

19.3.2018

## **KVTES:n määräysten muutokset**

**Sopimusmääräyksiin voi tulla teknisiä muutoksia.**

### **Sisältö**

I luku, 4 § s. 2–3

II luku, 5 § s. 4–5

IV luku, 18 § s. 6–8

V luku, 2–4 §, 8–9 §, 11 § s. 9–22

VII luku s. 23–34

Liite 5 s. 35–41

Liite 9 s. 41–42

Liite 12 s. 43–60

Liite 13 s. 61–67

Liite 15 s. 68–69

19.3.2018

**KVTES:n määräysten muutokset****Sopimusmääräyksiin voi tulla teknisiä muutoksia.****I LUKU** YLEINEN OSA

---

---

## 4 § Paikallinen sopiminen

1 mom. Tätä sopimusta ei sovelleta siltä osin, kuin sen määräyksistä on poikettu kunnallisen pääsopimuksen 13 §:ssä tarkoitetulla 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. Tällainen erityismääräys 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 3.4.2008 allekirjoitetussa virka- ja työehtosopimuksessa pääsopimuksen noudattamisesta on määrätty.

---

## 6 § Työsuhteen ja siihen perustuvien oikeuksien alkaminen

## Työntekijät

1 mom. Työsuhde ja siihen perustuvat oikeudet alkavat siitä päivästä, jona työntekijä tosiasiallisesti ryhtyy työhön.

## Työntekijät

2 mom. Jos työntekijä on työsopimuksen mukaan otettu palvelukseen kalenterikuukauden ensimmäisestä päivästä lukien ja tämä päivä on sellainen pyhä- tai juhlapäivä tai

19.3.2018

muu päivä, joka säännönmukaisesti ei ole työpäivä, työntekijän oikeudet alkavat kuitenkin sanotun kuukauden alusta, jos työhön otettu on edellä mainittujen päivien jälkeisenä ensimmäisenä säännönmukaisena työpäivänä ryhtynyt työhön, eivätkä nämä päivät ole kuuluneet edellisen työntekijän työsuhteeseen.

#### Soveltamisohje

Työsopimus on pyrittävä tekemään kirjallisesti **tai sähköisesti** ja niin tarkasti, että siitä ilmenevät kaikki työsuhteen ehtojen määrittelyyn vaikuttavat seikat. Työsopimus voidaan tehdä suullisesti silloin, kun siihen on perusteltua aihetta esimerkiksi työsopimuksen lyhytaikaisuuden vuoksi.

19.3.2018

**KVTES:n määräysten muutokset****Sopimusmääräyksiin voi tulla teknisiä muutoksia.****II LUKU****PALKKAUS YLEISET MÄÄRÄYKSET**

---

---

**5 § Varsinainen palkka**

Viranhaltijan/työntekijän varsinaiseen palkkaan kuuluvat seuraavat palkanosat:

- 1 tehtäväkohtainen palkka tai vastaavanluonteinen palkka (lukuun ottamatta luontoisetua)
- 2 henkilökohtainen lisä
- 3 työkokemuslisä ja määrävuosilisä
- 4 syrjäseutulisä (31.12.2011 mennessä myönnetty KVTES 2010–2011 palkkausluvun 10 §:n mukainen)
- 5 kielilisä
- 6 rekrytointilisä
- 7 luottamusmieskorvaus ja
- 8 työsuojeluvaltuutetun korvaus.

**Soveltamisohje**

Varsinaisen palkan käsitettä tarvitaan laskettaessa mm. tuntipalkkaa, päiväpalkkaa, vuosiloma-ajan palkkaa sekä sairausajan palkkaa.

**Pöytäkirjamerkintä määrävuosilisästä**

31.8.2004 maksettu määrävuosilisä säilyy 1.9.2004 lukien samansuuruisena niin kauan kuin palvelussuhde jatkuu keskeytymättä samaan kuntaan/kuntayhtymään, ellei tämän luvun 4 §:n määräyksestä muuta johdu.

**Pöytäkirjamerkintä syrjäseutulisästä**

Viranhaltijalle/työntekijälle, jolle on 31.12.2011 voimassa olleiden Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen määräysten mukaisesti maksettu syrjäseutulisää, maksetaan syrjäseutulisää edelleen KVTES 2010–2011 palkkausluvun 10 §:n määräysten mukaisesti.

19.3.2018

Pöytäkirjamerkintä työsuojeluvaltuutetun korvauksesta (Tämä pöytäkirjamerkintä ei ole osa KVTES 2018–2019 -sopimusta.)

Työsuojeluvaltuutetun irtisanomissuojasta ja työsuojeluvaltuutetun korvauksesta tehdyn virka- ja työehtosopimuksen 2 §:n 1 momentissa määrätty kuukausipalkkaisen varsinaisen työsuojeluvaltuutetun korvaus on 1.5.2018 alkaen 94 €.

Mikäli työsuojeluvaltuutetun edustamien työntekijöiden ja viranhaltijoiden määrä on 700 tai enemmän edellä mainittu korvaus on kuitenkin 260 €. Tämä korotettu korvaus on voimassa määräajan 1.5.2018–31.3.2020.

19.3.2018

**KVTES:n määräysten muutokset****Sopimusmääräyksiin voi tulla teknisiä muutoksia.****IV LUKU**  
**VUOSILOMA**

---

---

**18 § Lomarahaa**

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

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

lomanmääräytymisvuotta seuraavan heinäkuun varsinaisesta kuukausipalkasta.

Pöytäkirjamerkintä

Lomarahaa määräytyy tämän sopimuskauden aikana ~~allekirjoituspöytäkirjan ja~~ erillisen virka- ja työehtosopimuksen mukaisesti (Virka- ja työehtosopimus lomanmääräytymisvuosien 2016–2017, 2017–2018 ja 2018–2019 lomarahasta).

Soveltamisohje

Laskentaperusteena on viranhaltijalle/työntekijälle heinäkuulta tosiasiallisesti maksettu varsinainen kuukausipalkka (laskentaperusteena ei kuitenkaan käytetä tämän luvun 13 §:n 2 momentin mukaan määräytyvää vuosilomapalkkaa). 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, lomarahaa lasketaan kummankin tehtävän hoitamisesta heinäkuulta maksetun yhteenlasketun varsinaisen palkan perusteella. Jos viranhaltijan/työntekijän heinäkuun palkka määräytyy

19.3.2018

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 kuukaudesta 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.–3.6.2016. Ajalta 10.5.–22.5.2016 palkan maksamisen perusteena on ollut 1 700 euron kuukausipalkka ja 23.5.–3.6.2016 hän on hoitanut toista sijaisuutta, jossa palkan maksamisen perusteena on ollut 1 850 euron kuukausipalkka. Lomarahan laskentaperusteena on

$$\frac{13 \times 1\,700 + 12 \times 1\,850}{25} = 1\,772 \text{ euroa.} \quad \text{Lomarahan suuruus on näin ollen } 4\% \times 1\,772 \text{ euroa.}$$

- 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:

$$\frac{\text{lomanosaan sisältyvät vuosilomapäivät}}{\text{ansaitun vuosiloman pituus}} \times \text{lomarahan kokonaismäärä}$$

- 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 kuukausipalkkaiseksi työntekijäksi

19.3.2018

1.9. 2018 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

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

---



19.3.2018

**KVTES:n määräysten muutokset****Sopimusmääräyksiin voi tulla teknisiä muutoksia.****LUKU V****VIRKA- JA TYÖVAPAAT SEKÄ PERHEVAPAAT**

---

**SAIRAUSSLOMA**

---

---

**2 § Sairausloma-ajan palkka**

- 1 mom. Viranhaltijalla/työntekijällä on saman kalenterivuoden aikana oikeus saada sairausloman ajalta
- 1 varsinainen palkkansa 60 kalenteripäivän ajalta
  - 2 sen jälkeen kaksi kolmasosaa varsinaisesta palkastaan 120 kalenteripäivän ajalta
  - 3 lisäksi voidaan harkinnan perusteella maksaa enintään kaksi kolmasosaa varsinaisesta palkasta enintään 185 kalenteripäivän ajalta.
- 2 mom. Edellytyksenä sairausajan palkan saamiselle on, että palvelussuhde on välittömästi ennen sairausloma jatkunut vähintään 60 kalenteripäivää.

**Soveltamisohje**

Sairausajan palkan maksaminen edellyttää, että virantoimitus tai työsuhde on jo alkanut, ts. että ao. viranhaltija/työntekijä on aloittanut työntöön. Sairausajan palkkaa suoritetaan enintään niin kauan, kun palvelussuhde kestää, vaikka työkyvyttömyys jatkuisi tämän ajan jälkeenkin.

Sairausajan palkkaa koskevia määräyksiä sovellettaessa on huomiotava seuraava poikkeus:

Vammaisten työllistymistyötä tekevät työntekijät, joiden oikeus sairausajan palkkaan määräytyy liitteen 10 mukaan.

Varsinainen palkka on määritelty tämän sopimuksen palkkausluvun 5 §:ssä.

19.3.2018

## Sairausloman palkanmaksu

### Esimerkki 1

A:n sairausloma on lääkärintodistuksen perusteella myönnetty ajalle 10.6.–15.1. A saa 1/1 palkkaa 10.6.–8.8. (60 kalenteripäivää), 2/3 palkasta 9.8.–6.12. (120 kalenteripäivää) sekä mahdollisesti harkinnanvaraista palkkaa 7.12.–31.12. Täysimääräisen palkkansa A saa taas 1.1.–15.1.

Palkattoman virka-/työvapaan aikana viranhaltija/työntekijä saa sairausvakuutuslain mukaisen päivärahan itse.

### Esimerkki 2

B:lle on myönnetty 20.10. palkaton virka-/työvapaa 1.11.–30.11. B sairastuu 28.10. ja lääkärintodistuksen perusteella sairaus jatkuu 15.12. asti. B:lle suoritetaan sairausajan palkka 28.10.–31.10. sekä 1.12.–15.12. Marraskuun ajalta hänellä on oikeus saada sairausvakuutuspäiväraha.

- 3 mom. Jos viranhaltijan/työntekijän palvelussuhde ei ole jatkunut 2 momentissa edellytettyä aikaa ennen sairauslomaa, hänellä on oikeus saman kalenterivuoden aikana saman palvelussuhteen perusteella saada sairausloman ajalta varsinainen palkka 14 kalenteripäivän ajalta, jonka jälkeen ei suoriteta mitään palkkaetuja.

### Soveltamisohje

Mikäli työntekijä/viranhaltija palkataan samana kalenterivuonna toistaiseksi voimassa olevaan palvelussuhteeseen, 1 momentin sairausajan palkkaan lasketaan mukaan samana kalenterivuonna 3 momentin mukaan määräaikaisessa palvelussuhteessa maksetut sairausajan palkat.

Karenssiajan täytyminen sairausloman aikana ei oikeuta soveltamaan 1 momentin mukaisia palkanmaksuaikoja karenssiajan täyttymisen jälkeiseen sairausloman osaan. 1 momentin mukaisia aikoja laskettaessa otetaan huomioon myös karenssiaikana maksetut sairausajan palkat.

- 4 mom. Sairausloman ajalta ei makseta palkkaa sen jälkeen, kun sairauslomaa on myönnetty jatkuvana yhdessä tai useammassa erässä yli 12 kuukaudeksi. Sairausloma katsotaan jatkuvaksi, ellei sitä ole keskeyttänyt vähintään 30 kalenteripäivän yhdenjaksoinen virantoimitus/ työssäolo. Yli 12 kuukauden menevältä ajalta voidaan harkinnan mukaan maksaa enintään puolet varsinaisesta palkasta.

### 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

19.3.2018

edellä tarkoitettuun 12 kuukauden sairausloma-aikaan ei lueta aikaa, jonka viranhaltija/työntekijä on ollut esimerkiksi vuosilomalla tai työssä.

- 5 mom. Jos työaikaan sisältyy säännöllisenä työaikana tehtyä sunnuntaityötä, korotetaan sairausajan päiväpalkkaa vuosilomaluvun 13 § 3 momentin mukaisesti lasketulla prosenttiluvulla, jossa otetaan huomioon vain sunnuntaityön osuus.

#### Soveltamisohje

Mikäli palvelussuhde on alkanut 31.3. jälkeen, em. "sunnuntaityölisää" ei makseta sairausajan palkkaan ennen seuraavan vuoden huhtikuun alkua.

- 6 mom. Sairausajan palkkaa ei makseta, mikäli viranhaltija/työntekijä on aiheuttanut työkyvyttömyyden tahallisesti tai törkeällä huolimattomuudella.

- 7 mom. Mikäli viranhaltijalla/työntekijällä on oikeus saada työansion menetyksestä korvausta muualta, hänelle maksetaan sairausajan palkasta ainoastaan korvauksen ylittävä osa. Korvaukseksi ei tällöin katsota hoitoa, siihen verrattavia kustannuksia, haittarahtaa, sen sijasta maksettavaa kertakaikkista korvausta eikä ~~tapaturmavakuutuslain 20 §:ssä~~ **työtapaturma- ja ammattitautilain (459/2015) 51 § (hoitotuki), 52 § (vaateliä) ja 53 § (kotihoidon lisäkustannusten korvaus)** mainittuja lisiä ja korvauksia. Sairausajan palkka maksetaan kuitenkin täysimääräisenä, mikäli korvauksen saaminen perustuu viranhaltijan/työntekijän vapaaehtoisesti kustantamaan etuuteen tai hän saa korvausta sellaisen työtapaturman johdosta, joka ei ole kysymyksessä olevan sairausloman aiheuttajana.

#### Soveltamisohje

Mikäli viranhaltija/työntekijä ei käytä oikeuttaan korvauksen saamiseen, esim. hae vahingonkorvauslain mukaista korvausta työkyvyttömyyden aiheuttaneelta, hänelle ei makseta sairausajan palkkaa siltä osin, kuin korvaus kattaisi palkan.

- 8 mom. Viranhaltijalla/työntekijällä, joka on tartuntatautilain ~~(583/86) 16 §:n 2 momentin tai 17 §:n~~ **(1227/2016) 57 §:n ja 63 §:n** perusteella määrätty tartuntataudin leviämisen estämiseksi olemaan poissa ansiotyöstään tai eristettäväksi, on oikeus saada poissaolon ajalta palkkaa siten kuin tässä pykälässä on määrätty sairausloma-ajan palkasta. Sama oikeus palkkaan on päihdeongelmallisella, joka on hakeutunut vapaaehtoisesti laitoshoitoon sovittuaan hoidosta etukäteen työnantajan kanssa. Palkkaan sovelletaan 5 §:n määräyksiä.

#### Soveltamisohje

Tämän momentin mukainen palkallinen poissaoloaika vähentää 2 §:n 1 momentin mukaisia palkallisen sairausloman enimmäismääriä.

- 9 mom. **Mikäli työkyvyttömyyseläke tai määräaikainen kuntoutustuki on myönnetty viranhaltijalle/työntekijälle siten, että se alkaa ennen kuin viranhaltijan/työntekijän eh-**

19.3.2018

doton oikeus palkalliseen sairauslomaan on 1 momentin mukaan päättynyt, päättyy viranhaltijan/työntekijän ehdoton oikeus palkalliseen sairauslomaan 1 momentista poiketen työkyvyttömyyseläkkeen tai määräaikaisen kuntoutustuen alkamiseen.

### 3 § Työtapaturma ja ammattitauti

- 1 mom. Jos työkyvyttömyys johtuu virka-/työtehtävissä sattuneesta tapaturmavakuutuslainsäädännössä tarkoitettusta työtapaturmasta tai siitä aiheutuneesta sairaudesta, ammattitaudista taikka virka-/työtehtävistä johtuneesta väkivallasta, viranhaltijalla/työntekijällä on oikeus saada
- 1 varsinainen palkkansa enintään 120 kalenteripäivän ajalta
  - 2 sen jälkeen kaksi kolmasosaa varsinaisesta palkastaan enintään 120 kalenteripäivän ajalta.
  - 3 Lisäksi voidaan harkinnan mukaan maksaa kaksi kolmasosaa varsinaisesta palkasta enintään 125 kalenteripäivän ajalta.
- 2 mom. Kunnan tai kuntayhtymän toimivaltainen viranomainen voi päättää, että tämän pykälän mukaista palkkaa maksetaan enakkona ennen kuin työtapaturmakorvausta koskeva asia on lainvoimaisella päätöksellä ratkaistu.
- 3 mom. Mikäli työkyvyttömyydestä ei suoriteta korvausta tapaturmavakuutuslainsäädännön perusteella tai korvausta ei makseta täysimääräisenä, määräytyy oikeus sairausajan palkkaan 2 §:n mukaan. Mikäli oikeutta sairausajan palkkaan ei tällöin ole tai palkka on pienempi kuin enakkona maksettu palkka, viranhaltija/työntekijä on velvollinen maksamaan ennakon tai sairausajan palkan ylittävän osan siitä takaisin. Takaisinmaksu voidaan toteuttaa suorittamalla viranhaltijan palkasta pidätykset ja työntekijän palkasta työsopimuslain mukainen kuittaus.
- 4 mom. Tämän pykälän mukaiseen sairausajan palkkaan sovelletaan 2 §:n 5 ja 7 momentin määräyksiä. Tässä pykälässä mainitun sairausloman myöntäminen ei vähennä oikeutta 2 §:ssä mainittujen etujen saamiseen.

#### Soveltamisohje

Palkkaa on oikeus saada kunkin työtapaturman tai ammattitaudin osalta erikseen. Kalenterivuoden vaihtuminen ei vaikuta tässä pykälässä tarkoitettuun sairausajan palkkaan.

Tämän määräyksen perusteella maksettua sairausajan palkkaa ei lueta 2 § 4 momentin mukaista 12 kuukauden sairausaikaa laskettaessa.

2 § 2 momentin karenssia ei sovelleta, mikäli työkyvyttömyys on aiheutunut työtapaturmasta tai ammattitaudista.

Työtapaturman ja ammattitaudin käsite on määritelty ~~tapaturmavakuutuslaissa ja ammattitautilaissa~~ työtapaturma- ja ammattitautilaissa.

19.3.2018

### Esimerkki

A on ~~sairastanut~~ ~~sairastunut~~ työtapaturman johdosta ja edut ovat määrättyneet 3 §:n 1 momentin mukaan. A paranee ja palaa työhön vuodeksi. Tämän jälkeen A joutuu leikkaukseen saman työtapaturman aiheuttaman vamman vuoksi. Tältä viimeksi mainitulta työkyvyttömyysajalta A saa edelleen 3 §:n 1 momentissa tarkoitetut edut ja sairausloma katsotaan edellisen sairausloman jatkoksi.

### ~~4 § Eläketapahtumaan tai kuntoutustukeen johtava sairaus~~

~~1 mom. — Viranhaltijalle/työntekijälle, jolle on virkasuhteen/työsuhteen perusteella myönnetty toistaiseksi työkyvyttömyyseläke tai määräajaksi kuntoutustukea, ei myönnetä sairauslomaa enää palkallisena siitä alkaen, kun hänen ehdoton oikeutensa palkan saamiseen sairausloman ajalta on päättynyt. Ehdoton oikeus palkalliseen sairauslomaan päättyy kalenterivuoden vaihtumisesta riippumatta sen jälkeen, kun eläketapahtumaan tai määräaikaiseen kuntoutustukeen johtaneen sairauden perusteella on myönnetty palkallista sairauslomaa yhteensä 180 kalenteripäivän ajalta. Kalenterivuoden vaihtuminen ei tällöin oikeuta täyteen palkkaan.~~

### Soveltamisohje

~~Kunnallisen eläkelain (549/2003) 124 ja 128 §:ssä ovat säännökset takautuvasti myönnetyn työkyvyttömyyseläkkeen tai kuntoutusrahan maksamisesta työnantajalle, jos työnantaja on samalta ajalta maksanut viranhaltijalle/työntekijälle sairausajan palkkaa. Mainitun lain 128 §:n mukaan eläke maksetaan työnantajalle vain edellyttäen, että ilmoitus on tehty eläkelaitokselle vähintään kaksi viikkoa ennen eläkkeen maksupäivää.~~

~~2 mom. — Mikäli työkyvyttömyyseläke tai määräaikainen kuntoutustuki on myönnetty viranhaltijalle/työntekijälle siten, että se alkaa ennen kuin viranhaltijan/työntekijän ehdoton oikeus palkalliseen sairauslomaan on 1 momentin mukaan päättynyt, päättyy viranhaltijan/työntekijän ehdoton oikeus palkalliseen sairauslomaan 1 momentista poiketen työkyvyttömyyseläkkeen tai määräaikaisen kuntoutustuen alkamiseen.~~

### Soveltamisohje

#### Määräaikainen kuntoutustuki

~~Määräaikaisella kuntoutustuella ollessaan viranhaltija on palkattomalla virkavapaalla ja työntekijä palkattomalla työvapaalla eikä sairauslomalla, mikäli palvelussuhde jatkuu. Määräaikaista kuntoutustukiaikaa ei siis katsota sairausloma-ajaksi sovellettaessa 2 §:n 4 momentin määräystä enintään 12 kuukauden jatkuvasta palkallisesta sairauslomasta. Kuntoutustukiaika otetaan huomioon palvelussuhteen kestoaikana laskettaessa 2 §:n 2 momentissa mainittua karenssi-aikaa. Kyseinen aika luetaan~~

19.3.2018

~~myös työkokemuslisään oikeuttavaksi ajaksi siltä osin kuin palkaton virka-/työvapaa yleensä.~~

~~Jos määräaikaiselta kuntoutustuelta palannut sairastuu uudelleen muuhun kuin kuntoutustuen maksamiseen johtaneeseen sairauteen, sairausajan palkka maksetaan 2 §:n mukaisesti. Jos kysymyksessä on sama sairaus, joka on aikaisemmin johtanut määräaikaisen kuntoutustuen maksamiseen, sovelletaan 4 §:n määräyksiä, ellei ole kulunut vähintään vuosi virantoimituksen/työnteon alkamisesta määräaikaisen kuntoutustuen päättymisen jälkeen. Tällöin työkyvyttömyyden katsotaan aiheutuvan eri sairaudesta.~~

~~3 mom. Mikäli eläkepäätös tai kuntoutustukipäätös viipyy ja hakemuksen perusteena olevan sairauden takia on jo myönnetty 180 kalenteripäivältä palkallista sairauslomaa, voidaan palkallista sairauslomaa myöntää harkinnan mukaan enintään 185 kalenteripäivän ajalta saman kalenterivuoden kuluessa jolloin palkka on enintään kaksi kolmasosaa varsinaisesta palkasta.~~

~~4 mom. Tämän pykälän määräyksiä ei sovelleta 3 §:ssä tarkoitetun sairausloman palkkaukseen.~~

#### Soveltamisohje

~~Tämän pykälän määräyksiä ei sovelleta yksilölliselle varhaiseläkkeelle tai osatyökyvyttömyyseläkkeelle jäävään henkilöön.~~

~~Tässä soveltamisohjeessa eläkkeellä tarkoitetaan myös määräaikaista kuntoutustukea.~~

~~Määräyksiä sovelletaan, kun viranhaltijalle/työntekijälle on annettu ns. B-todistus eläkkeen hakemista varten tai kun eläkehakemus on pantu viireille. Viranhaltija/työntekijä on velvollinen viivytyksettä ilmoittamaan työnantajalle eläkehakemuksen vireillepanosta. Sen jälkeen, kun eläke on lainvoimaisella päätöksellä myönnetty, palkkaus on viimeistään korjattava tämän pykälän määräysten mukaiseksi ja mahdollisesti liikaa maksettu palkka perittävä takaisin.~~

~~Mikäli eläkehakemus hylätään lainvoimaisella päätöksellä, maksetaan sairausloma-ajan palkka 2 §:n määräysten mukaisesti. Jos palkkaa on maksettu 4 §:n mukaan, maksetaan jälkikäteen 2 ja 4 §:n mukaisten palkkojen välinen erotus.~~

~~Mikäli eläkehakemus hylätään ja päätöksestä valitetaan, maksetaan palkkaus edelleen 4 §:n määräysten mukaisesti. Sen jälkeen, kun valitus on lainvoimaisella päätöksellä ratkaistu, korjataan sairausajan palkkaus tarvittaessa päätöksen lopputuloksen edellyttämällä tavalla.~~

~~Mikäli eläkehakemus hylätään ja viranhaltija/työntekijä panee välittömästi uudelleen vireille eläkehakemuksen, maksetaan palkka edelleenkin 4 §:n määräysten mukaan. Mikäli tämäkin eläkehakemus hylätään~~

19.3.2018

~~lainvoimaisella päätöksellä eikä uutta eläkehakemusta enää tehdä, korjataan palkka 2 §:n mukaiseksi koko sairausloma-ajalta eli maksetaan 2 ja 4 §:n mukaisten palkkojen erotus jälkikäteen. Mikäli taas eläke myönnetään, maksetaan palkka 4 §:n mukaan eläketapahtumaan johtaneen sairauden alusta lukien.~~

~~Työkyvyttömyyseläkkeelle johtavissa sairaustapauksissa tarkistetaan lääkärintodistukset yleensä ainakin kulumassa olevalta ja sitä edeltävältä vuodelta sen seikan selvittämiseksi, onko kysymyksessä sama sairaus vai ei. Jos kuitenkin esimerkiksi jo marraskuussa 2014 alkanut sairausloma on jatkunut keskeytymättä vuoteen 2016 tarkistetaan lääkärintodistukset myös vuoden 2014 osalta.~~

#### Esimerkki 1

~~B on ollut maaliskuusta huhtikuussa sairauslomalla 60 kalenteripäivää, jolta ajalta hänelle on maksettu täysi palkka. Syyskuussa hän sairastuu toiseen sairauteen, mikä johtaa eläketapahtumaan. Tältä sairausloma-ajalta hänelle maksetaan 2/3 palkkaa 120 kalenteripäivältä ja seuraavan vuoden alusta lukien edelleen 2/3 palkkaa 60 kalenteripäivältä eli eläketapahtumaan johtavan sairauden perusteella maksetaan palkkaa kaikkiaan 180 kalenteripäivältä. Kalenterivuoden vaihtuminen ei oikeuta uudestaan täyteen palkkaan.~~

#### Esimerkki 2

~~C on ollut heinäkuun loppuun mennessä sairauslomalla 180 kalenteripäivää, miltä ajalta hänelle on maksettu 60 päivältä täysi palkka ja 120 päivältä 2/3 palkkaa. Marraskuussa hän sairastuu toiseen sairauteen, mikä johtaa eläketapahtumaan. Tältä sairausloma-ajalta hänelle ei marraskuussa joulukuussa makseta palkkaa, mutta seuraavan kalenterivuoden alusta lukien hänelle maksetaan eläketapahtumaan johtavan sairauden perusteella 60 päivältä täyttä ja 120 päivältä 2/3 palkkaa. Koska C:lle ei tässä tapauksessa edellisenä kalenterivuonna ole voitu maksaa eläketapahtumaan johtavan sairauden perusteella ollenkaan palkkaa eikä palkka siis ole missään vaiheessa alentunut 2/3:aan, maksetaan palkka vuoden alusta täytenä.~~

#### Esimerkki 3

~~D on vuoden alussa ollut sairauslomalla 108 kalenteripäivää, miltä ajalta hänelle on maksettu 60 päivältä täyttä ja 48 päivältä 2/3 palkkaa. Syyskuussa hän sairastuu toiseen sairauteen, mikä johtaa eläketapahtumaan. Tämän sairauden perusteella hänelle maksetaan kyseisen kalenterivuoden puolella 2/3 palkkaa 72 kalenteripäivältä, minkä jälkeen palkkaa ei asianomaisena kalenterivuonna makseta. Seuraavan kalenterivuoden alusta lukien hänelle maksetaan 108 kalenteripäivältä 2/3 palkkaa eli hän saa eläketapahtumaan johtavan sairauden perusteella kaikkiaan palkkaa 180 kalenteripäivältä (72 päivää + 108 päivää).~~

19.3.2018

Esimerkki 4

~~E on kalenterivuoden loppuun mennessä saanut muun sairauden perusteella täyttä palkkaa 15 kalenteripäivältä ja eläkkeelle johtaneen sairauden perusteella täyttä palkkaa 30 kalenteripäivältä. Vuoden vaihteen jälkeen E:lle maksetaan eläkkeelle johtaneen sairauden perusteella täyttä palkkaa vielä 15 kalenteripäivän ajalta ja sen jälkeen 2/3 palkkaa 135 kalenteripäivältä.~~

#### 5 4 § Työnantajan oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen päivärahan, äitiys- ja isyysrahan sekä eräisiin muihin korvauksiin

- 1 mom. Kunnalla/kuntayhtymällä on oikeus saada sairausloman, äitiys- ja isyysvapaan ja tämän luvun 2 §:n 8 momentissa tarkoitetun tartuntatautilain ~~(583/86)~~ (1277/2016) mukaisen poissaolon ajalta maksettua palkkaa vastaava osa sairausvakuutuslain mukaisesta päivarahasta sekä äitiys- ja isyysrahasta sekä tartuntatautilain ~~(583/86)~~ (1277/2016) 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 8 momentissa tarkoitetun laitoshoidon ajalta.
- 2 mom. Saadaksean sairausloman sekä äitiys- ja isyysvapaan ajalta palkkaetuja viranhaltijan/työntekijän on noudatettava, mitä sairausvakuutuslain mukaisen päivärahan sekä äitiys- ja isyysrahan saamiseksi on säädetty tai määrätty. Jos kunta/kuntayhtymä menettää viranhaltijan/ työntekijän laiminlyönnin tai toimenpiteiden seurauksena sille kuuluvan etuuden, 2, 3, 8 ja 9 §: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.

Jos viranhaltijalla/työntekijällä on oikeus saada sairausvakuutuslain päivärahan kaltaista päivärahaa taikka äitiys- tai isyysrahaa muun valtion sosiaaliturvasta, vähennetään sairausajan palkkaa sekä äitiys- ja isyysvapaa-ajan palkkaa tämän etuuden määrällä. Viranhaltija/ työntekijä on velvollinen selvittämään työnantajalle hänelle vieraasta valtiosta maksettavat sosiaaliturvaetuuudet, joilla voi olla vaikutusta työnantajan palkanmaksuvelvollisuuteen.

Soveltamisohje

~~Kunnallisen eläkelain (549/2003) 124 ja 128 §:ssä Julkisten alojen eläkelain (81/2016) 128 ja 132 §:ssä ovat säännökset takautuvasti myönnetyn työkyvyttömyyseläkkeen tai kuntoutusrahan maksamisesta työnanta-~~



19.3.2018

jalle, jos työnantaja on samalta ajalta maksanut viranhaltijalle/työntekijälle sairausajan palkkaa. Mainitun lain ~~128~~ 132 §:n mukaan eläke maksetaan työnantajalle vain edellyttäen, että ilmoitus on tehty eläkelaitokselle vähintään kaksi viikkoa ennen eläkkeen maksupäivää.

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, äitiys- tai isyysrahaa tai 2 §:n 7 momentissa mainittua korvausta, tartuntatautilain ~~(583/86)~~ (1277/2016) mukaista korvausta tai 1 momentissa tarkoitettua kuntoutusrahaa, hänellä on mainitulta ajalta oikeus ainoastaan päivä-, äitiys- tai isyysrahan taikka muun mainitun korvauksen määrällä vähennettyyn palkkaan.

---

~~6~~ 5 § Oikeus perhevapaisiin

---

~~7~~ 6 § Kokonaissuunnitelman tekeminen

---

~~8~~ 7 § Äitiysvapaan palkallisuus

---

#### PERHEVAPAAT

---

~~9~~ 8 § Isyysvapaan palkallisuus

1 mom. Viranhaltijalla/työntekijällä on oikeus saada varsinainen palkkansa isyysvapaan ~~6~~ 12 ensimmäiseltä arkipäivältä edellyttäen, että

1. Viranhaltija/työntekijä on ollut ao. kunnan/kuntayhtymän palveluksessa välittömästi ennen isyysvapaan alkamista vähintään kaksi kuukautta ja
2. isyysvapaata on haettu viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamista. Jos haetun isyysvapaan kesto on enintään 12 arkipäivää, edellytyksenä palkalliselle isyysvapaalle on, että sitä haetaan vähintään kuukautta ennen vapaan aiottua alkamista ja
3. työnantajalle esitetään lääkärin tai terveydenhoitajan todistus lapsen syntymästä.

#### Soveltamisohje

Palvelussuhteen päättyessä päättyy aina myös oikeus isyysvapaan palkkaetuihin.

19.3.2018

Isyyssvapaalla tarkoitetaan sairausvakuutuslain 9 luvun 7 §:n mukaista isyyssrahaa. Isyyssrahaa maksetaan yhteensä enintään 54 arkipäivältä. Oikeus isyyssrahaan jatkuu kunnes lapsi täyttää kaksi vuotta. Sairausvakuutuslaki 9 luku 7 § (viittauserä).

Isyyssvapaa on palkallinen enintään vapaan 6 12 ensimmäisen arkipäivän osalta.

2 mom. Isyyssvapaan palkkaan sovelletaan 2 § 5 momentin määräyksiä.

#### Soveltamisohje

Työnantajan oikeudesta sairausvakuutuslain mukaiseen päivä- ja isyyssrahaan on määräys 5 §:ssä.

#### Siirtymäsäännös:

~~Isyyssvapaan palkallisuus koskee vain isyyssvapaata, jotka alkavat 1.1.2012 jälkeen. Palkallista isyyssvapaata voidaan hakea aikaisintaan 1.1.2012, minkä vuoksi palkallinen isyyssvapaa voi käytännössä toteutua aikaisintaan 1.2.2012 lukien sopimusedellytysten muutoin täytyessä.~~

#### ~~10~~ 9 § Tilapäinen hoitovapaa

1 mom. Viranhaltijan/työntekijän lapsen tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen, joka ei ole täyttänyt ~~10~~ 12 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.

#### Soveltamisohje

Tilapäinen hoitovapaa on tarkoitettu ensisijaisesti lapsen hoidon järjestämistä varten. Vasta silloin, kun tämä ei ole käytännössä mahdollista, viranhaltija/työntekijä voi itse jäädä hoitamaan lasta. Ensin on selvitettävä, voidaanko lapsi hoitaa tavanomaisessa hoitopaikassa tai voivatko muut samassa taloudessa asuvat hoitaa lasta. Ratkaisevaa ovat tosiasialliset hoitomahdollisuudet.

Vammaisella lapsella tarkoitetaan iästä riippumatta henkilöä, jonka hoidontarve on verrattavissa alle 12-vuotiaaseen lapseen ja joka sairastuessaan äkillisesti tulee vamman vuoksi niin avuttomaksi, ettei hän kykene hoitamaan itseään. Vammaisia lapsia ovat mm. kehitysvammaiset lapset, ja vamman vaikeudesta riippuen aivo-, raaja-, näkö- tai kuulovammaiset lapset. Vammaisella lapsella ei tarkoiteta kroonisesti sairasta lasta (esim. ~~sokeritauti~~ diabetes, allergia, astma tms.). Krooninen sairaus

19.3.2018

saattaa kuitenkin johtaa tilaan, jossa sairasta lasta on pidettävä vammaisena, esim. vaikea sydänsairaus tai **sokeritauti diabetes**. Viranhaltija/työntekijä on velvollinen tarvittaessa lääkärintodistuksella osoittamaan, onko hänen yli **40 12** vuoden ikäinen lapsensa edellä tarkoitettulla tavalla vammaisen.

Virka-/työvapaan enimmäismäärä on neljä työpäivää riippumatta siitä kumpi vanhemmista vapaata käyttää. Jos sairaus jatkuu yli neljä työpäivää, voidaan hakemuksesta myöntää harkinnanvaraista palkatonta virka-/työvapaata tai vuosilomaa taikka viranhaltijalla/työntekijällä voi olla oikeus edellä **6 5** §:ssä tarkoitettuun poissaoloon pakottavista perhesyistä.

- 2 mom. Tilapäisen hoitovapaan ajalta maksetaan varsinainen palkka enintään kolmelta peräkkäiseltä kalenteripäivältä lapsen sairastumisesta lukien. Mikäli lapsi sairastuu kesken työvuoron, palkallinen aika on enintään kolme seuraavaa kalenteripäivää. Palkan maksamisen edellytyksenä on, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä kodin ulkopuolella tai toisella vanhemmista ei muutoin tosiasiallisen esteen johdosta ole mahdollisuutta osallistua lapsen hoitoon tai kysymyksessä on yksinhuoltaja. Tosiasiallinen este on sairaalahoito, asevelvollisuuden/naisten vapaaehtoisen asepalvelun suorittaminen, reservin kertausharjoitukseen osallistuminen ja toisella paikkakunnalla olo matkan tai opiskelun vuoksi.

#### Soveltamisohje

Lapsen sairastumispäivää seuraava päivä on ensimmäinen tässä tarkoitettu palkallinen päivä riippumatta siitä, onko lapsi sairastunut viranhaltijan/työntekijän vapaapäivänä vai kesken tämän työpäivän. Mikäli lapsi sairastuu kesken työpäivän, maksetaan lapsen sairastumispäivältä yleensä palkka työvuoron loppuun asti ja sairastumispäivää seuraava työpäivä on tässä tarkoitettu ensimmäinen palkallinen virka-/työvapaapäivä. Palkallista aikaa ovat sairastumispäivää seuraavat kolme peräkkäistä kalenteripäivää riippumatta siitä, ovatko ne työpäiviä vai eivät.

Jos viranhaltija/työntekijä ei lapsen sairastumispäivänä lainkaan saavu työhön, tämä päivä on ensimmäinen palkallinen virka-/työvapaapäivä.

Vanhemmalla tarkoitetaan myös aviopuolisoa tai avopuolisoa, joka huoltaa samassa taloudessa asuvia puolison lapsia.

Kodin ulkopuolisella työllä tarkoitetaan muualla kuin varsinaisessa asuinpaikassa suoritettavaa työtä, josta asianomainen saa pääasiallisen toimeentulonsa. Esimerkiksi yksityisyrittäjän puoliso voi saada palkallista virka-/työvapaata, jos yrittäjän työpaikka ei ole kodissa tai sen välittömässä läheisyydessä.

Jos aviopuoliso opiskelee toisella paikkakunnalla, mutta on lapsen sairastuessa kotona esimerkiksi viikonloppuna, lomalla tms. syystä, toisella puolisoilla ei ole oikeutta palkalliseen virka-/työvapaaseen. Sama koskee asevelvollista tms.

19.3.2018

Jos muuta hoitajaa ei lapselle ole saatavana ja esimerkiksi puolisoiden työvuorot mahdollisine matka-aikoineen menevät osaksi päällekkäin, on tältä osin kysymyksessä tässä tarkoitettu palkallinen virka-/työvapaa. Samoin menetellään, jos esimerkiksi puolison työmatka tai sairaalassa hoidettavana olo estää häntä tosiasiallisesti hoitamasta lasta.

#### Esimerkki 1

Lapsi on sairastunut äkillisesti perjantain vastaisena yönä ja A jää perjantaiksi kotiin hoitamaan lasta. Lauantai ja sunnuntai ovat A:n säännöllisiä vapaapäiviä. A:lla on käytettävissään enintään neljä perättäistä työpäivää lapsen hoidon järjestämiseen eli perjantai, maanantai, tiistai ja keskiviikko. Palkka maksetaan kolmelta peräkkäiseltä kalenteripäivältä eli perjantailta, lauantailta ja sunnuntailta.

#### Esimerkki 2

B:n yövuoro alkaa klo 23.00 ja päättyy klo 7.00. Aviopuoliso suorittaa kotonaan asuen siviilipalvelusta valtion virastossa, jossa työaika alkaa klo 8.00 ja päättyy klo 16.15. B:llä ei tällöin ole oikeutta tilapäiseen hoitovapaaseen, koska puoliso kykenee hoitamaan lasta yövuoron ajan.

- 3 mom. Toimivaltaiselle viranomaiselle on ilmoitettava välittömästi tilapäisen hoitovapaan käyttämisestä, sen syystä ja sen arvioidusta kestoajasta. Viranhaltijan/työntekijän on esitettävä luotettava selvitys tilapäisen hoitovapaan perusteesta sekä tarvittaessa selvitettävä, ettei toinen lapsen vanhemmista käytä tilapäistä hoitovapaata samanaikaisesti.

#### Soveltamisohje

Luotettavaksi selvitykseksi lapsen sairastumisesta katsotaan esimerkiksi terveydenhoitajan antama tai muu työnantajan hyväksymä selvitys.

---

### MUUT VIRKA- JA TYÖVAPAAT

---

#### **14 10** § Opintovapaa

---

#### **12 11** § Eräät virka- ja työvapaat

- 1 mom. Reservin kertausharjoituksiin tai lain nojalla väestönsuojelukoulutukseen määrätylle maksetaan kertausharjoitusten tai väestönsuojelukoulutuksen ajalta varsinainen palkka vähennettynä reserviläispalkan tai vastaavan korvauksen määrällä.

#### Soveltamisohje

Määräystä ei sovelleta vapaaehtoiisiin kertausharjoituksiin osallistuvaan.

19.3.2018

- 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.

Soveltamisohje

Vapaapäiväksi sattuvat tai vuosiloma-aikaan ajoittuvat em. päivät eivät oikeuta saamaan vastaavaa vapaapäivää muuna ajankohtana.

- 3 mom. Muun kuin edellä tässä luvussa mainitun syyn vuoksi myönnetyn virka-/työvapaan osalta kunnan/kuntayhtymän asianomainen viranomainen harkitsee, maksetaanko vapaan ajalta palkkaa ja jos maksetaan, niin minkä verran. Sama koskee poissaoloa muun pätevän syyn vuoksi, vaikka virka-/työvapaata ei ole myönnetty.

Soveltamisohje

Harkinnanvaraisella virka-/työvapaalla tarkoitetaan sellaisia virka-/työvapaita, joita työnantaja ei ole lain tai sopimusmääräyksen perusteella velvollinen myöntämään. Koulutusta varten myönnettävästä työ-/virkavapaasta on kunnallisen henkilöstön osaamisen kehittämistä koskeva suositus.

Harkinnanvaraisen virka-/työvapaan myöntämistä harkittaessa pitäisi ottaa huomioon tarkoituksenmukaisuusnäkökohdat, kuten tehtävien hoitamisen järjestäminen tänä aikana. Sopijaosapuolten mielestä ei yleensä voida pitää tarkoituksenmukaisena sitä, että virka-/työvapaata myönnettäisiin maanantaista perjantaihin, mikäli lauantai ja sunnuntai ovat säännönmukaisesti henkilön vapaapäiviä. Virka-/työvapaata ei kuitenkaan voida myöntää pidemmäksi ajaksi kuin sitä on anottu. Tällaisessa tapauksessa saatetaan anomus joutua hylkäämään, mutta viranomaisen tulisi tällöin ilmoittaa hakijalle, että virka-/työvapaa voidaan myöntää, mikäli sitä anotaan koko viikoksi. Jos toisaalta edellä mainittua työaikaa noudattava henkilö tarvitsee virka-/työvapaata esimerkiksi vain torstaiksi ja perjantaiksi, ei voida edellyttää, että hän anois sitä myös lauantaiksi ja sunnuntaiksi.

Kunnissa ja kuntayhtymissä olisi syytä omaksua mahdollisimman yhdenmukainen käytäntö harkinnanvaraisten virka-/työvapaiden myöntämisen osalta. Paikallisesti olisi hyvä tehdä periaatepäätös harkinnanvaraisen virka-/työvapaan myöntämisen perusteista, palkallisuudesta jne. ja tiedottaa nämä perusteet viranhaltijoille/työntekijöille. Ennen tällaisen päätöksen tekemistä asia on käsiteltävä pääsopimuksen mukaisesti.

Kunnallinen työmarkkinalaitos on antanut suosituksen kunnille ja kuntayhtymille pääsopijajärjestöjen ylimpien päättävien elinten kokouksiin osallistumisesta mahdollisesti myönnettävästä virka-/työvapaan pal-

19.3.2018

kallisuudesta. Kunnille ja kuntayhtymille suositellaan, että ne myöntävät kokouspäivien ajaksi virka-/työvapaata säännöllisen työajan ansiota vähentämättä kunnallisiin virka- ja työehtosopimuksiin osallisten järjestöjen ylimpien päättävien elinten kokouksiin osallistumista varten, milloin näissä käsitellään virka- tai työehtosopimusasioita ja milloin se on viraston tai laitoksen toiminnan kannalta mahdollista.

Mainittuihin kunnallisiin virka- tai työehtosopimuksiin osallisten järjestöjen ylimmiksi päättäviksi elimiksi katsotaan:

SAK/edustajakokous, valtuusto, hallitus

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO/liittokokous, hallitus

Suomen Lääkäriliitto/ **valtuuskunta**, hallitus

Akava/liittokokous, hallitus

STTK/edustajisto, hallitus

OAJ/valtuusto, hallitus

~~Kunta-alan unioni/kokous, hallitus~~

**Julkisen alan unioni JAU/vuosikokous, hallitus**

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL/edustajisto, hallitus

Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto JYTY, liittovaltuusto, liittohallitus

**Kunta-alan koulutettu hoitohenkilöstö KoHo/neuvottelujärjestön kokous** ~~TNJ/edustajisto~~, hallitus

SuPer/liittokokous, liittohallitus, edustajisto

Tehy/valtuusto, hallitus

KTN/edustajakokous, hallitus

KTK/liittokokous, edustajakokous, hallitus

19.3.2018

**KVTES:n määräysten muutokset****Sopimusmääräyksiin voi tulla teknisiä muutoksia.****VII LUKU**  
**LUOTTAMUSMIEHET**

---

**1 § Luottamusmiesjärjestelmän tarkoitus****1 mom.**

Luottamusmiesjärjestelmän on yhteistoimintajärjestelmä, jonka tarkoitus on edistää virka- ja työehtosopimusten noudattamista, työnantajan ja viranhaltijan/työntekijän välillä syntyvien erimielisyyksien tarkoituksenmukaista, oikeudenmukaista ja nopeaa selvittämistä sekä työrauhan ylläpitämistä.

**2 mom.**

Luottamusmiesjärjestelmän tarkoituksena on lisäksi edistää ja kehittää paikallista sopimista sekä tuloksellisuutta ja työelämän laatua.

**Soveltamisohje****Paikallinen sopiminen**

Kunnallinen pääsopimus mahdollistaa paikallisen työ- ja virkaehtosopimuksen tekemisen, mikäli siihen on paikallisesta erityisolosuhteista aiheutuva perusteltu syy. Luottamusmiesjärjestelmä mahdollistaa paikallisten erityisolosuhteiden arvioinnin.

Parhaimmillaan paikallinen sopiminen edistää joustavaa työ- ja vapaa-ajan yhteensovittamista ja työhyvinvointia, esimerkiksi työssä jaksamisen tukemista. Paikallinen sopiminen voi parantaa tuloksellisuutta, palveluiden saatavuutta ja turvata työpaikkoja. Onnistuminen paikallisessa sopimisessa vahvistaa osapuolten välistä luottamusta. (Ks. myös KT:n yleiskirje 7/2016).

**Tuloksellisuuteen ja työelämän laatuun liittyvät hankkeet**

Työnantaja harkitsee ja päättää tuloksellisuuteen ja työelämän laatuun liittyvistä hankkeista ja hankkeisiin osallistuvista tahoista.

19.3.2018

## 2 § Luottamusmies

- 1 mom. Pääluottamusmiehellä ja luottamusmiehellä tarkoitetaan ao. kunnan viranhaltijaa/työntekijää, jonka pääsopijajärjestö tai sen rekisteröity alayhdistys on nimennyt edustajakseen hoitamaan tässä luvussa tarkoitettuja tehtäviä. Mitä tässä luvussa on sanottu kunnasta, koskee myös kuntayhtymiä.
- 2 mom. Jos viranhaltija/työntekijä toimii sekä tunti- että kuukausipalkkaisten luottamusmiehenä, sovelletaan luottamusmiestoiminnassa sitä virka-/ työehtosopimusta, jota luottamusmieheen itseensä sovelletaan.
- 3 mom. Mitä tässä sopimuksessa on sanottu luottamusmiehestä, koskee myös pääluottamusmiestä, ellei erikseen toisin mainita, sekä pääluottamusmiehen ja luottamusmiehen varamiestä sinä aikana, jolloin hän esimiehelle tehdyn ilmoituksen mukaan hoitaa luottamusmiestehtävää.
- 4 mom. Luottamusmiehen tulee olla perehtynyt edustamiensa viranhaltijoita/työntekijöitä koskeviin säännöksiin, määräyksiin ja sopimuksiin sekä kunnan ja laitoksen olosuhteisiin. Pääluottamusmieheltä edellytetään lisäksi laajaa kunnan olosuhteiden tuntemista.

## 3 § Luottamusmiesten asettaminen

- 1 mom. Pääsopijajärjestö voi asettaa kuntaan yhden pääluottamusmiehen, ellei paikallisesti muuta sovita.

### Soveltamisohje

Luottamusmiehen/pääluottamusmiehen asettaminen edellyttää, että kunnan palveluksessa on ainakin yksi ao. pääsopijajärjestöön kuuluva viranhaltija/työntekijä, jonka edustajana luottamusmies/pääluottamusmies toimii.

- 2 mom. Luottamusmiesten lukumäärästä ja tehtäväjaosta sekä siitä, mihin hallintokuntiin, laitoksiin tai muihin toimintayksiköihin heidät asetetaan, sovitaan tarvittaessa tämän luvun 13 §:n mukaisella paikallisella sopimuksella. Lukumäärästä ja toimialueesta sovittaessa otetaan huomioon kunnan tai muun yksikön koko, niissä harjoitettavan toiminnan luonne ja laajuus, sovellettavien virka- ja työehtosopimusten lukumäärä, käytössä olevat palkkausjärjestelmät ja palvelussuhdelajit, niistä aiheutuva neuvottelujen tarve sekä yhdistysten ja yhdistyksiin kuuluvien viranhaltijoiden/ työntekijöiden lukumäärä.
- 3 mom. Kunnissa/kuntayhtymissä voi olla yhteisiä pääluottamusmiehiä ja luottamusmiehiä, joiden toimintapiiri käsittää kaksi kuntaa tai useampia kuntia tai kuntayhtymiä. Edellytyksenä on, että asianomaiset kunnat ja kuntayhtymät ovat sopineet järjestelystä ja että asianomainen pääsopijajärjestö tai sen alayhdistys nimeää edellä mainitun sopimuksen mukaisesti kunnille ja kuntayhtymille yhteisen pääluottamusmiehen ja/tai luottamusmiehen.



19.3.2018

#### 4 § Luottamusmiehen valinta ja toimikausi

- 1 mom. Luottamusmiehen vaali voidaan pitää työaikana ja -paikalla siten kuin siitä paikallisesti sovitaan. Vaalin järjestämisestä huolehtii asianomainen järjestö.
- 2 mom. Luottamusmiehen toimikausi alkaa ja vanhan luottamusmiehen toimikausi päättyy, kun uuden luottamusmiehen valitsemisesta on tehty kunnalle kirjallinen ilmoitus.

##### Soveltamisohje

Luottamusmies nauttii tässä sopimuksessa mainittuja etuja kunnan saatua edellä mainitun ilmoituksen.

#### 5 § Luottamusmiehen tehtävät

- 1 mom. Luottamusmiehen tehtävänä on
- 1 edustaa ko. yhdistystä virka- ja työehtosopimusten sekä muiden yhteisesti hyväksytyjen palvelussuhdetta koskevien määräysten ja sopimusten soveltamista ja noudattamista koskevissa asioissa
  - 2 välittää luottamusmiestoimintaan liittyviä tietoja ja ilmoituksia osapuolten kesken
  - 3 osallistua tarvittaessa työsuojeluvaalien järjestämiseen sekä henkilöstöedustuksen nimeämiseen edustukselliseen yhteistoimintaeliimeen
  - 4 valvoa, että työntekijät/viranhaltijat noudattavat sopimuksia ja palvelussuhdetta koskevia määräyksiä ja työrauhaa.

##### Soveltamisohje

Sopimukseen osalliset järjestöt vastaavat luottamusmiehen toiminnasta. Luottamusmiehelle varataan mahdollisuuksien mukaan tilaisuus hoitaa tiedotustehtävänsä kunnan ilmoitustauluja ja muita sisäisen tiedotuksen keinoja käyttäen.

Luottamusmies voi järjestää sisäisiä tiedotustilaisuuksia työajan ulkopuolella työpaikalla tai muussa työnantajan osoittamassa tilassa.

#### 6 § Tietojen saanti

- 1 mom. Työnantaja antaa luottamusmiehelle kustannuksitta tarvittavat kunta-alan valtakunnalliset virka- ja työehtosopimukset, niiden tarkistamista koskevat sopimukset sekä suositussopimukset ja suositukset niihin liittyvine soveltamisohjeineen.
- 2 mom. Luottamusmiehellä on oikeus saada tilastotietoja viranhaltijoiden/ työntekijöiden lukumäärästä, ansiotasosta sekä sen kehityksestä, mikäli näitä koskevia selvityksiä valmistetaan kunnan käyttöön.

19.3.2018

- 3 mom. Jos syntyy erimielisyyttä tai epäselvyyttä viranhaltijan/työntekijän palkasta tai muusta palvelussuhteeseen liittyvästä asiasta, ovat luottamusmies ja asianomainen viranomainen velvollisia antamaan toisilleen kysymyksessä olevan tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot.
- 4 mom. Luottamusmiehellä on oikeus tarkastaa asianomaiseen järjestöön kuuluvien työntekijöiden kirjalliset työsopimukset, joista ilmenee mm. työsuhteen kesto ja määräaikaisuuden peruste.

#### Soveltamisohje

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

Päälouottamusmiehellä on oikeus saada kerran kalenterivuodessa edustamista 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 päälouottamusmiehen pyynnöstä tiedon uuden viranhaltijan/työntekijän palvelussuhteen laadusta (toistaiseksi voimassa oleva tai määräaikainen) ja määräaikaisuuden perusteesta vähintään neljännesvuosittain, mikäli palvelussuhde kestää vähintään 30 kalenteripäivää. Päälouottamusmiehen 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.

19.3.2018

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 osa-aikaisissa palvelussuhteissa olevien määrästä. Laissa tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä (22.12.2006/1233) on säädetty luottamusmiehen oikeudesta saada pyynnöstään tietoja vuokratyöstä ja alihankinnasta (viittausmääräys).

## 7 § Luottamusmiehen asema

- 1 mom. Luottamusmiehen on noudatettava palvelussuhdettaan koskevia säännöksiä, määräyksiä ja sopimusvelvoitteita.

### Soveltamisohje

Luottamusmiehen tulee noudattaa esimiehensä muissa kuin luottamusmiestoimeen kuuluvissa asioissa antamia määräyksiä myös silloin kun hän hoitaa luottamusmiestehtäviään.

- 2 mom. Luottamusmiehenä toimivaa ei tämän tehtävän vuoksi saa siirtää ilman hänen suostumustaan huonompipalkkaiseen virkaan/tehtävään eikä luottamusmiestehtävien johdosta irtisanoa. Luottamusmiestä ei saa luottamusmiestehtävän vuoksi siirtää ilman pätevää syytä toiseen työhön. Jos pääluottamusmiehen varsinainen työ vaikeuttaa pääluottamusmiehen tehtävien hoitamista ja jos hänelle tästä syystä järjestetään muuta työtä, ei tällainen järjestely saa aiheuttaa hänen ansiensa alentumista.

### Soveltamisohje

Luottamusmiehen palkka ei saa siirron takia alentua siitä, mitä se oli ennen luottamusmieheksi valintaa.

- 3 mom. Työnantaja saa irtisanoa luottamusmiehen virkasuhteen/työsopimuksen vain laissa säädetyin perustein (viittausmääräys).

### Työntekijät

- 4 mom. Mikäli luottamusmiehen työsopimus puretaan ja luottamusmies riitauttaa purkamisen, on työnantajan maksettava luottamusmiehelle yhden kuukauden palkkaa vastaava määrä, mikäli kanne asiassa nostetaan neljän viikon kuluessa työsopimuksen purkamisesta.

- 5 mom. Tämän pykälän irtisanomista koskevia määräyksiä sovelletaan myös tämän luvun 2 §:n 1 momentissa tarkoitetun yhdistyksen kokouksessaan tai muutoin asettamaan pääluottamusmiesehdokkaaseen, jonka asettamisesta kyseinen yhdistys on

19.3.2018

kunnalle kirjallisesti ilmoittanut. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan 3 kuukautta ennen valittavana olevan pääluottamusmiehen toimikauden alkua ja päättyy muun kuin vaalissa valituksi tulleen osalta yhdistyksen todettua vaalituloksen.

#### Soveltamisohje

Pääluottamusmiehesohjeeseen irtisanomissuojan toteuttamiseksi yhdistyksen on kirjallisesti ilmoitettava kunnalle toimikauden alkamisajankohta.

6 mom. Tämän pykälän irtisanomista koskevia määräyksiä sovelletaan myös pääluottamusmiehenä toimineeseen 6 kuukautta hänen pääluottamusmiestehtävänsä päättymisen jälkeen.

#### Työntekijät

7 mom. Jos luottamusmiehen työsuhde on päätetty tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena luottamusmiehelle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä samojen perusteiden mukaan kuin työsopimuslaissa on säädetty.

8 mom. Luottamusmiehenä toimivaa ei saa luottamusmiestehtävänsä takia asettaa muita viranhaltijoita/työntekijöitä heikompaan asemaan sovellettaessa kunnallista henkilöstökoulutusta koskevaa suositussopimusta. Erityisesti on luottamusmiestehtävän päättyessä kiinnitettävä huomiota pääluottamusmiehen henkilöstökoulutustarpeeseen ottaen huomioon vapautus työstä, luottamusmieskauden kesto ja mahdolliset työssä tapahtuneet muutokset.

#### Soveltamisohje

Työnantajan ja pääluottamusmiehen on selvitettävä myös luottamusmiestehtävän aikana, edellyttääkö hänen ammattitaitonsa ylläpitäminen entiseen tai vastaavaan työhön sellaisen ammatillisen koulutuksen antamista, jota järjestetään myös muille työntekijöille.

#### 8 § Luottamusmiehen ajankäyttö

1 mom. Luottamusmiehen ajankäytöstä säännöllisenä työaikana sovitaan tarvittaessa tämän luvun 13 §:n mukaisella paikallisella sopimuksella.

2 mom. Säännöllisen työajan käyttö luottamusmiestehtäviin

1 Jos luottamusmiestehtävän hoitamiseen tarvittava aika todetaan kahta tuntia lyhyemmäksi viikossa, luottamusmiestehtävät hoidetaan varsinaisten työtehtävien yhteydessä.

2 Jos luottamusmiestehtävän hoitamiseen tarvittava aika viikossa todetaan kahta tuntia lyhyemmäksi, mutta luottamusmies työskentelee sellaisessa tehtävässä, josta hän ei voi riittävästi irrottautua luotta-

19.3.2018

musmiestehtäviä hoitamaan, sovitaan 1–2 tunnin pituisesta vastaanottoajasta tai muusta järjestelystä, joka antaa luottamusmiehelle mahdollisuuden hoitaa luottamusmiestehtävät työaikana.

- 3 Jos luottamusmiestehtävän hoitamiseen tarvittava aika todetaan vähintään kahdeksi tunniksi eikä luottamusmies voi tehdä luottamusmiestehtäviä varsinaisten työtehtävien yhteydessä, luottamusmiehelle varataan vähintään kahden tunnin tilapäinen tai säännöllisesti toistuva kiinteä vapautus työtehtävien hoitamisesta.
- 4 Kiireellisten luottamusmiestehtävien lyhytaikaista hoitamista varten asianomainen esimies voi myöntää luottamusmiehelle vapaata muutoinkin työtehtävien kannalta sopivana ajankohtana.

### 3 mom. Luottamusmiehenä toimivan opettajan ajankäyttö

- 1 Luottamusmiehenä toimivalle opettajalle maksetaan yksilöityä laskua vastaan oppituntien ulkopuolella tehdystä luottamusmiestyöstä tuntipalkkio, joka saadaan jakamalla varsinainen palkka luvulla 150. Palkkio maksetaan enintään seitsemältä tunnilta viikossa.
- 2 Luottamusmiehenä toimivalle opettajalle voidaan sopia varattavaksi viikoittain oppituntien ulkopuolella keskimäärin 1–2 vastaanottotuntia. Vastaanottotunti luetaan edellä mainittuun seitsemän tunnin enimmäisaikaan. Vastaanottotunneista ei yksilöityä laskua tarvitse esittää.
- 3 Pääluottamusmiehenä toimivan opettajan opetusvelvollisuutta voidaan sopia huojennettavaksi, jos hänen ajankäyttötarpeensa luottamusmiestehtäviin on kolme tuntia tai enemmän. Osa tästä opetusvelvollisuuden huojennuksesta voidaan sopia jaettavaksi myös muulle luottamusmiehelle. Lisäksi voidaan sopia siitä, että opetusvelvollisuuden huojennuksen ohella käytetään laskutusmenettelyä silloin, kun ajankäyttötarve sitä edellyttää.
- 4 Kokonaistyöajassa olevan opetushenkilöstöön kuuluvan toimiessa pääluottamusmiehenä, vähentää luottamusmiestehtävään varattavaksi sovittu aika sekä viikoittaisten oppituntien määrää että viikoittaista muuhun työhön käytettävää aikaa oppituntien määrän ja toimistotyöajan mukaisessa suhteessa.

### ~~4 mom. Luottamusmiehenä toimivan omalääkärin palkkio~~

~~Mikäli omalääkäri toimii luottamusmiehenä eikä ao. tehtävää ole otettu huomioon hänen työjärjestelyissään edellä tässä pykälässä määrättyllä tavalla tai siinä määrättyä vastaavasti, lääkärille maksetaan joko yksilöityä laskua vastaan tuntipalkkio, joka saadaan jakamalla lääkärin palkkauksen perusosan ja väestöosan yhteismäärä luvulla 160, tai kiinteä paikallisesti sovittu kuukausikorvaus.~~

### Soveltamisohje

Edellä 3 ja 4 momenteissa mainitut korvaukset eivät kuulu varsinaiseen palkkaan.

19.3.2018

- 4 mom.** Luottamusmiehelle annettavan vapautuksen on käytävä ilmi työvuoroluettelosta.
- 5 mom.** Pääluottamusmiehen ajankäytöstä ja luottamusmiestyön korvaamisesta sovitaan paikallisesti ottaen huomioon 8 §:n määräykset ja jäljempänä soveltamisohjeessa oleva suositus.

### Soveltamisohje

#### **Suositus**

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

Kiinteää vapautusaikaa arvioitaessa otetaan huomioon edustettavien lukumäärän lisäksi pääluottamusmiehen vastuualueella 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 vapautuksesta (esim. noin 15 tunnin kiinteää vapautusta vastaa noin 10 tunnin opetusvelvollisuuden huojennus).

Pääluottamusmiehelle myönnetään lisäksi tarvittaessa tilapäistä vapautusta sellaisesta erityisestä syystä, joka vaatii merkittävästi pääluottamusmiehen ajankäyttöä ja jota ei ole jo otettu huomioon kiinteässä vapautuksessa. **Tällaisia syitä voivat olla mm. palvelutuotannon merkittävä uudelleenjärjestäminen kuten sote- ja maakuntauudistukseen tai kunta-liitokseen liittyvät valmisteluryhmät tai neuvottelut esim. palkkausjärjestelmästä ja palkkausjärjestelmän käyttöönottovaihe. Tällaisia syitä voivat olla mm. uuden palkkausjärjestelmän käyttöönottovaihe tai palvelutuotannon merkittävä uudelleenjärjestäminen (esimerkiksi kunta- ja palvelurakenneuudistuksesta tai muusta syystä johtuva).** Opettajaluottamusmiehet noudattavat laskutusmenettelyä, jollei toisin sovita.

Mikäli vapautus työtehtävistä tai opetusvelvollisuuden huojennus sovitaan jaettavaksi osaksi pääluottamusmiehelle ja osaksi muille luottamusmiehille, pitäisi yhteenlasketun kokonaisvapautuksen vastata edellä mainittua ajankäyttöä.

Paikallisesti voidaan sopia kokonaisajankäytöstä, jos pääluottamusmies tai luottamusmies hoitaa yhteistoiminta-asioita, työsuojeluasioita tai

19.3.2018

muita tavanomaisiin luottamusmiestehtäviin kuulumattomia asioita. Samoin voidaan sopia myös siitä, että opettajaluottamusmies laskuttaa kokonaisajankäytön mukaisista tehtävistä.

Osa kokonaisajankäytön edellyttämästä vapautuksesta voidaan paikallisesti sopia annettavaksi viranhaltija-/työntekijäyhdistyksen muiden edustajien käytettäväksi (esimerkiksi paikallisyhdistyksen puheenjohtaja).

- 6 mom.** Jollei paikallisesti toisin sovita, pääluottamusmiehelle (tai ellei sellaista ole, vastaavassa asemassa olevalle luottamusmiehelle) annettava kiinteä vapautus on vähintään keskimäärin työpäivä viikossa 120 hänen edustamaansa viranhaltijaa/työntekijää kohden.

### **Pöytäkirjamerkintä**

Jollei paikallisesti toisin sovita, pääluottamusmiehelle (tai ellei sellaista ole, vastaavassa asemassa olevalle luottamusmiehelle) annettava kiinteä vapautus on vähintään keskimäärin työpäivä viikossa 105 hänen edustamaansa viranhaltijaa/työntekijää kohden.

Tämä pöytäkirjamerkintä on voimassa 1.5.2018–31.3.2020.

### *Suositus*

Paikallisesti on yleensä vakiintunut tapa selvittää, miten työnantajan edustaja ja pääsopijajärjestön paikallinen edustaja yhdessä selvittävät ja varmistavat edustettavien lukumäärän.

Pääsopijajärjestö tai sen rekisteröity alayhdistys ilmoittaa työnantajalle edustettaviensa lukumäärän ajankäytöstä sopimista varten.

Epäselvissä tapauksissa järjestö antaa todistuksen työnantajan palveluksessa olevien jäsenten lukumäärästä.

## 9 § Luottamusmiehen palkkaus

- 1 mom. Kunta/kuntayhtymä korvaa sen ansion, jonka luottamusmies menettää toimiesaan työajalla joko paikallisissa neuvotteluissa tai muutoin työnantajan kanssa sovituisissa 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 sovitaan edellä mainittujen periaatteiden mukaan paikallisesti. Tehtävistään kokonaan vapautetun luottamusmiehen tehtäväkohtainen palkka on kuitenkin ~~1.2.2016~~ **1.2.2018 lukien vähintään 1 923 € ja 1.5.2018 lukien**

19.3.2018

vähintään ~~1 923 €~~ **2 000 €** kuukaudessa sekä sen lisäksi mahdollinen henkilökohtainen lisä ja mahdollinen määrävuosilisä.

### Soveltamisohje

Mikäli luottamusmies työvuoronsa aikana hoitaa luottamusmiestehtäviä työtehtäviensä ohella, maksetaan hänelle palkka työajan perusteella tulevina korvauksineen koko työvuoron ajalta.

Luottamusmiehenä toimivan lääkärin ansionmenetyskorvaukseen eivät kuulu todistuspalkkiot.

2 mom. Jos luottamusmies tekee esimiestensä antamia luottamusmiestoimeen kuuluvia tehtäviä esimiehen määräyksestä taikka jos luottamusmies osallistuu virka- tai työehtosopimuksen tulkintaa ja soveltamista koskevaan viralliseen paikallisneuvotteluun vapaa-aikanaan, luetaan tämä aika hänelle työajaksi.

3 mom. Mikäli työnantaja määrää luottamusmiehen virkamatkalle, joka on välttämätön luottamusmiestoimintaan kuuluvien neuvottelujen ja niihin liittyvien tehtävien johdosta, maksetaan hänelle matkakustannusten korvaukset virkamatkojen korvauksia koskevien määräysten mukaisesti.

### 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 1.2.2018	Korvaus €/kk 1.5.2018
5–79	70	75
80–159	88	94
160–249	105	112
250–339	138	148
340–449	181	194
450– <del>699</del>	212	227
<b>700–</b>	<b>212</b>	<b>260</b>



19.3.2018

Pöytäkirjamerkintä

Päälouottamusmiehellle jonka edustettavien lukumäärä on alle 5 ja jolle on 31.1.2003 maksettu tuolloin voimassa olleen kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen mukaista luottamusmieskorvausta maksetaan 1.2.2003 alkaen 48 €/kk suuruista erillislisää niin kauan kuin hän jatkaa tässä tehtävässä.

- 2 mom. Korvaus suoritetaan myös päälouottamusmiehen varamiehelle, milloin hän esimiehelle tehdyn ilmoituksen mukaan hoitaa luottamusmiestehtävää vähintään kahden viikon ajan yhdenjaksoisesti.
- 3 mom. Luottamusmieskorvaus voidaan paikallisen sopimuksen nojalla maksaa päälouottamusmiehen sijasta muulle luottamusmiehellle.
- 4 mom. Luottamusmieskorvausta voidaan korottaa määrääjaksi 1,5 kertaiseksi paikallista virka- ja työehtosopimusta koskevien neuvottelujen ajaksi, mikäli työnantaja harkitsee sen korottamisen tarpeelliseksi.

Soveltamisohje

Korotettu luottamusmieskorvaus maksetaan täysiltä kuukausilta. Korotettu korvaus maksetaan korkeintaan kulloinkin voimassa olevan KVTES:n sopimuskauden loppuun. Korotettua korvausta voidaan maksaa myös takautuvasti.

## 11 § Luottamusmiehen koulutus

- 1 mom. Luottamusmiehellle ja varaluottamusmiehellle varataan mahdollisuuksien mukaan tilaisuus osallistua sellaiseen koulutukseen, mikä on omiaan lisäämään hänen pätevyyyttään luottamusmiestehtävien hoitamisessa.

Soveltamisohje

Sopijaosapuolet suosittelavat, että työnantaja järjestää koulutussopimuksen mukaista yhteistä 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).

Sopijaosapuolet suosittelavat, että työnantaja ja päälouottamusmies keskustelevat kerran vuodessa päälouottamusmiehen koulutustarpeesta.

- 2 mom. Lomanmääräytymisvuoden kuluessa yhteensä enintään kolmekymmentä (30) kalenteripäivää kestävä sovittu ammattiyhdistyskoulutus ei vähennä sen vuoden vuosilomaa.

19.3.2018

## 12 § Luottamusmiehen toimitilat

Luottamusmiehellä on oikeus käyttää kunnassa/työpaikalla yleisesti käytössä olevia tavanomaisia toimistovälineitä ja -kalusteita. Luottamusmiehelle on osoitettava lukittava säilytystila ja keskusteluja varten kullakin kerralla tähän tarkoitukseen so-piva paikka.

Päälouottamusmiehellä on lisäksi oikeus käyttää kunnassa/työpaikalla yleisesti käytössä olevia atk-laitteita ja niihin liittyviä ohjelmia sekä internet-yhteyttä (säh-köpostia).

### Soveltamisohje

Arvioitaessa työnantajan velvollisuutta järjestää edellä 1 ja 2 momen-teissa tarkoitetut käyttöoikeudet voidaan ottaa huomioon kunnan koko, luottamusmiehen/päälouottamusmiehen tehtävien laajuus ja tehtävien edellyttämä tarve sekä ajankäytön määrä. Käytännön järjestelyt harki-taan paikallisesti.

## 13 § Paikalliset sopimukset

- 1 mom. Tämän luvun 3 §:n 2 momentin ja 8 §:n mukaiset luottamusmiesten lukumäärää ja ajankäyttöä koskevat sopimukset tehdään kunnan ja kunnallisten pääsopijajär-jestöjen tai niiden rekisteröityjen alayhdistysten välillä.
- 2 mom. Jos luottamusmiesten lukumäärästä tai ajankäytöstä ei saavuteta yksimielisyyttä, voidaan asia saattaa Kunnallisen työmarkkinalaitoksen ja ko. pääsopijajärjestön ratkaistavaksi

19.3.2018

**KVTES:n määräysten muutokset****Sopimusmääräyksiin voi tulla teknisiä muutoksia.**

KVTES 2017 palkkahinnoitteluliitettä 5 sovelletaan ajanjakson 1.2.2018–30.4.2018.

KVTES 2018–2019 palkkahinnoitteluliitettä 5 sovelletaan 1.5.2018 lukien.

**Katso KT:n yleiskirje 1/2018.**

**LIITE 5****VARHAISKASVATUKSEN HENKILÖSTÖ SEKÄ ERÄÄT KOULUN AMMATTI- JA PERUSPALVELUTEHTÄVÄT****1 § Soveltamisala**

Tätä liitettä sovelletaan varhaiskasvatuksen henkilöstöön ja eräisiin koulun ammatti- ja peruspalvelutehtäviin. Omassa kodissaan työskenteleviin perhepäivähoitajiin sovelletaan liitettä 12.

Palkkahinnoittelun yhteinen soveltamisohjePalkkahinnoittelun ulkopuoliset johto- ja suunnittelutehtävät

Varhaiskasvatuksen ylin hallinnollinen johto esimerkiksi varhaiskasvatusjohtaja, varhaiskasvatuspäällikkö ovat hinnoittelun ulkopuolisia.

Viranhaltija/työntekijä, jonka päätehtävänä on varhaiskasvatuksen ja/tai perhepäivähoidon suunnittelu-, kehittämis-, yms. asiantuntijatehtävät (esim. varhaiskasvatuksen suunnittelija), on hinnoittelun ulkopuolinen.

Hinnoittelun ulkopuolisen palkkauksen määrittämisestä ks. KVTES:n palkkausluvun 8 § soveltamisohjeineen ja 17 § soveltamisohjeineen.

**2 § Varhaiskasvatuspalvelujen palkkahinnoittelu****Varhaiskasvatusyksikön johto- ja esimiestehtävät (05VKA020)**

Tähän palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien päätehtävänä on varhaiskasvatusyksikön johtaminen ja/tai henkilöstön välittömänä esimiehenä toimiminen. Tehtäviin voi kuulua myös osallistumista opetus- ja kasvatustyöhön.

Tehtävät edellyttävät soveltuvaa korkeakoulututkintoa tai vastaavaa aikaisempaa opistoasteista tutkintoa.

05VKA020	Peruspalkka	1.5.2018	1.4.2019
		2 637,25 €	2 663,62 €

19.3.2018

Tähän palkkahinnoittelukohtaan voivat kuulua esimerkiksi varhaiskasvatussyksikön johtaja, päiväkodin johtaja sekä jatkuvasti välittöminä esimiehinä toimivat vastaavat lastentarhanopettajat.

Lisäksi tähän palkkahinnoittelukohtaan kuuluvat varhaiskasvatuksen palveluohjaajat ja perhepäivähoidon ohjaajat.

#### **Varhaiskasvatuksen asiantuntijatehtävät (05VKA042)**

Tähän palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien päätehtävänä on varhaiskasvatuksen erityispedagogiikan asiantuntijatehtävät kuten lasten erityisopetuksen ja kasvatuksen tehtävät sekä muun henkilöstön ohjaaminen ja tuki.

Tehtävät edellyttävät soveltuvaa korkeakoulututkintoa tai vastaavaa aikaisempaa opistoasteista tutkintoa. Lisäksi tehtävät edellyttävät aina myös soveltuvaa erikoistumiskoulutusta.

05VKA042	Peruspalkka	1.5.2018	1.4.2019
		2 548,81 €	2 574,30 €

Tähän palkkahinnoittelukohtaan voivat kuulua esimerkiksi varhaiskasvatuksen erityisopettaja, kiertävä/konsultoiva erityislastentarhanopettaja, erityislastentarhanopettaja.

#### **Varhaiskasvatuksen opetus- ja kasvatustehtävät (05VKA044)**

Tähän palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien päätehtävät muodostuvat lasten opetuksen ja kasvatuksen tehtävistä.

Tehtävät edellyttävät soveltuvaa korkeakoulututkintoa, tai vastaavaa aikaisempaa opistoasteista tutkintoa.

05VKA044	Peruspalkka	1.5.2018	1.4.2019
		2 343,69 €	2 367,13 €

Tähän palkkahinnoittelukohtaan voivat kuulua esimerkiksi varhaiskasvatuksen opettaja ja lastentarhanopettaja.

#### **Varhaiskasvatuksen hoito- ja huolenpitotehtävät (05VKA054)**

Tähän palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien päätehtävät muodostuvat lasten hoidon ja huolenpidon tehtävistä.

Tehtävät edellyttävät soveltuvaa ammatillista perustutkintoa tai alan aikaisempaa kouluasteista ammatillista tutkintoa.

05VKA054	Peruspalkka	1.5.2018	1.4.2019
		2 036,00 €	2 056,36 €

19.3.2018

Tähän palkkahinnoittelukohtaan voivat kuulua esimerkiksi lähihoitaja, lastenhoitaja, lastenohjaaja ja päivähoitaja.

### **Varhaiskasvatusyksikössä työskentelevät perhepäivähoitajat (05VKA064)**

Tähän palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien päätehtävät muodostuvat lasten hoidon ja huolenpidon tehtävistä.

Tehtävät edellyttävät yleensä soveltuvaa ammatillista tutkintoa.

05VKA064	Peruspalkka	1.5.2018	1.4.2019
		1 806,00 €	1 824,06 €

Tähän palkkahinnoittelukohtaan kuuluvat esimerkiksi varhaiskasvatusyksikössä työskentelevä perhepäivähoitaja, ryhmäperhepäivähoitaja.

Omassa kodissaan työskentelevä perhepäivähoitaja kuuluu liitteen 12 soveltamisalaan.

### **Varhaiskasvatuksen peruspalvelutehtävät (05VKA070)**

Tähän palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien tehtävinä ovat peruspalvelutehtävät varhaiskasvatuksessa.

05VKA070	Peruspalkka	1.5.2018	1.4.2019
		1 763,27 €	1 780,90 €

Tähän palkkahinnoittelukohtaan kuuluvat esimerkiksi päiväkotiaavustaja, päivähoitoavustaja, päiväkotihuoltaja ja ryhmäavustaja.

## **3 § Koulun ammatti- ja peruspalvelutehtävien palkkahinnoittelu**

### **Koulun hoito- ja ohjaustyön ammattitehtävät (05KOU060)**

Tähän palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien päätehtävät muodostuvat kasvun ja kehityksen auttamisesta, tukemisesta ja ohjaamisesta.

Tehtävät edellyttävät soveltuvaa ammatillista perustutkintoa tai alan aikaisempaa koulusteista ammatillista tutkintoa taikka ammattitutkintoa tai erikoisammattitutkintoa.

05KOU060	Peruspalkka	1.5.2018	1.4.2019
		1 897,67 €	1 916,65 €

Tähän palkkahinnoittelukohtaan voivat kuulua esimerkiksi koulunkäynninohjaaja, koulunkäyntiavustaja sekä aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaaja.

#### Soveltamisohje

Lain vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista (380/87 viittausmääräys) mukaan kunta korvaa vaikeavammaiselle henkilölle henkilökohtaisen avustajan palkkaamisesta johtuvat kustannukset.

19.3.2018

Kunta ei toimi työnantajana eivätkä palvelussuhteen ehdot määräydy KVTES:n mukaan.

Koulujen ja oppilaitosten opetushenkilöstön palvelussuhteen ehdot määräytyvät OVTES:n mukaan.

### **Koulun peruspalvelutehtävät (05KOU070)**

Tähän palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien tehtävinä ovat peruspalvelutehtävät koulussa.

05KOU070	Peruspalkka	1.5.2018	1.4.2019
		1 763,27 €	1 780,90 €

Tähän palkkahinnoittelukohtaan kuuluvat esimerkiksi kouluavustaja, avustaja, ryhmäavustaja, hoiva-avustaja.

### **Palkkahinnoitteluliitteen yhteinen soveltamisohje**

Palkkahinnoittelun soveltamisesta ja tehtäväkohtaisen palkan määrittelystä, ks. KVTES:n palkkausluvun 7, 8 ja 9 § soveltamisohjeineen.

Palkkahinnoittelukohta määräytyy työntekijän/viranhaltijan tehtävien ja asianomaisessa palkkahinnoittelukohdassa mainittujen edellytysten perusteella eikä sitä ratkaise yksinomaan tehtävänimike.

### **Koulutus**

Mikäli palkkahinnoittelukohtaan kuuluvassa tehtävässä edellytetään korkeampaa koulutustasoa kuin mitä on palkkahinnoittelukohdassa todettu tai alan erikoistumiskoulutusta, on tämä yleensä osoitus siitä, että myös tehtävien vaativuus edellyttää selvästi peruspalkkaa korkeampaa tehtäväkohtaista palkkaa. Esimerkiksi koulutustasosta palkkahinnoittelukohdissa 05VKA020, 05VKA042 ja 05VKA044 työnantaja edellyttää soveltuvaa ylemmää korkeakoulututkintoa ko. palkkahinnoittelukohdassa mainitun tutkintovaatimuksen sijaan. Ks. KVTES:n palkkausluvun 9 § 1 momentin soveltamisohjeen kohta 3.1 Koulutus

### **Esimiesasema**

Palkkahinnoitteluliitteeseen kuuluvissa tehtävissä toimivien työntekijöiden/viranhaltijoiden tehtäviin voi sisältyä esimiestehtäviä tai työnjohtotehtäviä. Tämä tulee myös huomioida tehtävien vaativuutta arvioitaessa. Esimiesasemassa olevan palkkauksen määrittämisestä ks. KVTES:n palkkausluvun 9 §:n 1 momentin soveltamisohjeen kohta 3.3 Esimiesasema.

### **Tehtävien vaativuuden arvioinnista**

Palkkahinnoitteluliitteeseen kuuluvien tehtävien toimintaympäristössä tapahtuvat muutokset (mm. palvelujen tuotantotapojen muuttuminen, teknologian ja työvälineiden sekä työmenetelmien kehittyminen ja asiakaspalveluvaatimusten kasvaminen) voivat vaikuttaa tehtävien sisältöön. Tehtäväkuvaus tulee tarkistaa muuttuneiden tehtävien mukaiseksi ja arvioida tehtävien vaativuus uudelleen tehtävämuutosten yhteydessä. Ks. KVTES:n palkkausluvun 9 §:n 1 momentin soveltamisohjeen kohta 1 Tehtäväkuvaus tehtävän vaativuuden arviointia varten.

19.3.2018

Esimerkkinä lisätehtävästä ja -vastuusta on vastuu vaativasta tehtäväkokonaisuudesta, jota muilla samaan palkkahinnoittelukohtaan kuuluvilla ei ole. Varhaiskasvatuksessa esi-merkkinä tällaisesta opetus- ja kasvatustyöhön osallistuvan tehtävästä on vastuu esiopetuksesta. Samoin mm. hoito- ja huolenpitotehtävissä toimivien osalta pitkäaikaissairaiden lasten hoidon ohjaus ja seuranta sekä lääkehoidon toteuttaminen ovat esimerkkejä tällaisesta lisätehtävästä ja -vastuusta.

Tehtävien vaativuuden arvioinnin kohteena ovat samanaikaisesti saman työnantajan samaan palkkahinnoittelukohtaan kuuluvat tehtävät ja näiden tehtävien keskinäinen vertailu.

#### **4 § 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 momentissa tarkoitetun työntekijän/viranhaltijan työajan käyttöä suunniteltaessa varataan säännöllisestä työajasta (38 tuntia 45 minuuttia) työvuoroluettelossa kulloinkin riittävä aika lapsiryhmän ulkopuoliseen varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen opetus- ja kasvatustyön suunnitteluun, arviointi- ja kehittämistehtäviin sekä esiopetus- ja varhaiskasvatussuunnitelmien laatimiseen.

Edellä mainittuihin lapsiryhmän ulkopuolisiin tehtäviin on yleisesti katsottu kuuluvan noin 13 % työajasta. Osa työajasta voidaan käyttää esimiehen tarkempien ohjeiden mukaan työpaikan ulkopuolella.

Tämän lisäksi kulloinkin on varattava riittävä aika lasten vanhempien tapaamisiin sekä moniammatilliseen ja asiantuntijayhteistyöhön.

Lapsiryhmien opetukseen ja kasvatukseen osallistuvalla päiväkodin johtajalla tulee työajan käytön suunnittelussa huomioida 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 työnantajan antama kirjallinen määräys.

##### **2 Ylimääräiset vapaapäivät**

Ylimääräisten vapaapäivien vuoden ansaintajakson alkamisajankohdan määrittelee työnantaja. Ansaintajaksona voidaan pitää joko toimintavuotta 1.8.–31.7., lomanmääräytymisvuotta 1.4.–31.3. tai kalenterivuotta. Tärkeää

19.3.2018

on, että samaa ansaintajaksoa noudatetaan kaikkiin työntekijöihin/viranhaltijoihin. Työntekijälle/viranhaltijalle, joka ansaintajakson loppuun mennessä on ollut asianomaisessa virassa tai tehtävässä vähintään vuoden, annetaan viisi ylimääräistä vapaapäivää.

Muut virantoimituksesta/työstä poissaolot kuin vuosiloma eivät ole virantoimitus- tai työssäolopäivien veroisia päiviä em. vapaapäiväoikeutta laskettaessa. Ylimääräiset vapaapäivät kertyvät osa-aikatyötä tekevälle viranhaltijalle/työntekijälle samassa suhteessa kuin hänen työaikansa on säännöllisestä täydestä työajasta.

Esimerkki: Jos työntekijä/viranhaltija 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. Vapaita voi siis antaa heti kun ne on ansainnut.

Ylimääräisten vapaapäivien antamisajankohdasta päättää työnantaja työntekijän/viranhaltijan esityksen perusteella. Työnantajan tulee kuitenkin huolehtia siitä, että vapaat tulevat annetuksi. Toistaiseksi voimassa olevissa palvelussuhteissa vapaa annetaan yleensä ansaintajakson 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 työ-/virkasuhteen päättymisen johdosta antamatta, työntekijällä/ viranhaltijalla ei ole oikeutta rahakorvaukseen.

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

Perhepäivähoitajaan, joka työskentelee pääsääntöisesti lapsen/lasten kodissa, sovelletaan liitteen 12 työaika ja työaikakorvauksia koskevia 7–10 §:n määräyksiä.

#### Soveltamisohje

Lapsen kodissa työskentelevillä perhepäivähoitajilla tarkoitetaan nimikkeestä riippumatta esimerkiksi 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.



19.3.2018

**KVTES:n määräysten muutokset****Sopimusmääräyksiin voi tulla teknisiä muutoksia.****LIITE 9****NEUVOTTELUOSAPUOLTEN SUOSITUS KVTES:N  
PALKKATILASTOINNIN EDISTÄMISEKSI**

---

**Tilastotunnuksen käyttö palkkahinnoittelun ulkopuolisten tehtävien merkitsemiseksi  
KVTES:ssa**

Jokaiselle palkkahinnoittelun ulkopuoliselle työntekijälle/viranhaltijalle suositellaan ilmoitettavan tehtävien mukaan määräytyvä tilastotunnus. Tilastotunnuksen tarkoitus on helpottaa näiden työntekijöiden/viranhaltijoiden ryhmittelyä.

Tilastotunnus ei tarkoita, että ko. työntekijät/viranhaltijat muodostavat oman palkkahinnoittelukohtaan, vaan kyse on edelleen palkkahinnoittelun ulkopuolisista työntekijöistä/viranhaltijoista. Tilastotunnuksen käyttö ei myöskään tarkoita sitä, että nämä ammattiryhmät olisivat mukana henkilökohtaisen lisän vähimmäismäärän liitekohtaisessa tarkastelussa (KVTES II luku palkkaus 11 § 6 mom. pöytäkirjamerkintä).

Tilastotunnus laitetaan palkanlaskentajärjestelmissä samaan kohtaan kuin palkkahinnoittelutunnus. Tilastokeskus kerää vuosittain kuntasektorin palkkatilaston (ns. lokakuun tilaston), johon työnantaja jatkossa ilmoittaa palkkahinnoittelutunnusten lisäksi myös palkkahinnoittelun ulkopuolisten työntekijöiden/viranhaltijoiden tilastotunnukset.

Palkkahinnoitteluliitteiden 1–8 soveltamisalakohdissa on kuvattu, mitkä tehtävät ovat ko. palkkahinnoitteluliitteen ulkopuolisia tehtäviä. Tätä määrittelyä käytetään hyödyksi tilastotunnuksen muodostamisessa.

**Palkkahinnoittelun ulkopuolisten työntekijöiden/viranhaltijoiden tilastotunnukset KVTES:n  
palkkahinnoitteluliitteissä 1–8**

01999999	Liitteen 1 palkkahinnoittelun ulkopuolinen tehtävä
02999999	Liitteen 2 palkkahinnoittelun ulkopuolinen tehtävä
03999999	Liitteen 3 palkkahinnoittelun ulkopuolinen tehtävä
04999999	Liitteen 4 palkkahinnoittelun ulkopuolinen tehtävä
05999999	Liitteen 5 palkkahinnoittelun ulkopuolinen tehtävä
06999999	Liitteen 6 palkkahinnoittelun ulkopuolinen tehtävä
07999999	Liitteen 7 palkkahinnoittelun ulkopuolinen tehtävä
08999999	Liitteen 8 palkkahinnoittelun ulkopuolinen tehtävä

Jos tehtävää ei voida sijoittaa em. KVTES:n palkkahinnoitteluliitteiden 1–8 palkkahinnoittelun ulkopuoliseksi tehtäväksi, käytetään tilastotunnusta

99999999 Muu palkkahinnoittelun ulkopuolinen tehtävä

19.3.2018

**KVTES:n palkkausluvun 17 §:n mukaiset tehtävät merkitään seuraavilla tilastotunnuksilla**

- 99TAE010 KVTES:n 17 §:n mukainen työnantajan edustaja, palkkarakenne palkkausluvun  
9 § – 16 § mukainen
- 99TAE020 KVTES:n 17 §:n mukainen työnantajan edustaja, kokonaispalkka

14.3.2018

**KVTES:n määräysten muutokset****Sopimusmääräyksiin voi tulla teknisiä muutoksia.****LIITE 12****OMASSA KODISSAAN TYÖSKENTELEVIEN  
PERHEPÄIVÄHOITAJIEN PALVELUSSUHTEEN EHDOT****YLEISET MÄÄRÄYKSET****1 § Soveltamisala ja sovellettavat määräykset**

1 mom. Omassa kodissa työskentelevät perhepäivähoitajat

Omassa kodissaan työskentelevien perhepäivähoitajien (jäljempänä hoitaja) palvelussuhteen ehdot määräytyvät tämän liitteen määräysten sekä kulloinkin voimassa olevan kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (jäljempänä KVTES) työntekijöitä koskevien määräysten mukaan siten kuin jäljempänä on tarkemmin määrätty.

2 mom. KVTES:n määräysten soveltaminen

KVTES:n ja tämän liitteen määräyksiä sovelletaan siten, että tässä liitteessä oleva erityismääräys syrjäyttää KVTES:n vastaavan määräyksen siten kuin jäljempänä on tarkemmin todettu.

**2 § KVTES:n yleisen osan sovellettavat määräykset**

KVTES pykälä	KVTES asia	Poikkeukset KVTES:n soveltamisesta
1 §	Soveltamisala	
4 §	Paikallinen sopiminen	
5 §	Työnantajan yleiset oikeudet	
6 §	Työsuhteen ja siihen perustuvien oikeuksien alkaminen	Ks. 4 §:n 1 momentti
8 §	Palvelussuhteen jatkuminen keskeytymättä	

14.3.2018

9 §	Lääkärintodistuksen esittäminen	
10 §	Työntekijän tehtävät	Ks. soveltamisohje alla.

### Soveltamisohje

#### 1. Samanaikainen (jatkuva) työskentely perhepäivähoitajan tehtävässä ja muissa tehtävissä

Jos perhepäivähoitaja hoitaa samanaikaisesti sekä perhepäivähoitajan tehtävää omassa kodissaan että muuta tehtävää, josta palkkaus määräytyy KVTES:n liitteiden 1–8 mukaisesti, ei näistä tehtävistä maksettavaa palkkausta voida yhdistää palkkausjärjestelmien erilaisuuden vuoksi. Vaikka kyseessä on yksi työsuhde, määräytyy palkkaus eri tehtävistä erikseen.

Noudatettava työaikajärjestelmä ja ylityöraja määräytyvät sen mukaan, kumpaa työtä hoitaja tekee pääsääntöisesti eli yli 50 % yhteenlasketusta työajasta. Ylityö- ja muut työaikakorvaukset lasketaan kulloinkin sen työn palkasta, missä ylityö ym. on tehty.

#### 2. Tilapäinen siirto muihin tehtäviin

Mikäli työnantaja siirtää hoitajan tilapäisesti KVTES:n piiriin kuuluvaan toiseen työhön, maksetaan palkkaa siirron ajalta KVTES:n palkkausluvun 10 §:n 1 momentin määräyksen perusteella. Jos hoitajalla ei siirron alkaessa ollut palkanmaksuperustetta, palkkaus ja muut palvelussuhteen ehdot määräytyvät KVTES:n mukaan siirron alusta lukien. Vastaavasti menetellään, kun kyseessä on muu kunnallisen alan työehtosopimus.

Työnantajan on mahdollista siirtää perhepäivähoitaja työskentelemään tilapäisesti kodin ulkopuolelle esim. päiväkotiin. Hoitaja tekee siirtokohteessa, esimerkiksi päiväkodissa, noudatettavaa työaikaa ja työvuoroja, mutta säännöllistä työaikaa ja ylityörajaa määrättäessä sovelletaan sen työaikamuodon määräyksiä, jota hoitaja tekee pääsääntöisyystulkinnan mukaisesti yli 50 %. Suositeltavaa on, että perhepäivähoitaja saa tiedon siirrosta viimeistään edellisenä päivänä. Tilapäistä siirtoa harkittaessa huomioidaan myös hoitajan omien lasten hoitotarve. Hoitajalle korvataan siirrosta aiheutuvat kustannukset liitteen 16 mukaan.

14.3.2018

## PALKKAUS

3 § KVTES:n palkkausluvun sovellettavat määräykset

KVTES:n palkkausluvun (II luku) määräysten soveltaminen ja poikkeukset:

KVTES pykälä	KVTES asia	Poikkeukset KVTES:n soveltamisesta
1 §	Työntekijän oikeus palkkaan	Ks. 4 §:n 1 momentti
3 §	Vähimmäispalkka	Hoitajan vähimmäisperuspalkasta on määräys 4 § 3 momentissa
4 §	Osa-aikaisen palkka	Ks. myös 4 §:n 3 momentin soveltamisohje vähimmäisperuspalkasta laskettavasta osa-aikapalkasta.
5 §	Varsinainen palkka	Ks. 4 §. Lisäksi maksettaessa palkkaa vuosiloma-ajalta eri tilanteissa. Ks. 12 §.
6 §	Palkkausjärjestelmä	Peruspalkka määräytyy hoitajalta varattujen hoitopaikkojen lukumäärän mukaan. Ks. 4 §.
9 §	Tehtäväkohtainen palkka	Ks. 4 §:n 1–2 momentti ja 5 §.
11 §	Henkilökohtainen lisä	Hoitajaan sovelletaan KVTES:n II luvun 11 §:n 6 momentin pöytäkirjamerkinnässä olevaa määräystä henkilökohtaisten lisien vähimmäismäärästä poiketen ao. määräyksestä kuitenkin siten, että vähimmäismäärä on vähintään 1,3 % liitteen 12 piiriin kuuluvien tehtäväkohtaisten palkkojen yhteismäärästä. Määrävuosilisään noudatetaan KVTES:n 2003–2004 liitteen 13 4 §:n määräystä (sellaisena kuin se oli voimassa 15.2.2005)
12 §	Työkokemuslisä	
13 §	Tulospalkkio Tulospalkkiota koskeva ohje	
14 §–16 §	Kertapalkkio, rekrytointilisä, kielilisä	
18 §	Palkanmaksu	
19 § 1 mom.	Palkan laskeminen kalenterikuukautta lyhyemmältä ajalta	
20 §	Saatavan kuittausoikeus ja palkan takaisinperintä	

14.3.2018

Soveltamisohje

Työnantajan on käytettävä liitteen 12 piiriin kuuluvan henkilöstön henkilökohtaisiin lisiin vähintään 1,3 % laskettuna heidän yhteenlasketusta tehtäväkohtaisten palkkojen yhteismäärästä, mikäli liitteen 12 soveltamispiiriin kuuluu vähintään 30 henkilöä. Tarkistus suoritetaan vuosittain.

## 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.

Hoitopaikasta maksettava korvaus on vähintään seuraava:

	Hoitopaikka on varattu keskimäärin yli 5 tunniksi päivässä		Hoitopaikka on varattu keskimäärin enintään 5 tunniksi päivässä	
1. Perhepäivähoitajalla on vähintään soveltuva ammatillinen tutkinto  12PPH001	1.2.2017	404,67 €	1.2.2017	202,35 €
	1.5.2018	411,17 €	1.5.2018	205,60 €
	1.4.2019	415,28 €	1.4.2019	207,66 €
2. Perhepäivähoitajalla ei ole 1 kohdan mukaista tutkintoa  12PPH002	1.2.2017	385,83 €	1.2.2017	192,92 €
	1.5.2018	392,33 €	1.5.2018	196,17 €
	1.4.2019	396,25 €	1.4.2019	198,13 €

Soveltamisohje

## 1. Vähintään soveltuvan ammatillisen tutkinnon ottaminen huomioon hoitopaikan hinnassa

Työnantaja harkitsee, mikä on perhepäivähoitajan tehtävään soveltuva tutkinto. Tällaisena voidaan pitää esimerkiksi sellaisia sosiaali- ja terveysalan ja humanistisen ja kasvatustieteiden ammattitutkintoja, perustutkintoja ja korkeakoulututkintoja, jotka ovat perhepäivähoitajan tehtävään soveltuvia (esim. perhepäivähoitajan ammattitutkinto, lastenohjaaja).

14.3.2018

Jos perhepäivähoitajia koskevassa työn vaativuuden arvioinnissa on otettu huomioon perhepäivähoitajalla oleva tutkinto, tulee tehtävän vaativuuden arviointia tältä osin tarkastella uudelleen. Tarkoituksena ei ole, että tutkinto otetaan palkkaan automaattisesti vaikuttavana tekijänä sekä hoitopaikan hinnassa että 2 momentissa määrätyn tehtävien vaativuuden arvioinnin kautta.

## 2. 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.

## 3. Hoitopaikkatarpeen tarkastelu sekä hoitopaikkojen varaaminen ja seuranta

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

Hoitopaikka varataan toistaiseksi tai määräajaksi. Lähtökohtana on, että mikäli lapsen hoitotarve on jatkuva, hoitopaikka varataan toistaiseksi. Hoitopaikan varaamisessa on vältettävä pilkkomista. Määräaikaisen hoitopaikan pituuden kunta päättää paikallisella harkinnalla. Määräaikainen hoitopaikka voidaan varata myös erittäin lyhyeksi ajaksi, esimerkiksi yhdeksi viikoksi, jos se on toiminnan kannalta tarpeen.

Kunta tekee jokaisen hoitajan kanssa hoitosuunnitelman jokaisesta hoitopaikoille sijoitettavasta lapsesta ja lapsen hoitoajoista (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. Vajasta voi muodostua joko hoitopäivän/-päivien kokonaan vapaaksi jäämisen vuoksi tai hoitotuntien vajeaksi jäännillä.

Hoitopaikkoja varattaessa ja lapsia hoitoon sijoitettaessa otetaan 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 enintään 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) seurataan riittävästi, jotta hoitajalta varattujen hoitopaikkojen lukumäärää voidaan tarkistaa todellisen tarpeen mukaiseksi tai kun lasten hoitoajoissa/hoidon tarpeessa tapahtuu muutoksia.

14.3.2018

### Esimerkki hoitopaikan varaamisesta

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 voidaan varata enintään 5 t hoitopaikka. Palkka maksetaan kaikilta kalenteripäiviltä kuukaudessa. Vajasta tästä hoitopaikasta jää 10 tuntia neljän viikon aikana. Hoitopaikalle voidaan vajauksen käyttämiseksi sijoittaa esim. satunnaisesti hoidossa oleva lapsi kuitenkin vain sellaisina päivinä/kellonaikana, kun hoitopaikkaa ei käytä lapsi A. Harkintansa mukaan työnantaja voi varata myös yli viiden tunnin hoitopaikan, jolloin vajausta olisi käytettävissä enemmän.

#### 4. Hoitopaikan vajauksen käyttö

Tavoitteena on varattujen hoitopaikkojen täysimääräinen käyttö. Ratkaisu lapsen sijoittamisesta vajaustunneille suhteessa käytettävissä olevan vajauksen määrään ja tarvittavaan määrään on kunnan omassa harkinnassa. Erilaisia vajaustuntien käytön tilanteita varten kunta luo tarkoituksenmukaisen ja tasapuolisen käytännön etukäteen.

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

Tilanteissa, joissa samaa hoitopaikkaa hetkellisesti käyttää 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 vajauksen ylityksestä ei automaattisesti makseta hoitajalle ylimääräistä korvausta, vaikka muilla paikoilla ei olisi yhtään vajausta.

Yllättäen syntyvissä vajauksissa esim. lasten sairastumisista johtuen hoitajalla on ilmoitusvelvollisuus ohjaajalle lasten poissaoloista.

#### 5. 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.



14.3.2018

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 pääsääntöä 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.

Päiväkohtainen erilliskorvaus on tarkoitettu hyvin poikkeuksellisiin tilanteisiin. Lähtökohtana on, että hoitoa tarvitsevia lapsia varten varataan pääsääntöisesti hoitopaikka.

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 5 §) 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.

## 2 mom. Työn vaativuuden vaikutus tehtäväkohtaiseen palkkaan

Hoitajan tehtäväkohtaista palkkaa edellä 1 momentin mukaan määrättäessä noudatetaan lisäksi, mitä KVTES:n palkkausluvun 9 §:n 1 momentissa on todettu tehtävien vaativuuden huomioon ottamisesta palkkaa määrättäessä.

Tehtäväkohtaiseen palkkaan mahdollisesti tehtävät muutokset tehtävien vaativuuden huomioon ottamisesta tehdään

- 1) samasta ajankohdasta lukien kuin tehtäväkohtaista palkkaa muutetaan tämän liitteen 5 §:n mukaan, kun hoitopaikkojen määrä muuttuu
- 2) KVTES:n palkkausluvun 10 §:n 1 momentissa määrätystä lukien, kun hoitopaikkojen määrä pysyy samana, mutta tehtävien vaativuus muuttuu olennaisesti.

### Soveltamisohje

Perhepäivähoitajien tehtävien vaativuusarviointi saattaa olla tarkoituksenmukaista tehdä yhdessä palkkahinnoitteluliitteen 5 mukaisen päivähoitohenkilöstön kanssa.

14.3.2018

Tehtäväkohtaisen palkan määräytymisperusteena on ensisijaisesti tehtävien vaativuus. Tehtäväkohtaisen palkan määrittelyssä käytettävät yleiset vaativuustekijät ilmenevät KVTES:n palkkausluvun 9 §. Näistä esimerkiksi työn edellyttämään osaamiseen voivat vaikuttaa lasten tai lapsiryhmän hoitoisuus.

Erityistä hoitoa vaativalle lapselle varataan yksi hoitopaikka ja palkkaus määritellään tehtävien vaativuuden mukaan.

### 3 mom. Vähimmäisperuspalkka kuukaudessa

Täyttä työaikaan tekevän hoitajan peruspalkka kuukaudessa on vähintään edellä 4 §:n 1 momentin 2 kohdassa määrättyä kahta yli viiden tunnin hoitopaikkaa vastaava euromäärä, mikäli hoitajalta on varattu vähintään yksi hoitopaikka, jota on ryhdytty tosiasiaassa 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.

Hoitajan peruspalkka määräytyy kuitenkin 4 §:n 1 momentin mukaisesti hoitajalta varatun todellisen hoitopaikkaluvun mukaan, mikäli hoitajalta ei voida päivähoitolain säännösten takia tai hoitajasta itsestään johtuvasta muusta syystä varata vähintään yhtä yli 5 tunnin ja yhtä enintään 5 tunnin hoitopaikkamäärää.

#### Soveltamisohje

Mikäli hoitajan 4 §:n 1 momentin mukainen peruspalkka muodostuu em. vähimmäisperuspalkkamäärästä suuremmaksi, väistyy 3 momentin määräys. Em. vähimmäispalkkamäärästä 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 momentissa on määrätty.

#### 2 mom. Hoitopaikan lisääminen

Mikäli hoitopaikkojen lukumäärä lisääntyy uuden hoitopaikan varaamisella, korotetaan peruspalkkaa vähintään edellä 4 §:n 1 momentissa määrätyn hoitopaikan mukaisella korvauksella mainitun ajankohdan mukaisesti. Työn vaativuudessa

14.3.2018

mahdollisesti tapahtuvat muutokset otetaan huomioon 4 §:n 2 momentissa määrätyn mukaisesti.

Mikäli lisäys toteutetaan kesken kalenterikuukautta tai hoitopaikka on varattu vain osaksi kuukautta, maksetaan vajaalta kalenterikuukaudelta vastaava osa edellä määrätystä korvauksesta.

### 3 mom. Hoitopaikan vähentäminen

Mikäli hoitopaikkojen lukumäärä vähenee hoitopaikan irtisanomisen vuoksi, maksetaan kunkin hoitopaikan irtisanomispäätöksestä lukien palkkaa entisten perusteiden mukaan vähintään kulumassa olevalta ja seuraavalta kalenterikuukaudelta. Palkkaa maksetaan em. entisten perusteiden mukaan kuitenkin enintään alun perin sovittu määräajan päättymiseen saakka, ellei hoitopaikkaa ole irtisanottu jo aikaisemmin.

#### 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 tehdään 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. irtisanomis-aikaa 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 em. kirjallista irtisanomispäätöstä.

#### Esimerkkejä hoitopaikan irtisanomisesta

Kunta irtisanoo kirjallisesti hoitopaikan 10.10. Hoitopaikasta maksetaan 30.11. saakka.

Hoitajalta on varattu 4 yli 5 tunnin hoitopaikkaa, joista yksi irtisanotaan 10.3. Hoitajalle sijoitetaan yllättäen hoitoon 2.4. lukien yksi uusi lapsi, joka tarvitsee ainoastaan enintään 5 tunnin hoitopaikan. 3 momentin perusteella palkkaa maksetaan entisten perusteiden (yli 5 tunnin hoitopaikan) mukaan maalisi- ja huhtikuulta, mutta 2.4. lukien enintään 5 tunnin

14.3.2018

hoitopaikasta maksettava palkkaus sisältyy entisten perusteiden mukaan maksettavaan palkkaan huhtikuun loppuun saakka, jonka jälkeen hoitajan palkkaus muutetaan uuden hoitopaikan osalta enintään 5 tunnin hoitopaikan mukaiseksi.

#### 6 § Palkka palvelussuhteen päättyessä

Mikäli hoitajan toistaiseksi voimassa oleva tai määräaikainen työsuhde päättyy, hänelle maksetaan palkka tämän liitteen määräysten mukaisesti enintään palvelussuhteen päättymiseen saakka kuitenkin ottaen huomioon 5 §:n 3 momentin määräykset.

#### Soveltamisohje

Vaikka työsuhteesta aiheutuvat edut (kuten esim. palkkaus) yleensä suoritetaan työsuhteen päättymiseen saakka, tulee 5 §:n 3 momentin palkkausmääräys sovellettavaksi silloin, kun lasten hoito on pysyvästi päätynyt ja hoitopaikat on irtisanottu.

14.3.2018

## TYÖAIKA JA TYÖAIKAKORVAUKSET

### Työaikajärjestelmät

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

#### KVTES:n työaikaluvun (III luku) määräysten soveltaminen ja poikkeukset:

KVTES pykälä	KVTES asia	Poikkeukset KVTES:n soveltamisesta
1 §	Työajan tehokkaan käytön periaate	
3 §	Työaikamääräyksistä poikkeaminen	
4 § 2 mom.	Eräiden aikojen lukeminen työaikaan	
5 § 1, 3 ja 6 mom.	Varallaoloaika	Varallaoloon voidaan määrätä vain klo 10 saakka (aamubarallaolo).
6 § 2 mom. <del>5</del> 6 kohta	Työaikamuodot	Ks. 8, 9 § ja 10 §
<del>13</del> 12 §	Vuorokauden, työviikon ja työaikajakson alkaminen	
14 <del>13</del> § 1 ja 3 mom.	Lisätyö	
15 <del>14</del> § 4–6 mom.	Ylityön vapaa-aikakorvauksen siirto sairaustapauksissa	
19 <del>18</del> §	Sunnuntai- ja lauantaityö- sekä aattokorvaus	
20 <del>19</del> § 1–2 mom.	Ilta- ja yötyökorvaus	Yötyöstä maksetaan rahakorvauksena 15 % korottomattomasta tuntipalkasta tai annetaan vastaava vapaa-aika.
24 <del>20</del> §	Työaikakorvausten yleiset suorittamisedellytykset	
25 <del>23</del> § 1 ja 5 mom.	Tuntipalkan laskeminen sekä raha- ja vapaa-aikakorvausten suorittamisajan kohta.	Tuntipalkan jakaja on 174. Työaikakorvauksia maksettaessa käytetään perusteena maksuajankohdan mukaista varsinaista palkkaa.
29 <del>27</del> §	Työajan tasoittumisjärjestelmä	
<del>30</del> 28 §	Työvuoroluettelo	
<del>32</del> 30 §	Työaikapankki	

14.3.2018

## 8 § Säännöllinen täysi työaika

### 1 mom. Määritelmä

Perhepäivähoitajan säännöllinen täysi työaika on keskimäärin 40 tuntia viikossa työaikajaksossa, jonka aikana säännöllinen työaika ennalta laaditun työvuoroluettelon mukaan tasoittuu em. viikkotuntimäärään. Tasoittumisjakson vähimmäispituus on kaksi viikkoa ja enimmäispituus on kuusi kuukautta. Kuutta kuukautta pidemmästä tasoittumisjaksosta voidaan sopia KVTES:n III luvun 3 §:ssä (poikkeavat työaikajärjestelyt) määrätyllä tavalla.

#### Soveltamisohje

Hoitajan työaika määräytyy kulloinkin hoidossa olevien lasten hoitoaikojen mukaan. Työaika voi vaihdella päivittäin/viikoittain toiminnan ja lasten hoidon tarpeiden mukaan.

Pidempiä työaikajaksoja on perusteltua käyttää silloin, kun se on toiminnan tai lasten hoidon kannalta tarpeen.

### 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 suorittamiseen käytetty aika.

#### Soveltamisohje

##### 1. Työaika

Työajaksi luettava muu työnantajan määräämä työtehtävä voi olla esimerkiksi osallistuminen työkokoukseen, johon työnantaja edellyttää perhepäivähoitajan osallistuvan tai varhaiskasvatussuunnitelman laatiminen. Työnantajan on hyvä etukäteen määrittellä, millaisiin työnantajan määräämiin muihin työtehtäviin käytetty aika luetaan työajaksi.

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

Työaikakorvauksia maksetaan ainoastaan työajaksi luettavasta ajasta eli tosiasiallisesti tehdyttä työajalta.

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

Mikäli tiedetään, että hoitajan työaika on jäämässä vajeaksi, suunnitellaan työaika siten, että säännöllisen työajan täyttämiseksi käytetään aikaisemmilta työaikajaksoilta kertyneitä työaikakorvauksia. Suunnitellun vapaan ajankohta ilmoitetaan hoitajalle etukäteen ja mahdollisuuksien

14.3.2018

mukaan jo ennen työaikajakson alkua ja pyritään antamaan suunnitellun mukaisesti. Työaikajakson päättymisen jälkeen vajaaksi havaittu työaikajakso täytetään aikaisemmilta työaikajaksolta kertyneillä työaikakorvauksilla.

Säännöllinen työaika voi jäädä vajaaksi lähinnä lasten yllättävän tai ennalta tiedetyn poissaolon vuoksi tai hoitajasta itsestään johtuvista poissaoloista. Työaikajakson vajeus voidaan todeta yleensä vasta työaikajakson päätyttyä, ja tällainen työajan vajeus täytetään mahdollisilla vapaa-aikakorvauksilla. Tällainen vajeus voidaan täyttää ainoastaan työaikajakson lisä- tai ylityörajan saakka. Mikäli työaikajakson työaika jää vajaaksi eikä työaikakorvauksia ole laitettavissa täyttöön, työaikajakson työaika jää vajaaksi.

## 9 § Arkipyhäjakson työaika

Niillä täysillä työaikajaksolla, joihin sisältyy KVTES:n III luvun 7 §:n 2 3 momentissa mainittu työaika lyhentävä arkipyhä tai aattopäivä, säännöllinen työaika on kutakin työaika lyhentävää arkipyhää tai aattopäivää kohti 5 tuntia 20 minuuttia lyhyempi kuin 8 §:ssä on todettu.

Osa-aikatyötä tekevän perhepäivähoitajan osa-aikatyöaika lyhennetään täydellä työaikajaksolla kutakin työaika lyhentävää arkipyhää tai aattopäivää kohti vastaavalla osuudella 5 tunnista 20 minuutista kuin hänen osa-aikatyöaikansa on 8 §:ssä määrätystä säännöllisestä täydestä työajasta.

Niillä keskeytyneillä työaikajaksolla, joihin sisältyy KVTES:n III luvun 7 §:n 2 3 momentissa mainittu arkipyhä tai aattopäivä, säännöllinen työaika on kutakin arkipyhää tai aattopäivää kohti 2 tuntia 40 minuuttia pidempi kuin 10 §:n 2 momentissa on todettu.

Osa-aikatyötä tekevän perhepäivähoitajan osa-aikatyöaika pidennetään keskeytyneellä jaksolla kutakin arkipyhää tai aattopäivää kohti vastaavalla osuudella 2 tunnista 40 minuutista kuin hänen osa-aikatyöaikansa on 8 §:ssä määrätystä säännöllisestä täydestä työajasta.

### Soveltamisohje

Arkipyhät eivät alenna täyden työaikajakson ylityörajaa, vaan arkipyhäjaksoillakin ylityöraja on 10 §:n mukainen.

### Esimerkki 1 Täysi työaikajakso

Perhepäivähoitajalla on kuuden viikon työaikajakso, jolla on yksi arkipyhä. Jakson toteutunut työaika on 243 tuntia. Työaikajakso ei ole keskeytynyt. Ylityöraja on 240 tuntia (40 tuntia X 6). Lisätyöraja on 234 tuntia 40 minuuttia (240 tuntia – 5 tuntia 20 minuuttia). Perhepäivähoitajalle on kertynyt korvattavaksi 5 tuntia 20 minuuttia lisätyötä ja 3 tuntia ylityötä.

14.3.2018

Esimerkki 2 Keskeytynyt työaikajakso

Perhepäivähoitajalla on kuuden viikon työaikajakso, jolla on yksi arkipyhä. Jakson toteutunut työaika on 179 tuntia. Perhepäivähoitaja pitää vuosilomaa 5 päivää ja on yhden päivän sairauslomalla (yhteensä keskeytyspäiviä 6). Työpäiviä on 19 ja työajantasauspäiviä 4. Ylityöraja on 186 tuntia 40 minuuttia (8 tuntia X 23) + (2 tuntia 40 minuuttia). Lisätyöraja on sama kuin esimerkissä yksi, eli 234 tuntia 40 minuuttia (240 tuntia – 5 tuntia 20 minuuttia). Lisätyöraja menettää merkityksensä, koska ylityöraja on lisätyörajaa alempi, ja tunnit tulevat korvattavaksi 186 tunnin 40 minuutin ylittävältä osalta ylityönä. Perhepäivähoitajan säännöllinen työaika on jäänyt tapauksessa vajaaksi 7 tuntia 40 minuuttia.

## 10 § Ylityö ja ylityökorvaus

## 1 mom. Määritelmä/täysi jakso

Ylityötä on työnantajan aloitteesta tehty työ, joka ylittää 40 tuntia kerrottuna työntekijään sovellettavan työaikajakson viikkojen lukumäärällä.

## 2 mom. Keskeytynyt jakso

Jos työaikajakso on keskeytynyt sen johdosta, että työntekijän työsuhde on päätynyt tai että hän ei ole voinut olla työssä loman, sairauden tai muun hyväksyttävän syyn vuoksi, lasketaan, kuinka monta tuntia keskimääräinen työaika kesken jääneenä työaikajaksona on työhön käytettyinä vuorokausina kahdeksaa tuntia pidempi. Lisäksi keskeytyneen jakson ylityörajaan lisätään jokaista jaksolle sijoitettavaa KVTES:n III luvun 7 §:n 2 3 momentissa mainittua arkipyhää tai aattopäivää kohden 2 tuntia 40 minuuttia. Tämän tuntimäärän osalta maksetaan 3 momentin mukainen ylityökorvaus. Työpäiväksi katsotaan tällöin myös työntasauksesta tai vapaa-aikakorvauksesta johtuvat kokonaiset vapaapäivät.

Soveltamisohje (1 mom. ja 2 mom.)

Jos työvuoroluetteloon suunnitellaan työaikakorvauksia vapaa-aikana annettavaksi, säännöllinen työaika suunnitellaan vastaavasti vajaaksi. Lisä- tai ylityöraja ei tämän vuoksi alene. Jos työaika joudutaan teettämään enemmän kuin oli suunniteltu, työnantaja korvaa saamatta jääneen vapaa-aikakorvauksen rahana tai aikana III luvun 23 § 5 momentin mukaisessa ajassa. Siirtynyttä vapaa-aikakorvausta vastaava työaika on tällöin säännöllistä työaika.

Ylityöraja keskeytyneellä jaksolla: ylityötä on työnantajan aloitteesta tehty työ, joka ylittää 8 tuntia x työpäivät (= todelliset työpäivät\*, työajantasauksesta\*\* ja vapaa-aikakorvauksista johtuvat kokonaiset vapaapäivät\*\*\*) + jokaista arkipyhää kohden 2 tuntia 40 minuuttia.



14.3.2018

### Esimerkki 1 Keskeytynyt työaikajakso

Perhepäivähoitajalla on kuuden viikon työaikajakso. Jakso keskeytyy 3 päivän sairausloman vuoksi. Jaksolla on 27 todellista työpäivää. Jakson toteutunut työaika on 230 tuntia. Ylityöraja on  $8 \text{ t} \times 27 = 216$  tuntia, joten ylityötä on muodostunut  $230 \text{ tuntia} - 216 \text{ tuntia} = 14$  tuntia.

### Esimerkki 2 Keskeytynyt työaikajakso vapaa-aikakorvauksilla

Perhepäivähoitajalla on kuuden viikon työaikajakso. Jakso keskeytyy 3 päivän sairausloman vuoksi. Jaksolle on 24 todellisen työpäivän lisäksi 2 työajan tasauksesta ja yksi työaikakorvauksista johtuva vapaapäivä. Jakson toteutunut työaika on 230 tuntia. Ylityöraja on  $8 \text{ t} \times (24 + 2 + 1) = 8 \text{ t} \times 27$  päivää = 216 tuntia. Ylityöraja on 216 tuntia, joten Ylityötä on muodostunut  $230 \text{ tuntia} - 216 \text{ tuntia} = 14$  tuntia. Työnantaja korvaa saamatta jääneen vapaa-aikakorvauksen rahana tai aikana KVTES:n III luvun 23 § 5 momentin mukaisessa ajassa.

### Esimerkki 3 Keskeytynyt työaikajakso arkipyhällä

Ks. 9 §:n esimerkki 2.

## 3 mom. Ylityökorvaus

Ylityökorvauksena maksetaan kultakin ylityötunnilta 40 %:lla korotettu tuntipalkka tai annetaan tätä vastaava vapaa-aika.

Korvausmuodosta (raha tai vapaa) päättää työnantaja.

### Soveltamisohje

Hoitajalle ei muodostu erikseen laskettavaa vuorokautista ylityötä, koska vuorokautista säännöllistä työaika ei ole määrätty, eikä työaikajaksoa käytettäessä myöskään viikoittaista ylityötä. Työaikajaksoa käytettäessä selviää ylityökorvaukseen oikeuttavien työtuntien määrä työaikajakson päätyttyä.

## 4. mom. Ylitöiden enimmäismäärän tarkastelujakso

Työaikalain 19 §:n 1 momentissa tarkoitettuna ylityön enimmäismäärän tarkastelujaksona käytetään yhtä vuotta. Muilta osin sovelletaan työaikalain 19 §:n säännöstä.

### Soveltamisohje

Työaikalain 19 §:ssä säädettyyn ylityön enimmäismäärään lasketaan työnantajan aloitteesta tehty työ, joka ylittää seuraavan tuntimäärän:

40 tuntia x perhepäivähoitajaan sovellettavan työaikajakson viikkojen lukumäärä. Ylityön enimmäismäärään luettavaa aikaa laskettaessa ote-

14.3.2018

taan huomioon työajaksi luettava aika. Esimerkiksi vapaa-aikana annettuja työaikakorvauksia (esim. ylityö) tai säännöllisen työajan tasaimiseksi annettuja vapaapäiviä ei lueta tässä tarkoitetuksi työajaksi.

## 11 § KVTES:n muut sovellettavat määräykset

Lisäksi sovelletaan seuraavia KVTES:n lukuja ja niihin sisältyviä liitteitä:

KVTES luku	KVTES asia	Poikkeukset KVTES:n soveltamisesta
luku IV	Vuosiloma	Ks. liitteen 12 §:n määräys vuosilomapalkasta erityistilanteissa
luku V	Virka- ja työvapaat sekä perhevapaat	Ks. soveltamisohje tilapäisen hoitovapaan palkallisuutta koskevan 10 §:n 2 momentin osalta.
luku VII	Luottamusmiehet	
luku VIII	Lomauttaminen, osa-aikais-taminen ja palvelussuhteen päättymisen	Sovelletaan ainoastaan lomauttamista ja palvelussuhteen päättymistä koskevin osin. Lomauttamisesta ks. soveltamisohje alla.
Liite 15	Määräaikainen sopimusmääräys lomarahavaihtamista lomarahavapaaksi	
Liite 16	Matkakustannusten korvaukset	

### Soveltamisohje

#### 1. Sairausloman ja äitiysvapaan palkka erityistilanteissa

Mikäli hoitajalla ei ole sairauslomalle tai äitiysvapaalle lähtiessään 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

Perhepäivähoitajalla on oikeus saada varsinainen palkkansa tilapäisen hoitovapaan ajalta enintään kolmelta peräkkäiseltä kalenteripäivältä lapsen sairastumisesta lukien. Perhepäivähoitajan katsotaan olevan kodin ulkopuolella työskentelevä työntekijä sovellettaessa tilapäisen hoitovapaan palkallisuutta koskevan KVTES:n V luvun 10 §:n 2 momenttia.

14.3.2018

### 3. Lomauttamisen liittyvät erityisperusteet

KVTES:n lomauttamisluvun määräyksiä sovelletaan työntekijöitä koskevin osin. 5 §:n estämättä voidaan perhepäivähoitaja lomauttaa KVTES:n VIII luvun 1 §:ssä määrättyllä tavalla.

Omassa kodissa työskentelevän perhepäivähoitajan lomauttaminen määräytyy samoin perustein kuin kuntien palveluksessa olevien muidenkin työntekijöiden (ks. KVTES:n VIII luvun 1 §:n 2 momentti). Sopijaosapuolet ovat yksimielisiä siitä, että työsopimuslain tarkoittama lomautusperuste (työn väheneminen) voi muodostua mm. silloin kun syynä työn tilapäiseen vähenemiseen on perhepäivähoitajan asunnon ja lapsen/lapsen kodin/kotien väliset pitkät etäisyydet ja näistä tai kulkuyhteyksien puuttumisesta aiheutuvat vaikeudet ja tavanomaista suuremmat rasitteet järjestää lapselle sopiva hoitopaikka vanhempien työssäkäyntialueella vanhempien toivomassa muodossa siten kuin päivähoitolaki ja -asetus edellyttävät.

Toistaiseksi lomauttamisessa sekä erittäin pitkään kestäneiden lomautusten osalta työnantajan on syytä tietysin väliajoin selvittää, onko irtisanomisperuste mahdollisesti syntynyt ja ryhtyä sen mukaisiin toimenpiteisiin.

### 12 § 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 silloin, kun hoitopaikkoja irtisanotaan kesällä ja tästä johtuen hoitajan palkka on voinut alentua tai loppua kokonaan edellä 5 §:n 3 momentin perusteella, tai perhepäivähoitaja on voitu lomauttaa KVTES:n VIII luvussa määrätyn mukaisesti.

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. Olennaisen muutoksen arviointiin on hyvä luoda etukäteen ohjeistus.

14.3.2018

### 13 § Perhepäivähoidon kustannuskorvaus

Perhepäivähoitajalle korvataan lapsen hoidosta aiheutuneet kustannukset Suomen Kuntaliiton kulloinkin voimassa olevan perhepäivähoidon kustannuskorvauksia koskevan suosituksen mukaan.

#### Soveltamisohje

Tässä tarkoitettut kustannuskorvaukset pyritään maksamaan seuraavan kuukauden palkanmaksun yhteydessä.

### 14 § Työryhmä

Asetetaan seuraavat työryhmät:

1. Työryhmä, jonka tehtävänä on selvittää KVTES:n liitteen 12 työaikaa koskevien määräysten uudistamistarvetta.
2. Työryhmä, jonka tehtävänä on
  - selvittää 31.5.2019 mennessä, onko KVTES:n liitteen 12 palkkausjärjestelmän muuttamiselle ja kehittämiselle edellytyksiä, sekä
  - tehdä selvitykseen perustuvat ehdotukset palkkausmääräysten muuttamiselle.

19.3.2018

**KVTES:n määräysten muutokset****Sopimusmääräyksiin voi tulla teknisiä muutoksia.****LIITE 13****MAATALOUSLOMITTAJIA KOSKEVAT ERITYISMÄÄRÄYKSET**

---

**1 § Soveltamisala ja sovellettavat määräykset**

Lomittajilla tarkoitetaan myös turkistuottajien lomituspalvelulaissa (1264/2009) tarkoitettuja paikallisyksikön palveluksessa olevia työsuhteisia lomittajia.

Lomittajien palvelussuhteen ehdot määräytyvät tämän liitteen mukaan, minkä lisäksi sovelletaan kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen seuraavia määräyksiä:

I luku Yleinen osa 1–6 §, 8–10 §

II luku Palkkaus 1–15 §, 18–20 §

~~III luku Työaika 1–4 §, 5 § 1–2 mom. ja 6–7 mom., 6 §, 12 § 1 mom., 13 §, 15 § 4 mom., 18 §, 21 §, 24 §, 25 § 3 ja 5 mom., 26 § 1, 3–5 mom., 29 §, 30 §, 32 §~~

III luku Työaika

1 § Työajan tehokkaan käytön periaate

2 § Työaikalain alaiset viranhaltijat/työntekijät

3 § Työaikamääräyksistä poikkeaminen

4 § Työaika

5 § Varallaoloaika 1-2 mom. ja 6–7 mom.

6 § Työaikamuodot

7 § 2 mom. Ennalta suunnitellun poissaolon vaikutus säännölliseen työaikaan ja työvuorosuunnitteluun

11 § Työvuoron yhtäjaksoisuus ja työvuoron pituus 1 mom.

12 § Vuorokauden, työviikon ja työaikajakson alkaminen

14 § 1 mom. Poissaolon vaikutus viikoittaiseen ylityörajaan ja viikoittainen ylityöraja arkipyhäviikolla sekä täydessä työajassa että osaikatyössä, 4 mom.,

17 § Hätätyö

20 § Työaikakorvausten yleiset suorittamisedellytykset

19.3.2018

22 § Hälytysraha  
23 § Tuntipalkan laskeminen sekä raha- ja vapaa-aikakorvausten suorittamisajankohta 3 ja 5 mom.  
24 § Viikoittainen vapaa-aika 1, 3–5 mom.  
27 § Työajan tasoittumisjärjestelmä  
28 § Työvuoroluettelo  
30 § Työaikapankki

IV luku	Vuosiloma 1–19 §, 21 §
V luku	Virka- ja työvapaa sekä perhevapaat
VII luku	Luottamusmiehet
VIII luku	Lomauttaminen, osa-aikaistaminen ja palvelussuhteen päätyminen
Liite 16	Matkakustannusten korvaukset soveltuvin osin

#### Pöytäkirjamerkintä

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

#### 2 § Säännöllinen työaika

- 1 mom. Lomittajien säännöllinen työaika on enintään 12 tuntia vuorokaudessa, 38 tuntia 45 minuuttia viikossa, 77 tuntia 30 minuuttia kahden viikon pituisena ajanjaksona tai 155 tuntia neljän viikon pituisena ajanjaksona.

#### Soveltamisohje

Ennalta suunnitellun poissaolon vaikutus säännölliseen työaikaan ja työvuorosuunnitteluun ks. III luku 7 § 2 mom. (Ei sovelleta viittausta III luvun 13 §:ään).

Työajan on tasoitettava keskimääräiseen työaikaan käytössä olevan tasoittumisjakson aikana. Yli neljän viikon työaikajakson käyttöönotosta sovitaan III luku 3 §:n mukaisesti. Kaksiosaista työpäivää tekevän lomittajan työaika suunnitellaan täyteen työaikaan.

Työvuoroluettelon muutokset on III luvun 30 § 2 momentin mukaisesti saatettava työntekijän tiedoksi.

#### Pöytäkirjamerkintä

KVTES luku I 4 § mukaan paikallisella sopimuksella ei saa poiketa tämän sopimuksen säännöllisen työajan keskimääräistä pituutta koskevista määräyksistä. Vuorokautisesta ylityörajasta sen sijaan voidaan paikallisella sopimuksella sopia toisin. Mikäli toiminta ei edellytä 12 tunnin vuorokautista säännöllistä työaikaa, voidaan harkita paikallisen sopimuksen

19.3.2018

tekemistä, jossa vuorokautinen ylityöraja on esimerkiksi 10 tuntia. Paikallisen sopimisen tulee hyödyttää molempia sopimuspuolia. Ks. yleiskirje 7/2016.

2 mom. Sellaisella viikolla tai tasoittumisjaksolla, ~~Edellä 1 momentissa mainitun tasoittumisjakson~~, johon sisältyy työaikaluvun 7 §:n 2 3 momentissa mainittu työaika lyhentävä arkipyhä tai aattopäivä, säännöllinen viikkotyöaika (lisätyöraja) on kutakin edellä lueteltua päivää kohti 7 tuntia 45 minuuttia lyhyempi kuin 1 momentissa on määrätty.

Osa-aikatyöaika lyhennetään sellaisella viikolla tai tasoittumisjaksolla kutakin edellä mainittua työaika lyhentävää arkipyhää kohti vastaavalla osuudella 7 tuntia 45 minuutista kuin asianomaisen lomittajan osa-aikatyöaika on 1 momentin mukaisesti täydestä työajasta.

#### Soveltamisohje

Arkipyhälyhennys annetaan kokonaisuena vapaapäivänä saman viikon tai tasoittumisjakson kuluessa.

### 3 § Viikoittaisen vapaa-ajan antaminen ja vuorokausilepo

1 mom. Työnantaja ja lomittaja voivat sopia, että viikoittainen vapaa-aika annetaan viimeistään jakson päättymistä seuraavan kalenterikuukauden aikana.

2 mom. Sellaisena viikkona, jona viikoittainen vapaa-aika on sovittu siirrettäväksi myöhemmin annettavaksi, on säännöllinen työaika enintään 56 tuntia.

3 mom. Lomittajalle on annettava jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 11 tunnin keskeytymätön lepoaika. Jos työajan tarkoituksenmukainen järjestely edellyttää, voidaan lepoajasta sopia työntekijän kanssa. Jos järjestely koskee vähintään viittä työntekijää, on asiasta sovittava ao. luottamusmiehen tai paikallisesti ao. sopijajärjestön kanssa. Lepoajan tulee kuitenkin olla vähintään 7 tuntia.

### 4 § Työntekijän tilapäinen kutsuminen työhön vapaapäivänä

Mikäli työntekijä joudutaan tilapäisesti kutsumaan työhön työvuoroluettelon mukaisena vapaapäivänä, on ensisijaisesti kutsuttava sellainen työntekijä, joka siihen on suostunut. Lisäksi on pyrittävä vuorottelemaan työhön kutumisessa. Jollei hätätyöstä ole kysymys on pyrittävä välttämään työhön kutumista, jos siitä on kohtuuttomasti haittaa.

### 5 § Lisätyön määritelmä ja korvaaminen

1 mom. Lisätyötä on työnantajan aloitteesta lomittajan säännöllisen työajan lisäksi tehty työ, joka ei ole ylityötä.

19.3.2018

### Soveltamisohje

~~Lisätyötä voi muodostua täyttä työaikaa tekevälle vain arkipyhäviikolla ja arkipyhäjaksoissa.~~

Täyttä työaikaa tekevälle voi lisätyötä muodostua vain sillä viikolla, jolla arkipyhälyhennys on annettu.

Osa-aikatyössä säännöllisen työajan lisäksi tehty työaika on lisätyötä III luvun 14 §:n 1 momentin mukaiseen ylityörajaan saakka. Osa-aikatyössä säännöllisellä työajalla tarkoitetaan myös vuosiloman, virka-/työvapaan tai muun hyväksyttävän poissaolon ulkopuolelle työvuoroluetteloon merkittyä työaikaa.

Osa-aikatyössä säännöllinen työaika/lisätyöraja alenee poissaolon ajalle suunniteltujen tuntien verran, kun kysymyksessä on muu poissaolo.

2 mom. Lisätyö korvataan työnantajan harkinnan mukaan joko rahakorvauksena maksamalla korottamaton tuntipalkka kultakin lisätyötunnilta tai antamalla vastaava vapaa-aika.

### 6 § Ylityön määritelmä ja korvaaminen

1 mom. Ylityötä on työnantajan aloitteesta tehty työ, joka ylittää **etukäteen** työvuoroluetteloon merkityn säännöllisen työajan ja ylityörajan seuraavasti:

Vuorokautinen ylityöraja on 12 tuntia. **ja**

Viikoittainen **ylityöraja on 38 tuntia 45 minuuttia**. Viikkoa pitemmässä tasoittumisjaksossa **viikoittainen ylityöraja on etukäteen** työvuoroluetteloon **kullekin viikolle merkitty säännöllinen viikkotyöaika lisättynä kullekin viikolle mahdollisesti merkityllä vapaa-aikakorvauksen tuntimäärällä**.

~~Jos tasoittumisjaksoon sisältyy edellä 1 §:n 2 momentissa mainittu työaikaa lyhentävä arkipyhä, ylityöraja on työvuoroluetteloon merkitty työaika lisättynä 7 tunnilla 45 minuutilla kutakin työaikaa lyhentävää arkipyhää kohti. Osa-aikatyön viikkoa pitemmässä tasoittumisjaksossa viikoittainen ylityöraja on 38 tuntia 45 minuuttia kerrottuna tasoittumisjakson viikkojen määrällä.~~

### Soveltamisohje

Poissaolon vaikutus viikoittaiseen ylityörajaan sekä täydessä työajassa että osa-aikatyössä ks. III luku 14 § 1 mom.

Viikoittainen ylityöraja arkipyhäviikolla ks. III luku 14 § 1 mom.

Ylityöstä sovitaan työnantajan ja lomittajan kesken.



19.3.2018

### Esimerkki 1

Täyttä työaikaa tekevällä lomittajalla on neljän viikon tasoittumisjakso, jonka säännöllinen työaika on 155 tuntia. Viikon yksi säännöllinen työaika on 33 tuntia, viikkojen kaksi ja kolme 38,75 tuntia ja viikon neljä 44,5 tuntia. Toteutuneessa työvuoroluettelossa viikolla yksi on 35 tuntia. Viikolle yksi on muodostunut viikoittaista ylityötä, koska vahvistettuun työvuoroluetteloon merkitty säännöllinen viikkotyöaika on ylittynyt kahdella tunnilla.

### Esimerkki 2

Osa-aikainen lomittaja, jonka säännöllinen työaika on keskimäärin 30 tuntia viikossa: Säännöllinen työaika 120 tuntia neljän viikon tasoittumisjaksossa, ylityöraja 155 tuntia, lisätyötä 155 tuntia – 120 tuntia.

- 2 mom. Vuorokautisen säännöllinen työajan ylittävästä työstä maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 % ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka tai annetaan vastaava vapaa.
- 3 mom. Säännöllisen työajan lisäksi tehdystä viikoittaisesta ylityöstä maksetaan 12 ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla korotettu palkka ja seuraavilta ylityötunneilta 100 %:lla korotettu palkka tai annetaan vastaava vapaa, osa-aikatyön viikkoa pitemmässä tasoittumisjaksossa 50 %:lla korotettu palkka kahden viikon työaikajakson 24 ja neljän viikon työaikajakson 48 ensimmäiseltä ylityötunnilta ja 100 %:lla korotettu palkka kultakin seuraavalta ylityötunnilta tai annetaan vastaava vapaa.

## 7 § Sunnuntaityökorvaus

Sunnuntaina, itsenäisyyspäivänä, vapunpäivänä, pitkänäperjantaina, toisena pääsiäispäivänä, helatorstaina, juhannuspäivänä, pyhäinpäivänä, uudenvuodenpäivänä, loppiaisena, joulupäivänä ja tapaninpäivänä sekä kello 18.00–24.00 lauantaina ja vastaavalta ajalta edellä luettujen juhlapäivien aattona tehdystä työstä maksetaan varsinaisen palkan lisäksi korottamaton tuntipalkka kultakin työtunnilta tai annetaan vastaava vapaa-aika.

## 8 § Ilta-, yötyö-, lauantai- ja aattotyökorvaus

- 1 mom. Lomittajille suoritetaan kello 18.00–22.00 väliseltä ajalta iltatyökorvauksena 15 %:n ja kello 22.00–07.00 väliseltä ajalta yötyökorvauksena 30 %:n suuruinen rahakorvaus tai annetaan vastaava vapaa-aika.
- 2 mom. Lomittajalle maksetaan arkilauantaina, lukuun ottamatta pääsiäislauantaita tai lauantai- tai jouluaattoja, klo 06.00–18.00 säännöllisenä työaikana tehdyiltä tunneilta 20 %:n suuruinen erillinen rahakorvaus tai annetaan vastaava vapaa-aika.

19.3.2018

3 mom. Lomittajalle maksetaan pääsiäislauantaina, juhannusaattona ja muuksi päiväksi kuin sunnuntaiksi sattuvana jouluaattona klo 00.00–18.00 aattokorvauksena varsinaisen palkan lisäksi korottamaton tuntipalkka tai annetaan vastaava vapaa-aika.

#### 9 § Varallaolo

Lomittajalle, joka on sopimuksen mukaan varalla, maksetaan varallaolokorvauksena 20–30 %:n suuruinen rahakorvaus tai vastaava korvaus vapaana. Korvausta määrittäessä otetaan huomioon varallaolon aiheuttamat rajoitukset työntekijälle kuten esimerkiksi liikkumisalueen laajuus ja tilalle saapumisen enimmäisaika.

##### Soveltamisohje

Varallaolosta sovitaan lomittajan ja työnantajan kesken. Lomittajan varallaoloon sovelletaan myös III luvun 5 § 1–2 mom. ja 6–7 momenttia.

#### 10 § Työajan sijoittelu

Lomittajan työaika tulee yleensä sijoittaa kello 06.00–18.00 välille. Työaika voidaan sijoittaa toisinkin, jos lomituksen hoitaminen tai sijaisavun tarve sitä vaatii. Lomittajalle varataan tilaisuus ruokailuun työn lomassa.

##### Soveltamisohje

Varsinaista työaikaan kuulumatonta ruokailutaukoa ei lomittajalla ole.

Yötyön teettämistä koskeva määräys on työaikalain (605/1996) 26 §:ssä (viittausmääräys). Työaikalain 26 § 1 momentin säännösten estämättä voidaan työnantajan ja työntekijän niin sopiessa teettää yötyötä, mikäli siihen on perusteltu toiminnallinen syy. Työaikalain mukaista yötyötä on klo 23–06 välissä tehtävä työ, joka voi olla tarpeen esimerkiksi robottiloilla laitteiden ja muun toiminnan ylläpitämiseksi.

#### 11 § Matkakustannusten korvaus

Työmatkat asunnosta ensimmäiseen työpisteeseen ja viimeisestä työpisteestä asunnolle korvataan kaikille lomittajille paikallisyksikön alueella, jossa lomittaja työskentelee.

##### Pöytäkirjamerkintä

Ns. valvontakäyntien matkakustannukset korvataan Maatalousyrittäjien eläkelaitoksen vahvistamien periaatteiden mukaisesti.

19.3.2018

## 12 § Kuukausipalkan jakaja

Edellä 5–9 §:ssä tarkoitettujen korvausten laskemiseksi tarvittava tuntipalkka saadaan jakamalla kalenterikuukauden varsinainen palkka luvulla 163.

## 13 § Jatkuva neuvottelumenettely

Sopimuskauden aikana selvitetään työaikajärjestelmän kehittämisvaihtoehtoja sekä mahdollisuuksia edistää työaikasuunnittelua siten, että suunnittelussa otetaan huomioon tuottavuus, työhyvinvointi, työturvallisuus sekä työurien pidentäminen. Tarkastelussa huomioidaan palvelutuotannon, työnantajien sekä työntekijöiden tarpeet.

19.3.2018

**KVTES:n määräysten muutokset****Sopimusmääräyksiin voi tulla teknisiä muutoksia.****LIITE 15**Määräaikainen sopimusmääräys lomarahavan vaihtamisesta lomarahavapaaksi**1 § Liitteen 15 käyttöönotto**

Tämän liitteen määräysten käyttöönotto edellyttää, että työnantaja ja pääsopijajärjestöt tai niiden rekisteröidyt alayhdistykset/luottamusmies sopivat paikallisesti liitteen 15 soveltamisesta.

Soveltamisohje

Paikallinen sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisajalla. Ennen irtisanomista vaihdettuihin lomarahoihin sovelletaan kuitenkin irtisanomisesta huolimatta tämän liitteen määräyksiä.

**2 § Lomarahavan vaihtaminen ja lomarahavapaiden käyttö**

1 mom. Työnantaja ja työntekijä/viranhaltija voivat sopia, että lomanmääräytymisvuosilta 2017–2018 ja 2018–2019 maksettava lomarahava tai osa siitä annetaan vastavana vapaana.

Soveltamisohje

Sopimuksen/suostumuksen tulee olla kirjallinen

2 mom. Lomarahavapaapäivien lukumäärä on 35 % KVTES:n vuosilomaluvun 5 §:n 2 momentin mukaan ansaittujen vuosilomapäivien lukumäärästä. Mikäli vain osa lomarahasta annetaan vapaana, vähennetään vuosilomaluvun 18 §:n mukaisesti lomarahasta niin monen lomarahavapaapäivän osuus kuin lomarahavapaata pidetään.

3 mom. Lomarahavapaa on vuosilomaluvun 4 §:ssä tarkoitettua työssäolon veroista aikaa.

4 mom. Lomarahavapaa annetaan työnantajan ja viranhaltijan/työntekijän sopimana ajankohtana. Lomarahavapaa annetaan viimeistään lomanmääräytymisvuotta seuraavan lomakauden alkuun mennessä.

19.3.2018

### **3 § Lomarahavapaan kuluminen, lomarahavapaan ajalta maksettava palkka, lomarahavapaan siirtyminen**

- 1 mom. Lomarahavapaa kuluu kuten vuosiloma vuosilomaluvun 6 §:n mukaan. Lomarahavapaa-ajalta maksetaan vapaan pitämisaikojen varsinainen palkka.

#### Soveltamisohje

Lomarahavapaan ajalta maksettavaan palkkaan ei sovelleta vuosilomaluvun 13 §:n 2 ja 3 momentin määräystä.

- 2 mom. Viranhaltijan/työntekijän oikeus siirtää lomarahavapaa työkyvyttömyyden perusteella määräytyy vuosilomaluvun 11 §:n mukaan.

### **4 § Korvaus pitämättömiltä lomarahavapaapäiviltä**

Viranhaltijalla/työntekijällä on oikeus saada palvelussuhteen päättyessä korvaus pitämättömiltä lomarahavapaapäiviltä. Korvaus maksetaan myös, mikäli lomarahavapaata ei ole annettu 2 §:n 4 momentissa määrättyssä ajassa. Korvaus lasketaan 2 §:n 2 momentissa sanotulla tavalla.