

# Kunta-alan teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen 2022–2023 (TS-22) muuttuneita määräyksiä

## Luku I

---

### 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 §
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, osa-aikaistaminen ja palvelussuhteen päättymisen
IX	Luku	Työsuojeluvaltuutetun irtisanomissuoja ja korvaus
Liite 10		Vammaisten työllistymistyötä koskevat erityismääräykset
Liite 11		Talonmiesten työaika
Liite 16		Matkakustannusten korvaukset Liite
18		Työaika 37 tuntia 45 minuuttia <sup>*)</sup>

Lisäksi noudatetaan soveltuvin osin KVTES:n allekirjoituspöytäkirjan liitettä (perhevapaaudistusta koskeva liite).

~~\*) KVTES 2020-2021 -sopimuksen mukaista säännöllistä työaika noudatetaan 31.8.2020 lukien tai lähinnä kyseistä ajankohtaa alkavan työaikajaksen alusta lukien.~~

---

## Luku II

— — —

### 9 § Tehtäväkohtainen palkka (TKP)

- 1 mom.** Kunnan tai kuntayhtymän toimivaltainen viranomainen päättää TKP:n arviointijärjestelmän mukaisesti viranhaltijan ja työntekijän tehtäväkohtaisesta palkasta ottaen huomioon seuraavat vaativuustekijät:
- \* 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.

Tehtäväkohtaisen palkan määrittämistä koskeva paikallinen arviointijärjestelmä muodostuu

- 1 tehtäväkuvauksista,
- 2 tehtävän vaativuuden mittaamista koskevasta arviointimenetelmästä,
- 3 tehtäväkuvauksen kytkemisestä vaativuuden arviointimenetelmään (miten tehtäväkuvauksesta johdetaan arviointimenetelmän avulla tehtävän vaativuuden taso),
- 4 tehtävän vaativuuden arviointimenetelmän kytkemisestä euromääräiseen tehtäväkohtaiseen palkkaan (miten todetusta tehtävän vaativuuden tasosta johdetaan euromääräinen tehtäväkohtainen palkka) sekä
- 5 koko arviointijärjestelmän kuvauksesta.

#### 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, jotta ne tekevät mahdolliseksi TKP:n arviointijärjestelmän soveltamisen tehtävien muuttuessa. Viranhaltijan ja työntekijän tehtävien muuttuessa tehtäväkuva muutetaan uuden tilanteen mukaiseksi.

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

### Arviointimenetelmä

Arviointimenetelmän pitää perustua tehtäväkuvauksiin ja tehtäväkohtaista palkkaa määritettäessä huomioon otettaviin kahdeksaan vaativuustekijään. TKP:n vaativuustekijät voidaan eriyttää erilaisiksi kokonaisuuksiksi, kunhan vaaditut kahdeksan vaativuustekijää löytyvät järjestelmästä.

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

Työpaikkaohjaajan tehtävissä toimivien palkkausta määrättäessä otetaan huomioon ohjaustehtävän vaikutus tehtävän vaativuuteen. Mikäli ohjaustehtävä on määräaikainen, korkeampi tehtäväkohtainen palkka maksetaan tältä ajalta.

Arviointimenetelmän tulee olla objektiivinen, tasapuolinen ja johdonmukainen. Arviointimenetelmän 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 kahden viikon ajaksi toiseen virkaan tai tehtävään siirtymisen tai tehtävien uudelleenjärjestelyn vuoksi, tehtäväkohtaista palkkaa tarkistetaan, jos se ei vastaa muuttuneita tehtäviä.

Tehtävien vaativuuden muutoksen oleellisuutta arvioitaessa lähtökohtana on se, millaista tehtäväkohtaista palkkaa paikallisen arviointijärjestelmän mukaan maksettaisiin muuttuneesta tehtävästä, jos siihen otettaisiin uusi viranhaltija tai työntekijä.

Tehtäväkohtaisen palkan tarkistamisajankohta on:

- 1 toiseen virkaan siirtymishetki
- 2 tehtävien muutosajankohta, jos uusi tehtäväkohtainen palkka on korkeampi
- 3 kahdeksan viikon kuluttua tehtävien muutoksesta, jos uusi tehtäväkohtainen palkka on alempi tai
- 4 tehtävien muutosajankohdasta lukien, jos työntekijä hakeutuu omasta pyynnöstään vähemmän vaativaan tehtävään tai toisiin tehtäviin siirtämistä on tarjottu lomauttamisen vaihtoehtona.

Vuosilomasijaisuuksissa tehtäväkohtaista palkkaa ei alenneta ja tehtäväkohtaisen palkan korottaminen koskee vähintään 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 määrääjäksi ja uusi tehtäväkohtainen palkka on korkeampi, tehtäväkohtainen palkka alenee välittömästi em. määrääjän 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.

Lomauttamisen vaihtoehtona työnantajan tulee ensisijaisesti tarjota mahdollisimman samanlaista työtä kuin työsopimuksen mukainen työ on. Mikäli tällaista työtä ei ole, voi työ olla muuta työtä, jota voidaan pitää työntekijälle soveltuvana ottaen huomioon hänen koulutuksensa, yleinen ammattitaitonsa ja kokemuksensa. Tarjotusta työstä maksetaan tarjotun työn mukainen palkka tehtävään siirtymisestä lukien. Lomautettaessa viranhaltijaa noudatetaan vastaavia periaatteita.

- 
- 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 määritettäessä. (Ks. myös KVTES:n VII luvun 9 §:n määräyksiä.)