

Kunnallisen yleisen  
virka- ja työehtosopimuksen  
(KVTES) 2007–2009  
sopimusmuutokset

I LUKU YLEINEN OSA

---

---

## 4 § Paikallinen sopiminen

- 1 mom. Tätä sopimusta ei sovelleta siltä osin, kuin sen määräyksistä on poikettu kunnallisen pääsopimuksen 13 §:ssä tarkoitettulla paikallisella sopimuksella. Paikallisella sopimuksella ei kuitenkaan saa sopia tämän sopimuksen mukaan vähintään maksettavaa pienemmästä peruspalkasta eikä poiketa tämän sopimuksen säännöllisen työajan keskimääräistä pituutta, vuosiloman pituutta eikä sairaus- ja äitiyslomaetuuksia koskevista määräyksistä. Jos kunnan/kuntayhtymän ylläpidettäväksi siirretään toisen kunnan/kuntayhtymän, valtion tai yksityisen yhteisön ylläpitämä laitos tai toimintayksikkö, siirtyvän henkilöstön vuosiloman pituudesta voidaan sopia tämän sopimuksen vuosilomamääräyksistä poikkeavasti.

Soveltamisohje

Pääsopimuksen 13 §:n 1 momentin mukaan siinä olevia määräyksiä toisin sopimisesta ei noudateta, mikäli valtakunnallisessa virka- tai työehtosopimuksessa on sovittu omilla erityismääräyksillä paikallisesta sopimisesta. Tällöin sovelletaan näitä valtakunnallisen virka- ja työehtosopimuksen erityismääräyksiä. Tällaisia erityismääräyksiä on mm. tämän sopimuksen työaikaluvun 3 §:ssä (työaikajärjestelyt) ja 23 §:ssä (johtavassa tai itsenäisessä asemassa olevien kokoukset). Näissäkin tapauksissa sovelletaan pääsopimuksen 13 §:n 2–4 momentin määräyksiä, jollei esimerkiksi työaikaluvun 3 §:ssä ole erikseen toisin määrätty.

Pääsopimuksen lakattua olemasta voimassa noudatetaan mitä allekirjoituspöytäkirjan 11 §:ssä on määrätty.

---

## 9 § Lääkärintodistuksen esittäminen

## Työntekijät

Työntekijän on palvelukseen tullessaan tai siirtyessään toisenlaiseen tehtävään vaadittaessa esitettävä hyväksyttävä lääkärintodistus terveydentilastaan. Jos työntekijä ei toisenlaiseen tehtävään siirtyessään esitä todistusta vaaditussa määräajassa, tehtävään siirtyminen peruuntuu.

Soveltamisohje

Työntekijälle pitää ilmoittaa lääkärintodistuksen esittämisvelvollisuudesta työsopimusta tehtäessä ja toisenlaiseen tehtävään siirryttäessä. Mikäli työntekijä ei toimita hyväksyttävää lääkärintodistusta tai lääkärintodistus osoittaa, ettei työntekijä ole terveydentilansa puolesta soveltuva työhön, voidaan työsuhde päättää, jos työsopimuslain koeaikapurkua, irtisanomista tai purkua koskevat edellytykset täyttyvät (viittausmääräys). Lääkärintodistuksen esittämisvelvollisuus ei koske tilanteita,

joissa työntekijä työnantajan yksipuolisesta määräyksestä siirtyy toisenlaiseen tehtävään.

---

## II LUKU PALKKAUS

---

### 3 § Vähimmäispalkka

1 mom. Täysin työkykyisen 17 vuotta täyttäneen täyttä työaikaa tekevän säännöllisen työajan vähimmäispalkka kuukaudessa luontoisetuineen on 1.10.2007 lukien 1267,59 euroa, 1.9.2008 lukien 1 298,01 euroa ja 1.9.2009 lukien 1 329,16 euroa. Määräystä sovelletaan harjoittelijaan tai tähän rinnastetussa asemassa olevaan vasta palvelussuhteen kestätyä asianomaiseen kuntaan/kuntayhtymään kolme kuukautta.

---

### 4 § Palkkahinnoittelu

1 mom.

---

#### Soveltamisohje

##### 1 Palkkahinnoittelukohdan määrittäminen

Kunnan/kuntayhtymän toimivaltainen viranomainen toteaa palkkahinnoittelun piiriin kuuluvaan viranhaltijaan/työntekijään sovellettavan palkkaryhmän.

Mikäli palkkamääräys koskee esim. vain tietyn kokoisia kuntia, ei tällaista palkkahinnoittelukohtaa sovelleta muissa kunnissa.

Viranhaltijan/työntekijän luontoisedun arvo ja tehtäväkohtaisen palkan luonteiset lisät katsotaan tehtäväkohtaiseksi palkaksi arvioitaessa sitä, onko tehtäväkohtainen palkka sopimuksen mukainen. Verovapaata ateriaetua, työsuhdematkalipun verovapaata osaa tai työtehtäviin liittyvää matkapuhelinetua ei kuitenkaan katsota tehtäväkohtaiseksi palkaksi, jollei siitä ole erikseen toisin sovittu viranhaltijan/työntekijän kanssa.

##### 2 Palkkahinnoittelun ulkopuoliset

Jollei palkkahinnoittelusta löydy tehtävään sopivaa palkkaryhmää (hinnoittelun ulkopuolinen), toimivaltainen viranomainen päättää tehtäväkohtaisesta palkasta ottaen huomioon tehtävien vaativuus ja sellaiset palkkahinnoittelun palkkaryhmät, joita voidaan tehtävien luonteen vuoksi käyttää apuna tehtäväkohtaista palkkaa määrättäessä. Tällainen hinnoittelun ulkopuolinen voi olla esim. viranhaltija/työntekijä, joka osittain tekee toimistoalan palkkaryhmän I tehtäviä ja osittain hallinnon

asiantuntijatehtäviä. Työntekijän palkasta sovitaan työsopimuksella em. periaatteiden mukaisesti.

Ks. myös jäljempänä 5 §:n 1 momentin soveltamisohje (palkkahinnoittelun ulkopuoliset).

### 3 Hinnoittelussa käytettyjä koulutusilmaisuja

Liitteiden 1–8 palkkahinnoittelujen määräyksiä sovelletaan seuraavasti:

- 1 Ilmaisulla "viranhaltijalta/työntekijältä edellytetään" tarkoitetaan sitä, että ko. tutkinto tai koulutus on ainakin yhtenä viran/toimen kelpoisuusehtona ja että henkilöllä on tämä tutkinto tai koulutus. Jos viranhaltijalta/työntekijältä puuttuu vaadittu koulutus, häneen sovelletaan ko. palkkahinnoittelukohtaa 4 §:n 3 momentin mukaisesti.
- 2 Ilmaisulla "tehtävässä edellytetään yleensä - - - tutkintoa" pyritään kuvaamaan tehtävän vaativuustasoa, eikä määräys rajoita määräyksen soveltamista vain em. tutkinnon suorittaneisiin.
- 3 Ilmaisulla "pätevyys: määrätty tutkinto tai koulutus" tarkoitetaan sitä, että ko. hinnoittelukohtaa sovelletaan niihin, joilla on em. tutkinto. Jos viranhaltijalta/työntekijältä puuttuu vaadittu koulutus, häneen sovelletaan ko. palkkahinnoittelukohtaa 4 §:n 3 momentin mukaisesti.

Palkkahinnoittelussa mainittu pätevyys ei ole viran tai toimen kelpoisuusehto vaan palkkausperuste. Kelpoisuusehdot on määrätty tapauksesta riippuen laissa, asetuksessa, johtosäädöksessä, ao. viranomaisen päätöksessä tai muutoin tehtävään otettaessa.

Korkeakoulututkinnot (ylemmät korkeakoulututkinnot, alemmat korkeakoulututkinnot, ammattikorkeakoulututkinnot ja ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot) on määritelty korkeakoulututkinnojen järjestelmästä annetun asetuksen (464/98) 1 §:ssä. Korkeakoulututkinnoista on säädetty tarkemmin yliopistolaisissa (645/97) ja laissa ammattikorkeakoulututkinnoista (351/03).

Ammatillisista perustutkinnoista on säädetty laissa ammatillisesta koulutuksesta (630/98) ja ammattitutkinnoista ja erikoisammattitutkinnoista laissa ammatillisesta aikuiskoulutuksesta (631/98).

Ulkomailla suoritettut tutkinnot rinnastetaan Suomessa suoritettuun tutkintoon vain laissa säädetyssä tai lain nojalla todetuissa tapauksissa.

### Pöytäkirjamerkintä

KVTES 2005–2007 II luvun 4 §:n 2 momenttia (kalleusluokitus) noudatetaan 29.2.2008 saakka.

Peruspalkan alentaminen puuttuvan kokemuksen vuoksi

- 2 mom. Viranhaltijan/työntekijän, joka ei ole työskennellyt ammattiinsa liittyvissä tehtävissä oman tai muun työnantajan palveluksessa vähintään viittä kuukautta, peruspalkka voi olla enintään 5 prosenttia 1 momentin mukaista peruspalkkaa alempi. Tässä tarkoitettua peruspalkan alennusmääräystä ei voida soveltaa, mikäli viranhaltijalta tai työntekijältä edellytetään terveydenhuollon ammattihenkilöistä annetussa laissa (559/94) tarkoitettua laillistusta.

#### Soveltamisohje

Viranhaltija/työntekijä on velvollinen esittämään luotettavan selvityksen muun työnantajan palveluksesta.

Edellä tarkoitettun viiden kuukauden määräajan täyttyessä kesken palkanmaksukauden tehtäväkohtaista palkkaa tarkistetaan seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Peruspalkan alentaminen puuttuvan koulutuksen vuoksi

- 3 mom. Mikäli viranhaltijan/työntekijän tehtävät vastaavat palkkahinnoittelussa mainittuja tehtäviä, mutta hänellä ei ole ao. palkkahinnoittelussa edellytettyä soveltuvaa koulutusta tai muuta pätevyyttä, palkkahinnoittelua sovelletaan siten, että peruspalkka on enintään 10 % alempi kuin palkkahinnoittelun ao. palkkausmääräys edellyttää. Palkkahinnoittelussa tutkinnolla tai koulutuksella tarkoitetaan (usein mainittu vain tutkinnon taso) tehtävään soveltuvaa tutkintoa tai koulutusta.

#### Soveltamisohje

Po. tapauksessa tehtäväkohtainen palkka määräytyy tehtävien vaativuuden mukaan. Puuttuvasta koulutuksesta tai pätevyydestä huolimatta tehtäväkohtainen palkka voi olla sama kuin koulutusvaatimukset täyttävällä, jos tehtävien vaativuus on kaikilta osin sama.

Viranhaltijan/työntekijän, jolla ei ole virkaan tai tehtävään edellytettyä pätevyyttä ja joka ei ole työskennellyt ammattiinsa liittyvissä tehtävissä vähintään 2 momentin tarkoittamaa aikaa, peruspalkka voi olla yhteensä enintään 10 % 1 momentin mukaista peruspalkkaa alempi.

Mikäli viranhaltija/työntekijä saavuttaa hänen tehtävänsä noudatettavassa palkkahinnoittelukohdassa edellytetyn pätevyyden, tehtäväkohtaista palkkaa tarkistetaan vähintään peruspalkkaan seuraavan kuukauden alusta lukien siitä, kun hän on esittänyt selvityksen pätevyyden saavuttamisesta.

5 § Tehtäväkohtaisen palkan määrittely

- 1 mom. Viranhaltijan/työntekijän tehtäväkohtaista palkkaa määrättäessä tai siitä sovittaessa tehtäväkohtaisen palkan määräytymisperusteena on ensisijaisesti viranhaltijan/työntekijän tehtävien vaativuus.

### Soveltamisohje

#### 1. Palkkaryhmän määrittely ja tehtäväkohtaisesta palkasta päättäminen

Sen jälkeen kun on todettu sovellettava palkkaryhmä, tehtäväkohtaisesta palkasta päättää se viranomainen, jolle kuuluu harkinnanvaraisesta palkasta päättäminen. Työntekijän palkasta sovitaan työsopimuksella. Tehtäväkohtainen palkka voidaan määritellä uudelleen uutta viranhoitomääräystä annettaessa ja työsopimusta tehtäessä esim. sijaisuuksia jatkettaessa.

Työnantajan on tehtäväkohtaisesta palkasta päättäessään käytettävä harkintavaltaansa siten, että tehtävien vaativuus otetaan mahdollisimman objektiivisesti huomioon. Tavoitteena on, että samaan palkkaryhmään kuuluvien tehtäväkohtaiset palkat ovat tehtävien vaativuuden edellyttämässä suhteessa toisiinsa. Vertailun kohteena ovat saman työnantajan palveluksessa olevien samaan palkkaryhmään kuuluvien tehtävät. Joissakin tapauksissa saattaa olla tarkoituksenmukaista suorittaa vaativuusvertailu samanaikaisesti kahdessa palkkaryhmässä, esim. toimistoalan palkkaryhmissä I ja II.

### Pöytäkirjamerkintä

Jos palkkahinnoittelukohdassa on todettu erikseen tehtäväkohtaiset palkat I ja II kalleusluokassa, kysymyksessä ovat erilliset palkkaryhmät. Tätä määräystä noudatetaan 29.2.2008 saakka.

Se, että samaan palkkaryhmään kuuluvien tehtävien vaativuusvertailussa ei löydy olennaisia vaativuuseroja, ei merkitse sitä, että käytetään automaattisesti palkkaryhmän peruspalkkaa. Työnjako on voitu tehdä siten, että kaikille kyseiseen palkkaryhmään kuuluville on määrätty vaativampia ja vähemmän vaativia tehtäviä, kokonaisvaativuuden ollessa suunnilleen sama. Tällöin kaikkien tehtäväkohtaisten palkkojen pitäisi olla suunnilleen samalla tasolla, mutta taso voi ylittää selvästi peruspalkan. Toisaalta samaan palkkaryhmään kuuluvien tehtävien vaativuuksissa voi olla merkittäviäkin eroja, minkä seurauksena myös tehtäväkohtaisessa palkassa voi olla merkittäviä suuruuseroja.

Tehtäväkohtaisen palkan tasoon vaikuttavat tehtävien vaativuuden lisäksi mm. paikkakunnan ja ao. ammattialan yleinen palkkataso sekä työnantajan noudattamat palkkapolitiittiset periaatteet.

#### 2. Vaativuustekijät

Tehtävien vaativuutta arvioitaessa otetaan huomioon työn edellyttämä osaaminen (tiedot, taidot, harkinta), työn vaikutukset ja vastuu (laajuus, pysyvyys, johtaminen ja vaikutukset toimintaedellytyksiin) sekä työn edellyttämät yhteistyötaidot (vuorovaikutus, ihmissuhdevaatimukset) ja työolosuhteet, jollei

toimivaltainen viranomaisen päätä käyttää arvioinnissa muita objektiivisia vaativuustekijöitä.

#### Osaaminen

Osaaminen kuvaa työn edellyttämien koulutuksella ja työkokemuksella hankittujen keskeisten tietojen ja taitojen syvyyttä, laajuutta ja monipuolisuutta sekä työn edellyttämää harkinnan itsenäisyyttä. Tietojen osalta arvioidaan työn edellyttämää koulutusta (ammattillinen peruskoulutus, jatko- ja täydennyskoulutus) ja ammatinhallinnan edellyttämää uuden tiedon hankkimista. Taitojen osalta arvioidaan työn edellyttämää työkokemuksella saavutettua osaamisen syvyyttä ja monipuolisuutta sekä erityisosaamista ja kokonaisuuksien hahmottamista. Työn edellyttämien taitojen vaativuuteen vaikuttaa myös se, missä määrin työ edellyttää useiden eri tehtäväalueiden hallintaa tai monien asioiden yhtäaikaista hallintaa taikka toisistaan poikkeavien tietojen ja taitojen hallintaa. Harkinnan osalta arvioidaan työn edellyttämää itsenäisen harkinnan tasoa, johon vaikuttaa ohjeiden määrä ja laatu. Harkinta kuvaa myös tavoitteenasettelun itsenäisyyttä ammattialan ja organisaation arvoista ja tavoitteista.

#### Työn vaikutukset ja vastuu

Työn vaikutukset ja vastuu kuvaavat niitä vaikutuksia ja sitä merkitystä, joka työllä on kuntalaisten/asiakkaiden ja työyhteisön fyysisiin, psyykkisiin, sosiaalisiin ja taloudellisiin olosuhteisiin. Vaikutuksia arvioidaan kohteiden laajuuden (erilaisuus, määrä) ja vaikutusten pysyvyyden (pitkäkestoisuus, muutettavuus) kannalta. Asiantuntija-, johtamis- ja esimiestyössä korostuvat toimintaedellytyksiä, tuloksellisuutta, vaikuttavuutta sekä työyhteisöjen toimivuutta koskeva vaikuttaminen ja vastuu. Toimintaedellytyksiin vaikuttamista ilmenee kaikilla organisaatiotasoilla.

#### Yhteistyötaidot

Yhteistyötaidot kuvaavat asiakassuhteissa ja työyhteisössä tarvittavia vuorovaikutustaitoja ja ihmissuhdevaatimuksia. Vuorovaikutuksen osalta arvioidaan työn edellyttämää viestinnän ja kommunikoinnin oma-aloitteisuutta ja tavoitteellisuutta. Ihmissuhdevaatimusten osalta arvioidaan työn edellyttämää vaatimusta asettua toisen ihmisen tilanteeseen.

#### Työolosuhteet

Työolosuhteilla tarkoitetaan työhön kiinteästi liittyviä tavanomaisesta poikkeavia henkisiä ja fyysisiä työolosuhdetekijöitä, joita ei voida työsuojelutoimenpitein poistaa.

### 3. Arviointi

Työn vaativuuden arviointitavat jaetaan yleensä kahteen pääryhmään: kokonaisarviointi ja analyttinen eli vaativuustekijöitäin eritelty arviointi (yleensä pisteytys). Tässä suositellaan ko-

konaisarviointia, joka perustuu ennalta määriteltyihin objektiivisiin vaatavuustekijöihin. Tähän on vaikuttanut mm. se, että kysymyksessä on samaan palkkaryhmään kuuluvien tehtävien vaatavuuden arviointi ja vertailu. Eri vaatavuustekijöillä on erilaiset painoarvot. Työn edellyttämällä osaamisella on suurin painoarvo. Analyttisen pisteytysjärjestelmän hankkiminen ja muokkaaminen työyhteisöön soveltuvaksi (mm. vaatavuustekijöiden ja niiden tasojen oikeat määritykset ja painotukset) vaatii yleensä enemmän koulutusta ja muuta valmistelu-aikaa kuin kokonaisarviointi.

Arviointijärjestelmän toimivuutta on hyvä ajoittain arvioida. Ennen uuden arviointijärjestelmän käyttöönottoa tai arviointijärjestelmää muutettaessa asiasta neuvotellaan niiden luottamusmiesten kanssa joiden edustamiin viranhaltijoihin/työntekijöihin arviointijärjestelmää tullaan soveltamaan. Arviointijärjestelmästä päättää viime kädessä työnantaja. Selostus arviointijärjestelmästä tallennetaan kirjallisessa tai sähköisessä muodossa. Työpaikalla käytössä olevasta arviointijärjestelmästä ja sen sisällöstä tiedotetaan niille viranhaltijoille/työntekijöille, joita ko. arviointitapa koskee.

Arviointi suoritetaan mahdollisimman yhteismitallisesti ja yhdenmukaisin perustein.

Tarkoituksena on, että tehtävien vaatavuuden arviointia koskevat soveltamiskysymykset ratkaistaan paikallisesti.

#### 4. Tehtäväkuvaus

Tehtävien vaatavuuden arvioinnin tulee perustua tehtäväkuvaukseen, josta käyvät ilmi tehtävän tarkoitus ja siihen kuuluvat olennaiset tehtäväkokonaisuudet. Se ei ole luettelo kaikista tehtävistä, joita viranhaltija/työntekijä tekee. Tehtäväkuvaukset laaditaan yhteistyössä työnantajan edustajan ja asianomaisen viranhaltijan/työntekijän tai, mikäli kyse on mallitehtäväkuvausten laatimisesta, asianomaisen ammattiryhmän edustajan kanssa. Tehtäväkuvausten pitää olla vertailukelpoisia keskenään ja mahdollistaa tehtävien vaatavuuden vertailu palkkaryhmien sisällä. Tehtäväkuvausta ei tarvitse tehdä kaikille henkilöille erikseen silloin, kun henkilöt tekevät samanlaisia tehtäviä. Tällöin voidaan tehdä esim. mallitehtäväkuvaus ja täydentää sitä tarvittaessa.

Kun työntekijöiden/viranhaltijoiden tehtäväkuvauksissa määritellyjä tehtäväkokonaisuuksia muutetaan vähäistä merkittävämmiin, tarkistetaan myös po. henkilöstön työnkuvaukset muuttuneen tilanteen mukaisiksi, ja arvioidaan työn vaatavuus uudelleen työn kokonaisvaatavuudessa tapahtuneiden muutosten selvittämiseksi. Sen jälkeen arvioidaan muutosten mahdolliset vaikutukset tehtäväkohtaisiin palkkoihin. Tehtäväkuvausten vahvistaa työnantaja. Se ei ole yleensä työsopimuksen osa ja työnantaja voi siten tarvittaessa tarkistaa sitä. Vahvistusta tehtäväkuvauksesta annetaan kopio ao. viranhaltijalle/työntekijälle hänen pyynnöstään. Työntekijän tehtävien olennaisesta muuttamisesta, ks. I luvun 10 §, viranhaltijan tehtä-



vien olennaisesta muuttamisesta laki kunnallisesta viranhaltijasta 23 § (viittausmääräys).

## 5. Arvioinnissa huomioon otettavia seikkoja

### 5.1 Koulutus

Viranhaltijalla tai työntekijällä oleva koulutus tai kokemus ei ratkaise työn vaativuutta, vaan vaativuustarkastelu tehdään aina tosiasiallisten tehtävien perusteella. Palkkaryhmän soveltamisedellytykseksi on kuitenkin usein määritelty tietty koulutustaso, jolla on pyritty kuvaamaan osaltaan palkkaryhmään kuuluvien tehtävien tiedollista vaativuustasoa. Mikäli palkkaryhmään kuuluvalta edellytetään korkeampaa koulutustasoa kuin mitä palkkaryhmässä on todettu tai tämän lisäksi alan erikoistumiskoulutusta tai ammatillista jatkokoulutusta, on tämä yleensä osoitus siitä, että myös tehtävien vaativuus edellyttää selvästi peruspalkkaa korkeampaa tehtäväkohtaista palkkaa. Vaikka kelpoisuusehdoissa ei edellytetäisikään em. lisäpätevyyttä tms., voi viranhaltijan tai työntekijän lisäpätevyys tai kokemuksen kautta hankitut taidot johtaa käytännössä siihen, että hänelle annetaan tavanomaista vaativuustasoa vaativampia tehtäviä, mikä on otettava huomioon tehtäväkohtaista palkkaa määrättäessä. Viranhaltijan tai työntekijän tavanomaista laajalaisempi koulutus voi merkitä sitä, että vaikka ao. henkilön tehtävät eivät tämän vuoksi olekaan muita vaativampia, ao. henkilön erityisosaamista voidaan käyttää hyväksi tietyissä tilanteissa ja tästä potentiaalisesta käytettävyydestä saattaa olla perusteltua maksaa henkilölle henkilökohtaista lisää.

### 5.2 Lisätehtävä ja -vastuu

Viranhaltijalle tai työntekijälle voidaan määrätä hänen tavanomaisten tehtäviensä lisäksi lisätehtäviä ja -vastuita, mikä osaltaan vaikuttaa tehtävien vaativuuteen ja sitä kautta tehtäväkohtaisen palkan määrään. Mikäli lisätehtävä tai -vastuu on määräaikainen, voidaan tästä aiheutuva tehtäväkohtaisen palkan korotustarve tarvittaessa määritellä määräaikaisena korotuksena (2 momentissa ovat määräykset olennaisen tehtävämuutoksen vaikutuksesta tehtäväkohtaiseen palkkaan). Esimerkkinä tällaisista lisätehtävistä ja -vastuista voidaan mainita jonkin yksikön tai vastualueen määräaikainen päällikkyyys, jonkin yksikön tai ryhmän vetovastuu, johtajan tai esimiehen varamiehenä toimiminen tai vastuu vaativasta tehtäväkokonaisuudesta, jota muilla samaan palkkaryhmään kuuluvilla ei ole.

### 5.3 Esimiesasema

Vaikka tehtävien vaativuuksien vertailu tehdään samaan palkkaryhmään kuuluvien välillä, joudutaan arvioinnin yhteydessä toisinaan tarkastelemaan samanaikaisesti muitakin palkkaryhmiä. Esimerkkinä voidaan mainita se, että esimiesten ja alaisten tehtäväkohtaisten palkkojen pitää olla oikeassa suhteessa toisiinsa nähden siitä riippumatta, kuuluvatko he samaan vai eri palkkaryhmään. Pääsääntöisesti esimiesasemassa olevan tehtäväkohtaisen palkan pitää olla selvästi korke-

ampi kuin hänen alaisensa, jollei tästä poikkeamiseen ole erityistä, perusteltua syytä. Johto- tai esimiestehtävissä toimivan tehtäväkohtaista palkkaa harkittaessa on otettava huomioon mm. johdettavan yksikön koko, vastuualueen tai johdettavan yksikön palvelutarjonnan laajuus ja moninaisuus, erikoispalveluiden tuottaminen sekä muut erityispiirteet, yhteistyövaatimus muiden hallinnonalojen ja palvelujen tuottajien kanssa, sekä esimiestyön merkitys toiminnan tuloksellisuudessa ja toimintaedellytysten luomisessa.

#### 6. Palkkahinnoittelun ulkopuoliset ryhmät

Vaikka työn vaativuuden arviointi suoritetaankin palkkaryhmittäin, vastaavanlaista vaativuustarkastelua voidaan tarvittaessa soveltaa myös palkkahinnoittelun ulkopuolisiin ryhmiin. Palkkahinnoittelun ulkopuolisista viranhaltijoista ja työntekijöistä voidaan tarvittaessa muodostaa omia ryhmiä tehtävien vaativuuden arviointia silmälläpitäen silloin, kun kyseessä on samankaltainen työ. Tarvittaessa voidaan tällaisia vertailuryhmiä muodostaa esimerkiksi kunnan johtoryhmään kuuluvista ns. toimialajohtajista tai sairaaloiden tutkimushenkilöstöstä (fyysikot ja kemistit). Vaikka tällaisia vaativuusvertailuryhmiä ei muodostettaisikaan, työnantajan pitää huolehtia siitä, että palkkahinnoittelun ulkopuolisten tehtäväkohtaiset palkat ovat oikeassa suhteessa niihin palkkahinnoittelun palkkaryhmiin kuuluvien tehtäväkohtaisten palkkojen kanssa, joita voidaan tehtävien luonteen vuoksi käyttää jonkinlaisena ns. viiteryhmänä.

#### 7. Tehtäväkohtaisen palkan alentaminen

Tehtäväkohtaista palkkaa voidaan alentaa vain 2 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa.

### Olennainen muutos tehtävissä

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

Tehtäväkohtaisen palkan tarkistamisajankohdat ovat:

- 1 toiseen virkaan siirtymishetki
- 2 tehtävien muutosajankohdasta lukien, 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 vain yli kaksi viikkoa kestäviä yhdenjaksoisia sijaisuuksia, jolloin tarkistamisajankohta on sijaisuuden alkaminen.

#### Soveltamisohje

Tehtävän vaativuuden muutoksen perusteena voi olla mm. siirto toiseen virkaan tai tehtävään, määräaikainen lisätehtävä tai tehtävien muuttaminen olennaisesti vaativammaksi tai vähemmän vaativaksi. Jos tehtäviä muutetaan määräajaksi ja uusi tehtäväkohtainen palkka on korkeampi, tehtäväkohtainen palkka alenee välittömästi em. määräajan päätyttyä.

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

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 vi-  
ranhaltijaa noudatetaan vastaavia periaatteita.

---

6 § Henkilökohtainen lisä

---

2 mom.

#### Pöytäkirjamerkintä

Työnantajan on käytettävä harkinnanvaraisiin henkilökohtaisiin lisiin vähintään 1,1 % laskettuna kunnan/kuntayhtymän palveluksessa olevan KVTES:n piiriin kuuluvan henkilöstön tehtäväkohtaisten palkkojen yhteismäärästä. Jos palkkahinnoitteluliitteen soveltamispiiriin kuuluu vähintään 30 henkilöä, työnantajan on käytettävä tämän henkilöstön harkinnanvaraisiin henkilökohtaisiin lisiin vähintään 1,1 % heidän yhteenlasketusta tehtäväkohtaisten palkkojen palkkasummasta. Tarkistus suoritetaan vuosittain.

---

#### 11 § Kokouspalkkio

---

2 mom.

#### Soveltamisohje

Ks. III luku 23 § 2 mom. (johtavassa ja itsenäisessä asemassa oleville maksetaan pääsääntöisesti työaikakorvaukset, ei kokouspalkkiota), 15 § 2 mom. (työaikalain ulkopuolella olevat), liite 15 5 § (liukuva työaika).

---

#### 14 § Työnantajan edustajan palkka

##### Viranhaltijat

Sen estämättä, mitä tässä sopimuksessa muutoin on määrätty, kunnan/kuntayhtymän asianomainen viranomaisena voi harkintansa mukaan päättää seuraavien kuntaa/kuntayhtymää työnantajana edustavien viranhaltijoiden palkasta:

- 1 kunnan- ja apulaiskunnanjohtaja
- 2 kuntayhtymän johtaja/johtava rehtori
- 3 johtavassa asemassa oleva viranhaltija, joka vastaa kunnan/kuntayhtymän suuresta hallinnonalasta ja sen kehittämisestä tai jonka tehtävänä on keskushallinnossa vastata kunnan yleisestä hallinnosta, taloudesta tai suunnittelusta ja niiden kehittämisestä
- 4 kunnan/kuntayhtymän henkilöstöpäällikkö tai vastaavassa asemassa oleva viranhaltija, joka päätoimisesti hoitaa henkilöstöasioita.

Edellä 3 ja 4 kohdassa tarkoitetun viranhaltijan kuulumisen tämän pykälän piiriin ratkaisee tarvittaessa Kunnallinen työmarkkinalaitos.

#### Soveltamisohje

Kunta/kuntayhtymä voi vapaasti päättää yllä mainittujen viranhaltijoiden palkoista ja niiden tarkistamisesta sekä tarkistuksen voimaantuloajankohdasta. Tarvittaessa voidaan määrätä esim. kunnanjohtajan palkka kiinteänä kuukausipalkkana ilman henkilökohtaista lisää tms. lisää.

#### 15 § Kokonaispalkkainen projektityöntekijä/viranhaltija

Työntekijän/viranhaltijan, joka työskentelee määräaikaisessa projektissa, jonka toiminta perustuu kunnan/kuntayhtymän pääosin ulkopuolisesta rahoituksesta tulevaan tiettyyn määrärahaan, palkka voidaan määrittellä kuten tämän luvun 14 §:ssä on määrätty.

Pöytäkirjamerkintä

Määräys koskee työntekijää/viranhaltijaa, jonka palvelussuhde alkaa viimeistään 31.1.2010.

## 16 § Varsinainen palkka

Viranhaltijan/työntekijän varsinaiseen palkkaan kuuluvat seuraavat palkanosat:

- 1 tehtäväkohtainen palkka tai vastaavanluonteinen palkka (lukuun ottamatta luontoisetua)
- 2 henkilökohtainen lisä ja määrävuosilisä
- 3 syrjäseutulisiä
- 4 kielilisiä ja
- 5 luottamusmieskorvaus ja
- 6 työsuojeluvaltuutetun korvaus.

Soveltamisohje

Varsinaisen palkan käsitettä tarvitaan maksettaessa palkkaa mm. vuosiloman sekä sairausloman ja äitiysvapaan ajalta.

## 17 § Palkanmaksu

---

- 3 mom. Työnantajan on annettava viranhaltijalle/työntekijälle palkanmaksun yhteydessä laskelma ja tarvittaessa tämän pyynnöstä muulloinkin viipymättä palkkatodistus. Laskelmasta ja palkkatodistuksesta pitää käydä ilmi viranhaltijalle/työntekijälle maksetun palkan suuruus, palkan määräytymisen perusteet ja palkanpidätys eri tarkoituksiin.

---

## 19 § Työnantajan saatavan kuittausoikeus

## Työntekijät

- 1 mom. Työnantajan oikeudesta kuitata työntekijän palkkasaamista vastaan saamisellaan säädetään työsopimuslain 2 luvun 17 §:ssä (viittausmääräys).

Soveltamisohje

Kuittaamista rajoittavat ulosottolain 4 luvun 48–53 § (1.1.2008 alkaen ulosottoaari) säännökset suojaosuudesta ym.

## Viranhaltijat

- 2 mom. Työnantajan oikeudesta aiheettomasti maksetun palkan tai muun palvelussuhteesta johtuvan etuuden takaisinperintään ja takaisinperinnän suorittamisesta viranhaltijan palkasta säädetään kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 56 §:ssä (viittausmääräys).

Soveltamisohje

Palkasta suoritettavaa perintää rajoittavat ulosottolain 4 luvun 48–53 § (1.1.2008 alkaen ulosottokaari) säännökset suojaosuudesta ym. KVhL:n 56 §:n säännös ei koske muun kuin palvelussuhteesta johtuvan saatavan perimistä palkasta.

## 20 § Palkka virantoimituksesta pidättämisen ajalta

## Viranhaltijat

Jos viranhaltija on pidätetty virantoimituksesta lain säännösten nojalla, hänen palkkansa on pidätettävä virantoimituksesta pidättämisen ajalta. Jos virantoimituksesta pidättämisen syynä on rikoksesta epäily, eikä viranhaltijaa tuomita lainvoimaisella tuomiolla sakko- tai vankeusrangaistukseen, viranhaltijalle maksetaan saamatta jäänyt säännöllisen työajan ansio vähennettynä samalta ajalta muissa palvelussuhteissa, ammatinharjoittajana tai yrittäjänä ansaitulla vastaavalla ansiolla, jota viranhaltija ei olisi saanut virkaa hoitaessaan. Jos syyte- tai tuomioistuinmenettely on virkasuhteen päättymisen johdosta rauennut tai menettelyssä on sovellettu rikoslain 3. luvun 4 §:n säännöksiä, pidätettyä palkkaa ei kuitenkaan makseta takaisin, mikäli viranhaltija on syyllistynyt sellaiseen tekoon tai laiminlyöntiin, että hänelle olisi voitu tuomita sakko tai vankeusrangaistus.

Soveltamisohje

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

Vähennys ei koske virantoimituksen pidättämisen ajalta saatuja työttömyysetuja. Viranhaltija on velvollinen esittämään työnantajalle viipymättä luotettavan selvityksen saamistaan muista ansiotuloista.

III LUKU TYÖAIKA

---

---

## 3 § Työaikamääräyksistä poikkeaminen

---

3 mom. Poistettu.

---

## 4 § Työaika

---

2 mom. Eräitä erityistilanteita

---

## 5 Lääkärin määräämät tutkimukset

Lääkärin läheteellä määräämiin tutkimuksiin, kuten erikoislääkärin, laboratorio- tai röntgentutkimukseen kulunutta aikaa ei lueta työajaksi, mutta mikäli viranhaltija/työntekijä todellisen tarpeen vaatiessa joutuu työaikanaan em. tutkimuksiin, järjestetään niitä varten vapautus työstä. Sama koskee synnytystä edeltäviä lääketieteellisiä tutkimuksia, mikäli tällainen tutkimus on suoritettava työaikana.

Viranhaltijalle/työntekijälle järjestetään vastaava vapautus työstä äkillisen hammassairauden johdosta työajalle sattuvan hoitotoimenpiteen ajaksi, jos äkillinen hammassairaus vaatii samana päivänä tai saman työvuoron aikana annettavaa hoitoa eikä viranhaltija/työntekijä voi saada hoitoa työajan ulkopuolella. Työkyvyttömyys ja hoidon kiireellisyys osoitetaan hammaslääkärin antamalla todistuksella.

Mikäli tutkimus tai edellisessä kappaleessa mainittu hoitotoimenpide matkakoiteen ajoittuu viranhaltijan/työntekijän varsinaiseen työaikaan, työaikaa ei tästä syystä pidennetä.

---

## 6 § Työaikamuodot

1 mom.

Soveltamisohjeen toinen kappale poistettu.

---

## 7 § Yleistyöaika

## Säännöllinen työaika

---

## 2 mom.

---

Pöytäkirjamerkintä (7, 8, 9 ja 10 §)

Päällekkäisten arkipyhien osalta työajan lyhennys tehdään ainoastaan kerran.

---

## 8 § Toimistotyöaika

## Säännöllinen työaika

## 1 mom.

---

Soveltamisohje

Toimistotyöaikajärjestelmän soveltamisedellytyksiä harkittaessa ratkaisevaa ei ole se, miten suuri osa työstä tapahtuu toimisto-olosuhteissa, vaan viranhaltijan/työntekijän työn luonne ja laatu. Toimistotyöaikaa sovelletaan esim. niihin teknisen alan viranhaltijoihin/työntekijöihin, joiden työt ovat luonteeltaan hallinnollisia, suunnittelu- ja laskentatehtäviä. Sen sijaan esim. valvonta-, tarkastus- ja työnjohtamistehtävissä mm. rakennustöissä ja ns. kenttätöissä työaika määräytyy 7 §:n mukaan.

Toimistotyöaikajärjestelmää sovelletaan myös kunnan perhepäivähoidon ohjaajiin ja kirjastohenkilöstöön.

Tasoittumisjaksosta ks. 7 §:n 1 momentin soveltamisohje. Toimistotyöajassa viikkoa pitempi tasoittumisjakso on tarpeen lähinnä kirjastoissa ja eräissä sosiaalihuollon tehtävissä. Myös liukuvan tai porrastetun työajan käyttö antaa joustoa työajan järjestelyssä.

Ennen kuin keskimäärin 36 tunnin 15 minuutin tasoittumisjärjestelmä otetaan käyttöön, tulee asiasta neuvotella luottamusmiehen tai ao. henkilön kanssa siten kuin tämän luvun 29 §:n 2 ja 3 momentissa on määrätty.

---



10 § Säännöllinen työaika 37 tuntia viikossa

Säännöllinen työaika

1 mom. Seuraavien viranhaltijoiden/työntekijöiden säännöllinen työaika on enintään 37 tuntia viikossa (täysi työaika) tai keskimäärin mainittu viikkotyöaika enintään kuuden viikon ajanjaksossa:

- 1 sairaalafyysikot, -kemistit ja -mikrobiologit
- 2 sairaalassa, mielenterveystoimistossa, terveyskeskuksessa, kasvatusneuvolassa, kehitysvammalaitoksessa sekä muussa hoito- ja huoltolaitoksessa työskentelevät psykologit
- 3 koulupsykologit
- 4 terveyskeskuksen johtavat hoitajat
- 5 ylihoitajat (ei koske apulaisylihoitajia)
- 6 sosiaalityöntekijät ja sosiaaliterapeutit
- 7 koulukuraattorit
- 8 terveystarkastajat sekä pääasiassa terveys- ja ympäristöolojen valvonta-tehtävissä toimivat kemistit, laborantit ja maidonkatsastajat (näytteidenottaja, mikroskopisti, maidontarkastaja)
- 9 mielenterveystoimistossa työskentelevä hoitohenkilökunta.

#### Soveltamisohje

Tässä työaikamuodossa vuorokautista säännöllistä työaika ei ole rajoitettu, vaan se voi vaihdella toiminnan tarpeiden mukaan.

Tasoitumisjaksosta ks. 7 §:n 1 momentin soveltamisohje.

#### Pöytäkirjamerkintä

Em. 10 §:n mukaista työaikamuotoa siirtyvät 1.3.2008 lukien uusina ryhminä noudattamaan kunnan sosiaalityöntekijät (nimikkeestä riippumatta), joiden työaika on määräytynyt edellä 8 §:n toimistoaikajärjestelmän mukaan, sekä päihdehuollon tehtävissä työskentelevät sosiaaliterapeutit ja muut sellaiset sosiaalityöntekijät, joiden työaika on määräytynyt 7 §:n yleistyöajan tai 9 §:n jaksotyöajan mukaan.

27 § Päivittäiset lepoajat

1 mom.

---

#### Soveltamisohje

Lepoaikaa (ruokailutaukoa) ei ole välttämätöntä määrätä pidettäväksi tietyinä kellonaikana, vaan voidaan menetellä esimerkiksi siten, että lepoaika pidetään tiettyjen kellonaikojen välisenä aikana silloin kun se on virka-/työtehtävien kannalta taroituksenmukaisinta, jolloin tarkan ajankohdan määrää asianomainen esimies tai viranhaltija/työntekijä itse.

Poikkeusmääräys työaikana ruokailusta tulee sovellettavaksi vain niissä poikkeuksellisissa tapauksissa, joissa ruokailutauon järjestäminen ei ole työtehtävien laadun vuoksi mahdollista. Tällaisia voivat olla mm. koneiden jatkuva tarkkailu tai tilanteet, joissa henkilö ainoana työntekijänä/viranhaltijana palvelee yleisöä esimerkiksi museossa tai kirjastossa sen aukioloaikana yli kuuden tunnin ajan.

---

## IV LUKU VUOSILOMA

## 1 § Oikeus vuosilomaan ja vuosilomaluvun soveltamisala

1 mom. Viranhaltijalla/työntekijällä on oikeus vuosilomaan tämän luvun ja liitteiden 12 ja 13 määräysten mukaisesti.

Pöytäkirjamerkintä

Tämän luvun 4 §:n, 14 §:n, 15 §:n, 16 §:n 3 ja 4 momenttien ja 21 §:n määräyksiä sovelletaan 1.10.2007 lukien määräytyvään vuosilomaan, lomakorvaukseen ja vapaaseen. 30.9.2007 saakka määräytyvään vuosilomaan tai lomakorvaukseen sovelletaan siihen saakka voimassa olleita vastaavia määräyksiä.

2 mom. Tämän luvun määräykset korvaavat vuosilomalain säännökset, jollei jäljempänä tässä määräyksessä tai tässä luvussa ole erikseen toisin määrätty.

3 mom. Vuosilomalaista (162/2005) tulevat sovellettaviksi lain 1 § (soveltamisala) ja 2 § (soveltamisalarajaukset) kuitenkin siten rajoitettuna kuin liitteessä 12 määrätään, 3 § (säännösten pakottavuus), 5 §:n 2 momentti (ansainnan keskeytymättömyys), 8 § 2 mom. (työntekijän oikeus vapaaseen toistuvien määräaikaisten työsopimusten perusteella), 28 § (vuosilomapalkkalaskelma), 29 § (vuosilomakirjanpito), 30 § (poikkeaminen työehtosopimuksella), 35 § (nähtävänäpito), 36 § (työneuvoston lausunto), 37 § (valvonta), 38 § (rangaistussäännökset), 39 § (voimaantulo) ja 40 § (siirtymäsäännökset).

Edellä olevia vuosilomalain säännöksiä ei ole otettu tämän virka- ja työehtosopimuksen osaksi, vaan kysymyksessä on viittausmääräys.

4 mom. Jos henkilö on samanaikaisesti kuntaan/kuntayhtymään useassa palvelussuhteessa, katsotaan nämä yhdeksi palvelussuhteeksi vuosilomaetuja annettaessa.

5 mom. Jos viranhaltija/työntekijä siirtyy saman työnantajan palveluksessa välittömästi palvelussuhteesta toiseen tai toisen kunta-alan sopimuksen piiristä tämän sopimuksen piiriin, hänellä on oikeus vuosilomaan tämän luvun mukaisesti myös kulumassa olevan lomanmääräytymisvuoden siirtymistä edeltävältä ajalta edellyttäen, että uuteen virka- tai työsuhteeseen sovelletaan tämän luvun vuosilomamääräyksiä.

Soveltamisohje

Jos tuntipalkkaisten työehtosopimuksen piiriin kuuluva työntekijä siirtyy kesken lomanmääräytymisvuotta välittömästi (ilman yhdenkään kalenteripäivän keskeytystä) virkasuhteeseen tai kuukausipalkkaiseksi työntekijäksi, hänellä on oikeus vuosilomaan tai lomakorvaukseen tämän luvun mukaisesti myös siirtymistä edeltävältä saman lomanmääräytymisvuoden ajalta. Vastaavasti jos viranhaltija tai kuukausipalkkainen työntekijä siirtyy välittömästi tuntipalkkaisten työehtosopimuksen piiriin, vuosiloma ja lomakorvaus määräytyvät tuntipalkkaisten työehtosopimuksen mukaan. Vuosilomasta vähennetään ennen siirtymistä mahdollisesti pidetty saman lomanmääräytymisvuoden loma.

- 6 mom. Mikäli ennen palvelussuhteen päättymistä sovitaan uudesta työsuhteesta tai päätetään uudesta viranhoidomääräyksestä, työnantaja ja viranhaltija/työntekijä voivat samalla sopia, että ennen palvelussuhteen päättymistä kertyneet vuosilomaetuudet lomarahaa lukuun ottamatta siirretään annettavaksi seuraavan palvelussuhteen aikana. Sopimus on tehtävä kirjallisesti.

Soveltamisohje

Jos vuosilomaetuksien siirtämisestä tehdyn sopimuksen ja palvelussuhteen päättymisen jälkeen selviää, että uutta palvelussuhdetta ei synnykään, kertyneet vuosilomaedut erääntyvät maksettavaksi vaadittaessa.

Mikäli on sovittu jäljempänä 16 §:n 3 ja 4 momentissa tarkoitettua lomakorvauksen siirtämisestä, siirretty lomakorvaus maksetaan samansuuruisena kuin se olisi maksettu päättyneen palvelussuhteen perusteella. Mahdollisesti ansaittua lomarahaa ei voida sopia siirrettäväksi vaan se maksetaan palvelussuhteen päättyessä.

---

4 § Työssäolon veroinen aika

Työssäolon veroista aikaa ovat 3 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettuja vuosilomaan oikeuttavia kalenterikuukausia laskettaessa ne työpäivät tai työtunnit, joina viranhaltija/työntekijä on ollut estynyt suorittamasta työtään ollessaan

- 1 vuosilomalla, 21 §:n tai vuosilomalain 8 §:n 2 momentin mukaisella vapaalla
- 2 sairauslomalla, jolta hänellä on tai olisi ollut ehdoton oikeus palkkaan

Soveltamisohje

Tätä kohtaa sovelletaan myös, jos viranhaltija/työntekijä on sairausajan palkan sijasta saanut tapaturma- tai muuta korvausta työkyvyttömyysajalta, jolta hänellä olisi ehdoton oikeus sairausajan palkkaan.

- 3 työsopimuslain (55/2001) 4 luvun 1 §:ssä säädetyllä erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaalla, 6 §:ssä säädetyllä tilapäisellä hoitovapaalla taikka 7 §:ssä säädetyn pakottavista perhesyistä johtuvan poisolon vuoksi
- 4 lomautettuna enintään 30 kalenteripäivää kerrallaan
- 5 opintovapaalaissa (273/79) tarkoitettulla opintovapaalla, yhteensä 30 kalenteripäivää lomanmääräytymisvuoden aikana
- 6 työn edellyttämää koulutusta varten myönnetyllä virka-/ työvapaalla enintään 30 kalenteripäivää kerrallaan

- 7 ammatillisesta koulutuksesta annetun lain (630/98) mukaisessa, voimassa olevan oppisopimuksen edellyttämässä tietopuolisessa koulutuksessa
- 8 ilman omaa syytään virantoimituksesta pidätettynä
- 9 muulla virka-/työvapaalla yhteensä enintään 30 kalenteripäivää lomanmääräytymisvuoden aikana edellyttäen, että viranhaltija/työntekijä lomanmääräytymisvuoden aikana on ollut asianomaisessa kunnassa tai kuntayhtymässä työssä vähintään 22 työpäivää. Mikäli viranhaltija/työntekijä saa virka-/työvapaan ajalta vuosilomaa tai lomakorvausta muun työnantajan palvelussuhteen perusteella, voidaan tällainen poissaoloaika jättää kokonaan lukematta työssäolon veroiseksi ajaksi. Muuksi virka-/työvapaaksi katsotaan myös edellä kohdissa 2, 5 ja 6 mainitut ajat ylittävät poissaoloajat.

---

### 5 § Vuosiloman pituus

---

#### 3 mom.

---

#### 2

- a) Viranhaltijan/työntekijän palvelussuhde on ao. kunnassa/ kuntayhtymässä lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä jatkunut yhtäjaksoisesti vähintään 1 vuoden. Edellä tarkoitettuun palvelussuhteen jatkumisaikaan ei lueta aikaa, jolloin työ on keskeytynyt viranhaltijan/työntekijän ollessa suorittamassa asevelvollisuuslaissa (452/1950) tarkoitettua vakinaista palvelusta, naisten vapaaehtoisesta asepalveluksesta annetussa laissa (194/1995) tarkoitettua vapaaehtoista asepalvelusta tai siviilipalveluslaissa (1723/1991) tarkoitettua siviilipalvelusta.

---

### 7 § Vuosiloman antaminen

#### Vuosiloman ajankohdan määrittäminen ja yhdenjaksoisuus

- 1 mom. Vuosiloma annetaan työnantajan määräämänä ajankohtana, jolleivät työnantaja ja viranhaltija/työntekijä sovi loman pitämisestä 8 §:ssä tarkoitettulla tavalla.
- 2 mom. Vuosilomasta 20 vuosilomapäivää kuitenkin vähintään 65 % lomanmääräytymisvuodelta ansaitun loman kokonaismäärästä sijoitetaan lomavuoden lomakauteen (kesäloma). Muu kuin lomakaudelle sijoitettava loma (talviloma) on annettava viimeistään seuraavan lomakauden alkuun mennessä. Jos loman antaminen lomakaudella aiheuttaa kausiluonteisessa työssä olennaisia vaikeuksia työnantajan toiminnalle, kesäloma voidaan antaa lomakauden ulkopuolella saman kalenterivuoden aikana.

- 3 mom. Vähintään 25 vuosilomapäivän pituisesta lomasta annetaan lomakauden ulkopuolella 5 vuosilomapäivää talvilomana, elleivät työnantaja ja viranhaltija/työntekijä toisin sovi.

Soveltamisohje

Mikäli viranhaltijan/työntekijän vuosilomapäivien kokonaismäärä on vähemmän kuin 25, talvilomana annetaan 20 vuosilomapäivää ylittävä osa lomasta.

- 4 mom. Kesäloma ja talviloma annetaan yhdenjaksoisina, ellei työn käynnissä pitämiseksi ole välttämätöntä jakaa sitä osaa kesälomasta, joka ylittää 10 vuosilomapäivää, pidettäväksi lomakaudella yhdessä tai useammassa osassa.

- 5 mom. Vuosilomaa ei saa ilman viranhaltijan/työntekijän suostumusta määrätä äitiys- eikä isyysvapaan ajaksi. Jos vuosilomaa ei voida äitiys- tai isyysvapaan vuoksi antaa 1-4 momentissa tai 8 §:n 2 ja 4 momenteissa tarkoitettulla tavalla, loma saadaan antaa kuuden kuukauden kuluessa vapaan päättymisestä.

Soveltamisohje

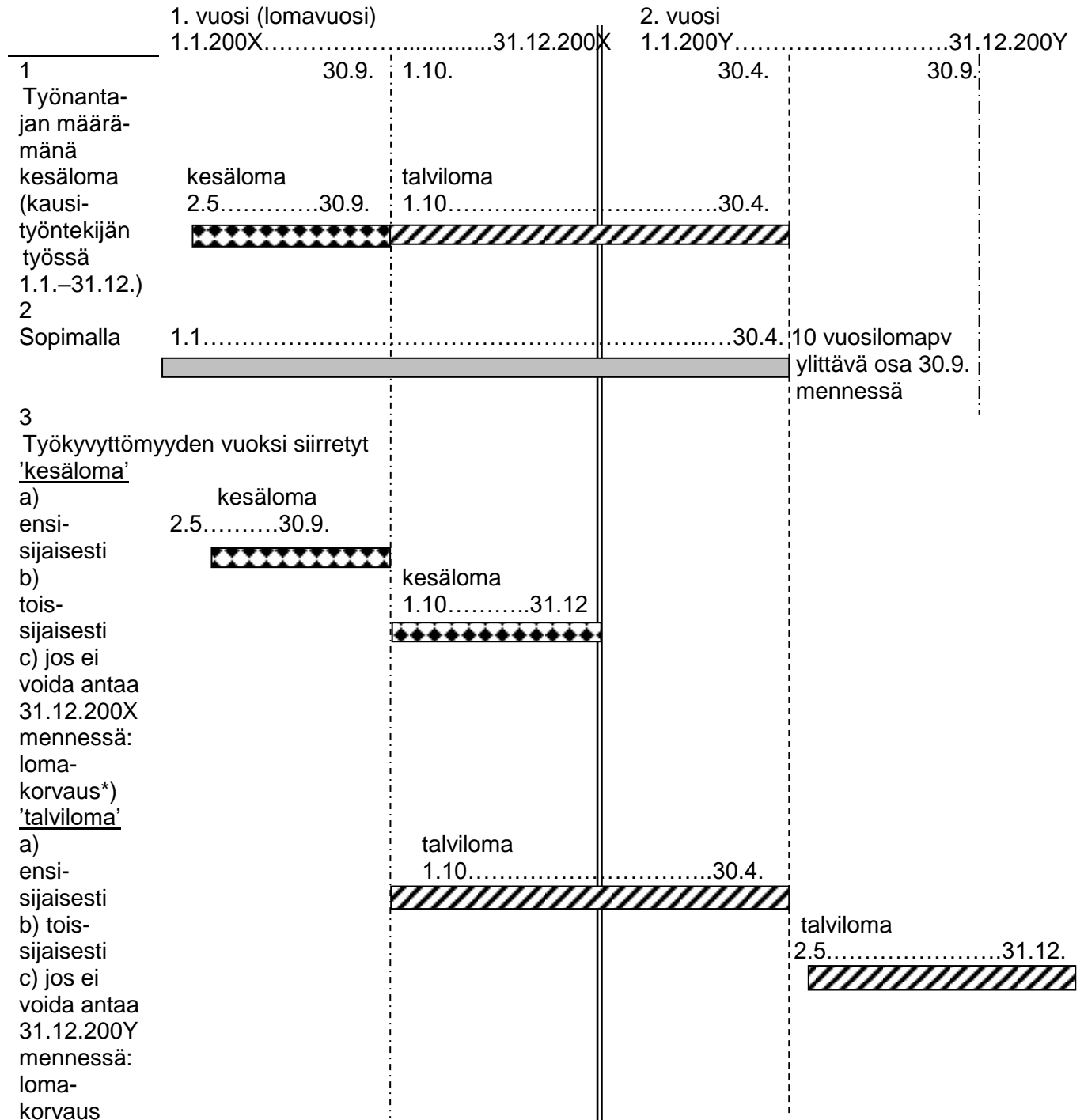
Vuosiloma voidaan antaa vanhempainvapaan ja hoitovapaan aikana. Tällöin vuosiloma-aika ei pidennä vanhempain-/hoitovapaata.

Mikäli viranhaltijalle/työntekijälle on myönnetty muu pitkäaikainen virka-/työvapaa kuin äitiys- tai isyysvapaa, vuosiloma voidaan antaa virka-/työvapaan aikana, kuitenkin 11 §:stä (vuosiloman siirto työkyvyttömyyden johdosta) ilmenevin poikkeuksin. Ellei 8 §:n 2 momentin perusteella muusta sovita, vuosiloma on siis annettava viimeistään lomavuotta seuraavana vuonna 30.4. mennessä, vaikka viranhaltija/työntekijä olisikin esim. harkinnanvaraisella virka/työvapaalla, vanhempainvapaalla, hoitovapaalla tai opintovapaalla. Edellä mainittu virka/työvapaa keskeytetään vuosiloman ajaksi.

- 6 mom. Vuosilomaa ei saa määrätä siten, että viranhaltijan/työntekijän työssäoloajan säännöllinen työaika muuttuisi olennaisesti vuosiloman vuoksi.

Soveltamisohje

Tarkoituksena on edistää tasapuolista kohtelua vuosilomia määrättäessä. Jos viranhaltijalla/työntekijällä on normaalisti 5 työpäivää maanantaista perjantaihin, ja kalenteriviikon kaikki työpäivät ovat vuosilomapäiviä, loma-ajaksi voidaan määrätä koko kalenteriviikko eli loma voi päättyä sunnuntaina. Vuosilomapäiviä kuluu tällöin 5. Jos ao. viranhaltija/työntekijä kutsutaisiin työhön lauantaina tai sunnuntaina, vuosilomapäiviksi luettuja päiviä kuluisi ko. kalenteriviikolla 4. Jaksotyötapauksissa vastaavaa ongelmaa ei synny keskeytyneen jakson lisä- ja yli-työmääräysten vuoksi.

Kaaviokuva vuosiloman antamisesta (7, 8, 11 §)

\*) jolleivät työnantaja ja viranhaltija/työntekijä IV luvun 8 §:n mukaisesti sovi loman antamisesta toisin Taulukossa ei ole huomioitu säästövapaita.

### 8 § Vuosiloman jakamisesta ja ajankohdasta sopiminen palvelussuhteen kestäessä

1 mom. Työnantaja ja viranhaltija/työntekijä voivat palvelussuhteen kestäessä sopia, että viranhaltija/työntekijä pitää 10 vuosilomapäivää ylittävän loman osan yhdessä tai useammassa jaksossa.

2 mom. Työnantaja ja viranhaltija/työntekijä voivat palvelussuhteen kestäessä sopia vuosiloman antamisesta ajanjaksolla, joka alkaa sen kalenterivuoden alusta,

jolle lomakausi sijoittuu ja joka päättyy seuraavana vuonna ennen lomakauden alkua. Lisäksi voidaan sopia 10 vuosilomapäivää ylittävän vuosiloman osan pitämisestä viimeistään vuoden kuluessa lomakauden päättymisestä.

#### Soveltamisohje

Mikäli palvelussuhde päättyy ennen kuin edellä 2 momentin viimeisessä virkkeessä tarkoitettu loman osa on pidetty, lomakorvaus maksetaan 5 §:n 3 momentin taulukoiden B mukaan. 2 momentin viimeisessä virkkeessä tarkoitettu loma on vuosilomakirjanpidossa selvästi erotettava 12 §:n mukaisesta säästövapaasta, eikä tähän lomaan näin ollen sovelleta, mitä 12 §:n viimeisessä virkkeessä säästövapaan korvaamisesta määrätään.

3 mom. Jos palvelussuhde päättyy ennen kuin viranhaltijalla/työntekijällä on 7 §:n 1 ja 2 momentin mukaan oikeus pitää vuosilomaa, työnantaja ja viranhaltija/työntekijä saavat palvelussuhteen kestäessä sopia palvelussuhteen päättymiseen mennessä ansaittavan vuosiloman pitämisestä palvelussuhteen kestäessä.

4 mom. Työnantaja ja viranhaltija/työntekijä saavat viranhaltijan/työntekijän aloitteesta sopia 20 vuosilomapäivää ylittävän enintään 5 vuosilomapäivän pituisen vuosiloman osan pitämisestä lyhennettynä työaikana. Sopimus on tehtävä kirjallisesti.

#### 9 § Viranhaltijoiden/työntekijöiden kuuleminen

Työnantajan on selvitettävä viranhaltijoille/työntekijöille tai heidän edustajilleen vuosiloman antamisessa työpaikalla noudatettavat yleiset periaatteet. Ennen loman ajankohdan määrittämistä viranhaltijalle/työntekijälle on varattava tilaisuus esittää mielipiteensä loman ajankohdasta. Työnantajan on mahdollisuuksien mukaan otettava huomioon työntekijöiden/viranhaltijoiden esitykset ja noudatettava tasapuolisuutta lomien sijoittamisessa.

#### Soveltamisohje

Mikäli viranhaltija/työntekijä on loman ajankohtaa määrätessään sairauslomalla ja sairausloman tiedetään työnantajalle toimitetun lääkärintodistuksen mukaan jatkuvan koko sen ajan, johon työnantaja aikoo vahvistaa vuosiloman tai sen osan, työnantajan on varatessaan viranhaltijalle/työntekijälle tilaisuuden esittää mielipiteensä loman ajankohdasta samalla kehoitettava viranhaltijaa/työntekijää ilmoittamaan, haluaako hän vuosiloman vahvistettavaksi työkyvyttömyysaikaan vai siirrettäväksi 11 §:n määräysten mukaisesti. Jos viranhaltija/työntekijä haluaa loman siirrettäväksi, loma siirretään siten kuin 11 §:n 1 ja 3-4 momenteissa tarkemmin määrätään.

#### 10 § Vuosiloman ajankohdasta ilmoittaminen

Työnantajan määrätessä loman ajankohdan hänen on ilmoitettava siitä viranhaltijalle/työntekijälle viimeistään kuukautta ennen loman alkamista. Jos tämä ei ole mahdollista, loman ajankohdasta on ilmoitettava viimeistään 2 viikkoa ennen vuosiloman tai sen osan alkamista.



## 11 § Vuosiloman siirto

## Työkyvyttömyys

1 mom. Jos viranhaltija/työntekijä on vuosilomansa tai sen osan tai säästövapaan alkaessa sairauden, synnytyksen tai tapaturman johdosta työkyvytön, siirretään pitämättä olevat vuosiloma- tai säästövapaapäivät myöhäisempään ajankohtaan, mikäli viranhaltija/työntekijä pyytää siirtoa ennen loman tai sen osan alkamista tai jos se ei ole mahdollista, niin pian kuin mahdollista. Viranhaltijalla/työntekijällä on vastaava oikeus loman, sen osan tai säästövapaan siirtämiseen, jos loman, sen osan tai säästövapaan alkaessa tiedetään, että hän mainittuna aikana joutuu sellaiseen sairaan- tai muuhun siihen rinnastettavaan hoitoon, jonka aikana hän on työkyvytön.

2 mom. Jos sairaudesta, synnytyksestä tai tapaturmasta johtuva työkyvyttömyys alkaa vuosiloman tai säästövapaan aikana ja jatkuu yhdenjaksoisena yli 7 kalenteripäivää, ei tämän ajan ylittävää osaa samalle vuosilomajaksoille ajoittuvasta työkyvyttömyysajasta lueta vuosilomaksi tai säästövapaaksi, jos viranhaltija/työntekijä ilman aiheetonta viivytystä sitä pyytää.

Soveltamisohje

3 momentissa tarkoitetun selvityksen toimittaminen työnantajalle ennen loman alkamista tai 2 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa 2 momentissa määrättyssä ajassa katsotaan 1 ja 2 momenteissa tarkoitetuksi pyynnöksi siirtää loma myöhäisempään ajankohtaan.

Mikäli viranhaltija/työntekijä sairastuu uudelleen saman lomajakson aikana, ei saman lomajakson aikana sovelleta uutta 7 kalenteripäivän karenssia.

3 mom. Työnantajan pyynnöstä viranhaltija/työntekijä on 1 ja 2 momenteissa tarkoitetuissa tapauksissa velvollinen esittämään lääkärintodistus tai osoitettava työkyvyttömyytensä muulla luotettavalla tavalla (terveydenhoitajan tai sairaanhoitajan antama todistus).

4 mom. Edellä 1 tai 2 momentin perusteella siirretyt kesälomaan kuuluvat vuosilomapäivät annetaan lomakauden loppuun mennessä ja talviloma ennen seuraavan lomakauden alkua. Jos siirretyloman antaminen ei ole mahdollista edellä sanotun mukaisesti, niin siirretty kesäloma voidaan antaa lomakauden jälkeen saman kalenterivuoden aikana ja talviloma lomakautta seuraavan kalenterivuoden loppuun mennessä.

Jos loman antaminen ei työkyvyttömyyden jatkumisen vuoksi ole edellä tarkoitetuista tavoin mahdollista, saamatta jääneestä lomasta maksetaan lomakorvaus 16 §:n mukaan, ellei työnantajan ja viranhaltijan/työntekijän kesken sovita kesäloman antamisesta tämän luvun 8 §:n 2 momentin mukaisesti.

Soveltamisohje

Mikäli kesälomaa ei ole voitu antaa 8 §:n 2 momentissa määrättyyn ajankohtaankaan mennessä, maksetaan saamatta jääneestä kesälomasta lomakorvaus kuten edellä on sanottu.

- 5 mom. Työnantajan on ilmoitettava siirretyn loman ajankohta kahta viikkoa tai, jos tämä ei ole mahdollista, viimeistään viikkoa ennen loman alkamista.

#### Viranhaltijan vuosiloman siirtäminen tai keskeyttäminen

- 6 mom. Viranhaltijan vuosilomaa voidaan siirtää tai jo aloitettu vuosiloma keskeyttää, mikäli siirtäminen tai keskeyttäminen on tarpeellista julkisen vallan käyttöön liittyvistä painavista syistä taikka välttämätöntä laissa säädettyjen terveyteen tai turvallisuuteen liittyvien tehtävien hoitamiseksi. Siirtämisestä on pyrittävä ilmoittamaan viranhaltijalle vähintään kaksi viikkoa ennen loman tai sen osan alkamista. Erityisen painavasta syystä vuosiloman ajankohtaa voidaan siirtää tai vuosiloma keskeyttää kahden viikon ilmoitusaikaa noudattamatta. Viranhaltijalle on varattava tilaisuus tulla kuulluksi ennen tällaisen päätöksen tekemistä.

#### 12 § Vuosiloman säästäminen

Viranhaltija/työntekijä voi säästää 15 vuosilomapäivää ylittävän osan kultaakin lomanmääräytymisvuodelta ansaitsemistaan vuosilomapäivistä pidettäväksi ko. vuosiloman lomakautta seuraavan lomakauden jälkeen säästövapaana, mikäli asiasta sovitaan viranhaltijan/työntekijän ja työnantajan edustajan kesken. Säästövapaa annetaan viranhaltijan/työntekijän ja työnantajan edustajan sopimana aikana. Työajan muuttuessa olennaisesti tai viranhaltijan/työntekijän joutuessa toistaiseksi lomautetuksi maksetaan jokaiselta pitämättä jääneeltä säästövapaapäivältä korvaus, joka lasketaan ennen muutosta voimassa olleen varsinaisen palkan perusteella 16 §:n 1 ja 3 momenttien mukaisesti.

#### Soveltamisohje

Yleensä on tarkoituksenmukaista, että säästövapaasta ja mikäli mahdollista sen antamisen ajankohdasta sovitaan samalla, kun työnantaja vahvistaa kesäloman 7 §:n 1 ja 2 momentin määräysten mukaisesti. Ks. myös 8 §:n 2 momentti.

#### 13 § Vuosilomapalkka

- 1 mom. Vuosiloman ja säästövapaan ajalta maksetaan varsinainen kuukausipalkka.

#### Soveltamisohje

Henkilö kuuluu kuukausipalkkaa saavien ryhmään, jos hän vuosilomansa alkaessa on kuukausipalkalla.

Vuosilomapalkka määräytyy pääsääntöisesti lomallelähtöhetken eli ensimmäisen vuosilomapäivän varsinaisen palkan perusteella. Mikäli palkka kuitenkin muuttuu vuosiloman aikana (esimerkiksi yleiskorotuksen taikka tehtävän tai työajan muutoksen takia) vuosilomapalkka muuttuu vastaavasti.

- 2 mom. Niiden viranhaltijoiden/työntekijöiden, joiden työaikaan sisältyy säännöllisenä työaikana tehtyä sunnuntai-, ilta- tai yötyötä tai vuorotyössä säännöllisenä työaikana tehtyjä ilta- tai yövuoroja, vuosiloman päivämäärään lasketaan näistä työajoista maksettujen rahakorvausten mukainen lisäys. Vuosilomapalkkaa korotetaan tällöin prosenttiluvulla, joka saadaan laskemalla kuinka monta prosenttia edellisenä lomanmääräytymisvuonna säännöllisenä työai-

kana tehdystä sunnuntai-, ilta- ja yötyöstä sekä vuorotyössä ilta- ja yövuoroista maksetut rahakorvaukset ovat edellisenä lomanmääräytymisvuonna maksetusta varsinaisesta palkasta. Palvelussuhteen päättyessä maksettava lomakorvaus lasketaan käyttäen sen lomanmääräytymisvuoden aikana maksettuja työaikakorvauksia ja varsinaista palkkaa, jona palvelussuhde päättyy. Korotus on enintään 35 %.

#### Soveltamisohje

Oikeus vuosilomapalkan lisäykseen ratkaistaan lomallelähtöhetken tilanteen mukaan. Lisäystä ei siten suoriteta, jos henkilö on vuosilomalle lähtiessään sellaisessa virassa/tehtävässä, jossa säännölliseen työaikaan ei sisälly edellä tarkoitettua työtä. Henkilöllä on kuitenkin edellä sanotusta poiketen oikeus puheena olevaan lisäykseen, jos hän työn kausiluontoisuuden vuoksi suorittaa lisään oikeuttavaa työtä muulloin kuin lomalle lähtiessään.

Korotusprosenttia laskettaessa ei oteta huomioon vuosiloman ajalta, virka-/työvapaan ajalta ja muulta palvelussuhteen keskeytyksen ajalta mahdollisesti maksettuja edellä tarkoitettuja rahakorvauksia vastaavia lisäyksiä.

Lomanmääräytymisvuoden ajalta maksettuaan varsinaiseen palkkaan kuuluu myös sairaus- ja vuosiloma-ajan varsinainen palkka.

Lisäys maksetaan koko vuosiloma-ajalta (ei pelkästään vuosilomapäiviltä).

#### 14 § Prosenttiperusteinen vuosilomapalkka

- 1 mom. Viranhaltijan, jonka työaika koskevan määräyksen ja työntekijän, jonka työsopimuksen mukainen työaika on niin vähäinen, että tästä syystä vain osa kalenterikuukausista on täysiä lomanmääräytymiskauksia, vuosilomapalkka on 9 prosenttia tai, jos palvelussuhde on jatkunut lomakautta edeltävän lomamääräytymisvuoden loppuun mennessä vähintään vuoden, 11,5 prosenttia hänelle lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta lukuun ottamatta hätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä maksettavaa korotusta.

#### Soveltamisohje

Edellä tarkoitetun osa-aikaisuuden tulee perustua viranhaltijan osalta työaika koskevaan määräykseen ja työntekijän osalta työsopimukseen. Pelkästään se seikka, että viranhaltija/työntekijä on esim. sairausloman tai muun vastaavan syyn vuoksi tosiasiallisesti tehnyt työtä harvoina päivinä tai päivittäin sovittua lyhyemmän ajan, ei johda 1 momentin soveltamiseen.

Viranhaltijan/työntekijän, jolle ei työaika koskevan määräyksen/sopimuksen mukaisen työaikajärjestelyn perusteella kerry yhtään täyttä lomanmääräytymiskautta, oikeudesta vapaaseen ja vapaan ajalta maksettavaan lomakorvaukseen on määräys 21 §:ssä.

2 mom. Jos edellä 1 momentissa tarkoitettu viranhaltija/työntekijä on lomanmääräytymisvuoden aikana ollut estynyt tekemästä työtä

- 1) äitiys-, erityisäitiys-, isyys-, vanhempainvapaan, työsopimuslain 4 luvun 6 §:ssä säädetyn tilapäisen hoitovapaan tai 7 §:ssä säädetyn pakottavista perhesyistä johtuvan poissaolon vuoksi,
- 2) sairauden tai tapaturman vuoksi,
- 3) lääkärin määräämän, ammattitaudin tai tapaturman johdosta työkyvyn palauttamiseksi tai säilyttämiseksi annettavan lääkinnällisen kuntoutuksen vuoksi,
- 4) sairauden leviämisen ehkäisemiseksi annetun viranomaisen määräyksen vuoksi tai
- 5) lomauttamisen vuoksi

vuosilomapalkan perusteena olevaan palkkaan lisätään poissaolon ajalta laskennallisesti saamatta jäänyt varsinainen palkka ja tältä ajalta maksettu palkka, kuitenkin 2 ja 3 kohdissa tarkoitetuissa tapauksissa enintään 105 kalenteripäivän ajalta ja 5 kohdan tarkoittamassa tapauksessa 42 kalenteripäivän ajalta.

#### Soveltamisohje

Viranhaltijalle/työntekijälle maksetaan vuosiloma-ajalta edellä mainittu 9 tai 11,5 prosentin vuosilomapalkka. Vuosilomapalkan määrää laskettaessa otetaan huomioon sekä vajaiden että täysien lomanmääräytymiskuukausien ajalta maksettu tai maksettavaksi eräännytynyt palkka.

#### Esimerkki

Kunnan palveluksessa 12 vuotta olleen osa-aikaisen toimisto-työntekijän työsopimuksessa on sovittu, että hän työskentelee joka viikko maanantaina ja keskiviikkona kumpanakin päivänä 4 työtuntia. Lomanmääräytymisvuonna 1.4.2007–31.3.2008 hänelle muodostuu 7 täyttä lomanmääräytymiskuukautta 5 jäädessä vajaaksi. Täysiltä lomanmääräytymiskuukausilta työntekijä ansaitsee lomaa 5 §:n 3 momentin 2. kohdan taulukon mukaan eli yhteensä 18 lomapäivää. Vuosiloman ajalta hänelle maksetaan edellä 1 momentin mukaisesti vuosilomapalkkana 11,5 prosenttia hänelle lomanmääräytymisvuoden aikana maksetusta tai maksettavaksi eräänntyneestä palkasta. Hätätyöstä ja ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettua korotusta ei oteta huomioon lomakorvausta laskettaessa. Täysiltä lomanmääräytymiskuukausilta (7) työntekijälle maksetaan lomarahaa.

3 mom. Edellä 2 momentissa tarkoitettu poissaoloajan palkka lasketaan viranhaltijan/työntekijän keskimääräisen viikkotyöajan ja poissaolon alkamishetken palkan mukaan ottaen huomioon poissaoloaikana toteutetut palkankorotukset. Jos keskimääräisestä viikkotyöajasta ei ole sovittu, laskennallinen palkka määräytyy poissaoloa edeltävän 12 viikon keskimääräisen viikkotyöajan mukaan.

## 15 § Lomapalkan määräytyminen eräissä tapauksissa

Jos viranhaltija/työntekijä on osan lomanmääräytymisvuodesta ansainnut lomaa 3 §:n mukaan ja osan vuotta kuulunut tämän luvun 21 §:ssä tarkoitetun vapaan piiriin, loman ja vapaan ajalta määräytyvä palkka ja lomakorvaus lasketaan kultakin jaksolta erikseen.

## 16 § Lomakorvaus palvelussuhteen päättyessä

- 1 mom. Viranhaltijalla/työntekijällä on oikeus saada palvelussuhteen päättyessä lomakorvaus pitämättömiltä 5 §:n 3 momentin mukaisilta vuosilomapäiviltä. Lomakorvaus lasketaan jakamalla lomakorvauksen laskemisajankohdan varsinainen kuukausipalkka luvulla 20,83 ja kertomalla se 5 §:n 3 momentin mukaisten pitämättömien vuosilomapäivien lukumäärällä (taulukko B). Edellä tarkoitettu lomakorvaus maksetaan myös jokaiselta pitämättä jääneeltä säästövapaapäivältä (ei sovelleta taulukkoa B).

Soveltamisohje

Ks. työaikakorvauksien vaikutuksesta lomakorvaukseen 13 § 2 mom.

## Esimerkki

Viranhaltijan/työntekijän lomaoikeus on 38 vuosilomapäivää (5 §:n 3 mom. 1. kohta taulukko A). Palvelussuhde päättyy 31.8. ja hän on pitänyt edellisen lomanmääräytymisvuoden lomasta (38 vuosilomapäivää) 27 vuosilomapäivää. Palvelussuhteen päättyessä maksetaan lomakorvaus kaikkiaan 16 vuosilomapäivältä: edelliseltä lomanmääräytymisvuodelta 3 vuosilomapäivää (taulukko B:n mukainen lomaoikeus 30 vuosilomapäivää vähennettynä pidetyillä 27 vuosilomapäivällä) ja kulumassa olevalta lomanmääräytymisvuodelta 13 vuosilomapäivää (taulukko B).

Jos hän olisi pitänyt edellisen lomanmääräytymisvuoden lomaa esim. 32 vuosilomapäivää, lomakorvaus maksettaisiin 13 vuosilomapäivältä. Edelliseltä lomanmääräytymisvuodelta ei jäisi korvattavaa lomaa taulukko B:n mukaan. Toisaalta taulukko B:n mukaisen lomaoikeuden (30 vuosilomapäivää) ylitystä (2 vuosilomapäivää) ei perittäisi takaisin lomakorvauksesta.

- 2 mom. Jos viranhaltija/työntekijä niinä kalenterikuukausina, joina palvelussuhde alkoi ja päättyi, on ollut työssä yhteensä vähintään 35 työtuntia tai 14 työpäivänä ja yhtäjaksoinen palvelussuhde on alkamis- ja päättymiskuukausien aikana yhteensä jatkunut vähintään 16 kalenteripäivää, johon ei lueta lakko-aikaa eikä muuta luvatonta poissaoloa, eikä hän tämän palvelussuhteen ajalta ole saanut lomaa tai korvausta siitä, luetaan tämä aika lomakorvausta määrättäessä yhdeksi täydeksi lomanmääräytymiskuukaudeksi, jolta maksetaan myös lomarahaa.

- 3 mom. Edellä 14 §:ssä tarkoitettulle viranhaltijalle/työntekijälle maksetaan palvelussuhteen päättyessä 14 §:n mukaan määräytyvä vuosilomakorvaus siltä ajalta, jolta hän ei siihen mennessä ole saanut lomaa tai lomakorvausta.

- 4 mom. Viranhaltijalle/työntekijälle, jolle ei ole palvelussuhteen päättyessä kertynyt 3–5 §:n mukaan oikeutta lomaan, maksetaan lomakorvausta siltä ajalta, jolta hän ei ole siihen mennessä saanut lomakorvausta, 9 prosenttia tai, jos palvelussuhde on jatkunut lomakautta edeltävän lomamääräytymisvuoden loppuun mennessä vähintään vuoden, 11,5 prosenttia hänelle työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta lukuun ottamatta hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä maksettavaa korotusta. Jos viranhaltija/työntekijä on ollut estynyt tekemästä työtä äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan vuoksi, lomakorvauksen perusteena olevaan palkkaan lisätään laskennallisesti poissaolon ajalta saamatta jäänyt varsinainen palkka ja tältä ajalta mahdollisesti maksettu palkka.

#### Soveltamisohje

Määräys koskee lyhyessä palvelussuhteessa olevia, joille ei palvelussuhteen lyhyden vuoksi kerry yhtään täyttä lomamääräytymiskaukua sekä jäljempänä 21 §:ssä tarkoitettujen osa-aikaisten viranhaltijoiden/työntekijöiden lomakorvausta palvelussuhteen päättyessä.

#### Esimerkki

Palvelussuhde kestää 2.–16.6. (15 kalenteripäivää). Näin ollen viranhaltija/työntekijä ei ansaitse lainkaan lomapäiviä, mutta hänelle maksetaan 4 momentissa tarkoitettu lomakorvaus.

- 5 mom. Edellä 4 momentissa tarkoitettua prosenttikorvausta ei makseta, mikäli viranhaltija/työntekijä ansaitsee vuosilomaa samalta kalenterikuukaudelta saman työnantajan muun, eriaikaisen palvelussuhteen perusteella. Edellä 2 momentin mukaisen korvauksen maksamista tämä määräys ei rajoita.

#### 17 § Lomakorvaus asepalvelusta ja siviilipalvelusta suorittamaan lähtevälle

Kun viranhaltija/työntekijä lähtee suorittamaan asepalvelusta, vapaaehtoista asepalvelusta tai siviilipalvelusta, hänelle maksetaan 16 §:n mukaan määräytyvä lomakorvaus, vaikka hänen palvelussuhteensa ei päättyisi.

#### 18 § Lomaraha

- 1 mom. Viranhaltija/työntekijä ansaitsee jokaiselta täydeltä lomamääräytymiskaukudelta lomarahaa, jonka suuruus on

1. 6 % edellä 5 §:n 3 momentin 1 kohdan tapauksissa,
2. 5 % edellä 5 §:n 3 momentin 2 kohdan tapauksissa,
3. 4 % edellä 5 §:n 3 momentin 3 kohdan tapauksissa

lomamääräytymisvuotta seuraavan heinäkuun varsinaisesta kuukausipalkasta.

#### Soveltamisohje

Laskentaperusteena on viranhaltijalle/työntekijälle heinäkuulta tosiasiallisesti maksettu varsinainen kuukausipalkka. Mikäli viranhaltija/työntekijä on esimerkiksi hoitanut osan heinäkuuta

omaa virkaansa/työtään ja osan heinäkuuta yksinomaan muuta virkaa/työtä ja tämän vuoksi heinäkuulta hänelle on maksettu kahdenlaista palkkaa, lomaraha lasketaan kummankin tehtävän hoitamisesta heinäkuulta maksetun yhteenlasketun varsinaisen palkan perusteella. Jos viranhaltijan/työntekijän heinäkuun palkka määräytyy osa-aikapalkkana, lomaraha lasketaan tämän osa-aikapalkan perusteella.

- 2 mom. Jos heinäkuun aikana on palkaton virantoimituksen/työssäolon keskeytys tai osapalkkainen sairausloma, lomaraha lasketaan sen varsinaisen kuukausipalkan mukaan, jonka viranhaltija/työntekijä olisi koko heinäkuun virantoimituksessa/työssä ollessaan ansainnut. Mikäli palvelussuhde on päättynyt ennen heinäkuun palkanmaksuajankohtaa, lomaraha lasketaan palvelussuhteen päättymistä edeltävän täyden kalenterikuukauden varsinaisesta kuukausipalkasta tai jos tältä kuukaudelta ei ole maksettu varsinaista kuukausipalkkaa tai tällaista kuukautta ei ole, siitä kuukausipalkasta, jonka viranhaltija/työntekijä olisi mainitun kuukauden palvelussuhteessa ollessaan ansainnut.

#### Esimerkki

Viranhaltijalla/työntekijällä on ollut palvelussuhde 10.5.–3.6. Ajalta 10.5.–22.5. palkan maksamisen perusteena on ollut 1700 euron kuukausipalkka ja 23.5.–3.6. hän on hoitanut toista sijaisuutta, jossa palkan maksamisen perusteena on ollut 1850 euron kuukausipalkka. Lomarahan laskentaperusteena on

$$\frac{13 \times 1700 + 12 \times 1850}{25} = 1772 \text{ €} \quad \text{Lomarahan suuruus on näin ollen } 4 \% \times 1772 \text{ €}$$

- 3 mom. Lomarahaa ei makseta lomalta tai sen osalta, jos viranhaltija/työntekijä on välittömästi ennen loman tai sen osan alkamista tai välittömästi loman tai sen osan päätyttyä ollut lakossa tai muuten virantoimituksesta/työstä poissa luvottomasti tai ilman pätevää syytä. Lomarahaa ei myöskään makseta lomakorvaukseen, jos viranhaltija/työntekijä jättää irtisanomisajan noudattamatta, viranhaltija on pantu viralta, viranhaltija/työntekijä purkaa määräaikaisen palvelussuhteen tärkeän syyn sitä vaatimatta tai palvelussuhde puretaan tai työsuhde purkautuu.

#### Soveltamisohje

Vähennettävän lomarahan määrä lasketaan kaavasta:

$$\frac{\text{lomaosaan sisältyvät vuosilomapäivät}}{\text{taulukko B:n mukainen vuosiloman pituus}} \times \text{lomarahan kokonaismäärä}$$

- 4 mom. Mikäli tuntipalkkaisten työehtosopimuksen piiristä tämän sopimuksen piiriin siirtyneellä viranhaltijalla tai työntekijällä on vielä lomaa jäljellä, maksetaan hänelle pitämättä olevan loman osan lomaraha elokuun palkanmaksun yhteydessä tai jos siirtyminen tapahtuu myöhemmin siirtymistä seuraavan palkanmaksun yhteydessä.

#### Esimerkki

Viranhaltija tai työntekijä, jonka vuosilomaoikeus on 38 vuosilomapäivää, siirtyy tuntipalkkaisesta työntekijästä kuukausi-

palkkaiseksi työntekijäksi 1.9. alkaen. Hän on pitänyt touko-kesäkuussa lomaa 25 vuosilomapäivää, joilta päiviltä hän on saanut vuosilomapalkkansa yhteydessä myös lomarahan.

Työntekijälle on maksettava syyskuun palkanmaksun yhteydessä jäljellä olevan vuosiloman lomarahan osuus eli

$$\frac{13}{38} \times \text{koko lomaraha (12 x 6 \% x \text{varsinainen kuukausipalkka})}$$

#### 19 § Vuosilomapalkan ja lomarahan maksaminen

- 1 mom. Vuosilomapalkka ja säästövapaan palkka maksetaan tavanmukaisena palkanmaksupäivänä tai viranhaltijan/työntekijän pyynnöstä ennen loman alkamista.
- 2 mom. Lomaraha maksetaan elokuun palkanmaksun yhteydessä, ellei paikallisesti toisin sovita. Jos palvelussuhde päättyy ennen elokuun palkanmaksun ajankohtaa, lomaraha maksetaan lomapalkan tai lomakorvauksen maksamisen yhteydessä.
- 3 mom. Palvelussuhteen päättyessä kuoleman vuoksi lomaraha ja -korvaus maksetaan kuolinpesälle.

#### 20 § Opettajan sijaisena toimivan vuosiloma

Viranhaltijalta/työntekijältä, jolla on oikeus vuosilomaan ja joka on virka-/työvapaalla hoitaakseen saman työnantajan palveluksessa opettajan tehtävää, johon ei kuulu oikeutta vuosilomaan, vähennetään sijaisuusaikaan sisältyvä laskennallisen vuosiloman aika hänen edellisenä lomanmääräytymisvuotena ansaitsemastaan vuosilomasta.

#### 21 § Eräiden osa-aikaisten oikeus vapaaseen ja lomakorvaukseen

- 1 mom. Viranhaltijalla/työntekijällä, jolle ei työaikaa koskevan määräyksen/työsopimuksen mukaisen työaikajärjestelyn perusteella kerry yhtään täyttä 3 §:ssä tarkoitettua lomanmääräytymiskuukautta, on oikeus halutessaan saada vapaata kaksi arkipäivää kultakin kalenterikuukaudelta, jonka aikana hän on ollut palvelussuhteessa.
- 2 mom. Viranhaltijan/työntekijän on ennen lomakauden alkua ilmoitettava työnantajalle halustaan käyttää vapaata. Vapaan antamisessa noudatetaan soveltuvin osin mitä edellä 7–11 §:ssä on vuosiloman antamisesta määrätty.
- 3 mom. Viranhaltijalla/työntekijällä on oikeus saada lomakorvauksena 9 %, tai jos työsuhde on jatkunut lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä vähintään vuoden, 11,5 % hänelle edellisen lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi erään-tyneestä palkasta lukuun ottamatta hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesti ylityöstä maksettavaa korotusta. Jos viranhaltija/työntekijä on ollut estynyt tekemästä työtä äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan vuoksi, lomakorvauksen perusteena olevaan palkkaan lisätään laskennallisesti poissaolon ajalta saamatta jäänyt varsinainen palkka ja tältä ajalta maksettu palkka.



- 4 mom. Viranhaltijalle/työntekijälle, joka käyttää oikeuttaan vapaaseen, maksetaan 3 momentissa tarkoitettu lomakorvaus vapaan yhteydessä siten kuin vuosilomapalkasta on 19 §:n 1 momentissa määrätty. Muutoin lomakorvaus maksetaan viimeistään lomakauden päättyessä.
- 5 mom. Tässä pykälässä tarkoitettujen osa-aikaisten viranhaltijoiden/työntekijöiden lomakorvaus palvelussuhteen päättyessä määräytyy 16 §:n 4 momentin mukaisesti.

V LUKU VIRKA- JA TYÖVAPAA SEKÄ PERHEVAPAAT

---

## SAIRAUSLOMA

## 1 § Oikeus sairauslomaaan

- 1 mom. Viranhaltijalla/työntekijällä on oikeus saada virka-/työvapaata (sairauslomaa), jos hän on sairaudesta, vammasta tai tapaturmasta johtuvan työkyvyttömyyden vuoksi estynyt hoitamasta virkaansa/työtään.

Soveltamisohje

Osasairauspäivärahan perusteena olevasta osa-aikatyötä koskevasta sopimuksesta säädetään työsopimuslaissa (TSL 2:11 a §) ja laissa kunnallisesta viranhaltijasta (KVhL 26 § 2 mom.) sekä sairausvakuutuslain 8 luvun 11 §:ssä (viittausmääräys; ks. myös KT:n yleiskirje 22/2006). Em. sopimuksen perusteella osa-aikatyötä tekevään viranhaltijaan ja työntekijään sovelletaan KVTES:n osa-aikatyötä koskevia määräyksiä.

---

## 2 § Sairausloma-ajan palkka

---

- 5 mom.

Soveltamisohje

Tässä tarkoitetun työkyvyttömyyden aiheuttajana voi olla sama tai eri sairaus. Sairausloman yhtäjaksoisuutta ei keskeytä esimerkiksi vuosiloma, määräaikainen kuntoutustuki tai eläkelaitoksen kustantama työkokeilu, koska kysymyksessä ei tällöin ole virantoimitus/työssäolo. Toisaalta edellä tarkoitettuun 12 kuukauden sairausloma-aikaan ei lueta aikaa, jonka viranhaltija/työntekijä on ollut esimerkiksi vuosilomalla tai työssä.

---

- 2 § 10 mom.

Poistettu

- 3 § Rikoksella aiheutettu henkilövahinko

Poistettu

- 3 § Työtapaturma ja ammattitauti

- 5 mom. Poistettu

---

5 § Työnantajan oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen päivä- ja äitiysrahaan sekä eräisiin muihin korvauksiin

1 mom. Kunnalla/kuntayhtymällä on oikeus saada sairausloman, äitiysvapaan ja tämän luvun 2 §:n 9 momentissa tarkoitetun tartuntatautilain (583/86) mukaisen poissaolon ajalta maksettua palkkaa vastaava osa sairausvakuutuslain mukaisesta päivä- ja äitiysrahasta sekä tartuntatautilain (583/86) mukaisista korvauksista. Kunnalla/kuntayhtymällä on vastaavasti oikeus saada kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista annetun lain (566/2005) mukainen kuntoutusraha siltä osin kuin viranhaltijalle tai työntekijälle on maksettu palkkaa tämän luvun 2 §:n 9 momentissa tarkoitetun laitoshoidon ajalta.

2 mom. Saadakseensa sairausloman ja äitiysvapaan ajalta palkkaetuja viranhaltijan/työntekijän on noudatettava, mitä sairausvakuutuslain mukaisen päivä- tai äitiysrahan saamiseksi on säädetty tai määrätty. Jos kunta/ kuntayhtymä menettää viranhaltijan/työntekijän laiminlyönnin tai toimenpiteiden seurauksena sille kuuluvan etuuden, 2, 3 ja 8 §:n mukaisia palkkaetuja vähennetään menetystä vastaavalla määrällä.

Soveltamisohje

Jos edellä tässä pykälässä tarkoitettuja etuja tai korvauksia on jostakin syystä suoritettu viranhaltijalle/työntekijälle samalta ajalta, jolloin hänelle on suoritettu palkkaetuja, vähennetään palkkaa etujen tai korvausten määrällä.

3 mom. Jos viranhaltijan virkatehtävien hoitaminen on keskeytynyt määräkaudeksi, vaikka hänelle ei ole myönnetty täksi ajaksi virkavapaata ja hän saa tältä ajalta sairausvakuutuslain mukaista päivärahaa, äitiysrahaa tai 2 §:n 8 momentissa mainittua korvausta, tartuntatautilain (583/86) mukaista korvausta tai 1 momentissa tarkoitettua kuntoutusrahaa, hänellä on mainitulta ajalta oikeus ainoastaan päivä-, äitiysrahan tai muun mainitun korvauksen määrällä vähennettyyn palkkaan.

---

9 § Tilapäinen hoitovapaa

1 mom. Viranhaltijan/työntekijän lapsen tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen, joka ei ole täyttänyt 10 vuotta taikka vammaisen lapsensa, sairastuessa äkillisesti viranhaltijalla/työntekijällä on oikeus saada lapsen hoidon järjestämiseksi tai tämän hoitamiseksi tilapäistä hoitovapaata enintään neljä työpäivää kerrallaan. Sama oikeus on myös lapsen vanhemmalla, joka ei asu tämän kanssa samassa taloudessa. Tilapäiseen hoitovapaaseen oikeutetut saavat olla tilapäisellä hoitovapaalla saman kalenterijakson aikana, mutta eivät yhtäaikaisesti.

---

2 mom.

---

Soveltamisohje

---

Vanhemmalla tarkoitetaan myös aviopuolisoa tai avopuolisoa, joka huoltaa samassa taloudessa asuvia puolison lapsia. Lapsen vanhemmalla, joka ei asu lapsen kanssa samassa taloudessa, ei ole oikeutta 2 momentin mukaiseen palkkaan.

---

---

## 11 § Eräät virka- ja työvapaat

---

2 mom. Työpäiväksi sattuvat 50- ja 60-vuotispäivät, oma vihkiäispäivä, parisuhteen rekisteröimispäivä, aviopuolison, rekisteröidyn parisuhteen osapuolen, vanhemman, lapsen, veljen ja sisaren hautajaispäivä (siunauspäivä) sekä asevelvollisuuslain mukainen kutsuntapäivä ovat palkallisia vapaapäiviä.

---

LUKU VII LUOTTAMUSMIEHET

## 6 § Tietojen saanti

4 mom.

---

Soveltamisohje

Selvityksillä tarkoitetaan paitsi valmiita tutkimuksia myös sellaisia tietoja, jotka voidaan erikseen selvittää kunnan hallussa olevasta, sen itsensä valmistamasta aineistosta.

Pääluottamusmiehellä on oikeus saada kerran kalenterivuodessa edustamistaan viranhaltijoista/työntekijöistä seuraavat tiedot:

- 1) suku- ja etunimet
- 2) uusien sekä irtisanottujen palvelukseen tuloaika
- 3) virka-/tehtävänimike tai vastaava
- 4) toimintayksikkö, johon viranhaltija/työntekijä kuuluu
- 5) tehtäväkohtainen palkka tai vastaava
- 6) henkilökohtaisen lisän saajien lukumäärä, jakautuminen eri henkilöstöryhmien välillä ja kustannukset (henkilöiden nimiä ei ilmoiteta).

Työnantaja antaa erikseen jokaisesta uudesta viranhaltijasta/työntekijästä edellä kohdissa 1–5 mainitut tiedot joko välittömästi palvelussuhteen alettua tai ajanjaksoittain, kuitenkin vähintään neljännesvuosittain. Edellä mainittujen tietojen lisäksi työnantaja antaa pääluottamusmiehen pyynnöstä 1.10.2008 alkaen tiedon uuden viranhaltijan/työntekijän palvelussuhteen laadusta (toistaiseksi voimassa oleva tai määräaikainen) ja määräaikaisuuden perusteesta vähintään neljännesvuosittain, mikäli palvelussuhde kestää vähintään 30 kalenteripäivää. Pääluottamusmiehen on pidettävä mainitut tehtäviensä hoitamista varten saamansa tiedot luottamuksellisina.

Tiedotustoiminnan hoitamiseksi luottamusmiehen saatavana pidetään tietoja kunnan ja sen eri yksiköiden toiminnasta, toimintaedellytyksistä ja taloudellisesta tilasta sekä kunnan henkilöstösuunnitelmasta, henkilöstöpolitiikan yleisistä periaatteista ja henkilöstöhallinnon käytännön toimenpiteistä.

Luottamusmiehelle annetaan rationalisointia koskevan suosittussopimuksen 4 §:n tarkoittamat tiedot. Lisäksi luottamusmiehelle annetaan kuntoutuksen ja työkykyä ylläpitävän toiminnan suunnittelua koskevat tiedot.

Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (13.4.2007/449) 6 §:ssä on säädetty henkilöstön edustajien oikeudesta saada tietoja. Säännöksen perusteella henkilöstön edustajille annetaan mm. heidän pyynnöstään neljännesvuosittain selvitys määräaikaisessa ja osaisissa palvelussuhteissa olevien määräst. Laissa tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä (22.12.2006/1233) on säädetty luottamusmiehen oikeudesta saada pyynnöstään tietoja vuokratyöstä ja alihankinnasta (viittausmääräys).

8 § Luottamusmiehen ajankäyttö

Suositus pääluottamusmiehelle annettavasta vapautuksesta

Sovittaessa paikallisesti pääluottamusmiesten ajankäytöstä ja luottamusmiestyön korvaamisesta noudatetaan KVTES:n VII luvun 8 §:n määräysten lisäksi seuraavia periaatteita:

1 Luottamusmiesmääräysten mukainen ajankäyttö

1.1 Pääluottamusmiehen kiinteä ajankäyttö

Pääluottamusmiehelle (tai ellei sellaista ole, vastaavassa asemassa olevalle luottamusmiehelle) annetaan työtehtävistään kiinteää vapautusta luottamusmiesmääräyksissä tarkoitettujen tavanomaisten luottamusmiestehtävien hoitamiseksi keskimäärin työpäivä viikossa 120–135:tä hänen edustamansa viranhaltijaa/työntekijää kohden, jolleivät paikalliset olosuhteet anna ai-  
hetta muuhun yhteiseen arviointiin.

Kiinteää vapautusaikaa arvioitaessa otetaan huomioon edustettavien lukumäärän lisäksi pääluottamusmiehen vastualueella sovellettavien virka- ja työehtosopimusten lukumäärä, kunnan tai muun yksikön koko ja niissä harjoitettavan toiminnan luonne ja laajuus, edustettavien ammattiryhmien lukumäärä, käytössä olevat palkkaus- ja työaikajärjestelmät ja palvelussuhdelajit, työpisteiden lukumäärä ja sijainti, seudullinen yhteistyö sekä luottamusmiehen työolosuhteet.

Mikäli pääluottamusmiehen edustamien viranhaltijoiden/työntekijöiden lukumäärässä tai muissa ajankäyttöön vaikuttavissa tekijöissä tapahtuu olennaisia muutoksia, arvioidaan ajankäyttö jommankumman osapuolen vaatimuksesta uudelleen ottaen huomioon muuttunut tilanne.

Pääluottamusmiehenä toimivan opettajan opetusvelvollisuutta huojennettaessa on opetusvelvollisuuden huojennus noin 2/3 edellä mainitusta suosituksen mukaisesta vapautuksesta (esim. noin 15 tunnin kiinteää vapautusta vastaa noin 10 tunnin opetusvelvollisuuden huojennus).

1.2 Pääluottamusmiehen tilapäinen ajankäyttö

Edellä 1.1 kohdassa tarkoitettujen tavanomaisen ajankäytön lisäksi pääluottamusmiehelle myönnetään tarvittaessa tilapäistä vapautusta sellaisesta erityisestä syystä, joka vaatii merkittävästi pääluottamusmiehen ajankäyttöä ja

jota ei ole otettu huomioon kiinteässä vapautuksessa. Tällaisia syitä voivat olla mm. uuden palkkausjärjestelmän käyttöönottovaihe tai palvelutuotannon merkittävä uudelleenjärjestäminen (esimerkiksi kunta- ja palvelurakennemuutoksesta tai muusta syystä johtuva). Opettajaluottamusmiehet noudattavat laskutusmenettelyä, jollei toisin sovita.

---

## 9 § Luottamusmiehen palkkaus

1 mom. Kunta/kuntayhtymä korvaa sen ansion, jonka luottamusmies menettää toimiessaan työajalla joko paikallisissa neuvotteluissa tai muutoin työnantajan kanssa sovitussa tehtävissä tai osallistumisesta työsuojelutarkastajan työpaikalla toimittamaan tarkastukseen.

Palkka luottamusmiestehtävien suorittamiseen käytetyltä ajalta lasketaan sen suuruiseksi, kuin minkä luottamusmies, jos hän olisi suorittanut varsinaista työtään, samana aikana olisi todennäköisesti ansainnut säännöllisenä työaikanaan, tai milloin tätä ansiota ei voida arvioida, muiden vastaavana aikana samaa tai lähinnä samaa työtä suorittaneiden viranhaltijain/työntekijäin keskimääräisen tuntiansion suuruiseksi. Kokonaan työstä vapautetun pääluottamusmiehen ansionmenetyksen korvaamisesta sovi- taan edellä mainittujen periaatteiden mukaan paikallisesti. Tehtävistään kokonaan vapautetun luottamusmiehen tehtäväkohtainen palkka on kuitenkin 1.10.2007 lukien vähintään 1 645 €/kk sekä sen lisäksi mahdollinen henkilökohtainen lisä ja mahdollinen määrävuosilisä.

### Pöytäkirjamerkintä

Edellä sanottua tehtäväkohtaista palkkaa korotetaan 1.9.2008 ja 1.9.2009 lukien palkkojen yleiskorotusta vastaavasti.

---

## 10 § Luottamusmieskorvaus

1 mom. Pääluottamusmiehelle (tai ellei sellaista ole nimetty, vastaavassa asemassa olevalle luottamusmiehelle) maksetaan 9 §:n mukaisen palkan tai 8 §:n 3 ja 4 momentin mukaisen korvauksen lisäksi luottamusmiestyöstä varsinaiseen palkkaan kuuluva korvaus seuraavasti:

Edustettavien lukumäärä	Korvaus €/kk
5–79	53,00
80–159	67,00
160–249	80,00
250–339	105,00
340–	138,00

### Pöytäkirjamerkintä

Pääluottamusmiehelle jonka edustettavien lukumäärä on alle 5 ja jolle on 31.1.2003 maksettu tuolloin voimassa olleen kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen mukaista luotta-

musmieskorvausta maksetaan 1.2.2003 alkaen 48 €/kk suurista erillisistä niin kauan kuin hän jatkaa tässä tehtävässä.

---

11 § Luottamusmiehen koulutus

1 mom.

---

#### Soveltamisohje

Sopijaosapuolet suosittelevat, että työnantaja järjestää koulutussopimuksen 12 §:n mukaista koulutusta, joka on omiaan lisäämään luottamusmiehen tietoja kunnan taloudellisesta tilasta, henkilöstöpolitiikasta sekä parantamaan hänen valmiuttaan toimia osaltaan kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuuden edistämiseksi.

Ammattiyhdistyskoulutukseen osallistumisen ajalta maksettavasta palkkauksesta ja ruokailukustannusten korvauksesta on sovittu erikseen (koulutussopimus).

---



## VIII LUKU LOMAUTTAMINEN, OSA-AIKAISTAMINEN JA PALVELUSSUHTEEN PÄÄTTYMINEN

---

### 1 § Viranhaltijan ja työntekijän lomauttaminen

#### Viranhaltijat

1 mom. Viranhaltijan lomauttaminen määräytyy kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain (304/2003) lomauttamista koskevien säännösten (omaksumismääräys), työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (449/2007) säännösten (viittausmääräys) ja tämän luvun 2 §:n määräysten mukaisesti. Määräaikainen viranhaltija voidaan lomauttaa kuitenkin vain, jos virkasuhde on jatkunut keskeyttämättä vähintään kuusi kuukautta.

#### Soveltamisohje

Mm. kustannusten pakottava vähentämistarve kunnassa tai kuntayhtymässä taikka sen kyseisessä toimintayksikössä voi olla määräaikaisen tai toistaiseksi tapahtuvan lomautuksen perusteena. Viranhaltijoiden lomauttaminen merkitsee virantoimituksen palkatonta keskeyttämistä. Lomautus ei siis voi tulla kysymykseen, jos virantoimitus on jo muulla perusteella keskeytynyt, esimerkiksi virkavapaan tai vuosiloman johdosta. Opettajien lomautus voidaan toteuttaa opetustyön keskeytyksenä siten, että muut opettajat huolehtivat omien tuntiensa ohella lomautettujen opettajien tunneista. Tällöin ei sovelleta opetusalan virka- ja työehtosopimuksen yleisen osan 2. luvun 20 §:ssä tarkoitettua 30 prosentin suuruista eikä muutakaan korvausta lisääntyneistä opetustehtävistä.

Mikäli edellä tarkoitettua järjestelyä ei tarkoituksenmukaisella tavalla voida toteuttaa, on lomautuksen sijasta voitava suorittaa lomautusta vastaava säästö palkkausmenoista.

Lomautus ei voi alkaa tai päättyä sellaisena päivänä, joka olisi normaalisti viranhaltijan vapaapäivä (viikkolepopäivä, viikon toinen vapaapäivä tai arkipyhä).

#### Työntekijät

2 mom. Työntekijän lomauttaminen määräytyy kulloinkin voimassa olevan työsopimuslain, työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain säännösten (viittausmääräys) ja tämän luvun 2 §:n määräysten mukaisesti.

3 mom. Viranhaltijaa/työntekijää lomautettaessa sovelletaan 4 §:n määräystä työvoiman vähentämisyjärjestyksestä.

### 2 § Lomautusilmoitus

1 mom. Työnantajan on lomauttaessaan noudatettava vähintään yhden kuukauden ilmoitusaikaa.

#### Soveltamisohje

Lomautusilmoitusaika on pitempi kuin työsopimuslaissa ja kunnallisesta viranhaltijasta annetussa laissa.

Lomautusilmoituksen antamisesta on säädetty työsopimuslain 5 luvun 4 §:ssä (viittausmääräys) ja kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 31 §:ssä.

Työnantajalla ei ole työntekijää lomauttaessaan ilmoitusvelvollisuutta työsopimuslaissa tarkoitetuissa tapauksissa, joissa työnantajalla ei ole muun syyn kuin lomautuksen vuoksi lomautusaikaan kohdistuvaa palkanmaksuvelvollisuutta tai joissa työnteon este johtuu työsopimuslaissa tarkoitetuista tapauksista.

Lomautusta ei voi määrätä alkamaan eikä päättymään työntekijän vapaapäivänä. Lomautuksen tulee siten alkaa ja päättyä sellaisena päivänä, joka ilman lomautusta olisi ollut työntekijän työpäivä.

- 2 mom. Jos työnantajalle ilmaantuu lomautusilmoitusaikana uutta, tilapäistä työtä, työnantaja voi siirtää lomautuksen alkamisajankohtaa ilmoitettua myöhemmäksi. Lomautuksen alkamisajankohtaa voidaan tällä perusteella siirtää vain kerran uutta lomautusilmoitusta antamatta ja enintään sen verran kuin lomautusilmoitusaikana ilmaantunut työ kestää.

### 3 § Osa-aikaistaminen ja palvelussuhteen päätyminen

#### Viranhaltijat

- 1 mom. Virkasuhteen osa-aikaistaminen, päätyminen ja päättämismenettely määräytyvät kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain ja työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain säännösten mukaisesti (viittausmääräys) ellei jäljempänä 5 ja 7 §:ssä ole toisin määrätty.

#### Soveltamisohje

Viranhaltijan oikeudesta työllistymisvapaaseen ja työnantajan ilmoitusvelvollisuudesta työvoimatoimistolle on säädetty kunnallisesta viranhaltijasta annetussa laissa (viittausmääräys).

#### Työntekijät

- 2 mom. Työsopimuksen osa-aikaistaminen, päätyminen ja päättämismenettely määräytyvät työsopimuslain ja työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain asianomaisten säännösten mukaisesti (viittausmääräys) ellei jäljempänä 4–7 §:ssä ole toisin määrätty.

#### Soveltamisohje

Työntekijän oikeudesta työllistymisvapaaseen ja työnantajan ilmoitusvelvollisuudesta työvoimatoimistolle on säädetty työsopimuslaissa (viittausmääräys).

### 4 § Työvoiman vähentämjärjestys (taloudelliset ja tuotannolliset syyt)

- Työntekijät Taloudellisesta tai tuotannollisesta syystä johtuvan työntekijän irtisanomisen yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanoaan kunnan/kuntayhtymän toiminnalle tärkeitä työntekijöitä ja saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä. Jos työntekijät ovat näillä perusteilla samanarvoisia, kiinnitetään huomiota myös työntekijän huoltovelvollisuuden määrään ja palvelussuhteen kestoaikaan.

## 5 § Irtisanomisajat

1 mom. Työnantajan irtisanoessa viranhaltijan virkasuhteen tai työntekijän työsopimuksen, irtisanomisaika on vähintään

- 14 päivää, jos palvelussuhde on jatkunut enintään yhden vuoden
- yksi kuukausi, jos palvelussuhde on jatkunut yli vuoden, mutta enintään neljä vuotta
- kaksi kuukautta, jos palvelussuhde on jatkunut yli neljä, mutta enintään kahdeksan vuotta
- neljä kuukautta, jos palvelussuhde on jatkunut yli kahdeksan, mutta enintään 12 vuotta
- kuusi kuukautta, jos palvelussuhde on jatkunut yli 12 vuotta keskeytyksettä.

2 mom. Viranhaltijan irtisanoessa virkasuhteensa tai työntekijän irtisanoessa työsopimuksensa, irtisanomisaika on vähintään

- 14 päivää, jos palvelussuhde on jatkunut enintään viisi vuotta
- yksi kuukausi, jos palvelussuhde on jatkunut yli viisi vuotta keskeytyksettä.

Jos viranhaltijan ottaminen kuuluu valtuustolle, irtisanomisaika on vähintään kaksi kuukautta.

3 mom. Irtisanomisaika alkaa kulua sitä päivää seuraavasta päivästä, jona irtisanominen on annettu tai saatettu tiedoksi. Viranhaltijan/työntekijän pyynnöstä tai suostumuksella voidaan noudattaa lyhyempää irtisanomisaikaa kuin edellä on määrätty.

Soveltamisohje

Laskettaessa palvelussuhteen kestoaikaa, jonka perusteella irtisanomisaika määräytyy, otetaan huomioon vain se aika, minä viranhaltija/työntekijä on ollut keskeytyksittä työnantajan palveluksessa työ- tai virkasuhteessa. Työsuhteessa palveltu aika otetaan viranhaltijalla huomioon vain, jos henkilö on välittömästi siirtynyt työsuhteesta virkasuhteeseen. Virkasuhteessa palveltu aika otetaan työntekijällä vastaavasti huomioon vain, jos henkilö on välittömästi siirtynyt virkasuhteesta työsuhteeseen. Esimerkiksi äitiysvapaa, asevelvollisuus tai opintovapaa ei katkaise palvelussuhdetta. Asevelvollisena palveltua aikaa ei kuitenkaan lueta palvelussuhteen kesto aikaan.

Opettajien irtisanomisajoista on määräykset opetusalan virkaja työehtosopimuksessa.

## 6 § Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyminen

Työntekijät Työsuhde lakkaa ilman irtisanomista ja irtisanomisaikaa, kun asianomainen eläkelaitos on päätöksellään myöntänyt työntekijälle työkyvyttömyyseläkkeen, sen kalenterikuukauden päättyessä, jonka aikana työntekijän ehdoton

oikeus sairausajan palkan saamiseen virka-/työvapaata koskevan luvun 2, 3 tai 4 §:ssä olevien määräysten mukaan on päättynyt, tai jos työnantaja on saanut mainitusta päätöksestä tiedon myöhemmin, tiedoksisaantikuukauden päättyessä.

#### Soveltamisohje

Momentin määräys ei koske KELA:n myöntämää työkyvyttömyyseläkettä.

Työntekijän eroamisiästä on säännös työsopimuslain 6 luvun 1a §:ssä ja viranhaltijan eroamisiästä sekä virkasuhteen päättymisestä työkyvyttömyyseläkkeen johdosta kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 34 §:ssä (viittausmääräys).

### 7 § Pakollinen työharjoittelu

Henkilöstön lomauttaminen tai irtisanominen ei estä ottamasta palvelukseen tai pitämästä työssä työntekijää, joka suorittaa koulutukseen liittyvää ennakkoarjoittelua, koulutukseen sisältyvää harjoittelua tai erikoistumisharjoittelua.

#### Soveltamisohje

Koulutukseen liittyvä ennakkoarjoittelu, koulutukseen sisältyvä harjoittelu ja erikoistumisharjoittelu on määritelty palkkausluvun 3 §:n 1 momentin soveltamisohjeessa.

Edellä olevan määräyksen lisäksi työntekijöiden lomautusperusteista ja taloudellisista tai tuotannollisista irtisanomisperusteista ei ole sovittu työehtosopimuksin.

## Liite 1 Kunnan johto ja sisäisen palvelutoiminnan henkilöstö

## KUNNAN JOHTO JA HALLINTO

Hallinnolliset päälliköt ja vaativuudeltaan näihin rinnastettavat asiantuntijatehtävät sekä muut vastaavat vaativat asiantuntijatehtävät.

Pätevyys: Korkeakoulututkinto

Tähän ryhmään voivat kuulua esimerkiksi

- asuntosihteeri
- hankintapäällikkö
- keskushallinnon kansiasihteeri tai vastaavassa asemassa oleva toimistopäällikkö
- kulttuuritoimenjohtaja, nuorisotoimenjohtaja ja liikunta-toimenjohtaja/-sihteeri, joka on toimialaansa kuuluvien asioiden esittelijä tai, jos kunnassa ei ole ao. toimialan erityislautakuntaa, vastuullinen valmistelija.

Tähän palkkaryhmään eivät kuulu palkkahinnoittelun ulkopuolella olevat suurten hallinnonalojen toimialajohtajat eikä johtavassa asemassa oleva viranhaltija, joka toimii suuren hallinnonalan merkittävän vastualueen päällikkönä taikka vaativuudeltaan näihin rinnastettavissa asiantuntijatehtävissä, esim. hallinto-, osasto- ja talouspäällikkö koulu-, sosiaali- ja terveystoimessa sekä teknisen toimen hallintopäällikkö tai tiedotuspäällikkö/itsenäinen tiedotussihteeri.

	Asukasluku	Peruspalkka 1.3.2008	Peruspalkka 1.9.2008	Peruspalkka 1.9.2009
01HAL031	–15 000	1 789,67 €	1 832,62 €	1 876,60 €
01HAL032	15 001–25 000	1 921,04 €	1 967,14 €	2 014,35 €
01HAL033	25 001–75 000	2 029,78 €	2 078,49 €	2 128,37 €

## TOIMISTOALA

Mikäli toimistotyötä tekevän säännöllinen työaika on poikkeuksellisesti yleistyöaikajärjestelmän mukainen (keskimäärin 38 tuntia 15 minuuttia/viikko ja työaikaan kuulumaton ruokailutauko), peruspalkka on 5 % jäljempänä olevaa suurempi.

## Palkkaryhmä I

Toimistotyön esimiestehtävät ja muutoin vaativimmat ja vastuullisimmat toimistotyöt, jotka edellyttävät itsenäistä työskentelyä.

Tehtävässä edellytetään yleensä ammattikorkeakoulututkintoa tai aikaisempaa opistoasteista tutkintoa.

Tähän ryhmään voivat kuulua esimerkiksi toimistonhoitajan, pääkirjanpitäjän/itsenäisen kirjanpitäjän, itsenäisen palkkakirjanpitäjän/palkanlaskijan, arkistonhoitajan ja muut vaativuudeltaan näihin rinnastettavat toimistotehtävät.

LIITE 1 KUNNAN JOHTO JA SISÄISEN PALVELUTOIMINNAN HENKILÖSTÖ 1.3.2008 lukien

01TOI010	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		1 654,04 €	1 693,74 €	1 734,39

Palkkaryhmä II: Muut kuin I-ryhmässä tarkoitetut toimistotyöt sekä konekirjoitus ja tekstinkäsittely.

01TOI020	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		1 574,46 €	1 612,25	1 650,94

VIRASTO- JA LAITOSPALVELU

Peruspalvelutehtävät: Tähän ryhmään voi kuulua esimerkiksi vahtimestari.

01VAH020	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		1 427,84€	1 462,11 €	1 497,20 €

LÄHETTI

01LÄH000	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		1 388,94 €	1 422,27 €	1 456,40 €

TIETOTEKNINEN ALA

Suunnittelu- ja asiantuntijatehtävät sekä käyttöpäällikkö

Laajojen ja vaativien tietojenkäsittelyjärjestelmien suunnittelu ja toteuttaminen esimerkiksi projekteina. Tehtävät edellyttävät erityistä ammattitaidon ylläpitämistä ja kehittämistä.

Tähän ryhmään voivat kuulua esimerkiksi atk-suunnittelija, käyttöpäällikkö ja pääsuunnittelija.

01ATK021	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		1 990,49 €	2 038,26 €	2 087,18 €

Muut kuin edellä mainitut suunnittelu- ja asiantuntijatehtävät, esimerkiksi atk-ohjelmoija.

01ATK022	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		1 664,34 €	1 704,28 €	1 745,18 €

Käyttö- ja tukitehtävät

Käytön ja sovellusten tukitehtävät sekä laitteiden tekninen käyttö, käytön suunnittelu ja tekniset tukitehtävät. Tehtäviin saattaa kuulua työjohtotehtäviä.

Tähän ryhmään voivat kuulua esimerkiksi atk-tukihenkilö ja operaattori.

01ATK030	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		1 632,73 €	1 671,92 €	1 712,05 €

Liite 2 Sivistystoimen henkilöstö

KIRJASTOTOIMI

Kirjastotoimen johtaja

Kunnan kirjastotoimen johtajana ja pääkirjaston johtajana toimiva vi-  
ranhaltija.

Pätevyys: Ylempi korkeakoulututkinto

	Asukasluku	Peruspalkka 1.3.2008	Peruspalkka 1.9.2008	Peruspalkka 1.9.2009
02KIR011	-15 000	1 928,58 €	1 974,87 €	2 022,27 €
02KIR012	15 001-25 000	2 171,45 €	2 223,56 €	2 276,93 €
02KIR013	25 001-75 000	2 474,24 €	2 533,62 €	2 594,43 €

Kirjastonjohtaja, osastonjohtaja ja kirjastonjohtajana toimiva kirjastonhoitaja  
muussa kuin pääkirjastossa

Pätevyys: Korkeakoulututkinto

	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
02KIR021		1 892,19 €	1 937,60 €	1 984,10 €

Kirjastonjohtajan peruspalkka on

02KIR022 5 % korkeampi, jos vuosilainausten määrä on 100 001-300 000 ja  
02KIR023 10 % korkeampi, jos vuosilainausten määrä on yli 300 000.

Kirjastonhoitaja

Muu kuin edellisessä kohdassa tarkoitettu kirjastonhoitaja, jolla on  
kelpoisuusehtojen mukainen pätevyys.

	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
02KIR030		1 860,46 €	1 905,11 €	1 950,83 €

Kirjastovirkailija

Toimii kirjastossa erilaisissa kirjastoammatillisissa tehtävissä.

	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
02KIR040		1 602,08 €	1 640,53 €	1 679,90 €

Soveltamisohje

Tehtävänkuva voi vaativuudeltaan vaihdella eri paikkakunnilla ja eri yksiköissä hyvinkin paljon. Tämä tulee ottaa huomioon työn vaativuutta arvioitaessa ja sen perusteella tehtäväkohtaista palkkaa määriteltäessä, kuten palkkausluvun 5 §:n 1 momentissa on esitetty.

VAPAA-AIKA- JA KULTTUURITOIMEN SIHTEERIT JA OHJAAJAT

Tehtäviin kuuluu vapaa-aikatoimen ja kulttuuripalvelujen järjestämiseen liittyviä suunnittelu- ja täytäntöönpanotehtäviä.

Tehtävässä edellytetään yleensä ammattikorkeakoulututkintoa tai aikaisempaa opistoasteista tutkintoa.

Tähän ryhmään kuuluvat esimerkiksi kulttuuri-, nuoriso- ja liikuntasihteerit ja -ohjaajat.

02VAP000	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		1 683,67 €	1 724,08 €	1 765,46 €

SIVISTYSTOIMEN PERUSPALVELUTEHTÄVÄT

02PER010	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		1 438,59 €	1 473,12 €	1 508,47 €

Tähän ryhmään voivat kuulua esimerkiksi järjestelyapulainen (kirjastossa), kerho-ohjaaja ym. (kerhoapulainen, kerhuhuoneen valvoja, kerhohoitaja), uinnin valvoja, urheilukentän hoitaja ja teatterin peruspalvelutehtävät.

MUSEOTOIMI

Museonjohtaja

Pätevyys: Ylempi korkeakoulututkinto

Palkkaryhmä ei koske maakunnallisen keskusmuseon johtajaa.

02MUS010	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		1 972,68 €	2 020,02 €	2 068,50 €

Museoamanuenssi, tutkija museossa

Pätevyys: Ylempi korkeakoulututkinto

02MUS020	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		1 875,33 €	1 920,34 €	1 966,43 €

Konservaattori

02MUS030	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		1 527,70 €	1 564,36 €	1 601,90 €



Liite 3 Terveydenhuollon hoitohenkilöstö

---

## 1 § Soveltamisala

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

Soveltamisohje

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 esim. konsultoinnista, koordinoinnista, toiminnan kehittämisestä, kouluttamisesta ja julkaisutoiminnasta (esim. kliiniset asiantuntijat kuten hygienia-, diabetes-, kipu-, tules-, yms. asiantuntija). Terveydenhuollon asiantuntijatehtävissä toimivat ovat palkkahinnoittelun ulkopuolisia, jolloin viiteryhmänä voidaan yleensä käyttää hoitoalan johto- ja esimiestehtävissä toimivien palkkausta.

Hinnoittelun ulkopuolisen palkkauksen määrittämisestä, ks. KVTES:n palkkausluvun 5 §:n 1 momentin sovelta-

misohjeen kohta 6. Palkkahinnoittelun ulkopuoliset ryhmät.

2 § Palkkahinnoittelu

Johtotehtävät

Hoitotyön johtava esimies määrättyllä 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	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		2 240,47 €	2 294,24 €	2 349,30 €

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	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		2 047,48 €	2 096,62 €	2 146,94 €

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,

hammashuoltaja/suuhygienisti, erikoissairaanhoitaja, ym. erikoisnimikkeet, fysioterapeutti, lääkintävoimistelija, kuntoutusohjaaja, kuu-lontutkija, kätilö, laboratoriohoitaja, röntgenhoitaja, sairaanhoitaja, terveydenhoitaja ja toimintaterapeutti.

03HOI030	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		1 850,70 €	1 895,12 €	1 940,60 €

#### Hoitoalan ammattitehtävät

Pätevyys: Viranhaltijalta/työntekijältä edellytetään sosiaali- ja terveys-alan 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	1.3.2008	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, mielenterveyshoitaja, mielisairaanhoitaja, lääkintävahtimestari-sairaan kuljettaja, kehitysvammaisten hoitaja, kuntahoitaja, jalkojenhoitaja ja kodinhoitaja.

#### Palkkahinnoittelun soveltamisohje

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

#### 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 erikoisaloista, 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 (esimerkiksi 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 (esimerkiksi vastuu vaativasta erikoisalasta [esimerkiksi hygienia-, diabetes-, kipuja dementia- tms. vastaavana toimiminen], vastuu potilasryhmän hoidon kehittämisestä 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 ennakkoimatonta, 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. lääkärien/hammaslääkärien ja hoitohenkilöstön välistä ja hoitohenkilöstön keskinäistä tehtävänjakoa muutetaan). Henkilön tehtäväkuvaus tulee tarkistaa muuttuneiden tehtävien mukaiseksi

ja arvioida muutosten vaikutukset tehtävän vaativuuteen ja palkkaukseen.

Liite 4 Sosiaalihuollon henkilöstö, sosiaali- ja terveydenhuollon peruspalveluhenkilöstö, lääkehuollon henkilöstö

---

1 § Soveltamisala

Tätä liitettä sovelletaan sosiaalihuollon henkilöstöön, sosiaali- ja terveydenhuollon peruspalveluhenkilöstöön ja lääkehuollon henkilöstöön.

Soveltamisohje

Ks. KVTES:n liitteen 3 1 §:n soveltamisohje terveydenhuollon hoitotyötä pääasiassa tekeviin sovellettavasta liitteestä.

Hinnoittelun ulkopuoliset

Sosiaalihuollon hallinnollinen johto (esim. sosiaalihoitaja, osastopäällikkö) ja lääkehuollon johtotehtävissä toimivat (esim. sairaala-apteekkari, proviisori) ovat hinnoittelun ulkopuolisia.

Viranhaltija/työntekijä, jonka päätehtävänä on sosiaalihuollon suunnittelu-, kehittämis- yms. asiantuntijatehtävät (esim. sosiaalihuollon suunnittelija) on hinnoittelun ulkopuolinen, jolloin viiteryhmänä voidaan yleensä käyttää sosiaalihuollon johto- ja esimiestehtävissä toimivien palkkausta.

Myös johtavat sosiaalityöntekijät ovat hinnoittelun ulkopuolisia, mikäli he ovat verrattavissa asemansa ja tehtäviensä puolesta sosiaalihoitajaan.

Hinnoittelun ulkopuolisen palkkauksen määrittämisestä ks. KVTES:n palkkausluvun 5 §:n 1 momentin soveltamisohjeen kohta 6. Palkkahinnoittelun ulkopuoliset ryhmät.

2 § Sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön palkkahinnoittelu

Alue- ja palvelusyksiköiden johto- ja esimiestehtävät

Tähän ryhmään kuuluvien päätehtävänä on sosiaalihuollon toimintayksikön tai -alueen johtaminen tai asiantuntijatehtävissä toimivien ja muun henkilöstön työn johtaminen ja suunnittelu sekä johdettavanaan tai vastuullaan olevan yksikön tai alueen toimintaa koskeva päätöksenteko ja päätöksenteon valmistelu. Tehtäviin voi kuulua myös alan asiantuntijatehtävien hoitamista ja osallistumista asiakastyöhön.

Pätevyys: Viranhaltijalta/työntekijältä edellytetään korkeakoulututkintoa tai aikaisempaa opistoasteista tutkintoa.

04SOS030	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		2 136,47 €	2 187,75 €	2 240,26 €

(04SOS020 yhdistetty tähän)

Tähän ryhmään voivat kuulua esim. vanhustyön johtaja, vanhainkodin johtaja, lastensuojeluyksikön johtaja, päihdehuollon yksikön johtaja, avopalvelun ohjaaja, kotipalvelun ohjaaja, vanhushuollon ohjaaja ja viriketoiminnan johtava ohjaaja.

#### Sosiaalityön asiantuntijatehtävät

Tähän ryhmään kuuluvien päätehtävät muodostuvat itsenäisestä alan teoreettiseen hallintaan ja käytännön asiantuntemukseen perustuva- ta sosiaalityön kehittämis-, suunnittelu- ja asiakastyöstä.

Pätevyys: Viranhaltijalta/työntekijältä edellytetään ylempää korkea- koulututkintoa.

04SOS04A	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		2 262,68 €	2 316,98 €	2 372,59 €

Tähän ryhmään voivat kuulua esim. erityissosiaalityöntekijä, sosiaali- työntekijä, lastenvalvoja ja koulukuraattori ja johtava-/vastaava so- siaalityöntekijä.

#### Soveltamisohje

Ks. erikoistumiskoulutuksen vaikutuksesta viranhaltijan/ työntekijän tehtäväkohtaiseen palkkaan palkkausluvun 5 §:n 1 momentin soveltamisohjeen kohta Koulutus. Eri- koistumiskoulutuksella tarkoitetaan 30–60 opintopisteen koulutuksia, joita järjestävät ammattikorkeakoulut ja yli- opistot, sekä lisensiaattitutkintoon sisältyvää erikoistumis- koulutusta.

#### Sosiaalihuollon vaativat ammattitehtävät

Tähän ryhmään kuuluvien päätehtävät muodostuvat sosiaalisen tuen, ohjauksen, kasvatuksen ja kuntoutuksen tehtävistä.

Pätevyys: Viranhaltijalta/työntekijältä edellytetään korkeakoulututkin- toa tai aikaisempaa opistoasteista tutkintoa.

04SOS050	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		1 844,31 €	1 888,57 €	1 933,90 €

Tähän ryhmään voivat kuulua esim. sosionomi (AMK), jota edeltäviä koulutusnimikkeitä ovat olleet sosiaalialan ohjaaja, sosiaaliohjaaja,

sosiaalikasvattaja ja kehitysvammaisten ohjaaja, sekä sosiaalityön palveluohjaaja, koulun kasvatustyöntekijä, lastensuojelun perhetyöntekijä, kuntouttavan työtoiminnan ohjaaja ja johtava/vastaava ohjaaja.

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.

Palkkahinnoittelun soveltamisohje

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

Esimiesasema

Esimiesasemassa olevan palkkauksen määrittämisestä ks. KVTES:n palkkausluvun 5 §:n 1 momentin soveltamisohjeen kohta 5.3 Esimiesasema.

Toimintojen uudelleenjärjestelyt ja tehtäväjärjestelyt

Palkkahinnoittelun soveltamisen yhteydessä seurataan ja tuetaan palkkauksellisesti niitä tavoitteita, joita sosiaali- ja terveydenhuollon kansallisissa projekteissa (esim. Sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön tehtävärakennesuositus, STM:n julkaisuja 2007:14) asetetaan ja joiden seurauksena sosiaalihuollon henkilöstön tehtävärakenteita kehitetään ja uudistetaan kunkin osaamisen hyödyntämiseksi työyhteisössä entistä paremmin.

Viranhaltijan/työntekijän tehtäväkuvaus tulee tarkistaa muuttuneiden tehtävien mukaiseksi ja arvioida työn vaa-



tivuus uudelleen tehtävämuutosten yhteydessä. Ks. KVTES palkkausluvun 5 §:n 1 momentin soveltamisohjeen kohta 4. Tehtävänkuvaus.

3 § Sosiaali- ja terveydenhuollon peruspalvelutehtävien palkkahinnoittelu

04PER010	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		1 504,22 €	1 540,32 €	1 577,29 €

Tähän ryhmään voivat kuulua esimerkiksi asuntolanhoitaja, kotiavustaja, asuntola-apulainen, erityisavustaja/henkilökohtainen avustaja, hoito-/osastoapulainen, kylvettäjä, laitosapulainen, sairaala-apulainen, tutkimusapulainen, välinehuoltaja, laitoshuoltaja, sairaalahuoltaja, vanhustyöntekijä ja yövalvoja/-vartija.

Palkkahinnoittelun soveltamisohje

Katso lisäksi 2 §:n lopussa oleva soveltamisohje.

4 § Lääkehuollon henkilöstön palkkahinnoittelu

Eräät johtamis- ja esimies- sekä näihin rinnastettavat tehtävät

Johtava/vastaava farmaseutti

Tätä hinnoittelukohtaa sovelletaan myös ns. yksin toimivaan farmaseuttiin, jolla ei ole farmasian koulutuksen omaavaa esimiestä, sekä sairaala-apteekin vastaavana farmaseuttina, sairaala-apteekin sivuapteen hoitajana, keskuslääkevaraston hoitajana tai lääkekeskuksen hoitajana toimivaan farmaseuttiin.

Pätevyys: Viranhaltijalta/työntekijältä edellytetään laillistetun farmaseutin pätevyyttä

04FAR01B	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		2 131,79 €	2 182,95 €	2 235,34 €

Vaativat ammattitehtävät

Viranhaltijalta/työntekijältä edellytetään laillistetun farmaseutin pätevyyttä.

04FAR020	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		2 048,63 €	2 097,80 €	2 148,15 €

Tähän ryhmään voivat kuulua esimerkiksi farmaseutti, osastofarmaseutti ja osatoiminnasta vastaava farmaseutti.

## Ammattitehtävät

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

04FAR03A	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		1 683,67 €	1 724,08 €	1 765,46 €

Tähän ryhmään voivat kuulua esimerkiksi lääketyöntekijä (nykyiset tutkintonimikkeet farmanomi ja lääketeknikko).

## Peruspalvelutehtävät

04FAR03B	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		1 504,21 €	1 540,31 €	1 577,28 €

Tähän ryhmään voi kuulua esimerkiksi apteekkiapulainen.

Palkkahinnoittelun soveltamisohje

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

Johdon ja lääkehuollon muun henkilöstön tehtäväkohtaisia palkkoja määriteltäessä otetaan huomioon mm. tuottavien farmasian palvelujen luonne, kuten eri laitostyypeistä, erikoisaloista ja omasta lääkevalmistuksesta johdettu laaja-alaisen ja monipuolisen osaamisen tai syvällisen erityisosaamisen vaatimus ja farmaseuttiryhmissä sairaala-apteekissa työskentelyn asettamat erityisvaatimukset.

## Erikoiskoulutus

Ks. erikoiskoulutuksen tai muun erityispätevyysvaatimuksesta palkkaukseen palkkausluvun 5 §:n 1 momentin soveltamisohjeen kohta 5.1 koulutus. Erikoistumiskoulutuksella tarkoitetaan Kuopion yliopistossa suoritettua sairaala- ja terveyskeskusfarmasian erikoistumiskoulutusta.

Liite 5 Päivähoidon henkilöstö, koulun hoito-, ohjaus- ja kasvatustyön eräät ammattitehtävät sekä päiväkodin johtajien, lastentarhanopettajien ja kolmiperhepäivähoitajien työaikaa koskevat erityismääräykset

## 1 § Soveltamisala

Tätä liitettä sovelletaan päivähoiton henkilöstöön sekä koulun hoito-, ohjaus- ja kasvatustyön eräisiin ammattitehtäviin. Omassa kodissaan työskenteleviin perhepäivähoitajiin sovelletaan liitettä 12.

### Soveltamisohje

Hinnoittelun ulkopuoliset

Päivähoidon hallinnollinen johto (esim. osastopäällikkö/ päivähoiton johtaja) on hinnoittelun ulkopuolinen.

Viranhaltija/työntekijä, jonka päätehtävänä on päivähoiton suunnittelu-, kehittämis- yms. asiantuntijatehtävät (esim. päivähoiton suunnittelija), on hinnoittelun ulkopuolinen, jolloin viiteryhmänä voidaan yleensä käyttää päivähoiton johto- ja esimiestehtävissä toimivien palkkausta.

Hinnoittelun ulkopuolisen palkkauksen määrittämisestä ks. KVTES:n palkkausluvun 5 §:n 1 momentin soveltamisohjeen kohta 6. Palkkahinnoittelun ulkopuoliset ryhmät.

## 2 § Palkkahinnoittelu

Päivähoidon johto- ja esimiestehtävät

Tähän ryhmään kuuluvien päätehtävänä on päivähoiton toiminta-alueen tai -yksikön johtaminen tai henkilöstön työn johtaminen ja suunnittelu sekä johdettavanaan tai vastuullaan olevan alueen tai yksikön toimintaa koskeva päätöksenteko ja päätöksenteon valmistelu. Tehtäviin voi kuulua myös alan asiantuntijatehtävien hoitamista ja osallistumista hoito- ja kasvatustyöhön.

Pätevyys: Viranhaltijalta/työntekijältä edellytetään korkeakoulututkintoa tai aikaisempaa opistoasteista tutkintoa.

05PKO014	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		2 184,80 €	2 237,24 €	2 290,93 €

Tähän ryhmään voivat kuulua esim. päiväkodin johtaja, perhepäivähoidon ohjaaja, päivähoiton ohjaaja.

Pienten päiväkotien tai päivähoidon muun toimintayksikön tai osa-alueen vastaavat viranhaltijat/työntekijät

Tähän ryhmään kuuluvat toimivat opetus- ja kasvatus ym. tehtävien ohella päivähoidon yksikön tai osa-alueen/-toiminnan vastaavina viranhaltijoina/työntekijöinä ja henkilöstön välittöminä esimiehinä. Osa-alueella/-toiminnalla ei tarkoiteta viranhaltijoiden/työntekijöiden välisen työnjaon toteuttamista, vaan tietyn suurehkon toimintakokonaisuuden antamista jonkun viranhaltijan/työntekijän vastattavaksi.

Pätevyys: Viranhaltijalta/työntekijältä edellytetään korkeakoulututkintoa tai aikaisempaa opistoasteista tutkintoa.

05PKO011	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		1 973,90 €	2 021,27 €	2 069,78 €

Tähän ryhmään voivat kuulua esim. pienen päiväkodin johtaja tai vastaavassa asemassa oleva lastentarhanopettaja/erityislastentarhanopettaja.

Varhaiskasvatuksen opetus- ja kasvatustehtävät

Tähän ryhmään kuuluvien päätehtävät muodostuvat lasten opetuksen ja kasvatuksen tehtävistä.

Pätevyys: Viranhaltijalta/työntekijältä edellytetään korkeakoulututkintoa tai aikaisempaa opistoasteista tutkintoa.

05PKO02B	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
(05PKO02A yhdistetty tähän)		1 922,11 €	1 968,24 €	2 015,48 €

Tähän ryhmään voivat kuulua esimerkiksi lastentarhanopettaja, sosiaalikasvattaja, sosionomi (AMK) ja erityislastentarhanopettaja.

#### Soveltamisohje

Ks. erikoiskoulutuksen vaikutuksesta viranhaltijan/työntekijän tehtäväkohtaiseen palkkaan palkkausluvun 5 § 1 momentin soveltamisohjeen kohta 5.1 Koulutus

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 esim. lastenhoitaja ja päivähoitaja.

Koulun hoito-, ohjaus- ja kasvatustyön ammattitehtävät

Tähän ryhmään kuuluvien päätehtävät muodostuvat koululaisten avustamisesta heidän koulutyössään tai toimimisesta koululaisryhmän ohjaajana.

Pätevyys: Ammatillinen perustutkinto tai alan aikaisempi kouluasteinen ammatillinen tutkinto taikka ammattitutkinto tai erikoisammattitutkinto.

05KOU010	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		1 578,84 €	1 616,73 €	1 655,53 €

Tähän ryhmään voivat kuulua esim. koulunkäyntiavustaja sekä aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaaja.

#### Soveltamisohje

Koulunkäyntiavustustoiminta samoin kuin koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminta perustuvat perusopetuslakiin. Koulunkäyntiavustaja voi olla kunta-, koulu- tai luokka-kohtainen taikka oppilaan henkilökohtainen koulunkäyntiavustaja.

Henkilökohtaisia avustajia taas ovat sosiaalipalvelulainsäädännön perusteella vammaiselle ym. myönnetyt avustajat. Henkilökohtaiseen avustajaan sovellettava palkkahinnoittelukohta on liitteen 4 hinnoittelukohta 04PER010.

Mikäli henkilön tehtävät muodostuvat esim. koulunkäyntiavustajan ja koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaajan tehtävistä, hänen peruspalkkansa määräytyy edellä tämän hinnoittelukohdan mukaan (05KOU010). Jos taas henkilö toimii koulunkäyntiavustajan tehtävien ohella esim. sosiaalihuollon henkilökohtaisena avustajana tai nuorisotoimen kerho- ja nuoriso-ohjaajana, tehtävä on yleensä hinnoittelun ulkopuolinen, jonka palkkauksen määräytymisestä ks. KVTES:n palkkausluvun 4 ja 5 §.

Perusopetuksen opetushenkilöstön (esim. luokanopettajan viransijaisen) palvelussuhteen ehdot määräytyvät OVTES:n mukaan, ks. soveltamisalamääräys OVTES:n A-osion 1 §:n 1 momentti.

Päivähoidon ja eräät koulun peruspalvelutehtävät

05PER010	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		1 504,22 €	1 540,32 €	1 577,29 €

Tähän ryhmään kuuluvat esim. perhepäivähoitaja, kolmiperhepäivähoitaja, ryhmäperhepäivähoitaja, päiväkotiapulainen ja kouluavustaja ym. järjestelyapulainen.

#### Palkkahinnoittelun soveltamisohje

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

Esimerkiksi lapsiryhmän hoitoisuusaste on opetus- ja kasvatustyöhön osallistuvan viranhaltijan/työntekijän tehtävien vaativuuteen vaikuttava tekijä.

#### Esimiesasema

Esimiesasemassa olevan palkkauksen määrittämisestä ks. KVTES:n palkkausluvun 5 §:n soveltamisohjeen kohta 5.3 Esimiesasema.

#### Lisätehtävä ja -vastuu

Esimerkkinä lisätehtävästä ja -vastuusta on vastuu vaativasta tehtäväkokonaisuudesta, jota muilla samaan palkkaryhmään kuuluvilla ei ole. Päivähoitossa esimerkkinä tällaisesta opetus- ja kasvatustyöhön osallistuvan lisätehtävästä on vastuu esiopetuksesta. Mikäli kyse on opetus- ja kasvatus ym. tehtävien ohella osa-alueen/-toiminnan vastaavana toimivasta viranhaltijasta/työntekijästä, sovelletaan hinnoittelukohtaa 05PKO011.

#### Toimintojen uudelleenjärjestelyt ja tehtäväjärjestelyt

Palkkahinnoittelun soveltamisen yhteydessä seurataan ja tuetaan palkkauksellisesti niitä tavoitteita, joita sosiaali- ja terveydenhuollon kansallisissa projekteissa (esim. Sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön tehtävärakennesuositus [STM:n julkaisuja 2007:14]) asetetaan ja joiden seurauksena päivähoitoidon ja varhaiskasvatuksen henkilöstön tehtävärakenteita kehitetään ja uudistetaan kunkin osaamisen hyödyntämiseksi työyhteisössä entistä paremmin.

Viranhaltijan/työntekijän tehtäväkuvaus tulee tarkistaa muuttuneen tehtävän mukaiseksi ja arvioida työn vaativuus uudelleen tehtävämuutosten yhteydessä. Ks. KVTES palkkausluvun 5 §: soveltamisohjeen kohta 4 Tehtävänkuvaus.

## 3 § Eräät työaikamääräykset

## 1 mom. Päiväkodin johtajan, lastentarhanopettajan ja erityislastentarhanopettajan työaikaa koskevat erityismääräykset

Kelpoisuusehdot täyttävälle päiväkodin johtajan, lastentarhanopettajan tai erityislastentarhanopettajan tehtävissä toimivalle annetaan kutakin KVTES IV luvun 3 §:ssä tarkoitettua kahta täyttä lomanmääräytymiskuukautta kohti yksi ylimääräinen vapaapäivä, kuitenkin enintään viisi päivää vuosittain. Em. täysiä lomanmääräytymiskuukausia laskettaessa pidetään virantoimitus- ja työssäolopäivien veroisina päivinä vuosilomapäiviä.

Soveltamisohje

## 1 Työajan suunnittelu päiväkodeissa

Edellä 1 mom. tarkoitetun työntekijän/viranhaltijan työajan käyttöä suunniteltaessa varataan säännöllisestä työajasta (38 tuntia 15 minuuttia) työvuoroluettelossa kulloinkin riittävä aika lapsiryhmän ulkopuoliseen toimintaan kuten toiminnan yhteiseen suunnitteluun, oman lapsiryhmän toiminnan suunnitteluun ja lasten vanhempien tapaamisiin, mistä ajasta osa voidaan käyttää esimiehen tarkempien ohjeiden mukaan työpaikan ulkopuolella. Lapsiryhmän ulkopuolisiin tehtäviin on yleisesti katsottu kuuluvan noin 8 % työajasta. Esiopetuksesta vastaavalla tulee työajan käytön suunnittelussa ottaa huomioon myös opetussuunnitelman laatimiseen ja mahdollisen lapsi- ja lapsiryhmäkohtaisen esiopetussuunnitelman tekemiseen tarvittava aika sekä lapsiryhmien opetukseen ja kasvatukseen osallistuvalla päiväkodin johtajalla päiväkodin johtamiseen ja esimiestyöhön tarvittava aika.

Ylityöksi luettava työ on tehtävä pääsääntöisesti työpaikalla, siihen käytetty aika tai tehdyn työn määrä on luotettavasti selvitettävä ja ylityöhön on oltava asianomaisen viranomaisen antama kirjallinen määräys. Itsenäisessä asemassa olevien viranhaltijoiden/työntekijöiden työaika-korvausten suorittamisen edellytyksistä ks. KVTES III luku 21 § ja mahdollisesta suorittamisesta 23 §.

## 2 Ylimääräiset vapaapäivät

Ylimääräisten vapaapäivien vuoden ansaintajakson alkamisajankohdan määrittelee kunta. Oikeus vapaapäivien saamiseen voidaan määritellä esimerkiksi kesäkuun 30 päivän tilanteen mukaan tai muunkin ajankohdan mukaan edellyttäen, että samaa ansaintajaksoa noudatetaan kaikkiin viranhaltijoihin/työntekijöihin. Viranhaltijalle/

työntekijälle, joka kesäkuun 30 päivään mennessä on ollut asianomaisessa virassa tai tehtävässä vähintään vuoden, annetaan viisi ylimääräistä vapaapäivää. Jos viranhaltija/työntekijä taas on esimerkiksi alkanut hoitaa po. virkaa tai tehtävää edellisenä kalenterivuonna 1.12. lukien, hän on 30.6. mennessä ansainnut kolme sopimuksessa tarkoitettua ylimääräistä vapaapäivää. Muut virantoimituksesta/työstä poissaolot kuin vuosiloma eivät ole virantoimitus- tai työssäolopäivien veroisia päiviä em. vapaapäiväoikeutta laskettaessa. Ylimääräiset vapaapäivät kertyvät osa-aikatyötä tekeväälle viranhaltijalle/työntekijälle samassa suhteessa kuin hänen työaikansa on säännöllisestä täydestä työajasta.

Ylimääräisten vapaapäivien antamisajankohdasta päättää työnantaja. Yleensä vapaa annetaan ansaintajakson (esim. 1.7.–30.6.) jälkeen. Mikäli vapaapäiviä annetaan ennen jakson päättymistä, niitä voidaan antaa enintään siihen saakka ansaittu määrä. Vapaapäivät voidaan työnantajan harkinnan mukaan antaa yhdessä tai useammassa erässä. Saamatta jääneistä vapaapäivistä ei makseta rahakorvausta. Jos vapaapäivät jäävät esimerkiksi virka-/työsuhteen päättymisen johdosta antamatta, viranhaltijalla/työntekijällä ei ole oikeutta rahakorvaukseen.

2 mom. Kolmiperhepäivähoitajien ja muiden lapsen kotona työskentelevien perhepäivähoitajien työaikaa koskeva erityismääräys

Perhepäivähoitajaan, joka työskentelee pääsääntöisesti lapsen/lasten kodissa, sovelletaan liitteen 12 työaikaa ja työaikakorvauksia koskevia 7–11 §:n määräyksiä.

#### Soveltamisohje

Lapsen kodissa työskentelevillä perhepäivähoitajilla tarkoitetaan nimikkeestä riippumatta esim. lapsen kotona työskenteleviä tai kolmiperhepäivähoitajia sekä sijaishoitajina toimivia perhepäivähoitajia, jotka hoitavat lasta/lapsia lapsen tai toisen hoitajan kodissa. Näiden hoitajien säännöllinen työaika ja työaikakorvaukset määräytyvät liitteen 12 mukaan. Muut palvelussuhteen ehdot, kuten palkkaus, vuosiloma, sairaus- ja äitiysvapaat sekä muut palkalliset työvapaat määräytyvät KVTES:n yleisten määräysten mukaan.



Liite 6 Ruokapalveluhenkilöstö

Johtotehtävät

Koko kunnan/kuntayhtymän taikka kahden tai useamman hallintokunnan ruokapalvelusta ja sen kehittämisestä vastaaminen itsenäisesti.

Pätevyys: Korkeakoulututkinto

Tähän ryhmään voivat kuulua esimerkiksi ruokapalvelupäällikkö ja ruokahuoltopäällikkö.

06RUO010	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		1 988,77 €	2 036,50 €	2 085,38 €

Johto- ja esimiestehtävät laitoksissa ja muissa yksiköissä

Sairaalan, terveyskeskuksen tai huoltolaitoksen ruoanvalmistuksesta ja muusta ruokapalvelusta vastaaminen ja ruokapalveluyksikön toiminnan johtaminen

a) Ateriamäärä 2 001–

Pätevyys: Korkeakoulututkinto

Tähän ryhmään voi kuulua esimerkiksi ravitsemispäällikkö ja emäntä.

06RUO02A	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		1 875,39 €	1 920,40 €	1 966,49 €

Sairaalan, terveyskeskuksen, huoltolaitoksen, oppilaitoksen, päiväkodin, palvelutalon tai työpaikkaruokalan ruoanvalmistuksesta ja muusta ruokapalvelusta vastaaminen sekä ruokapalveluyksikön toiminnan johtaminen

b) Ateriamäärä (sairaalat ym.) 1 201–2 000

Ateriamäärä (oppilaitokset ym.) 1 001–

Pätevyys: Suurtalousesimiehen tutkinto tai vastaava aikaisempi koulutus

Tähän ryhmään voi kuulua esim. ravitsemispäällikkö ja emäntä.

06RUO02B	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		1 771,30 €	1 813,81 €	1 857,34 €

Sairaalan, terveyskeskuksen, huoltolaitoksen, oppilaitoksen, päiväkodin, palvelutalon tai työpaikkaruokalan ruoanvalmistuksesta ja muusta ruokapalvelusta vastaaminen sekä ruokapalveluyksikön toiminnan johtaminen

c)	Ateriamäärä (sairaalat ym.)	–1 200
	Ateriamäärä (oppilaitokset ym.)	–1 000

Pätevyys: Suurtalousesimiehen tutkinto tai vastaava aikaisempi koulutus.

Tähän ryhmään voi kuulua esimerkiksi ravitsemispäällikkö, ruokapalveluesimies ja emäntä.

06RUO02C	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		1 628,84 €	1 667,93 €	1 707,96 €

#### Soveltamisohje

Ateriamäärä lasketaan alla olevan määrittelyn tai ateriasuoritteiden määrittelemistä koskevan Efektia Oy:n Uudistuvat ruokapalvelut –projektin julkaisusarjan Suoritteiden laskenta –julkaisun (2003) mukaan.

Ateriamäärällä laitoksessa (sairaala, terveyskeskus, huoltolaitos) tarkoitetaan ruokapalveluyksikön edellisen kalenterivuoden aikana keskimäärin kalenterivuorokaudessa tuottamien aterioiden lukumäärää. Mainitut luvut kerrotaan 1,5:llä toteutettaessa erikseen erityisruokavaliota keskitetyn ruoanjakelun piirissä ja 2:lla toteutettaessa erikseen erityisruokavaliota hajautetun ruoanjakelun piirissä sekä 1,5:llä lähetettäessä tuotteita keskitetyn ruoanjakelun avulla. Keskitetyssä ruoanjakelujärjestelmässä ruokailijakohtaiset ruoat annostellaan ja astiat pestään ravintokeskuksessa tai keittiössä.

Ateriamäärällä oppilaitoksissa tarkoitetaan ruokapalveluyksikön lukuvuoden tai päiväkodeissa, palvelutaloissa ja työpaikkaruokaloissa kalenterivuoden toimintapäivien keskimääräistä päivittäisten pääaterioiden lukumäärää, joka todetaan syyslukukauden tai kalenterivuoden alussa. Mainitut luvut kerrotaan 1,5:llä toteutettaessa erikseen erityisruokavaliota.

**LIITE 6 | RUOKAPALVELUHENKILÖSTÖ 1.3.2008 lukien**

Ateria	Ateriamäärä laitoksessa	Ateriamää- rä oppilai- toksessa	Ateriamäärä päiväkodissa, palvelutalossa, työpaikkaruo- kalassa
Aamupala/aamiainen	0,5		0,5
Lounas	1	1	1
Iltapäiväkahvi	0,2	–	–
Välipala		0,25	0,5
Koululaisen välipala		–	0,5
Päivällinen	1	–	1
Iltapala	0,3	–	–
Yhdistetty iltapäivä- kahvi ja päivällinen	1,2	–	–
Yhdistetty päivällinen ja iltapala	1,2	–	–
Päivällisen korvaava iltapala	0,75	–	–
Työpaikka-ateria	1,25	1,25	1,25
Ns. kevytateria	1	–	–
Vanhusten ateria	1,25	1,25	1,25
Ateria kuljetusastias- sa ilman astiahuoltoa	0,7	0,7	0,7
Annospakattu ateria ilman astiahuoltoa	1,2	1,2	1,2
Annospakattu ateria ja astiahuolto	1,5	1,5	1,5
Kahvi ja kahvileipä	0,2	0,2	0,2
Kahvi ja voileivät	0,4	0,4	0,4
Edustusruokailu	2	–	–

Välitön työnjohto

Sairaalan, terveyskeskuksen, huoltolaitoksen, koulun, oppilaitoksen, päiväkodin, palvelutalon tai työpaikkaruokalan ruokapalvelusta vastaavan alaisena tehtävä välitön työnjohtotyö sekä hotelli- ja ravintolaoppilaitosten opetusravintoloissa tehtävä työnjohtotyö

Pätevyys: Suurtalousesimiehen tutkinto tai vastaava aikaisempi koulutus.

Tähän ryhmään voivat kuulua esimerkiksi ravitsemistyönjohtaja, ruokapalveluesimies ja hovimestari.

06RUO040	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		1 569,45 €	1 607,12 €	1 645,69 €

Ammattitehtävät

Ruokapalvelun ammattitason perustyö (ruoan valmistus) ja kuumennuskeittiön, jossa pääasiassa kuumennetaan valmista ruokaa ja valmistetaan aterian lisäkkeet, sekä jakelukeittiön, johon pääasiassa tuodaan lämmin ruoka ja aterian lisäkkeet, toiminnasta ja taloudesta vastaaminen annettujen ohjeiden mukaisesti.

Tähän ryhmään voivat kuulua esimerkiksi ravitsemistyöntekijä, keittäjä, kokki, suurtaloukokki ja vastaava ruoanjakaja.

06RUO050	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		1 540,09 €	1 577,05 €	1 614,90 €

Peruspalvelutehtävät

Tähän ryhmään voivat kuulua esimerkiksi ruokapalvelutyöntekijä, ravitsemistyöntekijä ja tarjoilija.

06RUO060	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		1 492,96 €	1 528,79 €	1 565,48 €

Liite 7 Maataloushenkilöstö

---

Maatalousoppilaitoksen esimiestehtävät

Maatalousoppilaitoksen maatilán työnjohtajien ja vastaavien esimiesten työ.

Tähän ryhmään voi kuulua esimerkiksi maatilán esimies.

07MAA010	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		1 701,81 €	1 742,65 €	1 784,47 €

Maatalousoppilaitoksen välitön työnjohto

Maatalousoppilaitoksen maatilán välitön työnjohtotyö.

Tähän ryhmään voi kuulua esimerkiksi maataloustyönjohtaja.

07MAA020	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		1 585,88 €	1 623,94 €	1 662,91 €

Maatalouslomituksen työnjohto ja maataloustyön ohjaus

Maatalouslomituksen työnjohtotyö ja maatilán maataloustyön ohjaustyö.

Tähän ryhmään voi kuulua esimerkiksi johtava maatalouslomittaja ja maataloustyönohjaaja.

07MAA040	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		1 530,77 €	1 567,51 €	1 605,13 €

Maatalouslomitus ja maatalouden perustyö

Maatalouslomitustyö ja maatilán maatalousalan ammattitason perustyö.

Tähän ryhmään voi kuulua esimerkiksi maatalouslomittaja, maataloustyöntekijä ja karjanhoitaja.

07MAA050	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		1 455,02 €	1 489,94 €	1 525,70 €

## LIITE 8 MUU HENKILÖSTÖ

## PESULAN ESIMIESTEHTÄVÄT

Kaikkina viikonpäivinä toimivassa laitoksessa tapahtuva pesulan toiminnasta vastaaminen ja pesulan työnjohtotyö.

Tähän ryhmään voi kuulua esimerkiksi pesulanhoitaja.

08PES000	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		1 536,76 €	1 573,64 €	1 611,41 €

## SIIVOUS-, PESULA- JA TALOUSTEHTÄVÄT

Siivooja, jonka tehtävät on määritelty osapuolten suositteleman siivousmitoitustajajärjestelmän mukaisesti.

08SII012	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		1 484,09 €	1 519,71 €	1 556,18 €

Muu siivoustyö, pesulan perustyö ja valmisteleva perustyö sekä kanttiini- ja kahviotyö sekä opetusravintolan kassanhoitajan työ.

Tähän ryhmään voivat kuulua esimerkiksi siivooja, konepesijä, kanttiinihoitaja, kanttiinityöntekijä, kahvion myyjä, leipoja, tarjoilija ja kassanhoitaja.

08SII011	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		1 438,59 €	1 473,12 €	1 508,47 €

## LIIKENNEPALVELU

## Kuljetus ja tarkastus

Liikennelaitoksen järjestämä kuljetus- ja tarkastustyö.

Tähän ryhmään voivat kuulua esimerkiksi tarkastaja, linja-autonkuljettaja ja raitiovaununkuljettaja.

08LII010	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		1 652,34 €	1 692,00 €	1 732,61 €

## Muu liikennepalvelu

Tähän ryhmään voivat kuulua esimerkiksi pysäköinnintarkastaja, liikennelaitoksen lippukassanhoitaja ja matkalippujen tarkastaja.

08LII020	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		1 427,84 €	1 462,11 €	1 497,20 €

MUIDEN ALOJEN PERUSPALVELUTEHTÄVÄT

Tähän ryhmään voivat kuulua esimerkiksi huoltomies, talonmies, varastomies, varastoapulainen, koe-eläintenhoitaja, lippukassanhoitaja ja lipunmyyjä.

08PER010	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		1 438,59 €	1 473,12 €	1 508,47 €

LIITE 12  
OMASSA KODISSAAN TYÖSKENTELEVIEN  
PERHEPÄIVÄHOITAJIEN PALVELUSSUHTEEN EHDOT

---

---

#### 4 § Peruspalkka

##### 1 mom. Palkan peruste ja oikeus palkkaan

Hoitajan peruspalkka määräytyy hoitajalta varattujen hoitopaikkojen lukumäärän mukaan. Hoitosuhteeseen perustuvat korvaukset kuten palkka ym. maksetaan siitä päivästä alkaen, kun hoitopaikka on varattu ja hoito tosiasiallisesti alkanut.

Korvaus yhdestä varatusta hoitopaikasta on 1.3.2008 lukien vähintään 337,52 euroa, 1.9.2008 lukien 345,62 euroa ja 1.9.2009 lukien 353,91 euroa kuukaudessa, mikäli hoitopaikka varataan keskimäärin yli 5 tunniksi päivässä ja vähintään 1.3.2008 lukien 168,76 euroa, 1.9.2008 lukien 172,81 euroa ja 1.9.2009 lukien 176,96 euroa kuukaudessa, mikäli hoitopaikka varataan keskimäärin enintään 5 tunniksi päivässä.

#### Soveltamisohje

##### 1. Hoitopaikka

Hoitopaikalla tarkoitetaan samanaikaisesti yhdellä lapsella miehitettyä hoitotehtävää. Samassa hoitopaikassa voi lapsi vaihtua päivän tai viikon aikana eli samaa hoitopaikkaa voi käyttää useampi kuin yksi lapsi, mutta samanaikaisesti yhdellä hoitopaikalla voi olla läsnä vain yksi lapsi.

##### 2. Hoitopaikkatarpeen tarkastelu sekä hoitopaikkojen varaaminen ja seuranta

Kunta harkitsee hoitopaikkojen tarpeen yleensä vähintään keran vuodessa, esimerkiksi elokuussa.

Hoitopaikka voidaan varata toistaiseksi tai määräajaksi. Sopimuksen lähtökohtana on, että mikäli lapsen hoitotarve on jatkuva, hoitopaikkakin varataan toistaiseksi. Hoitopaikan varauksessa tulee välttää turhaa pilkkomista. Määräaikaisen hoitopaikan pituuden kunta voi päättää paikallisella harkinnalla. Määräaikainen hoitopaikka voidaan varata myös erittäin lyhyeksi ajaksi, esim. yhdeksi viikoksi, jos se on toiminnan kannalta tarpeen.

Kunta tekee jokaisen hoitajan kanssa hoitosuunnitelman jokaisesta hoitopaikoille sijoitettavasta lapsesta ja lapsen hoitajoista (hoitopäivien tarve ja tuntien määrä). Hoitosuunnitelmien pohjalta kunta arvioi, miten lapset ovat tosiasiallisesti hoidossa, ja varaa riittävän määrän hoitopaikkoja hoitajalta. Hoitosuunnitelmasta voidaan etukäteen selvittää ao. hoitopaikan mahdollinen käytettävissä oleva vaje. Vajeusta voi



muodostua joko hoitopäivän/ -päivien kokonaan vapaaksi jäämisen vuoksi tai hoitotuntien vajaaksi jäännillä.

Hoitopaikkoja varattaessa ja lapsia hoitoon sijoitettaessa pitää ottaa huomioon mm. päivähoitolain ja -asetuksen säännökset, joiden mukaan samanaikaisesti voi olla hoidossa enintään 4 ½ lasta. Lain em. ½ tarkoittaa esikoululaista tai peruskoulun aloittanutta lasta. Lisäksi pyritään ottamaan huomioon mm.

KVTES:n pääsääntö 5-päiväisen työviikon noudattamisesta. Mikäli hoitopäivät vaihtelevat, hoitopaikan tarve (yli tai alle 5 t/päivä) arvioidaan 5-päiväisen työviikon pohjalta. Arvioinnissa käytetään tarpeeksi pitkää tasoittumisjaksoa, jotta voidaan laskea, millaista hoitopaikkaa lapsi tarvitsee.

Hoitajalta varattujen hoitopaikkojen käyttöä (hoitopaikan tuntimääriä ja todellisia hoitopäiviä) tulee seurata riittävästi, jotta hoitajalta varattujen hoitopaikkojen lukumäärää voidaan tarkistaa todellisen tarpeen mukaiseksi tai kun lasten hoitoajoissa/hoidon tarpeessa tapahtuu muutoksia.

#### Esimerkkejä hoitopaikan varaamisesta

Lapsi A tarvitsee hoitoa 10 tuntia viitenä päivänä viikossa, jolloin hän tarvitsee 1 yli 5 tunnin hoitopaikan. Lapsi B tarvitsee hoitoa 5 tuntia viitenä päivänä viikossa, jolloin hän tarvitsee 1 enintään 5 tunnin hoitopaikan. Lapsi C tarvitsee hoitoa viitenä päivänä viikossa päivässä 3 tuntia aamupäivisin ja lapsi D 2 tuntia iltapäivisin viitenä päivänä viikossa. Lapset C ja D tarvitsevat yhteensä 1 enintään 5 tunnin hoitopaikan. Hoitajalta varataan siis 2 enintään 5 tunnin hoitopaikkaa ja yksi yli 5 tunnin hoitopaikka.

Lapsi A tarvitsee hoitoa 9 tuntia päivässä 10 päivänä neljän viikon aikana. Hoitotarpeen arvioimiseksi on otettu käyttöön neljän viikon tarkastelujakso. Neljässä viikossa hoidon tarve on  $10 \times 9 \text{ t} = 90 \text{ t}$ , viikossa keskimäärin  $90 \text{ t} : 4 = 22,5 \text{ t}$  ja päivässä keskimäärin  $22,5 \text{ t} : 5 = 4,5 \text{ t}$ . Tällä perusteella lapselle voitaisiin varata enintään 5 t hoitopaikka. Palkka maksetaan kaikilta kalenteripäiviltä kuukaudessa. Vajausta tästä hoitopaikasta jää 10 tuntia neljän viikon aikana. Hoitopaikalle voitaisiin vajauksen käyttämiseksi sijoittaa esim. satunnaisesti hoidossa oleva lapsi kuitenkin vain sellaisina päivinä/kellonaikaan, kun hoitopaikkaa ei käytä lapsi A. Harkintansa mukaan työnantaja voisi varata myös yli viiden tunnin hoitopaikan, jolloin vajausta olisi käytettävissä enemmän.

### 3. Hoitopaikan vajauksen käyttö

Sopimuksen tavoitteena on varattujen hoitopaikkojen jatkuva ja täysimääräinen käyttö. Ratkaisu lapsen sijoittamisesta vajautunneille suhteessa käytettävissä olevan vajauksen määrään ja tarvittavaan määrään on kunnan omassa harkinnassa. Erilaisia vajautuntien käytön tilanteita varten kunnan on syytä luoda tarkoituksenmukainen ja tasapuolinen käytäntö etukäteen.

Vajaiden ja vapaiden hoitopaikkojen etukäteen tiedossa oleville sekä myös yllättäville vajaustunneille voidaan aina sijoittaa mm. satunnaisesti hoidossa oleva lapsi. Vajaustunteja voidaan yhdistellä tai käyttää ns. peräkkäin ja vajausta voidaan siten tarkastella pidemmälläkin ajanjaksolla. Muodostunut vajuus voidaan käyttää muunakin päivänä kuin vajuksen syntypäivänä edellyttäen, että hoitopaikalle, jolta vajuus on syntynyt, ei ole samanaikaisesti sijoitettuna toista lasta. Lisäksi on huomioitava, ettei päivähoitoasetuksen säännös rikkoudu.

Tilanteissa, joissa samaa hoitopaikkaa hetkellisesti joutuu käyttämään kaksi lasta, ei vähäisestä ylityksestä suoriteta erillistä korvausta tai jos vapaana on enintään 5 tunnin paikka ja satunnaisesti hoidossa oleva lapsi tarvitsee hoitoa hieman pidemmäksi ajaksi, tästä vajuksen ylityksestä ei automaattisesti makseta hoitajalle ylimääräistä korvausta, vaikka muilla paikoilla ei olisi yhtään vajausta.

Yllättäen syntyvissä vajuksissa esim. lasten sairastumisista johtuen hoitajalla on ilmoitusvelvollisuus ohjaajalle lasten poisoloista.

#### 4. Satunnaisesti hoidossa oleva lapsi

Satunnaisesti hoidossa oleva lapsi sijoitetaan ensisijaisesti käytössä oleville hoitopaikan vajauksille. Mikäli hoitajalta varattu hoitopaikka ei ole käytössä ollenkaan tai hoitopaikka on tilapäisesti vapaa tai vajaakäytössä, voidaan satunnaisesti hoidossa oleva lapsi aina sijoittaa tällaiselle paikalle, eikä tämä aiheuta muutoksia hoitajan palkassa.

Satunnaisesti hoidossa olevalle lapselle voidaan myös varata määräaikainen hoitopaikka. Määräaikaiselle hoitopaikalle ei ole asetettu vähimmäis- tai enimmäispituutta.

Mikäli hoitajalle on tulossa hoitoon useampia satunnaisesti hoidossa olevia lapsia, ko. lapsia varten voidaan myös varata yhteinen hoitopaikka. Satunnaisia lapsia varten varattua yhteistä hoitopaikkaa voi pääsäännöstä poiketen käyttää samanaikaisesti useampi satunnaisesti hoidossa oleva lapsi, ja hoitopaikan käyttöastetta voidaan tarkastella pidemmän, kunnan etukäteen määrittelemän tarkastelujakson kuluessa. Mikäli jälkikäteen havaitaan, että hoitopaikan käyttöaste on yli 100 %, maksetaan ylityksestä päiväkohtainen erilliskorvaus. Päivähoitoasetuksen mukaisia rajoja ei kuitenkaan saa ylittää edes tilapäisesti.

Sopimuksen lähtökohtana on, että hoitoa tarvitsevia lapsia varten varataan pääsääntöisesti hoitopaikka. Päiväkohtainen erilliskorvaus on tarkoitettu hyvin poikkeuksellisiin tilanteisiin. Ratkaisu siitä, varataanko hoitopaikka vai tuleeko maksettavaksi erilliskorvaus, on kunnan omassa harkinnassa esiintyvistä tilanteista riippuen.

Mikäli hoitopaikat ovat täynnä eli paikkoja ei ole vajaakäytössä tai vapaana, maksetaan satunnaisesti hoidossa olevasta lapsesta päiväkohtainen erilliskorvaus, joka saadaan jakamalla hoitajan varsinainen palkka (ks. KVTES:n palkkausluvun 16 §) hänen peruspalkkansa määräytymisperusteena olevalla hoitopaikkojen lukumäärällä ja edelleen kalenterikuukauden kalenteripäivien lukumäärällä. Jos em. lasta varten tarvitaan hoitopaikka enintään 5 tunniksi, jaetaan em. osamäärä vielä kahdella.

Esim. hoitajalta on varattu 3,5 hoitopaikkaa ja hänen tehtäväkohtainen palkkansa on 1 200 euroa (liitteen mukainen peruspalkka 1 181,32 euroa, jota on korotettu työn vaativuuden perusteella). Lisäksi hänellä on henkilökohtainen lisä 150 euroa ja vanha määrävuosilisä 30 euroa, eli hänen varsinainen kuukausipalkkansa on 1 380 euroa. Päiväkohtainen erilliskorvaus yli 5 tunnin hoitopaikasta on 13,14 euroa (1380 e : 3,5 hoitopaikka : 30 pv = 13,14 e/pv), ja enintään 5 tunnin hoitopaikasta 6,57 euroa (13,14 e : 2). Em. päiväkohtainen erilliskorvaus maksetaan niiltä hoitopäiviltä, joina lapsi on hoidossa.

Mikäli hoitajalta ei ole varattu yhtään hoitopaikkaa eikä hänelle tästä syystä ole määritetty kuukausipalkkaa, ja hoitajalle sijoi-

tetaan hoitoon satunnainen lapsi, käytetään päiväkohtaista erilliskorvausta laskettaessa varsinaisena kuukausipalkkana em. 4 §:n 1 momentissa määrättyä hoitopaikkakorvausta. Päiväkohtainen erilliskorvaus yli 5 tunnin hoitopaikasta olisi siis 11,25 euroa (337,52 e : 30 pv) ja enintään 5 tunnin hoitopaikasta 1.3.2008 lukien 5,63 euroa (168,76 e : 30 pv).

2 mom. Työn vaativuuden vaikutus tehtäväkohtaiseen palkkaan

---

#### Soveltamisohje

Tehtäväkohtaisen palkan määräytymisperusteena on ensisijaisesti tehtävien vaativuus. Tehtäväkohtaisen palkan määrittelyssä käytettävät yleiset vaativuustekijät ilmenevät KVTES:n palkkausluvun 5 §:n 1 momentin soveltamisohjeesta.

Hoitajan tehtävien vaativuuteen vaikuttaa mm. lasten ja lapsiryhmän hoitoisuus (esim. lasten erityiset hoitovaatimukset ja ryhmän ikärakenteen huomattava vaihtelu) sekä ryhmän hoitoaikojen epäsäännöllisyys ja ennakoimattomuus.

Erityistä hoitoa vaativalle lapselle varataan ainoastaan yksi hoitopaikka ja muu osuus palkkauksesta tulee arvioida tehtävien vaativuuden arvioinnin kautta.

Mikäli esim. lasten ja lapsiryhmän hoitoisuuksissa tapahtuu olennaisia muutoksia, harkitaan niiden aiheuttamat mahdolliset vaikutukset hoitajan tehtävien vaativuuteen, jonka seurauksena hoitajan palkkaa tarkistetaan muuttuneen perusteen mukaisesti (mahdollinen nousu/lasku) ks. KVTES II luku 5 §:n 2 mom.

---

3 mom. Vähimmäisperuspalkka kuukaudessa

Täyttä työaikaan tekevän hoitajan peruspalkka kuukaudessa on vähintään 517,79 euroa ja vähintään edellä 4 §:n 1 momentissa määrättyä 1,5 hoitopaikkaa vastaava euromäärä, mikäli hoitajalta on varattu vähintään yksi hoitopaikka, jota on ryhdytty tosiasiallisesti käyttämään. Mikäli hoitajan säännöllinen työaika on lyhyempi kuin täyttä työaikaan tekevän, on hoitajan vähimmäisperuspalkka kuukaudessa myös samassa suhteessa alempi kuin hoitajan osa-aikatyöaika on täydestä työajasta.

---

#### Soveltamisohje

Mikäli hoitajan 4 §:n 1 momentin mukainen peruspalkka muodostuu em. vähimmäisperuspalkkamääräystä suuremmaksi, väistyy 3 momentin määräys. Em. vähimmäispalkkamääräystä ei noudateta silloin, kun hoitajalta ei hänestä johtuvasta syystä

voida varata vähintään yhtä yli 5 tunnin ja yhtä enintään 5 tunnin hoitopaikkaa.

#### 5 § Kuukausipalkan muuttuminen hoitopaikkapäätöksen muuttuessa

##### 1 mom. Hoitopaikan varaaminen

Hoitopaikka voidaan varata hoitajalta toistaiseksi tai määräajaksi. Hoitajalle maksetaan 4 §:n mukaan määrättyä peruspalkkaa varattujen hoitopaikkojen lukumäärästä tehdyn päätöksen mukaisesti, ellei sitä muuteta uudella hoitopaikkapäätöksellä. Kunta voi lisätä varattujen hoitopaikkojen määrää tai vähentää niitä, jolloin peruspalkka määräytyy muuttuneen perusteen mukaan siten kuin 2 ja 3 momenteissa on määrätty.

---

##### 3 mom. Hoitopaikan vähentäminen

---

#### Soveltamisohje

Hoitopaikkojen varaamista, lisäämistä ja vähentämistä koskevat päätökset tekee kunnan toimivaltainen viranhaltija (yleensä perhepäivähoidon ohjaaja), jonka tehtävänä on tehdä ko. päätökset ja antaa ne tiedoksi hoitajalle viipymättä. Ko. päätökset on suositeltavaa tehdä kirjallisesti.

Mikäli hoitajalle sijoitetaan hoitopaikan irtisanomisen jälkeen yllättäen hoitoon uusi lapsi, joka tarvitsee hoitopaikan, maksetaan palkkaa entisten perusteiden mukaan 3 momentin määräyksen mukaan. Uusi hoitopaikka ja siitä maksettava korvaus sisältyy 3 momentin määräyksen mukaiseen entiseen palkkaan.

Mikäli hoitajalta varattua hoitopaikkaa ei voida käyttää hoitajasta johtuvasta syystä, hoitopaikka voidaan irtisanoa välittömästi em. irtisanomisaikaa noudattamatta. Tällöin palkanmaksu päättyy irtisanomista seuraavasta päivästä. Sairausloma ei ole tässä tarkoitettu hoitajasta johtuva syy.

Päätös, jolla muutetaan hoitopaikkavarausta ilman nimenomaista hoitopaikan irtisanomista, ei riitä siihen, että palkanmaksu ko. hoitopaikasta päättyisi 3 momentin mukaisesti. Hoitopaikan poistuminen hoitajan tehtäväkohtaisesta palkasta edellyttää irtisanomispäätöstä.

---

## TYÖAIKA JA TYÖAIKAKORVAUKSET

---

### Työaikajärjestelmät

#### 7 § KVTES:n työaikaluvun sovellettavat määräykset

---

##### Koulutuksen lukeminen työaikaan

Mikäli perhepäivähoitaja veloitetaan osallistumaan koulutukseen aikana, joka ei ole työehtosopimuksen mukaista työaika, tämä korvataan hoitajalle kunnan harkitsemalla tavalla. Sosiaalihuoltolain (710/1982) 53 §:n mukaisen täydennyskoulutuksen lukeminen työaikaan määräytyy samoin kuin muunkin koulutuksen.

#### 8 § Säännöllinen täysi työaika

---

#### 2 mom. Työajaksi luettava aika

Hoitajan työaika alkaa, kun ensimmäinen lapsi tulee hoitoon ja päättyy siihen, kun viimeinen lapsi lähtee hoidosta lukuun ottamatta sitä aikaa, jona hoitajalla ei ole yhtään lasta hoidossa. Työajaksi luetaan myös työnantajan määräämien muiden työtehtävien suorittaminen.

##### Soveltamisohje

#### 1. Työaika

Työajaksi luettava muu työnantajan määräämä työtehtävä voi olla esimerkiksi osallistuminen työkokoukseen, johon työnantaja on velvoittanut perhepäivähoitajan osallistumaan tai varhaiskasvatussuunnitelman laatiminen. Mikäli osallistuminen on vapaaehtoista, ei kyse ole työajaksi luettavasta ajasta.

Silloin kun työajaksi luettava työnantajan määräämä työtehtävä tehdään perhepäivähoitajan kotona, tulee työhön käytetty aika ja tehdyn työn määrä selvittää luotettavasti.

Lapsen poissaolo- tai hoitosuhteen päättymis- tms. aikaa, vaikka siltä maksettaisiinkin palkkaetuja, ei lueta hoitajan työajaksi.

Työaikakorvauksia maksetaan ainoastaan työajaksi luettavasta ajasta eli tosiasiallisesti tehdyltä työajalta.

#### 2. Säännöllisen työajan mahdollinen vajeus ja sen täyttö

Mikäli tiedetään, että hoitajan työaika on jäämässä vajeaksi, suunnitellaan työaika siten, että säännöllisen työajan täyttämiseksi käytetään aikaisemmilta jaksoilta kertyneitä työaika-

korvauksia. Suunnitellun vapaan ajankohta ilmoitetaan hoitajalle etukäteen ja mahdollisuuksien mukaan jo ennen viikon/jakson alkua ja pyritään antamaan suunnitellun mukaisesti. Viikon/jakson päättymisen jälkeen vajaaksi havaittu viikko/jakso täytetään aikaisemmilta viikoilta/jaksoilta kertyneillä työaikakorvauksilla.

Hoitajan säännöllisen työajan vajausta, joka voidaan täyttää vapaa-aikakorvauksilla, voi syntyä lähinnä lasten yllättävän tai ennalta tiedetyn poissaolon vuoksi. Lapsen yllättävästä poissaolosta, hoitajasta itsestään johtuvista poissaolosta tai muusta syystä johtuva viikon/jakson vajuus voidaan todeta yleensä vasta viikon/jakson päätyttyä. Tällainen työajan vajuus täytetään aina ensin mahdollisilla vapaa-aikakorvauksilla.

Vapaa-aikakorvauksella voidaan täyttää viikon/jakson yllättävä tai ennalta tiedossa oleva vajuus ainoastaan lisä- tai ylityörajaan saakka. Mikäli viikon/jakson työaika jää vajaaksi eikä työaikakorvauksia ole laitettavissa täyttöön, viikon/jakson työaika jää vajaaksi.

---

#### 11 § Ylityö ja ylityökorvaus

---

#### 2 mom. Korvaus

Hoitajalle maksetaan työnantajan aloitteesta tehdyiltä 43 tuntia 15 minuuttia viikossa ylittäviltä työtunneilta tai kun käytössä on viikkoa pidempi työaika-jakso, keskimäärin viikkoa kohti lasketuilta 43 tuntia 15 minuuttia ylittäviltä työtunneilta, korottomaton tuntipalkka tai annetaan tätä vastaava vapaa-aika. Korvausmuodosta (raha tai vapaa) päättää työnantaja.

#### 12 § KVTES:n muut sovellettavat määräykset

---

##### Soveltamisohje

#### 1. Sairausloman ja äitiysvapaan palkka erityistilanteissa

Mikäli hoitajalla ei ole sairauslomalle tai äitiysvapaalle lähtiesään palkkaperustetta, sairausloma-ajan tai äitiysvapaan palkkaa ei makseta, ja hoitaja saa sairausvakuutuslain mukaisen päivärahan itse.

Hoitopaikkaa ei saa irtisanoa yksinomaan hoitajan sairauslomasta johtuen. Sairausloman aikana hoitopaikkoja voidaan irtisanoa vain päivähoitopalveluiden kysyntään liittyvillä syillä.

## 2. Tilapäinen hoitovapaa

Hoitajalla on oikeus jäädä KVTES:n V luku 9 §:n mukaan tilapäiselle hoitovapaalle, mutta se on palkaton. Tilapäinen hoitovapaa myönnetään, mikäli hoitajan oman lapsen sairastuminen todellisuudessa estää työtehtävien suorittamisen (hoitolaisten ottamisen hoitoon).

### 13 § Vuosilomapalkka erityistilanteissa

Mikäli hoitajalta varattujen hoitopaikkojen lukumäärä muuttuu ennen lomakaudelle vahvistetun vuosiloman alkamista ja hoitajan vuosilomapalkka tästä syystä poikkeaisi olennaisesti hänen säännönmukaisesta varsinaisesta kuukausipalkastaan, lasketaan em. vuosiloma-ajan lomapalkka KVTES:n vuosilomaluvun 13 §:n määräyksestä poiketen ao. lomakauden toukokuun palkasta. Myös hoitajan lomarahaa lasketaan em. toukokuun varsinaisesta palkasta, mikäli hoitopaikkojen lukumäärän muutoksen takia lomarahaa laskentaperusteena oleva KVTES:n vuosilomaluvun 18 §:ssä tarkoitettu hoitajan heinäkuun varsinainen palkka poikkeaisi olennaisesti hoitajan säännönmukaisesta varsinaisesta kuukausipalkasta.

#### Soveltamisohje

Edellä oleva määräys tulee sovellettavaksi lähinnä tapauksissa, kun hoitopaikkoja joudutaan kesäajaksi irtisanomaan siitä syystä, että lasten hoidon keskeytysaika on hoitajan vuosilomaa pidempi eikä hoitajalla ole keskeytysajaksi löydettävissä muutakaan työtä. Tällöin hoitajan palkka on siis voinut alentua tai loppua kokonaan edellä 5 §:n 3 mom. perusteella tai hänet on voitu lomauttaa KVTES:n VIII luvussa määrätyn mukaisesti. Työntekijän velvollisuudesta ottaa vastaan muutaakin kuin työsopimuksensa mukaista työtä on lisäksi määräys KVTES:n yleisen osan 10 §:ssä.

Sen arviointi, onko kyse varsinaisen palkan olennaisesta muutoksesta, on kunnan harkinnassa ja se voi vaihdella tapauskohtaisesti. Asia ratkaistaan kokonaisharkinnalla ja mm. sen perusteella, mikä on ollut hoitajalla ns. normaali tilanne ennen muutosta ja kuinka monta hoitopaikkaa on irtisanottu.

### 15 § Seurantaryhmä

Sopimuskaudeksi 16.2.2005–30.9.2007 asetetun seurantaryhmän toimintaa jatketaan sopimuskaudeksi 1.10.2007–31.1.2010. Seurantaryhmän tehtävänä on seurata edelleen liitteen 12 toimivuutta käytännössä ja pyrkiä ratkaisemaan tulkinta- ja soveltamisongelmat, joilla on liitteen soveltamisen kannalta yleistä merkitystä. Seurantaryhmä tekee liitteen 12 kehittämistarpeiden selvittämiseksi myös tarpeelliseksi katsomansa liitettä koskevat toiminnalliset ja tilastolliset selvitykset ja niihin perustuvat kehittämissuositukset.



LIITE 13  
 MAATALOUSLOMITTAJIA KOSKEVAT ERITYISMÄÄRÄYKSET

---

1 § Soveltamisala ja sovellettavat määräykset

---

Pöytäkirjamerkintä:

Suojavaatteiden pesuraha ja puhelinkorvaus maksetaan Maatalousyrittäjien eläkelaitoksen vuosittain vahvistaman määrän mukaisesti.

---

5 § Ylityön määritelmä ja korvaaminen

---

Esimerkki 1

Täyttä työaika tekevällä lomittajalla on neljän viikon tasoittumisjakso, jonka säännöllinen työaika on 153 tuntia. Viikon yksi säännöllinen työaika on 32 tuntia, viikkojen kaksi ja kolme 38,25 tuntia ja viikon neljä 44,5 tuntia. Toteutuneessa työvuoroluettelossa viikolla yksi on 34 tuntia. Viikolle yksi on muodostunut viikoittaista ylityötä, koska vahvistettuun työvuoroluetteloon merkitty säännöllinen viikkotyöaika on ylittynyt kahdella tunnilla.

---

9 § Työajan sijoittelu

---

Soveltamisohje

Varsinaista työaikaan kuulumatonta ruokailutaukoa ei lomittajalla ole.

Yötyön teettämistä koskeva määräys on työaikalain (605/1996) 26 §:ssä (viittausmääräys).

---

11 § Lähisukulainen lomittajana

---

2 mom. Palkka määräytyy 1.10.2007 lukien tuntipalkan mukaan, joka lasketaan 1 290,71 euron peruspalkasta.

13MAA010	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		1 290,71 €	1 321,69 €	1 353,41 €

3 mom. Vuosiloma, lomapalkka ja lomakorvaus määräytyvät vuosilomalain (162/2005) ja sairausajan palkka työsopimuslain (55/2001) mukaan.

---

#### 12 § Matkakustannusten korvaus

Työmatkat asunnosta ensimmäiseen työpisteeseen ja viimeisestä työpisteestä asunnolle korvataan kaikille lomittajille maatalousyrittäjien lomituspalvelulain (1231/1996) tarkoittaman paikallisyksikön alueella, jossa lomittaja työskentelee.

#### Pöytäkirjamerkintä

Maatalousyrittäjien lomituspalvelulaissa (1231/1996) tarkoitettujen valvontakäyntien matkakustannukset korvataan Maatalousyrittäjien eläkelaitoksen vahvistamien periaatteiden mukaisesti.

---

LIITE 14  
KUNNALLISTEN TEATTEREIDEN TEKNISEN HENKILÖKUNNAN  
SÄÄNNÖLLINEN TYÖAIKA JA RASITELISÄ

---

---

2 § Työaikaluvun 7 §:n mukainen säännöllinen työaika voidaan järjestää myös siten, että se on keskimäärin enintään 38 tuntia 15 minuuttia viikossa näytännövuoden (1.8.–31.7.) tai näytännökauden (1.8.–31.12. ja 1.1.–31.7.) aikana.

---