat pääsopijajärjestöt käynnistivät vuonna 1997 Kunta-alan tuloksellisuusprojektin, jonka tuloksena syntyi työmarkkinaosapuolten yhteinen suositus kunnallisen palvelutoiminnan tuloksellisuuden arvioinnista (Kunnallisen työmarkkinalaitoksen yleiskirje 15/2000, 11.4.2000). Vuonna 2001 käynnistettiin Kansallisen tuottavuusohjelman rahoittama kuntien ja kuntayhtymien tuloksellisuusverkosto (Kunnallisen työmarkkinalaitoksen yleiskirje 10/2001, 5.3.2001) ja Työsuojelurahaston rahoittama kunnallisten palvelujen tuloksellisuusarvioinnin tutkimusohjelma (Kartuke – tutkimus- ja kehittämishjelma, Kunnallisen työmarkkinalaitoksen yleiskirje 21/2004, 24.8.2004). Verkoston tavoitteena on levittää tutkimusohjelman tuottamaa tietoa ja kehittää hyviä tuloksellisuusarvioinnin menetelmiä ja malleja. Tutkimusohjelma ja tuloksellisuusverkosto ovat osa työmarkkinaosapuolten valtakunnallista työelämän kehittämiseen liittyvää yhteistoimintaa. Vuoden 2005 aikana käynnistetään alueelliset kehittämisverkostot, joiden kautta levitetään tutkimustietoa ja hyviä käytäntöjä.

Ammattialalisä (13 §)

Ammattialalisään oikeuttaa vain virka- tai työsuhteessa suoritettu palvelu. Yrittäjänä toimimista ei näin ollen oteta huomioon AL:ään oikeuttavaa palvelua kerryttävänä aikana, mutta tarvittaessa esimerkiksi 14 §:n 1 mom. 4 kohdan mukaisen erillisisän käytölle ei ole estettä.

Erillisisä (14 §)

EL on euromääräinen palkan osa. EL:n maksaminen liittyy vain poikkeuksellisiin tapauksiin, kuten erilaisiin palkkauksen muutostilanteisiin ja työvoiman saatavuuden ja säilyttämisen turvaamiseen. Ensin mainituissa palkkauksen muutostilanteissa EL on pakollista palkan osaa, jälkimmäisissä taas harkinnanvaraista palkan osaa.

Pakollinen EL (14 §:n 1 momentin 1–3 ja 5 kohdat)

- TS-95:n 29 §:n siirtymämääräysten perusteella EL:ksi muodostettu palkan osa (1 kohta)

- TS-95:n 29 §:n 7 momentin soveltamisohjeessa tarkoitettu henkilökohtainen palkka ns. ”betoni” EL (2 kohta; TS-95 :n 29 §:n teksti on tämän oppaan lopussa)
- tehtäväkohtaisten palkkojen uudelleen määrittämisestä järjestelmää muutettaessa johtuva palkan laskennallinen alenema (3 kohta).

Esimerkki palkkojen uudelleen määrittämisestä järjestelmää muutettaessa johtuvasta erillisistä (palkan laskennallisesta alenemasta)

Työntekijälle on maksettu kunnassa palkkaa seuraavasti:

Hänen TKP:nsä on 1 680 € ja palvelusaikaan perustuva AL:nsä (9 %) 151 €. Kokonaispalkka on siten 1 831 €.

Työntekijän TKP arvioidaan 1.6.2003 lukien uudelleen koko kunnan teknisen sektorin palkkausjärjestelmää koskevan muutoksen yhteydessä. Kunta arvioi uuden paikallisen järjestelmänsä perusteella työntekijän uudeksi tehtäväkohtaiseksi palkaksi 1600 €.

TS turvaa työntekijän kokonaispalkan kunnan palkkausjärjestelmän kokonaisuudistuksen yhteydessä, minkä vuoksi hänelle muodostuu 87 €:n suuruisen erillisistä (palkan laskennallinen alenema).

Vanha tilanne, €	Muutos, €	Uusi tilanne 1.6.2003 lukien, €
TKP 1 680	–80	1 600
AL (9 %) 151	–7	144
EL (14 § 1 mom. 5 kohta) 0	+87 (palkan laskennallinen alenema)	87
Kokonaispalkka 1 831	0	1 831

- liikkeen luovutuksen yhteydessä paikallisten palkkausjärjestelmien erilaisuudesta mahdollisesti johtuva palkan laskennallinen alenema (5 kohta)

Esimerkki liikkeen luovutuksen yhteydessä syntyvästä erillisistä (palkan laskennallisesta alenemasta)

Työntekijälle on maksettu kunnassa A palkkaa seuraavasti:

Hänen TKP:nsä on 1 400 € ja palvelusaikaan perustuva AL:nsä (9 %) 126 €. Kokonaispalkka on siten 1 526 €.

Työntekijä siirtyy 1.6.2003 lukien kunnan B palvelukseen. Kyseessä on liikkeen luovutus. Kunta B arvioi oman paikallisen järjestelmänsä perusteella työntekijän uudeksi tehtäväkohtaiseksi palkaksi 1 340 €.

Liikkeen luovutussäännöstö turvaa työntekijän kokonaispalkan, minkä vuoksi hänelle muodostuu 65 €:n suuruinen erillislisä (palkan laskennallinen alenema), joka poistuu 14 §:n 2 momentin pääsäännön mukaan tehtäväkohtaisen palkan korotuksia vastaavasti.

Vanha tilanne, €		Muutos, €	Uusi tilanne 1.6.2003 lukien, €
TKP	1 400	-60	1 340
AL (9 %)	126	-5	121
EL (14 § 1 mom. 5 kohta)	0	+65 (palkan laskennallinen alenema)	65
Kokonaispalkka	1 526	0	1 526

Harkinnanvarainen EL (14 §:n 1 momentin 4 kohta)

- EL:ää voidaan maksaa työvoiman saatavuuden tai säilyttämisen turvaamiseksi joko TS:n mukaisen TKP:n lisäksi tai ennen TS:n mukaiseen ammattialalisään (AL) oikeuttavan palvelusajan täyttymistä etukäteen maksettavana AL:nä.

EL:n pieneneminen ja poistuminen

Pääsääntö

TS:n 14 §:n 2 momentista ilmenevän pääsäännön mukaan EL poistuu tai pienenee TKP:n korotuksia vastaavasti.

Poikkeukset

Poikkeus 1

Harkinnanvaraisen eli TS:n 14 §:n 1 momentin 4 kohdassa tarkoitetun, työvoiman saatavuuden tai säilyttämisen turvaamiseksi maksettavan EL:n maksamisesta päättäessään kunnan tai kuntayhtymän toimivaltainen viranomainen voi päättää, että EL poistuu tai pienenee paitsi pääsäännön mukaan myös palkan noustessa

- yleiskorotuksen,
- HKL:n ja
- AL:n maksamisen vuoksi.

TS-05:n mukaan yleiskorotuksen, HKL:n tai AL:n maksaminen voi vähentää EL:ää vain sen 14 §:n 1 momentin 4 kohdassa tarkoitetuissa tapauksissa.

Poikkeus 2

TS-95:n 29 §:n 7 momentin soveltamisohjeessa tarkoitettu "betoni"EL ja tehtäväkohtaisten palkkojen uudelleen määrittämisestä järjestelmää muutettaessa johtuva palkan laskennallinen alenema poistuvat tai pienenevät vain TKP:n noustessa toiseen tehtävään siirtymisen tai tehtävien muutoksen vuoksi. Viranhaltijan tai työntekijän varsinaisen palkan pitää tällöin kuitenkin nousta vähintään TKP:n korotuksen puolikkaalla.

Esimerkki 1

Työntekijälle on maksettu TS-95:n 29 §:n 7 momentin soveltamisohjeessa tarkoitettua siirtymämääräyksiin perustuvaa "betoni"EL:ää (entistä HKP:n ns. betoniosaa, jota ei ole saanut aikaisemmin alentaa eikä lopettaa) 168 €. Hänen TKP:nsa on 1 680 € ja palvelusaikaan perustuva AL:nsä (9 %) 151 €. Kokonaispalkka on siten 1 999 €.

Työntekijän tehtävät muuttuvat 1.6.2003 lukien olennaisesti vaativammiksi. Hänen uudeksi TKP:kseen 1.6.2003 lukien on määritetty 1 820 €. Työntekijän kokonaispalkka (TKP+AL+"betoni"EL) 1.6.2003 on 2 069 € oheisen taulukon mukaisesti.

Vanha tilanne, €	Muutos, €	Uusi tilanne 1.6.2003 lukien €
TKP 1 680	+140	1 820
AL (9 %) 151	+13	164
"betoni"EL 168	-83 (168-85)	85
Kokonaispalkka 1 999	+70 (TKP:n korotuksen puolikas)	2 069

Esimerkki 2

Tässä esimerkissä TKP:n korotuksen puolikas 59 € on enemmän kuin "betoni"EL 30 €, joten tämän erillislisän maksaminen loppuu kokonaan.

Vanha tilanne, €	Muutos, €	Uusi tilanne 1.10.2003 lukien, €
TKP 1 345	+118	1 463
AL (9 %) 121	+11	132
"betoni"EL 30	-30 (30-30 = 0)	0
Kokonaispalkka 1 496	+99 (TKP:n korotuksen puolikas 59)	1 595

Tulospalkkio (15 §)

Työyksiköiden toiminnan tuloksellisuutta on syytä tukea tulospalkkiolla. Tulospalkkio on työnantajan strategiseen henkilöstöjohtamiseen kuuluva työnjohdollinen, palvelutuotannon tuloksellisuuden parantamiseen liittyvä kannustamisen väline. Tulospalkkio maksetaan koko työyksikön henkilöstölle tuloksellisuuden parantumisesta.

Onnistuneen tulospalkkiojärjestelmän luomiseksi olisi erityisesti kiinnitettävä huomiota selkeiden tavoitteiden asettamiseen ja näiden toteuttamiseen tarvittavan järjestelmän rakentamiseen. Henkilöstön näkökulmasta on tärkeää, että tulospalkkiojärjestelmä koetaan oikeudenmukaiseksi ja että tulostavoitteiden toteutumisen seuraaminen on valittujen mittareiden avulla mahdollista.

Tulospalkkion käyttämisen lähtökohdat, asetetut tavoitteet ja kunkin yksikön yksilölliset tarpeet muokkaavat tulospalkkiojärjestelmän rakentamista kussakin yksittäistapauksessa ja siten myös tulospalkkiojärjestelmän rakentamisen lähtökohtia. Seuraavassa on esimerkinomaisesti hahmotettu tulospalkkiojärjestelmän rakentamisen vaiheita:

- 1 määritetään tavoitteet mitattavan tulosityksikön toiminnallisista tavoitteista
- 2 tarkennetaan tavoitteet mahdollisimman täsmällisesti
- 3 etsitään keinot tavoitteiden saavuttamiseksi
- 4 etsitään tunnusluvut tai mittarit, joilla tavoitteisiin pääsemistä voidaan seurata
- 5 tavoitetaso määrittely tunnuslukujen tai mittareiden avulla
- 6 palkkiojärjestelmän kytkeminen valittuihin mittareihin
- 7 tarkempien tulospalkkion määräytymistä koskevien sääntöjen laatiminen
- 8 järjestelmän piiriin kuuluvan henkilöstön informointi
- 9 seuranta

Lisätietoa tuloksellisuuden arvioinnista on mm. Kunnallisen työmarkkinalaitoksen yleiskirjeessä 15/2000, 11.4.2000.

Kokouspalkkio (16 §)

Sopimusmääräyksen mukaan viranhaltijalle ja työntekijälle maksetaan toimivaltaisen viranomaisen määräämä kokouspalkkio, jonka määrä on vähintään 31.12.1997 voimassa olleiden määräysten mukainen. Mainitut sopimusmääräykset ovat TS-oppaan jäljessä.

Syrjäseutulisä (18 §)

Ne aikaisemmat TS:n määräykset, joita sovelletaan niihin viranhaltijoihin, joille on maksettu syrjäseutulisää, ovat TS-oppaan jäljessä.

TEKSTISSÄ VIITATUT ASIAKIRJAT

29 § Siirtymämääräys (TS-95)

1 mom. Voimaantulopäivällä tarkoitetaan tämän pykälän määräyksissä kunnan/kuntayhtymän ao. viranomaisen 2 § 2 momentin määräyksen mukaisesti päättämään TS-95:n palkkausmääräysten voimaantulopäivää kunnassa/kuntayhtymässä.

2 mom. Kunnan/kuntayhtymän palveluksessa voimaantulopäivää edeltävänä päivänä

1) TVTES 1994:n liitteen 1 mukaisissa palkkaryhmissä olleet siirretään voimaantulopäivästä alkaen 10 §:n mukaisiin palkkaryhmiin pääsääntöisesti seuraavasti:

- palkkaryhmässä D olleet sijoitetaan palkkaryhmään I,
- palkkaryhmässä C tai B olleet sijoitetaan palkkaryhmään II ja
- palkkaryhmässä A olleet sijoitetaan palkkaryhmään III sekä

2) 3 §:n soveltamisohjeen 1. kappaleessa mainituissa KVTES 1994:n palkkaluokittelukohdissa olleet siirretään voimaantulopäivästä alkaen 10 §:n mukaisiin palkkaryhmiin vastaavin periaattein kuin 1) kohdasta ilmenee.

3 mom. Edellä 2 momentissa tarkoitettujen tehtäväkohtainen palkka ja henkilökohtainen palkka määritetään voimaantulopäivästä alkaen 4–6 momenttien määräysten mukaisesti.

Soveltamisohje

Se mitä jäljempänä 4, 5 ja 6 momenteissa sanotaan voimaantulopäivään asti maksetusta tehtäväkohtaisesta palkasta ja ammattitaitolisästä, tarkoittaa sanottuja määräyksiä edellä 2 momentin 2 kohdassa mainittuihin sovellettaessa heille voimaantulopäivään asti maksettua peruspalkkaa ja palvelulisiä.

4 mom. Jos viranhaltijalle/työntekijälle voimaantulopäivänä määritetty 13 §:n 1 momentin määräysten mukainen tehtäväkohtainen palkka on yhtä suuri kuin hänelle voimaantulopäivään asti maksettu tehtäväkohtainen palkka, ei tehtäväkohtainen palkka muutu voimaantulopäivänä. Jos viranhaltija/työntekijä on voimaantulopäivään asti saanut yli 20 %:n suuruista ammattitaitolisää, saa hän voiman-

tulopäivästä alkaen 20 %:n suuruista 16 §:n 1 momentissa tarkoitettua henkilökohtaista palkkaa ja ylittävä osuus muuttuu erillislisäksi.

5 mom. Jos viranhaltijalle/työntekijälle voimaantulopäivänä määritetty 13 §:n 1 momentin määräysten mukainen tehtäväkohtainen palkka on pienempi kuin hänelle voimaantulopäivään asti maksettu tehtäväkohtainen palkka, siirtyy erotus 16 §:n 1 momentissa tarkoitettuun henkilökohtaiseen palkkaan. Jos viranhaltija/työntekijä on voimaantulopäivään asti saanut yli 20 %:n suuruista ammattitaitolisää, saa hän voimaantulopäivästä alkaen 20 %:n suuruista 16 §:n 1 momentissa tarkoitettua henkilökohtaista palkkaa ja ylittävä osuus muuttuu erillislisäksi.

6 mom. Jos viranhaltijalle/työntekijälle voimaantulopäivänä määritetty 13 §:n 1 momentin määräysten mukainen tehtäväkohtainen palkka on suurempi kuin hänelle voimaantulopäivään asti maksettu tehtäväkohtainen palkka, otetaan puuttuva osa hänelle voimaantulopäivään asti maksetusta ammattitaitolisästä ja ellei se riitä tehtäväkohtaisen palkan täyttöön, työnantaja maksaa erotuksen. Jos viranhaltija/työntekijä on voimaantulopäivään asti saanut yli 20 %:n suuruista ammattitaitolisää, saa hän voimaantulopäivästä alkaen 20 %:n suuruista 16 §:n 1 momentissa tarkoitettua henkilökohtaista palkkaa ja ylittävä osuus muuttuu erillislisäksi.

7 mom. Kunta/kuntayhtymä voi muuttaa 4–6 momenttien määräysten perusteella maksettavan erillisisen yhdessä tai useammassa erässä osittain tai kokonaan 16 §:n 1 momentissa tarkoitetuksi henkilökohtaiseksi palkaksi.

Soveltamisohje

Kunta/kuntayhtymä ei voi alentaa eikä lopettaa viranhaltijalle/työntekijälle 4–7 momenttien nojalla maksettavaa henkilökohtaista palkkaa.

19 § Kokouspalkkio (TS-95)

1 mom. Viranhaltijalle/työntekijälle, joka on paikalla kunnan, kunnanosan tai kuntayhtymän valtuuston, kunnan/kuntayhtymän hallituksen, lautakunnan, valiokunnan, toimikunnan, jaoston tai muun kunnallislaisissa tarkoitettun toimielimen kokouksessa sihteerinä, esittelijänä, asiantuntijana tai muutoin lain, asetuksen säännöksen, ohje- tai johtosäännön määräyksen tai kunnan/kuntayhtymän ao. viranomaisen antaman määräyksen nojalla muulloin kuin varsinaisena työaikanaan vähintään 1/2 tuntia tai niin, että kokous alkaa vähintään 2 tuntia var-

sinaisen työajan päättymisen jälkeen, maksetaan kokouspalkkio jäljempänä olevien määräysten mukaisesti.

Soveltamisohje

Kokouspalkkiota ei makseta, jos viranhaltija/työntekijä tehtävässään

- 1) on jonkin asian suunnittelemista, tutkimista, hoitamista tms. varten asetun työryhmän kokouksessa
- 2) tai kutsusta joutuu edustamaan kuntaa/kuntayhtymää neuvottelussa/edustustilaisuudessa.

Joskus voi olla epäselvä, onko esim. kunnanhallituksen asettama toimielin kunnallislaissa tarkoitettu toimielin vai esim. tietyn tehtävän hoitamiseksi asetettu työryhmä. Jos kyseessä on kunnallislaissa tarkoitettu toimielin, viranhaltija/työntekijä on joko valittu siihen luottamushenkilönä tai määrätty siihen viranhaltijana ja kokouspalkkiot määräytyvät sen mukaan kummasta vaihtoehdosta on kyse.

Jos toimielin on työryhmän luonteinen, viranhaltijalle/työntekijälle ei makseta kokouspalkkiota.

Viranhaltijan/työntekijän tulee olla toimielimen kokouksessa 1 mom:ssa tarkoitettuna asemassa. Jos hän toimii luottamushenkilönä kunnallisessa toimielimessä, palkkiot määräytyvät luottamushenkilöiden kokouspalkkioiden mukaisesti.

- 2 mom. Kokouspalkkiota maksettaessa varsinainen työaika alkaa kunnassa/kuntayhtymässä noudatettavan säännönmukaisen toimistotyöajan alkaessa ja päättyy klo 16.00, ellei varsinaista työaikaa ole määritetty.

Soveltamisohje

Varsinainen työaika on säännölliseksi vahvistetun päivittäisen työajan alkamis- ja päättyishetken välinen aika (esim. klo 8–16).

Jos varsinainen työaika päättyy klo 16 ja kokous on 16–16.40, maksetaan kokouspalkkio. Jos työpäivä alkaa klo 8 ja kokous on alkanut klo 7.45, ei kokouspalkkiota makseta. Kokouspalkkiota ei makseta, jos viranhaltija/työntekijä on kokouksessa normaalin ruokailutaukonsa aikana.

Jos 1 momentissa tarkoitettu toimielin tekee tarkastus-/katselamusmatkan/muun toimituksen, joka on kutsuttu koolle siten kuin ao. toimielimen kokouskutsusta on määrätty ja josta laaditaan pöytäkirja, maksetaan kokouspalkkio siltä osin kuin matkaan/toimitukseen käytetty aika ylittää vähintään 1/2 tunnin la varsinaisen työajan ja noudattaen muutoin tämän pykälän määräyksiä.

Liukuvan työajan vaikutuksesta kokouspalkkioiden maksamiseen ks. KVTES:n liitteet 9–11.

- 3 mom. Kokouspalkkiota maksetaan kunnan ao. viranomaisen päätöksen perusteella:
- valtuuston/hallituksen kokouksesta 90–160 mk
 - muun työmäärältään merkittävän hallintoelimen kokouksesta 80–130 mk
 - muun hallintoelimen/valiokunnan/toimikunnan kokouksesta 55–100 mk.

Kokouspalkkio maksetaan 50 %:lla korotettuna puheenjohtajalle, sihteerille tai kunnanhallituksen kokouksessa esittelijänä toimivalle.

Jos viranhaltija/työntekijä on kokouksessa muuna kuin varsinaisena työaikanaan yli 3 tuntia, maksetaan hänelle em. kokouspalkkion lisäksi 50 % kokouspalkkion määrästä jokaista 3 tunnin jälkeen alkavaa tuntia kohden.

Soveltamisohje

Jos puheenjohtaja, sihteeri tai esittelijä on kokouksen aikana vaihtunut, ei palkkiota makseta korotettuna. Hetkellinen vaihtuminen esim. esteellisyyden vuoksi ei poista oikeutta korotettuun palkkioon. Korotetun palkkion voi saada kunnanhallituksen, ei esim. kuntayhtymän hallituksen, esittelijä. Jos viranhaltija/työntekijä on samassa kokouksessa kahdessa eri tehtävässä, jotka molemmat oikeuttaisivat palkkion korottamiseen, korotetaan kokouspalkkiota vain 50 %.

Esimerkki

Kunnanhallituksen kokouspalkkio on 100 mk. Viranhaltijan työaika päättyy klo 16.

Kunnanhallituksen kokous alkaa klo 14 ja päättyy klo 20.30. Viranhaltija on kokouksessa koko ajan. Kokouspalkkio kokouksesta on 200 mk (eli 100 mk + 50 mk + 50 mk). Jos viranhaltija olisi kokouksessa 50 %:lla korotettuun palkkioon oikeutettuna esittelijänä, hänelle maksettaisiin edellä sanotun lisäksi 50 mk eli yhteensä 250 mk.

- 4 mom. Kokouspalkkiota ei makseta viranhaltijalle/työntekijälle, joka saa kokouksen ajalta lisä-, yli-, ilta-, yö- tai sunnuntaityökorvauksen tai kokouksessa suoritettavasta tehtävästä eri palkan/palkkion.

Soveltamisohje

Johtavassa/itsenäisessä asemassa olevalle viranhaltijalle voidaan maksaa kokouksen ajalta em. työaikakorvausten sijasta kokouspalkkio, jos asiasta on sovittu KVTES:n 70 §:n 3 momentin mukaisesti.

- 5 mom. Jos toimielin pitää saman kalenterivuorokauden aikana useampia kokouksia, on kokouspalkkiota maksettaessa kysymys yhdestä kokouksesta, ellei kokousten välinen aika ole yli 6 tuntia.
- 6 mom. Yhteistoimintaelinten kokouksiin osallistuvan jäsenen, sihteerin tai asiantuntijan kokouspalkkiot ja ansionmenetyksen korvaukset maksetaan yhteistoimintamenettelystä tehdyn yleissopimuksen 9 §:n mukaisesti, ellei yleissopimuksen 1 §:stä muuta aiheudu.
- 7 mom. Kokouspalkkiot maksetaan neljännesvuosittain.

— — —

18 § Syrjäseutulisä (TS-98)

Viranhaltijalle ja työntekijälle maksetaan markkamääräistä syrjäseutulisää 31.12.1997 voimassa olleiden määräysten mukaan.

Soveltamisohje

Viranhaltija siirtyessä toiseen virkaan ko. kunnassa tai kuntayhtymässä syrjäseutulisä säilyy ennallaan, paitsi jos uudessa pääasiallisessa viranhoitopaikassa ei olisi maksettu syrjäseutulisää 1.1.1995, jolloin lisää ei makseta.

Jos viranhaltijan palvelussuhde päättyy ko. kuntaan tai kuntayhtymään ja hän tulee myöhemmin uudelleen saman kunnan tai kuntayhtymän palvelukseen, hänellä ei uudessa palvelussuhteessa ole pääsääntöisesti ehdontonta oikeutta markkamääräiseen syrjäseutulisään.

Viranhaltijalla on kuitenkin ehdoton oikeus em. syrjäseutulisään seuraavilla edellytyksillä:

- 1 Ennen 1.5.1995 alkaneen toistaiseksi voimassa olevan tai määräaikaisen palvelussuhteen päättymisen ei ole johtunut viranhaltijasta (esim. töiden loppuminen tai tehtävien uudelleenjärjestely).
- 2 Viranhaltija tulee uudelleen ko. kunnan tai kuntayhtymän palvelukseen viimeistään 6 kuukauden kuluessa 1 kohdassa tarkoitetun palvelussuhteen päättymisestä.
- 3 Viranhaltija on ollut ainakin pääosan palvelussuhteen keskeytysajasta työttömänä työnhakijana (tarvittaessa työvoimaviranomaisen todistus).

Mitä edellä on todettu viranhaltijasta, koskee myös työntekijää, jolle on maksettu syrjäseutulisää.

- 2 mom. Kunta tai kuntayhtymä voi harkintansa mukaan maksaa 1.5.1995 tai sen jälkeen kunnan tai kuntayhtymän palvelukseen tulleelle pääviranhaltijalle tai työntekijälle markkamääräistä 1 momentin suuruista harkinnanvaraista syrjäseutulisää.

Soveltamisohje

Harkinnanvaraisen lisän maksaminen voi olla perusteltua harvaanasutuilla ja syrjäisillä alueilla, jos näitä olosuhteita ei muutoin ole otettu huomioon palkassa.

18 § Syrjäseutulisä (TS-95)

Viranhaltijat

- 1 mom. Pääviranhaltijalle maksetaan syrjäseutulisää 1.1.1995–30.4.1995 30.11.1994 voimassa olleen TVTES:n määräysten mukaisesti ja käyttäen laskentaperusteena ko. ajankohdan mukaisen tehtäväkohtaisen palkan ja ammattitaitolisän summaa.

Viranhaltijat

- 2 mom. Syrjäseutulisä muuttuu 1.5.1995 lukien markkamääräiseksi lisäksi. Viranhaltija, jolle on maksettu syrjäseutulisää 1.1.1995, säilyttää markkamääräisen lisän myös oman kunnan/kuntayhtymän muussa virassa.

Soveltamisohje

Viranhaltijan siirtyminen toiseen virkaan ao. kunnassa tai kuntayhtymässä ei vaikuta syrjäseutulisän maksamiseen, kunhan myös uudessa pääasiallisessa viranhoitopaikassa maksettiin 1.1.1995 syrjäseutulisää.

Työntekijät

- 3 mom. Työntekijälle, jolla on 1.1.1995 oikeus syrjäseutulisään sopimuksen tai kunnan/kuntayhtymän lainvoiman saaneen päätöksen perusteella, maksetaan sitä noudattaen soveltuvin osin 1 ja 2 momenttien määräyksiä.

- 4 mom. Kunta/kuntayhtymä voi harkintansa mukaan maksaa pääviranhaltijalle/työntekijälle, joka 1.5.1995 tai sen jälkeen tulee sen palvelukseen, markkamääräistä 1 momentissa tarkoitettua suuruista lisää.

Soveltamisohje

Harkinnanvaraisen lisän maksaminen voi olla perusteltua harvaanasutuilla ja syrjäisillä alueilla, jos näitä olosuhteita ei muutoin ole otettu huomioon palkassa.

Lyhennysote KT:n yleiskirjeestä 7/1999

TEKNISTEN SOPIMUKSEN PALKKAUSJÄRJESTELMÄN KESKEISIMMÄT
KEHITTÄMISKOHTEET VUONNA 1999

Jäljempänä selvitetään kysymys ja vastaus -muodossa niitä Teknisten sopimuksen (TS) palkkausjärjestelmän keskeisimpiä kehittämisskohteita, joihin kuntien kannattaa kiinnittää erityistä huomiota vuonna 1999.

Tämä yleiskirje on Teknisten sopimuksen sopijaosapuolten eli Kunnallisen työmarkkinalaitoksen (KT), AKAVA-JS:n, Kunta-alan unionin ja Tekniikan ja Peruspalvelujen Neuvottelujärjestö KTN:n (KTN) yhteinen TS:n palkkausjärjestelmän kehittämistä koskeva soveltamisohje.

Kunta tarkoittaa jäljempänä kuntia ja kuntayhtymiä ja työntekijä TS:n soveltamisalalla olevaa työntekijää ja viranhaltijaa. Teknisten sopimuksen sopijajärjestö tarkoittaa jäljempänä AKAVA-JS ry:n, Kunta-alan Unioni ry:n ja KTN:n paikallisyhdistyksiä, valtakunnallisia liitto-tason alayhdistyksiä tai tällaisen alayhdistyksen paikallisyhdistyksiä.

Kysymys 5 Voiko kunnalla olla rahoituslähteitä, jotka kannattaa käyttää henkilökohtaisten palkkojen maksamiseen?

Vastaus Kyllä. Jos kunnalle on koitunut säästöä teknisen henkilöstönsä siirtämisestä 1.12.1995 alkaen palkkausjärjestelmästä toiseen työntekijöidensä palvelussuhteiden pituuden ja TS:n ammattialalisämääräysten sekä kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) kokemuslisämääräysten erojen vuoksi, kannattaa kunnan käyttää tuo säästö henkilökohtaisten palkkojen maksamiseen. Silloin kun tekninen sektori on tehtäviä uudelleen järjestettäessä tai muutoin saanut omin toimin aikaan kustannussäästöjä, kannattaa osa tuosta säästöstä käyttää henkilökohtaisten palkkojen maksamiseen.

Kun keskustasolla sovittiin kuntien teknisen henkilöstön siirtämisestä KVTES:n palkkausjärjestelmästä TS:n palkkausjärjestelmään, ei sopijaosapuolten tarkoitus ollut, että kunnille koituisi säästöä palveluksessaan olevan teknisen henkilöstön siirtämisestä palkkausjärjestelmästä toiseen.

Eri asia on, että TS:n palkkausjärjestelmän paikallisen kehittämisen myötä kuntalaiset saavat hyödyn tehostuneina toimintoina ja parempana palveluna. Samalla työntekijän kehittyminen työssään ja hänen kykynsä saada aikaan tuloksia näkyy myös hänen palkkaansa.

Tehtäväkuvauslomakemalli (KT:n yleiskirjeen 9/2001 liite 2)**I Taustatiedot**

Henkilön nimi
Tehtävänimike
Koulutus
Työpaikka

II Yleiskuvaus tehtävästä

Tehtävän tarkoitus
Keskeiset tehtäväalueet

III Teknisten sopimuksen kahdeksan vaativuustekijän ilmeneminen tehtävässä

1. Tehtäviin kuuluva päätösvalta – ratkaisujen merkittävyys ja vaikutukset sekä harkintavallan laajuus ja itsenäisyys

2. Töiden ja toimintojen järjestämistä koskevan vastuun laajuus

3. Asema organisaatiossa

4. Tehtävien vaatimat tekniset tiedot, taidot ja osaaminen

5. Työnantajan edellyttämä koulutus

III Teknisten sopimuksen kahdeksan vaativuustekijän ilmeneminen tehtävässä jatkuu ...

6. Työnantajan edellyttämä kokemus

7. Tehtävien edellyttämät vuorovaikutustaidot

8. Työolosuhteet

IV Tehtäväkuvauksen vahvistaminen

Tämä tehtäväkuvauslomake on viranhaltijan/työntekijän ja esimiehen yhteisesti käsittelemä.

Aika ja paikka _____

Esimiehen allekirjoitus

Viranhaltijan/työntekijän allekirjoitus

Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointilomakemalli (KT:n yleiskirjeen 9/2001 liite 3)**I Taustatiedot**

Henkilön nimi
Tehtävänimike
Koulutus
Työpaikka

II Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi

Lomakkeella on lueteltu teknisten sopimuksen mukaiset esimerkkitekijät.

Huomaa, että näistä tekijöistä saattaa olla käytössä vain osa ja/tai niiden ohella tai sijasta voidaan käyttää muitakin paikallisesti sovittuja tekijöitä.

Työtulokset
Ammattitaito

II Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi jatkuu ...

Työkokemus

Koulutettavuus

Monitaitoisuus

Oma-aloitteisuus

II Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi jatkuu ...

Vastuuntunto

Yhteistyökyky

Tehokkuus

Luovuus

**III Tulevan kauden tavoitteita ja toimenpiteitä niiden saavuttamiseksi
(ellei niitä ole erikseen kirjattu esimerkiksi kehityskeskustelun yhteydessä)**

IV Työsuorituksen arvioinnin vahvistaminen

Tämä henkilökohtaisen työsuorituksen arviointilomake on viranhaltijan/työntekijän ja esimiehen yhteisesti käsittelemä.

Aika ja paikka

Esimiehen allekirjoitus

Viranhaltijan/työntekijän allekirjoitus