

Freund

10.6.2021

OVTES

Osio A

Yleinen osa

I Soveltaminen ja työrauha

1 § Soveltamisala

- 1 mom.** Tätä virka- ja työehtosopimusta (OVTES) sovelletaan kuntien ja kuntayhtymien ylläpitämien koulujen, oppilaitosten, päiväkotien ja sairaaloiden sekä 1.6.2021 voimassa olevan varhaiskasvatuslain mukaisen kerhotoiminnan opetushenkilöstön palvelussuhteen ehtoihin. Lisäksi koulujen ja oppilaitosten opetushenkilöstöön noudatetaan, jollei tästä virka- ja työehtosopimuksesta muuta johdu, soveltuvin osin KVTES:n määräyksiä.

Soveltamisohje

Kuntayhtymän johtavan rehtorin palkkaus määräytyy KVTES:n II luvun 17 §:n mukaisesti.

- 2 mom.** Mitä tässä sopimuksessa on sovittu viranhaltijan palvelussuhteen ehdoista, noudatetaan soveltuvin osin myös vastaavaa työtä tekevän työsuhteisen opettajan palvelussuhteen ehtoihin ja päinvastoin.
- 3 mom.** Sikäli kun tässä sopimuksessa on sovittu tietyn yksilöidyn tehtävän palkkioperuste, sovelletaan samaa palkkioperustetta myös milloin opettaja on määrätty tekemään vastaavaa tehtävää, jota paikallisesti kutsutaan sopimuksesta poikkeavalla nimellä.
- 4 mom.** Tässä sopimuksessa kunnalla tarkoitetaan sekä kuntaa että kuntayhtymää.

Freund

10.6.2021

III Työaika

31 § Työaikamuodot

Opetushenkilöstön työaika on asianomaisen osion ja/tai liitteen mukainen.

Soveltamisohje

Opetushenkilöstön työaikamuotoja ovat seuraavat (työaikamuodon jäljessä oleva henkilöstöluettelo ei ole tyhjentävä, vaan esimerkkiluettelo):

- 1 Opetusvelvollisuuteen ja ylitunteihin perustuva opetusvelvollisuustyöaika
 - peruskoulun,
 - lukion ja
 - ammatillisten oppilaitosten opettajat lukuun ottamatta 2 kohtaa, 31.7.2020 asti

- 2 Kokonaistyöaika (toiminnalliset vaatimukset huomioon ottava toimistotyöaika KVTES III luku 8 §)
 - peruskoulun ja lukion rehtorit sekä peruskoulun ja lukion apulaisrehtorin viran haltijat
 - ammatillisten oppilaitosten rehtorit, apulaisrehtorit, aikuiskoulutusjohtajat 31.7.2020 asti ja opinto-ohjaajat 31.7.2020 asti
 - sosiaali- ja terveysalan oppilaitosten sekä metsäoppilaitosten päätoiminen opetushenkilöstö, 31.7.2020 asti

- 3 Vuosityötunteihin perustuvat työajat
 - peruskoulun oppilaanohjauksen lehtorit ja
 - kansalaisopiston opettajat
 - lukion ja aikuislukion vuosityöaikaan otetut opinto-ohjaajan ja erityisopetuksen viran haltijat

- 4 38 tunnin 45 minuutin työaika, 31.7.2020 asti
 - ammatillisten aikuiskoulutuskeskusten opettajat

Freund

10.6.2021

5 Vuosityöaika

- ammatillisten oppilaitosten opettajat.

Kansalaisopistojen, kansanopistojen, lasten ja nuorten taidekoulujen tuntiopettajien sekä eri koulujen ja oppilaitosten virkasuhteisten sivutoimisten tuntiopettajien työaika määräytyy työ- sopimuksen tai virkasuhteista tuntiopettajaa koskevan määräyksen mukaisena.

6 Varhaiskasvatuksen opetushenkilöstön (osio G) työaikamuodot

- Yleistyöaika (KVTES III luku 7 §)
- Jaksotyöaika (KVTES III luku 9 §) voi tulla sovellettavaksi ympärivuorokautisessa päiväko- dissa tai sairaalassa jaksotyön soveltamisedellytysten täytyessä.

VI Yhteiset opettajat

47 § Yhteisiä opettajia koskevien määräysten soveltamisala

- 1 mom.** Jos työnantaja on määrännyt opettajanviran haltijalle eri opetuslakien mukaista ope- tusta ja/tai muuta työtä muussa kuin omassa oppilaitoksessa taikka saman opetus- lain mukaista opetusta ja/tai muuta työtä useammassa eri hallinnollisesti itsenäisessä oppilaitoksessa, sovelletaan häneen tämän luvun määräyksiä, ellei 2 momentista muuta johdu.
- 2 mom.** Tätä lukua ei sovelleta peruskoulussa ja lukiossa opettavaan, kahdessa tai useam- massa peruskoulussa opettavaan eikä kahdessa tai useammassa lukiossa opetta- vaan opettajanviran haltijaan, ellei työnantaja ole määrännyt häntä perusopetuksen ja/tai lukio-opetuksen lisäksi antamaan ammatillisen koulutuksen, ammatillisen ai- kuiskoulutuksen, vapaan sivistystyön tai taiteen perusopetuksen alaan kuuluvaa opetusta muualla kuin peruskoulussa/lukiossa.

Soveltamisohje

Tämän luvun määräyksiä ei sovelleta monialaisessa ammatillisessa oppilaitoksessa opettavaan opettajanviran haltijaan eikä osion G varhaiskasvatustyksikön opettajiin.

VIII Opetushenkilöstön irtisanomisajat

58 § Irtisanomisajat

- 1 mom.** Työnantajan irtisanoessa toistaiseksi otetun henkilön virka- taityösuhteen irtisano- misaika on vähintään
- 14 päivää, jos palvelussuhde on jatkunut enintään yhden vuoden

Freund

10.6.2021

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

2 mom. Toistaiseksi otetun virka- ja työsuhteisen henkilön irtisanoutuessa irtisanomisaika on vähintään

- 14 päivää, jos palvelussuhde on jatkunut enintään viisi vuotta
- yksi kuukausi, jos palvelussuhde on jatkunut keskeytyksettä yli viisi vuotta
- kaksi kuukautta, jos viranhaltijan ottaminen kuuluu valtuustolle.

Virkasuhteiset

3 mom. Määräaikaisen virkasuhteisen osalta irtisanomisaika on molemmin puolin 14 kalenteripäivää.

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

Soveltamisohje

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

Tätä pykälää ei sovelleta osion G piirissä oleviin.

Freund

10.6.2021

Osio G

Varhaiskasvatuksen opetus- henkilöstö

I Soveltaminen

1 § Soveltamisala

1 mom. Tätä osiota sovelletaan kelpoisuusvaatimukset täyttävään päiväkotien ja sairaaloiden sekä 1.6.2021 voimassa olevan varhaiskasvatuslain mukaisen kerhotoiminnan varhaiskasvatuksen opettajan, erityisopettajan tai päiväkodin johtajan tehtävässä toimivaan opetushenkilöstöön.

Soveltamisohje

Kelpoisuusvaatimukset täyttävillä tarkoitetaan Varhaiskasvatuslain 540/2018 26 §, 30 § tai 31 §:n mukaisen kelpoisuuden omaavaa henkilöä.

Kelpoisuusvaatimukset täyttävillä tarkoitetaan myös varhaiskasvatuslain 75 §:n siirtymäsäännösten mukaista kelpoisuutta toimia varhaiskasvatuslain 26 §:n, 30 §:n ja 31 §:n mukaisissa tehtävissä.

Lisäksi varhaiskasvatuksen esiopettajan tehtävässä toimivan kelpoisuusvaatimuksen täyttää Asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 986/1998 7 §:n mukaisen kelpoisuus.

2 mom. Tämän osion lisäksi varhaiskasvatuksen opetushenkilöstöön noudatetaan OVTES:n osion A seuraavia määräyksiä:

I soveltamisala ja työrauha

1 § Soveltamisala 1, 2 ja 4 momentit

4 § Työrauha

III Työaikamuodot

31 § Työaikamuodot

3 mom. Varhaiskasvatuksen opetushenkilöstöön sovelletaan lisäksi seuraavia kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) määräyksiä:

I luku Yleinen osa

Freund

10.6.2021

2 § (sopimuksen suhde aikaisempiin palvelussuhteen ehtoihin), 4 § (paikallinen sopiminen), 5 § (työnantajan yleiset oikeudet), 6 § (työsuhteen ja siihen perustuvien oikeuksien alkaminen), 7 § (virantoimitus), 8 § (palvelussuhteen jatkuminen keskeytyttä), 9 § (lääkärintodistuksen esittäminen), 10 § (työntekijän tehtävät).

II luku Palkkaus

1 § (viranhaltijan ja työntekijän oikeus palkkaan), 2 § (palkkaukseen liittyviä keskeisiä peruskäsitteitä), 4 § (osa-aikaisen palkka), 5 §:n pöytäkirjamerkintä työsuojeluvaltuutetun korvauksesta, 7 § (palkkahinnoittelu), 8 § (palkkahinnoittelun ulkopuoliset viranhaltijat/työntekijät), , 11 § (henkilökohtainen lisä), 13 § (tulospalkkio), 14 § (kertapalkkio), 15 § (rekrytointilisä), 16 § (kielilisä), 18 § (palkanmaksu), 19 § (palkan laskeminen kalenterikauden kautta lyhyemmältä ajalta), 20 § (saatavan kuittausoikeus ja palkan takaisinperintä), 21 § (palkka virantoimituksesta pidättämisen ajalta)

III luku Työaika (soveltuvin osion)

IV luku Vuosiloma

V luku Virka- ja työvapaat sekä perhevapaat

VI luku Kustannusten ja luontoissuoritusten korvaukset

VII Luottamusmiehet

VIII Lomauttaminen, osa-aikaistaminen ja palvelussuhteen päätyminen

Liite 16 Matkakustannusten korvaukset

II Palkkaus

Varhaiskasvatuksen opetushenkilöstön palkkaukseen sovelletaan edellä lueteltujen KVTES:n määräysten lisäksi tämän palkkausluvun määräyksiä.

2 § 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. syrjäseutulisa (31.12.2011 mennessä myönnetty KVTES 2010–2011 palkkausluvun 10 §:n mukainen)

Freund

10.6.2021

5. kielilisiä
6. rekrytointilisiä
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 määrävuosilisiä säilyy 1.9.2004 lukien samansuuruisena niin kauan kuin palvelussuhde jatkuu keskeytyttä samaan kuntaan/kuntayhtymään, ellei KVTES:n II 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 syrjäseutulisiä, maksetaan syrjäseutulisiä edelleen KVTES 2010–2011 palkkausluvun 10 §:n määräysten mukaisesti.

3 § Palkkausjärjestelmä

Palkkausjärjestelmän tavoitteena on edistää kuntien ja kuntayhtymien toiminnan tuloksellisuutta, motivoida henkilöstöä hyviin työsuorituksiin ja varmistaa kunta-alan palkkojen kilpailukyky. Palkkausjärjestelmä tukee toimintastrategiaa, vaikuttaa myönteisesti organisaation tavoitteisiin ja on kiinteä osa johtamista. Tavoitteeseen pyritään oikeudenmukaisella palkalla, jonka perusteena on

1. tehtävät ja niiden vaativuus (tehtäväkohtainen palkka)
2. ammatinhallinta ja työssä suoriutuminen (henkilökohtainen lisä)
3. palvelusaika (työkokemuslisä)
4. tuloksellinen toiminta (tulospalkkio)

Lisäksi voidaan maksaa muita KVTES:ssä erikseen mainittuja lisiä, palkkioita tai korvauksia.

Soveltamisohje

Kunnassa/kuntayhtymässä käytössä olevan palkkausjärjestelmän on täytettävä hyvälle ja toimivalle palkkausjärjestelmälle asetetut tavoitteet. Palkkausjärjestelmä on tarkistettava säännöllisin väliajoin.

Freund

10.6.2021

Työnantajan muutostilanteissa uudelle työnantajalle kehitetään oma palkkausjärjestelmä, jolla korvataan entiset palkkausjärjestelmät. Uusi palkkausjärjestelmä voi olla jo käytössä ollut palkkausjärjestelmä.

Entisten palkkausjärjestelmien mukaiset palkat yhteensovitetään mahdollisuuksien mukaan valitun uuden palkkausjärjestelmän mukaisiin palkkoihin. Yhteensovittaminen aloitetaan tehtäväkohtaisista palkoista. Uusi palkkataso määräytyy uuden palkkausjärjestelmän tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmän mukaisesti. Jos tehtäväkohtainen palkka on alempi kuin uusi palkkausjärjestelmä edellyttää, tarkoituksena on nostaa palkat asteittain uuden palkkausjärjestelmän edellyttämälle tasolle. Siirtymäajan pituus riippuu palkkaeroista, kustannuksista ja työnantajan taloudellisesta tilasta. Uuden palkkausjärjestelmän käyttöönotosta ja palkkojen yhteensovittamisesta uuteen palkkausjärjestelmään on laadittava suunnitelma aikatauluineen ja kustannusarvioineen.

Jos vanha tehtäväkohtainen palkka ylittää uuden palkkausjärjestelmän mukaisen vastavan palkan, eivätkä tehtävät ole olennaisesti muuttuneet, säilyy tehtäväkohtainen palkka ennallaan, jollei paikallisesti toisin sovita. Palkkausjärjestelmien erilaisuudesta johtuva palkkaero supistuu uuden palkkausjärjestelmän tehtäväkohtaisen palkan noustessa. Palkkaero ja sen peruste (kuntarakennelain tai liikkeen luovutusta koskevat pakottavat säännökset) on syytä dokumentoida. Tavoitteena on tasapuolinen palkka yhtä vaativissa tehtävissä.

Yhdistymistilanteissa henkilökohtaista lisää voidaan alentaa vain silloin, kun kysymyksessä on tehtävien olennaisesta muuttumisesta aiheutuva palkkausperusteiden uudelleen arviointi tai henkilöstä itsestään johtuva työsuorituksen huomattava huonontuminen, ellei paikallisesti muuta sovita.

Edellä mainituista asioista ja niiden toteuttamisesta neuvotellaan paikallistasolla uuden työnantajan ja pääsopijajärjestöjen edustajien kesken. Neuvottelujen toteuttamistavasta ja menettelytavoista sovitaan tarkemmin paikallisesti.

Pöytäkirjamerkintä kokonaispalkkaisesta projektityöntekijästä/-viranhaltijasta

Viranhaltijalle/työntekijälle, jolle on maksettu 31.12.2011 voimassa olleen Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen KVTES 2010–2011 palkkausluvun 15 §:n määräyksen mukaista kokonaispalkkaa, maksetaan palkka edelleen ko. määräyksen mukaan palvelusuhteen voimassaoloajan.

4 § Tehtäväkohtainen palkka

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

Soveltamisohje

1 Tehtäväkuvaus tehtävän vaativuuden arviointia varten

Tehtävien vaativuuden arvioinnin tulee perustua tehtäväkuvaukseen. Se kuvaa tehtävän tarkoitusta, olennaista sisältöä ja keskeisiä tehtäväkokonaisuuksia. Tehtäväkuvaus on rakenteeltaan selkeä ja yksinkertainen.

Freund

10.6.2021

Tehtäväkuvaukset laaditaan yhteistyössä työnantajan edustajan ja asianomaisen viranhaltijan/työntekijän tai, mikäli kyse on mallitehtäväkuvauksen laatimisesta, asianomaisen ammattiryhmän edustajan kanssa.

Tehtäväkuvauksen vahvistaa työnantaja. Se ei ole työsopimuksen osa ja työnantaja voi siten tarvittaessa tarkistaa sitä. Vahvistetusta tehtäväkuvauksesta annetaan kopio ao. viranhaltijalle/työntekijälle hänen pyynnöstään. Työntekijän tehtävien olennaisesta muuttamisesta ks. tämän osion 5 § ja viranhaltijan tehtävien olennaisesta muuttamisesta, ks. laki kunnallisesta viranhaltijasta 23 § (viittaussmääräys).

Tehtäväkuvausten pitää olla yhteismitallisia, jotta objektiivinen arviointi on mahdollista. Tehtäväkuvausta ei tarvitse tehdä kaikille henkilöille erikseen silloin, kun henkilöt tekevät samanlaisia tehtäviä. Tällöin voidaan tehdä esim. mallitehtäväkuvaus ja täydentää sitä tarvittaessa.

Työntekijöiden/viranhaltijoiden tehtäväkuvaukset pidetään ajantasaisena. Kun työntekijän/viranhaltijan tehtäväkuvauksessa määriteltyä tehtäväkokonaisuutta muutetaan tai se on muuttunut vähäistä merkittävämmiin, tarkistetaan myös ko. henkilön tehtäväkuvaus muuttuneen tilanteen mukaiseksi. Samalla arvioidaan tehtävän vaativuus uudelleen tehtävän kokonaisvaativuudessa tapahtuneiden muutosten selvittämiseksi. Sen jälkeen arvioidaan muutosten mahdolliset vaikutukset tehtäväkohtaisiin palkkoihin. (ks. tämän osion 5 § Olennainen muutos tehtävässä).

2 Vaativuustekijät

Tehtävien vaativuutta arvioidessa otetaan huomioon työn edellyttämä osaaminen (tiedot, taidot, harkinta), työn vaikutukset ja vastuu (laajuus, pysyvyys, johtaminen ja vaikutukset toimintaedellytyksiin) sekä työn edellyttämät yhteistyötaidot (vuorovaikutus, ihmissuhdevaatimukset) ja työolosuhteet, jollei toimivaltainen viranomainen päättä käyttä arvioinnissa ennalta määriteltyjä muita objektiivisia vaativuustekijöitä.

Osaaminen

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

Työn vaikutukset ja vastuu

Työn vaikutukset ja vastuu kuvaavat niitä vaikutuksia ja sitä merkitystä, joka työllä on kuntalaisten/asiakkaiden ja työyhteisön fyysisiin, psyykkisiin, sosiaalisiin ja taloudellisiin olosuhteisiin. Vaikutuksia arvioidaan kohteiden laajuuden (erilaisuus, määrä) ja vaikutusten

Freund

10.6.2021

pysyvyyden (pitkäkestoisuus, muutettavuus) kannalta. Asiantuntija-, johtamis- ja esimies-työssä korostuvat toimintaedellytyksiä, tuloksellisuutta, vaikuttavuutta sekä työyhteisöjen toimivuutta koskeva vaikuttaminen ja vastuu. Toimintaedellytyksiin vaikuttamista ilmenee kaikilla organisaatiotasolla.

Yhteistyötaidot

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

Työolosuhteet

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

3 Tehtävien vaativuuden arvioinnissa huomioon otettavia seikkoja

3.1 Koulutus

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

Ks. myös 4 § 2 mom.

3.2 Lisätehtävä ja -vastuu

Viranhaltijalle tai työntekijälle voidaan määrätä hänen tavanomaisten tehtäviensä lisäksi lisätehtäviä ja -vastuita, mikä osaltaan vaikuttaa tehtävien vaativuuteen ja sitä kautta tehtäväkohtaisen palkan määrään. Mikäli lisätehtävä tai -vastuu on määräaikainen, voidaan tästä aiheutuva tehtäväkohtaisen palkan korotustarve tarvittaessa määritellä määräaikaisena korotuksena (5 §:ssä ovat määräykset olennaisen tehtävämuutoksen vaikutuksesta tehtäväkohtaiseen palkkaan). Esimerkkinä tällaisista lisätehtävistä ja vastuista voidaan mainita jonkin yksikön tai vastualueen määräaikainen päällikkyyys, jonkin yksikön tai ryhmän vetovastuu, johtajan tai esimiehen varamiehenä toimiminen tai vastuu vaativasta tehtäväkokonaisuudesta, jota muilla samaan palkkahinnoittelukohtaan kuuluvilla ei ole.

Freund

10.6.2021

3.3 Esimiesasema

Vaikka tehtävien vaatuuksien vertailu tehdään samaan palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien välillä, joudutaan arvioinnin yhteydessä toisinaan tarkastelemaan samanaikaisesti muitakin palkkahinnoittelukohtia. Esimerkkinä voidaan mainita se, että esimiesten ja alaisen tehtäväkohtaisten palkkojen pitää olla oikeassa suhteessa toisiinsa nähden siitä riippumatta, kuuluvatko he samaan vai eri palkkahinnoittelukohtaan. Esimiesasemassa olevan tehtäväkohtaisen palkan pitää pääsääntöisesti olla selvästi korkeampi kuin hänen alaisensa, jollei tästä poikkeamiseen ole erityistä, perusteltua syytä. Johto- tai esimiestehtävissä toimivan tehtäväkohtaista palkkaa harkittaessa on otettava huomioon mm. johdetavan yksikön koko, vastuualueen tai johdettavan yksikön palvelutarjonnan laajuus ja moninaisuus, erikoispalveluiden tuottaminen sekä muut erityispiirteet, yhteistyövaatimus muiden hallinnonalojen ja palvelujen tuottajien kanssa, sekä esimiestyön merkitys toiminnan tuloksellisuudessa ja toimintaedellytysten luomisessa.

4 Arviointijärjestelmä ja arviointi

Vaativuustekijöiden pohjalta tehdään arviointijärjestelmä, jonka avulla tehtävien vaativuuden arviointi voidaan suorittaa.

Suosittelavaa on käyttää tehtävien vaativuuden kokonaisarviointia, joka perustuu ennalta määritelyihin objektiivisiin vaativuustekijöihin.

Eri vaativuustekijöillä voi olla erilaiset painoarvot. Työn edellyttämällä osaamisella on suurin painoarvo.

Tehtävien vaativuuden arvioinnin kohteena ovat samanaikaisesti saman työnantajan samaan palkkahinnoittelukohtaan kuuluvat tehtävät ja näiden tehtävien keskinäinen vertailu. Tehtävien vaativuuden arviointi voidaan ulottaa koskemaan kunkin palkkaliitteen eri palkkahinnoittelukohdassa olevia tehtäviä, jotka ovat vertailukelpoisia keskenään, esim. ruokapalveluhenkilöstön palkkahinnoittelukohdissa 06RUO020–06RUO060. Paikallisesti voidaan kuitenkin käyttää myös laajempaa vertailua, mikäli sitä yhteisesti pidetään tarkoituksenmukaisena.

Ennen uuden arviointijärjestelmän käyttöönottoa tai arviointijärjestelmää muutettaessa asiasta neuvotellaan niiden luottamusmiesten kanssa, joiden edustamiin viranhaltijoihin/työntekijöihin arviointijärjestelmää tullaan soveltamaan. Arviointijärjestelmästä päättää viime kädessä työnantaja. Arviointijärjestelmästä tehdään kirjallinen kuvaus ja sen sisällöstä tiedotetaan viranhaltijoille/työntekijöille.

Arviointijärjestelmän toimivuutta on arvioitava säännöllisesti.

Kokonaisarviointi suoritetaan mahdollisimman yhteismitallisesti ja yhdenmukaisin perustein.

Kokonaisarviointi perustuu

- kirjalliseen tehtävän vaativuuden arviointia varten tehtyyn tehtäväkuvaukseen (ks. kohta 1),
- vaativuustekijöihin (ks. kohta 2),
- tehtävän vaativuuden arvioinnissa huomioon otettaviin seikkoihin (koulutus, lisätehtävä ja -vastuu, esimiesasema) (ks. kohta 3),
- arviointijärjestelmään (ks. kohta 4).

Freund

10.6.2021

Tehtäväkohtainen palkka määritellään kokonaisarvioinnin perusteella (ks. kohta 5).

Tarkoituksena on, että tehtävien vaativuuden arviointia ja arviointijärjestelmää koskevat soveltamiskysymykset ratkaistaan paikallisesti.

5 Tehtäväkohtaisesta palkasta päättäminen

Työnantajan on tehtäväkohtaisesta palkasta päättäessään käytettävä harkintavaltaansa siten, että tehtävien vaativuus otetaan mahdollisimman objektiivisesti huomioon.

Tavoitteena on, että samaan palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien tehtäväkohtaiset palkat ovat tehtävien vaativuuden edellyttämässä suhteessa toisiinsa.

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

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

Toimivaltainen viranomaisen päättää tehtäväkohtaisen palkan tasosta. Työntekijän osalta tehtäväkohtaisesta palkasta sovitaan työsopimuksella. Tehtäväkohtainen palkka voidaan määritellä uudelleen uutta viranhoidomääräystä annettaessa ja uutta työsopimusta tehtäessä esim. sijaisuuksia jatkettaessa.

Palkkahinnoittelun ulkopuolisten viranhaltijoiden/työntekijöiden palkka määritellään KVTES:n palkkausluvun 8 §:n mukaisesti.

6 Tehtäväkohtaisen palkan alentaminen

Tehtäväkohtaista palkkaa voidaan alentaa vain 5 §:ssä tarkoitetuissa tapauksissa.

-
- 2 mom. Riippumatta siitä täyttääkö viranhaltija/työntekijä tehtävään edellytetyt lakisääteiset tai toimivaltaisen viranomaisen päättämät kelpoisuusvaatimukset on tehtäväkohtainen palkka ensisijaisesti määriteltävä tehtävän vaativuuden perusteella. Mikäli viranhaltija/työntekijä ei täytä em. kelpoisuusvaatimuksia voi tehtäväkohtainen palkka kuitenkin olla enintään 10 % alempi kuin palkkahinnoittelun ao. palkkausmääräys edellyttää.

Soveltamisohje

Ks. KVTES:n palkkausluvun 7 § 1 mom. soveltamisohjeen hinnoittelussa käytettyjä koulutusilmaisuja 1 ja 2 kohdat.

Freund

10.6.2021

Mikäli viranhaltija/työntekijä saavuttaa em. kelpoisuuden, tehtäväkohtaista palkkaa tarkistetaan vähintään palkkahinnoittelukohtaan peruspalkkaan seuraavan kuukauden alusta lukien siitä, kun hän on esittänyt selvityksen pätevyyden saavuttamisesta.

5 § Olennainen muutos tehtävissä

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

Tehtäväkohtaisen palkan tarkistamisajankohdat ovat:

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

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

Soveltamisohje (1 mom. ja 2 mom.)

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

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

Tehtävämuutoksella tarkoitetaan myös virantoimitusvelvollisuuden muuttamista.

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

Freund

10.6.2021

6 § Työkokemuslisä

1 mom.

Työkokemuksen perusteella maksettava työkokemuslisä on 3 % tehtäväkohtaisesta palkasta, kun viranhaltija/työntekijä on ollut vähintään 5 vuotta, ja 8 % tehtäväkohtaisesta palkasta, kun viranhaltija/työntekijä on ollut vähintään 10 vuotta

1. virka-/työsuhteessa asianomaiseen kuntaan/kuntayhtymään
2. muun työnantajan palveluksessa virka-/työsuhteessa tehtävässä, josta on olennaista hyötyä nykyisissä tehtävissä tai
3. yritystoiminnassa muussa kuin virka-/työsuhteisessa tehtävässä, josta on olennaista hyötyä nykyisissä tehtävissä, enintään yhteensä 5 vuotta.

Edellä mainitusta ajasta vähennetään lakossa oloaika ja muu luvaton poissaoloaika.

Soveltamisohje

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

Työkokemuslisään oikeuttavaksi ajaksi hyväksytään sama ajanjakso korkeintaan yhden kerran.

2. kohdan 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 työkokemuslisään oikeuttavan ajan arviointi tehdä uudelleen (1 mom. 2 ja 3 kohta).

Mikäli työntekijällä/viranhaltijalla on vähintään 5 vuotta/vähintään 10 vuotta KVTES 2010–2011 palkkausluvun 6 § 4 mom. mukaista henkilökohtaisen lisän vuosisidonnaiseen osaan oikeuttavaa aikaa 31.12.2011, niin henkilökohtaisesta lisästä siirtyy osuus, joka vastaa 5 prosenttia/10 prosenttia tehtäväkohtaisesta palkasta, uudeksi 3 prosentin/8 prosentin työkokemuslisäksi 1.1.2012 lukien sekä mahdollinen muu henkilökohtaisen lisän euromäärä jää edelleen henkilökohtaiseksi lisäksi.

Freund

10.6.2021

2 mom.

Työkokemuksilisa maksetaan palvelusajan täyttymistä seuraavan kalenterikuukauden alusta lukien. Muun kuin oman kunnan/kuntayhtymän palvelusta sekä yritystoiminnasta on esitettävä luotettava kirjallinen selvitys. Selvitys tulisi esittää kuukauden kuluessa palvelussuhteen alkamisesta. Mikäli selvitys palvelusta esitetään takautuvasti, tähän palvelukseen perustuvaa lisää maksetaan enintään kahden vuoden ajalta takautuvasti selvityksen esittämisestä.

7 § Palkkahinnoittelu

Hinnoittelun ulkopuolisen palkkauksen (45999999) määrittämisestä ks. KVTES:n palkkausluvun 8 § soveltamisohjeineen.

Varhaiskasvatusyksikön johto- ja esimiestehtävät (45000020)

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. Varhaiskasvatuslain 540/2018 26 §, 30 § tai 31 §:n mukaista kelpoisuutta vailla oleviin sovelletaan KVTES:sta.

45000020	1.4.2021
Peruspalkka	
	2 723,08 €

Tähän palkkahinnoittelukohtaan voivat kuulua esimerkiksi varhaiskasvatusyksikön johtaja, päiväkodin johtaja sekä jatkuvasti välittöminä esimiehinä toimivat vastaavat varhaiskasvatuksen opettajat.

Varhaiskasvatuksen asiantuntijatehtävät (45000042)

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. Varhaiskasvatuslain 540/2018 26 §, 30 § tai 31 §:n mukaista kelpoisuutta vailla oleviin sovelletaan KVTES:sta.

45000042	1.4.2021
Peruspalkka	

Freund

10.6.2021

	2 631,77 €
--	------------

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

Varhaiskasvatuksen opetus- ja kasvatustehtävät (45000044)

Tähän palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien päätehtävät muodostuvat lasten opetuksen ja kasvatuksen tehtävistä.

Tehtävät edellyttävät soveltuvaa korkeakoulututkintoa, tai vastaavaa aikaisempaa opistoasteista tutkintoa. Varhaiskasvatuslain 540/2018 26 §, 30 § tai 31 §:n mukaista kelpoisuutta vailla oleviin sovelletaan KVTES:sta.

45000044	1.4.2021
Peruspalkka	
	2 419,97 €

Tähän palkkahinnoittelukohtaan voivat kuulua esimerkiksi varhaiskasvatuksen opettaja ja lastentarhanopettaja.

Palkkahinnoittelun yhteinen soveltamisohje

Palkkahinnoittelun soveltamisesta ja tehtäväkohtaisen palkan määrittelystä, ks. KVTES:n palkkausluvun 7, 8 ja tämän osion 4 § 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 45000020, 45000042 ja 45000044 työnantaja edellyttää soveltuvaa ylempää korkeakoulututkintoa ko. palkkahinnoittelukohdassa mainitun tutkintovaatimuksen sijaan. Ks. tämän osion 4 § 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. tämän osion 4 §: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

Freund

10.6.2021

arvioida tehtävien vaativuus uudelleen tehtävämuutosten yhteydessä. Ks. tämän osion 4 §:n 1 momentin soveltamisohjeen kohta 1 Tehtäväkuvaus tehtävän vaativuuden arviointia varten.

Esimerkkinä lisätehtävästä ja -vastuusta on vastuu vaativasta tehtäväkokonaisuudesta, jota muilla samaan palkkahinnoittelukohtaan kuuluvilla ei ole. Varhaiskasvatuksessa esimerkiksi 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 saamaan palkkahinnoittelukohtaan kuuluvat tehtävät ja näiden tehtävien keskinäinen vertailu.

8 § Eräät työaikamääräykset

1 mom. Päiväkodin johtajan, varhaiskasvatuksen opettajan ja varhaiskasvatuksen erityisopettajan työaikaa koskevat erityismääräykset

Kelpoisuusehdot täyttävälle päiväkodin johtajan, varhaiskasvatuksen opettajan ja varhaiskasvatuksen erityisopettajan tehtävissä toimivalle annetaan kutakin KVTES IV luvun 3 §:ssä tarkoitettua kahta täyttä lomanmääräytymiskuukautta kohti yksi ylimääräinen vapaa-päivä (ns. ves -päivä), 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 15 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.

Freund

10.6.2021

2 Ylimääräiset vapaapäivät ns. ves -päivä

Ylimääräisten vapaapäivien vuoden ansaintajakson alkamisajankohdan määrittelee työnantaja. Ansaintajaksona voidaan pitää joko toimintavuotta 1.8.–31.7., lomanmääräytymisvuotta 1.4.–31.3. tai kalenterivuotta. Tärkeää 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 työsäolopäivien veroisia päiviä em. vapaapäiväoikeutta laskettaessa.

Ylimääräiset vapaapäivät kertyvät osa-aikatyötä tekeväälle viranhaltijalle/työntekijälle samassa suhteessa kuin hänen työaikansa on säännöllisestä täydestä työajasta. Vapaapäivien ansaintaa laskettaessa käytetään seuraavaa laskentakaavaa:

$$\text{osa-aikaprosentti} \times \frac{\text{lomanmääräytymiskuukausien lukumäärä}}{2}$$

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.

Jos viikkoon tai tasoittumisjaksoon sisältyy vapaapäiviä, lyhenee sen säännöllinen työaika jokaista vapaapäivää kohden 7 tuntia 39 minuuttia. Kyseessä on tällöin ennalta suunniteltu poissaolo.

Ennalta suunniteltujen poissaolojen osalta myös osa-aikatyötä tekevän säännöllinen työaika lyhenee jokaista vapaapäivää kohden 7 tuntia 39 minuuttia. Tämä johtuu siitä, että osa-aikaisuus on otettu huomioon jo vapaapäivien ansainnassa.