

# I luku

## Yleinen osa

### 1 § Soveltamisala

Tätä virka- ja työehtosopimusta sovelletaan kuntien ja kuntayhtymien

- 1 viranhaltijoihin ja
- 2 kuukausipalkkisiin työntekijöihin

jollei tässä virka- ja työehtosopimuksessa, Sosiaali- ja terveydenhuollon työ- ja virkaehtosopimuksessa (SOTE-sopimus), **Kunta-alan opetushenkilöstön Kunnallisessa opetusalan** virka- ja työehtosopimuksessa (OVTES), Teknisten sopimuksessa (TS), Lääkärisopimuksessa (LS) tai muussa virka- tai työehtosopimuksessa ole toisin määrätty taikka **Kunnallisen työmarkkinalaitoksen** **Kunta- ja hyvinvointialueuetyöntajat KT:n** suostumuksella tehdystä palkkaussopimuksesta muuta aiheudu.

#### Soveltamisohje

Tämä sopimus ei koske henkilöitä, jotka ovat työkokeilussa tai työhön valmistautumisessa taikka muuten sellaisessa asemassa, ettei heitä voida pitää työntekijöinä.

### 2 § Sopimuksen suhde aikaisempiin palvelussuhteen ehtoihin

- 1 mom.** Jollei tästä tai muusta virka- tai työehtosopimuksesta taikka **Kunnallisen työmarkkinalaitoksen** **Kunta- ja hyvinvointialueuetyöntajat KT:n** suostumuksella yksittäistapauksessa tehdystä viranhaltijan palkkaussopimuksesta muuta aiheudu, viranhaltijan ja työntekijän palvelussuhteen ehdot säilytetään sellaisina kuin ne olivat virka- ja työehtosopimuksen nojalla noudatettavina edellisen sopimuksen voimassaolon päättyessä.

#### Työntekijät

- 2 mom.** Edellisen sopimuksen voimassaolon päättyessä asianomaisen kunnan tai kuntayhtymän palveluksessa olleiden työntekijöiden tämän sopimuksen mukaisia paremmat palvelussuhteen ehdot ja niiden perusteella muodostunut palkkataso säilytetään sellaisina kuin ne olivat mainittuna aikana työehtosopimuksen tai asianomaisen viranomaisen tekemän lainvoiman saavuttaneen tai myöhemmin saavuttavan päätöksen perusteella, jollei niitä ole alennettu kunnallisen pääsopimuksen 13 §:ssä tarkoitetulla paikallisella sopimuksella tai valtakunnallisella työehtosopimuksella.

### 3 § Työrauha

#### Viranhaltijat

**1 mom.** Tähän virkaehtosopimukseen sidottu ei saa sopimuksen voimassa ollessa ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin sopimuksen pätevydestä, voimassaolosta tai oikeasta sisällöstä taikka sopimukseen perustuvasta vaatimuksesta syntyneen riidan ratkaisemiseksi, voimassa olevan sopimuksen muuttamiseksi tai uuden sopimuksen aikaansaamiseksi.

#### Viranhaltijat

**2 mom.** Sopimukseen sidottu yhdistys on velvollinen huolehtimaan, että sen alaiset yhdistykset ja viranhaltijat, joita sopimus koskee, eivät riko 1 momentissa tarkoitettua työrauhavelvoitetta eivätkä sopimuksen määräyksiä. Tämä valvontavelvollisuus sisältää myös sen, ettei yhdistys saa tukea tai avustaa kiellettyjä työtaistelutoimenpiteitä eikä muullakaan tavalla myötävaikuttaa sellaisiin toimenpiteisiin, vaan on velvollinen pyrkimään niiden lopettamiseen.

#### Työntekijät

**3 mom.** Työehtosopimukseen osallisten ja siihen muutoin sidottujen vastuu määräytyy lain mukaan (viittausmääräys).

### 4 § Paikallinen sopiminen \*)

**1 mom.** Tätä sopimusta ei sovelleta siltä osin, kuin sen määräyksistä on poikettu **kunta- ja hyvinvointialan kunnallisen** pääsopimuksen 12 ~~13~~ §:ssä tarkoitetulla paikallisella sopimuksella. Paikallisella sopimuksella ei kuitenkaan saa sopia tämän sopimuksen mukaan vähintään maksettavaa pienemmästä peruspalkasta eikä poiketa tämän sopimuksen säännöllisen työajan keskimääräistä pituutta, vuosiloman pituutta eikä sairauspoissaolo- ja äitiyslomaetuuksia koskevista määräyksistä. Jos kunnan/kuntayhtymän ylläpidettäväksi siirretään toisen kunnan/kuntayhtymän, valtion tai yksityisen yhteisön ylläpitämä laitos tai toimintayksikkö, siirtyvän henkilöstön vuosiloman pituudesta voidaan sopia tämän sopimuksen vuosilomamääräyksistä poikkeavasti.

---

#### Pöytäkirjamerkintä (1 mom.)

**\*) Katso perhevapaauudistuksen vaikutuksesta allekirjoituspöytäkirjan liite**

---

#### Soveltamisohje

Pääsopimuksen 12 ~~13~~ §:n 1 momentin mukaan siinä olevia määräyksiä toisin sopimisesta ei noudateta, mikäli valtakunnallisessa virka- tai työehtosopimuksessa on sovittu omilla erityismääräyksillä paikallisesta sopimisesta. Tällöin sovelletaan näitä valtakunnallisen virka- ja työehtosopimuksen erityismääräyksiä. Tällaisia erityismääräyksiä on mm. tämän sopimuksen työaikaluvun 3 §:ssä (työaikajärjestelyt). Näissäkin tapauksissa sovelletaan pääsopimuksen 12 ~~13~~ §:n 2–4 momentin määräyksiä, jollei esimerkiksi työaikaluvun 3 §:ssä ole erikseen toisin määrätty.

Ks. virka- ja työehtosopimus kunnallisen pääsopimuksen jatkamisesta ja eräitä muita määräyksiä (27.5.2020).

Ks. kunta- ja hyvinvointialan pääsopimus ja virka- ja työehtosopimus eräistä pääsopimukseen liitännäisistä asioista (pp.kk.2022).

---

- 2 mom.** Paikallisesti voidaan tehdä sopimus työn vaativuuden arviointiin perustuvasta palkkausjärjestelmästä, joka poikkeaa edellä 1 momentin määräyksistä edellyttäen, että **Kunnallinen työmarkkinalaitos Kunta- ja hyvinvointialue** ja asianomaiset pääsopijajärjestöt antavat valtuutuksen sopimuksen tekemiseen.

## **5 § Työnantajan yleiset oikeudet**

### **Työntekijät**

Työnantajalla on oikeus ottaa ja erottaa työntekijä sekä johtaa ja valvoa työntekoa.

## **6 § Työsuhteen ja siihen perustuvien oikeuksien alkaminen**

### **Työntekijät**

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

### **Työntekijät**

- 2 mom.** Jos työntekijä on työsopimuksen mukaan otettu palvelukseen kalenterikuukauden ensimmäisestä päivästä lukien ja tämä päivä on sellainen pyhä- tai juhlapäivä tai muu päivä, joka säännönmukaisesti ei ole työpäivä, työntekijän oikeudet alkavat kuitenkin sanotun kuukauden alusta, jos työhön otettu on edellä mainittujen päivien jälkeisenä ensimmäisenä säännönmukaisena työpäivänä ryhtynyt työhön, eivätkä nämä päivät ole kuuluneet edellisen työntekijän työsuhteeseen.

---

### **Soveltamisohje**

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

---

## **7 § Virantoimitus**

### **Viranhaltijat**

Viranhaltijan katsotaan olevan virantoimituksessa sen alettua kaikkina vuorokausina palvelussuhteen lakkaamiseen saakka, lukuun ottamatta sitä aikaa, kun hän on vuosilomalla, virkavapaana, virantoimituksesta pidätettynä tai hänen virantoimituksensa on muutoin todettu keskeytyneeksi.

## 8 § Palvelussuhteen jatkuminen keskeytyttä

Palvelussuhteen ei katsota katkenneen, mikäli saman kunnan/kuntayhtymän sisällä viranhaltija siirtyy ilman yhtään välipäivää virkasuhteesta toiseen virkasuhteeseen tai työntekijä siirtyy uuden työsopimuksen perusteella toiseen tehtävään tai viranhaltija siirtyy työsuhteeseen tai työntekijä virkasuhteeseen.

## 9 § Lääkärintodistuksen esittäminen

### Työntekijät

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

### Soveltamisohje

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

## 10 § Työntekijän tehtävät

### Työntekijät

**1 mom.** Työntekijän tehtävistä sovitaan työsopimuksella, mutta hän on tarvittaessa velvollinen tilapäisesti siirtymään muihinkin tehtäviin, joita voidaan hänen koulutuksensa ja työkokemuksensa huomioon ottaen pitää hänelle sopivina. Tilapäinen siirto voi kestää enintään kahdeksan viikkoa kerrallaan.

### Työntekijät

**2 mom.** Työntekijää ei voida siirtää ilman suostumustaan pysyvästi tehtäviin, jotka olennaisesti poikkeavat hänen työsopimuksensa mukaisista tehtävistä, ellei työnantajalla ole samalla irtisanomisperustetta.

### Soveltamisohje

Yli kahdeksan viikkoa kestävä siirto edellyttää joko työntekijän suostumuksen tai sitä, että työnantajalla on irtisanomisperuste.

Viranhaltijan tehtävät ja muut velvollisuudet määräytyvät asianomaisten säännösten ja määräysten mukaan. Tällaisia määräyksiä voi olla esimerkiksi johtosäännöissä.

## II luku (OSA)

---

# Palkkaus

- - -

### 5 § Varsinainen palkka

Viranhaltijan/työntekijän varsinaiseen palkkaan kuuluvat seuraavat palkanosat:

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

---

#### Soveltamisohje

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

---

#### Pöytäkirjamerkintä määrävuosilisästä

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

---

#### Pöytäkirjamerkintä syrjäseutulisästä

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

---

#### Pöytäkirjamerkintä työsuojeluvaltuutetun korvauksesta

(Tämä pöytäkirjamerkintä ei ole osa KVTES 2020–2021-sopimusta.)

Työsuojeluvaltuutetun irtisanomissuojasta ja työsuojeluvaltuutetun korvauksesta tehdyn virka- ja työehtosopimuksen 2 §:n 1 momentissa määrätty kuukausipalkkaisen varsinaisen työsuojeluvaltuutetun korvaus on 1.5.2018 alkaen 94 €, 1.8.2020 alkaen 95 € ja 1.4.2021 alkaen 96 €.

+ Yleiset määräykset

Mikäli työsuojeluvaltuutetun edustamien työntekijöiden ja viranhaltijoiden määrä on 700 tai enemmän edellä mainittu korvaus on kuitenkin 1.4.2020 alkaen 260 €, 1.8.2020 alkaen 263 € ja 1.4.2021 alkaen 266 €. Tämä korotettu korvaus on voimassa määräajan 1.4.2020 - 28.2.2022.

- - -

## 9 § Tehtäväkohtainen palkka

- 1 mom.** Viranhaltijan/työntekijän tehtäväkohtaista palkkaa määrättäessä tai siitä sovittaessa tehtäväkohtaisen palkan määräytymisperusteena 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. Tehtävänkuvaus on rakenteeltaan selkeä ja yksinkertainen.

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 tehtävänkuvauksesta annetaan kopio ao. viranhaltijalle/työntekijälle hänen pyynnöstään. Työntekijän tehtävien olennaisesta muuttamisesta ks. I luvun 10 § ja viranhaltijan tehtävien olennaisesta muuttamisesta, ks. ~~laki kunnallisesta viranhaltijasta~~ **23 § laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta 23 §** (viittausmääräys).

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 määritellyä tehtäväkokonaisuutta muutetaan tai se on muuttunut vähäistä merkittävämmiin, tarkistetaan myös ko. henkilön tehtävänkuvaus muuttuneen tilanteen mukaiseksi. Samalla arvioidaan tehtävän vaativuus uudelleen tehtävän kokonaisvaativuudessa tapahtuneiden muutosten selvittämiseksi. Sen jälkeen arvioidaan muutosten mahdolliset vaikutukset

tehtäväkohtaisiin palkkoihin. (ks. palkkausluvun 10 § Olennainen muutos tehtävässä).

## **2 Vaativuustekijät**

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

## Osaaminen

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

## Työn vaikutukset ja vastuu

Työn vaikutukset ja vastuu kuvaavat niitä vaikutuksia ja sitä merkitystä, joka työllä on kuntalaisten/asiakkaiden ja työyhteisön fyysisiin, psyykkisiin, sosiaalisiin ja taloudellisiin olosuhteisiin. Vaikutuksia arvioidaan kohteiden laajuuden (erilaisuus, määrä) ja vaikutusten pysyvyyden (pitkäkestoisuus, muutettavuus) kannalta. Asiantuntija-, johtamis- ja esimiestyössä korostuvat toimintaedellytyksiä, tuloksellisuutta, vaikuttavuutta sekä työyhteisöjen toimivuutta koskeva vaikuttaminen ja vastuu. Toimintaedellytyksiin vaikuttamista ilmenee kaikilla 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. Palkkahinnoittelukohtaan 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 erikoistumiskoulutusta tai ammatillista jatkokoulutusta, on tämä yleensä osoitus siitä, että myös tehtävien vaativuus edellyttää selvästi peruspalkkaa korkeampaa tehtäväkohtaista palkkaa. Vaikka kelpoisuusehdoissa ei edellytetäisikään em. lisäpätevyyttä tms., voi viranhaltijan tai työntekijän lisäpätevyys tai kokemuksen kautta hankitut taidot johtaa käytännössä siihen, että hänelle annetaan tavanomaista vaativuustasoa vaativampia tehtäviä, mikä on otettava huomioon tehtäväkohtaista palkkaa määrättäessä. Viranhaltijan tai työntekijän tavanomaista 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 9 § 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 (10 §: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. [Työpaikkaohjaajan tehtävissä toimivien palkkausta määrättäessä otetaan huomioon ohjaustehtävän vaikutus tehtävän vaativuuteen. Mikäli ohjaustehtävä on määräaikainen, korkeampi tehtäväkohtainen palkka maksetaan tältä ajalta.](#)

#### 3.3 Esimiesasema

Vaikka tehtävien vaativuuksien vertailu tehdään samaan palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien välillä, joudutaan arvioinnin yhteydessä toisinaan tarkastelemaan samanaikaisesti muitakin palkkahinnoittelukohtia. Esimerkkinä voidaan mainita se, että esimiesten ja alaisten 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. johdettavan yksikön koko, vastuualueen tai johdettavan yksikön palvelutarjonnan laajuus ja moninaisuus, erikoispalveluiden tuottaminen sekä muut erityispiirteet, yhteistyövaatimus muiden hallinnonalojen ja palvelujen tuottajien kanssa, sekä esimiestyön merkitys toiminnan tuloksellisuudessa ja toimintaedellytysten luomisessa.

#### **4 Arviointijärjestelmä ja arviointi**

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

Suosittelavaa on käyttää tehtävien vaativuuden kokonaisarviointia, joka perustuu ennalta määriteltyihin 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).

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

Toimivaltainen viranomainen voi rajata palkkausluvun 17 §:n mukaiset työnantajan edustajat arviointijärjestelmän ulkopuolelle.

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 vaativuseroja, 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 viranomainen päättää tehtäväkohtaisen palkan tasosta. Työntekijän osalta tehtäväkohtaisesta palkasta sovitaan työsopimuksella. Tehtäväkohtainen palkka voidaan määritellä uudelleen uutta viranhoidtomääräystä annettaessa ja uutta työsopimusta tehtäessä esim. sijaisuuksia jatkettaessa.

Palkkahinnoittelun ulkopuolisten viranhaltijoiden/työntekijöiden palkka määritellään palkkausluvun 8 §:n mukaisesti. Työnantajan edustajien palkka määritellään palkkausluvun 17 §:n mukaisesti.

## **6 Tehtäväkohtaisen palkan alentaminen**

Tehtäväkohtaista palkkaa voidaan alentaa vain 10 §: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. palkkausluvun 7 § 1 mom. soveltamisohjeen hinnoittelussa käytettyjä koulutusilmaisuja 1 ja 2 kohdat.

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

---

## III luku (OSA)

---

# Työaika

### 15 § Lisä- ja ylityö jaksotyössä keskeytyneellä työaikajaksolla

#### Työvuoroluetteloon ennalta suunniteltu keskeytys

**1 mom.** Mikäli työaikajakso keskeytyy vuosiloman tai virka-/työvapaan tai muun hyväksyttävän syyn vuoksi, säännöllinen työaika lyhenee (ylityöraja) jokaista tällaista poissaolopäivää kohden, joka olisi ollut työpäivä, 7 tuntia 39 minuuttia, kuitenkin enintään 38 tuntia 15 minuuttia kalenteriviikossa.

Osa-aikaisen säännölliseksi työajaksi (lisätyöraja) katsotaan osa-aikatyön suhteellinen osuus täyttä työaikaan tekevän ylityörajasta.

---

#### Soveltamisohje

Mikäli työpäivät eivät ole tiedossa, työpäiviksi katsotaan maanantai-perjantai. Keskeytysaikaan sisältyvä arkipyhä katsotaan työpäiväksi, jolloin säännöllistä työaikaan ei lyhennetä 9 § 3 momentin mukaisella arkipyhälyhennyksellä. Arkipyhä lyhentää säännöllistä työaikaan 9 § 3 momentin mukaisesti silloin, kun se on keskeytyksen ulkopuolella.

Mikäli työntekijä on poissa koko kalenteriviikon, lyhenee työaikajakson säännöllinen työaika 38 tuntia 15 minuuttia.

Osa-aikatyössä ylityöraja on sama kuin täyttä työaikaan tekevän.

---

#### Muut keskeytykset

**2 mom.** 1 Jos edellä 1 momentissa tarkoitettua syytä aiheutunut keskeytys ei ole ollut tiedossa viikkoa ennen työaikajakson alkua, se työaika, joka tehdään poissaolon ulkopuolelle hyväksytyssä työvuoroluettelossa suunnitellun säännöllisen työajan lisäksi, on täydessä työajassa ylityötä.

---

#### Soveltamisohje

Mikäli keskeytys on tiedossa viimeistään 7 päivää ennen työaikajakson alkua, säännöllinen työaika suunnitellaan 1 momentin mukaan. Mikäli keskeytys ei ole ollut tiedossa (7 päivää ennen jakson alkua), ylityörajan osoittaa 2 momentin tuntimäärä.

---

- 2 Osa-aikatyössä säännöllisen työajan lisäksi tehty työaika on lisätyötä ylityörajan (9 §:n mukainen täysi työaika) saakka.

Mikäli työaikajaksoon sisältyy sekä ennalta suunniteltu että muu keskeytys, ylityöraja on edellä 15 § 1 momentissa sovittu tuntimäärä.

Osa-aikatyössä sellaisella työaikajaksolla, jossa on tässä momentissa tarkoitettu muu keskeytys, ylityöraja (9 §:n mukainen täysityöaika) alenee muun keskeytyksen ajalle suunniteltujen tuntien verran.

Osa-aikatyössä sellaisella työaikajaksolla, jossa on sekä 15 § 1 momentissa tarkoitettu ennalta suunniteltu keskeytys, että tässä momentissa tarkoitettu muu keskeytys, ylityöraja (15 § 1 mom.) alenee lisäksi muun keskeytyksen ajalle suunniteltujen tuntien verran.

---

#### **Pöytäkirjamerkintä**

Kohdan 2 määräystä sovelletaan 5.9.2022 tai sitä seuraavan alkavan työaikajakson alusta lukien. Sitä ennen sovelletaan KVTES 2020–2021 -sopimuksen työaikaluvun 15 § 2 mom. kohtaa 2.

---

- 3 Jos työvuoroluetteloon on suunniteltu annettavaksi vapaa-aikakorvausta tai työaika alittaa säännöllisen työajan muun vastaavan syyn vuoksi, niin edellä 1 kohdan tapauksessa ovat ylityötä ja 2 kohdan tapauksessa lisätyötä ne työtunnit, jotka ylittävät työvuoroluetteloon muulle kuin keskeytysajalle merkityn työajan ja etukäteen suunnitellun säännöllisen työajan vajauksen yhteenlasketun määrän.

## 16 § Ylityökorvaus

1 mom. Ylityöstä maksetaan rahakorvauksena

- 1 50 %:lla korotettu tuntipalkka kahdelta ensimmäiseltä vuorokautiselta ylityötunnilta ja 100 %:lla korotettu tuntipalkka kultakin seuraavalta vuorokautiselta ylityötunnilta sekä 50 %:lla korotettu tuntipalkka viikoittaisen ylityön 5 ensimmäiseltä tunnilta ja 100 %:lla korotettu palkka kultakin seuraavalta viikoittaiselta ja vuorokautiselta ylityötunnilta **tai annetaan vastaava vapaa-aika**
- 2 jaksotyössä 50 %:lla korotettu tuntipalkka kahden viikon työaikajakson 12 ensimmäiseltä ylityötunnilta, kolmen viikon työaikajakson 18 ensimmäiseltä ylityötunnilta ja neljän viikon työaikajakson 24 ensimmäiseltä ylityötunnilta sekä 100 %:lla korotettu tuntipalkka kultakin seuraavalta ylityötunnilta **tai annetaan vastaava vapaa-aika.**

~~3 tai annetaan vastaava vapaa-aika.~~

2 mom. Jaksotyön keskeytyneessä työaikajaksossa sekä silloin, kun palvelussuhde alkaa tai päättyy kesken työaikajakson, ylityö korvataan maksamalla kahdelta ensimmäiseltä työpäivää kohden lasketulta keskimääräiseltä ylityötunnilta 50 %:lla korotettu tuntipalkka ja seuraavilta 100 %:lla korotettu tuntipalkka tai annetaan vastaava vapaa-aika.

100 %:lla korotettu tuntipalkka maksetaan tai vastaava vapaa-aika annetaan kuitenkin tunneilta, jotka ylittävät edellä 1 momentissa mainitut ylityötunnit.

Työpäiväksi katsotaan myös työntasauksesta tai vapaa-aikakorvauksesta johtuvat kokonaiset vapaapäivät.

## IV luku (OSA)

# Vuosiloma

### 4 § Työssäolon veroinen aika \*)

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

- 1 vuosilomalla, 22 §:n tai vuosilomalain 8 §:n 2 momentin mukaisella vapaalla tai lomarahavapaalla (19 §)
- 2 **sairauslomalla sairauspoissaololla**, jolta hänellä on tai olisi ollut ehdoton oikeus palkkaan

#### Soveltamisohje

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

- 3 työsopimuslain (55/2001) 4 luvun 1 §:ssä säädetyllä erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaalla, 6 §:ssä säädetyllä tilapäisellä hoitovapaalla taikka 7 §:ssä säädetyn pakottavista perhesyistä johtuvan poissaolonvuoksi **taikka 7 b §:ssä säädetyn omaishoitovapaasta johtuvan poissaolon vuoksi.**

#### Soveltamisohje

**Työntekijällä ja viranhaltijalla on työsopimuslain 4 luvun 7 b:n mukaisesti oikeus omaishoitovapaaseen 1.8.2022 lähtien (viittaussääräys).**

#### Pöytäkirjamerkintä (kohta 3)

**\*) Katso perhevapaauudistuksen vaikutuksesta allekirjoituspöytäkirjan liite**

- 4 lomautettuna enintään 30 kalenteripäivää kerrallaan
- 5 opintovapaalaissa (273/79) tarkoitettulla opintovapaalla, yhteensä 30 kalenteripäivää lomanmääräytymisvuoden aikana
- 6 työn edellyttämää koulutusta varten myönnetyllä virka-/ työvapaalla enintään 30 kalenteripäivää kerrallaan



- 7 ammatillisesta koulutuksesta annetun lain (531/2017) mukaisessa, voimassa olevan oppisopimuksen edellyttämässä tietopuolisessa koulutuksessa
- 8 ilman omaa syytään virantoimituksesta pidätettynä
- 9 muulla virka-/työvapaalla yhteensä enintään 30 kalenteripäivää lomanmääräytymisvuoden aikana edellyttäen, että viranhaltija/työntekijä lomanmääräytymisvuoden aikana on ollut asianomaisessa kunnassa tai kuntayhtymässä työssä vähintään 22 työpäivää. Mikäli viranhaltija/työntekijä saa virka-/työvapaan ajalta vuosilomaa tai lomakorvausta muun työnantajan palvelussuhteen perusteella, voidaan tällainen poissaoloaika jättää kokonaan lukematta työssäolon veroiseksi ajaksi. Muuksi virka-/työvapaaksi katsotaan myös edellä kohdissa 2, 5 ja 6 mainitut ajat ylittävät poissaoloajat.

---

#### Soveltamisohje

Kussakin työssäolon veroisessa päivässä katsotaan olevan työtunteja se määrä, joka siinä olisi ollut, jos viranhaltija/työntekijä olisi ko. päivänä ollut työssä. Työaikakorvauksista tai työajan tasoittumisesta aiheutuvat vapaapäivät eivät ole työssäolopäivien veroisia päiviä.

---

## 14 § Prosenttiperusteinen vuosilomapalkka \*)

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

---

#### Soveltamisohje

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

Viranhaltijan/työntekijän, jolle ei työaikaa koskevan määräyksen/sopimuksen mukaisen työaikajärjestelyn perusteella kerry yhtään täyttä lomanmääräytymiskuukautta, oikeudesta vapaaseen ja vapaan ajalta maksettavaan lomakorvaukseen on määräys 22 §:ssä.

---

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

1 äitiys-, erityisäitiys-, isyys-, vanhempainvapaan, työsopimuslain

- 4 luvun 6 §:ssä säädetyn tilapäisen hoitovapaan tai 7 §:ssä säädetyn pakottavista perhesyistä **tai 7 b §:ssä säädetyn omaishoitovapaasta** johtuvan poissaolon vuoksi,
- 2 sairauden tai tapaturman vuoksi,
- 3 lääkärin määräämän, ammattitaudin tai tapaturman johdosta työkyvyn palauttamiseksi tai säilyttämiseksi annettavan lääkinnällisen kuntoutuksen vuoksi,
- 4 sairauden leviämisen ehkäisemiseksi annetun viranomaisen määräyksen vuoksi tai
- 5 lomauttamisen vuoksi,

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

---

#### **Soveltamisohje**

**Työntekijällä ja viranhaltijalla on työsopimuslain 4 luvun 7 b:n mukaisesti oikeus omaishoitovapaaseen 1.8.2022 lähtien (viittaussääräys).**

---

---

#### **Pöytäkirjamerkintä (2 mom. kohta 1)**

**\*) Katso perhevapaauudistuksen vaikutuksesta allekirjoituspöytäkirjan liite**

---

---

#### **Soveltamisohje**

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

---

#### **Esimerkki**

Kunnan palveluksessa 12 vuotta olleen osa-aikaisen toimistotyöntekijän työsopimuksessa on sovittu, että hän työskentelee joka viikko maanantaina ja keskiviikkona kumpanakin päivänä 4 työtuntia. Lomanmääräytymisvuonna 1.4.2017–31.3.2018 hänelle muodostuu 7 täyttä lomanmääräytymiskuukautta 5 jäädessä vajaaksi. Täysiltä lomanmääräytymiskuukausilta työntekijä ansaitsee lomaa 5 §:n 3 momentin 2. kohdan taulukon mukaan eli yhteensä 18 lomapäivää. Vuosiloman ajalta hänelle maksetaan edellä 1 momentin mukaisesti vuosilomapalkkana 11,5 prosenttia hänelle lomanmääräytymisvuoden aikana maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta. Hätätyöstä ja ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettu korotusta ei oteta huomioon lomakorvausta laskettaessa. Täysiltä lomanmääräytymiskuukausilta (7) työntekijälle maksetaan lomarahaa.

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

## **21 § Opettajan sijaisena toimivan vuosiloma Vuosilomaetuudet siirryttäessä OVTES:stä KVTES:iin**

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

- 1 mom.** Pääviranhaltija ja päätoiminen tuntiopettaja, jolla ei ole vuosilomaoikeutta ja joka siirtyy pysyvästi tai tilapäisesti KVTES:n soveltamisalalla vuosilomasäännösten piirissä olevaan virkaan tai tehtävään, on oikeutettu ao. lomavuoden laskennallisella vuosilomalla vähennettyyn vuosilomaan ja lomakorvaukseen KVTES:n määräysten mukaisesti.
- 2 mom.** Pääviranhaltija ja päätoiminen tuntiopettaja, johon sovelletaan vapaajaksojärjestelmää (OVTES Osio C) ja joka ilman yhdenkään kalenteripäivän keskeytystä siirtyy pysyvästi tai tilapäisesti KVTES:n soveltamisalalla vuosilomasäännösten piirissä olevaan virkaan tai tehtävään, on oikeutettu vuosilomaan ja lomakorvaukseen KVTES:n määräysten mukaisesti kuitenkin siten, että vuosilomapäivien määrä lasketaan seuraavasti. Pääviranhaltijalta / päätoimiselta tuntiopettajalta vähennetään hänen edellisenä lomanmääräytymisvuotena ansaitsemastaan vuosilomasta 1.5.–30.4. väliseen aikaan vahvistettuja vapaajaksopäiviä sekä 1.5.–30.4. väliseltä ajalta OVTES:n Osio C 22 §:n mukaan maksettuja vapaajaksokorvauspäiviä. Vähennyksenä huomioidaan 85 prosenttia niistä vapaajaksoihin sisältyneistä työpäivistä (ma–pe), jotka eivät ole sijoittuneet arkipyhille sekä 61 prosenttia maksetuista vapaajaksokorvauspäivistä. Jäljelle jäänyt vuosilomapäivien määrä pyöristetään lähimpään täyteen päivään.

## V luku

---

# Virka- ja työvapaat sekä perhevapaat

## Sairausloma poissaolo

### 1 § Oikeus sairauslomaan poissaoloon

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

#### Soveltamisohje

Osasairauspäivärahan perusteena olevasta osa-aikatyötä koskevasta sopimuksesta säädetään työsopimuslaissa (TSL 2 luku 11 a §) ja laissa kunnallisesta viranhaltijasta laissa kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta (KVhL 26 § 2 mom.) sekä sairausvakuutuslain 8 luvun 11 §:ssä (viittauss määräys; ks. myös Kunnallisen työmarkkinalaitoksen yleiskirjeet 22/2006 ja 16/2009). Em. sopimuksen perusteella osa-aikatyötä tekevään viranhaltijaan ja työntekijään sovelletaan KVTES:n osa-aikatyötä koskevia määräyksiä.

**2 mom.** Työkyvyttömyydestä on esitettävä hyväksyttävä lääkärintodistus. Työkyvyttömyys voidaan osoittaa myös muulla luotettavalla tavalla enintään viisi päivää tai toimivaltaisen viranomaisen päätöksen perusteella tätä pitemmänkin työkyvyttömyyden osalta, jollei sairausloman poissaolon myöntäjä katso lääkärintodistuksen esittämistä näissä tapauksissa erityisestä syystä tarpeelliseksi.

#### Soveltamisohje

Muu luotettava tapa voi olla esimerkiksi terveydenhoitajan tai sairaanhoitajan antama todistus. Toimivaltainen viranomainen voi myös päättää, että aivan lyhyissä sairauspoissaoloissa ei tarvita edellä tarkoitettua todistusta, vaan esimiehen antama lupa riittää. Sairausvakuutuslain mukaisen päivärahan saamiseksi vakuutetun on yleensä esitettävä kansaneläkelaitokselle Kelalle asianmukainen lääkärintodistus sairaudestaan lukuun ottamatta ns. omavastuu-aikaa.

**3 mom.** Sairausloma Oikeus sairauspoissaoloon myönnetään ilman eri hakemusta lääkärintodistuksessa mainituksi tai muulla 2 momentissa mainitulla tavalla selvitettyksi ajaksi. Mikäli lääkärintodistusta ei ole toimitettu työnantajalle viikon

kuluessa lääkärintodistuksen allekirjoituspäivämäärästä sairauslomanpoissaolon ensimmäinen päivä on palkaton.

#### Soveltamisohje

Saadakseen sairausloma-poissaoloa viranhaltijan/työntekijän tulee olla kykenemätön tekemään omaa työtään ja osoittaa tämä yleensä lääkärintodistuksella tai muulla edellä 2 momentissa tarkoitetulla tavalla. Todistus esimerkiksi lääkäriissä käynnistä, tutkimuksista, kuntoutuksesta tai poliklinikalla käynnistä ei ole riittävä. Jos lääkäri on kirjoittanut työkyvyttömyystodistuksen taannehtivasti, hänen pitää perustella todistuksen taannehtivuus.

Pääsääntöisesti sairausloma-poissaolo myönnetään lääkärintodistuksen tai muun 2 momentissa tarkoitetun todistuksen mukaan. Lääkärintodistus tai muu 2 momentissa tarkoitettu todistus on kuitenkin vain asiantuntijan lausunto, josta toimivaltainen viranomainen voi poiketa perustellusta syystä. Mikäli käy ilmi, ettei viranhaltija/työntekijä lääkärintodistuksesta huolimatta ole ollut työkyvytön, esim. henkilö on ollut samankaltaisessa työssä vastaavana aikana, hänellä ei ole oikeutta palkalliseen sairauslomaanpoissaoloon.

Viranhaltijan/työntekijän on esitettävä työnantajalle hyväksyttävä lääkärin- tai muu 2 momentissa tarkoitettu todistus työkyvyttömyydestään ilman aiheetonta viivytystä. Mikäli lääkärintodistusta ei perustellusta syystä voida hyväksyä, työnantaja voi omalla kustannuksellaan lähettää viranhaltijan/työntekijän osoittamansa lääkärin tarkastukseen.

Työntekijä/viranhaltija ei 3 momentin toisen virkkeen perusteella menetä sairausajan palkkaa, mikäli lääkärintodistuksen viipyminen aiheutuu hyväksyttävästä syystä.

Työnantajan tulee yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 5 §:n mukaisesti nimetä ne henkilöt, jotka työnantajan puolesta saavat käsitellä sairausloma-poissaoloa koskevia diagnoositietoja (viittausmääräys).

## 2 § Sairausloma-ajan Sairauspoissaoloajan palkka

- 1 mom. Viranhaltijalla/työntekijällä on saman kalenterivuoden aikana oikeus saada sairauslomanpoissaolon ajalta
- 1 varsinainen palkkansa 60 kalenteripäivän ajalta
  - 2 sen jälkeen kaksi kolmasosaa varsinaisesta palkastaan 120 kalenteripäivän ajalta
  - 3 lisäksi voidaan harkinnan perusteella maksaa enintään kaksi kolmasosaa varsinaisesta palkasta enintään 185 kalenteripäivän ajalta.

- 2 mom.** Edellytyksenä sairausajan palkan saamiselle on, että palvelussuhde on välittömästi ennen sairauslomanpoissaoloa jatkunut vähintään 60 kalenteripäivää (karenssiaika).

---

#### Soveltamisohje

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

Sairausajan palkkaa koskevia määräyksiä sovellettaessa on huomioitava seuraava poikkeus:

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

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

#### Sairauslomanpoissaoloajan palkanmaksu

##### Esimerkki 1

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

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

##### Esimerkki 2

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

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

---

#### Soveltamisohje

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

Karenssiajan (60 kalenteripäivän) täyttyminen sairauslomanpoissaolon aikana ei oikeuta soveltamaan 1 momentin mukaisia palkanmaksuaikoja karenssiajan täyttymisen jälkeiseen sairauslomanpoissaolon osaan. 1 momentin mukaisia aikoja laskettaessa otetaan huomioon myös karenssiaikana maksetut sairausajan palkat.

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

---

#### Soveltamisohje

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

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

---

#### Soveltamisohje

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

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

- 7 mom.** Mikäli viranhaltijalla/työntekijällä on oikeus saada työansion menetyksestä korvausta muualta, hänelle maksetaan sairausajan palkasta ainoastaan korvauksen ylittävä osa. Korvaukseksi ei tällöin katsota hoitoa, siihen verrattavia kustannuksia, haittarahaa, sen sijasta maksettavaa kertakaikkista korvausta eikä työtapaturma- ja ammattitautilain (459/2015) 51 §:ssä (hoitotuki), 52 §:ssä (vaatelisä) ja 53 §:ssä (kotihoidon lisäkustannusten korvaus) mainittuja lisiä ja korvauksia.

Sairausajan palkka maksetaan kuitenkin täysimääräisenä, mikäli korvauksen saaminen perustuu viranhaltijan/työntekijän vapaaehtoisesti kustantamaan etuuteen tai hän saa korvausta sellaisen työtapaturman johdosta, joka ei ole kysymyksessä olevan sairauslomanpoissaolon aiheuttajana.

---

### Soveltamisohje

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

---

- 8 mom.** Viranhaltijalla/työntekijällä, joka on tartuntatautilain (1227/2016) 57 §:n ja 63 §:n perusteella määrätty tartuntataudin leviämisen estämiseksi olemaan poissa ansiotyöstään tai eristettäväksi, on oikeus saada poissaolon ajalta palkkaa siten kuin tässä pykälässä on määrätty sairauspoissaoloajan loma-ajan palkasta. Sama oikeus palkkaan on päihdeongelmaisella, joka on hakeutunut vapaaehtoisesti laitoshoitoon sovittuaan hoidosta etukäteen työnantajan kanssa. Palkkaan sovelletaan 4 §:n määräyksiä.

---

### Soveltamisohje

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

---

- 9 mom.** Viranhaltijan/työntekijän oikeus 1 momentin mukaiseen palkalliseen sairauslomaan poissaoloon päättyy viimeistään silloin, kun viranhaltijalle/työntekijälle virka-/työsuhteen perusteella myönnetyn työkyvyttömyyseläkkeen tai määräaikaisen kuntoutustuen maksaminen alkaa.

---

### Soveltamisohje

Mikäli työkyvyttömyyseläkettä tai määräaikaista kuntoutustukea maksetaan takautuvasti ja viranhaltijalle/työntekijälle on maksettu samalta ajalta 1 momentin mukaan sairausajan palkkaa, työnantajalla on oikeus saada eläke-etuus ko. ajalta siten kuin 4 §:n 2 momentin soveltamisohjeessa todetaan. Työkyvyttömyyseläkkeen tai määräaikaisen kuntoutustuen ja sairausajan palkan erotusta ei tällöin peritä takaisin. Mikäli takautuva eläke on maksettu viranhaltijalle/työntekijälle itselleen, peritään samalta ajalta maksettu eläkettä vastaava osuus sairausajan palkasta takaisin viranhaltijalta/työntekijältä.

Viranhaltija/työntekijä on velvollinen viipymättä toimittamaan työnantajalle eläkkeestä eläkelaitoksen antaman todistuksen ja ilmoittamaan työnantajalle hänelle maksetun eläkkeen määrän, mikäli eläke on maksettu hänelle itselleen.

Virkasuhteen päättymisestä työkyvyttömyyseläkkeen johdosta on säädetty kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain (304/2003) 34 §:ssä (viittausmääräys). Työntekijän työsuhteen päättymisestä on määrätty VIII luvun 6 §:ssä.

---



### 3 § Työtapaturma ja ammattitauti

**1 mom.** Jos työkyvyttömyys johtuu virka-/työtehtävissä sattuneesta tapaturmavakuutuslainsäädännössä tarkoitettua työtapaturmasta tai siitä aiheutuneesta sairaudesta, ammattitaudista taikka virka-/työtehtävistä johtuneesta väkivallasta, viranhaltijalla/työntekijällä on oikeus saada

- 1 varsinainen palkkansa enintään 120 kalenteripäivän ajalta
- 2 sen jälkeen kaksi kolmasosaa varsinaisesta palkastaan enintään 120 kalenteripäivän ajalta.
- 3 Lisäksi voidaan harkinnan mukaan maksaa kaksi kolmasosaa varsinaisesta palkasta enintään 125 kalenteripäivän ajalta.

**2 mom.** Kunnan tai kuntayhtymän toimivaltainen viranomainen voi päättää, että tämän pykälän mukaista palkkaa maksetaan ennakkona ennen kuin työtapaturmakorvausta koskeva asia on lainvoimaisella päätöksellä ratkaistu.

**3 mom.** Mikäli työkyvyttömyydestä ei suoriteta korvausta tapaturmavakuutuslainsäädännön perusteella tai korvausta ei makseta täysimääräisenä, määräytyy oikeus sairausajan palkkaan 2 §:n mukaan. Mikäli oikeutta sairausajan palkkaan ei tällöin ole tai palkka on pienempi kuin ennakkona maksettu palkka, viranhaltija/työntekijä on velvollinen maksamaan ennakon tai sairausajan palkan ylittävän osan siitä takaisin. Takaisinmaksu voidaan toteuttaa suorittamalla viranhaltijan palkasta pidätys ja työntekijän palkasta työsopimuslain mukainen kuittaus.

**4 mom.** Tämän pykälän mukaiseen sairausajan palkkaan sovelletaan 2 §:n 5 ja 7 momentin määräyksiä. Tässä pykälässä mainitun sairauslomanpoissaolon myöntäminen ei vähennä oikeutta 2 §:ssä mainittujen etujen saamiseen.

---

#### Soveltamisohje

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

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

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

Työtapaturman ja ammattitaudin käsite on määritelty työtapaturma- ja ammattitautilaissa.

---

#### Esimerkki

A on sairastunut työtapaturman johdosta ja edut ovat määräytyneet 3 §:n 1 momentin mukaan. A paranee ja palaa työhön vuodeksi. Tämän jälkeen A joutuu leikkaukseen saman työtapaturman aiheuttaman vamman vuoksi. Tältä viimeksi mainitulta työkyvyttömyysajalta A saa edelleen 3 §:n 1 momentissa tarkoitettut edut ja sairauslomanpoissaolo katsotaan edellisen sairauslomanpoissaolon jatkoksi.

#### **4 § Työnantajan oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen päivärahaan, äitiys- ja isyysrahaan sekä eräisiin muihin korvauksiin \*)**

**1 mom.** Kunnalla/kuntayhtymällä on oikeus saada sairauslomanpoissaolon, äitiys- ja isyysvapaan ja tämän luvun 2 §:n 8 momentissa tarkoitetun tartuntatautilain (1277/2016) (1227/2016) mukaisen poissaolon ajalta maksettua palkkaa vastaava osa sairausvakuutuslain (1224/2004) mukaisesta päivärahasta sekä äitiys- ja isyysrahasta sekä tartuntatautilain (1277/2016) (1227/2016) mukaisista korvauksista. Kunnalla/kuntayhtymällä on vastaavasti oikeus saada kansaneläkelaitoksen Kelan kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista annetun lain (566/2005) mukainen kuntoutusraha siltä osin kuin viranhaltijalle tai työntekijälle on maksettu palkkaa tämän luvun 2 §:n 8 momentissa tarkoitetun laitoshoidon ajalta.

**2 mom.** Saadakseen sairauslomanpoissaolon sekä äitiys- ja isyysvapaan ajalta palkkaetuja viranhaltijan/työntekijän on noudatettava, mitä sairausvakuutuslain mukaisen päivärahan sekä äitiys- ja isyysrahan saamiseksi on säädetty tai määrätty. Jos kunta/kuntayhtymä menettää viranhaltijan/ työntekijän laiminlyönnin tai toimenpiteiden seurauksena sille kuuluvan etuuden, 2, 3, 7 ja 8 §:n mukaisia palkkaetuja vähennetään menetystä vastaavalla määrällä.

---

##### **Soveltamisohje**

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

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

---

##### **Soveltamisohje**

Julkisten alojen eläkelain (81/2016) 128 ja 132 §:ssä ovat säännökset takautuvasti myönnetyn työkyvyttömyyseläkkeen tai kuntoutusrahan maksamisesta työnantajalle, jos työnantaja on samalta ajalta maksanut viranhaltijalle/työntekijälle sairausajan palkkaa. Mainitun lain 132 §:n mukaan eläke maksetaan työnantajalle vain edellyttäen, että ilmoitus on tehty eläkelaitokselle vähintään kaksi viikkoa ennen eläkkeen maksupäivää.

---

**3 mom.** Jos viranhaltijan virkatehtävien hoitaminen on keskeytynyt määräkaudeksi, vaikka hänelle ei ole myönnetty täksi ajaksi virkavapaata ja hän saa tältä ajalta sairausvakuutuslain mukaista päivärahaa, äitiys- tai isyysrahaa tai 2 §:n 7 momentissa mainittua korvausta, tartuntatautilain (1277/2016) (1227/2016) mukaista korvausta tai 1 momentissa tarkoitettua kuntoutusrahaa, hänellä on mainitulta ajalta oikeus ainoastaan päivä-, äitiys- tai isyysrahan taikka muun mainitun korvauksen määrällä vähennettyyn palkkaan.

\*) Katso perhevapaauudistuksen vaikutuksesta allekirjoituspöytäkirjan liite

---

## Perhevapaat

### 5 § Oikeus perhevapaisiin \*)

- 1 mom.** Viranhaltijan oikeudesta perhevapaisiin on säädetty ~~kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain~~ **kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain** (304/2003) 29 §:ssä ja työntekijän oikeudesta perhevapaisiin työsopimuslain (55/2001) 4 luvussa (viittausmääräys).
- 2 mom.** Erityisäitiys-, vanhempain- ja hoitovapaa, poissaolo pakottavista perhesyistä sekä poissaolo perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi **sekä omaishoitovapaa** ovat palkattomia.

---

#### Soveltamisohje

Osittaisella vanhempain- tai hoitovapaalla olevan palvelussuhteen ehdot esimerkiksi palkka ja työaika määräytyvät kuten osa-aikatyötä tekevillä. Vuosilomapalkasta ks. IV luvun 13 §:n määräykset.

Siitä, mitä tehtäviä viranhaltija/työntekijä suorittaa lyhennettynä työaikana ja mitä tehtäviä mahdollisesti jätetään pois, päättää ~~toimivaltainen viranomaisen~~ **työnantaja** työnjohto-oikeutensa nojalla. Terveyskeskushammaslääkärien kliinistä työtä voidaan esimerkiksi vähentää samassa suhteessa kuin ne ovat viikoittaisesta kokonaistyöajasta.

Mikäli osittaista hoitovapaata hakenutta lääkäriä ei voida vapauttaa päivystyksestä tai hänet voidaan vain osittain vapauttaa päivystyksestä ilman, että ao. toimintayksikön toiminnalle aiheutuisi merkittävää haittaa, pitää osittaisen hoitovapaan myöntämistä koskevassa päätöksessä erikseen todeta tämä rajoitus (esimerkiksi päivystysvelvollisuus yhtenä vuorokautena viikossa). Vastaavanlainen rajoitus saattaa olla välttämätön esim. sairaalan leikkausosaston sairaanhoitajan varallaolon osalta. Jollei päätöksessä ole tällaisia rajoituksia, viranhaltija/työntekijä ei ole velvollinen hoitamaan tehtäviään enempää kuin 30 tuntia viikossa satunnaisia välttämättömiä lisä- ja ylitöitä lukuun ottamatta. Erityisesti jaksotyössä ja muussa työssä, jossa on viikkoa pitempi työaikajakso, osittaisen hoitovapaan toteuttamistavasta on syytä keskustella asianomaisen esimiehen kanssa ennen hakemuksen tekemistä.

**Työntekijällä ja viranhaltijalla on työsopimuslain 4 luvun 7b §:n mukaisesti oikeus omaishoitovapaaseen 1.8.2022 lähtien (viittausmääräys).**

---

**3 mom.** Erityisäitiysvapaan saadakseen viranhaltijan/työntekijän on esitettävä kunnan toimivaltaiselle viranomaiselle-  
kansaneläkelaitoksen Kelan päätös erityisäitiysrahan myöntämisestä.

---

Pöytäkirjamerkintä (2-3 mom.)

\*) Katso perhevapaaudistuksen vaikutuksesta  
allekirjoituspöytäkirjan liite

---

## **6 § Kokonaissuunnitelman tekeminen \*)**

Työnantajalle on pyrittävä ilmoittamaan äitiysvapaata haettaessa isyysvapaan ja äitiys- tai isyysvapaata haettaessa vanhempainvapaan käyttämisestä, alkamisesta, pituudesta ja jaksottamisesta.

---

Pöytäkirjamerkintä

\*) Katso perhevapaaudistuksen vaikutuksesta  
allekirjoituspöytäkirjan liite

---

## **7 § Äitiysvapaan palkallisuus \*)**

**1 mom.** Viranhaltijalla/työntekijällä on oikeus saada varsinainen palkkansa ajanjaksolta, johon sisältyy äitiysvapaan 72 ensimmäistä arkipäivää seuraavin edellytyksin:

- 1 Viranhaltija/työntekijä on ollut ao. kunnan/kuntayhtymän palvelussuhteessa välittömästi ennen äitiysvapaan alkamista vähintään kaksi kuukautta ja
- 2 äitiysvapaata on haettu viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamista ja
- 3 työnantajalle esitetään lääkärin tai terveyskeskuksen antama sairausvakuutuslaissa tarkoitettu todistus raskauden kestosta ja lasketusta synnytysajasta.

### **Soveltamisohje**

Palvelussuhteen päättyessä päättyy aina myös oikeus äitiysvapaan palkkaetuihin.

---

**2 mom.** Äitiysvapaan palkkaan sovelletaan 2 §:n 5 momentin määräyksiä.

---

**Soveltamisohje**

Työnantajan oikeudesta sairausvakuutuslain mukaiseen päivä- ja äitiysrahaan on määräys 4 §:ssä.

---

Pöytäkirjamerkintä (1-2 mom.)

**\*) Katso perhevapaauudistuksen vaikutuksesta allekirjoituspöytäkirjan liite**

---

## **8 § Isyysvapaan palkallisuus \*)**

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

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

---

**Soveltamisohje**

Palvelussuhteen päättyessä päättyy aina myös oikeus isyysvapaan palkkaetuihin.

Isyysvapaalla tarkoitetaan sairausvakuutuslain 9 luvun 7 §:n mukaista isyysrahakautta. Isyysrahaa maksetaan yhteensä enintään 54 arkipäivältä. Oikeus isyysrahaan jatkuu kunnes lapsi täyttää kaksi vuotta. Sairausvakuutuslaki 9 luku 7 § (viittausmääräys).

Isyysvapaa on palkallinen enintään vapaan 12 ensimmäisen arkipäivän osalta.

---

**2 mom.** Isyysvapaan palkkaan sovelletaan 2 § 5 momentin määräyksiä.

---

**Soveltamisohje**

Työnantajan oikeudesta sairausvakuutuslain mukaiseen päivä- ja isyysrahaan on määräys 4 §:ssä.

---

Pöytäkirjamerkintä (1-2 mom)

**\*) Katso perhevapaauudistuksen vaikutuksesta allekirjoituspöytäkirjan liite**

---

## 9 § Tilapäinen hoitovapaa

**1 mom.** Viranhaltijan/työntekijän lapsen tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen, joka ei ole täyttänyt 12 vuotta taikka vammaisen lapsensa sairastuessa äkillisesti, viranhaltijalla/työntekijällä on oikeus saada lapsen hoidon järjestämiseksi tai tämän hoitamiseksi tilapäistä hoitovapaata enintään neljä työpäivää kerrallaan. Sama oikeus on myös lapsen vanhemmalla, joka ei asu tämän kanssa samassa taloudessa. Tilapäiseen hoitovapaaseen oikeutetut saavat olla tilapäisellä hoitovapaalla saman kalenterijakson aikana, mutta eivät yhtäaikaisesti.

---

### Soveltamisohje

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

Vammaisella lapsella tarkoitetaan iästä riippumatta henkilöä, jonka hoidontarve on verrattavissa alle 12-vuotiaaseen lapseen ja joka sairastuessaan äkillisesti tulee vamman vuoksi niin avuttomaksi, ettei hän kykene hoitamaan itseään. Vammaisia lapsia ovat mm. kehitysvammaiset lapset, ja vamman vaikeudesta riippuen aivo-, raaja-, näkö- tai kuulovammaiset lapset. Vammaisella lapsella ei tarkoiteta kroonisesti sairasta lasta (esim. diabetes, allergia, astma tms.). Krooninen sairaus saattaa kuitenkin johtaa tilaan, jossa sairasta lasta on pidettävä vammaisena, esim. vaikea sydänsairaus tai diabetes. Viranhaltija/työntekijä on velvollinen tarvittaessa lääkärintodistuksella osoittamaan, onko hänen yli 12 vuoden ikäinen lapsensa edellä tarkoitettulla tavalla vammainen.

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

---

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

**Soveltamisohje**

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

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

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

Kodin ulkopuolisella työllä tarkoitetaan muualla kuin varsinaisessa asuinpaikassa suoritettavaa työtä, josta asianomainen saa pääasiallisen toimeentulonsa. Esimerkiksi yksityisyrittäjän puoliso voi saada palkallista virka-/työvapaata, jos yrittäjän työpaikka ei ole kodissa tai sen välittömässä läheisyydessä. **Tilapäistä hoitovapaata hakevan, kunnalla/kuntayhtymässä palvelussuhteessa olevan, työntekijän/viranhaltijan tekemä etätö rinnastetaan kodin ulkopuoliseen työhön.**

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

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

**Esimerkki 1**

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

**Esimerkki 2**

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

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

---

**Soveltamisohje**

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

---

## Muut virka- ja työvapaat

### 10 § Opintovapaa \*)

- 1 mom.** Opintovapaalakeia sovellettaessa

- 1 palvelussuhde katsotaan päätoimiseksi, mikäli säännöllinen työaika on keskimäärin vähintään 19 tuntia viikossa
- 2 synnytyksestä aiheutuvan työkyvyttömyyden katsotaan alkavan synnytyksestä ja päättyvän kuuden viikon kuluttua, ellei lääkärintodistuksesta muuta ilmene.

---

**Soveltamisohje**

Opintovapaasta on säädetty opintovapaalaissa (273/1979) ja opintovapaa-asetuksessa (864/1979) (viittaussmääräys).

Seitsemän päivää ylittävää työkyvyttömyysaika ei lueta opintovapaaksi, vaan se on yleensä sairauslomaa. Työkyvyttömyyden päättyä opintovapaa jatkuu.

Mikäli opintovapaalla oleva anoo äitiysvapaata, keskeytetään opintovapaan vuoksi myönnetty virka-/työvapaa kahdeksannesta työkyvyttömyyspäivästä lukien. Tällöin ensimmäisenä työkyvyttömyyspäivänä pidetään synnytyspäivää ja työkyvyttömyyden katsotaan jatkuvan kuusi viikkoa synnytyksestä, ellei työkyvyttömyyslääkärintodistuksen mukaan ole alkanut aiemmin tai kestä kauempaa. Kyseinen aika (viisi viikkoa tai lääkärintodistuksen mukainen tätä pidempi työkyvyttömyysaika) on yleensä palkallista äitiysvapaata. Välittömästi tämän äitiysvapaan jälkeen jatkuu opintovapaan vuoksi myönnetty virka-/työvapaa.

Milloin sairaudesta, synnytyksestä tai tapaturmasta aiheutuva työntekijän työkyvyttömyys alkaa opintovapaan aikana ja jatkuu yhtäjaksoisena yli seitsemän päivää, ei tämän ajan ylittävää osaa työkyvyttömyysajasta ole luettava opintovapaa-ajaksi, jos työntekijä ilman aiheutonta viivytystä tätä pyytää. (Opintovapaalakei 10 § 3 mom, viittaussmääräys).

Milloin työntekijä pyytää opintovapaan keskeyttämistä opintovapaalakei 10 §:n 3 momentissa mainitusta syystä, tulee työntekijän työnantajan pyynnöstä esittää selvitys työkyvyttömyydestään. (Opintovapaa-asetus 8 § 2 mom,



viittausmääräys.)

Ensimmäisenä työkyvyttömyyspäivänä pidetään synnytyspäivää ja työkyvyttömyyden katsotaan jatkuvan kuusi viikkoa synnytyksestä, ellei työkyvyttömyys lääkärintodistuksen mukaan kestä kauempaa. Kyseinen aika (viisi viikkoa tai lääkärintodistuksen mukainen tätä pidempi työkyvyttömyysaika) on äitiysvapaata, jonka ajalta oikeus palkkaan määräytyy V luvun 7 §:n ja 8 §:n mukaisesti, jos viranhaltija/työntekijä on em. vapaata hakenut.

Välittömästi sairaudesta, synnytyksestä tai tapaturmasta aiheutuvan työkyvyttömyysajan jälkeen jatkuu opintovapaan vuoksi myönnetty virka-/työvapaa.

Mitä edellä mainitaan työntekijästä, koskee myös viranhaltijaa.

---

**2 mom.** Opintovapaalakia ei sovelleta pääsopijajärjestöjen ammattiyhdistyskoulutuksesta tehdyssä virka- ja työehtosopimuksessa tarkoitettuun koulutukseen.

---

Pöytäkirjamerkintä (1 mom.soveltamisohje)

\*) Katso perhevapaauudistuksen vaikutuksesta allekirjoituspöytäkirjan liite

---

## 11 § Eräät virka- ja työvapaat

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

---

### Soveltamisohje

Määräystä ei sovelleta vapaaehtosiin kertausharjoituksiin osallistuvaan **tai vapaaehtosiin täydennyspalveluksiin osallistuvaan.**

---

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

---

### Soveltamisohje

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

---

**3 mom.** Muun kuin edellä tässä luvussa mainitun syyn vuoksi myönnetyn virka-/ työvapaan osalta kunnan/kuntayhtymän asianomainen viranomais harkitsee, maksetaanko vapaan ajalta palkkaa ja jos

maksetaan, niin minkä verran. Sama koskee poissaoloa muun pätevän syyn vuoksi, vaikka virka-/työvapaata ei ole myönnetty.

---

### **Soveltamisohje**

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

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

Muut virka- ja työvapaat |

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

**Kunnallinen työmarkkinalaitos** **KT** on antanut suosituksen kunnille ja kuntayhtymille pääsopijajärjestöjen ylimpien päättävien elinten kokouksiin osallistumisesta mahdollisesti myönnettävästä virka-/työvapaan palkallisuudesta. Kunnille ja kuntayhtymille suositellaan, että ne myöntävät kokouspäivien ajaksi virka-/työvapaata säännöllisen työajan ansiota vähentämättä kunnallisiin virka- ja työehtosopimukseen osallisten järjestöjen ylimpien päättävien elinten kokouksiin osallistumista varten, milloin näissä käsitellään virka- tai työehtosopimusasioita ja milloin se on viraston tai laitoksen toiminnan kannalta mahdollista.

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

**SAK/edustajakokous, valtuusto, hallitus**

**SAK/edustajisto, hallitus**

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO/liittokokous, hallitus

Suomen Lääkäriliitto/hallitus, valtuuskunta

Akava/liittokokous, hallitus

STTK/edustajisto, hallitus

OAJ/valtuusto, hallitus

Julkisen alan unioni JAU/vuosikokous, hallitus

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL/edustajisto, hallitus

**Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto JYTY** **Ammattiliitto Jyty**,  
liittovaltuusto, liittohallitus

Sosiaali- ja terveysalan neuvottelujärjestö SOTE ry/  
neuvottelujärjestön kokous, hallitus

SuPer/liittokokous, liittohallitus, edustajisto

Tehy/valtuusto, hallitus

KTN/edustajakokous, hallitus

KTK/liittokokous, edustajakokous, hallitus

# Luottamusmiehet

## 1 § Luottamusmiesjärjestelmän tarkoitus

- 1 mom.** Luottamusmiesjärjestelmä on yhteistoimintajärjestelmä, jonka tarkoitus on edistää virka- ja työehtosopimusten noudattamista, työnantajan ja viranhaltijan/työntekijän välillä syntyvien erimielisyyksien tarkoituksenmukaista, oikeudenmukaista ja nopeaa selvittämistä sekä työrauhan ylläpitämistä.
- 2 mom.** Luottamusmiesjärjestelmän tarkoituksena on lisäksi edistää ja kehittää paikallista sopimista sekä tuloksellisuutta ja työelämän laatua.

### Soveltoamisohje

#### Paikallinen sopiminen

Kunnallinen pääsopimus mahdollistaa paikallisen työ- ja virkaehtosopimuksen tekemisen, mikäli siihen on paikallisista erityisolosuhteista aiheutuva perusteltu syy.

Luottamusmiesjärjestelmä mahdollistaa paikallisten erityisolosuhteiden arvioinnin.

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

#### Tuloksellisuuden ja työelämän laatuun liittyvät hankkeet

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

## 2 § Luottamusmies

- 1 mom.** Pääluottamusmiehellä ja luottamusmiehellä tarkoitetaan ao. kunnan viranhaltijaa/työntekijää, jonka pääsopijajärjestö tai sen rekisteröity alayhdistys on nimennyt edustajakseen hoitamaan tässä luvussa tarkoitettuja tehtäviä. Mitä tässä luvussa on sanottu kunnasta, koskee myös kuntayhtymiä.
- 2 mom.** Jos viranhaltija/työntekijä toimii sekä tunti- että kuukausipalkkaisten luottamusmiehenä, sovelletaan luottamusmiestoiminnassa sitä virka-/työehtosopimusta, jota luottamusmieheen itseensä sovelletaan.

- 3 mom.** Mitä tässä sopimuksessa on sanottu luottamusmiehestä, koskee myös pääluottamusmiestä, ellei erikseen toisin mainita, sekä pääluottamusmiehen ja luottamusmiehen varamiestä sinä aikana, jolloin hän esimiehelle tehdyn ilmoituksen mukaan hoitaa luottamusmiestehtävää.
- 4 mom.** Luottamusmiehen tulee olla perehtynyt edustamiensa viranhaltijoita/työntekijöitä koskeviin säännöksiin, määräyksiin ja sopimukseen sekä kunnan ja laitoksen olosuhteisiin. Pääluottamusmieheltä edellytetään lisäksi laajaa kunnan olosuhteiden tuntemista.

### **3 § Luottamusmiesten asettaminen**

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

---

#### **Soveltamisohje**

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

---

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

### **4 § Luottamusmiehen valinta ja toimikausi**

- 1 mom.** Luottamusmiehen vaali voidaan pitää työaikana ja -paikalla siten kuin siitä paikallisesti sovitaan. Vaalin järjestämisestä huolehtii asianomainen järjestö.

- 2 mom.** Luottamusmiehen toimikausi alkaa ja vanhan luottamusmiehen toimikausi päättyy, kun uuden luottamusmiehen valitsemisesta on tehty kunnalle kirjallinen ilmoitus.

---

**Soveltamisohje**

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

---

## 5 § Luottamusmiehen tehtävät

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

---

**Soveltamisohje**

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

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

---

## 6 § Tietojen saanti

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

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

---

#### **Soveltamisohje**

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

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

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

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

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

Luottamusmiehelle annetaan kuntoutuksen ja työkykyä ylläpitävän toiminnan suunnittelua koskevat tiedot.

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

## 7 § Luottamusmiehen asema

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

### Soveltamisohje

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

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

### Soveltamisohje

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

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

## Työntekijät

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

- 5 mom.** Tämän pykälän irtisanomista koskevia määräyksiä sovelletaan myös tämän luvun 2 §:n 1 momentissa tarkoitetun yhdistyksen kokouksessaan tai muutoin asettamaan pääluottamusmiehehdokkaaseen,



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

---

#### Soveltamisohje

Pääluottamusmiehesohjeeseen irtisanomissuojan toteuttamiseksi yhdistyksen on kirjallisesti ilmoitettava kunnalle toimikauden alkamisajankohta.

---

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

#### Työntekijät

- 7 mom.** Jos luottamusmiehen työsuhde on päätetty tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena luottamusmiehelle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä samojen perusteiden mukaan kuin työsopimuslaissa on säädetty.
- 8 mom.** Luottamusmiehenä toimivaa ei saa luottamusmiestehtävänsä takia asettaa muita viranhaltijoita/työntekijöitä heikompaan asemaan sovellettaessa kunnallista henkilöstökoulutusta koskevaa suositussopimusta. Erityisesti on luottamusmiestehtävän päättyessä kiinnitettävä huomiota pääluottamusmiehen henkilöstökoulutustarpeeseen ottaen huomioon vapautus työstä, luottamusmieskauden kesto ja mahdolliset työssä tapahtuneet muutokset.

---

#### Soveltamisohje

Työnantajan ja pääluottamusmiehen on selvítettävä myös luottamusmiestehtävän aikana, edellyttääkö hänen ammattitaitonsa ylläpitäminen entiseen tai vastaavaan työhön sellaisen ammatillisen koulutuksen antamista, jota järjestetään myös muille työntekijöille. Koulutusta on myös selvityksen perusteella näissä tilanteissa tarjottava.

---

### 8 § Luottamusmiehen ajankäyttö

- 1 mom.** Luottamusmiehen ajankäytöstä säännöllisenä työaikana sovitaan tarvittaessa tämän luvun 13 §:n mukaisella paikallisella sopimuksella.
- 2 mom.** **Säännöllisen työajan käyttö luottamusmiestehtäviin**
- 1 Jos luottamusmiestehtävän hoitamiseen tarvittava aika todetaan kahta tuntia lyhyemmäksi viikossa, luottamusmiestehtävät hoidetaan varsinaisten työtehtävien yhteydessä.

- 2 Jos luottamusmiestehtävän hoitamiseen tarvittava aika viikossa todetaan kahta tuntia lyhyemmäksi, mutta luottamusmies työskentelee sellaisessa tehtävässä, josta hän ei voi riittävästi irrottautua luottamusmiestehtäviä hoitamaan, sovitaan 1–2 tunnin pituisesta vastaanottoajasta tai muusta järjestelystä, joka antaa luottamusmiehelle mahdollisuuden hoitaa luottamusmiestehtävät työaikana.
- 3 Jos luottamusmiestehtävän hoitamiseen tarvittava aika todetaan vähintään kahdeksi tunniksi eikä luottamusmies voi tehdä luottamusmiestehtäviä varsinaisten työtehtävien yhteydessä, luottamusmiehelle varataan vähintään kahden tunnin tilapäinen tai säännöllisesti toistuva kiinteä vapautus työtehtävien hoitamisesta.
- 4 Kiireellisten luottamusmiestehtävien lyhytaikaista hoitamista varten asianomainen esimies voi myöntää luottamusmiehelle vapaata muutoinkin työtehtävien kannalta sopivana ajankohtana.

### 3 mom. Luottamusmiehenä toimivan opettajan ajankäyttö

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

---

#### Soveltamisohje

Edellä 3 momentissa mainitut korvaukset eivät kuulu varsinaiseen palkkaan.

---

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

---

### **Soveltamisohje**

#### **Suositus**

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

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

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

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

Pääluottamusmiehelle myönnetään lisäksi tarvittaessa tilapäistä vapautusta sellaisesta erityisestä syystä, joka vaatii merkittävästi pääluottamusmiehen ajankäyttöä ja jota ei ole otettu huomioon kiinteässä vapautuksessa. Tällaisia syitä voivat olla mm. palvelutuotannon merkittävä uudelleenjärjestäminen kuten sote- ja maakuntauudistukseen tai kuntaliitokseen liittyvät valmisteluryhmät tai neuvottelut esim. palkkausjärjestelmästä ja palkkausjärjestelmän käyttöönottovaihe. oman tai muun palvelutuotannon merkittävään uudelleenjärjestämiseen kuten hyvinvointialueuudistukseen, työllisyyspalvelujen siirtoon, kuntaliitokseen tai kuntien väliseen yhteistyöhön liittyvät valmisteluryhmät tai neuvottelut esimerkiksi palkkausjärjestelmästä (kokeilumääräykset tasopalkkamallista). Opettajaluottamusmiehet noudattavat laskutusmenettelyä, jollei toisin sovita.

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

Paikallisesti voidaan sopia kokonaisajankäytöstä, jos pääluottamusmies tai luottamusmies hoitaa yhteistoiminta-asioita, työsuojeluasioita tai muita tavanomaisiin luottamusmiestehtäviin kuulumattomia asioita. Samoin voidaan sopia myös siitä, että opettajaluottamusmies laskuttaa kokonaisajankäytön mukaisista tehtävistä.

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

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

#### **Pöytäkirjamerkintä**

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

Tämä pöytäkirjamerkintä on voimassa tämän sopimuskauden loppuun.

#### **Suositus**

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

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

Epäselvissä tapauksissa järjestö antaa todistuksen työnantajan palveluksessa olevien jäsenten lukumäärästä.

## **9 § Luottamusmiehen palkkaus**

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

Palkka luottamusmiestehtävien suorittamiseen käytetyltä ajalta lasketaan sen suuruiseksi, kuin minkä luottamusmies, jos hän olisi suorittanut varsinaista työtään, samana aikana olisi todennäköisesti ansainnut säännöllisenä työaikanaan, tai milloin tätä ansiota ei voida arvioida, muiden vastaavana aikana samaa tai lähinnä samaa työtä

suorittaneiden viranhaltijain/työntekijäin keskimääräisen tuntiansion suuruiseksi. Kokonaan työstä vapautetun pääluottamusmiehen ansionmenetyksen korvaamisesta sovitaan edellä mainittujen periaatteiden mukaan paikallisesti. Tehtävistään kokonaan vapautetun luottamusmiehen tehtäväkohtainen palkka on kuitenkin 1.5.2018 lukien vähintään 2 000 €, 1.8.2020 lukien vähintään 2 026 € ja 1.4.2021 lukien vähintään 2 046,26 €, 1.6.2022 lukien vähintään 2 092,26 euroa kuukaudessa sekä sen lisäksi mahdollinen henkilökohtainen lisä, mahdollinen työkokemuksilisa ja mahdollinen määrävuosilisä.

---

#### **Soveltamisohje**

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

Luottamusmiehenä toimivan lääkärin ansionmenetyskorvaukseen eivät kuulu todistuspalkkiot.

---

- 2 mom.** Jos opettaja siirtyy kokonaan opettajatehtävistä vapautetuksi pääluottamusmieheksi kesken lukuvuoden, maksetaan hänen palkkansa OVTES osio B 23 § 1 momentin mukaisesti kuten palkallisen virkavapaan ajalta 31.7. asti ja lisäksi tämän luvun 10 §:n mukainen luottamusmieskorvaus.

Tästä lukien tai jos tehtävän hoitaminen alkaa lukuvuoden alusta, palkkauksessa otetaan huomioon OVTES A 21 §:n varsinaisen palkan ja varsinaiseen palkkaan kuuluvan luottamusmieskorvauksen lisäksi laskennallinen palkanosa, joka lasketaan OVTES A 26 §:n ylituntimääräyksen mukaisesti. Tämän laskennallisen palkanosan suuruudeksi määritellään vähintään pääluottamusmieheksi siirtyvän opettajan kolmen edeltävän lukuvuoden ylituntien keskiarvo. Palkkaus määritellään näin koko pääluottamusmiestehtävän keston ajalle.

---

#### **Soveltamisohje**

Tämän sopimusmääräyksen tarkoituksena on, että kokonaan opettajatehtävistä vapautetun pääluottamusmiehen palkka ei laske luottamustehtävän hoitamisen vuoksi. Tämän määräyksen tarkoituksena ei ole muuttaa 1.2.2018 voimassa olevia paikallisia järjestelyjä tai sopimuksia ellei paikallisesti toisin sovita.

---

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

- 4 mom.** Mikäli työnantaja määrää luottamusmiehen virkamatkalle, joka on välttämätön luottamusmiestoimintaan kuuluvien neuvottelujen ja

niihin liittyvien tehtävien johdosta, maksetaan hänelle matkakustannusten korvaukset virkamattojen korvauksia koskevien määräysten mukaisesti.

## 10 § Luottamusmieskorvaus

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

Edustettavien lukumäärä	Korvaus €/kk 1.4.2021	Korvaus €/kk 1.6.2022
5–79	77	79
80–159	96	99
160–249	114	117
250–339	152	156
340–449	198	203
450–699	232	238
700–	266	273

### Pöytäkirjamerkintä

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

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

### Soveltamisohje

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

## 11 § Luottamusmiehen koulutus

- 1 mom. Luottamusmiehelle ja varaluottamusmiehelle varataan mahdollisuuksien mukaan tilaisuus osallistua sellaiseen koulutukseen, mikä on omiaan lisäämään hänen pätevyyttään luottamusmiestehtävien hoitamisessa.

---

### Soveltamisohje

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

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

Sopijaosapuolet suosittelevat, että työnantaja ja pääluottamusmies keskustelevat kerran vuodessa pääluottamusmiehen koulutustarpeesta.

---

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

## 12 § Luottamusmiehen toimitilat ja **toimistovälineet**

Luottamusmiehellä on oikeus käyttää kunnassa/työpaikalla yleisesti käytössä olevia tavanomaisia toimistovälineitä ja kalusteita. Luottamusmiehelle on osoitettava työtilat, lukittava säilytystila, tarvittavat toimistovälineet ja -kalusteet sekä tietoliikennevälineet (tietokone, internet-yhteys ja puhelin) ja keskustelujavarten kullakin kerralla tähän tarkoitukseen sopiva paikka.

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

---

### Soveltamisohje

Arvioitaessa työnantajan velvollisuutta järjestää edellä **1 ja 2 momenteissa** tarkoitetut käyttöoikeudet voidaan ottaa huomioon kunnan koko, luottamusmiehen/pääluottamusmiehen tehtävien laajuus ja tehtävien edellyttämä tarve sekä ajankäytön määrä. Käytännön järjestelyt harkitaan paikallisesti.

---

## 13 § Paikalliset sopimukset

- 1 mom. Tämän luvun 3 §:n 2 momentin ja 8 §:n mukaiset luottamusmiesten lukumäärä ja ajankäyttöä koskevat sopimukset tehdään kunnan ja

kunnallisten pääsopijajärjestöjen tai niiden rekisteröityjen alayhdistysten välillä.

- 2 mom.** Jos luottamusmiesten lukumäärästä tai ajankäytöstä ei saavuteta yksimielisyyttä, voidaan asia saattaa **Kunnallisen työmarkkinalaitoksen Kunta- ja hyvinvointialueyöntajaj KT:n** ja ko. pääsopijajärjestön ratkaistavaksi.



## Luku IX Työsuojeluvaltuutetun irtisanomissuojasta ja työsuojeluvaltuutetun korvauksesta

### 1 § Työsuojeluvaltuutetun irtisanomissuoja

**1 mom.** Työnantaja saa irtisanoa työsuojeluvaltuutetun virkasuhteen/työsopimuksen vain laissa säädetyin perustein (viittaussmääräys).

#### Työntekijät

**2 mom.** Mikäli työsuojeluvaltuutetun työsopimus puretaan ja työsuojeluvaltuutettu riitauttaa purkamisen, on työnantajan maksettava työsuojeluvaltuutetulle yhden kuukauden palkkaa vastaava määrä, mikäli kanne asiassa nostetaan neljän viikon kuluessa työsopimuksen purkamisesta.

#### Työntekijät

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

### 2 § Työsuojeluvaltuutetun korvaus

**1 mom.** Varsinaiselle kuukausipalkkaiselle työsuojeluvaltuutetulle maksetaan työsuojeluvaltuutetun korvauksena 1.4.2021 alkaen 96 € ja 1.6.2022 alkaen 99 euroa.

#### Pöytäkirjamerkintä

Mikäli työsuojeluvaltuutetun edustamien työntekijöiden ja viranhaltijoiden määrä on 700 tai enemmän, edellä mainittu korvaus on kuitenkin 1.4.2021 alkaen 266 € ja 1.6.2022 alkaen 273 euroa. Tämä pöytäkirjamerkintä on voimassa tämän sopimuskauden loppuun.

**2 mom.** Jos työsuojeluvaltuutettu ei voi hoitaa tehtäviään tilapäisen esteen vuoksi, varavaltuutettu huolehtii välttämättömistä työsuojeluvaltuutetun tehtävistä, joita ei voi siirtää odottamaan työsuojeluvaltuutetun esteen päättymistä (laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006, 29 § 3 mom.).

**3 mom.** Varsinaisen työsuojeluvaltuutetun ollessa tilapäisesti estynyt hoitamasta työsuojeluvaltuutetun tehtäväänsä, myös varavaltuutetulle maksetaan em. korvaus sen jälkeen, kun varsinaisen työsuojeluvaltuutetun este on jatkunut yhdenjaksoisesti

vähintään yhden kuukauden, mutta kuitenkin enintään niin kauan kuin varavaltuutettu hoitaa varsinaisen työsuojeluvaltuutetun tehtävää.

### **Pöytäkirjamerkintä (1 § ja 2 §)**

Seuraavat virka- ja työehtosopimukset eivät ole voimassa enää 1.3.2022 lukien:

- Virka- ja työehtosopimus työsuojeluvaltuutetun irtisanomissuojasta ja työsuojeluvaltuutetun korvauksesta (Helsingissä 24. marraskuuta 2011)
- Virka- ja työehtosopimus kuukausipalkkaisen työsuojeluvaltuutetun korvauksen korottamisesta (Helsingissä 27. toukokuuta 2020)

### **3 § Työsuojeluvaltuutetun ansionmenetyksen korvaaminen**

**1 mom.** Työsuojeluvaltuutetulle korvataan työaikana työsuojelutehtävien suorittamisesta aiheutunut ansion menetys työsuojeluvaltuutetun ajankäyttöä ja ansionmenetyksen korvaamista koskevan sopimuksen 6 §:n mukaisesti.

### **Pöytäkirjamerkintä (3 §)**

Työsuojeluvaltuutetun ajankäyttöä ja ansionmenetyksen korvaamista koskeva sopimus (Helsingissä 24. marraskuuta 2011) ja Kunnallisen alan työsuojelun yhteistoimintasopimus (Helsingissä 3. huhtikuuta 2008) ovat edelleen voimassa.