



Sopimukset

[Etusivu \(/\)](#) > [Sopimukset \(/sopimukset\)](#) >

[Yleiskirjeet \(/sopimukset/yleiskirjeet\)](#) >

Kunta-alan teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (TS-22) sopimuskorotukset vuonna 2024 sekä sopimusmuutokset

YLEISKIRJE 7/2024 23.2.2024

Kunnanhallituksille ja kuntayhtymille

Kunta-alan teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (TS-22) sopimuskorotukset vuonna 2024 sekä sopimusmuutokset

Tässä yleiskirjeessä selostetaan

- ns. kunta- ja hyvinvointialan kehittämisohjelman 2023–2027 keskitettyyn erään 1.2.2024 liittyvää sopimusratkaisua,
- ns. perälaudan vaikutukset Kunta-alan teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (TS) allekirjoituspöytäkirjan soveltamiseen/määräykseen,
- TS:n paikallista erää 1.6.2024 lukien,
- ns. kunta- ja hyvinvointialan kehittämisohjelman 2023–2027 mukaisen 1.6.2024 lukien toteutettavaa paikallista erää ja
- TS:n yleiskorotusta 1.6.2024 lukien sekä
- terveystarkastajiin sovellettavan työaikamuodon muutosta 1.6.2024 lukien ja
- KVTESin liitteen 18 soveltamisen päättymistä TS:ssa



KT ja TS-sopijajärjestöt JAU ry ja JUKO ry ovat hyväksyneet keskitettyä erää 1.2.2024 koskevan neuvottelutuloksen (liite 1).

Tämä yleiskirje on laadittu yhdessä TS-sopijajärjestöjen JAU ry:n ja JUKO ry:n kanssa, ja sopijaosapuolet ovat sen sisällöstä yksimielisiä.

1 Virka- ja työehtosopimus virka- ja työehtosopimuksen kunta- ja hyvinvointialan palkkarakenteita ja palkkausjärjestelmiä koskevan kehittämisohjelman 2023–2027 muuttamisesta (TS)

Ns. kehittämisohjelmassa 2023-2027 olevasta 1.2.2024 keskitetystä erästä on sovittu toisin KT:n ja TS-sopijajärjestöjen kesken. Osa keskitetystä erästä käytetään TS:n sopimusmuutoksiin ja osa siirretään jaettavaksi kehittämisohjelman paikallisen erän yhteydessä 1.6.2024 lukien.

Keskitetyn erä käyttö vuonna 2024

Keskitetystä erästä osa käytetään työajan lyhentämiseen TS:n henkilöstön osalta, jotka ovat KVTESin liitteen 18 työaikamuodon piirissä (terveystarkastajat ja terveystarkastajia vastaavat nimikkeet) ja palkkaryhmien tehtäväkohtaisten vähimmäispalkkojen korottamiseen.

Erän jakotavan muu muuttuminen liittyy siihen, että neuvottelut palkkausjärjestelmän ja sopimusmääräysten kehittämisestä ovat vielä kesken. Kehittämisohjelman mukaisesta keskitetystä erästä jäljelle jäänyt osuus siirretään 1.6.2024 sovitun kehittämisohjelman paikallisen



järjestelyerän yhteyteen ja muutetaan paikalliseksi eräksi. Kesäkuussa 1.6.2024 jaettavan kehittämisohjelman paikallisen erän suuruus on näin ollen yhteensä 0,881 %.

Kehittämisohjelman erän jakotapa muuttuu vuonna 2025

Kehittämisohjelman 1.6.2025 erä (0,8 %) muuttuu jakotavaltaan. Kehittämisohjelman erästä 0,5 % on paikallista erää ja 0,3 % keskitettyä erää. Keskitetty erä käytetään palkkausjärjestelmän ja sopimusmääräysten kehittämiskustannuksiin 1.2.2025. Tämä edellyttää, että neuvottelutulos palkkausjärjestelmän ja sopimusmääräysten kehittämisestä on saavutettu 31.1.2025 mennessä. Jos keskitettyä erää ei käytetä 1.2.2025 lukien, niin se siirtyy käytettäväksi keskitettynä eränä 1.6.2025 lukien.

Tieto keskitetyn erän toteuttamisesta annetaan keväällä 2025. Kehittämisohjelman paikallisen erän suuruus muuttuu ja se on muutoksen jälkeen 1.6.2025 lukien 0,5 % (0,8 % – 0,3 %).

2 Ns. perälaudan vaikutukset Kunta- alan teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimukseen (TS-22)

KT:n hallinto ja kaikki pääsopijajärjestöt ovat hyväksyneet neuvottelutulokset 7.3.2023. Katso KT:n yleiskirje 12/2023.

TS-22:n yleiskorotusten ja paikallisten järjestelyerien prosentit muuttuvat. Allekirjoituspöytäkirjassa sovittuun 1.6.2024 tulevaan yleiskorotukseen lisätään 0,77 prosenttia. Allekirjoituspöytäkirjassa sovittuun 1.6.2024 paikalliseen järjestelyerään lisätään 0,33 prosenttia.



3 Paikalliset järjestelyerät 1.6.2024 lukien

3.1 TS-22:n paikallinen järjestelyerä

Paikallinen järjestelyerä 1.6.2024 perustuu kahteen eri TS-22:n allekirjoituspöytäkirjan mukaiseen kohtaan:

Paikallinen järjestelyerä 1.6.2024 lukien	Allekirjoitus- pöytäkirja	Paikallisen järjestelyerän suuruus
<ul style="list-style-type: none">A-kohta Paikallisen järjestelyerän suuruus alun perin	4 § 2 mom. 5 §	0,4 prosenttia
<ul style="list-style-type: none">B-kohta Lisäys paikalliseen järjestelyerään (verrokkialojen vaikutus)	4 § 4 mom. 5 §	0,33 prosenttia
Paikallisen järjestelyerän suuruus yhteensä		0,73 prosenttia

Paikallinen järjestelyerä on yhteensä 0,73 (0,4 + 0,33) prosenttia Kunta-alan teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen palkkasummasta.

Jos 3.1 A-kohdan mukaisesta paikallisen erän (0,4 %) jakamisesta ei päästä yksimielisyyteen, työnantaja päättää paikallisen järjestelyerän käytöstä tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksiin ja/tai henkilökohtaisiin lisiin tai vastaaviin korotuksiin.

Jos 3.1 B-kohdan mukaisesta paikallisen erän (0,33 %) jakamisesta ei päästä yksimielisyyteen, puolet jaetaan paikallisena yleiskorotuksena (**0,17 %**) ja toisesta puolesta (**0,16 %**) päättää työnantaja. Tällöin työnantaja päättää



paikallisen järjestelyerän käytöstä tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksiin ja/tai henkilökohtaisiin lisiin tai vastaaviin korotuksiin.

Paikallisten järjestelyerien suuruus lasketaan tämän sopimuksen piiriin kuuluvien palkkasummasta mahdollisimman tavanomaiselta kuukaudelta.

KT:n yleiskirjeessä 2/2023 on annettu ohjeita ja esimerkkejä 1.6.2023 paikallisen järjestelyerän laskemisesta. Yleiskirjeen esimerkkejä voidaan soveltaa myös 1.6.2024 tilanteessa.

Paikallisten järjestelyerien kohdentaminen (A-kohta ja B-kohta)

Paikallisten järjestelyerien kohdentamisessa työnantaja ottaa huomioon, että paikallisen järjestelyerän käyttö jakaantuu mahdollisimman tasapuolisesti.

Paikalliset järjestelyerät kohdennetaan tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksiin tehtäväkohtaista palkkaa koskevan paikallisen arviointijärjestelmän perusteella ja henkilökohtaisiin lisiin henkilökohtaista lisää koskevan paikallisen arviointijärjestelmän perusteella.

Paikallisten järjestelyerien täytäntöönpano ja neuvottelumenettely

Paikallisen työnantajan edustajat ja TS-sopijajärjestöjen edustajat neuvottelevat paikallisten järjestelyerien käyttämisestä. Laskentaperiaatteet käydään läpi ensimmäisessä neuvottelussa (katso tarkemmin KT:n yleiskirje 2/2023). Neuvotteluissa on tarkoitus antaa henkilöstölle tosiasiallinen vaikutusmahdollisuus ja pyrkiä mahdollisuuksien mukaan yksimielisyyteen A- ja B-kohtien paikallisesta järjestelyerästä kuulemalla tasavertaisesti neuvotteluosapuolia.



Neuvotteluista laaditaan pöytäkirja, josta käy ilmi osapuolten näkemykset mahdollisine perusteluineen.

3.2 Paikallinen järjestelyerä 1.6.2024 lukien kunta- ja hyvinvointialan palkkarakenteita ja palkkausjärjestelmiä koskevan kehittämisohjelman 2023–2027 mukaan (0,881 % = 0,6 % + 0,281 %)

Kehittämisohjelmaa on selostettu KT:n yleiskirjeessä 15/2022.

TS-22:n sopijaosapuolet ovat sopineet, että kehittämisohjelman TS:n keskitetystä erästä (1.2.2024 lukien) 0,281 % siirretään jaettavaksi kehittämisohjelman paikallisen erän yhteydessä 1.6.2024 lukien. Tämä tarkoittaa, että paikallinen järjestelyerä 1.6.2024 lukien on yhteensä 0,881 % (0,6 % + 0,281 %) TS:n palkkasummasta.

Kehittämisohjelman lähtökohtana on palkkauksen ja palkkausjärjestelmien kehittäminen.

Kehittämisohjelman tavoitteena on parantaa kunta- ja hyvinvointialan työpaikkojen kilpailukykyä, henkilöstön saatavuutta, työelämän laatua ja palvelutuotannon tuloksellisuutta. Tarkoituksena on uudistaa palkkausjärjestelmiä siten, että työssä tarvittavan osaamisen ja vastuun sekä yksilön palkitseminen hyvistä työsuorituksista toteutuvat nykyistä paremmin.

Paikallista järjestelyerää voi käyttää mm. työvoiman saatavuudesta liittyviin perusteisiin. Erää voi kohdentaa tehtäväkohtaiseen palkkaan ja/tai henkilökohtaiseen lisään.

Järjestelyerän täytäntöönpanon osalta käytössä ovat samat menettelytavat kuin yleensäkin järjestelyeristä neuvoteltaessa. Kehittämisohjelman TS-22:n paikallisten



järjestelyerien osalta erä neuvotellaan ao. TS-sopijajärjestöjen edustajien kanssa pyrkien mahdollisuuksien mukaan yksimielisyyteen. Jollei asiasta päästä yksimielisyyteen, työnantaja päättää järjestelyerän käytöstä tarkemmin kehittämissuunnitelmassa ilmenevin ehdoin ja rajoituksin.

TS-22:n paikallista järjestelyerää koskevat edellä olevat neuvottelulausekkeet ovat voimassa myös neuvoteltaessa kehittämissuunnitelman paikallisesta järjestelyerästä.

3.3 Paikallisten järjestelyerien neuvottelemisesta ja selvityksen antaminen järjestelyerien käytöstä

Paikallisen työnantajan edustajat ja TS-sopijajärjestöjen edustajat neuvottelevat erien kohdentamisesta. Erät jaetaan voimassa olevien palkkausjärjestelmien mukaisesti. Laskentaperiaatteet käydään läpi ensimmäisessä neuvottelussa (katso tarkemmin KT:n yleiskirje 2/2023). Neuvotteluissa on tarkoitus antaa henkilöstölle tosiasiallinen vaikutusmahdollisuus ja pyrkiä mahdollisuuksien mukaan yksimielisyyteen kuulemalla tasavertaisesti neuvotteluosapuolia. Jollei asiasta päästä yksimielisyyteen, työnantaja päättää erien käytöstä.

Neuvotteluista laaditaan pöytäkirja, josta käy ilmi osapuolten näkemykset mahdollisine perusteluineen.

Kaikkia tässä yleiskirjeessä lueteltuja paikallisia eriä koskee allekirjoituspöytäkirjassa mainittu kirjallisen selvityksen antaminen.

Työnantajan on annettava TS-sopijajärjestöjen edustajille kirjallinen selvitys ilman aiheetonta viivytystä siitä, miten paikallinen erä on jaettu. Selvityksestä tulee käydä ilmi järjestelyerän piirissä olevien



viranhaltijoiden/työntekijöiden palkkasumma. Selvityksestä on käytävä ilmi järjestelyerän suuruus euromääräisenä. Selvityksessä on käytävä ilmi järjestelyerän kohdentuminen sekä järjestelyerien käytön kustannusvaikutus. Selvityksessä on annettava tiedot erikseen eri paikallisista järjestelyeristä. Tärkeintä on, että pääsopijajärjestöjen edustajat voivat tietojen perusteella varmistua, että paikallisten järjestelyerien kustannusvaikutukset täyttyvät ja miten järjestelyerät ovat kohdentuneet.

Yleiskirjeen 3.1 kohdan mukaisesta paikallisesta annettavassa selvityksessä on erotettava toisistaan A-kohdan mukainen paikallinen järjestelyerä (0,4 %) ja B-kohdan mukainen paikallinen järjestelyerä (0,33 %).

4 Yleiskorotus 1.6.2024 lukien

Yleiskorotus 1.6.2024 perustuu kahteen eri TS-22:n allekirjoituspöytäkirjan mukaiseen kohtaan:

Yleiskorotus 1.6.2024 lukien	Allekirjoitus-pöytäkirja	Yleiskorotuksen suuruus
<ul style="list-style-type: none">Yleiskorotuksen suuruus alun perin	4 § 1 mom.	1,5 prosenttia
<ul style="list-style-type: none">Lisäys yleiskorotukseen (verrokkialojen vaikutus)	4 § 4 mom.	0,77 prosenttia
Yleiskorotus yhteensä		2,27 prosenttia *)

**) Jos aiemmin kohdassa 3.1 selostetun B-kohdan mukaisesta paikallisen erän jakamisesta ei päästä paikallisesti yksimielisyyteen, puolet jaetaan*



yleiskorotuksena (0,17 %) ja toisesta puolesta (0,16 %) päättää työnantaja. Tällöin paikallisesti toteutettava yleiskorotus on 2,44 (2,27 + 0,17) prosenttia.

Viranhaltijan/työntekijän tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan 1.6.2024 lukien yleiskorotuksella. Korotuksen suuruus on 2,27 (1,5 + 0,77) prosenttia.

TS-22:n 12 §:n mukaista henkilökohtaista lisää ja 14 §:n erillislisää korotetaan yleiskorotuksen mukaisesti.

Osa-aikatyössä tehtäväkohtaisen palkan korotus on samassa suhteessa alempi kuin viranhaltijan/työntekijän työaika on virka-/ tai työehtosopimuksen mukaista täyttä säännöllistä työaikaa lyhyempi.

TS-22 10 §:n vähimmäispalkka on 1.6.2024 lukien 1 785,63 euroa.

Palkkaryhmien korotetut tehtäväkohtaiset vähimmäispalkat 1.6.2024 lukien ilmenevät yleiskirjeen liitteestä 2. Liitteessä olevia tehtäväkohtaisia vähimmäispalkkoja 1.6.2024 on ensin korotettu yleiskorotuksella (2,27 %) ja tämän jälkeen kunkin palkkaryhmän tehtäväkohtaisia vähimmäispalkkoja on korotettu 100 eurolla. Kustannusvaikutus on huomioitu kehittämisohjelman keskitetyn järjestelyerän käytössä 1.6.2024 lukien.

5 Yleiskorotuksen ja järjestelyerän laskentajärjestys

Koska yleiskorotus, paikallinen järjestelyerä sekä kehittämisohjelmaerä tulevat voimaan samasta ajankohdasta 1.6.2024 lukien, on kaikki korotukset laskettava erikseen palkkoihin. Laskenta tehdään palkkasummasta, joka ei sisällä samaan aikaan tulevia korotuksia. Katso KT:n yleiskirje 2/2023.



Alla olevassa esimerkkitaulukossa on kuvattu samaan ajankohtaan tulevien korotusten keskinäistä toteuttamisjärjestystä tehtäväkohtaisiin palkkoihin.

Esimerkkitaulukko: Yleiskorotuksen (2,27 %), järjestelyerän (0,73 % = 0,4 % + 0,33 %) ja kehittämisohjelmaerän (0,881 % = 0,6 % + 0,281 %) kohdentaminen tehtäväkohtaiseen palkkaan.

Tehtäväkohtainen palkka ennen korotuksia 2 550 €/kk.

4. kohdan mukainen yleiskorotus	3.1 kohdan mukainen järjestelyerä	3.2 kohdan mukainen kehittämisohjelmaerä	Oikein	Väärin	Huomautus
---------------------------------	-----------------------------------	--	--------	--------	-----------



2,27 %			2 550 €:sta 2,27 % = 57,89 €	2 550 €:sta + 2,27 % = 2 607,89 €	
	0,73 % *) (0,4 +0,33)		2 550 €:sta 0,73 % = 18,62 €	2 607,89 € + 0,73 % = 2 626,93 €	Korotu laskea korotu
		0,881 % (0,6 + 0,281)	2 550 €:sta 0,881 % = 22,47 €	2 626,93 € + 0,881 % = 2 650,07 €	korote palkka kustar Ks. KT 2/2023
			2 550 € + 57,89 € + 18,62 € +22,47 € = 2 648,97 €	= 2 650,07 €	

*) Jos 0,33 %:n järjestelyerästä on yksimielisyys. Katso kohta 4 Yleiskorotus 1.6.2024 lukien.



6 Terveystarkastajiin sovellettava työaikamuoto muuttuu 1.6.2024 lukien

Terveystarkastajiin sovellettava työaikamuoto 1.6.2024 lukien

KVTESin liitettä 18 sovelletaan TS:ssa seuraaviin viranhaltijoihin/työntekijöihin:

- terveystarkastajat sekä pääasiassa terveys- ja ympäristöolojen valvontatehtävissä toimivat kemistit ja laborantit

Keskitetyn järjestelyerän käytön yhteydessä sovittiin, että terveystarkastajiin ja terveystarkastajia vastaavilla nimikkeillä oleviin viranhaltijoihin/työntekijöihin noudatetaan 1.6.2024 lukien KVTESin työaikaluvun 8 §:n mukaisen toimistotyöajan määräyksiä.

TS:n yleisen osan 4 §:n uusi sopimusteksti on yleiskirjeen liitteenä 3.

Tämä tarkoittaa, että kunnissa ja kuntayhtymissä terveystarkastajat ja terveystarkastajia vastaavilla nimikkeillä olevat siirretään 1.6.2024 lukien noudattamaan KVTESin työaikaluvun 8 §:n mukaista toimistotyöaika, kuitenkin siten että KVTESin liitteen 18 mukaisia työaikamääräyksiä sovelletaan kalenteriviikon loppuun asti (2.6.2024). KVTESin toimistotyöajan määräyksiä sovelletaan 3.6.2024 lukien.

Esimerkki kalenteriviikosta:

Kalenteriviikon 27.5.–2.6.2024 säännöllinen työaika on 37 tuntia 45 minuuttia ja kalenteriviikon 3.6.–9.6.2024 säännöllinen työaika on 36 tuntia ja 15 minuuttia. Tämä on huomioitava työvuorosunnittelussa. Jos säännöllinen työaika on järjestetty siten, että se on keskimäärin 37



tuntia 45 minuuttia enintään 6 viikon ajanjaksossa, niin tasoittumisjakson tulee päättyä viimeistään kalenteriviikon 27.5.–2.6.2024 loppuun.

Siirtyminen noudattamaan KVTESin toimistotyöaika ei pienennä kyseessä olevien viranhaltijoiden/työntekijöiden tehtäväkohtaista palkkaa. Kustannusvaikutus on otettu huomioon keskitetyn erän käytössä.

Muutoksen takia on syytä varmistaa, että paikallinen tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmä on ajan tasalla myös 1.6.2024 lukien.

Muut KVTESin liitteen 18 työaikamuodon piirissä olevat

KVTESin liitteen 18 (Työaika 37 tuntia 45 minuuttia) mukaisen työajan noudattaminen päättyy TS:ssa viimeistään 31.12.2024.

Kunnissa ja kuntayhtymissä, joissa on noudatettu TS:n piirissä olevaan henkilöstöön KVTESin liitettä 18, on syytä tarkastella, mitä TS:n piirissä olevaa henkilöstöä jää KVTESin liitteen 18 työaikamuodon piiriin, kun terveystarkastajiin ja terveystarkastajia vastaavilla nimikkeillä oleviin ei enää sovelleta kyseistä liitettä 1.6.2024 lukien.

Tämän henkilöstön osalta on syytä selvittää mitä työaika noudatetaan:

- Terveystarkastajiin sovellettava työaikamuoto (TS yleinen osa, 4 § 2 mom.)
- KVTESin toimistotyöaika (täyttää KVTESin III luvun toimistotyöajan soveltamismääräykset)
- KVTESin yleistyöaika



Muutosta ei tehdä taannehtivasti, vaan aikaisintaan 1.6.2024 lukien.

Työaikamuutoksen vaikutuksesta lisätyön, ylityön ja työaikakorvausten laskentaan sekä tasoittumisjakson pituuteen katso edellä oleva esimerkki kalenteriviikosta.

Lisäksi on syytä huomata, että mikäli työaika lyhenee tarkastelun yhteydessä, niin se ei yksinään ole peruste tehtäväkohtaisen palkan alentamiselle. Työaika ei ole TS:n II luvun 9 § 1 momentin mukainen vaativuustekijä.

Tarkastelu on syytä tehdä 30.9.2024 mennessä, jotta viranhaltijoille/työntekijöille voidaan määritellä uusi oikea työaikamuoto. Tavoitteena on, että tilastokeskuksen paikallishallinnon palkkatiedustelussa (ns. lokakuun tiedustelussa) käytettäisiin oikeaa työaikamuotoa.

Lisäksi on syytä huomata, että kyseessä on siirtymäaika, koska TS:n osalta KVTESin liitteen 18 soveltaminen on sovittu päättyväksi viimeistään 31.12.2024.

7 Muita muutoksia

Lisäksi KT, JUKO ja JAU ovat päivittäneet kunta-alan teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimusta muun muassa hyvinvointialan yleisen virka- ja työehtosopimuksen (HYVTES) 1.3.2023 käyttöönoton vuoksi.

8 Tarkistettujen palkkojen maksaminen

Edellä selostettujen paikallisten järjestelyerien ja yleiskorotusten osalta noudatetaan seuraavia periaatteita.

Tarkistetut palkat, palkkiot ja lisät maksetaan ensimmäisen kerran viimeistään kahden kuukauden kuluessa sekä taannehtivat korotusmäärät viimeistään kolmen kuukauden kuluessa tarkistuksen voimaantulosta.

Niissä suurissa työnantajissa, 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.

Työaikakorvaukset maksetaan sopimusmuutosten mukaan korotetun varsinaisen palkan perusteella korotusajankohtaa seuraavan kalenteriviikon alusta lukien. Korotuksen vaikutus maksetaan kalenteriviikon alusta lukien, mikäli korotusajankohta on kalenteriviikon ensimmäinen päivä.

Jaksotyössä työaikakorvaukset maksetaan sopimusmuutosten mukaan korotetun varsinaisen palkan perusteella korotusajankohtaa seuraavan työaikajakson alusta lukien. Korotuksen vaikutus työaikakorvauksiin maksetaan työaikajakson alusta lukien, mikäli työaikajaksossa on enemmän sopimusmuutosten perusteella korotettuja kalenteripäiviä.

KUNTA- JA HYVINVOINTIALUETYÖNANTAJAT KT

Toimitusjohtaja Markku Jalonen

Neuvottelujohtaja Anne Kiiski

Liitteet:

Liite 1 Työ- ja virkaehtosopimus kehittämissuunnitelman 2023–2027 muuttamisesta (TS)

Liite 2 TS-22:n palkkaryhmien korotetut tehtäväkohtaiset vähimmäispalkat 1.6.2024 lukien

Liite 3 TS-22:n yleisen osan 4 §: Terveystarkastajiin sovellettava työaikamuoto 1.6.2024 lukien sekä KVTESin liitteen 18 soveltamisen päättymisen TS:ssa viimeistään 31.12.2024

Liite 4 Muut muutokset ja päivitykset kunta-alan teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimukseen





-
Liite 1 Työ- ja virkaehtosopimus kehittämisohjelman 2023–2027 muuttamisesta (TS)

(/sites/default/files/media/document/yleiskirje2407hs-TS-
jer%C3%A4t-2024-liite1-tyo-ja-virkaehtosopimus.pdf)



-
Liite 2 TS-22:n palkkaryhmien korotetut tehtäväkohtaiset vähimmäispalkat 1.6.2024 lukien

(/sites/default/files/media/document/yleiskirje2407hs-TS-
jer%C3%A4t-2024-liite%202-luku%20II-
palkkaryhm%C3%A4t%201.6.2024.pdf)



-
Liite 3 TS-22:n yleisen osan 4 §: Terveystarkastajiin sovellettava työaikamuoto 1.6.2024 lukien sekä KVTESin liitteen 18 soveltamisen päätyminen TS:ssa viimeistään 31.12.2024

(/sites/default/files/media/document/yleiskirje2407hs-TS-
jer%C3%A4t-2024-liite3-luku%20I-muutos_0.pdf)



-
Liite 4 Muut muutokset ja päivitykset kunta-alan teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimukseen

(/sites/default/files/media/document/yleiskirje2407hs-TS-
jer%C3%A4t-2024-liite4-
muut%20muutokset%20ja%20p%C3%A4ivitykset.pdf)

Heikki Saaristo

johtava työmarkkina-asiamies

Puhelin:

+358 9 771 2599

Matkapuhelin:

+358 50 456 7640

Sähköposti:

Heikki.Saaristo@kt.fi

Organisaatio:

Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT





Johanna Antikainen

työmarkkinajuristi

Puhelin:

+358 9 771 2277

Matkapuhelin:

+358 40 058 0237

Sähköposti:

Johanna.Antikainen@kt.fi

Organisaatio:

Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT

Maarit Lehtinen

Työmarkkinalakimies

Puhelin:

+358 9 771 2210

Matkapuhelin:

+358 50 466 4953

Sähköposti:

Maarit.Lehtinen@kt.fi

Organisaatio:

Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT

KT-lehti

<https://www.ktlehti.fi/2024/1/viranomaistehtavan-voi-siirtaa>

<https://www.ktlehti.fi/2024/1/viranomaistehtavan-voi-siirtaa>

<https://www.ktlehti.fi/2024/1/viranomaistehtavan-voi-siirtaa>

<https://www.ktlehti.fi/2024/1/viranomaistehtavan-voi-siirtaa>



(<https://www.ktlehti.fi/2024/1/viranomaistehtavan-voi-siirtaa>)



(<https://www.ktlehti.fi/2024/1>)

SOPIMUKSET 6/2023

Järjestelyerien käytöstä sovittiin hyvässä hengessä

(<https://www.ktlehti.fi/2023/6/Jarjestelyerien-kayt%C3%B6sta-sovittiin-hyvassa-hengessa>).

SOPIMUKSET 5/2023

TE-henkilöstön palkkauksesta neuvotellaan

(<https://www.ktlehti.fi/2023/5/TE-henkiloston-palkkauksesta-neuvotellaan>).

SOPIMUKSET 5/2022

Vanhaa palkkausjärjestelmää ei voi enää paikata

(<https://www.ktlehti.fi/2022/5/vanhaa-palkkausjarjestelmaa-ei-voi-ena-paikata>).

Toinen linja 14, 00530 Helsinki
Puhelin (vaihe) 09 771 3000

Käyttöehdot, evästeet ja tietosuojat > ([/kayttoehdot-tietosuojat](#))

Saavutettavuusseloste > ([/saavutettavuusseloste](#))

Palaute > (<https://www.kt.fi/palaute>)

Saavutettavuuspalaute > ([/saavutettavuuspalaute](#))

Pikalinkit

Yleiskirjeet
([/sopimukset/yleiskirjeet](#))

KT:n Linja-palvelu
(<http://linja.kt.fi>)

Muita sivustoja

Avaintyönantajat Avainta ry
(<http://www.avainta.fi>)

KT-lehden verkkosivut
(<https://www.ktlehti.fi/>)

Kuntarekry
(<https://www.kuntarekry.fi/>)



Asiakirjajulkisuus >
([https://www.kt.fi/kt-](https://www.kt.fi/kt-organisaationa/asiakirjajulkisuus-tietosuoja-saavutettavuus)
organisaationa/asiakirjajulkisuus-
tietosuoja-saavutettavuus)

