

HYVTES 2023–2025 määräykset

Sisällysluettelo

sivu 2	Hyvinvointialan yleisen virka- ja työehtosopimuksen (HYVTES) 2023–2025 allekirjoituspöytäkirja
sivu 8	Allekirjoituspk:n liite
sivu 22	I luku Yleinen osa
sivu 26	II luku Palkkaus
sivu 50	III luku Työaika
sivu 86	IV luku Vuosiloma
sivu 113	V luku Virka- ja työvapaat sekä perhevapaat
sivu 128	VI luku Kustannusten ja luontoissuoritusten korvaukset
sivu 130	VII luku Luottamusmiehet
sivu 142	VIII luku Lomauttaminen, osa-aikaistaminen ja palvelussuhteen päättymisen
sivu 147	IX luku Työsuojeluvaltuutetun irtisanomissuoja ja työsuojeluvaltuutetun korvaus
sivu 149	Liite 1: Eräissä hallinnon asiantuntijatehtävissä, toimistoalan tehtävissä ja ICT-alan tehtävissä sekä sisäisessä palvelutoiminnassa toimiva henkilöstö
sivu 152	Liite 2: Ruokapalveluhenkilöstö
sivu 155	Liite 3: Muiden alojen palveluhenkilöstö
sivu 158	Liite 4: Neuvotteluosapuolten suositus HYVTES:n palkkatilastoinnin edistämiseksi
sivu 159	Liite 5: Vammaisten työllistymistyötä koskevat erityismääräykset
sivu 160	Liite 6: Matkakustannusten korvaukset
sivu 173	Liite 7: Teknistä alaa koskevat määräykset
sivu 191	Liitteen 7 alaliite 1: Palo- ja pelastuslaitosten työaikajärjestelyjä koskevat erityismääräykset
sivu 199	Liitteen 7 alaliite 2: Pelastuslaitosten pelastussukeltajien sukellusraha
sivu 201	Liitteen 7 alaliite 3: Keskeytymätön kolmivuorotyö
sivu 211	Liitteen 7 alaliite 4: Työaika 37 tuntia 45 minuuttia
sivu 219	Sairaalasektorilla työskenteleviä varhaiskasvatuksen opettajia koskeva lisäpöytäkirja
sivu 221	Talonmiesten työaikaa koskeva lisäpöytäkirja

1 § Sopimuksen voimassaoloaika ja sopimuksen mahdollinen irtisanominen

Tämä virka- ja työehtosopimus on voimassa 1.3.2023–30.4.2025. Sopimuksen voimassaolo jatkuu 30.4.2025 jälkeen vuoden kerrallaan, jollei sitä kirjallisesti irtisanota viimeistään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden päättymistä.

Irtisanomisesta huolimatta tämän sopimuksen määräykset ovat voimassa, kunnes yhteisesti todetaan neuvottelujen uudesta sopimuksesta päättyneen tai joku sopijaosapuoli kirjallisesti ilmoittaa katsovansa neuvottelut päättyneiksi.

2 § Sopimuskorotukset vuonna 2023

1 mom. Yleiskorotus 1.6.2023 lukien

Viranhaltijan/työntekijän tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan 1.6.2023 lukien yleiskorotuksella. Korotuksen suuruus on 1,5 prosenttia. Palkkausluvun 11 §:n mukaista henkilökohtaista lisää korotetaan 1,5 prosentilla.

Osa-aikatyössä tehtäväkohtaisen palkan korotus on samassa suhteessa alempi kuin viranhaltijan/työntekijän työaika on virka-/ tai työehtosopimuksen mukaista täyttä säännöllistä työaikaa lyhyempi.

Palkkausluvun 3 §:n vähimmäispalkkaa korotetaan 1.6.2023 lukien yleiskorotuksen mukaisesti.

Liite 7 tekninen ala:

Viranhaltijan/työntekijän liitteen 7 5 §:n mukaista tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan 1.6.2023 lukien yleiskorotuksella. Korotuksen suuruus on 1,5 prosenttia. Liitteen 7 7 §:n mukaista henkilökohtaista lisää ja 9 §:n erillislisää korotetaan 1,5 prosentilla.

Osa-aikatyössä tehtäväkohtaisen palkan korotus on samassa suhteessa alempi kuin viranhaltijan/työntekijän työaika on virka-/ tai työehtosopimuksen mukaista täyttä säännöllistä työaikaa lyhyempi.

Liitteen 7 6 §:n vähimmäispalkkaa korotetaan 1.6.2023 lukien yleiskorotuksen mukaisesti.

2 mom. Paikallinen järjestelyerä 1.6.2023 lukien

Paikallinen järjestelyerä on 0,4 prosenttia hyvinvointialan yleisen virka- ja työehtosopimuksen palkkasummasta pois lukien liitteen 7 (Teknistä alaa koskevat määräykset) palkkasumma. Jos paikallisen erän jakamisesta ei päästä yksimielisyyteen, jaosta päättää työnantaja.

Liite 7 tekninen ala:

Paikallinen järjestelyerä on 0,4 prosenttia hyvinvointialan yleisen virka- ja työehtosopimuksen liitteen 7 (Teknistä alaa koskevat määräykset) palkkasummasta. Jos paikallisen erän jakamisesta ei päästä yksimielisyyteen, jaosta päättää työnantaja.

3 mom. Palkkahinnoittelu/ teknisen alan palkkaryhmät

Palkkahinnoittelun peruspalkkoja korotetaan palkkahinnoitteluliitteissä 1–3 1.6.2023 lukien yleiskorotuksen mukaisesti.

Liite 7 tekninen ala:

Liitteen 7 4 § 1 momentin mukaisia tehtäväkohtaisia vähimmäispalkkoja korotetaan yleiskorotuksen mukaisesti.

4 mom. Perälauta vuoden 2023 sopimuskorotuksiin liittyen

Vuoden 2023 osalta 1 ja 2 momentissa mainitut sopimuskorotukset ovat yhteensä 1,9 %. Jos kuitenkin seuraavien verrokkialojen kustannusvaikutus ylittää em. määrän, ylimenevästä osuudesta lisätään 70 % 1 mom. yleiskorotukseen ja 30 % jaetaan paikallisena järjestelyeränä. Jos paikallisen erän jakamisesta ei päästä yksimielisyyteen, puolet jaetaan yleiskorotuksena ja muusta osasta päättää työnantaja.

Kustannusvaikutusprosentti lasketaan seuraavien verrokkialojen työehtosopimusten 1.2.2023 mennessä tiedossa olevien sopimusvuoden 2023 kustannusvaikutusten matemaattisena keskiarvona (kaksi desimaalia):

- Teknologiateollisuuden työntekijöitä koskeva työehtosopimus (Teollisuusliitto ry ja Teknologiateollisuus työnantajat ry),
- Kemian perusteollisuuden työehtosopimus (Teollisuusliitto ry ja Kemianteollisuus ry)
- Auto- ja kuljetusala: Kuorma-autoalan työehtosopimus (Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry ja Autoliikenteen Työnantajaliitto ry)

Jos jonkun yksittäisen sopimusalan osalta neuvotteluratkaisu kyseessä olevalle ajalle puuttuu 1.2.2023 tai jonkun yksittäisen sopimusalan em. periaattein laskettu kustannusvaikutus on nolla tai miinusmerkkinen, jätetään se laskennan ulkopuolelle.

Jos kunta- ja hyvinvointialan sopijaosapuolet eivät pääse yksimielisyyteen kustannusvaikutusten määrästä 28.2.2023 mennessä, asetetaan riitaa ratkaisemaan jonkun sopijaosapuolen aloitteesta yksi kaikkia sopimusaloja koskeva välityslautakunta, johon kukin kunta- ja hyvinvointialan sopijaosapuoli asettaa kaksi jäsentä ja kutsuvat puheenjohtajaksi valtakunnansovittelijan. Lautakunnan tulee antaa ratkaisu 15.4.2023 mennessä. Lautakunnan kustannukset jaetaan osapuolten välillä tasan.

3 § Sopimuskorotukset vuonna 2024

1 mom. Yleiskorotus 1.6.2024 lukien

Viranhaltijan/työntekijän tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan 1.6.2024 lukien yleiskorotuksella. Korotuksen suuruus on 1,5 prosenttia. Palkkausluvun 11 §:n mukaista henkilökohtaista lisää korotetaan 1,5 prosentilla.

Osa-aikatyössä tehtäväkohtaisen palkan korotus on samassa suhteessa alempi kuin viranhaltijan/työntekijän työaika on virka- / tai työehtosopimuksen mukaista täyttä säännöllistä työaikaa lyhyempi.

Palkkausluvun 3 §:n vähimmäispalkkaa korotetaan 1.6.2024 lukien yleiskorotuksen mukaisesti.

Liite 7 tekninen ala:

Viranhaltijan/työntekijän liitteen 7 5 §:n mukaista tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan 1.6.2024 lukien yleiskorotuksella. Korotuksen suuruus on 1,5 prosenttia. Liitteen 7 7 §:n mukaista henkilökohtaista lisää ja 9 §:n erillislisää korotetaan 1,5 prosentilla.

Osa-aikatyössä tehtäväkohtaisen palkan korotus on samassa suhteessa alempi kuin viranhaltijan/työntekijän työaika on virka- / tai työehtosopimuksen mukaista täyttä säännöllistä työaikaa lyhyempi.

Liitteen 7 6 §:n vähimmäispalkkaa korotetaan 1.6.2024 lukien yleiskorotuksen mukaisesti.

2 mom. Paikallinen järjestelyerä 1.6.2024 lukien

Paikallinen järjestelyerä on 0,4 prosenttia hyvinvointialan yleisen virka- ja työehtosopimuksen palkkasummasta pois lukien liitteen 7 (Teknistä alaa koskevat määräykset) palkkasumma. Jos paikallisen erän jakamisesta ei päästä yksimielisyyteen, jaosta päättää työnantaja.

Liite 7 tekninen ala:

Paikallinen järjestelyerä on 0,4 prosenttia hyvinvointialan yleisen virka- ja työehtosopimuksen liitteen 7 (Teknistä alaa koskevat määräykset) palkkasummasta. Jos paikallisen erän jakamisesta ei päästä yksimielisyyteen, jaosta päättää työnantaja.

3 mom. Palkkahinnoittelu/ teknisen alan palkkaryhmät

Palkkahinnoittelun peruspalkkoja korotetaan palkkahinnoitteluliitteissä 1–3 1.6.2024 lukien yleiskorotuksen mukaisesti.

Liite 7 tekninen ala:

Liitteen 7 4 § 1 momentin mukaisia tehtäväkohtaisia vähimmäispalkkoja korotetaan yleiskorotuksen mukaisesti.

4 mom. Perälauta vuoden 2024 sopimuskorotuksiin liittyen

Vuoden 2024 osalta 1 ja 2 momentissa mainitut sopimuskorotukset ovat yhteensä 1,9 %. Jos kuitenkin seuraavien verrokkialojen kustannusvaikutus ylittää em. määrän, ylimenevästä osuudesta lisätään 70 % 1 mom. yleiskorotukseen ja 30 % jaetaan paikallisena järjestelyeränä. Jos paikallisen erän jakamisesta ei päästä yksimielisyyteen, puolet jaetaan yleiskorotuksena ja muusta osasta päättää työnantaja.

Kustannusvaikutusprosentti lasketaan seuraavien verrokkialojen työehtosopimusten 1.2.2024 mennessä tiedossa olevien sopimusvuoden 2024 kustannusvaikutusten matemaattisena keskiarvona (kaksi desimaalia):

- Teknologisteollisuuden työntekijöitä koskeva työehtosopimus (Teollisuusliitto ry ja Teknologisteollisuus työnantajat ry),
- Kemian perusteollisuuden työehtosopimus (Teollisuusliitto ry ja Kemianteollisuus ry)
- Auto- ja kuljetusala: Kuorma-autoalan työehtosopimus (Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry ja Autoliikenteen Työnantajaliitto ry)

Jos jonkun yksittäisen sopimusalan osalta neuvotteluratkaisu kyseessä olevalle ajalle puuttuu 1.2.2024 tai jonkun yksittäisen sopimusalan em. periaattein laskettu kustannusvaikutus on nolla tai miinusmerkkinen, jätetään se laskennan ulkopuolelle.

Jos kunta- ja hyvinvointialan sopijaosapuolet eivät pääse yksimielisyyteen kustannusvaikutusten määrästä 29.2.2024 mennessä, asetetaan riitaa ratkaisemaan jonkun sopijaosapuolen aloitteesta yksi kaikkia sopimusaloja koskeva välityslautakunta, johon kukin kunta- ja hyvinvointialan sopijaosapuoli asettaa kaksi jäsentä ja kutsuvat puheenjohtajaksi valtakunnansovittelijan. Lautakunnan tulee antaa ratkaisu 15.4.2024 mennessä. Lautakunnan kustannukset jaetaan osapuolten välillä tasan.

4 § Paikallisten järjestelyerien menettelyt

1 mom. Paikallisten järjestelyerien kohdentaminen

Paikallisia järjestelyeriä kohdennettaessa ensisijaisia tavoitteita ovat henkilöstön saatavuuden turvaaminen, paikallisten palkkausepäkohtien korjaaminen sekä tuloksellisuutta ja tuottavuutta edistävien toimintojen ja tehtävien uudelleenjärjestelyjen tukeminen.

Samalla huolehditaan siitä, että johto- ja esihenkilöasemassa sekä muiden palkkahinnoittelun ulkopuolella olevien palkkaus on oikeassa suhteessa heidän alaistensa tai verrokkiryhmien palkkaan nähden.

Paikallisten järjestelyerien kohdentamisessa työnantaja ottaa huomioon, että paikallisen järjestelyerän käyttö jakaantuu mahdollisimman tasapuolisesti liitteiden palkkasummat huomioiden eri palkkahinnoitteluliitteiden välillä.

Palkkahinnoittelun ulkopuoliset muodostavat tässä tarkastelussa oman ryhmänsä.

Paikallisia järjestelyeriä käytetään tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksiin ja/tai henkilökohtaisiin lisiin tai vastaaviin korotuksiin.

Liitettä 7 (Teknistä alaa koskevat määräykset) sovellettaessa:

Paikallisen järjestelyerän kohdentamisessa työnantaja ottaa huomioon, että paikallisen järjestelyerän käyttö jakaantuu mahdollisimman tasapuolisesti.

Paikalliset järjestelyerät kohdennetaan ensisijaisesti tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksiin tehtäväkohtaista palkkaa koskevan paikallisen arviointijärjestelmän perusteella.

2 mom. Paikallisten järjestelyerien laskeminen

Paikallisten järjestelyerien suuruus lasketaan tämän sopimuksen piiriin kuuluvien palkkasummasta mahdollisimman tavanomaiselta kuukaudelta pois lukien liitteen 7 (Teknistä alaa koskevat määräykset) palkkasumma.

Liite 7 (Teknistä alaa koskevat määräykset):

Liitteen 7 paikallisten järjestelyerien suuruus lasketaan liitteen 7 piiriin kuuluvien palkkasummasta mahdollisimman tavanomaiselta kuukaudelta.

3 mom. Paikallisten järjestelyerien täytäntöönpano ja neuvottelumenettely

Paikallisen työnantajan edustajat ja pääsopijajärjestöjen edustajat neuvottelevat paikallisten järjestelyerien käyttämisestä. Samoin menetellään liitettä 7 (Teknistä alaa koskevat määräykset) sovellettaessa. Neuvotteluissa on tarkoitus antaa henkilöstölle tosiasiallinen vaikutusmahdollisuus ja pyrkiä mahdollisuuksien mukaan yksimielisyyteen kuulemalla tasavertaisesti neuvotteluosapuolia. Neuvotteluista laaditaan pöytäkirja, josta käy ilmi osapuolten näkemykset mahdollisine perusteluineen.

4 mom. Selvitys järjestelyerien käytöstä

Työnantajan on annettava pääsopijajärjestöjen edustajille ja teknisen liitteen sopijajärjestöjen edustajille kirjallinen selvitys siitä, miten järjestelyerät on jaettu.

5 § Perhevapaa uudistus

1 mom.

Perhevapaa uudistuksen johdosta muutetaan seuraavia määräyksiä: I luku 4 § 1 momentti, II luku 13 § 2 momentti, IV 4 § 3 kohta, IV luku 7 § 5 momentti ja soveltamisohje, IV luku 14 § 2 momentti, IV luku 16 § 4 momentti, IV luku 22 § 3 momentti, V luku 4–8 §, V luku 10 §, VIII luku 5 § 3 momentti soveltamisohje.

Liite 7 (Teknistä alaa koskevat määräykset): 2 § 2 momentti, 10 §, Alaliite 1 2 §, Alaliite 3 7 § 1 momentti soveltamisohje.

Uudet määräykset ovat allekirjoituspöytäkirjan liitteenä.

2 mom.

Allekirjoituspöytäkirjan liitteen kirjauksia sovelletaan, jos lapsen laskettu synnytysaika on 4.9.2022 tai sen jälkeen, tai jos adoptiolapsen hoitoonottopäivä on 31.7.2022 tai sen jälkeen.

3 mom.

Jos lapsen laskettu synnytysaika on ennen 4.9.2022 tai jos adoptiolapsen hoitoonottopäivä on ennen 31.7.2022, sovelletaan edellä 1 momentissa mainittujen määräysten aikaisempia muotoja. Lapsen lasketusta synnytysajasta huolimatta, jos lapsi syntyy ja oikeus vanhempainpäivärahaan alkaa ennen 1.8.2022, sovelletaan edellä 1 momentissa mainittujen määräysten aikaisempia muotoja.

6 § Matkakustannusten korvaukset

Matkakustannusten korvausmääriä tarkistetaan sopimuskauden aikana sen lisäksi mitä liitteessä 6 on erikseen määrätty, noudattaen soveltuvin osin verohallinnon em. korvausten tarkistuksia koskevia päätöksiä.

7 § Ammattiyhdistysjäsenmaksujen perintä

Ammattiyhdistyksiin kuuluvien jäsenmaksujen perinnässä noudatetaan 1.5.2022 annettuja ohjeita (KT:n yleiskirje 4/22).

8 § Jatkuva neuvottelumenettely

Sopijaosapuolet noudattavat sopimuskauden aikana jatkuvan neuvottelumenettelyn periaatteita osapuolten esille ottamissa virka- ja työehtosopimusasioissa. Sama periaate koskee myös liitettä 7 (Teknistä alaa koskevat määräykset).

9 § Työryhmät

Palkkaustyöryhmä

Palkkaustyöryhmä neuvottelee uudesta järjestelmästä (esim. ns. tasopalkkajärjestelmä), jolla on tarkoitus korvata nykyinen tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmä. Malliin sisältyy tarvittaessa simulointia ja pilotointia. HYVTES-palkkaustyöryhmä koordinoi kokonaisuutta.

Teknisen alan liitteen palkkausmääräysten mahdollinen integrointi HYVTES:n palkkausjärjestelmään neuvotellaan Teknisen alan liitteen palkkaustyöryhmässä.

Myös palkkausjärjestelmän muista osista (esim. työkokemuslisä, henkilökohtainen lisä) voidaan neuvotella. Neuvottelut pyritään päättämään 1.2.2024 mennessä. Ks. myös virka- ja työehtosopimus kunta- ja hyvinvointialan palkkarakenteita ja palkkausjärjestelmiä koskevasta kehittämisohjelmasta 2023–2027.

10 § Tarkistettujen palkkojen maksaminen

Tarkistetut palkat, palkkiot ja lisät maksetaan ensimmäisen kerran viimeistään kahden kuukauden kuluessa sekä taannehtivat korotusmäärät viimeistään kolmen kuukauden kuluessa tarkistuksen voimaantulosta. Niissä suurissa työnantajissa, joissa laskentateknisistä syistä ei palkkioiden ja lisien osalta voida noudattaa edellä mainittuja ajankohtia, maksetaan asianomaiset ensimmäiset tarkistuserät viimeistään kolmen kuukauden kuluessa sekä taannehtivat korotusmäärät viimeistään neljän kuukauden kuluessa voimaantulosta.

Työaikakorvaukset maksetaan sopimusmuutosten mukaan korotetun varsinaisen palkan perusteella korotusajankohtaa seuraavan kalenteriviikon alusta lukien. Korotuksen vaikutus maksetaan kalenteriviikon alusta lukien, mikäli korotusajankohta on kalenteriviikon ensimmäinen päivä.

Jaksotyössä työaikakorvaukset maksetaan sopimusmuutosten mukaan korotetun varsinaisen palkan perusteella korotusajankohtaa seuraavan työaikajakson alusta lukien. Korotuksen vaikutus työaikakorvauksiin maksetaan työaikajakson alusta lukien, mikäli työaikajaksossa on enemmän sopimusmuutosten perusteella korotettuja kalenteripäiviä.

Helsingissä 7. päivänä maaliskuuta 2023

KUNTA- JA HYVINVOINTIALUETYÖNANTAJAT KT

JULKISALAN KOULUTETTujen NEUVOTTELUJÄRJESTÖ JUKO RY

JULKISEN ALAN UNIONI JAU RY

SOSIAALI- JA TERVEYSALAN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ SOTE RY

Allekirjoituspöytäkirjan liite

Perhevapaauudistuksen johdosta mm. sairausvakuutuslakia, työsopimuslakia, lakia kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta ja vuosilomalakia on muutettu. Lainsäädännön soveltamiseen liittyy siirtymämääräyksiä, joissa viitataan sairausvakuutuslakiin tehtyjen muutosten soveltamisajankohtaan.

Tämän liitteen määräyksiä noudatetaan, jos lapsen laskettu synnytysaika on 4.9.2022 tai sen jälkeen, tai jos adoptiolapsen hoitoonottopäivä on 31.7.2022 tai sen jälkeen.

Jos lapsen laskettu synnytysaika on ennen 4.9.2022 tai jos adoptiolapsen hoitoonottopäivä on ennen 31.7.2022, sovelletaan allekirjoituspöytäkirjan 7 §:ssä mainittujen määräysten aikaisempia muotoja. Lapsen lasketusta synnytysajasta huolimatta, jos lapsi syntyy ja oikeus vanhempainpäivärahaan alkaa ennen 1.8.2022, sovelletaan allekirjoituspöytäkirjan 7 §:ssä mainittujen määräysten aikaisempia muotoja.

Tämän liitteen määräysten soveltamisen ajankohta on yhdenmukainen sairausvakuutuslakiin (viittausmääräys) sisältyvän siirtymämääräyksen kanssa.

Työntekijään/viranhaltijaan sovelletaan uusia perhevapaamääräyksiä vain tilanteessa, jossa häneen sovelletaan perhevapaauudistuksen johdosta muutettua lainsäädäntöä. Työntekijä/viranhaltija on velvollinen pyynnöstä antamaan työnantajalle selvityksen/todistuksen siitä sovelletaanko häneen vanhaa vai uutta lainsäädäntöä.

KVTES HYVTES I luku Yleinen osa

4 § Paikallinen sopiminen

1 mom. Tätä sopimusta ei sovelleta siltä osin, kuin sen määräyksistä on poikettu kunta- ja hyvinvointialan pääsopimuksen 12 §: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-, raskausvapaa- ja vanhempainvapaaetuuksia koskevista määräyksistä. Jos kunnan/kuntayhtymän hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän ylläpidettäväksi siirretään toisen hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän, kunnan/kuntayhtymän, valtion tai yksityisen yhteisön ylläpitämä laitos tai toimintayksikkö, siirtyvän henkilöstön vuosiloman pituudesta voidaan sopia tämän sopimuksen vuosilomamääräyksistä poikkeavasti.

Soveltamisohje

Pääsopimuksen 12 §: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 §: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 (8.6.2022).

KVTES **HYVTES** II luku Palkkaus

13 § Tulospalkkio

- 2 mom.** Tulospalkkiojärjestelmän piiriin kuuluvalle työntekijälle/viranhaltijalle maksetaan jälkikäteen seurantajaksolta ennakolta vahvistettujen perusteiden mukainen erillinen euromääräinen tulospalkkio. Vuosilomaa ja raskausvapaaseen oikeutetun työntekijän/viranhaltijan raskaus- ja vanhempainvapaan yhteensä 105 ensimmäistä raskaus- ja vanhempainvapaapäivää lukuun ottamatta sekä muun vanhempainvapaaseen oikeutetun työntekijän/viranhaltijan 105 ensimmäistä vanhempainvapaapäivää lukuun ottamatta tulospalkkion seurantajaksoon kohdistuva virantoimituksen/työnteon keskeytysaika vähentää vastaavassa suhteessa tulospalkkion määrää, jollei ao. viranomaisen toisin päättä.

KVTES **HYVTES** IV luku 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 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 erityisraskaus-, raskaus-, tai vanhempainvapaalla, 6 §:ssä säädetyllä tilapäisellä hoitovapaalla, 7 §:ssä säädetyn pakottavista perhesyistä johtuvan poissaolon vuoksi 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 (viittaussääntö).

- 4 lomautettuna enintään 30 kalenteripäivää kerrallaan
- 5 opintovapaalaissa (273/1979) 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 **ao. hyvinvointialueella tai hyvinvointiyhtymässä 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 4 § (voimassa lomanmääräytymisvuoden 2022–2023)

Mikäli liikkeenluovutuksella 1.1.2023 kunnasta/kuntayhtymästä hyvinvointialueelle/hyvinvointiyhtymään siirtynyt viranhaltija/työntekijä on ollut kohdissa 1-9 mainituista syistä estynyt suorittamasta työtään ao.kunnan/kuntayhtymän palveluksessa ollessaan, tämä aika huomioidaan määräystä hyvinvointialueella/hyvinvointiyhtymässä sovellettaessa siten kuin viranhaltija/työntekijä olisi ollut estynyt samasta syystä suorittamasta työtään ao. hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän palveluksessa.

Määräyksen 9-kohdassa mainitun 22 työpäivän täyttymistä arvioitaessa liikkeen luovutuksella 1.1.2023 kunnasta/kuntayhtymästä hyvinvointialueella/hyvinvointiyhtymään siirtyneen viranhaltijan/työntekijän työssäoloa ao.kunnan/kuntayhtymän palveluksessa ennen liikkeen luovutusta arvioidaan siten kuin se olisi ollut työssäoloa ao.hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän palveluksessa.

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.

7 § Vuosiloman antaminen

Vuosiloman ajankohdan määrittäminen ja yhdenjaksoisuus

- 5 mom.** Vuosilomaa ei saa ilman viranhaltijan/työntekijän suostumusta määrätä raskausvapaaseen oikeutetun viranhaltijan/työntekijän 105:n ensimmäisen raskaus- ja vanhempainvapaapäivän ajaksi eikä muun vanhempainvapaaseen oikeutetun viranhaltijan/työntekijän 105:n ensimmäisen vanhempainvapaapäivän ajaksi. Jos vuosilomaa ei voida raskaus- tai vanhempainvapaan vuoksi antaa 1–4 momentissa tai 8 §:n 2 ja 4 momenteissa tarkoitetulla tavalla, loma saadaan antaa kuuden

kuukauden kuluessa siitä, kun viranhaltija/työntekijä on käyttänyt edellä tarkoitetut raskaus- tai vanhempainvapaapäivät.

Soveltamisohje

Vanhempainvapaapäivillä tässä momentissa tarkoitetaan arkipäiviä (ma-la poisluettuna arkipyhät).

Vuosiloma voidaan antaa raskausvapaaseen oikeutetun viranhaltijan/työntekijän 105:n ensimmäisen raskaus- ja vanhempainvapaapäivän jälkeisenä aikana ja muun vanhempainvapaaseen oikeutetun viranhaltijan/työntekijän 105:n ensimmäisen vanhempainvapaapäivän jälkeisenä aikana ja hoitovapaan aikana. Tällöin vuosiloma-aika ei pidennä jäljellä olevaa vanhempain-/hoitovapaata.

Kuuden kuukauden ajanjakso lasketaan siitä, kun viranhaltija/työntekijä on käyttänyt ensimmäiset 105 raskaus- ja vanhempainvapaapäivää tai ensimmäiset 105 vanhempainvapaapäivää.

Jos viranhaltija/työntekijä on työssä vanhempainvapaajaksojen välillä, työssäolojaksoille voidaan määrätä vuosilomaa 1–4 momentissa tarkoitetulla tavalla riippumatta siitä, kuinka monta raskaus- tai vanhempainvapaapäivää viranhaltija/työntekijä on käyttänyt.

Siltä osin kuin kyse on viranhaltijalle/työntekijälle myönnetystä muusta pitkäaikaisesta virka-/työvapaasta kuin raskausvapaaseen oikeutetun viranhaltijan/työntekijän 105:n ensimmäisestä raskaus- ja vanhempainvapaapäivästä tai muun vanhempainvapaaseen oikeutetun viranhaltijan/työntekijän 105:n ensimmäisestä vanhempainvapaapäivästä, vuosiloma voidaan antaa virka-/työvapaan aikana, kuitenkin 11 §:stä (vuosiloman siirto työkyvyttömyyden johdosta) ilmenevin poikkeuksin. Ellei 8 §:n 2 momentin perusteella muusta sovita, vuosiloma on tällöin annettava viimeistään lomavuotta seuraavana vuonna 30.4. mennessä, vaikka viranhaltija/työntekijä olisikin esim. harkinnanvaraisella virka-/työvapaalla, em. 105 vanhempainvapaapäivän ylittävällä vanhempainvapaalla, hoitovapaalla tai opintovapaalla. Edellä mainittu virka-/työvapaa keskeytetään vuosiloman ajaksi.

Esimerkki

Työntekijän raskausvapaa alkaa 3.10.2022 ja päättyy 18.11.2022 (40 raskausvapaapäivää, ma-la pois lukien arkipyhät). Tämän jälkeen työntekijä pitää vanhempainvapaata, joka alkaa 19.11.2022 ja päättyy 1.6.2023 (160 vanhempainvapaapäivää, ma-la pois lukien arkipyhät). Työntekijän vuosilomaa ei saa määrätä ajalle 3.10.2022-6.2.2023 (105 ensimmäistä raskaus- ja vanhempainvapaapäivää). Laskennassa on huomioitu, että raskaus- ja vanhempainvapaan 105 ensimmäistä arkipäivää sisältävään ajanjaksoon sisältyy 4 arkipyhää (pyhäinpäivä, itsenäisyyspäivä, tapaninpäivä ja loppiainen).

14 § Prosenttiperusteinen vuosilomapalkka

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

- 1 erityisraskaus-, raskaus- tai vanhempainvapaan, työsopimuslain 4 luvun 6 §:ssä säädetyn tilapäisen hoitovapaan, 7 §:ssä säädetyn pakottavista perhesyistä johtuvan 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.

16 § Lomakorvaus palvelussuhteen päättyessä

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

Soveltamisohje

Määräys koskee lyhyessä palvelussuhteessa olevia, joille ei palvelussuhteen lyhyiden vuoksi kerry yhtään täyttä lomanmääräytymiskuukautta sekä jäljempänä 22 §:ssä tarkoitettujen osa-aikaisten viranhaltijoiden/työntekijöiden lomakorvausta palvelussuhteen päättyessä.

Esimerkki

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

22 § Eräiden osa-aikaisten oikeus vapaaseen ja lomakorvaukseen

- 3 mom.** Viranhaltijalla/työntekijällä on oikeus saada lomakorvauksena 9 %, tai jos työsuhte on jatkunut lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä vähintään vuoden, 11,5 % hänelle edellisen lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta lukuun

ottamatta hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä maksettavaa korotusta. Jos viranhaltija/työntekijä on ollut estynyt tekemästä työtä erityisraskaus-, raskaus- tai vanhempainvapaan vuoksi, lomakorvauksen perusteena olevaan palkkaan lisätään laskennallisesti poissaolon ajalta saamatta jäänyt varsinainen palkka ja tältä ajalta maksettu palkka.

KVTES **HYVTES** V luku Virka- ja työvapaat sekä perhevapaat

4 § Työnantajan oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen päivärahaan, raskaus- ja vanhempainrahaan sekä eräisiin muihin korvauksiin

- 1 mom.** **Kunnalla/kuntayhtymällä** **Hyvinvointialueella/hyvinvointiyhtymällä** on oikeus saada sairauspoissaolon, raskaus- ja vanhempainvapaan ja tämän luvun 2 §:n 8 momentissa tarkoitetun tartuntatautilain (1227/2016) mukaisen poissaolon ajalta maksettua palkkaa vastaava osa sairausvakuutuslain (1224/2004) mukaisesta päivärahasta sekä raskaus- ja vanhempainrahasta sekä tartuntatautilain (1227/2016) mukaisista korvauksista. **Kunnalla/kuntayhtymällä** **Hyvinvointialueella/hyvinvointiyhtymällä** on vastaavasti oikeus saada 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 sairauspoissaolon sekä raskaus- ja vanhempainvapaan ajalta palkkaetuja viranhaltijan/työntekijän on noudatettava, mitä sairausvakuutuslain mukaisen päivärahan sekä raskaus- ja vanhempainrahan saamiseksi on säädetty tai määrätty. Jos **kunta/kuntayhtymä** **hyvinvointialue/hyvinvointiyhtymä** menettää viranhaltijan/työntekijän laiminlyönnin tai toimenpiteiden seurauksena sille kuuluvan etuuden, 2 ja 3 §:n mukaisia palkkaetuja vähennetään menetystä vastaavalla määrällä. Raskaus- ja vanhempainvapaan osalta katso tämän luvun 7 §:n 1 momentin 4-kohta ja 8 §:n 1 momentin 4-kohta.

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 raskaus- ja/tai vanhempainrahan kaltaista päivärahaa muun valtion sosiaaliturvasta, vähennetään sairausajan palkkaa sekä raskaus- ja/tai vanhempainvapaan 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, raskaus- tai vanhempainrahaa tai 2 §:n 7 momentissa mainittua korvausta, tartuntatautilain (1227/2016) mukaista korvausta tai 1 momentissa tarkoitettua kuntoutusrahaa, hänellä on mainitulta ajalta oikeus ainoastaan päivä-, raskaus- tai vanhempainrahan taikka muun mainitun korvauksen määrällä vähennettyyn palkkaan.

5 § Oikeus perhevapaisiin

- 1 mom.** Viranhaltijan oikeudesta perhevapaisiin on säädetty kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain (304/2003) 29 §:ssä ja työntekijän oikeudesta perhevapaisiin työsopimuslain (55/2001) 4 luvussa (viittausmääräys).
- 2 mom.** Erityisraskaus-, ja hoitovapaa, poissaolo pakottavista perhesyistä, poissaolo perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi sekä omaishoitovapaa ovat palkattomia.
- 3 mom.** Vanhempainvapaa on palkatonta, jollei jäljempänä ole toisin määrätty.

Soveltamisohje 2 momentti ja 3 momentti

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 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 ylitoita lukuun ottamatta. Erityisesti jaksotyössä ja muussa työssä, jossa on viikkoa pitempi työaikajakso, osittaisen hoitovapaan toteuttamistavasta on syytä keskustella asianomaisen **esimiehen** **esihenkilön** kanssa ennen hakemuksen tekemistä.

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

-
- 4 mom.** Erityisraskausvapaan saadakseen viranhaltijan/työntekijän on esitettävä työnantajalle Kelan päätös erityisraskausrahan myöntämisestä.

6 § Kokonaissuunnitelman tekeminen

Työnantajalle on pyrittävä ilmoittamaan raskausvapaata ja vanhempainvapaata haettaessa, milloin ja millä tavoin jaksottaen perheen on tarkoitus käyttää raskausvapaata ja vanhempainvapaata.

7 § Raskausvapaan palkallisuus

1 mom. Raskaana olevalla viranhaltijalla/työntekijällä, jolla on sairausvakuutuslain 9 luvun 1 §:n (viittausmääräys) mukainen oikeus raskausrahaan on oikeus saada varsinainen palkkansa ajanjaksolta, johon sisältyy raskausvapaan 40 arkipäivää seuraavin edellytyksin:

1. Viranhaltija/työntekijä on ollut ao. **kunnan/kuntayhtymän hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän** palvelussuhteessa välittömästi ennen raskausvapaan alkamista vähintään kaksi kuukautta ja
2. raskausvapaata 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 ja
4. raskausvapaa on palkallista vain, jos työnantaja saa raskausrahan, johon viranhaltija/työntekijä on sairausvakuutuslain nojalla oikeutettu.

Soveltamisohje

Kaikkien neljän edellytyksen on täyttyvä, jotta vapaa on palkallista.

Palvelussuhteen päättyessä päättyy aina myös oikeus raskausvapaan palkkaetuihin.

Jos työnantaja on maksanut vapaan ajalta palkkaa, mutta kohdan 4 ehto ei toteudu, työnantaja perii maksamansa palkan takaisin.

2 mom. Raskausvapaan palkkaan sovelletaan 2 §:n 5 momentin määräyksiä.

Soveltamisohje

Työnantajan oikeudesta sairausvakuutuslain mukaiseen raskaus- ja vanhempainrahaan on määräys 4 §:ssä.

8 § Vanhempainvapaan palkallisuus

1 mom. Viranhaltijalla/työntekijällä, jolla on sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n (viittausmääräys) mukaisesti oikeus vanhempainrahaan, on oikeus saada varsinainen palkkansa ajanjaksolta, johon sisältyy vanhempainvapaan 32 ensimmäistä arkipäivää seuraavin edellytyksin:

1. Viranhaltija/työntekijä on ollut ao. **kunnan/kuntayhtymän hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän** palveluksessa välittömästi ennen vanhempainvapaan alkamista vähintään kaksi kuukautta ja
2. vanhempainvapaata on haettu viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamista. Jos haetun vanhempainvapaan kesto on enintään 12 arkipäivää, edellytyksenä palkalliselle vanhempainvapaalle on, että sitä haetaan vähintään kuukautta ennen vapaan aiottua alkamista. Adoptiolapsen hoidon vuoksi pidettävästä vapaasta ilmoitettaessa on, jos mahdollista, noudatettava edellä säädettyä ilmoitusaikaa ja
3. työnantajalle esitetään lääkärin tai terveydenhoitajan todistus lapsen syntymästä tai todistus adoption pätevyydestä ja

4. vanhempainvapaa on palkallista vain, jos työnantaja saa vanhempainrahan, johon viranhaltija/työntekijä on sairausvakuutuslain nojalla oikeutettu.

Soveltamisohje

Kaikkien neljän edellytyksen on täyttyvä, jotta vapaa on palkallista.

Palvelussuhteen päättyessä päättyy aina myös oikeus vanhempainvapaan palkkaetuihin.

Vanhempainvapaan 32 ensimmäisellä arkipäivällä tarkoitetaan sairausvakuutuslain mukaisen vanhempainrahakauden 32 ensimmäistä arkipäivää.

Jos työnantaja on maksanut vapaan ajalta palkkaa, mutta kohdan 4 ehto ei toteudu, työnantaja perii maksamansa palkan takaisin.

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

Soveltamisohje

Työnantajan oikeudesta sairausvakuutuslain mukaiseen vanhempainrahaan on määräys 4 §:ssä.

3 mom. Vanhempainvapaa on palkallinen vain siltä osin kuin työntekijä/viranhaltija pitää palkallisen vanhempainvapaan yhtäjaksoisesti.

Viranhaltijalla/työntekijällä, joka pitää 7 §:n mukaisen palkallisen raskausvapaan, on oikeus 8 §:n mukaiseen palkalliseen vanhempainvapaaseen, vain, jos hän pitää vapaan välittömästi raskausvapaan jälkeen, yhdenjaksoisena.

Muulla kuin synnyttävällä vanhemmalla on kuitenkin mahdollisuus pitää yhdenjaksoisuusvaatimuksesta poiketen palkallista vanhempainvapaata lapsen syntymän yhteydessä yhdenjaksoisesti ja loput palkallisesta vanhempainvapaasta myöhemmin yhdenjaksoisesti.

Adoptiovanhemmilla on kuitenkin mahdollisuus pitää yhdenjaksoisuusvaatimuksesta poiketen palkallista vanhempainvapaata lapsen adoption yhteydessä yhdenjaksoisesti ja loput palkallisesta vanhempainvapaasta myöhemmin yhdenjaksoisesti.

Soveltamisohje 1–3 mom.

Jos perheeseen syntyy tai adoptoidaan yksi lapsi, vanhemmat voivat pitää vanhempainvapaata samanaikaisesti yhteensä 18 arkipäivää. Jos perheeseen syntyy tai adoptoidaan samalla kerralla useampi lapsi, vanhemmat voivat olla yhtä aikaa vanhempainvapaalla sairausvakuutuslain 9 luvun 8 §:n 3 momentissa määrätyn ajan (viittausmääräys), josta palkallisen vanhempainvapaan osuus määräytyy tämän luvun 8 §:n 1 momentin mukaisesti.

Osittaisella vanhempainvapaalla (työsopimuslaki 4 luku 2 a §, viittausmääräys) olevan palvelussuhteen ehdot ja työaika määräytyvät kuten osa-aikatyötä tekevällä.

Osittaisella vanhempainvapaalla tehty osa-aikatyö katkaisee 8 §:n mukaisen palkallisen vanhempainvapaan yhdenjaksoisuuden.

Esimerkki

Työntekijä haluaa pitää vanhempainvapaata ajanjakson ma 3.10.2022 – ke 23.11.2022 (44

arkipäivää), josta 6 arkipäivän jakson hän haluaa tehdä osa-aikatyötä. Vanhempainvapaata voidaan hakea ja osa-aikatyöstä voidaan sopia esimerkiksi seuraavasti:

a: Työntekijä voi hakea palkallista vanhempainvapaata ajanjaksolle ma 3.10.2022 – ke 9.11.2022 (vanhempainvapaan 32 ensimmäistä arkipäivää sisältävä ajanjakso) ja sopia työnantajan kanssa osa-aikatyöstä osittaisen vanhempainvapaan ajalle ajanjaksolle to 10.11.2022 – ke 16.11.2022 (6 arkipäivää). Jaksolle to 17.11.2022 – ke 23.11.2022 (6 arkipäivää), hän voi hakea palkatonta vanhempainvapaata.

b: Työntekijä voi hakea palkallista vanhempainvapaata ajanjaksolle ma 3.10.2022 – ti 25.10.2022 (vanhempainvapaan 20 ensimmäistä arkipäivää sisältävä ajanjakso) ja sopia työnantajan kanssa osa-aikatyöstä osittaisen hoitovapaan ajalle ke 26.10.2022 – ti 1.11.2022 (6 arkipäivää). Työntekijä voi hakea ajanjaksolle ke 2.11.2022 – ke 23.11.2022 (18 arkipäivää) palkatonta vanhempainvapaata. Osittaisella vanhempainvapaalla tehtävä osa-aikatyö katkaisee 8 §:n mukaisen palkallisen vanhempainvapaan yhdenjaksoisuuden, minkä vuoksi oikeutta palkkaan ei ole ke 2.11.2022 alkavalla ajanjaksolla.

10 § Opintovapaa

1 mom. Opintovapaalakia sovellettaessa

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

Soveltamisohje

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

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. (Opintovapaalaki 10 § 3 mom, viittausmääräys).

Milloin työntekijä pyytää opintovapaan keskeyttämistä opintovapaalain 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 raskaus- tai vanhempainvapaata, 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.

KVTES **HYVTES** VIII luku Lomauttaminen, osa-aikaistaminen ja palvelussuhteen päättymisen

5 § Irtisanomisajat

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

Soveltamisohje

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

Opettajien irtisanomisajoista on määräykset opetusalan virka- ja työehtosopimuksessa.

KVTES Liite 5 Varhaiskasvatuksen henkilöstö sekä eräät koulun ammatti- ja peruspalvelutehtävät

4 § Kolmiperhepäivähoitajien ja muiden lapsen kotona työskentelevien perhepäivähoitajien työaikaa koskeva erityismääräys

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

Soveltamisohje

Lapsen kodissa työskentelevillä perhepäivähoitajilla tarkoitetaan nimikkeestä riippumatta esimerkiksi lapsen kotona työskenteleviä tai kolmiperhepäivähoitajia sekä sijaishoitajina toimivia perhepäivähoitajia, jotka hoitavat lasta/lapsia lapsen tai toisen hoitajan kodissa. Näiden hoitajien säännöllinen työaika ja työaikakorvaukset määräytyvät liitteen 12 mukaan.

Muut palvelussuhteen ehdot, kuten palkkaus, vuosiloma, sairauspoissaolo ja raskaus- ja vanhempainvapaat sekä muut palkalliset työvapaat määräytyvät KVTES:n yleisten määräysten mukaan.

KVTES Liite 12 Omassa kodissaan työskentelevien perhepäivähoitajien palvelussuhteen ehdot

11 § KVTES:n muut sovellettavat määräykset

Soveltamisohje

1. Sairauspoissaoloajan ja raskaus- ja vanhempainvapaan palkka erityistilanteissa

Mikäli hoitajalla ei ole sairauspoissaoloajalle tai raskaus- ja vanhempainvapaalle lähtiessään palkkaperustetta, sairauspoissaoloajan tai raskaus- ja vanhempainvapaan palkkaa ei makseta, ja hoitaja saa sairausvakuutuslain mukaisen päivärahan itse.

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

TS-22 HYVTES Liite 7 Teknistä alaa koskevat määräykset

1 Luku

Yleinen osa Yleiset määräykset

5-2 § Paikallinen sopiminen

2 mom.

Paikallisella sopimuksella ei kuitenkaan voida sopia alennettavaksi tämän sopimuksen teknisen alan liitteen 8 4 §:n mukaista tehtäväkohtaista vähimmäispalkkaa eikä 10 6 §:n mukaista vähimmäispalkkaa. Paikallisella sopimuksella ei saa myöskään poiketa säännöllisen työajan keskimääräisestä pituudesta, vuosiloman pituudesta eikä sairauspoissaolo- ja raskausvapaa- ja vanhempainvapaatuksia koskevista määräyksistä. Tämän teknisen alan liitteen sopimuksen 2 1 §:n mukaisesta soveltamisalasta voidaan sopia ainoastaan TS-22:n HYVTES:n sopijaosapuolten suostumuksella.

Jos kunnan tai kuntayhtymän hyvinvointialueen tai hyvinvointiyhtymän ylläpidettäväksi siirretään toisen hyvinvointialueen tai hyvinvointiyhtymän, kunnan tai kuntayhtymän, valtion tai yksityisen yhteisön ylläpitämä laitos tai toimintayksikkö, siirtyvän henkilöstön vuosiloman pituudesta voidaan sopia tämän sopimuksen 4 §:ssä teknisen alan liitteen 1 §:n 5 momentissa tarkoitetuista KVTES:stä HYVTES:stä ilmenevistä vuosilomamääräyksistä poikkeavasti.

Soveltamisohje

Pääsopimuksen ~~13~~ 12 §:n 1 momentin määräyksiä toisin sopimisesta ei noudateta, jos ~~TS-22:lla tai KVTES:lla~~ tällä teknisen alan liitteellä tai HYVTES:lla on sovittu omin erityismääräyksiin paikallisesta sopimisesta. Tällöin noudatetaan näitä erityismääräyksiä.

Mikäli palo-/pelastustoimeen on tarve paikallisesti sopia esimerkiksi yhdestä yhtenäisestä korvausprosentista, joka poikkeaa työntekijän/viranhaltijan sairauspoissaolo-, ja äitiysvapaaetuuksia raskausvapaa- ja vanhempainvapaaetuuksia koskevista määräyksistä työaikalisien osalta ja sen käyttämisestä lisäprosenttina poissaoloajoilta em. poissaoloajoilta maksettaviin palkkoihin, tätä asiaa koskeva esitys on mahdollista tehdä keskustason sopijaosapuolille. KT ja pääsopijajärjestöt voivat perustellusta syystä myöntää luvan ko. asiasta paikallisesti sopimiseen.

~~18~~ 10 § Varsinainen palkka

Varsinaiseen palkkaan kuuluvat

- tehtäväkohtainen palkka
- henkilökohtainen lisä
- ammattialalisä
- syrjäseutulisiä
- erillislisiä
- luottamusmieskorvaus
- työsuojeluvaltuutetun korvaus ja
- luontoissuoritus.

Soveltamisohje

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

Varsinainen palkka maksetaan mm.

- sairauspoissaolon ja vuosiloman ajalta sekä
- palkallisen raskaus- ja/tai vanhempainvapaan ajalta.

HYVTES Liite 7 Teknistä alaa koskevat määräykset

~~TS~~ Alaliite ~~2~~ 1 Palo- ja pelastuslaitosten työaikajärjestelyjä koskevat erityismääräykset

2 § Lisätyökorvaus arkipyhäviikoilla

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

- 1 §:n 1 momentin a) kohdassa tarkoitettussa työajassa 7 tunnin 39 minuutin
- 1 §:n 1 momentin ~~d)~~ c) kohdassa tarkoitettussa työajassa 8 tunnin ja
- 1 §:n 2 momentissa tarkoitettussa työajassa 7 tunnin 15 minuutin

korottamaton tuntipalkka myös silloin, kun viranhaltija tai työntekijä on ollut

- työvuoroluettelon mukaan työstä vapaana tai
- vuosilomalla tai
- sairauden takia poissa tai
- palkallisella raskaus- ja /tai vanhempainvapaalla.

HYVTES Liite 7 Teknistä alaa koskevat määräykset

Alaliite 5 3 Keskeytymätön kolmivuorotyö

7 § Arkipyhäviikkojen työaikajärjestelyt

1 mom.

Soveltamisohje

Arkipyhäviikon säännöllinen työaika katsotaan täysimääräiseksi myös silloin, kun se on jäänyt vajaaksi

- vuosiloman,
- palkallisen sairauspoissaolon tai
- palkallisen raskaus- ja /tai vanhempainvapaan takia.

I luku

Yleinen osa

1 § Soveltamisala

Tätä virka- ja työehtosopimusta sovelletaan kuntien ja kuntayhtymien hyvinvointialueiden ja hyvinvointiyhtymien

- 1 viranhaltijoihin ja
- 2 kuukausipalkkaisiin työntekijöihin

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

Helsingin kaupunki noudattaa sekä kunta- että hyvinvointialan työ- ja virkaehtosopimuksia. Hyvinvointiyhtymät (esim. HUS-yhtymä) noudattavat ainoastaan hyvinvointialan työ- ja virkaehtosopimuksia.

Soveltamisohje

Tämä sopimus ei koske henkilöitä, jotka ovat työkokeilussa tai työhön valmennuksessa 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 Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat 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 hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän 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 kunta- ja hyvinvointialan pääsopimuksen 13-12 §:ssä tarkoitetulla paikallisella sopimuksella tai valtakunnallisella työehtosopimuksella.

3 § Työrauha

Viranhaltijat

1 mom. Tähän virkaehtosopimukseen sidottu ei saa sopimuksen voimassa ollessa ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin sopimuksen pätevyyydestä, 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 pääsopimuksen 12 §:ssä tarkoitettulla paikallisella sopimuksella. Paikallisella sopimuksella ei kuitenkaan saa sopia tämän sopimuksen mukaan vähintään maksettavaa pienemmästä peruspalkasta eikä poiketa tämän sopimuksen säännöllisen työajan keskimääräistä pituutta, vuosiloman pituutta eikä sairauspoissaolo- ja äitiysloma vapaaetuuksia koskevista määräyksistä. Jos kunnan/kuntayhtymän hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän ylläpidettäväksi siirretään toisen hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän, kunnan/kuntayhtymän, valtion tai yksityisen yhteisön ylläpitämä laitos tai toimintayksikkö, siirtyvän henkilöstön vuosiloman pituudesta voidaan sopia tämän sopimuksen vuosilomamääräyksistä poikkeavasti.

Pöytäkirjamerkintä (1 mom.)

*) Katso perhevapaa uudistuksen vaikutuksesta allekirjoituspöytäkirjan liite

Soveltamisohje

Pääsopimuksen 12 §: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 §: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 (8.6.2022).

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

Pöytäkirjamerkintä (4 §)

Paikallisia sopimuksia ei tarvitse irtisanoa tai neuvotella sen vuoksi uudestaan, että sovellettava virka- ja työehtosopimus muuttuu HYVTES:n voimaantulon 1.3.2023 vuoksi.

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 työsuhteen 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

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

Palvelussuhteen ei katsota katkenneen, mikäli saman **kunnan/kuntayhtymän hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän** 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 määräajassa, tehtävään siirtyminen peruuntuu.

Soveltamisohje

Työntekijälle pitää ilmoittaa lääkärintodistuksen esittämisvelvollisuudesta työsopimusta tehtäessä ja toisenlaiseen tehtävään siirryttäessä. Mikäli työntekijä ei toimita hyväksyttävää lääkärintodistusta tai lääkärintodistus osoittaa, ettei työntekijä ole terveydentilansa puolesta soveltuva työhön, voidaan työsuhde päättää, jos työsopimuslain koeaikapurkua, irtisanomista tai purkua koskevat edellytykset täyttyvät (viittauss määräys). 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 **johto- ja hallintosäännöissä**.

II luku

Palkkaus

Yleiset määräykset

1 § Viranhaltijan ja työntekijän oikeus palkkaan

- 1 mom.** Kunnan/kuntayhtymän Hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän palvelukseen otetulla on oikeus saada palkka siitä lukien, kun hän on aloittanut virantoimituksen tai tehtävien hoitamisen.

Soveltamisohje

Virantoimitus on määritelty KVTES:n HYVTES:n yleisen osan 7 §:ssä. Mikäli virantoimitus tai työssäolo ei ole vielä alkanut (ei ehdi olla päivääkään töissä esim. sairauden tai raskauden vuoksi), ei viranhaltija/työntekijä saa palkkaetuja. Toimivaltainen viranomaisen päättää viranhaltijan virantoimituksen alkamisesta.

Esimerkki

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

- 2 mom.** ~~Jos viranhaltijan virantoimitus on määrätty alkamaan kuukauden ensimmäisenä päivänä, joka ei ole säännönmukainen työpäivä, katsotaan palkkaoikeuksien alkaneen sanotun kuukauden alusta, mikäli virkaan valittu on edellä mainitun päivän jälkeisenä ensimmäisenä säännönmukaisena työpäivänään aloittanut virantoimituksen ja jos virkaa aikaisemmin hoitanut viranhaltija ei ole edellä tarkoitettuna ajankohtana ollut enää virantoimituksessa. Edellä sanottu koskee myös työntekijää, joka on työsopimuksen mukaan otettu palvelukseen kuukauden ensimmäisestä päivästä lukien ja ko. päivät eivät ole kuuluneet edellisen työntekijän työsuhteeseen.~~
- 3 mom.** Jos viranhaltija/työntekijä on ilman pätevää syytä poissa työstä, hänelle ei makseta palkkaa tältä ajalta.
- 4 mom.** Palvelussuhteen päättyessä maksetaan, jollei tästä sopimuksesta muuta johdu,
- 1 palkka palvelussuhteen päättymispäivään asti, mainittu päivä mukaan luettuna
 - 2 jos viranhaltija tai työntekijä on kuollut, palkka kuolinpäivään asti, jolloin mahdollisesti etukäteen maksettua kuukausipalkkaa kuukauden jäljellä olevalta osalta ei peritä takaisin.

2 § Palkkaukseen liittyviä keskeisiä peruskäsitteitä

Palkkausjärjestelmä

Palkkausjärjestelmä perustuu tehtäväkohtaiseen palkkaan, henkilökohtaiseen lisään, työkokemuslisään ja tulospalkkioon. Lisäksi voidaan maksaa kertapalkkiota sekä muita tässä sopimuksessa erikseen mainittuja lisiä, korvauksia ja palkkioita. Katso 6 §.

Vähimmäispalkka

Täysin työkykyisen 17 vuotta täyttäneen täyttä työaikaa tekevän säännöllisen työajan vähimmäispalkka kuukaudessa luontoisetuineen. Katso 3 §.

Osa-aikaisen palkka

Osa-aikaisen palkka on samassa suhteessa alempi kuin työaika on täyttä säännöllistä työaikaa lyhyempi. Katso 4 §.

Varsinainen palkka

Varsinaiseen palkkaan kuuluvat mm. tehtäväkohtainen palkka, henkilökohtainen lisä ja työkokemuslisä. Varsinaisen palkan käsitettä tarvitaan laskettaessa mm. tuntipalkkaa, päiväpalkkaa, vuosiloma-ajan palkkaa sekä sairausajan palkkaa. Katso 5 §.

Palkkahinnoittelu

Tehtävä sijoitetaan palkkahinnoittelun soveltuvaan palkkahinnoittelukohtaan (esim. H1ASI040 01HOI030). Jos soveltuvaa palkkahinnoittelukohtaa ei ole, niin tehtävä on palkkahinnoittelun ulkopuolinen. Katso 7 § ja 8 §.

Peruspalkka

Peruspalkalla tarkoitetaan ko. palkkahinnoittelukohdan mukaista tehtäväkohtaista vähimmäispalkkaa. Katso 9 §.

Tehtäväkohtainen palkka

Tehtäväkohtaisen palkan määräytymisperusteena on ensisijaisesti viranhaltijan/työntekijän tehtävien vaativuus. Katso 9 §.

Tehtävän vaativuuden arviointi (TVA)

Tehtävän vaativuuden arviointi perustuu tehtäväkuvaukseen ja paikalliseen tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmään. Katso 9 §.

Henkilökohtainen lisä

Henkilökohtaisen lisän maksamisen perusteena ovat ammattihallinta, työssä suoriutuminen ja muut mahdolliset paikallisesti määritellyt kriteerit. Katso 11 §.

Työsuorituksen arviointi (TSA)

Henkilökohtaisen lisän maksaminen perustuu pääsääntöisesti työsuorituksen arviointiin. Katso 11 §.

Työkokemuslisä

Työkokemuslisä perustuu palvelusaikaan. Katso 12 §.

Tulospalkkio

Tulospalkkio perustuu kuntapalvelujen hyvinvointialan palvelujen tuloksellisuuden parantamiseksi asetettujen tavoitteiden saavuttamiseen tai ylittämiseen. Katso 13 §.

Kertapalkkio

Kertapalkkiota voi käyttää yksilön tai ryhmän palkitsemiseen. Kertapalkkiota

voidaan maksaa myös muusta erityisestä syystä. Katso 14 §.

Päiväpalkka

Päiväpalkka saadaan, kun varsinainen palkka jaetaan kalenterikuukauden päivien lukumäärällä. Katso 19 §.

Tuntipalkka

Tuntipalkkaa voidaan maksaa vain ~~SOTE-sopimuksen~~ **HYVTES:n** palkkausluvun 19 §:n mukaisessa tilanteessa. Tuntipalkka saadaan, kun varsinainen palkka jaetaan työaikamuodon mukaisella tuntipalkkakajakajalla. Työaikakorvausten laskennassa tarvitaan tuntipalkkakäsitettä. Katso 19 §.

Soveltamisohje

Palkkaukseen liittyviä keskeisiä peruskäsitteitä on kuvattu lyhyesti yllä olevassa luettelossa. Varsinainen sopimusmääräys löytyy asianomaisista pykälistä, joihin luettelossa viitataan.

3 § Vähimmäispalkka

- 1 mom.** Täysin työkykyisen 17 vuotta täyttäneen täyttä työaikaan tekevän säännöllisen työajan vähimmäispalkka kuukaudessa luontoisetuineen on ~~1.9.2021 lukien 1 653,91 euroa, 1.6.2022 1 699,91 euroa ja 1.10.2022 1.3.2023 lukien 1708,41 euroa, 1.6.2023 lukien 1746,00 euroa ja 1.6.2024 lukien 1785,63 euroa.~~

Määräystä sovelletaan harjoittelijaan tai tähän rinnastettavassa asemassa olevaan vasta palvelussuhteen kestänyt asianomaiseen ~~kuntaan/kuntayhtymään~~ **hyvinvointialueeseen/hyvinvointiyhtymään** kolme kuukautta.

Soveltamisohje

Kunnasta/kuntayhtymästä hyvinvointialueelle/hyvinvointiyhtymään liikkeen luovutuksella 1.1.2023 siirtyneen harjoittelijan tai tähän rinnastettavassa asemassa olevan henkilön palvelussuhteen kesto ko. tehtävässä kunnassa/kuntayhtymässä huomioidaan tätä määräystä sovellettaessa.

Harjoittelijalla tarkoitetaan henkilöä, joka työsopimussuhteessa työnantajan tai hänen edustajansa johdolla suorittaa tietyissä tehtävissä tarvittavien tietojen, taitojen ja kokemuksen hankintaan tähtäävää käytännöllistä työtä.

Harjoittelu voi olla laadultaan

- 1 ennakkoharjoittelua, millä tarkoitetaan sitä työkokemusta, jota on hankittava ennen oppilaitokseen pyrkimistä
- 2 koulutukseen sisältyvää harjoittelua (esim. oppisopimus)
- 3 erikoistumisharjoittelua, joka tapahtuu ammatillisen perustutkinnon jälkeen
- 4 työharjoittelua.

Työharjoittelijaksi katsotaan mm. henkilö, jolla ei ole ao. alan ammattikoulutusta eikä aikaisempaa työkokemusta ja joka

esimerkiksi tekee erilaisia suhteellisen helposti ja nopeasti omaksuttavia töitä enimmäkseen yhdessä muiden työntekijöiden kanssa totutellakseen työelämään.

Jos harjoittelija käytännössä tekee itsenäisesti työnkuvaansa ja ko. palkkahinnoittelukohtaan kuuluvia tehtäviä, ei työnantajalla yleensä ole perusteita maksaa harjoittelijalle ko. tehtävän peruspalkkaa pienempää palkkaa, ottaen kuitenkin huomioon mahdollinen puuttuvan koulutuksen perusteella tehtävä peruspalkan alennus. Jos harjoittelijan tehtävät eivät vaativuudeltaan vastaa palkkahinnoittelukohdassa tarkoitettuja tehtäviä, voidaan hänelle harjoittelun ajan maksaa vähimmäispalkkaa.

- 2 mom.** Kesätyöntekijän vähimmäispalkka on vähintään 50 % virka- ja työehtosopimuksen mukaan asianomaisesta työstä maksettavasta peruspalkasta. Kesätyöntekijällä tarkoitetaan lomakautena 2.5.–30.9. kesätyöntekijäksi määrääjäksi palvelukseen otettua koululaista, opiskelijaa tai muuta nuorta, jolta puuttuu alan ammattitutkinto tai ammattitaito.

Soveltamisohje

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

4 § Osa-aikaisen palkka

- 1 mom.** Osa-aikatyössä tehtäväkohtainen palkka ja euromääräiset lisät ovat samassa suhteessa alempia kuin viranhaltijan/työntekijän työaika on virka- tai työehtosopimuksen mukaista täyttä säännöllistä työaikaa lyhyempi.

Soveltamisohje

Jos osa-aikatyön työaika muuttuu esim. kokoaikaiseksi, tehtäväkohtainen palkka ja euromääräiset lisät suurenevät samassa suhteessa, ellei esim. henkilökohtaisen lisän osalta ole muuta päätetty tai edellytetty.

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

5 § Varsinainen palkka

Viranhaltijan/työntekijän varsinaiseen palkkaan kuuluvat seuraavat palkanosat:

- 1 tehtäväkohtainen palkka tai vastaavanluonteinen palkka (lukuun ottamatta

luontoisetua)

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

Soveltamisohje

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

Pöytäkirjamerkintä määrävuosilisästä

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

Mikäli henkilö siirtyy liikkeen luovutuksella kunnasta/kuntayhtymästä hyvinvointialueelle/hyvinvointiyhtymään, em. määrävuosilisää maksetaan samansuuruisena niin kauan kuin palvelussuhde jatkuu keskeytymättä ao. hyvinvointialueeseen/hyvinvointiyhtymään.

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.

Palkkausjärjestelmä

6 § Palkkausjärjestelmä

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

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

Lisäksi voidaan maksaa muita tässä sopimuksessa erikseen mainittuja lisiä, palkkioita tai korvauksia.

Soveltamisohje

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

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

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

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

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

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

Pöytäkirjamerkintä kokonaispalkkaisesta projektityöntekijästä-viranhaltijasta

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

7 § Palkkahinnoittelu

- 1 mom.** Viranhaltijalle/työntekijälle maksetaan vähintään liitteissä 1–2–1–3 olevien palkkahinnoittelujen asianomaisen palkkahinnoittelukohdan mukainen peruspalkka, jollei tämän sopimuksen määräyksistä muuta aiheudu. Palkkahinnoittelukohta ja tehtäväkohtainen palkka määräytyvät viranhaltijan/työntekijän tehtävien ja asianomaisissa palkkamääräyksissä mainittujen muiden edellytysten perusteella.

Sovellettamisohje

1. Palkkahinnoittelukohdan määrittäminen

Kunnan/kuntayhtymän Hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän toimivaltainen viranomaisen toteaa palkkahinnoittelun piiriin kuuluvaan viranhaltijaan/työntekijään sovellettavan palkkahinnoittelukohdan.

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

Peruspalkalla tarkoitetaan ko. palkkahinnoittelukohdan tehtäväkohtaista vähimmäispalkkaa.

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

Palkkahinnoittelun ulkopuolisten palkan määräytymisestä ks. palkkaussuunnan 8 §.

2. Hinnoittelussa käytettyjä koulutusilmaisuja

Liitteiden 1–2–1–3 palkkahinnoittelujen määräyksiä sovelletaan seuraavasti:

- 1 Ilmaisulla ”viranhaltijalta/työntekijältä edellytetään” tarkoitetaan

sitä, että ko. tutkinto tai koulutus on ainakin yhtenä viran/toimen kelpoisuusehtona ja että henkilöllä on tämä tutkinto tai koulutus. Vaikka viranhaltijalta/työntekijältä puuttuu vaadittu koulutus, häneen sovelletaan ko. palkkahinnoittelukohtaa 9 § 2 momentin mukaisesti.

- 2 Ilmaisulla ”pätevyys: määrätty tutkinto tai koulutus” tarkoitetaan sitä, että ko. palkkahinnoittelukohtaa sovelletaan niihin, joilla on em. tutkinto. Vaikka viranhaltijalta/työntekijältä puuttuu vaadittu koulutus, häneen sovelletaan ko. palkkahinnoittelukohtaa 9 § 2 momentin mukaisesti.
- 3 Ilmaisulla ”tehtävässä edellytetään yleensä ... tutkintoa” pyritään kuvaamaan tehtävän vaativuustasoa, eikä määräys rajoita määräyksen soveltamista vain em. tutkinnon suorittaneisiin.

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

Korkeakoulututkinnot (ylemmät korkeakoulututkinnot, alemmat korkeakoulututkinnot, ammattikorkeakoulututkinnot ja ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot) on määritelty korkeakoulututkintojen järjestelmästä annetun asetuksen (464/98) 1 §:ssä. Korkeakoulututkinnoista on säädetty tarkemmin yliopistolaissa (558/09) ja ammattikorkeakoululaissa (932/14).

Ammatillisista perustutkinnoista, ammatitutkinnoista ja erikoisammattitutkinnoista on säädetty laissa ammatillisesta koulutuksesta (531/17).

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

8 § Palkkahinnoittelun ulkopuoliset viranhaltijat/työntekijät

- 1 mom.** Jollei palkkahinnoittelusta löydy tehtävään sopivaa palkkahinnoittelukohtaa, toimivaltainen viranomainen päättää tehtäväkohtaisesta palkasta ottaen huomioon tehtävien vaativuus ja sellaiset palkkahinnoittelukohdat, joita voidaan tehtävien luonteen vuoksi käyttää apuna tehtäväkohtaista palkkaa määrittäessä.

Soveltamisohje

Kun laaditaan tehtäväkuvauksia tehtävän vaativuuden arviointia varten, huomioidaan, mitä 9 § 1 mom. soveltamisohjeen 1–3 kohdissa on todettu. Kaikissa hinnoittelun ulkopuolisissa ryhmissä ei kuitenkaan ole mahdollista käyttää samoja vaativuustekijöitä, joita palkkahinnoiteluissa olevien osalta käytetään. Työnantajan on tehtäväkohtaisesta palkasta päättäessään käytettävä harkintavaltaansa siten, että tehtävien vaativuus otetaan mahdollisimman objektiivisesti huomioon. Tehtäväkohtaisen palkan tasoon vaikuttavat tehtävien vaativuuden lisäksi mm. **paikkakunnan alueen** ja ao. ammattialan yleinen palkkataso sekä työnantajan

noudattamat palkkapoliittiset periaatteet.

Työnantajan pitää huolehtia siitä, että palkkahinnoittelun ulkopuolisten tehtäväkohtaiset palkat ovat oikeassa suhteessa niihin palkkahinnoittelukohtiin kuuluvien tehtäväkohtaisten palkkojen kanssa, joita voidaan tehtävien luonteen vuoksi käyttää ns. viiteryhmänä.

Palkkahinnoittelun ulkopuolisista viranhaltijoista ja työntekijöistä voidaan tarvittaessa muodostaa omia ryhmiä tehtävien vaativuuden arviointia silmällä pitäen silloin, kun kyseessä on samankaltainen työ.

Palkkahinnoittelun ulkopuolinen voi olla myös esim. viranhaltija/työntekijä, joka osittain tekee palkkahinnoitteluliitteen 1 2 tehtäviä ja osittain palkkahinnoitteluliitteen 2 3 tehtäviä.

Tätä määräystä voidaan soveltaa myös 17 §:n mukaiseen työnantajan edustajaan.

Hinnoittelemattomien tehtävien tilastointitunnuksista. ks. tämän sopimuksen liite 3 4.

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. Tehtäväkuvaus 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 tehtäväkuvauksesta annetaan kopio ao. viranhaltijalle/työntekijälle hänen pyynnöstään. Työntekijän tehtävien olennaisesta muuttamisesta ks. ~~KVTES~~ **HVVTES** I luvun 10 § ja viranhaltijan tehtävien olennaisesta muuttamisesta, ks. 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 määriteltyä tehtäväkokonaisuutta muutetaan tai se on muuttunut vähäistä merkittävämmiin, tarkistetaan myös ko. henkilön tehtäväkuvaus muuttuneen tilanteen mukaiseksi. Samalla arvioidaan tehtävän vaativuus uudelleen tehtävän kokonaisvaativuudessa tapahtuneiden muutosten selvittämiseksi. Sen jälkeen arvioidaan muutosten mahdolliset vaikutukset tehtäväkohtaisiin palkkoihin. (ks. 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 määriteltyjä muita objektiivisia vaativuustekijöitä.

Osaaminen

Osaaminen kuvaa työn edellyttämien koulutuksella ja työkokemuksella hankittujen keskeisten tietojen ja taitojen syvyyttä, laajuutta ja monipuolisuutta sekä työn edellyttämää harkinnan itsenäisyyttä. Tietojen osalta arvioidaan työn edellyttämää koulutusta (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~~ **hyvinvointialueen asukkaiden**/asiakkaiden ja työyhteisön fyysisiin, psyykkisiin, sosiaalisiin ja taloudellisiin olosuhteisiin. Vaikutuksia arvioidaan kohteiden laajuuden (erilaisuus, määrä) ja vaikutusten pysyvyyden (pitkäkestoisuus, muutettavuus) kannalta. Asiantuntija-, johtamis- ja ~~esimies~~ **esihenkilö**työssä korostuvat toimintaedellytyksiä, tuloksellisuutta, vaikuttavuutta sekä työyhteisöjen toimivuutta koskeva vaikuttaminen ja vastuu. Toimintaedellytyksiin vaikuttamista ilmenee kaikilla organisaatiotasolla.

Yhteistyötaidot

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

Työolosuhteet

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

3 Tehtävien vaativuuden arvioinnissa huomioon otettavia seikkoja

3.1 Koulutus

Viranhaltijalla tai työntekijällä oleva koulutus tai kokemus ei ratkaise työn vaativuutta, vaan vaativuustarkastelu tehdään aina tosiasiallisten tehtävien perusteella. Palkkahinnoittelukohdan soveltamisedellytykseksi on kuitenkin usein määritelty tietty koulutustaso, jolla on pyritty kuvaamaan osaltaan palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien tehtävien tiedollista vaativuustasoa. Mikäli palkkahinnoittelukohtaan kuuluvalla 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 vastuualueen määräaikainen päällikkyyys, jonkin yksikön tai ryhmän vetovastuu, johtajan tai esimiehen

esihenkilön 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 **Esimies** **Esihenkilö** asema

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

4 Arviointijärjestelmä ja arviointi

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

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

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

Tehtävien vaativuuden arvioinnin kohteena ovat samanaikaisesti saman työnantajan samaan palkkahinnoittelukohtaan kuuluvat tehtävät ja näiden tehtävien keskinäinen vertailu. Tehtävien vaativuuden arviointi voidaan ulottaa koskemaan kunkin palkkaliitteen eri palkkahinnoittelukohdassa olevia tehtäviä, jotka ovat vertailukelpoisia keskenään. 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, **esimies** **esihenkilö** asema) (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 vaativuuseroja, ei merkitse sitä, että käytetään automaattisesti palkkahinnoittelukohdan 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. **palkkakunnan alueen** ja ao. ammattialan yleinen palkkataso sekä työnantajan noudattamat palkkapoliittiset periaatteet.

Toimivaltainen viranomaisen päättää tehtäväkohtaisen palkan tasosta. Työntekijän osalta tehtäväkohtaisesta palkasta sovitaan työsopimuksella. Tehtäväkohtainen palkka voidaan määritellä uudelleen uutta viranhaltomääräystä 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 pätevyiden saavuttamisesta.

10 § Olennainen muutos tehtävissä

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

Tehtäväkohtaisen palkan tarkistamisajankohdat ovat:

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

- 2 mom.** Vuosilomasijaisuuksissa tehtäväkohtaista palkkaa ei alenneta ja tehtäväkohtaisen palkan korottaminen koskee vain vähintään kaksi

viikkoa kestäviä yhdenjaksoisia sijaisuuksia, jolloin tarkistamisajankohta on sijaisuuden alkaminen.

Soveltamisohje (1 mom. ja 2 mom.)

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

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

Tehtävämuutoksella tarkoitetaan myös virantoimitusvelvollisuuden muuttamista.

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

11 § Henkilökohtainen lisä

- 1 mom.** Viranhaltijalle/työntekijälle voidaan maksaa varsinaiseen palkkaan kuuluvaa euromääräistä henkilökohtaista lisää. Toimivaltainen viranomainen päättää henkilökohtaisesta lisästä.

Soveltamisohje

Henkilökohtainen lisä myönnetään pääsääntöisesti toistaiseksi, mutta myös määräaikainen lisä voi olla mahdollinen.

Henkilökohtaista lisää voidaan alentaa tai poistaa vain tässä pykälässä mainituissa tilanteissa.

- 2 mom.** Henkilökohtaista lisää maksetaan pääsääntöisesti viranhaltijan/työntekijän työsuorituksen arvioinnin perusteella.

Soveltamisohje

Henkilökohtaisen lisän maksamisperusteet määritellään paikallisesti. Perusteet ja niiden painoarvot voivat vaihdella eri yksiköissä.

Henkilökohtaisen lisän perusteina voivat ammatinhallinnan ja työssä suoriutumisen lisäksi olla esimerkiksi

- tuloksellisuus
- monitaitoisuus ja luovuus
- erityistiedot ja -taidot

- yhteistyökyky
- vastuuntunto
- oma-aloitteisuus ja kehityshakuisuus.

Arvioinnin perusteista tehdään kirjallinen kuvaus ja sen sisällöstä tiedotetaan viranhaltijoille/työntekijöille.

Henkilön työsuorituksen arviointi suoritetaan esim. vuosittain kehityskeskustelun yhteydessä.

- 3 **mom.** Henkilökohtaisia lisiä maksettaessa on eri viranhaltija-/työntekijäryhmiä kohdeltava tasapuolisesti.
- 4 **mom.** Viranhaltijalle/työntekijälle on pyydettäessä ilmoitettava häntä koskevan henkilökohtaisen lisän maksamisen perustelut.
- 5 **mom.** Henkilökohtaista lisää voidaan alentaa vain silloin, kun kysymyksessä on tehtävien olennaisesta muuttumisesta aiheutuva palkkausperusteiden uudelleen arviointi tai viranhaltijasta/työntekijästä itsestään johtuva työsuorituksen huomattava huonontuminen.

Soveltamisohje

Viranhaltijalle/työntekijälle annetaan tilaisuus parantaa työsuoritustaan. Mahdollisista tukitoimenpiteistä keskustellaan esim. kehityskeskustelussa.

- 6 **mom.** Viranhaltijoiden/työntekijöiden työsuorituksen arvioinnin ja henkilökohtaisen lisän maksamisen perusteista neuvotellaan paikallisesti pääsopijajärjestöjen edustajien kanssa.

Soveltamisohje

Neuvottelu tapahtuu pääsopimuksen (10.11.2022 saakka 14 §) 13 §:n 2 momentin määräyksen mukaisesti, jollei pääsopimuksen (10.11.2022 saakka 13 §) 12 §:n määräyksen mukaisesti toisin sovita. Tavoitteena on, että henkilökohtaisen lisän perusteista on mahdollisimman laaja yksimielisyys työnantajan ja henkilöstön kesken.

Henkilökohtainen lisä on osa kannustavaa palkkausta. Kannustavalla palkkauksella pyritään parantamaan toiminnan tuloksellisuutta ja tukemaan johtamista. Kannustavuus perustuu siihen, että jokainen voi työsuorituksellaan vaikuttaa palkkukseensa. Henkilökohtaisten tulosten palkitseminen on keskeinen tekijä motivaation syntymisessä. Tästä syystä henkilökohtaisen lisän perusteiden on tärkeää olla henkilöstön tiedossa.

- 7 **mom.** Työnantajan on käytettävä henkilökohtaisiin lisiin vähintään 1,3 % laskettuna kunnan/kuntayhtymän hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän palveluksessa olevan SOTE-sopimuksen piiriin HYVTES:n piiriin kuuluvan henkilöstön tehtäväkohtaisten palkkojen yhteismäärästä lukuun ottamatta liitettä 7 (Teknistä alaa koskevat määräykset). Jos palkkahinnoitteluliitteen 1, 2 tai 3 soveltamispiiriin kuuluu vähintään 30 henkilöä, työnantajan on käytettävä tämän henkilöstön harkinnanvaraisiin henkilökohtaisiin
-

lisiin vähintään 1,3 %, heidän yhteenlasketusta tehtäväkohtaisten palkkojen palkkasummasta. Tarkistus suoritetaan vuosittain.

Soveltamisohje

Teknisen alan liitteessä (liite 7) henkilökohtaisen lisän tarkastelu tehdään erikseen (Liite 7 7 §).

Pöytäkirjamerkintä

HYVTES:ssa vuosittainen tarkastus tehdään ensimmäisen kerran 31.12.2023 mennessä, ellei vuosittaista tarkistusta ole jo tehty vuonna 2023 KVTES:ia sovellettaessa.

12 § Työkokemuslisä

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

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

Edellä mainitusta ajasta vähennetään lakossa oloaika ja muu luvaton poissaoloaika.

Soveltamisohje

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

Työkokemuslisään oikeuttavaksi ajaksi hyväksytään sama ajanjakso korkeintaan yhden kerran.

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

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

2 mom. Työkokemuslisä maksetaan palvelusajan täyttymistä seuraavan kalenterikuukauden alusta lukien. Muun kuin oman **kunnan/kuntayhtymän** **hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän** palvelusta

sekä yritystoiminnasta on esitettävä luotettava kirjallinen selvitys. Selvitys tulisi esittää kuukauden kuluessa palvelussuhteen alkamisesta. Mikäli selvitys palvelusta esitetään takautuvasti, tähän palvelukseen perustuvaa lisää maksetaan enintään kahden vuoden ajalta takautuvasti selvityksen esittämisestä.

Pöytäkirjamerkintä 1.5.2022–30.4.2025

Henkilöstö ~~siirtyy~~ **siirtyi** hyvinvointialueelle liikkeenluovutuksen periaattein. Työkokemuslisää ei tilanteessa lasketa uudelleen vaan työntekijälle/viranhaltijalle ennen työnantajan vaihdosta hyväksi luettu työkokemus luetaan uuden työnantajan palveluksessa työkokemuslisää kerryttäväksi. **Työkokemuslisää ei edellä mainitussa tilanteessa lasketa uudelleen myöskään vain siksi, että KVTES vaihtuu HYVTES:iin.**

~~Palvelussuhteen katkeaminen lyhytaikaisesti ennen tai jälkeen liikkeenluovutuksen ei aiheuta työkokemulsian uudelleen laskentaa. Uudelleen laskentaa ei tehdä, mikäli palvelussuhde katkeaa 1.12.2022–31.1.2023 välisenä aikana.~~

13 § Tulospalkkio *)

- 1 mom.** ~~Kunta/kuntayhtymä~~ **Hyvinvointialue/hyvinvointiyhtymä** voi ottaa käyttöön tulospalkkiojärjestelmän, jonka perusteella työntekijälle/viranhaltijalle voidaan maksaa tulospalkkiota. Tulospalkkio perustuu palvelujen tuloksellisuuden parantamiseksi asetettujen tavoitteiden todettuun saavuttamiseen tai ylittämiseen.
- 2 mom.** Tulospalkkiojärjestelmän piiriin kuuluvalla työntekijällä/viranhaltijalla maksetaan jälkikäteen seurantajaksolta ennakolta vahvistettujen perusteiden mukainen erillinen euromääräinen tulospalkkio. Vuosilomaa ja äitiysvapaata lukuun ottamatta tulospalkkion seurantajaksoon kohdistuva virantoimituksen/työnteon keskeytysaika vähentää vastaavassa suhteessa tulospalkkion määrää, jollei ao. viranomaisen toisin päättä. *)

Pöytäkirjamerkintä (2 mom.)

***) Katso perhevapaa uudistuksen vaikutuksesta allekirjoitus pöytäkirjan liite**

- 3 mom.** Tulospalkkio ei ole varsinaista palkkaa ja se maksetaan erillään varsinaisesta kuukausipalkasta.

Soveltamisohje (1–3 mom.)

Tulospalkkion perusteena olevien tavoitteiden asettaminen

Tulospalkkion perusteeksi valitaan asianomaisessa tulosityksikössä yleensä kaksi tai useampia tavoitteita, jotka kuvaavat toiminnan onnistumista mahdollisimman monipuolisesti. Näiden palkkion perusteeksi valittujen tavoitteiden saavuttamisesta tai ylittämisestä

riippuu tulospalkkion maksaminen ja määrä siten kuin siitä on ennalta päätetty.

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

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

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

Seurantajakso

Tulospalkkion perusteena olevan seurantajakson pituus voi olla esimerkiksi vuosi, puoli vuotta tai neljännesvuosi. Mikäli seurantajakso on puoli vuotta tai pitempi, olisi henkilöstön motivoinnin kannalta perusteltua antaa henkilöstölle seurantajakson aikana väliaikatietoja tulostavoitteiden saavuttamisesta. Yleensä on tarkoituksenmukaista käyttää vuoden pituisia seurantajaksoja.

Henkilöstön osallistuminen asian valmisteluun

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

Toimivaltainen viranomainen päättää mm. seuraavista tulospalkkiota koskevista asioista:

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

Henkilöstörahasto

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

Muut lisät ja palkkiot

14 § Kertapalkkio

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

Soveltamisohje

Palkkausjärjestelmän perusteista ks. palkkausluvun 6 § ja **teknisen alan osalta liite 7 3 §**. Toimivaltainen viranomainen päättää kertapalkkioiden suuruudesta.

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

Soveltamisohje

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

Soveltamisohje (1 ja 2 mom.)

Jos kertapalkkiota käytetään yleisesti, sen maksamisperusteet on tarkoituksenmukaista selvittää yhteisesti henkilöstön kanssa. Kertapalkkion luonteen vuoksi asiasta ei käydä virallisia paikallisneuvotteluja viranhaltija- ja työntekijäjärjestöjen kanssa (katso pääsopimuksen **(10.11.2022 saakka 14 §)** 13 §).

15 § Rekrytointilisä

- 1 mom.** Viranhaltijalle/työntekijälle voidaan maksaa rekrytointilisää, mikäli **kunnan/kuntayhtymän hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän** asianomainen viranomainen harkitsee lisän suorittamisen perustelluksi. Rekrytointilisän maksamisperusteet ja voimassaolo tulee ilmetä viranhaltijan/työntekijän lisän myöntämistä koskevasta päätöksestä. Työntekijän kanssa asiasta sovitaan esim. työsopimuksessa.

Soveltamisohje

Rekrytointilisän perusteluna voi olla mm. henkilöstön saatavuuteen liittyvät ongelmat.

Rekrytointilisä on luonteensa vuoksi pääsääntöisesti määräaikainen.

Mikäli työnantaja käyttää yleisesti rekrytointilisää, selvitetään lisän maksamisperusteet henkilöstön edustajien kanssa, kuten kertapalkkioidenkin kohdalla.

Rekrytointilisa on varsinaista palkkaa.

16 § Kielilisa

Viranhaltijalle/työntekijälle voidaan maksaa varsinaiseen palkkaan kuuluvaa kielilisää, jos tehtävissä edellytetään äidinkielen lisäksi toisen kotimaisen kielen, saamen kielen tai viittomakielen hallintaa ja jollei kielitaitovaatimusta ole otettu huomioon tehtäväkohtaisessa palkassa.

Palkanmaksuun liittyvät määräykset

17 § Palkanmaksu

1 mom. Viranhaltijalle/työntekijälle maksetaan palkka tai palkkio kultakin kalenterikuukaudelta viimeistään sen 16. päivänä, jollei tässä sopimuksessa ole toisin määrätty tai palkan suoritusperusteista muuta johdu taikka toimivaltainen viranomainen työntekijän palkanmaksun osalta toisin määrää.

Jos rahapalkka erääntyy maksettavaksi pyhäpäivänä tai arkilauantaina taikka arkipäivänä, jona pankkien yleisesti keskinäisissä maksuissaan käyttämät maksujärjestelmät eivät säädöskokoelmassa julkaistavan Suomen Pankin ilmoituksen mukaan ole Euroopan keskuspankin tai Suomen Pankin tekemän päätöksen vuoksi käytössä, pidetään lähinnä edellistä muuta arkipäivää eräntymispäivänä.

Määräaikaiselle viranhaltijalle voidaan maksaa palkka tai palkkio kultakin kalenterikuukaudelta viimeistään sen viimeisenä arkipäivänä, ei kuitenkaan lauantaina.

Jos palkkion maksaminen edellyttää laskulla esitettävää selvitystä suoritetuista toimenpiteistä, palkkio maksetaan viimeistään laskutusta seuraavan kalenterikuukauden aikana.

Soveltamisohje

Työntekijän palkka on maksettava työsopimuslain mukaisesti työsuhteen päättyessä, ellei työntekijän kanssa ole toisin sovittu. Jos palkanmaksu viivästyy, työnantaja voi joutua maksamaan ns. odotusajan palkkaa. Työsopimuslain säännökset ns. odotusajan palkasta eivät koske viranhaltijoita.

Virkasuhteen päättyessä palkka tulee pyrkiä maksamaan viivytyksettä, vaikka sopimuksessa ei olekaan tästä erityismääräyksiä. Myös työaikamääräyksiin perustuvat palkanlisät ja korvaukset on pyrittävä maksamaan välittömästi. Mikäli lisät ja korvaukset yms. eivät ole selvillä virkasuhteen päättyessä, tätä varten tulee olla käytettävissä kohtuullinen selvitys- ja laskenta-aika.

Työaikamääräyksiin perustuvien palkanlisien ja korvausten maksuajankohdista määrätään ao. erityismääräyksissä.

- 2 mom.** Viranhaltijan/työntekijän palkka maksetaan hänen osoittamalleen rahalaitoksen tilille. Palkka voidaan maksaa käteisenä vain työsopimuslain 2 luvun 16 §:ssä tarkoitetusta pakottavasta syystä (viittausmääräys).
- 3 mom.** Työnantajan on annettava viranhaltijalle/työntekijälle palkanmaksun yhteydessä laskelma ja tarvittaessa tämän pyynnöstä muulloinkin viipymättä palkkatodistus. Laskelmasta ja palkkatodistuksesta pitää käydä ilmi viranhaltijalle/työntekijälle maksetun palkan suuruus, palkan määräytymisen perusteet ja palkanpidätys eri tarkoituksiin.

19 § Palkan laskeminen kalenterikuukautta lyhyemmältä ajalta

- 1 mom.** **Osalta kalenterikuukautta maksetaan kuukausipalkkaiselle** viranhaltijalle/työntekijälle palkka siten, että lasketaan jokaista virantoimituspäivää tai keskeytyksen ulkopuolista kalenteripäivää kohden niin mones osa kalenterikuukauden varsinaisesta palkasta kuin siinä kuukaudessa on kalenteripäiviä. Muusta kuin varsinaisesta palkasta maksetaan ansaittu määrä.

Soveltamisohje

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

Esimerkki

Työntekijä on hoitovapaalla omasta työstään. Työntekijä sopii työnantajansa kanssa tulevansa tekemään kuuden tunnin työpäivän maaliskuussa, jolloin hänen hoitovapaansa keskeytetään kalenteripäivän ajaksi. Työntekijälle maksetaan tältä työpäivältä hänen varsinaisesta palkastaan laskettu päiväpalkka (1/31). Vuosiloman kertymisestä ks. **KVTES:n** **HYVTES:n** vuosilomaluvun 3 §.

- 2 mom.** Jäljempänä mainituissa tapauksissa kuukausipalkkaisen viranhaltijan virantoimitusajalta/työntekijän työssäolon ajalta maksettava palkka lasketaan kuitenkin tuntipalkan mukaan käyttäen työaikaluvun 23 §:ssä mainittuja jakajalukuja.

1. palvelussuhde kestää enintään 12 kalenteripäivää.

Esimerkki

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

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

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

Esimerkki

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

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

20 § Saatavan kuittausoikeus ja palkan takaisinperintä

Työntekijät

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

Soveltamisohje

Kuittaamista rajoittavat ulosottokaaren säännökset suojaosuudesta ym.

Viranhaltijat

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

Soveltamisohje

Palkasta suoritettavaa perintää rajoittavat ulosottokaaren säännökset suojaosuudesta ym. KVhL:n 56 §:n säännös ei koske muun kuin palvelussuhteesta johtuvan saatavan perimistä palkasta.

21 § Palkka virantoimituksesta pidättämisen ajalta

Viranhaltijat

Jos viranhaltija on pidätetty virantoimituksesta lain säännösten nojalla, hänen palkkansa on pidätettävä virantoimituksesta pidättämisen ajalta.

Jos virantoimituksesta pidättämisen syynä on rikoksesta epäily, eikä viranhaltijaa tuomita lainvoimaisella tuomiolla sakko- tai vankeusrangaistukseen, viranhaltijalle maksetaan saamatta jäänyt säännöllisen työajan ansio vähennettynä samalta ajalta muissa palvelussuhteissa, ammatinharjoittajana tai yrittäjänä ansaitulla vastaavalla ansiolla, jota viranhaltija ei olisi saanut virkaa hoitaessaan.

Jos syyte- tai tuomioistuinmenettely on virkasuhteen päättymisen johdosta rauennut tai menettelyssä on sovellettu rikoslain 3 luvun 4 §:n säännöksiä, pidätettyä palkkaa ei kuitenkaan makseta takaisin, mikäli viranhaltija on

syyllistynyt sellaiseen tekoon tai laiminlyöntiin, että hänelle olisi voitu tuomita sakko tai vankeusrangaistus.

Soveltoamisohje

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

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

III luku

Työaika

1 § Työajan tehokkaan käytön periaate

Viranhaltijan/työntekijän työaikojen pituudet määräytyvät jäljempänä mainitulla tavalla työtehtävien laadun ja määrän mukaan sekä huomioon ottaen työajan tehokas käyttö ja se, mitä palkkausta vahvistettaessa on edellytetty.

2 § Työaikalain alaiset viranhaltijat/työntekijät

1 mom. Työaikalain alaisiin viranhaltijoihin/työntekijöihin sovelletaan tämän luvun määräysten lisäksi seuraavia työaikalain säännöksiä, jollei niistä ole sovittu toisin tämän sopimuksen liitteessä tai muulla virka- tai työehtosopimuksella:

4 § 3 momentti (viranhaltijan velvollisuus suorittaa varallaoloa), 6 § (vuorotyö), 8 § (yötyö ja yövuorot jaksotyössä), 8 a § (yötyötä tekevän oikeus työmatkakuljetukseen), 9 § (moottoriajoneuvon kuljettajan vuorokautinen työaika), 10 § (työehtosopimukseen perustuva säännöllinen työaika), 12 § 1 ja 3 momentti (liukuva työaika), 13 § (joustotyöaika), 14 § (työaikapankki), 15 § (lyhennetty työaika), 17 § (työntekijän suostumus), 18 § (työajan enimmäismäärä), 19 § (häätätyö), 22 § (työsopimuksen päättymisen kesken tasoittumisjakson), 25 § (vuorokausilepo), 26 § (moottoriajoneuvon kuljettajan vuorokausilepo), 32 § (työaikakirjanpito), 39 § (poikkeuslupa), työaikalain 8 (säännösten pakottavuus) ja 9 luku (erinäiset säännökset).

2 mom. Edellä 1 momentin määräyksellä työaikalain säännöksiä ei ole otettu tämän virka- ja työehtosopimuksen osaksi.

Soveltamisohje

Alle 18-vuotiaaseen työntekijään sovelletaan lisäksi nuorista työntekijöistä annetun lain (998/93) säännöksiä.

3 § Työaikamääräyksistä poikkeaminen

- 1 mom.** Jos säännöllinen työaika on tarpeen järjestää tässä sopimuksessa määrätyistä yleisistä työajoista poikkeavasti, on asiasta sovittava viranhaltijan/työntekijän kanssa. Jos poikkeava työaikajärjestely koskee vähintään viittä viranhaltijaa/työntekijää, asiasta on sovittava asianomaisen luottamusmiehen tai paikallisesti asianomaisen sopijajärjestön kanssa. Tässä tarkoitettussa työaikajärjestelyssä säännöllisen työajan pituuden tulee tasoittua keskimäärin tämän luvun mukaiseksi enintään vuoden aikana.

Soveltamisohje

Työaikajärjestelyistä voidaan sopia poikkeavasti joko tilapäisesti tai pysyväisluonteisesti. Tarvittaessa voidaan sopia esim. pyhien väliin jäävän työpäivän sisään tekemisestä muuna aikana tai sopia arkipyhäjärjestelyistä tästä sopimuksesta poikkeavasti, kunhan keskimääräinen työaika on tämän sopimuksen mukainen enintään vuoden tasoittumisaikana. Jos poikkeavista työaikajärjestelyistä sovitaan paikallisesti asianomaisen sopijajärjestön (pääsopijajärjestön tai niiden alayhdistysten, joiden jäseniä asia koskee) kanssa, palkansaajien sopijaosapuolena on ko. viranhaltijoita/työntekijöitä edustavan sopijajärjestön esimerkiksi valtakirjalla valtuuttama edustaja/ edustajat. Muodollisesti paikallinen sopiminen voi tapahtua esim. osapuolen allekirjoittamalla pöytäkirjalla.

Poikettaessa paikallisesti yleisistä työaikamääräyksistä on selvitettävä järjestelyn vaikutukset esim. työvuorosunnitteluun sekä lisä- ja ylityörajoihin.

- 2 mom.** Jos järjestelyn tarkoituksena on jonkin työpäivän "sisääntekeminen" muuna aikana, voidaan sopia, että sisääntekoajalta ei makseta mahdollisia työaikakorvauksia.
- 3 mom.** Muuksi kuin määrääjäksi tehty edellä tarkoitettu paikallinen sopimus voidaan milloin tahansa irtisanoa päättymään kolmen kuukauden kuluttua, minkä jälkeen noudatetaan valtakunnallisen virka- ja työehtosopimuksen määräyksiä.

Työajaksi luettava aika

4 § Työaika

Määritelmä

- 1 mom.** Työajaksi luetaan työhön käytetty aika sekä aika, jonka viranhaltija/työntekijä on velvollinen olemaan työntekopaikalla työnantajan käytettävissä.

2 mom. Eräitä erityistilanteita

1 Lepoajat

Päivittäisiä lepoaikoja ei lueta työaikaan, jos viranhaltija/työntekijä saa näinä aikoina esteettömästi poistua työpaikalta.

2 Matka-aika

Matkustamiseen käytettyä aikaa ei lueta työaikaan, ellei sitä samalla ole pidettävä työsuorituksena. Kuitenkin kulkeminen tai kuljetus toimivaltaisen viranomaisen tai esimiehen-esihenkilön määräämästä lähtöpaikasta virka- tai työtehtävän suorituspaikkaan ja sieltä lähtöpaikkaan palaaminen luetaan työaikaan.

Soveltamisohje

Virkamatkaan käytetystä ajasta luetaan työajaksi vain virkatehtävien/työtehtävien suorittamiseen kulunut aika. Mikäli viranhaltija/työntekijä on käyttänyt työaikaansa matkustamiseen, ei hänen työaikaansa tämän vuoksi pidennetä.

Työmatkoja asunnosta työpaikalle ja takaisin ei lueta työajaksi.

Virantoimitusmatkoilla matkustaminen työpisteestä toiseen työpäivän kuluessa luetaan työajaksi edellyttäen, että matkustetaan kustannuksiltaan edullisimmalla tavalla suorinta ja nopeinta reittiä. Virka- ja virantoimitusmatka on määritelty liitteen 16 6 1 §:ssä.

Esimerkiksi potilaan saattaminen luetaan työajaksi, mutta viranhaltijan/työntekijän ilman potilasta tapahtuvaa paluumatkaa ei lueta työajaksi.

Potilaiden tai huollettavien virkistysmatkojen ajaksi on laadittava työvuoroluettelo myös virkamatkan ajaksi. Matka-aikaa, jota ei ole työvuoroluettelossa määrätty työajaksi, ei lueta työajaksi lukuun ottamatta hoito-tms. tehtäviin käytettyä aikaa.

3 Koulutustilaisuus

Työajaksi luetaan koulutus, johon työnantaja määrää työntekijän/viranhaltijan osallistumaan.

Soveltamisohje

Mikäli kyseessä on koulutus, johon työnantaja ei ole määrännyt ja jota ei siis lueta työajaksi, työnantaja voi myöntää koulutustilaisuuteen osallistumista varten viranhaltijalle/työntekijälle virka-/työvapaata.

Koska koulutustilaisuus tiedetään yleensä ennalta, tulee tämä ottaa huomioon esimerkiksi työvuoroluetteloa laadittaessa.

4 Työnantajan määräämät terveydenhoidolliset tutkimukset ja tarkastukset

Työnantajan määräämiin terveydenhoidollisiin tutkimuksiin ja tarkastuksiin taikka viranhoidon/työn edellyttämiin lakimääräisiin tarkastuksiin kulunut aika luetaan työajaksi silloinkin, kun se tapahtuu vapaa-aikana. Niihin liittyvää mahdollista matka-aikaa ei lueta työajaksi.

Mikäli matka-aika ajoittuu viranhaltijan/työntekijän varsinaiseen työaikaan, työaika ei tästä syystä pidennetä.

Soveltamisohje

Viranhaltijan/työntekijän pitää tarvittaessa esittää tutkimuksen tai tarkastuksen suorittaneen henkilön tai laitoksen antama todistus varsinaiseen tutkimukseen tai tarkastukseen kuluneesta ajasta.

5 Lääkärin määräämät tutkimukset

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

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

Mikäli tutkimus tai edellisessä kappaleessa mainittu hoitotoimenpide matka-aikoiheen ajoittuu viranhaltijan/työntekijän varsinaiseen työaikaan, työaika ei tästä syystä pidennetä.

Soveltamisohje

Todellisella tarpeella tarkoitetaan tässä sitä, että tutkimus ei ole tehtävissä työajan ulkopuolella tai että kysymyksessä on äkillinen tutkimustarve.

Sopimusmääräys ei koske oma-aloitteista lääkärissä, hammaslääkärissä ja hoidossa käyntiä, useamman päivän kerrallaan kestäviä tutkimuksia eikä tutkimuksia, jotka on suoritettu viranhaltijan/työntekijän oma-aloitteisen lääkärissäkäynnin yhteydessä.

Synnytystä edeltävillä lääketieteellisillä tutkimuksilla tarkoitetaan sekä lääkärin että muun terveydenhoitohenkilökunnan suorittamaa tutkimusta taikka tällaiseen tutkimukseen perustuvan laboratorio- tai muun vastaavan kokeen suorittamista, joka perustuu selvitystarpeeseen raskaana olevan viranhaltijan/työntekijän tai sikiön terveydentilasta.

Mikäli raskaana olevan on käytävä tutkimuksissa työaikana, tulee tästä ilmoittaa työnantajalle niin pian kuin se on mahdollista. Työnantaja voi tällöin osoittaa viranhaltijalle/työntekijälle toisen ajankohdan tutkimusta varten huomioon ottaen tutkimuksen kiireellisyys ja ajankohta, jolloin tutkimuksia tehdään. Hyvissä ajoin tapahtuva ilmoittaminen mahdollistaa myös sen, että työvuorojärjestelyjä tehtäessä voidaan etukäteen ottaa huomioon tutkimuksissa käynnin tarve siten, että se voi pääsääntöisesti tapahtua työajan ulkopuolella.

5 § Varallaoloaika

1 mom. Varallaololla tarkoitetaan sitä, että viranhaltijan/työntekijän on oltava tavoitettavissa niin, että hänet voidaan tarvittaessa kutsua työhön. Varallaoloksi ei katsota velvollisuutta olla työpaikalla työvalmiudessa paitsi silloin, kun viranhaltijalle/työntekijälle on annettu lupa olla varalla valintansa mukaan joko työpaikalla tai määrätyin ehdoin sen ulkopuolella. Varallaoloaikaa ei lueta työaikaan. Varallaoloajan pituus ja varallaolon toistuvuus eivät saa haitata kohtuuttomasti viranhaltijan/työntekijän vapaa-ajan käyttöä. Viranhaltijalla varallaolovelvollisuus perustuu sopimukseen tai määräykseen ja työntekijällä sopimukseen.

Soveltamisohje

Varallaolokorvauksen määrän tai sen määräytymisperusteiden sekä varallaolon ehtojen on oltava viranhaltijan/työntekijän tiedossa varallaolosta sovittaessa. Viranhaltijan velvollisuudesta olla varalla on säädetty työaikalain 4 §:n 3 momentissa (viittaismääräys).

Varallaolosta tulee antaa sellaiset kirjalliset ohjeet, että viranhaltija/työntekijä tietää varallaoloon liittyvät oikeudet ja velvollisuudet (esimerkiksi missä ajassa työpaikalle on viimeistään saavuttava).

Mikäli viranhaltija/työntekijä kutsutaan varallaolosta työhön, työntekoon käytetty aika luetaan työajaksi eikä tältä ajalta suoriteta varallaolokorvausta. Varallaolossa työpaikalle ja takaisin matkustamiseen kuluvaa aikaa ei lueta työajaksi.

Jos työnantaja on järjestänyt varallaoloa varten asunnon, jota ei voida pitää viranhaltijan/työntekijän varsinaisena asuntona, mutta jossa työnantaja on velvoittanut hänet olemaan varalla, tällaisessa asunnossa oleskeluvelvollisuus luetaan työajaksi eikä kyseessä ole varallaolo.

- 2 mom.** Varallaolosta on ilmoitettava viranhaltijalle/työntekijälle vähintään kolmea vuorokautta aikaisemmin paitsi ennalta arvaamattomissa kiireellisissä tapauksissa. Viranhaltijaa/työntekijää ei saa vastoin suostumustaan velvoittaa olemaan varalla 24 §:n 1 ja 2 momentissa tarkoitetun viikkoleponsa aikana.

Varallaolon korvaus

- 3 mom.** Kultakin varallaolotunnilta, jona viranhaltija/työntekijä on velvoitettu olemaan varalla, maksetaan rahakorvauksena 20–30 % korottamattomasta tuntipalkasta tai annetaan vastaava vapaa-aika. Korvausta määrittäessä otetaan huomioon varallaolon aiheuttamat rajoitukset viranhaltijalle/työntekijälle kuten esimerkiksi liikkumisalueen laajuus ja työpaikalle saapumisen enimmäisaika.

- 4 mom.** Jos työnantaja on poikkeuksellisesti määrännyt viranhaltijan/työntekijän olemaan asunnossaan tavoitettavissa niin, että hänet voidaan tarvittaessa kutsua työhön, kultakin varallaolotunnilta, jona viranhaltija/työntekijä on velvoitettu olemaan varalla, maksetaan rahakorvauksena 50 % korottamattomasta tuntipalkasta tai annetaan vastaava vapaa-aika. Edellä tarkoitettu kello 24.00–06.00 suoritettu varallaolo korvataan ainoastaan työaikalain alaiselle viranhaltijalle/työntekijälle. Työaikalain ulkopuoliselle maksetaan ko. aikana työhön kutsumisesta aiheutuvasta häiriöstä erillinen kohtuullinen korvaus.

- 5 mom.** Varallaolokorvauksen suorittamisen edellytyksenä on, että viranhaltija/työntekijä on ollut varalla työnantajan määrääjäksi antaman kirjallisen määräyksen tai laatiman työvuoroluettelon nojalla.

Korvausmuodosta (raha vai vapaa) päättää työnantaja.

Soveltamisohje

Tämän luvun 21 §:ssä on varallaolon korvaamista rajoittavia määräyksiä.

Matkakustannusten korvaaminen

- 6 mom.** Viranhaltijalle/työntekijälle, jolle varalla ollessa aiheutuu kustannuksia työpaikalle saapumisesta tai sieltä poistumisesta, suoritetaan vähimmäiskustannuksista korvaus.

Soveltamisohje

Mikäli viranhaltija/työntekijä jää työvuoroon, ei paluumatkasta suoriteta korvausta.

Säännölliset työajat

6 § Työaikamuodot

1 mom. Viranhaltijan/työntekijän säännöllinen työaika määräytyy häneen sovellettavan työaikamuodon mukaan siten kuin tässä työaikaluvussa tai liitteiden erityismääräyksissä on tarkemmin määrätty. Yleiset työaikamuodot ovat:

- 1 yleistyöaika (7 §)
- 2 toimistotyöaika (8 §)
- 3 jaksotyöaika (9 §)

Soveltamisohje

Osa-aikaisiin viranhaltijoihin/työntekijöihin sovelletaan tämän luvun työaikamääräyksiä sellaisenaan, jollei jäljempänä toisin määrätä.

2 mom. Seuraavien viranhaltija- ja työntekijäryhmien työajasta on erityismääräyksiä:

~~1 talonmiehet (liite 11)~~

- 2 viranhaltijat/työntekijät, joiden säännöllinen työaika on järjestetty työaikalain nojalla annetun erityisen luvan perusteella (10 §)
- 3 viranhaltijat/työntekijät, joiden säännöllinen työaika on järjestetty tämän työaikaluvun määräyksistä poikkeavasti (3 §)

~~4 Viranhaltijat/työntekijät, joihin sovelletaan liitettä 18 (liite 18)~~

~~3 teknisen alan viranhaltijat ja työntekijät (liite 7)~~

~~Työntekijät~~

~~5 perhepäivähoitajat (liite 12)~~

~~6 maatalouslomittajat (liite 13)~~

~~7 kunta-alan teattereiden tekninen henkilökunta (liite 14)~~

Pöytäkirjamerkintä:

Sairaalasektorilla työskentelevien varhaiskasvatuksen opettajien työajasta on erityismääräyksiä lisäpöytäkirjassa.

Pöytäkirjamerkintä 1.3.2023- 30.4.2025

Talonmiesten työaikaa noudattavien talonmiesten työajasta on erityismääräyksiä lisäpöytäkirjassa.

7 § Yleistyöaika

Säännöllinen työaika

1 mom. Säännöllinen työaika on enintään 9 tuntia vuorokaudessa ja enintään 38 tuntia 15 minuuttia viikossa (täysi työaika). Säännöllinen viikkotyöaika voidaan järjestää myös siten, että se on keskimäärin 38 tuntia 15 minuuttia enintään 6 viikon ajanjaksossa.

Soveltamisohje

Viikkoa pitempää tasoittumisjaksoa on perusteltua käyttää vain silloin, kun se on toiminnan kannalta tarpeen. Tällöinkin 2–4 viikon tasoittumisjakso on yleensä riittävä. Työvuoroluettelo on pääsääntöisesti laadittava koko tasoittumisjaksoksi ja sitä on noudatettava siten kuin 28 §:ssä on tarkemmin määrätty. Työajan tasoittumissuunnitelmasta on määräykset 27 §:ssä. 7 ja 8 §:ssä tarkoitetussa työssä noudatetaan myös tasoittumisjaksossa vuorokautisia ja viikoittaisia lisä- ja ylityörajoja (ks. tarkemmin 13 ja 14 §), jollei paikallisesta sopimuksesta muuta aiheudu.

Ennalta suunnitellun poissaolon vaikutus säännölliseen työaikaan ja työvuorosuunnitteluun

2 mom. Sellaisella viikolla tai tasoittumisjaksolla, jolla on vuosiloma tai virka-/työvapaa tai muu hyväksyttävä poissaolo, säännöllinen työaika lyhenee jokaista tällaista poissaolopäivää kohden, joka olisi ollut työpäivä, 7 tuntia 39 minuuttia, kuitenkin enintään 38 tuntia 15 minuuttia kalenteriviikossa.

Osa-aikatyöaikaa lyhennetään tällaisella viikolla tai tasoittumisjaksolla kutakin edellä mainittua poissaolopäivää kohti vastaavalla osuudella 7 tunnista 39 minuutista kuin viranhaltijan/työntekijän osa-aikatyöaika on täyttä työaikaa tekevän työajasta.

Soveltamisohje

Mikäli työpäivät eivät ole tiedossa, työpäiviksi katsotaan maanantai-perjantai.

Säännöllinen työaika suunnitellaan 7 § 2 momentin mukaan, mikäli poissaolo on tiedossa viimeistään seitsemän päivää ennen viikon tai tasoittumisjakson alkua.

Ennalta suunnitellun sekä muun kuin ennalta suunnitellun poissaolon vaikutuksesta lisä- ja ylityöhön ks. 13 § ja 14 § 1 mom.

Arkipyhäviikon säännöllinen työaika

3 mom. Sellaisella viikolla tai tasoittumisjaksolla, johon sisältyy pitkäperjantai, toinen pääsiäispäivä, helatorstai, juhannusaatto tai muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuva uudenvuodenpäivä, loppiainen, vapunpäivä, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, joulupäivä tai tapaninpäivä (työaikaa lyhentävä arkipyhä), säännöllinen viikkotyöaika (lisätyöraja) on kutakin edellä lueteltua päivää kohti 7 tuntia 39 minuuttia lyhyempi kuin 1 momentissa on määrätty.

Osa-aikatyöaikaa lyhennetään sellaisella viikolla tai tasoittumisjaksolla kutakin edellä mainittua työaikaa lyhentävää arkipyhää kohti vastaavalla osuudella 7 tunnista 39 minuutista kuin asianomaisen viranhaltijan/työntekijän osa-aikatyöaika on 1 momentin mukaisesta täydestä työajasta.

Soveltamisohje (7 ja 8 §)

Arkipyhälyhennys annetaan kokonaisena vapaapäivänä saman viikon tai tasoittumisjakson kuluessa.

Soveltamisohje (7, 8, 9 §)

Päällekkäisten arkipyhien osalta työajan lyhennys tehdään ainoastaan kerran.

Liukuva työaika

4 mom. Yleistyöaika voidaan järjestää myös liukuvana työaikana.

8 § Toimistotyöaika

Säännöllinen työaika

1 mom. Pääasiallisesti toimistotyössä toimivan säännöllinen työaika on enintään 9 tuntia vuorokaudessa ja enintään 36 tuntia 15 minuuttia viikossa (täysi työaika). Säännöllinen viikkotyöaika voidaan järjestää myös siten, että se on keskimäärin 36 tuntia 15 minuuttia enintään 6 viikon ajanjaksossa.

Soveltamisohje

Toimistotyöaikajärjestelmän soveltamisedellytyksiä harkittaessa ratkaisevaa ei ole se, miten suuri osa työstä tapahtuu toimisto-olosuhteissa, vaan viranhaltijan/työntekijän työn luonne ja laatu.

Toimistotyöaikaa sovelletaan esim. niihin viranhaltijoihin/työntekijöihin, joiden työt ovat luonteeltaan hallinnollisia, suunnittelu- ja laskentatehtäviä. Sen sijaan ns. kenttätöissä työaika määräytyy 7 §:n mukaan.

Toimistotyöaikajärjestelmää sovelletaan myös **perhepäivähoidon ohjaajiin ja** kirjastohenkilöstöön.

Tasoittumisjaksosta ks. 7 §:n 1 momentin soveltamisohje.

Toimistotyöajassa viikkoa pitempi tasoittumisjakso on tarpeen lähinnä kirjastoissa ja eräissä sosiaalihuollon tehtävissä. Liukuvan tai porrastetun työajan käyttö antaa joustoa työajan järjestelyssä.

Ennen kuin keskimäärin 36 tunnin 15 minuutin tasoittumissuunnitelma otetaan käyttöön, tulee asiasta neuvotella luottamusmiehen tai ao. henkilön kanssa siten kuin tämän luvun 27 §:n 2 ja 3 momentissa on määrätty.

Ennalta suunnitellun poissaolon vaikutus säännölliseen työaikaan ja työvuorosuunnitteluun

2 mom. Sellaisella viikolla tai tasoittumisjaksolla, jolla on vuosiloma tai virka-/työvapaa tai muu hyväksyttävä poissaolo, säännöllinen työaika lyhenee jokaista tällaista poissaolopäivää kohden, joka olisi ollut työpäivä, 7 tuntia 15 minuuttia, kuitenkin enintään 36 tuntia 15 minuuttia kalenteriviikossa.

Osa-aikatyöaikaa lyhennetään tällaisella viikolla tai tasoittumisjaksolla kutakin edellä mainittua poissaolopäivää kohti vastaavalla osuudella 7 tunnista 15 minuutista kuin viranhaltijan/työntekijän osa-aikatyöaika on täyttä työaikaa tekevän työajasta.

Soveltamisohje

Mikäli työpäivät eivät ole tiedossa, työpäiviksi katsotaan maanantai-perjantai.

Säännöllinen työaika suunnitellaan 8 § 2 momentin mukaan, mikäli poissaolo on tiedossa viimeistään seitsemän päivää ennen viikon tai tasoittumisjakson alkua.

Ennalta suunnitellun sekä muun kuin ennalta suunnitellun poissaolon vaikutuksesta lisä- ja ylityöhön ks. 13 § 2 mom. ja 14 § 2 mom.

Arkipyhäviikon säännöllinen työaika

3 mom. Sellaisella viikolla tai tasoittumisjaksolla, johon sisältyy edellä 7 §:n 3 momentissa mainittu työaikaa lyhentävä arkipyhä tai aattopäivä, säännöllinen viikkotyöaika (lisätyöraja) on kutakin tällaista päivää kohti 7 tuntia 15 minuuttia lyhyempi kuin 1 momentissa on määrätty.

Osa-aikatyöaikaa lyhennetään sellaisella viikolla tai tasoittumisjaksolla kutakin työaikaa lyhentävää arkipyhää kohti vastaavalla osuudella 7 tunnista 15 minuutista kuin asianomaisen viranhaltijan/työntekijän osa-aikatyöaika on 1 momentin mukaisesta täydestä työajasta.

Soveltamisohje

Ks. 7 § 3 mom. soveltamisohje.

Liukuva työaika

4 mom. Toimistotyöaika voidaan järjestää myös liukuvana työaikana.

9 § Jaksotyöaika

Säännöllinen työaika

1 mom. Työaikalain 7 §:ssä tarkoitetussa työssä, jossa työaika on järjestetty jaksotyöksi, säännöllinen täysi työaika on 2 viikon pituisena työaikajaksona enintään 76 tuntia 30 minuuttia, 3 viikon pituisena työaikajaksona enintään 114 tuntia 45 minuuttia ja 4 viikon pituisena työaikajaksona enintään 153 tuntia.

Soveltamisohje

Jaksotyöaikaa koskevia määräyksiä voidaan soveltaa vain 31.12.2019 saakka voimassa olleen työaikalain (605/1996) 7 §:ssä mainituissa töissä ja toimintayksiköissä, joita ovat mm. sairaalat, huoltolaitokset, terveyskeskukset, ympäri vuorokauden toimivat ~~lasten päiväkodit mukaan luottuna ryhmäperhepäiväkodit ja~~ vammaisten asuntolat, ~~kesäsiirtolat~~, pakolaiskeskukset, vanhusten palvelutalot sekä kotipalvelu (TAL 7 § 1 mom. 7 kohta). Lisäksi jaksotyöaikaa voidaan soveltaa kotisairaanhoidossa sekä kotihoidossa.

Henkilöstön työaikaa järjestettäessä on valittavissa kaksi vaihtoehtoista työaikajärjestelmää:

- 1 työaikalain 7 §:n mukainen järjestelmä, josta on määräykset tässä pykälässä, tai
- 2 työaikalain 5 §:n mukainen järjestelmä, josta on määräykset tämän työaikaluvun 7 §:ssä.

~~Kunta/kuntayhtymä~~ **Hyvinvointialue/Hyvinvointiyhtymä** valitsee sen työaikajärjestelmän, joka ~~kunnan/ kuntayhtymän~~ **hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän** toiminnan ja virkatehtävien/työtehtävien suorittamisen kannalta on tarkoituksenmukaisin. Työvuoroluettelosta ks. 28 §.

Jaksotyössä vuorokautista ja viikoittaista työaikaa ei ole määritelty eikä vuorokautisen ja viikoittaisen ylityön erotteleminen ole mahdollista.

Kolmea viikkoa pitempää työaikajaksoa on perusteltua käyttää vain silloin, kun se on toiminnan kannalta tarpeen. Tarve jatkuvan neljän viikon työaikajakson käyttämiseen voi olla esimerkiksi osa-aikatyötä tai pääsääntöisesti työtyötä tekevän työntekijän/viranhaltijan kohdalla.

Kun työaikajaksoon sisältyy enemmän kuin yksi arkipyhä, jaksotyössä voidaan käyttää tilapäisesti yhtä neljän viikon työaikajaksoa. Työntekijälle/viranhaltijalle annetaan arkipyhälyhennyksenä ainakin yksi keskimääräisen työpäivän pituinen vapaapäivä kyseisen tasoittumisjakson aikana.'

- 2 mom.** Mikäli palvelussuhde ei kestä koko työaikajaksoa, säännöllinen työaika on kalenteripäivää kohden keskimäärin 7 tuntia 39 minuuttia, kuitenkin enintään 38 tuntia 15 minuuttia kalenteriviikkoa kohden.

Soveltamisohje

Tätä määräystä sovelletaan, kun palvelussuhde alkaa tai päättyy kesken työaikajakson sekä silloin, kun palvelussuhde on lyhyempi kuin työaikajakso.

Arkipyhäjakson työaika

- 3 mom.** Niillä työaikajaksoilla, joihin sisältyy edellä 7 §:n 3 momentissa mainittu työaika lyhentävä arkipyhä tai aattopäivä, työaikajakson säännöllinen työaika on kutakin edellä lueteltua päivää kohden 7 tuntia 39 minuuttia lyhyempi kuin 1 ja 2 momentissa on määrätty. Osa-aikatyöaika lyhennetään tällaisilla työaikajaksoilla kutakin työaika lyhentävää arkipyhää kohden vastaavalla osuudella 7 tunnista 39 minuutista kuin viranhaltijan/työntekijän osa-aikatyöaika on 1 ja 2 momentin mukaisesta täydestä työajasta.

Jos palvelussuhde ei kestä yhtään täyttä työaikajaksoa, säännöllistä työaika lyhennetään kutakin tällaiseen palvelussuhteeseen ajoittuvaa työaika lyhentävää arkipyhää tai aattopäivää kohden vastaavalla osuudella edellä tässä momentissa tarkoitettua työajan lyhennyksestä kuin palvelussuhteen pituus on täyden työaikajakson pituudesta.

Esimerkki

Palvelussuhde kestää maanantaista seuraavan viikon keskiviikkoon (10 kalenteripäivää) ja sen aikana on yksi arkipyhä. Arkipyhästä johtuva suhteellinen lyhennys on $10/14$ (10 kalenteripäivää/2 viikon työaikajakso) $\times 7,65 = 5,46$ tuntia. Ylityöraja on 55 t 44 min.

Laskenta: $(5 \times 7,65 + 3 \times 7,65) - 5,46 = 38,25 + 22,95 - 5,46 = 55,74$ t eli 55 t 44 min.

Jaksotyön soveltamisalarajoitus

- 4 mom.** Tätä pykälää ei sovelleta työaikalain (605/1996) 7 §:n 1 momentin 3 kohdassa tarkoitetuissa tehtävissä olevaan viranhaltijaan/työntekijään muutoin kuin liikennelaitoksissa eikä yleensä myöskään työaikalain 7 §:n 1 momentin 2 kohdassa mainittujen laitosten rakennustoissa tai niiden kone- ja korjauspajoissa työskentelevään viranhaltijaan/työntekijään. Tässä momentissa tarkoitettuun liikennehenkilökuntaan edellytetään luettavaksi vain se henkilökunta, jonka työaika tähänkin asti on järjestetty jaksotyöksi.

10 § Poikkeuksellinen säännöllinen työaika

Kun viranhaltijan/työntekijän säännöllinen työaika on työaikalain 39 §:n nojalla järjestetty lain 5 §:n säännöksistä poikkeavasti, noudatetaan erityislupaan sisältyviä määräyksiä tai asianomaisen virka- tai työehtosopimuksen määräyksiä tämän luvun määräysten sijasta niiltä osin kuin erityisluvassa tai asianomaisessa virka- tai työehtosopimuksessa on nimenomaisesti mainittu. Muilta osin noudatetaan tämän luvun määräyksiä.

Soveltamisohje

Erityislupa tai asianomainen virka- tai työehtosopimus voi koskea poikkeamista säännöllisestä vuorokautisesta ja viikoittaisesta työajasta. Poikkeuslupiin ja asianomaisiin sopimuksiin sisältyvät myös ylityön ja yleensä sunnuntaityön korvaamista koskevat määräykset. Esimerkiksi lepotaukoja koskevista tämän sopimuksen määräyksistä ei voida saada poikkeuslupia.

11 § Työpäivän yhtäjaksoisuus ja työvuoron pituus

- 1 mom.** Viranhaltijan/työntekijän työpäivän tai työvuoron yhtäjaksoisuutta päivittäisestä lepoajasta aiheutuvien poikkeuksien pidetään yleisesti tavoiteltavana käytäntönä paitsi niissä töissä, joissa on erityinen syy järjestää työvuoro toisin. Alle neljän tunnin työvuoroja ei tule työpaikalla käyttää, elleivät viranhaltijan/työntekijän tarpeet tai toimiannan kannalta perusteltu syy tätä edellyttä.

Työvuoron pituus ja peräkkäisten työvuorojen määrä jaksotyössä

- 2 mom.** Jaksotyössä työvuoro on säännönmukaisesti enintään 10 tunnin pituinen, jolleivät ~~viraston tai laitoksen~~ toiminnan kannalta välttämättömät lyhytaikaiset poikkeukset muuta aiheuta tai toimivaltainen viranomainen ja asianomainen sopijajärjestö paikallisesti toisin sovi. Yövuoro voi kuitenkin olla 11 tunnin pituinen.

Työvuoroja saa työvuoroluettelon mukaan teettää peräkkäin enintään seitsemän.

Soveltamisohje

Yövuorojen määrä ks. TAL 8 § (viittausmääräys)

Paikallisessa sopimuksessa ao. sopijajärjestön kanssa noudatetaan 3 §:n määräyksiä soveltamisohjeineen. Mikäli asiasta ei ole sovittu paikallisesti ja kysymyksessä on järjestäytymätön viranhaltija/työntekijä, hänen suostumuksensa korvaa paikallisen sopimisen.

Säännöllisen työajan ylittäminen ja työaikakorvaukset

12 § Vuorokauden, työviikon ja työaikajakson alkaminen

Vuorokauden katsotaan alkavan kello 00.00 ja työviikon ja työaikajakson sunnuntai- ja maanantaivuorokauden vaihteesta, jollei vuorokautta ole paikallisesti määrätty alkavaksi työvuoron alkamisaikana.

13 § Lisätyön määritelmä ja korvaaminen

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

Soveltamisohje

Yleistyöajassa voi lisätyötä muodostua täyttä työaikaa tekeväälle vain sillä viikolla, jolla arkipyhälyhennys on annettu.

Toimistotyöajassa täyttä työaikaa tekeväälle lisätyötä on säännöllisen työajan lisäksi tehty työ ylityörajaan saakka.

Yleistyöajassa ja toimistotyöajassa osa-aikatyössä säännöllisen työajan lisäksi tehty työaika on lisätyötä yleistyöajassa 14 §:n 1 momentin ja toimistotyöajassa 14 §:n 2 momentin mukaiseen ylityörajaan saakka. Osa-aikatyössä säännöllisellä työajalla tarkoitetaan myös vuosiloman, virka-/työvapaan tai muun hyväksyttävän poissaolon ulkopuolelle työvuoroluetteloon merkittyä työaikaa.

Yleistyöajassa ja toimistotyöajassa osa-aikatyössä säännöllinen työaika/lisätyöraja alenee poissaolon ajalle suunniteltujen tuntien verran, kun kysymyksessä on muu kuin ennalta suunniteltu poissaolo.

Jaksotyössä voi lisätyötä muodostua vain osa-aikaiselle työntekijälle. Täydessä työaikajaksossa lisätyötä on säännöllisen osa-aikatyöajan lisäksi tehty työ ylityörajaan saakka.

2 mom. Toimistotyössä suoritetaan täyttä työaikaa tekeväälle lisätyökorvaus enintään kahdelta tunnilta viikossa muulloin kuin 7 §:n 3 momentissa tarkoitetuilla arkipyhäviikoilla.

Soveltamisohje

Ennalta suunnitellun ja muun kuin ennalta suunnitellun poissaolon vaikutus ylityörajaan toimistotyöajassa ks. 14 § 2 momentti.

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

Soveltamisohje

Lisätyökorvauksen suorittamisedellytykset käyvät ilmi 20 §:stä.
Vapaa-aikakorvauksen antamisesta ks. 23 § 5 ja 6 momentti.

14 § Ylityön määritelmä ja korvaaminen

1 mom. Yleistyöaika (7 §)

Ylityötä on työnantajan aloitteesta tehty työ, joka ylittää sekä työvuoroluetteloön merkityn säännöllisen työajan että seuraavat ylityörajat:

Vuorokautinen ylityöraja:

8 tuntia tai tätä korkeampi työvuoroluetteloön merkitty tuntimäärä, kuitenkin enintään 9 tuntia.

Viikoittainen ylityöraja:

Yleistyöaika, täysi työaika:

Yleistyöajassa viikoittainen ylityöraja on 38 tuntia 15 minuuttia. Viikkoa pitemmässä tasoittumisjaksossa yleistyöajassa viikoittainen ylityöraja on kuitenkin työvuoroluetteloön kullekin viikolle merkitty säännöllinen työaika lisättynä kullekin viikolle mahdollisesti merkityllä vapaa-aikakorvauksen tuntimäärällä.

Poissaolon vaikutus viikoittaiseen ylityörajaan

Sellaisella viikolla, jolla on vuosiloma, virka- tai työvapaa tai muu hyväksyttävä poissaolo, viikoittainen ylityöraja on poissaolon ulkopuolelle työvuoroluetteloön merkitty säännöllinen viikkotyöaika lisättynä poissaolon ulkopuolelle merkityllä mahdollisella vapaa-aikakorvauksen tuntimäärällä.

Soveltamisohje

Ylityöraja määräytyy edellä sanotun mukaisesti riippumatta siitä, onko kyseessä 7 § 2 momentissa tarkoitettu ennalta suunniteltu tai muu kuin ennalta suunniteltu poissaolo.

Viikoittainen ylityöraja arkipyhän sisältävällä tasoittumisjaksolla

Jos tasoittumisjaksoon sisältyy 7 §:n 3 momentin mukainen työaikaa lyhentävä arkipyhä, ylityöraja on työvuoroluetteloön merkitty viikko-

työaika lisättynä yleistyöajassa 7 tunnilla 39 minuutilla kutakin työaikaan lyhentävää arkipyhää kohti ja kullekin viikolle mahdollisesti merkityllä vapaa-aikakorvauksen tuntimäärällä. Arkipyhästä johtuva lisäys tehdään sillä viikolla, jolla ylimääräinen vapaa on annettu.

Jos tasoittumisjaksoon sisältyy 7 §:n 3 momentin mukainen työaikaan lyhentävä arkipyhä, viikoittainen ylityöraja on työvuoroluetteloissa poissaolon ulkopuolelle kullekin viikolle merkitty säännöllinen työaika lisättynä poissaolon ulkopuolelle merkityllä mahdollisella vapaa-aikakorvauksen tuntimäärällä ja lisättynä yleistyöajassa 7 tunnilla 39 minuutilla kutakin työaikaan lyhentävää arkipyhää kohti. Arkipyhästä johtuva lisäys tehdään sillä viikolla, jolla ylimääräinen vapaa on annettu.

Yleistyöaika, osa-aikatyö:

Yleistyöajassa viikoittainen ylityöraja on 38 tuntia 15 minuuttia. Viikkoa pitemmässä tasoittumisjaksossa ylityöraja on 38 tuntia 15 minuuttia kerrottuna tasoittumisjakson viikkojen määrällä.

Poissaolon vaikutus viikoittaiseen ylityörajaan

Osa-aikatyössä sellaisella viikolla tai tasoittumisjaksolla, jossa on 7 § 2 momentin mukaisessa tilanteessa vuosiloma, virka- tai työvapaa tai muu hyväksyttävä poissaolo, ylityöraja alenee jokaista tällaista poissaolopäivää kohden, joka olisi ollut työpäivä 7 tuntia 39 minuuttia kuitenkin enintään 38 tuntia 15 minuuttia kalenteriviikossa.

Osa-aikatyössä sellaisella viikolla tai tasoittumisjaksolla, jossa on muu kuin 7 § 2 momentissa tarkoitettu ennalta suunniteltu poissaolo, ylityöraja alenee poissaolon ajalle suunniteltujen tuntien verran lisättynä poissaolon ulkopuolelle merkityllä mahdollisella vapaa-aikakorvauksen tuntimäärällä.

Osa-aikatyössä sellaisella viikolla tai tasoittumisjaksolla, jossa on sekä 7 § 2 momentissa tarkoitettu ennalta suunniteltu poissaolo että muu kuin ennalta suunniteltu poissaolo, ylityöraja alenee lisäksi poissaolon ajalle suunniteltujen tuntien verran lisättynä poissaolon ulkopuolelle merkityllä mahdollisella vapaa-aikakorvauksen tuntimäärällä.

Esimerkki

Osa-aikaisella, jonka säännöllinen työaika on 50 % täyttä työaikaan tekevän työajasta, neljän viikon tasoittumisjakson työvuoroluetteloa laadittaessa on tiedossa yksi ennalta tiedetty vuosilomapäivä. Säännöllinen työaika on 72,68 tuntia = $((38,25 \times 4) - 7,65) \times 50 \%$. Tämä on samalla lisätyöraja. Ylityöraja on 145,35 tuntia = $(38,25 \times 4) - 7,65$ t.

Tasoittumisjakson aikana tietoon tulee yksi muu poissaolopäivä sairastumisen vuoksi. Kyseiselle päivälle oli suunniteltu 8 työtuntia.

Säännöllinen työaika ja samalla lisätyöraja on 64,68 tuntia = 72,68 t - 8 t. Ylityöraja on 137,35 t = 145,35 t - 8 t.

Soveltamisohje

Työvuoroluettelo on suunniteltu vapaa-aikakorvaus ei ole työaika. Jos sellaisella viikolla tai tasoittumisjaksolla, jolle on suunniteltu työaikakorvauksia annettavaksi vapaana, tehdään suunniteltua enemmän tunteja, siirtyy vastaava määrä vapaa-aikakorvauksia annettavaksi vapaana myöhemmin tai suoritetaan rahakorvaus.

Soveltamisohje

Yleistyöajassa voidaan erotella vuorokautinen ja viikoittainen ylityö. Viikoittaisella ylityöllä tarkoitetaan viikoittaisen ylityörajan lisäksi tehtyä työtä, joka ei ole vuorokautista ylityötä. Ylityö korvataan joko vuorokautisena tai viikoittaisena ylityönä, mutta ei molempina. Viikossa tehdystä työajasta vähennetään ensin mahdollinen vuorokautinen ylityö. Jos viikkoylityöraja tämän jälkeenkin ylittyy, ylimenevä aika on viikoittaista ylityötä.

2 mom.

Toimistotyöaika (8 §)

Ylityötä on työnantajan aloitteesta tehty työ, joka ylittää sekä työvuoroluettelo on merkityn säännöllisen työajan että seuraavat ylityörajat:

Vuorokautinen ylityöraja:

8 tuntia tai tätä korkeampi työvuoroluettelo on merkitty tuntimäärä, kuitenkin enintään 9 tuntia.

Viikoittainen ylityöraja:

Toimistotyöaika, täysi työaika:

Toimistotyöajassa viikoittainen ylityöraja on 38 tuntia 15 minuuttia. Viikkoa pitemmässä tasoittumisjaksossa toimistotyöajassa viikoittainen ylityöraja on kuitenkin työvuoroluettelo on kullekin viikolle merkitty säännöllinen työaika lisättynä kahdella tunnilla ja kullekin viikolle mahdollisesti merkityllä vapaa-aikakorvauksen tuntimäärällä.

Poissaolon vaikutus viikoittaiseen ylityörajaan

Sellaisella viikolla, jolla on vuosiloma, virka- tai työvapaa tai muu hyväksyttävä poissaolo, viikoittainen ylityöraja on poissaolon ulkopuolelle työvuoroluettelo on merkitty säännöllinen viikkotyöaika lisättynä työpäivää kohden 24 minuutilla (0,4 tunnilla) kuitenkin enintään kahdella tunnilla ja poissaolon ulkopuolelle merkityllä mahdollisella vapaa-aikakorvauksen tuntimäärällä.

Soveltamisohje

Ylityöraja määräytyy edellä sanotun mukaisesti riippumatta siitä, onko kyseessä 8 § 2 momentissa tarkoitettu ennalta suunniteltu tai muu kuin ennalta suunniteltu poissaolo.

Viikoittainen ylityöraja arkipyhäviikolla:

Sellaisella viikolla, johon ei sisälly ennalta suunniteltua tai muuta kuin ennalta suunniteltua poissaoloa, viikoittainen ylityöraja on 38 tuntia 15 minuuttia. Viikkoa pitemmässä tasoittumisjaksossa toimistotyöajassa viikoittainen ylityöraja on kuitenkin työvuoroluetteloon kullekin viikolle merkitty säännöllinen työaika, johon lisätään:

- kaksi tuntia,
- kullekin viikolle merkitty arkipyhälyhennys ja
- mahdollisesti merkitty vapaa-aikakorvauksen tuntimäärä.

Viikko tai tasoittumisjakso, johon sisältyy ennalta suunniteltu, muu kuin ennalta suunniteltu poissaolo tai molemmat poissaolot

Jos viikkoon tai tasoittumiskaksoon sisältyy 7 §:n 3 momentin mukainen työaikaa lyhentävä arkipyhä, viikoittainen ylityöraja on työvuoroluetteloon poissaolon ulkopuolelle kullekin viikolle merkitty säännöllinen työaika, johon lisätään:

- työpäivää kohden 24 minuuttia (0,4 tuntia) kuitenkin enintään 2 tuntia viikossa,
- 7 tuntia 15 minuuttia kutakin työaikaa lyhentävää arkipyhää kohti sillä viikolla, jolla arkipyhälyhennys on annettu ja
- poissaolon ulkopuolelle merkitty mahdollinen vapaa-aikakorvauksen tuntimäärä.

Soveltamisohje

24 minuutin lisäys tehdään vain sellaisilta työpäiviltä, joihin sisältyy säännöllistä työaikaa. Arkipyhä, vapaa-aikakorvauspäivä ja työajantasauspäivä katsotaan tällaiseksi työpäiväksi ylityörajaa laskettaessa.

Toimistotyöaika, osa-aikatyö:

Toimistotyöajassa viikoittainen ylityöraja on 38 tuntia 15 minuuttia. Viikkoa pitemmässä tasoittumisjaksossa ylityöraja on 38 tuntia 15 minuuttia kerrottuna tasoittumiskakson viikkojen lukumäärällä.

Poissaolon vaikutus viikoittaiseen ylityörajaan

Osa-aikatyössä sellaisella viikolla tai tasoittumiskaksolla, jossa on hyväksyttävä poissaolo, ylityöraja lasketaan seuraavasti:

- 36 tuntia 15 minuuttia viikossa tai 36 tuntia 15 minuuttia kertaa tasoittumisjakson viikkojen lukumäärä,
- josta vähennetään 8 § 2 momentissa mainittujen poissaolopäivien lukumäärä kerrottuna 7 tuntia 15 minuutilla,
- josta vähennetään muun kuin ennalta suunnitellun poissaolopäivän ajalle suunniteltu tuntimäärä,
- johon lisätään työpäivää kohden 24 minuuttia (0,4 tuntia) kuitenkin enintään 2 tuntia tasoittumisjakson kalenteriviikkoa kohden.

Soveltamisohje

Työvuoroluetteloon suunniteltu vapaa-aikakorvaus ei ole työaikaa. Jos sellaisella viikolla tai tasoittumisjaksolla, jolle on suunniteltu työaikakorvauksia annettavaksi vapaana, tehdään suunniteltua enemmän tunteja, siirtyy vastaava määrä vapaa-aikakorvauksia annettavaksi vapaana myöhemmin tai suoritetaan rahakorvaus.

Soveltamisohje

Toimistotyöajassa voidaan erotella vuorokautinen ja viikoittainen ylityö. Viikoittaisella ylityöllä tarkoitetaan viikoittaisen ylityörajan lisäksi tehtyä työtä, joka ei ole vuorokautista ylityötä. Ylityö korvataan joko vuorokautisena tai viikoittaisena ylityönä, mutta ei molempina. Viikossa tehdystä työajasta vähennetään ensin mahdollinen vuorokautinen ylityö. Jos viikkoylityöraja tämän jälkeenkin ylittyy, ylimenevä aika on viikoittaista ylityötä.

3 mom. Jaksotyö (9 §)

Jaksotyössä (9 §) ylityöraja on 9 §:ssä mainittu tuntimäärä ja keskeytyneessä työaikajaksossa 15 §:n mukainen tuntimäärä.

4 mom. Ylityöksi ei lueta työaikalain ulkopuolella olevan viranhaltijan/työntekijän osallistumista kokoukseen, josta suoritetaan kertapalkkio.

5 mom. Ylityö korvataan viranhaltijalle/työntekijälle työnantajan harkinnan mukaan joko rahakorvauksena tai vapaana säännöllisenä työaikana siten kuin jäljempänä tai asianomaisessa liitteessä on tarkemmin määrätty.

6 mom. Vapaa-aikakorvauksen määrä ja sijainti tulee eriteltynä käydä ilmi vahvistetusta työvuoroluettelosta. Mikäli viranhaltijan/työntekijän vahvistettuun työvuoroluetteloon on merkitty ylityötä korvattavaksi vapaana ja viranhaltija/työntekijä sairastuu ennen vapaa-aikakorvauksen alkamista, siirtyy sairauspoissaolon ajalle merkitty ylityön vapaa-aikakorvaus annettavaksi myöhemmin 23 §:n 5 momentin mukaisena ajankohtana tai siitä suoritetaan työnantajan harkinnan mukaan edellä tässä momentissa tarkoitettu rahakorvaus. Mikäli viranhaltija/työntekijä sairastuu ylityökorvausvapaan aikana, vapaa-aikakorvaus siirtyy sairastumisesta seuraavan päivän alusta lukien annettavaksi myöhemmin tai korvattavaksi rahana kuten edellä on määrätty.

Soveltamisohje

Muu virka-/työvapaa ei siirrä työvuoroluetteloon vahvistettua ylityövapaata myöhemmin annettavaksi.

Muut tässä luvussa tarkoitetut vapaa-aikakorvaukset eivät siirry myöhemmin annettavaksi.

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 työaikaa tekevän ylityörajasta.

Soveltamisohje

Mikäli työpäivät eivät ole tiedossa, työpäiviksi katsotaan maanantai-perjantai. Keskeytysaikaan sisältyvä arkipyhä katsotaan työpäiväksi, jolloin säännöllistä työaikaa ei lyhennetä 9 § 3 momentin mukaisella arkipyhälyhennyksellä. Arkipyhä lyhentää säännöllistä työaikaa 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 työaikaa tekevän.

Muut keskeytykset

2 mom. 1 Jos edellä 1 momentissa tarkoitetusta syystä 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), ylityöajan osoittaa 2 momentin tuntimäärä.

2 Osa-aikatyössä säännöllisen työajan lisäksi tehty työaika on lisätyötä ylityörajaan saakka.

Osa-aikatyössä sellaisella työaikajaksolla, jossa on tässä momentissa tarkoitettu muu keskeytys, ylityöraja (9 §:n mukainen täysi työaika) 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 työvuoroluettelo 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.

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.

17 § Hätättyö

Työaikalain 19 §:ssä tarkoitettussa tilanteessa ja edellytyksin saadaan säännöllisiä työaikoja pidentää. Ylityönä tehty hätätyö korvataan tämän sopimuksen ylityökorvausmääräysten mukaisesti.

18 § Sunnuntai- ja lauantaityö- sekä aattokorvaus

Sunnuntaityökorvaus

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

Lauantaityökorvaus

2 mom. Arkilauantaina, lukuun ottamatta pääsiäislauantaita tai lauantaita, jouluaatto, kello 06.00–18.00 tehdystä työstä maksetaan rahakorvauksena 20 % korottamattomasta tuntipalkasta tai annetaan vastaava vapaa-aika

1 jaksoyössä ja

2 muussa työaikajärjestelmässä säännöllisenä työaikana tehdyiltä työtunneilta.

Aattokorvaus

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

19 § Ilta-, yö- ja vuorotyökorvaus

Iltyö

1 mom. Iltyöllä tarkoitetaan kello 18.00–22.00 tehtyä työtä. Iltyöstä maksetaan rahakorvauksena 15 % korottamattomasta tuntipalkasta tai annetaan vastaava vapaa-aika.

Yötyö

2 mom. Yötyöllä tarkoitetaan kello 22.00–07.00 tehtyä työtä. Yötyöstä maksetaan rahakorvauksena 30 % korottamattomasta tuntipalkasta tai annetaan vastaava vapaa-aika. Jaksoyössä vapaa-aikakorvaus on 24 minuuttia yötyötunnilta tai rahakorvaus 40 % korottamattomasta tuntipalkasta.

Soveltamisohje

Vuorotyölisää ja iltai- tai yötyökorvausta ei suoriteta samanaikaisesti.

Palohenkilöstön yötyön korvaamisesta on erityismääräyksiä **teknisten sopimuksessa liitteessä 7 (Teknistä alaa koskevat määräykset)**.

3 mom.

Yötyön vapaa-aikakorvaus annetaan aikaisintaan yötyön suorittamista seuraavalla työaikajaksolla ja viimeistään tämän luvun 23 §:n 5 momentin mukaisessa määräajassa.

Soveltamisohje

Jos työaikajaksossa on suunniteltu annettavaksi kahdeksan tuntia yötyön aikahyvitystä, mutta jaksoon tulee neljä todellista työtuntia lisää, suunnitellusta yötyön aikahyvityksestä on neljä tuntia siirrettävä annettavaksi myöhemmin tai niistä maksetaan rahakorvaus.

Vuorotyö 4 mom.

Vuorotyöllä tarkoitetaan 7 §:n mukaisesti järjestettyä kaksivuorotyötä tai **Kunta-alan teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen liitteen 7 (Teknistä alaa koskevat määräykset) alaliitteiden 3, 5 ja 6** mukaista kolmivuorotyötä, jossa vuorot vaihtuvat säännöllisesti ja muuttuvat ennakolta määrätyin ajanjaksoin ja jossa viranhaltijat/työntekijät suorittavat samankaltaista työtä. **Yleisten teiden ja katujen puhtaanapitotöissä sekä Uima- ja urheiluhalleissa** ja muissa niiden kaltaisissa laitoksissa sekä urheilukentillä vuorojen katsotaan vaihtuvan säännöllisesti silloinkin, kun ne menevät osittain päällekkäin, kuitenkin enintään yhden tunnin. **Kaksivuorotyössä liikennelaitoksessa tai yleisten teiden ja katujen kunnossa ja puhtaanapitotyössä vuorojen katsotaan vaihtuvan säännöllisesti silloinkin, kun vuorojen väliin jää enintään yhden tunnin aika.** Viranhaltijaa/työntekijää voidaan tilapäisesti pitää samassa vuorossakin, jos niin sovitaan. Edellä mainitun mukaisesti järjestetyssä kaksivuorotyössä ja **Kunta-alan teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen liitteen 7 (Teknistä alaa koskevat määräykset) alaliitteissä 3, 5 ja 6** tarkoitetussa kolmivuorotyössä suoritetaan rahakorvauksena iltavuorossa 15 % ja yövuorossa 30 % korottamattomasta tuntipalkasta.

Soveltamisohje

Työvuorojen vaihtuminen tarkoittaa sitä, että ensimmäisen vuoron päätyttyä toinen alkaa ja vastaavasti kolmivuorotyössä toisen vuoron päätyttyä kolmas alkaa. Vuorot eivät saa mennä osittainkaan päällekkäin eikä vuorojen väliin saa jäädä taukoa, lukuun ottamatta tässä pykälässä erikseen mainittuja työpisteitä tai töitä. Vuorojen muuttuminen tarkoittaa sitä, ettei ketään jatkuvasti pidetä samassa vuorossa vaan aamuvuorolaiset siirtyvät iltavuoroon tai yövuoroon jne.

Mikäli työ on järjestetty siten, että se esim. viitenä päivänä viikossa (ma-pe) on järjestetty em. edellytykset täyttäväksi vuorotyöksi ja

laitoksen käyttöajoista johtuen viikonloppuna (la-su) yksivuoro- eli päivätyöksi, vuorotyölisät maksetaan vain niiltä päiviltä, jolloin vuorotyötä tehdään (ma-pe). Iltavuorolisän tai yövuorolisän suorittaminen ei ole sidottu tiettyihin kellonaikoihin kuten iltaja yötyökorvaukset, vaan lisä maksetaan kaikilta iltaja yövuoron tunneilta. Vuorotyölisää ei suoriteta jaksotyössä.

20 § Työaikakorvausten yleiset suorittamisedellytykset

Lisä-, yli-, iltaja yö-, lauantai- ja sunnuntaityökorvauksen sekä aattokorvauksen suorittamisen edellytyksenä on, että

- 1 työ on tehty työpaikalla tai erityisestä syystä ~~esimiehen~~ **esihenkilön** määräämällä muulla paikalla
- 2 työhön käytetty aika tai tehdyn työn määrä on luotettavasti selvitetty
- 3 työ on suoritettu toimivaltaisen viranomaisen antaman kirjallisen määräyksen perusteella paitsi silloin, kun kysymyksessä on säännöllinen vuorotyö tai jaksotyö.

Soveltamisohje

Jos viranhaltija/työntekijä tekee kotona ylityötä, ylityön korvaaminen edellyttää kirjallisen ylityömääräyksen lisäksi ~~esimiehen~~ **esihenkilön** lupaa. Ylityön tekeminen kotona tulee kysymykseen vain poikkeustapauksessa.

Tämän luvun 18 §:n ja 19 §:n mukaiset ns. epämukavan työajan korvaukset maksetaan vain tosiasiallisesti tehdyltä työajalta. Ne maksetaan myös lisä- ja ylityöajalta (poikkeus lauantaityö, ks. 18 § 2 momentin 2 kohta).

21 § Työaikakorvausten suorittamista koskevat rajoitukset

- 1 mom.** Lisä-, yli-, iltaja yö-, vuoro-, lauantai- ja sunnuntaityön sekä varallaolon korvaamista koskevia tämän sopimuksen määräyksiä ei sovelleta viranhaltijaan/työntekijään
- 1 jonka säännöllistä työaikaa ei ole määrätty
 - 2 jolle on myönnetty oikeus pitää muuta ansiotointia, jonka hoitaminen vaatii säännöllisen työajan käyttämistä, jollei ~~kunnan/kuntayhtymän~~ **hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän** toimivaltainen viranomainen harkitse sitä kohtuulliseksi
 - 3 jonka palkkaus on tässä momentissa tarkoitettujen korvausten osalta työ-/virkaehtosopimuksen erityismääräyksillä järjestetty toisin

2 mom. Edellä 1 mom. tarkoitettuja korvauksia ei suoriteta

- 1 ~~kunnanjohtajalle, apulaiskunnanjohtajalle~~
hyvinvointialuejohtajalle tai vastaavassa asemassa
olevalle
 - 2 kuntayhtymän hyvinvointiyhtymän johtavalle viranhaltijalle
(Kuntalain 64 §) (Laki hyvinvointialueesta 69 §)
 - 3 hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän johtoryhmän jäsenille
 - 4 hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän laajojen toimialojen, laajojen
vastuualueiden tai vastaavien laajojen toimintakokonaisuuksien
johtajille ja näiden johtoryhmien jäsenille
 - 5 ~~kunnan/kuntayhtymän johtoryhmän jäsenelle, virastopäällikölle,
tulosalueen johtajalle tai vastaavassa asemassa olevalle~~
 - 6 ~~kunnan tai kuntayhtymän~~ hyvinvointialueen liikelaitoksen tai
toimialan/viraston/ tulosalueen johtoryhmän jäsenelle
 - 7 ~~tulosyksikön johtajalle, joka hoitaa pääasiallisesti hallinnollisia
tehtäviä, tai tulosyksikön hallinto- tai talousjohtajalle~~
- jollei ~~kunnan/kuntayhtymän~~ hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän
toimivaltainen viranomainen harkitse sitä kohtuulliseksi.

Soveltamisohje

Johtavassa asemassa olevan viranhaltijan/työntekijän tehtävien luonne on sellainen, ettei työajan käyttöä yleensä voida valvoa tai työajan käytön tarkka valvonta ei ole tarkoituksenmukaista.

Organisaatioiden rakenteet ja organisaatiotasojen nimitykset voivat vaihdella hyvinvointialueittain/hyvinvointiyhtymittäin. Toimivaltainen viranomainen päättää, milloin kyseessä on sellainen ~~kunnan/kuntayhtymän~~ hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän toimialan, vastuualueen tai vastaavan toimintakokonaisuuden ~~toimialan, tulosalueen tai viraston~~ johtoryhmä, jonka jäsenelle ei suoriteta tässä pykälässä tarkoitettuja työaikakorvauksia. Päätöksessä tulee ottaa huomioon ~~toimialan/tulosalueen/ viraston koke~~, johtoryhmän jäsenten asema työnantajan organisaatiossa ja muut asiaan vaikuttavat seikat, esimerkiksi toimintakokonaisuuden tai organisaation koko. Esimerkiksi pelastuslaitos voi olla tässä tarkoitettu laaja toimintakokonaisuus.

Muita asiaan vaikuttavia seikkoja ovat esimerkiksi ~~kunnan asukasmäärä ja sitä kautta kuntaorganisaation koko~~. Tarvittaessa asiasta neuvotellaan paikallisesti asianomaisten viranhaltija- ja työntekijäjärjestöjen edustajien kanssa ja asiassa pyritään yhteisymmärrykseen.

Kohta 3

Johtoryhmän jäseniksi ei katsota varajäseniä eikä niitä, joilla on kokouksissa läsnäolo-oikeus, mutta jotka eivät virka- tms. asemansa perusteella kuulu varsinaiseen johtoryhmään.

Virastopäälliköitä ja vastaavassa asemassa olevia on yleensä vain suurissa kaupungeissa. Vastaavassa asemassa olevia voivat olla esim. henkilöstöjohtaja ja johtavassa asemassa oleva kaupunginlakimies.

Kuntayhtymän Hyvinvointiyhtymän johtoryhmän jäsenet jäävät korvausmääräysten ulkopuolelle. Lisäksi kuntayhtymän hyvinvointiyhtymän toimivaltainen viranomainen päättää viime kädessä, milloin kyseessä on sellainen kuntayhtymän hyvinvointiyhtymän toimialan johtoryhmä tai muun yksikön johtoryhmä, jonka jäsenelle ei suoriteta tässä pykälässä tarkoitettuja työaikakorvauksia.

Kohta 5

Tulosyksikkö määritellään työnantajakohtaisesti. Tulosyksiköllä tarkoitetaan kunnallista organisaatiota tai sen osaa, joka on hallinnollisesti ja taloudellisesti vastuussa tehtäviensä hoitamisesta. Esimerkiksi liikelaitos, ammattioppilaitos tai pelastuslaitos voi olla tässä tarkoitettu organisaatiokokonaisuus.

22 § Hälytysraha

Työhön saapumisesta aiheutuvasta häiriöstä maksetaan 7,61 euron hälytysraha, mikäli viranhaltija/työntekijä kutsutaan (hälytetään) työnantajan toimesta työhön vapaa-aikanaan hänen poistuttuaan työpaikalta ilman, että hänet on määrätty olemaan varalla tai että hänelle on etukäteen ilmoitettu tällaisesta työstä. Kutsun pitää edellyttää enintään viiden tunnin kuluessa tapahtuvaa työhön saapumista. Mikäli työhön kutsu tapahtuu enintään tuntia ennen työvuoroluettelon mukaista työhön saapumista, hälytysrahaa ei makseta. Viranhaltijalle/ työntekijälle maksetaan vähimmäiskorvaus hälytysluonteisen työn edellyttämistä matkakuluista.

23 § Tuntipalkan laskeminen sekä raha- ja vapaa-aikakorvausten suorittamisajankohta

Tuntipalkan laskeminen

1 mom. Lisä-, yli-, ilta-, yö-, vuoro-, lauantai-, sunnuntai- ja aattotyön sekä varallaolon rahakorvauksen laskemiseksi tarvittava tuntipalkka saadaan jakamalla kalenterikuukauden varsinainen palkka

- 1 luvulla 152, mikäli työaika määräytyy 8 §:n mukaan
- 2 luvulla 163, mikäli työaika määräytyy 7 tai 9 §:n mukaan
- 3 luvulla 158, mikäli työaika määräytyy **Teknisten sopimuksen liitteen 7 (Teknistä alaa koskevat määräykset) alaliitteen 5 3** mukaan,

jollei työaikalain 39 §:n nojalla annetussa poikkeusluvassa tai tehdyssä virka- tai työehtosopimuksessa ole vahvistettu toisin työaikalain alaisen viranhaltijan/työntekijän tuntipalkan laskemisperusteita.

Työntekijät

2 mom. Työntekijällä vuorotyölisä lasketaan mukaan tuntipalkkaan, jota korotetaan 50 tai 100 prosentilla, mikäli yli- ja sunnuntaityötä suoritetaan sellaisena ajankohtana, jolta maksetaan vuorotyölisää.

Soveltamisohje

Tuntipalkassa ei oteta huomioon mm. ilta- ja yötyökorvausta, lauantaityökorvausta eikä aattokorvausta yli- ja sunnuntaityökorotusosuuksia laskettaessa.

Viranhaltijoiden vuorotyölisää ei oteta huomioon tuntipalkassa yli- ja sunnuntaityökorvauksia maksettaessa.

Tuntipalkan laskeminen osa-aikatyössä

- 3 mom.** Osa-aikatyötä tekevän tuntipalkka saadaan jakamalla kalenterikuukauden varsinainen palkka (osa-aikapalkka) luvulla, joka lasketaan siten, että osa-aikaisen säännöllinen työaika (osa-aikatyöaika) jaetaan täydellä työajalla ja kerrotaan 1 momentin mukaisella, täyttä työaikaa tekevän kuukausipalkan jakajalla.

Soveltamisohje

Tuntipalkan laskukaava:

$$\text{Tuntipalkka} = \text{osa-aikapalkka} : \left(\text{kk-palkan jakaja} \times \frac{\text{osa-aikatyöaika}}{\text{täysi työaika}} \right)$$

Jos viikkotyöaika toimistotyössä on esimerkiksi 25 tuntia, on kuukausipalkan (osa-aikapalkan) jakaja $104,8 = (152 \times 25 : 36,25)$.

- 4 mom.** Muissa kuin 1 ja 3 momenteissa tarkoitetuissa tapauksissa saadaan tarvittava tuntipalkka jakamalla varsinainen palkka kuukauden aikana säännölliseen työhön käytettävää tuntimäärää vastaavalla luvulla.

Korvausten suorittamisajankohta

- 5 mom.** Rahakorvaus on maksettava ja vapaa-aikakorvaus annettava viimeistään korvaukseen oikeuttavan työn tekemistä seuraavan kalenterikuukauden aikana, paitsi jos säännöllinen työaika on vahvistettu viikkoa pitemmäksi työaikajaksoksi, tällaisen työaikajakson päättymistä seuraavan kalenterikuukauden aikana. Viranhaltijan/työntekijän kanssa sovittaessa voidaan vapaa-aikakorvaus kuitenkin antaa vielä neljän seuraavan kalenterikuukauden aikana. Samoin rahakorvaus saadaan maksaa edellä mainittua myöhemmin, milloin tarkoitettua vapaa-aikakorvausta ei ole voitu virantoimituksen/työnteon keskeytyksen vuoksi antaa edellä määrättynä aikana.

Soveltamisohje

Määräykset kolmivuorotyössä pitämättä olevilta vuorovapailta maksettavan rahakorvauksen suorittamisesta ovat **Kunta-alan teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen liitteen 7 (Teknistä alaa koskevat määräykset) alaliitteissä 3, 5 ja 6.**

Vapaa-aikakorvaus

- 6 mom.** Ilman viranhaltijan/työntekijän suostumusta ei voida käyttää lyhyempää kuin yhden työpäivän kestävästä vapaa-aikakorvausta paitsi yötyön aikahyvityksessä.

Lepoajat

24 § Viikkolepo

- 1 mom.** Työaika on järjestettävä niin, että viranhaltija/työntekijä saa kerran viikossa vähintään 35 tuntia kestävän keskeytymättömän vapaa-ajan, joka on mikäli mahdollista sijoitettava sunnuntain yhteyteen. Viikkolepo voidaan järjestää keskimäärin 35 tunniksi 14 vuorokauden ajanjakson aikana. Viikkolevon tulee olla kuitenkin vähintään 24 tuntia viikossa. Jos työntekijän vuorokautinen työaika on enintään kolme tuntia, työntekijälle saadaan antaa 35 tunnin sijasta vähintään 24 tunnin yhdenjaksoinen vapaa viikossa.

Soveltamisohje

Tarvittaessa työvuoroluetteloon merkittyä viikkolepoa voidaan muuttaa. Mikäli viranhaltija/työntekijä ei ole ollut työssä koko viikkoa mm. vuosiloman, tai muun virka-/työvapaan **kuin sairauspoissaolon** vuoksi siten, että poissaolo on kestänyt yhtäjaksoisesti vähintään 35 tuntia, katsotaan viikkolepo annetuksi.

Jaksotyössä tulisi kussakin työpisteessä pyrkiä antamaan viranhaltijoille/työntekijöille sama määrä vapaapäiviä viikonloppuna tietyn ajanjakson kuluessa.

- 2 mom.** Keskeytymättömässä vuorotyössä viikkolepo voidaan järjestää keskimäärin 35 tunniksi, enintään 12 viikon aikana. Viikkolevon tulee olla kuitenkin vähintään 24 tuntia viikossa. Teknisten olosuhteiden ja työn järjestelyjen niin edellyttäessä voidaan menetellä vastaavalla tavalla, jos siihen on viranhaltijan/työntekijän suostumus.

- 3 mom.** Edellä tässä pykälässä säädetystä voidaan poiketa,

- 1 jos viranhaltijan/työntekijän säännöllinen työaika on vuorokaudessa enintään kolme tuntia

2 maatalouden kotieläinten hoitotyössä ja kiireellisessä kylvö- ja sadonkorjuutyössä

- 3 työaikalain 19 §:ssä tarkoitetussa hätätyössä

- 4 jos työn tekninen laatu ei salli viranhaltijan/työntekijän täydellistä vapauttamista työstä
- 5 jos viranhaltijaa/työntekijää tarvitaan tilapäisesti työhön hänen vapaa-aikanaan **kunnassa/kuntayhtymässä** **hyvinvointialueella/hyvinvointiyhtymässä** suoritettavan työn säännöllisen kulun ylläpitämiseksi tai
- 6 jos viranhaltija/työntekijä suostuu varallaoloon viikkolevon aikana.

4 mom. Milloin työaikalain alaista viranhaltijaa/työntekijää tarvitaan tilapäisesti työhön edellä 3 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa 1 tai 2 momentissa tarkoitetun viikkoleponsa aikana, viranhaltijan/työntekijän säännöllistä työaika lyhennetään yhtä pitkällä ajalla kuin hän ei ole saanut 1 ja 2 momentissa määrättyä viikkolepoa viimeistään kolmen kuukauden kuluessa työn tekemisestä tai viranhaltijan/työntekijän suostumuksella tilapäisestä työstä maksetaan työhön käytetyltä ajalta yksinkertainen tuntipalkka.

Soveltamisohje

Muille kuin työaikalain alaisille ei tarvitse korvata mahdollisesti saamatta jäänyttä viikkolepoa.

5 mom. Jollei toimintojen luonne muuta vaadi, viranhaltijan/työntekijän säännöllinen työaika sijoitetaan viidelle työpäivälle viikossa. Työvuorot suunnitellaan siten, että viranhaltijalle/työntekijälle pyritään antamaan kaksi peräkkäistä vapaapäivää viikon aikana.

Soveltamisohje

Työvuorot suunnitellaan siten, että sunnuntai ja lauantai ovat mahdollisuuksien mukaan vapaapäiviä.

25 § Päivittäiset lepoajat

1 mom. Jos vuorokautinen työaika on kuutta tuntia pitempi eikä viranhaltijan/työntekijän työpaikalla olo ole työn jatkumisen kannalta välttämätöntä, hänelle on annettava työvuoron aikana vähintään puolen tunnin lepoaika (ruokailutauko), jota ei lueta työaikaan ja jonka aikana viranhaltija/työntekijä saa esteettömästi poistua työpaikalta. Lepoaika voidaan viranhaltijan/työntekijän pyynnöstä antaa edellä mainittua lyhyemmissäkin työvuoroissa, ellei tehtävien järjestely ole esteenä. Lepoaikaa ei saa sijoittaa välittömästi työpäivän alkuun eikä loppuun. Jos työaika ylittää vuorokaudessa 10 tuntia, viranhaltijalla/työntekijällä on niin halutessaan oikeus pitää enintään puoli tuntia kestävä työaikaan kuulumaton lepoaika kahdeksan tunnin työskentelyn jälkeen. Jollei lepoaikaa voida virkatai työtehtävien laadun vuoksi järjestää, viranhaltijalle/työntekijälle on annettava tilaisuus ateroida työpaikalla työaikana.

Sovellettamisohje

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

Määräys työaikana ruokailusta tulee sovellettavaksi vain niissä poikkeuksellisissa tapauksissa, joissa ruokailutauon järjestäminen ei ole toiminnallisista syistä mahdollista.

- 2 mom.** Jaksotyötä tekeville viranhaltijoille/työntekijöille on annettava sairaaloissa, terveyskeskuksissa sekä hoito- ja huoltolaitoksissa 1 momentissa tarkoitettu lepotauko taikka viranhaltijan/työntekijän niin halutessa tilaisuus joutuisaan ateriointiin työaikana työpaikalla tai työnantajan osoittamassa asianomaisen laitoksen ruokalassa tai vastaavassa ruokailupaikassa edellyttäen ettei järjestelystä aiheudu häiriötä työn kululle tai suoritettaville palveluksille ja että ruokailusta aiheutuva poissaolo työstä kestää enintään 15–20 minuuttia.

Sovellettamisohje

Määräystä sovelletaan myös kotisairaanhoidossa ja kotihoidossa.

26 § Kahvitauko

Viranhaltijalle/työntekijälle järjestetään päivittäin yksi 10 minuutin pituinen tauko (kahvitauko), joka luetaan työaikaan ja jonka aikana viranhaltija/työntekijä ei saa poistua työpaikalta. Tauko järjestetään tarvittaessa vuoroittain ja muutoinkin siten, ettei tauosta aiheudu häiriötä työn kululle tai suoritettaville palveluksille. Taukoa ei saa sijoittaa työvuoron/työpäivän alkuun tai loppuun.

Työaika-asiakirjat ja yötyö

27 § Työajan tasoittumissuunnitelma

- 1 mom.** Jos 7–9 §:n tai liitteen 18 mukainen säännöllinen työaika on järjestetty keskimääräiseksi, on työtä varten ennakolta laadittava työaikalain alaisista töistä työajan tasoittumissuunnitelma vähintään ajaksi, jonka kuluessa säännöllinen työaika tasoittuu määrättyyn keskimäärään.

Soveltamisohje

Työajan tasoittumissuunnitelmasta on erotettava työvuoroluettelo, josta on määräykset 28 §:ssä.

Tasoittumissuunnitelmasta pitää käydä ilmi tasoittumisjakso ja kunkin viikon säännöllinen työaika ja mahdollisuuksien mukaan vapaapäivät. Jos koko tasoittumisjaksoksi on mahdollista laatia työvuoroluettelo, työvuoroluettelo korvaa tässä pykälässä tarkoitetun tasoittumissuunnitelman.

- 2 mom.** Valmistellessaan tai aikoessaan muuttaa työajan tasoittumissuunnitelmaa työnantajan on varattava luottamusmiehelle tilaisuus esittää mielipiteensä. Luonnokseen perehtymiseen on varattava riittävä aika.
- 3 mom.** Työajan tasoittumissuunnitelman muutoksista on ilmoitettava viranhaltijalle/työntekijälle hyvissä ajoin.

28 § Työvuoroluettelo

- 1 mom.** Työaikalain alaisia töitä varten on työnantajan laadittava työvuoroluettelo, josta käy ilmi viranhaltijan/työntekijän säännöllisen työajan alkamis- ja päättymisajankohdat sekä päivittäiset lepoajat. Työvuoroluettelo on laadittava samaksi ajanjaksoksi kuin työajan tasoittumissuunnitelma, jollei se tasoittumisjakson pituuden tai suoritettavan työn epäsäännöllisyyden vuoksi ole erittäin vaikeaa. Työvuoroluettelo on kuitenkin laadittava niin pitkälle ajanjaksolle kuin mahdollista. Työvuoroluettelo laadittaessa on viranhaltijan/työntekijän tai luottamusmiehen vaatimuksesta noudatettava, mitä 27 §:n 2 momentissa on määrätty.

Soveltamisohje

Työajan alkamis- ja päättymisajankohdat sekä päivittäiset lepoajat tulee ilmoittaa täsmällisin kellonajoin. On kuitenkin mahdollista laatia liukuva työvuoroluettelo, jossa viranhaltija/työntekijä tietyissä rajoissa saa itse määrätä em. ajankohdat. Esimerkiksi voidaan merkitä, että päivittäinen lepotauko pidetään kello 11.00 ja 13.00 välisenä aikana.

- 2 mom.** Työvuoroluettelo on saatettava kirjallisesti viranhaltijoiden/työntekijöiden tietoon, viimeistään viikkoa ennen siinä tarkoitetun ajanjakson alkamista. Tämän jälkeen työvuoroluettelo saa muuttaa vain viranhaltijan/työntekijän suostumuksella tai perustellusta syystä. Työtuntien muodostuminen ylityöksi tai vahvistetun työvuoroluettelon työtuntien alittuminen ei sinänsä ole tässä tarkoitettu perusteltu syy.

Soveltamisohje

Työvuoroluettelo voidaan antaa myös sähköisesti tiedoksi, mikäli tämä on teknisesti mahdollista. Viranhaltijan/työntekijän suostumuksella työvuoroluetteloa voidaan aina muuttaa. Mikäli muutoksesta ei päästä yksimielisyyteen, tulisi työvuoroluetteloon tehdä vain ne muutokset, jotka ovat toiminnan kannalta välttämättömiä. Perustellun syyn olemassaolo harkitaan kussakin tapauksessa erikseen. Perusteltuna syynä työvuoroluettelon muuttamiseen voidaan pitää mm. toiminnallisia syitä, esim. ennalta arvaamattomia poissaoloja. Perusteltu syy työvuoroluettelon muuttamiseen on aina silloin, kun luettelo on laadittu virheellisesti. Muutoksesta on joka tapauksessa ilmoitettava mahdollisimman pian sille, jota muutos koskee.

- 3 mom.** Jos viranhaltija/työntekijä pakottavan esteen vuoksi ei voi saapua vuorollaan työhön, hänen on mahdollisimman pian ilmoitettava esteestä ~~esimiehelleen~~ **esihenkilölleen**.

Soveltamisohje

Työsuojelulliset ja tehokkuusnäkökohdat puoltavat sitä, että työvuorosta pois jäävän tai jääneen tilalle pyritään saamaan ensisijaisesti muu kuin työvuoronsa juuri lopettanut viranhaltija/työntekijä.

29 § Yötyö

Sen lisäksi mitä työaikalain (872/2019) 8 §:n 1 momentissa on säädetty yötyön teettämisestä, yötyötä voidaan teettää työssä, jota on tarpeen tehdä kello 23:n ja 6:n välisenä aikana lakisääteisten tehtävien hoitamiseksi.

Työaikapankki

30 § Työaikapankki

- 1 mom.** ~~Kunnassa tai kuntayhtymässä~~ **Hyvinvointialueella/hyvinvointiyhtymässä** voidaan ottaa käyttöön työaikapankki sopimalla sen käyttöönotosta ja ehdoista kunta- ja hyvinvointialan pääsopimuksen 12 §:n mukaisella paikallisella työ- ja virkaehtosopimuksella.
- 2 mom.** Työaikapankilla tarkoitetaan vapaaehtoisuuteen perustuvaa järjestelmää, joilla vapaa-ajaksi muutettuja rahamääräisiä etuuksia voidaan säästää pidettäväksi vapaana pidemmällä aikavälillä.
- 3 mom.** Paikallisessa sopimuksessa tulee määritellä ainakin sopimuksen piiriin kuuluva henkilöstö, pankkiin siirrettävät erät ja korvaukset, työaikapankin vapaa-aikasaldon enimmäismäärät, työaikapankkivapaan pitämisen ehdot,

pankkiin kertyneen vapaan korvaaminen rahassa sekä menettelytavat työaikapankkiin liittyäessä ja irtauduttaessa siitä.

Soveltamisohje

Sopijaosapuolet ovat antaneet tarkemmat työaikapankkia koskevat ohjeet. Nämä ohjeet eivät ole osa ~~Kunta-alan yleistä työ- ja virkaehtosopimusta~~. **Hyvinvointialan yleistä virka- ja työehtosopimusta.**

Liukuva työaika

31 § Liukuva työaika

- 1 mom.** Liukuvalla työajalla tarkoitetaan säännöllisen työajan järjestämistä siten, että työntekijä voi kiinteän työajan ulkopuolella annetuissa rajoissa määrätä työnsä päivittäisen alkamis- ja päättymisajankohdan.
- 2 mom.** Työnantaja voi ottaa käyttöön toiminnan kannalta tarkoituksen mukaisen liukuvan työajan järjestelmän tässä pykälässä määrätyn ehdoin ja rajoituksin työaikaluvun 7 §:n mukaisessa yleistyöajassa ja 8 §:n mukaisessa toimistotyöajassa. Työnantaja voi myös lakkauttaa järjestelmän kokonaan tai osittain.

Soveltamisohje

Työnantaja päättää liukuvan työajan ehdoista ja käyttönotosta sekä siitä, mihin henkilöstöryhmiin järjestelmää sovelletaan. Ellei viranhaltija/työntekijä nimenomaisesti ilmoita jättäytyvänsä järjestelmän ulkopuolelle, työnantajan ja työntekijän/viranhaltijan kesken katsotaan sovitun liukuvasta työajasta. Työnantaja voi muuttaa tai lakkauttaa liukuvan työajan järjestelmän irtisanomalla järjestelmän päättymään kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen. Työnantaja tai työntekijä/viranhaltija voi irtisanoa sopimuksen päättymään kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen.

32 § Liukuvan työajan ehdot

- 1 mom.** Työnantaja määrittää liukuvassa työaikajärjestelmässä olevan kiinteän työajan, jonka aikana viranhaltijan/työntekijän on oltava työpaikalla tai työnantajan muussa hyväksymässä paikassa työnantajan käytettävissä. Työnantaja määrittää myös liukuma-ajat. Liukuma-aika ja kiinteä työaika yhdessä voivat muodostaa enintään 12 tunnin pituisen ajanjakson ruokatauko mukaan lukien.

Soveltamisohje

Vuorokausilevosta ks. viittausmääräys TAL 25 §

Liukuma-aikana viranhaltija/työntekijä voi pääsääntöisesti itse päättää työhön tulo- ja lähtöaikansa. Työnantajalla on työnjohto-oikeutensa nojalla oikeus tarvittaessa yksittäistapauksessa päättää, että viranhaltijan/työntekijän on oltava työssä tietyinä esimerkiksi liukuma-ajaksi sattuvana aikana. Työnantaja ei saa käyttää työnjohto-oikeutta ko. asiassa säännönmukaisesti liukuvan työajan tarkoitus huomioon ottaen. Lisäksi työnantaja voi tarvittaessa antaa lisä- ja ylitysmääräyksen.

Määräyksen mukaan liukuma-ajan enimmäismäärä voi olla esim. klo 7–9 sekä 15–19. Kiinteän työajan on oltava vähintään 5 tuntia, jollei työnantaja toisin päättä.

- 2 mom.** Työaikaluvun 25 § 1 momentin mukainen päivittäinen lepoaika sijoitetaan kiinteän työajan keskelle. Päivittäinen lepoaika voidaan järjestää liukuvaksi siten, että viranhaltija/työntekijä voi itse päättää päivittaisen lepoajan ajankohdan annetuissa rajoissa.

33 § Säännöllisen työajan ylittävän tai alittavan kertymän rajat (saldokertymät)

Liukuvassa työajassa säännöllinen työaika voi ylittyä enintään 50 tuntia (+saldo) tai alittua enintään 6 tuntia (-saldo).

Soveltamisohje

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työajan ylitysten kertymää vähennetään työntekijälle annettavalla palkallisella vapaa-ajalla. Työnantajan on työntekijän sitä pyytäessä pyrittävä antamaan vapaa-aika kokonaisina työpäivinä.

34 § Lisä- ja ylityö liukuvassa työajassa

- 1 mom.** Lisätyönä korvataan työ, jota viranhaltija/työntekijä tekee työnantajan nimenomaisen aloitteen perusteella säännöllisen työajan lisäksi, mutta joka ei ole ylityötä.
- 2 mom.** Ylityönä korvataan työ, jota viranhaltija/työntekijä suorittaa työnantajan nimenomaisen aloitteen perusteella ja joka ylittää tämän sopimuksen työaikaluvun 14 §:n 1 momentin ja 2 momentin mukaisen vuorokautisen ja/tai viikoittaisen ylityörajan.

Soveltamisohje

Lisä- tai ylityömääräyksen voimassaoloaikana ei sovelleta liukuvan työajan määräyksiä.

Lisä- ja ylityö liukuvassa työajassa määräytyy sen mukaisesti mitä on määrätty 13 §:n 1–2 momentissa ja 14 §:n 1–2 momentissa.

35 § Palvelussuhteen päättymisen liukuvassa työajassa

- 1 mom.** Mikäli liukuvassa työajassa säännöllinen työaika jää vajaaksi virka- tai työsuhteen päättyessä, vähennetään palkasta vajaaksi jääneiden työtuntien osuus korottamattoman tuntipalkan mukaan.
- 2 mom.** Mikäli liukuvassa työajassa säännöllinen työaika ylittyy virka- tai työsuhteen päättyessä, korvataan säännöllisen työajan ylittäneet työtunnit korottamattoman tuntipalkan mukaan.

Muut määräykset

36 § Työajan enimmäismäärän seurantajakso

Työaikalain 18 §:n 1 momentissa tarkoitettuna työajan enimmäismäärän tarkastelujaksona käytetään 12 kuukautta.

Soveltamisohje

Työaikalain 18 §:ssä on säädetty työajan enimmäismäärästä.

IV luku

Vuosiloma

1 § Oikeus vuosilomaan ja vuosilomaluvun soveltamisala

1 mom. Viranhaltijalla/työntekijällä on oikeus vuosilomaan tämän luvun ja liitteen **12 7 (Teknistä alaa koskevat määräykset)** määräysten mukaisesti.

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

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

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

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

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

Soveltamisohje

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

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

Soveltamisohje

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

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

2 § Peruskäsitteet

Lomanmääräytymisvuosi on 1.4. alkava ja 31.3. päättyvä ajanjakso.

Lomavuosi on se kalenterivuosi, jonka aikana lomanmääräytymisvuosi päättyy.

Lomakausi on 2.5. alkava ja 30.9. päättyvä ajanjakso.

Täysi lomanmääräytymiskuukausi on vuosilomaan oikeuttava kalenterikuukausi.

Vuosilomapäiviä ovat 5 §:n mukaan ansaitut vuosilomapäivät, jotka kuluvat vuosilomaa annettaessa 6 §:n mukaan.

Vuosiloma-aika on vuosiloma-ajaksi määrätty ajanjakso, johon voi sisältyä vuosilomapäivien lisäksi muitakin päiviä.

3 § Täysi lomanmääräytymiskuukausi

- 1 mom.** Täysi lomanmääräytymiskuukausi on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden sellainen kalenterikuukausi,

1 jonka aikana viranhaltija/työntekijä on ollut työssä vähintään 35 työtuntia tai 14 työpäivää ja

2 jonka aikana yhtäjaksoinen palvelussuhde on kestänyt vähintään 16 kalenteripäivää.

- 2 mom.** Palvelussuhteen alkamis- ja päättymiskuukauteen sisältyvä lakkoaika tai muu luvaton poissaoloaika vähennetään 1 momentin 2 kohdassa tarkoitetusta palvelussuhteen kestoajasta.

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 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 poissaolon vuoksi 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 (viittausmääräys).

Pöytäkirjamerkintä (kohta 3)

*) Katso perhevapaaudistuksen vaikutuksesta allekirjoituspöytäkirjan liite

- 4 lomautettuna enintään 30 kalenteripäivää kerrallaan
 - 5 opintovapaalaissa (273/1979) tarkoitetulla 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 ao. hyvinvointialueella tai hyvinvointiyhtymässä 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 4 § (voimassa lomanmääräytymisvuoden 2022-2023)

Mikäli liikkeenluovutuksella 1.1.2023 kunnasta/kuntayhtymästä hyvinvointialueelle/hyvinvointiyhtymään siirtynyt viranhaltija/työntekijä on ollut kohdissa 1-9 mainituista syistä estynyt suorittamasta työtään ao.kunnan/kuntayhtymän palveluksessa ollessaan, tämä aika huomioidaan määräystä hyvinvointialueella/hyvinvointiyhtymässä sovellettaessa siten kuin viranhaltija/työntekijä olisi ollut estynyt samasta syystä suorittamasta työtään ao. hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän palveluksessa.

Määräyksen 9-kohdassa mainitun 22 työpäivän täyttymistä arvioitaessa liikkeen luovutuksella 1.1.2023 kunnasta/kuntayhtymästä hyvinvointialueella/hyvinvointiyhtymään siirtyneen viranhaltijan/työntekijän työssäoloa ao.kunnan/kuntayhtymän palveluksessa ennen liikkeen luovutusta arvioidaan siten kuin se olisi ollut työssäoloa ao.hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän palveluksessa.

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.

5 § Vuosiloman pituus

- 1 mom.** Vuosiloman pituus määräytyy 3 §:ssä tarkoitettujen täysien lomanmääräytymiskausien lukumäärän, työkokemuksisään oikeuttavan palvelusajan ja palvelussuhteen pituuden mukaan.

Soveltamisohje

6 §:ssä on määräykset vuosilomapäivien kulumisesta vuosilomaa annettaessa.

Vuosiloma määrätään ja lomakorvaus sekä lomaraha maksetaan kultakin lomanmääräytymisvuodelta erikseen.

Soveltamisohje 5 § (määräaikainen, voimassa 30.4.2025 saakka)

Kun arvioidaan vuosiloman pituuden määräytymistä liikkeenluovutuksella 1.1.2023 kunnasta/kuntayhtymästä hyvinvointialueelle/hyvinvointiyhtymään siirtyneen viranhaltijan/työntekijän osalta, palvelussuhteessa oloa ao. kunnan/kuntayhtymän palveluksessa ennen liikkeen luovutusta arvioidaan kuin viranhaltija/työntekijä olisi ollut palvelussuhteessa ao.hyvinvointialueelle/hyvinvointiyhtymään. Vuosiloman pituuden määräytymistä arvioitaessa tulee huomioida myös muut tässä pykälässä mainitut edellytykset.

Työkokemuksisään oikeuttavan palvelusajan laskenta määräytyy kuitenkin työkokemuksisän laskentaan sovellettavien määräysten mukaan.

2 mom. Viranhaltijan/työntekijän loman pituus määräytyy seuraavasti:

1 Viranhaltija/työntekijä on ollut **omalla hyvinvointialueella tai omassa hyvinvointiyhtymässä omassa kunnassa/kuntayhtymässä** 31.3. palvelussuhteessa tällöin päättyneen lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä välittömästi ja yhtäjaksoisesti vähintään 6 kuukautta ja hänellä on siihen mennessä ollut vähintään 15 vuotta työkokemuslisään oikeuttavaa palvelusaikaa.

Täysiä lomanmääräytymiskuukausia	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Vuosilomapäivät	3	6	9	12	15	18	21	24	27	30	33	38

Mikäli kyse on viranhaltijasta/työntekijästä, joka on liikkeen luovutuksen perusteella siirtynyt kunnasta/kuntayhtymästä hyvinvointialueelle/hyvinvointiyhtymään 1.1.2023, ao. Aq. kunnan/kuntayhtymän palveluksessa 31.3.1999 olleelle katsotaan palvelussuhteen jatkuessa keskeytymättä 1 kohdasta poiketen edellä mainituksi palvelusajaksi se aika, joka hänelle on luettu 31.3.1999 mennessä vuosilomaoikeuteen vaikuttavaksi palvelusajaksi kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen 1998–1999 määräysten mukaan.

Esimerkki

Viranhaltija/työntekijä on tullut palvelukseen 1.10.2017 ja hänellä on 31.3.2018 15 vuotta työkokemuslisään oikeuttavaa palvelusaikaa. Vuosiloma 31.3.2018 päättyvältä lomanmääräytymisvuodelta määräytyy edellä 1 kohdan mukaisesti. Kun viranhaltijan/työntekijän virka-/työsuhde päättyy 31.7.2018, hän ansaitsee vuosilomaa 1.4.2018 alkaneeltakin lomanmääräytymisvuodelta 1 kohdan mukaisesti, koska hän on jo 31.3.2018 päättyneen lomanmääräytymisvuoden lopussa tullut 1 kohdan ansaintasäännön piiriin.

2

- a) Viranhaltijan/työntekijän palvelussuhde on ao. **kunnassa/kuntayhtymässä hyvinvointialueella/hyvinvointiyhtymässä** lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä jatkunut yhtäjaksoisesti vähintään 1 vuoden. Edellä tarkoitettuun palvelussuhteen jatkumisaikaan ei lueta aikaa, jolloin työ on keskeytynyt viranhaltijan/työntekijän ollessa suorittamassa asevelvollisuuslaissa (1438/2007) tarkoitettua vakinaista palvelusta, naisten vapaaehtoisesta asepalveluksesta annetussa laissa (285/2022) tarkoitettua vapaaehtoista asepalvelusta tai siviilipalveluslaissa (1446/2007) tarkoitettua siviilipalvelusta.
- b) Viranhaltija/työntekijä on ollut **omalla hyvinvointialueella tai omassa hyvinvointiyhtymässä omassa kunnassa/kuntayhtymässä** 31.3. palvelussuhteessa tällöin päättyneen lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä välittömästi ja yhtäjaksoisesti 6 kuukautta ja hänellä on 1 kohdassa tarkoitettua palvelusaikaa vähintään 5 vuotta.

Täysiä loman- määräytymiskaukua	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Vuosilomapäivät	3	5	7	9	12	15	18	20	22	24	26	28

Esimerkki

Henkilö on siirtynyt liikkeenluovutuksella kuntayhtymästä hyvinvointialueelle 1.1.2023. Viranhaltija/työntekijä on tullut palvelukseen 1.9.2015 1.9.2022. Työkokemuksiltaan oikeuttava palvelusaika, 15 vuotta, tulee täyteen 10.4.2016 10.4.2023. Viranhaltijan/työntekijän palvelussuhde päättyy 31.12.2016 31.12.2023.

Viranhaltijan/työntekijän vuosilomaoikeus ajalta 1.4. 31.12.2016 1.4.-31.12.2023 määräytyy 5 §:n 2 momentin 2 kohdan mukaisesti, koska hänellä ei vielä 31.3.2016 31.3.2023 ole 15 vuotta työkokemuksiltaan oikeuttavaa palvelusaikaa.

- c) Jos viranhaltija/työntekijä on ollut omassa kunnassa/kuntayhtymässä omalla hyvinvointialueella tai omassa hyvinvointiyhtymässä 31.3. palvelussuhteessa ja hänellä on tällöin päättyneen lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä edellä 1 kohdassa tarkoitettua palvelusaikaa vähintään 10 vuotta, hänen lomansa pituus on 28 vuosilomapäivän sijasta 30 vuosilomapäivää edellyttäen, että hän ansaitsee vuosilomaa 12 täydeltä lomanmääräytymiskaudelta.
- 3 Muissa tapauksissa viranhaltijan/työntekijän vuosiloman pituus määräytyy seuraavasti:

Täysiä loman- määräytymiskaukua	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Vuosilomapäivät	2	4	5	7	9	10	13	15	17	19	21	23

Soveltamisohje

Henkilö on siirtynyt liikkeenluovutuksella kuntayhtymästä hyvinvointialueelle 1.1.2023. Palvelussuhde kestää 1.10.2017-30.9.2018 1.10.2022-30.9.2023. Vuosilomapäivät 1.10.2017-31.3.2018 1.10.2022-31.3.2023 määräytyvät 5 §:n 2 momentin 3 kohdan taulukon mukaan. Ajalta 1.4. 30.9.2018 1.4.-30.9.2023 lomaoikeus määräytyy 5 §:n 2 momentin 2 kohdan mukaan, koska palvelussuhde on päättyessään 30.9.2018 30.9.2023 jatkunut keskeytymättömänä 1 vuoden jo ennen kulumassa olevan lomanmääräytymisvuoden loppua 31.3.2019 31.3.2024.

- 3 mom. Viranhaltijan/työntekijän vuosiloman pituus on aina vähintään vuosilomalain mukainen.

Soveltamisohje

Määräystä ei sovelleta lomakorvauksissa. Vertailuajanjakso on lomanmääräytymisvuosi eikä esimerkiksi jokin erillinen lomanmääräytymiskausi.

- 4 mom.** Viranhaltijalla/työntekijällä on oikeus 20 vuosilomapäivään, jos hänen täydeltä lomanmääräytymisvuodelta ansaitsemansa vuosiloma alittaa 20 vuosilomapäivää sairaudesta, vammasta tai tapaturmasta johtuvan työkyvyttömyyden tai lääkinnällisestä kuntoutuksesta johtuvan poissaolon vuoksi.

Soveltamisohje

Lääkinnällisellä kuntoutuksella tarkoitetaan lääkärin määräämää, ammattitaudin tai tapaturman johdosta työkyvyn palauttamiseksi tai säilyttämiseksi annettavaa lääkinnällistä kuntoutusta.

Määräys koskee vain työkyvyttömyydestä tai lääkinnällisestä kuntoutuksesta johtuvaa poissaoloa. Viranhaltijan/työntekijän vuosiloma voi alittaa 20 päivää muiden poissaolojen perusteella.

Määräyksen soveltamista tarkastellaan koko lomanmääräytymisvuodelta. Mikäli palvelussuhde ei kestä koko lomanmääräytymisvuotta, viranhaltijalla ja työntekijällä on oikeus työkyvyttömyys- tai kuntoutuspoissaoloaikaa vastaavaan osaan 20 vuosilomapäivästä.

- 5 mom.** Oikeutta 4 momentin mukaiseen vuosilomaan ei ole 12 kuukautta yhdenjaksoisesti jatkuneen poissaolon ylittävältä ajalta. Poissaolojakson yhdenjaksoisuuden katkaisevat sellaiset työssäolajaksot, jotka oikeuttavat täyteen lomanmääräytymiskuukauteen, ei kuitenkaan työnteko osa-aikaisen sairauspoissaolon aikana. Vuosiloma, perhevapaat tai muut virantoimituksen/ työssäolon keskeytykset eivät myöskään katkaise yhdenjaksoisuutta.

Soveltamisohje

Osa-aikaisella sairauspoissaololla tarkoitetaan työsopimuslain 2 luvun 11 a §:n ja kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 26 § 2 momentin mukaista osa-aikatyötä.

6 § Vuosilomapäivien kuluminen vuosilomaa annettaessa

Pääsääntö (keskimäärin 5 työpäivää viikossa)

- 1 mom.** Vuosilomaa annettaessa vuosilomapäiviä ovat ne vuosiloma-aikaan sisältyvät päivät, jotka ilman vuosilomaa olisivat säännölliseen työaikaan kuuluvia työpäiviä, jollei **2** momentista muuta aiheudu.

Soveltamisohje

Laskettaessa viikon keskimääräisten työpäivien lukumäärää työaikaa lyhentävät arkipyhät ja vapaa-aikakorvauspäivät katsotaan työpäiviksi. Yövuoro katsotaan yhdeksi työpäiväksi.

Jos henkilö työskentelee viitenä päivänä viikossa esimerkiksi maanantaista perjantaihin tai keskiviikosta sunnuntaihin tai tiistaista lauantaihin, häneen sovelletaan 1 momentin pääsääntöä. Samoin jos tasoittumisjaksossa työpäiviä on eri viikkoina esimerkiksi 4, 5 ja 6, mutta keskimäärin 5 työpäivää viikossa, sovelletaan 1 momenttia.

Vuosiloma-aikaan voi sisältyä vuosiloman pituudesta riippuen työpäivien lisäksi myös vapaapäiviä. Jos kalenteriviikon kaikki työpäivät ovat vuosilomapäiviä, loma-ajaksi voidaan määrätä koko kalenteriviikko eli loma voi päättyä sunnuntaina.

6 §:n 1 ja 3 2 momenttien soveltamisedellytykset ratkaistaan vuosiloman tai sen osan antamishetkellä.

~~2 mom. — poistettu~~

Tavanomaisesta poikkeavat työaikajärjestelyt

2 3 mom. Mikäli säännölliseen työaikaan kuuluvia työpäiviä on keskimäärin vähemmän tai enemmän kuin 5 kalenteriviikossa, vuosiloma-aikaan sisällytetään työ- ja vapaapäiviä samassa suhteessa kuin niitä muutoinkin on ja vuosilomapäivät kuluvat vuosiloma-aikana seuraavasti:

1 Täydellä kalenteriviikolla on 5 vuosilomapäivää.

2 Vajaalla kalenteriviikolla vuosilomapäiviä ovat vuosiloma-aikaan sisältyvät arkipäivät paitsi lauantai. Mikäli vuosiloma-aikaan sisältyvä lauantai tai sunnuntai tai molemmat olisivat olleet työpäiviä, ovat nekin vuosilomapäiviä. Vuosilomapäiviä voi kuitenkin vajaalla kalenteriviikolla olla enintään 4.

Työaikaa lyhentävä arkipyhä

Vuosiloma-aikaan sisältyvät työaikaluvun 7 §:n 3 momentissa tarkoitetut työaikaa lyhentävät arkipyhät eivät kuluta vuosilomapäiviä.

Soveltamisohje

Viikon keskimääräisten työpäivien laskemisesta ks. 1 momentin soveltamisohje.

6 §:n 3 2 momentin määräyksiä sovelletaan myös, kun säännöllistä työaikaa ei ole ollenkaan määrätty (esim. praktikkoeläinlääkäri ~~ja ns. väestövastuu~~lääkäri) tai työaika vaihtelee viikoittain.

~~3-2~~ momentin soveltamisedellytykset ratkaistaan vuosiloman antamishetkellä. Näin ollen, jos sillä kalenteriviikolla tai siinä tasoittumisjaksossa, johon vuosiloma sisältyy tai jossa vuosiloma alkaa tai päättyy, olisi ilman vuosilomaa säännölliseen työaikaan kuuluvia työpäiviä keskimäärin vähemmän tai enemmän kuin 5 kalenteriviikossa, sovelletaan 3 momentin määräyksiä.

~~3 2~~ momenttia sovellettaessa lomat on yleensä syytä antaa, mikäli mahdollista, täysinä kalenteriviikkoina tai tasoittumisjaksossa pitempinä jaksoina siten, että työ- ja vapaapäivien suhteellinen osuus on sama kuin työskentelyjaksoissa. Vajailla viikoilla voidaan joutua suorittamaan myös pyöristyksiä. Lähtökohtana on se, että työaikajärjestely ei vaikuta vuosiloman pituuteen. Esimerkiksi pisin vuosiloma on aina vuosiloma-aikana yhteensä lähes 7,5 viikkoa (ei sisällä työaikaa lyhentäviä arkipyhiä).

Vuosiloma-aikaan sisällytettävät työpäivät (jotka olisivat ilman vuosilomaa työpäiviä) saadaan laskentakaavasta:

$$\frac{\text{Kalenteriviikon keskimääräiset työpäivät}}{5} \times \text{vuosilomapäivät}$$

Vuosiloma-aikaa määrättäessä on huolehdittava siitä, että vuosiloma-aikaan sisältyy oikea määrä työpäiviä (kaava) ja vuosilomapäiviä.

Esimerkki 1

Osa-aikaeläkkeellä olevan A:n työaika on 55 % täydestä työajasta ja hän työskentelee yleistöajassa joka toinen viikko 5 työpäivänä maanantaista perjantaihin (keskimäärin 2,5 työpäivää viikossa) 42 tuntia (työpäivien pituus 8–9 tuntia).

ma	ti	ke	to	pe	la	su	ma	ti	ke	to	pe	la	su
!-----!							8 t	9	8	9	8	–	–
vapaaviikko													
(-----v-----)													
keskimäärin 2,5 työpäivää viikossa													

Vuosiloman pituus on 38 vuosilomapäivää.

Koska vuosilomaa annettaessa lomaan tulee sisällyttää työ- ja vapaapäiviä samassa suhteessa kuin sitä muutoinkin on, pitää loma-aikaan sisältyä 19 työpäivää. Laskentakaava: $2,5 : 5 \times 38 = 19$.

Vuosiloma annetaan esimerkiksi seuraavasti:

Lomakausi:					
vapaa- viikko	työ- viikko	vapaa- viikko	työ- viikko	vapaa- viikko	
	5 tp		5 tp		
					= työpäiviä 10 = vuosilomapäiviä 24
		↑ juhannusaatto			

Lomakauden ulkopuolinen kausi:					
työviikko	vapaaviikko		työviikko		
5 tp			4 tp	to	
					= työpäiviä 9 = vuosilomapäiviä 14
				↑ Loma loppuu	

Lomakauteen olisi voitu sijoittaa myös 3 työviikkoa ja 2 vapaaviikkoa, jolloin loman alussa ja lopussa olisi ollut työviikko. Tällöin lomakauden ulkopuolinen loma olisi alkanut ja päättynyt vapaaviikolla. Jos loma-aikaan ei olisi sisältynyt juhannusaattoja, loma olisi pitänyt merkitä alkavaksi maanantain sijasta ensimmäisen viikon tiistaina.

Esimerkki 2

Yleistöaika (täysi työaika 38 tuntia 15 min./viikko), jossa työpäiviä on viikossa 6 (maanantai–lauantai). Lomaoikeus on 38 vuosilomapäivää.

	ma	ti	ke	to	pe	la
esim. →	7	6	8,25	6	6	5

Loma-aikaan pitää sisältyä em. laskentakaavan mukaan 46 työpäivää ($6 : 5 \times 38 = 45,6 \sim 46$).

Lomakautena annetaan esimerkiksi 5 kalenteriviikkoa, johon sisältyy juhannusaatto (29 työpäivää ja 24 vuosilomapäivää) ja lomakauden ulkopuolella esimerkiksi tiistai–sunnuntai ja 2 täyttä kalenteriviikkoa (17 työpäivää ja 14 vuosilomapäivää).

Esimerkki 3

Työaika muuttunut täysiaikaisesta osa-aikaiseksi (50 %) 1.1. lukien siten, että joka toinen viikko on työviikko. Lomaoikeus on 38 vuosilomapäivää, josta on pidetty 25 vuosilomapäivää ennen 1.1. (5 viikon loma). 1.1. jälkeen annettavaan loma-aikaan (13 vuosilomapäivää) sisällytetään 7 työpäivää ($2,5/5 \times 13 = 6,5$). Ennen 1.1. pidettyyn lomaan sovelletaan 6 §:n 1 momentin ja 1.1. jälkeen pidettyyn lomaan 6 §:n 3 2 momentin määräyksiä.

3 4-mom.

Mikäli työaikajärjestelyssä vuorokautisen säännöllisen työajan pituus vaihtelee yli 3 tuntia, vuosiloma-aikaan sisällytetään työ- ja vapaa-aikaa samassa suhteessa kuin niitä muutoinkin on. Edellä sanottu ei koske työaikaluvun 7 § 2 momentissa, 8 §:n 2 momentissa, 15 §:n 1 momentissa, ja liitteen 7 (tekniistä alaa koskevat määräykset) 18 alaliitteessä 4 ja SOTE-sopimuksen liitteen 4 1 §:n 2 momentissa tarkoitettua vuosilomaa (ennalta suunniteltu poissaolo/keskeytys).

Esimerkki

Täysi työaika yleistyöajassa (38 tuntia 15 min./viikko). Työpäiviä on viikossa 5. Keskimääräinen työpäivän pituus on 7,65 tuntia. Lomaoikeus on 28 vuosilomapäivää.

ma (1)	ti (2)	ke (3)	to (4)	pe (5)
9	9	8	7,25	5

Lomakautena annetaan esimerkiksi 20 työpäivää täysinä kalenteriviikkoina ja lomakauden ulkopuolella 8 työpäivää:

p (1)	la	su	ma (2)	ti (3)	ke (4)	to (5)	pe (6)	la	su	ma (7)	ti (8)
5	–	–	9	9	8	7,25	5	–	–	9	9

Lomakauden ulkopuolinen loma voi alkaa esimerkiksi perjantaina ja päättyä runsaan viikon päästä tiistaina, jolloin loma-ajan työpäivien keskimääräinen pituus on 7,76 tuntia ($61,25 : 8$) eli riittävän lähellä keskimääräisen työpäivän pituutta, josta voidaan hieman poiketa.

Pyöristäminen

4 5-mom.

Vajaat päivät pyöristetään lähimpään täyteen kokonaislukuun siten, että 0,5 pyöristetään ylöspäin. Mikäli saman lomanmääräytymisvuoden lomia annetaan siten, että loman osia jouduttaisiin pyöristämään kaksi kertaa tai useammin, lopputuloksen pitää olla sama kuin jos pyöristys olisi suoritettu yhteenlasketuista osista em. tavalla.

7 § Vuosiloman antaminen *)

Vuosiloman ajankohdan määrääminen ja yhdenjaksoisuus

1 mom. Vuosiloma annetaan työnantajan määräämänä ajankohtana, jolleivät työnantaja ja viranhaltija/työntekijä sovi loman pitämisestä 8 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

2 mom. Vuosilomasta 20 vuosilomapäivää kuitenkin vähintään 65 % lomanmääräytymisvuodelta ansaitun loman kokonaismäärästä sijoitetaan lomavuoden lomakauteen (kesäloma). Muu kuin lomakaudelle sijoitettava loma (talviloma) on annettava viimeistään seuraavan lomakauden alkuun mennessä. Jos loman antaminen lomakaudella aiheuttaa kausiluonteisessa työssä olennaisia vaikeuksia työnantajan toiminnalle, kesäloma voidaan antaa lomakauden ulkopuolella saman kalenterivuoden aikana.

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

Soveltamisohje

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

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

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

Soveltamisohje

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

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

Pöytäkirjamerkintä (5 mom.)

*) Katso perhevapaaauudistuksen vaikutuksesta allekirjoituspöytäkirjan liite

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

Soveltamisohje

Tarkoituksena on edistää tasapuolista kohtelua vuosilomia määrättäessä. Jos viranhaltijalla/työntekijällä on normaalisti 5 työpäivää maanantaista perjantaihin, ja kalenteriviikon kaikki työpäivät ovat vuosilomapäiviä, loma-ajaksi voidaan määrätä koko kalenteriviikko eli loma voi päättyä sunnuntaina. Vuosilomapäiviä kuuluu tällöin 5. Jos ao. viranhaltija/työntekijä kutsuttaisiin työhön lauantaina tai sunnuntaina, vuosilomapäiviksi luettuja päiviä kuluisi ko. kalenteriviikolla 4. Yleistyö-, toimistotyö- ja jaksotyöajassa ja liitteen 7 (tekniistä alaa koskevat määräykset) alaliitteen 4 ja SOTE-sopimuksen liitteen 18 4 mukaisessa työajassa vastaavaa ongelmaa ei synny keskeytyneen viikon, työaikajakson tai tasoittumisjakson lisä- ja ylityömääräysten vuoksi.

Kaaviokuva vuosiloman antamisesta (7, 8, 11 §)

	1. vuosi		2. vuosi	
	1.1.20XX	31.12.	1.1.20YY	31.12.
1 Työnantajan määräämänä kesäloma (kausityöntekijän työssä 1.1.– 31.12.)	30.9.	1.10.	30.4.	30.9.
	kesäloma 2.5	talviloma 1.10.	30.4.	
2 Sopimalla	1.1.		30.4.	10 vuosiloma- pv ylittävä osa 30.9. mennessä
3 Työkyvyttömyyden vuoksi siirretyt				
'kesäloma'				
a) ensisijaisesti	kesäloma 2.5	30.9.		
b) toissijaisesti *)				2.5. 31.12.
c) jos ei voida antaa 31.12.20YY mennessä: lomakorvaus				
'talviloma'				
a) ensisijaisesti		talviloma 1.10.	30.4.	
b) toissijaisesti				talviloma 2.5. 31.12.
c) jos ei voida antaa 31.12.20YY mennessä: lomakorvaus				

*) jolleivät työnantaja ja viranhaltija/työntekijä IV luvun 11 §:n 3 momentin mukaisesti sovi loman antamisesta toisin.
Taulukossa ei ole huomioitu säästövapaita.

8 § Vuosiloman jakamisesta ja ajankohdasta sopiminen palvelussuhteen kestäessä

- 1 mom.** Työnantaja ja viranhaltija/työntekijä voivat palvelussuhteen kestäessä sopia, että viranhaltija/työntekijä pitää 10 vuosilomapäivää ylittävän loman osan yhdessä tai useammassa jaksossa.
- 2 mom.** Työnantaja ja viranhaltija/työntekijä voivat palvelussuhteen kestäessä sopia vuosiloman antamisesta ajanjaksolla, joka alkaa sen kalenterivuoden alusta, jolle lomakausi sijoittuu ja joka päättyy seuraavana vuonna ennen lomakauden alkua. Lisäksi voidaan sopia 10 vuosilomapäivää ylittävän vuosiloman osan pitämisestä viimeistään vuoden kuluessa lomakauden päättymisestä.
- Soveltamisohje**
- 2 momentin viimeisessä virkkeessä tarkoitettu loma on vuosilomakirjanpidossa selvästi erotettava 12 §:n mukaisesta säästövapaasta, eikä tähän lomaan näin ollen sovelleta, mitä 12 §:n viimeisessä virkkeessä säästövapaan korvaamisesta määrätään.
- 3 mom.** Jos palvelussuhde päättyy ennen kuin viranhaltijalla/työntekijällä on 7 §:n 1 ja 2 momentin mukaan oikeus pitää vuosilomaa, työnantaja ja viranhaltija/työntekijä saavat palvelussuhteen kestäessä sopia palvelussuhteen päättymiseen mennessä ansaittavan vuosiloman pitämisestä palvelussuhteen kestäessä.
- 4 mom.** Työnantaja ja viranhaltija/työntekijä saavat viranhaltijan/työntekijän aloitteesta sopia 20 vuosilomapäivää ylittävän enintään 5 vuosilomapäivän pituisen vuosiloman osan pitämisestä lyhennettynä työaikana. Sopimus on tehtävä kirjallisesti.

9 § Viranhaltijoiden/työntekijöiden kuuleminen

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

Soveltamisohje

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

10 § Vuosiloman ajankohdasta ilmoittaminen

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

11 § Vuosiloman siirto

Työkyvyttömyys

1 mom. Jos viranhaltija/työntekijä on vuosilomansa tai säästövapaan alkaessa tai sen aikana sairauden, synnytyksen tai tapaturman johdosta työkyvytön, siirretään työkyvyttömyysajalle sijoittuvat vuosiloma- tai säästövapaapäivät myöhäisempään ajankohtaan, mikäli viranhaltija/työntekijä pyytää siirtoa ilman aiheetonta viivytystä ja mikäli mahdollista ennen loman alkua.

Soveltamisohje

Viranhaltijalla/työntekijällä on vastaava oikeus loman tai säästövapaan siirtämiseen, jos tiedetään, että hän joutuu mainittuna aikana sellaiseen sairaan- tai muuhun siihen rinnastettavaan hoitoon, jonka aikana hän on työkyvytön.

2 mom. Työnantajan pyynnöstä viranhaltija/työntekijä on velvollinen esittämään lääkärintodistuksen tai työnantajan harkinnan mukaan osoittamaan työkyvyttömyytensä muulla luotettavalla tavalla (terveydenhoitajan tai sairaanhoitajan antama todistus).

Soveltamisohje

2 momentissa tarkoitetun selvityksen toimittaminen työnantajalle ennen loman alkamista tai 1 momentissa määrättyssä ajassa katsotaan pyynnöksi siirtää loma myöhäisempään ajankohtaan.

3 mom. Edellä 1 momentin perusteella siirretyt kesälomaan kuuluvat vuosilomapäivät annetaan lomakauden loppuun mennessä ja talviloma ennen seuraavan lomakauden alkua. Jos siirretyn loman antaminen ei ole mahdollista edellä sanotun mukaisesti, niin siirretty loma on annettava lomakautta seuraavan kalenterivuoden lomakauden aikana, ellei työnantajan ja viranhaltijan/työntekijän kesken sovita loman antamisesta tätä ennen. Loma annetaan kuitenkin viimeistään lomakautta seuraavan kalenterivuoden loppuun mennessä.

Jos loman antaminen ei työkyvyttömyyden jatkumisen vuoksi ole edellä tarkoitetuin tavoinkaan mahdollista, saamatta jääneestä lomasta maksetaan lomakorvaus 16 §:n mukaan.

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

Viranhaltijan vuosiloman siirtäminen tai keskeyttäminen

5 mom. Viranhaltijan vuosilomaa voidaan siirtää tai jo aloitettu vuosiloma keskeyttää, mikäli siirtäminen tai keskeyttäminen on tarpeellista julkisen vallan käyttöön liittyvistä painavista syistä taikka

välttämätöntä laissa säädettyjen terveyteen tai turvallisuuteen liittyvien tehtävien hoitamiseksi. Siirtämisestä on pyrittävä ilmoittamaan viranhaltijalle vähintään kaksi viikkoa ennen loman tai sen osan alkamista. Erityisen painavasta syystä vuosiloman ajankohtaa voidaan siirtää tai vuosiloma keskeyttää kahden viikon ilmoitusaikaa noudattamatta. Viranhaltijalle on varattava tilaisuus tulla kuulluksi ennen tällaisen päätöksen tekemistä.

12 § Vuosiloman säästäminen

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

Soveltamisohje

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

Jos henkilö säästää sellaista vuosilomaa, jonka palkka määräytyy tämän luvun 13 §:n 2 momentin mukaisesti, niin pitäessään ko. säästövapaata tai maksettaessa säästövapaasta edellä tässä pykälässä tarkoitettu korvaus, säästövapaan ajalta maksettava palkka maksetaan 13 §:n 2 momentin mukaan määräytyneen keskimääräisen työaikaprosentin mukaan ja lasketaan säästövapaalle lähtöhetken tai korvauksen laskemisajankohdan täydestä varsinaisesta palkasta.

13 § Vuosilomapalkka

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

Soveltamisohje

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

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

- 2 mom.** Mikäli viranhaltijan/työntekijän säännöllinen työaika ja vastaavasti palkka ovat muuttuneet lomanmääräytymisvuoden aikana tai lomanmääräytymisvuoden päätyttyä ennen vuosiloman alkamista, päättyneeltä lomanmääräytymisvuodelta ansaitun vuosiloman vuosilomapalkan perusteena oleva kuukausipalkka määräytyy kertomalla lomallelähtöhetken täysi varsinainen kuukausipalkka lomamääräytymisvuoden keskimääräisellä työaikaprosentilla.

Esimerkki

Viranhaltija/työntekijä on työskennellyt lomanmääräytymisvuoden aikana 7 kuukautta 60 %:n työajassa ja 5 kuukautta 100 %:n työajassa. Hänen keskimääräinen työaikaprosenttinsa on näin ollen $(7 \cdot 60 + 5 \cdot 100) / 12 = 76,7 \%$. Henkilön täysi (100 %) varsinainen palkka on 2 500 €/kk. Vuosilomapalkka lasketaan kuukausipalkasta, joka on $76,7 \% \cdot 2\,500 \text{ €} = 1\,917,50 \text{ €/kk}$, riippumatta siitä mikä henkilön työaikaprocentti on loman alkaessa.

Viranhaltijan/työntekijän palvelussuhde on alkanut 1.5. eli on voimassa 11 kk lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä. Hänen työaikaprosenttinsa on kesäkuun 17. päivään saakka 60 % ja sen jälkeen 100 %. Hänen keskimääräinen työaikaprocenttinsa on näin ollen $1,57 \text{ kuukautta} \cdot 60 \% (\text{toukokuu } 1 \text{ kk} + \text{kesäkuun osuus } 17/30 \text{ pv}) + 9,43 \cdot 100 (\text{kesäkuun osuus } 13/30 \text{ pv} + \text{heinä-maaliskuu } 9 \text{ kk}) / 11 = 94,3 \%$. Henkilön täysi (100 %) varsinainen palkka on 2 500 €/kk. Vuosilomapalkka lasketaan kuukausipalkasta, joka on $94,3 \% \cdot 2\,500 \text{ €} = 2\,357,50 \text{ €/kk}$, riippumatta siitä mikä henkilön työaikaprocentti on loman alkaessa.

Soveltamisohje

Pykälän 2 momentin määräystä sovelletaan lomanmääräytymisvuodelta 2013–2014 ja sen jälkeen ansaittuun vuosilomaan. Tätä ennen ansaitun vuosiloman vuosilomapalkka maksetaan 1 momentin mukaan.

Määräystä sovelletaan niissä tilanteissa, joissa työajan muutoksesta ja siten myös kuukausipalkan määrästä sovitaan työnantajan ja viranhaltijan/työntekijän kesken. Tällaiset työaikamuutokset liittyvät mm. osa-aikaeläkkeelle, osatyökyvyttömyyseläkkeelle, osa-aikaiselle sairauspoissaololle tai osittaiselle hoitovapaalle siirtymiseen taikka muutoin työntekijän/viranhaltijan omaan pyyntöön perustuvaan osa-aikatyön tekemiseen. Määräystä sovelletaan myös silloin kun viranhaltija/työntekijä osa-aikaistetaan. Sen sijaan työajan lyhennyksenä toteutettavaan lomautukseen määräystä ei sovelleta, vaan vuosilomapalkka määräytyy 1 momentin mukaisesti.

Viranhaltijan/työntekijän vuosilomapalkka määräytyy 2 momentin määräyksen mukaisesti sekä silloin kun työaika lisääntyy, että vähenee ja vastaavasti palkka muuttuu. Pelkästään viranhaltijan/työntekijän tehtäväkohtaisen palkan (esim. yleiskorotukset, tehtävän vaativuuden tai hinnoittelukohdan muuttuminen) tai pelkästään työaikamuodon muutokset, esim. yleistöajan muuttuminen toimistotyöajaksi, eivät johda 2 momentin soveltamiseen.

Mikäli työnantaja ja viranhaltija/työntekijä sopivat vuosiloman antamisesta tämän luvun 8 §:n sanotulla tavalla lomanmääräytymisvuoden kuluessa, vuosilomapalkka korjataan vastaamaan edellä 2 momentin mukaista palkkaa, mikäli viranhaltijan/työntekijän työaikaprocentti ja palkka muuttuvat ko. lomanmääräytymisvuoden aikana.

- 3 mom.** Niiden viranhaltijoiden/työntekijöiden, joiden työaikaan sisältyy säännöllisenä työaikana tehtyä sunnuntai-, ilta- tai yötyötä tai

vuorotyössä säännöllisenä työaikana tehtyjä iltai- tai yövuoroja, vuosiloman päiväpalkkaan lasketaan näistä työajoista maksettujen rahakorvausten mukainen lisäys. Vuosilomapalkkaa korotetaan tällöin prosenttiluvulla, joka saadaan laskemalla, kuinka monta prosenttia edellisenä lomanmääräytymisvuonna säännöllisenä työaikana tehdystä sunnuntai-, iltai- ja yötyöstä sekä vuorotyössä iltai- ja yövuoroista maksetut rahakorvaukset ovat edellisenä lomanmääräytymisvuonna maksetusta varsinaisesta palkasta. Palvelussuhteen päättyessä maksettava lomakorvaus lasketaan käyttäen sen lomanmääräytymisvuoden aikana maksettuja työaikakorvauksia ja varsinaista palkkaa, jona palvelussuhde päättyy. Korotus on enintään 35 %.

Soveltamisohje

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

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

Lomanmääräytymisvuoden ajalta maksettuihin varsinaiseen palkkaan kuuluu myös sairauspoissaolo- ja vuosiloma-ajan varsinainen palkka.

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

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 täysinä 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. sairauspoissaolon tai muun vastaavan syyn vuoksi tosiasiallisesti tehnyt työtä harvoina päivinä tai päivittäin sovittua 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 (viittausmääräys).

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. **Henkilö on siirtynyt kunnasta hyvinvointialueelle liikkeen luovutuksella 1.1.2023.** Lomanmääräytymisvuonna **1.4.2017-31.3.2018** **1.4.2023-31.3.2024** 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. Hätiätyöstä ja ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettua korotusta ei oteta huomioon lomakorvausta laskettaessa. Täysiltä lomanmääräytymiskuukausilta (7) työntekijälle maksetaan lomarahaa.

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

15 § Lomapalkan määräytyminen eräissä tapauksissa

Jos viranhaltija/työntekijä on osan lomanmääräytymisvuodesta ansainnut lomaa 3 §:n mukaan ja osan vuotta kuulunut tämän luvun 22 §:ssä tarkoitetun vapaan piiriin, loman ja vapaan ajalta määräytyvä palkka ja lomakorvaus lasketaan kultakin jaksolta erikseen.

16 § Lomakorvaus palvelussuhteen päättyessä *)

- 1 mom.** Viranhaltijalla/työntekijällä on oikeus saada palvelussuhteen päättyessä lomakorvaus pitämättömiltä 5 §:n 2 momentin mukaisilta vuosilomapäiviltä. Lomakorvaus lasketaan jakamalla lomakorvauksen laskemisajankohdan varsinainen kuukausipalkka luvulla 20,83 ja kertomalla se 5 §:n 2 momentin mukaisten pitämättömien vuosilomapäivien lukumäärällä. Edellä tarkoitettu lomakorvaus maksetaan myös jokaiselta pitämättä jääneeltä säästövapaapäivältä. Niiden vuosiloma- ja säästövapaapäivien osalta, joiden vuosilomapalkka määräytyy edellä 13 §:n 2 momentin mukaisesti, edellä sanottu kuukausipalkka lasketaan lomakorvauksen laskemisajankohdan täydestä varsinaisesta kuukausipalkasta 13 § 2 momentissa tarkoitetun keskimääräisen työaikaprocentin mukaan.

Soveltamisohje

Ks. työaikakorvauksien vaikutuksesta lomakorvaukseen 13 § 3 momentti.

Pykälän 1 momentin viimeisen virkkeen määräystä sovelletaan lomanmääräytymisvuodelta 2013–2014 ja sen jälkeen ansaittuun vuosilomaan.

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

- 3 mom.** Edellä 14 §:ssä tarkoitetulle viranhaltijalle/työntekijälle maksetaan palvelussuhteen päättyessä 14 §:n mukaan määräytyvä vuosilomakorvaus siltä ajalta, jolta hän ei siihen mennessä ole saanut lomaa tai lomakorvausta.
- 4 mom.** Viranhaltijalle/työntekijälle, jolle ei ole palvelussuhteen päättyessä kertynyt 3–5 §:n mukaan oikeutta lomaan, maksetaan lomakorvausta siltä ajalta, jolta hän ei ole siihen mennessä saanut lomakorvausta, 9 prosenttia tai, jos palvelussuhde on jatkunut lomakautta edeltävän lomamääräytymisvuoden loppuun mennessä vähintään vuoden, 11,5 prosenttia hänelle työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta lukuun ottamatta hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä maksettavaa korotusta. Jos viranhaltija/työntekijä on ollut estynyt tekemästä työtä äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan vuoksi, lomakorvauksen perusteena olevaan palkkaan lisätään laskennallisesti poissaolon ajalta saamatta jäänyt varsinainen palkka ja tältä ajalta mahdollisesti maksettu palkka.

Pöytäkirjamerkintä (4 mom.)

*) Katso perhevapaauudistuksen vaikutuksesta
allekirjoituspöytäkirjan liite

Soveltamisohje

Määräys koskee lyhyessä palvelussuhteessa olevia, joille ei palvelussuhteen lyhyiden vuoksi kerry yhtään täyttä lomanmääräytymiskuukautta sekä jäljempänä 22 §:ssä tarkoitettujen osa-aikaisten viranhaltijoiden/työntekijöiden lomakorvausta palvelussuhteen päättyessä.

Esimerkki

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

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

17 § Lomakorvaus asepalvelusta ja siviilipalvelusta suorittamaan lähtevälle

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

18 § Lomaraha

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

1. 6 % edellä 5 §:n 2 momentin 1 kohdan tapauksissa,
 2. 5 % edellä 5 §:n 2 momentin 2 kohdan tapauksissa,
 3. 4 % edellä 5 §:n 2 momentin 3 kohdan tapauksissa
- lomanmääräytymisvuotta seuraavan heinäkuun varsinaisesta kuukausipalkasta.

Soveltamisohje

Laskentaperusteena on viranhaltijalle/työntekijälle heinäkuulta tosiasiallisesti maksettu varsinainen kuukausipalkka (laskentaperusteena ei kuitenkaan käytetä tämän luvun 13 §:n 2 momentin mukaan määräytyvää vuosilomapalkkaa). Mikäli viranhaltija/työntekijä on esimerkiksi hoitanut osan heinäkuuta omaa virkaansa/työtään ja osan heinäkuuta yksinomaan muuta virkaa/työtä ja tämän vuoksi heinäkuulta hänelle on maksettu kahdenlaista palkkaa, lomarahaa lasketaan kummankin tehtävän hoitamisesta heinäkuulta maksetun yhteenlasketun varsinaisen palkan perusteella. Jos viranhaltijan/työntekijän heinäkuun palkka määräytyy osa-aikapalkkana, lomarahaa lasketaan tämän osa-aikapalkan perusteella.

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

Esimerkki

Viranhaltijalla/työntekijällä on ollut palvelussuhde ~~10.5.-3.6.2016~~ **10.5.-3.6.2023**. Ajalta ~~10.5.-22.5.2016~~ **10.5.-22.5.2023** palkan maksamisen perusteena on ollut 1 700 euron kuukausipalkka ja ~~23.5.-3.6.2016~~ **23.5.-3.6.2023** hän on hoitanut toista sijaisuutta, jossa palkan maksamisen perusteena on ollut 1 850 euron kuukausipalkka. Lomarahan laskentaperusteena on

$$\frac{13 \times 1700 + 12 \times 1\,850}{25} = 1772 \text{ euroa}$$

Lomarahan suuruus näin ollen
4 % x 1772 euroa.

3 mom.

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

Soveltamisohje

Vähennettävän lomarahan määrä lasketaan kaavasta:

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

4 mom.

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

Esimerkki

Viranhaltija tai työntekijä, jonka vuosilomaoikeus on 38 vuosilomapäivää, siirtyy tuntipalkkaisesta työntekijästä kuukausipalkkaiseksi työntekijäksi 1.9.2016 alkaen. Hän on pitänyt touko-kesäkuussa lomaa 25 vuosilomapäivää, joilta päiviltä hän on saanut vuosilomapalkkansa yhteydessä myös lomarahan.

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

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

19 § Lomarahavapaa

Lomarahan vaihtaminen vapaaksi

1 mom. Tämän luvun 18 §:ssä tarkoitettu lomaraha tai osa siitä voidaan työntekijän/viranhaltijan suostumuksin antaa myös vapaana.

Lomarahan vaihtamista koskeva sopimus

2 mom. Työnantaja ja työntekijä/viranhaltija voivat sopia, että lomanmääräytymisvuodelta maksettava lomaraha tai osa siitä annetaan vastaavana vapaana.

Soveltamisohje

Lomarahan vaihtoa koskevan sopimuksen tulee olla kirjallinen tai sähköinen.

Työnantajan on selvitettävä työntekijöille/viranhaltijoille tai heidän edustajilleen lomarahavapaasta sopimisesta työpaikalla noudatettavat yleiset periaatteet.

Työnantajan tulee selvittää työntekijälle/viranhaltijalle, jonka kanssa sovitaan lomarahan vaihtamisesta vapaaksi, lomarahan vaihtamista koskevat ehdot.

Lomarahavapaapäivien lukumäärän määräytyminen

3 mom. Lomarahavapaapäivien lukumäärä on 50 % tämän luvun 5 §:n 2 momentin mukaan ansaittujen vuosilomapäivien lukumäärästä. Jos koko lomarahaa muutetaan lomarahavapaaksi, lomarahaa ei jää maksettavaksi. Jos vain osa lomarahasta muutetaan lomarahavapaaksi, vähennetään tämän luvun 18 §:n mukaan lasketusta lomarahasta niin monen lomarahavapaapäivän palkka kuin lomarahavapaata pidetään.

Lomarahahan huomioiminen vuosilomaluvun 4 §:n työssäolon veroisina päivinä

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

Lomarahavapaan pitämisaikakohta

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

Esimerkki

Henkilö on siirtynyt liikkeen luovutuksella kunnalta hyvinvointialueelle 1.1.2023. Lomanmääräytymisvuonna ~~1.4.2020–31.3.2021~~ 1.4.2022–31.3.2023 ansaittu lomarahavapaa annetaan ennen ~~2.5.2022~~ 2.5.2024.

Lomarahavapaan kuluminen, lomarahavapaan ajalta maksettava palkka, lomarahavapaan siirtyminen

6 mom. Lomarahavapaa kuluu kuten vuosiloma tämän luvun 6 §:n mukaan. Lomarahavapaa-ajalta maksetaan vapaan pitämisaikankohdan varsinainen palkka.

Soveltamisohje

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

Työntekijän/viranhaltijan oikeus siirtää lomarahavapaa työkyvyttömyyden perusteella määräytyy tämän luvun 11 §:n mukaan.

Korvaus pitämättömiltä lomarahavapaapäiviltä

7 mom. Työntekijällä/viranhaltijalla on oikeus saada palvelussuhteen päättyessä korvaus pitämättömiltä lomarahavapaapäiviltä.

Korvaus maksetaan myös, mikäli lomarahavapaata ei ole annettu 5 momentissa määrättyssä ajassa. Korvaus lasketaan 3 momentissa sanotulla tavalla.

Soveltamisohje

Lomarahavapaan määrä on 50 % ansaittujen vuosilomapäivien

lukumäärästä. Jos vain osa lomarahasta annetaan vapaana, lomarahasta vähennetään pidettävien lomarahavapaapäivien osuus.

Vajaita lomarahavapaapäiviä ei voi pitää. Jos vuosilomaoikeus olisi 33 vuosilomapäivää, jotka kokonaisuudessaan vaihdettaisiin vapaaksi, olisi lomarahavapaapäivien lukumäärä 16 ($33 \times 0,50 = 16,5$). Lomarahaa ei jäisi maksettavaksi.

Esimerkki

Työntekijän varsinainen palkka on 3 000 euroa. Hänellä on **HYVTES:n** **KVTES:n** vuosilomaluvun 5 §:n 3 momentin 1 kohdan taulukon mukainen lomaoikeus 12 kuukaudelta. Hänen lomaoikeutensa on 38 vuosilomapäivää. Jos lomaraha vaihdetaan kokonaisuudessaan vapaaksi, saa hän 19 lomarahavapaapäivää ($38 \times 0,50$). Jos työntekijä pitää kaikki lomarahansa vapaana hän voi pitää 19 täyttä lomarahavapaapäivää, joilta maksetaan varsinainen palkka. Lomarahaa ei jää maksettavaksi.

Jos työntekijän kanssa em. tilanteessa sovitaan 18 lomarahavapaapäivästä, tältä ajalta maksetaan varsinainen palkka ja loppuosa lomarahasta maksetaan lomarahavapaapäivää vastaavana osuutena rahana. Täyden lomarahan suuruus olisi 2.160 euroa ($6 \% \times 3.000 \text{ euroa} \times 12\text{kk}$), josta lomarahavapaapäivää kohti laskettu rahamäärä on 113,68 euroa ($2.160:19=113,68$).

20 § Vuosilomapalkan ja lomarahan maksaminen

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

21 § Vuosilomaetuudet siirryttäessä OVTES:stä **KVTES:iin **HYVTES:iin****

- 1 mom.** Pääviranhaltija ja päätoiminen tuntiopettaja, jolla ei ole vuosilomaoikeutta ja joka siirtyy pysyvästi tai tilapäisesti **KVTES:n** **HYVTES:n** soveltamisalalla vuosilomasäännösten piirissä olevaan virkaan tai tehtävään, on oikeutettu ao. lomavuoden laskennallisella vuosilomalla vähennettyyn vuosilomaan ja lomakorvaukseen **KVTES:n** **HYVTES:n** määräysten mukaisesti.
- 2 mom.** Pääviranhaltija ja päätoiminen tuntiopettaja, johon sovelletaan vapaaajaksojärjestelmää (OVTES Osio C) ja joka ilman yhdenkään kalenteripäivän keskeytystä siirtyy pysyvästi tai tilapäisesti **KVTES:n** **HYVTES:n** soveltamisalalla vuosilomasäännösten piirissä olevaan

virkaan tai tehtävään, on oikeutettu vuosilomaan ja lomakorvaukseen **KVTES:n** **HYVTES: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.

Soveltamisohje 1 ja 2 mom

Tätä pykälää sovelletaan vain Helsingin kaupunkiin.

22 § Eräiden osa-aikaisten oikeus vapaaseen ja lomakorvaukseen *)

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

Pöytäkirjamerkintä (3 mom.)

*) Katso perhevapaauudistuksen vaikutuksesta allekirjoituspöytäkirjan liite

- 4 mom.** Viranhaltijalle/työntekijälle, joka käyttää oikeuttaan vapaaseen, maksetaan 3 momentissa tarkoitettu lomakorvaus vapaan

yhteydessä siten kuin vuosilomapalkasta on 20 §:n 1 momentissa määrätty. Muutoin lomakorvaus maksetaan viimeistään lomakauden päättyessä.

5 mom. Tässä pykälässä tarkoitettujen osa-aikaisten viranhaltijoiden/työntekijöiden lomakorvaus palvelussuhteen päättyessä määräytyy 16 §:n 4 momentin mukaisesti.

V luku

Virka- ja työvapaat sekä perhevapaat

Sairauspoissaolo

1 § Oikeus sairauspoissaoloon

- 1 mom.** Viranhaltijalla/työntekijällä on oikeus saada virka-/työvapaata (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 kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta (KVhL 26 § 2 mom.) sekä sairausvakuutuslain 8 luvun 11 §:ssä (viittausmääräys). Em. sopimuksen perusteella osa-aikatyötä tekevään viranhaltijaan ja työntekijään sovelletaan **KVTES:n** **HYVTES: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 sairauspoissaolon 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** **esihenkilön** antama lupa riittää. Sairausvakuutuslain mukaisen päivärahan saamiseksi vakuutetun on yleensä esitettävä Kelalle asianmukainen lääkärintodistus sairaudestaan lukuun ottamatta ns. omavastuuaikaa.

- 3 mom.** Oikeus sairauspoissaoloon myönnetään ilman eri hakemusta lääkärintodistuksessa mainituksi tai muulla 2 momentissa mainitulla tavalla selvitetyn ajaksi. Mikäli lääkärintodistusta ei ole toimitettu työnantajalle viikon kuluessa lääkärintodistuksen allekirjoituspäivämäärästä sairauspoissaolon ensimmäinen päivä on palkaton.

Soveltamisohje

Saadakseen sairauspoissaoloa viranhaltijan/työntekijän tulee olla kykenemätön tekemään omaa työtään ja osoittaa tämä yleensä lääkärintodistuksella tai muulla edellä 2 momentissa

tarkoitettulla tavalla. Todistus esimerkiksi lääkärissä käynnistä, tutkimuksista, kuntoutuksesta tai poliklinikalla käynnistä ei ole riittävä. Jos lääkäri on kirjoittanut työkyvyttömyystodistuksen taannehtivasti, hänen pitää perustella todistuksen taannehtivuus.

Pääsääntöisesti sairauspoissaolo 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 sairauspoissaoloon.

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 sairauspoissaoloa koskevia diagnoositietoja (viittausmääräys).

2 § Sairauspoissaoloajan palkka

1 mom. Viranhaltijalla/työntekijällä on saman kalenterivuoden aikana oikeus saada sairauspoissaolon 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 sairauspoissaoloa 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 oikeus sairausajan palkkaan määräytyy liitteen 5 mukaan.

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

Sairauspoissaoloajan palkanmaksu

Esimerkki 1

A:n 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 sairauspoissaoloa, hänellä on oikeus saman kalenterivuoden aikana saman palvelussuhteen perusteella saada sairauspoissaolon 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 sairauspoissaolon aikana ei oikeuta soveltamaan 1 momentin mukaisia palkanmaksuaikoja karenssiajan täyttymisen jälkeiseen sairauspoissaolon osaan. 1 momentin mukaisia aikoja laskettaessa otetaan huomioon myös karenssiaikana maksetut sairausajan palkat.

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

Soveltamisohje

Tässä tarkoitetun työkyvyttömyyden aiheuttajana voi olla sama tai eri sairaus. Sairauspoissaolon yhtäjaksoisuutta ei keskeytä

esimerkiksi vuosiloma, määräaikainen kuntoutustuki tai eläkelaitoksen kustantama työkokeilu, koska kysymyksessä ei tällöin ole virantoimitus/työssäolo. Toisaalta edellä tarkoitettuun 12 kuukauden sairauspoissaoloaikaan 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 (vaateliä) 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 sairauspoissaolon 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 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 sairauspoissaolon enimmäismääriä.

- 9 mom.** Viranhaltijan/työntekijän oikeus 1 momentin mukaiseen palkalliseen sairauspoissaoloon 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 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 tarkoitetusta 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.** Hyvinvointialueen tai hyvinvointiyhtymän Kunnan tai kuntayhtymän toimivaltainen viranomainen voi päättää, että tämän pykälän mukaista palkkaa maksetaan enakkona ennen kuin työtapaturmakorvausta koskeva asia on lainvoimaisella päätöksellä ratkaistu.

- 3 mom.** Mikäli työkyvyttömyydestä ei suoriteta korvausta tapaturmavakuutuslainsäädännön perusteella tai korvausta ei makseta täysimääräisenä, määräytyy oikeus sairausajan palkkaan 2 §:n mukaan. Mikäli oikeutta sairausajan palkkaan ei tällöin ole tai palkka on pienempi kuin enakkona maksettu palkka,

viranhaltija/työntekijä on velvollinen maksamaan ennakon tai sairausajan palkan ylittävän osan siitä takaisin. Takaisinmaksu voidaan toteuttaa suorittamalla viranhaltijan palkasta 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 sairauspoissaolon 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 tarkoitetut edut ja sairauspoissaolo katsotaan edellisen sairauspoissaolon jatkoksi.

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

- 1 mom.** Hyvinvointialueella/hyvinvointiyhtymällä Kunnalla/kuntayhtymällä on oikeus saada sairauspoissaolon, äitiys- ja isyysvapaan ja tämän luvun 2 §:n 8 momentissa tarkoitetun tartuntatautilain (1227/2016) mukaisen poissaolon ajalta maksettua palkkaa vastaava osa sairausvakuutuslain (1224/2004) mukaisesta päivärahasta sekä äitiys- ja isyysrahasta sekä tartuntatautilain (1227/2016) mukaisista korvauksista. Hyvinvointialueella/hyvinvointiyhtymällä Kunnalla/kuntayhtymällä on vastaavasti oikeus saada 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 sairauspoissaolon 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 hyvinvointialue/hyvinvointiyhtymä 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 (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.

Pöytäkirjamerkintä (1–3 mom.)

*) Katso perhevapaauudistuksen vaikutuksesta allekirjoituspöytäkirjan liite

Perhevapaat

5 § Oikeus perhevapaisiin *)

- 1 mom.** Viranhaltijan oikeudesta perhevapaisiin on säädetty 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.

Sovellettamisohje

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 työnantaja työnjohto-oikeutensa nojalla. Terveyskeskushammaslääkärien klinistä 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 **esihenkilön** **esimiehen** kanssa ennen hakemuksen tekemistä.

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

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

Pöytäkirjamerkintä (2–3 mom.)

*) Katso perhevapaauudistuksen 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 perhevapaauudistuksen 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 hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän** 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 hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän** 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 lääkärinodistuksella

osoittamaan, onko hänen yli 12 vuoden ikäinen lapsensa edellä tarkoitetulla tavalla vammaisen.

Virka-/työvapaan enimmäismäärä on neljä työpäivää riippumatta siitä kumpi vanhemmista vapaata käyttää. Jos sairaus jatkuu yli neljä työpäivää, voidaan hakemuksesta myöntää harkinnanvaraista palkatonta virka-/työvapaata tai vuosilomaa taikka viranhaltijalla/työntekijällä voi olla oikeus edellä 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** **hyvinvointialueella/hyvinvointiyhtymässä** 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 puolisoilla 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.** 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.** Opintovapaalakia 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) (viittausmääräys).

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. (Opintovapaalaki 10 § 3 mom, viittausmääräys).

Milloin työntekijä pyytää opintovapaan keskeyttämistä opintovapaalain 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 määrätyle maksetaan kertausharjoitusten tai väestönsuojelukoulutuksen tai täydennyspalveluksen ajalta varsinainen palkka vähennettynä reserviläispalkan tai vastaavan korvauksen määrällä.

Soveltamisohje

Määräystä ei sovelleta vapaaehtoiisiin kertausharjoituksiin osallistuvaan tai vapaaehtoiisiin 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 hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän** asianomainen viranomaisen 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 kunta- ja hyvinvointialan** 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.

Hyvinvointialueilla ja hyvinvointiyhtymissä 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.

KT:n **on antanut suosituksen** **suositus hyvinvointialueille ja hyvinvointiyhtymille kunnille ja kuntayhtymille** pääsopijajärjestöjen ylimpien päättävien elinten kokouksiin osallistumisesta mahdollisesti myönnettävästä virka-/työvapaan palkallisuudesta **on seuraava:**

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

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

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

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

VI luku

Kustannusten ja luontoissuoritusten korvaukset

1 § Matkakustannusten korvaus

Viranhaltijalle/työntekijälle suoritetaan matkakustannusten korvausta tämän sopimuksen liitteen 16 mukaisesti.

2 § Virka-/työpuku ja suojavaatetus

Jos työnantaja on velvoittanut viranhaltijan/työntekijän käyttämään työssään tietyn mallista virka-/työpukua tai määriteltyä suojavaatetusta, työnantaja hankkii ja huoltaa tällaisen puvun tai vaatetuksen.

Mikäli työnantaja ei voi tarkoituksenmukaisella tavalla huoltaa kustannuksellaan hankittua suojavaatetusta, voidaan paikallisesti menetellä siten, että viranhaltija/työntekijä huoltaa käytettäväkseen annetun suojavaatetuksen. Tällöin huollosta aiheutuvista kustannuksista korvataan 5 euroa kuukaudessa.

Niille viranhaltijoille, joille on 31.12.1994 maksettu ns. pukuraha, voidaan edellä mainitun järjestelyn sijasta maksaa hankinta- ja huoltokulujen peittämiseksi korvaus entisten perusteiden mukaisesti.

3 § Kustannusten jakaminen

1 mom. Jos viranhaltijan/työntekijän työstä aiheutuneet menot ovat osaksi hänen yksityisiä menojaan, kustannukset jaetaan kunnan/kuntayhtymän hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän ja viranhaltijan/työntekijän kesken käytettävissä olevan selvityksen mukaan tai sen puuttuessa arvioinnin tai muun kohtuullisen perusteen nojalla.

2 mom. Jollei virka- ja työehtosopimuksen erityismääräyksistä tai ao. säännöksistä muuta johdu, yksityisiltä ja muilta maksuvelvollisilta perittävät maksut ja lunastukset viranhaltijan/työntekijän suorittamista virkatoimista ja toimituksista sekä antamista toimituskirjoista kuuluvat kunnalle/kuntayhtymälle hyvinvointialueelle/hyvinvointiyhtymälle.

4 § Pääateriasta perittävä korvaus

- 1 mom.** Työnantajan työpaikkaruokaloissa peritään pääateriasta (lounas, päivällinen, kouluaterian luonteinen ateria) toimivaltaisen viranomaisen päätöksen mukaan vähintään ravintoedun verotusarvon ja enintään omakustannushinnan mukainen korvaus.

Soveltamisohje

Laitosruokalan (ruokaa valmistetaan pääasiassa muille kuin henkilöstölle) omakustannushinnassa otetaan huomioon ruoka-aineiden hankinta- ja kuljetuskustannukset, ruokahuoltohenkilöstön palkat sosiaalikustannuksineen ja arvonnalisävero. Jos kysymyksessä on muu työpaikkaruokala, omakustannushinnassa voidaan ottaa huomioon lisäksi energia-, hallinto-, ylläpito- ja pääomakustannukset.

- 2 mom.** Mikäli viranhaltija/työntekijä koulussa, päiväkodissa tai lastenhuoltolaitoksessa, sairaalassa tai muussa hoitolaitoksessa työvuorossa ollessaan määrätään osallistumaan valvojana tai ohjaajana ruokailuun ns. esimerkkiruokailijana, ei ateriasta tällöin peritä korvausta.

Soveltamisohje

Jollei ateriasta peritä korvausta, se katsotaan verotettavaksi luontoiseduksi.

- 3 mom.** Milloin työpaikkaruokailu on järjestetty ulkopuolisessa työpaikkaruokalassa tai ravitsemusliikkeessä, kunta/kuntayhtymä hyvinvointialue/hyvinvointiyhtymä voi osallistua pääateriasta aiheutuviin kustannuksiin siltä osin kuin aterian hinta ylittää työnantajan omissa työpaikkaruokaloissa vastaavanlaisesta ateriasta yleisesti perityn ateriakorvauksen. Muussa tapauksessa kunta/kuntayhtymä hyvinvointialue/hyvinvointiyhtymä voi korvata ateriasta aiheutuvia kustannuksia verotusarvon ylittävältä osalta, kuitenkin enintään 25 % ateriaa kohti.

5 § Luontoissuoritusten korvausten perintä

Luontoissuorituksesta perittävä korvaus (vastike) on kuukausittain pidätettävä viranhaltijan/työntekijän palkasta. Ateriakorvauksen perimistavasta päättää toimivaltainen viranomainen.

VII luku

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.

Soveltamisohje

Paikallinen sopiminen

Kunta- ja hyvinvointialan 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).

Tuloksellisuuteen ja työelämän laatuun liittyvät hankkeet

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

2 § Luottamusmies

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

- 2 3 mom.** Mitä tässä sopimuksessa on sanottu luottamusmiehestä, koskee myös pääluottamusmiestä, ellei erikseen toisin mainita, sekä pääluottamusmiehen ja luottamusmiehen varamiestä sinä aikana, jolloin hän esiniehellehenkilölle tehdyn ilmoituksen mukaan hoitaa luottamusmiestehtävää.
- 3 4 mom.** Luottamusmiehen tulee olla perehtynyt edustamiensa viranhaltijoita/työntekijöitä koskeviin säännöksiin, määräyksiin ja sopimuksiin sekä kunnan hyvinvointialueen ja laitoksen toimialueen olosuhteisiin. Pääluottamusmieheltä edellytetään lisäksi laajaa kunnan hyvinvointialueen olosuhteiden tuntemista.

3 § Luottamusmiesten asettaminen

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

Soveltamisohje

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

- 2 mom.** Luottamusmiesten lukumäärästä, toimialueesta ja tehtäväjaosta sovitaan tarvittaessa tämän luvun 13 §:n mukaisella paikallisella sopimuksella. Lukumäärästä ja toimialueesta sovittaessa otetaan huomioon kunnan hyvinvointialueen 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 Hyvinvointialueilla/hyvinvointiyhtymissä voi olla yhteisiä pääluottamusmiehiä ja luottamusmiehiä, joiden toimintapiiri käsittää kaksi kuntaa hyvinvointialuetta/hyvinvointiyhtymää tai useampia kuntia hyvinvointialueita tai kuntayhtymiä hyvinvointiyhtymiä. Edellytyksenä on, että asianomaiset kunnat hyvinvointialueet ja kuntayhtymät hyvinvointiyhtymät ovat sopineet järjestelystä ja että asianomainen pääsopijajärjestö tai sen alayhdistys nimeää edellä mainitun sopimuksen mukaisesti kunnille hyvinvointialueille ja kuntayhtymille hyvinvointiyhtymille 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 hyvinvointialueelle** kirjallinen ilmoitus.

Soveltamisohje

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

5 § Luottamusmiehen tehtävät

- 1 mom.** Luottamusmiehen tehtävänä on

- 1 edustaa ko. yhdistystä virka- ja työehtosopimusten sekä muiden yhteisesti hyväksyttyjen palvelussuhdetta koskevien määräysten ja sopimusten soveltamista ja noudattamista koskevissa asioissa
- 2 välittää luottamusmiestoimintaan liittyviä tietoja ja ilmoituksia osapuolten kesken
- 3 osallistua tarvittaessa työsuojeluvaalien järjestämiseen sekä henkilöstöedustuksen nimeämiseen edustukselliseen 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 hyvinvointialueen** 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 hyvinvointialan** 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 hyvinvointialueen** käyttöön.

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

Soveltamisohje

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

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

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

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

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

Luottamusmiehelle annetaan kuntoutuksen ja työkykyä ylläpitävän toiminnan suunnittelua koskevat tiedot.

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 osaaikaisissa 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 esimiehenä **henkilönsä** 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 pääluottamusmiesehdokkaaseen,

jonka asettamisesta kyseinen yhdistys on **kunnalle** **hyvinvointialueelle** 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** **hyvinvointialueelle** 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 kunta- ja hyvinvointialan osaamisen kehittämistä koskevaa suositusta. Erityisesti on luottamusmiestehtävän päättyessä kiinnitettävä huomiota luottamusmiehen henkilöstökoulutustarpeeseen ottaen huomioon vapautus työstä, luottamusmieskauden kesto ja mahdolliset työssä tapahtuneet muutokset.

Soveltamisohje

Työnantajan ja luottamusmiehen on selvitettävä 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 esimieshenkilö 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 3 mom. Luottamusmiehellä annettavan vapautuksen on käytävä ilmi työvuoroluettelosta.

4 5 mom. Pääluottamusmiehen ajankäytöstä ja luottamusmiestyön korvaamisesta sovitaan paikallisesti ottaen huomioon 8 §:n määräykset ja jäljempänä soveltamisoheessa oleva suositus.

Soveltamisohe

Suositus

Sovittaessa paikallisesti pääluottamusmiesten ajankäytöstä ja luottamusmiestyön korvaamisesta noudatetaan **KVTES:n** **HYVTES: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 hyvinvointialueen** 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).

Pääluottamusmiehellä myönnetään lisäksi tarvittaessa tilapäistä vapautusta sellaisesta erityisestä syystä, joka vaatii merkittävästi pääluottamusmiehen ajankäyttöä ja jota ei ole jo otettu huomioon kiinteässä vapautuksessa. Tällaisia syitä voivat olla mm. **oman tai muun palvelutuotannon merkittävään uudelleenjärjestämiseen kuten hyvinvointialueuudistukseen, työllisyyspalvelujen siirtoon, kuntaliitokseen tai kuntien tai hyvinvointialueiden 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 pääluottamusmiehellä ja osaksi muille luottamusmiehillä, 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).

- 5 § 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 Hyvinvointialue/hyvinvointiyhtymä korvaa sen ansion, jonka luottamusmies menettää toimiessaan työajalla joko paikallisissa neuvotteluissa tai muutoin työnantajan kanssa sovituissa tehtävissä tai osallistumisesta työsuojelutarkastajan työpaikalla toimittamaan tarkastukseen.

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

suorittaneiden viranhaltijain/työntekijäin keskimääräisen tuntiansion suuruiseksi. Kokonaan työstä vapautetun pääluottamusmiehen ansionmenetyksen korvaamisesta sovitaan edellä mainittujen periaatteiden mukaan paikallisesti. Tehtävistään kokonaan vapautetun luottamusmiehen tehtäväkohtainen palkka on kuitenkin 1.4.2021 lukien vähintään 2 046,26 euroa, 1.6.2022 lukien vähintään 2 092,26 euroa, 1.10.2022 1.3.2023 lukien vähintään 2 102,72 euroa kuukaudessa sekä sen lisäksi mahdollinen henkilökohtainen lisä, mahdollinen työkokemuksilisa ja mahdollinen määrävuosilisa.

Soveltamisohje

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

Luottamusmiehenä toimivan lääkärin ansionmenetykskorvaukseen 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 luottamusmiestehtävän hoitamisen vuoksi. Tämän määräyksen tarkoituksena ei ole muuttaa 1.2.2018 voimassa olevia paikallisia järjestelyjä tai sopimuksia ellei paikallisesti toisin sovita.

2 3 mom. Jos luottamusmies tekee esimiestensä henkilöidensä antamia luottamusmiestoimeen kuuluvia tehtäviä esimiehen henkilön määräyksestä taikka jos luottamusmies osallistuu virka- tai työehtosopimuksen tulkintaa ja soveltamista koskevaan viralliseen paikallisneuvotteluun vapaa-aikanaan, luetaan tämä aika hänelle työajaksi.

3 4 mom. Mikäli työnantaja määrää luottamusmiehen virkamatkalle, joka on välttämätön luottamusmiestoimintaan kuuluvien neuvottelujen ja

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

10 § Luottamusmieskorvaus

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

Edustettavien lukumäärä	Korvaus €/kk 1.4.2021	Korvaus €/kk 1.6.2022 1.3.2023
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

Pääluottamusmiehelle 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 henkilölle tehdyn ilmoituksen mukaan hoitaa luottamusmiestehtävää vähintään kahden viikon ajan yhdenjaksoisesti.
- 3 mom.** Luottamusmieskorvaus voidaan paikallisen sopimuksen nojalla maksaa pääluottamusmiehen sijasta muulle luottamusmiehelle.
- 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 HYVTES: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 hyvinvointialueen** taloudellisesta tilasta, henkilöstöpolitiikasta sekä parantamaan hänen valmiuttaan toimia osaltaan 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

Luottamusmiehelle on osoitettava työtilat, lukittava säilytystila, tarvittavat toimistovälineet ja -kalusteet sekä tietoliikennevälineet (tietokone, internet-yhteys ja puhelin).

Soveltamisohje

Arvioitaessa työnantajan velvollisuutta järjestää edellä 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 lukumäärää ja ajankäyttöä koskevat sopimukset tehdään **kunnan hyvinvointialueen** ja **kunta-alan hyvinvointialan** pääsopijajärjestöjen tai niiden rekisteröityjen alayhdistysten välillä.

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

VIII luku

Lomauttaminen, osa-aikaistaminen ja palvelussuhteen päättyminen

1 § Viranhaltijan ja työntekijän lomauttaminen

Viranhaltijat

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

Soveltamisohje

Mm. kustannusten pakottava vähentämistarve **kunnassa tai kuntayhtymässä** **hyvinvointialueella tai hyvinvointiyhtymässä** taikka sen kyseisessä toimintayksikössä voi olla määräaikaisen tai toistaiseksi tapahtuvan lomautuksen perusteena. Viranhaltijoiden lomauttaminen merkitsee virantoimituksen palkatonta keskeyttämistä. Lomautus ei siis voi tulla kysymykseen, jos virantoimitus on jo muulla perusteella keskeytynyt, esimerkiksi virkavapaan tai vuosiloman johdosta. **Opettajien lomautus voidaan toteuttaa opetustyön keskeytyksenä siten, että muut opettajat huolehtivat omien tuntiensa ohella lomautettujen opettajien tunneista. Tällöin ei sovelleta kunta-alan opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen yleisen osan 2 luvun 24 §:ssä tarkoitettua 30 prosentin suuruista eikä muutakaan korvausta lisääntyneistä opetustehtävistä.**

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

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

Työntekijät

- 2 mom.** Työntekijän lomauttaminen määräytyy kulloinkin voimassa olevan työsopimuslain, työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain (viittausmääräys) ja tämän luvun 2 §:n määräysten mukaisesti.
- 3 mom.** Viranhaltijaa/työntekijää lomautettaessa sovelletaan 4 §:n määräystä työvoiman vähentämisjärjestyksestä.

2 § Lomautusilmoitus

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

Soveltamisohje

Lomautusilmoitusaika on pitempi kuin työsopimuslaissa ja kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetussa laissa.

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

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

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

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

3 § Osa-aikaistaminen ja palvelussuhteen päättyminen

Viranhaltijat

- 1 mom.** Virkasuhteen osa-aikaistaminen, päättyminen ja päättämismenettely määräytyvät kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain ja työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain säännösten mukaisesti (viittausmääräys) ellei jäljempänä 5 ja 7 §:ssä ole toisin määrätty.

Soveltamisohje

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

Työntekijät

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

Soveltamisohje

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

4 § Työvoiman vähentämisjärjestys (taloudelliset ja tuotannolliset syyt)

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

5 § Irtisanomisajat *)

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

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

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

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

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

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

Soveltamisohje

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

Opettajien irtisanomisajoista on määräykset opetusalan virka- ja työehtosopimuksessa.

Pöytäkirjamerkintä (3 mom. soveltamisohe)

*) Katso perhevapaauudistuksen vaikutuksesta allekirjoituspöytäkirjan liite

6 § Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyminen

Työntekijät Työsuhde lakkaa ilman irtisanomista ja irtisanomisaikaa, kun asianomainen eläkelaitos on päätöksellään myöntänyt työntekijälle täyden työkyvyttömyyseläkkeen, sen kalenterikuukauden päättyessä, jonka aikana työntekijän ehdoton oikeus sairausajan palkan saamiseen virka-/työvapaata koskevan luvun 2 tai 3 §:ssä olevien määräysten mukaan on päättynyt, tai jos työnantaja on saanut mainitusta päätöksestä tiedon myöhemmin, tiedoksisaantikuukauden päättyessä.

Soveltamisohje

Momentin määräys ei koske Kelan myöntämää työkyvyttömyyseläkettä.

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

7 § Pakollinen työharjoittelu

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

Soveltamisohje

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

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

IX luku

Työsuojeluvaltuutetun irtisanomissuoja ja työsuojeluvaltuutetun korvaus

1 § Työsuojeluvaltuutetun irtisanomissuoja

- 1 mom.** Työnantaja saa irtisanoa työsuojeluvaltuutetun virkasuhteen/työsopimuksen vain laissa säädettyin perustein (viittausmääräys).

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 1.3.2023 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 1.3.2023 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 1.5.2022 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 §)

Kunta- ja hyvinvointialan työsuojeluvaltuutetun ajankäyttöä ja ansionmenetyksen korvaamista koskevaa työ- ja virkaehtosopimusta (Helsingissä 27.10.2022) ja Kunta - ja hyvinvointialan työsuojelun yhteistoimintaa koskevaa työ- ja virkaehtosopimusta (Helsingissä 27.10.2022) noudatetaan.

Liite 1

Eräissä hallinnon asiantuntijatehtävissä, toimistoalan tehtävissä ja ICT-alan tehtävissä sekä sisäisessä palvelutoiminnassa toimiva henkilöstö

1 § Soveltamisala

Tätä liitettä sovelletaan eräissä hallinnon asiantuntijatehtävissä, toimistoalan tehtävissä ja ICT-alan tehtävissä sekä sisäisessä palvelutoiminnassa toimiviin työntekijöihin/viranhaltijoihin, kuten jäljempänä ilmenee.

Palkkahinnoittelun yhteinen soveltamisohje

Hinnoittelun ulkopuolisia tehtäviä ovat mm.

Hallinnon johtotehtävät

Hallinnon vaativat päätöksenteko-, esittely- ja valmistelutehtävät

ICT-alan johtotehtävät

Viraston tai kanslian virasto- ja laitospalvelun **esimiestyö**
esihenkilötyö (vastaava vahtimestari)

Palkkausluvun 17 §:n mukaiset työnantajan edustajat

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

2 § Eräiden hallinnon asiantuntijatehtävien ja toimistoalan tehtävien palkkahinnoittelu

Eräät hallinnon asiantuntijatehtävät (~~01ASI040~~) (H1ASI040)

Tähän palkkahinnoittelukohtaan voivat kuulua suunnittelu- ja muut asiantuntijatehtävät esimerkiksi hallintopalveluissa, taloushallinnossa, viestinnässä, asiakirjahallinnassa ja henkilöstöhallinnossa.

Tehtäviin voi kuulua asiantuntijatehtävien lisäksi myös ~~esimiestehtäviä~~ **esihenkilötehtäviä**.

Tehtävät edellyttävät soveltuvaa korkeakoulututkintoa.

Tähän palkkahinnoittelukohtaan voivat kuulua esimerkiksi hallintosihteeri, koulutus-, talous-, henkilöstö-, viestinnäsuunnittelija, kehittämisen asiantuntija, kääntäjä ja tiedottaja.

01ASI040 H1ASI040 Peruspalkka	1.10.2022 1.3.2023
	2 696,37 €

Toimistoalan vaativat ammattitehtävät ja ammattitehtävät ~~(01TOI060)~~ (H1TOI060)

Tehtävät edellyttävät yleensä soveltuvaa alempaa korkeakoulututkintoa tai ammatillista perustutkintoa tai vastaavia aikaisempia tutkintoja.

Tähän palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien päätehtävänä on esimerkiksi taloushallinnon, palkanlaskennan, arkiston ja asiakirjahallinnan, asiakaspalvelun, hallintopalvelun, henkilöstöhallinnon, johdon tuen ja muut toimistoalan tehtävät.

Tehtäviin voi kuulua lisäksi myös ~~esimiestehtäviä~~ **esihenkilötehtäviä** ja työnohtotehtäviä.

Palkkahinnoittelukohdassa on tyypillistä, että tehtävien vastuullisuus ja itsenäisyys voivat vaihdella merkittävästi samassa organisaatiossa.

Tähän palkkahinnoittelukohtaan voivat kuulua esimerkiksi toimisto-, ~~koulu-~~ palvelu-, palkka-, talous-, hallinto-, ~~opinto-~~ laskenta-, koulutus-, osasto-, arkistosihteeri, kanslisti, tekstinkäsittelijä, etuuskäsittelijä, toimistonhoitaja, kirjanpitäjä, toimistotyöntekijä, sihteeri, palveluneuvoja ja puhelunvälittäjä.

01TOI060 H1TOI060 Peruspalkka	1.10.2022 1.3.2023
	2 166,08 €

3 § ICT-alan tehtävien palkkahinnoittelu

ICT-alan asiantuntijatehtävät ~~(01ICT040)~~ (H1ICT040)

Tähän palkkahinnoittelukohtaan voivat kuulua toimialasta riippumatta esimerkiksi ICT-alan suunnittelu- ja muut asiantuntijatehtävät, joihin liittyy esimerkiksi vaativien ja laajojen tietojärjestelmien suunnittelu ja toteuttaminen.

Tehtäviin voi kuulua myös ~~esimiestehtäviä~~ **esihenkilötehtäviä**.

Tehtävät edellyttävät soveltuvaa korkeakoulututkintoa.

01ICT040 H1ICT040 Peruspalkka	1.10.2022 1.3.2023
	2 482,04 €

ICT-alan ammattitehtävät (~~01ICT060~~) (H1ICT060)

Tähän palkkahinnoittelukohtaan voivat kuulua esimerkiksi ICT-alan suunnittelu- ja muut asiantuntijatehtävät sekä käytön ja sovellusten tukitehtävät sekä laitteiden tekninen käyttö, käytön suunnittelu ja tekniset tukitehtävät. Tehtäviin saattaa kuulua työnjohtotehtäviä.

Tehtävät edellyttävät yleensä soveltuvaan alemmaa korkeakoulututkintoa, vastaavaa aikaisempaa opistoasteista tutkintoa tai ammatillista perustutkintoa.

01ICT060 H1ICT060 Peruspalkka	1.10.2022 1.3.2023
	2 248,46 €

4 § Sisäisen palvelutoiminnan tehtävien palkkahinnoittelu

Sisäisen palvelutoiminnan tehtävät (~~01PER070~~) (H1PER070)

Sisäisen palvelutoiminnan tehtäviin kuuluu mm. vahtimestari-, virastomestari- ja lähettitehtävät.

Tähän palkkahinnoittelukohtaan voivat kuulua esimerkiksi vahtimestari, virastomestari, lähetti.

01PER070 H1PER070 Peruspalkka	1.10.2022 1.3.2023
	1 858,52 €

Palkkahinnoittelun soveltamisohje

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

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

Koulutus

Mikäli palkkahinnoittelukohtaan kuuluvassa tehtävässä edellytetään korkeampaa koulutustasoa kuin mitä on palkkahinnoittelukohdassa todettu, on tämä yleensä osoitus siitä, että myös tehtävien vaativuus edellyttää selvästi peruspalkkaa korkeampaa tehtäväkohtaista palkkaa. Ks. ~~KVTES:n~~ HYVTES:n palkkausluvun 9 § 1 momentin soveltamisohjeen kohta 3.1 Koulutus.

~~Esimiesasema~~ Esihenkilöasema

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

Tehtävien vaativuuden arvioinnista

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

Hallinnon ja toimistoalan määräaikaissa projekteissa projektitehtävissä toimivat työntekijät/viranhaltijat ovat lähtökohtaisesti palkkahinnoittelun ulkopuolisia. Tehtäväkohtaista palkkaa määriteltäessä voidaan käyttää arvioinnin apuna ns. viiteryhmiä. Ks. ~~KVTES:n~~ ~~HYVTES:n~~ palkkausluvun 8 §.

Palkkahinnoittelukohta ~~(01TOI060)~~ (H1TOI060)

Palkkahinnoittelukohdassa ~~01TOI060~~ H1TOI060 tehtävät voidaan ryhmitellä tehtävän vaativuutta arvioitaessa esimerkiksi seuraavalla tavalla:

- vaativimmat ja vastuullisimmat ammattitehtävät
- vaativat tai laajat ja monipuoliset ammattitehtävät
- tavanomaiset ammattitehtävät
- muut toimistoalan ammattitehtävät

Mikäli palkkahinnoittelukohdassa ~~01TOI060~~ H1TOI060 toimistotyötä tekevän säännöllinen työaika on poikkeuksellisesti yleistyöaikajärjestelmän mukainen (keskimäärin 38 tuntia 15 minuuttia/viikko ja työaikaan kuulumaton ruokailutauko), peruspalkka on 5 % ~~01TOI060~~ H1TOI060-palkkahinnoittelukohdassa olevaa suurempi.

Liite 6 2

Ruokapalveluhenkilöstö

1 § Soveltamisala

Tätä liitettä sovelletaan ruokapalveluhenkilöstöön.

Soveltamisohje

Hinnoittelun ulkopuoliset johto-, suunnittelu- ja asiantuntijatehtävät

~~Kunnan/kuntayhtymän~~ Hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän ruokapalvelun hallinnollinen ylin johto (esimerkiksi ruokapalvelupäällikkö) on palkkahinnoittelun ulkopuolinen.

Ruokapalvelun suunnittelu-, kehittämis- yms. asiantuntijatehtävät ovat palkkahinnoittelun ulkopuolisia, jolloin viiteryhmänä voidaan yleensä käyttää ruokapalvelun johto- ja ~~esimiestehtäviä~~ ~~esihenkilötehtäviä~~ toimivien

palkkausta.

Hinnoittelun ulkopuoliset ammatti- ja peruspalvelutehtävät

Jos ammatti- tai peruspalvelutehtävissä työskentelevä toimii ruokapalvelutehtävien ohella esimerkiksi siivoustehtävissä, tehtävä on yleensä hinnoittelun ulkopuolinen. Tällöin viiteryhmänä voidaan yleensä käyttää ruokapalvelutehtävien ohella siivoustehtävissä toimivien palkkausta.

Hinnoittelun ulkopuolisen palkkauksen määrittämisestä ks. **KVTES:n** **HYVTES:n** palkkausluvun 8 § soveltamisohjeineen.

2 § Ruokapalveluhenkilöstön palkkahinnoittelu

Yksikön tai vastualueen johto (**06RUO020**) (**H2RUO020**)

Yksikön tai vastualueen ruokapalvelusta vastaaminen ja tuotantoyksikön johto- ja **esimiestehtävät** **esihenkilötehtävät**

Pätevyys: Korkeakoulututkinto

Tähän ryhmään voivat kuulua esimerkiksi ravitsemispäällikkö, ruokapalveluesimies, emäntä ja keittiöpäällikkö.

06RUO020 H2RUO020 Peruspalkka	1.10.2022 1.3.2023
	2 111,89 €

Välitön työnjohto (**06RUO040**) (**H2RUO040**)

Ruokapalvelusta vastaavan alaisena tehtävä välitön työnjohtotyö.

Pätevyys: Suurtalousesimiehen tutkinto tai vastaava aikaisempi koulutus.

Tähän ryhmään voivat kuulua esimerkiksi ravitsemistyonjohtaja ja ruokapalveluesimies.

06RUO040 H2RUO040 Peruspalkka	1.10.2022 1.3.2023
	1 999,78 €

Vaativat ammattitehtävät (**06RUO05A**) (**H2RUO05A**)

Ruokapalvelun ammattitason erityisosaamista vaativa perustyö, joka edellyttää itsenäistä vastuuta ruoan valmistuksesta tai yksikön ruokapalvelusta.

Pätevyys: Catering-alan perustutkinto tai vastaava aikaisempi koulutus

Tähän ryhmään voivat kuulua esimerkiksi ruokapalveluvastaava, kokki ja dieetikokki.

06RUO05A H2RUO05A Peruspalkka	1.10.2022
---	------------------

	1.3.2023
	1 965,91 €

Ammattitehtävät ~~(06RUO05B)~~ (H2RUO05B)

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

Tehtävässä edellytetään yleensä catering-alan perustutkintoa.

Tähän ryhmään voivat kuulua esimerkiksi ravitsemistyöntekijä, keittäjä, kokki ja ruokapalveluvastaava.

06RUO05B H2RUO05B Peruspalkka	1.10.2022 1.3.2023
	1 911,34 €

Peruspalvelutehtävät ~~(06RUO060)~~ (H2RUO060)

Ruokapalvelun peruspalvelutehtäviä ovat muun muassa ateriatuotantoon osallistuminen ja astiahuolto.

Tähän ryhmään voivat kuulua esimerkiksi ruokapalvelutyöntekijä ja ravitsemistyöntekijä.

06RUO060 H2RUO060 Peruspalkka	1.10.2022 1.3.2023
	1857,03 €

Palkkahinnoittelun soveltamisohje

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

~~Esimiesasema~~ Esihenkilöasema

Vaativampina tehtävinä voidaan pitää esimerkiksi niiden toimintayksiköiden johtamista, jotka toimivat viikon jokaisena päivänä tai työtehtäviä, joissa edellytetään usean toiminnon hallintaa.

~~Esimiesasemassa~~ **Esihenkilöasemassa** olevan palkkauksen määrittämisestä ks. ~~KVTES:n~~ **HYVTES:n** palkkausluvun 9 §:n 1 momentin soveltamisohjeen kohta 3.3 ~~Esimiesasema~~. **Esihenkilöasema**.

Toimintojen uudelleenjärjestelyt

Ruokapalvelun toimintaympäristössä tapahtuu muutoksia muun muassa palvelujen kilpailuttamisen lisääntyessä, teknologian lisääntyvässä käytössä ja hygieniavaatimusten kasvaessa.

Tehtäväkuvaus tulee tarkistaa muuttuneiden tehtävien mukaiseksi ja arvioida työn vaativuus uudelleen tehtävämuutosten yhteydessä. Ks. **KVTES:n** **HYVTES:n** palkkausluvun 9 §:n 1 momentin soveltamisohjeen kohta 1 Tehtäväkuvaus tehtävän vaativuuden arviointia varten.

Liite 3

Muiden alojen palveluhenkilöstö

1 § Soveltamisala

Tätä liitettä sovelletaan **siivousalan tehtävissä ja** **muiden alojen peruspalvelutehtävissä** toimiviin työntekijöihin/viranhaltijoihin, kuten jäljempänä ilmenee.

Palkkahinnoittelun yhteinen soveltamisohje

Hinnoittelun ulkopuoliset **esihenkilötehtävät**

– Pesulan **esihenkilötehtävät**

Hinnoittelun ulkopuoliset tehtävät

Jos näissä tehtävissä työskentelevä toimii tämän liitteen tehtävien ohella esimerkiksi ruokapalvelutehtävissä, tehtävä on yleensä hinnoittelun ulkopuolinen. Tällöin viiteryhmänä voidaan yleensä käyttää siivousalan tehtävien ohella ruokapalvelutehtävissä toimivien palkkausta.

Hinnoittelun ulkopuolisen palkkauksen määrittämisestä ks. **HYVTES:n** palkkausluvun 8 § soveltamisohjeineen.

2 § Muiden alojen palveluhenkilöstön palkkahinnoittelu

Siivousalan tehtävät **(H3SII070)**

Tähän palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien tehtävänä ovat erilaiset siivous- ja laitoshuollon tehtävät.

Tähän palkkahinnoittelukohtaan voivat kuulua esimerkiksi siivooja, laitoshuoltaja ja toimitilahuoltaja.

Palkkahinnoittelukohdan **H3SII070:n** soveltamisohje

SOTE-sopimuksen sairaala- ja laitoshuoltajien soveltamisalasta ks. SOTE-sopimuksen I luvun 1 § ja SOTE-sopimuksen liite 2 3 §.

H3SII070 H3SII070 Peruspalkka

1.10.2022 1.3.2023

	1 909,78 €
--	------------

Liikennealan kuljetustehtävät (08LI070)

Tähän palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien tehtävänä ovat erilaiset joukkoliikenteen kuljetustehtävät.

Tähän palkkahinnoittelukohtaan voivat kuulua esimerkiksi linja-autonkuljettaja, raitiovaununkuljettaja ja metrojunankuljettaja.

08LI070 Peruspalkka	1.4.2021	1.6.2022	1.10.2022
	2 058,30 €	2 104,30 €	2 114,82 €

Liikennealan tarkastustehtävät (08TAR070)

Tähän palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien tehtävänä ovat erilaiset tarkastukseen liittyvät tehtävät.

Tähän palkkahinnoittelukohtaan voivat kuulua esimerkiksi pysäköinnintarkastaja ja matkalippujen tarkastaja.

08TAR070 Peruspalkka	1.4.2021	1.6.2022	1.10.2022
	1 956,29 €	2 002,29 €	2 012,30 €

Muiden alojen peruspalvelutehtävät (08PER070) (H3PER070)

Tähän palkkahinnoittelukohtaan kuuluvat peruspalvelutehtävät, joita ei muissa palkkahinnoitteluliitteissä ja -kohdissa ole mainittu.

Tähän palkkahinnoittelukohtaan voivat kuulua esimerkiksi konepesijä, myyjä, huoltomies, talonmies, varastotyöntekijä, logistiikkatyöntekijä, lipunmyyjä, kassanhoitaja ja tekstiilihuoltaja.

08PER070 H3PER070 Peruspalkka	1.10.2022 1.3.2023
	1 838,01 €

Palkkahinnoittelun soveltamisohje

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

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

Tehtävien vaativuuden arvioinnista

Palkkahinnoitteluliitteeseen kuuluvien tehtävien toimintaympäristössä tapahtuvat muutokset (mm. palvelujen tuotantotapojen muuttuminen, teknologian ja työvälineiden sekä työmenetelmien kehittyminen ja asiakaspalveluvaatimusten kasvaminen) voivat vaikuttaa tehtävien sisältöön. Tehtäväkuvaus tulee tarkistaa muuttuneiden tehtävien mukaiseksi ja arvioida tehtävien vaativuus uudelleen.

tehtävämuutosten yhteydessä. Ks. KVTES:n HYVTES:n palkkausluvun 9 §:n 1 momentin soveltamisohjeen kohta 1 Tehtäväkuvaus tehtävän vaativuuden arviointia varten.

Tehtävien vaativuuden arvioinnin kohteena ovat samanaikaisesti saman työnantajan samaan palkkahinnoittelukohtaan kuuluvat tehtävät ja näiden tehtävien keskinäinen vertailu. Tehtävien vaativuuden arviointi voidaan ulottaa koskemaan palkkahinnoitteluliitteen 8 eri palkkahinnoittelukohdissa olevia tehtäviä, jotka ovat vertailukelpoisia keskenään.

Neuvotteluosapuolten suositus ~~KVTES~~ HYVTES:n palkkatilastoinnin edistämiseksi

Tilastotunnuksen käyttö palkkahinnoittelun ulkopuolisten tehtävien merkitsemiseksi ~~KVTES~~ HYVTES:ssa

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

Tilastotunnus ei tarkoita, että ko. työntekijät/viranhaltijat muodostavat oman palkkahinnoittelukohdan, vaan kyse on edelleen palkkahinnoittelun ulkopuolisista työntekijöistä/viranhaltijoista. Tilastotunnuksen käyttö ei myöskään tarkoita sitä, että nämä ammattiryhmät olisivat mukana henkilökohtaisen lisän vähimmäismäärän liitekohtaisessa tarkastelussa (~~KVTES~~ HYVTES II luku palkkaus 11 § 6 7 mom. ja 7 momentin soveltamisohje ja pöytäkirjamerkintä).

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

Palkkahinnoitteluliitteiden 1–32 ja 5–8 soveltamisalakohdissa on kuvattu, mitkä tehtävät ovat ko. palkkahinnoitteluliitteen ulkopuolisia tehtäviä. Tätä määrittelyä käytetään hyödyksi tilastotunnuksen muodostamisessa.

Palkkahinnoittelun ulkopuolisten työntekijöiden/viranhaltijoiden tilastotunnukset ~~KVTES~~ HYVTES:n palkkahinnoitteluliitteissä 1–32 ja 5–8

H01999999	Liitteen 1 palkkahinnoittelun ulkopuolinen tehtävä
H02999999	Liitteen 2 palkkahinnoittelun ulkopuolinen tehtävä
H05399999	Liitteen 35 palkkahinnoittelun ulkopuolinen tehtävä
06999999	Liitteen 6 palkkahinnoittelun ulkopuolinen tehtävä
07999999	Liitteen 7 palkkahinnoittelun ulkopuolinen tehtävä
08999999	Liitteen 8 palkkahinnoittelun ulkopuolinen tehtävä

Jos tehtävää ei voida sijoittaa em. ~~KVTES~~ HYVTES:n palkkahinnoitteluliitteiden 1–32 ja 5–8 palkkahinnoittelun ulkopuoliseksi tehtäväksi, käytetään tilastotunnusta

H99999999 Muu palkkahinnoittelun ulkopuolinen tehtävä

~~KVTES~~ HYVTES:n palkkausluvun 17 §:n mukaiset tehtävät merkitään seuraavilla tilastotunnuksilla

H99TAE010	KVTES HYVTES:n 17 §:n mukainen työnantajan edustaja, palkkarakenne palkkausluvun 9 § – 16 § mukainen
H99TAE020	KVTES HYVTES:n 17 §:n mukainen työnantajan edustaja, kokonaispalkka

Vammaisten työllistymistyötä koskevat erityismääräykset

1 § Palkka

Sosiaalihuoltolain (68/2002) 27d §:n 3 momentissa tarkoitettua vammaisten työllistymistyötä tekevän työntekijän palkka määräytyy tämän sopimuksen palkkausluvun palkkausmääräysten mukaan siten, että hänen tehtäväkohtaisen palkkansa tulee olla työkyvyn vajauksen vuoksi vastaavassa suhteessa alempi, jollei työntekijän kanssa ole työsopimuksella sovittu muusta palkkausperusteesta.

2 § Työsuhteen päättyminen

Työnantaja voi sen lisäksi, mitä irtisanomisesta on muuten säädetty tai määrätty, irtisanoa työntekijän myös sosiaalihuoltolain 27d §:n 5 momentissa tarkoitetulla perusteella.

3 § Sairausajan palkka

Työntekijällä on oikeus palkalliseen sairauspoissaoloon tämän sopimuksen virka-/ työvapaata koskevan luvun 1–2 §:n määräysten mukaisesti, jos työkyvyttömyyden syynä on muu kuin työllistymistyön järjestämisen perusteena oleva sairaus tai vamma. Jos työkyvyttömyyden syynä on työllistymistyön perusteena oleva sairaus tai vamma, työntekijälle ei makseta palkkaa sairauspoissaolon ajalta.

Matkakustannusten korvaukset

Yleiset määräykset

1 § Virkamatka ja virantoimitusmatka

- 1 mom.** Matkakustannusten korvaukseen oikeuttava virkamatka on ~~kunnan/ kuntayhtymän~~ **hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän** asianomaisen viranomaisen antamaan määräykseen perustuva matka, joka ei kuulu tavanomaiseen virkatoimintaan/ tavanomaisiin työtehtäviin. Matkakustannuksina pidetään niitä ylimääräisiä menoja, joita viranhaltijalla/työntekijällä on ollut virkamatkan johdosta.
- 2 mom.** Virantoimitusmatka on viranhaltijan/työntekijän tavanomaiseen virkatoimintaan/tavanomaisiin työtehtäviin liittyvä matka.

Soveltamisohje

”Virkamatkalla” ja ”virantoimitusmatkalla” tarkoitetaan myös työntekijöiden vastaavia matkoja.

Virkamatka perustuu ~~esimies~~ **henkilö**asemassa olevan viranhaltijan tai toimielimen antamaan matkamääräykseen, jonka tämä voi antaa johtosäännössä olevan valtuutuksen tai pysyväismääräyksen perusteella. Virkamatkat eivät ole luonteeltaan tavanomaista virkatoimintaa ja ne edellyttävät matkustamista virkapaikan ulkopuolelle.

Virantoimitusmatkassa matkustaminen on virkatehtäviin/ työtehtäviin liittyvänä tavanomaista eli päivittäistä, viikoittaista tai muutoin toistuvaa. Matka tapahtuu tavallisesti työpisteestä toiseen tai määrätystä lähtöpaikasta toiseen ja takaisin virantoimituspaikkakunnalla tai muuten virkapiiriin kuuluvalla alueella. Esimerkkeinä voidaan mainita tarkastus-, hoito- ja huoltomatkat, joita tekevät esim. rakennustarkastajat, terveystarkastajat **ja** kotisairaanhoidajat. ~~ja sosiaalitarkkailijat.~~

- 3 mom.** Virka- ja virantoimitusmatka on tehtävä niin lyhyessä ajassa ja vähin kokonaiskustannuksin kuin mahdollista ottaen huomioon matkan ja hoidettavien tehtävien tarkoituksenmukainen suorittaminen. Tällöin on otettava huomioon paitsi matkustamiskustannusten korvaus ja päiväraha, myös mahdollisesti saavutettu työajan säästö.

Soveltamisohje

Virka- ja virantoimitusmatkasta ei makseta korvausta enempää kuin olisi maksettava, jos matka olisi tehty ~~kunnalle/ kuntayhtymälle~~ **hyvinvointialueelle/hyvinvointiyhtymälle** edullisimmalla tavalla.

Matkamääräyksen antaja toteaa tarvittaessa etukäteen, mikä on kussakin tapauksessa tarkoituksenmukaisin ja **kunnalle/kuntayhtymälle hyvinvointialueelle/hyvinvointiyhtymälle** edullisin matkustustapa. Muussa tapauksessa matkalaskun hyväksyjä ratkaisee asian jälkikäteen. Virka- ja virantoimitusmatkoille mahdollisesti myönnetty oman auton käyttöluupa helpottaa tätä harkintaa etukäteiskannanottona.

2 § Työmatkasta maksettavat korvaukset

- 1 mom.** Työmatka eli matka asunnosta toimi-, työ- tai kokoontumispaikkaan ja takaisin ei oikeuta korvauksiin muissa kuin tämän pykälän 2–6 momenteissa tarkoitetuissa tapauksissa.

Soveltamisohje

Maatalouslomittajien matkakustannusten korvauksista on erityismääräyksiä ao. liitteessä. Eräiden viranhaltijoiden/**työntekijöiden** osalta on erityismääräyksiä alakohtaisissa sopimuksissa.

- 2 mom.** Jos viranhaltijalle/työntekijälle on määrätty pysyväisluonteinen toimipaikka ja matkasta asunnosta muuhun ensimmäiseen työpisteeseen tai vastaavasti viimeisestä työpisteestä asunnolle aiheutuu em. toimipaikalle matkustamista suurempia kustannuksia, kustannusten erotus korvataan matkustamiskustannuksia koskevien määräysten mukaan.

Soveltamisohje

Työmatkakustannuksia korvattaessa pysyväisluonteisena toimipaikkana pidetään sitä toimipaikkaa, jossa viranhaltija/työntekijä vakituisesti työskentelee tai ellei tällaista ole, sitä, jossa hän useimmiten työskentelee, noutaa työmääräykset, säilyttää työvälineitään tai jota muilla vastaavilla perusteilla voidaan pitää hänen pääasiallisena toimipaikkanaan. Mikäli useat toimipaikat ovat edellä sanotuilla perusteilla samanarvoisia, pidetään näistä vain yhtä matkakustannuksia korvattaessa pysyväisluonteisena toimipaikkana. Jos esimerkiksi **terveystarkastajalla viranhaltijalla/työntekijällä** on saman **kuntayhtymän hyvinvointialueen** alueella kaksi toimipaikkaa, joissa hän molemmissa **on yleisön tavattavissa työskentelee** kahtena päivänä viikossa saman tuntimäärän, valitaan toinen näistä hänen pysyväisluonteiseksi toimipaikakseen (esim. viranhaltijan/**työntekijän** asuinpaikkakunta).

Esimerkki

X:n vakituinen toimipaikka on A. Työpäivänsä alkaessa X matkustaa kuitenkin kotoaan suoraan toimipisteeseen B, jonne on matkaa 25 km. Työpäivän kuluessa hän matkustaa toimipisteestä B kolmanteen toimipisteeseen C. Kysymyksessä on virantoimitusmatka ja X:lle maksetaan matkakustannusten korvaus väliltä B–C oman auton käytön mukaan.

Työpäivänsä päätyttyä X matkustaa toimipisteestä C 30 kilometrin päässä olevaan kotiinsa. Koska X:lle muodostuu toimipisteeseen B matkustamisesta ja toimipisteestä C kotiin matkustamisesta ylimääräisiä matkakustannuksia verrattuna normaaliin työmatkakustannuksiin vakituisen toimipaikkaan, viranhaltijalle korvataan oman auton käytön

mukaan työmatkakustannusten erotus. Jos X olisi matkustanut vakituiseen toimipisteeseensä työpäivän alkaessa ja sieltä kotiin työpäivän päättyessä olisi matkan pituudeksi tullut yhteensä 20 km. Nyt työmatkojen pituudeksi tulee kuitenkin 55 km (25 km + 30 km) ja matkojen pituuden erotus (55 km – 20 km) 35 km korvataan 2 §:n 2 momentin perusteella.

- 3 mom.** Mikäli toimipaikka siirretään tilapäisesti niin, että työmatkakustannukset vakinaisesta asunnosta uuteen toimipaikkaan ovat huomattavasti suuremmat kuin pysyväisluonteiseen toimipaikkaan, korvataan matkakustannukset tavanomaisia matkakustannuksia ylittävältä osalta enintään kuuden kuukauden ajan.

Esimerkki

Työntekijän toimipaikka on siirretty 1.10.–31.5. väliseksi ajaksi. Koska siirto kestää yli kuusi kuukautta, ei kysymys ole tilapäisestä siirrosta eikä matkakustannusten korvauksia makseta lainkaan.

- 4 mom.** Jos pysyväisluonteista toimipaikkaa ei ole määrätty virka-/työtehtävien laadun johdosta, niin matkasta asunnosta ensimmäiseen työpisteeseen ja viimeisestä työpisteestä asunnolle aiheutuvat menot korvataan tämän liitteen matkustamiskustannuksia koskevien määräysten mukaisina siltä osin kuin matkat ylittävät työpäivässä yhteensä 15 kilometriä.
- 5 mom.** Jos viranhaltija/työntekijä on velvollinen saapumaan **kunnallisen hyvinvointialueen tai hyvinvointiyhtymän** toimitiloihin kokoukseen, joka alkaa vähintään kaksi tuntia varsinaisen työajan päättymisen jälkeen ja hänelle aiheutuu kokouspaikalle saapumisesta kustannuksia, maksetaan hänelle näistä ja paluumatkasta asuntoon aiheutuneista suoranaista vähimmäiskustannuksista korvaus.
- 6 mom.** **Kunta/kuntayhtymä** **Hyvinvointialue/hyvinvointiyhtymä** voi antaa viranhaltijalle/työntekijälle joukkoliikenteen henkilökohtaisen matkalipun asunnon ja työpaikan välistä matkaa varten, mikäli viranhaltijan/työntekijän kanssa on sovittu lipun antamisesta osana palkkaa tai rahapalkan lisäksi. Työsuhdematkalippu on verovapaata siten kuin tuloverolaissa (1535/1992) säädetään (viittaussmääräys).

Matkustamiskustannusten korvaus

3 § Varsinaiset matkustamiskustannukset virka- ja virantoimitusmatkasta

- 1 mom.** Korvaus maksetaan matkalipuista sekä paikka- ja makuupaikkalipuista, rahtimaksuista sekä muista niihin verrattavista välttämättömistä varsinaiseen matkustamiseen kuuluvista maksuista.
- 2 mom.** Lentokentällä, rautatieasemalla ja hotellimajoituksen yhteydessä autosta perittävä seisontapaikkamaksu korvataan tosittien mukaisesti, kuitenkin enintään kolmelta päivältä kutakin matkaa kohden. Muita auton seisontapaikkamaksuja ei korvata.

Sovelamusohje

Välttämättöminä maksuina ei pidetä esimerkiksi vakuutusmaksuja. Jos viranhaltija/työntekijä on joutunut suorittamaan eri maksuja työvälineiden tai muiden sellaisten esineiden kuljetuksesta, joita hänen on ollut pidettävä mukanaan, korvataan maksettu määrä.

4 § Matkustamiskustannusten korvausperusteet virka- ja virantoimitusmatkasta

Matkustusväline	Maksu
juna lentokone laiva	Edullisin vaihtoehto
raitiovaunu linja-auto muu yleinen kulkuneuvo	Virallinen taksa
taksi	Virallinen taksa
vuokramoottorivene muu tapa	Suoritettu, kuitenkin enintään kohtuullinen maksu

5 § Kilometrikorvaus virka- ja virantoimitusmatkasta

Viranhaltijan/työntekijän omalla tai hallinnassaan olevalla kulkuneuvolla tekemästä matkasta maksetaan korvausta seuraavasti:

Väline	Korvaus	
	Korottamaton	Korotettu
auto kunkin 1.1. alkavan vuoden pituisen ajanjakson	– 5 000 *) ensimmäiseltä kilometritä 4653 snt/km – seuraavilta kilo- metreiltä 4047 snt/km *) <i>Pöytäkirjamerkintä:</i> <i>Sopimuskauden</i> <i>1.5.2022 1.3.2023</i> <i>- 30.4.2025</i> <i>kilometriraja</i> <i>nostetaan 7000</i> <i>kilometriin.</i>	Kilometrikorvaus maksetaan korotettuna – 89 sentillä, jos virkatehtävien suorittaminen edellyttää perävaunun kuljettamista autoon kiinnitettynä – 1214 sentillä, jos virkatehtävien suorittaminen edellyttää asuntovaunun kuljettamista autoon kiinnitettynä – 34 sentillä, jos viranhaltija/työntekijä joutuu autossaan kuljettamaan koiraa tai suurikokoisia tai painoltaan yli 80-kiloisia koneita tai laitteita – 1011 sentillä, jos virkatehtävien hoitaminen edellyttää liikkumista autolla metsäautotiellä tai muulta liikenteeltä suljetulla tierakennustyömaalla kyseisten kilometrien osalta – jos viranhaltijan/työntekijän hallinnassa olevassa kulkuneuvossa matkustaa useita samalle virka- tai virantoimitusmatkalle osallistuvia tai virka-/työtehtävänä kuljetettavia henkilöitä, maksetaan kunkin osalta lisäksi 34 senttiä kilometritä

moottoripyörä kunkin 1.1. alkavan vuoden pituisen ajan jakson	– 5 000 ensimmäiseltä kilometritä 35 41 snt/km – seuraavilta kilo- metreiltä 32 37 snt/km	– jos viranhaltijan/työntekijän hallinnassa olevassa kulkuneuvossa matkustaa useita samalle virka- tai virantoimitus- matkalle osallistuvia tai virka-/ työtehtävänä kuljetettavia henkilöitä, maksetaan lisäksi 3 4senttiä kilometritä.
moottorivene – yli 50 hv – 50 hv tai alle moottorikelkka mopo mönkijä muu kulkuneuvo polkupyörä	116 135 snt /km 80 93” /km 110 129” /km 19 22” /km 104 121” /km 11 13” /km 84 “ /vrk	– jos viranhaltijan/työntekijän hallinnassa olevassa kulkuneuvossa matkustaa useita samalle virka- tai virantoimitusmatkalle osallistuvia tai virka-/työtehtävänä kuljetettavia henkilöitä, maksetaan lisäksi 3 4 senttiä kilometritä.

Soveltamisohje

Korotetut korvaukset perävaunusta ja raskaiden koneiden jne. kuljettamisesta voivat tulla kysymykseen yhtä aikaakin

Päiväraha

6 § Päivärahan maksamisedellytykset

- 1 mom.** Päivärahan maksaminen edellyttää, että virkamatka ulottuu yli 15 kilometrin etäisyydelle viranhaltijan/työntekijän asunnosta ja virka-/ työpaikasta mitattuna yleisesti käytettyä kulkutietä sen mukaan, tapahtuuko lähtö ja paluu asunnosta vai virka-/työpaikasta.
- 2 mom.** Mikäli viranhaltija/työntekijä joutuu poikkeuksellisesti tai työnantajan nimenomaisesta määräyksestä virantoimitusmatkalla yöpymään virka-/työtehtävien suorittamisen takia muualla kuin asunnossaan, maksetaan päiväraha 1 momentissa mainituin edellytyksin siten kuin virkamatkasta. Vähintään 10 tuntia kestävästä virantoimitusmatkasta toisen kunnan alueelle vähintään 150 kilometrin päähän pysyväisluonteisesta toimipaikasta ja asunnosta maksetaan osapäivärahan suuruinen korvaus. Muussa tapauksessa virantoimitusmatkan ajalta ei makseta päivärahaa.

Soveltamisohje

Päivärahaa ei makseta niissä tapauksissa, joissa yövytään työpaikalla esim. työperheessä (kodinhoitaja) ~~kesäsiirtolassa~~ tai leirillä. Osa-päivärahan suuruinen korvaus voi tulla sovellettavaksi esim. autonkuljettajiin. Pysyväisluonteisen toimipaikan määrittelystä ks. 2 §:n 2 momentin soveltamisohje.

7 § Matkavuorokausi

Päivärahan määrittämisen perusteena käytettävä matkavuorokausi on se 24 tuntia kestävä ajanjakso, joka alkaa viranhaltijan/työntekijän lähtemisestä virka-/työpaikastaan tai asunnostaan ja päättyy hänen palaamiseensa virka-/työpaikkaansa tai asuntoonsa.

Soveltamisohje

Virkamatkan ei kuitenkaan katsota vielä päättyneen, kun viranhaltija/työntekijä palaa virka-/työpaikalleen ainoastaan työvälineiden luovuttamista tai vaihtamista, uusien työmääräysten saamista tai muuta niihin verrattavaa lyhytaikaista virka-/työtehtävien hoitamista varten edellyttäen, että hän tämän jälkeen välittömästi jatkaa virkamatkaansa.

8 § Osa- ja kokopäivärahan tuntirajat

1 mom. Osapäiväraha maksetaan, kun virkamatka on kestänyt

- 1 yli kahdeksan tuntia
- 2 yli kuusi tuntia, jos enemmän kuin kolme tuntia matkasta on tapahtunut kello 16.00–7.00.

2 mom. Kokopäivärahaa maksetaan, kun virkamatka on kestänyt yli 12 tuntia.

3 mom. Kun virkamatka on kestänyt enemmän kuin yhden matkavuorokauden ja virkamatkaan käytetty aika ylittää viimeisen täyden matkavuorokauden yli kahdella tunnilla, maksetaan tältä vajaalta matkavuorokaudelta uusi päiväraha osapäivärahana, jos ylittävä aika on enintään 12 tuntia ja kokopäivärahana, jos ylittävä aika on enemmän kuin 12 tuntia.

Soveltamisohje

Virkamatka alkaa tiistaina kello 6.00 ja päättyy torstaina kello 15.00.

Matkavuorokausi lasketaan

Ti	Ke	To
6.00–	6.00–	6.00–15.00

Tästä matkasta muodostui kaksi kokonaista matkavuorokautta ja yksi vajaa, alle 12 tunnin matkavuorokausi. Matkasta maksetaan kaksi kokopäivärahaa ja yksi osapäiväraha.

9 § Päivärahan suuruus

Kokopäiväraha on ~~45~~ 48 euroa ja osapäiväraha ~~20~~ 22 euroa jokaiselta ao. päivärahaan oikeuttavalta matkavuorokaudelta.

10 § Alennettu päiväraha

Milloin viranhaltija/työntekijä on jonakin matkavuorokautena saanut tai hänellä olisi ollut mahdollisuus saada maksuton tai matkalipun tai hotellihuoneen hintaan sisältynyt lounas ja päivällinen, maksetaan päiväraha tältä matkavuorokaudelta 50 %:lla alennettuna. Osapäivärahan alentamiseen riittää yksikin ateria.

Soveltamisohje

Päiväraha ei alene, jos hotellihuoneen hintaan tai muuhun täysihoitoon sisältyy aamiainen, päivä- tai iltakahvi.

Muut korvaukset

11 § Ateriakorvaus

- 1 mom.** Jos yli kuusi tuntia kestävästä virkamatkasta ei tule maksettavaksi päivärahaa, mutta viranhaltija/työntekijä on aterioinut omalla kustannuksellaan muualla kuin tavanomaisessa ruokailupaikassaan vähintään kymmenen kilometrin etäisyydellä virka-/työpaikastaan tai asunnostaan, maksetaan hänelle ateriakorvausta **11,25** **12** euroa.
- 2 mom.** Mikäli viranhaltija/työntekijä joutuu yli seitsemän tuntia kestävä ja vähintään 15 kilometrin etäisyydelle virkapaikasta/työpaikasta tai asunnosta ulottuvan virantoimitusmatkan aikana aterioimaan omalla kustannuksellaan muualla kuin tavanomaisessa ruokailupaikassaan, hänelle maksetaan 2,02 euron suuruinen ateriakorvaus edellyttäen, että ruokailua matkan aikana ei ole järjestetty työnantajan toimesta ja että kyseiseltä virantoimitusmatkalta ei makseta päivärahaa.

Soveltamisohje

Tavanomaisesta ruokailupaikasta on kysymys silloin, kun henkilö voi valita ruokailupaikkansa ja aterioida tavanomaisin kustannuksin. Näin on esimerkiksi virantoimitusmatkoilla silloin, kun se käsittää tietyn reitin tai tietyt kohteet, joissa käydään. **Esimerkiksi kirjastoautohenkilökunnan viranhoitopaikkana on kirjastoauto, jolla he kiertävät säännöllistä, ennalta sovittua reittiä.** Ruokailu reitin varrella tai autossa on ateriointia tavanomaisessa paikassa. Muussa kuin tavanomaisessa ruokailupaikassa aterioimisesta on tarvittaessa esitettävä kuitti tai muu selvitys kustannuksista. Selvityksellä ei sinänsä ole merkitystä korvauksen määrään. Eväitä ei korvata.

12 § Majoittumiskorvauksen edellytykset virka- ja virantoimitusmatkasta

- 1 mom.** Majoittumiskorvaus maksetaan päivärahan lisäksi majoitusliikkeen antaman tai muun luotettavan tositteen mukaisesti. Milloin majoittumismaksuun sisältyy ateriaetuuksia, suoritetaan korvaus vain huoneen hinnan osalta.

Soveltamisohje

Aamiaista ei katsota ateriaetuudeksi. Majoitusliikkeen laskusta tulee ilmetä eriteltyinä siihen sisältyneet, viranhaltijalta veloitetut ateriat.

Kun **kunta/kuntayhtymä hyvinvointialue/hyvinvointiyhtymä** maksaa täysihoitopaketin, johon sisältyvät sekä asuminen että ateriat, maksetaan viranhaltijalle alennettu päiväraha. Jos **kunta hyvinvointialue/hyvinvointiyhtymä** maksaa pelkän majoittumisen, maksetaan viranhaltijalle alentamaton päiväraha.

Majoittumisvaihtoehdon valinta (sekä kotimaan että ulkomaan majoittumis- ja hotellikorvausten osalta) suoritetaan ottaen huomioon matkakustannusliitteen **16** **6** 1 § 3 momentin määräys. Majoitusvaihtoehdon tulee olla kohtuullinen. Sitä valittaessa tulee ottaa huomioon matkan pituus ja matkan tarkoitus.

- 2 mom.** Kunnan/kuntayhtymän Hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän mahdollisesti järjestämää, kohtuulliset vaatimukset täyttävää majoitusta on käytettävä. Muussa tapauksessa viranhaltijalle/työntekijälle maksetaan majoittumiskorvauksena vain kunnan/kuntayhtymän hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän järjestämän majoituksen kustannuksia vastaava määrä.
- 3 mom.** Majoittumiskorvauksen saaminen edellyttää, että viranhaltija/työntekijä on ollut majoittumispaikkakunnalla tai muulla kuin kotipaikkakunnallaan kello 21.00–7.00 vähintään neljä tuntia ja hänen on sen vuoksi ollut pakko majoittua.

~~13 § poistettu~~

~~13 14 § Yöpymisraha kesäsiirtolassa tai leirillä~~

- 1 mom.** Viranhaltijalle/työntekijälle, jonka toimipaikka vaihtuu sen vuoksi, että hänet on määrätty virantoimitukseen kesäsiirtolaan tai leirille yli 15 kilometrin etäisyydelle asunnostaan ja virkapaikastaan/toimipaikastaan mitattuna yleisesti käytettyä kulkutietä sen mukaan, tapahtuuko lähtö asunnosta vai virkapaikasta, maksetaan yöpymisrahana 6,73 euroa niiltä vuorokausilta, joina hän on joutunut yöpymään tällä virantoimituspaikallaan.

Soveltamisohje

Toimipaikka muuttuu esim. jos nuoriso-ohjaaja määrätään kesällä kesäsiirtolaan. Mikäli henkilö oma-aloitteisesti ottaa hoitaakseen muun kuin virkaansa/toimeensa kuuluvan tehtävän (esim. opettaja) kesäsiirtolassa tai leirillä eri palkkiota vastaan, ei tässä tarkoitettua yöpymisrahaa makseta. Yöpymisrahaa ei makseta, jos yöpyminen leirillä tai kesäsiirtolassa ei ole ollut välttämätöntä. Yöpymistä on pidettävä välttämättömänä silloin, kun työvuorot tai liikenneyhteydet muutoin sitä edellyttävät.

- 2 mom.** Milloin kunta tai kuntayhtymä hyvinvointialue tai hyvinvointiyhtymä on järjestänyt maksuttoman ruoan, vähennetään yöpymisrahasta 50 % ja maksuttomasta majoituksesta lisäksi 25 %.

Soveltamisohje

Maksuttomana majoituksena ei pidetä telttamajoitusta. Majoitusolosuhteiden tulee kokonaisuutena olla sen tasoiset, että niiden yhteydessä on järjestetty mahdollisuus peseytymiseen, vaatteiden säilyttämiseen, puhdistamiseen sekä kuivattamiseen.

~~14 15 § Yömatkaraha~~

- 1 mom.** Sellaiselta päivärahaan oikeuttavalta matkavuorokaudelta, josta virkamatkaan tai toimitukseen on käytetty yli 12 tuntia ja josta ajasta vähintään neljä tuntia on ollut kello 21.00–7.00, maksetaan ~~13,00~~ 15 euron yömatkaraha.
- 2 mom.** Yömatkarahaa ei makseta, jos

- 1 viranhaltijalle/työntekijälle maksetaan majoittumiskorvausta
- 2 viranhaltija/työntekijä saa eri korvauksen junan makuupaikasta tai laivan hyttipaikasta taikka matka tapahtuu laivalla tai junassa, jossa matkustajalla on tilaisuus asua
- 3 viranhaltijalla/työntekijällä ei muutoin ole kunnan tai kuntayhtymän hyvinvointialueen tai hyvinvointiyhtymän järjestämän maksuttoman majoituksen johdosta yöpymiskustannuksia.

Soveltamisohje

Yömatkaraha maksetaan esimerkiksi silloin, kun viranhaltija/työntekijä yöpyy sukulaisten luona.

~~16 § Oppikurssilaisille maksettavat korvaukset~~

1 mom. Oppikurssilaisille maksettavista matkakustannuksista on yleisten määräysten lisäksi noudatettava, mitä tässä pykälässä on sanottu.

2 mom. Oppikurssilaiselle, jolla tarkoitetaan kunnan/kuntayhtymän alueen ulkopuolella pidettäville työnantajan järjestämille tai muutoin osoitettaville oppikursseille määrättyä viranhaltijaa/työntekijää, maksetaan matkustamiskustannusten korvausta, päivärahaa ja majoittumiskorvausta matkasta kursseille ja takaisin 3–10 ja 12 §:n mukaisesti.

3 mom. Enintään 21 vuorokautta kestävältä yhdenjaksoiselta oppikurssilta (lyhyt oppikurssi) maksetaan kurssiajalta päivärahaa tai ateriakorvausta edellä 6 §:n 1 momentin, 8–11 §:n 1 momentin määräysten mukaisesti ja majoittumiskorvausta tai yömatkarahaa 12 §:ssä ja 15 §:ssä olevien määräysten mukaisesti.

Kurssipäiväraha

4 mom. Yli 21 vuorokautta kestävältä yhdenjaksoiselta oppikurssilta (pitkä oppikurssi) maksetaan kurssin alusta lukien samoin edellytyksin kuin mitä

mitä 6 § 1 momentissa ja 8 §:ssä on päivärahan saamisen osalta ja 11 §:n 1 momentissa ateriakorvauksen saamisen osalta sanottu kurssipäivärahaa seuraavasti:

1–21 päivien ajalta kurssipäiväraha on koko- tai osapäivärahan tai ateriakorvauksen suuruinen

1–22–28 päiviltä suoritetaan kurssipäivärahaa, jonka suuruus on 70 % koko- tai osapäivärahan tai ateriakorvauksen määrästä

2–sitä seuraavilta päiviltä, mutta kuitenkin enintään vuoden kestävältä kurssiajalta suoritetaan kurssipäivärahaa, jonka suuruus on 55 % koko- tai osapäivärahan tai ateriakorvauksen määrästä.

5 mom. Milloin kunta/kuntayhtymä on järjestänyt oppikursseille osallistuvalla

maksuttoman ruoan, vähennetään 4 momentin kurssipäivärahasta 50 %. Jos kunta/kuntayhtymä on järjestänyt myös maksuttoman, kohtuulliset vaatimukset täyttävän majoituksen, vähennetään kurssipäivärahasta lisäksi 25 %. Kasarmi-, leiri- tai muissa vastaavissa olosuhteissa järjestetystä maksuttomasta majoituksesta ei sanottua 25 %:n vähennystä kuitenkaan suoriteta.

6 mom. Kun kurssit jakautuvat osiin ja niiden välinen aika ylittää 12 vuorokautta, pidetään osia eri kursseina.

Soveltamisohje

Silloin kun on kysymys yli viikon kestävästä kurssista, ongelmaksi tulee usein se, korvataanko viikonloppuisin matkat kotipaikkakunnalle vai maksetaanko päiväraha myös viikonloppujen ajalta. Lähtökohtana on kustannusten korvaamisen edullisempuusperiaate. Aina silloin kun työnantaja poikkeuksellisesti välttämättömästä syystä edellyttää, että viranhaltija/työntekijä palaa viikonlopun ajaksi virka-/toimipaikalle, korvataan matkat viikonloppuisin viranhoitopaikkakunnalle ja takaisin kurssipaikalle. Tältä ajalta ei makseta päivärahaa. Kurssin pituuden laskemiseen eivät vaikuta kurssin kestäessä viikonloppuisin tapahtuvat kotipaikkakunnalla käynnit (luetaan tällöin kurssiajaksi).

Ulkomaille tehtyjen virkamatkojen kustannusten korvaukset

15 17 § Yleistä

Matkustamiskustannusten korvauksen, päivärahan ja hotellikorvauksen maksamisen osalta noudatetaan 1–7 §:n sekä 12 §:n 2 momentin määräyksiä.

16 18 § Ulkomaan päivärahan määrä

Ulkomaan päivärahojen määrät ovat samat kuin valtion virkamiehillä.

Soveltamisohje

Päivärahojen määrät vahvistetaan kalenterivuositain ja niistä ilmoitetaan erikseen yleiskirjeellä.

17 19 § Päiväraha

1 mom. Päiväraha määräytyy sen maan tai alueen mukaan, missä matkavuorokausi päättyy. Jos matkavuorokausi päättyy laivalla tai lentokoneessa, määräytyy päiväraha sen maan tai alueen mukaan, josta laiva tai lentokone on viimeksi lähtenyt tai Suomesta lähdettäessä ensiksi saapuu.

2 mom. Viimeisen ulkomailla päättyneen täyden matkavuorokauden ylittävältä virkamatkan ajalta maksetaan päivärahaa seuraavasti:

- 1 35 % viimeisen ulkomailla päättyneen täyden matkavuorokauden mukaisesta päivärahasta, jos ylittävä aika on yli kaksi tuntia

- 2 65 % viimeisen ulkomailla päättyneen täyden matkavuorokauden mukaisesta päivärahasta, jos ylittävä aika on yli 12 tuntia
- 3 kotimaassa päättyvän täyden matkavuorokauden ylittävältä ajalta kotimaan päivärahaa koskevien määräysten mukaisesti.

3 mom. Mikäli virkamatkaan käytetty kokonaisaika jää alle 24 tunnin, maksetaan päiväraha kotimaan matkojen määräysten ja euromäärien mukaisesti. Jos virkamatka on kuitenkin kestänyt yli 15 tuntia ja siitä ajasta on virantoimituksen tai muun pätevän syyn vuoksi oleskeltu yli viisi tuntia ulkomaan alueella, päiväraha määräytyy kyseisen maan tai alueen mukaan.

Soveltamisohje

Esimerkki

X lähtee virkamatkalle kotoaan Rovaniemeltä 1.4. kello 7.00 siten, että hän saapuu ensin Helsinkiin, josta hän lähtee laivalla samana päivänä Ruotsiin kello 18.00. Tuloaika Ruotsiin on 2.4. kello 8.30. Virkamatka jatkuu 2.4. Ruotsista Tanskaan, josta X seuraavana päivänä 3.4. saapuu lentokoneella Helsinkiin kello 21.00. Virkamatka päättyy 4.4. kello 10.00, jolloin hän saapuu kotiinsa Rovaniemelle.

Päivärahat määräytyvät seuraavasti:

1. matkavuorokausi: 1.4. kello 7.00–2.4. kello 7.00

Koska matkavuorokausi päättyy laivalla ja laiva Suomesta lähdettäessä ensiksi saapuu Ruotsiin, maksetaan 1. matkavuorokaudelta Ruotsin päiväraha.

2. matkavuorokausi: 2.4. kello 7.00–3.4. kello 7.00

Koska matkavuorokausi päättyy Tanskassa, maksetaan 2. matkavuorokaudelta Tanskan päiväraha.

3. matkavuorokausi: 3.4. kello 7.00–4.4. kello 7.00

Koska ulkomailla päättynyt edellinen matkavuorokausi tässä tapauksessa ylittyy yli 12 tunnilla, maksetaan 3. matkavuorokaudelta 65 % Tanskan päivärahasta.

4. matkavuorokausi: 4.4. kello 7.00–

Koska em. matkavuorokausi (24 t) jatkuu vielä Suomessa, maksetaan 4. matkavuorokaudelta kotimaan päiväraha, joka tässä tapauksessa on osapäiväraha.

4 mom. Laivaseminaareista sekä kokous- ja koulutusristeilyistä suoritetaan päivärahaa kotimaan matkojen säännösten ja määräysten mukaisesti.

18 ~~20~~ § Alennettu päiväraha ja hotellikorvaus

1 mom. Maksuton ateriointi alentaa ulkomaan päivärahaa siten kuin edellä 10 §:ssä on todettu.

Soveltamisohje

~~19~~ 17 §:n 2 momentin 1 kohdan mukaista 35 %:n määrää alentaa yksi maksuton ateria ja 2 kohdan mukaista 65 %:n määrää kaksi ateriaa.

- 2 mom.** Milloin hotellikorvaus, jonka perushintaan sisältyy edellä mainittuja aterioita, ylittää hotellikorvauksen enimmäismäärän, otetaan ylittävä osa huomioon lisäämällä se 1 momentissa mainitulla tavalla alennettuun päivärahaan, kuitenkin enintään siltä osin, ettei täyttä päivärahaa ylitetä.
- 3 mom.** Hotellikorvaus maksetaan laskua vastaan, kuitenkin enintään vahvistettu enimmäismäärä. Korvaus käsittää huoneen perushinnan, mahdollisen veron ja kiinteän palvelusrahan.
- 4 mom.** Hotellikorvauksen saaminen edellyttää, että viranhaltija/työntekijä on ollut hotellin sijaintipaikkakunnalla kello 21.00–7.00 vähintään neljä tuntia.

19 ~~21~~ § Erinäisten kulujen korvaaminen

Virkamatkasta aiheutuvina kuluina korvataan lisäksi seuraavat kulut:

- 1 viranomaismaksut
- 2 passi- ja viisumimaksut sekä tarpeelliset lääke- ja rokotusmaksut
- 3 taksin käyttö matkalla lentotoimistoon tai -asemalle taikka lentoasemalta tai toimistosta, milloin se on ilmeisen välttämätöntä, taloudellista tai olosuhteisiin nähden tarkoituksenmukaista
- 4 matkatavaravakuutuksen vakuutusmaksu enintään 840,94 euroa vakuutusmäärästä sekä enintään 31 päivää kestävä virkamatkaa varten otetun kertamatkustajavakuutuksen vakuutusmaksu siltä osin kuin se oikeuttaa matkasairaudesta, tapaturmasta tai matkan peruuntumisesta tai keskeytymisestä aiheutuviin kulukorvauksiin, tai koko vuoden ajaksi otetun matkustajavakuutuksen enintään 50,46 euron vakuutusmaksu
- 5 välttämättömät virkamatkan järjestelyihin ja työasioihin liittyvät puhelin- ja telekopio- ja -kulut asiallisin perusteluin
- 6 hotellimajoituksen yhteydessä perittävä tallelokerovuokra
- 7 muut pakolliset edellisiin verrattavat kulut.

Erinäisiä määräyksiä

20 ~~22~~ § Matkaennakko

Asianomaisella on oikeus saada virkamatkaa varten ennakkoa. Alle 24 tuntia kestävältä virkamatkalta voidaan ennakko jättää päivärahan osalta suorittamatta.

21 ~~23~~ § Matkalasku

- 1 mom.** Matkalasku on laadittava **kunnan/kuntayhtymän** **hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän** asianomaisen viranomaisen hyväksymälle matkalaskulomakkeelle. Laskun tulee sisältää selvitys matkan tarkoituksesta, matkustustavasta, matkareitistä sekä saapumis- ja lähtemispäivämääristä kellonaikoihin kunkin paikkakunnan osalta. Laskussa on lisäksi mainittava, kenen määräyksestä tai minkä viranomaisen päätöksen perusteella virkamatka on tehty.
- 2 mom.** Matkalaskuun on liitettävä tositteet syntyneistä kustannuksista silloin, kun tosite niistä on ollut saatavilla.

22 ~~24~~ § Matkalaskun esittäminen ja korvausten maksaminen

- 1 mom.** Matkalasku on esitettävä viivytyksettä matkan päätyttyä. Matkalasku on pyrittävä esittämään kahden kuukauden kuluessa matkan päättymisestä sille, jolle voimassa olevien määräysten mukaan laskun hyväksyminen kuuluu. Laskua vastaanotettaessa on siihen merkittävä sen saapumispäivä.
- 2 mom.** Matkakustannusten korvaus maksetaan kahden kuukauden kuluessa matkalaskun esittämisestä.

LIITE 7

Teknistä alaa koskevat määräykset

TS 2022–2025, voimassa 1.5.2022 lukien

I luku Yleinen osa

1 § Sopimuksen luonne

TS 22 on kunta-alan teknistä henkilöstöä koskeva virka- ja työehtosopimus.

Tämän sopimuksen yhteydessä oleva TS-opas on soveltajan apuna TS:n tulkinnassa. TS-opas ei kuitenkaan ole virka- tai työehtosopimus eikä TS 22:n osa.

YLEISET MÄÄRÄYKSET

21 § Soveltamisala ja sovellettavat määräykset

1 mom. Hyvinvointialueen ja hyvinvointiyhtymän teknisen alan työntekijät ja viranhaltijat kuuluvat tämän teknisen alan liitteen soveltamisalan piiriin.

2 mom. ~~TS 22:ta~~ Tätä teknisen alan liitettä sovelletaan ~~kuntien ja kuntayhtymien sekä seutuhallintojen~~ ~~hyvinvointialueiden ja hyvinvointiyhtymien~~ palveluksessa oleviin viranhaltijoihin ja kuukausipalkkaisein työntekijöihin, jotka tekevät teknisen alan tuotanto- ja ylläpitotöiden johtotehtäviä, suunnittelutehtäviä, tutkimustehtäviä, hinnoittelutehtäviä, kustannuslaskentatehtäviä, tarkastus- ja valvontatehtäviä, hankintatehtäviä, materiaali palvelutehtäviä, työnjohtotehtäviä, ammattimiestehtäviä ja muita teknisen alan tehtäviä. mm. seuraavissa toiminnoissa:

~~maanmittaus, kartoitus, kaavoitus, kadunrakennus, maanrakennus, talonrakennus,~~ ~~rakentaminen~~, rakennustarkastus, energiatuotanto, ~~asuntotuotanto,~~ jätehuolto, vesihuolto, viemärihuolto, keskitetty kiinteistönhoito, kunnossapito, puhtaanapito, ulkoilualueiden hoito, liikuntapaikkojen hoito, ympäristöolojen valvonta, ~~ympäristönsuojelu,~~ ympäristönhoito, ~~maanhankinta, metsänhoito,~~ asentaminen, kuljetus, varastotyö, varikkotyö, lvi-työ, materiaali tekninen työ,

sairaalatekninen työ, vammaisten työllistämis- ja työllistymistyön toimintayksikön tekninen työ, tekninen satamatyö, teatteritekniikka- ja palo- ja pelastustoimi.

- 3 mom.** Jos henkilö tekee sekä TS-22:n tämän teknisen alan liitteen 21 §:ssä että HYVTES:n ja/tai SOTE-sopimuksen kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) palkkahinnoittelussa mainittuja tehtäviä, palvelussuhteen ehdot määräytyvät palkkaus TS:n tämän teknisen alan liitteen palkkausmääräysten mukaan, jos tehtävistä yli 50 % on TS-22:n 2 §:n 1 momentissa mainittuja tämän liitteen soveltamisalaan kuuluvia tehtäviä.

3 § Määräysten voimassaolo

TS-22:n määräykset ovat voimassa siten, kuin sen allekirjoituspöytäkirjassa määrätään.

- 4 mom.** Hyvinvointialueen ja hyvinvointiyhtymän teknisen alan työntekijöiden ja viranhaltijoiden palvelussuhteen ehdot määräytyvät tämän liitteen mukaan, minkä lisäksi sovelletaan hyvinvointialan yleistä virka- ja työehtosopimusta (HYVTES) siten kuin jäljempänä on tarkemmin määrätty.

4 § KVTES:n HYVTES:n määräysten noudattaminen

- 5 mom.** KVTES:n HYVTES:n seuraavia määräyksiä noudatetaan sellaisina, kuin ne kulloinkin ovat voimassa, ellei jäljempänä tässä sopimuksessa teknisen alan liitteessä tai sen alaliitteissä ole toisin sovittu:

	HYVTES	
I Luku	Yleinen osa, sovelletaan seuraavia pykäläiä:	2 § Sopimuksen suhde aikaisempiin palvelussuhteen ehtoihin 3 § Työrauha 5 § Työnantajan yleiset oikeudet 6 § Työsuhteen ja siihen perustuvien oikeuksien alkaminen 7 § Virantoimitus 8 § Palvelussuhteen jatkuminen keskeytymättä 9 § Lääkärintodistuksen esittäminen 10 § Työntekijän tehtävät

II Luku	Palkkaus, sovelletaan seuraavia pykäläiä:	1 § Viranhaltijan ja työntekijän oikeus palkkaan 4 § Osa-aikaisen palkka 13 § Tulospalkkio 14 § Kertapalkkio 18 § Palkanmaksu 19 § Palkan laskeminen kalenterikuukautta lyhyemmältä ajalta 20 § Saatavan kuittausoikeus ja palkan takaisinperintä 21 § Palkka virantoimituksen pidättämisen ajalta
III Luku	Työaika	
IV Luku	Vuosilomat	
V Luku	Virka- ja työvapaat sekä perhevapaat	
VI Luku	Kustannusten ja luontoissuoritusten korvaukset	
VII Luku	Luottamusmiehet	
VIII Luku	Lomauttaminen, osa-aikaistaminen ja palvelussuhteen päättymisen	
IX Luku	Työsuojeluvaltuutetun irtisanomissuoja ja korvaus	
Liite 105	Vammaisten työllistymistyötä koskevat erityismääräykset	
Liite 11	Talonmiesten työaika	
Liite 166	Matkakustannusten korvaukset	
Liite 18	Työaika 37 tuntia 45 minuuttia	

Lisäksi noudatetaan soveltuvin osin KVTES:n HYVTES:n allekirjoituspöytäkirjan liitteitä liitettä (perhevapaaudistusta koskeva liite).

Pöytäkirjamerkintä (voimassa 1.3.2023-30.4.2025)

Talonmiesten työaika noudattavien talonmiesten työajasta on erityismääräyksiä HYVTES:n lisäpöytäkirjassa.

4 a § Tuntipalkkaisten työskentelyyn liittyvän viranhaltijan ja työntekijän

Työnjohtohenkilöstöön kuuluvan tai muun viranhaltijan ja työntekijän, jonka tehtävät liittyvät

- työviikon ja työvuorokauden alkamishetki
- säännöllinen työaika ja
- päivittäiset lepoajat (ruokatauko ja kahvitauot)

ovat kunta-alan tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimuksen (TTES) mukaiset.

Soveltamisohje

Tässä pykälässä tarkoitetun viranhaltijan ja työntekijän työaika- ym. korvaukset maksetaan KVTES:n määräysten mukaisesti.

2 § Paikallinen sopiminen *)

1 mom. Tätä sopimusta teknisen alan liitettä ei sovelleta siltä osin, kuin sen määräyksistä on poikettu kunnallisen kunta- ja hyvinvointialan pääsopimuksen tarkoittamalla paikallisella sopimuksella.

2 mom. Paikallisella sopimuksella ei kuitenkaan voida sopia alennettavaksi tämän sopimuksen teknisen alan liitteen 8 4 §:n mukaista tehtäväkohtaista vähimmäispalkkaa eikä 10 6 §:n mukaista vähimmäispalkkaa. Paikallisella sopimuksella ei saa myöskään poiketa säännöllisen työajan keskimääräisestä pituudesta, vuosiloman pituudesta eikä sairauspoissaolo- ja äitiysvapaaetuuksia koskevista määräyksistä. Tämän teknisen alan liitteen sopimuksen 21 §:n mukaisesta soveltamisalasta voidaan sopia ainoastaan TS-22:n sopijaosapuolten HYVTES:n sopijaosapuolten suostumuksella.

Jos kunnan tai kuntayhtymän hyvinvointialueen tai hyvinvointiyhtymän ylläpidettäväksi siirretään toisen hyvinvointialueen tai hyvinvointiyhtymän, kunnan tai kuntayhtymän, valtion tai yksityisen yhteisön ylläpitämä laitos tai toimintayksikkö, siirtyvän henkilöstön vuosiloman pituudesta voidaan sopia tämän sopimuksen 4 §:ssä teknisen alan liitteen 1 §:n 5 momentissa tarkoitetuista KVTES:stä HYVTES:stä ilmenevistä vuosilomamääräyksistä poikkeavasti.

Soveltamisohje

Pääsopimuksen 13 12 §:n 1 momentin määräyksiä toisin sopimisesta ei noudateta, jos TS-22:lla tai KVTES:illä tällä teknisen alan liitteellä tai HYVTES:illä on sovittu omin erityismääräyksiin paikallisesta sopimisesta. Tällöin noudatetaan näitä erityismääräyksiä.

Mikäli palo-/pelastustoimeen on tarve paikallisesti sopia esimerkiksi yhdestä yhtenäisestä korvausprosentista, joka poikkeaa työntekijän/viranhaltijan sairauspoissaolo- ja äitiysvapaaetuuksia koskevista määräyksistä työaikaisien osalta ja sen käyttämisestä lisäprosenttina poissaoloajoilta em. poissaoloajoilta maksettaviin palkkoihin, tätä asiaa koskeva esitys on mahdollista tehdä keskustason sopijaosapuolille. KT ja pääsopijajärjestöt voivat perustellusta syystä myöntää luvan ko. asiasta paikallisesti sopimiseen.

Pöytäkirjamerkintä (2 mom. ja soveltamisohje)

*) Katso perhevapaauudistuksen vaikutuksesta allekirjoituspöytäkirjan liite

Pöytäkirjamerkintä (2 §)

Paikallisia sopimuksia ei tarvitse irtisanoa tai neuvotella sen vuoksi uudestaan, että sovellettava virka- ja työehtosopimus muuttuu HYVTES:n voimaantulon 1.3.2023 vuoksi.

~~6 § Aiemmat palvelussuhteen ehdot~~

~~Viranhaltijat~~

~~Viranhaltijan palvelussuhteen ehdot säilyvät sellaisina, kuin ne olivat TS-20:n nojalla noudatettavina sen voimassaolon päättyessä, ellei toisin ole sovittu TS-22:lla tai Kunta- ja~~

~~Työntekijät~~

~~Kunnan tai kuntayhtymän palveluksessa 28.8.2022 olevien työntekijöiden tätä työehtosopimusta paremmat palvelussuhteen ehdot ja niiden perusteella muodostunut palkkataso säilyvät sellaisina, kuin ne olivat tuolloin työsopimuksen tai toimivaltaisen viranomaisen tekemän lainvoiman saavuttaneen tai myöhemmin saavuttavan päätöksen nojalla, ellei niitä ole alennettu paikallisilla tai keskustason työehtosopimuksilla. Kuukausipalkkaiset työntekijät, jotka 28.2.2022 saavat eväs- ja voileipärahaa samoin perustein kuin tuntipalkkaiset työntekijät, saavat sitä yhä samoin perustein.~~

~~Syrjäseutulisa 3 mom.~~

~~Viranhaltijalle/työntekijälle, jolle maksetaan 28.2.2022 voimassa olevien TS-20:n määräysten mukaisesti syrjäseutulisää, maksetaan syrjäseutulisää edelleen kyseisten~~

~~II luku~~ PALKKAUS

~~7~~ 3 § Palkkausjärjestelmä

1 mom.

~~TS:n~~ Tämän teknisen alan liitteen soveltamisalalla ~~kunnassa ja kuntayhtymässä~~ hyvinvointialueella ja hyvinvointiyhtymässä on oltava yhtenäinen tämän teknisen alan liitteen ~~luvun~~ mukainen palkkausjärjestelmä, jonka perusteiden on oltava henkilöstön tiedossa. Palkkausjärjestelmä edellyttää tehtäväkohtaisen palkan ja henkilökohtaisen lisän määrittämistä koskevien paikallisten arviointijärjestelmien (paikallisten yleisten periaatteiden) vahvistamista.

Soveltamisohje

Tehtäväkohtaista palkkaa koskevaa paikallista arviointijärjestelmää ja henkilökohtaista lisää koskevaa paikallista arviointijärjestelmää pitää soveltaa koko TS:n tämän

Teknisen alan liitteeseen perustetaan paikallinen palkkausryhmä, jonka tehtävänä on seurata tehtäväkohtaista palkkaa ja henkilökohtaista lisää koskevien arviointijärjestelmien toimivuutta ja tehdä tarvittaessa muutosehdotuksia.

Neuvottelut käydään teknisen alan henkilöstöä edustavien pääsopijajärjestön edustajien kanssa.

Maksettavat palkat eivät voi perustua TS-95 täytäntöönpanon yhteydessä TS-palkoiksi

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

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

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

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

TS-kehittämistyöryhmän on kokoonnuttava säännöllisesti, ellei paikallisesti toisin

2 mom. Palkan osat

- | | | |
|---|------------------------------|---|
| 1 | Tehtäväkohtainen palkan osa: | – tehtäväkohtainen palkka
– luontoissuoritus |
| 2 | Henkilökohtainen palkan osa: | – henkilökohtainen lisä
– ammattialalisä |
| 3 | Palkan tulososa: | – tulospalkkio |
| 4 | Palkan muu osa: | – syrjäseutulisä
(ks tämän liitteen TS:n yleinen osa 6
10 § 3 mom.)
– kertapalkkio
– erillislisä
– työaikakorvaukset |

84 § Palkkaryhmät

1 mom.

Palkkaryhmä		Tehtäväkohtaiset vähimmäispalkat €/kk		
		lukien	1.6.2023 lukien	
H 01 04 01 8	Palkkaryhmä I: Ammattimies, joka toimii tavallisissa, vaativissa ja erittäin vaativissa ammattimiestehtävissä	1 864,37	1905,39	
H 01 02 01 4	Palkkaryhmä II: Välitön ja välillinen esi henkilö tai tarkastus- tai valvontatehtävissä toimiva	2 147,32	2194,56	
H 01 01 01 1	Palkkaryhmä III: Johtaja, vastuualueen esi henkilö tai erityisosaamista edellyttävissä vaativissa asiantuntijatehtävissä toimiva	3 372,38	3446,57	

Soveltamisohje

Palkkaryhmästä riippumatta viranhaltijan ja työntekijän tehtäväkohtainen palkka määräytyy TS:n tämän teknisen alan liitteen tehtäväkohtaista palkkaa koskevien

2 mom.

Kunnan tai kuntayhtymän Hyvinvointialueen tai hyvinvointiyhtymän toimivaltainen viranomaisen päättää viranhaltijan ja työntekijän tämän pykälän 1 momentin mukaisesta palkkaryhmästä.

95 § Tehtäväkohtainen palkka (TKP)

1 mom.

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

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

Soveltamisohje

Tehtäväkohtaisen palkan määräytymisen tulee perustua kirjalliseen tehtäväkuvaukseen ja paikalliseen arviointijärjestelmään.

Tehtäväkohtaisen palkan määrittämistä koskeva paikallinen arviointijärjestelmä muodostuu

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

Tehtäväkuvaukset

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

Tehtäväkuvausten tulee olla **työnantajatasolla** vertailukelpoisia keskenään ja mahdollistaa tehtävien vaativuuden vertailu **kuntatasolla tämän teknisen alan liitteen**

soveltamisalalla. Tehtävien sisältö tulee kuvata niin, että ulkopuolinenkin ymmärtää, mitä työssä tehdään.

Tehtäväkuvausten tulee olla ajan tasalla, jotta ne tekevät mahdolliseksi TKP:n arviointijärjestelmän soveltamisen tehtävien muuttuessa. Viranhaltijan ja työntekijän tehtävien muuttuessa tehtäväkuva muutetaan uuden tilanteen mukaiseksi.

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

Arviointimenetelmä

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

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

Työpaikkaohjaajan tehtävissä toimivien palkkausta määrittäessä otetaan huomioon ohjaustehtävän vaikutus tehtävän vaativuuteen. Mikäli ohjaustehtävä on määräaikainen, korkeampi tehtäväkohtainen palkka maksetaan tältä ajalta.

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

Tehtäväkohtaisten palkkojen uudelleen määrittely järjestelmää muutettaessa

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

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

Tehtäväkohtaisen palkan määrittämisestä on ohjeita TS-oppaassa.

2 mom.

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

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

Tehtäväkohtaisen palkan tarkistamisajankohta on:

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

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

Soveltamisohje

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

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

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

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

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

3 mom.

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

Soveltamisohje

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

4 mom.

Luottamusmiestä ei saa luottamusmiestehtävän vuoksi asettaa muihin **tämän**

verrattuna eri asemaan hänen tehtäväkohtaista palkkaansa määritettäessä. (Ks. myös **HYVTES:n** VII luvun 9 §:n määräyksiä.)

6 § Vähimmäispalkka

1 mom.

Täysin työkykyisen 17 vuotta täyttäneen, täyttä työaikaa tekevän säännöllisen työajan vähimmäispalkka luontoisetuineen on

rinnastettavassa asemassa olevaan palvelussuhteen ao. **kuntaan tai kuntayhtymään hyvinvointialueeseen tai hyvinvointiyhtymään** kestätyä 3 kuukautta.

Soveltamisohje

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

Pöytäkirjamerkintä (voimassa 1.3.2023-30.4.2025)

Harjoittelijan palvelussuhteen keston laskemiseen sovelletaan HYVTES II luvun 3 §:n (vähimmäispalkka) 1 momentin soveltamisohjetta.

2 mom.

Kesätyöntekijän vähimmäispalkka on vähintään 50 % siitä tehtäväkohtaisesta palkasta,

jota ao. työstä on virka- ja työehtosopimuksen mukaan maksettava. Kesätyöntekijä on lomakautena 2.5.–30.9. kesätyöntekijäksi määrääjäksi palvelukseen otettu

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

Soveltamisohje

Määräyksen tarkoituksena on parantaa mahdollisuuksia kesätyöpaikkojen järjestämiseksi. Määräystä ei sovelleta opiskelijaan, joka on otettu oman

ammattialansa viranhaltijan tai työntekijän sijaiseksi.

Ao. työstä maksettavalla palkalla ei tarkoiteta:

- vähimmäispalkkaa, jota maksetaan harjoittelijalle tai tähän rinnastettavassa asemassa olevalle
- eikä 95 §:n 3 momentin mukaista tehtäväkohtaista palkkaa.

115 Osa-aikaisen palkkaus

127 § Henkilökohtainen lisä (HL)

1 mom.

Kunnan tai kuntayhtymän Hyvinvointialueen tai hyvinvointiyhtymän toimivaltainen viranomaisen päättää HL:n arviointijärjestelmän mukaisesti viranhaltijan ja työntekijän harkinnanvaraisesta euromääräisestä henkilökohtaisesta lisästä mm. seuraavin perustein:

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

Soveltamisohje

Henkilökohtainen lisä on tehtäväkohtaisen palkan ohella TS:n tämän teknisen alan liitteen palkkausjärjestelmän toinen keskeinen osa. Henkilökohtaisen lisän maksamisperusteena on työssä suoriutuminen. Henkilökohtaista lisää maksetaan toistaiseksi, mutta myös määräaikainen lisä on mahdollinen.

Henkilökohtaista lisää koskeva paikallinen arviointijärjestelmä muodostuu

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

Arviointimenetelmä

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

Henkilökohtaisen lisän paikallista järjestelmää on sovellettava koko **TS:n tämän teknisen alan liitteen** soveltamisalalla ja kaikilla organisaatiotasolla.

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

2 mom.

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

Pöytäkirjamerkintä

Työnantajan on käytettävä henkilökohtaisiin lisiin **1.6.2021 mennessä** vähintään 0,6 %

Pöytäkirjamerkintä

Vuosittainen tarkastus tehdään ensimmäisen kerran 31.12.2023 mennessä, ellei vuosittaista tarkistusta ole jo tehty vuonna 2023 TS-22:ta sovellettaessa.

3 mom.

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

Soveltamisohje

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

tukitoimenpiteistä keskustellaan esim. kehityskeskustelussa.

4 mom.

Luottamusmiestä ei saa luottamusmiestehtävän vuoksi asettaa muihin **TS:n tämän teknisen alan liitteen** soveltamispiiriin kuuluviin viranhaltijoihin ja työntekijöihin verrattuna eri asemaan hänen henkilökohtaista lisäänsä määritettäessä. (Ks. myös **KVTES:n HYVTES:n** VII luvun 9 §:n määräyksiä).

13 8 § Ammattialalisä

1 mom.

Viranhaltijalle ja työntekijälle maksetaan työkokemuslisänä ammattialalisää hänen oltuaan

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

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

Soveltamisohje

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

Ammattialalisään oikeuttavaksi ajaksi hyväksytään sama ajanjakso korkeintaan yhden kerran.

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

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

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

2 mom.

Ammattialalisän määrä on tehtäväkohtaisesta palkasta laskettuna

- | | |
|-----|----------------------------------|
| 4 % | 3 vuoden palvelusajan jälkeen ja |
| 8 % | 5 vuoden palvelusajan jälkeen. |

3 mom.

Edellä 2 momentissa tarkoitetuista palvelusajoista vähennetään lakossaoloaika ja muu luvaton poissaoloaika.

4 mom.

Oikeus ammattialalisään alkaa lisään oikeuttavan palvelusajan täyttymistä seuraavan kalenterikuukauden alusta lukien. Muun kuin oman ~~kunnan tai kuntayhtymän~~ **hyvinvointialueen tai hyvinvointiyhtymän** palvelusta sekä yritystoiminnasta on esitettävä luotettava kirjallinen selvitys. Jos selvitys muun työnantajan palvelusta esitetään takautuvasti, tähän palvelukseen perustuvaa ammattialalisää maksetaan enintään kahden vuoden ajalta takautuvasti selvityksen esittämisestä.

Pöytäkirjamerkintä

Henkilöstö siirtyi hyvinvointialueelle liikkeenluovutuksen periaattein. Ammattialalisää ei tilanteessa lasketa uudelleen vaan työntekijälle/viranhaltijalle ennen työnantajan vaihdosta hyväksi luettu työkokemus luetaan uuden työnantajan palveluksessa ammattialalisää kerryttäväksi. Ammattialalisää ei edellä mainitussa tilanteessa lasketa uudelleen myöskään vain siksi, että TS vaihtuu HYVTES:iin.

14 9 § Erillislisä

1 mom.

Viranhaltijan ja työntekijän euromääräistä erillislisää on:

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

~~TS-95:n 29 §:n teksti on TS-22:n liitteenä olevassa TS-oppaassa.~~

Pöytäkirjamerkintä kohta 5 (voimassa 1.3.2023-30.4.2025)

Kohta 5 ei ole käytettävissä liikkeen luovutuksessa 1.1.2023 (liikkeen luovutus kunnista/kuntayhtymistä hyvinvointialueille/hyvinvointiyhtymiin).

Tästä liikkeen luovutuksesta johtuvien paikallisten palkkausjärjestelmien erilaisuudesta mahdollisesti johtuvaa palkan laskennallista alenemaa ei voi siirtää erillislisäksi.

2 mom.

Erillislisä poistuu tai pienenee tehtäväkohtaisen palkan korotuksia vastaavasti ellei jäljempänä toisin määrätä.

3 mom.

Edellä olevan 1 momentin 4 kohdan mukaisen erillislisän maksamisesta päättäessään ~~kunnan tai kuntayhtymän toimivaltainen viranomainen~~ työnantaja voi päättää, että erillislisä poistuu tai pienenee myös palkan noustessa yleiskorotuksen, 12 7 §:n mukaisen henkilökohtaisen lisän ja 13 8 §:n mukaisen ammattialalisän maksamisen vuoksi.

4 mom.

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

~~15 § Tulospalkkio~~

~~16 § Kertapalkkio~~

~~17 § Oikeus palkkaan~~

18 10 § Varsinainen palkka *)

Varsinaiseen palkkaan kuuluvat

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

Soveltamisohje

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

Varsinainen palkka maksetaan mm. sairauspoissaolon ja vuosiloman sekä äitiysvapaan ajalta.

Pöytäkirjamerkintä

*) Katso perhevapaa uudistuksen vaikutuksesta allekirjoitus pöytäkirjan liite.

Pöytäkirjamerkintä syrjäseutulaisesta

Viranhaltijalle/työntekijälle, jolle maksetaan TS-22:n määräysten mukaisesti syrjäseutulaisää, maksetaan syrjäseutulaisää edelleen kyseisten määräysten mukaisesti.

11 § Osa-aikaisen sopimuspalokuntalaisen palkkaus

Kunnan tai kuntayhtymän Hyvinvointialueen tai hyvinvointiyhtymän sopimuspalokuntalaisen työntekijän palkka maksetaan tuntipalkkana, joka lasketaan hänen tehtäväkohtaisesta palkastaan. Tuntipalkan laskeminen edellyttää, että sopimuspalokuntalaiselle työntekijälle määritetään ensin TS-22:n tämän teknisen alan liitteen mukainen tehtäväkohtainen palkka, jota hänelle maksettaisiin kokoaikaisessa tehtävässä. Tästä palkasta lasketaan tuntipalkka. (ks. TS-opas).

Soveltamisohje

Tähän palkkaan maksetaan myös mahdollinen ammattialalisä.

19 § Palkanmaksu

21 § Saatavan kuittausoikeus ja palkan takaisinperintä

12 § Työryhmä

Asetetaan seuraava työryhmä:

Palo- ja pelastustoimen työaikajärjestelmää kartoittava työryhmä

Työryhmän tehtävänä on kartoittaa selvittää ja neuvotella palo- ja pelastustoimeen soveltuvaa virka- ja työehtosopimukseen perustuvaa työaikajärjestelmää, jotka mahdollistavat myös pitkät työvuorot työolainsäädännön puitteissa ja palvelevat palo- ja pelastuslaitosten erilaisia tarpeita työaikojen järjestelyissä sekä tehdä selvitys mitä kustannusvaikutuksia ja korvaustapoja ehdotukseen sisältyy. Työryhmä voi tarvittaessa tehdä muutosehdotuksia. Työryhmä tarkastelee työssään myös TS-18:n liitteen 8 kokeilumääräyksiä. Työryhmän toimikausi 1.6.2022-1.3.2023-30.4.2025-28.2.2023.

ALALIITTEET

Liite 1 Kunnallisten teattereiden teknisen henkilökunnan säännöllinen työaika ja rasite

Alaliite 2 1 Palo- ja pelastuslaitosten työaikajärjestelyjä koskevat erityismääräykset

Alaliite 3 2 Pelastuslaitosten pelastussukeltajien sukellusraha

Liite 4 Satamahenkilökunnan työaikajärjestelyt ja niihin liittyvät korvaukset

Alaliite 5 3 Keskeytymätön kolmivuorotyö

Liite 6 Keskeytyvä kolmivuorotyö

Alaliite 4 Työaika 37 tuntia 45 minuuttia

AlaLiite 21 Palo- ja pelastuslaitosten työaikajärjestelyjä koskevat erityismääräykset

1 § Säännöllinen työaika

1 mom.

Palo- ja pelastuslaitosten viranhaltijoiden ja työntekijöiden säännöllinen työaika voi olla

- a. yleistyöaika (KVTES HYVTES III luku 7 §)
- b. keskeytymätön kolmivuorotyö (alaLiite 53) tai
- c. keskeytyvä kolmivuorotyö (liite 6) tai

—

siten, että säännölliset palvelusvuorot jaetaan päivä- ja yövuoroihin ja päivävuoron pituus on 8 tai 9 taikka 12 tuntia ja yövuoron 16 tai 15 taikka 12 tuntia.

Soveltamisohje (kohta cd)

Tässä on sovittu työaikalain 34 §:n perusteella toisin työaikalain 25 §:n mukaisesta vuorokausilevon pituudesta siten, että vuorokausilepo voi työaikalain 25 §:stä poiketen jäädä alle 11 tuntiin.

Työvuorot on kuitenkin järjestettävä siten, että työaikalain 25 §:n 4 momentissa tarkoitettu korvaava lepoaika tulee annettua työaikaissa säädetyllä tavalla (viittausmääräys).

Soveltamisohje

Säännöllinen työaika voi perustua myös työaikalain (605/1996, 872/2019) nojalla annettuun poikkeuslupaun (viittausmääräys).

2 mom.

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

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

Soveltamisohje

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

3 mom. Työajan enimmäismäärän tasoittumisjakso

Työajan enimmäismäärän tasoittumisjakso on kuusi kuukautta.

Soveltamisohje

Työaikalain (872/2019) 34 §:n perusteella on sovittu työaikalain 18 §:ssä säädetyn enimmäistyöajan tasoittumisjakson pidentämisestä kuuteen kuukauteen.

Työajan enimmäismäärän tasoittumisjakso otetaan käyttöön työaikalain tarkoittamassa ajassa.

2 § Lisätyökorvaus arkipyhäviikoilla *)

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

- 1 §:n 1 momentin a) kohdassa tarkoitettussa työajassa 7 tunnin 39 minuutin
- 1 §:n 1 momentin c) kohdassa tarkoitettussa työajassa 8 tunnin ja
- 1 §:n 2 momentissa tarkoitettussa työajassa 7 tunnin 15 minuutin

korottamaton tuntipalkka myös silloin, kun viranhaltija tai työntekijä on ollut

- työvuoroluettelon mukaan työstä vapaana tai
 - vuosilomalla tai
 - sairauden takia poissa tai
 - äitiysvapaalla.
-

Pöytäkirjamerkintä

*) Katso perhevapaauudistuksen vaikutuksesta allekirjoituspöytäkirjan liite.

Soveltamisohje

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

3 § Ylityökorvaus

Ylityökorvaus määräytyy

- yleistyöajassa KVTES:n HYVTES:n III luvun 16 §:n 1 momentin kohdan 1 ja 3 kohtien mukaan,
 - poikkeusluvan mukaisessa työajassa poikkeusluvan mukaan ja
 - keskimäärin 40 tunnin viikkotyöajassa siten, että ylityöstä, jota tehdään 8, 9 tai 12 tuntia ja vastaavasti 16, 15 tai 12 tuntia kestävä palvelusvuoron lisäksi, maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.
-

Soveltamisohje

Poikkeusluvan mukainen työaikajärjestelmä

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

tuntimäärään mukaan (2 tunnilta 50 %:lla korotettu palkka ja 8 tunnilta 100 %:lla korotettu palkka), ellei poikkeusluvassa ole toisin määrätty.

Keskimäärin 40 tunnin viikkotyöaika

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

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

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

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

4 § Yötyökorvaus

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

5 § Eräiden työaikakorvausten sisällyttäminen tehtäväkohtaiseen palkkaan

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

6 § Työaikakorvausten suorittamista koskevat rajoitukset

1 mom.

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

7 § Työvuorokauden ja työviikon alkaminen

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

Soveltamisohje

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

8 § Vuosiloma

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

Soveltamisohje

1 Vuosiloman antaminen

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

Vuosilomaoikeuden perusteella lasketaan, montako työvuoroa vuosiloman tulee sisältää. (KVTES HYVTES IV luku Vuosiloma: laskentakaava 6 § 3 2 mom., pyöristäminen 6 § 5 4 mom.)

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

$$38 \text{ vuosilomapäivää} \quad \frac{1,75 \times 38}{5} = 13,3 = 13 \text{ työvuoroa}$$

(pyöristys alaspäin)

$$30 \text{ vuosilomapäivää} \quad \frac{1,75 \times 30}{5} = 10,5 = 11 \text{ työvuoroa}$$

(pyöristys ylöspäin)

$$28 \text{ vuosilomapäivää} \quad \frac{1,75 \times 28}{5} = 9,8 = 10 \text{ työvuoroa}$$

(pyöristys ylöspäin)

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

Vuosilomaoikeuden perusteella lasketaan, montako työvuoroa vuosiloman tulee sisältää. (KVTES HYVTES IV luku Vuosiloma: laskentakaava 6 § 3 2 mom. Vuorojen pituuden ei katsota vaihtelevan, koska ne muodostavat parin eli niiden yhteinen pituus on aina 24 tuntia. Pyöristäminen: (6 § 5 4 mom.).

Lasketaan kalenteriviikon keskimääräiset työpäivät: $40/24 = 1,667$

$$38 \text{ vuosilomapäivää} \quad \frac{1,667 \times 38}{5} = 12,66 = 13 \text{ päivä- ja 13 yövuoroa}$$

(pyöristys ylöspäin)

$$30 \text{ vuosilomapäivää} \quad \frac{1,667 \times 30}{5} = 10,0 = 10 \text{ päivä- ja 10 yövuoroa}$$

(ei pyöristystä)

$$28 \text{ vuosilomapäivää} \quad \frac{1,667 \times 28}{5} = 9,3 = 9 \text{ päivä- ja 9 yövuoroa}$$

(pyöristys alaspäin)

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

vuosilomapalkkaa korotettaessa. Samoin on tarpeen tietää henkilön todellinen vuosiloma-aika.

Kalenteripäiviä tulee sisällyttää vuosilomaan lomaoikeuden perusteella seuraavasti:

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

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

2 Vuosiloman säästäminen

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

a. Poikkeusluvan mukainen työaika

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

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

Säästövapaita pidettäessä loma annetaan aina ko. moduleina.

b. Keskimääräinen säännöllinen viikkotyöaika 40 tuntia

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

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

Säästövapaita pidettäessä loma annetaan aina ko. moduleina.

3 Lisäohjeita

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

AlaLiite 32 Pelastuslaitosten pelastussukeltajien sukellusraha

1 § Harjoitussukellus

1 mom.

Jos pelastussukeltaja tekee harjoitussukelluksen työnantajan määräyksestä ja valvonnassa, maksetaan hänelle kultakin harjoituskerralta erillinen yksinkertaisen tuntipalkan suuruinen sukellusraha.

2 mom.

Jos pelastussukeltaja määrätään harjoituksiin vapaa-aikanaan, maksetaan hänelle edellä 1 momentissa mainitun korvauksen lisäksi KVTES:n HYVTES:n mukainen ylityökorvaus. Ylityökorvaukseen oikeuttava aika alkaa harjoitukseen valmistautumisesta paloasemalla tai muussa sovitussa paikassa ja päättyy, kun on saavuttu takaisin paloasemalle tai muuhun sovittuun paikkaan.

2 § Hälytyssukellus

1 mom.

Jos pelastussukeltaja tekee hälytyssukelluksen, maksetaan kultakin hälytyskerralta kaksinkertaisen tuntipalkan suuruinen korvaus.

2 mom.

Jos pelastussukeltaja määrätään tekemään hälytyssukellusta vapaa-aikanaan, maksetaan hänelle edellä 1 momentissa mainitun korvauksen lisäksi KVTES:n HYVTES:n mukainen ylityökorvaus.

3 § Vaikea sukellustehtävä

1 mom.

Jos pelastussukeltaja tekee vaikean sukellustehtävän, maksetaan kultakin sukelluskerralta yksinkertaisen tuntipalkan suuruinen korvaus edellä 1 ja 2 §:ssä tarkoitettujen korvausten lisäksi.

2 mom.

Vaikea sukellustehtävä on esimerkiksi sukellus yli 10 m:n syvyyteen, sukellus pimeään aikaan, sukellus jään alle ja muu erittäin vaarallinen sukellustehtävä.

Alaliite 5.3 Keskeytymätön kolmivuorotyö

1 § Soveltamisala ja säännöllinen työaika

Tämän alaliitteen määräyksiä sovelletaan työaikalain 5 §:n mukaisesti järjestettyyn työhön, jota suoritetaan kaikkina vuorokauden tunteina viikon jokaisena päivänä ja jossa työvuoron ja vuorokauden säännöllisen työajan pituus on 8 tuntia ja keskimäärin 36 tuntia viikossa enintään vuoden pituisena ajanjaksona ja jossa työvuorot säännöllisesti vaihtuvat ja määrääjoin muuttuvat.

Soveltamisohje

Tarkoituksenmukaisin vuoden pituinen työajan tasoittumisjakso on 1.5.–30.4., koska vuosiloma tulee antaa ajalla 2.5.–30.4. ja vuosityöaika määräytyy vuosiloman pituuden mukaan.

2 § Vuosityöaika

1 mom.

Vuosityöaika määräytyy vuosiloman pituuden mukaan seuraavasti:

Vuosilomaoikeus	Vuosityöaika
28 vuosilomapäivää	1 678,4 tuntia = 209,8 työvuoroa
30 vuosilomapäivää	1 664,0 tuntia = 208,0 työvuoroa
38 vuosilomapäivää	1 606,4 tuntia = 200,8 työvuoroa

2 mom.

Jos vuosiloman pituus ylittää tai alittaa edellä mainitut vuosiloman pituudet, vuotuinen työaika on kutakin ylittävää vuosilomapäivää kohden 7,2 tuntia edellä

mainittuja vuosityöaikoja lyhyempi ja vastaavasti alittavaa vuosilomapäivää kohden 7,2 tuntia pitempi.

3 mom.

Työaika tasoittuu edellä mainittuihin vuosityöaikoihin viidessä vuodessa.

4 mom.

Vuosityöajat koskevat vain koko tasoittumisjakson keskeytymätöntä kolmivuorotyötä tekeviä.

3 § Työvuorokauden ja työviikon alkaminen

Työvuorokausi alkaa aamuvuoron alkaessa ja työviikko maanantaina aamuvuoron alkaessa.

4 § 5-vuorojärjestelmä

1 mom.

Keskimäärin 36 tunnin viikoittainen työaika toteutetaan 5-vuorojärjestelmällä, tarpeen vaatiessa käytetään 4-vuorojärjestelmää.

2 mom.

Viranhaltijalle tai työntekijälle annetaan viikkolevon ja viikon toisen vapaapäivän lisäksi seitsemää säännöllisenä työnä tehtyä työvuoroa kohden yksi ylimääräinen (8 tunnin) vapaapäivä työajan tasaamiseksi keskimäärin 36 tuntiin viikossa vuoden aikana. Viikkolepo, viikon toinen vapaapäivä ja ylimääräinen vapaapäivä on sisällytettävä vuosittain laadittavaan 5-vuorojärjestelmään.

3 mom.

Tasoittumisjakson aikana tilapäisesti keskeytymättömässä kolmivuorotyössä olevalle viranhaltijalle tai työntekijälle annetaan ylimääräisiä vapaapäiviä edellä 2 momentissa sanotuin tavoin. Ylimääräisten vapaapäivien antamisajankohdista sovitaan paikallisesti.

Soveltamisohje

5-vuororajestelmässä yhtä työtä hoitaa viisi henkilöä. Heistä kolme on työssä vuorokauden aikana ja kahdella on vapaapäivä.

Vuosilomat kiertävät.

5-vuororajestelmä rakentuu seuraavaan työtuntilaskelmaan:

Mikäli laitos käy koko vuoden keskeytymättömässä kolmivuorotyössä, vuotuinen käyntiaika on

$$365 \times 24 \text{ tuntia} = 8\,760 \text{ tuntia}$$

5-vuororajestelmässä yhden vuoron vuotuinen työaika on

$$8\,760 \text{ tuntia} : 5 = 1\,752 \text{ tuntia eli } 219 \text{ työvuoroa}$$

Koska koko tasoittumisjakson keskeytymättömässä kolmivuorotyössä työskentelevälle viranhaltijalle tai työntekijälle on sovittu vuosiloman pituudesta riippuva vuosityöaika, merkitään esimerkiksi työntekijälle, jonka vuosilomaoikeus on 30 työpäivää ja vuotuinen työaika 1 664 tuntia työvuoroluetteloön työvuoron sijaan vapaata seuraavasti:

$$1\,752 - 1\,664 = 88 \text{ tuntia} = 11 \text{ vapaapäivää eli vuotuinen työvelvoite on yhteensä } 219 - 11 = 208 \text{ työvuoroa.}$$

Vastaavasti, jos vuosityöaika on 1678,4 tuntia tai 1606,4 tuntia, vapaapäiviä merkitään seuraavasti:

$$1\,752 - 1\,678,4 = 73,6 \text{ tuntia. } 72 \text{ tuntia} = 9 \text{ vapaapäivää, joten vuotuinen työvelvoite on yhteensä } 219 - 9 = 210 \text{ työvuoroa. Jäljelle jäävä } 1,6 \text{ tunnin vapaavelka tasoitetaan viiden vuoden kuluessa.}$$

$$1\,752 - 1\,606,4 = 145,6 \text{ tuntia. } 18 \text{ vapaapäivää} = 144 \text{ tuntia, joten vuotuinen työvelvoite on yhteensä } 219 - 18 = 201 \text{ työvuoroa. Jäljelle jäävä } 1,6 \text{ tunnin vapaavelka tasoitetaan 5 vuoden kuluessa.}$$

Työvuoroluettelo laaditaan käyttäen 20 vuorokauden jaksoja. Kussakin jaksossa on 12 työvuoroa sekä 8 vapaapäivää. Näin laaditussa työvuoroluettelossa tulee kunkin työntekijän viikoittaiseksi keskimääräiseksi työajaksi 33,6 tuntia, joka saadaan kun viikon käyntitunnit jaetaan työntekijöiden lukumäärällä eli $168 : 5 =$

33,6 tuntia. Koska viikon keskimääräisen säännöllisen työajan tulee olla 36 tuntia jää keskimääräiseksi työntekijäkohtaiseksi "työvelaksi" 2,4 tuntia viikossa. Edellä mainitun vuoksi vuosilomat sijoitetaan työvuoroluetteloön sekä työvuorojen että

vapaapäivien päälle siten, että vuotuiset työajat toteutuvat. Vuotuisen työajan tasoittumiseksi saattaa olla tarpeen teettää täytevuoroja.

Keskeytymättömän kolmivuorotyön yleiset edellytykset täyttävät muunkinlaiset työvuoroluettelot ovat mahdollisia.

Mikäli henkilö siirtyy pysyvästi kesken tasoittumisjakson muuhun työaikamuotoon tai palvelussuhde päättyy kesken tasoittumisjakson, työajan vajeus teetetään täytevuoroina ja pitämättömät vapaapäivät pyritään antamaan ennen työaikamuodon vaihtumista tai palvelussuhteen päättymistä. Mikäli pitämättömiä vapaapäiviä ei voida antaa, maksetaan korvauksena 11 §:n mukaan laskettu 8 tunnin tuntipalkka kultakin pitämättömältä vapaapäivältä.

5 § Työajan veroiset poissaolot

Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä tehdyiksi säännöllisiksi työvuoroiksi lasketaan vuosilomaa lukuun ottamatta sellaiset poissaolopäivät, joilta viranhaltijalla tai työntekijällä on oikeus palkkaan sekä kerrallaan enintään 7 kalenteripäivän pituiset työnantajan luvalla pidetyt palkattomat poissaolopäivät.

6 § Muussa työaikamuodossa työskentelyn vaikutus vuosityöaikaan

Vuosityöaikaa pidennetään 1 työvuorolla (8 tunnilla) jokaista muussa työaikamuodossa työskenneltyä 136 tuntia kohti.

Soveltamisohje

Määräys koskee esimerkiksi tilannetta, jossa pääsääntöisesti keskeytymätöntä kolmivuorotyötä tekevä siirtyy tilapäisesti seisokin vuoksi tekemään yleistyöaikaa (päivätyöhön). Tilapäisen siirron ajan noudatetaan yleistyöaikamääräyksiä esimerkiksi työaikakorvauksiin.

Kun muussa työaikamuodossa on työskennelty vähintään 272 tuntia, vuosityöaikaa pidennetään 16 tunnilla.

7 § Arkipyhäviikkojen työaikajärjestelyt *)

1 mom.

Pitkäperjantai, toinen pääsiäispäivä, helatorstai, juhannusaatto tai muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuva uudenvuodenpäivä, loppiainen, vapunpäivä, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, joulupäivä tai tapaninpäivä eivät lyhennä vuosityöaika, vaan kultakin edellä mainitulta päivältä maksetaan 7,2 tunnin, korottamaton tuntipalkka myös silloin, kun viranhaltija tai työntekijä on ollut mainittuna arkipyhänä työvuoroluettelon mukaan työstä vapaana edellyttäen, että arkipyhäviikon säännöllinen työaika on täysimääräinen.

Soveltamisohje

Arkipyhäviikon säännöllinen työaika katsotaan täysimääräiseksi myös silloin, kun se on jäänyt vajaaksi vuosiloman, palkallisen äitiysvapaan tai palkallisen sairauspoissaolon vuoksi.

Pöytäkirjamerkintä

*) Katso perhevapaauudistuksen vaikutuksesta allekirjoituspöytäkirjan liite.

2 mom.

Mikäli se laitoksen toiminnan kannalta kuitenkin on tarkoituksenmukaista, voidaan vaihtoehtoisesti antaa 1 momentissa tarkoitettu päivä vapaana. Tällöin ei 1 momentissa tarkoitettua rahakorvausta makseta.

8 § Aattokorvaus

Pääsiäislauantaina, juhannusaattona ja muuksi päiväksi kuin sunnuntaiksi sattuvana jouluaattona klo 00.00–18.00 tehdyiltä työtunneilta maksetaan aattokorvauksena varsinaisen palkan lisäksi korottamaton tuntipalkka tai annetaan vastaava vapaa-aika.

9 § Yli- ja lisätyön määritelmä ja korvaaminen

Vuorokautinen ylityö
1 mom.

Vuorokautinen ylityöraja on 8 tuntia.

Vuorokautisen ylityön 2 ensimmäiseltä tunnilta maksetaan 50 % korotettu tuntipalkka ja 100 % korotettu tuntipalkka kultakin seuraavalta vuorokautiselta ylityötunnilta. Korvaukset voidaan suorittaa myös antamalla vastaava vapaa-aika.

Viikoittainen ylityö
2 mom.

Viikoittaista ylityötä voi muodostua vain, mikäli keskeytymätöntä kolmivuorotyötä tekevä vaihtaa kesken viikkoa pysyvästi vuorosta toiseen tai mikäli työaikamuoto muuttuu kesken viikkoa kolmivuorotyöstä päivätyöhön (muuhun työaikamuotoon) tai päinvastoin. Viikoittaista ylityötä on tällöin työ, joka ylittää sen työvuoroluettelon mukaisen viikkotuntimäärän, jonka mukaan viranhaltija tai työntekijä on tällaisen viikon aikana työskennellyt eniten ja joka ei ole vuorokautista ylityötä.

Viikoittaisen ylityön 5 ensimmäiseltä tunnilta maksetaan 50 % korotettu tuntipalkka ja 100 % korotettu tuntipalkka kultakin seuraavalta viikoittaiselta ja vuorokautiselta ylityötunnilta. Korvaukset voidaan suorittaa myös antamalla vastaava vapaa-aika.

Esimerkki

Lomittaja, joka on työskennellyt työviikolla 4 päivänä (ma–to) yleistyöajassa sekä lomittanut yhden iltavuoron perjantaina kolmivuorotyössä, tekee vapaapäivänä (la) työtä klo 15.00–7.00.

Lomittaja on työskennellyt enemmän yleistyöajan työvuoroluettelon mukaisesti, joten viikoittaisen ylityön raja on 38,75 t. Yhteensä työtunteja on 56, joista vapaapäivänä tehtyä vuorokautista ylityötä klo 23–07 on 8 t (100 %). 38,75 t on säännöllistä työaika. Viikoittaista ylityötä on syntynyt 9,25 t, 1,25 t perjantaina ja 8 t lauantaina (5 t 50 % ja 4,25 t 100 %).

Perjantaina ja lauantaina työskentely kolmivuorotyössä korvataan vuorotyömääräysten mukaan, iltavuorossa klo 15–23 maksetaan iltavuorolisä ja yövuorossa klo 23–07 yövuorolisä, jotka sisältyvät työsuhteisen työntekijän tuntipalkkaan, josta lasketaan ylityökorvaus (11 § 2 mom.). Tuntipalkan jakajaluku on 158 (11 § 1 mom.).

Vuoroylityö 3 mom.

Vuoroylityötä on työ, jota tehdään tasoittumisjakson aikana vuorolisätyön lisäksi ja joka ei ole vuorokautista eikä viikoittaista ylityötä.

Vuoroylityöstä maksetaan 100 % korotettu tuntipalkka. Korvaus voidaan suorittaa myös antamalla vastaava vapaa-aika.

Soveltamisohje

Osan tasoittumisjaksoa (1.5.–30.4.) keskeytymätöntä kolmivuorotyötä tekevän vuoroylityökynnys on myös 104 tuntia tasoittumisjakson aikana.

Vuorolisätyö 4 mom.

Vuorolisätyötä ovat työvuoroluettelon mukaisina vapaapäivinä tehdyt työtunnit, joita ei ole ennalta merkitty täytevuoroiksi ja jotka eivät ylitä 104 tuntia tasoittumisjakson kuluessa eivätkä ole vuorokautista tai viikoittaista ylityötä.

Vuorolisätyöajalta maksetaan 65 % korotettu tuntipalkka tai annetaan vastaava vapaa-aika.

Esimerkki

Kolmivuorotyötä tekevä työskentelee vapaapäivänään lauantaina klo 15–07. Ensimmäiset 8 tuntia ovat vuorolisätyötä (65 %) ja seuraavat 8 tuntia vuorokautista ylityötä (2 t 50 % ja 6 t 100 %). Iltavuorossa klo 15–23 maksetaan iltavuorolisä ja yövuorossa klo 23–07 yövuorolisä, jotka sisältyvät työsuhteisen

työntekijän tuntipalkkaan, josta lasketaan ylityökorvaus ja sunnuntaityökorvaus (klo 18–07).

10 § Työvuoroluettelo

1 mom.

Työvuoroluettelo on noudatettava, jollei ole perusteltua syytä sen muuttamiseen. Muutokseen on pyrittävä mikäli mahdollista hankkimaan asianomaisen viranhaltijan tai työntekijän suostumus ja asiasta on joka tapauksessa mahdollisimman pian ja olosuhteisiin soveltuvalla tavalla ilmoitettava sille, jota muutos koskee. Työtuntien muodostuminen ylityöksi tai vuorolisätyöksi ei ole perusteltu syy työvuoroluettelon muuttamiselle.

2 mom.

Jos viranhaltija tai työntekijä pakottavan esteen vuoksi ei voi saapua vuorollaan työhön, hänen on mahdollisimman pian saatettava asia esimiehensä tietoon. Työvuorosta pois jäävän tai jääneen tilalle pyritään saamaan ensisijaisesti muu kuin työvuoronsa juuri lopettanut viranhaltija tai työntekijä.

11 § Tuntipalkan sekä raha- ja vapaa-aikakorvausten laskeminen ja niiden suorittamisajankohta

Tuntipalkan laskeminen

1 mom.

Yli-, lisä-, sunnuntai-, lauantai-, aatto-, vuoroylityön, vuorolisätyön ja pitämättömiltä vapaapäiviltä maksettavan rahakorvauksen laskemiseksi tarvittava tuntipalkka saadaan jakamalla kalenterikuukauden varsinainen palkka luvulla 158.

2 mom.

Vuorotyölisänä maksetaan iltavuorosta 15 %:n ja yövuorosta 30 %:n suuruinen 1 momentin mukaan laskettu rahakorvaus.

Työntekijät

Työntekijän vuorotyölisä lasketaan mukaan tuntipalkkaan, jota korotetaan 50 %, 65 % tai 100 %, mikäli ylityötä, vuoroylityötä, vuorolisätyötä tai sunnuntaityötä suoritetaan sellaisena ajankohtana, jolta maksetaan vuorotyölisää.

Korvausten suorittamisajankohta
3 mom.

Korvaus on maksettava viimeistään korvaukseen oikeuttavan työn tekemistä seuraavan kalenterikuukauden aikana.

12 § Vuosiloma

1 mom.

Viranhaltija tai työntekijä, joka työskentelee pysyvästi keskeytymättömässä kolmivuorotyössä ja jonka työaika määräytyy vuosityöaikana, ansaitsee täysimääräisen vuosiloman.

2 mom.

Vuosilomaa annettaessa vuorokauden lasketaan alkavan edellä 3 §:ssä tarkoitettuna ajankohtana.

3 mom.

Paikallisesti voidaan sopia luottamusmiehen kanssa siitä, että vuosiloma merkitään alkavaksi vasta yövuoron päättymistä seuraavan työvuorokauden alusta.

4 mom.

Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä koko tasoittumisjakson työskentelevien viranhaltijoiden tai työntekijöiden vuosilomapäiviksi luetaan työpäivien lisäksi tarpeellinen määrä vapaapäiviä, jotta vuosityöaika voidaan tasata edellä 2 §:ssä määrätyn mukaiseksi. Tällöin voidaan poiketa **KVTES:n** **HYVTES:n** vuosilomaluvun 7 §:n vuosiloman ajankohdan määräämistä ja yhdenjaksoisuutta koskevista 2, 3 ja 4 momentin määräyksistä kuitenkin siten, että vuosilomasta 20 vuosilomapäivää on sijoitettava lomakauteen ja vuosiloma annetaan yhdenjaksoisena, ellei työn käynnissä pitämiseksi ole välttämätöntä jakaa 10 vuosilomapäivää ylittävää osaa vuosilomasta pidettäväksi lomakaudella yhdessä tai useammassa osassa.

13 § **KVTES:n** **HYVTES:n** työaikaluvun määräysten soveltaminen

Sen lisäksi, mitä tässä liitteessä on keskeytymättömässä kolmivuorotyössä sovellettavasta työajasta määrätty, noudatetaan soveltuvin osin **KVTES:n** **HYVTES:n** työaikaluvun määräyksiä.

~~Ala~~Liite 18- 4 Työaika 37 tuntia 45 minuuttia

1 § Työaika 37 tuntia 45 minuuttia

Säännöllinen työaika

1 mom.

Seuraavien viranhaltijoiden/työntekijöiden säännöllinen työaika on enintään 9 tuntia vuorokaudessa ja enintään 37 tuntia 45 minuuttia viikossa (täysi työaika). Säännöllinen viikkotyöaika voidaan järjestää myös siten, että se on keskimäärin 37 tuntia 45 minuuttia enintään 6 viikon ajanjaksossa.

- terveystarkastajat sekä pääasiassa terveys- ja ympäristöolojen valvontatehtävissä toimivat kemistit ja laborantit

Soveltamisohje

Tasoittumisjaksosta ks. **HYVTES** III luvun 7 §:n 1 momentin soveltamisohjeet.

Ennalta suunnitellun poissaolon vaikutus säännölliseen työaikaan ja työvuorosuunnitteluun

2 mom.

Sellaisella viikolla tai tasoittumisjaksolla, jolla on vuosiloma tai virka-/työvapaa tai muu hyväksyttävä poissaolo, säännöllinen työaika lyhenee jokaista tällaista poissaolopäivää kohden, joka olisi ollut työpäivä, 7 tuntia 33 minuuttia, kuitenkin enintään 37 tuntia 45 minuuttia kalenteriviikossa.

Osa-aikatyöaika lyhennetään tällaisella viikolla tai tasoittumisjaksolla kutakin edellä mainittua poissaolopäivää kohti vastaavalla osuudella 7 tunnista 33 minuutista kuin viranhaltijan/työntekijän osa-aikatyöaika on täyttä työaikaan tekevän työajasta.

Soveltamisohje

Mikäli työpäivät eivät ole tiedossa, työpäiviksi katsotaan maanantai–perjantai.

Säännöllinen työaika suunnitellaan 1 § 2 momentin mukaan, mikäli poissaolo on tiedossa viimeistään seitsemän päivää ennen viikon tai tasoittumisjakson alkua.

Ennalta suunnitellun sekä muun kuin ennalta suunnitellun poissaolon vaikutuksesta lisä- ja ylityöhön ks. 2 § ja 3 §.

Arkipyhäviikon säännöllinen työaika

3 mom.

Sellaisella viikolla tai tasoittumisjaksolla, johon sisältyy pitkäperjantai, toinen pääsiäispäivä, helatorstai, juhannusaatto tai muuksi päiväksi kuin lauantaiksi tai sunnuntaiksi sattuva uudenvuodenpäivä, loppiainen, vapunpäivä, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, joulupäivä tai tapaninpäivä (työaika lyhentävä arkipyhä), säännöllinen viikkotyöaika (lisätyöraja) on kutakin edellä lueteltua päivää kohti 7 tuntia 33 minuuttia lyhyempi kuin 1 momentissa on määrätty.

Osa-aikatyöaika lyhennetään sellaisella viikolla tai tasoittumisjaksolla kutakin edellä mainittua työaika lyhentävää arkipyhää kohti vastaavalla osuudella 7 tunnista 33 minuutista kuin asianomaisen viranhaltijan/työntekijän osa-aikatyöaika on 1 momentin mukaisesta täydestä työajasta.

Soveltamisohje

Arkipyhälyhennys annetaan kokonaisena vapaapäivänä saman viikon tai tasoittumisjakson kuluessa.

Soveltamisohje

Päällekkäisten arkipyhien osalta työajan lyhennys tehdään ainoastaan kerran.

Liukuva työaika

4 mom.

Työaika voidaan järjestää myös liukuvana työaikana.

2 § Lisätyön määritelmä ja korvaaminen

1 mom.

Lisätyötä on työnantajan aloitteesta viranhaltijan/työntekijän säännöllisen työajan lisäksi tehty työ, joka ei ole ylityötä.

Soveltamisohje

Täyttä työaikaan tekeväälle lisätyötä on säännöllisen työajan lisäksi tehty työ ylityörajaan saakka.

Osa-aikatyössä säännöllisen työajan lisäksi tehty työaika on lisät yöitä 3 §:n mukaiseen ylityörajaan saakka. Osa-aikatyössä säännöllisellä työajalla tarkoitetaan myös vuosiloman, virka- /työvapaan tai muun hyväksyttävän poissaolon ulkopuolelle työvuoroluetteloön merkittyä työaika.

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

2 mom.

Täyttä työaikaan tekeväälle suoritetaan lisätyökorvaus enintään puolelta tunnilta viikossa muulloin kuin 1 §:n 3 momentissa tarkoitetuilla arkipyhäviikoilla.

Soveltamisohje

Ennalta suunnitellun ja muun kuin ennalta suunnitellun poissaolon vaikutus ylityörajaan ks. 3 §.

3 mom.

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

Soveltamisohje

Lisätyökorvauksen suorittamisedellytykset käyvät ilmi **HYVTES** III luvun 20 §:stä. Vapaa-aikakorvauksen antamisesta ks. **HYVTES** III luvun 23 § 5 ja 6 momentti.

3 § Ylityön määritelmä ja korvaaminen

Ylityötä on työnantajan aloitteesta tehty työ, joka ylittää sekä työvuoroluetteloön merkityn säännöllisen työajan että seuraavat ylityörajat:

Vuorokautinen ylityöraja

8 tuntia tai tätä korkeampi työvuoroluetteloön merkitty tuntimäärä, kuitenkin enintään 9 tuntia.

Viikoittainen ylityöraja

Täysi työaika

Ylityöraja on 38 tuntia 15 minuuttia. Viikkoa pitemmässä tasoittumisjaksossa viikoittainen ylityöraja on kuitenkin työvuoroluetteloön kullekin viikolle merkitty säännöllinen työaika lisättynä puolella tunnilla ja kullekin viikolle mahdollisesti merkityllä vapaa-aikakorvauksen tuntimäärällä.

Poissaolon vaikutus viikoittaiseen ylityörajaan

Sellaisella viikolla, jolla on vuosiloma, virka- tai työvapaa tai muu hyväksyttävä poissaolo, viikoittainen ylityöraja on poissaolon ulkopuolelle työvuoroluetteloön merkitty säännöllinen viikkotyöaika lisättynä työpäivää kohden 6 minuutilla

(0,1tunnilla) kuitenkin enintään puolella tunnilla ja poissaolon ulkopuolelle merkityllä mahdollisella vapaa-aikakorvauksen tuntimäärällä.

Soveltamisohje

Ylityöraja määräytyy edellä sanotun mukaisesti riippumatta siitä, onko kyseessä 1 § 2 momentissa tarkoitettu ennalta suunniteltu tai muu kuin ennalta suunniteltu poissaolo.

Viikoittainen ylityöraja arkipyhäviikolla

Sellaisella viikolla, johon ei sisälly ennalta suunniteltua tai muuta kuin ennalta suunniteltua poissaoloa, viikoittainen ylityöraja on 38 tuntia 15 minuuttia. Viikkoa pitemmässä tasoittumisjaksossa viikoittainen ylityöraja on kuitenkin työvuoroluetteloon kullekin viikolle merkitty säännöllinen työaika, johon lisätään:

- puoli tuntia
- kullekin viikolle merkitty arkipyhälyhennys ja
- mahdollisesti merkitty vapaa-aikakorvauksen tuntimäärä.

Viikko tai tasoittumisjakso, johon sisältyy ennalta suunniteltu, muu kuin ennalta suunniteltu poissaolo tai molemmat poissaolot:

Jos viikkoon tai tasoittumisjaksoon sisältyy 1 §:n 3 momentin mukainen työaika lyhentävä arkipyhä, viikoittainen ylityöraja on työvuoroluetteloon poissaolon ulkopuolelle kullekin viikolle merkitty säännöllinen työaika, johon lisätään:

- työpäivää kohden 6 minuuttia (0,1 tuntia) kuitenkin enintään puoli tuntia viikossa
 - 7 tuntia 33 minuuttia kutakin työaika lyhentävää arkipyhää kohti sillä viikolla jolla arkipyhälyhennys on annettu ja
 - poissaolon ulkopuolelle merkitty mahdollinen vapaa-aikakorvauksen tuntimäärä.
-

Soveltamisohje

6 minuutin lisäys tehdään vain sellaisilta työpäiviltä, joihin sisältyy säännöllistä työaika. Arkipyhä, vapaa-aikakorvauspäivä ja työajantasauspäivä katsotaan tällaiseksi työpäiväksi ylityörajaa laskettaessa.

Osa-aikatyö

Viikoittainen ylityöraja on 38 tuntia 15 minuuttia. Viikkoa pitemmässä tasoittumisjaksossa ylityöraja on 38 tuntia 15 minuuttia kerrottuna tasoittumisjakson viikkojen lukumäärällä.

Poissaolon vaikutus viikoittaiseen ylityörajaan

Osa-aikatyössä sellaisella viikolla tai tasoittumisjaksolla, jossa on hyväksyttävä poissaolo, ylityöraja lasketaan seuraavasti:

- 37 tuntia 45 minuuttia viikossa tai 37 tuntia 45 minuuttia kertaa tasoittumisjakson viikkojen lukumäärä
- josta vähennetään 1 § 2 momentissa mainittujen poissaolopäivien lukumäärä, kerrottuna 7 tuntia 33 minuutilla, josta vähennetään muun kuin ennalta suunnitellun poissaolopäivän ajalle suunniteltu tuntimäärä,
- johon lisätään työpäivää kohden 6 minuuttia (0,1 tuntia) kuitenkin enintään puoli tuntia tasoittumisjakson kalenteriviikkoa kohden.

Soveltamisohje

Työvuoroluettelo on suunniteltu vapaa-aikakorvaus ei ole työaikaa. Jos sellaisella viikolla tai tasoittumisjaksolla, jolle on suunniteltu työaikakorvauksia annettavaksi vapaana, tehdään suunniteltua enemmän tunteja, siirtyy vastaava määrä vapaa-aikakorvauksia annettavaksi vapaana myöhemmin tai suoritetaan rahakorvaus.

Soveltamisohje

Ylityölaskennassa voidaan erotella vuorokautinen ja viikoittainen ylityö. Viikoittaisella ylityöllä tarkoitetaan viikoittaisen ylityörajan lisäksi tehtyä työtä,

joka ei ole vuorokautista ylityötä. Ylityö korvataan joko vuorokautisena tai viikoittaisena ylityönä, mutta ei molempina. Viikossa tehdystä työajasta vähennetään ensin mahdollinen vuorokautinen ylityö. Jos viikkoylityöraja tämän jälkeenkin ylittyy, ylimenevä aika on viikoittaista ylityötä.

3 mom.

Ylityöksi ei lueta työaikalain ulkopuolella olevan viranhaltijan/työntekijän osallistumista kokoukseen, josta suoritetaan kertapalkkio.

4 mom.

Ylityö korvataan viranhaltijalle/työntekijälle työnantajan harkinnan mukaan joko rahakorvauksena tai vapaana säännöllisenä työaikana siten kuin jäljempänä tai asianomaisessa liitteessä on tarkemmin määrätty.

5 mom.

Vapaa-aikakorvauksen määrä ja sijainti tulee eriteltynä käydä ilmi vahvistetusta työvuoroluettelosta. Mikäli viranhaltijan/työntekijän vahvistettuun työvuoroluetteloon on merkitty ylityötä korvattavaksi vapaanaja viranhaltija/työntekijä sairastuu ennen vapaa-aikakorvauksen alkamista, siirtyy sairauspoissaolon ajalle merkitty ylityön vapaa-aikakorvaus annettavaksi myöhemmin **HYVTES** III luvun 23 §:n 5 momentin mukaisena ajankohtana tai siitä suoritetaan työnantajan harkinnan mukaan edellä tässä momentissa tarkoitettu rahakorvaus. Mikäli viranhaltija/työntekijä sairastuu ylityökorvausvapaan aikana, vapaa-aikakorvaus siirtyy sairastumista seuraavan päivän alusta lukien annettavaksi myöhemmin tai korvattavaksi rahana kuten edellä on määrätty.

Soveltamisohje

Muu virka-/työvapaa ei siirrä työvuoroluetteloon vahvistettua ylityövapaata myöhemmin annettavaksi.

Muut tässä luvussa tarkoitetut vapaa-aikakorvaukset eivät siirry myöhemmin annettavaksi.

4 § Tuntipalkan laskeminen

Lisä-, yli-, ilta-, yö-, vuoro-, lauantai-, sunnuntai- ja aattotyön sekä varallaolon rahakorvauksen laskemiseksi tarvittava tuntipalkka saadaan jakamalla kalenterikuukauden varsinainen palkka luvulla 162.

Soveltamisohje

Tuntipalkan jakaja määräytyy tämän §:n mukaan, muilta osin sovelletaan **HYVTES** III luvun 23 §:n määräyksiä tuntipalkan laskemisen sekä raha- ja vapaa-aikakorvausten suorittamisajankohdan osalta.

Sairaalasektorilla työskenteleviin varhaiskasvatuksen opettajiin ja varhaiskasvatuksen erityisopettajiin sovelletaan tämän työ- ja virkaehtosopimuksen lisäksi seuraavaa määräystä

1 § Sairaalasektorilla työskentelevän varhaiskasvatuksen opettajan ja varhaiskasvatuksen erityisopettajan työaikaa koskevat erityismääräykset

Kelpoisuusehdot täyttävälle sairaalasektorilla työskentelevälle varhaiskasvatuksen opettajan ja varhaiskasvatuksen erityisopettajan tehtävissä toimivalle annetaan kutakin HYVTES IV luvun 3 §:ssä tarkoitettua kahta täyttä lomanmääräytymiskuukautta kohti yksi ylimääräinen vapaapäivä (ns. ves-päivä), kuitenkin enintään viisi päivää vuosittain. Em. täysiä lomanmääräytymiskuukausia laskettaessa pidetään virantoimitus- ja työssäolopäivien veroisina päivinä vuosilomapäiviä.

Soveltamisohje

1 Työajan suunnittelu

Edellä 1 momentissa tarkoitetun työntekijän/viranhaltijan työajan käyttöä suunniteltaessa varataan säännöllisestä työajasta (38 tuntia 15 minuuttia) työvuoroluettelossa kulloinkin riittävä aika lapsiryhmän ulkopuoliseen varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen opetus- ja kasvatustyön suunnitteluun, arviointi- ja kehittämistehtäviin sekä esiopetus- ja varhaiskasvatussuunnitelmien laatimiseen.

Sairaalasektorilla työskentelevien varhaiskasvatuksen opettajien ja erityisopettajien toiminnan suunnitteluun varataan riittävä aika, jota ei ole sopimuksessa määriteltä tarkemmin (ks. yleiskirje 1/2018, liite 8). Osa työajasta voidaan käyttää esimiehen tarkempien ohjeiden mukaan työpaikan ulkopuolella.

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

Ylityöksi luettava työ on tehtävä pääsääntöisesti työpaikalla, siihen käytetty aika tai tehdyn työn määrä on luotettavasti selvitettävä ja ylityöhön on oltava työnantajan antama kirjallinen määräys.

2 Ylimääräiset vapaapäivät ns. ves-päivät

Ylimääräisten vapaapäivien vuoden ansaintajakson alkamisajankohdan määrittelee työnantaja. Ansaintajaksona voidaan pitää joko toimintavuotta 1.8.–31.7., lomanmääräytymisvuotta 1.4.–31.3. tai kalenterivuotta. Tärkeää on, että samaa ansaintajaksoa noudatetaan kaikkiin työntekijöihin/ viranhaltijoihin. Työntekijälle/viranhaltijalle, joka ansaintajakson loppuun mennessä on ollut

asianomaisessa virassa tai tehtävässä vähintään vuoden, annetaan viisi ylimääräistä vapaapäivää.

Muut virantoimituksesta/työstä poissaolot kuin vuosiloma eivät ole virantoimitus- tai työssäolopäivien veroisia päiviä em. vapaapäiväoikeutta laskettaessa.

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

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

Esimerkki

Jos työntekijä/viranhaltija taas on esimerkiksi alkanut hoitaa po. virkaa tai tehtävää edellisenä kalenterivuonna 1.12. lukien, hän on 30.6. mennessä ansainnut kolme sopimuksessa tarkoitettua ylimääräistä vapaapäivää. Vapaita voi siis antaa heti kun ne on ansainnut.

Ylimääräisten vapaapäivien antamisajankohdasta päättää työnantaja työntekijän/viranhaltijan esityksen perusteella. Työnantajan tulee kuitenkin huolehtia siitä, että vapaat tulevat annetuksi. Toistaiseksi voimassa olevissa palvelussuhteissa vapaa annetaan yleensä ansaintajakson jälkeen.

Mikäli vapaapäiviä annetaan ennen jakson päättymistä, niitä voidaan antaa enintään siihen saakka ansaittu määrä. Vapaapäivät voidaan työnantajan harkinnan mukaan antaa yhdessä tai useammassa erässä. Saamatta jääneistä vapaapäivistä ei makseta rahakorvausta. Jos vapaapäivät jäävät esimerkiksi työ-/virkasuhteen päättymisen johdosta antamatta, työntekijällä/ viranhaltijalla ei ole oikeutta rahakorvaukseen.

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

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

Tätä lisäpöytäkirjaa voidaan soveltaa vain sellaisiin hyvinvointialueilla tai hyvinvointiyhtymissä työskenteleviin talonmiehiin, jotka työskentelivät KVTES liitteen 11 mukaisessa talonmiesten työajassa ennen HYVTES:n voimaantuloa 1.3.2023.

Talonmiesten työajassa työskenteleviin talonmiehiin sovelletaan tämän työ- ja virkaehtosopimuksen lisäksi seuraavia määräyksiä

KVTES 2022–2025, voimassa 1.5.2022 lukien

Liite 11 Talonmiesten työaika

KVTES 2022–2025 liitettä 11 sovelletaan 5.9.2022 lukien tai sitä seuraavan alkavan työaikajakson alusta lukien. Sitä ennen sovelletaan KVTES 2020–2021 liitettä 11. Katso KT:n yleiskirje 5/2022.

1 § Soveltamisala

1 mom.

Tämä liite koskee työaikalain alaisia, talonmiehen työtä tekeviä työntekijöitä/viranhaltijoita, jotka asuvat kiinteistössä tai alle 500 metrin etäisyydellä kiinteistöstä ja joiden säännöllinen työaika on keskimäärin yli 22 tuntia viikossa.

2 mom.

Sivutoimisiin eli sellaisiin talonmiehiin, jotka asuvat kiinteistössä tai alle 500 metrin päässä kiinteistöstä, mutta joiden säännöllinen viikkotyöaika on keskimäärin enintään 22 tuntia, sovelletaan vain tämän **liitteen lisäpöytäkirjan** 5 §:n 2 momenttia ja 8 §:ää.

3 mom.

Muihin talonmiehiin sovelletaan tämän sopimuksen työaikaluvun määräyksiä.

4 mom.

Talonmiehen työnä pidetään kiinteistön ulkopuhtaanapitoon, lämmitykseen, jätehuoltoon ja siivoukseen luettavia sekä yleisluontoisia muita kiinteistön hoitoon ja järjestyksenpitoon kuuluvia tai niihin läheisesti liittyviä tehtäviä.

Soveltamisohje

Talonmiehen hoitaessa useita kiinteistöjä siten, että yli puolet työajasta käytetään sellaisten kiinteistöjen hoitoon, jotka sijaitsevat yli 500 metrin päässä talonmiehen asuinkiinteistöstä, ei talonmiehen katsota asuvan hoitamiensa kiinteistöjen välittömässä läheisyydessä.

Talonmiehen asunnolla tarkoitetaan varsinaista asuntoa. Tilapäisessä käytössä olevaa oleskelu- tai lepoaunetta ei pidetä asuntona.

Yhdistelmätyöntekijään sovellettava työaika määräytyy siinä työssä noudatettavan työajan mukaan, jota hän tekee pääasiallisesti eli yli puolet säännöllisestä työajastaan.

2 § Työaika

Tämän **liitteen lisäpöytäkirjan** piiriin kuuluvien talonmiesten työaika määräytyy työaikaluvun määräysten mukaan jäljempänä mainituin poikkeuksin.

3 § Vuorokautisen työajan jaksottaminen

1 mom.

Talonmiehen vuorokautinen säännöllinen työaika saadaan määrätä tehtäväksi enintään kahdessa osassa. Rajoitus ei koske tapauksia, joissa kiinteitä polttoaineita käytettäessä lämmityksen hoitaminen vaatii useampia työrupeamia. Työajaksi merkitään tällöin vähintään puoli tuntia kutakin työrupeamaa kohden.

2 mom.

Kaksi- tai kolmivuorotyössä, jossa vuorot vaihtuvat säännöllisesti ja muuttuvat ennakolta määrätyin ajanjaksoin, työvuoro järjestetään lepotauosta aiheutuvien poikkeuksien yhdenjaksoiseksi.

4 § Arkipyhäviikkojen työaikajärjestelyt

Jos työaikaluvun **7 §:n 3 momentissa** tarkoitettua arkipyhä- tai aattopäivää ei työn laadun vuoksi ole mahdollista antaa vapaapäiväksi eikä sitä vastaavaa kokonaista ylimääräistä vapaapäivää ole mahdollista järjestää muunakaan saman viikon tai tasoittumisjakson päivänä, on vastaava vapaapäivä pyrittävä järjestämään jonkin muun samaan 52 viikon pituiseen ajanjaksoon sisältyvän tasoittumisjakson aikana.

5 § Viikkolevon siirto ja sivutoimisen talonmiehen viikkolepo

1 mom.

Talonmiehen suostumuksella voidaan 32 viikon pituiselta syys- ja talvikaudelta enintään 18 työaikaluvun 24 §:ssä tarkoitettua viikkolepoa vastaava määrä siirtää samanpituisena annettavaksi seuraavana 20 viikon pituisena kevät- ja kesä kautena sellaisena aikana, jona työntekijän olisi muuten oltava työssä.

2 mom.

Sivutoimiselle talonmiehelle annetaan 30 tunnin pituinen yhdenjaksoinen viikkolepo joka toinen viikko.

6 § Päivittäiset lepoajat

1 mom.

Talonmiehelle annetaan työaikaluvun 25 §:n 1 momentissa tarkoitettu päivittäinen lepoaika (ruokailutauko), jos vuorokautinen työaika on seitsemää tuntia pidempi eikä vuorokautista työaikaa ole jaettu kahteen tai useampaan osaan.

2 mom.

Jos työ on järjestetty seitsemää tuntia pitempiin vuoroihin (vuorotyö), talonmiehelle annetaan yksi vähintään puoli tuntia kestävä lepotauko, jota ei lueta työaikaan, tai, jollei taukoa voida järjestää, tilaisuus ateroida työn aikana työnantajan osoittamassa paikassa.

7 § Ilta- ja yöajalta maksettava korvaus

Kello 18.00–6.00 tehdyiltä säännöllisen työajan muilta kuin vuorotyö- tai sunnuntaityötunneilta talonmiehelle maksetaan 35 %:n rahakorvaus.

8 § Varallaoloaika

Sovelletaan KVTES:n HYVTES:n työaikaluvun määräyksiä varallaolosta.

9 § Ylityön korvaaminen

1 mom.

Keskimääräistä viikkotyöaikaa käytettäessä tasoittumisjakson säännöllisen työajan lisäksi tehdystä ylityöstä maksetaan rahakorvauksena 50 %:lla korotettu tuntipalkka ylityötunneilta, jotka nousevat enintään siihen tuntimäärään, joka saadaan kertomalla tasoittumisjaksoon sisältyvien viikkojen lukumäärä luvulla kuusi. Seuraavilta tasoittumisjakson yli- ja hätätyötunneilta maksetaan 100 %:lla korotettu tuntipalkka.

2 mom.

Ylityöstä maksettava rahakorvaus voidaan työnantajan harkinnan mukaan vaihtaa vastaavaan vapaa-aikaan säännöllisenä työaikana. Työnantaja ja talonmies voivat myös sopia, että ylityöstä tuleva rahakorvaus maksetaan erillisenä kuukausikorvauksena.

3 mom.

Jos tasoittumisjakso on keskeytynyt siksi, että talonmiehen palvelussuhde on katkennut tai, ettei hän ole voinut olla työssä loman, sairauden tai muun hyväksyttävän syyn vuoksi, lasketaan montako tuntia keskimääräinen työaika kesken jääneenä tasoittumisjaksona, on työhön käytettyinä vuorokausina kahdeksaa tuntia pitempi. Sanotun tuntimäärän kahdelta ensimmäiseltä keskimääräiseltä ylityötunnilta maksetaan 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu tuntipalkka.

10 § Tuntipalkan laskeminen

Työaikaluvun 23 §:ssä tarkoitettua, työaikakorvausten laskemiseksi tarvittavaa tuntipalkkaa määritettäessä otetaan jaettavana huomioon talonmiehen kalenterikuukauden varsinainen palkka mahdollisine luontoisetuineen.