



KUNTATIIMI

JÄSENTIEDOTE

KESÄKUU

Maan talous huolena myös ammattiliitoissa sivu 1
KVTES palkkahinnoittelu uudistuu:
Hallinto ja kulttuuri vuorossa sivu 2
Palkkahinnoittelukohtien muutokset sivu 2
Muutoksia jaksotyöaikaan sivu 3

Simo Kekki: ”Meillä on paikallisessa edunvalvonnassa innostunut ja osaava joukko” sivu 4
Lakitapaus: Työntekijän vaihtaminen ja tuotannollistaloudellinen irtisanominen sivu 5
Uusi kuntalaki voimaan 1.5.2015 sivu 6 Uusi luottamusmieskausi sivu 6
Palkankorotukset 2015 sivu 7

KUVA: SHUTTERSTOCK

PÄÄKIRJOITUS

Maan talous huolena myös ammattiliitoissa

Työmarkkinoilla neuvotteluja on käyty viime vuodet varsin etupainotteisesti. Työllisyys- ja kasvusopimuksessa (tyka) määritetyt palkankorotukset on sovittu hyvissä ajoin ennen korotusajankohtaa. Korotukset ovat olleet myös varsin maltillisia.

Edellisen kuntasopimuskauden viimeinen korotuserä oli 1.2.2013. Tykan ensimmäisen jakson 20 euron palkankorotus oli 1.7.2014. Tämän vuoden 1.7.2015 jaettavasta palkankorotuserästä päästiin sopuun jo vuosi sitten. Kuntasopimuksissa korotuserän kohdennus vaihteli sopimuksittain. KVTES-sopimuksessa erään ei sisällynyt yleiskorotusta. Nyt kesäkuussa päästiin sopuun tykan toisen vuoden erittäin maltillisesta palkankorotuksesta.

Ammattiliitot ovat myöntyneen kattaviin sopimuksiin erittäin matalalla korotustasolla. Tätä ovat vaatineet maan talouden kohentamisen nimissä maan hallitus ja työnantajajärjestöt. Työntekijäjärjestöt ovat halunneet tukea työllisyyttä ja maan talouden nostamista omalta osaltaan. Nyt odotetaan maan hallitukselta luvattua vastaantuloa verotuksessa, työnantajilta työllistävää työnantajapolitiikkaa ja kaiken kaikkiaan maan talouden toimeliaisuuden lisääntymistä.

Maltillinen palkkaratkaisu vuodelle 2016

Kesäkuun 15. päivänä työmarkkinaosapuolet pääsivät neuvottelutulokseen työllisyys- ja kasvusopimuksen (tyka) jatkosta yhdellä vuodella.

Tykan toisen jakson palkkaratkaisu nostaa palkkoja 16 euroa kuukaudessa, kuitenkin vähintään 0,43 prosenttia. Alle 3 721 euron kuukausipalkoissa korotus on euromääräinen ja sen yli olevissa palkoissa prosenttikorotus. Palkankorotus tehdään heti kauden alkuun ja korotus on mitoitettu 12 kuukauden jakson mukaan.

Kuntasopimuksissa tykan ensimmäinen jakso sovittiin ajalle 1.3.2014–31.12.2015 (22 kk). Ja nyt palkkaratkaisun saanut tykan toinen jakso sovittiin ajalle 1.1.2016–31.1.2017 (13 kk). Tykan korotuksen kohdentamisesta kuntasopimukseen neuvotellaan kesäkuun loppuun mennessä.

Mukavaa kesää kaikille!



Jaakko Korpisaari
asiames
Akavan Erityisalat



KVTES palkkahinnoittelu uudistuu

Hallinto ja kulttuuri vuorossa

KVTES-sopimuksen hallinnon ja sivistystoimen hinnoitteluliitteiden sisältö uudistuu 1.7.2015. Vanhanaikaiseksi käyneet hinnoittelukohtat on uudistettu ja hinnoittelukohtien alarajoja on tarkistettu.

Kuntasektorin pääsopijajärjestöt ja työnantajajärjestö KT Kuntatyönantajat sopivat jo vuoden 2014 kesäkuussa nyt 1.7.2015 maksettavan palkankorotuserän kohdennuksesta. Palkankorotuserää käytettiin myös KVTES:n tiettyjen palkkahinnoitteluliitteiden uudistamisen. Katso korotuserän muu kohdennus erillisessä jutussa sivulla 7.

KVTES-sopimuksen palkkahinnoitteluliitteistä uudistetaan

- 1 Kunnan johto ja sisäisen palvelutoiminnan henkilöstö
- 2 Sivistystoimen henkilöstö
- 7 Maataloushenkilöstö
- 8 Muu henkilöstö

Kuntia on ohjeistettu palkkahinnoittelun uudistamisesta KT Kuntatyönantajien yleiskirjeellä 9/2014. Katso www.kuntatyönantajat.fi > Yleiskirjeet 2014

Osalla tehtäväkohtaiset palkat nousevat

KVTES-palkkahinnoittelun uudistuksesta hyötyvät eniten kyseisten liit-

teiden palkkahinnoittelun alarajalla olevat. Palkkahinnoittelun vähimmäispalkkojen nostaminen ei nosta kaikkien kyseisen hinnoittelun piirissä olevien palkkoja, vaan lähinnä vain alarajalla tai sitä lähellä olevien palkkoja.

Vaikutusta saattaa tosin olla myös muitten tehtäväkohtaisiin palkkoihin, koska alarajojen nostaminen vaikuttaa palkkaeroja kaventavasti. Eli uudistus pienentää kunnan tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmässä (tva) luotuja tehtävän vaativuuteen perustuvia palkkaeroja.

Alarajojen nostaminen onkin syytä huomioida myös vaativampien tehtävien palkkauksessa tehtävän vaativuuden arvioinnin mukaisesti. Tva-tasojen tarkastelun kautta uudistuksella voi siten olla vaikutusta myös alarajaa selkeästi korkeampiin palkkoihin.

Jäsenten ja luottamusmiesten on syytä nostaa esille tva-tasojen kaventuminen ja esittää työnantajalle tarvittavia korjauksia vaativampien tehtävien palkkaukseen. Työnantajan

on varmistettava, miten tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmä toimii eri palkkahinnoittelukohtissa.

Muutoksen toteuttaa työnantaja

Muutoksen toteuttamisessa jäsenen ei sinänsä tarvitse olla aktiivinen. Kyse on sopimusmuutoksesta, jonka työnantaja toteuttaa.

Uudistuksen piirissä olevien jäsenten kannattaa katsoa heinä- ja elokuun palkkakuuttiaan vähän tarkemmin. Onko uusi palkkahinnoittelukohta oikein? Onko tehtäväkohtainen palkka oikealla tasolla?

Jos muutoksen lopputulos pohdituttaa sinua, ota yhteyttä esimieheesi ja kysy! Epäselvissä tilanteissa ota yhteyttä kuntasi/kuntayhtymäsi Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n luottamusmieheen tai oman liittosi asiamieheen. ■

*Jaakko Korpisaari
asiamies
Akavan Erityisalat*

Palkkahinnoittelukohtien muutokset

KVTES palkkahinnoitteluliite 1

Hallinto

- Palkkahinnoitteluliitteelle uusi nimi ”Eräissä hallinnon asiantuntijatehtävissä, toimistoalan tehtävissä ja ICT-alan tehtävissä sekä sisäisessä palvelutoiminnassa toimiva henkilöstö”
- Hinnoittelun piirissä eivät ole hallinnon ja ICT-alan johtotehtävät sekä vaativat päätöksenteko-, esittely- ja valmistelutehtävät.
- Palkkahinnoittelun ulkopuolisiksi siirtyvät 1.7.2015 lukien hankintapäällikkö, keskushallinnon kanslia-

- sihteeri tai vastaavassa asemassa oleva toimistopäällikkö, kulttuuritoimen-, liikuntatoimen-, nuorisotoimen ja vapaa-aikatoimenjohtaja tai vastaavassa asemassa ollut -sihteeri. Palkkahinnoittelun ulkopuolisiksi siirtyvien tehtävien peruspalkat nostetaan 2 500 euroon ennen siirtymistä, jos tehtäväkohtainen palkka on ollut tätä alempi.
- Uusi palkkahinnoittelukohta ”Hallinnon eräät asiantuntijatehtävät” (01ASI040). Tähän palkkahinnoittelukohtaan voivat kuulua esimerkiksi hallintosihteeri, koulutus-, talous-, henkilöstö-, viestinnän-

suunnittelija, kehittämisen asiantuntija, kääntäjä ja tiedottaja.

KVTES palkkahinnoitteluliite 2

Sivistystoimen henkilöstö

- Palkkahinnoitteluliitteelle uusi nimi ”Kulttuuri- ja vapaa-aikapalvelujen henkilöstö”

Kirjastopalvelut

- Palkkahinnoittelun ulkopuolisiksi siirtyvät kunnan kirjastotoimen johtajan ja pääkirjaston johtajan palkkahinnoittelukohtassa olevat tehtävät. Palkkahinnoittelun ulko-

puolisiksi siirtyvien tehtävien peruspalkat nostetaan 2 700 euroon ennen siirtymistä, jos tehtäväkohtainen palkka on ollut tätä alempi.

- Kirjastotoimen tehtävien porrastus on suunnilleen entinen.
- Poistettu asukasluukuun ja lainausmääriin liittyvät hinnoittelumääräykset.
- Palkkahinnoittelukohtien koulutus-edellytyksiä on tarkennettu. Mikäli ennen 1.7.2015 sopimusmuutosta palvelukseen tulleella palkkahinnoittelukohdan tehtäviä tekevällä ei ole uuden palkkahinnoittelukohdan mukaista koulutusta, hänen tehtäväkohtainen palkkansa ei palkkahinnoittelun uudistuksen perusteella alene.
- Palkkahinnoittelun alarajoja on nostettu.

Museopalvelut

- Palkkahinnoittelun ulkopuolisiksi siirtyvät palvelukokonaisuutta johtava työntekijä/viranhaltija tehtävänimikkeestä riippumatta, esimerkiksi museotoimenjohtaja.
- Museotoimen tehtävien porrastus on suunnilleen entinen.
- Konservattorit museopalvelujen ammattitehtävissä. Palkkahinnoittelun yhteydessä olevassa soveltamisohjeessa on koulutuksen merkitystä tarkentava teksti: Mikäli

palkkahinnoittelukohtaan kuuluvalta edellytetään korkeampaa koulutustasoa kuin mitä on palkkahinnoittelukohdassa todettu, on tämä yleensä osoitus siitä, että myös tehtävien vaativuus edellyttää selvästi peruspalkkaa korkeampaa tehtäväkohtaista palkkaa. Esimerkiksi palkkahinnoittelukohdassa o2MUSo6o olevalta konservaattorilta edellytetään ammattikorkeakoulututkintoa.

- Palkkahinnoittelun alarajoja on nostettu.

Kulttuuri-, liikunta- ja nuorisosekä vapaa-aikapalvelut

- Palkkahinnoittelun ulkopuolisiksi siirtyvät palvelukokonaisuutta

johtava työntekijä/viranhaltija tehtävänimikkeestä riippumatta, esimerkiksi kulttuuritoimen-, liikuntatoimen-, nuorisotoimen- ja vapaa-aikatoimenjohtaja.

- Aiempi yksi palkkahinnoittelukohta saatiin hajotettua kolmeen eri tasoon: johto- ja esimiestehtävät, vaativat ammattitehtävät, ammattitehtävät.
- Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO esitti asiantuntijatehtäville omaa hinnoittelukohtaa, mutta esitys ei mennyt läpi. Muut pääsopijajärjestöt kuin JUKO vaativat pätevyysvaatimuksien lieventämistä.
- Palkkahinnoittelun alarajoja on nostettu. ■

INFO

Kaikkiaan KVTES-sopimuksessa on kahdeksan hinnoitteluliitettä. Palkkahinnoitteluliitteitä on uudistettu vähitellen. Nyt tarkastelussa olleisiin palkkahinnoitteluliitteisiin (1, 2, 7, 8) on aiemmin tehty vain vähäisiä muutoksia.

KVTES-sopimuksen palkkahinnoitteluliitteissä määritetään,

- palkkahinnoittelukohdan vähimmäisperuspalkka. Se tarkoittaa kansallisesti maksettavaa alinta mahdollista tehtäväkohtaista palkkaa.
- mitä tehtäviä tai ammattiryhmiä ko. hinnoittelukohta koskee
- mikä on asemataso (johto, esimies, asiantuntija, ammattitehtävä, peruspalvelutehtävä)
- mitä koulutusta hinnoittelukohtaan sijoittamisessa edellytetään.

Muutoksia jaksotyöaikaan

KVTES-sopimuksen jaksotyöaika koskevia määräyksiä uudistettiin osittain 1.6.2015 lukien. Jaksotyöaika voidaan käyttää koko vuorokauden toimivissa työpaikoissa kuten sairaaloissa, terveyskeskuksissa, koko vuorokauden toimivissa lasten päiväkodeissa jne. Työaikalaissa mainitaan työpaikat, joissa jaksotyöaika voidaan soveltaa.

Uusia jaksotyöajan määräyksiä

- Jakson pituus: säännöllinen työaika tasoittuu 2–4 viikon pituisena työaikajaksona, yleensä 3 viikkoa. Kaksoisjaksoja ei enää käytetä.
- Arkipyhä vaikuttaa paitsi säännöl-

listä työaikaan lyhentävästi, myös ylityörajaa alentavasti.

- Lisätyötä voi muodostua vain osaikaiselle työntekijälle.
- Ennalta suunniteltu keskeytys tulee tietää samassa yhteydessä kuin työvuoroluettelo viimeistään on annettava tiedoksi.

Muodollinen jaksotyö "sulautuu" jaksotyöhön

Muodollista jaksotyötä koskevat erityismääräykset keskeytyneestä työaikajaksona poistuvat. Erillisten määräysten poistuttua muodollista jaksotyöaika käyttäneet noudattavat jaksotyöajan määräyksiä sellaisenaan.

Muodollista jaksotyöaika soveltaneita ei pitäisi tämän muutoksen

perusteella automaattisesti siirtää yleistyöaikaan. Työaikamuodon muuttaminen on kuitenkin työnantajan työnjohto-oikeuden piirissä, ja työnantaja voi esittää työaikamuodon muuttamista esimerkiksi muodollisesta jaksotyöstä yleistyöaikaan.

Työaikamuodon muuttaminen edellyttää aina yhteistoimintamenettelyä.

Työntekijät voivat perustella uudistusta edeltävän käytännön säilyttämisestä esimerkiksi työjärjestelyjen hyvällä sujumisella. ■

Jaakko Korpisaari
asiamies

Akavan Erityisalat

JUKOn jättävä Simo Kekki:

”Meillä on paikallisessa edunvalvonnassa innostunut ja osaava joukko”

JUKOsta jää pian eläkkeelle tyytyväinen järjestöpäällikkö: akavalainen edunvalvonta on kunnissa hyvässä kuosissa.

– Paikallisen edunvalvonnan merkitys on kasvanut. Ilon aihe on, että meillä on nyt kentällä innostunut ja osaava joukko sitä hoitamassa, sanoo keväällä uransa viimeiset luottamusmiehvaalit läpi luotsannut Simo Kekki.

– Useissa kunnissa ja kaupungeissa luottamusmiehen pestiin oli useampia ehdokkaita, joten pidettiin ihan oikeita vaaleja. Tämä on hyvä merkki: paikallinen edunvalvonta kiinnostaa. Vain ihan pienimmissä kunnissa oli vaikeaa löytää halukkaita kaikkiin luottamusmiespaikkoihin.

Päuluottamusmiehen pestistä liittoon töihin

Kekki sanoo ajautuneensa itse aikaan päuluottamusmieheksi ”mitään ymmärtämättä”. Tämä tapahtui vuonna 1987 silloisessa Porvoon maalaiskunnassa. Kuntaliitoksen valmistelu henkilöstön edustajana vuosina 1995–1997 tempaisi sitten mukaan kokopäiväiseksi päuluottamusmieheksi.

Kuntaliitoksen jälkeen elokuussa 1997 Kekki siirtyi OAJ:n edunvalvontaosastolle asiamieheksi. Työnkuvaan kuuluivat sopimustoiminnan eri lohkot ja luottamusmiesten kouluttaminen.

– Kun Kankaan Risto sitten valittiin JUKOn järjestöpäällikön työstä neuvottelujohtajaksi, siirryin hänen tilalleen. Siirto oli melkoisen luonteva, koska tunsin suurimman osan päuluottamusmiehistä. Pystyin jotenkuten hyppäämään liikkuvaan junaan, Kekki kertoo.

– Juna menikin melkoista vauhtia, sillä syksyllä 2007 oli kova neuvottelu-keväät. Silloin muuten korotusprosentti jukolaisilla oli jopa 12,6 ja lisäksi väriä toi Tehyn joukkoirtisanoutumisuhka.

Järjestöpäällikkönä Kekki sanoo eniten iloinneensa kontakteista luottamusmiehiin kautta Suomen.



– Monta hauskaa hetkeä on heidän kanssaan tullut koetuksi ja on tuntunut hyvältä, jos on jotenkin pystynyt auttamaan.

Entä mitä on suunnitteilla eläkeajalle?

– Siirryn ehdottomasti luontais- ja keräilytalouteen: kalastan, metsästän ja poimin marjoja ja sieniä. Saatanpa hoidella lapsenlapsiakin, hiukan. ■

– Luottamusmieskontakteja jään kaipaamaan, mutta työreissaamisen jätän jo mielelläni. Vuodet eivät kulu jälkiä jättämättä, sanoo JUKOn eläkkeelle jäävä järjestöpäällikkö Simo Kekki.

Simo Kekki jää eläkkeelle Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestön järjestöpäällikön tehtävästä 1.11.2015. Tehtävässä aloittaa 1.8.2015 Jarmo Niskanen.

Työntekijän vaihtaminen ja tuotannollistaloudellinen irtisanominen

Työtuomioistuin antoi huhtikuun puolivälissä 2015 mielenkiintoisen ratkaisun (TT:2015–29) koskien työsopimussuhteen tuotannollistaloudellisia irtisanomisperusteita. Kyse oli yksityisessä yrityksessä tapahtuneesta irtisanomisesta, mutta työtuomioistuimen tekemät linjaukset soveltuvat myös kuntasektorin työsopimussuhteisiin.

Tuotannollistaloudelliset irtisanomiset ovat valitettavasti olleet lisääntymään päin myös kunnissa ja kuntayhtymissä, joten tuoreelle oikeuskäytännölle on ilman muuta tarvetta.

Tapauksen ratkaisuselosteen mukaan yhtiö oli irtisanonut HR-tehtävissä työskennelleen työntekijän taloudellisilla ja tuotannollisilla syillä.

Tehtävään siirtyi talossa toisenlaisessa työssä toiminut

Työntekijän tehtävää ei ollut irtisanomisen jälkeen lakkautettu, vaan tehtävä oli säilynyt ainakin pääosin sisällöltään muuttumattomana. Tehtävään oli siirretty yhtiössä aikaisemmin toisenlaisessa työssä palkanlaskijana toiminut työntekijä. Työnantajan toimintaedellytyksissä ei ollut tapahtunut sellaisia muutoksia, joilla olisi voinut perustella työntekijän korvaamista toisella työntekijällä. Työnantajalla ei ollut työtuomioistuimen näkemyksen mukaan irtisanomissuojasopimuksessa edellytettyjä perusteita irtisanoa työntekijän työsopimusta, koska työntekijän tekemä työ ei ollut työsopimuslaissa tarkoitettulla tavalla vähentynyt.

Puheena olevassa irtisanomissuojasopimuksessa oli viitattu suoraan työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 3§:ään. Käytännössä kyseessä oli siis puhtaasti työsopimuslain tulkintatilanne. Kyseisessä pykälässä säädetään, että työnantaja saa irtisanoa työsopimuksen, kun tarjolla oleva työ

on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Työsopimusta ei kuitenkaan saa irtisanoa, jos työntekijä on sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin [7 luvun] 4 §:ssä säädetyllä tavalla. Perustetta irtisanomiseen ei ole ainakaan silloin, kun

1) työnantaja on joko ennen irtisanomista tai sen jälkeen ottanut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin, vaikka irtisanotun toimintaedellytykset eivät ole vastaavana aikana muuttuneet; tai

2) töiden uudelleenjärjestelystä ei ole aiheutunut työn tosiasiallista vähentymistä.

Ratkaisunsa perusteluissa työtuomioistuin kävi laajasti läpi aikaisempaa oikeuskäytäntöä. Työsopimuslaissa tarkoitettu uuden työntekijän ottaminen voi oikeuskäytännön mukaan olla kysymyksessä myös silloin, kun irtisanottavan työntekijän tilalle siirretään yrityksen sisällä toinen työntekijä, joka ei ole aikaisemmin tehnyt kysymyksessä olevaa työtä ja jolle on

jouduttu antamaan tehtävään koulutus (KKO 2000:64).

Jos taas irtisanotun työntekijän tilalle siirretään aiemmin samassa tehtävässä toiminut henkilö (KKO 1995:20) tai muutoin samanlaista työtä tehnyt työntekijä (KKO 2010:43), työnantajalla on katsottu olleen vapaus valita irtisanottavat työntekijät. Näiden ratkaisujen perusteena on työtuomioistuimen käsityksen mukaan ollut se, että samanlaisessa asemassa ja saman irtisanomisperusteen vaikutuspiirissä olevien työntekijöiden joukosta työnantaja voi asiallisin perustein valita irtisanottavat henkilöt, ellei irtisanomisjärjestystä koskevista määräyksistä muuta johdu (KKO 1998:14 ja TT 2013:152). Tämä edellytys ei täyty, jos irtisanotun henkilön tilalle vaihdetaan aikaisemmin toisenlaisissa tehtävissä toiminut työntekijä. Irtisanomisperusteen on toisaalta katsottu täyttyneen sellaisissa tapauksissa, joissa irtisanotun henkilön työ erillisenä tehtäväkokonaisuutena on lakannut ja hänen tehtävänsä on jaettu muiden työntekijöiden hoidettavaksi (esim. KKO 1994:17 ja 1998:130, TT 2010:49).

Työtuomioistuimelta langettava päätös

Oikeuskäytäntöön ja asiassa esitettyyn näyttöön viitaten työtuomioistuin katsoi, että työntekijän irtisanomista oli työsopimuslaissa tarkoitettulla tavalla seurannut uuden, aikaisemmin toisenlaisessa työssä palkanlaskijana toimineen työntekijän ottaminen samankaltaiseen työtehtävään. Irtisanominen katsottiin perusteettomaksi ja työnantaja veloitettiin maksamaan työntekijälle 10 kuukauden palkkaa vastaava korvaus. ■

Petri Toiviainen

neuvottelupäällikkö

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut



Uusi kuntalaki voimaan 1.5.2015

Uusi kuntalaki on tullut voimaan 1.5.2015. Kuitenkin merkittävä osa säännöksistä tulee sovellettavaksi vasta seuraavan valtuustokauden alusta eli 1.6.2017 lukien.

Kuntalaki on edelleen kunnan hallintoa, päätöksentekomenettelyä ja taloutta koskeva yleislaki. Kuntalain tarkoituksena on edistää kunnan asukkaiden itsehallinnon ja osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksien toteutumista sekä kunnan toiminnan suunnitelmallisuutta ja taloudellista kestävyttä. Kunnan toimintaa tulee ohjata kokonaisuutena riippumatta siitä, hoidetaanko tehtäviä kunnan omassa organisaatiossa, kuntayhtymässä, kunnan omistamassa yhtiössä tai ostopalveluina.

Uusia velvoitteita

Kuntien uusia lakisääteisiä velvoitteita ovat muun muassa kuntastrategian laatiminen, johtajasopimuksen tekeminen kunnan ja kuntajohtajan välillä, kuntayhtymän alijäämän kattaminen sekä kunnan toiminnan kannalta keskeisten asiakirjojen, päätöspöytäkirjojen sekä sidonnaisuuksia koskevien ilmoitusten julkaiseminen kunnan verkkosivuilla.

Jatkossa luottamus henkilöiden^{*)} sekä kunnanjohtajan, kunnanhallituksen ja lautakuntien esittelijöiden tulee ilmoittaa sidonnaisuuksistaan.

Asukkaiden vaikuttamismahdollisuudet laajenevat. Kunnan on asetettava vanhusneuvoston lisäksi nuori- sovaltuusto sekä vammaisneuvosto. Jatkossa kunnassa toimivilla yhdistyksillä ja yrityksillä on aloiteoikeus. ■

Tarja Niemelä

neuvottelujohtaja

Suomen Lakimiesliitto

^{*)} Kunnanhallitus, valtuuston ja lautakuntien puheenjohtajat ja varapuheenjohtajat, pormestari ja apulaispormestari sekä kunnanhallituksen ja maankäyttö- ja rakennuslain mukaisia tehtäviä hoitavien toimielinten jäsenet.

Uusi luottamusmieskausi JUKOn kuntasektorilla ja AVAINTEs-sopimuksessa

Julkisalan koulutettujen neuvottelijajärjestön JUKOn kuntasektorin uusi luottamusmieskausi alkaa 1.8.2015. Kausi on kolmivuotinen päättyen 31.7.2018

Mistä luottamusmies saa koulutusta tehtävänsä?

JUKO jäsenliitot järjestävät luottamusmieskoulutusta jäsenilleen. Koulutuksen tavoite on lisätä luottamusmiesten valmiuksia kouluttamalla sopimustietämystä, luottamusmiestaitoja sekä verkostoitumalla.

Kurssille kutsutaan järjestävien liittojen jäseniä, jotka toimivat JUKOn luottamusmiehinä.

Kurssit syksyllä 2015:

- Luottamusmiesten neuvottelupäivät 24.–25.9.2015
- Luottamusmiesten peruskurssi 1 30.9.–1.10.2015
- Luottamusmiesten peruskurssi 2 5.–6.11.2015
- Luottamusmiesten jatkokurssi 26.–27.11.2015

Peruskurssilla käsitellään luottamusmiehen asemaa ja tehtäviä sekä KV- TES-sopimuksen sisältöä. Jatkokurssilla ja neuvottelupäivillä perehdytään tarkemmin palkkaus kysymyksiin,

koulutetaan luottamusmiestaidoissa (neuvottelutaidot, viestintä) ja käsitellään ajankohtaisia työmarkkinakysymyksiä.

Liittojen kuntasektorin luottamusmiehet saavat sähköpostikutsun 6 viikkoa ennen kurssia. Kurssit ovat luottamusmiehillä maksuttomia. Työnantaja myöntää kurssille osallistumiselle palkallista virka-/työvapaata, kun kurssista on sovittu työnantajaliiton KT Kuntatyönantajat kanssa tehdyssä koulutussopimuksessa.

JUKO kouluttaa pääluottamusmiehiä ja varapääluottamusmiehiä peruskurssilla ja neuvottelupäivillä. JUKO lähettää kutsut kurssille sekä kuntien että kuntayhtymien pää- ja varapääluottamusmiehillä.

JUKOn kurssista löytyy tietoa JUKOn sivuilta www.juko.fi > Jukola.

Luottamusmies auttaa jäseniä

Luottamusmies auttaa työsuhteeseen liittyvissä kysymyksissä sekä edustaa jäseniä ja välittää jäsenten mielipiteen työnantajalle. Luottamusmies edustaa vain liittoon järjestäytyneitä. Jäsenet valitsevat luottamusmiehen keskuudestaan.

Kuntatiimin liittojen jäseniä edustavat JUKOn luottamusmiehet.

Mistä luottamusmies saa tukea ja neuvoja yksittäisissä ongelmatilanteissa?

Luottamusmiehen apuna ovat sekä liittojen että JUKOn toimisto. Liittojen kuntasektorin asiamiesten yhteystiedot löytyvät takasivulta

Luottamusmiesasioissa lisätietoja JUKOn toimistossa antavat:

- KVTES ja TS: Järjestöpäällikkö Simo Kekki, simo.kekki@juko.fi, p. 040 562 4516
- AVAINTEs: Neuvottelupäällikkö Jouni Vattulainen, jouni.vattulainen@juko.fi, p. 040 590 9049
- Luottamusmiesrekisteri: Toimistos sihteeri Riitta Roisko, riitta.roisko@juko.fi, p. 040 530 7937
- Kurssiasioissa: Kurssisihteeri Hannele Mustakorpi, hannele.mustakorpi@juko.fi, p. 0500 519 789

AVAINTEs

Avaintyönantajat AVAINTEs:n piirissä toteutettiin myös JUKOn luottamusmiesvaalit. AVAINTEs-sopimuksen piirissä JUKOn luottamusmieskausi on sama 1.8.2015–31.7.2018. ■

Jaakko Korpisaari

asiamies, Akavan Erytysalat

Palkankorotukset 2015



Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus

Vuonna 2015 ei yleiskorotusta KVTES-sopimuksessa

KVTES-sopimuksen 1.7.2015 0,4 prosentin palkankorotuksen käyttämisestä sovittiin kesäkuussa 2014 seuraavasti:

- KVTES-sopimuksen palkkahinnoitteluliitteiden osittaiseen uudistamiseen käytettiin 0,11 prosentin osuus. Katso erillinen juttu asiasta.
- Jaksotyöaikamääräysten uudistamiseen käytettiin 0,19 prosentin osuus. Katso erillinen juttu asiasta.
- 0,1 prosenttia käytettiin lomalla sairastumisen karenssin poistamiseen KVTES-sopimuksen vuosilomalakia pidemmän loman osalta. Loma siirtyy ensimmäisestä sairastumispäivästä lukien, kun asiasta ilmoittaa viivytyksettä työnantajalle.

Katso uudistuksista tarkemmin Kuntatiimi 2/2014.

www.kuntatiimi.fi



Kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus

Palkankorotuksesta neuvotellaan paikallisesti

Teknisten sopimuksessa 1.7.2015 palkantarkistus 0,29 % toteutetaan paikallisena järjestelyvaraeränä.

Luottamusmiehet neuvottelevat erän käytöstä paikallisen palkkausjärjestelmän puitteissa ja korotus tulee kohdistaa tehtäväkohtaisten palkkojen ja henkilökohtaisten lisien korotuksiin.

Mikäli erän käytöstä ei päästä kunnassa yhteisymmärrykseen, maksetaan korotus tasasuuruksena 0,29 % yleiskorotuksena kaikille.



Avaintyönantajat AVAINTA ry:n työehtosopimus

Palkkoja korotetaan 1.8.2015 0,28 prosentin yleiskorotuksella.

Hauskaa ja rentouttavaa kesää!

Vastaava toimittaja: Akavan Erityisalat, Jaakko Korpisaari, p. 0201 235 363, jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi
Kuntatiimin toimitus: Akavan Erityisalojen viestintä
Ilmestyminen vuonna 2015:
maaliskuu, kesäkuu, lokakuu, joulukuu
Osoitteenmuutokset: Jäsenliitto

LIITTOJEN KUNTASEKTORIN ASIAMIEHET

Agronomiliitto

Mari Raininko, neuvottelupäällikkö,
puh. (09) 2511 1642
mari.raininko@agronomiliitto.fi
www.agronomiliitto.fi

Akavan Erityisalat

Jaakko Korpisaari, asiamies,
puh. 0201 235 363
jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi
www.akavanerityisalat.fi

Driftingsjöröförbundet i Finland rf DIFF

Anne Granat-Jukakoski, toiminnanjohtaja
puh. 040 5519 497
anne.granat-jukakoski@diff.fi
www.diff.fi

Luonnontieteiden Akateemisten Liitto LAL

Suvi Liikkanen, asiamies
puh. (09) 2511 1663
suvi.liikkanen@luonnontieteilijat.fi
www.luonnontieteilijat.fi

Metsänhoitajaliitto

Tapio Hankala, toiminnanjohtaja,
puh. (09) 6840 8112
tapio.hankala@metsanhoitajat.fi
www.metsanhoitajat.fi

Suomen Arkkitehtiliitto SAFA

Tapani Wahlberg, asiamies,
puh. (09) 2291 2208
tapani.wahlberg@tek.fi
www.safa.fi

Suomen Ekonomit

Kosti Hyyppä, asiamies,
puh. 0201 299 253
kosti.hyyppa@ekonomit.fi
www.ekonomit.fi

Suomen Lakimiesliitto

Tarja Niemelä, neuvottelujohtaja
puh. (09) 8561 0346, 050 340 2725
tarja.niemela@lakimiesliitto.fi
www.lakimiesliitto.fi

Tekniikan Akateemisten Liitto TEK

Tapani Wahlberg, asiamies,
puh. (09) 2291 2208
tapani.wahlberg@tek.fi
www.tek.fi

Tradenomiliitto TRAL

Elena Gorschkow-Salonranta, asiamies,
puh. 050-571 5655
elena.gorschkow-salonranta@tral.fi
www.tral.fi

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut

Petri Toiviainen, neuvottelupäällikkö,
puh. 010 231 0354
petri.toiviainen@yhteiskunta-ala.fi
www.yhteiskunta-ala.fi

Ympäristöasiantuntijoiden keskusliitto YKL

Arja Varis, edunvalvontapäällikkö,
puh. (09) 6226 8510
arja.varis@ykl.fi
www.ykl.fi