

23.3.2018

TS:n määräysten muutokset

Luku I, 4 §, s. 2

Luku II, s. 3–19

Liite 2, s. 20–26

Liite 7, s. 27–28

Liite 8, s. 29–34

23.3.2018

I LUKU YLEINEN OSA

4 §**KVTES:n määräysten noudattaminen**

KVTES:n seuraavia määräyksiä noudatetaan sellaisina, kuin ne kulloinkin ovat voimassa, ellei jäljempänä tässä sopimuksessa tai sen liitteissä ole toisin sovittu:

I Luku	Yleinen osa 3 § ja 5–10 §
III Luku	Työaika
IV Luku	Vuosiloma
V Luku	Virka- ja työvapaa sekä perhevapaat
VI Luku	Kustannusten ja luontoissuoritusten korvaukset
VII Luku	Luottamusmiehet
VIII Luku	Lomauttaminen, osa-aikaistaminen ja palvelussuhteen päätyminen
Liite 10	Vammaisten työllistymistyötä koskevat erityismääräykset
Liite 11	Talonmiesten työaika
Liite 16	Matkakustannusten korvaukset
Liite 18	Työaika 38 tuntia 15 minuuttia

KVTES 2017 Liite 15 Liukuva työaika **Sovelletaan KVTES 2017 liitteen 15 määräyksiä 30.4.2018 asti**

23.3.2018

II LUKU PALKKAUS

7 § Palkkausjärjestelmä

- 1 mom. TS:n soveltamisalalla kunnassa ja kuntayhtymässä on oltava yhtenäinen tämän luvun mukainen palkkausjärjestelmä, jonka perusteiden on oltava henkilöstön tiedossa. Palkkausjärjestelmä edellyttää tehtäväkohtaisen palkan ja henkilökohtaisen lisän määrittämistä koskevien paikallisten arviointijärjestelmien (paikallisten yleisten periaatteiden) vahvistamista.

Soveltamisohje

Tehtäväkohtaista palkkaa koskevaa paikallista arviointijärjestelmää ja henkilökohtaista lisää koskevaa paikallista arviointijärjestelmää pitää soveltaa koko TS:n soveltamisalalla ja kaikilla organisaatiotasolla.

Maksettavat palkat eivät voi perustua TS-95 täytäntöönpanon yhteydessä TS-palkoiksi muunnettuihin KVTES-palkkoihin, vaan vahvistettuun TKP:n arviointijärjestelmään ja siihen perustuvaan tehtäväkohtaiseen palkkaan.

Kunnassa ja kuntayhtymässä on TS:n soveltamisalalla oltava TS-kehittämistyöryhmä.

TS-kehittämistyöryhmä käsittelee TS:n mukaista tehtäväkohtaista palkkaa ja henkilökohtaista lisää koskevat paikalliset arviointijärjestelmät ennen niiden vahvistamista kunnan tai kuntayhtymän päätöksentekokoelimityksissä.

TS-kehittämistyöryhmä seuraa tehtäväkohtaisen palkan ja henkilökohtaisen lisän paikallisten arviointijärjestelmien toimivuutta ja tekee tarvittaessa niihin liittyviä kehittämis- ja muutosehdotuksia.

TS-kehittämistyöryhmän kokoonpanoa ja tehtäviä on käsitelty tämän sopimuksen yhteydessä olevassa TS-oppaassa.

TS-kehittämistyöryhmän on kokoonnettava säännöllisesti, ellei paikallisesti toisin sovita.

23.3.2018

- 2 mom. Palkan osat
- 1 Tehtäväkohtainen palkan osa:
 - tehtäväkohtainen palkka
 - luontoissuoritus
 - 2 Henkilökohtainen palkan osa:
 - henkilökohtainen lisä
 - ammattialalisä
 - 3 Palkan tulososa:
 - tulospalkkio
 - 4 Palkan muu osa:
 - syrjäseutulisä (ks TS:n yleinen osa 6 § 3 mom.)
 - kertapalkkio
 - erillislisä
 - työaikakorvaukset

8 § Palkkaryhmät

1 mom.

Tehtäväkohtaiset
vähimmäispalkat €/kk

		1.2.2017 lukien	1.5.2018 lukien	1.4.2019 lukien
5 01 04 01 8	Palkkaryhmä I: Ammattimies, joka toimii tavallissa, vaativissa ja erittäin vaativissa ammattimies-tehtävissä	1 673,29	1 699,29	1 716,28
5 01 02 01 4	Palkkaryhmä II: Välitön ja välillinen esimies tai suunnittelu-, tarkastus- tai valvontatehtävissä toimiva	1 851,77	1 877,77	1 896,55
5 01 01 01 1	Palkkaryhmä III: Johtaja, vastualueen esimies tai erityisosaamista edellyttävissä vaativissa asiantuntijatehtävissä toimiva	3 054,08	3 092,26	3 123,18

Soveltamisohje

Palkkaryhmästä riippumatta viranhaltijan ja työntekijän tehtäväkohtainen palkka määräytyy TS:n tehtäväkohtaista palkkaa koskevien määräysten mukaisesti.

- 2 mom. Kunnan tai kuntayhtymän toimivaltainen viranomainen päättää viranhaltijan ja työntekijän tämän pykälän 1 momentin mukaisesta palkkaryhmästä.

23.3.2018

9 § Tehtäväkohtainen palkka (TKP)

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

- * tehtäviin kuuluva päätösvalta,
 - ratkaisujen merkittävyys ja vaikutukset
 - harkintavallan laajuus ja itsenäisyys
- * töiden ja toimintojen järjestämistä koskevan vastuun laajuus,
- * asema organisaatiossa,
- * tehtävien vaatimat tekniset tiedot, taidot ja osaaminen,
- * työnantajan edellyttämä koulutus,
- * työnantajan edellyttämä kokemus,
- * tehtävien edellyttämät vuorovaikutustaidot ja
- * työolosuhteet.

Soveltamisohje

Tehtäväkohtaisen palkan määräytymisen tulee perustua kirjalliseen tehtäväkuvaukseen ja paikalliseen arviointijärjestelmään.

Tehtäväkohtaisen palkan määrittämistä koskeva paikallinen arviointijärjestelmä muodostuu

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

Tehtäväkuvaukset

Tehtäväkuvauksen tarkoituksena on kuvata, millaisina TS:n tehtäväkohtaiseen palkkaan vaikuttavat kahdeksan vaativuustekijää ilmenevät todellisessa toiminnassa riippumatta siitä, kuka tehtävää kulloinkin hoitaa.

Tehtäväkuvausten tulee olla vertailukelpoisia keskenään ja mahdollistaa tehtävien vaativuuden vertailu kuntatasolla. Tehtävien sisältö tulee kuvata niin, että ulkopuolinenkin ymmärtää, mitä työssä tehdään.

Tehtäväkuvausten tulee olla ajan tasalla, jotta ne tekevät mahdolliseksi TKP:n arviointijärjestelmän soveltamisen tehtävien

23.3.2018

muuttuessa. Viranhaltijan ja työntekijän tehtävien muuttuessa tehtäväkuva muutetaan uuden tilanteen mukaiseksi.

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

Arviointimenetelmä

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

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

Arviointimenetelmän tulee olla objektiivinen, tasapuolinen ja johdonmukainen. Arviointimenetelmän perusteiden tulee olla vertailukelpoisia keskenään.

Tehtäväkohtaisten palkkojen uudelleen määrittely järjestelmää muutettaessa

Jos TS-kehittämistyöryhmä katsoo, että tehtäväkohtaisia palkkoja määritettäessä ei ole otettu huomioon tehtäväkohtaisen palkan 8 vaativuustekijää tai että tehtäväkohtaisten palkkojen keskinäiset suhteet eivät muusta syystä ole kunnossa, on tehtäväkohtaiset palkat määrittävä uudelleen.

Työntekijän varsinainen palkka ei alene tehtäväkohtaisten palkkojen uudelleen määrittämisen seurauksena. Työntekijän tehtäväkohtainen palkka, henkilökohtainen lisä, ammattialalisä ja erillislisä voivat nousta, laskea tai pysyä ennallaan tehtäväkohtaisten palkkojen uudelleen määrittämisen seurauksena.

Tehtäväkohtaisen palkan määrittämisestä on ohjeita TS-oppaassa.

2 mom.

Jos viranhaltijan tai työntekijän tehtävien vaatavuus olennaisesti muuttuu vähintään kahden viikon ajaksi toiseen virkaan tai tehtävään siirtymisen tai tehtävien uudelleenjärjestelyn vuoksi, tehtäväkohtaista palkkaa tarkistetaan, jos se ei vastaa muuttuneita tehtäviä.

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

23.3.2018

Tehtäväkohtaisen palkan tarkistamisajankohta on:

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

Vuosilomasijaisuuksissa tehtäväkohtaista palkkaa ei alenneta ja tehtäväkohtaisen palkan korottaminen koskee vähintään kaksi viikkoa kestäviä yhdenjaksoisia sijaisuuksia, jolloin tarkistamisajankohta on sijaisuuden alkaminen.

Soveltamisohje

Tehtävän vaativuuden muutoksen perusteena voi olla mm. siirto toiseen virkaan tai tehtävään, määräaikainen lisätehtävä tai tehtävien muuttaminen olennaisesti vaativammaksi tai vähemmän vaativaksi.

Jos viranhaltija tai työntekijä on määrätty vastaamaan vaativammasta tehtäväkokonaisuudesta siten, että hänen vastuualueensa tai tehtäviensä vaativuus on kasvanut olennaisesti, tämä on otettava huomioon palkkauksessa.

Jos tehtäviä muutetaan määräajaksi ja uusi tehtäväkohtainen palkka on korkeampi, tehtäväkohtainen palkka alenee välittömästi em. määräajan päätyttyä.

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

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

23.3.2018

- 3 mom. Viranhaltijan ja työntekijän tehtäväkohtaista palkkaa voidaan alentaa enintään 7 %, jos hän on työskennellyt ammattiinsa liittyvissä tehtävissä enintään 5 kuukautta oman tai muun työnantajan palveluksessa. Tätä määräystä ei sovelleta harjoittelijaan tai häneen rinnastettavassa asemassa olevaan.

Soveltamisohje

Viranhaltija ja työntekijä ovat velvollisia esittämään luotettavan selvityksen muun työnantajan palveluksesta. Jos em. 5 kuukauden määräaika täyttyy kesken palkanmaksukauden, tarkistetaan palkkaus seuraavan palkanmaksukauden alusta.

- 4 mom. Luottamusmiestä ei saa luottamusmiestehtävän vuoksi asettaa muihin TS:n soveltamispiiriin kuuluviin viranhaltijoihin ja työntekijöihin verrattuna eri asemaan hänen tehtäväkohtaista palkkaansa määritettäessä. (Ks. myös KVTES:n VII luvun 9 §:n määräyksiä.)

10 § Vähimmäispalkka

- 1 mom. Täysin työkykyisen 17 vuotta täyttäneen, täyttä työaikaa tekevän säännöllisen työajan vähimmäispalkka luontoisetuineen on **1.2.2018 alkaen 1 569,57 €/kk ja 1.5.2018 alkaen 1 595,57 €/kk sekä 1.4.2019 alkaen 1 611,53 €/kk 1.2.2016 alkaen 1 569,57 €/kk**. Määräystä sovelletaan harjoittelijaan tai tähän rinnastettavassa asemassa olevaan palvelussuhteen ao. kuntaan tai kuntayhtymään kestänyttä 3 kuukautta.

Soveltamisohje

Harjoittelija on määritelty KVTES:n II luvun 3 §:n 1 momentin soveltamisohjeessa. Tätä määräystä sovelletaan myös työllistämistuella palkattuun työntekijään, joka on otettu harjoittelijaksi tai tähän verrattavaan asemaan.

- 2 mom. Kesätyöntekijän vähimmäispalkka on vähintään 50 % siitä tehtäväkohtaisesta palkasta, jota ao. työstä on virka- ja työehtosopimuksen mukaan maksettava. Kesätyöntekijä on lomakautena 2.5.–30.9. kesätyöntekijäksi määräajaksi palvelukseen otettu

- koululainen, opiskelija tai muu nuori, jolta
- puuttuu alan ammattitutkinto tai ammattitaito.

Soveltamisohje

Määräyksen tarkoituksena on parantaa mahdollisuuksia kesätyöpaikkojen järjestämiseksi. Määräystä ei sovelleta opiskelijaan, joka on otettu oman ammattialansa viranhaltijan tai työntekijän sijaiseksi.

Ao. työstä maksettavalla palkalla ei tarkoiteta:

- vähimmäispalkkaa, jota maksetaan harjoittelijalle tai tähän rinnastettavassa asemassa olevalle
- eikä 9 §:n 3 momentin mukaista tehtäväkohtaista palkkaa.

23.3.2018

11 § Osa-aikaisen palkkaus

1 mom. Osa-aikaisen tehtäväkohtainen palkka ja euromääräiset lisät ovat samassa suhteessa alempia kuin viranhaltijan tai työntekijän työaika on virka- ja työehtosopimuksen mukaista täyttä säännöllistä työaikaa lyhyempi. Tätä määräystä sovelletaan sivuviranhaltijaan, jollei hänelle määrätystä palkkausperusteista muuta aiheudu.

Soveltamisohje

Tätä määräystä noudatetaan myös silloin, kun viranhaltijan osa-aikajärjestelmä perustuu kunta- tai kuntayhtymäkohtaiseen erityislaatuiseen järjestelmään. Säännöllistä työaikaa muutettaessa tehtäväkohtainen palkka tarkistetaan työajan muutosajankohdasta lukien.

Kunnan tai kuntayhtymän **sopimuspalokuntalaisen puolivakinaiseen palokuntaan kuuluvan** työntekijän palkka maksetaan tuntipalkkana, joka lasketaan hänen tehtäväkohtaisesta palkastaan. Tuntipalkan laskeminen edellyttää, että **sopimuspalokuntalaiselle työntekijälle puolivakinaiselle palomiehelle** määritetään ensin **TS-18:n TS-17:n** mukainen tehtäväkohtainen palkka, jota hänelle maksettaisiin kokoaikaisessa tehtävässä. Tästä palkasta lasketaan tuntipalkka (ks.TS-opas).

2 mom. Edellä 1 momentissa olevat määräykset eivät muuta ennen 1.1.1998 alkaneen osa-aikatyön palkkausperusteita työajan säilyessä ennallaan ja palvelussuhteen jatkuessa keskeytyksettä.

12 § Henkilökohtainen lisä (HL)

1 mom. Kunnan tai kuntayhtymän toimivaltainen viranomainen päättää HL:n arviointijärjestelmän mukaisesti viranhaltijan ja työntekijän harkinnanvaraisesta euromääräisestä henkilökohtaisesta lisästä mm. seuraavin perustein:

- * työtulokset,
- * ammattitaito,
- * työkokemus,
- * koulutettavuus,
- * monitaitoisuus,
- * oma-aloitteisuus,
- * vastuuntunto,
- * yhteistyökyky,
- * tehokkuus ja
- * luovuus.

23.3.2018

Soveltamisohje

Henkilökohtainen lisä on tehtäväkohtaisen palkan ohella TS:n palkkausjärjestelmän toinen keskeinen osa. Henkilökohtaisen lisän maksamisperusteena on työssä suoriutuminen. Henkilökohtaista lisää maksetaan toistaiseksi, mutta myös **määräaikainen määrä-aikainen** lisä on mahdollinen.

Henkilökohtaista lisää koskeva paikallinen arviointijärjestelmä muodostuu

- 1 henkilön suoriutumista kuvaavista, edellä 1 momentissa tarkoitetuista tekijöistä (suoriutumistekijöistä),
- 2 henkilökohtaisen suoriutumisen mittaamista koskevasta arviointimenetelmästä
- 3 henkilön suoriutumistekijöiden kytkemisestä arviointimenetelmään (miten suoriutumistekijöistä johdetaan suoriutumisen taso),
- 4 henkilökohtaisen suoriutumisen arviointimenetelmän kytkemisestä euromääräiseen henkilökohtaiseen lisään (miten todetusta suoriutumisen tasosta johdetaan euromääräinen henkilökohtainen lisä), sekä
- 5 koko arviointijärjestelmän kuvauksesta.

Arviointimenetelmä

Henkilökohtaista lisää koskevien kunnassa noudatettavan HL:n arviointijärjestelmän periaatteiden tulee rakentua muiden kuin palvelusvuosien kertymiseen perustuvien järjestelmien varaan.

~~Tehtäväkohtaisten palkkojen keskinäisten suhteiden tulee olla kunnossa ennen henkilökohtaisten lisien käyttöönottoa. Henkilökohtaisen lisän käyttöönoton jälkeen paikallista järjestelmää on sovellettava koko TS:n soveltamisalalla ja kaikilla organisaatiotasolla.~~

Henkilökohtaisen lisän määräytymistä, kehityskeskusteluja ja arviointijärjestelmän muuttamista on käsitelty TS-oppaassa.

- 2 mom. Henkilökohtainen lisä voi olla suuruudeltaan enintään 30 % tehtäväkohtaisesta palkasta laskettuna.

Pöytäkirjamerkintä

Työnantajan on käytettävä henkilökohtaisiin lisiin 1.3.2019 mennessä vähintään 0,3 % laskettuna kunnan/kuntayhtymän palveluksessa olevan TS:n piiriin kuuluvan henkilöstön tehtäväkohtaisten palkkojen yhteismäärästä. Tarkistus suoritetaan vuosittain.

- 3 mom. Henkilökohtaista lisää voidaan korottaa tai alentaa tai sen maksaminen lopettaa, jos sen myöntämisperusteet muuttuvat.

23.3.2018

Soveltamisohje

Henkilökohtaista lisää voidaan korottaa tai alentaa, jos työntekijän tai viranhaltijan suoriutumisen muutos tätä paikallisen arviointijärjestelmän mukaan edellyttää. Viranhaltijalle/työntekijälle annetaan tilaisuus parantaa työsuoritustaan. Mahdollisista tukitoimenpiteistä keskustellaan esim. kehityskeskustelussa.

- 4 mom. Luottamusmiestä ei saa luottamusmiestehtävän vuoksi asettaa muihin TS:n soveltamispiiriin kuuluviin viranhaltijoihin ja työntekijöihin verrattuna eri asemaan hänen henkilökohtaista lisäänsä määritettäessä. (Ks. myös KVTES:n VII luvun 9 §:n määräyksiä).

13 § Ammattialalisä

- 1 mom. Viranhaltijalle ja työntekijälle maksetaan työkokemuslisänä ammattialalisää hänen oltuaan

- 1 virka-/työsuhteessa asianomaiseen kuntaan tai kuntayhtymään taikka
- 2 muun työnantajan palveluksessa virka-/työsuhteessa tehtävässä, josta on olennaista hyötyä nykyisissä tehtävissä, tai
- 3 yritystoiminnassa muussa kuin virka-/työsuhteessa tehtävässä, josta on olennaista hyötyä nykyisissä tehtävissä.

Vuosiloman pituutta laskettaessa otetaan kuitenkin huomioon enintään yhteensä viiden vuoden palvelu yritystoiminnassa.

Soveltamisohje

Samasta ammattialasta katsotaan olevan olennaista hyötyä (kohta 2). Pelkästä omistussuhteesta tai osakkuudesta ei katsota olevan hyötyä (kohta 3). Olennaisen hyödyn arviointiin sisältyy toimivaltaisen viranomaisen tarkintaa. Olennainen hyöty ratkaistaan tapauskohtaisesti. Samankaltaisissa tapauksissa noudatetaan yhtenäistä käytäntöä.

Ammattialalisään oikeuttavaksi ajaksi hyväksytään sama ajanjakso korkeintaan yhden kerran.

2. ja 3. kohdan muutoksia sovelletaan 1.1.2012 tai sen jälkeen alkaviin palvelussuhteisiin.

Työntekijän/viranhaltijan siirtyessä toiseen virkasuhteeseen tai työntekijän tehtävien muuttuessa olennaisesti samalla työnantajalla voidaan ammattialalisään oikeuttavan ajan arviointi tehdä uudelleen (1 mom. 2 ja 3 kohta).

Jos henkilölle on myönnetty yritystoiminnasta ammattialalisän sijasta sitä korvaava erillislisä tai muu palkanos, lopetetaan kyseisen edun maksaminen siltä osin, kun se korvautuu ammattialalisällä.

23.3.2018

- 2 mom. Ammattialalisän määrä on tehtäväkohtaisesta palkasta laskettuna
4 % 3 vuoden palvelusajan jälkeen ja
8 % 5 vuoden palvelusajan jälkeen.
- 3 mom. Edellä 2 momentissa tarkoitetuista palvelusajoista vähennetään lakossaoloaika ja muu luvaton poissaoloaika.
- 4 mom. Oikeus ammattialalisään alkaa lisään oikeuttavan palvelusajan täyttymistä seuraavan kalenterikuukauden alusta lukien. Muun kuin oman kunnan tai kuntayhtymän palvelusta sekä yritystoiminnasta on esitettävä luotettava kirjallinen selvitys. Jos selvitys muun työnantajan palvelusta esitetään takautuvasti, tähän palvelukseen perustuvaa ammattialalisää maksetaan enintään kahden vuoden ajalta takautuvasti selvityksen esittämisestä.

14 § Erillislisä

- 1 mom. Viranhaltijan ja työntekijän euromääräistä erillislisää on:
- 1 TS-95:n 29 §:n siirtymämääräysten perusteella erillislisäksi muodostettu palkanosa,
 - 2 TS-95:n 29 §:n 7 momentin soveltamisohjeessa tarkoitettu henkilökohtainen palkka,
 - 3 tehtäväkohtaisten palkkojen uudelleen määrittämisestä järjestelmää muutettaessa johtuva palkan laskennallinen alenema,
 - 4 työvoiman saatavuuden tai säilyttämisen vuoksi tämän sopimuksen 9 §:n mukaisen tehtäväkohtaisen palkan lisäksi maksettava palkanosa tai ennen tämän sopimuksen 13 §:n mukaiseen ammattialalisään oikeuttavan palvelusajan täyttymistä maksettava palkanosa ja
 - 5 liikkeen luovutuksen yhteydessä paikallisten palkkausjärjestelmien erilaisuudesta mahdollisesti johtuva palkan laskennallinen alenema.
 - 6 kuntaliitoksen tai seutuhallinnon muodostamisen yhteydessä paikallisten palkkausjärjestelmien erilaisuudesta mahdollisesti johtuva palkan laskennallinen alenema.

TS-95:n 29 §:n teksti on TS-oppaassa.

- 2 mom. Erillislisä poistuu tai pienenee tehtäväkohtaisen palkan korotuksia vastaavasti ellei jäljempänä toisin määrätä.
- 3 mom. Edellä olevan 1 momentin 4 kohdan mukaisen erillislisän maksamisesta päättäessään kunnan tai kuntayhtymän toimivaltainen viranomainen voi päättää, että erillislisä poistuu tai pienenee myös palkan noustessa yleiskorotuksen, 12 §:n mukaisen henkilökohtaisen lisän ja 13 §:n mukaisen ammattialalisän maksamisen vuoksi.

23.3.2018

- 4 mom. Edellä 1 momentin 2 ja 3 kohdassa tarkoitettu erillisissä poistuu tai pienenee vain tehtäväkohtaisen palkan noustessa toiseen tehtävään siirtymisen tai tehtävien muutoksen vuoksi. Viranhaltijan tai työntekijän varsinaisen palkan pitää tällöin nousta vähintään tehtäväkohtaisen palkan korotuksen puolikkaalla.

15 § Tulospalkkio

- 1 mom. Kunta/kuntayhtymä voi ottaa käyttöön tulospalkkiojärjestelmän, jonka perusteella työntekijälle/viranhaltijalle voidaan maksaa tulospalkkiota. Tulospalkkio perustuu palvelujen tuloksellisuuden parantamiseksi asetettujen tavoitteiden toteuttamiseen tai ylittämiseen.
- 2 mom. Tulospalkkiojärjestelmän piiriin kuuluvalle työntekijälle/viranhaltijalle maksetaan jälkikäteen seurantajaksolta ennakolta vahvistettujen perusteiden mukainen erillinen euromääräinen tulospalkkio. Vuosilomaa ja äitiysvapaata lukuun ottamatta tulospalkkion seurantajaksoon kohdistuva virantoimituksen/työnteon keskeytysaika vähentää vastaavassa suhteessa tulospalkkion määrää, jollei ao. viranomainen toisin päättä.
- 3 mom. Tulospalkkio ei ole varsinaista palkkaa ja se maksetaan erillään varsinaisesta kuukausipalkasta.

Soveltamisohje

Soveltamisohje tulospalkkiosta (1 mom.–3 mom.)

Tulospalkkion perusteena olevien tavoitteiden asettaminen

Tulospalkkion perusteeksi valitaan asianomaisessa tulosityksikössä yleensä kaksi tai useampia tavoitteita, jotka kuvaavat toiminnan onnistumista mahdollisimman monipuolisesti. Näiden palkkion perusteeksi valittujen tavoitteiden saavuttamista tai ylittämisestä riippuu tulospalkkion maksaminen ja määrä siten kuin siitä on ennalta päätetty.

Tavoitteet on määrääjain asetettava uudelleen ottaen huomioon tapahtunut kehitys ja sen hetkiset mahdolliset ongelmat. Tavoitteiden taso ei saa olla liian matala eikä toisaalta epärealistisen korkea.

Tarkoitus on, että sekä työntekijät/viranhaltijat että työnantaja hyötyvät tulospalkkiojärjestelmän käyttöön ottamisesta.

Hyötyä voi syntyä mm. työprosessien sujuvuuden lisääntymisestä, palvelun laadun parantumisesta, kustannussäästöistä, suoritemäärän muutoksista, henkilöstön osaamisen kasvamisesta tai hyödyntämisestä.

Seurantajakso

Tulospalkkion perusteena olevan seurantajakson pituus voi olla esimerkiksi vuosi, puoli vuotta tai neljännesvuosi. Mikäli seurantajakso on puoli vuotta tai pitempi, olisi henkilöstön motivoinnin kannalta perusteltua antaa

23.3.2018

henkilöstölle seurantajakson aikana väliaikatietoja tulostavoitteiden saavuttamisesta. Yleensä on tarkoituksenmukaista käyttää vuoden pituista seurantajaksoa.

Henkilöstön osallistuminen asian valmisteluun

Kun tulospalkkiojärjestelmää ja tulospalkkion käyttöönottoa on alustavasti valmisteltu, asia käsitellään henkilöstön/henkilöstön edustajien kanssa. Tavoitteena on henkilöstön sitoutuminen tulokselliseen toimintaan.

Toimivaltainen viranomainen päättää mm. seuraavista tulospalkkiota koskevista asioista:

- tulosityksikön määrittely
- tulospalkkion piiriin kuuluva henkilöstö
- palkkion perusteena olevat tavoitteet
- seurantajakson pituus
- mikä osa hyödystä jaetaan henkilöstölle
- tulospalkkion enimmäismäärän määrittely
- jaetaanko palkkiot samansuuruisina vai esimerkiksi tehtäväkohtaisten palkkojen suhteessa.
- todeta, miten asetetut tavoitteet ovat toteutuneet
- jaettavan tulospalkkioerän suuruuden
- viranhaltijan/työntekijän mahdollisesti saaman tulospalkkion suuruuden.

Henkilöstörahasto

Tulospalkkio voidaan maksaa myös henkilöstörahastoon henkilöstörahastonlain edellytysten täytyessä. Henkilöstörahastoista säädetään henkilöstörahastolaissa (934/2010, viittausmääräys; katso KT:n yleiskirje 23/2011).

16 § Kertapalkkio

- 1 mom. Viranhaltijalle/työntekijälle voidaan maksaa kertapalkkio, mikäli kunnan/kuntayhtymän asianomainen viranomainen harkitsee sen suorittamisen perusteluksi. Kertapalkkiota voidaan käyttää esim. silloin, kun työnantaja haluaa palkita yksilöä tai ryhmää.

23.3.2018

Soveltamisohje

TS-palkkausjärjestelmän lähtökohdat on määritelty palkkausluvun 7 §:ssä.

Toimivaltainen viranomainen päättää kertapalkkioiden suuruudesta.

- 2 mom. Viranhaltijalle/työntekijälle voidaan maksaa kertapalkkio myös muusta erityisestä syystä, mikäli kunnan/kuntayhtymän asianomainen viranomainen harkitsee sen perustelluksi.

Soveltamisohje

Erityisenä syynä voi olla esim. viranhaltijan/työntekijän osallistuminen toimielimen kokoukseen toimivaltaisen viranomaisen määräyksen nojalla. Kertapalkkiota ei makseta viranhaltijalle/työntekijälle, joka saa kokouksen ajalta lisä-, yli-, ilt-, yö-, tai sunnuntaityökorvauksen tai eri palkan tai palkkion kokouksessa suoritettavasta tehtävästä.

Soveltamisohje (1 ja 2 mom.)

Jos kertapalkkiota käytetään yleisesti, sen maksamisperusteet on tarkoituksen mukaista selvittää yhteisesti henkilöstön kanssa. Kertapalkkion luonteen vuoksi asiasta ei käydy virallisia paikallisneuvotteluja viranhaltija- ja työntekijäjärjestöjen kanssa (katso pääsopimuksen 14 §).

17 § Oikeus palkkaan

- 1 mom. Kunnan tai kuntayhtymän palvelukseen otetulla on oikeus saada palkka siitä alkaen, kun hän on aloittanut virantoimituksen tai tehtävän hoitamisen.

Soveltamisohje

Virantoimitus on määritelty KVTES:n I luvun 7 §:ssä. Jollei virantoimitus tai työssäolo ehdi alkaa, ei viranhaltija eikä työntekijä saa palkkaetuja (esim. kun sairastunut tai raskaana oleva ei ehdi olla päivääkään työssä.) Toimivaltainen viranomainen päättää viranhaltijan virantoimituksen alkamisesta.

Esimerkki

Viranhaltija on määräaikaisena viranhaltijana 31.3. asti. Hänet on valittu saman kunnan toistaiseksi voimassa olevaan virkasuhteeseen ja virantoimitus on määrätty alkamaan 1.4. lukien. Viranhaltija on työkyvytön 1.4. Hänelle maksetaan sairausajan palkka.

- 2 mom. Viranhaltijan ja työntekijän oikeudet alkavat kuukauden 1. päivästä, jos
- virantoimitus määrätään alkamaan mainittuna päivänä tai
 - työntekijä otetaan työsopimuksella palvelukseen mainitusta päivästä alkaen, joka on sellainen pyhä- tai juhlapäivä tai muu päivä, joka ei ole säännönmukainen työpäivä, ja jos

23.3.2018

- virkaan tai tehtävään valittu on mainitun päivän jälkeisenä ensimmäisenä säännönmukaisena työpäivänä aloittanut virantoimituksen tai tehtävän hoitamisen ja
- virkaa aiemmin hoitanut ei ollut mainittuina päivinä virantoimituksessa tai nämä päivät eivät kuuluneet edellisen työntekijän työsuhteeseen.

3 mom. Jos viranhaltija tai työntekijä on ilman pätevää syytä jäänyt pois työstä, hänelle ei makseta palkkaa tältä ajalta.

4 mom. Palvelussuhteen päättyessä viranhaltijalle ja työntekijälle maksetaan palkka

- 1 palvelussuhteen päättymispäivään asti mainittu päivä mukaan luettuna ja
- 2 kuolinpäivään asti perimättä takaisin mahdollisesti etukäteen maksettua kuukausipalkkaa,

jollei TS-18:sta TS-17:stä muuta johdu.

18 § Varsinainen palkka

Varsinaiseen palkkaan kuuluvat

- tehtäväkohtainen palkka,
- henkilökohtainen lisä,
- ammattialalisä,
- syrjäseutulisa,
- erillislisä,
- luottamusmieskorvaus,
- työsuojeluvaltuutetun korvaus ja
- luontoissuoritus.

Soveltamisohje

Varsinaiseen palkkaan eivät kuulu tulospalkkio, työaikakorvaukset (esim. lisä- ja ylityökorvaus) ja kustannusten korvaus.

Varsinainen palkka maksetaan mm. sairaus- ja vuosiloman sekä äitiysvapaan ajalta.

19 § Palkanmaksu

1 mom. Viranhaltijalle ja työntekijälle maksetaan palkka tai palkkio kultakin kalenterikuukaudelta viimeistään sen 16. päivänä, jollei

- TS-18:ssa TS-17:ssä ole toisin määrätty,
- palkan suoritusperusteista muuta johdu tai
- toimivaltainen viranomaisen työntekijän palkanmaksusta toisin määrää.

2 mom. Jos rahapalkka erääntyy maksettavaksi pyhäpäivänä tai arkilauantaina taikka arkipäivänä jona pankkien yleisesti keskinäisissä maksuissaan käyttämät maksujärjestelmät eivät säädöskokoelmassa julkaistavan Suomen Pankin ilmoituk-

23.3.2018

sen mukaan ole Euroopan keskuspankin tai Suomen Pankin tekemän päätöksen vuoksi käytössä, pidetään lähinnä edellistä muuta arkipäivää eräänntymispäivänä. Määräaikaiselle viranhaltijalle voidaan myös virkasuhteen päättyessä maksaa palkka tai palkkio kultakin kalenterikuukaudelta viimeistään sen viimeisenä arkipäivänä, ei kuitenkaan lauantaina. Jos palkkion maksaminen edellyttää laskulla esitettävää selvitystä suoritetuista toimenpiteistä, maksetaan se viimeistään laskun esittämistä seuraavan kalenterikuukauden aikana. Palkka maksetaan viranhaltijan ja työntekijän osoittamalle rahalaitoksen tilille. Palkka voidaan maksaa käteisenä vain työsopimuslain 2 luvun 16 §:n mukaisesta pakottavasta syystä (viittaussääräys).

Soveltamisohje

Työntekijän palkka on maksettava työsuhteen päättyessä, ellei hänen kanssaan ole toisin sovittu (työsopimuslaki). Jos maksu viivästyy, työnantaja voi joutua maksamaan odotusajan palkkaa (työsopimuslaki). Säännökset odotusajan palkasta koskevat työntekijöitä, mutta eivät viranhaltijoita. Viranhaltijan palkka ja työaikamääräyksiin perustuvat palkanlisät ja korvaukset tulee pyrkiä maksamaan viivytyksettä virkasuhteen päättyessä. Jos lisät ja korvaukset yms. eivät ole selvillä virkasuhteen päättyessä, tätä varten tulee olla käytettävissä kohtuullinen selvitys- ja laskenta-aika. Työaikamääräyksiin perustuvien palkanlisien ja korvausten maksuajankohdista määrätään ao. erityismääräyksillä.

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

20 § Palkan laskeminen kalenterikuukautta lyhyemmältä ajalta

1 mom. Osalta kalenterikuukautta maksetaan palkka niin, että jokaista

- virantoimituspäivää kohden tai
- työnteon keskeytyksen ulkopuolista kalenteripäivää kohden lasketaan niin mones osa kalenterikuukauden varsinaisesta palkasta, kuin siinä kuukaudessa on kalenteripäiviä. Muusta kuin varsinaisesta palkasta maksetaan ansaittu määrä.

Soveltamisohje

Jos esim. viranhaltijalla on palkatonta virkavapaata 28.6.–8.7., maksetaan kesäkuulta 27/30 ja heinäkuulta 23/31 viranhaltijan varsinaisesta palkasta.

2 mom. Jäljempänä mainituissa tapauksissa viranhaltijan virantoimitusajalta ja työntekijän työssäolon ajalta maksettava palkka lasketaan tuntipalkan mukaan, käyttäen jakajana

- toimistotyöajassa lukua 152.
- yleistyöajassa ja keskeytyvässä kolmivuorotyössä lukua 163 ja

23.3.2018

- keskeytymättömässä kolmivuorotyössä lukua 158, jos
- 1 palvelussuhde kestää enintään 12 kalenteripäivää,

Esimerkki

Palvelussuhde on kestänyt 10 kalenteripäivää niin, että siitä 4 päivää on ollut sairauslomaa, jolta maksetaan päiväpalkka ja varsinainen virantoimitus-/työssäoloaika jää 6 päivän pituiseksi, jolta maksetaan tuntipalkka.

Kalenterikuukauden vaihtuminen ei aiheuta palkan laskemista kuukauden osalta tuntipalkan mukaan, jos palvelussuhde kokonaisuudessaan on kestänyt tai tulee yhtäjaksoisesti kestäämään enemmän kuin 12 kalenteripäivää.

- 2 palkkaa maksetaan enintään 12 kalenteripäivän pituiselta kuukauden osalta ja palkanmaksu on keskeytynyt viranhaltijasta riippumattoman virantoimituksen keskeytymisen tai työntekijästä riippumattoman työsuorituksen estymisen vuoksi.

Esimerkki

Työntekijä on lomautettu 1.10.–16.10. ja 24.10.–31.10. Palkka maksetaan tuntipalkkana työssäolon ajalta 17.10.–23.10.

3 mom. Jos työpäivä viranhaltijan tai työntekijän pyynnöstä tai muutoin hänestä johtuvasta syystä jää satunnaisesti vajaaksi eikä vajausta ole tehty takaisin muuna aikana, vähennetään kuukausipalkasta edellä tarkoitettu tuntipalkka kultakin poissaolotunnilta.

4 mom. Osa-aikaisen tuntipalkka saadaan jakamalla kalenterikuukauden varsinainen palkka (osa-aikapalkka) luvulla, joka lasketaan siten, että osa-aikaisen säännöllinen työaika (osa-aikatyöaika) jaetaan täyttä työaikaa tekevän säännöllisellä työajalla ja kerrotaan täyttä työaikaa tekevän kuukausipalkan jakajalla.

Soveltamisohje

$$\text{Osa-aikatyössä tuntipalkka} = \frac{\text{osa-aikapalkka}}{\text{kk-palkan jakaja}} \times \frac{\text{osa-aikatyöaika}}{\text{täysi työaika}}$$

Jos osa-aikaisen viikkotyöaika toimistotyössä on esim. 25 tuntia, on kuukausipalkan (osa-aikapalkan) jakaja 103,4 (152 x 25/ 36,75).

21 § Saatavan kuittausoikeus ja palkan takaisinperintä

Työntekijät

1 mom. Työnantajan oikeudesta kuitata työntekijän palkkasaamista vastasaamisellaan säädetään työsopimuslain 2 luvun 17 §:ssä (viittauserä).

23.3.2018

Soveltamisohje

Kuittaamista rajoittavat ulosottokaaren 4 luvun 48–53 § säännökset suojaosuudesta ym.

Viranhaltijat
2 mom.

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

Soveltamisohje

Palkasta suoritettavaa perintää rajoittavat ulosottokaaren 4 luvun 48–53 § säännökset suojaosuudesta ym. KvHL:n 56 §:n säännös ei koske muun kuin palvelussuhteesta johtuvan saatavan perimistä palkasta.

22 § Palkka virantoimituksesta pidättämisen ajalta

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

Soveltamisohje

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

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

23.3.2018

LIITE 2
PALO- JA PELASTUSLAITOSTEN TYÖAIKAJÄRJESTELYJÄ
KOSKEVAT ERITYISMÄÄRÄYKSET

1 § Säännöllinen työaika

1 mom. Palo- ja pelastuslaitosten viranhaltijoiden ja työntekijöiden säännöllinen työaika voi olla

- a) yleistyöaika (KVTES III luku 7 §),
- b) keskeytymätön kolmivuorotyö (liite 5),
- c) keskeytyvä kolmivuorotyö (liite 6) tai
- d) keskimäärin 40 tuntia viikossa **enintään 12 viikon pituisena** ~~enintään vuoden pituisena~~ ajanjaksona siten, että säännölliset palvelusvuorot jaetaan päivä- ja yövuoroihin ja päivävuoron pituus on 8 tai 9 taikka 12 tuntia ja yövuoron 16 tai 15 taikka 12 tuntia.

Pöytäkirjamerkintä

Kohdan d) mukaisen säännöllisen työaikamuodon käyttöön ottaminen tämän sopimuskauden aikana edellyttää paikallista virka- ja työehtosopimusta.

Työnantajat, joilla on ollut 31.1.2018 käytössä TS-17:n liitteen 2 1 § 1 momentin kohdan d) mukainen työaikamuoto, voivat jatkaa TS:n liitteen 2 1 § 1 momentin kohdan d) mukaista työaikamuotoa ilman paikallista sopimusta.

Työnantajilla, joilla on ollut 31.1.2018 käytössä kohta d), ainoa muutos on, että tasoittumisjakso on jatkossa enintään 12 viikkoa. Tämä muutos tulee voimaan 1.5.2018 tai sen jälkeen päättyvän työaikajakson päättymisen jälkeen kuitenkin viimeistään 1.10.2018.

Soveltamisohje

Säännöllinen työaika voi perustua myös työaikalain (605/1996) nojalla annettuun poikkeuslupaun (viittausmääräys).

2 mom. **Kokeilumääräys määräaikaisesta työaikamuodosta (liite 8)**

Palo- ja pelastuslaitosten viranhaltijoiden ja työntekijöiden säännöllinen työaika voi olla liitteen 8 2 § 2 momentin mukaisesti keskimäärin 42 tuntia viikossa enintään vuoden pituisena ajanjaksona siten, että työvuoron pituus on enintään 24 tuntia, edellyttäen, että asiasta on sovittu paikallisella virka- ja työehtosopimuksella siten kuin liitteessä 8 on määrätty.

23.3.2018

Liitteen 8 kokeilumääräyksen mukaista työaikaa voidaan soveltaa ajalla 1.4.2018–31.3.2020.

3 mom. Pelastustoimen johto-, ohjaus- ja palotarkastustehtävissä toimivan viranhaltijan säännöllinen työaika voi edellä 1 momentissa mainittujen vaihtoehtojen lisäksi olla toimistotyöaika (KVTES III luku 8 §), jos

- kunta tai kuntayhtymä katsoo sen tarkoituksenmukaiseksi ja
- hän ei yleensä ole velvollinen osallistumaan sammutus- ja pelastustointintaan eikä varallaoloon.

Soveltamisohje

Tämän momentin ja 6 §:n 1 ja 2 momentin tekstimuutoksilla ei ole tarkoitettu muuttaa TS-03:n vastaavien määräysten soveltamispiiriä, vaan muutokset johtuvat pelkästään pelastuspäällystön virkanimikkeiden uudistumisesta.

2 § Lisätyökorvaus arkipyhäviikoilla

Jos täyden työpäivän vapaa-aikahyvitystä ei voida arkipyhäviikolla antaa KVTES:n III luvun 7 §:n 3 2 momentissa tarkoitetuilta arkipyhä- ja aattopäiviltä, maksetaan täyttä työaikaa tekeväälle kultakin edellä tarkoitetuilta arkipyhä- ja aattopäiviltä

- 1 §:n 1 momentin a) kohdassa tarkoitettussa työajassa 7 tunnin 45 minuutin,
- 1 §:n 1 momentin d) kohdassa tarkoitettussa työajassa 8 tunnin ja
- 1 §:n 3 2 momentissa tarkoitettussa työajassa 7 tunnin 21 minuutin

korottamaton tuntipalkka myös silloin, kun viranhaltija tai työntekijä on ollut työvuoroluettelon mukaan työstä vapaana tai vuosi- tai sairauslomalla taikka äitiysvapaalla.

Soveltamisohje

Poikkeusluvan mukaisessa työajassa lisätyökorvauksena maksetaan vastaavasti viikon säännöllisen keskimääräisen työajan viidesosan mukainen korottamaton tuntipalkka, jollei poikkeusluvasta muuta johdu.

3 § Ylityökorvaus

Ylityökorvaus määräytyy

- yleistyöajassa KVTES:n III luvun 16 17 §:n 1 momentin 1 ja 3 kohtien mukaan
- poikkeusluvan mukaisessa työajassa poikkeusluvan mukaan ja
- keskimäärin 40 tunnin viikkotyöajassa siten, että ylityöstä, jota tehdään 8, 9 tai 12 tuntia ja vastaavasti 16, 15 tai 12 tuntia kestävä palvelusvuoron

23.3.2018

lisäksi, maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

Soveltamisohje

Poikkeusluvan mukainen työaikajärjestelmä

Poikkeusluvan mukaisissa työaikajärjestelmissä työvuorojen välisenä aikana tehty työ muodostuu yleensä ylityöksi. Jos palomies esim. kahden työvuoron välisinä vapaapäivinä kutsutaan kaksi eri kertaa työhön (6 tuntia ja toisella kertaa 4 tuntia), joka muodostuu ylityöksi, molempien työrupeamien työtunnit lasketaan yhteen (6 + 4 = 10 tuntia) ja ylityökorvaus maksetaan yhteenlasketun tuntimäärään mukaan (2 tunnilta 50 %:lla korotettu palkka ja 8 tunnilta 100 %:lla korotettu palkka), ellei poikkeusluvassa ole toisin määrätty.

Keskimäärin 40 tunnin viikkotyöaika

Viranhaltija tai työntekijä, jonka työaika on keskimäärin 40 tuntia viikossa, työskentelee tasoittumisjaksolle laaditun työvuoroluettelon mukaisesti myös silloin, kun työsuhde alkaa tai päättyy kesken tasoittumisjakson. Ylityötä on työ, jota tehdään työvuoroluettelon merkittyjen 8, 9, 12, 16 tai 15 tuntia kestävien palvelusvuorojen lisäksi.

Jos työnteko keskeytyy sairausloman tai muun työloman johdosta, poissaolot tasoittumisjakson aikana (vuosilomaa lukuun ottamatta) eivät aiheuta muutosta työajan tasoittumiseen tai ylitöiden määräytymiseen tasoittumisjaksolla.

Viranhaltijan tai työntekijän vaihtaessa kesken viikon työvuorosta toiseen ylityö määräytyy sen työvuoroluettelon tuntimäärän mukaan, jossa hän on työskennellyt enemmän ko. viikon aikana.

Jos viranhaltija tai työntekijä vaihtaa päivätyöstä keskimäärin 40 tunnin viikkotyöaikaan tai keskimäärin 40 tunnin viikkotyöajasta päivätyöhön, määräytyy viikoittainen ylityökynnys siten kuin edellisessä kappaleessa on sanottu, eli sen työvuoroluettelon tuntimäärän mukaan, jonka mukaisesti hän on työskennellyt enemmän ko. siirtymäviikolla.

4 § Yötyökorvaus

Yötyöllä tarkoitetaan kello 22.00-07.00 tehtyä työtä. Yötyöstä maksetaan KVTES:n työaikaluvun mukainen korvaus.

Yötyökorvaus maksetaan 9 tunnilta, joiden aikana tehtyä työtä pidetään yötyönä.

5 § Eräiden työaikakorvausten sisällyttäminen tehtäväkohtaiseen palkkaan

Paikallisesti voidaan sopia siitä, että päätettäessä palo- ja pelastustoimen henkilöstön tehtäväkohtaisesta palkasta, erillisenä maksetut ilta-, yö-, vuoro- ja

23.3.2018

lauantaityökorvaukset sekä vapaamuotoisesta varallaolosta maksettavat korvaukset sisällytetään kiinteänä eränä **tehtäväkohtaisen palkan osaan tehtäväkohtaiseen palkkaan** kokonaan tai osittain.

~~6 § Työaikakorvaukset johto- ja palotarkastustehtävissä~~

~~1 mom. Pelastustoimen johto- ja palotarkastustehtävissä viranhaltijoille, joiden säännöllinen työaika on yleistyöaika, suoritetaan työaikakorvaukset KVTES:n III luvun 23 §:n 1 ja 2 momentin mukaisesti.~~

~~2 mom. Pelastustoimen johtotehtävissä viranhaltijoille, joiden säännöllinen työaika on toimistotyöaika, suoritetaan työaikakorvaukset KVTES:n III luvun 23 §:n 1 ja 2 momentin mukaisesti, jos kunnan tai kuntayhtymän ao. viranomaisen harkitsee sen kohtuulliseksi.~~

6 § Työaikakorvausten suorittamista koskevat rajoitukset

1 mom. Työaikakorvausten suorittamista koskevat rajoitukset määräytyvät KVTES III luvun 21 §:n mukaisesti.

Soveltamisohje

Ks. 1 §:n 2 momentin soveltamisohje

7 § Työvuorokauden ja työviikon alkaminen

Työvuorokausi lasketaan alkavaksi 1) päivätyön, 2) aamuvuoron tai 3) poikkeusluvan mukaisen työajan säännöllisenä alkamisaikana ja työviikko maanantaina päivätyön, aamuvuoron tai poikkeusluvan mukaisen työajan säännöllisenä alkamisajankohtana.

Soveltamisohje

Kolmivuorotyössä voidaan paikallisesti sopia työvuorokausi alkavaksi yövuoron säännöllisenä alkamisaikana ja työviikko sunnuntaina yövuoron alkamisajankohtana.

8 § Vuosiloma

Vuosilomaa annettaessa vuorokauden lasketaan alkavan 7 §:ssä tarkoitettuna ajankohtana.

Soveltamisohje

1 Vuosiloman antaminen

a) Vuosiloman antaminen noudatettaessa poikkeusluvan mukaista työaika, jossa keskimääräinen säännöllinen viikoittainen työaika on 42 tuntia ja työvuoron pituus 24 tuntia

23.3.2018

Vuosilomaoikeuden perusteella lasketaan, montako työvuoroa vuosiloman tulee sisältää. (KVTES IV luku Vuosiloma: laskentakaava 6 § 3 mom., pyöristäminen 6 § 5 mom.).

Lasketaan kalenteriviikon keskimääräiset työpäivät: $42/24 = 1,75$

38 vuosilomapäivää	$\frac{1,75 \times 38}{5} = 13,3$	=	13 työvuoroa (pyöristys alaspäin)
30 vuosilomapäivää	$\frac{1,75 \times 30}{5} = 10,5$	=	11 työvuoroa (pyöristys ylöspäin)
28 vuosilomapäivää	$\frac{1,75 \times 28}{5} = 9,8$	=	10 työvuoroa (pyöristys ylöspäin)

b) Vuosiloman antaminen noudatettaessa 40 tunnin keskimääräistä säännöllistä viikoittaista työaikaa, jossa työvuorot on jaettu päivä- ja yövuoroihin siten, että ne muodostavat parin, jossa päivävuoron pituus on 8, 9 tai 12 tuntia ja yövuoron pituus on 16, 15 tai 12 tuntia.

Vuosilomaoikeuden perusteella lasketaan, montako työvuoroa vuosiloman tulee sisältää. (KVTES IV luku Vuosiloma: laskentakaava 6 § 3 mom. Vuorojen pituuden ei katsota vaihtelevan, koska ne muodostavat parin eli niiden yhteinen pituus on aina 24 tuntia. Pyöristäminen: (6 § 5 mom.)).

Lasketaan kalenteriviikon keskimääräiset työpäivät:

$40/24 = 1,667$

38 vuosilomapäivää	$\frac{1,667 \times 38}{5} = 12,66$	=	13 päivä- ja 13 yövuoroa (pyöristys ylöspäin)
30 vuosilomapäivää	$\frac{1,667 \times 30}{5} = 10,0$	=	10 päivä- ja 10 yövuoroa (ei pyöristystä)
28 vuosilomapäivää	$\frac{1,667 \times 28}{5} = 9,3$	=	9 päivä- ja 9 yövuoroa (pyöristys alaspäin)

Vuosilomaan sisältyvien työvuorojen määrä on vakio. Työvuorojen määrää ei voi muuttaa vuosilomasijoittelulla. Lisäksi on välttämätöntä, että vuosiloma-ajaksi merkitään oikea määrä kalenteripäiviä. Tämä on välttämätöntä mm. sen vuoksi, että säännölliseen työaikaan sisältyvät työaikalisät saadaan lasketuksi vuosilomapalkkaa korotettaessa. Samoin on tarpeen tietää henkilön todellinen vuosiloma-aika.

23.3.2018

Kalenteripäiviä tulee sisällyttää vuosilomaan lomaoikeuden perusteella seuraavasti:

- 38 vuosilomapäivää = 52 kalenteripäivän pituinen vuosiloma-aika *)
- 30 vuosilomapäivää = 42 kalenteripäivän pituinen vuosiloma-aika *)
- 28 vuosilomapäivää = 38 kalenteripäivän pituinen vuosiloma-aika *)

*) Vuosiloma-aikaan lisätään lomajakson ma–pe päiville sattuvat arkipyhät. **Katso tämän liitteen 2 § lisätyökorvaus arkipyhäviikoilla.**

2 Vuosiloman säästäminen

Vuosiloman säästämisestä on määräykset KVTES:n vuosilomaluvun 12 §:ssä. Yleistyöajasta poikkeavia paloalan työaikajärjestelyjä käytettäessä on otettava huomioon seuraavaa:

a) Poikkeusluvan mukainen työaika

Poikkeusluvan mukaista säännöllistä työaikaä käytettäessä keskimääräinen säännöllinen viikoittainen työaika on 42 tuntia ja työvuoron pituus 24 tuntia.

Vuosilomasta voidaan säästää 5 työvuorota ylittävä loman osa, joten lomasta voidaan enimmillään säästää 8 työvuorota. Kun työvuoroluettelo rakentuu moduleista, joissa 24 tunnin työvuorota seuraa 3 vapaapäivää, on yhteensä säästövapaana annettavaan työvuoroon sisällytettävä myös 3 vapaapäivää eli yhteensä 4 kalenteripäivää. Siten lomasta voidaan säästää enintään $8 \times 4 = 32$ kalenteripäivän pituinen loman osa.

Säästövapaita pidettäessä loma annetaan aina ko. moduleina.

b) Keskimääräinen säännöllinen viikkotyöaika 40 tuntia

Keskimääräinen säännöllinen viikoittainen työaika voi olla 40 tuntia siten, että työvuorot on jaettu päivä- ja yövuoroihin. Päivä- ja yövuorot muodostavat tällöin parin, jossa päivävuoron pituus on 8, 9 tai 12 tuntia ja yövuoron pituus 16,15 tai 12 tuntia.

Vuosilomasta voidaan säästää 5 yö- ja päivävuoron yhdistelmää ylittävä loman osa, joten lomasta voidaan enimmillään säästää 8 yö- ja päivävuoron yhdistelmää. Kun työvuoroluettelo rakentuu moduleista, joissa yö- ja päivävuoron lisäksi on 2 vapaapäivää, on yhteensä säästövapaana annettavaan yö- ja päivävuoroon sisällytettävä myös 2 vapaapäivää eli yhteensä 4 kalenteripäivää. Lomasta voidaan siten säästää enintään $8 \times 4 = 32$ kalenteripäivän pituinen loman osa.

Säästövapaita pidettäessä loma annetaan aina ko. moduleina.

23.3.2018

3 Lisäohjeita

Edellä esitetyissä tapauksissa myös vuosilomapalkkaa korottavat työaikalisät siirtyvät maksettaviksi myöhemmin säästövapaita pidettäessä.

23.3.2018

LIITE 7 MÄÄRÄAIKAINEN SOPIMUSMÄÄRÄYS LOMARAHAN VAIHTAMISESTA LOMARAHAVAPAAKSI

1 § Liitteen 7 käyttöönottaminen

Tämän liitteen määräysten käyttöönottaminen edellyttää, että työnantaja ja TS-sopijajärjestöt tai niiden rekisteröidyt alayhdistykset/luottamusmies sopivat paikallisesti liitteen 7 soveltamisesta.

Soveltamisohje

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

2 § Lomarahan vaihtaminen ja lomarahavapaiden käyttö

1 mom. Työnantaja ja työntekijä/viranhaltija voivat sopia, että lomanmääräytymisvuosilta 2017-2018 ja 2018-2019 maksettava lomараha tai osa siitä annetaan vastaavana 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 KVTES:n vuosilomaluvun 18 §:n mukaisesta lomarahasta niin monen lomarahavapaapäivän osuus kuin lomarahavapaata pidetään.

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

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

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

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

Soveltamisohje

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

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

23.3.2018

4 § Korvaus pitämättömiltä lomarahavapaapäiviltä

- 1 mom. 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.

23.3.2018

**LIITE 8 MÄÄRÄAIKAINEN KOKEILUMÄÄRÄYS NS. 24 t / 42 t
TYÖAJASTA SOPIMUSKAUDEN LOPPUUN ASTI**
(Liitteen 8 kokeilumääräyksen mukaista työaika voidaan soveltaa ajalla
1.4.2018–31.3.2020)

1 § Liitteen 8 käyttöönottoaminen (voimassaolo päättyy 31.3.2020)

1 mom. Liitteen 8 soveltamisala

Liitteen 8 soveltamisen piiriin voi kuulua vain sellainen viranhaltija/työntekijä, joka kuuluu liitteen 2 (palo- ja pelastuslaitosten työaikajärjestelyjä koskevat erityismääräykset) soveltamisen piiriin.

Liitteen 8 määräyksiä voidaan soveltaa työssä, joka on laadultaan sellaista, että sitä suoritetaan vain aika ajoin sen vuorokautisen työajan kuluessa, jona viranhaltijan/työntekijän on oltava valmiina työhön.

2 mom. Tämän liitteen määräysten käyttöönottoaminen edellyttää, että työnantaja ja TS-sopijajärjestöt tai niiden rekisteröidyt alayhdistykset sopivat liitteen 8 soveltamisesta paikallisella virka- ja työehtosopimuksella.

Soveltamisohje

Tämä määräaikainen liite on voimassa sopimuskauden 1.2.2018–31.3.2020. Paikallista sopimusta ei voida solmia pidemmäksi ajaksi.

Paikallinen sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisajalla.

2 § Liitteen 8 määräykset (voimassaolo päättyy 31.3.2020)

1 mom. Liitteen 8 määräyksillä on sovittu toisin (työaikalain 14 § 2 mom. perusteella) työaikalain määräyksistä.

Soveltamisohje

Liitteen 8 määräyksiä voidaan soveltaa työssä, joka on laadultaan sellaista, että sitä suoritetaan vain aika ajoin sen vuorokautisen työajan kuluessa, jona viranhaltijan/työntekijän on oltava valmiina työhön.

2 mom. Palo- ja pelastuslaitosten viranhaltijoiden ja työntekijöiden säännöllinen työaika voi olla tämän liitteen mukaisesti keskimäärin 42 tuntia viikossa enintään vuoden pituisena ajanjaksona siten, että työvuoron pituus on enintään 24 tuntia.

23.3.2018

Soveltamisohje

Jäljempänä tästä työaikamuodosta käytetään muotoa 24 t / 42 t.

- 3 mom. Aktiiviyötä saa olla pääsääntöisesti keskimäärin enintään 12 tuntia 24 tunnin työvuorossa.

Soveltamisohje

Aktiiviyön (tehollista työtä) käsitteen sisältö sovitaan paikallisessa virka- ja työehtosopimuksessa.

Liitteen 8 määräyksiä voidaan soveltaa työssä, joka on laadultaan sellaista, että sitä suoritetaan vain aika ajoin sen vuorokautisen työajan kuluessa, jona viranhaltijan/työntekijän on oltava valmiina työhön.

Työpaikalla sekä työnantajan että viranhaltijan/työntekijän tulee kiinnittää huomiota aktiiviyön määrään.

- 4 mom. Työvuoro (24 tuntia) voidaan jakaa kolmeen tai kahteen osaan. Tällöin kunkin jaetun osan pituuden mukaisen työvuoron tulee kuitenkin olla vähintään 6 tuntia. 12 kalenteriviikon aikana voidaan jakaa enintään yksi 24 tunnin työvuoro.

Esimerkkejä työvuoron (24 t) jakamisesta

- Esimerkki 1: 6 tuntia, 8 tuntia ja 10 tuntia = 24 tuntia
- Esimerkki 2: 6 tuntia, 9 tuntia ja 9 tuntia = 24 tuntia
- Esimerkki 3: 8 tuntia, 8 tuntia ja 8 tuntia = 24 tuntia
- Esimerkki 4: 6 tuntia ja 18 tuntia = 24 tuntia
- Esimerkki 5: 8 tuntia ja 16 tuntia = 24 tuntia
- Esimerkki 6: 10 tuntia ja 14 tuntia = 24 tuntia
- Esimerkki 7: 12 tuntia ja 12 tuntia = 24 tuntia

- 5 mom. Työvuorot tulee suunnitella siten, että työvuoron (24 tuntia) jälkeen on vähintään 24 tunnin lepoaika. Seuraava työvuoro voidaan siis suunnitella alkamaan siten, että työvuorojen väliin jää vähintään 24 tuntia.

Esimerkki 1:

Työvuoro (24 tuntia) suunnitellaan alkamaan maanantaiaamuna klo 9.00. Seuraava työvuoro voidaan suunnitella alkamaan keskiviikkona klo 9.00, jolloin maanantaina alkavan työvuoron ja keskiviikkona alkavan työvuoron väliin jää työvuorosuunnittelussa 24 tunnin lepoaika.

Soveltamisohje

Ylityö, hätätyö ja 6 momentin mukainen 24 tunnin työvuoron pidentäminen lyhentävät 24 tunnin lepoaika.

23.3.2018

Työvuoron (24 t) jälkeen heti alkava koulutus

Paikallisessa virka- ja työehtosopimuksessa voidaan sopia siitä, että työvuoron jaetun osan (4 mom.) mukainen työvuoro, joka käytetään koulutukseen, voidaan sijoittaa alkamaan heti työvuoron (24 t) jälkeen. Suunnittelussa on huomioitava, että tällöin 24 tunnin lepoaika siirtyy vastaavasti eteenpäin.

- 6 mom. Työvuoron aikana työnantaja ja viranhaltija/työntekijä voivat sopia, että yhteistä työvuoroa pidennetään.

Soveltamisohje

Mikäli työvuoroa pidennetään sopien, tulee samalla sopia siitä, maksetaanko työvuoron jälkeisiltä tunneilta ylityökorvaus 8 momentin mukaisesti vai annetaanko vastaava aika vapaana.

- 7 mom. Lisätyökorvaus arkipyhäviikoilla

- Jos täyden työpäivän vapaa-aikahyvitystä ei voida arkipyhäviikolla antaa KVTES:n III luvun 7 §:n 3 momentissa tarkoitetuilta arkipyhä- ja aattopäiviltä, maksetaan täyttä työaika tekeväälle kultakin edellä tarkoitetuilta arkipyhä- ja aattopäiviltä
- 24 t / 42 t mukaisessa työajassa lisätyökorvauksena viikon säännöllisen keskimääräisen työajan viidesosan mukainen korottamaton tuntipalkka, jollei liitteestä 8 muuta johdu.

korottamaton tuntipalkka myös silloin, kun viranhaltija tai työntekijä on ollut työvuoroluettelon mukaan työstä vapaana tai vuosi- tai sairauslomalla taikka äitiysvapaalla.

- 8 mom. Ylityökorvaus

Ylityökorvaus määräytyy

- 24 t / 42 t mukaisessa työajassa siten, että ylityöstä, jota tehdään työvuoron lisäksi, maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

Soveltamisohje

24 t / 42 t mukainen työaikajärjestelmä

Työvuorojen välisenä aikana tehty työ muodostuu yleensä ylityöksi. Jos palomies esim. kahden työvuoron välisinä vapaapäivinä kutsutaan kaksi eri kertaa työhön (6 tuntia ja toisella kertaa 4 tuntia), joka muodostuu ylityöksi, molempien työrupeamien työtunnit lasketaan yhteen (6 + 4 = 10 tuntia) ja ylityökorvaus maksetaan yhteenlasketun tuntimäärään mukaan

23.3.2018

(2 tunnilta 50 %:lla korotettu palkka ja 8 tunnilta 100 %:lla korotettu palkka)

9 mom. Yötyökorvaus

Yötyöllä tarkoitetaan kello 22.00–07.00 tehtyä työtä. Yötyöstä maksetaan KVTES:n työaikaluvun mukainen korvaus.

Soveltamisohje

Paikallisessa virka- ja työehtosopimuksessa voidaan sopia, että yötyökorvaus annetaan vapaana.

10 mom. Eräiden työaikakorvausten sisällyttäminen tehtäväkohtaiseen palkkaan

Paikallisesti voidaan sopia siitä, että päätettäessä palo- ja pelastustoimen henkilöstön tehtäväkohtaisesta palkasta, erillisenä maksetut ilta-, yö-, vuoro- ja lauantaiyökorvaukset sekä vapaamuotoisesta varallaolosta maksettavat korvaukset sisällytetään kiinteänä eränä tehtäväkohtaisen palkan osaan kokonaan tai osittain.

11 mom. Työaikakorvausten suorittamista koskevat rajoitukset

Työaikakorvausten suorittamista koskevat rajoitukset määräytyvät KVTES III luvun 21 §:n mukaisesti.

12 mom. Työvuorokauden ja työviikon alkaminen

Työvuorokausi lasketaan alkavaksi 24 t / 42 t mukaisen työajan säännöllisenä alkamisaikana ja työviikko maanantaina 24 t / 42 t mukaisen työajan säännöllisenä alkamisajankohtana.

13 mom. Vuosiloma

Vuosilomaa annettaessa vuorokauden lasketaan alkavan 12 momentissa tarkoitettuna ajankohtana.

Soveltamisohje

1 Vuosiloman antaminen (24 t / 42 t)

Vuosiloman antaminen noudatettaessa 24 t / 42 t mukaista työaikaa, jossa keskimääräinen säännöllinen viikoittainen työaika on 42 tuntia ja työvuoron pituus 24 tuntia

Vuosilomaoikeuden perusteella lasketaan, montako työvuoroa vuosiloman tulee sisältää. (KVTES IV luku Vuosiloma: laskentakaava 6 § 3 mom., pyöristäminen 6 § 5 mom.)

Lasketaan kalenteriviikon keskimääräiset työpäivät: $42/24 = 1,75$

23.3.2018

38 vuosilomapäivää	$\frac{1,75 \times 38}{5} = 13,3$	=	13 työvuoroa (pyöristys alas- päin)
30 vuosilomapäivää	$\frac{1,75 \times 30}{5} = 10,5$	=	11 työvuoroa (pyöristys ylös- päin)
28 vuosilomapäivää	$\frac{1,75 \times 28}{5} = 9,8$	=	10 työvuoroa (pyöristys ylös- päin)

Vuosilomaan sisältyvien työvuorojen määrä on vakio. Työvuorojen määrää ei voi muuttaa vuosilomasijoittelulla. Lisäksi on välttämätöntä, että vuosiloma-ajaksi merkitään oikea määrä kalenteripäiviä. Tämä on välttämätöntä mm. sen vuoksi, että säännölliseen työaikaan sisältyvät työaikalisät saadaan lasketuksi vuosilomapalkkaa korotettaessa. Samoin on tarpeen tietää henkilön todellinen vuosiloma-aika.

Kalenteripäiviä tulee sisällyttää vuosilomaan lomaoikeuden perusteella seuraavasti:

38 vuosilomapäivää	=	52 kalenteripäivän pituinen vuosiloma-aika *)
30 vuosilomapäivää	=	42 kalenteripäivän pituinen vuosiloma-aika *)
28 vuosilomapäivää	=	38 kalenteripäivän pituinen vuosiloma-aika *)

*) Vuosiloma-aikaan lisätään lomajakson ma–pe päiville sattuvat arkipyhät. Katso liitteen 7 mom. lisätyökorvaus arkipyhäviikoilla.

2 Vuosiloman säästäminen

Vuosiloman säästämisestä on määräykset KVTES:n vuosilomaluvun 12 §:ssä. Yleistyöajasta poikkeavia paloalan työaikajärjestelyjä käytettäessä on otettava huomioon seuraavaa:

24 t / 42 t mukainen työaika

Keskimääräinen säännöllinen viikoittainen työaika on 42 tuntia ja työvuoron pituus 24 tuntia.

Vuosilomasta voidaan säästää 5 työvuoroa ylittävä loman osa, joten lomasta voidaan enimmillään säästää 8 työvuoroa. Kun työvuoroluettelo rakentuu moduleista, joissa 24 tunnin työvuoroa seuraa 3 vapaapäivää, on yhteen säästövapaana annettavaan työvuoroon sisällytettävä myös 3 vapaapäivää eli yhteensä 4 kalenteripäivää. Siten lomasta voidaan säästää enintään $8 \times 4 = 32$ kalenteripäivän pituinen loman osa.

Säästövapaita pidettäessä loma annetaan aina ko. moduleina.

23.3.2018

3 Lisäohjeita

Edellä esitetyissä tapauksissa myös vuosilomapalkkaa korottavat työaikalisät siirtyvät maksettaviksi myöhemmin säästövapaita pidettäessä.