



# **Tehyläisten palkankorotukset kunta-alalla**

---

Tehyn ja Kunnallisen  
työmarkkinalaitoksen välinen virka-  
ja työehtosopimus 19.11.2007–31.12.2011

- 
- 3** Hyvä lukija
- 
- 4** Pöytäkirja Tehy ry:een kuuluvien palvelussuhteen ehdoista sekä Tehy ry:n aseman järjestämisestä
- 
- 16** Muistio Tehy-pöytäkirjan piiriin kuuluvan henkilöstön palvelussuhteen ehdoista
- 
- 26** Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen 2007–2009 allekirjoituspöytäkirja
- 
- 34** Tehyläisten peruspalkat hinnoittelulitteittäin sopimuskauden aikana
- 
- 36** Tehy-pöytäkirja/KVTES  
Liite 3T: terveydenhuollon hoitohenkilöstö
- 
- 42** KVTES 2007–2009  
Liite 4 Sosiaalihuollon henkilöstö, sosiaali- ja terveydenhuollon peruspalveluhenkilöstö ja lääkehuollon henkilöstö
- 
- 43** Liite 5 Päivähoidon henkilöstö, koulun hoito-, ohjaus- ja kasvatustyön eräät ammattitehtävät sekä päiväkodin johtajien, lastentarhanopettajien ja kolmi-perhepäivähoitajien työaika koskevat erityismääräykset
-

# Hyvä lukija

---

Kädessäsi on Tehyn ja Kunnallisen työmarkkinalaitoksen välinen virka- ja työehtosopimus. Sopimus syntyi tehyläisten palkkataistelun lopputuloksena 19.11.2007. Sen tarkoituksena on kuroa umpeen vuosien kuluessa syntynyttä palkkojen jälkeenjääneisyyttä ja kääntää koulutetun hoitohenkilöstön palkkakehitys ansaittuun nousuun.

Tehyn ja kuntatyönantajan välinen palkkakiista oli poikkeuksellisen vaikea ratkaista. Tämä näkyy myös sopimuksen sisällössä: sopimus on monitahoinen ja sisältää lukuisia erilaisia palkankorotuseriä. Osa niistä on aivan uudenlaisia. Tavoitteena on mm. ollut, että koulutettu hoitohenkilöstö saa palkkauksessa osansa toiminnan kehittämisen kautta tulevasta työn tulokellisuuden kasvusta.

Sopimus antaa hyvät eväät tehyläisten ansionkehitykselle sopimuskauden aikana. Myös paikallinen edunvalvonta vahvistuu, koska sopimus takaa Tehylle omat luottamusmiehet, jotka neuvottelevat tehyläisten asioista paikallisen työnantajan kanssa. Tehokkaalla paikallisella edunvalvonnalla on tulevaisuudessa yhä suurempi merkitys tehyläisten ansiotason nostamisessa.

Sopimusta luettaessa on huomattava, että osa vuosien 2010 ja 2011 palkankorotuksista on edelleen avoinna. Näiden vuosien yleiskorotusten suuruus ratkeaa seuraavan neuvottelukierroksen yhteydessä. Samasta syystä Tehy-sopimuksen lopullista palkankorotusvaikutusta ei voida sanoa tarkasti.

Sopimuskorotuksia Tehy-sopimuksessa on korkoa korolle laskettuna 16,7–19 prosenttia. Lisäksi tulevat vuosien 2010 ja 2011 yleiskorotukset.

Tehyn sopimus koskee vain Tehyn jäseniä. Kunnallista yleistä virka- ja työehtosopimusta (KVTES) sovelletaan osana tätä sopimusta, joten näitä kahta sopimusta on luettava rinnakkain. Tehy on neuvotellut myös KVTES:n palkkaratkaisusta ja muusta sisällöstä, jota Tehy-sopimus täydentää. Siksi tässä oppaassa on myös kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen 2007–2009 allekirjoituspöytäkirja ja ne keskeiset liiteosat sopimuksesta, jotka vaikuttavat tehyläisten palvelussuhteen ehtoihin. Lisäksi mukana ovat Tehy-sopimusta koskevat muistiot ja liitteet.

*Minna Helle*  
*Edunvalvontayksikön johtaja*

# Pöytäkirja Tehy ry:een kuuluvien palvelussuhteen ehdoista sekä Tehy ry:n aseman järjestämisestä

---

## 1 §

### Soveltamisala ja voimassaolo

---

#### **1 mom.** Soveltamisala ja sovellettavat määräykset

Tehy ry:een kuuluvien, kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen soveltamisalalla työskentelevien työntekijöiden ja viranhaltijoiden palvelussuhteen ehdot määräytyvät 19.11.2007 lukien Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen 2007–2009 (KVTES) ja siihen liittyvän erillisen samapalkkaisuuden edistämisestä ja palkkakilpailukyvyyn ylläpitämisestä kunnissa ja kuntayhtymissä vuosina 2008 ja 2009 tehdyn pöytäkirjan (ns. samapalkkaisuuspöytäkirja) mukaan, ellei jäljempänä tästä pöytäkirjasta muuta johdu.

KVTES:n 2007–2009 allekirjoituspöytäkirjan 7 §:n (matkakustannusten korvaukset), 8 §:n (ammattiyhdistysmaksujen periminen), 10 §:n (jatkuva neuvottelumenettely) ja 14 §:n (tarkistettujen palkkojen maksaminen) määräyksiä noudatetaan myös tämän pöytäkirjan osana. Muita KVTES:n allekirjoituspöytäkirjan määräyksiä sovelletaan siltä osin kuin jäljempänä tässä pöytäkirjassa erikseen määrätään.

Mikäli työntekijä tai viranhaltija on tai on ollut oikeutettu KVTES:n allekirjoituspöytäkirjan 6 §:ssä tarkoitettuun kertaerään, häneen ei sovelleta tämän pöytäkirjan 2 §:n 1 momentissa tarkoitettua 1.2.2008 maksettavaa palkantarkistusta.

## **2 mom. Voimassaolo**

Tämä pöytäkirja on voimassa 31.1.2010 asti lukuun ottamatta jäljempänä 5–7 §:iä, joiden voimassaolo jatkuu 31.12.2011 saakka, ellei em. määräyksissä olevista asioista tätä ennen sovita toisin työ- ja virkaehtosopimuksella, jossa Kunnallinen työmarkkinalaitos ja Tehy ry tai sitä edustava järjestö ovat osallisina.

## **2 §**

### **Palkantarkistukset 2007–2009**

---

#### **1 mom. Yleiskorotukset 1.2.2008, 1.9.2008, 1.5.2009 ja 1.9.2009**

Työntekijän tai viranhaltijan tehtäväkohtaista palkkaa ja KVTES:n palkkausluvun 6 §:ssä tarkoitettua henkilökohtaista lisää korotetaan 1.2.2008 lukien 4 %:lla. Tämä yleiskorotus korvaa KVTES:n allekirjoituspöytäkirjan 2 §:n mukaan 1.10.2007 suoritettavaksi määrätyn yleiskorotuksen.

Työntekijän tai viranhaltijan tehtäväkohtaista palkkaa ja KVTES:n palkkausluvun 6 §:ssä tarkoitettua henkilökohtaista lisää korotetaan 1.5.2009 lukien 0,5 %:lla. Tämä yleiskorotus korvaa samapalkkaisuuspöytäkirjan 2-kohdan kolmannessa kappaleessa ja 3.2-kohdassa määrätyn, 1.5.2009 suoritettavaksi sovitun paikallisen järjestelyerän 0,5 %:a.

Muilta osin yleiskorotukset määräytyvät KVTES:n 2007–2009 allekirjoituspöytäkirjan 2 §:n mukaan.

#### **2 mom. Palkkahinnoittelujen korotukset 1.1.2008, 1.2.2008, 1.9.2008, 1.5.2009 ja 1.9.2009**

KVTES:n palkkahinnoitteluliitteen 3 (Terveystieteiden henkilöstö) hinnoittelukohdan johtotehtävät (03HOI010) peruspalkkaa korotetaan 200 eurolla, hinnoittelukohdan esimiestehtävät (03HOI020) peruspalkkaa 100 eurolla ja hinnoittelukohdan vaativat hoitoalan ammattitehtävät (03HO030) peruspalkkaa 75 eurolla 1.1.2008 lukien.

KVTES:n palkkahinnoitteluliitteen 3 (Terveysthuollon henkilöstö) hinnoittelukohtien johtotehtävät (03HOI010), esimiestehtävät (03HOI020) ja vaativat hoitoalan ammattitehtävät (03HOI030) peruspalkkoja korotetaan 1.2.2008 lukien 4 %:n suuruisella yleiskorotuksella. Lisäksi em. palkkahinnoittelukohtien peruspalkkoja korotetaan 1.5.2009 lukien 0,5 %:n suuruisella yleiskorotuksella, joka korvaa samapalkkaisuuspöytäkirjan 2 kohdan kolmannessa kappaleessa ja 3.2 kohdassa määrätyn, 1.5.2009 suoritettavaksi sovitun paikallisen järjestelyerän, 0,5 %:a.

Muilta osin palkkahinnoittelut määräytyvät 31.12.2009 saakka KVTES:n 2007–2009 mukaan.

### **3 mom. Samapalkkaisuuspöytäkirjan järjestelyerään sisältyvät palkkahinnoittelujen ja tehtäväkohtaisten palkkojen korotukset 1.1.2008**

Edellä 1 ja 2 mom:ssa todetun ohella työntekijän tai viranhaltijan tehtäväkohtaista palkkaa ja KVTES:n palkkahinnoitteluja korotetaan 1.1.2008 lukien samapalkkaisuuspöytäkirjan 2 kohdan toisessa kappaleessa ja 3.1 kohdassa todettua vastaavasti. Tämä määräys korvaa samapalkkaisuuspöytäkirjan em. kohdissa määrätty, 1.3.2008 suoritettavaksi sovitut korotukset.

### **4 mom. Paikalliset järjestelyerät 1.1.2008 ja 1.5.2009 sekä erien laskeminen**

KVTES:n 2007–2009 allekirjoituspöytäkirjan 3 §:n mukaan 1.3.2008 suoritettavaksi määrätty 0,5 %:n suuruinen paikallinen järjestelyerä suoritetaan 1.1.2008 lukien.

KVTES:n 3 §:ssä määrätty paikallinen järjestelyerä 1.5.2009 (0,3 %) suoritetaan em. määräyksissä todetulla tavalla.

Edellä todetut paikalliset järjestelyerät lasketaan tämän pöytäkirjan piiriin kuuluvien palkkasummasta.

## **3 §**

### **Kertakorvaus**

---

Työntekijälle tai viranhaltijalle maksetaan KVTES:n allekirjoituspöytäkirjan 6 §:ssä määrättyä kertaerää vastaava 270 euron suuruinen korvaus em. määräyksessä tarkemmin todetuin perustein kuitenkin siten, että työntekijä tai viranhaltija on Tehy ry:n jäsen 19.11.2007.

## **4 §**

### **Järjestelyerä samapalkkaisuuden edistämiseksi 1.1.2010**

---

#### **1 mom.**

Työmarkkinakeskusjärjestöjen vuonna 2005 allekirjoittamassa samapalkkaisuusohjelmassa ja hallitusohjelmassa vuosille 2007–2010 asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi korotetaan 1.1.2010 lukien niiden koulutettujen naisvaltaisten ryhmien palkkoja, joiden palkka ei vastaa työn vaativuutta, jäljempänä 2–4 momenteissa todetuilla tavoilla.

#### **2 mom. Palkkahinnoittelujen korotukset 1.1.2010**

KVTES 2007–2009 palkkahinnoitteluliitteen 3 hinnoittelukohtien johtotehtävät (03HOI010), esimiestehtävät (03HOI020) ja vaativat hoitoalan ammattitehtävät (03HOI030) peruspalkkoja korotetaan edellä tässä pöytäkirjassa todetun lisäksi 1,3 %:lla 1.1.2010 lukien.

Edellä todetun lisäksi korotetaan hinnoittelukohdan johtotehtävät (03HOI010) peruspalkkaa 60 eurolla, hinnoittelukohdan esimiestehtävät (03HOI020) peruspalkkaa 40 eurolla ja hinnoittelukohdan vaativat hoitoalan ammattitehtävät (03HOI030) 30 eurolla 1.1.2010 lukien.

### **3 mom.** Tehtäväkohtaisten palkkojen korotukset 1.1.2010

#### **Työntekijän tai viranhaltijan,**

- jonka tehtäväkohtainen palkka määräytyy jonkun edellä 2 momentissa mainitun palkkaryhmän mukaan,
- joka toimii pääasiassa KVTES:n palkkahinnoitteluliitteen 3 palkkaryhmässä hoitoalan ammattitehtävät (03HOI040) tarkoitetuissa hammashoitajan, lastenhoitajan, lääkintävahtimestarin tai mielenterveyshoitajan tai vastaavissa tehtävissä taikka palkkahinnoitteluliitteen 5 palkkaryhmässä varhaiskasvatuksen ammattitehtävät (05PKO030) tarkoitetuissa lastenhoitajan tai vastaavissa tehtävissä,
- jonka tehtäväkohtainen palkka on määritelty KVTES:n palkkausluvun 4 §:n 1 mom:n soveltamisohjeen 2 kohdan perusteella (ns. hinnoittelun ulkopuolinen) käyttäen vertailukohtana edellä 1) kohdassa mainittuja palkkahinnoitteluryhmiä.

Tehtäväkohtaista palkkaa korotetaan 1.1.2010 lukien 1,3 %:lla.

### **4 mom.** Paikallinen järjestelyerä 1.1.2010

Paikallisen järjestelyerän suuruus on 0,5 % tämän pöytäkirjan piiriin kuuluvien palkkasummasta. Paikallista erää edellä 1 mom:ssa määrättyllä tavalla kohdennettaessa tulee erityisesti kiinnittää huomiota ammattiryhmiin, jotka eivät ole edellä 2 ja 3 momentissa todettujen järjestelyjen piirissä.

## 5 §

### Tuloksellisuuden edistäminen ja sitä tukeva paikallinen järjestelyerä 1.9.2010

---

#### 1 mom. Osapuolten kannanotto

Tuloksellisen työyhteisön tunnusmerkkinä on koko henkilöstön osaamisen mahdollisimman hyvä hyödyntäminen sosiaali- ja terveydenhuollon palvelutuotannossa.

Osapuolet pitävät tärkeänä sosiaali- ja terveydenhuollon työyhteisöjen tuloksellisuuden edistämistä hyödyntämällä lääketieteen, teknologian ja hoitokäytäntöjen jatkuvaa kehittymistä ja uudistamalla henkilöstön tehtäviä ja työnjakoa em. kehitystä vastaavasti. Palvelutuotannon tuloksellisuutta edistävät tehtävien ja työjakojen uudistukset mahdollistavat samalla henkilöstön entistä mielekkäämmät työkokonaisuudet ja uralla etenemisen vaativampiin tehtäviin. Uudistuvien toimintojen edellyttämät uudet osaamisvaatimukset on varmistettava jatkuvalla henkilöstön kehittämisellä, ja uudistusten läpivientiä on tuettava palkkauksellisesti.

Osaltaan auttamaan uudistusten läpivientiä työyhteisöissä ovat osapuolet laatineet oppaan ”Tehtävien ja työnjakojen muutokset terveydenhuollon ja työelämän kehityksessä.”

Osapuolet esittävät STM:lle, että sosiaali- ja terveydenhuollon kansalliseen kehittämisohjelmaan sisällytetään myös terveydenhuollon henkilöstön työnjakoa ja tehtävärakenteita koskeva selvitys- ja kehittämistyö osapuolten 7.11.2007 muistiosta ”Työelämän kehittäminen terveydenhuollossa” tarkemmin ilmenevällä tavalla sekä erityisesti ottaen huomioon kustannusvaikuttavuus.

Kustannusvaikuttavuutta edistetään mm. kehittämällä toimintakulttuuria, henkilöstön välistä työnjakoa, palveluprosesseja, palveluinnovaatioita ja tuottavuusmittareita.

Osapuolet kiirehtivät myös vuoden 2005 Samapalkkaisuusohjelmassa (STM:n selvityksiä 2007:11) esitetyn palkkausjärjestelmien tutkimus- ja kehittämishank-

keen aloittamista tukemaan pätevyteen ja suoriutumiseen perustuvien palkanosien ja tulospalkkiojärjestelmien edelleen kehittämistä ja käyttöönottoa.

Välttämättömänä osana uudistusten tukemista ja läpivientiä osapuolet näkevät kunta-alan tuloksellisuussuosituksen uusimisen Kunta-alan työelämäpöytäkirjasta ilmenevällä tavalla ja terveydenhuollosta käytettävissä olevaa tutkimustietoa hyödyntäen.

## **2 mom. Tuloksellisuuden paranemiseen perustuva paikallinen järjestelyerä 1.9.2010 lukien**

1.9.2010 lukien varataan 0,7 %:n suuruinen tuloksellisuuden parantumiseen perustuva paikallinen järjestelyerä.

Paikallisen erän tavoitteena on parantaa kunnan tai kuntayhtymän taikka sen toimintayksikön palvelutuotannon tuloksellisuutta. Työnantajan on tarjottava mahdollisuus osallistua tuloksellisuushankkeisiin kaikille tämän sopimuksen piirissä oleville.

Erän maksamista varten asetetaan etukäteen tulos- tai toimintayksilölle kunnan tai kuntayhtymän strategiisiin tavoitteisiin perustuvat tuloksellisuustavoitteet sekä määritellään niiden saavuttamista kuvaavat mittarit, suoritus- tasot ja tarkastelujakso. Mittarit voivat olla tunnuslukuja tai esim. jonkin kehittämishankkeen toteuttaminen tuloksellisesti. Arviointi perustuu tuloksellisuuden kokonaisarviointiin.

## **3 mom. Paikallisen järjestelyerän käyttäminen, laskeminen ja kohdentaminen**

Paikallisen erän suuruus lasketaan tuloksellisuustavoitteiden piiriin kuuluvan henkilöstön palkkasummasta mahdollisimman tavanomaiselta kuukaudelta, ja erä käytetään em. henkilöstön tehtäväkohtaisten palkkojen korottamiseen tai henkilökohtaisin lisiin saavutettujen tavoitteiden edellyttämällä tavalla. Mikäli tavoitteet saavutetaan vain osittain, maksetaan erästä sen piiriin kuuluville vain saavutettuja tavoitteita vastaava osuus, ja loppuosa erästä käytetään tämän pöytäkirjan piiriin kuuluvien työntekijöiden ja viranhaltijoiden henkilökohtaisiin lisiin.

## **Soveltamisohje**

*Edellä tarkoitettun paikallisen erän tavoitteena on parantaa kuntien ja kuntayhtymien tuloksellisuutta ja tuottavuutta sekä hillitä menojen kasvua. Kustannussäästöjä voidaan aikaansaada mm. entistä tarkoituksenmukaisemmalla henkilöstörakenteella, töiden organisoinnilla ja johtamisella sekä hyödyntämällä uutta teknologiaa ja yhteistyötä muiden toimijoiden kanssa. Toimintojen tehostamiseen pyritään myös kunta- ja palvelurakenneuudistuksessa.*

*Osapuolet antavat tuloksellisuushankkeiden toteuttamisesta tarkemmat ohjeet 30.9.2008 mennessä ottaen huomioon kunta-alan uudistettavana olevan tuloksellisuussuosituksen.*

## **6 §**

### **Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön määrälliseen kehitykseen perustuva paikallinen järjestelyerä 1.5.2011**

---

#### **1 mom. Osapuolten kannanotto**

Kuntien sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön määrä on nyt noin 240 000 ja yksityinen sektori mukaan lukien 340 000. Tämä edustaa noin 15 %:a työllisestä työvoimasta.

Kuntien sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön määrä on lisääntynyt viime vuosina keskimäärin 1 500 henkilöllä vuodessa. Seuraavan neljän vuoden aikana siirtyy noin 25 000 alan työntekijää ja viranhaltijaa eläkkeelle. Yksinomaan eläkepoistumaa vastaavan henkilöstömäärän rekrytointi ei tule olemaan ongelmatonta.

Osapuolet katsovat, että sosiaali- ja terveydenhuollon palvelutuotannon haasteisiin joudutaan enenevässä määrin vastaamaan edellä 4 §:ssä todeksi keinoin ja että henkilöstövoimavarojen lisäykset ovat mahdollisia vain rajoitetusti ja kohdennetusti. Erityisenä haasteena tulee olemaan laadun yllä-

pitäminen työnjakoa parantamalla ja hyviä käytäntöjä laajasti hyödyntämällä. Näissä olosuhteissa osapuolet näkevät tärkeäksi tukea sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstömäärän hallittua kehitystä kaikin mahdollisin keinoin, jotta lisäpalkanmaksuvara muodostuu suhteellisen vakaalle pohjalle.

## **2 mom. Paikallisen erän toteutumisehdot ja määrät**

Vuoden 2010 sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön määrää verrataan vuoden 2006 tasoon. Paikallisena järjestelyeränä suoritetaan tämän pöytäkirjan piiriin kuuluville alla olevan asteikon mukaisesti määräytyvä erä 1.5.2011 lukien seuraavasti:

1. Henkilöstön kokonaismäärä on pysynyt ennallaan tai laskenut, 2 %
2. Henkilöstön kokonaismäärä on kasvanut keskimäärin enintään 1 300/vuosi, 1 %.

Henkilöstömäärän tarkastelussa otetaan huomioon ostopalveluna ja vuokratyönä tehtävän työn osuus. Osapuolet selvittävät em. ehdon täyttymisen 30.4.2011 mennessä käyttäen virallisia tilastoja.

## **2 mom. Paikallisen erän laskeminen, käyttäminen ja kohdentaminen**

Paikallisen erän suuruus lasketaan tämän pöytäkirjan piiriin kuuluvien palkkasummasta mahdollisimman tavanomaiselta kuukaudelta, ja erä käytetään pöytäkirjan piiriin kuuluvien tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksiin tai henkilökohtaisiin lisiin.

Erää kohdennettaessa ensisijaisia tavoitteita ovat alan palkkakilpailukyvyyn ylläpitäminen, paikallisten palkkausjärjestelmien edelleen kehittäminen, toimintojen ja tehtävien uudelleen järjestelyjen tukeminen ja paikallisten palkkausepäkohtien korjaaminen. Samalla huolehditaan siitä, että joh-to- ja esimiesasemassa sekä muiden palkkahinnoittelun ulkopuolella olevien palkkaus on oikeassa suhteessa heidän alaistensa tai verrokkiryhmien palkkaan nähden.

## **7 §**

### **Tähän pöytäkirjaan sisältyvien, 31.12.2009 jälkeiseen aikaan kohdistuvien korotusten yhteen sovittaminen kunta-alan sopimusratkaisuihin**

---

#### **1 mom.**

Yleiskorotukset ja sellaiset järjestelyerät, joita vastaavia ei ole sovittu tässä pöytäkirjassa, määräytyvät kuntasektorilla toteutettavan yleisen linjan mukaisesti.

#### **Soveltamisohje**

*Verrattaessa kuntasektorilla toteutettavia järjestelyeriä tämän pöytäkirjan mukaisiin järjestelyeriin tulee kiinnittää huomiota erien määräytymisperusteisiin, jotka on todettu järjestelyerän yhteydessä, siitä riippumatta, millä nimellä ao. järjestelyerää on sopimuksissa kutsuttu. Tarkastelussa on mukana myös edellä 3 §:n järjestelyerä samapalkkaisuuden edistämiseksi 1.1.2010 lukien.*

#### **2 mom.**

Mikäli osapuolet eivät pääse yhteisymmärrykseen kunta-alalla toteutetusta yleisestä linjasta tai edellä tarkoitettujen järjestelyerien sopimisesta, asian ratkaisee ratkaisulautakunta, johon kumpikin osapuoli nimeää kaksi jäsentä ja jäsenet valitsevat puolueettoman puheenjohtajan. Mikäli puheenjohtajasta ei päästä yksimielisyyteen, valtakunnansovittelija nimeää puheenjohtajan. Lautakunta on nimettävä viimeistään yhden kuukauden sisällä kunta-alan sopimusten voimaantulosta.

## **8 §**

### **Luottamusmiesjärjestelmä ja neuvottelumenettelyt**

---

#### **1 mom. Luottamusmiesjärjestelmä**

Tehy ry voi asettaa kuntaan KVTES:n VII luvussa tarkoitetun yhden pääluottamusmiestä vastaavassa asemassa olevan luottamusmiehen, ellei kunnallista pääsopimusta koskevissa neuvotteluissa tai osapuolten välillä erikseen toisin sovita. Muilta osin noudatetaan KVTES VII luvun määräyksiä.

#### **2 mom. Paikallisten järjestelyerien täytäntöönpano ja neuvottelumenettely**

Tässä pöytäkirjassa tarkoitettujen paikallisten järjestelyerien täytäntöönpanosta neuvotellaan KVTES 2007–2009 allekirjoituspöytäkirjan 5 §:ssä määrättyllä tavalla kuitenkin siten, että neuvotteluosapuolina ovat asianomainen kunnallinen viranomainen ja Tehy ry:n edustajat.

#### **3 mom. Paikallinen sopiminen ja erimielisyyksien selvittäminen**

Osapuolten välinen neuvottelumenettely velvoittavien määräysten tulkinta- ja soveltamiskysymyksissä sekä paikallisessa sopimisessa ja eräitä harkinnanvaraisia asioita koskevissa paikallisissa neuvotteluissa määräytyy 13.1.1993 allekirjoitetun kunnallisen pääsopimuksen 7–14 §:ien mukaisesti.

## **9 §** **Työryhmät**

---

Kunnallinen työmarkkinalaitos myötävaikuttaa siihen, että Tehy ry voi osallistua KVTES:n allekirjoituspöytäkirjan 13 §:n 1–5 kohdissa ja Työelämäpöytäkirjassa tarkoitettujen työryhmien työskentelyyn. Ellei tämä ole osapuolista riippumattomista syistä mahdollista, työmarkkinalaitos neuvottelee em. asioista Tehy ry:n kanssa.

Tehy ry osallistuu kunnallista pääsopimusta koskeviin neuvotteluihin.

## **10 §** **Työrauha**

---

Tämä pöytäkirja on voimassa KVTES:n yleisen osan 3 §:ssä määrättyin työrauhavelvoittein 31.1.2010 saakka ja edellä 5–7 §:ien osalta kuitenkin 31.12.2011 saakka.

*Helsingissä 19. marraskuuta 2007*

**Kunnallinen työmarkkinalaitos**  
**Tehy ry**

# Muistio Tehy-pöytäkirjan piiriin kuuluvan henkilöstön palvelussuhteen ehdoista

---

## 1 Sovintoehdotuksen hyväksyminen ja työtaistelutoimenpiteistä luopuminen

---

Osapuolet hyväksyivät 19.11.2007 työministeriön asettaman sovittelulautakunnan 18.11.2007 antaman sovintoehdotuksen Tehy ry:n ja Kunnallisen työmarkkinalaitoksen välisen työriidan ratkaisemiseksi. Samalla Tehy ry luopui kaikista KVTES:n sopimusosalalle kohdistamistaan työtaistelutoimenpiteistä.

Työtaistelutoimenpiteiden lopettamisesta on laadittu erikseen pöytäkirja (yleiskirjeen 20/2007 liite 2). Sen mukaisesti Tehy peruutti ilmoittamansa joukkoirtisanoutumisen ennen työntekijöiden irtisanoutumisaikojen umpeen kulumista, ja työmarkkinalaitos totesi puolestaan 19.11.2007 palkka-asiamiehille lähettämässä kirjeessään, että kunnat ja kuntayhtymät katsovat Tehy ry:n joukkoirtisanoutumisen piiriin kuuluvien irtisanoutumiset peruuntuneiksi ilman eri toimenpiteitä. Tätä ennen Tehy ry oli työtuomioistuimen 7.11.2007 antamaan päätökseen TT:2007-105 perustuen peruuttanut virkasuhteisia jäseniään koskeneen joukkoirtisanoutumisen (KT:n tiedote työtaistelun kohteena oleville työnantajille 8.11.2007 ja palkka-asiamieskirje 13.11.2007).

## 2 Ns. Tehy-pöytäkirja

---

Sovintoehdotuksen mukaan Tehy ry:n jäsenten palvelussuhteen ehdot määrättyvät sovintoehdotuksen liitteenä olevan erillisen pöytäkirjan mukaan, jonka Kunnallinen työmarkkinalaitos ja Tehy ry sovintoehdotuksen hyväksyttään allekirjoittivat. Hyväksytty sovintoehdotus sitoo kumpaakin osapuolta työ- ja virkaehtosopimuksen oikeusvaikutuksiin. Kyseessä ei ole Tehy ry:n oma sopimusala.

Pöytäkirja koskee KVTES:n soveltamisalalla työskenteleviä kaikkia Tehy ry:n jäseniä 19.11.2007 lukien. Em. henkilöstön palvelussuhteen ehdot ovat määräytyneet 18.11.2007 saakka KVTES:n 2005–2007 mukaan eivätkä he siis ole olleet 1.10.2007 voimaan tulleen KVTES:n soveltamisalan piirissä.

Pöytäkirjan perusteella em. henkilöstön palvelussuhteen ehdot määräytyvät pääsääntöisesti KVTES:n 2007–2009 mukaan. Palkankorotukset ja palkkahinnoittelut poikkeavat kuitenkin eräiltä osin KVTES:n määräyksistä. Em. henkilöstö ei edelleenkään kuulu KVTES:n 2007–2009 soveltamisalan piriin.

Pöytäkirja on työrauhavelvoittein voimassa KVTES:n 2007–2009 voimassaoloajan, ja lisäksi niiden palkankorotusmääräysten osalta, jotka ulottuvat KVTES:n 2007–2009 jälkeiseen aikaan, vuoden 2011 loppuun.

### **3 Pöytäkirjan soveltamispiiri ja työntekijän tiedonantovelvollisuus Tehyn jäsenyydestä**

---

Tehy-pöytäkirjaa sovelletaan vain niihin Tehy ry:n jäseniin, joihin ilman em. erillispöytäkirjaa sovellettaisiin KVTES:ia. Kunta-alan muita työ- ja virkaehtosopimuksia on sovellettu myös Tehy ry:n jäseniin 1.10.2007 lukien normaalisti, koska Tehy ei ole ollut osallisena (allekirjoittajana) em. sopimuksissa eivätkä työtaistelutoimenpiteet ole kohdistuneet niihin.

Tehy-pöytäkirjan soveltaminen edellyttää, että työnantaja on saanut työntekijältä tai viranhaltijalta tiedon tämän jäsenyydestä. Selvityksenä käy esim. työnantajalle annettu valtakirja jäsenmaksun perintää varten. Mikäli em. valtakirjaa ei ole käytettävissä, työntekijän tai viranhaltijan tulee ilmoittaa jäsenyytensä kirjallisesti työnantajalle ja esittää samalla jäsenyydestään luotettava selvitys ilman aiheetonta viivytystä.

Työnantaja on velvollinen noudattamaan työntekijään tai viranhaltijaan Tehy-pöytäkirjaa siitä lukien, kun työnantaja on saanut tiedon jäsenyydestä. Siihen saakka työntekijän tai viranhaltijan palvelussuhteen ehdot määräytyvät voimassa olevan KVTES:n mukaan (ks. yleiskirjeessä 20/2007 todettu, siirtymävaihetta koskeva poikkeava menettely 14.12.2007 saakka).

## 4 Sopimuskorotukset

---

### 4.1 Yleistä

Tehy-pöytäkirja sisältää KVTES:sta 2007–2009 poikkeavia korotuseriä siten, että KVTES:ssa sovittujen korotuserien ajankohtia on siirretty (myöhennetty ja varhennettu) ja lisäksi on joitakin uusia korotuseriä.

Em. muutosten seurauksena kaikki Tehy ry:n jäsenet saavat tehtäväkohtaiseen palkkoihinsa KVTES:sta poikkeavia korotuksia, jotka voivat olla yleiskorotuksia tai erikseen kohdennettuja korotuksia (ks. yleiskirjeen 20/2007 liite 4, Taulukko Tehy-pöytäkirjan sopimuskorotuksista).

Niiden Tehy-pöytäkirjan piiriin kuuluvien, joiden tehtäväkohtainen palkka on määritelty KVTES:n liitteen 3, Terveydenhuollon hoitohenkilöstö, kohtien *Johtotehtävät (03HOI010)*, *Esimiestehtävät (03HOI020)* ja *Vaativat ammattitehtävät (03HOI030)* mukaan, palkkahinnoittelut määräytyvät 19.11.2007 lukien yleiskirjeen 20/2007 liitteen 5, **Tehy-pöytäkirja/KVTES liite 3T mukaan**.

Niiden Tehy-pöytäkirjan piiriin kuuluvien, joiden tehtäväkohtainen palkka määräytyy KVTES:n muiden kuin em. hinnoittelukohtien mukaan (esim. liitteen 3 kohta Hoitoalan ammattitehtävät, 03HOI040), tehtäväkohtainen vähimmäispalkka määräytyy 31.12.2007 saakka KVTES:n 2005–2007 hinnoittelujen mukaan sellaisina kuin ne ovat 1.6.2006 lukien. Vuoden 2008 alusta ryhdytään em. hinnoitteluja noudattamaan kunta-alan samapalkkaisuuspöytäkirjan liitteestä ilmenevällä tavalla korotettuina (ks. KVTES-kirjan 2007–2009 sivut 231–237), ja 1.3.2008 siirrytään noudattamaan KVTES:n 1.3.2008 palkkahinnoitteluja sellaisenaan.

On kuitenkin huomattava, että myös edellä todettuihin palkkaryhmiin kuuluville suoritetaan henkilökohtaiseen tehtäväkohtaiseen palkkoihin KVTES:ssa määrätyn lisäksi Tehy-pöytäkirjasta johtuvia yleiskorotusluonteisia korotuksia (1.2.2008 lukien 4 %:n yleiskorotus, 1.5.2009 0,5 %:n yleiskorotus, 1.1.2010 lukien 1,3 %:n tietyille ryhmille kohdennettu yleiskorotus), jotka eivät kuitenkaan korota em. ryhmien palkkahinnoitteluja.

Pöytäkirja sisältää ajanjakson 19.11.2007–31.12.2011 kaikki muut palkan-  
korotukset paitsi 31.1.2010 jälkeiseen aikaan kohdistuvia yleiskorotuksia, ja  
31.12.2009 jälkeiseen aikaan kohdistuvia, kunta-alan yleisen linjan mukaisia  
järjestelyeriä yms., joita vastaavia ei sisälly Tehy-pöytäkirjaan.

#### **4.2 Joulukuun kertakorvaus (Tehy-pöytäkirjan 3 §)**

Tehy ry:n jäsenille joulukuun palkanmaksun yhteydessä maksettava kerta-  
korvaus (270 euroa) vastaa KVTES:n allekirjoituspöytäkirjan 6 §:ssä mää-  
rättyä kertaerää. Kertakorvauksen maksaminen edellyttää, että työntekijä  
tai viranhaltija on ollut Tehy ry:n jäsen 19.11.2007. Muilta osin kertakorva-  
uksen maksamisedellytykset ovat samat kuin KVTES:n allekirjoituspöytä-  
kirjan 6 §:ssä on määrätty: Henkilön yhdenjaksoinen palvelussuhde on  
1.12.2007 mennessä jatkunut 4 kuukautta, hänelle maksetaan palkkaa jou-  
lukuulta 2007 ja hänen palvelussuhteensa on edelleen voimassa em. joulu-  
kuun palkanmaksuajankohtana.

Työntekijä tai viranhaltija voi saada em. kertaerän/kertakorvauksen saman  
työnantajan palveluksessa vain kertaalleen joko KVTES:n tai Tehy-pöytäkir-  
jan mukaan.

#### **4.3 Yleiskorotukset (Tehy-pöytäkirjan 2 §:n 1 momentin 1. ja 3. kappaleet)**

Ensimmäinen yleiskorotus suoritetaan helmikuun 2008 alusta ja on suu-  
ruudeltaan 4 %. Se korvaa KVTES:n piirin kuuluville 1.10.2007 suoritettun  
54 euron/3,4 %:n yleiskorotuksen (4 kuukauden myöhennys).

Edellä todettua 4 %:n yleiskorotusta ei kuitenkaan suoriteta työntekijälle  
tai viranhaltijalle, jolla on oikeus KVTES:n allekirjoituspöytäkirjan 6 §:ssä  
määrättyyn kertaerään, koska em. henkilö on saanut tällöin jo hyödykseen  
KVTES:n 1.10.2007 yleiskorotuksen (ks. Tehy-pöytäkirjan 1 §:n 1 momentin  
3. kappale ja yleiskirjeessä 20/2007 todettu siirtymävaihetta koskeva poik-  
keava menettely 14.12.2007 saakka).

Muut varsinaiset yleiskorotukset määräytyvät KVTES:n mukaan 1.9.2008 ja 1.9.2009.

Em. lisäksi Tehy-pöytäkirjaan sisältyy kaksi samapalkkaisuusohjelmaan perustuvaa yleiskorotusluonteista erää 1.5.2009 ja 1.1.2010 (ks. jäljempänä kohta 4.4).

#### **4.4 Samapalkkaisuuspöytäkirjan toteuttaminen ja samapalkkaisuusohjelman jatkaminen**

##### **4.4.1 Korotukset 1.1.2008 lukien (Tehy-pöytäkirjan 2 §:n 1 mom:n 2. kappale ja 2 §:n 2 mom:n 1. kappale)**

Kunta-alan samapalkkaisuuspöytäkirjassa 1.3.2008 suoritettaviksi sovitut korotukset toteutetaan 1.1.2008 lukien (ks. samapalkkaisuuspöytäkirjan 2 kohdan 2. kappale ja 3.1 kohta sekä em. pöytäkirjan liite).

Em. perusteella on korotettu 30.9.2007 voimassa olleen KVTES:n palkkahinnoitteluja 1.1.2008 lukien samapalkkaisuuspöytäkirjan 3.1 kohdan 1. kappaleessa ja sitä koskevassa liitteessä määrättyllä tavalla (korotus on Tehyn edustamissa hoitoalan ryhmissä 2,6 %).

Uutena, em. samapalkkaisuuspöytäkirjaan kuulumattomana eränä on lisäksi korotettu palkkahinnoitteluliitteen 3 (Terveydenhuollon hoitohenkilöstö) palkkahinnoittelukohtien johto, esimiehet ja vaativat ammattitehtävät peruspalkkoja palkkaryhmästä riippuen 200–75 euroa.

Työntekijän tai viranhaltijan **tehtäväkohtaista palkkaa korotetaan 1.1.2008 lukien** vähintään em. samapalkkaisuuspöytäkirjan liitteestä ilmenevällä prosentilla ja vähintään häneen sovellettavassa palkkahinnoittelukohtassa määrättyyn vähimmäispalkkaan (ks. yleiskirjeen liitteenä oleva palkkahinnoittelu, Tehy-pöytäkirja/KVTES liite 3T).

Lisäksi palkkoja korotetaan 1.1.2008 lukien 0,5 %:n paikallisella järjestelyerällä siten kuin KVTES:n 2007–2009 allekirjoituspöytäkirjan 3 §:n 1. kappaleessa on tarkemmin määrätty (ks. paikallisen järjestelyerän laskemisesta ym. jäljempänä kohta 4.6).

#### 4.4.2 Korotukset 1.5.2009 lukien (Tehy-pöytäkirjan 2 §:n 1 mom:n 2. kappale)

Samapalkkaisuuspöytäkirjan 2 kohdan 3. kappaleessa ja 3.2 kohdassa 1.5.2009 suoritettavaksi sovittu 0,5 %:n paikallinen erä on muutettu **tehtäväkohtaisiin palkkoihin ja euromääräisiin henkilökohtaisiin lisiin** suoritettavaksi yleiskorotukseksi, joka koskee kaikkia Tehy-pöytäkirjan piiriin kuuluvia. Vastaa- vasti korottuvat palkkaryhmien hoitotyön johto, esimiehet ja vaativat ammat- titehtävät palkkahinnoittelut 1.5.2009 lukien.

#### 4.4.3 Korotukset 1.1.2010 (Tehy-pöytäkirjan 4 §)

Uusi, samapalkkaisuusohjelman jatkamiseen liittyvä korotuserä suoritetaan 1.1.2010 lukien, joka koostuu kolmesta erilaisesta erästä.

1.1.2010 korotetaan 1,3 %:n suuruisen yleiskorotuksella nimikkeestä riippu- matta seuraavia tehtäviä tekevien työntekijöiden ja viranhaltijoiden **tehtävä- kohtaisia palkkoja**:

- KVTES:n palkkahinnoitteluliitteen 3 kohtien johto (03HOI010), esi- miehet (03HOI020) ja vaativat ammattitehtävät (03HOI030) mukaan palkkansa saavat
  - ne hinnoittelun ulkopuoliset, joiden palkkaa määrättäessä on käytetty verrokkina em. palkkaryhmiä
  - nimikkeestä riippumatta hammashoitajan, lastenhoitajan (ml. mm. päivähoitaja, lähihoitaja), lääkintävahtimestarin (ml. mm. lääkintävah- timestari-sairaankuljettaja) tai mielenterveyshoitajan (ml. mm. mie- lisairaanhoitaja) **tehtävissä toimivat**. Em. ryhmät kuuluvat KVTES:n liitteen 3 kohtaan hoitoalan ammattitehtävät (03HOI040) tai liitteen 5 kohtaan varhaiskasvatuksen ammattitehtävät (05PKO030).

1.1.2010 on korotettu myös palkkahinnoittelukohtien hoitotyön johto, esi- miehet ja vaativat ammattitehtävät peruspalkkoja em. 1,3 %:n yleiskorotuk- sella ja lisäksi ryhmästä riippuen 60–30 eurolla.

Lisäksi palkkoja korotetaan 1.1.2010 lukien 0,5 %:n suuruisella paikallisella järjestelyerällä. Em. järjestelyerää samapalkkaisuuden edistämiseksi kohden- nettaessa tulee kiinnittää erityisesti huomiota ammattiryhmiin, jotka eivät kuulu edellä todettujen korotusten piiriin.

## **4.5 Vuosien 2010 ja 2011 korotukset (Tehy-pöytäkirjan 5 ja 6 §)**

1.9.2010 suoritetaan 0,7 %:n paikallinen järjestelyerä, joka perustuu paikallisiin tuloksellisuushankkeisiin ja niissä etukäteen asetettujen tavoitteiden saavuttamiseen. Mikäli tavoitteita ei saavuteta, erä muuttuu yleisesti käytettäväksi paikalliseksi eräksi, joka kohdennetaan pöytäkirjan piiriin kuuluvien henkilökohtaisiin lisiin.

1.5.2011 suoritetaan 1–2 %:n suuruinen paikallinen järjestelyerä, jonka toteutuminen riippuu kunnallisen sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstömäärän kehityksestä. Mikäli em. henkilöstömäärä on kunnallisen henkilöstöre-kisterin tietojen perusteella kasvanut vuoden 2006 lokakuun tasosta vuoden 2010 lokakuuhun keskimäärin enemmän kuin 1 300 henkilöä vuodessa, em. paikallista erää ei suoriteta.

Tieto sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstömäärän kehityksestä ja sen perusteella 1.5.2011 suoritettavasta paikallisesta erästä toimitetaan kunnille ja kuntayhtymille välittömästi, kun em. tieto on saatu henkilöstörekisteristä. Alustavat tiedot ovat saatavissa aikaisintaan huhtikuussa 2011. Myös valtio on osaltaan sitoutunut tukemaan sosiaali- ja terveydenhuollon kohtuullista henkilöstömäärän kehitystä siten, että mikäli henkilöstömäärä nousee peruspalveluohjelmassa ennakoitua vähemmän, valtionosuuksia ei tällä perusteella vähennetä.

Osapuolet antavat em. paikallisten erien täytäntöönpanosta tarkemmat ohjeet myöhemmin. Mikäli kunnassa tai kuntayhtymässä on meneillään tai vireillä henkilöstörakenteita ja henkilöstön välisen työnjaon kehittämistä ym. koskevia, tuloksellisuutta edistäviä hankkeita, jotka voitaisiin kytkeä Tehy-pöytäkirjan 5 §:ssä määrättyyn järjestelyerään, näistä voidaan ilmoittaa Kunnalliselle työmarkkinalaitokselle (yhteyshenkilö Terttu Pakarinen, sähköposti terttu.pakarinen@kuntaliitto.fi). Osapuolet kartoittavat yhdessä sosiaali- ja terveysministeriön ja Kuntaliiton kanssa mahdollisuuksia hyödyntää kansallisia kehittämishankkeita Tehy-pöytäkirjan 4 § ja 5 §:n määräyksiä sovellettaessa.

Myös Tehy-pöytäkirjan 5 §:n 1 mom:ssa todettu opas ”Tehtävien ja työnjakojen muutokset terveydenhuollon ja työelämän kehityksessä” toimitetaan erikseen myöhemmin.

## **4.6 Yhteenveto paikallisista järjestelyeristä sekä niiden laskeminen ja neuvottelumenettely**

### 4.6.1 Paikalliset erät

Pöytäkirja sisältää seuraavat paikalliset järjestelyerät:

1.1.2008, KVTES:n allekirjoituspöytäkirjan 3 §:n 1. kappaleessa määrätty, 1.3.2008 suoritettavaksi sovittu 0,5 %:n suuruinen paikallinen erä, joka kohdennetaan em. määräyksessä tarkemmin todetulla tavalla tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksiin ja henkilökohtaisiin lisiin.

1.5.2009, KVTES:n allekirjoituspöytäkirjan 3 §:n 2. kappaleessa määrätty, 1.5.2008 suoritettavaksi sovittu 0,3 % suuruinen paikallinen erä, joka kohdennetaan em. määräyksessä tarkemmin todetulla tavalla tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksiin ja henkilökohtaisiin lisiin.

1.1.2010, Tehy-pöytäkirjan 4 §:n 4 momentissa määrätty 0,5 %:n suuruinen paikallinen erä samapalkkaisuuden edistämiseksi tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksiin ja henkilökohtaisiin lisiin (osa samapalkkaisuusohjelman jatkamista).

1.9.2010, Tehy-pöytäkirjan 5 §:ssä määrätty, tuloksellisuuden edistämistä tukeva 0,7 %:n paikallinen erä. Työnantajan tulee tarjota mahdollisuutta osallistua tuloksellisuushankkeisiin kaikille Tehy-pöytäkirjan piiriin kuuluville. Em. erä kohdennetaan ensisijassa tuloksellisuustavoitteiden saavuttamisen perusteella tavoiteasentannan piiriin kuuluvan henkilöstön tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksiin tai henkilökohtaisiin lisiin. Jos tavoitteet saavutetaan vain osittain, käytetään jäljelle jäänyt osa em. erästä Tehy-pöytäkirjan piiriin kuuluvien henkilökohtaisiin lisiin.

1.5.2011, Tehy-pöytäkirjan 6 §:ssä määrätty 1–2 %:n paikallinen erä, jonka maksamisen edellytyksenä on määräyksessä todettu sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstömäärän kehitys. Erä käytetään tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksiin ja henkilökohtaisiin lisiin.

#### 4.6.2 Paikallisen erän laskeminen

Paikalliset erät lasketaan sen henkilöstön palkkojen yhteismäärästä, johon sovelletaan Tehy-pöytäkirjaa eli Tehy-pöytäkirjan piiriin kuuluvien palkkasummasta. Poikkeuksen muodostaa 1.9.2010 tuloksellisuustavoitteiden perusteella suoritettava erä, joka lasketaan Tehy-pöytäkirjan piiriin kuuluvan sen henkilöstön palkkasummasta, joka kuuluu samalla 5 §:ssä tarkoitettujen paikallisten tuloksellisuushankkeiden piiriin.

Järjestelyerän suuruus lasketaan korotusajankohtaa edeltävältä mahdollisimman tavanomaiselta kuukaudelta, joka ei sisällä arkipyhä tai jonka aikana ei ole maksettu poikkeuksellisia palkkaeria kuten lomarahoja tai tulospalkkioita. Esim. tammikuun 2008 järjestelyerän suuruus voidaan laskea marraskuulta 2007. Em. marraskuun palkkasumma pitää kuitenkin tarpeen mukaan oikaista siten, että se sisältää kaikille Tehy ry:n jäsenille, jotka ovat työnantajan tiedossa 14.12.2007, marraskuussa maksetut palkat (ks. yleiskirjeessä 20/2007 todettua siirtymävaihetta koskeva poikkeava menettely).

Jotta Tehy-pöytäkirjan piiriin kuuluvien järjestelyerän suuruus saadaan selville, tulee perinteisestä KVTES:n palkkasummasta erottaa Tehy-pöytäkirjan piiriin kuuluvien palkat. Vastaavasti KVTES:n piiriin kuuluvien järjestelyerää laskettaessa mukana ei ole Tehy-pöytäkirjan piiriin kuuluvan henkilöstön palkkoja.

#### 4.6.3 Neuvottelumenettely

Tehy-pöytäkirjan 8 §:n 3 momentin mukaan paikallisten järjestelyerien täytäntöönpanosta neuvotellaan Tehy ry:tä edustavien kanssa vastaavasti kuin KVTES:n allekirjoituspöytäkirjan 5 §:ssä on määrätty.

## **5 Muut määräykset (Tehy-pöytäkirja 8 §)**

---

Paikallinen sopiminen ja erimielisyyksiä koskeva neuvottelumenettely määräytyvät kunta-alan yleisten määräysten mukaan. Neuvotteluosapuolena on kuitenkin Tehy ry, vaikka se ei ole kunta-alan nykyisessä pääsopimuksessa tarkoitettu pääsopijajärjestö.

Tehyyn sovelletaan myös KVTES:n VII luvun luottamusmiesmääräyksiä. Tehy-pöytäkirjan 8 §:n 1 momentin mukaan Tehy ry:llä on oikeus asettaa kuntaan tai kuntayhtymään yksi sellainen luottamusmies, jolla on sama asema kuin KVTES:n luottamusmiesluvun 3 §:ssä tarkoitettutulla pääluottamusmiehellä. Muista luottamusmiehistä sovitaan paikallisesti.

Em. pääluottamusmiestä vastaavassa asemassa olevalle luottamusmiehellemaksetaan myös KVTES:n luottamusmiesluvun 10 §:ssä tarkoitettu luottamusmieskorvaus. Em. korvauksen suuruutta määrättäessä samoin kuin luottamusmiesten lukumäärästä ja ajankäytöstä ym. paikallisesti sovittaessa käytetään ”edustettavien lukumääränä” kunnassa tai kuntayhtymässä Tehy-pöytäkirjan piiriin kuuluvan henkilöstön määrää, jota em. luottamusmies edustaa. Em. henkilöstö vähentää vastaavasti KVTES:n piiriin kuuluvaa muiden järjestöjen edustettavina olevien lukumäärää.

Tehy-pöytäkirjan piiriin kuuluvalla työsuojeluvaltuutetulle maksetaan kunnallisen alan työelämän kehittämisasioita koskevan neuvottelupöytäkirjan 5 §:ssä määrätty työsuojeluvaltuutetun korvaus (ns. työelämäpöytäkirja, KT:n yleiskirjeen 13/2007 liite 8) 19.11.2007 lukien.

# Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen 2007-2009 allekirjoituspöytäkirja

---

## 1 §

### Sopimuksen voimassaoloaika

---

Tämä virka- ja työehtosopimus on voimassa 1.10.2007–31.1.2010. Sopimuksen voimassaolo jatkuu 31.1.2010 jälkeen vuoden kerrallaan, jollei sitä jommaltakummalta puolelta kirjallisesti irtisanota vähintään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden päättymistä. Irtisanomisesta huolimatta tämän sopimuksen määräykset ovat voimassa, kunnes yhteisesti todetaan neuvottelujen uudesta sopimuksesta päättyneen tai joku osapuoli kirjallisesti ilmoittaa katsojansa neuvottelut päättyneiksi.

## 2 §

### Palkantarkistukset

---

#### Yleiskorotus 1.10.2007 lukien

Viranhaltijan/työntekijän tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan 1.10.2007 lukien yleiskorotuksella seuraavasti:

- Tehtäväkohtaista palkkaa korotetaan 3,4 prosentilla, jos tehtäväkohtainen palkka 30.9.2007 on vähintään 1 588,24 euroa,
- Jos tehtäväkohtainen palkka 30.9.2007 on alle 1 588,24 euroa, tehtäväkohtaista palkkaa korotetaan 54 eurolla kuukaudessa.

Palkkausluvun 6 §:n 1 momentissa tarkoitettua henkilökohtaista lisää korotetaan 3,4 prosentilla.

Liitteessä 12 tarkoitettuna omassa kodissaan työskentelevän perhepäivähoidajan tehtäväkohtaista palkkaa ja palkkausluvun 6 §:n 1 momentissa tarkoitettua henkilökohtaista lisää korotetaan edellä sanotusta poiketen 1.10.2007 lukien 3,8 prosentilla.

### **Yleiskorotus 1.9.2008 lukien**

Viranhaltijan/työntekijän tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan 1.9.2008 lukien yleiskorotuksella. Korotuksen suuruus on 2,4 prosenttia. Palkkausluvun 6 §:n 1 momentissa tarkoitettua henkilökohtaista lisää korotetaan 2,4 prosentilla.

### **Yleiskorotus 1.9.2009 lukien**

Viranhaltijan/työntekijän tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan 1.9.2009 lukien yleiskorotuksella. Korotuksen suuruus on 2,4 prosenttia. Palkkausluvun 6 §:n 1 momentissa tarkoitettua henkilökohtaista lisää korotetaan 2,4 prosentilla.

### **Palkkahinnoittelun ja vähimmäispalkan tarkistaminen**

1.10.2007 lukien KVTES 2005–2007 palkkahinnoitteluliitteiden mukaisia peruspalkkoja sellaisina kuin ne olivat voimassa 30.9.2007, korotetaan yleiskorotusta vastaavasti ja näin korotettuina niitä noudatetaan tämän sopimuksen osana 29.2.2008 asti. Myös yleistä vähimmäispalkkaa korotetaan 1.10.2007 lukien yleiskorotusta vastaavasti.

1.3.2008 lukien on poistettu II kalleusryhmä ja palkkahinnoitteluliitteisiin on tehty eräitä rakenteellisia muutoksia sekä jäljempänä 9 §:ssä mainitun pöytäkirjan mukaisia tarkistuksia. Palkkahinnoittelun peruspalkat 1.3.2008 lukien käyvät ilmi palkkahinnoitteluliitteistä 1–8 sekä liitteistä 12 (perhepäivähoitajat) ja 13 (maatalouslomittajat).

1.9.2008 ja 1.9.2009 lukien sopimuksen palkkahinnoittelun peruspalkkoja ja yleistä vähimmäispalkkaa korotetaan palkkojen yleiskorotusta vastaavasti.

### **Osa-aikatyö ja sivuviranhaltija**

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 työaikaa tekevän vastaavaa palkkaa.

Sivuviranhaltijan palkkaa, joka ei määräydy osa-aikatyötä koskevien määräysten mukaan, korotetaan 1.10.2007 lukien 3,4 prosentilla, 1.9.2008 lukien 2,4 prosentilla ja 1.9.2009 lukien 2,4 prosentilla.

### **Vammaisten työllistymistyötä tekevät työntekijät**

Liitteessä 10 tarkoitetun vammaisten työllistymistyötä tekevän työntekijän palkkaa korotetaan sillä prosenttiluvulla, jolla asianomaista tehtäväkohtaista palkkaa korotetaan.

## **3 §**

### **Paikalliset järjestelyerät**

---

#### **Paikallinen järjestelyerä 1.3.2008**

Paikallinen järjestelyerä on 0,5 % kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) palkkasummasta. Se käytetään paikallisten palkkausepäkohotien korjaamiseen ja palkkausjärjestelmän kehittämiseen paikallisesti siten, että korotuksilla tuetaan toimintojen ja tehtävien uudelleenjärjestelyjä. Järjestelyerää kohdennetaan niihin yksiköihin, jotka ovat toimintojen ja tehtävien uudelleenjärjestelyillä parantaneet toiminnan laatua ja tehokkuutta. Järjestelyvaraerästä päätettäessä on myös otettava huomioon, että esimiesasemassa olevien palkkaus on oikeassa suhteessa heidän alaistensa palkkaan nähden. Erä käytetään tehtäväkohtaisten palkkojen tarkistuksiin ja henkilökohtaisten lisien maksamiseen.

#### **Paikallinen järjestelyerä 1.5.2009**

Paikallinen järjestelyerä on 0,3 % kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) palkkasummasta. Se käytetään kuten edellä 3 §:ssä on esitetty.

## **4 §**

### **Paikallisen järjestelyerän laskeminen**

---

Paikalliset järjestelyerät lasketaan sopimusalan palkkasummasta tammikuussa. Palkkasummaan lasketaan mukaan kaikki sopimuksen piiriin kuuluville tammikuussa maksetut palkat, ei kuitenkaan tammikuussa mahdollisesti maksettuja tulospalkkioita. Jos tammikuun palkkasumma poikkeaa tavanomaisen kauden palkkasummasta, käytetään laskentaperusteena ns. normaalikuukautta.

## 5 §

### Paikallisen järjestelyerän täytäntöönpano

---

Asianomainen kunnallinen viranomaisen ja pääsopijajärjestöjen edustajat neuvottelevat paikallisen järjestelyerän käyttämisestä. Neuvotteluissa on tarkoituksena antaa henkilöstölle tosiasiallinen vaikutusmahdollisuus ja pyrkiä mahdollisuuksien mukaan yksimielisyyteen kuulemalla tasavertaisesti neuvotteluosapuolia. Osapuolet neuvottelevat järjestelyerän käytöstä tarkoituksiin, jotka on mainittu edellä 3 §:ssä, ja työn vaativuuden arviointiin perustuvasta tehtäväkohtaisten palkkojen tarkistamisesta sekä henkilökohtaisiin lisiin käytettävän erän suuruudesta. Neuvotteluista laaditaan pöytäkirja, josta käy ilmi osapuolten näkemykset mahdollisine perusteluineen. Jollei asiasta päästä yksimielisyyteen, kunnan tai kuntayhtymän toimivaltainen viranomaisen päättää järjestelyerän käytöstä tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksiin ja henkilökohtaisiin lisiin tai vastaaviin korotuksiin.

## 6 §

### Kertaerä

---

Viranhaltijalle/työntekijälle maksetaan joulukuun 2007 palkanmaksun yhteydessä 270 euron suuruinen erillinen kertaerä, mikäli viranhaltijan/ työntekijän palvelussuhde on 1.12.2007 mennessä keskeytymättä jatkunut vähintään neljä kuukautta ja tämä palvelussuhde on edelleen voimassa kertaerän maksamisajankohtana.

Osa-aikatyössä kertaerä on samassa suhteessa alempi kuin osa-aikatyötä tekevän työaika on täyttä työaika alempi.

Tässä tarkoitettua kertaerää ei makseta, jos viranhaltijalle/työntekijälle ei makseta palkkaa joulukuulta.

Kertaerä maksetaan niiden pääsopijajärjestöjen, jotka ovat 1.10.2007 allekirjoittaneet edellä mainitut virka- ja työehtosopimukset, jäsenille ja niiden alayhdistysten jäsenille.

## **7 §**

### **Matkakustannusten korvaukset**

---

Matkakustannusten korvausmääriä tarkistetaan sopimuskauden aikana sen lisäksi mitä liitteessä 16 on erikseen määrätty, noudattaen soveltuvin osin verohallituksen em. korvausten tarkistuksia koskevia päätöksiä. Hotellikorvausten enimmäismäärät tarkistetaan noudattaen soveltuvin osin valtion virkamiesten hotellikorvausten enimmäismäärien tarkistuksia.

## **8 §**

### **Ammattiyhdistysjäsenmaksujen periminen**

---

#### **Työntekijät**

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

## **9 §**

### **Pöytäkirja samapalkkaisuuden edistämisestä vuosina 2008 ja 2009**

---

Tämän sopimuksen lisäksi noudatetaan otsikossa mainitun pöytäkirjan määräyksiä.

## **10 §**

### **Jatkuva neuvottelumenettely**

---

Sopijaosapuolet noudattavat sopimuskauden aikana jatkuvan neuvottelumenettelyn periaatteita osapuolten esille ottamissa virka- ja työehtosopimusasioissa.

## **11 §**

### **Paikallinen sopiminen**

---

#### **1 mom.**

Paikallinen sopiminen toteutetaan siten kun 13. tammikuuta 1993 allekirjoitetun pääsopimuksen 13 §:ssä on määrätty. Mitä edellä mainitussa 13 §:ssä on määrätty pääsopijajärjestöistä, sovelletaan tämän sopimuksen allekirjoittajajärjestöihin tai järjestöihin, jotka ovat myöhemmin allekirjoittajajärjestöjen suostumuksella yhtyneet tähän sopimukseen.

#### **2 mom.**

Tammikuun 13. päivänä 1993 allekirjoitetun pääsopimuksen irtisanomisesta huolimatta jatkuu edellä mainitun pääsopimuksen voimassaolon päättyessä voimassa olleiden paikallisten virka- ja työehtosopimusten voimassaolo kunnes ne irtisanotaan tai määräajaksi tehdyn paikallisen sopimuksen määräaika päättyy.

#### **3 mom.**

Tämän pykälän määräyksiä noudatetaan samasta ajankohdasta lukien kun 13. tammikuuta 1993 allekirjoitetun pääsopimuksen voimassaolo päättyy lukuun ottamatta sen neuvottelumenettelyä koskevia 7–12 ja 14 §:ää, joiden voimassaolo jatkuu pääsopimuksen 18 §:n mukaisesti.

## **12 §**

### **Sopimuksen soveltamisalan rajoittaminen**

---

Sopimuksen soveltamisalan rajoittaminen määräytyy 13. tammikuuta 1993 allekirjoitetun pääsopimuksen 17 §:n mukaisesti.

# 13 §

## Työryhmät

---

Asetetaan seuraavat työryhmät:

1. Työryhmä, jonka tehtävänä on selvittää sopimuskauden aikana, miten työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain voimaantulo on vaikuttanut työnantajan ja henkilöstön välisen yhteistoiminnan organisointiin ja sisältöön: Selvityksen perusteella sopijaosapuolet arvioivat sopimuskauden lopussa, onko tarvetta toimenpiteisiin, joilla sopijaosapuolet voivat edistää laissa tarkoitettua yhteistoiminnan toteutumista.
2. Työryhmä, jonka tehtävänä on uudistaa jaksotyöaikajärjestelmä ja laatia uutta järjestelmää koskevat sopimusmääräykset 31.1.2008 mennessä. Järjestelmän tulee olla selkeä, nykyistä selvästi yksinkertaisempi, soveltua erilaisiin toiminnallisiin ja työskentelymalleihin sekä mahdollistaa monipuoliset ja joustavat paikalliset työaikajärjestelyt. Järjestelmä tulee lähtökohtaisesti laatia kustannusneutraalisti ja se voidaan ottaa käyttöön myös sopimuskauden aikana.
3. Työryhmä, jonka tehtävänä on selkeyttää tämän sopimuksen matkakustannusten korvauksia koskevan liitteen määräyksiä ja selvittää sen muutostarpeita. Työryhmän määräaika päättyy 31.10.2008.
4. Työryhmä, jonka tehtävänä on sopimuskauden aikana kerätä kunnista ja kuntayhtymistä tietoja ja kokemuksia hyvistä toimintatavoista, joiden avulla määräaikaisten palvelussuhteiden käyttöä on voitu vähentää ja välittää tietoa keräämistään hyvistä käytännöistä kunnille ja kuntayhtymille.

Työryhmä voi myös harkintansa mukaan ottaa käsiteltäväkseen jonkun työryhmässä edustettuna olevan sopijaosapuolen pyynnöstä joitakin määräaikaisten palvelussuhteita koskevia tapauksia, joilla se katsoo olevan yleistä merkitystä palvelussuhteen määräaikaaisuuden perusteen laillisuutta arvioitaessa ja antaa asiasta yhteisen lausunnon. Lausunto ei ole paikallisia osapuolia sitova.

5. Työryhmä, jonka tehtävänä on selvittää KVTES:n sairauslomaa koskevien määräysten uudistamistarvetta. Selvitystyössä tulee ottaa huomioon muilla työmarkkinasektoreilla, eläketurvassa ja muussa sosiaaliturvassa tapahtunut kehitys. Työryhmän määräaika päättyy 31.10.2008.
6. Työryhmä, jonka tehtävänä on sopimuskauden aikana johdonmukaisesti ja yksinkertaistaa KVTES:n liitteen 6 (ruokapalveluhenkilöstö) palkkahinnoittelun palkkamääräykset.

## **14 §**

### **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 sekä taannehtivat korotusmäärät viimeistään neljän kuukauden kuluessa voimaantulosta.

Työajan perusteella maksettavat tarkistetut korotukset maksetaan jaksotyöntekijöille tarkistusten voimaantuloajankohdasta lukien tai sen jälkeen ensiksi alkavan työaikajakson alusta lukien.

*Helsingissä 1. lokakuuta 2007*

**Kunnallinen Työmarkkinalaitos**

**Julkisalan Koulutettujen Neuvottelujärjestö JUKO ry**

**Kunta-alan Unioni ry**

**Tekniikan ja Peruspalvelujen Neuvottelujärjestö KTN ry**

## Tehyläisten peruspalkat hinnoitteluliitteittäin sopimuskauden aikana

Taulukossa on tehyläisten peruspalkat ja muutokset palkkaliitteittäin ja hinnoittelutunnuksittain sopimuskaudella. Nämä ovat siis minimipalkkoja, jota vähempää työnantaja ei voi koulutetulle, kuntasektorilla työskentelevälle tehyläiselle maksaa.

### liite 3

03HOI010	Peruspalkka	1.6.2006–31.12.2007	2 111,89 €
<b>johtotehtävät</b>		1.1.2008	2 366,80 €
		1.2.2008	2 461,47 €
		1.9.2008	2 520,55 €
		1.5.2009	2 533,15 €
		1.9.2009	2 593,95 €
		1.1.2010	2 687,67 €

### liite 3

03HOI020	Peruspalkka	1.6.2006–31.12.2007	1 929,97 €
<b>esimies- ja asiantuntijatehtävät</b>		1.1.2008	2 080,15 €
		1.2.2008	2 163,36 €
		1.9.2008	2 215,28 €
		1.5.2009	2 226,36 €
		1.9.2009	2 279,79 €
		1.1.2010	2 349,43 €

## liite 3

03HOI030	Peruspalkka	1.6.2006–31.12.2007	1 744,49 €
<b>vaativat hoitoalan ammattitehtävät</b>		1.1.2008	1 864,85 €
		1.2.2008	1 939,44 €
		1.9.2008	1 985,99 €
		1.5.2009	1 995,92 €
		1.9.2009	2 043,82 €
		1.1.2010	2 100,39 €

## liitteet 3,4 ja 5

03HOI040	Peruspalkka	1.6.2006–31.12.2007	1 587,00 €
04SOS06A			
05PKO030		1.1.2008–29.2.2008	1 628,26 €
<b>ammattitehtävät</b>		1.3.2008	1 683,67 €
		1.9.2008	1 724,08 €
		1.9.2009	1 765,46 €

Laskelmissa on huomioitu kaikki peruspalkkoihin tulevat alarajatarkistukset ja yleiskorotukset.

Tehtäväkohtaiset palkat ovat yleensä korkeampia kuin peruspalkat. Saman koulutuksen omaavilla voi olla huomattavia eroja palkkoissaan, jos tehtävien vaativuudessa on selkeitä eroja. Jos tehtäväkohtainen palkka jää taulukon peruspalkkoja matalammaksi ko. ajankohtana, palkka tulee nostaa vähintään alarajan tasolle.

## Liite 3T: terveydenhuollon hoitohenkilöstö

---

### 1 § Soveltaisala

---

Tätä liitettä sovelletaan terveydenhuollon hoitotyötä pääasiassa tekeviin sekä em. työtä johtaviin terveydenhuollon ammattihenkilöihin hallintokunnasta tai toimintayksiköstä riippumatta.

#### **Soveltaisohje**

*Esimerkiksi hoitoalan koulutuksen omaavan vanhainkodin osastonhoitajan, joka toimii hoitohenkilöstön esimiehenä osallistuen mahdollisesti myös itse potilastyöhön, palkkaus määräytyy liitteen 3 mukaan. Sen sijaan vanhainkodin johtajan, jonka pääasiallinen tehtävä on vanhainkodin toiminnan johtaminen, palkkaus määräytyy liitteen 4 mukaan, vaikka hänellä olisi hoitoalan koulutus. Sairaalassa tai terveyskeskuksessa toimivat lastenhoitajat ovat liitteen 3 piirissä ja päivähoidossa toimivat liitteen 5 piirissä.*

#### **Hinnoittelun ulkopuoliset**

Kunnan/kuntayhtymän hoitotyön hallinnollinen ylin johto on palkkahinnoittelun ulkopuolinen. Tähän ryhmään kuuluvat esimerkiksi johtavat hoitajat, johtavat ylihoitajat ja hallintoylihoitajat.

#### **Terveydenhuollon asiantuntijatehtävät**

Tähän ryhmään kuuluvien päätehtävät muodostuvat itsenäisestä alan teoreettiseen hallintaan ja käytännön asiantuntemukseen perustuvasta terveydenhuollon tutkimus-, suunnittelu- ja kehittämistyöstä.

Asiantuntijatehtävät voivat koskea myös rajattua erikoisalaa tai ao. ammattialan osa-aluetta, joka kohdentuu omaa työyksikköä laajempaan toimintaympäristöön ja palvelee koko organisaatiota, jolloin viranhaltijan/työntekijän päätehtävät muodostuvat esimerkiksi konsultoinnista, koordinoinnista, toiminnan kehittämisestä, kouluttamisesta ja julkaisu-toiminnasta (esim. kliiniset asiantuntijat kuten hygienia-, diabetes-, kipu-, tules-, yms. asiantuntija).

Terveysthuollon asiantuntijatehtävissä toimivat ovat palkkahinnoittelun ulkopuolisia, jolloin viiteryhmänä voidaan yleensä käyttää hoitoalan johtaja esimiestehtävissä toimivien palkkausta. Hinnoittelun ulkopuolisen palkkauksen määrittämisestä, ks. KVTES:n palkkausluvun 5 §:n 1 momentin soveltamisohjeen kohta 6. Palkkahinnoittelun ulkopuoliset ryhmät.

## 2 §

### Palkkahinnoittelu

#### Johtotehtävät

Hoitotyön johtava esimies määrätyllä toimialueella tai laitoksessa/yksikössä. Päätehtävänä on johtaminen, kehittäminen ja koordinointi. Johtaa työtä pääsääntöisesti alaistensa esimiesten välityksellä.

Pätevyys: Viranhaltijalta/työntekijältä edellytetään korkeakoulututkintoa.

Tähän ryhmään voivat kuulua esimerkiksi sairaaloiden/terveyskeskusten ylihoitajat.

03HOI010	Peruspalkka	1.6.2006–31.12.2007	2 111,89 €
		1.1.2008	2 366,80 €
		1.2.2008	2 461,47 €
		1.9.2008	2 520,55 €
		1.5.2009	2 533,15 €
		1.9.2009	2 593,95 €
		1.1.2010	2 687,67 €

### Esimiestehtävät

Tähän ryhmään kuuluvien päätehtävänä on henkilöstön työn johtaminen ja suunnittelu sekä omaa yksikköä koskeva päätöksenteko ja päätöksenteon valmistelu. Suuremmissa yksiköissä alaisena voi olla myös esimiesasemassa olevia. Tehtäviin kuuluu myös välitöntä potilas-/asiakastyötä.

Pätevyys: Viranhaltijalta/työntekijältä edellytetään sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkintoa tai aikaisempaa opistoasteista alan tutkintoa.

Tähän ryhmään voivat kuulua esimerkiksi osastonhoitaja sekä apulaisosastonhoitaja/vastaava hoitaja/vastaava terveydenhoitaja, kun kyseessä on yksikön koko ja organisaatio huomioon ottaen selkeästi esimiesasemassa toimiva viranhaltija/työntekijä.

03HOI020	Peruspalkka	1.6.2006–31.12.2007	1 929,97 €
		1.1.2008	2 080,15 €
		1.2.2008	2 163,36 €
		1.9.2008	2 215,28 €
		1.5.2009	2 226,36 €
		1.9.2009	2 279,79 €
		1.1.2010	2 349,43 €

### Vaativat hoitoalan ammattitehtävät

Pätevyys: Viranhaltijalta/työntekijältä edellytetään sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkintoa tai terveydenhuoltoalan aikaisempaa opistoasteista tutkintoa.

Tähän ryhmään voivat kuulua esimerkiksi apulaisosastonhoitaja, vastaava sairaanhoitaja ym. vastaavana toimivat, erikoishammashoitaja, hammas- huoltaja/suuhygienisti, erikoissairaanhoitaja, ym. erikoisnimikkeet, fysio- terapeutti, lääkintävoimistelija, kuntoutusohjaaja, kuulontutkija, kättilö, laboratoriohoitaja, röntgenhoitaja, sairaanhoitaja, terveydenhoitaja ja toi- mintaterapeutti.

03HOI030	Peruspalkka	1.6.2006–31.12.2007	1 744,49 €
		1.1.2008	1 864,85 €
		1.2.2008	1 939,44 €
		1.9.2008	1 985,99 €
		1.5.2009	1 995,92 €
		1.9.2009	2 043,82 €
		1.1.2010	2 100,39 €

### Hoitoalan ammattitehtävät

Pätevyys: Viranhaltijalta/työntekijältä edellytetään sosiaali- ja terveysalan perustutkintoa tai alan aikaisempaa kouluasteista ammatillista tutkintoa.

Tähän ryhmään voivat kuulua esim. lähihoitaja ja vastaavat aiemmat koulutusnimikkeet, lääkintävahtimestari, sairaankuljettaja sekä vastaava hoitaja ja muut em. vastaavana toimivat.

Tätä hinnoittelukohtaa sovelletaan myös vastaanottohoitajaan, terveyskeskus-, vastaanotto- tai osastoavustajaan ja osastonsihteerin, joilta edellytetään sosiaali- tai terveydenhuoltoalan tai muun alan ammatillista perustutkintoa tai aikaisempaa ammatillista tutkintoa.

03HOI040	Peruspalkka	1.6.2006–31.12.2007	1 587,00 €
		1.1.2008–29.2.2008	1 628,26 €

1.3.2008 palkkahinnoittelu on sama kuin KVTES:ssä 2007–2009:

03HOI040	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		1 683,67 €	1 724 08 €	1 765,46 €

### **Soveltamisohje**

*Lähihoitajaa vastaavia aiempia koulutusnimikkeitä ovat apuhoitaja, perushoitaja, lastenhoitaja, päivähoitaja, hammashoitaja, mielen-terveyshoitaja, mielisairaanhoitaja, lääkintävahtimestari-sairaankuljettaja, kehitysvammaisten hoitaja, kuntahoitaja, jalkojenhoitaja ja kodinhoitaja.*

### **Palkkahinnoittelun soveltamisohje**

*Palkkahinnoittelun soveltamisesta ja tehtäväkohtaisen palkan määrittelystä, ks. myös KVTES:n palkkausluvun 4 ja 5 § soveltamisohjeineen.*

### **Koulutus**

Mikäli työnantaja on edellyttänyt viranhaltijalta/työntekijältä palkkahinnoittelua korkeampaa pätevyystasoa (esim. ylempää korkeakoulututkintoa) tai lisäkoulutusta (esim. erikoistumisopintoja), tämä otetaan vastaavasti huomioon tehtäväkohtaista palkkaa määriteltäessä. Ks. KVTES:n palkkausluvun 5 §:n 1 momentin soveltamisohjeen kohta 5.1 Koulutus.

### **Esimiesasema**

Esimiesasemassa olevien tehtäväkohtaisen palkan määrittämisestä, ks. KVTES:n palkkausluvun 5 §:n soveltamisohjeen kohta 5.3 Esimiesasema. Esimiestehtävissä ”vastuu laajasta ja vaativasta tehtävä-/toimintakokonaisuudesta” on yleensä kyse silloin, kun johdettava yksikkö muodostuu useista erikokoisista, yksiköiden useista toimipisteistä tai yksiköiden erilaisista toiminnoista taikka useista eri henkilöryhmistä.

### **Lisätehtävä ja -vastuu**

Esimerkkinä lisätehtävästä ja -vastuusta on esimiehen varamiehenä toimiminen, yksikön/ryhmän vetovastuu (esim. yksiköstä tai osatoiminnasta vastaava sairaanhoitaja/vastaava terveydenhoitaja/vastaava lähi-/perushoitaja) taikka vastuu laajasta ja vaativasta tehtävä-/toimintakokonaisuudesta, jota muilla samaan palkkaryhmään kuuluvilla ei ole tai on selvästi vähäisemmässä määrin (esim. vastuu vaativasta erikoisalasta [esimerkiksi hygienia-

diabetes-, kipu- ja dementia- tms. vastaavana toimiminen], vastuu potilasryhmän hoidon kehittamisestä tai opiskelijatyön vastuutehtävä taikka erillistehtävänä määrätty laite-/välinevastuu tms.). Osatoiminnalla ei tarkoiteta viranhaltijoiden/työntekijöiden välisen työnjaon toteuttamista, vaan tietyn suurehkon toimintakokonaisuuden antamista jonkun viranhaltijan/työntekijän vastattavaksi.

### **Vaativimmat tehtävät**

Vaativampina tehtävinä voidaan yleensä esimerkiksi pitää tehtäviä, jotka ulottuvat oman yksikön ulkopuolelle ja ovat koko toimintaympäristöön/asiakaspiiriin/väestöön heijastuvia, itsenäistä toimintaa ja ratkaisuja edellyttäviä tehtäviä ja joihin sisältyy vaihtelua, harkintaa ja vastuuta vaikutusten arvioinnissa tai kun on kyse laaja-alaisesta väestövastuutoiminnasta. Vaativampina tehtävinä voidaan yleensä pitää myös sellaisia yksikön tehtäviä, joihin liittyy suurimmaksi osaksi ennakoimatonta, ei-suunniteltua toimintaa (esim. päivystystoiminta, teho, sydänvalvonta, synnytyssali).

### **Toimintojen uudelleenjärjestelyt ja tehtäväjaon muutokset**

Palkkahinnoittelun soveltamisen yhteydessä seurataan ja tuetaan palkkauksellisesti niitä tavoitteita, joita seudullisissa tai paikallisissa toimintojen uudelleenorganisoinneissa ja yhteistyön kehittämisessä toteutetaan ja joiden seurauksena terveydenhuollon ammattihenkilöiden keskinäistä tehtävänjakoa kehitetään ja uudistetaan kunkin osaamisen hyödyntämiseksi työyhteisössä entistä paremmin ja laaja-alaisemmin (esim. lääkärin/hammaslääkärin ja hoitohenkilöstön välistä ja hoitohenkilöstön keskinäistä tehtävänjakoa muutetaan). Henkilön tehtäväkuvaus tulee tarkistaa muutuneiden tehtävien mukaiseksi ja arvioida muutosten vaikutukset tehtävän vaativuuteen ja palkkaukseen.

## Liite 4

### Sosiaalihuollon henkilöstö, sosiaali- ja terveydenhuollon peruspalveluhenkilöstö ja lääkehuollon henkilöstö

#### Sosiaalihuollon ammattitehtävät

Tähän ryhmään kuuluvien päätehtävät muodostuvat hoidon-, huolenpidon-, kasvatuksen- ja kuntoutuksen tehtävistä.

Pätevyys: Viranhaltijalta/työntekijältä edellytetään ammatillista perustutkintoa tai alan aikaisempaa kouluasteista ammatillista tutkintoa.

04SOS06A	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		1 683,67 €	1 724,08 €	1 765,46 €

on hinnoittelukohdan 03HOI040 mukainen.

Tähän ryhmään voivat kuulua esim. lähihoitaja ja vastaavat aiemmat koulutusnimikkeet, perhetyöntekijä, vanhustyöntekijä ja työn-, askartelun- ja viriketoiminnan ohjaaja.

#### *Soveltamisohje*

*Ks. vastaavista aiemmista koulutusnimikkeistä KVTES:n liitteen 3 hinnoittelukohdan 03HOI040 soveltamisohje.*

## Liite 5

**Päivähoidon henkilöstö, koulun hoito-, ohjaus- ja kasvatustyön eräät ammattitehtävät sekä päiväkodin johtajien, lastentarhanopettajien ja kolmiperhepäivähoitajien työaikaa koskevat erityismääräykset**

---

### Varhaiskasvatuksen hoito- ja huolenpitotehtävät (ammattitehtävät)

Tähän ryhmään kuuluvien päätehtävät muodostuvat lasten hoidon- ja huolenpidon tehtävistä.

Pätevyys: Viranhaltijalta/työntekijältä edellytetään ammatillista perustutkintoa tai alan aikaisempaa kouluasteista ammatillista tutkintoa.

05PKO030	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		1 683,67 €	1 724,08 €	1 765,46 €

on hinnoittelukohdan 03HOI040 mukainen

Tähän ryhmään voivat kuulua esimerkiksi lastenhoitaja ja päivähoitaja.

