

KVTES

2007 • 2009

Kunnallinen yleinen
virka- ja työehtosopimus



KVTES

2007–2009

Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus

Allekirjoituspöytäkirja

LUKU I Yleinen osa

LUKU II Palkkaus

LUKU III Työaika

LUKU IV Vuosiloma

LUKU V Virka- ja työvapaa sekä perhevapaat

LUKU VI Kustannusten ja luontoissuoritusten korvaukset

LUKU VII Luottamusmiehet

LUKU VIII Lomauttaminen, osa-aikaistaminen ja
palvelussuhteen päättymisen

Kunnallinen työmarkkinalaitos

1. painos
Painetun julkaisun ISBN 978-952-213-264-2
Verkkojulkaisun ISBN 978-952-213-265-9
© Suomen Kuntaliitto
Edita Prima Oy
Helsinki 2007

Myynti:
Kuntatalon julkaisumyynti
www.kunnat.net/kirjakauppa
Tilausnumero 3-0767

Kunnallinen työmarkkinalaitos
Toinen linja 14
00530 HELSINKI
puh. (09) 7711
faksi (09) 701 2239
www.kuntatyonantajat.fi

SISÄLLYS

KUNNALLINEN YLEINEN VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUS 2007–2009

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

1 §	Sopimuksen voimassaoloaika.....	9
2 §	Palkantarkistukset.....	9
3 §	Paikalliset järjestelyerät	10
4 §	Paikallisen järjestelyerän laskeminen	11
5 §	Paikallisen järjestelyerän täytäntöönpano.....	11
6 §	Kertaerä	11
7 §	Matkakustannusten korvaukset	12
8 §	Ammattiyhdistysjäsenmaksujen periminen	12
9 §	Pöytäkirja samapalkkaisuuden edistämisestä vuosina 2008 ja 2009	12
10 §	Jatkuva neuvottelumenettely	12
11 §	Paikallinen sopiminen	12
12 §	Sopimuksen soveltamisalan rajoittaminen.....	13
13 §	Työryhmät	13
14 §	Tarkistettujen palkkojen maksaminen.....	14

I LUKU YLEINEN OSA

1 §	Soveltamisala.....	15
2 §	Sopimuksen suhde aikaisempiin palvelussuhteen ehtoihin	15
3 §	Työrauha.....	15
4 §	Paikallinen sopiminen	16
5 §	Työnantajan yleiset oikeudet	17
6 §	Työsuhteen ja siihen perustuvien oikeuksien alkaminen	17
7 §	Virantoimitus	17
8 §	Palvelussuhteen jatkuminen keskeytymättä	17
9 §	Lääkärintodistuksen esittäminen.....	18
10 §	Työntekijän tehtävät.....	18

II LUKU PALKKAUS

1 §	Viranhaltijan ja työntekijän oikeus palkkaan	19
2 §	Palkkausjärjestelmä	20
3 §	Vähimmäispalkka.....	20
4 §	Palkkahinnoittelu.....	21
5 §	Tehtäväkohtaisen palkan määrittely	24
6 §	Henkilökohtainen lisä	31
7 §	Tulospalkkio	34

MUUT LISÄT JA PALKKIO

8 §	Kannustuslisä.....	35
9 §	Kielilisiä	35
10 §	Syrjäseutulisiä.....	36
11 §	Kokouspalkkio.....	36
12 §	Luentopalkkio.....	36

ERINÄISET MÄÄRÄYKSET

13 §	Osa-aikaisen palkka.....	37
14 §	Työnantajan edustajan palkka	37
15 §	Kokonaispalkkainen projektityöntekijä/viranhaltija	38
16 §	Varsinainen palkka.....	38

SISÄLLYS

17 §	Palkanmaksu	38
18 §	Palkan laskeminen kalenterikuukautta lyhyemmältä ajalta	39
19 §	Työnantajan saatavan kuittausoikeus	41
20 §	Palkka virantoimituksesta pidättämisen ajalta	41

III LUKU

TYÖAIKA

1 §	Työajan tehokkaan käytön periaate	43
2 §	Työaikalain alaiset viranhaltijat/työntekijät	43
3 §	Työaikamääräyksistä poikkeaminen	43

TYÖAJAKSI LUETTAVA AIKA

4 §	Työaika	45
5 §	Varallaoloaika	48

SÄÄNNÖLLISET TYÖAJAT

6 §	Työaikamuodot	50
7 §	Yleistyöaika	51
8 §	Toimistotyöaika	52
9 §	Jaksotyöaika	53
10 §	Säännöllinen työaika 37 tuntia viikossa	54
11 §	Poikkeuksellinen säännöllinen työaika	56
12 §	Työpäivän yhtäjaksoisuus ja työvuoron pituus	56

SÄÄNNÖLLISEN TYÖAJAN YLITTÄMINEN JA TYÖAIKAKORVAUKSET

13 §	Vuorokauden, työviikon ja työaikajakson alkaminen	57
14 §	Lisätyön määritelmä ja korvaaminen	57
15 §	Ylityön määritelmä ja korvaaminen	57
16 §	Lisä- ja ylityö jaksotyössä keskeytyneellä työaikajaksolla	59
17 §	Ylityökorvaus	62
18 §	Hätätyö	63
19 §	Sunnuntai- ja lauantaityö- sekä aattokorvaus	63
20 §	Ilta-, yö- ja vuorotyökorvaus	64
21 §	Työaikakorvausten yleiset suorittamisedellytykset	66
22 §	Työaikakorvausten suorittamista koskevat rajoitukset	66
23 §	Johtavassa tai itsenäisessä asemassa olevien työaikakorvaukset	67
24 §	Hälytysraha	71
25 §	Tuntipalkan laskeminen sekä raha- ja vapaa-aikakorvausten suorittamisajankohta	71

LEPOAJAT

26 §	Viikoittainen vapaa-aika	73
27 §	Päivittäiset lepoajat	74
28 §	Kahvitauko	75

TYÖAIKA-ASIAKIRJAT JA YÖTYÖ

29 §	Työajan tasoittumisjärjestelmä	76
30 §	Työvuoroluettelo	76
31 §	Yötyö	77

IV LUKU

VUOSILOMA

1 §	Oikeus vuosilomaan ja vuosilomaluvun soveltamisala	78
2 §	Peruskäsitteet	79

SISÄLLYS

3 §	Täysi lomanmääräytymiskausi	80
4 §	Työssäolon veroinen aika	80
5 §	Vuosiloman pituus	82
6 §	Vuosilomapäivien kuluminen vuosilomaa annettaessa	85
7 §	Vuosiloman antaminen	90
8 §	Vuosiloman jakamisesta ja ajankohdasta sopiminen palvelussuhteen kestäessä	93
9 §	Viranhaltijoiden/työntekijöiden kuuleminen	93
10 §	Vuosiloman ajankohdasta ilmoittaminen	94
11 §	Vuosiloman siirto	94
12 §	Vuosiloman säästäminen	96
13 §	Vuosilomapalkka	96
14 §	Prosenttiperusteinen vuosilomapalkka	97
15 §	Lomapalkan määräytyminen eräissä tapauksissa	99
16 §	Lomakorvaus palvelussuhteen päättyessä	99
17 §	Lomakorvaus asepalvelusta ja siviilipalvelusta suorittamaan lähtevälle	101
18 §	Lomaraha	101
19 §	Vuosilomapalkan ja lomarahan maksaminen	102
20 §	Opettajan sijaisena toimivan vuosiloma	103
21 §	Eräiden osa-aikaisten oikeus vapaaseen ja lomakorvaukseen	103

V LUKU

VIRKA- JA TYÖVAPAA SEKÄ PERHEVAPAAT

SAIRAUSLOMA

1 §	Oikeus sairauslomaa	104
2 §	Sairausloma-ajan palkka	105
3 §	Työtapaturma ja ammattitauti	108
4 §	Eläketapahtumaan tai kuntoutustukeen johtava sairaus	109
5 §	Työnantajan oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen päivä- ja äitiysrahaan sekä eräisiin muihin korvauksiin	113

PERHEVAPAAT

6 §	Oikeus perhevapaisiin	114
7 §	Kokonaissuunnitelman tekeminen	115
8 §	Äitiysvapaan palkallisuus	115
9 §	Tilapäinen hoitovapaa	115

MUUT VIRKA-/TYÖVAPAAT

10 §	Opintovapaa	118
11 §	Eräät virka- ja työvapaat	119

VI LUKU

KUSTANNUSTEN JA LUONTOISSUORITUSTEN KORVAUKSET

1 §	Matkakustannusten korvaus	121
2 §	Virkapuku ja suojavaatetus	121
3 §	Kustannusten jakaminen	121
4 §	Pääateriasta perittävä korvaus	121
5 §	Luontoissuoritusten korvausten perintä	122

VII LUKU

LUOTTAMUSMIEHET

1 §	Luottamusmiesjärjestelmän tarkoitus	123
2 §	Luottamusmies	123
3 §	Luottamusmiesten asettaminen	123
4 §	Luottamusmiehen valinta ja toimikausi	124

SISÄLLYS

5 §	Luottamusmiehen tehtävät.....	124
6 §	Tietojen saanti.....	125
7 §	Luottamusmiehen asema.....	127
8 §	Luottamusmiehen ajankäyttö.....	128
9 §	Luottamusmiehen palkkaus	131
10 §	Luottamusmieskorvaus	132
11 §	Luottamusmiehen koulutus	133
12 §	Luottamusmiehen toimitilat	133
13 §	Paikalliset sopimukset.....	134
VIII LUKU	LOMAUTTAMINEN, OSA-AIKAISTAMINEN JA PALVELUSSUHTeen PÄÄTTYMINEN	
1 §	Viranhaltijan ja työntekijän lomauttaminen.....	135
2 §	Lomautusilmoitus	136
3 §	Osa-aikaistaminen ja palvelussuhteen päättymisen	136
4 §	Työvoiman vähentämisjärjestys (taloudelliset ja tuotannolliset syyt)	137
5 §	Irtisanomisajat.....	137
6 §	Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyminen	138
7 §	Pakollinen työharjoittelu	139
LIITEOSA		141
	Sisäilyys	143
LIITE 1	KUNNAN JOHTO JA SISÄISEN PALVELUTOIMINNAN HENKILÖSTÖ	149
LIITE 2	SIVISTYSTOIMEN HENKILÖSTÖ.....	151
LIITE 3	TERVEYDENHUOLLON HOITOHENKILÖSTÖ	153
LIITE 4	SOSIAALIHUOLLON HENKILÖSTÖ, SOSIAALI- JA TERVEYDENHUOLLON PERUSPALVELU- HENKILÖSTÖ JA LÄÄKEHUOLLON HENKILÖSTÖ	157
LIITE 5	PÄIVÄHOIDON HENKILÖSTÖ, KOULUN HOITO-, OHJAUS- JA KASVATUSTYÖN ERÄÄT AMMATTITEHTÄVÄT SEKÄ PÄIVÄKODIN JOHTAJIEN, LASTENTARHANOPETTAJIEN JA KOLMIPERHEPÄIVÄHOITAJIEN TYÖAIKAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET	162
LIITE 6	RUOKAPALVELUHENKILÖSTÖ	168
LIITE 7	MAATALOUSHENKILÖSTÖ.....	172
LIITE 8	MUU HENKILÖSTÖ.....	173
LIITE 9	TULOSPALKKIOTA KOSKEVA SOVELTAMISOHJE	175

SISÄLLYS

LIITE 10	VAMMAISTEN TYÖLLISTYMYSTYÖTÄ KOSKEVAT ERITYISMÄÄRÄYKSET	181
LIITE 11	TALONMIESTEN TYÖAIKA	182
LIITE 12	OMASSA KODISSAAN TYÖSKENTELEVIENTEN PERHEPÄIVÄHOITAJIEN PALVELUSSUHTTEEN EHDOT	186
LIITE 13	MAATALOUSLOMITTAJIA KOSKEVAT ERITYISMÄÄRÄYKSET	206
LIITE 14	KUNNALLISTEN TEATTEREIDEN TEKNISEN HENKILÖKUNNAN SÄÄNNÖLLINEN TYÖAIKA JA RASITELISÄ	211
LIITE 15	LIUKUVA TYÖAIKA	213
LIITE 16	MATKAKUSTANNUSTEN KORVAUKSET	216
	PÖYTÄKIRJA SAMAPALKKAISUUDEN EDISTÄMISESTÄ JA PALKKAKILPAILU- KYVYN YLLÄPITÄMISESTÄ KUNNISSA JA KUNTAYHTYMISSÄ VUOSINA 2008 JA 2009 LIITTEINEEN	231
	KUNNALLINEN PÄÄSOPIMUS	238
	LAKILIITE	247
	TYÖSOPIMUSLAKI	249
	LAKI KUNNALLISESTA VIRANHALTIJASTA	276
	TYÖAIKALAKI	292
	VUOSILOMALAKI	307
	LAKI TYÖNANTAJAN JA HENKILÖSTÖN VÄLISESTÄ YHTEISTOIMINNASTA KUNNISSA	311

KUNNALLISEN YLEISEN VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUKSEN 2007–2009
ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

1 § Sopimuksen voimassaoloaika

Tämä virka- ja työehtosopimus on voimassa 1.10.2007–31.1.2010. Sopimuksen voimassaolo jatkuu 31.1.2010 jälkeen vuoden kerrallaan, jollei sitä jommaltakummalta puolelta kirjallisesti irtisanota vähintään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden päättymistä. Irtisanomisesta huolimatta tämän sopimuksen määräykset ovat voimassa, kunnes yhteisesti todetaan neuvottelujen uudesta sopimuksesta päättyneen tai joku osapuoli kirjallisesti ilmoittaa katsovansa neuvottelut päättyneiksi.

2 § Palkantarkistukset

Yleiskorotus 1.10.2007 lukien

Viranhaltijan/työntekijän tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan 1.10.2007 lukien yleiskorotuksella seuraavasti:

- Tehtäväkohtaista palkkaa korotetaan 3,4 prosentilla, jos tehtäväkohtainen palkka 30.9.2007 on vähintään 1 588,24 euroa,
- Jos tehtäväkohtainen palkka 30.9.2007 on alle 1 588,24 euroa, tehtäväkohtaista palkkaa korotetaan 54 eurolla kuukaudessa.

Palkkausluvun 6 §:n 1 momentissa tarkoitettua henkilökohtaista lisää korotetaan 3,4 prosentilla.

Liitteessä 12 tarkoitettua omassa kodissaan työskentelevän perhepäivähoitajan tehtäväkohtaista palkkaa ja palkkausluvun 6 §:n 1 momentissa tarkoitettua henkilökohtaista lisää korotetaan edellä sanotusta poiketen 1.10.2007 lukien 3,8 prosentilla.

Yleiskorotus 1.9.2008 lukien

Viranhaltijan/työntekijän tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan 1.9.2008 lukien yleiskorotuksella. Korotuksen suuruus on 2,4 prosenttia. Palkkausluvun 6 §:n 1 momentissa tarkoitettua henkilökohtaista lisää korotetaan 2,4 prosentilla.

Yleiskorotus 1.9.2009 lukien

Viranhaltijaan/työntekijän tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan 1.9.2009 lukien yleiskorotuksella. Korotuksen suuruus on 2,4 prosenttia. Palkkausluvun 6 §:n

1 momentissa tarkoitettua henkilökohtaista lisää korotetaan 2,4 prosentilla.

Palkkahinnoittelun ja vähimmäispalkan tarkistaminen

1.10.2007 lukien KVTES 2005–2007 palkkahinnoitteluliitteiden mukaisia peruspalkkoja sellaisina kuin ne olivat voimassa 30.9.2007, korotetaan yleiskorotusta vastaavasti ja näin korotettuina niitä noudatetaan tämän sopimuksen osana 29.2.2008 asti. Myös yleistä vähimmäispalkkaa korotetaan 1.10.2007 lukien yleiskorotusta vastaavasti.

1.3.2008 lukien on poistettu II kalleusryhmä ja palkkahinnoitteluliitteisiin on tehty eräitä rakenteellisia muutoksia sekä jäljempänä 9 §:ssä mainitun pöytäkirjan mukaisia tarkistuksia. Palkkahinnoittelun peruspalkat 1.3.2008 lukien käyvät ilmi palkkahinnoitteluliitteistä 1–8 sekä liitteistä 12 (perhepäivähoitajat) ja 13 (maatalouslomittajat).

1.9.2008 ja 1.9.2009 lukien sopimuksen palkkahinnoittelun peruspalkkoja ja yleistä vähimmäispalkkaa korotetaan palkkojen yleiskorotusta vastaavasti.

Osa-aikatyö ja sivuviranhaltija

Osa-aikatyössä euromääräinen yleiskorotus on samassa suhteessa alempi edellä mainittua euromääräistä yleiskorotusta kuin osa-aika-työtä tekevän tehtäväkohtainen palkka tai siihen rinnastettava kuu-kausipalkka on alempi täyttä työaikaa tekevän vastaavaa palkkaa.

Sivuviranhaltijan palkkaa, joka ei määräydy osa-aikatyötä koskevien määräysten mukaan, korotetaan 1.10.2007 lukien 3,4 prosentilla, 1.9.2008 lukien 2,4 prosentilla ja 1.9.2009 lukien 2,4 prosentilla.

Vammaisten työllistymistyötä tekevät työntekijät

Liitteessä 10 tarkoitetun vammaisten työllistymistyötä tekevän työntekijän palkkaa korotetaan sillä prosenttiluvulla, jolla asianomaista tehtäväkohtaista palkkaa korotetaan.

3 § Paikalliset järjestelyerät

Paikallinen järjestelyerä 1.3.2008

Paikallinen järjestelyerä on 0,5 % kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) palkkasummasta. Se käytetään paikallisten palkkausepäkohtien korjaamiseen ja palkkausjärjestelmän kehittämiseen paikallisesti siten, että korotuksilla tuetaan toimintojen ja tehtävien uudelleenjärjestelyjä. Järjestelyerää kohdennetaan niihin yksiköihin, jotka ovat toimintojen ja tehtävien uudelleenjärjestelyillä parantaneet toiminnan laatua ja tehokkuutta. Järjestelyvara-

erästä päätettäessä on myös otettava huomioon, että esimiesasemassa olevien palkkaus on oikeassa suhteessa heidän alaistensa palkkaan nähden. Erä käytetään tehtäväkohtaisten palkkojen tarkistuksiin ja henkilökohtaisten lisien maksamiseen.

Paikallinen järjestelyerä 1.5.2009

Paikallinen järjestelyerä on 0,3 % kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) palkkasummasta. Se käytetään kuten edellä 3 §:ssä on esitetty.

4 § Paikallisen järjestelyerän laskeminen

Paikalliset järjestelyerät lasketaan sopimusalan palkkasummasta tammikuussa. Palkkasummaan lasketaan mukaan kaikki sopimuksen piiriin kuuluville tammikuussa maksetut palkat, ei kuitenkaan tammikuussa mahdollisesti maksettuja tulospalkkioita. Jos tammikuun palkkasumma poikkeaa tavanomaisen kuukauden palkkasummasta, käytetään laskentaperusteena ns. normaalikuukautta.

5 § Paikallisen järjestelyerän täytäntöönpano

Asianomainen kunnallinen viranomainen ja pääsopijajärjestöjen edustajat neuvottelevat paikallisen järjestelyerän käyttämisestä. Neuvotteluissa on tarkoituksena antaa henkilöstölle tosiasiallinen vaikutusmahdollisuus ja pyrkiä mahdollisuuksien mukaan yksimielisyyteen kuulemalla tasavertaisesti neuvotteluosapuolia. Osapuolet neuvottelevat järjestelyerän käytöstä tarkoituksiin, jotka on mainittu edellä 3 §:ssä, ja työn vaativuuden arviointiin perustuvasta tehtäväkohtaisten palkkojen tarkistamisesta sekä henkilökohtaisiin lisiin käytettävän erän suuruudesta. Neuvotteluista laaditaan pöytäkirja, josta käy ilmi osapuolten näkemykset mahdollisine perusteluineen. Jollei asiasta päästä yksimielisyyteen, kunnan tai kuntayhtymän toimivaltainen viranomainen päättää järjestelyerän käytöstä tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksiin ja henkilökohtaisiin lisiin tai vastaaviin korotuksiin.

6 § Kertaerä

Viranhaltijalle/työntekijälle maksetaan joulukuun 2007 palkanmaksun yhteydessä 270 euron suuruinen erillinen kertaerä, mikäli viranhaltijan/työntekijän palvelussuhde on 1.12.2007 mennessä keskeytymättä jatkunut vähintään neljä kuukautta ja tämä palvelussuhde on edelleen voimassa kertaerän maksamisajankohtana.

Osa-aikatyössä kertaerä on samassa suhteessa alempi kuin osa-aikatyötä tekevän työaika on täyttä työaikaa alempi.

Tässä tarkoitettua kertaerää ei makseta, jos viranhaltijalle/työntekijälle ei makseta palkkaa joulukuulta.

Kertaerä maksetaan niiden pääsopijajärjestöjen, jotka ovat 1.10.2007 allekirjoittaneet edellä mainitut virka- ja työehtosopimukset, jäsenille ja niiden alayhdistysten jäsenille.

7 § Matkakustannusten korvaukset

Matkakustannusten korvausmääriä tarkistetaan sopimuskauden aikana sen lisäksi mitä liitteessä 16 on erikseen määrätty, noudattaen soveltuvin osin verohallituksen em. korvausten tarkistuksia koskevia päätöksiä. Hotellikorvausten enimmäismäärät tarkistetaan noudattaen soveltuvin osin valtion virkamiesten hotellikorvausten enimmäismäärien tarkistuksia.

8 § Ammattiyhdistysjäsenmaksujen periminen

Työntekijät Ammattiyhdistyksiin kuuluvien työntekijöiden jäsenmaksujen perinnässä noudatetaan 9.4.1997 annettuja ohjeita (Kunnallisen työmarkkinalaitoksen yleiskirje 11/1997).

9 § Pöytäkirja samapalkkaisuuden edistämisestä vuosina 2008 ja 2009

Tämän sopimuksen lisäksi noudatetaan otsikossa mainitun pöytäkirjan määräyksiä.

10 § Jatkuva neuvottelumenettely

Sopijaosapuolet noudattavat sopimuskauden aikana jatkuvan neuvottelumenettelyn periaatteita osapuolten esille ottamissa virka- ja työehtosopimusasioissa.

11 § Paikallinen sopiminen

1 mom. Paikallinen sopiminen toteutetaan siten kun 13. tammikuuta 1993 allekirjoitetun pääsopimuksen 13 §:ssä on määrätty. Mitä edellä mainitussa 13 §:ssä on määrätty pääsopijajärjestöistä, sovelletaan tämän sopimuksen allekirjoittajajärjestöihin tai järjestöihin, jotka ovat myöhemmin allekirjoittajajärjestöjen suostumuksella yhtyneet tähän sopimukseen.

2 mom. Tammikuun 13. päivänä 1993 allekirjoitetun pääsopimuksen irtisanomisesta huolimatta jatkuu edellä mainitun pääsopimuksen voimassaolon päättyessä voimassa olleiden paikallisten virka- ja työehtosopimusten voimassaolo kunnes ne irtisanotaan tai määräajaksi tehdyn paikallisen sopimuksen määräaika päättyy.

3 mom. Tämän pykälän määräyksiä noudatetaan samasta ajankohdasta lukien kun 13. tammikuuta 1993 allekirjoitetun pääsopimuksen voimassaolo päättyy lukuun ottamatta sen neuvottelumenettelyä koskevia 7–12 ja 14 §:ää, joiden voimassaolo jatkuu pääsopimuksen 18 §:n mukaisesti.

12 § Sopimuksen soveltamisalan rajoittaminen

Sopimuksen soveltamisalan rajoittaminen määräytyy 13. tammikuuta 1993 allekirjoitetun pääsopimuksen 17 §:n mukaisesti.

13 § Työryhmät

Asetetaan seuraavat työryhmät:

1. Työryhmä, jonka tehtävänä on selvittää sopimuskauden aikana, miten työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain voimaantulo on vaikuttanut työnantajan ja henkilöstön välisen yhteistoiminnan organisointiin ja sisältöön. Selvityksen perusteella sopijaosapuolet arvioivat sopimuskauden lopussa, onko tarvetta toimenpiteisiin, joilla sopijaosapuolet voivat edistää laissa tarkoitetun yhteistoiminnan toteutumista.
2. Työryhmä, jonka tehtävänä on uudistaa jaksotyöaikajärjestelmä ja laatia uutta järjestelmää koskevat sopimusmääräykset 31.1.2008 mennessä. Järjestelmän tulee olla selkeä, nykyistä selvästi yksinkertaisempi, soveltua erilaisiin toiminnallisiin ja työskentelymalleihin sekä mahdollistaa monipuoliset ja joustavat paikalliset työaikajärjestelyt. Järjestelmä tulee lähtökohtaisesti laatia kustannusneutraalisti ja se voidaan ottaa käyttöön myös sopimuskauden aikana.
3. Työryhmä, jonka tehtävänä on selkeyttää tämän sopimuksen matkakustannusten korvauksia koskevan liitteen määräyksiä ja selvittää sen muutostarpeita. Työryhmän määräaika päättyy 31.10.2008.
4. Työryhmä, jonka tehtävänä on sopimuskauden aikana kerätä kunnista ja kuntayhtymistä tietoja ja kokemuksia hyvistä toimintatavoista, joiden avulla määräaikaisten palvelussuhteiden käyttöä on voitu vähentää ja välittää tietoa keräämistään hyvistä käytännöistä kunnille ja kuntayhtymille.

Työryhmä voi myös harkintansa mukaan ottaa käsiteltäväkseen jonkun työryhmässä edustettuna olevan sopijaosapuolen pyynnöstä joitakin määräaikaista palvelussuhteita koskevia tapauksia, joilla se katsoo olevan yleistä merkitystä palvelussuhteen määräaikaaisuuden perusteen laillisuutta arvioitaessa ja antaa asiasta yhteisen lausunnon. Lausunto ei ole paikallisia osapuolia sitova.

5. Työryhmä, jonka tehtävänä on selvittää KVTES:n sairauslomaa koskevien määräysten uudistamistarvetta. Selvitystyössä tulee ottaa huomioon muilla työmarkkinasektoreilla, eläketurvassa ja muussa sosiaaliturvassa tapahtunut kehitys. Työryhmän määräaika päättyy 31.10.2008.

6. Työryhmä, jonka tehtävänä on sopimuskauden aikana johdonmukaistaa ja yksinkertaistaa KVTES:n liitteen 6 (ruokapalveluhenkilöstö) palkkahinnoittelun palkkamääräykset.

14 § 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 kunnissa ja kuntayhtymissä, 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.

Työajan perusteella maksettavat tarkistetut korotukset maksetaan jaksotyöntekijöille tarkistusten voimaantuloajankohdasta lukien tai sen jälkeen ensiksi alkavan työaikajakson alusta lukien.

Helsingissä 1. lokakuuta 2007

KUNNALLINEN TYÖMARKKINALAITOS

JULKISALAN KOULUTETTUJEN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ
JUKO RY

KUNTA-ALAN UNIONI RY

TEKNIIKAN JA PERUSPALVELUJEN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ
KTN RY

I LUKU YLEINEN OSA

1 § Soveltamisala

Tätä virka- ja työehtosopimusta sovelletaan kuntien ja kuntayhtymien

1 viranhaltijoihin

2 kuukausipalkkaisein työntekijöihin ja

3 liitteessä 13 tarkoitettuihin tuntipalkkaisein maatalouslomittajiin

jollei tässä virka- ja työehtosopimuksessa, Kunnallisessa opetusalan virka- ja työehtosopimuksessa (OVTES), Teknisten sopimuksessa (TS), Lääkärisopimuksessa (LS) tai muussa virka- tai työehtosopimuksessa ole toisin määrätty taikka Kunnallisen työmarkkinalaitoksen suostumuksella tehdystä palkkaussopimuksesta muuta aiheudu.

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 Kunnallisen työmarkkinalaitoksen suostumuksella yksittäistapauksessa tehdystä viranhaltijan palkkaussopimuksesta muuta aiheudu, viranhaltijan ja työntekijän palvelussuhteen ehdot säilytetään sellaisina kuin ne olivat virka- ja työehtosopimuksen nojalla noudatettavina edellisen sopimuksen voimassaolon päättyessä.

Työntekijät

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

3 § Työrauha

Viranhaltijat

1 mom. Tähän virkaehtosopimukseen sidottu ei saa sopimuksen voimassa ollessa ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin sopimuksen pätevyystensä,

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 kunnallisen pääsopimuksen 13 §:ssä tarkoitetulla paikallisella sopimuksella. Paikallisella sopimuksella ei kuitenkaan saa sopia tämän sopimuksen mukaan vähintään maksettavaa pienemmästä peruspalkasta eikä poiketa tämän sopimuksen säännöllisen työajan keskimääräistä pituutta, vuosiloman pituutta eikä sairaus- ja äitiyslomaetuksia koskevista määräyksistä. Jos kunnan/kuntayhtymän ylläpidettäväksi siirretään toisen kunnan/kuntayhtymän, valtion tai yksityisen yhteisön ylläpitämä laitos tai toimintayksikkö, siirtyvän henkilöstön vuosiloman pituudesta voidaan sopia tämän sopimuksen vuosilomamääräyksistä poikkeavasti.

Soveltamisohje

Pääsopimuksen 13 §:n 1 momentin mukaan siinä olevia määräyksiä toisin sopimisesta ei noudateta, mikäli valtakunnallisessa virka- tai työehtosopimuksessa on sovittu omilla erityismääräyksillä paikallisesta sopimisesta. Tällöin sovelletaan näitä valtakunnallisen virka- ja työehtosopimuksen erityismääräyksiä. Tällaisia erityismääräyksiä on mm. tämän sopimuksen työaikaluvun 3 §:ssä (työaikajärjestelyt) ja 23 §:ssä (johtavassa tai itsenäisessä asemassa olevien kokoukset). Näissäkin tapauksissa sovelletaan pääsopimuksen 13 §:n 2–4 momentin määräyksiä, jollei esimerkiksi työaikaluvun 3 §:ssä ole erikseen toisin määrätty.

Pääsopimuksen lakattua olemasta voimassa noudatetaan mitä allekirjoituspöytäkirjan 11 §:ssä on määrätty.

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

5 § Työnantajan yleiset oikeudet

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

6 § Työsuhteen ja siihen perustuvien oikeuksien alkaminen

Työntekijät

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

Työntekijät

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

Soveltamisohje

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

7 § Virantoimitus

Viranhaltijat

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

8 § Palvelussuhteen jatkuminen keskeytymättä

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

9 § Lääkärintodistuksen esittäminen

Työntekijät

Työntekijän on palvelukseen tullessaan tai siirtyessään toisenlaiseen tehtävään vaadittaessa esitettävä hyväksyttävä lääkärintodistus terveydentilastaan. Jos työntekijä ei toisenlaiseen tehtävään siirtyessään esitä todistusta vaaditussa 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 (viittausmääräys). Lääkärintodistuksen esittämisvelvollisuus ei koske tilanteita, joissa työntekijä työnantajan yksipuolisesta määräyksestä siirtyy toisenlaiseen tehtävään.

10 § Työntekijän tehtävät

Työntekijät

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

Työntekijät

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

Soveltamisohje

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

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

II LUKU PALKKAUS

1 § Viranhaltijan ja työntekijän oikeus palkkaan

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

Soveltamisohje

Virantoimitus on määritelty 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 toistaiseksi voimassa olevaan virkasuhteeseen ja virantoimitus on määrätty alkamaan 1.4. lukien. Viranhaltija on työkyvytön 1.4. Hänelä 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 lakatessa maksetaan, jollei tästä sopimuksesta muuta johdu,
- 1 palkka eroamispäivään asti, mainittu päivä mukaan luetuna
 - 2 jos viranhaltija tai työntekijä on kuollut, palkka kuolinpäivään asti, jolloin mahdollisesti etukäteen maksettua kuukausipalkkaa kuukauden jäljellä olevalta osalta ei peritä takaisin.

2 § Palkkausjärjestelmä

Palkkausjärjestelmän tavoitteena on edistää kuntien ja kuntayhtymien toiminnan tuloksellisuutta, motivoida henkilöstöä hyviin työsuorituksiin ja varmistaa kunta-alan palkkojen kilpailukyky. Tavoitteeseen pyritään oikeudenmukaisella palkalla, jonka perusteena on

- 1 tehtävät ja niiden vaativuus (tehtäväkohtainen palkka) ja
- 2 työtulokset ja ammatinhallinta sekä palvelusaika (henkilökohtainen lisä)

Lisäksi voidaan maksaa tulospalkkiota, joka perustuu toimintayksikön tulokseen, sekä muita tässä sopimuksessa erikseen mainittuja lisiä, palkkioita tai korvauksia.

Peruspalkalla tarkoitetaan ko. palkkahinnoittelukohdan tehtäväkohtaista vähimmäispalkkaa.

3 § Vähimmäispalkka

- 1 mom. Täysin työkykyisen 17 vuotta täyttäneen täyttä työaikaan tekevän säännöllisen työajan vähimmäispalkka kuukaudessa luontoisetuineen on 1.10.2007 lukien 1267,59 euroa, 1.9.2008 lukien 1 298,01 euroa ja 1.9.2009 lukien 1 329,16 euroa. Määräystä sovelletaan harjoittelijaan tai tähän rinnastettavassa asemassa olevaan vasta palvelussuhteen kestänyä asianomaiseen kuntaan/kuntayhtymään kolme kuukautta.

Soveltamisohje

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 ennakkoarjoittelua, millä tarkoitetaan sitä työkokemusta, jota on hankittava ennen opilaitokseen 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.

- 2 mom. Kesätyöntekijän vähimmäispalkka on 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 § Palkkahinnoittelu

- 1 mom. Viranhaltijalle/työntekijälle maksetaan vähintään liitteissä 1–8 olevien palkkahinnoittelujen asianomaisen palkkaryhmän mukainen peruspalkka tai liitteiden 12 tai 13 mukaan määräytyvä peruspalkka, jollei sopimuksen määräyksistä muuta aiheudu. Palkkaryhmä ja tehtäväkohtainen palkka määräytyvät viranhaltijan/työntekijän tehtävien ja asianomaisissa palkkamääräyksissä mainittujen muiden edellytysten perusteella.

Soveltamisohje

1 Palkkahinnoittelukohdan määrittäminen

Kunnan/kuntayhtymän toimivaltainen viranomainen toteaa palkkahinnoittelun piiriin kuuluvaan viranhaltijaan/työntekijään sovellettavan palkkaryhmän.

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

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.

2 Palkkahinnoittelun ulkopuoliset

Jollei palkkahinnoittelusta löydy tehtävään sopivaa palkkaryhmää (hinnoittelun ulkopuolinen), toimivaltainen viranomainen päättää tehtäväkohtaisesta palkasta ottaen huomioon tehtävien vaativuus ja sellaiset palkkahinnoittelun palkkaryhmät, joita voidaan tehtävien luonteen vuoksi käyttää apuna tehtäväkohtaista palkkaa määrittäessä. Tällainen hinnoittelun ulkopuolinen voi olla esim. viranhaltija/työntekijä, joka osittain tekee toimistoalan palkkaryhmän I tehtäviä ja osittain hallinnon asiantuntijatehtäviä. Työntekijän palkasta sovitaan työsopimuksella em. periaatteiden mukaisesti.

Ks. myös jäljempänä 5 §:n 1 momentin soveltamisohje (palkkahinnoittelun ulkopuoliset).

3 Hinnoittelussa käytettyjä koulutusilmaisuja

Liitteiden 1–8 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. Jos viranhaltijalta/työntekijältä puuttuu vaadittu koulutus, häneen sovelletaan ko. palkkahinnoittelukohtaa 4 §:n 3 momentin mukaisesti.
- 2 Ilmaisulla "tehtävässä edellytetään yleensä.....tutkintoa" pyritään kuvaamaan tehtävän vaativuustasoa, eikä määräys rajoita määräyksen soveltamista vain em. tutkinnon suorittaneisiin.
- 3 Ilmaisulla "pätevyys: määrätty tutkinto tai koulutus" tarkoitetaan sitä, että ko. hinnoittelukohtaa sovelletaan niihin, joilla on em. tutkinto. Jos viranhaltijalta/työntekijältä puuttuu vaadittu koulutus, häneen sovelletaan ko. palkkahinnoittelukohtaa 4 §:n 3 momentin mukaisesti.

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 määritely korkeakoulututkintojen järjestelmästä annetun asetuksen (464/98) 1 §:ssä. Korkeakoulututkinnoista on säädetty tarkemmin yliopistolaissa (645/97) ja laissa ammatikorkeakoulututkinnoista (351/03).

Ammatillisista perustutkinnoista on säädetty laissa ammatillisesta koulutuksesta (630/98) ja ammatitutkinnoista ja erikoisammattitutkinnoista laissa ammatillisesta aikuis-koulutuksesta (631/98).

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

Pöytäkirjamerkintä

KVTES 2005–2007 II luvun 4 §:n 2 momenttia (kalleusluokitus) noudatetaan 29.2.2008 saakka.

Peruspalkan alentaminen puuttuvan kokemuksen vuoksi

- 2 mom. Viranhaltijan/työntekijän, joka ei ole työskennellyt ammattiinsa liittyvissä tehtävissä oman tai muun työnantajan palveluksessa vähintään viittä kuukautta, peruspalkka voi olla enintään 5 prosenttia 1 momentin mukaista peruspalkkaa alempi. Tässä tarkoitettua peruspalkan alennusmääräystä ei voida soveltaa, mikäli viranhaltijalta tai työntekijältä edellytetään terveydenhuollon ammattihenkilöistä annetussa laissa (559/94) tarkoitettua laillistusta.

Soveltamisohje

Viranhaltija/työntekijä on velvollinen esittämään luotettavan selvityksen muun työnantajan palveluksesta.

Edellä tarkoitetun viiden kuukauden määräajan täyttyessä kesken palkanmaksukauden tehtäväkohtaista palkkaa tarkistetaan seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Peruspalkan alentaminen puuttuvan koulutuksen vuoksi

- 3 mom. Mikäli viranhaltijan/työntekijän tehtävät vastaavat palkkahinnoittelussa mainittuja tehtäviä, mutta hänellä ei ole ao. palkkahinnoittelussa edellytettyä soveltuvaa koulutusta tai muuta pätevyyttä, palkkahinnoittelua sovelletaan siten, että peruspalkka on enintään 10 % alempi kuin palkkahinnoittelun ao. palkkausmääräys edellyttää. Palkkahinnoittelussa tutkinnolla tai koulutuksella tarkoitetaan (usein mainittu vain tutkinnon taso) tehtävään soveltuvaa tutkintoa tai koulutusta.

Soveltamisohje

Po. tapauksessa tehtäväkohtainen palkka määräytyy tehtävien vaativuuden mukaan. Puuttuvasta koulutuksesta tai pätevydestä huolimatta tehtäväkohtainen palkka voi olla sama kuin koulutusvaatimukset täyttävällä, jos tehtävien vaativuus on kaikilta osin sama.

Viranhaltijan/työntekijän, jolla ei ole virkaan tai tehtävään edellytettyä pätevyyttä ja joka ei ole työskennellyt ammatteensa liittyvissä tehtävissä vähintään 2 momentin tarkoittamaa aikaa, peruspalkka voi olla yhteensä enintään 10 % 1 momentin mukaista peruspalkkaa alempi.

Mikäli viranhaltija/työntekijä saavuttaa hänen tehtäväänsä noudatettavassa palkkahinnoittelukohdassa edellytetyn pätevyyden, tehtäväkohtaista palkkaa tarkistetaan vähintään peruspalkkaan seuraavan kuukauden alusta lukien siitä, kun hän on esittänyt selvityksen pätevyyden saavuttamisesta.

5 § Tehtäväkohtaisen palkan määrittely

- 1 mom. Viranhaltijan/työntekijän tehtäväkohtaista palkkaa määrittäessä tai siitä sovittaessa tehtäväkohtaisen palkan määräytymisperusteena on ensisijaisesti viranhaltijan/työntekijän tehtävien vaativuus.

Soveltamisohje

1. Palkkaryhmän määrittely ja tehtäväkohtaisesta palkasta päättäminen

Sen jälkeen kun on todettu sovellettava palkkaryhmä, tehtäväkohtaisesta palkasta päättää se viranomainen, jolle kuuluu harkinnanvaraisesta palkasta päättäminen. Työntekijän palkasta sovitaan työsopimuksella. Tehtäväkohtainen palkka voidaan määritellä uudelleen uutta viranhoitomääräystä annettaessa ja työsopimusta tehtäessä esim. sijaisuuksia jatkettaessa.

Työnantajan on tehtäväkohtaisesta palkasta päättäessään käytettävä harkintavaltaansa siten, että tehtävien vaativuus otetaan mahdollisimman objektiivisesti huomioon. Tavoitteena on, että samaan palkkaryhmään kuuluvien tehtäväkohtaiset palkat ovat tehtävien vaativuuden edellyttämässä suhteessa toisiinsa. Vertailun kohteena ovat saman työnantajan palveluksessa olevien samaan palkkaryhmään kuuluvien tehtävät. Joissakin tapauksissa saattaa olla tarkoituksenmukaista suorittaa vaativuusvertailu samanaikaisesti kahdessa palkkaryhmässä, esim. toimistoalan palkkaryhmissä I ja II.

Pöytäkirjamerkintä

Jos palkkahinnoittelukohdassa on todettu erikseen tehtäväkohtaiset palkat I ja II kalleusluokassa, kysymyksessä ovat erilliset palkkaryhmät. Tätä määräystä noudatetaan 29.2.2008 saakka.

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

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

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 käyttä arvioinnissa 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 (ammatillinen peruskoulutus, jatko- ja täydennyskoulutus) ja ammatinhallinnan edellyttämää uuden tiedon hankkimista. Taitojen osalta arvioidaan työn edellyttämää työkokemuksella saavutettua osaamisen syvyyttä ja monipuolisuutta sekä erityisosaamista ja kokonaisuuksien hahmottamista. Työn edellyttämien taitojen vaativuuteen vaikuttaa myös se, missä määrin työ edellyttää useiden eri tehtäväalueiden hallintaa tai monien asioiden yhtäaikaista hallintaa

taikka toisistaan poikkeavien tietojen ja taitojen hallintaa. Harkinnan osalta arvioidaan työn edellyttämää itsenäisen harkinnan tasoa, johon vaikuttaa ohjeiden määrä ja laatu. Harkinta kuvaa myös tavoitteenasettelun itsenäisyyttä ammattialan ja organisaation arvoista ja tavoitteista.

Työn vaikutukset ja vastuu

Työn vaikutukset ja vastuu kuvaavat niitä vaikutuksia ja sitä merkitystä, joka työllä on kuntalaisten/asiakkaiden ja työyhteisön fyysisiin, psyykkisiin, sosiaalisiin ja taloudellisiin olosuhteisiin. Vaikutuksia arvioidaan kohteiden laajuuden (erilaisuus, määrä) ja vaikutusten pysyvyyden (pitkäkestoisuus, muutettavuus) kannalta. Asiantuntija-, johtamis- ja esimiestyössä korostuvat toimintaedellytyksiä, tuloksellisuutta, vaikuttavuutta sekä työyhteisöjen toimivuutta koskeva vaikuttaminen ja vastuu. Toimintaedellytyksiin vaikuttamista ilmenee kaikilla organisaatio- ja tasoilla.

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. Arviointi

Työn vaativuuden arviointitavat jaetaan yleensä kahteen pääryhmään: kokonaisarviointi ja analyttinen eli vaativuustekijöittäin eritelty arviointi (yleensä pisteytys). Tässä suositellaan kokonaisarviointia, joka perustuu ennalta määriteltäviin objektiivisiin vaativuustekijöihin. Tähän on vaikuttanut mm. se, että kysymyksessä on samaan palkkaryhmään kuuluvien tehtävien vaativuuden arviointi ja vertailu. Eri vaativuustekijöillä on erilaiset painoarvot. Työn edellyttämällä osaamisella on suurin painoarvo. Analyttisen pisteytysjärjestelmän hankkiminen ja muokkaaminen työyhteisöön soveltuvaksi (mm. vaativuustekijöiden ja niiden tasojen oikeat määritykset ja painotukset)

vaatii yleensä enemmän koulutusta ja muuta valmistelu-aikaa kuin kokonaisarviointi.

Arviointijärjestelmän toimivuutta on hyvä ajoittain arvioida. Ennen uuden arviointijärjestelmän käyttöönottoa tai arviointijärjestelmää muutettaessa asiasta neuvotellaan niiden luottamusmiesten kanssa joiden edustamiin viranhaltijoihin/työntekijöihin arviointijärjestelmää tullaan soveltamaan. Arviointijärjestelmästä päättää viime kädessä työnantaja. Selostus arviointijärjestelmästä tallennetaan kirjallisessa tai sähköisessä muodossa. Työpaikalla käytössä olevasta arviointijärjestelmästä ja sen sisällöstä tiedotetaan niille viranhaltijoille/työntekijöille, joita ko. arviointitapa koskee.

Arviointi suoritetaan mahdollisimman yhteismitallisesti ja yhdenmukaisin perustein.

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

4. Tehtäväkuvaus

Tehtävien vaativuuden arvioinnin tulee perustua tehtäväkuvaukseen, josta käyvät ilmi tehtävän tarkoitus ja siihen kuuluvat olennaiset tehtäväkokonaisuudet. Se ei ole luetelo kaikista tehtävistä, joita viranhaltija/työntekijä tekee. Tehtäväkuvaukset laaditaan yhteistyössä työnantajan edustajan ja asianomaisen viranhaltijan/työntekijän tai, mikäli kyse on mallitehtäväkuvauksen laatimisesta, asianomaisen ammattiryhmän edustajan kanssa. Tehtäväkuvausten pitää olla vertailukelpoisia keskenään ja mahdollistaa tehtävien vaativuuden vertailu palkkaryhmien sisällä. Tehtäväkuvausta ei tarvitse tehdä kaikille henkilöille erikseen silloin, kun henkilöt tekevät samanlaisia tehtäviä. Tällöin voidaan tehdä esim. mallitehtäväkuvaus ja täydentää sitä tarvittaessa.

Kun työntekijöiden/viranhaltijoiden tehtäväkuvauksissa määritellyjä tehtäväkokonaisuuksia muutetaan vähäistä merkittävämmän, tarkistetaan myös po. henkilöstön työkuvaukset muuttuneen tilanteen mukaisiksi, ja arvioidaan työn vaativuus uudelleen työn kokonaisvaativuudessa tapahtuneiden muutosten selvittämiseksi. Sen jälkeen arvioidaan muutosten mahdolliset vaikutukset tehtäväkohtaisiin palkkoihin. Tehtäväkuvauksen vahvistaa työnantaja. Se ei ole yleensä työ sopimuksen osa ja työnantaja voi siten tarvittaessa tarkistaa sitä. Vahvistetusta tehtäväkuvauksesta annetaan kopio ao. viranhaltijalle/työntekijälle hänen pyynnöstään. Työntekijän tehtävien olennaisesta muuttamisesta ks. I luvun 10 §; viranhaltijan tehtä-

vien olennaisesta muuttamisesta ks. laki kunnallisesta viranhaltijasta 23 § (viittausmääräys).

5. Arvioinnissa huomioon otettavia seikkoja

5.1 Koulutus

Viranhaltijalla tai työntekijällä oleva koulutus tai kokemus ei ratkaise työn vaativuutta, vaan vaativuustarkastelu tehdään aina tosiasiallisten tehtävien perusteella. Palkkaryhmän soveltamisedellytykseksi on kuitenkin usein määritetty tietty koulutustaso, jolla on pyritty kuvaamaan osaltaan palkkaryhmään kuuluvien tehtävien tiedollista vaativuustasoa. Mikäli palkkaryhmään kuuluvalla edellytetään korkeampaa koulutustasoa kuin mitä palkkaryhmässä 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 määrittäessä. 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.

5.2 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 (2 momentissa ovat määräykset olennaisen tehtävämuutoksen vaikutuksesta tehtäväkohtaiseen palkkaan). Esimerkkinä tällaisista lisätehtävistä ja -vastuista voidaan mainita jonkin yksikön tai vastualueen määräaikainen päällikkyyys, jonkin yksikön tai ryhmän vetovastuu, johtajan tai esimiehen varamiehenä toimiminen tai vastuu vaativasta tehtäväkokonaisuudesta, jota muilla samaan palkkaryhmään kuuluvilla ei ole.

5.3 Esimiesasema

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

6. Palkkahinnoittelun ulkopuoliset ryhmät

Vaikka työn vaativuuden arviointi suoritetaankin palkkaryhmittäin, vastaavanlaista vaativuustarkastelua voidaan tarvittaessa soveltaa myös palkkahinnoittelun ulkopuolisiin ryhmiin. Palkkahinnoittelun ulkopuolisista viranhaltijoista ja työntekijöistä voidaan tarvittaessa muodostaa omia ryhmiä tehtävien vaativuuden arviointia silmälläpitäen silloin, kun kyseessä on samankaltainen työ. Tarvittaessa voidaan tällaisia vertailuryhmiä muodostaa esimerkiksi kunnan johtoryhmään kuuluvista ns. toimialajohtajista tai sairaaloiden tutkimushenkilöstöstä (fyysikot ja kemistit). Vaikka tällaisia vaativuusvertailuryhmiä ei muodostettaisikaan, työnantajan pitää huolehtia siitä, että palkkahinnoittelun ulkopuolisten tehtäväkohtaiset palkat ovat oikeassa suhteessa niihin palkkahinnoittelun palkkaryhmiin kuuluvien tehtäväkohtaisten palkkojen kanssa, joita voidaan tehtävien luonteen vuoksi käyttää jonkinlaisena ns. viiteryhmänä.

7. Tehtäväkohtaisen palkan alentaminen

Tehtäväkohtaista palkkaa voidaan alentaa vain 2 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa.

Olennainen muutos tehtävissä

- 2 mom. Jos viranhaltijan/työntekijän tehtävien vaativuus olennaisesti muuttuu vähintään 10 työpäivän ajaksi toiseen virkaan tai tehtävään siirtymis-

sen tai tehtävien uudelleenjärjestelyn vuoksi, tehtäväkohtaista palkkaa tarkistetaan, jos se ei vastaa muuttuneita tehtäviä.

Tehtäväkohtaisen palkan tarkistamisajankohdat ovat:

- 1 toiseen virkaan siirtymishetki
- 2 tehtävien muutosajankohdasta lukien, 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 vain yli 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 tehtäviä muutetaan määrääjäksi ja uusi tehtäväkohtainen palkka on korkeampi, tehtäväkohtainen palkka alenee välittömästi em. määrääjän päätyttyä.

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

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

6 § Henkilökohtainen lisä

- 1 mom. Viranhaltijalle/työntekijälle voidaan maksaa varsinaiseen palkkaan kuuluvaa euromääräistä henkilökohtaista lisää, jonka perusteena ovat viranhaltijan/työntekijän henkilökohtaiset työtulokset ja ammatinhallinta sekä mahdolliset muut paikallisesti määritellyt henkilökohtaiset taidot.
- 2 mom. Henkilökohtaisen lisän yleiset maksamisperusteet selvitetään yhteisesti henkilöstön tai sen edustajien kanssa. Henkilökohtaisia lisiä maksettaessa on eri viranhaltija-/työntekijäryhmiä kohdeltava tasapuolisesti. Viranhaltijalle/työntekijälle on pyydettäessä ilmoitettava häntä koskevan henkilökohtaisen lisän maksamisen perustelut.

Soveltamisohje

Henkilökohtainen lisä on osa kannustavaa palkkausta. Kannustavalla palkkauksella pyritään parantamaan toiminnan tuloksellisuutta ja tukemaan johtamista. Kannustavuus perustuu siihen, että jokainen voi työsuorituksellaan vaikuttaa palkkaukseensa. Henkilökohtaisten tulosten palkitseminen on keskeinen tekijä motivaation syntymisessä.

Henkilökohtaisen lisän peruste

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

Henkilökohtaisen lisän perusteina voivat työtulosten ja tavanomaisten työtehtävien hallinnan lisäksi olla esimerkiksi monitaitoisuus sekä erityistiedot ja -taidot, mikäli näitä voidaan käyttää omaa pääasiallista vastuualuetta laajemmin hyväksi työyhteisössä, taikka muut työn onnistumisen kannalta tärkeät tekijät. Em. tekijöitä voivat olla esimerkiksi yhteistyökyky, vastuuntunto, joustavuus ja kehityshakuisuus.

Uusia viranhaltijoita ja työntekijöitä otettaessa voidaan palvelussuhteen alusta lukien maksaa henkilökohtaista lisää, jonka perusteena on lähinnä aikaisemmassa toiminnassa todettu ammatinhallinta ja työtulokset. Poikkeuksellisesti henkilökohtaisen lisän perusteluna voi olla mm. henkilöstön saatavuuteen liittyvät ongelmat.

Työkokemus vaikuttaa myönteisesti henkilön ammatinhallintaan ja työtuloksiin. Lisäksi työkokemus luo yleensä varmuutta ja luotettavuutta työyksikön toimintaan, parantaa yhteistyötä ja toiminnan sujuvuutta ja vaikuttaa myönteisesti työyksikön tuloksellisuuteen. Näin ollen työko-

muksella on käytännössä merkittävä vaikutus työsuorituksen arvioinnissa ja henkilökohtaisen lisän maksamisessa.

Henkilökohtainen lisä myönnetään pääsääntöisesti toistaiseksi, mutta myös määräaikainen lisä voi olla mahdollinen. Henkilökohtaisen lisän myöntämisen ja muuttamisen pitäisi perustua henkilön työsuorituksen arviointiin, joka voidaan suorittaa esim. vuosittain kehityskeskustelun yhteydessä. Harkinnanvaraista henkilökohtaista lisää (1 mom.) voidaan alentaa vain 3 momentin tilanteissa.

Toimivaltainen viranomainen päättää arvioinnin tuloksen toteuttamisesta eri yksiköissä (esim. aikataulu, kustannusraami ja arvioinnin tuloksen vaikutus palkan määrään).

Paikallinen käsittely

Henkilöiden arvioinnin ja henkilökohtaisen lisän maksamisen perusteista neuvotellaan paikallisesti pääsopijajärjestöjen edustajien kanssa pääsopimuksen 14 §:n 2 momentin määräyksen mukaisesti, jollei 13 §:n määräyksen mukaisesti toisin sovita. Tavoitteena on, että henkilökohtaisen lisän perusteista on mahdollisimman laaja yksimielisyys työnantajan ja henkilöstön kesken.

Esimiehet suorittavat arvioinnin noudattaen sopimuksessa mainittuja ja niitä täydentäviä paikallisesti vahvistettuja arviointiperusteita. Objektiiisuus toteutunee parhaiten, jos arvioijia on kaksi. Esimiesten suorittaman arvioinnin pitää olla objektiivista ja tasapuolista ja eri esimiesten arvioinnin yhteismitallista. Esimiehille on annettava riittävä ohjaus henkilökohtaisten lisien käytöstä ja työsuorituksen arvioinnista.

Toimivaltainen viranomainen (esim. johtava viranhaltija) päättää henkilökohtaisesta lisästä ottaen huomioon esimiesten suorittaman arvioinnin ja ylemmän viranomaisen antamat ohjeet.

Pöytäkirjamerkintä

Työnantajan on käytettävä harkinnanvaraisiin henkilökohtaisiin lisiin vähintään 1,1 % laskettuna kunnan/kuntayhtymän palveluksessa olevan KVTES:n piiriin kuuluvan henkilöstön tehtäväkohtaisten palkkojen yhteismäärästä. Jos palkkahinnoitteluliitteen soveltamispiiriin kuuluu vähintään 30 henkilöä, työnantajan on käytettävä tämän henkilöstön harkinnanvaraisiin henkilökohtaisiin lisiin vähintään 1,1 % heidän yhteenlasketusta tehtäväkohtaisten

palkkojen palkkasummasta. Tarkistus suoritetaan vuosittain.

- 3 mom. Henkilökohtaista lisää voidaan alentaa vain silloin, kun kysymyksessä on tehtävien olennaisesta muuttumisesta aiheutuva palkkausperusteiden uudelleen arviointi tai viranhaltijasta/työntekijästä itsestään johutuva työtulosten huomattava huonontuminen. Viranhaltijalla/työntekijällä on kuitenkin oikeus vähintään 4 momentin mukaiseen henkilökohtaisen lisän vuosisidonnaiseen osaan.

Henkilökohtaisen lisän vuosisidonnainen osa

- 4 mom. Henkilökohtainen lisä on vähintään 5 % tehtäväkohtaisesta palkasta, kun viranhaltija/työntekijä on ollut vähintään 5 vuotta, ja vähintään 10 % tehtäväkohtaisesta palkasta, kun viranhaltija/työntekijä on ollut vähintään 10 vuotta virka- tai työsuhteessa

- 1 asianomaiseen kuntaan/kuntayhtymään tai
- 2 muun työnantajan palveluksessa tehtäviään vastaavalla ammattialalla tai sellaisessa tehtävässä, josta on olennaista hyötyä nykyisissä tehtävissä.

Edellä mainitusta ajasta vähennetään lakossaoloaika ja muu luvaton poissaoloaika.

Soveltamisohje

Olenneisen hyödyn arviointiin sisältyy harkintaa. Olenneinen hyöty ratkaistaan tapauskohtaisesti. Samankaltaisissa tapauksissa noudatetaan yhtenäistä käytäntöä.

Pöytäkirjamerkintä

31.8.2004 maksettu määrävuosilisä säilyy 1.9.2004 lukien samansuuruisena niin kauan kuin palvelussuhde jatkuu keskeytymättä samaan kuntaan/kuntayhtymään, ellei tämän luvun 13 §:n määräyksestä muuta johdu.

- 5 mom. Edellä 4 momentissa tarkoitettu lisä maksetaan palvelusajan täyttymistä seuraavan kalenterikuukauden alusta lukien. Muun kuin oman kunnan/kuntayhtymän palvelusta on esitettävä luotettava kirjallinen selvitys. Mikäli selvitys muun työnantajan palvelusta esitetään takautuvasti, tähän palvelukseen perustuvaa lisää maksetaan enintään kahden vuoden ajalta takautuvasti selvityksen esittämisestä.

7 § Tulospalkkio

- 1 mom. Viranhaltijalle/työntekijälle voidaan maksaa tulospalkkiota, joka perustuu kunnan/kuntayhtymän toimintayksiköiden palvelutuotannon tuloksellisuuden parantamiseksi asetettujen tavoitteiden todettuun ylittämiseen.
- 2 mom. Tulospalkkioina voidaan maksaa asianomaisen tulosityksikön henkilöstölle osa hyödystä, jonka kunnalle/kuntayhtymälle voidaan todeta koituvan tuloksellisuuden parantumisesta. Tulospalkkioihin voidaan käyttää vuodessa enintään 5 % ao. tulosityksikön vuotuisesta palkkasummasta. Tuloksen aikaansaamiseen vaikuttaneelle viranhaltijalle/työntekijälle maksetaan jälkikäteen seurantajaksolta ennakolta vahvistettujen perusteiden mukainen erillinen euromääräinen tulospalkkio.
- 3 mom. Tulospalkkio ei ole varsinaista palkkaa ja se maksetaan erillään varsinaisesta kuukausipalkasta. Vuosilomaa lukuun ottamatta tulospalkkion seurantajaksoon kohdistuva virantoimituksen/työnteon keskeytysaika vähentää vastaavassa suhteessa tulospalkkion määrää, jollei ao. viranomainen toisin päättä.

Soveltamisohje

Liitteessä 9 on tulospalkkiota koskeva ohje.

MUUT LISÄT JA PALKKIOT

8 § Kannustuslisä

Viranhaltijalle/työntekijälle voidaan maksaa kannustuslisää, mikäli kunnan/kuntayhtymän asianomainen viranomainen harkitsee lisän suorittamisen erityisen syyn vuoksi perustelluksi. Kannustuslisän myöntämiseen saadaan käyttää enintään 0,4 % kunnan/kuntayhtymän kuukausipalkkaisten viranhaltijoiden ja työntekijöiden palkkojen yhteismäärästä ja lisä voi olla enintään 5 % viranhaltijan/työntekijän vuotuisesta tehtäväkohtaisesta palkasta.

Soveltamisohje

Kannustuslisän tavoitteena on henkilöstön työmotivaation lisääminen sekä tuloksellisuuden ja tuottavuuden parantaminen. Kannustuslisää voidaan käyttää ryhmän tai yksilön palkitsemiseen. Kannustuslisää voidaan käyttää esim. silloin, kun tulospalkkio ei ole käytössä, mutta työnantaja haluaa palkita jonkin yksikön henkilöstöä jälkikäteen hyvästä tuloksesta.

Jos kannustuslisää käytetään yleisesti, sen maksamisperusteet on tarkoituksenmukaista selvittää yhteisesti henkilöstön kanssa. Lisän luonteen vuoksi sen maksamisesta ei käydy virallisia paikallisneuvotteluja viranhaltija- ja työntekijäjärjestöjen kanssa.

9 § Kielilisä

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.

Soveltamisohje

Viran tai tehtävän kelpoisuusvaatimuksiin kuuluva kielitaito voidaan ottaa huomioon tehtäväkohtaisessa palkassa ja muu kielitaito henkilökohtaisessa lisässä, jolloin erillistä kielilisää ei makseta.

Kunnan/kuntayhtymän toimivaltainen viranomainen harkitsee, missä tehtävässä kielilisää maksetaan ja millainen näyttö kielitaidosta vaaditaan.

10 § Syrjäseutulisä

Kunta/kuntayhtymä voi maksaa viranhaltijalle/työntekijälle euromääräistä varsinaiseen palkkaan kuuluvaa harkinnanvaraista syrjäseutulisää. Viranhaltijalla/työntekijällä, jolla on 30.4.1995 voimassa olleiden Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen määräysten mukaisesti ollut oikeus syrjäseutulisää, maksetaan edelleen samansuuruista euromääräistä syrjäseutulisää niin kauan, kun palvelussuhde ko. kuntaan/kuntayhtymään jatkuu keskeytymättä. Siirtyminen toiseen virkaan tai tehtävään ko. kunnassa tai kuntayhtymässä tai kuntajaon muuttuminen ei vaikuta syrjäseutulisän maksamiseen, kunhan myös uudessa virassa tai tehtävässä ja pääasiallisessa toimipaikassa maksettiin 1.1.1995 syrjäseutulisää.

Soveltamisohje

Harkinnanvaraisen lisän maksaminen voi olla perusteltua harvaanasuilla ja syrjäisillä alueilla, mikäli näitä olosuhteita ei muutoin ole otettu huomioon palkassa.

11 § Kokouspalkkio

- 1 mom. Viranhaltijalle/työntekijälle maksetaan toimivaltaisen viranomaisen määräämä kokouspalkkio, jos viranhaltija/työntekijä on kokouksessa toimivaltaisen viranomaisen määräyksen nojalla muulloin kuin säännöllisenä työaikanaan vähintään puoli tuntia tai niin, että kokous alkaa vähintään kaksi tuntia hänen varsinaisen työaikansa päättymisen jälkeen.
- 2 mom. Kokouspalkkiota ei makseta viranhaltijalle/työntekijälle, joka saa kokouksen ajalta lisä-, yli-, ilta-, yö- tai sunnuntaityökorvauksen tai eri palkan tai palkkion kokouksessa suoritettavasta tehtävästä.

Soveltamisohje

Ks. III luku 23 § 2 momentti (johtavassa ja itsenäisessä asemassa oleville maksetaan pääsääntöisesti työaika-
korvaukset, ei kokouspalkkiota), 15 § 2 momentti (työ-
aikalain ulkopuolella olevat), liite 15 5 § (liukuva työaika).

12 § Luentopalkkio

Viranhaltijalle/työntekijälle voidaan maksaa luentopalkkio, mikäli hän toimii kouluttajana kunnan/kuntayhtymän henkilöstölleen järjestämässä koulutus- tai esitelmätilaisuudessa. Luentopalkkion suuruudesta ja perusteista päätetään paikallisesti.

ERINÄISET MÄÄRÄYKSET

13 § 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

Tätä määräystä noudatetaan myös silloin, kun viranhaltijan osa-aikajärjestelmä perustuu kunta-/kuntayhtymäkohtaiseen erityislaatuiseen järjestelmään.

Jos osa-aikatyön työaika muuttuu esim. kokoaikaiseksi, tehtäväkohtainen palkka ja euromääräiset lisät suurenevat samassa suhteessa, ellei esim. henkilökohtaisen liian 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.
- 3 mom. Sivuviroissa noudatetaan entisiä palkkausperusteita, ellei toisin päätetä.

14 § Työnantajan edustajan palkka

Viranhaltijat

Sen estämättä, mitä tässä sopimuksessa muutoin on määrätty, kunnan/kuntayhtymän asianomainen viranomainen voi harkintansa mukaan päättää seuraavien kuntaa/kuntayhtymää työnantajana edustavien viranhaltijoiden palkasta:

- 1 kunnan- ja apulaiskunnanjohtaja
- 2 kuntayhtymän johtaja/johtava rehtori
- 3 johtavassa asemassa oleva viranhaltija, joka vastaa kunnan/kuntayhtymän suuresta hallinnonalasta ja sen kehittämisestä tai jonka tehtävänä on keskushallinnossa vastata kunnan yleisestä hallinnosta, taloudesta tai suunnittelusta ja niiden kehittämisestä
- 4 kunnan/kuntayhtymän henkilöstöpäällikkö tai vastaavassa asemassa oleva viranhaltija, joka päätoimisesti hoitaa henkilöstöasioita.

Edellä 3 ja 4 kohdassa tarkoitetun viranhaltijan kuulumisen tämän pykälän piiriin ratkaisee tarvittaessa Kunnallinen työmarkkinalaitos.

Soveltamisohje

Kunta/kuntayhtymä voi vapaasti päättää yllä mainittujen viranhaltijoiden palkoista ja niiden tarkistamisesta sekä tarkistuksen voimaantuloajankohdasta. Tarvittaessa voidaan määrätä esim. kunnanjohtajan palkka kiinteänä kuukausipalkkana ilman henkilökohtaista lisää tms. lisiä.

15 § Kokonaispalkkainen projektityöntekijä/viranhaltija

Työntekijän/viranhaltijan, joka työskentelee määräaikaaisessa projektissa, jonka toiminta perustuu kunnan/kuntayhtymän pääosin ulkopuolisesta rahoituksesta tulevaan tiettyyn määrärahaan, palkka voidaan määritellä kuten tämän luvun 14 §:ssä on määrätty.

Pöytäkirjamerkintä

Määräys koskee työntekijää/viranhaltijaa, jonka palvelussuhde alkaa viimeistään 31.1.2010.

16 § Varsinainen palkka

Viranhaltijan/työntekijän varsinaiseen palkkaan kuuluvat seuraavat palkanosat:

- 1 tehtäväkohtainen palkka tai vastaavanluonteinen palkka (lukuun ottamatta luontoisetua)
- 2 henkilökohtainen lisä ja määrävuosilisä
- 3 syrjäseutulisiä
- 4 kielilisiä ja
- 5 luottamusmieskorvaus ja
- 6 työsuojeluvaltuutetun korvaus.

Soveltamisohje

Varsinaisen palkan käsitettä tarvitaan maksettaessa palkkaa mm. vuosiloman sekä sairausloman ja äitiysvapaan ajalta.

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 viranomaisen työntekijän palkanmaksun osalta toisin määrää. Jos rahapalkka erääntyy maksettavaksi pyhäpäivänä

tai arkilauantaina taikka arkipäivänä, jona pankkien yleisesti keskinäisissä maksuissaan käyttämät maksujärjestelmät eivät säädöskoelmassa julkaistavan Suomen Pankin ilmoituksen mukaan ole Euroopan keskuspankin tai Suomen Pankin tekemän päätöksen vuoksi käytössä, pidetään lähinnä edellistä muuta arkipäivää erääntymispäivänä. 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, jolleivät työnantaja ja viranhaltija/työntekijä toisin sovi.
- 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.

18 § Palkan laskeminen kalenterikuukautta lyhyemmältä ajalta

- 1 mom. Osalta kalenterikuukautta maksetaan 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 on palkatonta virkavapaata 28.6.–8.7., maksetaan kesäkuulta 27/30 ja heinäkuulta 23/31 viranhaltijan varsinaisesta palkasta.

- 2 mom. Jäljempänä mainituissa tapauksissa viranhaltijan virantoimitusajalta/työntekijän työssäolon ajalta maksettava palkka lasketaan kuitenkin tuntipalkan mukaan käyttäen työaikaluvun 25 §:ssä mainittuja jakajalukuja.

- 1 Palvelussuhde kestää enintään 12 kalenteripäivää.

Esimerkki

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

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

- 2 Palvelussuhde kestää yli 12 kalenteripäivää, mutta koostuu peräkkäisistä enintään 12 kalenteripäivän jaksoista, joilta maksettava varsinainen palkka määräytyy eri perusteiden mukaan.

Esimerkki

Työntekijä on työskennellyt määräaikaisessa työsuhteessa 7 päivää tehtävässä, josta hän saa 1900 euron tehtäväkohtaista palkkaa, minkä jälkeen hän siirtyy 9 kalenteripäiväksi 2100 euron tehtäväkohtaisen palkan mukaisiin tehtäviin määräaikaiseen työsuhteeseen. Palkka maksetaan tuntipalkkana molempien tehtävien osalta.

- 3 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.

19 § Työnantajan saatavan kuittausoikeus

Työntekijät

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

Soveltamisohje

Kuittaamista rajoittavat ulosottolain 4 luvun 48–53 §:n (1.1.2008 alkaen ulosottokaari) säännökset suojaosuudesta ym.

Viranhaltijat

- 2 mom. Työnantajan oikeudesta aiheettomasti maksetun palkan tai muun palvelussuhteesta johtuvan etuuden takaisinperintään ja takaisinperintän suorittamisesta viranhaltijan palkasta säädetään kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 56 §:ssä (viittausmääräys).

Soveltamisohje

Palkasta suoritettavaa perintää rajoittavat ulosottolain 4 luvun 48–53 §:n (1.1.2008 alkaen ulosottokaari) säännökset suojaosuudesta ym. KVhL:n 56 §:n säännös ei koske muun kuin palvelussuhteesta johtuvan saatavan perimistä palkasta.

20 § 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 syytetäi 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.

Soveltamisohje

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

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

III LUKU TYÖAIKA

1 § Työajan tehokkaan käytön periaate

Viranhaltijan/työntekijän työaikojen pituudet määräytyvät jäljempänä mainitulla tavalla työtehtävien laadun ja määrän mukaan sekä huomiioon ottaen työajan tehokas käyttö ja se, mitä palkkausta vahvistetessa 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:

5 §:n 3 momentti (viranhaltijan velvollisuus suorittaa varallaoloa), 8 § (moottoriajoneuvon kuljettajan työaika), 9 §:n 2 momentti (työehtosopimukseen perustuva säännöllinen työaika), 13 §:n 1 ja 3 momentti (liukuva työaika), 14 §:n 1 ja 3 momentti (poikkeuksellinen säännöllinen työaika), 15 § (lyhennetty työaika), 18 § (työntekijän suostumus ja viranhaltijan velvollisuus tehdä lisä- ja ylityötä), 19 § (ylityön enimmäismäärä), 20 § (aloittamis- ja lopettamistyö), 21 § (hätätyö), 24 § (työsopimuksen päättyminen kesken tasoittumisjakson), 26 § (yötyö) jäljempänä 31 §:stä ilmenevin poikkeuksin, 27 § (vuorotyö ja yövuorot jaksoyössä), 29 § (vuorokausilepo), 30 § (moottoriajoneuvon kuljettajan vuorokausilepo), 33 §:n 1 momentti (sunnuntaityön teettäminen), 36 § (poikkeuslupa), 37 § (työaikakirjanpito) sekä 8 luvun erinäiset säännökset (kanneaika, säännösten pakottavuus, rangaistussäännökset, ym.).

- 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 tarkoitetussa 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 selvítettävä järjestelyn vaikutukset esim. työvuorosuunnitteluun 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 määräajaksi tehty edellä tarkoitettu paikallinen sopimus voidaan milloin tahansa irtisanoa päättymään kolmen kuukauden kuluessa, 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 työpaikalla 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

Matkaan käytettyä aikaa ei lueta työaikaan, ellei sitä samalla ole pidettävä työsuorituksena. Kuitenkin kulkeminen tai kuljetus toimivaltaisen viranomaisen tai esimiehen 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 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

Koulutukseen käytettyä aikaa ei lueta työajaksi, ellei kysymyksessä ole työnantajan itsensä järjestämä välittömästi viranhaltijan virkatehtäviin/työntekijän työtehtäviin liittyvä sekä virka-/työtehtävien hoidon kannalta välttämätön ja työnopastukseen rinnastettava koulutus, josta viranhaltija ei voi virkavelvollisuuttaan ja virkatehtäviään laiminlyömättä/työntekijä työvelvollisuuksiaan laiminlyömättä kieltäytyä.

Soveltamisohje

Koulutustilaisuuteen osallistumista varten viranhaltijalle/työntekijälle voidaan joko antaa virkamatkamääräys tai myöntää hakemuksesta virka-/työvapaata.

Jos työnantaja antaa koulutukseen osallistumista varten virkamatkamääräyksen, niin palkkaus ja matka- yms. kustannusten korvaukset määräytyvät matkakustannusten korvausta koskevan liitteen mukaan.

Jos viranhaltijalle/työntekijälle on hakemuksesta myönnetty virka-/työvapaata, tulee työnantajan päätöksessä samalla ratkaista, onko se palkaton, palkallinen tai maksetaanko osapalkkaa sekä missä määrin työnantaja mahdollisesti osallistuu muihin kustannuksiin. Kustannuksina tulevat kysymykseen varsinaiset koulutuskustannukset ja/tai matkakustannukset. Kustannuksiin voidaan osallistua esimerkiksi myöntämällä apurahaa taikka suorittamalla tietty osuus kustannuksista (esim. 50 % tai enintään 70 euroa sekä koulutus- että matkakustannuksista).

Koska koulutustilaisuus ja sen perusteella annettava virkamatkamääräys tai myönnetty virka-/työvapaa tiedetään yleensä ennalta, tulee tämä ottaa huomioon esimerkiksi työvuoroluetteloa laadittaessa. Virkamatkamääräystä koulutustilaisuuteen osallistumista varten ei tulisi antaa vapaapäiväksi. Mikäli näin joudutaan menettelemään, voidaan vapaapäiviä tarvittaessa muuttaa.

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, työaikaa 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, työaikaa 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

Varallaolosta tulee antaa sellaiset kirjalliset ohjeet, että viranhaltija/työntekijä tietää varallaoloon liittyvät oikeudet ja velvollisuudet (esimerkiksi missä ajassa työpaikalle on viimeistään saavuttava). Viranhaltijan velvollisuudesta olla varalla on säädetty työaikalain 5 §:n 3 momentissa (viittausmääräys).

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 26 §:n 1 ja 2 momentissa tarkoitetun viikoittaisen vapaa-ajan 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 määrättäessä 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, korvaus varallaolosta määräytyy työaikalain 5 §:n 2 momentin mukaisesti. 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. Jaksotyössä voidaan jakson keskeytyessä varallaolon aikakorvausta käyttää säännöllisen työajan vajauksen täyttöön vain se määrä, mikä asianomaiseen vahvistettuun työvuoroluetteloon on etukäteen suunniteltu varallaolon aikakorvauksella täytettäväksi. Jos jaksotyössä olevan viranhaltijan/työntekijän vuosiloma, täysin palkkaeduin myönnetty virka-/työvapaa tai palkallinen sairausloma kestää vähintään maanantaista perjantaihin ja viranhaltija/työntekijä on määrätty suorittamaan varallaoloa tämän työaikajakson aikana, maksetaan varallaolosta rahakorvaus tai vapaa-aikakorvaus annetaan myöhemmässä jaksossa.
- 6 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 22 §:ssä on varallaolon korvaamista rajoittavia määräyksiä.

Matkakustannusten korvaaminen

- 7 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 §)
- 4 säännöllinen työaika 37 tuntia viikossa (10 §).

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 (11 §)
- 3 viranhaltijat/työntekijät, joiden säännöllinen työaika on järjestetty tämän työaikaluvun määräyksistä poikkeavasti (3 §)
- 4 päivähoiton kasvatushenkilöstö (liite 5)

Työntekijät

- 5 perhepäivähoitajat (liite 12)
- 6 maatalouslomittajat (liite 13)
- 7 kunnallisten teattereiden tekninen henkilökunta (liite 14).

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 30 §:ssä on tarkemmin määrätty. Työajan tasoittumisjärjestelmästä on määräykset 29 §:ssä. 7 ja 8 §:ssä tarkoitettussa työssä noudatetaan myös tasoittumisjaksossa vuorokautisia ja viikoittaisia lisä- ja ylityörajoja (ks. tarkemmin 14, 15 ja 23 §), jollei paikallisesta sopimuksesta muuta aiheudu.

Arkipyhäviikon työaika

- 2 mom. Niillä viikoilla, joihin sisältyy pitkäperjantai, toinen pääsiäispäivä, helatorstai, juhannusaatto tai muuksi päiväksi kuin lauantaiksi 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 tällaisilla viikoilla 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.

Pöytäkirjamerkintä (7, 8, 9 ja 10 §)

Päällekkäisten arkipyhien osalta työajan lyhennys tehdään ainoastaan kerran.

Liukuva työaika

- 3 mom. Liukuvassa työajassa noudatetaan liitteessä 15 olevia määräyksiä.

8 § Toimistotyöaika

Säännöllinen työaika

- 1 mom. Pääasiallisesti virasto- ja 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 teknisen alan viranhaltijoihin/työntekijöihin, joiden työt ovat luonteeltaan hallinnollisia, suunnittelu- ja laskentatehtäviä. Sen sijaan esim. valvonta-, tarkastus- ja työjohtamistehtävissä mm. rakennustöissä ja ns. kenttätöissä työaika määräytyy 7 §:n mukaan.

Toimistotyöaikajärjestelmää sovelletaan myös kunnan perhepäivähoidon ohjaajiin ja kirjastohenkilöstöön.

Tasoittumisjaksosta ks. 7 §:n 1 momentin soveltamisohje. Toimistotyöajassa viikkoa pitempi tasoittumisjakso on tarpeen lähinnä kirjastoissa ja eräissä sosiaalihuollon tehtävissä. Myös liukuvan tai porrastetun työajan käyttö antaa joustoa työajan järjestelyssä.

Ennen kuin keskimäärin 36 tunnin 15 minuutin tasoittumisjärjestelmä otetaan käyttöön, tulee asiasta neuvotella luottamusmiehen tai ao. henkilön kanssa siten kuin tämän luvun 29 §:n 2 ja 3 momentissa on määrätty.

Arkipyhäviikon työaika

- 2 mom. Niillä viikoilla, joihin sisältyy edellä 7 §:n 2 momentissa mainittu työaikaa lyhentävä arkipyhä tai aattopäivä, säännöllinen viikkotyöaika on kutakin tällaista päivää kohti 7 tuntia 15 minuuttia lyhyempi kuin 1 momentissa on määrätty. Osa-aikatyöaikaa lyhennetään tällaisilla viikoilla kutakin työaikaa lyhentävää arkipyhää kohti vastaavalla osuudella 7 tunnista 15 minuutista kuin asianomaisen viranhaltijan/työntekijän osa-aikatyöaika on 1 momentin mukaisesta täydestä työajasta.

Liukuva työaika

- 3 mom. Liukuvassa työajassa noudatetaan liitteessä 15 olevia määräyksiä.

9 § Jaksotyöaika

Säännöllinen työaika

- 1 mom. Työaikalain 7 §:ssä tarkoitetussa työssä, jossa työaika on järjestetty jaksotyöksi, säännöllinen työaika on 3 viikon pituisena työaikajaksona enintään 114 tuntia 45 minuuttia (täysi työaika). Vastaavasti 2 viikon työaikajakson täysi säännöllinen työaika on enintään 76 tuntia 30 minuuttia. Säännöllinen työaika voidaan järjestää myös siten, että se on kahden peräkkäisen 2 tai 3 viikon tai kolmen peräkkäisen 2 viikon työaikajakson aikana keskimäärin edellä mainittu. Säännöllinen työaika ei saa kummankaan 3 viikon ajanjaksona ylittää 128 tuntia eikä yhdenkään 2 viikon ajanjaksona 88 tuntia.

Soveltamisohje

Jaksotyöaikaa koskevia määräyksiä voidaan soveltaa vain työaikalain 7 §:ssä mainituissa töissä ja toimintayksiköissä, joita ovat mm. sairaalat, huoltolaitokset, terveyskeskukset, ympäri vuorokauden toimivat lasten päiväkodit mukaan luettuna ryhmäperhepäiväkodit ja vammaisten asuntolat, kesäsiirtolat, pakolaiskeskukset, vanhusten palvelutalot sekä kotipalvelu (TAL 7 § 1 mom. 7 kohta). Järjestettäessä näissä työpaikoissa toimivan henkilökunnan työaikaa on valittavissa kaksi vaihtoehtoista työaikajärjestelmää:

- 1 työaikalain 7 §:n mukainen järjestelmä, josta on määräykset tässä pykälässä, tai
- 2 työaikalain 6 §:n mukainen järjestelmä, josta on määräykset tämän työaikaluvun 7 §:ssä.

Kunta/kuntayhtymä valitsee sen työaikajärjestelmän, joka kunnan/kuntayhtymän toiminnan ja virkatehtävien/työtehtävien suorittamisen kannalta on tarkoituksenmukaisin. Työvuoroluettelosta ks. 30 §.

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

Arkipyhäjakson työaika

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

Jos palvelussuhde ei kestä yhtään täyttä 3 tai 2 viikon työaikajaksoa, säännöllistä työaikaa lyhennetään kutakin tällaiseen palvelussuhteeseen ajoittuvaa työaikaa lyhentävää arkipyhää tai aattopäivää kohden vastaavalla osuudella edellä tässä momentissa tarkoitetusta työajan lyhennyksestä kuin palvelussuhteen pituus on täyden työaikajakson pituudesta.

Soveltamisohje

Esimerkki 1

Palvelussuhde kestää maanantaista seuraavan viikon keskiviikkoon (10 kalenteripäivää) ja sen aikana on yksi arkipyhä. Ylityökynnys on 54 tuntia 15 minuuttia. Arkipyhästä johtuva suhteellinen lyhennys palvelussuhteen kestosta johtuen on $10/21$ (10 kalenteripäivää/3 viikon tasoitumisjakso) $\times 7,65 = 3,64$ tuntia.

Esimerkki 2

Jos henkilön säännöllinen työaika olisi edellä olevassa tapauksessa 40 tuntia (osa-aikainen), hänen osa-aikatyöprosenttinsa on $40/54,25 = 73,7 \%$. Osa-aikaisuudesta johtuva lyhennys yhdestä arkipyhästä on laskennallisesti $73,7 \% \times 7,65 = 5,64$, mutta palvelussuhteen kestosta johtuen lyhennys on $10/21 \times 5,64 = 2,66$.

Jaksotyön soveltamisalarajoitus

- 3 mom. Tätä pykälää ei sovelleta työaikalain 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 § Säännöllinen työaika 37 tuntia viikossa

Säännöllinen työaika

- 1 mom. Seuraavien viranhaltijoiden/työntekijöiden säännöllinen työaika on enintään 37 tuntia viikossa (täysi työaika) tai keskimäärin mainittu viikkotyöaika enintään kuuden viikon ajanjaksossa:

- 1 sairaalafyysikot, -kemistit ja -mikrobiologit
- 2 sairaalassa, mielenterveystoimistossa, terveyskeskuksessa, kasvatusneuvolassa, kehitysvammalaitoksessa

- sekä muussa hoito- ja huoltolaitoksessa työskentelevät psykologit
- 3 koulupsykologit
 - 4 terveyskeskuksen johtavat hoitajat
 - 5 ylihoitajat (ei koske apulaisylihoitajia)
 - 6 sosiaalityöntekijät ja sosiaaliterapeutit
 - 7 koulukuraattorit
 - 8 terveystarkastajat sekä pääasiassa terveys- ja ympäristöolojen valvontatehtävissä toimivat kemistit, laborantit ja maidonkatsastajat (näytteidenottaja, mikroskopisti, maidontarkastaja)
 - 9 mielenterveystoimistossa työskentelevä hoitohenkilökunta.

Soveltamisohje

Tässä työaikamuodossa vuorokautista säännöllistä työaikaa ei ole rajoitettu, vaan se voi vaihdella toiminnan tarpeiden mukaan.

Tasoitumisjaksosta ks. 7 §:n 1 momentin soveltamisohje.

Pöytäkirjamerkintä

Em. 10 §:n mukaista työaikamuotoa siirtyvät 1.3.2008 lukien uusina ryhminä noudattamaan kunnan sosiaalityöntekijät (nimikkeestä riippumatta), joiden työaika on määräytynyt edellä 8 §:n toimistoaikajärjestelmän mukaan, sekä päihdehuollon tehtävissä työskentelevät sosiaaliterapeutit ja muut sellaiset sosiaalityöntekijät, joiden työaika on määräytynyt 7 §:n yleistyöajan tai 9 §:n jakso työajan mukaan.

Arkipyhäviikon/-jakson työaika

- 2 mom. Niillä viikoilla, joihin sisältyy edellä 7 §:n 2 momentissa mainittu työaikaa lyhentävä arkipyhä tai aattopäivä, säännöllinen viikkotyöaika on kutakin työaikaa lyhentävää arkipyhää 7 tuntia 24 minuuttia lyhyempi kuin 1 momentissa on määrätty. Osa-aikatyöaikaa lyhennetään tällaisilla viikoilla/jaksoilla kutakin työaikaa lyhentävää arkipyhää kohti vastaavalla osuudella 7 tunnista 24 minuutista kuin viranhaltijan/työntekijän osa-aikatyöaika on 1 momentin mukaisesta täydestä työajasta.

Liukuva työaika

3 mom. Liukuvassa työajassa noudatetaan liitteessä 15 olevia määräyksiä.

11 § Poikkeuksellinen säännöllinen työaika

Kun viranhaltijan/työntekijän säännöllinen työaika on työaikalain 14 §:n nojalla järjestetty lain 6 §:n säännöksistä poikkeavasti, noudatetaan erityislupa- tai erityislupajärjestyksen 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 sunnuntai-työn korvaamista koskevat määräykset. Esimerkiksi lepo- ja taukoja koskevista tämän sopimuksen määräyksistä ei voida saada poikkeuslupia.

12 § 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 toiminnan kannalta perusteltu syy tätä edellytä.

Työvuoron pituus 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. Psykiatriassa sairaaloissa ja kehitysvammalaitoksissa voi yötyövuoro kuitenkin olla 11 tunnin pituinen.

Soveltamisohje

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

SÄÄNNÖLLISEN TYÖAJAN YLITTÄMINEN JA TYÖAIKAKORVAUKSET

13 § 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.

14 § Lisätyön määritelmä ja korvaaminen

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

Soveltamisohje

Yleistyöajassa ja jaksotyöajassa voi lisätyötä muodostua täyttää työaikaa tekevälle vain arkipyhäviikoilla ja arkipyhäjaksoissa.

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

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

Soveltamisohje

Lisätyökorvauksen suorittamisedellytykset käyvät ilmi 21 §:stä. Vapaa-aikakorvauksen antamisesta ks. 25 § 5 ja 6 momentti.

15 § Ylityön määritelmä ja korvaaminen

- 1 mom. Ylityötä on työnantajan aloitteesta tehty työ, joka ylittää sekä työvuoroluettelon merkityn säännöllisen työajan että seuraavat ylityörajat:

- 1 Yleistyöaika (7 §) ja toimistotyöaika (8 §)

Vuorokautinen ylityöraja:

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

Viikoittainen ylityöraja:

Yleistyöajassa ja toimistotyöajassa viikoittainen ylityöraja on 38 tuntia 15 minuuttia. Viikkoa pitemmässä tasoittumisjaksossa yleistyöajassa viikkoylityöraja on kuitenkin työvuoroluettelon merkitty säännöllinen viikkotyöaika ja toimistotyössä työvuoroluettelon merkitty säännöllinen viikkotyöaika lisättynä kahdella tunnilla.

Jos tasoittumisjaksoon sisältyy 7 §:n 2 momentin mukainen työaikaa lyhentävä arkipyhä, ylityöraja on luetteloon merkitty viikkotyöaika lisättynä yleistyöajassa 7 tunnilla 39 minuutilla kutakin työaikaa lyhentävää arkipyhää kohti ja toimistotyössä lisättynä 2 tunnilla ja lisäksi 7 tunnilla 15 minuutilla kutakin työaikaa lyhentävää arkipyhää kohti. Arkipyhästä johtuva lisäys tehdään sillä viikolla, jolla ylimääräinen vapaa on annettu.

Osa-aikatyön viikkoa pitimmässä tasoittumisjaksossa ylityöraja on 38 tuntia 15 minuuttia kerrottuna tasoittumisjakson viikkojen määrällä.

Soveltamisohje

Yleistyöajassa ja 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.

- 2 Jaksotyössä (9 §) ylityöraja on täydessä työaikajaksossa 9 §:n 1 momentissa mainittu tuntimäärä ja keskeytyneessä työaikajaksossa 16 §:n mukainen tuntimäärä.
- 3 37 tunnin viikkotyöajassa (10 §) ylityöraja on 38 tuntia 15 minuuttia viikossa tai viikkoa pitimmässä tasoittumisjaksossa mainittu viikkotyöaika kerrottuna tasoittumisjakson viikkojen määrällä.
- 2 mom. Ylityöksi ei lueta työaikalain ulkopuolella olevan viranhaltijan/työntekijän osallistumista kokoukseen, josta suoritetaan kokous- tai muu vastaava palkkio.
- 3 mom. Ylityö korvataan viranhaltijalle/työntekijälle työnantajan harkinnan mukaan joko rahakorvauksena tai vapaana säännöllisenä työaikana siten kuin jäljempänä tai asianomaisessa liitteessä on tarkemmin määrätty.
- 4 mom. Mikäli viranhaltijan/työntekijän vahvistettuun työvuoroluetteloon on merkitty ylityötä korvattavaksi vapaana ja viranhaltija/työntekijä sairastuu ennen vapaa-aikakorvauksen alkamista, siirtyy sairausloman ajalle merkitty ylityön vapaa-aikakorvaus annettavaksi myöhemmin 25 §: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. Ylityön vapaa-aikakorvauksen määrä ja sijainti

työvuoroluettelossa tulee siis, eriteltynä mahdollisista muista vapaa-aikakorvauksista, käydä ilmi vahvistetusta työvuoroluettelosta.

Soveltamisohe

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

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

16 § Lisä- ja ylityö jaksotyössä keskeytyneellä työaikajaksolla

- 1 mom. Näitä keskeytyneen jakson lisä- ja ylityömääräyksiä sovelletaan silloin, kun viranhaltija/työntekijä ei ole 9 §:ssä tarkoitetussa jaksotyössä työssä koko työaikajaksoa hyväksyttävän syyn vuoksi.

Soveltamisohe

Tässä tarkoitettu hyväksyttävä syy poissaoloon on esim. vuosiloma, virka-/työvapaa tai palvelussuhteen alkaminen tai päättymisen kesken työaikajakson mukaan lukien tilanne, jossa palvelussuhde ei kestä yhtään kokonaista 3 tai 2 viikon työaikajaksoa, mutta ei lakko.

Yllättävä keskeytys

2 mom.

- 1 Jos keskeytys ei ole ollut tiedossa 5 päivää ennen työaikajakson alkua eikä työvuoroluetteloon ole etukäteen suunniteltu lisä- tai ylityötä, se työaika, joka tehdään poissaolon ulkopuolelle hyväksytyssä työvuoroluettelossa suunnitellun säännöllisen työajan lisäksi, on täydessä työajassa ylityötä ja osa-aikatyössä lisätyötä ylityörajaan (9 §:n 1 momentin mukainen täysi työaika) saakka.
- 2 Mikäli työaikajaksoon sisältyy 7 §:n 2 momentissa tarkoitettu työaikaa lyhentävä arkipyhä, suunnitellun säännöllisen työajan lisäksi tehty työaika on lisätyötä myös täydessä työajassa siltä osin kuin se ei ylitä keskeytyksen ulkopuolelle sattuvasta arkipyhästä johtuvaa työajan vähennystä (7 tuntia 39 minuuttia/työaikaa lyhentävä arkipyhä).
- 3 Jos työvuoroluetteloon suunniteltu työaika alittaa säännöllisen työajan vapaa-aikakorvauksen antamisen tai 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.
- 4 Jos työvuoroluetteloon suunniteltu työaika ylittää 9 §:n 1–2 momenteissa mainitun säännöllisen työajan, lisä- ja ylityökorvaus määräytyvät 3 momentin mukaan.

Ennalta tiedetty keskeytys

3 mom. Mikäli keskeytys on tiedossa 5 päivää ennen työaikajakson alkua

1 ylityötä on se työaika, joka ylittää seuraavan yhteenlasketun tuntimäärän

a) jokaista täyttä kalenteriviikkoa kohden 38 tuntia 15 minuuttia

b) jokaista vajaata kalenteriviikkoa kohden seuraavasti:

keskeytyksen ulkopuoliset päivät	1	2	3	4	5	6
tunnit	8	16	16	24	28	31

2 9 §:n 2 momentissa tarkoitetussa tapauksessa siinä mainitun työajan (arkipyhäjakso), lisätyötä on 1. kohdan mukaiseen ylityörajaan saakka se työaika, joka ylittää 1. kohdan mukaisen tuntimäärän vähennettynä 7 tunnilla 39 minuutilla kutakin työaikaa lyhentävää, muuksi kuin keskeytysajaksi sattuvaa 7 §:n 2 momentissa tarkoitettua arkipyhää kohti

3 osa-aikatyöajan lisätyötä on 1. kohdan mukaiseen ylityörajaan saakka se työaika, joka ylittää 1. kohdan tai arkipyhäajaksossa 2. kohdan mukaisen tuntimäärän alennettuna samassa suhteessa kuin osa-aikatyö on täydestä työajasta.

Soveltamisohje

Keskeytynyttä työaikajaksoa koskevien määräysten pääperiaatteena on, että mikäli keskeytys ei ole ollut tiedossa viittä päivää ennen työjakson alkua, laadittu työvuoroluettelo osoittaa säännöllisen työajan ja ylityörajan. Tapauksissa, joissa työaikajakson työaika on suunniteltu tämän sopimuksen säännöllisen työajan yli taikka kun jakson keskeytys on ollut etukäteen tiedossa, on keskeytyksen ulkopuolisille päville määrätty erikseen laskennallinen ylityöraja.

Useampi keskeytys samassa työaikajaksossa:

Mikäli työaikajakson keskeytys on ollut etukäteen tiedossa (esim. vuosiloma) ja samalle työaikajaksolle tulee lisäksi yllättävä keskeytys (esim. sairausloma), määräytyy ylityökorvaus seuraavasti:

1 katsotaan ensin 3 momentin mukaan mahdollinen ylityömäärä ikään kuin ei toista, yllättävää keskeytystä olisi ollutkaan ja

- 2 katsotaan lisäksi 2 momentin mukaan mahdollinen ylityömäärä ottaen huomioon yllättävä keskeytys ja muut mahdolliset myöhemmät työvuoroluettelon muutokset ja
- 3 tämän jälkeen lasketaan edellä 1. ja 2. kohdan mukaiset mahdolliset ylityötunnit yhteen ja maksetaan sen mukainen ylityökorvaus.

Palkallisen virka-/työvapaan jälkeistä viikonloppua koskeva poikkeusmääräys:

Kun työaikajakson keskeytys tiedetään ennalta, käytetään 3 momentissa mainittua tuntimäärää ohjeellisena työvuoroluetteloa suunniteltaessa. Kuitenkin poikkeuksena tästä suunnitellaan vähintään maanantaista lauantaihin kestävän täysin palkkaeduin myönnetyn virka-/työvapaan tai palkallisen sairausloman jälkeinen sunnuntai vapaapäiväksi, jollei tästä menettelystä ole erityisen pakottavaa syytä poiketa. Vastaavasti suunnitellaan vähintään maanantaista perjantaihin kestävän em. virka-/työvapaan jälkeinen sunnuntai tai, mikäli laitoksen toiminnan kannalta on tarkoituksenmukaisempaa, poikkeuksellisesti lauantai vapaapäiväksi. Tällöin 3 momentin mukainen työaika jää yleensä vajaaksi yhden työpäivän verran.

Ns. muodollinen jaksotyö

4 mom.

- 1 Jaksotyössä, jossa lauantai ja sunnuntai ovat säännönmukaisesti vapaapäiviä, ylityötä on se keskeytyksen ulkopuolisina päivinä tehty työaika, joka ylittää seuraavan yhteenlasketun tuntimäärän täydessä työajassa:
 - a) jokaista työaikajakson täyttä kalenteriviikkoa kohden 38 tuntia 15 minuuttia ja
 - b) vajailla kalenteriviikoilla jokaista keskeytyksen ulkopuolista päivää kohti, joka ei ole lauantai tai sunnuntai, 8 tuntia, kuitenkin enintään 38 tuntia 15 minuuttia.
- 2 Lisätyötä on 1. kohdan mukaiseen ylityörajaan saakka se työaika, joka ylittää seuraavan yhteenlasketun tuntimäärän:

jokaista keskeytyksen ulkopuolista päivää kohden, joka ei ole lauantai, sunnuntai tai 7 §:n 2 momentissa tarkoitettu arkipyhä, 8 tuntia.
- 3 Osa-aikatyössä lisätyötä on 1. kohdan mukaiseen ylityörajaan saakka työaika, joka ylittää 1. kohdan tai arkipyhäjaksoissa 2. kohdan mukaisen tuntimäärän alennettuna samassa suhteessa kuin osa-aikatyö on täydestä työajasta.

Soveltamisohje

Täyden työaikajakson ylityöraja on muodollisessa jaksotyössä 9 §:n 1 momentin mukainen. Muodollisessa jaksotyössä ei tehdä eroa yllättävän ja ennalta tiedetyn keskeytyksen välillä.

Mikäli ns. muodollista jaksotyötä tekevälle joskus (esim. noin kerran kuukaudessa) suunnitellaan työvuoro lauantaisiksi tai sunnuntaiksi ja tällainen työviikko keskeytyy siten, että keskeytys on tiedossa viisi päivää ennen työaikajakson alkua, määräytyy tämän kalenteriviikon osalta ylityöraja 3 momentin ja muiden viikkojen osalta 4 momentin määräysten mukaan. Sama on tilanne silloin, kun em. viranhaltija/työntekijä on lauantain ja sunnuntain aikana varalla.

- 4 Muodollisen jaksotyön määräyksiä ei sovelleta perinteisissä kotipalvelutehtävissä toimivaan kodinhoitajaan/kotiavustajaan.

17 § 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
- 2 jaksotyössä 50 %:lla korotettu tuntipalkka kahden viikon työaikajakson 12 ja kolmen viikon työaikajakson 18 ensimmäiseltä ylityötunnilta ja 100 %:lla korotettu tuntipalkka kultakin seuraavalta ylityötunnilta
- 3 tai annetaan vastaava vapaa-aika.

Soveltamisohje

Milloin kysymyksessä on 4–6 viikon (2x2, 3x2 tai 2x3 viikkoa) tasoittumisjakso jaksotyössä ylityökorvaus maksetaan yhden kolmen viikon jakson osalta jo 128 tunnin jälkeen, vaikka kaksoisjakson kokonaistyöaika ei ylittäisikään 229 tuntia 30 minuuttia, yhden kahden viikon jakson osalta jo 88 tunnin jälkeen, vaikka kokonaistyöaika ei ylittäisikään 153 (229 tuntia 30 minuuttia) tuntia.

Mikäli 6 viikon työaikajaksossa (2 x 3 viikkoa) ensimmäisen jakson tehty työaika on esimerkiksi 130 tuntia ja koko kaksoisjakson yhteenlaskettu tehty työaika ylittää säännöllisen työajan (229 tuntia 30 minuuttia) esimerkiksi

10 tunnilla, maksetaan ensimmäisen jakson osalta ylityökorvaus (50 %) 2 tunnilta (128 tuntia ylittävä aika) ja toisen jakson osalta ylityökorvaus (50 %) 8 tunnilta ($10\text{ t} - 2\text{ t} = 8\text{ t}$). Edellisen jakson ylityötunnit vähennetään kaksoisjakson ylityön kokonaismäärästä.

Täydellä kaksois- tai kolmoisjaksolla maksetaan kunkin kolmen (kahden) viikon jakson osalta erikseen 18 (12) ensimmäiseltä ylityötunnilta 50 %:lla ja kultakin seuraavalta ylityötunnilta 100 %:lla korotettu tuntipalkka.

- 2 mom. Jaksotyön keskeytyneessä työaikajaksossa ylityö korvataan maksamalla kahdelta ensimmäiseltä työpäivää kohden lasketulta keskimääräiseltä ylityötunnilta 50 %:lla korotettu tuntipalkka ja seuraavilta 100 %:lla korotettu tuntipalkka. Työpäiväksi katsotaan tällöin myös työntasauksesta tai vapaa-aikakorvauksesta johtuvat kokonaiset vapaapäivät.

Soveltamisohje

Viranhaltija/työntekijä on aina (siis myös kaksois- ja kolmoisjaksolla) oikeutettu saamaan kahden viikon työjakson 12 ja kolmiviikkoisjakson 18 ensimmäisen ylityötunnin jälkeen 100 %:lla korotetun tuntipalkan. Työntasaukspäivällä tarkoitetaan työajan tasaamiseksi annettua ylimääräistä vapaapäivää.

18 § Häätätyö

Työaikalain 21 §:ssä tarkoitetussa tilanteessa ja edellytyksin saadaan säännöllisiä työaikoja pidentää. Ylityönä tehty häätätyö korvataan tämän sopimuksen ylityökorvausmääräysten mukaisesti.

19 § Sunnuntai- ja lauantaityö- sekä aattokorvaus

Sunnuntaityökorvaus

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

Lauantaityökorvaus

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

20 § 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. Jaksotyössä vapaa-aikakorvaus on 24 minuuttia yötyötunnilta tai rahakorvaus 40 % korottamattomasta tuntipalkasta.

Soveltamisohje

Vuorotyölisää ja ilta- tai yötyökorvausta ei suoriteta samanaikaisesti.

Palohenkilöstön yötyön korvaamisesta on erityismääräyksiä teknisten sopimuksessa.

Yötyön vapaa-aikakorvauksen käyttäminen jaksotyössä

- 3 mom. Työaikajakson keskeytyessä yötyön vapaa-aikakorvauksella ei voida täyttää säännöllisen työajan vajausta enempää kuin se määrä, mikä asianomaiseen vahvistettuun työvuoroluetteloon on merkitty vapaa-aikahyvitystä annettavaksi. Yötyön vapaa-aikakorvaus annetaan aikaisintaan yötyön suorittamista seuraavalla työaikajaksoilla ja viimeistään tämän luvun 25 §: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 Teknisten sopimuksen liitteiden 5 ja 6 mukaista kolmivuorotyötä, jossa vuorot vaihtuvat säännöllisesti ja muuttuvat ennakolta määrättyin 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 vuorossa, jos niin sovitaan. Edellä mainitun mukaisesti järjestetyssä kaksivuorotyössä ja Teknisten sopimuksen liitteissä 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.

21 § Työaikakorvausten yleiset suorittamisedellytykset

Lisä-, yli-, ilta-, yö-, lauantai- ja sunnuntaityökorvauksen sekä aatto-
korvauksen suorittamisen edellytyksenä on, että

- 1 työ on tehty työpaikalla tai erityisestä syystä esimiehen 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 lupaa. Ylityön tekeminen kotona tulee kysymykseen vain poikkeustapauksessa.

Tämän luvun 19 §:n ja 20 §:n mukaiset ns. epämukavan työajan korvaukset maksetaan vain tosiasiallisesti tehdyttä työajalta. Ne maksetaan myös lisä- ja ylityöajalta (poikkeus lauantaityö, ks. 19 § 2 mom. 2 kohta).

22 § Työaikakorvausten suorittamista koskevat rajoitukset

Lisä-, yli-, ilta-, yö-, vuoro-, lauantai- ja sunnuntaityön sekä varallaolon korvaamista koskevia, tämän sopimuksen määräyksiä ei sovelleta viranhaltijaan/työntekijään

- 1 jonka säännöllistä työaikaa ei ole määrätty
- 2 joka saa pääasiallisen ansionsa työtehtävistään saamista muista palkkioista, provisioista tai maksuista
- 3 jolle on myönnetty oikeus pitää muuta ansiotointia, jonka hoitaminen vaatii säännöllisen työajan käyttämistä, jollei kunnan/kuntayhtymän toimivaltainen viranomainen harkitse sitä kohtuulliseksi
- 4 jonka palkkaus on tässä momentissa tarkoitettujen korvausten osalta virka-/työehtosopimuksen erityismääräyksillä tai viranhaltijan osalta palkkaussopimuksella järjestetty toisin tai
- 5 jonka kunnan/kuntayhtymän toimivaltainen viranomainen katsoo olevan johtavassa tai itsenäisessä asemassa.

Soveltamisohje

Arvioitaessa sitä onko viranhaltijan/työntekijän katsottava olevan johtavassa asemassa, tulee kiinnittää huomiota henkilön asemaan organisaatiossa. Osaston, toimiston jne. päällikkönä toimiva henkilö on tällaisessa asemassa. Myös muu kuin varsinaisessa päällikön tehtävässä oleva viranhaltija/työntekijä voidaan katsoa tällaisessa asemassa olevaksi, mikäli hän toimii vastaavantasoisessa johtotehtävässä tai hänet muutoin voidaan rinnastaa päällikön tehtävässä olevaan viranhaltijaan/työntekijään.

Viranhaltija/työntekijä, jonka pääasiallinen tehtävä on välittömästi johtaa tai valvoa työtä ja joka ei ota osaa tai vain tilapäisesti ottaa osaa johdettaviensa tai valvottaviensa viranhaltijoiden/työntekijöiden työhön, ei pääsääntöisesti ole tässä tarkoitettussa johtavassa asemassa.

Viranhaltijan/työntekijän voidaan katsoa olevan itsenäisessä asemassa, mikäli hänen tehtäviensä luonne on sellainen, ettei työajan käyttöä voida riittävän tarkasti valvoa tai työajan käytön tarkka valvonta ei ole tarkoituksenmukaista. Tällaisia viranhaltijoita ovat esimerkiksi yleensä esimiesasemassa olevat, suunnittelu- tai tutkimustoimintaa tekevät sekä sellaiset henkilöt, jotka tekevät esimerkiksi osittain työtä virastossa ja osittain sen ulkopuolella (kenttätyössä).

23 § Johtavassa tai itsenäisessä asemassa olevien työaikakorvaukset

1 mom. Johtavassa tai itsenäisessä asemassa oleville, lukuun ottamatta 3 momentissa lueteltuja, suoritetaan 21 §:ssä mainituin edellytyksin

- 1 säännöllisen viikkotyöajan tai viikkoa pitemmän työaika-jakson säännöllisen työajan ylittävästä lisätyöstä vapaa-aikakorvauksena säännöllisenä työaikana yksi tunti kuta-kin lisätyötuntia kohden tai rahakorvauksena korottama-ton tuntipalkka. Ylityöstä suoritetaan 38 viikkotunnin 15 minuutin tai tasoittumisjaksossa 38 tuntia 15 minuuttia kerrottuna tasoittumisjakson viikkojen lukumäärällä ylittä-vältä työajalta ylityökorvauksena 50 %:lla korotettu tunti-palkka tai vastaava vapaa.
- 2 lauantaityöstä 19 §:n 2 momentissa tarkoitettu lauantai-työkorvaus
- 3 varallaolosta 5 §:n 3 momentissa tarkoitettu varallaolo-korvaus, ei kuitenkaan varallaolotunneilta kello 24.00–06.00, jollei kunnan/kuntayhtymän toimivaltainen viran-omainen harkitse sitä kohtuulliseksi ja

- 4 sunnuntaityöstä varsinaisen palkan lisäksi korottamaton tuntipalkka tai vastaava vapaa kultakin sunnuntaityötunnilta.

Lisäksi sairaalafyysikoille suoritetaan ilta- ja yötyöstä 20 §:n 1 ja 2 momentissa tarkoitettu ilta- ja yötyökorvaus. Viranhaltijalle, jonka työnantaja on kiireellisten sosiaalipalvelujen järjestämiseksi määrännyt varallaoloon, suoritetaan edellä 3 kohdan määräyksestä poiketen varallaolokorvaus myös varallaolotunneilta kello 24.00–06.00. Mikäli hänet edellä tarkoitetun varallaolon aikana kutsutaan työhön ilta- tai yötyökorvaukseen oikeuttavana aikana, hänelle suoritetaan 20 §:n 1 ja 2 momentissa tarkoitettu ilta- ja yötyökorvaus. Muillekin tässä momentissa tarkoitetuille viranhaltijoille/työntekijöille voidaan suorittaa ilta-, yö- ja vuorotyöstä 20 §:ssä tarkoitettu korvaus, mikäli kunnan/kuntayhtymän toimivaltainen viranomaisen harkitsee sen kohtuulliseksi.

Korvaukset suoritetaan viimeistään sen viikon tai työaikajakson, jonka aikana korvaukseen oikeuttava työ on tehty, päättymistä seuraavan kolmen kalenterikuukauden aikana.

Soveltamisohje

Tässä määräyksessä tarkoitetut johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevat viranhaltijat/työntekijät voivat kuitenkin kuulua työaikalain soveltamispiiriin. Tällöin heihin sovelletaan edellä 2 § 1 momentissa tarkoitettuja työaikalain säännöksiä. Tämän pykälän soveltamisala ei siten vastaa työaikalain 2 § 1 momentin 1 kohdan sisältöä.

Edustustilaisuuksiin tms. käytettyä aikaa ei katsota tässä tarkoitettuihin korvauksiin oikeuttavaksi työajaksi.

Ylityökorvaus suoritetaan vain viikkoylityöstä (rajana 38 tuntia 15 minuuttia/viikko) tai viikkoa pitemmän työaikajakson ylittävästä ylityöstä. Vuorokautisesta ylityöstä ei suoriteta erikseen vuorokautista ylityökorvausta, vaan ko. työaika otetaan huomioon viikon/jakson työajassa.

Työnantaja päättää, käytetäänkö vapaa-aika- vai rahakorvausta.

Esimerkki

Johtava viranhaltija/johtavassa asemassa oleva työntekijä, jonka säännöllinen työaika on 36 tuntia 15 minuuttia viikossa, on tehnyt lisä- ja ylityömääräyksen perusteella 46 työtuntia 15 minuuttia viikossa. Lisä- ja ylityö korvataan antamalla hänelle 14 tunnin vapaa-aikahyvitys viimeistään 3 kuukauden kuluttua ko. kalenterikuukauden

päättymisestä. Vaihtoehtoisesti voidaan maksaa rahakorvauksena 14 tunnin palkka (2 tunnilta yksinkertainen tuntikorvaus ja 8 tunnilta 50 % korotettu korvaus).

- 2 mom. Paikallisesti voidaan sopia asianomaisen sopijajärjestön, luottamusmiehen tai viranhaltijan/työntekijän kanssa siitä, että johtavassa tai itsenäisessä asemassa olevalle ei makseta kokouksen ajalta 1 momentissa tarkoitettuja korvauksia, vaan niiden sijasta kokouspalkkio.

Soveltamisohje

Jos asiasta sovitaan ao. järjestön kanssa, noudatetaan sopimismenettelyssä 3 §:n määräyksiä soveltamisohjeineen. Tarkoituksena on, että valittua korvausperustetta noudatetaan johdonmukaisesti kaikkien kokousten osalta.

- 3 mom. Edellä 1 momentissa tarkoitettuja korvauksia ei suoriteta
- 1 kunnanjohtajalle tai apulaiskunnanjohtajalle
 - 2 kuntayhtymän hallinnosta ja taloudesta ensisijaisesti vastaavalle johtajalle
 - 3 kunnan/kuntayhtymän keskushallinnon johtoryhmän jäsenelle, virastopäällikölle tai vastaavassa asemassa olevalle
 - 4 yli 100 000 asukkaan kaupungin liikelaitoksen tai ison viraston johtoryhmän jäsenelle eikä
 - 5 laitoksen tai muun toimintayksikön johtajalle, joka hoitaa pääasiallisesti hallinnollisia tehtäviä, tai hallinto- tai talousjohtajalle,

jollei kunnan/kuntayhtymän toimivaltainen viranomainen harkitse sitä kohtuulliseksi.

Soveltamisohje

Toimivaltainen kunnallinen viranomainen päättää, milloin kyseessä on iso virasto yli 100 000 asukkaan kaupungissa. Tarvittaessa asiasta neuvotellaan paikallisesti asianomaisten viranhaltija- ja työntekijäjärjestöjen edustajien kanssa ja pyritään sopimaan siitä, mitkä virastot katsotaan sopimuksessa tarkoitetuiksi isoiksi virastoiksi.

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. henkilöstöpäällikkö, suunnittelupäällikkö ja kaupunginlakimies.

Kuntayhtymän keskushallinnon johtoryhmän jäsenet jäävät korvausmääräysten ulkopuolelle. Sen sijaan sairaanhoitopiiriin kuuluvan sairaalan johtoryhmän jäseniin sovelletaan yleensä korvausmääräyksiä (poikkeuksena hallinto-/talousjohtaja ja lääkärit). Näin ollen esim. tällaisen sairaalan johtoryhmään kuuluvaan johtavaan ylihoitajaan/ ylihoitajaan sovelletaan korvausmääräyksiä.

5 kohdassa tarkoitettuja laitoksen/toimintayksikön johtajia ja hallinto-/talousjohtajia ovat mm.

- energialaitoksen tai vastaavan johtaja ja hallinto-/talousjohtaja
- ammattioppilaitoksen rehtori
- sellainen vanhainkodin, lastenkodin, päiväkodin, kehitysvammalaitoksen, suojatyökeskuksen, vesilaitoksen tai vastaavan laitoksen johtaja taikka nuoriso-, kulttuuri- ja vapaa-aikatoimenjohtaja, joka hoitaa pääasiallisesti hallinnollisia tehtäviä, sekä
- sairaalan tai ammattioppilaitoksen hallinto-/talousjohtaja.

Sellaisia johtavassa asemassa olevia viranhaltijoita, joille on usein kohtuullista suorittaa 1 momentissa tarkoitettuja korvauksia, ovat esimerkiksi laitosten johtajat silloin, kun he joutuvat suorittamaan alaisensa työvuoron tai osallistumaan muutoin huomattavassa määrin alaistensa viranhaltijoiden/työntekijöiden tehtävien suorittamiseen työvoimapulan, sijaisuuksien hoitamisen tai muiden vastaavien seikkojen takia. Jos 3 momentissa tarkoitetuille henkilöille päätetään harkinnan mukaan suorittaa työaikakorvauksia, korvaus on 1 momentin mukainen eikä esimerkiksi sitä pienempi.

Myös johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien tehtävät pitää pyrkiä järjestämään niin, että ne voidaan suorittaa normaalina työaikana.

- 4 mom. Edellä olevien määräysten estämättä työaikalain alaisella viranhaltijalla/ työntekijällä on oikeus saada asuntovarallaolokorvaus työaikalain säännösten mukaisesti.

24 § Hälytysraha

Työhön saapumisesta aiheutuvasta häiriöstä maksetaan 7,57 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.

25 § 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 tai Teknisten sopimuksen liitteen 6 mukaan
- 3 luvulla 160, mikäli työaika määräytyy 10 §:n mukaan ja
- 4 luvulla 158, mikäli työaika määräytyy Teknisten sopimuksen liitteen 5 mukaan,

jollei työaikalain 14 §:n nojalla annetussa poikkeusluvassa tai tehdys-sä 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 104,9 (152 x 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 määrättyinä aikana.

Soveltamisohje

Määräykset kolmivuorotyössä pitämättä olevilta vuorovapailta maksettavan rahakorvauksen suorittamisesta ovat Teknisten sopimuksen liitteissä 5 ja 6.

Johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien työaikakorvausten suorittamisajankohdasta on erityismääräys edellä 23 §:n 1 momentissa.

Vapaa-aikakorvaus

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

LEPOAJAT

26 § Viikoittainen vapaa-aika

- 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. Viikoittainen vapaa-aika voidaan järjestää keskimäärin 35 tunniksi 14 vuorokauden ajanjakson aikana. Vapaa-ajan tulee olla kuitenkin vähintään 24 tuntia viikossa.

Soveltamisohje

Tarvittaessa työvuoroluetteloon merkittyä viikoittaista vapaa-aikaa voidaan muuttaa. Mikäli viranhaltija/työntekijä ei ole ollut työssä koko viikkoa mm. vuosiloman, sairausloman tai muun virka-/työvapaan vuoksi siten, että poisolo on kestänyt yhtäjaksoisesti vähintään 35 tuntia, katsotaan viikoittainen vapaa-aika annetuksi.

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

- 2 mom. Keskeytymättömässä vuorotyössä vapaa-aika voidaan järjestää keskimäärin 35 tunniksi, enintään 12 viikon aikana. Vapaa-ajan 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 21 §: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 suoritettavan työn säännöllisen kulun ylläpitämiseksi tai
- 6 jos viranhaltija/työntekijä suostuu varallaoloon viikoittaisen vapaa-ajan aikana.

- 4 mom. Milloin työaikalain alaista viranhaltijaa/työntekijää tarvitaan tilapäisesti työhön edellä 3 momentin 2, 4 ja 5 kohdassa tarkoitetuissa tapauksissa 1 tai 2 momentissa tarkoitetun viikoittaisen vapaa-aikansa aikana, viranhaltijan/työntekijän säännöllistä työaikaa lyhennetään yhtä pitkällä ajalla kuin hän ei ole saanut 1 ja 2 momentissa määrättyä vapaa-aikaa 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 viikoittaista vapaa-aikaa.

- 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.

27 § 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 lyhyemmänkin 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 virka- tai työtehtävien laadun vuoksi järjestää, viranhaltijalle/työntekijälle on annettava tilaisuus ateroida työpaikalla työaikana.

Soveltamisohje

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

Poikkeusmääräys työaikana ruokailusta tulee sovellettavaksi vain niissä poikkeuksellisissa tapauksissa, joissa ruokailutauon järjestäminen ei ole työtehtävien laadun vuoksi mahdollista. Tällaisia voivat olla mm. koneiden jatkuva tarkkailu tai tilanteet, joissa henkilö ainoana työntekijänä/viranhaltijana palvelee yleisöä esimerkiksi museossa tai kirjastossa sen aukioloaikana yli kuuden tunnin ajan.

- 2 mom. Jaksotyötä tekeville viranhaltijoille/työntekijöille on annettava sairaa-loissa, terveyskeskuksissa sekä hoito- ja huoltolaitoksissa 1 momentissa tarkoitettu lepotauko taikka viranhaltijan/työntekijän niin halutes-sa tilaisuus joutuisaan ateriointiin työaikana työpaikalla tai työnanta-jan 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.

Soveltamisohje

Poikkeusmääräys ei koske esimerkiksi mielenterveystoi-mistoissa työskenteleviä, toimistotyöaikaa tai ns. yleis-työaikaa tekeviä eikä myöskään 37 tunnin viikkotyöaikaa tekeviä viranhaltijoita/työntekijöitä.

28 § Kahvitauko

Viranhaltijalle/työntekijälle järjestetään päivittäin yksi 10 minuutin pi-tuinen tauko (kahvitauko), joka luetaan työaikaan ja jonka aikana vi-ranhaltija/työntekijä ei saa poistua työpaikalta. Tauko järjestetään tar-vittaessa vuoroittain ja muutoinkin siten, ettei tauosta aiheudu häiriötä työn kululle tai suoritettaville palveluksille. Taukoa ei saa sijoittaa työ-vuoron/työpäivän alkuun tai loppuun.

TYÖAIKA-ASIAKIRJAT JA YÖTYÖ

29 § Työajan tasoittumisjärjestelmä

- 1 mom. Jos 7–10 §:n mukainen säännöllinen työaika on järjestetty keskimääräiseksi, on työtä varten ennakolta laadittava työaikalain alaisista tois-
tä työajan tasoittumisjärjestelmä vähintään ajaksi, jonka kuluessa
säännöllinen työaika tasoittuu määrättyyn keskimäärään.

Soveltamisohje

Tasoittumisjärjestelmästä on erotettava työvuoroluettelo, josta on määräykset 30 §:ssä. Tasoittumisjärjestelmästä 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 tasoittumisjärjestelmän.

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

30 § 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 tasoittumisjärjestelmä, jollei se tasoittumisjakson pituuden tai suoritettavan työn epä-säännöllisyyden vuoksi ole erittäin vaikeaa. Työvuoroluettelo on kuitenkin laadittava niin pitkälle ajanjaksolle kuin mahdollista. Työvuoroluettelo laadittaessa on viranhaltijan/työntekijän tai luottamusmiehen vaatimuksesta noudatettava, mitä 29 §: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 hyvissä ajoin, viimeistään viikkoa ennen siinä tarkoitettua ajanjakson alkamista. Tämän jälkeen työvuoroluetteloa 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

Viranhaltijan/työntekijän suostumuksella työvuoroluetteloa voidaan aina muuttaa. Mikäli muutoksesta ei päästä yksimielisyyteen, tulisi työvuoroluetteloon tehdä vain ne muutokset, jotka ovat laitoksen 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.

Soveltamisohje

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

31 § Yötyö

Sen lisäksi mitä työaikalain (605/1996) 26 §: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.

IV LUKU VUOSILOMA

1 § Oikeus vuosilomaan ja vuosilomaluvun soveltamisala

- 1 mom. Viranhaltijalla/työntekijällä on oikeus vuosilomaan tämän luvun ja liitteiden 12 ja 13 määräysten mukaisesti.

Pöytäkirjamerkintä

Tämän luvun 4 §:n, 14 §:n, 15 §:n, 16 §:n 3 ja 4 momenttien ja 21 §:n määräyksiä sovelletaan 1.10.2007 lukien määräytyvään vuosilomaan, lomakorvaukseen ja vapaaseen. 30.9.2007 saakka määräytyvään vuosilomaan tai lomakorvaukseen sovelletaan siihen saakka voimassa olleita vastaavia määräyksiä.

- 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 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 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 tä-

män 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 viranhoidtomääräyksestä, 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 lomanmääräytymiskausi

- 1 mom. Täysi lomanmääräytymiskausi 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 päättymiskaukauteen 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, 21 §:n tai vuosilomalain 8 §:n 2 momentin mukaisella vapaalla
- 2 sairauslomalla, 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
- 4 lomautettuna enintään 30 kalenteripäivää kerrallaan
- 5 opintovapaalaissa (273/79) tarkoitetulla opintovapaalla, yhteensä 30 kalenteripäivää lomanmääräytymisvuoden aikana
- 6 työn edellyttämää koulutusta varten myönnetyllä virka-/työvapaalla enintään 30 kalenteripäivää kerrallaan
- 7 ammatillisesta koulutuksesta annetun lain (630/98) mukaisessa, voimassa olevan oppisopimuksen edellyttämässä tietopuolisessa koulutuksessa

- 8 ilman omaa syytään virantoimituksesta pidätettynä
- 9 muulla virka-/työvapaalla yhteensä enintään 30 kalenteripäivää lomanmääräytymisvuoden aikana edellyttäen, että viranhaltija/työntekijä lomanmääräytymisvuoden aikana on ollut asianomaisessa kunnassa tai kuntayhtymässä työssä vähintään 22 työpäivää. Mikäli viranhaltija/työntekijä saa virka-/työvapaan ajalta vuosilomaa tai lomakorvausta muun työnantajan palvelussuhteen perusteella, voidaan tällainen poissaoloaika jättää kokonaan luke-matta työssäolon veroiseksi ajaksi. Muuksi virka-/työ-vapaaksi katsotaan myös edellä kohdissa 2, 5 ja 6 maini-tut ajat ylittävät poissaoloajat.

Soveltamisohje

Kussakin työssäolon veroisessa päivässä katsotaan ole-van työtunteja se määrä, joka siinä olisi ollut, jos viranhaltija/työntekijä olisi ko. päivänä ollut työssä. Työaikakor-vauksista tai työajan tasoittumisesta aiheutuvat vapaa-päivät eivät ole työssäolopäivien veroisia päiviä.

5 § Vuosiloman pituus

- 1 mom. Vuosiloman pituus määräytyy 3 §:ssä tarkoitettujen täysien lomanmääräytymiskausien lukumäärän, henkilökohtaisen lisän vuosisidonnaiseen osaan 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.

- 2 mom. Vuosiloman pituus määräytyy 3 momentissa olevien taulukoiden A mukaan paitsi seuraavissa tapauksissa, joissa vuosiloman pituus määräytyy taulukoiden B mukaan:

- 1 kun kysymyksessä on lomakorvaus tai
- 2 kun viranhaltija/työntekijä on työssä lomavuoden lomakautena enintään 5 työpäivää.

- 3 mom. Viranhaltijan/työntekijän loman pituus määräytyy seuraavasti:

- 1 Viranhaltija/työntekijä on ollut 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 henkilökohtaisen lisän vuosisidonnaiseen osaan oikeuttavaa palvelusaikaa.

Täysiä lomanmääräytymiskauksia	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Taulukko A Vuosilomapäivät	3	6	9	12	15	18	21	24	27	30	33	38
Taulukko B Vuosilomapäivät	3	5	8	10	13	15	18	20	23	25	28	30

Ao. 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 1.10.2006 ja hänellä on ollut 31.3.2007 15 vuotta henkilökohtaisen lisän vuosisidonnaiseen osaan oikeuttavaa palvelusaikaa. Vuosiloma 31.3.2007 päättyneeltä lomanmääräytymisvuodelta määräytyy edellä 1 kohdan mukaisesti. Kun viranhaltijan/työntekijän virka-/työsuhde päättyy 31.7.2007, hän ansaitsee vuosilomaa 1.4.2007 alkaneeltakin lomanmääräytymisvuodelta 1. kohdan taulukon B mukaisesti, koska hän on jo 31.3.2007 päättyneen lomanmääräytymisvuoden lopussa tullut 1 kohdan ansaintasäännön piiriin. B taulukkoa sovelletaan, koska hän ei enää 1.4.2007 alkaneen ja 31.3.2008 päättyvän lomanmääräytymisvuoden lomakautena (2.5.–30.9.2008) tule olemaan työssä.

2

- a) Viranhaltijan/työntekijän palvelussuhde on ao. kunnassa/kuntayhtymässä 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 (452/1950) tarkoitettua vakinaista palvelusta, naisten vapaaehtoisesta asepalveluksesta annetussa laissa (194/1995) tarkoitettua vapaaehtoista asepalvelusta tai siviilipalveluslaissa (1723/1991) tarkoitettua siviilipalvelusta.
- b) Viranhaltija/työntekijä on ollut 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 lomanmääräytymiskuukausia	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Taulukko A Vuosilomapäivät	3	5	7	9	12	15	18	20	22	24	26	28
Taulukko B Vuosilomapäivät	3	5	7	9	11	13	15	17	20	21	24	25

Esimerkki

Viranhaltija/työntekijä on tullut palvelukseen 1.9.2006. 15 vuotta henkilökohtaisen lisän vuosisidonnaiseen osaan oikeuttavaa palvelusaikaa tulee täyteen 10.4.2007. Viranhaltijan/työntekijän palvelussuhde päättyy 31.12.2007.

Viranhaltijan/työntekijän vuosilomaoikeus ajalta 1.4.2007–31.12.2007 määräytyy 5 §:n 3 momentin 2 kohdan B taulukon mukaisesti, koska hänellä ei vielä 31.3.2007 ollut 15 vuotta henkilökohtaisen lisän vuosisidonnaiseen osaan oikeuttavaa palvelusaikaa ja koska hän ei enää 1.4.2007 alkaneen ja 31.3.2008 päättyvän lomanmääräytymisvuoden lomakautena (2.5.–30.9.2008) tule olemaan työssä.

- c) Jos viranhaltija/työntekijä on ollut omassa kunnassa/kuntayhtymässä 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 lomanmääräytymiskuukaudelta.

- 3 Muissa tapauksissa viranhaltijan/työntekijän vuosiloman pituus määräytyy seuraavasti:

Täysiä lomanmääräytymiskuukausia	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Taulukko A Vuosilomapäivät	2	4	5	7	9	10	13	15	17	19	21	23
Taulukko B Vuosilomapäivät	2	4	5	7	9	10	12	14	15	17	19	20

Soveltamisohje

Palvelussuhde kestää 1.10.2007–30.9.2008. Vuosilomapäivät 1.10.2007–31.3.2008 määräytyvät 5 §:n 3 momentin 3 kohdan taulukon mukaan (jos pitää lomana taulukko A, lomakorvaus taulukko B). Ajalta 1.4.–30.9.2008 lomaoikeus määräytyy 5 §:n 3 momentin 2 kohdan B-taulukon (ei ole työssä lomavuoden 2009 lomakautena) mukaan, koska palvelussuhde on päättyessään 30.9.2008 jatkunut keskeytymättömänä 1 vuoden jo ennen kulumassa olevan lomanmääräytymisvuoden loppua 31.3.2009.

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

Soveltamisohje

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

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 ja 3 momenteista muuta aiheudu.

Soveltamisohje

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

Jos muu kuin 2 momentissa tarkoitettu 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, lomajaksi voidaan määrätä koko kalenteriviikko eli loma voi päättyä sunnuntaina.

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

Jaksotyön ennalta tiedetty keskeytys (vuosiloma)

- 2 mom. Mikäli työaikaluvun 9 §:ssä tarkoitetussa jaksotyössä säännöllinen työaika on määrätty työaikaluvun 16 §:n 3 momentin (ennalta tiedetty keskeytys) määräysten mukaisesti, sovelletaan seuraavia määräyksiä:

1 Täysi kalenteriviikko

Vuosiloma-aikaan sisältyvällä täydellä kalenteriviikolla on 5 vuosilomapäivää.

2 Vajaa kalenteriviikko

Vuosiloma-aikaan sisältyvällä vajaalla kalenteriviikolla vuosilomapäivät kuluva seuraavasti:

Vuosiloma-aika kalenteripäivinä	1	2	3	4	5	6
Vuosilomapäivät	1	1,5	2	3	3	4

Työaikaa lyhentävä arkipyhä

Vuosiloma-aikaan sisältyvät työaikaluvun 7 §:n 2 momentissa tarkoitettut työaikaa lyhentävät arkipyhät eivät kuluta vuosilomapäiviä.

Soveltamisohje

Tätä momenttia sovelletaan aina, kun jaksotyötä tekevän viranhaltijan/työntekijän säännöllinen työaika on määrätty työaikaluvun 16 §:n 3 momentin mukaan siitä riippumatta, tekeekö hän kokoaika- vai osa-aikatyötä.

Edellä oleva taulukko on tehty käyttäen apuna keskeytyneen jakson säännöllistä työaikaa (työaikaluvun 16 §:n 3 mom.). Esimerkiksi 5 kalenteripäivän vuosiloma kuluttaa vain 3 vuosilomapäivää, koska ko. kalenteriviikon keskeytyneen jakson määräysten mukainen työaika on 16 tuntia. 3 vuosilomapäivää ja 16 tuntia vastaavat yhteensä suunnilleen viikon työpanosta.

Säännöllinen työaika määräytyy ja suunnitellaan edelleenkin työaikaluvun määräysten mukaan. Vuosiloma-ajan ulkopuolinen työaika suunnitellaan työaikaluvun 16 §:n 3 momentin mukaiseksi ilman ylimääräistä vapaa-päivää, vaikka vuosiloma kestää maanantaista perjantaihin tai lauantaihin.

Jos työaikasuunnittelussa ei ole noudatettu työaikaluvun 16 §:n 3 momentin määräyksiä (esim. työaikaluvun 16 §:n 2 momentin mukainen yllättävä keskeytys tai 16 §:n 4 momentin mukainen muodollinen jaksotyö) sovelletaan 1 momentin määräyksiä, jollei 3 momentista muuta aiheudu.

Tavanomaisesta poikkeavat työaikajärjestelyt

3 mom. Mikäli muussa kuin 2 momentissa tarkoitetussa tapauksessa 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 2 momentissa tarkoitettut työaikaa lyhentävät arkipyhät eivät kuluta vuosilomapäiviä.

Soveltamisohje

Viikon keskimääräisten työpäivien laskemisesta ks. 1 momentin soveltamisohje.

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

3 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 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 määrittäessä 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 yleistyöajassa 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	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	

Lomakautteen 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 sisällytetty juhannusaattoja, loma olisi pitänyt merkitä alkaen maanantain sijasta ensimmäisen viikon tiistaina.

Esimerkki 2

Yleistyöaika (täysi työaika 38 tuntia 15 min./viikko), jossa työntekijän kanssa on sovittu seuraavista työajoista:

ma	ti	ke	to	pe	la	su
–	–	–	10	10	9,25	9

Lomaoikeus on 28 vuosilomapäivää. Loma-aikaan pitää sisältyä em. laskentakaavan mukaan 22 työpäivää ($4 : 5 \times 28 = 22,4 \sim 22$).

Lomakautena annetaan esimerkiksi 4 täyttä kalenteriviikkoa (16 työpäivää ja 20 vuosilomapäivää) ja lomakauden ulkopuolella esimerkiksi lauantai, sunnuntai, täysi kalenteriviikko ja maanantai (6 työpäivää ja 8 vuosilomapäivää, joiksi tässä tapauksessa luetaan myös lauantai ja sunnuntai).

Esimerkki 3

Yleistyöaika (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 4

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 momentin määräyksiä.

- 4 mom. Mikäli muussa kuin 2 momentissa (jaksotyö) tarkoitetussa työaikajärjestelyssä vuorokautisen säännöllisen työajan pituus vaihtelee yli 3 tuntia, vuosiloma-aikaan sisällytetään työ- ja vapaa-aikaa samassa suhteessa kuin niitä muutoinkin on.

Esimerkki

Täysi työaika yleistyoajassa (38 tuntia 15 min./viikko). Työpäiviä on viikossa 5. Keskimääräinen työpäivän pituus on 7,65 tuntia. Loma-oikeus 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 (keskimäärin 7,65 tuntia/työpäivä) seuraavasti:

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 olisi voinut alkaa myös esimerkiksi torstaina ja päättyä runsaan viikon päästä maanantaina, jolloin loma-ajan työpäivien keskimääräinen pituus olisi ollut 7,44 tuntia ($59,5 : 8$) eli riittävän lähellä keskimääräisen työpäivän pituutta, josta voidaan hieman poiketa.

Pyöristäminen

- 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 momentissa 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.

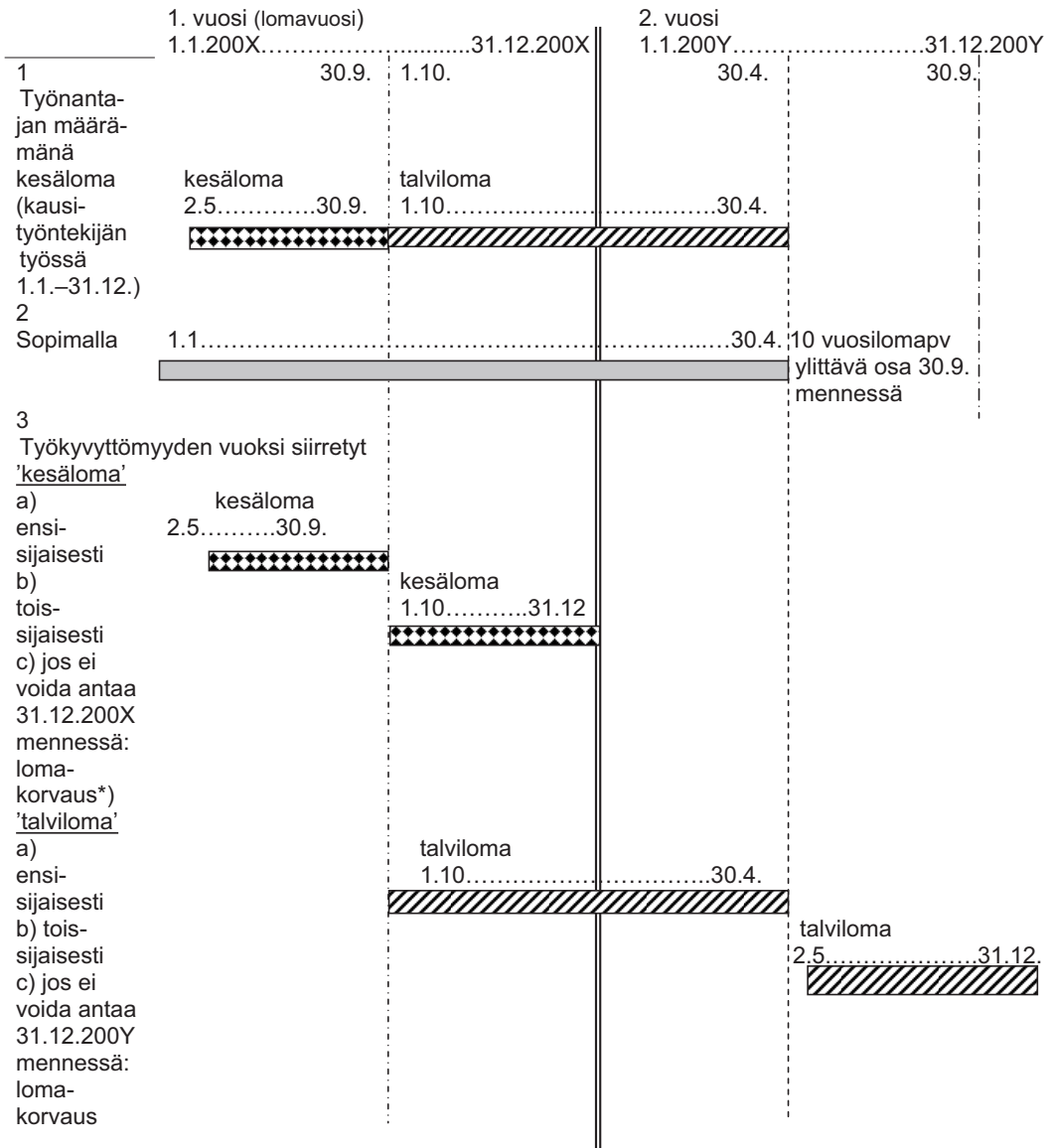
Mikäli viranhaltijalle/työntekijälle on myönnetty muu pitkäaikainen virka-/työvapaa kuin äitiys- tai isyysvapaa, vuosiloma voidaan antaa virka-/työvapaan aikana, kuitenkin 11 §:stä (vuosiloman siirto työkyvyttömyyden johdosta) ilmenevin poikkeuksin. Ellei 8 §:n 2 momentin perusteella muusta sovita, vuosiloma 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.

- 6 mom. Vuosilomaa ei saa määrätä siten, että viranhaltijan/työntekijän työolosuoloajan 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, lomajaksi voidaan määrätä koko kalenteriviikko eli loma voi päättyä sunnuntaina. Vuosilomapäiviä kuluu tällöin 5. Jos ao. viranhaltija/työntekijä kutsuttaisiin työhön lauantaina tai sunnuntaina, vuosilomapäiviksi luettuja päiviä kuluisi ko. kalenteriviikolla 4. Jaksotyötapaauksissa vastaavaa ongelmaa ei synny keskeytyneen jakson lisä- ja ylitysmäärausten vuoksi.

Kaaviokuva vuosiloman antamisesta (7, 8, 11 §)



*) jolleivät työnantaja ja viranhaltija/työntekijä IV luvun 8 §:n 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

Mikäli palvelussuhde päättyy ennen kuin edellä 2 momentin viimeisessä virkkeessä tarkoitettu loman osa on pidetty, lomakorvaus maksetaan 5 §:n 3 momentin taulukoiden B mukaan. 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 selvitetävä 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 määrättäessä sairauslomalla ja sairausloman 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 kehotettava 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 määritessä 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 sen osan tai säästövapaan alkaessa sairauden, synnytyksen tai tapaturman johdosta työkyvytön, siirretään pitämättä olevat vuosiloma- tai säästövapaapäivät myöhäisempään ajankohtaan, mikäli viranhaltija/työntekijä pyytää siirtoa ennen loman tai sen osan alkamista tai jos se ei ole mahdollista, niin pian kuin mahdollista. Viranhaltijalla/työntekijällä on vastaava oikeus loman, sen osan tai säästövapaan siirtämiseen, jos loman, sen osan tai säästövapaan alkaessa tiedetään, että hän mainittuna aikana joutuu sellaiseen sairaan- tai muuhun siihen rinnastettavaan hoitoon, jonka aikana hän on työkyvytön.
- 2 mom. Jos sairaudesta, synnytyksestä tai tapaturmasta johtuva työkyvyttömyys alkaa vuosiloman tai säästövapaan aikana ja jatkuu yhdenjaksoisena yli 7 kalenteripäivää, ei tämän ajan ylittävää osaa samalle vuosilomajaksole ajoittuvasta työkyvyttömyysajasta lueta vuosilomaksi tai säästövapaaksi, jos viranhaltija/työntekijä ilman aiheutonta viivytystä sitä pyytää.

Soveltamisohje

3 momentissa tarkoitetun selvityksen toimittaminen työnantajalle ennen loman alkamista tai 2 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa 2 momentissa määrättyssä ajassa katsotaan 1 ja 2 momenteissa tarkoitetuksi pyynnöksi siirtää loma myöhäisempään ajankohtaan.

Mikäli viranhaltija/työntekijä sairastuu uudelleen saman lomajakson aikana, ei saman lomajakson aikana sovelletta 7 kalenteripäivän karenssia.

- 3 mom. Työnantajan pyynnöstä viranhaltija/työntekijä on 1 ja 2 momenteissa tarkoitetuissa tapauksissa velvollinen esittämään lääkärintodistuksen tai osoittamaan työkyvyttömyytensä muulla luotettavalla tavalla (terveydenhoitajan tai sairaanhoitajan antama todistus).
- 4 mom. Edellä 1 tai 2 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 kesäloma voidaan antaa lomakauden jälkeen saman kalenterivuoden aikana ja talviloma 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, ellei työnantajan ja viranhaltijan/työntekijän kesken sovita kesäloman antamisesta tämän luvun 8 §:n 2 momentin mukaisesti.

Soveltamisohje

Mikäli kesälomaa ei ole voitu antaa 8 §:n 2 momentissa määrättyyn ajankohtaankaan mennessä, maksetaan saamatta jääneestä kesälomasta lomakorvaus, kuten edellä on sanottu.

- 5 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

- 6 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.

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 lomallälähtöhetken eli ensimmäisen vuosilomapäivän varsinaisen palkan perusteella. Mikäli palkka kuitenkin muuttuu vuosiloman aikana (esimerkiksi yleiskorotuksen taikka tehtävän tai työajan muutoksen takia) vuosilomapalkka muuttuu vastaavasti.

- 2 mom. Niiden viranhaltijoiden/työntekijöiden, joiden työaikaan sisältyy säännöllisenä työaikana tehtyä sunnuntai-, iltai- 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 lisään 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 maksettuaan varsinaiseen palkkaan kuuluu myös sairaus- 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 täysiä lomanmääräytymiskuukausia, vuosilomapalkka on 9 prosenttia tai, jos palvelussuhde on jatkunut lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä vähintään vuoden, 11,5 prosenttia hänelle lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta lukuun ottamatta hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä maksettavaa korotusta.

Soveltamisohje

Edellä tarkoitetun osa-aikaisuuden tulee perustua viranhaltijan osalta työaikaa koskevaan määräykseen ja työntekijän osalta työsopimukseen. Pelkästään se seikka, että viranhaltija/työntekijä on esim. sairausloman tai muun vastaavan syyn vuoksi tosiasiallisesti tehnyt työtä harvoina päivinä tai päivittäin sovitun 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 21 §: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 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

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

Esimerkki

Kunnan palveluksessa 12 vuotta olleen osa-aikaisen toimistotyöntekijän työsopimuksessa on sovittu, että hän työskentelee joka viikko maanantaina ja keskiviikkona kumpanakin päivänä 4 työtuntia. Lomanmääräytymisvuonna 1.4.2007–31.3.2008 hänelle muodostuu 7 täyttä lomanmääräytymiskuukautta 5 jäädessä vajaaksi. Täysiltä lomanmääräytymiskuukausilta työntekijä ansaitsee lomaa 5 §:n 3 momentin 2. kohdan taulukon mukaan eli yhteensä 18 lomapäivää. Vuosiloman ajalta hänelle maksetaan edellä 1 momentin mukaisesti vuosilomapalkkana 11,5 prosenttia hänelle lomanmääräytymisvuoden aikana maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta. Hätätyöstä ja ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettua korotusta ei oteta huomioon lomakorvausta laskettaessa.

Täysiltä lomanmääräytymiskaudelta (7) työntekijälle maksetaan lomaraha.

- 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 21 §: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 3 momentin mukaisilta vuosilomapäiviltä. Lomakorvaus lasketaan jakamalla lomakorvauksen laskemisajankohdan varsinainen kuukausipalkka luvulla 20,83 ja kertomalla se 5 §:n 3 momentin mukaisten pitämättömien vuosilomapäivien lukumäärällä (taulukko B). Edellä tarkoitettu lomakorvaus maksetaan myös jokaiselta pitämättä jääneeltä säästövapaapäivältä (ei sovelleta taulukkoa B).

Soveltamisohje

Ks. työaikakorvauksien vaikutuksesta lomakorvaukseen 13 § 2 momentti.

Esimerkki

Viranhaltijan/työntekijän lomaoikeus on 38 vuosilomapäivää (5 §:n 3 mom. 1. kohta taulukko A). Palvelussuhde päättyy 31.8. ja hän on pitänyt edellisen lomanmääräytymisvuoden lomasta (38 vuosilomapäivää) 27 vuosilomapäivää. Palvelussuhteen päättyessä maksetaan lomakorvaus kaikkiaan 16 vuosilomapäivältä: edelliseltä lomanmääräytymisvuodelta 3 vuosilomapäivää (taulukko B:n mukainen lomaoikeus 30 vuosilomapäivää vähennettynä pidetyillä 27 vuosilomapäivällä) ja kulumassa olevalta lomanmääräytymisvuodelta 13 vuosilomapäivää (taulukko B).

Jos hän olisi pitänyt edellisen lomanmääräytymisvuoden lomaa esimerkiksi 32 vuosilomapäivää, lomakorvaus maksettaisiin 13 vuosilomapäivältä. Edelliseltä lomanmääräytymisvuodelta ei jäisi korvattavaa lomaa taulukko

B:n mukaan. Toisaalta taulukko B:n mukaisen lomaoiden (30 vuosilomapäivää) ylitystä (2 vuosilomapäivää) ei perittäisi takaisin lomakorvauksesta.

- 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 luvatonta poissaoloa, eikä hän tämän palvelussuhteen ajalta ole saanut lomaa tai korvausta siitä, luetaan tämä aika lomakorvausta määrittäessä yhdeksi täydeksi lomanmääräytymiskuukaudeksi, jolta maksetaan myös lomaraha.
- 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 lomanmääräytymisvuoden 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.

Soveltamisohje

Määräys koskee lyhyessä palvelussuhteessa olevia, joille ei palvelussuhteen lyhyiden vuoksi kerry yhtään täyttä lomanmääräytymiskuukautta sekä jäljempänä 21 §: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 3 momentin 1 kohdan tapauksissa,
2. 5 % edellä 5 §:n 3 momentin 2 kohdan tapauksissa,
3. 4 % edellä 5 §:n 3 momentin 3 kohdan tapauksissa

lomanmääräytymisvuotta seuraavan heinäkuun varsinaisesta kuukausipalkasta.

Soveltamisohje

Laskentaperusteena on viranhaltijalle/työntekijälle heinäkuulta tosiasiallisesti maksettu varsinainen kuukausipalkka. 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, lomaraha lasketaan kummankin tehtävän hoitamisesta heinäkuulta maksetun yhteenlasketun varsinaisen palkan perusteella. Jos viranhaltijan/työntekijän heinäkuun palkka määräytyy osa-aikapalkkana, lomaraha lasketaan tämän osa-aikapalkan perusteella.

2 mom. Jos heinäkuun aikana on palkaton virantoimituksen/työssäolon keskeytys tai osapalkkainen sairausloma, lomaraha lasketaan sen varsinaisen kuukausipalkan mukaan, jonka viranhaltija/työntekijä olisi koko heinäkuun virantoimituksessa/työssä ollessaan ansainnut. Mikäli palvelussuhde on päättynyt ennen heinäkuun palkanmaksuajankohtaa, lomaraha lasketaan palvelussuhteen päättymistä edeltävän täyden kalenterikuukauden varsinaisesta kuukausipalkasta tai jos tältä 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. Ajalta 10.5.–22.5. palkan maksamisen perusteena on ollut 1 700 euron kuukausipalkka ja 23.5.–3.6. hän on

hoitanut toista sijaisuutta, jossa palkan maksamisen perusteena on ollut 1 850 euron kuukausipalkka. Lomarahahan laskentaperusteena on

$$\frac{13 \times 1\,700 + 12 \times 1\,850}{25} = 1\,772 \text{ euroa.}$$

Lomarahahan suuruus on näin ollen 4 % x 1 772 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 virantoumituksesta/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 työsuhte purkautuu.

Soveltamisohje

Vähennettävän lomarahahan määrä lasketaan kaavasta:

$$\frac{\text{lomanosaan sisältyvät vuosilomapäivät}}{\text{taulukko B:n mukainen vuosiloman pituus}} \times \text{lomarahahan kokonaismäärä}$$

- 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. alkaen. Hän on pitänyt touko–kesäkuussa lomaa 25 vuosilomapäivää, joilta päiviltä hän on saanut vuosilomapalkkansa yhteydessä myös lomarahahan.

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

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

19 § Vuosilomapalkan ja lomarahahan 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.

20 § Opettajan sijaisena toimivan vuosiloma

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

21 § 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 lomanmääräytymiskuukautta, 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 noudetaan soveltuvin 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 eräntyneestä 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.
- 4 mom. Viranhaltijalle/työntekijälle, joka käyttää oikeuttaan vapaaseen, maksetaan 3 momentissa tarkoitettu lomakorvaus vapaan yhteydessä siten kuin vuosilomapalkasta on 19 §: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.

LUKU V VIRKA- JA TYÖVAPAAT SEKÄ PERHEVAPAAT

SAIRAUSLOMA

1 § Oikeus sairauslomaan

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

Soveltamisohje

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

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

Soveltamisohje

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

- 3 mom. Sairausloma myönnetään ilman eri hakemusta lääkärintodistuksessa mainituksi tai muulla 2 momentissa mainitulla tavalla selvitetyn ajaksi.

Soveltamisohje

Saadakseen sairauslomaa viranhaltijan/työntekijän tulee olla kykenemätön tekemään omaa työtään ja osoittaa tämä yleensä lääkärintodistuksella tai muulla edellä 2 momentissa tarkoitettulla tavalla. Todistus esimerkiksi

lääkäriissä käynnistä, tutkimuksista, kuntoutuksesta tai poliklinikalla käynnistä ei ole riittävä. Jos lääkäri on kirjoittanut työkyvyttömyystodistuksen taannehtivasti, hänen pitää perustella todistuksen taannehtivuus.

Pääsääntöisesti sairausloma myönnetään lääkärintodistuksen tai muun 2 momentissa tarkoitetun todistuksen mukaan. Lääkärintodistus tai muu 2 momentissa tarkoitettu todistus on kuitenkin vain asiantuntijan lausunto, josta toimivaltainen viranomais 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 sairauslomaan.

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.

2 § Sairausloma-ajan palkka

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

Soveltamisohje

Sivuviranhaltijan oikeus sairausajan palkkaan määräytyy 4 momentin mukaan.

Sairausajan palkan maksaminen edellyttää, että viran-toimitus tai työsuhte 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 seuraavat poikkeukset:

- 1 Vammaisten työllistymistyötä tekevät työntekijät, joiden oikeus sairausajan palkkaan määräytyy liitteen 10 mukaan.
- 2 Tuntipalkkaiset maatalouslomittajat, joiden oikeus sairausajan palkkaan määräytyy maatalouslomittajia koskevan liitteen 11 §:n mukaan.

Varsinainen palkka on määritetty tämän sopimuksen palkkausluvun 16 §:ssä.

Sairausloman palkanmaksu

Esimerkki 1

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

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

Esimerkki 2

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

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

Soveltamisohje

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

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

Soveltamisohje

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

- 6 mom. Jos työaikaan sisältyy säännöllisenä työaikana tehtyä sunnuntaityötä, korotetaan sairausajan päiväpalkkaa vuosilomaluvun 13 § 2 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.

- 7 mom. Sairausajan palkkaa ei makseta, mikäli viranhaltija/työntekijä on aiheuttanut työkyvyttömyyden tahallisesti tai törkeällä huolimattomuudella.
- 8 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 tapaturmavakuutuslain 20 §:ssä mainittuja lisiä ja korvauksia. Sairausajan palkka maksetaan kuitenkin täysimääräisenä, mikäli korvauksen saaminen perustuu viranhaltijan/työntekijän vapaaehtoisesti kustantamaan etuuteen tai hän saa korvausta sellaisen työtapaturman johdosta, joka ei ole kysymyksessä olevan sairausloman aiheuttajana.

Soveltamisohje

Mikäli viranhaltija/työntekijä ei käytä oikeuttaan korvauksen saamiseen, esim. hae vahingonkorvauslain mukaista korvausta työkyvyttömyyden aiheuttaneelta, hänelle ei

makseta sairausajan palkkaa siltä osin, kuin korvaus kat-
taisi palkan.

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

Soveltamisohje

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

3 § Työtapaturma ja ammattitauti

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

- 4 mom. Tämän pykälän mukaiseen sairausajan palkkaan sovelletaan 2 §:n 6 ja 8 momentin määräyksiä. Tässä pykälässä mainitun sairausloman myöntäminen ei vähennä oikeutta 2 §:ssä mainittujen etujen saamiseen.

Soveltamisohje

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

60 päivän karenssia ei sovelleta, mikäli työkyvyttömyys on aiheutunut työtapaturmasta tai ammattitaudista.

Esimerkki

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

Työtapaturman ja ammattitaudin käsite on määritelty tapaturmavakuutuslaissa ja ammattitautilaissa.

4 § Eläketapahtumaan tai kuntoutustukeen johtava sairaus

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

Soveltamisohje

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

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

Soveltamisohje

Määräaikainen kuntoutustuki

Määräaikaisella kuntoutustuella ollessaan viranhaltija on palkattomalla virkavapaalla ja työntekijä palkattomalla työvapaalla eikä sairauslomalla, mikäli palvelussuhde jatkuu. Määräaikaista kuntoutustukiaikaa ei siis katsota sairausloma-ajaksi sovellettaessa 2 §:n 5 momentin määrystä enintään 12 kuukauden jatkuvasta palkallisesta sairauslomasta. Kuntoutustukiaika otetaan huomioon palvelussuhteen kestoaikana laskettaessa 2 §:n 2 momentissa mainittua karenssiaikaa. Kyseinen aika luetaan myös henkilökohtaisen lisän vuosisidonnaiseen osaan oikeuttavaksi ajaksi siltä osin kuin palkaton virka-/työvapaa yleensäkin.

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

- 3 mom. Mikäli eläkepäätös tai kuntoutustukipäätös viipyy ja hakemuksen perusteena olevan sairauden takia on jo myönnetty 180 kalenteripäivältä palkallista sairauslomaa, voidaan palkallista sairauslomaa myöntää harkinnan mukaan enintään 185 kalenteripäivän ajalta saman kalenterivuoden kuluessa jolloin palkka on enintään kaksi kolmasosaa varsinaisesta palkasta.
- 4 mom. Tämän pykälän määräyksiä ei sovelleta 3 §:ssä tarkoitetun sairausloman palkkaukseen.

Soveltamisohje

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

Tässä soveltamisohjeessa eläkkeellä tarkoitetaan myös määräaikaista kuntoutustukea.

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

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

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

Mikäli eläkehakemus hylätään ja viranhaltija/työntekijä panee välittömästi uudelleen vireille eläkehakemuksen, maksetaan palkka edelleenkin 4 §:n määräysten mukaan. Mikäli tämäkin eläkehakemus hylätään lainvoimaisella päätöksellä eikä uutta eläkehakemusta enää tehdä, korjataan palkka 2 §:n mukaiseksi koko sairausloma-ajalta eli maksetaan 2 ja 4 §:n mukaisten palkkojen erotus jälkikäteen. Mikäli taas eläke myönnetään, maksetaan palkka 4 §:n mukaan eläketapahtumaan johtaneen sairauden alusta lukien.

Työkyvyttömyyseläkkeelle johtavissa sairaustapauksissa tarkistetaan lääkärintodistukset yleensä ainakin kulumassa olevalta ja sitä edeltävältä vuodelta sen seikan selvittämiseksi, onko kysymyksessä sama sairaus vai ei. Jos kuitenkin esimerkiksi jo marraskuussa 2005 alkanut sairausloma on jatkunut keskeytymättä vuoteen 2007 tarkistetaan lääkärintodistukset myös vuoden 2005 osalta.

Esimerkki 1

B on ollut maalís–huhtikuussa sairauslomalla 60 kalenteripäivää, jolta ajalta hänelle on maksettu täysi palkka. Syyskuussa hän sairastuu toiseen sairauteen, mikä johtaa eläketapahtumaan. Tältä sairausloma-ajalta hänelle maksetaan 2/3 palkkaa 120 kalenteripäivältä ja seuraa-

van vuoden alusta lukien edelleen 2/3 palkkaa 60 kalenteripäivältä eli eläketapahtumaan johtavan sairauden perusteella maksetaan palkkaa kaikkiaan 180 kalenteripäivältä. Kalenterivuoden vaihtuminen ei oikeuta uudestaan täyteen palkkaan.

Esimerkki 2

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

Esimerkki 3

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

Esimerkki 4

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

5 § Työnantajan oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen päivä- ja äitiysrahaan sekä eräisiin muihin korvauksiin

- 1 mom. Kunnalla/kuntayhtymällä on oikeus saada sairausloman, äitiysvapaan ja tämän luvun 2 §:n 9 momentissa tarkoitetun tartuntatautilain (583/86) mukaisen poissaolon ajalta maksettua palkkaa vastaava osa sairausvakuutuslain mukaisesta päivä- ja äitiysrahasta sekä tartuntatautilain (583/86) mukaisista korvauksista. Kunnalla/kuntayhtymällä on vastaavasti oikeus saada kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuuksista annetun lain (566/2005) mukainen kuntoutusraha siltä osin kuin viranhaltijalle tai työntekijälle on maksettu palkkaa tämän luvun 2 §:n 9 momentissa tarkoitetun laitoshoidon ajalta.
- 2 mom. Saadakseen sairausloman ja äitiysvapaan ajalta palkkaetuja viranhaltijan/työntekijän on noudatettava, mitä sairausvakuutuslain mukaisen päivä- tai äitiysrahan saamiseksi on säädetty tai määrätty. Jos kunta/kuntayhtymä menettää viranhaltijan/työntekijän laiminlyönnin tai toimenpiteiden seurauksena sille kuuluvan etuuden, 2, 3 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.

- 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, äitiysrahaa tai 2 §:n 8 momentissa mainittua korvausta, tartuntatautilain (583/86) mukaista korvausta tai 1 momentissa tarkoitettua kuntoutusrahaa, hänellä on mainitulta ajalta oikeus ainoastaan päivä-, äitiysrahan tai muun mainitun korvauksen määrällä vähennettyyn palkkaan.

PERHEVAPAAT

6 § Oikeus perhevapaisiin

- 1 mom. Viranhaltijan oikeudesta perhevapaisiin on säädetty kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain (304/2003) 29 §:ssä ja työntekijän oikeudesta perhevapaisiin työsopimuslain (55/2001) 4 luvussa (viittausmääräys).
- 2 mom. Erityisäitiys-, isyys-, vanhempain- ja hoitovapaa sekä poissaolo pakkotavista perhesyistä ovat palkattomia.

Soveltamisohe

Osittaisella vanhempain- tai hoitovapaalla olevan palvelussuhteen ehdot esimerkiksi palkka ja työaika määräytyvät kuten osa-aikatyötä tekevillä.

Jos viranhaltijalle/työntekijälle on myönnetty osittaista hoitovapaata 2.1.–31.12., hänelle maksetaan esimerkiksi heinäkuussa pidetyn vuosiloman ajalta vuosilomapalkkana se osa-aikapalkka, joka loman alkaessa oli palkanmaksun perusteena. Jos viranhaltija/työntekijä on esimerkiksi tapauksessa sairauslomalla esimerkiksi helmi-kuun, hänelle maksetaan sairausloman ajalta osa-aikapalkka.

Siitä, mitä tehtäviä viranhaltija/työntekijä suorittaa lyhennettynä työaikana ja mitä tehtäviä mahdollisesti jätetään pois, päättää toimivaltainen viranomaisen työjohto-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 ylitoita lukuun ottamatta. Erityisesti jaksotyössä ja muussa työssä, jossa on viikkoa pitempi työaikajakso, osittaisen hoitovapaan toteuttamistavasta on syytä keskustella asianomaisen esimiehen kanssa ennen hakemuksen tekemistä.

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

7 § Kokonaissuunnitelman tekeminen

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

8 § Äitiysvapaan palkallisuus

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

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

Soveltamisohje

Palvelussuhteen päättyessä päättyy aina myös oikeus äitiysvapaan palkkaetuihin.

- 2 mom. Äitiysvapaan palkkaan sovelletaan 2 §:n 6 momentin määräyksiä.

Soveltamisohje

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

- 3 mom. Sivuviranhaltijalla ei ole oikeutta palkalliseen äitiysvapaaseen.

9 § Tilapäinen hoitovapaa

- 1 mom. Viranhaltijan/työntekijän lapsen tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen, joka ei ole täyttänyt 10 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 10-vuotiaaseen lapseen ja joka sairastuessaan äkillisesti tulee vamman vuoksi niin avuttomaksi, ettei hän kykene hoitamaan itseään. Vammaisia lapsia ovat mm. kehitysvammaiset lapset, ja vamman vaikeudesta riippuen aivo-, raaja-, näkö- tai kuulovammaiset lapset. Vammaisella lapsella ei tarkoiteta kroonisesti sairasta lasta (esim. sokeritauti, allergia, astma tms.). Krooninen sairaus saattaa kuitenkin johtaa tilaan, jossa sairasta lasta on pidettävä vammaisena, esim. vaikea sydänsairaus tai sokeritauti. Viranhaltija/työntekijä on velvollinen tarvittaessa lääkärin-todistuksella osoittamaan, onko hänen yli 10 vuoden ikäinen lapsensa edellä tarkoitettulla tavalla vammainen.

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

- 2 mom. Tilapäisen hoitovapaan ajalta maksetaan varsinainen palkka enintään kolmelta peräkkäiseltä kalenteripäivältä lapsen sairastumisesta lukien. Mikäli lapsi sairastuu kesken työvuoron, palkallinen aika on enintään kolme seuraavaa kalenteripäivää. Palkan maksamisen edellytyksenä on, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä kodin ulkopuolella tai toisella vanhemmista ei muutoin tosiasiallisen esteen johdosta ole mahdollisuutta osallistua lapsen hoitoon tai kysymyksessä on yksinhuoltaja. Tosiasiallinen este on sairaalahoito, asevelvollisuuden 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 sairastumispäi-

vää 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. Lapsen vanhemmalla, joka ei asu lapsen kanssa samassa taloudessa, ei ole oikeutta 2 momentin mukaiseen palkkaan.

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

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

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

Esimerkki 1

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

Esimerkki 2

B:n yövuoro alkaa klo 23.00 ja päättyy klo 7.00. Aviopuoliso suorittaa kotonaan asuen siviilipalvelusta valtion virastossa, jossa työaika alkaa klo 8.00 ja päättyy klo 16.15.

B:llä ei tällöin ole oikeutta tilapäiseen hoitovapaaseen, koska puoliso kykenee hoitamaan lasta yövuoron ajan.

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

Soveltamisohje

Luotettavaksi selvitykseksi lapsen sairastumisesta katsotaan esimerkiksi terveydenhoitajan antama tai muu työntekijän 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 päättävän kuuden viikon kuluttua, ellei lääkärintodistuksesta muuta ilmene.

Soveltamisohje

Opintovapaasta on säädetty opintovapaalaissa (273/79) ja opintovapaa-asetuksessa (864/79); viittausmääräys.

Sivuviranhaltija ei voi saada tässä tarkoitettua opintovapaata.

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

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

kallista äitiysvapaata. Välittömästi tämän äitiysvapaan jälkeen jatkuu opintovapaan vuoksi myönnetty virka-/työvapaa.

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

11 § Eräät virka- ja työvapaat

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

Soveltamisohje

Määräystä ei sovelleta vapaaehtoiisiin kertausharjoituksiin osallistuvaan.

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

Soveltamisohje

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

- 3 mom. Muun kuin edellä tässä luvussa mainitun syyn vuoksi myönnetyn virka-/työvapaan osalta kunnan/kuntayhtymän asianomainen viranomaisen harkitsee, maksetaanko vapaan ajalta palkkaa ja jos maksetaan, niin minkä verran. Sama koskee poissaoloa muun päteven 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 virkavapaasta on suositussopimus (Kunnallisen työmarkkinalaitoksen yleiskirje 25/2002).

Harkinnanvaraisen virka-/työvapaan myöntämistä harkittaessa pitäisi ottaa huomioon tarkoituksenmukaisuusnäkökohdat, kuten tehtävien hoitamisen järjestäminen tänä

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

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

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

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

SAK/edustajakokous, valtuusto, hallitus
Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO/liittokokous, hallitus
Suomen Lääkäriliitto/hallitus
Akava/liittokokous, hallitus
STTK/liittokokous, liittovaltuusto, liittohallitus
OAJ/valtuusto, hallitus
Kunta-alan unioni/kokous, hallitus
Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL/edustajisto, hallitus
Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto JYTY/liittokokous, liittovaltuusto, liittohallitus
TNJ/edustajisto, hallitus
Tehy/liittokokous, liittovaltuusto, liittohallitus
SuPer/liittokokous, liittohallitus, edustajisto
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 § Virkapuku ja suojavaatetus

Jos työnantaja on velvoittanut viranhaltijan/työntekijän käyttämään työssään tietyn mallista virka-/työpukua tai määriteltä suojavaatetusta, työnantaja hankkii ja huoltaa tällaisen puvun tai vaatetuksen. Niille viranhaltijoille, joille on 31.12.1994 maksettu ns. pukuraha, voidaan edellä mainitun järjestelyn sijasta maksaa hankinta- ja huoltokulujen peittämiseksi korvaus entisten perusteiden mukaisesti.

Soveltamisohje

Kunnallisen alan suojavaatesopimus, joka on luonteeltaan osaksi virka- ja työehtosopimus ja osaksi suositussopimus, on Kunnallisen työmarkkinalaitoksen yleiskirjeessä A 5/1997.

3 § Kustannusten jakaminen

- 1 mom. Jos viranhaltijan/työntekijän työstä aiheutuneet menot ovat osaksi hänen yksityisiä menojaan, kustannukset jaetaan kunnan/kuntayhtymän 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.

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 arvonlisävero. Jos kysymyksessä on muu työpaikkaruokala, omakustannushinnassa voidaan ottaa huomioon lisäksi energia-, hallinto-, ylläpito- ja pääomakustannukset.

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

Soveltamisohje

Jollei aterista peritä korvausta, se katsotaan verotettavaksi luontoiseduksi.

- 3 mom. Milloin työpaikkaruokailu on järjestetty ulkopuolisessa työpaikkaruokalassa tai ravitsemisliikkeessä, kunta/kuntayhtymä voi osallistua pääateriasta aiheutuviin kustannuksiin siltä osin kuin aterian hinta ylittää työnantajan omissa työpaikkaruokaloissa vastaavanlaisesta aterista yleisesti perityn ateriakorvauksen. Muussa tapauksessa kunta/kuntayhtymä voi korvata aterista 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

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

2 § Luottamusmies

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

3 § Luottamusmiesten asettaminen

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

Soveltamisohje

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

- 2 mom. Luottamusmiesten lukumäärästä ja tehtäväjaosta sekä siitä, mihin hallintokuntiin, laitoksiin tai muihin toimintayksiköihin heidät asetetaan, sovitaan tarvittaessa tämän luvun 13 §:n mukaisella paikallisella sopimuksella. Lukumäärästä ja toimialueesta sovittaessa otetaan huomioon kunnan tai muun yksikön koko, niissä harjoitettavan toiminnan luonne ja laajuus, sovellettavien virka- ja työehtosopimusten

lukumäärä, käytössä olevat palkkausjärjestelmät ja palvelussuhdelajit, niistä aiheutuva neuvottelujen tarve sekä yhdistysten ja yhdistyksiin kuuluvien viranhaltijoiden/työntekijöiden lukumäärä.

- 3 mom. Kunnissa/kuntayhtymissä voi olla yhteisiä pääluottamusmiehiä ja luottamusmiehiä, joiden toimintapiiri käsittää kaksi kuntaa tai useampia kuntia tai kuntayhtymiä. Edellytyksenä on, että asianomaiset kunnat ja kuntayhtymät ovat sopineet järjestelystä ja että asianomainen pääsopijajärjestö tai sen alayhdistys nimeää edellä mainitun sopimuksen mukaisesti kunnille ja kuntayhtymille yhteisen pääluottamusmiehen ja/tai luottamusmiehen.

4 § Luottamusmiehen valinta ja toimikausi

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

Soveltamisohje

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

5 § Luottamusmiehen tehtävät

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

Soveltamisohje

Sopimukseen osalliset järjestöt vastaavat luottamusmiehen toiminnasta.

Luottamusmiehelle varataan mahdollisuuksien mukaan tilaisuus hoitaa tiedotustehtäväänsä kunnan ilmoitustaulu- 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 kuntalan valtakunnalliset virka- ja työehtosopimukset, niiden tarkistamista koskevat sopimukset sekä suositussopimukset ja suositukset niihin liittyvine soveltamisohjeineen.
- 2 mom. Luottamusmiehellä on oikeus saada tilastotietoja viranhaltijoiden/työntekijöiden lukumäärästä, ansiotasosta sekä sen kehityksestä, mikäli näitä koskevia selvityksiä valmistetaan kunnan käyttöön.
- 3 mom. Jos syntyy erimielisyyttä tai epäselvyyttä viranhaltijan/työntekijän palkasta tai muusta palvelussuhteeseen liittyvästä asiasta, ovat luottamusmies ja asianomainen viranomainen velvollisia antamaan toisilleen kysymyksessä olevan tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot.
- 4 mom. Luottamusmiehellä on oikeus tarkastaa asianomaiseen järjestöön kuuluvien työntekijöiden kirjalliset työsopimukset, joista ilmenee mm. työsuhteen kesto ja määräaikaisuuden peruste.

Soveltamisohje

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

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

- 1) suku- ja etunimet
- 2) uusien sekä irtisanottujen palvelukseen tuloaika
- 3) virka-/tehtävänimike tai vastaava
- 4) toimintayksikkö, johon viranhaltija/työntekijä kuuluu
- 5) tehtäväkohtainen palkka tai vastaava

- 6) henkilökohtaisen lisän saajien lukumäärä, jakautuminen eri henkilöstöryhmien välillä ja kustannukset (henkilöiden nimiä ei ilmoiteta).

Työnantaja antaa erikseen jokaisesta uudesta viranhaltijasta/työntekijästä edellä kohdissa 1–5 mainitut tiedot joko välittömästi palvelussuhteen alettua tai ajanjaksoittain, kuitenkin vähintään neljännesvuosittain. Edellä mainittujen tietojen lisäksi työnantaja antaa pääluottamusmiehen pyynnöstä 1.10.2008 alkaen tiedon uuden viranhaltijan/työntekijän palvelussuhteen laadusta (toistaiseksi voimassa oleva tai määräaikainen) ja määräaikaisuuden perusteesta vähintään neljännesvuosittain, mikäli palvelussuhde kestää vähintään 30 kalenteripäivää. Pääluottamusmiehen on pidettävä mainitut tehtäviensä hoitamista varten saamansa tiedot luottamuksellisina.

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

Luottamusmiehelle annetaan rationalisointia koskevan suositussopimuksen 4 §:n tarkoittamat tiedot. Lisäksi luottamusmiehelle annetaan kuntoutuksen ja työkykyä ylläpitävän toiminnan suunnittelua koskevat tiedot.

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

7 § Luottamusmiehen asema

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

Soveltamisohje

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

- 2 mom. Luottamusmiehenä toimivaa ei tämän tehtävän vuoksi saa siirtää ilman hänen suostumustaan huonompipalkkaiseen virkaan/tehtävään eikä luottamusmiestehtävien johdosta irtisanoa. Luottamusmiestä ei saa luottamusmiestehtävän vuoksi siirtää ilman pätevää syytä toiseen työhön. Jos pääluottamusmiehen varsinainen työ vaikeuttaa pääluottamusmiehen tehtävien hoitamista ja jos hänelle tästä syystä järjestetään muuta työtä, ei tällainen järjestely saa aiheuttaa hänen 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 kirjallisesti ilmoittanut. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan 3 kuukautta ennen valittavana olevan pääluottamusmiehen toimikauden alkua ja päättyy muun kuin vaalissa valituksi tulleen osalta yhdistyksen todettua vaalitulosen.

Soveltamisohje

Pääluottamusmiesehdokkaan irtisanomissuojan toteuttamiseksi yhdistyksen on kirjallisesti ilmoitettava kunnalle toimikauden alkamisajankohta.

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

Työntekijät

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

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

Soveltamisohje

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

8 § Luottamusmiehen ajankäyttö

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

- 2 mom. Säännöllisen työajan käyttö luottamusmiestehtäviin

- 1 Jos luottamusmiestehtävän hoitamiseen tarvittava aika todetaan kahta tuntia pienemmäksi viikossa, luottamusmiestehtävät hoidetaan varsinaisten työtehtävien yhteydessä.
- 2 Jos luottamusmiestehtävän hoitamiseen tarvittava aika viikossa todetaan kahta tuntia pienemmäksi, mutta luottamusmies työskentelee sellaisessa tehtävässä, josta hän ei voi riittävästi irrottautua luottamusmiestehtäviä hoitamaan, sovitaan 1–2 tunnin pituisesta vastaanottoajasta tai muusta järjestelystä, joka antaa luottamusmiehelle mahdollisuuden hoitaa luottamusmiestehtävät työaikana.
- 3 Jos luottamusmiestehtävän hoitamiseen tarvittava aika todetaan vähintään kahdeksi tunniksi eikä luottamusmies voi tehdä luottamusmiestehtäviä varsinaisten työtehtävien yhteydessä, luottamusmiehelle varataan vähintään

kahden tunnin tilapäinen tai säännöllisesti toistuva kiinteä vapautus työtehtävien hoitamisesta.

- 4 Kiireellisten luottamusmiestehtävien lyhytaikaista hoitamista varten asianomainen esimies voi myöntää luottamusmiehelle vapaata muutoinkin työtehtävien kannalta sopivana ajankohtana.

3 mom. Luottamusmiehenä toimivan opettajan ajankäyttö

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

4 mom. Luottamusmiehenä toimivan omalääkärin palkkio

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

Soveltamisohje

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

- 5 mom. Luottamusmiehelle annettavan vapautuksen on käytävä ilmi työvuoroluettelosta.

Suositus pääluottamusmiehelle annettavasta vapautuksesta

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

1 Luottamusmiesmääräysten mukainen ajankäyttö

1.1 Pääluottamusmiehen kiinteä ajankäyttö

Pääluottamusmiehelle (tai ellei sellaista ole, vastaavassa asemassa olevalle luottamusmiehelle) annetaan työtehtävistään kiinteää vapautusta luottamusmiesmääräyksissä tarkoitettujen tavanomaisten luottamusmiestehtävien hoitamiseksi keskimäärin työpäivä viikossa 120–135:tä hänen edustamaansa viranhaltijaa/työntekijää kohden, jolleivät paikalliset olosuhteet anna aihetta muuhun yhteiseen arviointiin.

Kiinteää vapautusaikaa arvioitaessa otetaan huomioon edustettavien lukumäärän lisäksi pääluottamusmiehen vastuualueella sovellettavien virka- ja työehtosopimusten lukumäärä, kunnan tai muun yksikön koko ja niissä harjoitettavan toiminnan luonne ja laajuus, edustettavien ammattiryhmien lukumäärä, käytössä olevat palkkaus- ja työaikajärjestelmät ja palvelussuhtelajit, 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 suosituksen mukaisesta vapautuksesta (esim. noin 15 tunnin kiinteää vapautusta vastaa noin 10 tunnin opetusvelvollisuuden huojennus).

1.2 Pääluottamusmiehen tilapäinen ajankäyttö

Edellä 1.1 kohdassa tarkoitetun tavanomaisen ajankäytön lisäksi pääluottamusmiehelle myönnetään tarvittaessa tilapäistä vapautusta sellaisesta erityisestä syystä, joka vaatii merkittävästi pääluottamusmiehen ajankäyttöä ja jota ei ole otettu huomioon kiinteässä vapautuksessa. Tällaisia syitä voivat olla mm. uuden palkkausjärjestelmän käyttöönottovaihe tai palvelutuotannon merkittävä uudelleenjärjestäminen (esimerkiksi kunta- ja palvelurakenneuudistuksesta tai muusta syystä johtuva). Opettajaluottamusmiehet noudattavat laskutusmenetelyä, jollei toisin sovita.

1.3 Muiden luottamusmiesten ajankäyttö

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

2 Kokonaisajankäyttö

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.

9 § Luottamusmiehen palkkaus

- 1 mom. Kunta/kuntayhtymä korvaa sen ansion, jonka luottamusmies menettää toimiessaan työajalla joko paikallisissa neuvotteluissa tai muutoin työnantajan kanssa sovituihin 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 ansiomenetyksen korvaamisesta sovitetaan edellä mainittujen periaatteiden mukaan paikallisesti. Tehtävistään kokonaan vapautetun luottamusmiehen tehtäväkohtainen palkka on kuitenkin 1.10.2007 lukien vähintään 1 645 €/kk sekä sen lisäksi mahdollinen henkilökohtainen lisä ja mahdollinen määrävuosilisä.

Pöytäkirjamerkintä

Edellä sanottua tehtäväkohtaista palkkaa korotetaan 1.9.2008 ja 1.9.2009 lukien palkkojen yleiskorotusta vastaavasti.

Soveltamisohje

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

Luottamusmiehenä toimivan lääkärin ansionmenetyskorvaukseen eivät kuulu todistuspalkkiot eivätkä erikoismaksuluokan palkkiot.

- 2 mom. Jos luottamusmies tekee esimiestensä antamia luottamusmiestoi-
meen kuuluvia tehtäviä esimiehen määräyksestä taikka jos luotta-
musmies osallistuu virka- tai työehtosopimuksen tulkintaa ja sovelta-
mista koskevaan viralliseen paikallisneuvotteluun vapaa-aikanaan,
luetaan tämä aika hänelle työajaksi.
- 3 mom. Mikäli työnantaja määrää luottamusmiehen virkamatkalle, joka on
välttämätön luottamusmiestointaan kuuluvien neuvottelujen ja niihin
liittyvien tehtävien johdosta, maksetaan hänelle matkakustannusten
korvaukset virkamatkojen korvauksia koskevien määräysten mukai-
sesti.

10 § Luottamusmieskorvaus

- 1 mom. Pääluottamusmiehelle (tai ellei sellaista ole nimetty, vastaavassa
asemassa olevalle luottamusmiehelle) maksetaan 9 §:n mukaisen
palkan tai 8 §:n 3 ja 4 momentin mukaisen korvauksen lisäksi luotta-
musmiestyöstä varsinaiseen palkkaan kuuluva korvaus seuraavasti:

Edustettavien lukumäärä	Korvaus €/kk
5–79	53,00
80–159	67,00
160–249	80,00
250–339	105,00
340–	138,00

Pöytäkirjamerkintä

Pääluottamusmiehelle jonka edustettavien lukumäärä on
alle 5 ja jolle on 31.1.2003 maksettu tuolloin voimassa ol-
leen kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen mu-
kaista luottamusmieskorvausta maksetaan 1.2.2003 al-
kaen 48 €/kk suuruista erillislisää niin kauan kuin hän jat-
kaa tässä tehtävässään.

- 2 mom. Korvaus suoritetaan myös pääluottamusmiehen varamiehelle, milloin
hän esimiehelle tehdyn ilmoituksen mukaan hoitaa luottamusmiesteh-
tävää vähintään kahden viikon ajan yhdenjaksoisesti.
- 3 mom. Luottamusmieskorvaus voidaan paikallisen sopimuksen nojalla mak-
saa pääluottamusmiehen sijasta muulle luottamusmiehelle.

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 12 §:n mukaista koulutusta, joka on omiaan lisäämään luottamusmiehen tietoja kunnan taloudellisesta tilasta, henkilöstöpolitiikasta sekä parantamaan hänen valmiuttaan toimia osaltaan kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuuden edistämiseksi.

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

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

12 § Luottamusmiehen toimitilat

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

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

Soveltamisohje

Arvioitaessa työnantajan velvollisuutta järjestää edellä 1 ja 2 momenteissa tarkoitettua 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 1 momentin mukaiset luottamusmiesten lukumäärää ja ajankäyttöä koskevat sopimukset tehdään kunnan ja kunnallisten pääsopijajärjestöjen tai niiden rekisteröityjen alayhdistysten välillä.
- 2 mom. Jos luottamusmiesten lukumäärästä tai ajankäytöstä ei saavuteta yksimielisyyttä, voidaan asia saattaa Kunnallisen työmarkkinalaitoksen ja ko. pääsopijajärjestön ratkaistavaksi.

VIII LUKU LOMAUTTAMINEN, OSA-AIKAISTAMINEN JA PALVELUSSUHTeen PÄÄTTYMINEN

1 § Viranhaltijan ja työntekijän lomauttaminen

Viranhaltijat

- 1 mom. Viranhaltijan lomauttaminen määräytyy kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain (304/2003) lomauttamista koskevien säännösten (omaksumismääräys), työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (449/2007) säännösten (viittaussmääräys) 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 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 opetusalan virka- ja työehtosopimuksen yleisen osan 2 luvun 20 §:ssä tarkoitettua 30 prosentin suuruisia 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 kunnissa annetun lain säännösten (viittaussmääräys) ja tämän luvun 2 §:n määräysten mukaisesti.

- 3 mom. Viranhaltijaa/työntekijää lomautettaessa sovelletaan 4 §:n määräystä työvoiman vähentämisyjärjestyksestä.

2 § Lomautusilmoitus

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

Soveltamisohje

Lomautusilmoitusaika on pitempi kuin työsopimuslaissa ja kunnallisesta viranhaltijasta annetussa laissa.

Lomautusilmoituksen antamisesta on säädetty työsopimuslain 5 luvun 4 §:ssä (viittausmääräys) ja kunnallisesta 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 kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain ja työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain säännösten mukaisesti (viittausmääräys) ellei jäljempänä 5 ja 7 §:ssä ole toisin määrätty.

Soveltamisohje

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

Työntekijät

2 mom. Työsopimuksen osa-aikaistaminen, päättymisen ja päättämismenettely määräytyvät työsopimuslain ja työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa 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 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.

6 § Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyminen

- Työntekijät Työsuhde lakkaa ilman irtisanomista ja irtisanomisaikaa, kun asianomainen eläkelaitos on päätöksellään myöntänyt työntekijälle työkyvyttömyyseläkkeen, sen kalenterikuukauden päättyessä, jonka aikana työntekijän ehdoton oikeus sairausajan palkan saamiseen virka-/työvapaata koskevan luvun 2, 3 tai 4 §:ssä olevien määräysten mukaan on päättynyt, tai jos työnantaja on saanut mainitusta päätöksestä tiedon myöhemmin, tiedoksisaantikuukauden päättyessä.

Soveltamisohje

Momentin määräys ei koske KELA:n myöntämää työkyvyttömyyseläkettä.

Työntekijän eroamisistä on säännös työsopimuslain 6 luvun 1 a §:ssä ja viranhaltijan eroamisistä sekä virkasuhteen päättymisestä työkyvyttömyyseläkkeen johdosta kunnallisesta 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.

LIITEOSA

LIITE 1	Kunnan johto ja sisäisen palvelutoiminnan henkilöstö	
LIITE 2	Sivistystoimen henkilöstö	
LIITE 3	Terveystenhuollon hoitohenkilöstö	
LIITE 4	Sosiaalihuollon henkilöstö, sosiaali- ja terveydenhuollon peruspalveluhenkilöstö ja lääkehuollon henkilöstö	
LIITE 5	Päivähoidon henkilöstö, koulun hoito-, ohjaus- ja kasvatustyön eräät ammattitehtävät, päiväkodin johtajien, lastentarhanopettajien ja kolmiperhepäivähoitajien työaikaa koskevat erityismääräykset	
LIITE 6	Ruokapalveluhenkilöstö	
LIITE 7	Maataloushenkilöstö	
LIITE 8	Muu henkilöstö	
LIITE 9	Tulospalkkiota koskeva soveltamisohe	
LIITE 10	Vammaisten työllistymistyötä koskevat erityismääräykset	
LIITE 11	Talonmiesten työaikajärjestelyt	
LIITE 12	Omassa kodissaan työskentelevien perhepäivähoitajien palvelusuhteen ehdot	
LIITE 13	Maatalouslomittajat	
LIITE 14	Kunnallisten teattereiden teknisen henkilökunnan säännöllinen työaika ja rasitelisä	
LIITE 15	Liukuva työaika	
LIITE 16	Matkakustannusten korvaukset	
Pöytäkirja	Samapalkkaisuuden edistäminen ja palkkakilpailukyvyn ylläpitäminen kunnissa ja kuntayhtymissä vuosina 2008 ja 2009	
PÄÄSOPIMUS		
LAKILIITE		

LIITE 1	KUNNAN JOHTO JA SISÄISEN PALVELUTOIMINNAN HENKILÖSTÖ	149
	KUNNAN JOHTO JA HALLINTO	149
	TOIMISTOALA.....	149
	Palkkaryhmä I	149
	Palkkaryhmä II	150
	VIRASTO- JA LAITOSPALVELU	150
	Peruspalvelutehtävät	150
	LÄHETTI	150
	TIETOTEKNINEN ALA	150
	Suunnittelu- ja asiantuntijatehtävät sekä käyttöpäällikkö.....	150
	Käyttö- ja tukitehtävät	150
LIITE 2	SIVISTYSTOIMEN HENKILÖSTÖ.....	151
	KIRJASTOTOIMI	151
	Kirjastotoimen johtaja.....	151
	Kirjastonjohtaja, osastonjohtaja ja kirjastonjohtajana toimiva kirjastonhoitaja muussa kuin pääkirjastossa	151
	Kirjastonhoitaja	151
	Kirjastovirkailija	151
	VAPAA-AIKA- JA KULTTUURITOIMEN SIHTEERIT JA OHJAAJAT	152
	SIVISTYSTOIMEN PERUSPALVELUTEHTÄVÄT	152
	MUSEOTOIMI.....	152
	Museonjohtaja.....	152
	Museoamateurssi, tutkija museossa	152
	Konservaattori.....	152
LIITE 3	TERVEYDENHUOLLON HOITOHENKILÖSTÖ	153
	1 § Soveltamisala	153
	2 § Palkkahinnoittelu	154
	Johtotehtävät	154
	Esimiestehtävät	154
	Vaativat hoitoalan ammattitehtävät	154
	Hoitoalan ammattitehtävät.....	155
LIITE 4	SOSIAALIHUOLLON HENKILÖSTÖ, SOSIAALI- JA TERVEYDENHUOLLON PERUSPALVELUHENKILÖSTÖ JA LÄÄKEHUOLLON HENKILÖSTÖ	157
	1 § Soveltamisala	157
	2 § Sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön palkkahinnoittelu	157
	Alue- ja palvelusyksiköiden johto- ja esimiestehtävät.....	157
	Sosiaalityön asiantuntijatehtävät	158
	Sosiaalihuollon vaativat ammattitehtävät	158
	Sosiaalihuollon ammattitehtävät.....	159

3 §	Sosiaali- ja terveydenhuollon peruspalvelutehtävien palkkahinnoittelu	160
4 §	Lääkehuollon henkilöstön palkkahinnoittelu	160
	Eräät johtamis- ja esimies- sekä näihin rinnastettavat tehtävät.....	160
	Johtava/vastaava farmaseutti.....	160
	Vaativat ammattitehtävät.....	160
	Ammattitehtävät.....	161
	Peruspalvelutehtävät	161
LIITE 5	PÄIVÄHOIDON HENKILÖSTÖ, KOULUN HOITO-, OHJAUS- JA KASVATUSTYÖN ERÄÄT AMMATTI- TEHTÄVÄT SEKÄ PÄIVÄKODIN JOHTAJIEN, LASTENTARHANOPETTAJIEN JA KOLMIPERHEPÄIVÄHOITAJIEN TYÖAIKAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET	162
1 §	Soveltamisala	162
2 §	Palkkahinnoittelu	162
	Päivähoidon johto- ja esimiestehtävät.....	162
	Pienten päiväkotien tai päivähoidon muun toimintayksikön tai osa-alueen vastaavat viranhaltijat/työntekijät	163
	Varhaiskasvatuksen opetus- ja kasvatustehtävät.....	163
	Varhaiskasvatuksen hoito- ja huolenpitotehtävät (ammattitehtävät).....	163
	Koulun hoito-, ohjaus- ja kasvatustyön ammattitehtävät	164
	Päivähoidon ja eräät koulun peruspalvelutehtävät	165
3 §	Eräät työaikamääräykset	166
LIITE 6	RUOKAPALVELUHENKILÖSTÖ	168
	Johtotehtävät	168
	Johto- ja esimiestehtävät laitoksissa ja muissa yksiköissä	168
	Välitön työnjohto	171
	Ammattitehtävät	171
	Peruspalvelutehtävät	171
LIITE 7	MAATALOUSHENKILÖSTÖ.....	172
	Maatalousoppilaitoksen esimiestehtävät	172
	Maatalousoppilaitoksen välitön työnjohto	172
	Maatalouslomituksen työnjohto ja maataloustyön ohjaus	172
	Maatalouslomitus ja maatalouden perustyö.....	172
LIITE 8	MUU HENKILÖSTÖ.....	173
	PESULAN ESIMIESTEHTÄVÄT	173
	SIIVOUS-, PESULA- JA TALOUSTEHTÄVÄT	173
	LIIKENNEPALVELU	173
	Kuljetus ja tarkastus	173
	Muu liikennepalvelu	173

	MUIDEN ALOJEN PERUSPALVELUTEHTÄVÄT	174
LIITE 9	TULOSPALKKIOTA KOSKEVA SOVELTAMISOHJE	175
LIITE 10	VAMMAISTEN TYÖLLISTYMISTYÖTÄ KOSKEVAT ERITYISMÄÄRÄYKSET	181
	1 § Palkka.....	181
	2 § Työsuhteen päätyminen	181
	3 § Sairausajan palkka	181
LIITE 11	TALONMIESTEN TYÖAIKA	182
	1 § Soveltamisala.....	182
	2 § Työaika	182
	3 § Vuorokautisen työajan jaksottaminen	183
	4 § Arkipyhäviikkojen työaikajärjestelyt.....	183
	5 § Viikoittaisen vapa-ajan siirto ja sivutoimisen talonmiehen viikoittainen vapaa-aika.....	183
	6 § Päivittäiset lepoajat	183
	7 § Ilta- ja yöajalta maksettava korvaus.....	183
	8 § Varallaoloaika	184
	9 § Ylityön korvaaminen.....	184
	10 § Tuntipalkan laskeminen	185
LIITE 12	OMASSA KODISSAAN TYÖSKENTELEVIEN PERHEPÄIVÄHOITAJIEN PALVELUSSUHTeen EHDOT	186
	YLEISET MÄÄRÄYKSET	186
	1 § Soveltamisala ja sovellettavat määräykset	186
	2 § KVTES:n yleisen osan sovellettavat määräykset.....	186
	PALKKAUS	189
	3 § KVTES:n palkkausluvun sovellettavat määräykset.....	189
	4 § Peruspalkka	190
	5 § Kuukausipalkan muuttuminen hoitopaikkapäätöksen muuttuessa	195
	6 § Palkka palvelussuhteen päättyessä.....	197
	TYÖAIKA JA TYÖAIKAKORVAUKSET	198
	7 § KVTES:n työaikaluvun sovellettavat määräykset.....	198
	8 § Säännöllinen täysi työaika	199
	9 § Arkipyhäviikon/-jakson työaika.....	201
	10 § Viikoittainen vapaa	201
	11 § Ylityö ja ylityökorvaus.....	201
	12 § KVTES:n muut sovellettavat määräykset.....	203
	13 § Vuosilomapalkka erityistilanteissa	204
	14 § Perhepäivähoidon kustannuskorvaus	205
	15 § Seurantaryhmä	205
LIITE 13	MAATALOUSLOMITTAJIA KOSKEVAT ERITYISMÄÄRÄYKSET	206
	1 § Soveltamisala ja sovellettavat määräykset	206
	2 § Säännöllinen työaika.....	206
	3 § Viikoittaisen vapaa-ajan antaminen ja vuorokausilepo	207

4 §	Lisätyön määritelmä ja korvaaminen	207
5 §	Ylityön määritelmä ja korvaaminen	207
6 §	Sunnuntaityökorvaus	208
7 §	Ilta-, yötyö- ja lauantaityökorvaus	208
8 §	Varallaolo	209
9 §	Työajan sijoittelu	209
10 §	Kuukausipalkan jakaja	209
11 §	Lähisukulainen lomittajana	209
12 §	Matkakustannusten korvaus	210
LIITE 14	KUNNALLISTEN TEATTEREIDEN TEKNISEN HENKILÖKUNNAN SÄÄNNÖLLINEN TYÖAIKA JA RASITELISÄ	211
LIITE 15	LIUKUVA TYÖAIKA	213
1 §	Soveltamisala	213
2 §	Liukumamuodot	213
3 §	Lisä- ja ylityö	214
4 §	Virantoimituksen/työssäolon keskeytys tasoittuvassa liukuvassa työajassa ja palvelussuhteen päättymisen	215
5 §	Kokouspalkkio	215
LIITE 16	MATKAKUSTANNUSTEN KORVAUKSET	216
	YLEISET MÄÄRÄYKSET	216
1 §	Virkamatka ja virantoimitusmatka	216
2 §	Työmatkasta maksettavat korvaukset	217
	MATKUSTAMISKUSTANNUSTEN KORVAUS	219
3 §	Varsinaiset matkustamiskustannukset virka- ja virantoimitusmatkasta	219
4 §	Matkustamiskustannusten korvausperusteet virka- ja virantoimitusmatkasta	219
5 §	Kilometrikorvaus virka- ja virantoimitusmatkasta	219
	PÄIVÄRAHA	221
6 §	Päivärahan maksamisedellytykset	221
7 §	Matkavuorokausi	222
8 §	Osa- ja kokopäivärahan tuntirajat	222
9 §	Päivärahan suuruus	222
10 §	Alennettu päiväraha	222
	MUUT KORVAUKSET	223
11 §	Ateriakorvaus	223
12 §	Majoittumiskorvauksen edellytykset virka- ja virantoimitusmatkasta	223
13 §	Majoittumiskorvauksen määrä virka- ja virantoimitusmatkasta	224
14 §	Yöpymisraha kesäsiirtolassa tai leirillä	224
15 §	Yömatkaraha	225
16 §	Oppikurssilaisille maksettavat korvaukset	225

ULKOMAILLE TEHTYJEN VIRKAMATKOJEN KUSTANNUSTEN	
KORVAUKSET	227
17 § Yleistä	227
18 § Ulkomaan päivärahan ja hotellikorvauksen määrä	227
19 § Päiväraha	227
20 § Alennettu päiväraha ja hotellikorvaus	228
21 § Erinäisten kulujen korvaaminen	229
ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ	230
22 § Matkaennakko	230
23 § Matkalasku	230
24 § Matkalaskun esittäminen ja korvausten maksaminen	230
 PÖYTÄKIRJA SAMAPALKKAISUUDEN EDISTÄMISESTÄ JA PALKKAKILPAILUKYVYN YLLÄPITÄMISESTÄ KUNNISSA JA KUNTAYHTYMISSÄ VUOSINA 2008 JA 2009 LIITTEINEEN	231
KUNNALLINEN PÄÄSOPIMUS	238
LAKILIITE	247
TYÖSOPIMUSLAKI	249
LAKI KUNNALLISESTA VIRANHALTIJASTA	276
TYÖAIKALAKI	292
VUOSILOMALAKI	307
LAKI TYÖNANTAJAN JA HENKILÖSTÖN VÄLISESTÄ YHTEISTOIMINNASTA KUNNISSA	311

LIITE 1 KUNNAN JOHTO JA SISÄISEN PALVELUTOIMINNAN HENKILÖSTÖ

KUNNAN JOHTO JA HALLINTO

Hallinnolliset päälliköt ja vaativuudeltaan näihin rinnastettavat asiantuntijatehtävät sekä muut vastaavat vaativat asiantuntijatehtävät

Pätevyys: Korkeakoulututkinto

Tähän ryhmään voivat kuulua esimerkiksi

- asuntosihtööri
- hankintapäällikkö
- keskushallinnon kansliasihtööri tai vastaavassa asemassa oleva toimistopäällikkö
- kulttuuritoimenjohtaja, nuorisotoimenjohtaja ja liikunta-toimenjohtaja/-sihtööri, joka on toimialaansa kuuluvien asioiden esittelijä tai, jos kunnassa ei ole ao. toimialan erityislautakuntaa, vastuullinen valmistelija.

Tähän palkkaryhmään eivät kuulu palkkahinnoittelun ulkopuolella olevat suurten hallinnonalojen toimialajohtajat eikä johtavassa asemassa oleva viranhaltija, joka toimii suuren hallinnonalan merkittävän vastualueen päällikkönä taikka vaativuudeltaan näihin rinnastettavissa asiantuntijatehtävissä, esim. hallinto-, osasto- ja talouspäällikkö koulu-, sosiaali- ja terveystoimessa sekä teknisen toimen hallintopäällikkö tai tiedotuspäällikkö/itsenäinen tiedotussihtööri.

	Asukasluku	Peruspalkka 1.3.2008	Peruspalkka 1.9.2008	Peruspalkka 1.9.2009
01HAL031	–15 000	1 789,67 €	1 832,62 €	1 876,60 €
01HAL032	15 001–25 000	1 921,04 €	1 967,14 €	2 014,35 €
01HAL033	25 001–75 000	2 029,78 €	2 078,49 €	2 128,37 €

TOIMISTOALA

Mikäli toimistotyötä tekevän säännöllinen työaika on poikkeuksellisesti yleistyöaikajärjestelmän mukainen (keskimäärin 38 tuntia 15 minuuttia/viikko ja työaikaan kuulumaton ruokailutauko), peruspalkka on 5 % jäljempänä olevaa suurempi.

Palkkaryhmä I

Toimistotyön esimiestehtävät ja muutoin vaativimmat ja vastuullisimmat toimistotyöt, jotka edellyttävät itsenäistä työskentelyä.

Tehtävässä edellytetään yleensä ammattikorkeakoulututkintoa tai aikaisempaa opistoasteista tutkintoa.

Tähän ryhmään voivat kuulua esimerkiksi toimistonhoitajan, pääkirjanpitäjän/itsenäisen kirjanpitäjän, itsenäisen palkkakirjanpitäjän/palkanlaskijan, arkistonhoitajan ja muut vaativuudeltaan näihin rinnastettavat toimistotehtävät.

01TOI010	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		1 654,04 €	1 693,74 €	1 734,39 €

Palkkaryhmä II: Muut kuin I-ryhmässä tarkoitetut toimistotyöt sekä konekirjoitus ja tekstinkäsittely.

01TOI020	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		1 574,46 €	1 612,25 €	1 650,94 €

VIRASTO- JA LAITOSPALVELU

Peruspalvelutehtävät: Tähän ryhmään voi kuulua esimerkiksi vahtimestari.

01VAH020	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		1 427,84€	1 462,11 €	1 497,20 €

LÄHETTI

01LÄH000	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		1 388,94 €	1 422,27 €	1 456,40 €

TIETOTEKNINEN ALA

Suunnittelu- ja asiantuntijatehtävät sekä käyttöpäällikkö

Laajojen ja vaativien tietojenkäsittelyjärjestelmien suunnittelu ja toteuttaminen esimerkiksi projekteina. Tehtävät edellyttävät erityistä ammattitaidon ylläpitämistä ja kehittämistä.

Tähän ryhmään voivat kuulua esimerkiksi atk-suunnittelija, käyttöpäällikkö ja pääsuunnittelija.

01ATK021	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		1 990,49 €	2 038,26 €	2 087,18 €

Muut kuin edellä mainitut suunnittelu- ja asiantuntijatehtävät, esimerkiksi atk-ohjelmoija.

01ATK022	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		1 664,34 €	1 704,28 €	1 745,18 €

Käyttö- ja tukitehtävät

Käytön ja sovellusten tukitehtävät sekä laitteiden tekninen käyttö, käytön suunnittelu ja tekniset tukitehtävät. Tehtäviin saattaa kuulua työjohtotehtäviä.

Tähän ryhmään voivat kuulua esimerkiksi atk-tukihenkilö ja operaattori.

01ATK030	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		1 632,73 €	1 671,92 €	1 712,05 €

LIITE 2 SIVISTYSTOIMEN HENKILÖSTÖ

KIRJASTOTOIMI

Kirjastotoimen johtaja

Kunnan kirjastotoimen johtajana ja pääkirjaston johtajana toimiva viranhaltija.

Pätevyys: Ylempi korkeakoulututkinto

	Asukasluku	Peruspalkka 1.3.2008	Peruspalkka 1.9.2008	Peruspalkka 1.9.2009
02KIR011	–15 000	1 928,58 €	1 974,87 €	2 022,27 €
02KIR012	15 001–25 000	2 171,45 €	2 223,56 €	2 276,93 €
02KIR013	25 001–75 000	2 474,24 €	2 533,62 €	2 594,43 €

Kirjastonjohtaja, osastonjohtaja ja kirjastonjohtajana toimiva kirjastonhoitaja muussa kuin pääkirjastossa

Pätevyys: Korkeakoulututkinto

	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
02KIR021		1 892,19 €	1 937,60 €	1 984,10 €

Kirjastonjohtajan peruspalkka on

- 02KIR022 5 % korkeampi, jos vuosilainausten määrä on 100 001–300 000 ja
 02KIR023 10 % korkeampi, jos vuosilainausten määrä on yli 300 000.

Kirjastonhoitaja

Muu kuin edellisessä kohdassa tarkoitettu kirjastonhoitaja, jolla on kelpoisuusehtojen mukainen pätevyys.

02KIR030	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		1 860,46 €	1 905,11 €	1 950,83 €

Kirjastovirkailija

Toimii kirjastossa erilaisissa kirjastoammatillisissa tehtävissä.

02KIR040	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		1 602,08 €	1 640,53 €	1 679,90 €

Soveltamisohje

Tehtävänkuva voi vaativuudeltaan vaihdella eri paikkakunnilla ja eri yksiköissä hyvinkin paljon. Tämä tulee ottaa huomioon työn vaativuutta arvioitaessa ja sen perus-

teella tehtäväkohtaista palkkaa määriteltäessä, kuten palkkausluvun 5 §:n 1 momentissa on esitetty.

VAPAA-AIKA- JA KULTTUURITOIMEN SIHTEERIT JA OHJAAJAT

Tehtäviin kuuluu vapaa-aikatoimen ja kulttuuripalvelujen järjestämiseen liittyviä suunnittelu- ja täytäntöönpanotehtäviä.

Tehtävässä edellytetään yleensä ammattikorkeakoulututkintoa tai aikaisempaa opistoasteista tutkintoa.

Tähän ryhmään kuuluvat esimerkiksi kulttuuri-, nuoriso- ja liikuntasihteerit ja -ohjaajat.

02VAP000	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		1 683,67 €	1 724,08 €	1 765,46 €

SIVISTYSTOIMEN PERUSPALVELUTEHTÄVÄT

02PER010	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		1 438,59 €	1 473,12 €	1 508,47 €

Tähän ryhmään voivat kuulua esimerkiksi järjestelyapulainen (kirjastossa), kerho-ohjaaja ym. (kerhoapulainen, kerhohuoneen valvoja, kerhohoitaja), uinnin valvoja, urheilukentän hoitaja ja teatterin peruspalvelutehtävät.

MUSEOTOIMI

Museonjohtaja

Pätevyys: Ylempi korkeakoulututkinto

Palkkaryhmä ei koske maakunnallisen keskusmuseon johtajaa.

02MUS010	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		1 972,68 €	2 020,02 €	2 068,50 €

Museoamanuenssi, tutkija museossa

Pätevyys: Ylempi korkeakoulututkinto

02MUS020	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		1 875,33 €	1 920,34 €	1 966,43 €

Konservaattori

02MUS030	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		1 527,70 €	1 564,36 €	1 601,90 €

LIITE 3 TERVEYDENHUOLLON HOITOHENKILÖSTÖ

1 § Soveltamisala

Tätä liitettä sovelletaan terveydenhuollon hoitotyötä pääasiassa tekeviin sekä em. työtä johtaviin terveydenhuollon ammattihenkilöihin hallintokunnasta tai toimintayksiköstä riippumatta.

Soveltamisohje

Esimerkiksi hoitoalan koulutuksen omaavan vanhainkodin osastonhoitajan, joka toimii hoitohenkilöstön esimiehenä osallistuen mahdollisesti myös itse potilastyöhön, palkkaus määräytyy liitteen 3 mukaan. Sen sijaan vanhainkodin johtajan, jonka pääasiallinen tehtävä on vanhainkodin toiminnan johtaminen, palkkaus määräytyy liitteen 4 mukaan, vaikka hänellä olisi hoitoalan koulutus. Sairaalassa tai terveyskeskuksessa toimivat lastenhoitajat ovat liitteen 3 piirissä ja päivähoidossa toimivat liitteen 5 piirissä.

Hinnoittelun ulkopuoliset

Kunnan/kuntayhtymän hoitotyön hallinnollinen ylin johto on palkkahinnoittelun ulkopuolinen. Tähän ryhmään kuuluvat esimerkiksi johtavat hoitajat, johtavat ylihoitajat ja hallintoylihoitajat.

Terveysdenhuollon asiantuntijatehtävät

Tähän ryhmään kuuluvien päätehtävät muodostuvat itsestä alan teoreettiseen hallintaan ja käytännön asiantuntemukseen perustuvasta terveydenhuollon tutkimus-, suunnittelu- ja kehittämistyöstä.

Asiantuntijatehtävät voivat koskea myös rajattua erikoisalaa tai ao. ammattialan osa-aluetta, joka kohdentuu omaa työyksikköä laajempaan toimintaympäristöön ja palvelee koko organisaatiota, jolloin viranhaltijan/työntekijän päätehtävät muodostuvat esimerkiksi konsultoinnista, koordinoinnista, toiminnan kehittämisestä, kouluttamisesta ja julkaisutoiminnasta (esim. kliniset asiantuntijat kuten hygienia-, diabetes-, kipu-, tules-, yms. asiantuntijat). Terveysdenhuollon asiantuntijatehtävissä toimivat ovat palkkahinnoittelun ulkopuolisia, jolloin viiteryhmänä voidaan yleensä käyttää hoitoalan johto- ja esimiestehtävissä toimivien palkkausta. Hinnoittelun ulkopuolisen palkkauksen määrittämisestä, ks. KVTES:n palkkausluvun 5 §:n 1 momentin soveltamisohjeen kohta 6. Palkkahinnoittelun ulkopuoliset ryhmät.

2 § Palkkahinnoittelu

Johtotehtävät

Hoitotyön johtava esimies määrättyllä toimialueella tai laitoksessa/yksikössä. Päätehtävänä on johtaminen, kehittäminen ja koordinointi. Johtaa työtä pääsääntöisesti alaistensa esimiesten välityksellä.

Pätevyys: Viranhaltijalta/työntekijältä edellytetään korkeakoulututkintoa.

Tähän ryhmään voivat kuulua esimerkiksi sairaaloiden/terveyskeskusten ylihoitajat.

03HOI010	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		2 240,47 €	2 294,24 €	2 349,30 €

Esimiestehtävät

Tähän ryhmään kuuluvien päätehtävänä on henkilöstön työn johtaminen ja suunnittelu sekä omaa yksikköä koskeva päätöksenteko ja päätöksenteon valmistelu. Suuremmissa yksiköissä alaisena voi olla myös esimiesasemassa olevia. Tehtäviin kuuluu myös välitöntä potilas-/asiakastyötä.

Pätevyys: Viranhaltijalta/työntekijältä edellytetään sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkintoa tai aikaisempaa opistoasteista alan tutkintoa.

Tähän ryhmään voivat kuulua esimerkiksi osastonhoitaja sekä apulaisosastonhoitaja/vastaava hoitaja/vastaava terveydenhoitaja, kun kyseessä on yksikön koko ja organisaatio huomioon ottaen selkeästi esimiesasemassa toimiva viranhaltija/työntekijä.

03HOI020	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		2 047,48 €	2 096,62 €	2 146,94 €

Vaativat hoitoalan ammattitehtävät

Pätevyys: Viranhaltijalta/työntekijältä edellytetään sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkintoa tai terveydenhuoltoalan aikaisempaa opistoasteista tutkintoa.

Tähän ryhmään voivat kuulua esimerkiksi apulaisosastonhoitaja, vastaava sairaanhoitaja ym. vastaavana toimivat, erikoishammashoitaja, hammashoitaja/suuhygienisti, erikoissairaanhoitaja, ym. erikoisnimikkeet, fysioterapeutti, lääkintävoimistelija, kuntoutusohjaaja,

kuulontutkija, kättilö, laboratoriohoitaja, röntgenhoitaja, sairaanhoitaja, terveydenhoitaja ja toimintaterapeutti.

03HOI030	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		1 850,70 €	1 895,12 €	1 940,60 €

Hoitoalan ammattitehtävät

Pätevyys: Viranhaltijalta/työntekijältä edellytetään sosiaali- ja terveysalan perustutkintoa tai alan aikaisempaa kouluasteista ammatillista tutkintoa.

Tähän ryhmään voivat kuulua esim. lähihoitaja ja vastaavat aiemmat koulutusnimikkeet, lääkintävahtimestari, sairaankuljettaja sekä vastaava hoitaja ja muut em. vastaavana toimivat.

Tätä hinnoittelukohtaa sovelletaan myös vastaanottohoitajaan, terveyskeskus-, vastaanotto- tai osastoavustajaan ja osastonsihteerin, joilta edellytetään sosiaali- tai terveydenhuoltoalan tai muun alan ammatillista perustutkintoa tai aikaisempaa ammatillista tutkintoa.

03HOI040	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		1 683,67 €	1 724 08 €	1 765,46 €

Soveltamisohje

Lähihoitajaa vastaavia aiempia koulutusnimikkeitä ovat apuhoitaja, perushoitaja, lastenhoitaja, päivähoitaja, hammashoitaja, mielenterveyshoitaja, mielisairaanhoitaja, lääkintävahtimestari-sairaankuljettaja, kehitysvammaisten hoitaja, kuntahoitaja, jalkojenhoitaja ja kodinhoitaja.

Palkkahinnoittelun soveltamisohje

Palkkahinnoittelun soveltamisesta ja tehtäväkohtaisen palkan määrittelystä, ks. myös KVTES:n palkkausluvun 4 ja 5 § soveltamisohjeineen.

Koulutus

Mikäli työnantaja on edellyttänyt viranhaltijalta/työntekijältä palkkahinnoittelua korkeampaa pätevyystasoa (esim. ylemmän korkeakoulututkintoa) tai lisäkoulutusta (esim. erikoistumisopintoja), tämä otetaan vastaavasti huomioon tehtäväkohtaista palkkaa määriteltäessä. Ks. KVTES:n palkkausluvun 5 §:n 1 momentin soveltamisohjeen kohta 5.1 Koulutus.

Esimiesasema

Esimiesasemassa olevien tehtäväkohtaisen palkan määrittämisestä,

ks. KVTES:n palkkausluvun 5 §:n soveltamisohjeen kohta 5.3 Esi-
miesasema. Esimiestehtävissä "vastuu laajasta ja vaativasta teh-
tävä-/toimintakokonaisuudesta" on yleensä kyse silloin, kun johdetta-
va yksikkö muodostuu useista erikoisaloista, yksiköiden useista toi-
mipisteistä tai yksiköiden erilaisista toiminnoista taikka useista eri
henkilöryhmistä.

Lisätehtävä ja -vastuu

Esimerkkinä lisätehtävästä ja -vastuusta on esimiehen varamiehenä
toimiminen, yksikön/ryhmän vetovastuu (esim. yksiköstä tai osatoi-
minnasta vastaava sairaanhoitaja/vastaava terveydenhoita-
ja/vastaava lähi-/perushoitaja) taikka vastuu laajasta ja vaativasta
tehtävä-/toimintakokonaisuudesta, jota muilla samaan palkkaryhmään
kuuluvilla ei ole tai on selvästi vähäisemmässä määrin (esim. vastuu
vaativasta erikoisalasta [esimerkiksi hygieniä-, diabetes-, kipu- ja de-
mentia- tms. vastaavana toimiminen], vastuu potilasryhmän hoidon
kehittämisestä tai opiskelijatyön vastuutehtävä taikka erillistehtävänä
määrätty laite-/välinevastuu tms.). Osatoiminnalla ei tarkoiteta viran-
haltijoiden/työntekijöiden välisen työnjaon toteuttamista, vaan tietyn
suurehkon toimintakokonaisuuden antamista jonkun viranhalti-
jan/työntekijän vastattavaksi.

Vaativammat tehtävät

Vaativampina tehtävinä voidaan yleensä esimerkiksi pitää tehtäviä,
jotka ulottuvat oman yksikön ulkopuolelle ja ovat koko toimintaympä-
ristöön/asiakaspiiriin/väestöön heijastuvia, itsenäistä toimintaa ja rat-
kaisuja edellyttäviä tehtäviä ja joihin sisältyy vaihtelua, harkintaa ja
vastuuta vaikutusten arvioinnissa tai kun on kyse laaja-alaisesta vä-
estövastuutoiminnasta. Vaativampina tehtävinä voidaan yleensä pitää
myös sellaisia yksikön tehtäviä, joihin liittyy suurimmaksi osaksi en-
nakoimatonta, ei-suunniteltua toimintaa (esim. päivystystoiminta, te-
ho, sydänvalvonta, synnytyssali).

Toimintojen uudelleenjärjestelyt ja tehtäväjaon muutokset

Palkkahinnoittelun soveltamisen yhteydessä seurataan ja tuetaan
palkkauksellisesti niitä tavoitteita, joita seudullisissa tai paikallisissa
toimintojen uudelleenorganisoinneissa ja yhteistyön kehittämisessä
toteutetaan ja joiden seurauksena terveydenhuollon ammattihenkilöi-
den keskinäistä tehtävänjakoa kehitetään ja uudistetaan kunkin
osaamisen hyödyntämiseksi työyhteisössä entistä paremmin ja laaja-
alaisemmin (esim. lääkärin/hammaslääkärin ja hoitohenkilöstön vä-
listä ja hoitohenkilöstön keskinäistä tehtävänjakoa muutetaan). Henki-
lön tehtäväkuvaus tulee tarkistaa muuttuneiden tehtävien mukaiseksi
ja arvioida muutosten vaikutukset tehtävän vaativuuteen ja palkkauk-
seen.

LIITE 4 SOSIAALIHUOLLON HENKILÖSTÖ, SOSIAALI- JA TERVEYDENHUOLLON PERUSPALVELUHENKILÖSTÖ JA LÄÄKEHUOLLON HENKILÖSTÖ

1 § Soveltamisala

Tätä liitettä sovelletaan sosiaalihuollon henkilöstöön, sosiaali- ja terveydenhuollon peruspalveluhenkilöstöön ja lääkehuollon henkilöstöön.

Soveltamisohje

Ks. KVTES:n liitteen 3 1 §:n soveltamisohje terveydenhuollon hoitotyötä pääasiassa tekeviin sovellettavasta liitteestä.

Hinnoittelun ulkopuoliset

Sosiaalihuollon hallinnollinen johto (esim. sosiaalijohtaja, osastopäällikkö) ja lääkehuollon johtotehtävissä toimivat (esim. sairaala-apteekkari, proviisori) ovat hinnoittelun ulkopuolisia.

Viranhaltija/työntekijä, jonka päätehtävänä on sosiaalihuollon suunnittelu-, kehittämis- yms. asiantuntijatehtävät (esim. sosiaalihuollon suunnittelija) on hinnoittelun ulkopuolinen, jolloin viiteryhmänä voidaan yleensä käyttää sosiaalihuollon johto- ja esimiestehtävissä toimivien palkkausta.

Myös johtavat sosiaalityöntekijät ovat hinnoittelun ulkopuolisia, mikäli he ovat verrattavissa asemansa ja tehtäviensä puolesta sosiaalijohtajaan.

Hinnoittelun ulkopuolisen palkkauksen määrittämisestä ks. KVTES:n palkkausluvun 5 §:n 1 momentin soveltamisohjeen kohta 6. Palkkahinnoittelun ulkopuoliset ryhmät.

2 § Sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön palkkahinnoittelu

Alue- ja palvelusyksiköiden johto- ja esimiestehtävät

Tähän ryhmään kuuluvien päätehtävänä on sosiaalihuollon toimintayksikön tai -alueen johtaminen tai asiantuntijatehtävissä toimivien ja muun henkilöstön työn johtaminen ja suunnittelu sekä johdettavanaan tai vastuullaan olevan yksikön tai alueen toimintaa koskeva päätöksenteko ja päätöksenteon valmistelu. Tehtäviin voi kuulua myös alan asiantuntijatehtävien hoitamista ja osallistumista asiakastyöhön.

Pätevyys: Viranhaltijalta/työntekijältä edellytetään korkeakoulututkintoa tai aikaisempaa opistoasteista tutkintoa.

04SOS030	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		2 136,47 €	2 187,75 €	2 240,26 €
(04SOS020 yhdistetty tähän)				

Tähän ryhmään voivat kuulua esim. vanhustyön johtaja, vanhainkodin johtaja, lastensuojeluyksikön johtaja, päihdehuollon yksikön johtaja, avopalvelun ohjaaja, kotipalvelun ohjaaja, vanhushuollon ohjaaja ja viriketoiminnan johtava ohjaaja.

Sosiaalityön asiantuntijatehtävät

Tähän ryhmään kuuluvien päätehtävät muodostuvat itsenäisestä alan teoreettiseen hallintaan ja käytännön asiantuntemukseen perustuvas- ta sosiaalityön kehittämis-, suunnittelu- ja asiakastyöstä.

Pätevyys: Viranhaltijalta/työntekijältä edellytetään ylempää korkea- koulututkintoa.

04SOS04A	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		2 262,68 €	2 316,98 €	2 372,59 €

Tähän ryhmään voivat kuulua esim. erityissosiaalityöntekijä, sosiaali- työntekijä, lastenvalvoja ja koulukuraattori ja johtava-/vastaava so- siaalityöntekijä.

Soveltamisohje

Ks. erikoistumiskoulutuksen vaikutuksesta viranhaltijan/ työntekijän tehtäväkohtaiseen palkkaan palkkausluvun 5 §:n 1 momentin soveltamisohjeen kohta Koulutus. Eri- koistumiskoulutuksella tarkoitetaan 30–60 opintopisteen koulutuksia, joita järjestävät ammattikorkeakoulut ja yli- opistot, sekä lisensiaattitutkintoon sisältyvää erikoistumis- koulutusta.

Sosiaalihuollon vaativat ammattitehtävät

Tähän ryhmään kuuluvien päätehtävät muodostuvat sosiaalisen tuen, ohjauksen, kasvatuksen ja kuntoutuksen tehtävistä.

Pätevyys: Viranhaltijalta/työntekijältä edellytetään korkeakoulututkin- toa tai aikaisempaa opistoasteista tutkintoa.

04SOS050	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		1 844,31 €	1 888,57 €	1 933,90 €

Tähän ryhmään voivat kuulua esim. sosionomi (AMK), jota edeltäviä koulutusnimikkeitä ovat olleet sosiaalialan ohjaaja, sosiaaliohjaaja,

sosiaalikasvattaja ja kehitysvammaisten ohjaaja, sekä sosiaalityön palveluohjaaja, koulun kasvatusohjaaja, lastensuojelun perhetyöntekijä, kuntouttavan työtoiminnan ohjaaja ja johtava/vastaava ohjaaja.

Sosiaalihuollon ammattitehtävät

Tähän ryhmään kuuluvien päätehtävät muodostuvat hoidon-, huolenpidon-, kasvatuksen- ja kuntoutuksen tehtävistä.

Pätevyys: Viranhaltijalta/työntekijältä edellytetään ammatillista perustutkintoa tai alan aikaisempaa kouluasteista ammatillista tutkintoa.

04SOS06A	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		1 683,67 €	1 724,08 €	1 765,46 €

on hinnoittelukohdan 03HOI040 mukainen

Tähän ryhmään voivat kuulua esim. lähihoitaja ja vastaavat aiemmat koulutusnimikkeet, perhetyöntekijä, vanhustyöntekijä ja työn-, askartelun- ja viriketoiminnan ohjaaja.

Soveltamisohje

Ks. vastaavista aiemmista koulutusnimikkeistä KVTES:n liitteen 3 hinnoittelukohdan 03HOI040 soveltamisohje.

Palkkahinnoittelun soveltamisohje

Palkkahinnoittelun soveltamisesta ja tehtäväkohtaisen palkan määrittelystä, ks. KVTES:n palkkausluvun 4 ja 5 § soveltamisohjeineen.

Esimiesasema

Esimiesasemassa olevan palkkauksen määrittämisestä ks. KVTES:n palkkausluvun 5 §:n 1 momentin soveltamisohjeen kohta 5.3 Esimiesasema.

Toimintojen uudelleenjärjestelyt ja tehtäväjärjestelyt

Palkkahinnoittelun soveltamisen yhteydessä seurataan ja tuetaan palkkauksellisesti niitä tavoitteita, joita sosiaali- ja terveydenhuollon kansallisissa projekteissa (esim. Sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön tehtävärakennesuositus, STM:n julkaisuja 2007:14) asetetaan ja joiden seurauksena sosiaalihuollon henkilöstön tehtävärakenteita kehitetään ja uudistetaan kunkin osaamisen hyödyntämiseksi työyhteisössä entistä paremmin.

Viranhaltijan/työntekijän tehtäväkuvaus tulee tarkistaa muuttuneiden tehtävien mukaiseksi ja arvioida työn vaativuus uudelleen tehtävämuutosten yhteydessä. Ks. KVTES palkkausluvun 5 §:n 1 momentin soveltamisohjeen kohta 4. Tehtäväkuvaus.

3 § Sosiaali- ja terveydenhuollon peruspalvelutehtävien palkkahinnoittelu

04PER010	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		1 504,22 €	1 540,32 €	1 577,29 €

Tähän ryhmään voivat kuulua esimerkiksi asuntolanhoitaja, kotiavustaja, asuntola-apulainen, erityisavustaja/henkilökohtainen avustaja, hoito-/osastoapulainen, kylvettäjä, laitosapulainen, sairaala-apulainen, tutkimusapulainen, välinehuoltaja, laitoshuoltaja, sairaalahuoltaja, vanhustyöntekijä ja yövalvoja/-vartija.

Palkkahinnoittelun soveltamisohje

Katso lisäksi 2 §:n lopussa oleva soveltamisohje.

4 § Lääkehuollon henkilöstön palkkahinnoittelu

Eräät johtamis- ja esimies- sekä näihin rinnastettavat tehtävät

Johtava/vastaava farmaseutti

Tätä hinnoittelukohtaa sovelletaan myös ns. yksin toimivaan farmaseuttiin, jolla ei ole farmasian koulutuksen omaavaa esimiestä, sekä sairaala-apteekin vastaavana farmaseuttina, sairaala-apteekin sivu-apteekin hoitajana, keskuslääkevaraston hoitajana tai lääkekeskuksen hoitajana toimivaan farmaseuttiin.

Pätevyys: Viranhaltijalta/työntekijältä edellytetään laillistetun farmaseutin pätevyyttä.

04FAR01B	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		2 131,79 €	2 182,95 €	2 235,34 €

Vaativat ammattitehtävät

Viranhaltijalta/työntekijältä edellytetään laillistetun farmaseutin pätevyyttä.

04FAR020	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		2 048,63 €	2 097,80 €	2 148,15 €

Tähän ryhmään voivat kuulua esimerkiksi farmaseutti, osastofarmaseutti ja osatoiminnasta vastaava farmaseutti.

Ammattitehtävät

Viranhaltijalta/työntekijältä edellytetään lääkealan perustutkintoa tai alan aikaisempaa kouluasteista ammatillista tutkintoa.

04FAR03A	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		1 683,67 €	1 724,08 €	1 765,46 €

Tähän ryhmään voivat kuulua esimerkiksi lääketyöntekijä (nykyiset tutkintonimikkeet farmanomi ja lääketeknikko).

Peruspalvelutehtävät

04FAR03B	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		1 504,21 €	1 540,31 €	1 577,28 €

Tähän ryhmään voi kuulua esimerkiksi apteekkiapulainen.

Palkkahinnoittelun soveltamisohje

Palkkahinnoittelun soveltamisesta ja tehtäväkohtaisen palkan määrittelystä, ks. KVTES:n palkkausluvun 4 ja 5 § soveltamisohjeineen.

Johdon ja lääkehuollon muun henkilöstön tehtäväkohtaisia palkkoja määriteltäessä otetaan huomioon mm. tuotettavien farmasian palvelujen luonne, kuten eri laitostyypeistä, erikoisaloista ja omasta lääkevalmistuksesta johtuva laaja-alaisen ja monipuolisen osaamisen tai syvällisen erityisosaamisen vaatimus ja farmaseuttiryhmissä sairaala-apteekissa työskentelyn asettamat erityisvaatimukset.

Erikoiskoulutus

Ks. erikoiskoulutuksen tai muun erityispätevyyden vaikutuksesta palkkaukseen palkkausluvun 5 §:n 1 momentin soveltamisohjeen kohta 5.1 koulutus. Erikoistumiskoulutuksella tarkoitetaan Kuopion yliopistossa suoritettua sairaala- ja terveyskeskusfarmasian erikoistumiskoulutusta.

LIITE 5 PÄIVÄHOIDON HENKILÖSTÖ, KOULUN HOITO-, OHJAUS- JA KASVATUSTYÖN ERÄÄT AMMATTITEHTÄVÄT SEKÄ PÄIVÄKODIN JOHTAJIEN, LASTENTARHANOPETTAJIEN JA KOLMIPERHEPÄIVÄHOITAJIEN TYÖAIKAA KOSKEVAT ERITYISMÄÄRÄYKSET

1 § Soveltamisala

Tätä liitettä sovelletaan päivähoidon henkilöstöön sekä koulun hoito-, ohjaus- ja kasvatustyön eräisiin ammattitehtäviin. Omassa kodissaan työskenteleviin perhepäivähoitajiin sovelletaan liitettä 12.

Soveltamisohje

Hinnoittelun ulkopuoliset

Päivähoidon hallinnollinen johto (esim. osastopäällikkö/ päivähoidon johtaja) on hinnoittelun ulkopuolinen.

Viranhaltija/työntekijä, jonka päätehtävänä on päivähoidon suunnittelu-, kehittämis- yms. asiantuntijatehtävät (esim. päivähoidon suunnittelija), on hinnoittelun ulkopuolinen, jolloin viiteryhmänä voidaan yleensä käyttää päivähoidon johto- ja esimiestehtävissä toimivien palkkausta.

Hinnoittelun ulkopuolisen palkkauksen määrittämisestä ks. KVTES:n palkkausluvun 5 §:n 1 momentin soveltamisohjeen kohta 6. Palkkahinnoittelun ulkopuoliset ryhmät.

2 § Palkkahinnoittelu

Päivähoidon johto- ja esimiestehtävät

Tähän ryhmään kuuluvien päätehtävänä on päivähoidon toimintalueen tai -yksikön johtaminen tai henkilöstön työn johtaminen ja suunnittelu sekä johdettavanaan tai vastuullaan olevan alueen tai yksikön toimintaa koskeva päätöksenteko ja päätöksenteon valmistelu. Tehtäviin voi kuulua myös alan asiantuntijatehtävien hoitamista ja osallistumista hoito- ja kasvatustööhön.

Pätevyys: Viranhaltijalta/työntekijältä edellytetään korkeakoulututkintoa tai aikaisempaa opistoasteista tutkintoa.

05PKO014	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		2 184,80 €	2 237,24 €	2 290,93 €

Tähän ryhmään voivat kuulua esimerkiksi päiväkodin johtaja, perhepäivähoidon ohjaaja, päivähoidon ohjaaja.

Pienten päiväkotien tai päivähoidon muun toimintayksikön tai osa-alueen vastaavat viranhaltijat/työntekijät

Tähän ryhmään kuuluvat toimivat opetus- ja kasvatus ym. tehtävien ohella päivähoidon yksikön tai osa-alueen/-toiminnan vastaavina viranhaltijoina/työntekijöinä ja henkilöstön välittöminä esimiehinä. Osa-alueella/-toiminnalla ei tarkoiteta viranhaltijoiden/työntekijöiden välisen työnjaon toteuttamista, vaan tietyt suurehkon toimintakokonaisuuden antamista jonkun viranhaltijan/työntekijän vastattavaksi.

Pätevyys: Viranhaltijalta/työntekijältä edellytetään korkeakoulututkintoa tai aikaisempaa opistoasteista tutkintoa.

05PKO011	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		1 973,90 €	2 021,27 €	2 069,78 €

Tähän ryhmään voivat kuulua esimerkiksi pienen päiväkodin johtaja tai vastaavassa asemassa oleva lastentarhanopettaja/erityislastentarhanopettaja.

Varhaiskasvatuksen opetus- ja kasvatustehtävät

Tähän ryhmään kuuluvien päätehtävät muodostuvat lasten opetuksen ja kasvatuksen tehtävistä.

Pätevyys: Viranhaltijalta/työntekijältä edellytetään korkeakoulututkintoa tai aikaisempaa opistoasteista tutkintoa.

05PKO02B	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		1 922,11 €	1 968,24 €	2 015,48 €
(05PKO02A yhdistetty tähän)				

Tähän ryhmään voivat kuulua esimerkiksi lastentarhanopettaja, sosiaalikasvattaja, sosionomi (AMK) ja erityislastentarhanopettaja.

Soveltamisohje

Ks. erikoiskoulutuksen vaikutuksesta viranhaltijan/työntekijän tehtäväkohtaiseen palkkaan palkkausluvun 5 § 1 momentin soveltamisohjeen kohta 5.1 Koulutus.

Varhaiskasvatuksen hoito- ja huolenpitotehtävät (ammattitehtävät)

Tähän ryhmään kuuluvien päätehtävät muodostuvat lasten hoidon- ja huolenpidon tehtävistä.

Pätevyys: Viranhaltijalta/työntekijältä edellytetään ammatillista perustutkintoa tai alan aikaisempaa kouluasteista ammatillista tutkintoa.

05PKO030	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		1 683,67 €	1 724,08 €	1 765,46 €

on hinnoittelukohdan 03HOI040 mukainen

Tähän ryhmään voivat kuulua esimerkiksi lastenhoitaja ja päivähoitaja.

Koulun hoito-, ohjaus- ja kasvatustyön ammattitehtävät

Tähän ryhmään kuuluvien päätehtävät muodostuvat koululaisten avustamisesta heidän koulutyössään tai toimimisesta koululaisryhmän ohjaajana.

Pätevyys: Ammatillinen perustutkinto tai alan aikaisempi kouluasteinen ammatillinen tutkinto taikka ammattitutkinto tai erikoisammattitutkinto.

05KOU010	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		1 578,84 €	1 616,73 €	1 655,53 €

Tähän ryhmään voivat kuulua esimerkiksi koulunkäyntiavustaja sekä aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaaja.

Soveltamisohje

Koulunkäyntiavustustoiminta samoin kuin koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminta perustuvat perusopetuslakiin. Koulunkäyntiavustaja voi olla kunta-, koulu- tai luokka-kohtainen taikka oppilaan henkilökohtainen koulunkäyntiavustaja.

Henkilökohtaisia avustajia taas ovat sosiaalipalvelulainsäädännön perusteella vammaiselle ym. myönnetty avustajat. Henkilökohtaiseen avustajaan sovellettava palkkahinnoittelukohta on liitteen 4 hinnoittelukohta 04PER010.

Mikäli henkilön tehtävät muodostuvat esimerkiksi koulunkäyntiavustajan ja koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaajan tehtävistä, hänen peruspalkkansa määräytyy edellä tämän hinnoittelukohdan mukaan (05KOU010). Jos taas henkilö toimii koulunkäyntiavustajan tehtävien ohella esimerkiksi sosiaalihuollon henkilökohtaisena avustajana tai nuorisotoimen kerho- ja nuoriso-ohjaajana, tehtävä on yleensä hinnoittelun ulkopuolinen, jonka palkkauksen määräytymisestä ks. KVTES:n palkkausluvun 4 ja 5 §.

Perusopetuksen opetushenkilöstön (esim. luokanopettajan viransijaisen) palvelussuhteen ehdot määräytyvät OVTES:n mukaan, ks. soveltamisalämääräys OVTES:n A-osion 1 §:n 1 momentti.

Päivähoidon ja eräät koulun peruspalvelutehtävät

05PER010	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		1 504,22 €	1 540,32 €	1 577,29 €

Tähän ryhmään kuuluvat esimerkiksi perhepäivähoitaja, kolmiperhepäivähoitaja, ryhmäperhepäivähoitaja, päiväkotiapulainen ja kouluavustaja ym. järjestelyapulainen.

Palkkahinnoittelun soveltamisohje

Palkkahinnoittelun soveltamisesta ja tehtäväkohtaisen palkan määrittelystä, ks. KVTES:n palkkausluvun 4 ja 5 § soveltamisohjeineen.

Esimerkiksi lapsiryhmän hoitoisuusaste on opetus- ja kasvatustyöhön osallistuvan viranhaltijan/työntekijän tehtävien vaativuuteen vaikuttava tekijä.

Esimiesasema

Esimiesasemassa olevan palkkauksen määrittämisestä ks. KVTES:n palkkausluvun 5 §:n soveltamisohjeen kohta 5.3 Esimiesasema.

Lisätehtävä ja -vastuu

Esimerkkinä lisätehtävästä ja -vastuusta on vastuu vaativasta tehtäväkokonaisuudesta, jota muilla samaan palkkaryhmään kuuluvilla ei ole. Päivähoidossa esimerkkinä tällaisesta opetus- ja kasvatustyöhön osallistuvan lisätehtävästä on vastuu esiopetuksesta. Mikäli kyse on opetus- ja kasvatus ym. tehtävien ohella osa-alueen/-toiminnan vastaavana toimivasta viranhaltijasta/työntekijästä, sovelletaan hinnoittelukohtaa 05PKO011.

Toimintojen uudelleenjärjestelyt ja tehtäväjärjestelyt

Palkkahinnoittelun soveltamisen yhteydessä seurataan ja tuetaan palkkauksellisesti niitä tavoitteita, joita sosiaali- ja terveydenhuollon kansallisissa projekteissa (esim. Sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön tehtävärakennesuositus [STM:n julkaisuja 2007:14]) asetetaan ja joiden seurauksena päivähoidon ja varhaiskasvatuksen henkilöstön tehtävärakenteita kehitetään ja uudistetaan kunkin osaamisen hyödyntämiseksi työyhteisössä entistä paremmin.

Viranhaltijan/työntekijän tehtäväkuvaus tulee tarkistaa muuttuneen tehtävän mukaiseksi ja arvioida työn vaativuus uudelleen tehtävä-

muutosten yhteydessä. Ks. KVTES palkkausluvun 5 §: soveltamisohjeen kohta 4 Tehtävänkuvaus.

3 § Eräät työaikamääräykset

- 1 mom. Päiväkodin johtajan, lastentarhanopettajan ja erityislastentarhanopettajan työaikaa koskevat erityismääräykset

Kelpoisuusehdot täyttävälle päiväkodin johtajan, lastentarhanopettajan tai erityislastentarhanopettajan tehtävissä toimivalle annetaan kutakin KVTES IV luvun 3 §:ssä tarkoitettua kahta täyttä lomanmääräytymiskaukua kohti yksi ylimääräinen vapaapäivä, kuitenkin enintään viisi päivää vuosittain. Em. täysiä lomanmääräytymiskaukuuksia laskettaessa pidetään virantoimitus- ja työssäolopäivien veroisina päivinä vuosilomapäiviä.

Soveltamisohje

1 Työajan suunnittelu päiväkodeissa

Edellä 1 momentissa tarkoitetun työntekijän/viranhaltijan työajan käyttöä suunniteltaessa varataan säännöllisestä työajasta (38 tuntia 15 minuuttia) työvuoroluettelossa kulloinkin riittävä aika lapsiryhmän ulkopuoliseen toimintaan kuten toiminnan yhteiseen suunnitteluun, oman lapsiryhmän toiminnan suunnitteluun ja lasten vanhempien tapaamisiin, mistä ajasta osa voidaan käyttää esimiehen tarkempien ohjeiden mukaan työpaikan ulkopuolella. Lapsiryhmän ulkopuolisiin tehtäviin on yleisesti katsottu kuuluvan noin 8 % työajasta. Esiopetuksesta vastaavalla tulee työajan käytön suunnittelussa ottaa huomioon myös opetussuunnitelman laatimiseen ja mahdollisen lapsi- ja lapsiryhmäkohtaisen esiopetussuunnitelman tekemiseen tarvittava aika sekä lapsiryhmien opetukseen ja kasvatukseen osallistuvalla päiväkodin johtajalla päiväkodin johtamiseen ja esimiestyöhön tarvittava aika.

Ylityöksi luettava työ on tehtävä pääsääntöisesti työpaikalla, siihen käytetty aika tai tehdyn työn määrä on luotettavasti selvitettävä ja ylityöhön on oltava asianomaisen viranomaisen antama kirjallinen määräys. Itsenäisessä asemassa olevien viranhaltijoiden/työntekijöiden työaika-korvausten suorittamisen edellytyksistä ks. KVTES III luku 21 § ja mahdollisesta suorittamisesta 23 §.

2 Ylimääräiset vapaapäivät

Ylimääräisten vapaapäivien vuoden ansaintajakson alkamisajankohdan määrittelee kunta. Oikeus vapaapäivien saamiseen voidaan määritellä esimerkiksi kesäkuun

30 päivän tilanteen mukaan tai muunkin ajankohdan mukaan edellyttäen, että samaa ansaintajaksoa noudatetaan kaikkiin viranhaltijoihin/työntekijöihin. Viranhaltijalle/työntekijälle, joka kesäkuun 30 päivään mennessä on ollut asianomaisessa virassa tai tehtävässä vähintään vuoden, annetaan viisi ylimääräistä vapaapäivää. Jos viranhaltija/työntekijä 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. 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.

Ylimääräisten vapaapäivien antamisajankohdasta päättää työnantaja. Yleensä vapaa annetaan ansaintajakson (esim. 1.7.–30.6.) 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 virka-/työsuhteen päättymisen johdosta antamatta, viranhaltijalla/työntekijällä ei ole oikeutta rahakorvaukseen.

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

Perhepäivähoitajaan, joka työskentelee pääsääntöisesti lapsen/lasten kodissa, sovelletaan liitteen 12 työaikaa ja työaikakorvauksia koskevia 7–11 §:n määräyksiä.

Soveltamisohje

Lapsen kodissa työskentelevillä perhepäivähoitajilla tarkoitetaan nimikkeestä riippumatta esimerkiksi lapsen kotona työskenteleviä tai kolmiperhepäivähoitajia sekä sijaishoitajina toimivia perhepäivähoitajia, jotka hoitavat lasta/ lapsia lapsen tai toisen hoitajan kodissa. Näiden hoitajien säännöllinen työaika ja työaikakorvaukset määräytyvät liitteen 12 mukaan. Muut palvelussuhteen ehdot, kuten palkkaus, vuosiloma, sairaus- ja äitiysvapaat sekä muut palkalliset työvapaat määräytyvät KVTES:n yleisten määräysten mukaan.

LIITE 6 RUOKAPALVELUHENKILÖSTÖ

Johtotehtävät

Koko kunnan/kuntayhtymän taikka kahden tai useamman hallinto-kunnan ruokapalvelusta ja sen kehittämisestä vastaaminen itsenäisesti.

Pätevyys: Korkeakoulututkinto

Tähän ryhmään voivat kuulua esimerkiksi ruokapalvelupäällikkö ja ruokahuoltopäällikkö.

06RUO010	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		1 988,77 €	2 036,50 €	2 085,38 €

Johto- ja esimiestehtävät laitoksissa ja muissa yksiköissä

Sairaalan, terveyskeskuksen tai huoltolaitoksen ruoanvalmistuksesta ja muusta ruokapalvelusta vastaaminen ja ruokapalveluyksikön toiminnan johtaminen

a) Ateriamäärä 2 001–

Pätevyys: Korkeakoulututkinto

Tähän ryhmään voi kuulua esimerkiksi ravitsemispäällikkö ja emäntä.

06RUO02A	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		1 875,39 €	1 920,40 €	1 966,49 €

Sairaalan, terveyskeskuksen, huoltolaitoksen, oppilaitoksen, päiväkodin, palvelutalon tai työpaikkaruokalan ruoanvalmistuksesta ja muusta ruokapalvelusta vastaaminen sekä ruokapalveluyksikön toiminnan johtaminen

b) Ateriamäärä (sairaalat ym.) 1 201–2 000

Ateriamäärä (oppilaitokset ym.) 1 001–

Pätevyys: Suurtalousesimiehen tutkinto tai vastaava aikaisempi koulutus

Tähän ryhmään voi kuulua esim. ravitsemispäällikkö ja emäntä.

06RUO02B	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		1 771,30 €	1 813,81 €	1 857,34 €

Sairaalan, terveyskeskuksen, huoltolaitoksen, oppilaitoksen, päiväkodin, palvelutalon tai työpaikkaruokalan ruoanvalmistuksesta ja muusta ruokapalvelusta vastaaminen sekä ruokapalveluyksikön toiminnan johtaminen

c)	Ateriamäärä (sairaalat ym.)	–1 200
	Ateriamäärä (oppilaitokset ym.)	–1 000

Pätevyys: Suurtalousesimiehen tutkinto tai vastaava aikaisempi koulutus.

Tähän ryhmään voi kuulua esimerkiksi ravitsemispäällikkö, ruokapalveluesimies ja emäntä.

06RUO02C	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		1 628,84 €	1 667,93 €	1 707,96 €

Soveltamisohje

Ateriamäärä lasketaan alla olevan määrittelyn tai ateriasuorituksen määrittelemistä koskevan Efektia Oy:n Uudistuvat ruokapalvelut -projektin julkaisusarjan Suoritteiden laskenta -julkaisun (2003) mukaan.

Ateriamäärällä laitoksessa (sairaala, terveyskeskus, huoltolaitos) tarkoitetaan ruokapalveluyksikön edellisen kalenterivuoden aikana keskimäärin kalenterivuorokaudessa tuottamien aterioiden lukumäärää. Mainitut luvut kerrotaan 1,5:llä toteutettaessa erikseen erityisruokavaliota keskitetyn ruoanjakelun piirissä ja 2:lla toteutettaessa erikseen erityisruokavaliota hajautetun ruoanjakelun piirissä sekä 1,5:llä lähetettäessä tuotteita keskitetyn ruoanjakelun avulla. Keskitetyssä ruoanjakelujärjestelmässä ruokailijakohtaiset ruoat annostellaan ja astiat pestään ravintokeskuksessa tai keittiössä.

Ateriamäärällä oppilaitoksissa tarkoitetaan ruokapalveluyksikön lukuvuoden tai päiväkodeissa, palvelutaloissa ja työpaikkaruokaloissa kalenterivuoden toimintapäivien keskimääräistä päivittäisten pääaterioiden lukumäärää, joka todetaan syyslukukauden tai kalenterivuoden alussa. Mainitut luvut kerrotaan 1,5:llä toteutettaessa erikseen erityisruokavaliota.

Ateria	Ateriamäärä laitoksessa	Ateriamäärä oppilaitoksessa	Ateriamäärä päiväkodissa, palvelutalossa, työpaikkaruoka- lassa
Aamupala/aamiainen	0,5		0,5
Lounas	1	1	1
Iltapäiväkahvi	0,2	–	–
Välipala		0,25	0,5
Koululaisen välipala		–	0,5
Päivällinen	1	–	1
Iltapala	0,3	–	–
Yhdistetty iltapäivä- kahvi ja päivällinen	1,2	–	–
Yhdistetty päivällinen ja iltapala	1,2	–	–
Päivällisen korvaava iltapala	0,75	–	–
Työpaikka-ateria	1,25	1,25	1,25
Ns. kevytateria	1	–	–
Vanhusten ateria	1,25	1,25	1,25
Ateria kuljetusastiassa ilman astiahuoltoa	0,7	0,7	0,7
Annospakattu ateria ilman astiahuoltoa	1,2	1,2	1,2
Annospakattu ateria ja astiahuolto	1,5	1,5	1,5
Kahvi ja kahvileipä	0,2	0,2	0,2
Kahvi ja voileivät	0,4	0,4	0,4
Edustusruokailu	2	–	–

Välitön työnjohto

Sairaalan, terveyskeskuksen, huoltolaitoksen, koulun, oppilaitoksen, päiväkodin, palvelutalon tai työpaikkaruokalan ruokapalvelusta vastaavan alaisena tehtävä välitön työnjohtotyö sekä hotelli- ja ravintolaoppilaitosten opetusravintoloissa tehtävä työnjohtotyö

Pätevyys: Suurtalousesimiehen tutkinto tai vastaava aikaisempi koulutus.

Tähän ryhmään voivat kuulua esimerkiksi ravitsemistyonjohtaja, ruokapalveluesimies ja hovimestari.

06RUO040	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		1 569,45 €	1 607,12 €	1 645,69 €

Ammattitehtävät

Ruokapalvelun ammattitason perustyö (ruoan valmistus) ja kuumenuskeittien, jossa pääasiassa kuumennetaan valmista ruokaa ja valmistetaan aterian lisäkkeet, sekä jakelukeittien, johon pääasiassa tuodaan lämmin ruoka ja aterian lisäkkeet, toiminnasta ja taloudesta vastaaminen annettujen ohjeiden mukaisesti.

Tähän ryhmään voivat kuulua esimerkiksi ravitsemistyöntekijä, keittäjä, kokki, suurtaloukokki ja vastaava ruoanjakaja.

06RUO050	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		1 540,09 €	1 577,05 €	1 614,90 €

Peruspalvelutehtävät

Tähän ryhmään voivat kuulua esimerkiksi ruokapalvelutyöntekijä, ravitsemistyöntekijä ja tarjoilija.

06RUO060	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		1 492,96 €	1 528,79 €	1 565,48 €

LIITE 7 MAATALOUSHENKILÖSTÖ

Maatalousoppilaitoksen esimiestehtävät

Maatalousoppilaitoksen maatalan työnjohtajien ja vastaavien esimiesten työ.

Tähän ryhmään voi kuulua esimerkiksi maatalan esimies.

07MAA010	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		1 701,81 €	1 742,65 €	1 784,47 €

Maatalousoppilaitoksen välitön työnjohto

Maatalousoppilaitoksen maatalan välitön työnjohtotyö.

Tähän ryhmään voi kuulua esimerkiksi maataloustyönjohtaja.

07MAA020	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		1 585,88 €	1 623,94 €	1 662,91 €

Maatalouslomituksen työnjohto ja maataloustyön ohjaus

Maatalouslomituksen työnjohtotyö ja maatalan maataloustyön ohjaustyö.

Tähän ryhmään voi kuulua esimerkiksi johtava maatalouslomittaja ja maataloustyönohjaaja.

07MAA040	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		1 530,77 €	1 567,51 €	1 605,13 €

Maatalouslomitus ja maatalouden perustyö

Maatalouslomitustyö ja maatalan maatalousalan ammattitason perustyö.

Tähän ryhmään voi kuulua esimerkiksi maatalouslomittaja, maataloustyöntekijä ja karjanhoitaja.

07MAA050	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		1 455,02 €	1 489,94 €	1 525,70 €

LIITE 8 MUU HENKILÖSTÖ

PESULAN ESIMIESTEHTÄVÄT

Kaikkina viikonpäivinä toimivassa laitoksessa tapahtuva pesulan toiminnasta vastaaminen ja pesulan työnjohtotyö.

Tähän ryhmään voi kuulua esimerkiksi pesulanhoitaja.

08PES000	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		1 536,76 €	1 573,64 €	1 611,41 €

SIIVOUS-, PESULA- JA TALOUSTEHTÄVÄT

Siivooja, jonka tehtävät on määritelty osapuolten suositteleman siivousmitoitustajajärjestelmän mukaisesti.

08SII012	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		1 484,09 €	1 519,71 €	1 556,18 €

Muu siivoustyö, pesulan perustyö ja valmisteleva perustyö sekä kanttiini- ja kahviotyö sekä opetusravintolan kassanhoitajan työ.

Tähän ryhmään voivat kuulua esimerkiksi siivooja, konepesijä, kanttiininhoitaja, kanttiinityöntekijä, kahvion myyjä, leipoja, tarjoilija ja kassanhoitaja.

08SII011	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		1 438,59 €	1 473,12 €	1 508,47 €

LIIKENNEPALVELU

Kuljetus ja tarkastus

Liikennelaitoksen järjestämä kuljetus- ja tarkastustyö.

Tähän ryhmään voivat kuulua esimerkiksi tarkastaja, linja-autonkuljettaja ja raitiovaunukuljettaja.

08LII010	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		1 652,34 €	1 692,00 €	1 732,61 €

Muu liikennepalvelu

Tähän ryhmään voivat kuulua esimerkiksi pysäköinnintarkastaja, liikennelaitoksen lippukassanhoitaja ja matkalippujen tarkastaja.

08LII020	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		1 427,84 €	1 462,11 €	1 497,20 €

MUIDEN ALOJEN PERUSPALVELUTEHTÄVÄT

Tähän ryhmään voivat kuulua esimerkiksi huoltomies, talonmies, varastomies, varastoapulainen, koe-eläintenhoitaja, lippukassanhoitaja ja lipunmyyjä.

08PER010	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		1 438,59 €	1 473,12 €	1 508,47 €

LIITE 9 TULOSPALKKIOTA KOSKEVA SOVELTAMISOHJE

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

Tulospalkkion perusteeksi asetettavia tavoitteita valittaessa on otettava huomioon, että jonkin käyttäytymisen palkitsemisella on toimintaa ohjaava vaikutus. Palkitsemiseen liittyy viesti työnantajalta henkilöstölle, että palkittava tavoite on arvokas ja tavoiteltava, keskittykää lähinnä siihen. Onkin harkittava, halutaanko painottaa esimerkiksi helposti mitattavaa tuottavuutta vai vaikeammin mitattavaa vaikuttavuutta, lyhyen vai pitkän tähtäimen tuloksia, ryhmän vai yksilön tuloksia jne. Toisinaan lyhyen aikavälin tulosten palkitseminen ohjaa toimintaa tiettyyn suuntaan, joka pitemmällä aikavälillä saattaa vääristää toimintaa. Toisaalta liian pitkän aikavälin tulosten palkitsemisella ei juuri saavuteta henkilöstöä motivoivaa vaikutusta.

Tulospalkkioon vaikuttavia tavoitteita pitäisi pyrkiä löytämään tuloksellisuuden eri osa-alueilta. Osan näistä tavoitteista pitäisi kuvata taloudellista tulosta, kustannuksia tms. ja osan laatua, palvelutasoa, vaikutuksia tms. Tuloksellisuuden eri osatekijöiden merkitys saattaa olla eri toiminta-aloilla erilainen. Esimerkiksi teknisellä alalla korostuu yleensä tuottavuus/taloudellisuus, kun taas esimerkiksi terveydenhuollon ja sosiaalitoimen alalla em. seikkojen ohella palvelukyvyllä ja vaikuttavuudella on keskeinen merkitys.

ESIMERKKEJÄ TULOSPALKKION PERUSTEISTA

TUOTTAVUUS JA TALOUDELLISUUS	
– miten tehokkaassa käytössä resurssit ovat – kuinka suuret ovat palvelun kustannukset – kuinka suuret kustannukset saisi- vat olla	– tuotetut suoritteet tai palvelut/kustannuk- set (esim. vuositasolla) – palvelun käyttäjät/kustannukset – asiakaskäynnit/kustannukset – hoitopäivät/käyttökustannukset (hoito- ja huoltolaitokset) – hoidetut potilaat/kustannukset tai hoidetut potilaat/työtunnit – hakemukset/käsittelykustannukset (rakennusluvut yms.) – kustannukset/m² = x € (esim. siivous) – kustannukset/päivähoitopaikat = x € (päivähoito) – kustannukset/kerros² tai m³ = x € (talonrakennus) – kustannukset/kaavoitettu alue ha = x € (kaavoitus)
VAIKUTTAVUUS	
– vaikuttaako palvelu oikeisiin asioi- hin – tehdäänkö oikeita asioita – onko vaikutus riittävä – onko tulos yhteiskunnan kannalta hyvä	– tervehampaisten 12-vuotiaiden osuus = x % alueella asuvista 12-vuotiaista (hammashuolto) – ammattia vastaavaan työhön sijoittunei- den osuus = x % ammatillisen tutkinnon suorittaneista (ammatillinen koulutus)
PALVELUKYKY	
– onko palveluja riittävästi – pitääkö palveluja jonottaa – onko palvelujen laatu riittävän hy- vä – kuinka suuri osa kapasiteetista on käytössä – onko asiakas tyytyväinen – onko henkilöstö tyytyväinen	– palvelun käyttäjistä tai vastualueen väestöstä x % on tyytyväisiä palveluihin – lääkärissä käyneistä x % on päässyt ns. omalääkärille tai haluamalleen lääkärille (terveydenhuolto) – jonotusaika lääkärille = x päivää, esim. vuoden keskiarvona (terveydenhuolto) – hakemusten käsittelyaika = x päivää (esim. rakennusluvut)

Esimerkkiluettelo on vain suuntaa antava ja siinä mainitut tavoitteet soveltuvat käytettäväksi vain tietyissä tilanteissa. Tulospalkkion perusteeksi asetettavat tavoitteet onkin harkittava kussakin toimintayksikössä huomioon ottaen sen hetkinen tilanne, toiminnan painopistealueet ja toiminnassa mahdollisesti esiintyneet ongelmat. Tavoitteet on määrajoin harkittava uudelleen ottaen huomioon tapahtunut kehitys ja sen hetkiset mahdolliset ongelmat. Tavoitteita asetettaessa apuna voidaan käyttää esimerkiksi edellisen kalenterivuoden tietoja

tai kahden edellisen kalenterivuoden tietojen keskiarvoa, muiden kuntien vastaavia tietoja taikka jotain muuta mielekästä perustetta. Tavoitteiden taso ei saa olla liian matala eikä toisaalta epärealistisen korkea.

Tulospalkkion rahoitus

Tarkoitus on, että sekä palkansaajat että työnantaja hyötyvät tulospalkkiojärjestelmän käyttöön ottamisesta. Kustannussäästöistä ja suoritemäärän lisääntymisestä koituva hyöty on yleensä helposti laskettavissa. Laatu- ja palvelutason paranemisesta koituvalle hyödyllä arvioidaan mahdollisimman objektiivinen rahallinen arvo. Arvioinnissa voidaan ottaa välittömien kustannussäästöjen lisäksi huomioon myös pitemmän aikavälin kustannussäästöt (esim. virkojen ja toimien määrän, sijaistarpeen, ylitöiden, varallaolon ja palvelutarpeen vähenemisen).

Hyötyä laskettaessa tai arvioitaessa vertailuperusteena käytetään esimerkiksi edellisen kalenterivuoden tietoja tai kahden edellisen kalenterivuoden tietojen keskiarvoa.

Seurantajakso

Tulospalkkion perusteena olevan seurantajakson pituus voi olla esimerkiksi kalenterivuosi, 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 tulospalkkion käyttöönotto on alustavasti valmisteltu, asia käsitellään henkilöstön/henkilöstön edustajien kanssa sopivissa kokouksissa.

- Tavoitteena on henkilöstön sitoutuminen tuloksellisuuden mittaamiseen.
- Työpaikkakohtaiset keskustelut käydään työpaikoilla tai työyksiköissä esimiesten ja alaisten kesken sellaisissa kokouksissa, jotka voivat käyttää yhteisiä tuloksellisuuden arviointi- ja mittaamiskriteerejä.

Toimivaltainen viranomainen päättää mm. seuraavista tulospalkkiota koskevista asioista:

- tulospalkkion piiriin kuuluva henkilöstö
- tulosalueen/tulosyksikön määrittely

- palkkion perusteena olevat tavoitteet
- seurantajakson pituus
- mikä osa hyödystä jaetaan henkilöstölle
- jaetaanko palkkiot samansuuruisina vai esimerkiksi tehtäväkohtaisten palkkojen suhteessa.

Toimivaltainen viranomainen toteaa kunnalle/kuntayhtymälle koituvan hyödyn ja asetettujen tavoitteiden ylittämisen.

Tulospalkkion rakentaminen

- 1 Yleistä palkkion perusteista
 - Riittävän monta, ettei toiminta yksipuolistu liikaa.
 - Riittävän vähän, että on käytännöllinen ja selkeä.
 - Sellaisia, joita käytetään tulosjohtamisessa.

Palkkion perusteet voivat olla tarvittaessa kaksitasoisia, jolloin perusteena on osaksi ao. tulosyksikön ja osaksi esimerkiksi koko hallintokunnan tulos.
- 2 Palkkioperusteen rajojen asettaminen
 - Valitaan mittari (tunnusluku), jonka avulla tuloksia seurataan.
 - Asetetaan se taso, joka oikeuttaa täyteen palkkioon (100 %:n taso) ja joka on riittävän korkea, mutta mahdollinen saavuttaa.
 - Asetetaan se taso, jossa palkkio menee nol- laan (0 %:n taso) ja jota ei saisi alittaa (esim. nykyinen taso).
- 3 Painoarvojen asettaminen

Valituille perusteille annetaan painoarvot sen mukaan, miten tärkeitä ne ovat. Painoarvo kuvataan desimaali- tai prosenttiluvuilla, joiden summa on 1 tai 100 %.

4 Palkkion laskenta

Palkkion suuruus määräytyy osatekijöiden painotettuna summana.

Jos tulos jossakin tekijässä on huonompi kuin 0 (negatiivinen muutos), on mm. seuraavia vaihtoehtoja:

- Lasketaan tämä negatiivinen luku yhteen muiden tekijöiden tunnuslukujen kanssa – palkkio tuottaa vain, mikäli painotettu summa on positiivinen luku (suositeltavin vaihtoehto).
- Palkkio menee nolnaan, jos yhdessäkin tekijässä tulos menee alle nollan.
- Palkkion määrää positiivisten tulostekijöiden painotettu keskiarvo (alle nollan jäänyt tekijä on jakajassa mukana).

Jos tulos menee yli 100 %:n, vaihtoehtoja ovat mm.

- yli 100 %:n menevät luvut lasketaan sellaisenaan painotettua keskiarvoa laskettaessa (suositeltavin vaihtoehto)
- yli 100 %:n menevät luvut otetaan huomioon 100 %:na ("leikkuri").

ESIMERKIT

1 Palvelutuotanto (esim. kotipalvelu)

	Palkkioperusteet	0 %	100 %	Painoarvo
1	yhteismitallisten suoritteiden määrä (kpl/henkilö/v)	x	x + y	0,3
2	yhteismitallisten suoritteiden hinta (€/kpl)	300	270	0,3
3	palvelun taso asiakaskyselyn mukaan (5-luokkainen asteikko)	3,5	4,2	0,4

2 Puistojen kunnossapito

1	kokonaiskustannukset (€/ha)	x	x-y	0,3
2	pinta-ala/työntekijä (ha/henkilö)	90	100	0,3
3	puistojen kunto ulkopuolisen arvioimana (5-luokkainen asteikko)	3,5	4,2	0,4

3 Uudistuksen toteutus

Organisaatio- tms. uudistuksen käynnistämisen vaiheessa voidaan yhtenä palkkioperusteena muiden lisäksi käyttää esimerkiksi seuraavia perusteita.

Uuden tulosraportoinnin käyttöönotto

kokeilua ei ole aloitettu	0 %	0,25
kokeilu meneillään	20 %	
kokeilu päättynyt	40 %	
käyttöönotto aloitettu	60 %	
käytössä	100 %	

Yhteistoiminnan aloittaminen toisen hallintokunnan kanssa

aloittamatta	0 %	0,25
toimenkuvat tehty ja tarkistettu	20 %	
"uusjako" käsitelty henkilöstön kanssa	40 %	
henkilöstö sitoutunut	60 %	
käytössä	100 %	

**LIITE 10 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 sairauslomaan tämän sopimuksen virka-/työvapaata koskevan luvun 1–2 §:n ja 4 §: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 sairausloman ajalta.

LIITE 11 TALONMIESTEN TYÖAIKA

1 § Soveltamisala

- 1 mom. Tämä liite koskee työaikalain (605/96) 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 viikko työaika on keskimäärin enintään 22 tuntia, sovelletaan vain tämän liitteen 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 asuin-kiinteistöstä, ei talonmiehen katsota asuvan hoitamiensa kiinteistöjen välittömässä läheisyydessä.

Talonmiehen asunnolla tarkoitetaan varsinaista asuntoa. Tilapäisessä käytössä olevaa oleskelu- tai lepohuonetta 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 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 2 momentissa tarkoitettua arkipyhä- tai aatto-päivää 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 § Viikoittaisen vapaa-ajan siirto ja sivutoimisen talonmiehen viikoittainen vapaa-aika

- 1 mom. Talonmiehen suostumuksella voidaan 32 viikon pituiselta syys- ja talvikaudelta enintään 18 työaikaluvun 26 §:ssä tarkoitettua viikoittaista vapaa-aikaa vastaava määrä siirtää samanpituuisena annettavaksi seuraavana 20 viikon pituisena kevät- ja kesäkautena sellaisena aikana, jona työntekijän olisi muuten oltava työssä.
- 2 mom. Sivutoimiselle talonmiehelle annetaan 30 tunnin pituinen yhdenjaksoinen viikoittainen vapaa-aika joka toinen viikko.

6 § Päivittäiset lepoajat

- 1 mom. Talonmiehelle annetaan työaikaluvun 27 §: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 aterioida 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

- 1 mom. Jos työnantaja ja talonmies sopivat, että talonmiehen on oltava määrättyinä varallaoloaikana asunnossaan ja tehtävä tänä aikana säännömukaisesti toistuvat vähäiset työt, talonmiehelle maksetaan tällaisilta asuntovarallaolon tunneilta 35 %:n suuruinen korottamattomasta tuntipalkasta laskettu rahakorvaus taikka annetaan tätä määrää vastaava vapaa-aika säännöllisenä työaikana siten, kuin talonmiehen kanssa sovitaan.
- 2 mom. Jos työnantaja ja talonmies sopivat, että talonmies on velvollinen määrättyinä aikana olemaan työnantajalle ilmoitetussa paikassa, josta hänet voidaan tarvittaessa välittömästi tavoittaa tekemään tänä aikana säännömukaisesti toistuvat vähäiset työt, maksetaan talonmiehelle tällaisilta vapaamuotoisen varallaolon tunneilta 25 % suuruinen korottamattomasta tuntipalkasta laskettu rahakorvaus.

Soveltamisohje

Talonmiehen varallaolo määräytyy yksinomaan tämän määräyksen mukaisesti. Talonmiehen työn laadun vuoksi on luotu kiinteistön hoidon kannalta joustava varallaolojärjestelmä. Kiinteistön laitteissa saattaa ilmetä yllättäen vikoja, minkä vuoksi talonmiehen tulee olla tavoitettavissa.

Varallaoloon voidaan liittää talonmiehelle kuuluvia vähäisiä tehtäviä, esim. ovien avaaminen ja sulkeminen, valojen hoitaminen ja liputus.

Talonmiehen varallaoloajoista sopiminen edellyttää suunnitelmaa säännömukaisesti toistuvista, vähäisistä töistä, jotka on tehtävä varallaolon aikana. Näiden säännömukaisesti toistuvien vähäisten töiden tekeminen, joita ei lueta työajaksi, ei saa viedä pääosaa varallaoloajasta. Muihin varallaolon aikana tehtäviksi tullessiin töihin kulunut aika luetaan kokonaan työajaksi.

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 25 §:ssä tarkoitettua, työaikakorvausten laskemiseksi tarvittavaa tuntipalkkaa määritettäessä otetaan jaettavana huomioon talonmiehen kalenterikuukauden varsinainen palkka mahdollisine luontoisetuineen.

LIITE 12 OMASSA KODISSAAN TYÖSKENTELEVIEN PERHEPÄIVÄHOITAJIEN PALVELUSSUHTEEN EHDOT

YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 § Soveltamisala ja sovellettavat määräykset

1 mom. Omassa kodissa työskentelevät perhepäivähoitajat

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

2 mom. KVTES:n määräysten soveltaminen

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

2 § KVTES:n yleisen osan sovellettavat määräykset

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

Soveltamisohje

- Samanaikainen (jatkuva) työskentely perhepäivähoitajan tehtävässä ja muissa tehtävissä

Jos perhepäivähoitaja hoitaa samanaikaisesti sekä perhepäivähoitajan tehtävää omassa kodissaan että muuta tehtävää, josta palkkaus määräytyy KVTES:n liitteiden 1–8 mukaisesti, ei näistä tehtävistä maksettavaa palkkausta

voida yhdistää palkkausjärjestelmien erilaisuuden vuoksi. Vaikka kyseessä on yksi työsuhte, määräytyy palkkaus eri tehtävistä erikseen. Noudatettava työaikajärjestelmä ja ylityökynnys määräytyvät sen mukaan, kumpaa työtä hoitaja tekee pääsääntöisesti eli yli 50 % yhteenlasketusta työajasta. Ylityö- ja muut työaikakorvaukset lasketaan kulloinkin sen työn palkasta, missä ylityö ym. on tehty.

Esimerkki 1

Hoitajalle sijoitetut lapset tarvitsevat hoitoa vain aamu-päivisin. Hoitaja toimii tällöin perhepäivähoitajana omassa kodissaan ja iltapäivisin hän toimii esimerkiksi päiväkodissa tai kotipalvelutehtävissä. Kummastakin tehtävästä lasketaan erilliset euromääräiset palkan osuudet sen mukaan, mikä on siinä työssä tehdyn työajan suhde kyseisen työn täyteen työaikaan.

Esimerkki 2

Hoitaja työskentelee satunnaisesti eri tehtävissä siten, että yhteenlasketusta työajasta hän toimii hoitajana 30 % omassa kodissaan, hoitajana 55 % ryhmäperhepäiväkodissa KVTES:n työaikaluvun 9 §:n mukaisessa jakso-työajassa ja hoitajana 15 % päiväkodissa KVTES:n 7 §:n mukaisessa yleistyöajassa. Koska hoitaja työskentelee pääsääntöisesti eli enimmän osan (yli 50 %) jaksotyöajassa, häneen noudatettava työaikajärjestelmä (säännöllinen työaika, ylityökynnys, ja työaikakorvausten määräytymisperusteet ym.) on KVTES:n jaksotyöaika. Työaikakorvaukset kuten esimerkiksi ylityökorvaukset maksetaan kulloinkin sen palkan mukaan, mitä työtä hän on ylityöajalla tehnyt. Palkkaus määräytyy omassa kodissa työskentelyn osalta liitteen 12 mukaan ja muilta osin KVTES:n liitteen 5 kohdan 05PER010 (päivähoidon ja eräät koulun peruspalvelutehtävät) tai kohdan 05PKO030 (varhaiskasvatuksen hoito- ja huolenpitotehtävät) riippuen siitä, mitä koulutusta häneltä on hoitajan tehtävissä edellytetty.

Työajan tarkasteluajanjakson tulee olla riittävän pitkä, jotta tilapäiset vaihtelut tehtävissä eivät vaikuta ratkaisuun ja työajan käyttö eri tehtävissä voidaan todeta. Tarkasteluajanjakson pituus ratkaistaan paikallisesti tarkoituksenmukaisimmalla tavalla.

2. Jaksotettu työskentely eri tehtävissä

Mikäli hoitajan työ on selvästi jaksotettu pitemmäksi ajaksi eri työtehtäviin esim. siten, että hän talviaikaan 9 kuu-

kauden ajan tekee tämän liitteen mukaisia tehtäviä ja lisäksi hänet on määrätty työskentelemään esimerkiksi päiväkodissa tai ryhmäperhepäiväkodissa 2 kuukauden ajan, on tarkoituksenmukaista, että tarkasteluajanjaksoina ovat sanotut 9 ja 2 kuukautta. Tässä tapauksessa hoitajaan sovelletaan 9 kuukauden ajan tämän liitteen palkka- ja työaikamääräyksiä ja 2 kuukauden ajan KVTES:n palkka- ja työaikamääräyksiä.

3. Siirto muihin tehtäviin

Mikäli työnantaja siirtää hoitajan tilapäisesti KVTES:n piiriin kuuluvaan toiseen työhön, maksetaan palkkaa siirron ajalta KVTES:n palkkausluvun 5 §:n 2 momentin määräyksen perusteella. Jos hoitajalla ei siirron alkaessa ollut palkanmaksuperustetta, palkkaus ja muut palvelussuhteen ehdot määräytyvät KVTES:n mukaan siirron alusta lukien. Vastaavasti menetellään, kun kyseessä on muu kunnallisen alan työehtosopimus.

PALKKAUS

3 § KVTES:n palkkausluvun sovellettavat määräykset

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

KVTES pykälä	KVTES asia	Poikkeukset KVTES:n soveltamisesta
1 §	Työntekijän oikeus palkkaan	Ks. 4 §:n 1 momentti
2 §	Palkkausjärjestelmä	Peruspalkka määräytyy hoitajalta varattujen hoitopaikkojen lukumäärän mukaan. Ks. 4 §.
3 §	Vähimmäispalkka	Hoitajan vähimmäisperuspalkasta on määräys 4 § 3 momentissa
5 §	Tehtäväkohtaisen palkan määrittely	Ks. 4 §:n 1–2 momentti ja 5 §.
6 §	Henkilökohtainen lisä	Hoitajaan ei sovelleta KVTES:n II luvun 6 §:n 2 momentin pöytäkirjamerkinnässä olevaa määräystä henkilökohtaisten lisien keskimääräisestä vähimmäismäärästä. Määrävuosilisään noudatetaan KVTES:n 2003–2004 liitteen 13 4 §:n määräystä sellaisena kuin se oli voimassa 15.2.2005.
7 § ja Liite 9	Tulospalkkio Tulospalkkiota koskeva ohje	
8–12 §	Kannustuslisä, kielilisiä, syrjäseutulisä, kokouspalkkio, luentopalkkio	
13 § 1 mom.	Osa-aikaisen palkka	Ks. myös 4 §:n 3 momentin soveltamisohje vähimmäisperuspalkasta laskettavasta osa-aikapalkasta.
16 §	Varsinainen palkka	Ks. 4 §. Lisäksi maksettaessa palkkaa vuosiloma-ajalta eri tilanteissa. Ks. 13 §.
17 §	Palkanmaksu	
18 § 1 mom.	Palkan laskeminen kalenterikuukautta lyhyemmältä ajalta	
19 §	Työnantajan saatavan kuitausoikeus	

4 § Peruspalkka

1 mom. Palkan peruste ja oikeus palkkaan

Hoitajan peruspalkka määräytyy hoitajalta varattujen hoitopaikkojen lukumäärän mukaan. Hoitosuhteeseen perustuvat korvaukset kuten palkka ym. maksetaan siitä päivästä alkaen, kun hoitopaikka on varattu ja hoito tosiasiallisesti alkanut.

Korvaus yhdestä varatusta hoitopaikasta on 1.3.2008 lukien vähintään 337,52 euroa, 1.9.2008 lukien 345,62 euroa ja 1.9.2009 lukien 353,91 euroa kuukaudessa, mikäli hoitopaikka varataan keskimäärin yli 5 tunniksi päivässä ja vähintään 1.3.2008 lukien 168,76 euroa, 1.9.2008 lukien 172,81 euroa ja 1.9.2009 lukien 176,96 euroa kuukaudessa, mikäli hoitopaikka varataan keskimäärin enintään 5 tunniksi päivässä.

Soveltamisohje

1. Hoitopaikka

Hoitopaikalla tarkoitetaan samanaikaisesti yhdellä lapsella miehitettyä hoitotehtävää. Samassa hoitopaikassa voi lapsi vaihtua päivän tai viikon aikana eli samaa hoitopaikkaa voi käyttää useampi kuin yksi lapsi, mutta samanaikaisesti yhdellä hoitopaikalla voi olla läsnä vain yksi lapsi.

2. Hoitopaikkatarpeen tarkastelu sekä hoitopaikkojen varaaminen ja seuranta

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

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

Kunta tekee jokaisen hoitajan kanssa hoitosuunnitelman jokaisesta hoitopaikoille sijoitettavasta lapsesta ja lapsen hoitoajoista (hoitopäivien tarve ja tuntien määrä). Hoitosuunnitelmien pohjalta kunta arvioi, miten lapset ovat tosiasiallisesti hoidossa, ja varaa riittävän määrän hoitopaikkoja hoitajalta. Hoitosuunnitelmasta voidaan etukä-

teen selvittää ao. hoitopaikan mahdollinen käytettävissä oleva vaje. Vajasta voi muodostua joko hoitopäivän/-päivien kokonaan vapaaksi jäämisen vuoksi tai hoitotuntien vajeeksi jäännillä.

Hoitopaikkoja varattaessa ja lapsia hoitoon sijoitettaessa pitää ottaa huomioon mm. päivähoitolain ja -asetuksen säännökset, joiden mukaan samanaikaisesti voi olla hoidossa enintään 4 ½ lasta. Lain em. ½ tarkoittaa esikouluista tai peruskoulun aloittanutta lasta. Lisäksi pyritään ottamaan huomioon mm. KVTES:n pääsääntö 5-päiväisen työviikon noudattamisesta. Mikäli hoitopäivät vaihtelevat, hoitopaikan tarve (yli tai alle 5 t/päivä) arvioidaan 5-päiväisen työviikon pohjalta. Arvioinnissa käytetään tarpeeksi pitkää tasoittumisjaksoa, jotta voidaan laskea, milaista hoitopaikkaa lapsi tarvitsee.

Hoitajalta varattujen hoitopaikkojen käyttöä (hoitopaikan tuntimääriä ja todellisia hoitopäiviä) tulee seurata riittävästi, jotta hoitajalta varattujen hoitopaikkojen lukumäärää voidaan tarkistaa todellisen tarpeen mukaiseksi tai kun lasten hoitoajoissa/hoidon tarpeessa tapahtuu muutoksia.

Esimerkkejä hoitopaikan varaamisesta

Lapsi A tarvitsee hoitoa 10 tuntia viitenä päivänä viikossa, jolloin hän tarvitsee 1 yli 5 tunnin hoitopaikan. Lapsi B tarvitsee hoitoa 5 tuntia viitenä päivänä viikossa, jolloin hän tarvitsee 1 enintään 5 tunnin hoitopaikan. Lapsi C tarvitsee hoitoa viitenä päivänä viikossa päivässä 3 tuntia aamupäivisin ja lapsi D 2 tuntia iltapäivisin viitenä päivänä viikossa. Lapset C ja D tarvitsevat yhteensä 1 enintään 5 tunnin hoitopaikan. Hoitajalta varataan siis 2 enintään 5 tunnin hoitopaikkaa ja yksi yli 5 tunnin hoitopaikka.

Lapsi A tarvitsee hoitoa 9 tuntia päivässä 10 päivänä neljän viikon aikana. Hoitotarpeen arvioimiseksi on otettu käyttöön neljän viikon tarkastelujakso. Neljässä viikossa hoidon tarve on $10 \times 9 \text{ t} = 90 \text{ t}$, viikossa keskimäärin $90 \text{ t} : 4 = 22,5 \text{ t}$ ja päivässä keskimäärin $22,5 \text{ t} : 5 = 4,5 \text{ t}$. Tällä perusteella lapselle voitaisiin varata enintään 5 t hoitopaikka. Palkka maksetaan kaikilta kalenteripäiviltä kuu-kaudessa. Vajasta tästä hoitopaikasta jää 10 tuntia neljän viikon aikana. Hoitopaikalle voitaisiin vajauksen käyttämiseksi sijoittaa esim. satunnaisesti hoidossa oleva lapsi kuitenkin vain sellaisina päivinä/kellonaikana, kun hoitopaikkaa ei käytä lapsi A. Harkintansa mukaan työnantaja voisi varata myös yli viiden tunnin hoitopaikan, jolloin vajeasta olisi käytettävissä enemmän.

3. Hoitopaikan vajauksen käyttö

Sopimuksen tavoitteena on varattujen hoitopaikkojen jatkuva ja täysimääräinen käyttö. Ratkaisu lapsen sijoittamisesta vajaustunneille suhteessa käytettävissä olevan vajauksen määrään ja tarvittavaan määrään on kunnan omassa harkinnassa. Erilaisia vajaustuntien käytön tilanteita varten kunnan on syytä luoda tarkoituksenmukainen ja tasapuolinen käytäntö etukäteen.

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

Tilanteissa, joissa samaa hoitopaikkaa hetkellisesti joutuu käyttämään kaksi lasta, ei vähäisestä ylityksestä suoriteta erillistä korvausta tai jos vapaana on enintään 5 tunnin paikka ja satunnaisesti hoidossa oleva lapsi tarvitsee hoitoa hieman pidemmäksi ajaksi, tästä vajauksen ylityksestä ei automaattisesti makseta hoitajalle ylimääräistä korvausta, vaikka muilla paikoilla ei olisi yhtään vajuusta.

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

4. Satunnaisesti hoidossa oleva lapsi

Satunnaisesti hoidossa oleva lapsi sijoitetaan ensisijaisesti käytössä oleville hoitopaikan vajauksille. Mikäli hoitajalta varattu hoitopaikka ei ole käytössä ollenkaan tai hoitopaikka on tilapäisesti vapaa tai vajaakäytössä, voidaan satunnaisesti hoidossa oleva lapsi aina sijoittaa tällaiselle paikalle, eikä tämä aiheuta muutoksia hoitajan palkassa.

Satunnaisesti hoidossa olevalle lapselle voidaan myös varata määräaikainen hoitopaikka. Määräaikaiselle hoitopaikalle ei ole asetettu vähimmäis- tai enimmäispituutta.

Mikäli hoitajalle on tulossa hoitoon useampia satunnaisesti hoidossa olevia lapsia, ko. lapsia varten voidaan

myös varata yhteinen hoitopaikka. Satunnaisia lapsia varten varattua yhteistä hoitopaikkaa voi pääsäännöstä poiketen käyttää samanaikaisesti useampi satunnaisesti hoidossa oleva lapsi, ja hoitopaikan käyttöastetta voidaan tarkastella pidemmän, kunnan etukäteen määrittelemän tarkastelujakson kuluessa. Mikäli jälkikäteen havaitaan, että hoitopaikan käyttöaste on yli 100 %, maksetaan lytystä päiväkohtainen erilliskorvaus. Päivähoitoasetuksen mukaisia rajoja ei kuitenkaan saa ylittää edes tilapäisesti.

Sopimuksen lähtökohtana on, että hoitoa tarvitsevia lapsia varten varataan pääsääntöisesti hoitopaikka. Päiväkohtainen erilliskorvaus on tarkoitettu hyvin poikkeuksellisiin tilanteisiin. Ratkaisu siitä, varataanko hoitopaikka vai tuleeko maksettavaksi erilliskorvaus, on kunnan omassa harkinnassa esiintyvistä tilanteista riippuen.

Mikäli hoitopaikat ovat täynnä eli paikkoja ei ole vajaa-käytössä tai vapaana, maksetaan satunnaisesti hoidossa olevasta lapsesta päiväkohtainen erilliskorvaus, joka saadaan jakamalla hoitajan varsinainen palkka (ks. KVTES:n palkkausluvun 16 §) hänen peruspalkkansa määräytymisperusteena olevalla hoitopaikkojen lukumäärällä ja edelleen kalenterikuukauden kalenteripäivien lukumäärällä. Jos em. lasta varten tarvitaan hoitopaikka enintään 5 tunniksi, jaetaan em. osamäärä vielä kahdella.

Esimerkiksi hoitajalta on varattu 3,5 hoitopaikkaa ja hänen tehtäväkohtainen palkkansa on 1 200 euroa (1.3.2008 liitteen mukainen peruspalkka 1 181,32 euroa, jota on korotettu työn vaativuuden perusteella). Lisäksi hänellä on henkilökohtainen lisä 150 euroa ja vanha määrävuosisiisä 30 euroa, eli hänen varsinainen kuukausipalkkansa on 1 380 euroa. Päiväkohtainen erilliskorvaus yli 5 tunnin hoitopaikasta on 13,14 euroa ($1\,380\text{ €} : 3,5\text{ hoitopaikkaa} : 30\text{ pv} = 13,14\text{ €/pv}$), ja enintään 5 tunnin hoitopaikasta 6,57 euroa ($13,14\text{ €} : 2$). Em. päiväkohtainen erilliskorvaus maksetaan niiltä hoitopäiviltä, joina lapsi on hoidossa.

Mikäli hoitajalta ei ole varattu yhtään hoitopaikkaa eikä hänelle tästä syystä ole määritelty kuukausipalkkaa, ja hoitajalle sijoitetaan hoitoon satunnainen lapsi, käytetään päiväkohtaista erilliskorvausta laskettaessa varsinaisena kuukausipalkkana em. 4 §:n 1 momentissa määrättyä hoitopaikkakorvausta. Päiväkohtainen erilliskorvaus 1.3.2008 yli 5 tunnin hoitopaikasta olisi siis 11,25 euroa ($337,52\text{ €} : 30\text{ pv}$) ja enintään 5 tunnin hoitopaikasta 5,63 euroa ($168,76\text{ €} : 30\text{ pv}$).

2 mom. Työn vaativuuden vaikutus tehtäväkohtaiseen palkkaan

Hoitajan tehtäväkohtaista palkkaa edellä 1 momentin mukaan määrittäessä noudatetaan lisäksi soveltuvin osin, mitä KVTES:n palkkausluvun 5 §:n 1 momentissa on todettu tehtävien vaativuuden huomioon ottamisesta palkkaa määrittäessä.

Tehtäväkohtaiseen palkkaan mahdollisesti tehtävät muutokset tehtävien vaativuuden huomioon ottamisesta tehdään

- 1) samasta ajankohdasta lukien kuin tehtäväkohtaista palkkaa muutetaan 5 §:n mukaan
- 2) KVTES 5 §:n 2 momentissa määrätyistä lukien, kun hoitopaikkojen määrä pysyy samana.

Soveltamisohje

Tehtäväkohtaisen palkan määräytymisperusteena on ensisijaisesti tehtävien vaativuus. Tehtäväkohtaisen palkan määrittelyssä käytettävät yleiset vaativuustekijät ilmenevät KVTES:n palkkausluvun 5 §:n 1 momentin soveltamisohjeesta.

Hoitajan tehtävien vaativuuteen vaikuttaa mm. lasten ja lapsiryhmän hoitoisuus (esim. lasten erityiset hoitovaatimukset ja ryhmän ikärakenteen huomattava vaihtelu) sekä ryhmän hoitoaikojen epäsäännöllisyys ja ennakointomuus.

Erityistä hoitoa vaativalle lapselle varataan ainoastaan yksi hoitopaikka ja muu osuus palkkauksesta tulee arvioida tehtävien vaativuuden arvioinnin kautta.

Mikäli esimerkiksi lasten ja lapsiryhmän hoitoisuuksissa tapahtuu olennaisia muutoksia, harkitaan niiden aiheuttamat mahdolliset vaikutukset hoitajan tehtävien vaativuuteen, jonka seurauksena hoitajan palkkaa tarkistetaan muuttuneen perusteen mukaisesti (mahdollinen nousu/lasku) ks. KVTES II luku 5 §:n 2 momentti.

Esimerkki

Hoitajalta on varattu kolme yli 5 tunnin hoitopaikkaa ja hoidossa olevat saman perheen lapset ovat kaikki yli 5-vuotiaita. Perhe muuttaa toiseen kuntaan ja kaikki lapset hoitajalla vaihtuvat 0,5–2-vuotiaisiin lapsiin ja hoitajalle tulee samalla yksi lapsi enemmän hoitoon (kunta varaa neljä yli 5 tunnin hoitopaikkaa). Tällöin kunta voi harkita, onko lapsiryhmän hoitoisuudessa tapahtunut olennainen

muutos, jolloin tulee harkittavaksi mahdolliset vaikutuksen hoitajan tehtävien vaativuuteen. Jos kunta harkitsee, että ko. muutos on aiheuttanut olennaisia muutoksia hoitoisuuteen, hoitajan palkkaa tarkistetaan muuttuneen perusteen mukaisesti muutosajankohdasta lukien. Huomatavaa on, että pelkästään lasten muuttuneen lukumäärän ei pidä yksinään vaikuttaa päätöksen tekoon.

3 mom. Vähimmäisperuspalkka kuukaudessa

Täyttä työaikaa tekevän hoitajan peruspalkka kuukaudessa on vähintään 517,79 euroa ja vähintään edellä 4 §:n 1 momentissa määrättyä 1,5 hoitopaikkaa vastaava euromäärä, mikäli hoitajalta on varattu vähintään yksi hoitopaikka, jota on ryhdytty tosiasiallisesti käyttämään. Mikäli hoitajan säännöllinen työaika on lyhyempi kuin täyttä työaikaa tekevän, on hoitajan vähimmäisperuspalkka kuukaudessa myös samassa suhteessa alempi kuin hoitajan osa-aikatyöaika on täydestä työajasta.

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

Soveltamisohje

Mikäli hoitajan 4 §:n 1 momentin mukainen peruspalkka muodostuu em. vähimmäisperuspalkkamääräystä suuremmaksi, väistyy 3 momentin määräys. Em. vähimmäispalkkamääräystä ei noudateta silloin, kun hoitajalta ei hänestä johtuvasta syystä voida varata vähintään yhtä yli 5 tunnin ja yhtä enintään 5 tunnin hoitopaikkaa.

5 § Kuukausipalkan muuttuminen hoitopaikkapäätöksen muuttuessa

1 mom. Hoitopaikan varaaminen

Hoitopaikka voidaan varata hoitajalta toistaiseksi tai määräajaksi. Hoitajalle maksetaan 4 §:n mukaan määrättyä peruspalkkaa varattujen hoitopaikkojen lukumäärästä tehdyn päätöksen mukaisesti, ellei sitä muuteta uudella hoitopaikkapäätöksellä. Kunta voi lisätä varattujen hoitopaikkojen määrää tai vähentää niitä, jolloin peruspalkka määräytyy muuttuneen perusteen mukaan siten kuin 2 ja 3 momenteissa on määrätty.

2 mom. Hoitopaikan lisääminen

Mikäli hoitopaikkojen lukumäärä lisääntyy uuden hoitopaikan varaamisella, korotetaan peruspalkkaa vähintään edellä 4 §:n 1 momentissa määrätyn hoitopaikan mukaisella korvauksella mainitun ajankohdan mukaisesti. Työn vaativuudessa mahdollisesti tapahtuvat muutokset otetaan huomioon 4 §:n 2 momentissa määrätyn mukaisesti.

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

3 mom. Hoitopaikan vähentäminen

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

Soveltamisohje

Hoitopaikkojen varaamista, lisäämistä ja vähentämistä koskevat päätökset tekee kunnan toimivaltainen viranhaltija (yleensä perhepäivähoidon ohjaaja), jonka tehtävänä on tehdä ko. päätökset ja antaa ne tiedoksi hoitajalle viipymättä. Ko. päätökset on suositeltavaa tehdä kirjallisesti.

Mikäli hoitajalle sijoitetaan hoitopaikan irtisanomisen jälkeen yllättäen hoitoon uusi lapsi, joka tarvitsee hoitopaikan, maksetaan palkkaa entisten perusteiden mukaan 3 momentin määräyksen mukaan. Uusi hoitopaikka ja siitä maksettava korvaus sisältyy 3 momentin määräyksen mukaiseen entiseen palkkaan.

Mikäli hoitajalta varattua hoitopaikkaa ei voida käyttää hoitajasta johtuvasta syystä, hoitopaikka voidaan irtisanoa välittömästi em. irtisanomisaikaa noudattamatta. Tällöin palkanmaksu päättyy irtisanomista seuraavasta päivästä. Sairausloma ei ole tässä tarkoitettu hoitajasta johtuva syy.

Päätös, jolla muutetaan hoitopaikkavarausta ilman nimenomaista hoitopaikan irtisanomista, ei riitä siihen, että palkanmaksu ko. hoitopaikasta päättyisi 3 momentin mukaisesti. Hoitopaikan poistuminen hoitajan tehtäväkohtaisesta palkasta edellyttää irtisanomispäätöstä.

Esimerkkejä hoitopaikan irtisanomisesta

Kunta tekee irtisanomispäätöksen hoitopaikasta 10.10., hoitopaikka poistuu hoitajan kuukausipalkasta 1.12. lukien.

Hoitajalta on varattu 4 yli 5 tunnin hoitopaikkaa, joista 1 irtisanotaan 10.3. Hoitajalle sijoitetaan yllättäen hoitoon 2.4. lukien yksi uusi lapsi, joka tarvitsee ainoastaan enintään 5 tunnin hoitopaikan. 3 momentin perusteella palkkaa maksetaan entisten perusteiden (yli 5 tunnin hoitopaikan) mukaan maalis- ja huhtikuulta, mutta 2.4. lukien enintään 5 tunnin hoitopaikasta maksettava palkkaus sisältyy entisten perusteiden mukaan maksettavaan palkkaan huhtikuun loppuun saakka, jonka jälkeen hoitajan palkkaus muutetaan uuden hoitopaikan osalta enintään 5 tunnin hoitopaikan mukaiseksi.

6 § Palkka palvelussuhteen päättyessä

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

Soveltamisohje

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

TYÖAIKA JA TYÖAIKAKORVAUKSET

Työaikajärjestelmät

7 § KVTES:n työaikaluvun sovellettavat määräykset

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

KVTES pykälä	KVTES asia	Poikkeukset KVTES:n soveltamisesta
1 §	Työajan tehokkaan käytön periaate	
3 §	Työaikamääräyksistä poikkeaminen	
4 § 2 mom. kohdat 3–5	Eräiden aikojen lukeminen työaikaan	Ks. soveltamisohje alla.
6 § 2 mom. 5 kohta	Työaikamuodot	Perhepäivähoitajan säännöllinen täysi työaika on keskimäärin 43,25 t/viikossa. Työajasta tehtävä arkipyhävähennys 8 t 39 minuuttia/arkipyhä. Ks. 8 ja 9 §.
13 §	Vuorokauden, työviikon ja työaikajakson alkaminen	
14 § 1 ja 3 mom.	Lisätyö	
15 § 4 mom.	Ylityön vapaa-aikakorvauksen siirto sairaustapauksissa	
19 §	Sunnuntai- ja lauantai-työ- sekä aattokorvaus	
20 § 1-2 mom.	Ilta- ja yötyökorvaus	Yötyöstä maksetaan rahakorvauksena 15 % korottamattomasta tuntipalkasta tai annetaan vastaava vapaa-aika.
21 §	Työaikakorvausten yleiset suorittamisedellytykset	
25 § 1 ja 5 mom.	Tuntipalkan laskeminen sekä raha- ja vapaa-aikakorvausten suorittamisajankohta	Tuntipalkan jakaja on 187. Työaikakorvauksia maksettaessa käytetään perusteena maksuajankohdan mukaista varsinaista palkkaa.
26 § 1 ja 5 mom.	Viikoittainen vapaa	Ks. 10 §.

Soveltamisohje

Perhepäivähoitajat eivät ole työaikalain alaisia, lukuun ottamatta ryhmäperhepäivähoitajia (työaikalaki 605/96 2 §:n 1 momentti 5) kohta).

Koulutuksen lukeminen työaikaan

Mikäli perhepäivähoitaja velvoitetaan osallistumaan koulutukseen aikana, joka ei ole työehtosopimuksen mukais- ta työaikaa, tämä korvataan hoitajalle kunnan harkitse- malla tavalla. Sosiaalihuoltolain (710/1982) 53 §:n mu- kaisen täydennyskoulutuksen lukeminen työaikaan mää- räytyy samoin kuin muunkin koulutuksen.

8 § Säännöllinen täysi työaika

1 mom. Määritelmä

Perhepäivähoitajan säännöllinen täysi työaika on enintään 43 tuntia 15 minuuttia viikossa tai keskimäärin mainittu viikkotyöaika enintään neljän viikon työaikajaksossa.

Soveltamisohje

Hoitajan työaika määräytyy kulloinkin hoidossa olevien lasten hoitoaikojen mukaan. Työaika voi vaihdella päivit- täin/viikoittain toiminnan ja lasten hoidon tarpeiden mu- kaan. Työaika voi myös ylittää em. säännöllisen työajan. Hoitaja siis sitoutuu tekemään tarvittaessa säännöllisesti- kin ylityötä. Tämä on syytä selvittää hoitajalle jo työsopi- musta tehtäessä ja todeta työsopimuksessa.

Viikkoa pidempää työaikajaksoa on perusteltua käyttää silloin, kun se on toiminnan tai lasten hoidon kannalta tarpeen. Neljää viikkoa pidemmästä työaikajaksosta voi- daan sopia KVTES:n III luvun 3 §:ssä (poikkeavat työ- aikajärjestelyt) määrättyllä tavalla. Työaikajaksoa (2–4 viikkoa) käytettäessä pyritään laatimaan etukäteen suun- nitelma hoitajan työpäivistä ja -ajoista, mikäli lasten hoito- tarpeet ovat tiedossa.

2 mom. Työajaksi luettava aika

Hoitajan työaika alkaa, kun ensimmäinen lapsi tulee hoitoon ja päät- tyä siihen, kun viimeinen lapsi lähtee hoidosta lukuun ottamatta sitä aikaa, jona hoitajalla ei ole yhtään lasta hoidossa. Työajaksi luetaan myös työnantajan määräämien muiden työtehtävien suorittaminen.

Soveltamisohje

1. Työaika

Työajaksi luettava muu työnantajan määräämä työtehtävä voi olla esimerkiksi osallistuminen työkokoukseen, johon työnantaja on velvoittanut perhepäivähoitajan osallistumaan tai varhaiskasvatussuunnitelman laatiminen. Mikäli osallistuminen on vapaaehtoista, ei kyse ole työajaksi luettavasta ajasta.

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

Lapsen poissaolo- tai hoitosuhteen päättymis- tms. aikaa, vaikka siltä maksettaisiinkin palkkaetuja, ei lueta hoitajan työajaksi.

Työaikakorvauksia maksetaan ainoastaan työajaksi luettavasta ajasta eli tosiasiallisesti tehdyltä työajalta.

2. Säännöllisen työajan mahdollinen vaje ja sen täyttö

Mikäli tiedetään, että hoitajan työaika on jäämässä vajaaksi, suunnitellaan työaika siten, että säännöllisen työajan täyttämiseksi käytetään aikaisemmilta jaksoilta kertyneitä työaikakorvauksia. Suunnitellun vapaan ajankohta ilmoitetaan hoitajalle etukäteen ja mahdollisuuksien mukaan jo ennen viikon/jakson alkua ja pyritään antamaan suunnitellun mukaisesti. Viikon/jakson päättymisen jälkeen vajeaksi havaittu viikko/jakso täytetään aikaisemmilta viikoilta/jaksoilta kertyneillä työaikakorvauksilla.

Hoitajan säännöllisen työajan vajeusta, joka voidaan täyttää vapaa-aikakorvauksilla, voi syntyä lähinnä lasten yllättävän tai ennalta tiedetyn poissaolon vuoksi. Lapsen yllättävästä poissaolosta, hoitajasta itsestään johtuvista poissaolosta tai muusta syystä johtuva viikon/jakson vajeus voidaan todeta yleensä vasta viikon/jakson päätyttyä. Tällainen työajan vajeus täytetään aina ensin mahdollisilla vapaa-aikakorvauksilla.

Vapaa-aikakorvauksella voidaan täyttää viikon/jakson yllättävä tai ennalta tiedossa oleva vajeus ainoastaan lisä- tai ylityörajaan saakka. Mikäli viikon/jakson työaika jää vajaaksi eikä työaikakorvauksia ole laitettavissa täyttöön, viikon/jakson työaika jää vajaaksi.

9 § Arkipyhäviikon/-jakson työaika

Niillä viikoilla/työaikajaksoilla, joihin sisältyy KVTES:n III luvun 7 §:n 2 momentissa mainittu työaika lyhentävä arkipyhä tai aattopäivä, säännöllinen työaika on kutakin työaika lyhentävää arkipyhää tai aattopäivää kohti 8 tuntia 39 minuuttia lyhyempi kuin 8 §:ssä on todettu.

Osa-aikatyötä tekevän perhepäivähoitajan osa-aikatyöaika lyhennetään kutakin lyhentävää arkipyhää tai aattopäivää kohti vastaavalla osuudella 8 tunnista 39 minuutista kuin hänen osa-aikatyöaikansa on 8 §:ssä määrätystä säännöllisestä täydestä työajasta.

Soveltamisohje

Arkipyhät eivät alenna ylityörajaa, vaan arkipyhäjaksoilla-kin ylityöraja on 11 §:n mukainen. Lisätyökorvaus ks. KVTES III luku 14 §:n 1 ja 3 momentti.

10 § Viikoittainen vapaa

Hoitajan työ pyritään järjestämään 5-päiväisiksi työviikoiksi KVTES:n III luvun 26 §:n 1 ja 5 momenteissa todetulla tavalla, mikäli tämä on mahdollista perhepäivähoidon toiminnan ja lasten hoidon tarpeen kannalta. Jos hoitaja joutuu lasten hoidon takia työskentelemään viikoittaisen vapaan aikana, hänelle ei makseta tästä eri korvausta mahdollisia työaikakorvauksia lukuun ottamatta.

11 § Ylityö ja ylityökorvaus

1 mom. Määritelmä

Ylityötä on työnantajan aloitteesta tehty työ, joka ylittää 43 tuntia 15 minuuttia viikossa tai viikkoa pidemmässä työaikajaksoissa em. viikko-työaika kerrottuna työaikajakson viikkojen lukumäärällä.

Soveltamisohje

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

Tässä pykälässä tarkoitetun ylityökorvauksen maksamisen edellytyksenä on, että työnantaja on antanut etukäteen kirjallisen ylityömääräyksen. Korvaukseen oikeuttava määräystä työn suorittamiseen eivät voi antaa hoitolapsen vanhemmat tai muu huoltaja. Jos ylityötä aiheutuu pelkästään hoitosuunnitelmassa mainittujen lasten hoito-

aikojen pituudesta, so. hoitajan hoitosuunnitelmien tunti-
määrien perusteella muodostuva jakson kokonaistyöaika
ylittää säännönmukaisesti ylityörajan, hoitosuunnitelma
katsotaan kirjalliseksi ylityömääräykseksi eikä näissä ta-
pauksissa tarvita enää erillistä kirjallista ylityömääräystä.
Jos ylityötunteja muodostuu satunnaisesti esim. vanhem-
pien työaikojen pakottavasta ja tilapäisestä syystä johtu-
vasta pidentymisestä siten, että päivittäinen hoitosuunni-
telman mukainen hoitoaika on ylittynyt, riittää perhepäi-
vähoidon ohjaajan jälkikäteen suorittama hoitajan työ-
aikalistan hyväksyminen. Mikäli vanhempien työaikojen
pidentyminen on luonteeltaan muuta kuin tilapäistä, tulee
hoitosuunnitelmaa muuttaa muuttunutta hoidon tarvetta
vastaavaksi, jolloin tämä voi vaikuttaa myös hoitopaikko-
jen varaamiseen.

2 mom. Korvaus

Hoitajalle maksetaan työnantajan aloitteesta tehdyiltä 43 tuntia 15
minuuttia viikossa ylittäviltä työtunneilta tai kun käytössä on viikkoa
pidempi työaikajakso, keskimäärin viikkoa kohti lasketuilta 43 tuntia
15 minuuttia ylittäviltä työtunneilta, korottomaton tuntipalkka tai an-
ne-
taan tätä vastaava vapaa-aika. Korvausmuodosta (raha tai vapaa)
päättää työnantaja.

12 § KVTES:n muut sovellettavat määräykset

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

KVTES luku	KVTES asia	Poikkeukset KVTES:n soveltamisesta
luku IV	Vuosiloma	Ks. liitteen 12 13 §:n määräys vuosilomapalkasta erityistilanteissa
luku V	Virka- ja työvapaat sekä perhevapaat	Sovelletaan muilta osin paitsi ei 9 §:n 2 momenttia. Ks. soveltamisohje alla.
luku VII	Luottamusmiehet	
luku VIII	Lomauttaminen, osa-aikaistaminen ja palvelussuhteen päättymisen	Sovelletaan ainoastaan lomauttamista ja palvelussuhteen päättymistä koskevin osin. Lomauttamisesta ks. soveltamisohje alla.
Liite 16	Matkakustannusten korvaukset	

Soveltamisohje

1. Sairausloman ja äitiysvapaan palkka erityistilanteissa

Mikäli hoitajalla ei ole sairauslomalle tai äitiysvapaalle lähtiessään palkkaperustetta, sairausloma-ajan tai äitiysvapaan palkkaa ei makseta, ja hoitaja saa sairausvakuutuslain mukaisen päivärahan itse.

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

2. Tilapäinen hoitovapaa

Hoitajalla on oikeus jäädä KVTES:n V luku 9 §:n mukaan tilapäiselle hoitovapaalle, mutta se on palkaton. Tilapäinen hoitovapaa myönnetään, mikäli hoitajan oman lapsen sairastuminen todellisuudessa estää työtehtävien suorittamisen (hoitolasten ottamisen hoitoon).

3. Lomauttamisen liittyvät erityisperusteet

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

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

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

13 § Vuosilomapalkka erityistilanteissa

Mikäli hoitajalta varattujen hoitopaikkojen lukumäärä muuttuu ennen lomakaudelle vahvistetun vuosiloman alkamista ja hoitajan vuosilomapalkka tästä syystä poikkeaisi olennaisesti hänen säännönmukaisesta varsinaisesta kuukausipalkastaan, lasketaan em. vuosilomajan lomapalkka KVTES:n vuosilomaluvun 13 §:n määräyksestä poiketen ao. lomakauden toukokuun palkasta. Myös hoitajan lomaraha lasketaan em. toukokuun varsinaisesta palkasta, mikäli hoitopaikkojen lukumäärän muutoksen takia lomarahan laskentaperusteena oleva KVTES:n vuosilomaluvun 18 §:ssä tarkoitettu hoitajan heinäkuun varsinainen palkka poikkeaisi olennaisesti hoitajan säännönmukaisesta varsinaisesta kuukausipalkasta.

Soveltamisohje

Edellä oleva määräys tulee sovellettavaksi lähinnä tapauksissa, kun hoitopaikkoja joudutaan kesäajaksi irtisanomaan siitä syystä, että lasten hoidon keskeytysaika on hoitajan vuosilomaa pidempi eikä hoitajalla ole keskeytysajaksi löydettävissä muutakaan työtä. Tällöin hoitajan palkka on siis voinut alentua tai loppua kokonaan edellä 5 §:n 3 momentin perusteella tai hänet on voitu lomauttaa KVTES:n VIII luvussa määrätyn mukaisesti. Työntekijän velvollisuudesta ottaa vastaan muutakin kuin työsuhteen mukaisena mukaista työtä on lisäksi määräys KVTES:n yleisen osan 10 §:ssä.

Sen arviointi, onko kyse varsinaisen palkan olennaisesta muutoksesta, on kunnan harkinnassa ja se voi vaihdella tapauskohtaisesti. Asia ratkaistaan kokonaisharkinnalla ja mm. sen perusteella, mikä on ollut hoitajalla ns. normaali tilanne ennen muutosta ja kuinka monta hoitopaikkaa on irtisanottu.

14 § Perhepäivähoidon kustannuskorvaus

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

Soveltamisohje

Tässä tarkoitetut kustannuskorvaukset pyritään maksamaan seuraavan kuukauden palkanmaksun yhteydessä.

15 § Seurantaryhmä

Sopimuskaudeksi 16.2.2005–30.9.2007 asetetun seurantaryhmän toimeksiantoa jatketaan sopimuskaudeksi 1.10.2007–31.1.2010. Seurantaryhmän tehtävänä on seurata edelleen liitteen 12 toimivuutta käytännössä ja pyrkiä ratkaisemaan tulkinta- ja soveltamisongelmat, joilla on liitteen soveltamisen kannalta yleistä merkitystä. Seurantaryhmä tekee liitteen 12 kehittämistarpeiden selvittämiseksi myös tarpeelliseksi katsomansa liitettä koskevat toiminnalliset ja tilastolliset selvitykset ja niihin perustuvat kehittämisehdotukset.

LIITE 13 MAATALOUSLOMITTAJIA KOSKEVAT ERITYISMÄÄRÄYKSET

1 § Soveltamisala ja sovellettavat määräykset

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

I luku	Yleinen osa 1–6 §, 8–10 §
II luku	Palkkaus 1–8 §, 10 §, 13 §, 16–19 §
III luku	Työaika 1–4 §, 12 § 1 mom., 13 §, 18 §, 19 § 3 mom., 21 §, 24 §, 25 § 1 mom. 2 kohta, 3 ja 5 mom., 26 § 1, 3–5 mom., 29 §, 30 §
IV luku	Vuosiloma 1–19 §, 21 §
V luku	Virka- ja työvapaa sekä perhevapaat
VII luku	Luottamusmiehet
VIII luku	Lomauttaminen, osa-aikaistaminen ja palvelussuhteen päättymisen
Liite 16	Matkakustannusten korvaukset soveltuvin osin

Suojavaatesopimus soveltuvin osin.

Pöytäkirjamerkintä:

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

11 §:ssä tarkoitettuun lomittajaan ei sovelleta II lukua (Palkkaus) lukuun ottamatta 1 ja 3 §:ää, III luvun (Työaika) 24 §:ää, IV lukua (Vuosiloma), V lukua (Virka-/työvapaa).

2 § Säännöllinen työaika

- 1 mom. Maatalousyrittäjien lomituspalvelulaissa 1231/1996 tarkoitettujen kunnan palveluksessa työsopimussuhteessa olevien lomittajien säännöllinen työaika on enintään 12 tuntia vuorokaudessa, 38 tuntia 15 minuuttia viikossa, 76 tuntia 30 minuuttia kahden viikon pituisena ajanjaksona tai 153 tuntia neljän viikon pituisena ajanjaksona.
- 2 mom. Edellä 1 momentissa mainitun tasoittumisjakson, johon sisältyy työaikaluvun 7 §:n 2 momentissa mainittu työaika lyhentävä arkipyhä tai aattopäivä, säännöllinen viikkotyöaika on 7 tuntia 39 minuuttia lyhyempi kutakin työaika lyhentävää arkipyhää kohti kuin 1 momentissa on määrätty. Osa-aikatyöaika lyhennetään tällaisilla viikoilla kutakin edellä mainittua työaika lyhentävää arkipyhää kohti vastaavalla osuudella 7 tuntia 39 minuuttia kuin asianomaisen lomittajan osatyöaika on 1 momentin mukaisesti täydestä työpäivästä.

3 § Viikoittaisen vapaa-ajan antaminen ja vuorokausilepo

- 1 mom. Työnantaja ja lomittaja voivat sopia, että viikoittainen vapaa-aika annetaan viimeistään jakson päättymistä seuraavan kalenterikuukauden aikana.
- 2 mom. Sellaisena viikkona, jona viikoittainen vapaa-aika on sovittu siirrettäväksi myöhemmin annettavaksi, on säännöllinen työaika enintään 56 tuntia.
- 3 mom. Lomittajalle on annettava jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 11 tunnin keskeytymätön lepoaika. Jos työajan tarkoituksenmukainen järjestely edellyttää, voidaan lepoajasta sopia työntekijän kanssa. Jos järjestely koskee vähintään viittä työntekijää, on asiasta sovittava ao. luottamusmiehen tai paikallisesti ao. sopijajärjestön kanssa. Lepoajan tulee kuitenkin olla vähintään 7 tuntia.

4 § Lisätyön määritelmä ja korvaaminen

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

Soveltamisohje

Lisätyötä voi muodostua täyttää työaikaa tekeväille vain arkipyhäviikolla ja arkipyhäjaksoissa.

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

5 § Ylityön määritelmä ja korvaaminen

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

Vuorokautinen ylityöraja on 12 tuntia ja viikoittainen 38 tuntia 15 minuuttia. Viikkoa pitemmässä tasoittumisjaksossa viikkoylityöraja on etukäteen työvuoroluetteloon merkitty säännöllinen viikkotyöaika.

Jos tasoittumisjaksoon sisältyy edellä 1 §:n 2 momentissa mainittu työaikaa lyhentävä arkipyhä, ylityöraja on työvuoroluetteloon merkitty työaika lisättynä 7 tunnilla 39 minuutilla kutakin työaikaa lyhentävää arkipyhää kohti. Osa-aikatyön viikkoa pitemmässä tasoittumisjaksossa viikoittainen ylityöraja on 38 tuntia 15 minuuttia kerrottuna tasoittumisjakson viikkojen määrällä.

Soveltamisohje

Ylityöstä sovitaan työnantajan (kunnan) ja lomittajan kesken.

Esimerkki 1

Täyttä työaika tekevällä lomittajalla on neljän viikon tasoittumisjakso, jonka säännöllinen työaika on 153 tuntia. Viikon yksi säännöllinen työaika on 32 tuntia, viikkojen kaksi ja kolme 38,25 tuntia ja viikon neljä 44,5 tuntia. Toetuneessa työvuoroluettelossa viikolla yksi on 34 tuntia. Viikolle yksi on muodostunut viikoittaista ylityötä, koska vahvistettuun työvuoroluetteloon merkitty säännöllinen viikkotyöaika on ylittynyt kahdella tunnilla.

Esimerkki 2

Osa-aikainen lomittaja, jonka säännöllinen työaika on keskimäärin 30 tuntia viikossa: Säännöllinen työaika 120 tuntia neljän viikon tasoittumisjaksossa, ylityöraja 153 tuntia, lisätyötä 153 tuntia – 120 tuntia.

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

6 § Sunnuntaityökorvaus

Sunnuntaina, itsenäisyyspäivänä, vapunpäivänä, pitkänäperjantaina, toisena pääsiäispäivänä, helatorstaina, juhannuspäivänä, pyhäinpäivänä, uudenvuodenpäivänä, loppiaisena, joulupäivänä ja tapaninpäivänä tehdystä työstä maksetaan muille kuin 11 §:ssä tarkoitetulle lomittajalle varsinaisen palkan lisäksi korottamaton tuntipalkka kultakin työtunnilta tai annetaan vastaava vapaa-aika.

7 § Iltä-, yötyö- ja lauantaityökorvaus

- 1 mom. Lomittajille suoritetaan kello 18.00–22.00 väliseltä ajalta iltatyökorvauksena 15 %:n ja kello 22.00–06.00 väliseltä ajalta yötyökorvauksena 30 %:n suuruinen rahakorvaus tai annetaan vastaava vapaa-aika.

- 2 mom. Muulle kuin 11 §:ssä tarkoitetulle lomittajalle maksetaan arkilauantaina klo 06.00–22.00 säännöllisenä työaikana tehdyiltä tunneilta 20 %:n suuruinen erillinen rahakorvaus tai annetaan vastaava vapaa-aika.

8 § Varallaolo

Lomittajalle, joka on sopimuksen mukaan asunnossaan tai muualla tai ao. tilalla varalla, maksetaan varallaolokorvauksena 35 %:n suuruinen rahakorvaus tai vastaava korvaus vapaana. Varallaolokorvaus suoritetaan enintään viideltä tunnilta vuorokautta kohti, jolleivät pakottavat syyt muuta vaadi.

Soveltamisohje

Varallaolosta sovitaan lomittajan ja työnantajan kesken. Varallaolon syystä tulee olla yksilöity luotettava selvitys. Varallaoloksi ei kuitenkaan tule katsoa normaalia yöpymistä tilalla.

9 § Työajan sijoittelu

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

Soveltamisohje

Varsinaista työaikaan kuulumatonta ruokailutaukoa ei lomittajalla ole.

Yötyön teettämistä koskeva määräys on työaikalain (605/1996) 26 §:ssä (viittausmääräys).

10 § Kuukausipalkan jakaja

Edellä 4–8 §:ssä ja 11 §:ssä tarkoitettujen korvausten laskemiseksi tarvittava tuntipalkka saadaan jakamalla lomittajan palkkahinnoittelun mukainen kuukausipalkka luvulla 163.

11 § Lähisukulainen lomittajana

- 1 mom. Tässä pykälässä tarkoitettu lomittaja työskentelee hänelle tai hänen aviopuolisolleen suoraan takenevassa tai etenevässä polvessa sukua olevan henkilön tai ottolapsen, ottovanhempansa tai jonkun tässä mainitun puolison tilalla.

- 2 mom. Palkka määräytyy 1.10.2007 lukien tuntipalkan mukaan, joka lasketaan 1 290,71 euron peruspalkasta.

13MAA010	Peruspalkka	1.3.2008	1.9.2008	1.9.2009
		1 290,71 €	1 321,69 €	1 353,41 €

- 3 mom. Vuosiloma, lomapalkka ja lomakorvaus määräytyvät vuosilomalain (162/2005) ja sairausajan palkka työsopimuslain (55/2001) mukaan.

- 4 mom. Viikoittainen vapaa-aika voidaan antaa välittömästi ennen työsuhteen päättymistä.

Soveltamisohje

Työsuhteen kestoaikaan merkitään siirretyt viikoittaiset vapaa-ajat.

- 5 mom. Pääasiallisesti toimeentulonsa maatalouslomituksesta saavaan lomittajaan ei sovelleta tätä pykälää mikäli lomittaja työskentelee vain satunnaisesti 1 momentissa tarkoitetun henkilön tilalla.

Soveltamisohje

Pääasiallisen toimeentulonsa maatalouslomituksesta saa sellainen työntekijä, joka on edellisen vuosineljänneksen aikana työskennellyt kunnan palveluksessa maataloustyössä vähintään 260 tuntia ja tästä työajasta pääosa on työskennelty muualla kuin työntekijälle tai hänen aviopuolisolleen suoraan takenevassa tai etenevässä polvessa sukua olevan henkilön tai hänen ottolapsensa, ottovanhempansa tai jonkun tässä mainitun puolison tilalla.

12 § Matkakustannusten korvaus

Työmatkat asunnosta ensimmäiseen työpisteeseen ja viimeisestä työpisteestä asunnolle korvataan kaikille lomittajille maatalousyrittäjien lomituspäätöslain (1231/1996) tarkoittaman paikallisyksikön alueella, jossa lomittaja työskentelee.

Pöytäkirjamerkintä

Maatalousyrittäjien lomituspäätöslain (1231/1996) tarkoitetun valvontakäytien matkakustannukset korvataan Maatalousyrittäjien eläkelaitoksen vahvistamien periaatteiden mukaisesti.

LIITE 14 KUNNALLISTEN TEATTEREIDEN TEKNISEN HENKILÖKUNNAN SÄÄNNÖLLINEN TYÖAIKA JA RASITELISÄ

- 1 § Kunnallisten teattereiden teknisessä näytäntötyössä toimivien työntekijöiden säännöllinen työaika järjestetään edellä työaikaluvun 3 tai 7 §:n mukaisesti.

Soveltamisohje

Teknisillä näytäntötyöntekijöillä tarkoitetaan työntekijöitä, jotka kokonaan tai osittain ovat näytäntöihin ja harjoitukseen sidotussa työssä ja tämän vuoksi joutuvat noudattamaan poikkeuksellista työaikaa.

- 2 § Työaikaluvun 7 §:n mukainen säännöllinen työaika voidaan järjestää myös siten, että se on keskimäärin enintään 38 tuntia 15 minuuttia viikossa näytäntövuoden (1.8.–31.7.) tai näytäntökauden (1.8.–31.12. ja 1.1.–31.7.) aikana.

Työnantajan on laadittava työvuoroluettelo ennakolta hyvissä ajoin koko tasoittumisajanjaksoksi, josta käy ilmi työ- ja vapaapäivät sekä työtuntien määrä.

Soveltamisohje

Työvuoroluettelon alustava suunnitelma laaditaan koko näytäntövuodeksi. Sitä tarkennetaan näytäntövuoden kuluessa siten, että työvuoroluettelo on sitova vapaapäivien osalta ainakin kolmelta viikolta.

Työvuoroluetteloa laadittaessa on vapaapäivien sijoittelussa otettava huomioon seuraavaa:

Työaikalain 31 §:n edellyttämä viikoittainen vapaa-aika on pyrittävä järjestämään aina samana viikonpäivänä.

Ainakin kerran kuukaudessa tulisi pyrkiä sijoittamaan kaksi vapaapäivää peräkkäisiksi päiviksi.

Vapaapäivien sijoittamisessa pyritään ottamaan huomioon myös näyttelijöiden ns. valtakunnalliset vapaat.

Kevätnäytäntökauden päättyessä käyttämättä olevat vapaapäivät pyritään antamaan yhtäjaksoisena kesävapaina välittömästi näytäntökauden jälkeen. Vuosiloma annetaan pääsääntöisesti kesävaapaaseen liittyen.

- 3 § Edellä 2 §:ssä mainitun tasoittumisajanjakson kuluessa tulee mahdollisuuksien mukaan toteuttaa myös keskimääräinen viisipäiväinen työviikko.

- 4 § Työntekijälle, joka on tasoittumisjakson keskimääräisen työajan lisäksi teatterissa työssä eikä työ samalla ole vuorokautista ylityötä, maksetaan työpäivän viideltä ensimmäiseltä tunnilta 50 prosentilla ja sitä seuraavilta työpäivän tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka tai annetaan vastaava vapaa.

Soveltamisohje

Ylityön määrä selvitetään näytäntövuoden päätyttyä, minkä jälkeen syntynyt ylityö korvataan joko rahakorvauksena tai annetaan vastaava vapaa.

- 5 § Työpäivä voidaan jakaa kahteen osaan lyhyemmän osan ollessa vähintään kolme tuntia. Kaksiosaisen päivän työaikajaksojen välinen aika on yleensä 2 tuntia 30 minuuttia, ellei paikallisesti toisin sovita.

Työntekijä voidaan velvoittaa aloittamaan työnsä aikaisintaan kymmenen tuntia edellisen työpäivän päättymisen jälkeen.

- 6 § Alueellista toimintaa harjoittavan teatterin toimeenpanemalle kiertueelle osallistuvalla teknisellä näytäntötyöntekijälle maksetaan 13,62 € suuruinen rasitelisä kultakin matkavuorokaudelta.

- 7 § Muilta osin noudatetaan kulloinkin voimassa olevan kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen määräyksiä.

LIITE 15 LIUKUVA TYÖAIKA

1 § Soveltamisala

- 1 mom. Yleistyöaikaa (työaikaluvun 7 §:n mukainen työaika), toimistotyöaikaa (työaikaluvun 8 §:n mukainen työaika) ja 37 tunnin työaikaa (työaikaluvun 10 §:n mukainen työaika) tekevien viranhaltijoiden/työntekijöiden säännöllinen työaika voidaan toimivaltaisen kunnallisen viranomaisen päätöksellä järjestää liukuvaksi.
- 2 mom. Työaika voidaan järjestää liukuvaksi joko määräajaksi tai toistaiseksi. Liukuvan työajan käyttöä voidaan rajoittaa, muuttaa tai se voidaan lakkauttaa toimintojen tai muiden syiden niin vaatiessa.
- 3 mom. Mikäli työaika on järjestetty päivittäiseksi liukuvaksi työajaksi, noudatetaan ainoastaan 1, 2 ja 5 §:n määräyksiä.

Soveltamisohje

Jos viranhaltija/työntekijä ei ole työaikaluvun 10 §:ssä mainitussa työaikajärjestelmässä, häneen ei sovelleta tämän liitteen määräyksiä, vaikka hänen työaikansa olisi 37 tuntia viikossa.

2 § Liukumamuodot

- 1 mom. Liukuva työaika voidaan järjestää päivittäiseksi liukuvaksi työajaksi, jolloin säännöllisen työajan tulee täytyä päivittäin tai tasoittuvaksi liukuvaksi työajaksi, jolloin säännöllisen työajan tulee täytyä viikkona tai viikkoina määrätyn ajanjakson kuluessa, taikka tasoittumattomaksi liukuvaksi työajaksi, jolloin säännöllinen työaika voi ylittyä jatkuvasti enintään 20 tuntia (+saldo) tai alittua jatkuvasti enintään 6 tuntia (-saldo).
- 2 mom. Viikkoa pidemmän tasoittuvan liukuvan työajan tai tasoittumattoman liukuvan työajan käytön edellytyksenä on koneellinen ajantarkkailu.
- 3 mom. Kaikissa liukuvan työajan muodoissa tulee määrätä päivittäinen kiinteä työaika, joka on vähintään viiden tunnin pituinen, jollei toimivaltaisen viranomaisen erityisestä syystä toisin päätä.

Soveltamisohje

Jos liukuva työaika päätetään ottaa käyttöön, toimivaltaisen viranomaisen pitää päättää

- ketkä voivat käyttää liukuvaa työaikaa (voi koskea esimerkiksi vain osaa jonkin viraston viranhaltijoista tai työntekijöistä)

- liukuvan työajan voimassaolosta (toistaiseksi tai määräajaksi)
- liukuvasta työaikamuodosta (vain päivittäinen liukuma, tasoittuva tai tasoittumaton)
- tasoittuvassa liukuvassa työajassa tasoittumisjakson pituudesta ja tasoittumattomassa (rajaamattomassa) liukuvassa työajassa säännöllisen työajan enimmäisylityksestä ja alituksesta (maksimisaldo +20 ja -6 tuntia)
- päivittäisen liukuma-ajan enimmäismäärästä (esim. toimistotyöajassa klo 7–9 ja 15–18)
- kiinteästä päivittäisestä työajasta (esim. toimistotyöajassa vähintään viisi tuntia klo 9–15 poisluettuna ruokatauko, jollei asianomainen viranomainen erityisestä syystä toisin päättä).

Toimivaltaisen viranomaisen päättämien liukuma-aikojen rajoissa viranhaltija/työntekijä voi pääsääntöisesti itse määrätä päivittäisen säännöllisen työaikansa alkamis- ja päättymisajankohdan, jollei lepotausta tai välttämättömien virka-/työtehtävien suorittamisesta muuta aiheudu. Jos viranhaltija/työntekijä työskentelee tällöin esimerkiksi klo 18 jälkeen, ei erillistä iltatyökorvausta suoriteta.

Työnantajalla on työnjohto-oikeutensa nojalla oikeus tarvittaessa yksittäistapauksessa päättää, että viranhaltijan/työntekijän on oltava työssä tiettyinä esimerkiksi liukuma-ajaksi sattuvana aikana. Lisäksi työnantaja voi tarvittaessa antaa lisä- ja ylityömääräyksen.

3 § Lisä- ja ylityö

- 1 mom. Lisätyönä korvataan työ, jota viranhaltija/työntekijä tekee erillisen kirjallisen määräyksen perusteella säännöllisen työajan lisäksi, mutta joka ei ole ylityötä ja jota ei lueta liukuma-aikaa koskevien määräysten perusteella viranhaltijan/työntekijän hyväksi säännöllisenä työaikana.

Soveltamisohje

Yleistyöajassa täyttä työaikaa tekevälle voi lisätyötä muodostua ainoastaan arkipyhäviikolla.

- 2 mom. Ylityönä korvataan työ, jota viranhaltija/työntekijä suorittaa erillisen kirjallisen määräyksen perusteella ja joka ylittää tämän sopimuksen työaikaluvun 15 §:n 1 momentin mukaisen vuorokautisen ja/tai viikoittaisen taikka tasoittamisjakson ylityörajan ja jota ei lueta liukuma-aikaa koskevien määräysten perusteella viranhaltijan/työntekijän hyväksi säännöllisenä työaikana.

Soveltamisohje

Liukuma-aikaa koskevien määräysten mukaan viranhaltijalle/työntekijälle luetaan säännöllisenä työaikana hyväksi työaika, joka luetaan hyväksi liukumasaldoon.

Koneellisessa ajantarkkailussa ei viranhaltijan/työntekijän säännölliseksi työajaksi lueta aikaa, joka ylittää säännöllisen työajan enimmäisylityksen.

Työnantaja voi myös määrätä, ettei lisä- tai ylityömääräyksen voimassaoloaikana sovelleta liukuvan työajan määräyksiä.

4 § Virantoimituksen/työssäolon keskeytys tasoittuvassa liukuvassa työajassa ja palvelussuhteen päättymisen

1 mom. Mikäli viranhaltijan virantoimitus/työntekijän työssäolo keskeytyy tasoittumisjakson aikana ja keskeytys jatkuu tasoittumisjakson loppuun, siirtyy työajan alitus tai ylitys seuraavaan tasoittumisjaksoon, jolloin viranhaltija on virantoimituksessa tai työntekijä työssä.

2 mom. Mikäli tasoittumisjaksossa tai tasoittumattomassa (rajaamattomassa) liukuvassa työajassa säännöllinen työaika jää vajaaksi virka- tai työsuhteen päättyessä, vähennetään palkkauksesta vajaaksi jääneiden työtuntien osuus korottamattoman tuntipalkan mukaan.

5 § Kokouspalkkio

Sovellettaessa palkkausluvun 11 §:n kokouspalkkiota koskevia määräyksiä varsinaisen työajan katsotaan alkaneen liukuma-ajan alkaessa ja päättyneen liukuma-ajan päättyessä. Yleistyöajassa liukumajaksi katsotaan tässä enintään kaksi tuntia.

Soveltamisohje

Viranhaltijalle/työntekijälle kokoukseen saapumisesta aiheutuvista matkakustannusten korvauksista on sopimusmääräykset liitteen 16 2 §:n 5 momentissa.

LIITE 16 MATKAKUSTANNUSTEN KORVAUKSET

YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 § Virkamatka ja virantoimitusmatka

- 1 mom. Matkakustannusten korvaukseen oikeuttava virkamatka on kunnan/kuntayhtymän 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 esimiesasemassa 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, 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 edullisimmalla tavalla. Matkamääräyksen antaja toteaa tarvittaessa etukäteen, mikä on kus-

sakin tapauksessa tarkoituksenmukaisin ja kunnalle/kuntayhtymälle 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 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, hakee 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 on saman kuntayhtymän alueella kaksi toimipaikkaa, joissa hän molemmissa on yleisön tavattavissa kahtena päivänä viikossa saman tuntimäärän, valitaan toinen näistä hänen pysyväisluonteiseksi toimipaikakseen (esim. viranhaltijan 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 vakituiseen 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 toimielimen kokoukseen, joka alkaa vähintään kaksi tuntia varsinaisen työajan päättymisen jälkeen ja hänelle aiheutuu kokouspaikalle saapumisesta kustannuksia, maksetaan hänelle näistä ja paluumatkasta asuntoon aiheutuneista suoranaيسista vähimmäiskustannuksista korvaus.
- 6 mom. Kunta/kuntayhtymä voi maksaa asunnon ja työpaikan välisiä työmatkoja varten annetusta henkilökohtaisesta työsuhdematkalipusta aiheutuvista kustannuksista verottomana enintään 25 %, mikäli viranhaltijan/työntekijän kanssa on sovittu lipun antamisesta osana palkkaa tai rahapalkan lisäksi.

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 seison tapaikkamaksu korvataan tosittien mukaisesti, kuitenkin enintään kolmelta päivältä kutakin matkaa kohden. Muita auton seison tapaikkamaksuja ei korvata.

Soveltamisohje

Välttämättöminä maksuina ei pidetä esimerkiksi vakuumaksuja. 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	Edullisin vaihtoehto
lentokone	
laiva	
raitiovaunu	Virallinen taksa
linja-auto	
muu yleinen kulkuneuvo	
taksi	Virallinen taksa
vuokramoottorivene	Suoritettu, kuitenkin enintään kohtuullinen maksu
muu tapa	

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 kilometriltä 43 snt/km – seuraavilta kilometreiltä 38 snt/km	Kilometrikorvaus maksetaan korotettuna – 7 sentillä, jos virkatehtävien suorittaminen edellyttää perävaunun kuljettamista autoon kiinnitettynä – 11 sentillä, jos virkatehtävien suorittaminen edellyttää asuntovaunun kuljettamista autoon kiinnitettynä – 2 sentillä, jos viranhaltija/työntekijä joutuu autossaan kuljettamaan koiraa tai suurikokoisia tai painoltaan yli 80-kiloisia koneita tai laitteita – 8 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 virantoimintumatkalle osallistuvia tai virka-/työtehtävänä kuljetettavia henkilöitä, maksetaan kunkin osalta lisäksi 2 senttiä kilometriltä
moottoripyörä kunkin 1.1. alkavan vuoden pituisen ajanjakson	– 5 000 ensimmäiseltä kilometriltä 29 snt/km – seuraavilta kilometreiltä 26 snt/km	– jos viranhaltijan/työntekijän hallinnassa olevassa kulkuneuvossa matkustaa useita samalle virka- tai virantoimintumatkalle osallistuvia tai virka-/työtehtävänä kuljetettavia henkilöitä, maksetaan lisäksi 2 senttiä kilometriltä.
moottorivene – yli 50 hv – 50 hv tai vähemmän moottorikelkka mopo muu kulkuneuvo polkupyörä	98 snt /km 66 ” /km 93 ” /km 15 ” /km 8 ” /km 84 ” /vrk	– jos viranhaltijan/työntekijän hallinnassa olevassa kulkuneuvossa matkustaa useita samalle virka- tai virantoimintumatkalle osallistuvia tai virka-/työtehtävänä kuljetettavia henkilöitä, maksetaan lisäksi 2 senttiä kilometriltä.

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, tapahuu-ko 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. Osapäivärahan 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 31 euroa ja osapäiväraha 14 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 asunnosta, maksetaan hänelle ateriakorvausta 7,75 euroa.
- 2 mom. Mikäli viranhaltija/työntekijä joutuu yli seitsemän tuntia kestäväen 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 viranhoidtopaikkana 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, kuitenkin enintään 13 §:n enimmäismäärän suuruisena. 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 maksaa täysihoitopaketin, johon sisältyvät sekä asuminen että ateriat, maksetaan viranhaltijalle alennettu päiväraha. Jos kunta maksaa pelkän majoittumisen, maksetaan viranhaltijalle alentamaton päiväraha.

- 2 mom. Kunnan/kuntayhtymän mahdollisesti järjestämää, kohtuulliset vaatimukset täyttävää majoitusta on käytettävä. Muussa tapauksessa viranhaltijalle/työntekijälle maksetaan majoittumiskorvauksena vain kunnan/kuntayhtymän 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 § Majoittumiskorvauksen määrä virka- ja virantoimitusmatkasta

- 1 mom. Majoittumiskorvauksen enimmäismäärät ovat:

–	Helsinki, Espoo, Vantaa ja Kauniainen	141 €
–	Muut kunnat	92 €

- 2 mom. Toimivaltaisen kunnallisen viranomaisen päätöksellä voidaan yksittäistapauksessa erityisestä syystä maksaa edellä olevia enimmäismääriä ylittävät majoittumiskustannukset.

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 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.

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 6 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 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 pidettävälle työnantajan järjestämille tai muutoin osoitettaville oppikursseille määrättyä viranhaltijaa/työntekijää, maksetaan matkustamiskustannusten korvausta, päivärahaa ja majoittumiskorvausta matkasta kursseille ja takaisin 3–10 ja 12–13 §:n mukaisesti.
- 3 mom. Enintään 21 vuorokautta kestävältä yhdenjaksoiselta oppikurssilta (lyhyt oppikurssi) maksetaan kurssiajalta päivärahaa tai ateriakorva-

usta edellä 6 § 1 momentin, 8–11 § 1 momentin määräysten mukaisesti ja majoittumiskorvausta tai yömatkaraa 12–13 §:ssä ja 15 §:ssä olevien määräysten mukaisesti.

Kurssipäiväraha

- 4 mom. Yli 21 vuorokautta kestävältä yhdenjaksoiselta oppikursilta (pitkä oppikurssi) maksetaan kurssin alusta lukien samoin edellytyksin kuin mitä 6 § 1 momentissa ja 8 §:ssä on päivärahan saamisen osalta ja 11 §:n 1 momentissa ateriakorvauksen saamisen osalta sanottu kurssipäivärahaa seuraavasti:
- 1 1–21 päivien ajalta kurssipäiväraha on koko- tai osapäivärahan tai ateriakorvauksen suuruinen
 - 2 22–28 päiviltä suoritetaan kurssipäivärahaa, jonka suuruus on 70 % koko- tai osapäivärahan tai ateriakorvauksen määrästä
 - 3 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, kohdulliset 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 edullisemmuusperiaate. 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

17 § Yleistä

Matkustamiskustannusten korvauksen, päivärahan ja hotellikorvauksen maksamisen osalta noudatetaan 1–7 §:n sekä 12 §:n 2 momentin määräyksiä.

18 § Ulkomaan päivärahan ja hotellikorvauksen määrä

Ulkomaan päivärahojen ja hotellikorvausten määrät ovat samat kuin valtion virkamiehillä.

Soveltamishje

Päivärahojen ja hotellikorvausten määrät vahvistetaan kalenterivuositain ja niistä ilmoitetaan erikseen yleiskirjeellä.

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 synn vuoksi oleskeltu yli viisi tuntia ulkomaan alueella, päiväraha määräytyy kyseisen maan tai alueen mukaan.

SoveltamisohjeEsimerkki

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 Suomes-
ta 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 h) jatkuu vielä Suomes-
sa, maksetaan 4. matkavuorokaudelta kotimaan päivära-
ha, joka tässä tapauksessa on osapäiväraha.

4 mom. Laivaseminaareista sekä kokous- ja koulutusristeilyistä suoritetaan päivärahaa kotimaan matkojen säännösten ja määräysten mukaisesti.

20 § Alennettu päiväraha ja hotellikorvaus

1 mom. Maksuton ateriointi alentaa ulkomaan päivärahaa siten kuin edellä 10 §:ssä on todettu.

Soveltamisohje

19 §: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.

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 telekopiokulut asiallisin perusteluin
- 6 hotellimajoituksen yhteydessä perittävä tallelokerovuokra
- 7 muut pakolliset edellisiin verrattavat kulut.

ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

22 § Matkaennakko

Asianomaisella on oikeus saada virkamatkaa varten ennakkoa. Alle 24 tuntia kestävältä virkamatkalta voidaan ennakko jättää päivärahan osalta suorittamatta.

23 § Matkalasku

- 1 mom. Matkalasku on laadittava kunnan/kuntayhtymän asianomaisen viranomaisen hyväksymälle matkalaskulomakkeelle. Laskun tulee sisältää selvitys matkan tarkoituksesta, matkustustavasta, matkareitistä sekä saapumis- ja lähtemispäivämääristä kellonaikoinen kunkin paikka-kunnan 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.

24 § Matkalaskun esittäminen ja korvausten maksaminen

- 1 mom. Matkalasku on esitettävä viivytyksettä matkan päätyttyä. Matkakustannusten korvausten maksamisen edellytyksenä on, että matkalasku esitetään viimeistään kahden kuukauden kuluessa matkan päättymisestä sille, jolle voimassa olevien määräysten mukaan laskun hyväksyminen kuuluu. Laskua vastaanotettaessa on siihen merkittävä sen saapumispäivä.
- 2 mom. Mikäli matkalaskua ei viranhaltijasta/työntekijästä riippumattomasta syystä ole voitu esittää 1 momentissa mainitussa ajassa, voidaan matkalasku esittää välittömästi esteen poistuttua.
- 3 mom. Matkakustannusten korvaus maksetaan kahden kuukauden kuluessa matkalaskun esittämisestä.

PÖYTÄKIRJA SAMAPALKKAISUUDEN EDISTÄMISESTÄ JA
PALKKAKILPAILUKYVYN YLLÄPITÄMISESTÄ KUNNISSA JA
KUNTAYHTYMISSÄ VUOSINA 2008 JA 2009

1

Tavoitteet

Tavoitteena tällä pöytäkirjalla on kaventaa naisten ja miesten perusteettomia palkkaeroja sekä edistää kunta-alan palkkakilpailukykyä.

2

Järjestelyerät samapalkkaisuuden edistämiseksi ja
palkkakilpailukyvyn ylläpitämiseksi

Vuosina 2008 ja 2009 käytetään edellä 1 kohdassa mainitun tavoitteen saavuttamiseksi kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen 2007–2009 (KVTES), kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen 2007–2009 (OVTES), kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen 2007–2009 (TS), kunnallisen lääkärien virkaehtosopimuksen 2007–2009 (LS) ja kunnallisen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimuksen 2007–2009 (TTES) soveltamisalalla tämän pöytäkirjan mukaiset järjestelyerät.

1.3.2008 käytettävällä järjestelyerällä pyritään edistämään naisvaltaisten alojen palkkakilpailukykyä sekä poistamaan naisten ja miesten perusteettomia palkkaeroja kohdentamalla palkkojen korotuksia koulutetuille naisvaltaisille ryhmille. Tämän järjestelyerän suuruus on laskettu huomioon ottaen kunkin sopimusalan naisvaltaisuus ja sopimusalan tutkimuksen suorittaneiden naisten suhteellinen osuus.

1.5.2009 järjestelyerän suuruus on 0,5 % kunkin sopimusalan palkkasummasta.

3

Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES)

3.1

Järjestelyerä 1.3.2008 samapalkkaisuuden edistämiseksi

Järjestelyerän suuruus on 1,8 % kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen palkkasummasta. Osa järjestelyerästä on käytetty tämän sopimuksen liitteessä lueteltujen kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES 2007–2009) palkkahinnoitteluliitteiden palkkaryhmien peruspalkan tarkistamiseen sekä eräisiin rakenteellisiin muutoksiin 1.3.2008 lukien.

Muu osa käytetään paikallisesti niiden viranhaltijoiden/työntekijöiden, jotka ovat 1.3.2008 kunnan tai kuntayhtymän palveluksessa ja joiden tehtäväkohtainen palkka määräytyy mainittuna ajankohtana liitteessä mainittujen hinnoittelukohtien mukaan, tehtäväkohtaisen palkan tai siihen rinnastettavan kuukausipalkan korottamiseen siten, että korotus on yhtä suuri kuin po. hinnoittelukohdan peruspalkan prosentuaalinen tarkistus.

Perhepäivähoitajien (liite 12) hoitopaikan hintaa ja tehtäväkohtaisia palkkoja korotetaan 1,8 %:lla.

3.2

Paikallinen järjestelyerä 1.5.2009

Paikallista järjestelyerää käytetään poistamaan naisten ja miesten perusteettomia palkkaeroja edellä kohdan 2 toisessa kappaleessa tarkoitetulla tavalla, paikallisten palkkausepäkohtien korjaamiseen ja palkkakilpailukyvyn ylläpitämiseen. Järjestelyerä kohdennetaan erityisesti niihin yksiköihin, jotka ovat toimintojen ja tehtävien uudelleenjärjestelyillä parantaneet toimintansa laatua ja tehokkuutta. Paikallinen järjestelyerä käytetään tehtäväkohtaisten palkkojen tarkistuksiin ja henkilökohtaisten lisien maksamiseen.

Järjestelyerästä päätettäessä on myös otettava huomioon, että esimiesasemassa olevien palkkaus on oikeassa suhteessa heidän alaisensa palkkaan nähden.

4

Kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus (OVTES)

Järjestelyerän suuruus 1.3.2008 on 1,5 % kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen palkkasummasta. Edellä mainittu järjestelyerä ja 1.5.2009 järjestelyerä käytetään siten kuin kunnallisessa opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksessa (OVTES 2007–2009) tarkemmin sovitaan.

5

Kunnallinen lääkärisopimus (LS)

Järjestelyerän suuruus 1.3.2008 on 1,2 % kunnallisen lääkärisopimuksen palkkasummasta. Edellä mainittu järjestelyerä ja 1.5.2009 järjestelyerä käytetään siten kuin kunnallisessa lääkärin virka- ja työehtosopimuksessa (LS 2007–2009) tarkemmin sovitaan.

6

Kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS)

Järjestelyerän suuruus 1.3.2008 on 0,4 % kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen palkkasummasta. Edellä mainittu järjestelyerä ja 1.5.2009 järjestelyerä käytetään siten kuin kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksessa (TS 2007–2009) tarkemmin sovitaan.

7

Kunnallinen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus (TTES)

Järjestelyerän suuruus 1.3.2008 on 0,2 % kunnallisen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimuksen palkkasummasta. Edellä mainittu järjestelyerä ja 1.5.2009 järjestelyerä käytetään siten kuin kunnallisessa tuntipalkkaisten henkilöstön työehtosopimuksessa (TTES 2007–2009) tarkemmin sovitaan.

8

Paikalliset kehittämistoimenpiteet

Osapuolet suhtautuvat myönteisesti kunta- ja palvelurakenneuudistuksesta, kunnallistaloudellisista tms. syistä toteutettaviin välttämättömiin toiminnan tehostamiseen tähtääviin uudelleenjärjestelyihin ja muihin rakenteellisiin kehittämistoimenpiteisiin.

9

Paikallisen järjestelyerän täytäntöönpano

Paikallisen järjestelyerän täytäntöönpanossa noudatetaan soveltuvin osin, mitä kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES 2007–2009) allekirjoituspöytäkirjan 5 §:ssä on määrätty.

10

Vuosien 2003–2008 kunnallisen palkkausjärjestelmän kehittämistoimenpiteiden vaikutusten arviointi

Kun tiedot kunnallisen palkkausjärjestelmän kehittämistoimenpiteiden vaikutuksista palkkakehitykseen ja palkkarakenteen kehittämiseen sekä toiminnan tehostamiseen vuosilta 2003–2008 ovat syksyllä 2009 saatavissa, Kunnallinen työmarkkinalaitos ja pääsopijajärjestöt selvittävät kunta-alan palkkatason suhdetta yleiseen palkkatasoon. Selvityksen perusteella osapuolet sopivat kehittämistoimenpiteistä samapalkkaisuuden edistämiseksi ja palkkakilpailukyvyn ylläpitämiseksi.

11

Voimassaoloaika

Tämä sopimus on voimassa 31.1.2010 saakka.

Helsingissä 1. lokakuuta 2007

KUNNALLINEN TYÖMARKKINALAITOS

JULKISALAN KOULUTETTUIJEN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ JUKO RY

JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL RY

KUNTA-ALAN UNIONI RY

TEKNIIKAN JA PERUSPALVELUJEN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ KTN RY

LIITE KVTES:n samapalkkaisuuserän kohdentaminen ja palkkahinnoittelun rakenteelliset muutokset 1.3.2008

- - -

Kunnallinen työmarkkinalaitos

LIITE

KVTES:n samapalkkaisuuserän kohdentaminen ja palkkahinnoittelun rakenteelliset muutokset

1.3.2008

Palkka-ryhmä	Palkkaryhmän selväkielinen nimi	Tehtävä-kohtaisen palkan korotus %	Muut toimenpiteet
LIITE 1	<u>Kunnan johto ja sisäisen palvelutoiminnan henkilöstö:</u>		
01HAL021	Kunnan johto ja hallinto, A palkkaryhmä: 6 000-15 000 asukasta		Poistetaan hinnoittelusta
01HAL022	Kunnan johto ja hallinto, A palkkaryhmä: 15 001-25 000 asukasta		Poistetaan hinnoittelusta
01HAL023	Kunnan johto ja hallinto, A palkkaryhmä: 25 001-75 000 asukasta		Poistetaan hinnoittelusta
01HAL031	Kunnan johto ja hallinto, B palkkaryhmä: -15 000 asukasta	2,6	
01HAL032	Kunnan johto ja hallinto, B palkkaryhmä: 15 001-25 000 asukasta	2,6	
01HAL33	Kunnan johto ja hallinto, B palkkaryhmä: 25 000-75 000 asukasta	2,6	
01TOI010	Toimistoala, palkkaryhmä I	1,3	
01TOI020	Toimistoala, palkkaryhmä II		
01VAH020	Virasto- ja laitospalvelut, peruspalvelutehtävät		
01LÄH000	Lähetti		
01ATK021	Tietotekninen ala, suunnittelu- ja asiantuntijatehtävät sekä käyttöpäällikkö		
01ATK022	Tietotekninen ala, muut kuin edellä mainitut suunnittelu- ja asiantuntijatehtävät		
01ATK030	Tietotekninen ala, käyttö- ja tukitehtävät		

Palkka-ryhmä	Palkkaryhmän selväkielinen nimi	Tehtäväkohtaisen palkan korotus %	Muut toimenpiteet
LIITE 2	<u>Sivistystoimen henkilöstö:</u>		
02KIR011	Kirjastotoimen johtaja: –15 000 asukasta	2,6	
02KIR012	Kirjastotoimen johtaja: 15 001–25 000 asukasta	2,6	
02KIR013	Kirjastotoimen johtaja 25 001–75 000 asukasta	2,6	
02KIR021	Kirjastonjohtaja, osastonjohtaja yms.	2,6	Kalleusluokituk- sen poisto
02KIR022	Kirjastonjohtaja, osastonjohtaja yms. vuosilainauksen määrä 100 001–300 000	2,6	Kalleusluokituk- sen poisto
02KIR023	Kirjastonjohtaja, osastonjohtaja yms. vuosilainauksen määrä yli 300 000	2,6	Kalleusluokituk- sen poisto
02KIR030	Kirjastonhoitaja	2,6	Kalleusluokituk- sen poisto
02KIR040	Kirjastovirkailija	1,3	
02VAP000	Vapaa-aika- ja kulttuuritoimen sihteerit ja ohjaajat	2,6	Kalleusluokituk- sen poisto
02PER010	Sivistystoimen peruspalvelutehtävät		
02MUS010	Museonjohtaja	2,6	Kalleusluokituk- sen poisto
02MUS020	Museoamannuensi, tutkija museossa	2,6	Kalleusluokituk- sen poisto
02MUS030	Konservaattori		
LIITE 3	<u>Terveydenhuollon hoitohenkilöstö:</u>		
03HOI010	Terveydenhuollon hoitohenkilöstö, johtotehtävät	2,6	
03HOI020	Terveydenhuollon hoitohenkilöstö, esimiestehtävät	2,6	
03HOI030	Terveydenhuollon hoitohenkilöstö, vaativat hoitoalan ammattitehtävät	2,6	
03HOI040	Terveydenhuollon hoitohenkilöstö, hoitoalan ammattitehtävät	2,6	
LIITE 4	<u>Sosiaalihuollon henkilöstö, sosiaali- ja terveyden- huollon peruspalveluhenkilöstö, lääkehuollon henkilöstö sekä terveydenhuollon eräät erityisammattiryhmät:</u>		
04SOS030	Alue- ja palvelusyksiköiden johto- ja esimiestehtä- vät, ylempi korkeakoulututkinto (tilanne 30.9.2007, tilanne 1.3.2008 ks. *)	2,6	Rakennemuutos
04SOS020	Alue- ja palvelusyksiköiden johto- ja esimiestehtä- vät, korkeakoulututkinto tai aikaisempi opistoas- teen tutkinto (tilanne 30.9.2007, tilanne 1.3.2008 ks. *)	2,6	Kalleusluokituk- sen poisto ja rakennemuutos
04SOS04A	Sosiaalityön asiantuntijatehtävät, ylempi korkea- koulututkinto (tilanne 30.9.2007, tilanne 1.3.2008 ks. **)	2,6	Kalleusluokituk- sen poisto ja rakennemuutos
04SOS050	Sosiaalihuollon vaativat ammattitehtävät, korkea- koulututkinto tai aikaisempi opistoasteen tutkinto	2,6	

Palkka-ryhmä	Palkkaryhmän selväkielinen nimi	Tehtävä-kohtaisen palkan korotus %	Muut toimenpiteet
04SOS06A	Sosiaalihuollon ammattitehtävät, ammatillinen perustutkinto tai aikaisempi kouluasteinen ammatillinen tutkinto	2,6	
04PER010	Sosiaali- ja terveydenhuollon peruspalvelutehtävät	1,3	
04FAR01A	Sairaala-apteekkari		Poistetaan hinnoittelusta
04FAR011	Proviisori		Poistetaan hinnoittelusta
04FAR01B	Johtava/vastaava farmaseutti	2,6	
04FAR020	Lääkehuolto, vaativat ammattitehtävät	2,6	
04FAR03A	Lääkehuolto, ammattitehtävät	2,6	
04FAR03B	Lääkehuolto, peruspalvelutehtävät	1,3	
04PSY030	Laillistetut psykologit		Poistetaan hinnoittelusta
04PUH020	Laillistetut puheterapeutit		Poistetaan hinnoittelusta
04RAV000	Laillistetut ravitsemusterapeutit		Poistetaan hinnoittelusta

LIITE 5 **Päivähoidon henkilöstö, koulun hoito-, ohjaus- ja kasvatustyön eräät ammattitehtävät jne.:**

05PKO014	Päivähoidon johto- ja esimiestehtävät	2,6	
05PKO011	Pienten päiväkotien tai päivähoidon muun toimintayksikön tai osa-alueen vastaavat viranhaltijat/työntekijät	2,6	Kalleusluokitukseen poisto
05PKO02B	Varhaiskasvatuksen opetus- ja kasvatustehtävät, tutkinto ja erikoistumiskoulutus (tilanne 30.9.2007, tilanne 1.3.2008 ks. ***)	2,6	Kalleusluokitukseen poisto ja rakennemuutos
05PKO02A	Varhaiskasvatuksen opetus- ja kasvatustehtävät, tutkinto (tilanne 30.9.2007, tilanne 1.3.2008 ks. ***)	2,6	Kalleusluokitukseen poisto ja rakennemuutos
05PKO030	Varhaiskasvatuksen hoito- ja huolenpitotehtävät (ammattitehtävät)	2,6	
05KOU010	Koulun hoito-, ohjaus- ja kasvatustyön ammattitehtävät	2,6	
05PER010	Päivähoidon ja eräät koulun peruspalvelutehtävät	1,3	

LIITE 6 **Ruokapalveluhenkilöstö:**

06RUO010	Ruokapalveluhenkilöstö, johtotehtävät	2,6	
06RUO02A	Ruokapalveluhenkilöstö, johto- ja esimiestehtävät laitoksissa ja muissa yksiköissä:		
	ateriamäärä 2 001–	2,6	
06RUO02B	Ruokapalveluhenkilöstö, johto- ja esimiestehtävät laitoksessa ja muissa yksiköissä:		
	ateriamäärä 1 001–2 000	2,6	
06RUO02C	Ruokapalveluhenkilöstö, johto- ja esimiestehtävät laitoksessa ja muissa yksiköissä:		
	ateriamäärä: –1 000	2,6	
06RUO040	Ruokapalveluhenkilöstö, välitön työnjohto		
06RUO050	Ruokapalveluhenkilöstö, ammattitehtävät		
06RUO060	Ruokapalveluhenkilöstö, peruspalvelutehtävät		

Palkka-ryhmä	Palkkaryhmän selväkielinen nimi	Tehtävä-kohtaisen palkan korotus %	Muut toimenpiteet
--------------	---------------------------------	------------------------------------	-------------------

LIITE 7	Maataloushenkilöstö:
07MAA010	Maatalousoppilaitoksen esimiestehtävät
07MAA020	Maatalousoppilaitoksen välitön työnjohto
07MAA040	Maatalouslomituksen työnjohto ja maataloustyön ohjaus
07MAA050	Maatalouslomitus ja maatalouden perustyö

LIITE 8	Muu henkilöstö:
08PES000	Pesulan esimiestehtävät
08SII011	Siivous-, pesula- ja taloustehtävät
08SII012	Mitoitetut siivoustehtävät
08LII010	Liikennepalvelu, kuljetus ja tarkastus
08LII020	Muu liikennepalvelu
08PER010	Muiden alojen peruspalvelutehtävät

Rakenteelliset muutokset:

Liite 4	<u>Sosiaalihuollon henkilöstö,</u> <u>sosiaali- ja terveydenhuollonperuspalveluhenkilöstö,</u> <u>lääkehuollon henkilöstö sekä</u> <u>terveydenhuollon eräät erityisammattiryhmät:</u>
(*)	04SOS020 yhdistetään 04SOS030:een 04SOS020:n koulutustasolla. Uusi hinnoittelutunnus on 04SOS030 ja pätevyys korkeakoulututkinto tai aikaisempi opistoasteinen tutkinto.
(**)	Sosiaalityöntekijän tai -terapeutin ym., jonka säännöllinen työaika on 1.3.2008 muutunut kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) työaikaluvun 8 §:n mukaisesta toimistotyöajasta 10 §:n mukaiseen 37 tunnin työaikaan, henkilökohtaista peruspalkkaa korotetaan 1.3.2008 lukien vähintään samapalkkaisuuden edistämiseksi tehdyssä pöytäkirjassa todetulla samapalkkaisuuserällä ja säännöllisen työajan nousua vastaavalla 2,1 %:lla, kuitenkin vähintään häneen sovellettavassa palkkahinnoittelukohdassa (KVTES liite 4, kohta 04SOS04A) määrättyyn vähimmäispalkkaan.

LIITE 5	<u>Päivähoidon henkilöstö,</u> <u>koulun hoito-, ohjaus- ja kasvatustyön eräät ammattitehtävät jne.:</u>
(***)	05PKO02A ja 05PKO02B yhdistetään. Uusi hinnoittelutunnus on 05PKO02B ja pätevyys korkeakoulututkinto tai aikaisempi opistoasteinen tutkinto.

Kunnallinen pääsopimus on irtisanottu 12.9.2007 ja sen voimassaolo päättyy 12.3.2008, ks. kuitenkin allekirjoituspöytäkirjan 11 §.

KUNNALLINEN PÄÄSOPIMUS

I LUKU YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 § Soveltamisala

Tämä sopimus on luonteeltaan sekä kunnallisen virkaehtosopimuslain (669/70) 3 §:n 4 momentissa tarkoitettu pääsopimus että neuvottelu- ja muuta vastaavaa menettelyä koskeva työehtosopimus, jota sovelletaan kaikkiin kunnallisiin viranhaltijoihin ja työntekijöihin, jollei virka- tai työehtosopimuksessa ole toisin sovittu.

2 § Neuvoteltavat ja sovittavat asiat

1 mom.

Keskustaso

- 1 Neuvotellaan ja sovitaan virka- ja työehtosopimuksista (5 ja 6 §).
- 2 Käydään valtakunnallisten virka- ja työehtosopimusten velvoittavien sopimusmääräysten tulkintaa ja soveltamista koskevat keskusneuvottelut (9–11 §).

2 mom.

Paikallistaso

- 1 Neuvotellaan ja sovitaan tarvittaessa paikallisesta sopimuksesta sekä käydään sitä koskevat tulkinta- ja soveltamisneuvottelut (13 §).
- 2 Käydään virka- ja työehtosopimusten velvoittavien sopimusmääräysten tulkinta- ja soveltamiserimielisyyksiä koskevat paikallisneuvottelut (8, 10 ja 11 §).
- 3 Käydään virka- ja työehtosopimusten eräitä harkinnanvaraisia asioita koskevat paikallisneuvottelut (14 §).

3 § Neuvottelu- ja sopijaosapuolet

1 mom.

Keskustaso

Kunnallinen työmarkkinalaitos sekä toisaalta Akava ry, Kunta-alan unioni ry, STTK:n Julkisten alojen ammattijärjestö STTK-J ry ja Toimihenkilöiden Neuvottelujärjestö TNJ ry, joita kutsutaan jäljempänä pääsopijajärjestöiksi, neuvottelevat ja sopivat virka- ja työehtosopimuksista sekä käyvät keskusneuvottelut. Kunnallinen työmarkkinalaitos ja asianomainen pääsopijajärjestö voivat erikseen sopia, että neuvotteluja käy pääsopijajärjestön alayhdistys. Pääsopijajärjestö allekirjoittaa alayhdistyksensä neuvotteleman virkaehtosopimuksen ja kuukausipalkkaisia koskevan työehtosopimuksen.

2 mom.

Paikallistaso

Asianomainen kunnallinen viranomainen sekä ne pääsopijajärjestöt tai niiden rekisteröidyt alayhdistykset, joita asia koskee, neuvottelevat ja sopivat paikallisesta sopimuksesta, käyvät paikallista sopimusta koskevat tulkinta- ja soveltamisneuvottelut sekä käyvät 2 §:n 2 momentin 2 kohdassa tarkoitetut paikallisneuvottelut. Alayhdistyksellä pitää olla epäselvissä tapauksissa pääsopijajärjestön valtuutus paikallisiin sopimusneuvotteluihin ja paikallisen sopimuksen tekemiseen. Asianomaisen kunnallisen viranomaisen ja pääsopijajärjestöjen edustajat käyvät 2 §:n 2 momentin 3 kohdassa tarkoitetut paikallisneuvottelut.

Soveltamisohje

Pääsopijajärjestön alayhdistyksellä tarkoitetaan tässä pääsopijajärjestön paikallisyhdistystä, valtakunnallista liitotason alayhdistystä tai tällaisen alayhdistyksen paikallisyhdistystä. Pääsopijajärjestön puhevaltaa voi käyttää järjestön pääluottamusmies/luottamusmies.

3 mom.

Eräät erityisalat

Kunnallinen työmarkkinalaitos voi edellä mainittujen määräysten esittämättä neuvotella ja tehdä työehtosopimuksia muidenkin kuin 1 momentissa tarkoitettujen järjestöjen kanssa sellaisilla erityisaloilla, joilla työntekijät ovat järjestäytyneet muihin kuin pääsopijajärjestöjen alayhdistyksiin.

4 § Sopimusalat

Opetusalaa ja tuntipalkkaisia työntekijöitä varten tehdään alakohtainen sopimus. Muista mahdollisista sopimusaloista sovitaan tarvittaessa erikseen.

II LUKU KESKUSTASON SOPIMUSNEUVOTTELUT

5 § Neuvottelupyyntö ja neuvottelujen aloittaminen

Neuvottelupyyntö voidaan tehdä suullisesti tai kirjallisesti ja samalla on esitettävä neuvoteltavat asiat pääkohdittain. Neuvottelut on aloitettava viipymättä, viimeistään kahden viikon kuluessa neuvottelupyynnön esittämisestä, jollei toisin sovita. Työmarkkinalaitos kutsuu koolle neuvotteluosapuolet.

6 § Neuvottelujen käyminen

1 mom.

Kunnallinen työmarkkinalaitos ja pääsopijajärjestöt asettavat yhteisesti laajan neuvottelukunnan, joka asettaa pääneuvotteluryhmän

johtamaan ja koordinoimaan neuvotteluja. Pääneuvotteluryhmä asettaa tarvittaessa muut neuvotteluryhmät.

- 2 mom. Jos asia koskee yksinomaan tai lähes yksinomaan vain jonkin pääsopijajärjestön tai joidenkin pääsopijajärjestöjen jäseniä, neuvottelut käydään erillisneuvotteluna työmarkkinalaitoksen ja asianomaisen järjestön tai asianomaisten järjestöjen kesken, jollei erikseen toisin sovi-
ta.

III LUKU NEUVOTTELUMENETTELY VELVOITTAVIEN SOPIMUS- MÄÄRÄYSTEN TULKINTA- JA SOVELTAMISKYSYMYKSISSÄ

7 § Välitön neuvonpito

Työnantajan edustajan ja toisaalta viranhaltijan/työntekijän tai häntä edustavan luottamusmiehen on pyrittävä välittömällä neuvonpidolla selvittämään virka- tai työehtosopimuksen velvoittavien määräysten tulkintaa ja soveltamista koskevat kysymykset ja erimielisyydet.

8 § Paikallisneuvottelut

Asianomaisen kunnallisen viranomaisen ja asianomaisen pääsopijajärjestön tai sen rekisteröidyn alayhdistyksen on käytävä jomman kumman osapuolen vaatimuksesta paikallisneuvottelut virka- tai työehtosopimuksen velvoittavien määräysten tulkintaa tai soveltamista koskevasta erimielisyydestä.

Soveltamisohje

Paikallisneuvottelun tulos ei sido ao. kunnallista viranomaista, esim. hallitusta tai lautakuntaa ennen kuin neuvottelutulos on hyväksytty ao. elimen kokouksessa. Ao. viranomaisen paikallisneuvotteluasiata koskeva päätös tulee saattaa mahdollisimman pian tiedoksi toiselle neuvotteluosapuolelle.

Kunnallisen virkaehtosopimuslain 26 §:n mukaan viranhaltija ei saa valittamalla hakea muutosta kunnan tai kuntainliiton paikallisneuvotteluasiassa tekemään päätökseen eikä saattaa sitä oikaisuvaatimuksin tai hallintoriita-asiana käsiteltäväksi, jos asia kuuluu työtuomioistuimen toimivaltaan.

9 § Keskusneuvottelut

- 1 mom. Ellei paikallisneuvotteluissa päästä yksimielisyyteen, voi sopimukseen osallinen saattaa asian käsiteltäväksi keskusneuvotteluissa, jotka käydään Kunnallisen työmarkkinalaitoksen ja ao. pääsopijajärjestön kesken.

- 2 mom. Vaatimus keskusneuvottelujen käymisestä on puhevallan menettämisen uhalla tehtävä kolmen kuukauden kuluessa paikallisneuvottelujen päättymisestä.
- 3 mom. Riidan laadusta tai muista erityisistä syistä johtuen ao. pääsopijajärjestö voi saattaa virka- tai työehtosopimuksen tulkintaa tai soveltamista koskevan erimielisyyden suoraan käsiteltäväksi keskusneuvotteluissa.

10 § Neuvottelujen käyminen ja pöytäkirja

- 1 mom. Neuvottelut on aloitettava kolmen viikon kuluessa siitä, kun vastapuolelle on annettu kirjallinen vaatimus, jossa neuvottelujen kohteeksi tulevat asia on ilmoitettu, elleivät osapuolet sovi pitemmästä määräajasta. Neuvottelut on käytävä ilman aiheutonta viivytystä. Asianomaisen viranomaisen on määrättävä neuvottelun ajankohta ja paikka.
- 2 mom. Neuvottelut katsotaan päättyneiksi sinä päivänä, jona neuvotteluosapuolet ovat yhteisesti niin todenneet, neuvottelupöytäkirja on tarkastettu sovitulla tavalla (merkittävä tarkastuspäivä) tai kun jompikumpi neuvotteluosapuolista on kirjallisesti ilmoittanut katsovansa neuvottelut omalta osaltaan päättyneiksi.
- 3 mom. Paikallis- ja keskusneuvotteluissa pidetään pöytäkirjaa, joka tarkastetaan neuvotteluosapuolten sopimalla tavalla. Keskusneuvotteluissa ja niissä paikallisneuvotteluissa, joissa ei päästä yksimielisyyteen, on pöytäkirjassa tai sen liitteissä selostettava erimielisyyden aiheena oleva asia sekä osapuolten kanta perusteluineen sekä ne tosiasiat ja asiakirjat, joihin halutaan vedota. Pöytäkirja on laadittava viivytyksettä neuvottelun päättyttyä.

11 § Neuvottelu- ja kanneoikeuden vanhentuminen

Paikallis- ja keskusneuvotteluja on puhevallan menettämisen uhalla vaadittava vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä jonka aikana vaatimuksen perusteena oleva tapahtuma on sattunut tai olosuhde syntynyt.

Soveltamisohje

Vanhentumisajan kulumisen keskeyttää vain kirjallinen paikallis- tai keskusneuvottelupyyntö (ei esim. muu kirjallinen vaatimus tai välitön neuvonpito).

Esimerkki

Paikallisneuvotteluja virka- tai työehtosopimukseen perustuvasta saatavasta on pyydetty helmikuussa 1992. Oikeus saatavaan on syntynyt vuonna 1990. Saatava on

vuoden 1990 osalta vanhentunut ja suoritetaan siis aikaisintaan vuoden 1991 alusta lukien.

Riidattomaan saatavaan nähden noudatetaan yleistä [10 vuoden vanhentumisaikaa]¹, ellei virka- tai työehtosopimuksessa tai [virkasäännössä]² tms. ole määrätty tai erityislaissa (esim. työaika- ja vuosilomalait) ole säädetty lyhyempää vanhentumisaikaa.

[Mallivirkasäännössä]² on viranhaltijoita koskevat erityismääräykset vanhentumisesta (3 vuotta + vajaa kalenterivuosi). Riitautetuissa virkaehtosopimusasioissa noudatetaan 11 §:n määräyksiä ja riidattomissa [virkasäännön]² vanhentumismääräyksiä, jollei erikseen ole toisin määrätty tai säädetty.

12 § Kanteen vireillepano

- 1 mom. Kannetta työtuomioistuimessa ei saa panna vireille ennen kuin on käyty tässä sopimuksessa tarkoitetut keskusneuvottelut.
- 2 mom. Kanne työtuomioistuimessa on puhevallan menettämisen uhalla pantava vireille neljän kuukauden kuluessa keskusneuvottelujen päättymisestä.

IV LUKU PAIKALLINEN SOPIMINEN JA ERÄITÄ HARKINNANVARAISIA ASIOITA KOSKEVAT PAIKALLISET NEUVOTTELUT

13 § Paikallinen sopiminen

- 1 mom. Paikallisesti voidaan sopia poikettavaksi kulloinkin voimassa olevan valtakunnallisen virka- tai työehtosopimuksen määräyksistä, jos siihen on olemassa paikallisista erityisolosuhteista aiheutuva perusteltu syy ja ellei valtakunnallisessa virka- tai työehtosopimuksessa ole erikseen rajoitettu paikallista sopimismahdollisuutta. Mikäli valtakunnallisessa virka- tai työehtosopimuksessa on sovittu paikallisesta sopimisesta toisin kuin tässä pykälässä on määrätty, noudatetaan tämän pykälän määräysten sijasta valtakunnallisen virka- tai työehtosopimuksen määräyksiä.
- 2 mom. Edellä 1 momentissa tarkoitettussa tapauksessa tai jos virka- tai työehtosopimuksessa on edellytetty paikallista sopimista tai se on virka- tai työehtosopimuksessa tehty mahdolliseksi, asiasta neuvotellaan ja

1 1.1.2004 lukien on yleinen vanhentumisaika 3 vuotta. Työsopimuslaista johtuvien saatavien mukainen vanhentumisaika on työntekijän osalta kuitenkin 5 vuotta työsuhteen jatkuessa ja työsuhteen päätyttyä 2 vuotta.

2 1.11.2003 voimaan tullut laki kunnallisesta viranhaltijasta on kumonnut virkasäännöt. Ko. laissa on erityissäännökset palkkasaatavan ja muun taloudellisen etuuden vanhentumisesta (3 vuotta + vajaa kalenterivuosi).

sovitaan kirjallisesti kunnan tai kuntayhtymän asianomaisen viranomaisen ja niiden pääsopijajärjestöjen tai niiden alayhdistysten kanssa, joiden jäseniä asia koskee. Jos syntyy epäselvyyttä alayhdistyksen toimivallasta käydä paikallisia sopimusneuvotteluja, siltä voidaan edellyttää pääsopijajärjestön nimenomaista valtuutusta.

- 3 mom. Paikallinen sopimus voidaan milloin tahansa irtisanoa päättymään kolmen kuukauden kuluttua irtisanomisen tiedoksiantamisesta, minkä jälkeen noudatetaan asianomaisen valtakunnallisen virka- ja työehtosopimuksen määräyksiä.
- 4 mom. Paikallisella sopimuksella on samat oikeusvaikutukset kuin virka- tai työehtosopimuksella, jollei 3 momentista muuta aiheudu.

Soveltamisohje

Paikallinen sopimus voi koskea koko kunnan/kuntayhtymän henkilöstöä, joitakin yksiköitä tai henkilöstöryhmiä taikka vain yksittäistä viranhaltijaa/työntekijää.

Myös määräajaksi tehty paikallinen sopimus on irtisanotavissa. Jos paikallinen sopimus on irtisanottu, sopimuksen piiriin kuuluvien palvelussuhteen ehdot määräytyvät irtisanomisajan kuluttua virka- tai työehtosopimuksen asianomaisten määräysten mukaan, jollei paikallisesti toisin sovita. Jos tällöin on sovellettavana harkinnanvaraiset sopimusmääräykset, palvelussuhteen ehdot on irtisanomisajan kuluttua määrättävä sellaisiksi kuin ne olivat ennen paikallisen sopimuksen voimaantuloa, jollei toisin sovita tai asianomaisen valtakunnallisen virka- tai työehtosopimuksen velvoittavista määräyksistä muuta aiheudu.

Tarkoituksena on, että paikallista sopimusta koskevat mahdolliset soveltamis- ja tulkintaerimielisyydet ratkaistaan paikallisten osapuolten välisissä neuvotteluissa. Jollei ongelmaa saada ratkaistuksi paikallisissa neuvotteluissa, ei ole estettä käsitellä asiaa myös 9–11 §:ssä mainitussa järjestyksessä, vaikka sitä asian luonteen vuoksi pitäisi pyrkiä välttämään.

14 § Eräitä harkinnanvaraisia asioita koskevat paikalliset neuvottelut

- 1 mom. Asianomainen kunnallinen viranomainen ja pääsopijajärjestöt voivat paikallisesti sopia virka- ja työehtosopimuksen harkinnanvaraisia palvelussuhteen ehtoja koskevasta paikallisesta neuvottelumenettelystä siten kuin edellä 13 §:ssä on todettu. Jollei paikallisesti ole toisin sovittu, asianomainen kunnallinen viranomainen on velvollinen noudattamaan tämän pykälän määräyksiä.

- 2 mom. Ennen kuin kunnan tai kuntayhtymän asianomainen viranomainen päättää viranhaltijoiden/työntekijöiden kannalta merkittävistä virka- tai työehtosopimuksen harkinnanvaraisten määräysten soveltamista koskevista yleisistä periaatteista tai perusteista, pitää asiasta pyydetäessä käydä neuvottelut asianomaisten pääsopijajärjestöjen edustajien kanssa. Näissä neuvotteluissa pitää pyrkiä mahdollisuuksien mukaan yksimielisyyteen edellä mainittujen sopimusmääräysten täytäntöönpanoa koskevista yleisistä periaatteista ja perusteista. Neuvotteluista tulee, jos jokin neuvotteluosapuoli sitä vaatii, laatia pöytäkirja, josta käy ilmi osapuolten näkemykset mahdollisine perusteluineen.
- 3 mom. Edellä tarkoitettu neuvottelulovelvoite ei koske työnantajan käytettäväksi tarkoitetun kannustavan palkkausperusteen käyttämistä.

Soveltamisohje

Neuvottelumenettelyllä pyritään käyttämään hyväksi paikallista asiantuntemusta ja lisäämään paikallistason vastuuta sopimusten soveltamisessa.

Neuvottelujen kohde

14 §:n mukaiset neuvottelut on käytävä mm. seuraavissa tapauksissa:

- 1) kunnassa/kuntayhtymässä on valmisteltu merkittävä harkinnanvaraisten määräysten soveltamista koskeva yleinen periaateratkaisu kuten harkinnanvaraisen virkavapauden myöntämistä, virkavapausajan harkinnanvaraisia palkkoja, kielilisan myöntämistä, kokous- ja luentopalkkioita koskevat yleiset periaatteet.
- 2) useita viranhaltija/työntekijäryhmiä koskevissa palkantarkistuksissa noudatettavat periaatteet ja perusteet kuten kustannusraami, toimintayksiköt sekä tehtävät, virat ja toimet, joita järjestely koskee.

Vaikka mm. kannustuslisän ja henkilökohtaisen palkan osan soveltaminen onkin jätetty neuvotteluvelvoitteen ulkopuolelle, niiden myöntämisessä noudatettavista yleisistä periaatteista on kuitenkin tarkoituksenmukaista neuvotella 14 §:n mukaisesti, jollei niitä muutoin käsitellä henkilöstön kanssa. Henkilöstön osallistumisesta tulospalkkion käsittelyyn on annettu yhteiset ohjeet. Neuvotteluvélvoite ei koske esimerkiksi yksittäisen viranhaltijan/työntekijän palkan määrittelyä eikä ei-sopimuksenvaraista asiaa.

Lähtökohtana on ollut, että asia käsitellään paikallisissa neuvotteluissa sopimusaloittain pääsopijajärjestön koko jäsenkunnan kannalta eikä erikseen eri henkilöstö/työntekijäryhmien osalta.

Tässä pykälässä tarkoitettua harkinnanvaraista asiaa ei voida viedä keskusneuvotteluun eikä työtuomioistuimen käsiteltäväksi.

V LUKU TYÖRAUHAN TURVAAMINEN

15 § Alayhdistyksen työtaistelu

Pääsopijajärjestön alayhdistys ei saa ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin ilman pääsopijajärjestön lupaa.

16 § Hakukielto ja saarto

- 1 mom. Yleiseen virka- ja työehtosopimukseen sidotut eivät saa sen voimassaoloaikana toimeenpanna hakukieltoa tai saartoa, joka kohdistuu kunnan tai kuntayhtymän 1.11.1992 voimassa olleeseen johtosääntöön tai muuhun päätökseen tai joka kohdistuu sopimukseen sidotun hyväksymän suositussopimuksen, suosituksen tai mallin mukaiseen kunnalliseen sääntöön tai muuhun kunnallisen viranomaisen päätökseen.
- 2 mom. Muutoinkin pääsopijajärjestöjen on pyrittävä yleisen virka- ja työehtosopimuksen voimassaoloaikana niiden käytettävissä olevin keinoin estämään tai rajoittamaan niiden alayhdistysten muihin kuin sopimuksenvaraisiin asioihin kohdistuvan hakukiellon tai saarron käyttämistä siten, että kunnan tai kuntayhtymän tärkeät toiminnot eivät vakavasti häiriinny hakukiellon tai saarron vuoksi.
- 3 mom. Paikallisessa yhteistoimintasopimuksessa voidaan sopia, että siihen osallinen tai sen alayhdistys ei saa toimeenpanna muihin kuin sopimuksenvaraisiin asioihin kohdistuvaa hakukieltoa tai saartoa sinä aikana, kun kunta tai kuntayhtymä noudattaa paikallista yhteistoimintasopimusta työnantajan ja sen henkilöstön välisestä yhteistoimintamettelystä.

VI LUKU ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

17 § Sopimuksen soveltamisalan rajoittaminen

Jos osa pääsopijajärjestöistä allekirjoittaa virka- tai työehtosopimuksen osan neuvotteluihin osallistuneista järjestöistä jäädessä sopimuksen ulkopuolelle, sopimuksen ulkopuolelle jääneen järjestön ja sen alayhdistyksen jäseniin ei sovelleta edellä mainitun virka- tai työehtosopimuksen määräyksiä, jollei erikseen toisin sovita.

18 § Voimassaoloaika

Tämä sopimus tulee voimaan 18. päivänä tammikuuta 1993. Jos jokin osapuolista irtisanoo sopimuksen, koskee irtisanominen kaikkia osapuolia, kuitenkin niin, että 7–12 ja 14 §:ää on irtisanomisajan päätyttyäkin sovellettava niiden osapuolten välillä, jotka ovat sidottuja virka- ja työehtosopimuksiin. Irtisanominen on tehtävä kirjallisesti. Irtisanomisaika on kuusi kuukautta. Pääsopimuksen irtisanomisella katsotaan myös 13 §:n 1 momentissa tarkoitettu paikallinen sopimus irtisanotuksi siitä lukien, kun irtisanomishetkellä voimassa olevan yleisen virka- ja työehtosopimuksen voimassaoloaika päättyy, kuitenkin aikaisintaan tämän pääsopimuksen voimassaoloajan päättyessä.

Helsingissä 13. päivänä tammikuuta 1993

KUNNALLINEN TYÖMARKKINALAITOS

AKAVA RY

KUNTA-ALAN UNIONI RY

STTK:N JULKISTEN ALOJEN AMMATTIJÄRJESTÖ STTK-J RY

TOIMIHENKILÖIDEN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ TNJ RY

TYÖSOPIMUSLAKI 26.1.2001/55

LAKI KUNNALLISESTA VIRANHALTIJASTA 11.4.2003/304

TYÖAIKALAKI 9.8.1996/605

VUOSILOMALAKI 18.3.2005/162 (OSA)

LAKI TYÖNANTAJAN JA HENKILÖSTÖN VÄLISESTÄ
YHTEISTOIMINNASTA KUNNISSA 13.4.2007/449



**Työsopimuslaki
26.1.2001/55**

**1 luku
Yleiset säännökset**

**1 §
Soveltamisala**

Tätä lakia sovelletaan sopimukseen (työsopimus), jolla työntekijä tai työntekijät yhdessä työkontana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan.

Tätä lakia on sovellettava, vaikka vastikkeesta ei ole sovittu, jos tosiseikoista käy ilmi, että työtä ei ole tarkoitettu tehtäväksi vastikkeetta.

Lain soveltamista ei estä pelkästään se, että työ tehdään työntekijän kotona tai hänen valitsemassaan paikassa eikä sekään, että työ suoritetaan työntekijän työvälineillä tai -koneilla.

**2 §
Poikkeukset soveltamisalasta**

Tätä lakia ei sovelleta:

- 1) julkisoikeudelliseen palvelussuhteeseen eikä julkisoikeudellisen palvelusvelvollisuuden täyttämiseen;
- 2) tavanomaiseen harrastustoimintaan;
- 3) sellaiseen työsuoritusta edellyttävään sopimukseen, josta säädetään erikseen lailla.

**3 §
Työsopimuksen muoto ja kesto**

Työsopimus voidaan tehdä suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti.

Työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta samoin kuin ilman perusteltua syytä tehtyjä toisiaan seuraavia määräaikaisia työsopimuksia on pidettävä toistaiseksi voimassa olevina.

**4 §
Koeaika**

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työnteon aloittamisesta alkavasta, enintään neljän kuukauden pituisesta koeajasta. Jos työnantaja järjestää työntekijälle erityisen työhön liittyvän koulutuksen, joka kestää yhdenjaksoisesti yli neljä kuukautta, koeaika saadaan sopia enintään kuuden kuukauden pituiseksi.

Kahdeksaa kuukautta lyhyemmässä määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa olla enintään puolet työsopimuksen kestosta.

Jos työnantajaa sitovassa työehtosopimuksessa on määräys koeajasta, työnantajan on ilmoitettava tämän määräyksen soveltamisesta työntekijälle työsopimusta solmittaessa.

Koeajan kuluessa työsopimus voidaan molemmin puolin purkaa. Työsopimusta ei saa kuitenkaan purkaa 2 luvun 2 §:n 1 momentissa tarkoitetuilla tai muutoinkaan koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla. Työnantaja ei myöskään saa purkaa työsopimusta laiminlyötyään tämän pykälän 3 momentissa säädetyn ilmoitusvelvollisuutensa.

5 §

Työsuhteen kestosta riippuvat työsuhde-etuudet

Jos työnantajan ja työntekijän välillä on tehty useita peräkkäisiä, keskeytymättömiä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuvia määräaikaista työsopimuksia, työsuhteen katsotaan työsuhde-etuksien määräytymisen kannalta jatkuneen yhdenjaksoisena.

6 §

Vajaavaltaisen työsopimus

Alle 18-vuotiaan oikeudesta tehdä työsopimus sekä nuoren työntekijän huoltajan oikeudesta purkaa alaikäisen tekemä työsopimus säädetään nuorista työntekijöistä annetussa laissa (998/1993).

Vajaavaltaiseksi julistettu ja henkilö, jonka toimintakelpoisuutta on holhoustoimesta annetun lain (442/1999) nojalla rajoitettu, voi itse tehdä ja päättää työsopimuksensa.

7 §

Oikeuksien ja velvollisuuksien siirtäminen

Työsovimuksen osapuolet eivät saa siirtää työsovimuksesta johtuvia oikeuksiaan tai velvollisuuksiaan kolmannelle ilman toisen sopijapuolen suostumusta, ellei jäljempänä säädetystä muuta johdu.

Erääntynyt saaminen voidaan kuitenkin siirtää toisen sopijapuolen suostumuksesta.

Työnantajan siirtäessä työntekijän tämän suostumuksen mukaisesti toisen työnantajan (käyttäjäritys) käyttöön, käyttäjäritykselle siirtyvät oikeus johtaa ja valvoa työntekoa sekä ne työnantajalle säädettyt velvollisuudet, jotka liittyvät välittömästi työn tekemiseen ja sen järjestelyihin.

8 §

Työntekijän avustaja

Jos työntekijä on työnantajan suostumuksella ottanut avustajan työsovimuksesta johtuvien velvoitteidensa täyttämiseksi, on myös avustajaksi otettu henkilö työsuhteessa suostumuksen antaneeseen työnantajaan.

9 §

Työnantajan sijainen

Työnantaja voi asettaa toisen henkilön edustajanaan johtamaan ja valvomaan työtä. Jos sijainen tehtävänsä suorittaessaan virheellään tai laiminlyönnillään aiheuttaa työntekijälle vahinkoa, työnantaja vastaa syntyneen vahingon korvaamisesta.

10 §

Liikkeen luovutus

Työnantajan liikkeen luovutuksella tarkoitetaan yrityksen, liikkeen, yhteisön tai säätiön tai näiden toiminnallisen osan luovuttamista toiselle työnantajalle, jos luovutettava, pää- tai sivutoimisena harjoitettu liike tai sen osa pysyy luovutuksen jälkeen samana tai samankaltaisena.

Edellä 1 momentissa tarkoitettussa liikkeen luovutuksessa työnantajan luovutushetkellä voimassa olevista työsuhteista johtuvat oikeudet ja velvollisuudet sekä niihin liittyvät työsuhde-etuudet siirtyvät liikkeen uudelle omistajalle tai haltijalle. Ennen luovutusta erääntyneestä työntekijän palkka- tai muusta työsuhteesta johtuvasta saatavasta vastaavat luovuttaja ja luovutuksensaaja yhteisvastuullisesti. Luovuttaja on kuitenkin luovutuk-

sensaaajalle vastuussa ennen luovutusta erääntyneestä työntekijän saatavasta, jolle muuta ole sovittu. (15.11.2002/943)

Konkurssipesän luovuttaessa liikkeen luovutuksensaaaja ei vastaa ennen luovutusta erääntyneistä työntekijän palkka- ja muista työsuhteesta johtuvista saatavista, paitsi jos konkurssiin asetetussa liikkeessä ja luovutuksen vastaanottavassa liikkeessä määräysvaltaa käyttävät tai ovat käyttäneet samat henkilöt omistuksen, sopimuksen tai muun järjestelyn perusteella.

2 luku

Työnantajan velvollisuudet

1 §

Yleisvelvoite

Työnantajan on kaikin puolin edistettävä suhteitaan työntekijöihin samoin kuin työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittää kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi.

2 §

Syrjintäkielto ja tasapuolinen kohtelu

Työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eri asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteen, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi. Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986). Siitä, mitä syrjinnän käsitteellä tarkoitetaan, vastatoimien kiellosta ja todistustaakasta syrjintäasiaa käsiteltäessä säädetään yhdenvertaisuuslaissa (21/2004). (20.1.2004/23)

Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa ei saa pelkästään työsuhteen kestoaajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä.

Työnantajan on muutoinkin kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, ellei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua.

Työnantajan on noudatettava 1 momentissa säädettyä syrjintäkieltoa myös ottaessaan työntekijöitä työhön.

3 §

Työturvallisuus

Työnantajan on huolehdittava työturvallisuudesta työntekijän suojelemiseksi tapaturmilta ja terveydellisiltä vaaroilta niin kuin työturvallisuuslaissa (738/2002) säädetään. (23.8.2002/750)

Jos raskaana olevan työntekijän työtehtävät tai työolot vaarantavat hänen tai sikiön terveyden eikä työssä tai työoloissa olevaa vaaratekijää voida poistaa, työntekijä on pyrittävä raskauden ajaksi siirtämään muihin, hänen työkykynsä ja ammatitaitonsa huomioon ottaen sopiviin tehtäviin. Työntekijän oikeudesta erityisäitiysvapaaseen säädetään 4 luvun 1 §:ssä.

4 §

Selvitys työnteon keskeisistä ehdoista

Työnantajan on annettava työntekijälle, jonka työsuhde on voimassa toistaiseksi tai yli kuukauden pituisen määräajan, kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista viimeistään ensimmäisen palkanmaksukauden päättymiseen mennessä, jolleivät ehdot käy

ilmi kirjallisesta työ sopimuksesta. Jos työntekijä on alle kuukauden pituisissa määräaikaisissa työsuhteissa saman työnantajan kanssa toistuvasti samoin ehdoin, on työnantajan annettava selvitys työnteon keskeisistä ehdoista viimeistään kuukauden kuluttua ensimmäisen työsuhteen alkamisesta. Selvitys saadaan antaa vain kerran, jos työsuhteet toistuvat edelleen, ellei 3 momentista johdu muuta. Vähintään kuukauden jatkuvassa ulkomaantyössä selvitys on annettava hyvissä ajoin ennen kuin työntekijä matkustaa työkohteeseen.

Selvitys voidaan antaa yhdellä tai useammalla asiakirjalla tai viittaamalla työsuhteessa sovellettavaan lakiin tai työehtosopimukseen. Selvityksestä on käytävä ilmi ainakin:

- 1) työnantajan ja työntekijän koti- tai liikepaikka;
- 2) työnteon alkamisajankohta;
- 3) määräaikaisen työ sopimuksen kesto ja määräaikaisuuden peruste;
- 4) koeaika;
- 5) työntekopaikka tai jos työntekijällä ei ole pääasiallista kiinteää työntekopaikkaa, selvitys niistä periaatteista, joiden mukaan työntekijä työskentelee eri työkohteissa;
- 6) työntekijän pääasialliset työtehtävät;
- 7) työhön sovellettava työehtosopimus;
- 8) palkan ja muun vastikkeen määräytymisen perusteet sekä palkanmaksukausi;
- 9) säännöllinen työaika;
- 10) vuosiloman määräytyminen;
- 11) irtisanomisaika tai sen määräytymisen peruste;
- 12) vähintään kuukauden kestävässä ulkomaantyössä työn kesto, valuutta, jossa rahapalkka maksetaan, ulkomailla suoritettavat rahalliset korvaukset ja luontoisedut sekä työntekijän kotiuttamisen ehdot.

Työnantajan on lisäksi annettava työntekijälle kirjallinen selvitys työnteon ehdon muutoksesta niin pian kuin mahdollista, viimeistään kuitenkin muutosta seuraavan palkanmaksukauden päättyessä, jollei muutos johdu lainsäädännön tai työehtosopimuksen muuttamisesta.

5 §

Työnantajan velvollisuus tarjota työtä osa-aikaiselle työntekijälle

Jos työnantaja tarvitsee lisää työntekijöitä hänen osa-aikatyötä tekeville työntekijöilleen sopiviin tehtäviin, työnantajan on tarjottava näitä töitä osa-aikatyöntekijöille 6 luvun 6 §:stä riippumatta.

Jos 1 momentissa tarkoitetun työn vastaanottaminen edellyttää sellaista koulutusta, jonka työnantaja voi työntekijän soveltuvuuteen nähden kohtuudella järjestää, työntekijälle on annettava tällainen koulutus.

6 §

Vapautuvista työpaikoista tiedottaminen

Työnantajan on ilmoitettava vapautuvista työpaikoistaan yleisesti yrityksessä tai työpaikalla omaksutun käytännön mukaisesti varmistaakseen, että myös osa-aikaisilla ja määräaikaisilla työntekijöillä on samat mahdollisuudet hakeutua näihin työpaikkoihin kuin vakituisilla tai kokoaikaisilla työntekijöillä.

7 §

Työehtosopimusten yleissitovuus

Työnantajan on noudatettava vähintään valtakunnallisen, asianomaisella alalla edustavana pidettävän työehtosopimuksen (yleissitova työehtosopimus) määräyksiä niistä työsuhteen ehdoista ja työoloista, jotka koskevat työntekijän tekemää tai siihen lähinnä rinnastettavaa työtä.

Työsopimuksen ehto, joka on ristiriidassa yleissitovan työehtosopimuksen vastaavan määräyksen kanssa, on mitätön ja sen sijasta on noudatettava yleissitovan työehtosopimuksen määräystä.

Työnantaja, joka on työehtosopimuslain (436/1946) nojalla velvollinen noudattamaan työehtosopimusta, jonka toisena sopijapuolena on valtakunnallinen työntekijöiden yhdistys, saa 1 momentissa säädetystä poiketen soveltaa tämän työehtosopimuksen määräyksiä.

8 §

Yleissitovuuden vahvistaminen ja voimassaolo

Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta samoin kuin yleissitovuuden voimassaolosta ja sopimusten saatavuudesta säädetään työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta annetussa laissa (56/2001).

9 §

Vuokrattujen työntekijöiden työsuhteissa sovellettava työehtosopimus

Jos työnantaja on vuokrannut työntekijänsä toisen työnantajan (käyttäjäyritys) työhön eikä työntekijänsä vuokrannut työnantaja ole sidottu 7 §:n 3 momentissa tarkoitettuun työehtosopimukseen eikä velvollinen noudattamaan työsuhteissaan yleissitovaa työehtosopimusta, on vuokratun työntekijän työsuhteessa sovellettava vähintään käyttäjäyritystä sitovan 7 §:n 3 momentissa tarkoitettua tai yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä.

10 §

Vähimmäispalkka työehtosopimuksen puuttuessa

Jos työsuhteessa ei tule sovellettavaksi työehtosopimuslain nojalla sitova työehtosopimus eikä yleissitova työehtosopimus eivätkä työnantaja ja työntekijä ole sopineet työstä maksettavasta vastikkeesta, on työntekijälle maksettava tekemästään työstä tavomainen ja kohtuullinen palkka.

11 §

Sairausajan palkka

Työntekijällä, joka on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä työtään, on oikeus sairausajan palkkaan. Jos työsuhte on jatkunut vähintään kuukauden, työntekijällä on oikeus saada esteen ajalta täysi palkkansa sairastuspäivää seuranneen yhdeksännen arkipäivän loppuun, enintään kuitenkin siihen saakka, kun hänen oikeutensa sairausvakuutuslain (364/1963) mukaiseen päivärahaan alkaa. Alle kuukauden jatkuneissa työsuhteissa työntekijällä on vastaavasti oikeus saada 50 prosenttia palkastaan.

Työntekijällä ei ole oikeutta sairausajan palkkaan, jos hän on aiheuttanut työkyvyttömyytensä tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella. Työntekijän on pyydyttäessä esitettävä työnantajalle luotettava selvitys työkyvyttömyydestään.

Maksettuaan työntekijälle sairausajan palkan työnantajalla on vastaavalta ajalta oikeus saada työntekijälle sairausvakuutuslain tai tapaturmavakuutuslain (608/1948) mukaan kuuluva päiväraha, enintään kuitenkin maksamaansa palkkaa vastaava määrä.

11 a § (8.6.2006/460)

Osa-aikainen sairauspoissaolo

Työntekijän oikeudesta osasairauspäivärahaan ja sen perusteena olevasta määräaikaisesta osa-aikatyöstä koskevasta sopimuksesta säädetään sairausvakuutuslain 8 luvun 11 §:ssä. Osa-aikaisen sairauspoissaolon tarkoituksena on tukea työntekijän omatoimista työhön paluuta pitkäaikaisen sairausloman jälkeen. Sopimus osa-aikatyöstä tehdään työntekijän terveydentilaa koskevan selvityksen perusteella.

Osa-aikatyötä koskevan sopimuksen muuttamisesta kesken sopimuskauden on sovittava. Määräaikainen sopimus päättyy kuitenkin kesken sopimuskauden, jos työntekijä ei sairautensa vuoksi kykene enää suoriutumaan osa-aikatyöstään.

Osa-aikatyötä koskevan sopimuksen päättyessä työntekijällä on oikeus palata noudattamaan osa-aikatyösopimusta edeltävän kokoaikaisen työsopimuksensa ehtoja.

L:lla 460/2006 lisätty 11 a § tulee voimaan 1.1.2007.

12 §

Työntekijän oikeus palkkaansa työnteon estyessä

Työnantaja on velvollinen maksamaan työntekijälle täyden palkan, jos hän on ollut sopimuksen mukaisesti työnantajan käytettävissä voimatta kuitenkaan tehdä työtä työnantajasta johtuvasta syystä, ellei toisin sovita.

Jos työntekijä on estynyt tekemästä työtään työpaikkaa kohdanneen tulipalon, poikkeuksellisen luonnontapahtuman tai muun sen kaltaisen hänestä tai työnantajasta riippumattoman syyn vuoksi, työntekijällä on oikeus saada palkkansa esteen ajalta, enintään kuitenkin 14 päivältä. Jos työnteon estymisen työsopimuksen osapuolista riippumattomana syynä on toisten työntekijöiden työtaistelutoimenpide, jolla ei ole riippuvuussuhdetta hänen työehtoihinsa tai työoloihinsa, työntekijällä on oikeus saada palkkansa kuitenkin enintään seitsemältä päivältä.

Työnantaja saa vähentää työntekijälle 1 ja 2 momentin perusteella maksettavasta palkasta määrän, joka työntekijältä on säästynyt työsuorituksen estymisen vuoksi sekä määrän, jonka hän on ansainnut muulla työllä tai jättänyt tahallaan ansaitsematta. Palkkaa vähentäessään työnantajan on noudatettava tämän luvun 17 §:n säännöksiä kuitausoikeuden rajoituksista.

13 §

Palkan maksuaika ja -kausi

Palkka on maksettava palkanmaksukauden viimeisenä päivänä, jollei toisin sovita. Jos aikapalkan perusteena on viikkoa lyhyempi aika, palkka on maksettava vähintään kaksi kertaa kuukaudessa ja muussa tapauksessa kerran kuukaudessa. Suorituspalkkaustyössä palkanmaksukausi saa olla enintään kahden viikon pituinen, ellei suorituspalkkaa makseta kuukausittain tulevan palkan yhteydessä. Jos suorituspalkkaustyö kestää yhtä palkanmaksukautta pitempään, on kultakin palkanmaksukaudelta maksettava työhön käytetyn ajan mukaan määräytyvä osa palkasta.

Jos osa palkasta määräytyy voitto-osuutena, provisiona tai muulla vastaavalla perusteella, saa tämän osan maksukausi olla edellä säädettyä pitempi, enintään kuitenkin 12 kuukautta.

14 §

Palkanmaksukausi työsuhteen päättyessä

Työsuhteen päättyessä päättyy myös palkanmaksukausi. Työsuhteesta johtuvan saatavan suorituksen viivästyessä työntekijällä on oikeus saada korkolain (633/1982) 4 §:ssä tarkoitetun viivästyskoron lisäksi täysi palkkansa odotuspäiviltä, enintään kuitenkin kuudelta kalenteripäivältä.

Jos työsuhteesta johtuva saatava ei ole selvä ja riidaton tai jos suorituksen viivästyminen on johtunut laskuvirheestä tai tällaiseen rinnastettavasta erehdyksestä, työntekijällä on oikeus odotuspäivien palkkaan vain, jos hän on huomauttanut suorituksen viivästyisestä työnantajalle kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä eikä työnantaja ole suorittanut saatavaa kolmen arkipäivän kuluessa huomautuksesta. Oikeus odotuspäivien palkkaan alkaa tällöin työnantajalle varatun maksuajan kuluttua.

15 §

Palkan poikkeuksellinen erääntyminen

Jos työntekijän palkka erääntyy maksettavaksi sunnuntaina, kirkollisena juhlapäivänä, itsenäisyys- tai vapunpäivänä, joului- tai juhannusaattona tai arkilauantaina, erääntymispäivänä pidetään lähinnä edellistä arkipäivää.

Jos työntekijän palkka erääntyy maksettavaksi sellaisena arkipäivänä, jona pankkien yleisesti keskinäisissä maksuissaan käyttämät maksujärjestelmät eivät säädöskoelmassa julkaistavan Suomen Pankin ilmoituksen mukaan ole Euroopan keskuspankin tai Suomen Pankin tekemän päätöksen vuoksi käytössä, erääntymispäivänä pidetään niin ikään tätä lähinnä edeltävää arkipäivää.

16 §

Palkan maksaminen

Palkka on maksettava työntekijälle käteisenä tai jos niin on sovittu, hänen osoittamaansa rahalaitokseen. Työnantaja vastaa viimeksi mainitusta palkanmaksutavasta aiheutuvista kustannuksista. Palkka on maksettava tai sen on oltava nostettavissa palkan erääntymispäivänä.

Maksaessaan palkan työnantajan on annettava työntekijälle laskelma, josta käyvät ilmi palkan suuruus ja sen määräytymisen perusteet.

17 §

Työnantajan kuittausoikeus ja palkkaennakko

Työnantaja ei saa kuitata työntekijän palkkasaamista vastasaamisellaan siltä osin kuin palkka on ulosottolain (37/1895) ja suojaosuudesta palkan ulosmittauksessa annettun asetuksen (1031/1989) mukaan jätettävä ulosmittaamatta.

Sopimuksen vakuudeksi tai muutoin maksettu palkkaennakko voidaan vähentää palkasta. Palkkaennakko luetaan ensisijaisesti 1 momentissa tarkoitettuun suojaosaan.

18 § (29.6.2006/579)

Työntekijän oikeus saada vapaata työstään kunnallisen luottamustoimen hoitamista varten

Työntekijällä on oikeus saada vapaata työstään kunnallisen luottamustoimen hoitamista varten siten kuin kuntalain (365/1995) 32 b §:ssä säädetään.

L:lla 579/2006 lisätty 18 § tulee voimaan 1.8.2006.

3 luku

Työntekijän velvollisuudet

1 §

Yleiset velvollisuudet

Työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta. Työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa.

2 § Työturvallisuus

Työntekijän on noudatettava työtehtävien ja työolojen edellyttämää huolellisuutta ja varovaisuutta sekä huolehdittava käytettävissään olevin keinoin niin omasta kuin työpaikalla olevien muiden työntekijöiden turvallisuudesta.

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle työpaikan rakenteissa, koneissa, laitteissa sekä työ- ja suojeluvälineissä havaitsemistaan vioista ja puutteellisuuksista, joista saattaa aiheutua tapaturman tai sairastumisen vaaraa.

3 § Kilpaileva toiminta

Työntekijä ei saa tehdä toiselle sellaista työtä tai harjoittaa sellaista toimintaa, joka huomioon ottaen työn luonne ja työntekijän asema ilmeisesti vahingoittaa hänen työnantajansa työsuhteissa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona.

Työntekijä ei saa työsuhteen kestäessä ryhtyä kilpailevan toiminnan valmistelemiseksi sellaisiin toimenpiteisiin, joita 1 momentissa säädetty huomioon ottaen ei voida pitää hyväksyttävänä.

Työnantaja, joka ottaa työhön henkilön, jonka tietää olevan 1 momentin perusteella estynyt ryhtymästä työhön, vastaa työntekijän ohella aikaisemmalle työnantajalle aiheutuneesta vahingosta.

4 § Liike- ja ammattisalaisuudet

Työntekijä ei saa työsuhteen kestäessä käyttää hyödykseen tai ilmaista muille työnantajan ammatti- ja liikesalaisuuksia. Jos työntekijä on saanut tiedot oikeudettomasti, kiello jatkuu myös työsuhteen päättymisen jälkeen.

Salaisuuden ilmaisseen työntekijän ohella työnantajalle syntyneen vahingon korvaamisesta on vastuussa myös se, jolle työntekijä ilmaisi tiedot, jos viimeksi mainittu tiesi tai hänen olisi pitänyt tietää työntekijän menetelleen oikeudettomasti.

5 § Kilpailukieltosopimus

Työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvästä erityisen painavasta syystä voidaan työsuhteen alkaessa tai sen aikana tehtävällä sopimuksella (kilpailukieltosopimus) rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä työsuhteen päättymisen jälkeen alkavasta työstä sellaisen työnantajan kanssa, joka harjoittaa ensiksi mainitun työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa samoin kuin työntekijän oikeutta harjoittaa omaan lukuunsa tällaista toimintaa.

Kilpailukieltosopimuksen perusteen erityistä painavuutta arvioitaessa on otettava muun ohella huomioon työnantajan toiminnan laatu ja sellainen suojan tarve, joka johtuu liike- tai ammattisalaisuuden säilyttämisestä tai työnantajan työntekijälle järjestämästä erityiskoulutuksesta, samoin kuin työntekijän asema ja tehtävät.

Kilpailukieltosopimuksella saadaan rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä uusi työsuhteen tai harjoittaa ammattia enintään kuuden kuukauden ajan. Jos työntekijän voidaan katsoa saavan kohtuullisen korvauksen hänelle kilpailukieltosopimuksesta aiheutuvasta sidonnaisuudesta, rajoitus aika voidaan sopia enintään vuoden pituiseksi. Kilpailukieltosopimukseen voidaan ottaa määräys vahingonkorvauksen sijasta tuomittavasta sopimuskosta, joka saa enimmäismäärältään vastata työntekijän työsuhteen päättymistä edeltäneen kuuden kuukauden palkkaa.

Kilpailukieltosopimus ei sido työntekijää, jos työsuhte on päättynyt työnantajasta johtuvasta syystä. Mitä edellä säädetään kilpailukieltosopimuksen keston rajoittamisesta

ja sopimussakon enimmäismäärästä, ei koske työntekijää, jonka tehtäviensä ja asemansa perusteella katsotaan tekevän yrityksen, yhteisön tai säätiön tai sen itsenäisen osan johtamistyötä tai olevan tällaiseen johtamistehtävään välittömästi rinnastettavassa itsenäisessä asemassa.

Kilpailukieltosopimus on mitätön siltä osin kuin se on tehty vastoin edellä säädettyä. Muutoin tällaisen sopimuksen pätevydestä ja sovittelusta on voimassa, mitä varallisuus-oikeudellisista oikeustoimista annetussa laissa (228/1929, oikeustoimilaki) säädetään.

4 luku Perhevapaat

1 § (29.6.2006/533) Äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa

Työntekijällä on oikeus saada vapaaksi työstä sairausvakuutuslaissa tarkoitetut äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainrahakaudet.

Työntekijällä on oikeus pitää vanhempainvapaa enintään kahdessa osassa, joiden tulee olla vähintään 12 arkipäivän pituisia.

2 § Työnteko äitiys- ja vanhempainrahakauden aikana (11.12.2002/1076)

Työntekijä saa työnantajan suostumuksella tehdä äitiysrahakauden aikana työtä, joka ei vaaranna hänen eikä sikiön tai syntyneen lapsen turvallisuutta. Tällaista työtä ei kuitenkaan saa tehdä kahden viikon aikana ennen laskettua synnytysaikaa eikä kahden viikon aikana synnytyksen jälkeen. Sekä työnantajalla että työntekijällä on oikeus milloin tahansa keskeyttää äitiysrahakauden aikana tehtävä työ.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia osa-aikatyöstä ja sen ehdoista sairausvakuutuslain 23 §:n 2 momentissa säädetyn vanhempainrahakauden aikana. Työntekijän oikeudesta osittaiseen vanhempainrahaan säädetään sairausvakuutuslain 21 §:n 4 momentissa. (11.12.2002/1076)

Osa-aikatyön keskeyttämisestä sekä ehtojen muuttamisesta on sovittava. Jos sopimukseen ei päästä, työntekijällä on oikeus perustellusta syystä keskeyttää osa-aikatyö sekä palata joko tämän luvun 1 §:ssä tarkoitetulle vanhempainvapaalle tai noudattamaan aikaisempaa työaikaansa. (11.12.2002/1076)

3 § (29.6.2006/533) Hoitovapaa

Työntekijällä on oikeus saada hoitovapaata lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta. Ottolapsen vanhemman oikeus hoitovapaaseen jatkuu kuitenkin siihen saakka, kun lapseksi ottamisesta on kulunut kaksi vuotta, enintään siihen asti, kun lapsi aloittaa koulun.

Hoitovapaana voidaan pitää enintään kaksi vähintään kuukauden pituista jaksoa, jolleivät työnantaja ja työntekijä sovi kahta useammasta tai kuukautta lyhyemmästä jaksosta. Hoitovapaata saa vain toinen vanhemmista tai huoltajista kerrallaan. Äitiys- tai vanhempainvapaan aikana toinen vanhemmista tai huoltajista voi kuitenkin pitää yhden jakson hoitovapaata.

3 a § (29.6.2006/533) Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaasta sekä hoitovapaasta ilmoittaminen

Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaasta sekä hoitovapaasta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamisaikaa. Jos vapaan kesto

on enintään 12 arkipäivää, ilmoitusaika on kuitenkin yksi kuukausi. Ottolapsen hoidon vuoksi pidettävästä vapaasta ilmoitettaessa on, jos mahdollista, noudatettava edellä säädettyä ilmoitusaikaa.

Jos kahden kuukauden ilmoitusajan noudattaminen ei ole puolison työhön menon ja siitä johtuvan lapsen hoidon järjestämisen takia mahdollista, työntekijällä on oikeus jäädä vanhempainvapaalle kuukauden kuluttua ilmoituksesta, ellei siitä aiheudu työpaikan tuotanto- tai palvelutoiminnalle vakavaa haittaa. Työnantajan on katsoessaan, ettei voi suostua kuukauden ilmoitusaikaan, esitettävä työntekijälle selvitys kieltäytymisen perusteena olevista seikoista.

Työntekijä saa perustellusta syystä muuttaa vapaan ajankohdan ja pituuden ilmoittamalla siitä työnantajalle viimeistään kuukautta ennen muutosta. Työntekijä saa kuitenkin varhentaa äitiysvapaan sekä muuttaa synnytyksen yhteydessä pidettäväksi aiotun isyysvapaan ajankohdan, jos se on tarpeen lapsen syntymän tai lapsen, äidin tai isän terveydentilan vuoksi. Muutoksesta on tällöin ilmoitettava työnantajalle niin pian kuin mahdollista. Ottolapsen vanhempi saa perustellusta syystä muuttaa ennen vapaan alkamista vapaan ajankohtaa ilmoittamalla siitä työnantajalle niin pian kuin se on mahdollista.

4 §

Osittainen hoitovapaa

Työntekijä, joka on ollut saman työnantajan työssä yhteensä vähintään kuusi kuukautta viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana, voi saada lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi osittaista hoitovapaata siihen saakka, kun perusopetuksessa olevan lapsen toinen lukuvuosi päättyy. Jos lapsi kuuluu perusopetuslain (628/1998) 25 §:n 2 momentissa tarkoitetun pidennetyn oppivelvollisuuden piiriin, osittaista hoitovapaata voi kuitenkin saada siihen saakka, kun lapsen kolmas lukuvuosi päättyy. Erityisen hoidon ja huollon tarpeessa olevan vammaisen tai pitkäaikaissairaana lapsen vanhempi voi saada osittaista hoitovapaata siihen saakka, kun lapsi täyttää 18 vuotta. Lapsen molemmat vanhemmat tai huoltajat saavat olla osittaisella hoitovapaalla saman kalenterijakson aikana, mutta eivät yhtäaikaaisesti. Työntekijän on tehtävä työnantajalle esitys osittaisesta hoitovapaasta viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista. (29.6.2006/533)

Työnantaja ja työntekijä sopivat osittaisesta hoitovapaasta ja sen yksityiskohtaisista järjestelyistä haluumallaan tavalla. Työnantaja voi kieltäytyä sopimasta vapaasta tai antamasta sitä vain, jos vapaasta aiheutuu työpaikan tuotanto- tai palvelutoiminnalle vakavaa haittaa, jota ei voida välttää kohtuullisilla työn järjestelyillä. Työnantajan on esitettävä työntekijälle selvitys kieltäytymisensä perusteena olevista seikoista.

Jos työntekijällä on oikeus osittaiseen hoitovapaaseen, mutta sen yksityiskohtaisista järjestelyistä ei voida sopia, on hänelle annettava osittaista hoitovapaata yksi jakso kalenterivuodessa. Vapaan pituus ja sen ajankohta määräytyvät työntekijän esityksen mukaan. Osittainen hoitovapaa annetaan tällöin lyhentämällä vuorokautinen työaika kuudeksi tunniksi. Lyhennetyn työajan tulee olla yhdenjaksoinen lepotaukoja lukuun ottamatta. Jos työaika on järjestetty keskimääräiseksi, se tulee lyhentää keskimäärin 30 tunniksi viikossa.

5 §

Osittaisen hoitovapaan keskeyttäminen

Osittaisen hoitovapaan muuttamisesta on sovittava. Jos siitä ei voida sopia, työntekijä voi perustellusta syystä keskeyttää vapaan noudattaen vähintään kuukauden ilmoitusaikaa.

6 §

Tilapäinen hoitovapaa

Työntekijän lapsen tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen, joka ei ole täyttänyt 10 vuotta, sairastuessa äkillisesti työntekijällä on oikeus saada lapsen hoidon järjestämiseksi tai tämän hoitamiseksi tilapäistä hoitovapaa 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. (29.6.2006/533)

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle tilapäisestä hoitovapaasta ja sen arvioidusta kestosta niin pian kuin mahdollista. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä luotettava selvitys tilapäisen hoitovapaan perusteesta.

7 §

Poissaolo pakottavista perhesyistä

Työntekijällä on oikeus tilapäiseen poissaoloon työstä, jos hänen välitön läsnäolonsa on välttämätöntä hänen perhettään kohdanneen, sairaudesta tai onnettomuudesta johtuvan, ennalta arvaamattoman ja pakottavan syyn vuoksi.

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle poissaolostaan ja sen syystä niin pian kuin mahdollista. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä luotettava selvitys poissaolonsa perusteesta.

8 §

Palkanmaksuvelvollisuus

Työnantajalla ei ole velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa tässä luvussa tarkoitettujen perhevapaiden ajalta.

Työnantajan on kuitenkin korvattava raskaana olevalle työntekijälle synnytystä edeltävistä lääketieteellisistä tutkimuksista aiheutuva ansion menetys, jos tutkimuksia ei voida suorittaa työajan ulkopuolella.

9 §

Työhönpaluu

Tässä luvussa tarkoitettujen perhevapaiden päättyessä työntekijällä on oikeus palata ensisijaisesti aikaisempaan työhönsä. Jos tämä ei ole mahdollista, on työntekijälle tarjottava aikaisempaa työtä vastaavaa työsopimuksen mukaista työtä ja jos tämäkään ei ole mahdollista, muuta työsopimuksen mukaista työtä.

5 luku

Lomauttaminen

1 §

Lomauttamisen määritelmä

Lomauttamisella tarkoitetaan työnantajan päätökseen tai hänen aloitteestaan tehtävään sopimukseen perustuvaa työnteon ja palkanmaksun väliaikaista keskeyttämistä työsuhteen pysyessä muutoin voimassa. Työnantaja saa 2 §:ssä säädettyjen perusteiden täytyessä lomauttaa työntekijän joko määräajaksi tai toistaiseksi keskeyttämällä työnteon kokonaan tai lyhentämällä työntekijän lain tai sopimuksen mukaista säännöllistä työaikaa siinä määrin kuin se lomauttamisen perusteen kannalta on välttämätöntä.

Työntekijä saa 6 §:stä johtuvien rajoituksien ottaa lomautuksen ajaksi muuta työtä. Asuntoedun käyttämisestä lomautuksen aikana säädetään 13 luvun 5 §:ssä.

2 §

Lomauttamisen perusteet

Työnantaja saa lomauttaa työntekijän, jos

1) hänellä on 7 luvun 3 §:ssä tarkoitettu taloudellinen tai tuotannollinen peruste työsopimuksen irtisanomiseen tai

2) työ tai työnantajan edellytykset tarjota työtä ovat vähentyneet tilapäisesti eikä työnantaja voi kohtuudella järjestää työntekijälle muuta sopivaa työtä tai työnantajan tarpeita vastaavaa koulutusta; työn tai työn tarjoamisedellytysten katsotaan lomauttamisen perusteena vähentyneen tilapäisesti, jos niiden voidaan arvioida kestävän enintään 90 päivää.

Työnantaja ja työntekijä saavat työsuhteen kestäessä 1 momentissa ja tämän luvun 4 §:ssä säädetyn estämättä sopia määräaikaisesta lomauttamisesta silloin, kun se on tarpeen työnantajan toiminnan tai taloudellisen tilan vuoksi.

Työnantaja saa lomauttaa määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijän vain, jos tämä tekee työtä vakituisen työntekijän sijaisena ja työnantajalla olisi oikeus lomauttaa vakituinen työntekijä, jos hän olisi työssä.

Työnantaja saa lomauttaa työehtosopimuksen perusteella valitun luottamusmiehen ja 13 luvun 3 §:ssä tarkoitetun luottamusvaltuutetun vain 7 luvun 10 §:n 2 momentissa säädettyillä perusteilla.

3 §

Ennakkoselvitys ja työntekijän kuuleminen

Työnantajan on käytettävissään olevien tietojen perusteella esitettävä työntekijälle ennakkoselvitys lomautuksen perusteista sekä sen arvioidusta laajuudesta, toteuttamistavasta, alkamisajankohdasta ja kestosta. Jos lomautus kohdistuu useaan työntekijään, selvitys voidaan antaa työntekijöiden edustajalle tai työntekijöille yhteisesti. Selvitys on esitettävä viipymättä lomautuksen tarpeen tultua työnantajan tietoon.

Selvityksen antamisen jälkeen, ennen lomautusilmoitusta työnantajan on varattava työntekijöille tai heidän edustajalleen tilaisuus tulla kuulluksi annetusta selvityksestä.

Ennakkoselvitystä ei tarvitse esittää, jos työnantajan on muun lain, sopimuksen tai muun häntä sitovan määräyksen perusteella esitettävä vastaava selvitys tai neuvoteltava lomauttamisesta työntekijöiden tai heidän edustajansa kanssa.

4 §

Lomautusilmoitus

Työnantajan on ilmoitettava lomauttamisesta työntekijälle henkilökohtaisesti viimeistään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista. Jos ilmoitusta ei voida toimittaa henkilökohtaisesti, sen saa toimittaa kirjeitse tai sähköisesti samaa ilmoitusaikaa noudattaen. Ilmoituksessa on mainittava lomautuksen peruste, sen alkamisaika ja kesto tai arvioitu kesto.

Ilmoitusvelvollisuutta ei ole, jos työnantajalla ei ole koko lomautusaikaan kohdistuvaa velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa muun työstä poissaolon vuoksi.

Ilmoitus on annettava tiedoksi lomautettavien työntekijöiden edustajalle. Jos lomautus kohdistuu vähintään 10 työntekijään, työnantajan on ilmoitettava tästä myös työvoimaviranomaiselle, paitsi jos hänellä on muun lain perusteella vastaava velvollisuus.

5 §

Todistus lomauttamisesta

Työnantajan on työntekijän pyynnöstä annettava lomautuksesta kirjallinen todistus, josta käyvät ilmi ainakin lomautuksen syy, alkamisaika sekä sen kesto tai arvioitu kesto.

6 §

Työhönpaluu lomautuksen jälkeen

Jos työntekijä on lomautettu toistaiseksi, työnantajan on ilmoitettava työn alkamisesta vähintään seitsemän päivää aikaisemmin, jollei toisin ole sovittu.

Työntekijällä on oikeus irtisanooa lomautuksen ajaksi toisen työnantajan kanssa tekemänsä työsopimus sen kestosta riippumatta viiden päivän irtisanomisaikaa noudattaen.

7 §

Lomautetun työntekijän työsuhteen päättyminen

Työntekijä saa lomautuksen aikana irtisanooa työsopimuksensa sen kestosta riippumatta ilman irtisanomisaikaa. Jos lomautuksen päättymisaika on työntekijän tiedossa, tätä oikeutta ei ole lomautuksen päättymistä edeltävän seitsemän päivän aikana.

Jos työnantaja irtisanoo lomautetun työntekijän työsopimuksen päättymään lomautuksen aikana, työntekijällä on oikeus saada irtisanomisajan palkkansa. Työnantaja saa vähentää irtisanomisajan palkasta 14 päivän palkan, jos työntekijä on lomautettu lain tai sopimuksen mukaista yli 14 päivän lomautusilmoitusaikaa käyttäen.

Jos työntekijä irtisanoo työsopimuksensa lomautuksen kestänyttä yhdenjaksoisesti vähintään 200 päivää, hänellä on oikeus saada korvauksena irtisanomisajan palkkansa, kuten 2 momentissa säädetään.

6 luku

Yleiset säännökset työsopimuksen päättämisestä

1 §

Määräaikaiset sopimukset

Määräaikainen työsopimus päättyy ilman irtisanomista määräajan päättyessä tai sovitun työn valmistuessa.

Jos työsopimuksen päättymisen ajankohta on vain työnantajan tiedossa, hänen on ilmoitettava työntekijälle työsopimuksen päättämisestä viipymättä päättymisajankohdan tultua hänen tietoonsa.

Viittä vuotta pidemmäksi määräajaksi tehty työsopimus on viiden vuoden kuluttua sopimuksen tekemisestä irtisanottavissa samoin perustein ja menettelytavoin kuin toistaiseksi voimassa oleva työsopimus.

1 a § (26.11.2004/1030)

Eroamisikä

Työntekijän työsuhde päättyy ilman irtisanomista ja irtisanomisaikaa sen kalenterikuukauden päättyessä, jonka aikana työntekijä täyttää 68 vuotta, jolleivät työnantaja ja työntekijä sovi työsuhteen jatkamisesta.

Työnantaja ja työntekijä saavat sopia työsuhteen määräaikaisesta jatkamisesta 1 luvun 3 §:n 2 momentin estämättä.

2 §

Yleiset säännökset irtisanomisajoista

Toistaiseksi tehty tai muutoin toistaiseksi voimassa oleva työsopimus päätetään toisen sopijapuolen tietoon saatettavalla irtisanomisella.

Irtisanomisaika voidaan sopia enintään kuudeksi kuukaudeksi. Jos on sovittu pidemmästä ajasta, tämän sijasta on noudatettava kuuden kuukauden irtisanomisaikaa. Työnantajan noudatettava irtisanomisaika voidaan sopia työntekijän irtisanomisaikaa pi-

demmäksi. Jos työnantajan noudatettavaksi sovittu irtisanomisaika on työntekijän irtisanomisaikaa lyhyempi, saa työntekijä noudattaa työnantajan noudatettavaksi sovittua irtisanomisaikaa.

Jos työ sopimus saadaan irtisanoa ilman irtisanomisaikaa, työsuhte päättyy sen työpäivän tai työvuoron päättyessä, jonka aikana irtisanomisilmoitus on toimitettu toiselle sopijapuolelle.

3 §

Yleiset irtisanomisajat

Jollei muusta sovita, työnantajan noudatettavat irtisanomisajat työsuhteen jatkuttua keskeytyksestä ovat:

- 1) 14 päivää, jos työsuhte on jatkunut enintään yhden vuoden;
- 2) yksi kuukausi, jos työsuhte on jatkunut yli vuoden mutta enintään neljä vuotta;
- 3) kaksi kuukautta, jos työsuhte on jatkunut yli neljä mutta enintään kahdeksan vuotta;
- 4) neljä kuukautta, jos työsuhte on jatkunut yli kahdeksan mutta enintään 12 vuotta;
- 5) kuusi kuukautta, jos työsuhte on jatkunut yli 12 vuotta.

Jollei muusta sovita, työntekijän noudatettavat irtisanomisajat työsuhteen jatkuttua keskeytyksestä ovat:

- 1) 14 päivää, jos työsuhte on jatkunut enintään viisi vuotta;
- 2) yksi kuukausi, jos työsuhte on jatkunut yli viisi vuotta.

4 §

Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen

Työnantajan, joka on irtisanonut työ sopimuksen noudattamatta irtisanomisaikaa, on maksettava työntekijälle korvauksena täysi palkka irtisanomisaikaa vastaavalta ajalta.

Työntekijä, joka ei ole noudattanut irtisanomisaikaa, on velvollinen suorittamaan työnantajalle kertakaikkisena korvauksena irtisanomisajan palkkaa vastaavan määrän.

Jos irtisanomisajan noudattaminen on laiminlyöty vain osittain, korvausvelvollisuus rajoittuu noudattamatta jääneen irtisanomisajan osan palkkaa vastaavaksi.

5 §

Sopimussuhteen hiljainen pidennys

Jos työnantaja sallii työntekijän jatkaa työtä sopimuskauden tai irtisanomisajan päättymisen jälkeen, katsotaan sopimussuhdetta jatkettuna toistaiseksi.

6 §

Työntekijän takaisin ottaminen

Työnantajan on tarjottava työtä 7 luvun 3 tai 7 §:ssä säädettyillä perusteilla irtisanomalleen, työvoimatoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos hän tarvitsee työntekijöitä yhdeksän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt.

Edellä 1 luvun 10 §:n 2 momentista poiketen tämä velvollisuus koskee vastaavasti myös 1 luvun 10 §:ssä tarkoitettua liikkeen luovutuksensaajaa silloin, kun luovuttaja on irtisanonut työntekijän työ sopimuksen päättymään ennen luovutushetkeä.

7 §

Työtodistus

Työsuhteen päättyessä työntekijällä on oikeus saada pyynnöstään työnantajalta kirjallinen todistus työsuhteen kestosta ja työtehtävien laadusta. Työntekijän nimenomaisesti pyynnöstä todistuksessa on lisäksi mainittava työsuhteen päättymisen syy sekä

arvio työntekijän työtaidosta ja käytöksestä. Työtodistuksesta ei saa ilmetä muuta kuin mitä sen sanamuodosta käy ilmi.

Työnantajalla on velvollisuus antaa työntekijälle työtodistus, jos sitä pyydetään 10 vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä. Todistusta työntekijän työtaidosta ja käytöksestä on kuitenkin pyydetävä viiden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä.

Jos työsuhteen päättymisestä on kulunut yli 10 vuotta, työtodistus työsuhteen kestosta ja työtehtävien laadusta on annettava vain, jos siitä ei aiheudu työnantajalle kohtuutonta hankaluutta. Samoin edellytyksin työnantajan on annettava kadonneen tai turmeltuneen työtodistuksen tilalle uusi todistus.

7 luku

Työsopimuksen irtisanomisperusteet

1 §

Yleissäännös irtisanomisperusteista

Työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä.

2 §

Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet

Työntekijästä johtuvana tai hänen henkilöönsä liittyvänä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten työntekijän henkilöön liittyvien työntekehdelytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään. Syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan.

Asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena ei voida pitää ainakaan:

- 1) työntekijän sairautta, vammaa tai tapaturmaa, ellei hänen työkykynsä ole näiden vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista;
 - 2) työntekijän osallistumista työehtosopimuslain mukaiseen tai työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen;
 - 3) työntekijän poliittisia, uskonnollisia tai muita mielipiteitä tai hänen osallistumistaan yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan;
 - 4) turvautumista työntekijän käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin.
- Työntekijää, joka on laiminlyönyt työsuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei kuitenkaan saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä.

Työnantajan on kuultuaan työntekijää 9 luvun 2 §:ssä tarkoitetulla tavalla ennen irtisanomista selvítettävä, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön.

Jos irtisanomisen perusteena on niin vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista, ei 3 ja 4 momentissa säädettyä tarvitse noudattaa.

3 §

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

Työnantaja saa irtisanoa työsopimuksen, kun tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähen-

työntekijä olennaisesti ja pysyvästi. Työsopimusta ei kuitenkaan saa irtisanoa, jos työntekijä on sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin 4 §:ssä säädettyllä tavalla.

Perustetta irtisanomiseen ei ole ainakaan silloin, kun

1) työnantaja on joko ennen irtisanomista tai sen jälkeen ottanut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin, vaikka hänen toimintaedellytyksensä eivät ole vastaavana aikana muuttuneet; tai

2) töiden uudelleenjärjestelystä ei ole aiheutunut työn tosiasiallista vähentymistä.

4 §

Työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus

Työntekijälle on tarjottava ensisijaisesti hänen työsopimuksensa mukaista työtä vastaavaa työtä. Jos tällaista työtä ei ole, työntekijälle on tarjottava muuta hänen koulutustaan, ammattitaitoaan tai kokemustaan vastaavaa työtä.

Työnantajan on järjestettävä työntekijälle sellaista uusien tehtävien edellyttämää koulutusta, jota voidaan molempien sopijapuolten kannalta pitää tarkoituksenmukaisena ja kohtuullisena.

Jos työnantajalla, joka tosiasiallisesti käyttää henkilöstöasioissa määräysvaltaa toisessa yrityksessä tai yhteisössä omistuksen, sopimuksen tai muun järjestelyn perusteella, ei ole tarjota työntekijälle 1 momentissa tarkoitettua työtä, on hänen selvítettävä, voiko hän täyttää työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuutensa tarjoamalla työntekijälle työtä muista määräysvallassaan olevista yrityksistä tai yhteisöistä.

5 §

Irtisanomisoikeus liikkeen luovutuksen yhteydessä

Luovutuksensaaja ei saa irtisanoa työntekijän työsopimusta pelkästään 1 luvun 10 §:ssä tarkoitetun liikkeen luovutuksen perusteella.

Työnantajan luovuttaessa liikkeensä 1 luvun 10 §:ssä säädettyllä tavalla työntekijä saa työsuhteessa muutoin sovellettavaa irtisanomisaikaa noudattamatta tai sen kestoajasta riippumatta irtisanoa työsopimuksen päättymään luovutuspäivästä, jos hän on saanut tiedon luovutuksesta työnantajalta tai liikkeen uudelta haltijalta viimeistään kuukautta ennen luovutuspäivää. Jos työntekijälle on annettu tieto luovutuksesta myöhemmin, hän saa irtisanoa työsopimuksensa päättymään luovutuspäivästä tai tämän jälkeen, viimeistään kuitenkin kuukauden kuluessa saatuaan tiedon luovutuksesta.

6 §

Luovutuksensaajan vastuu

Jos työsopimus päätetään siksi, että työntekijän työehdot heikkenevät olennaisesti liikkeen luovutuksen johdosta, työnantajan katsotaan olevan vastuussa työsuhteen päättymisestä.

7 §

Irtisanominen saneerausmenettelyn yhteydessä

Jos työnantaja on yrityksen saneerauksesta annetussa laissa (47/1993) tarkoitettun menettelyn kohteena, työnantaja saa, ellei 4 §:stä johdu muuta, irtisanoa työsopimuksen sen kestosta riippumatta noudattaen kahden kuukauden irtisanomisaikaa, jos

1) irtisanomisen perusteena on sellainen saneerausmenettelyn aikana suoritettava järjestely tai toimenpide, joka on välttämätön konkurssin torjumiseksi ja jonka vuoksi työ lakkaa tai vähenee 3 §:ssä tarkoitetulla tavalla tai

2) irtisanomisen perusteena on vahvistetun saneerausohjelman mukainen toimenpide, jonka vuoksi työ lakkaa tai vähenee 3 §:ssä tarkoitetulla tavalla, tai perusteena on vahvis-

tetussa saneerausohjelmassa todetusta taloudellisesta syystä johtuva, ohjelman mukainen järjestely, joka edellyttää työvoiman vähentämistä.

Työntekijän noudatettava irtisanomisaika saneerausmenettelyn yhteydessä on 14 päivää, jos 5 luvun 7 §:n 1 momentista ei muuta johdu.

8 §

Työnantajan konkurssi ja kuolema

Kun työnantaja asetetaan konkurssiin, saadaan työsopimus sen kestosta riippumatta molemmin puolin irtisanoa päättymään. Irtisanomisaika on 14 päivää. Palkan konkurssin ajalta maksaa konkurssipesä.

Työnantajan kuoltua on sekä kuolinpesän osakkailla että työntekijällä oikeus irtisanoa työsopimus sen kestosta riippumatta. Irtisanomisaika on 14 päivää. Irtisanomisoikeutta on käytettävä kolmen kuukauden kuluessa työnantajan kuolemasta.

9 §

Raskaana tai perhevapaalla olevan työntekijän irtisanominen

Työnantaja ei saa irtisanoa työsopimusta työntekijän raskauden johdosta eikä sillä perusteella, että työntekijä käyttää oikeuttaan 4 luvussa säädettyyn perhevapaaseen. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä selvitys raskaudesta.

Jos työnantaja irtisanoo raskaana olevan tai perhevapaata käyttävän työntekijän työsopimuksen, katsotaan irtisanomisen johtuneen työntekijän raskaudesta tai perhevapaan käyttämisestä, ellei työnantaja voi osoittaa sen johtuneen muusta seikasta.

Työnantaja saa irtisanoa äitiys-, erityis-, isyys-, vanhempain- tai hoitovapaalla olevan työntekijän työsopimuksen 3 §:ssä säädettyillä perusteilla vain, jos työnantajan toiminta päättyy kokonaan.

10 §

Luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun irtisanomissuoja

Työnantaja saa irtisanoa työehtosopimuksen perusteella valitun luottamusmiehen ja 13 luvun 3 §:ssä tarkoitetun luottamusvaltuutetun työsopimuksen tämän luvun 2 §:ssä tarkoitetulla perusteella vain, jos niiden työntekijöiden enemmistö, joita luottamusmies tai luottamusvaltuutettu edustaa, antaa siihen suostumuksensa.

Työnantaja saa irtisanoa luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun työsopimuksen 3 tai 7 §:ssä taikka 8 §:n 1 momentissa säädettyillä perusteilla vain, jos luottamusmiehen tai luottamusvaltuutetun työ päättyy kokonaan, eikä työnantaja voi järjestää hänelle hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön 4 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

11 §

Työsuhteen muuttaminen osa-aikaiseksi

Työnantaja saa yksipuolisesti muuttaa työsuhteen osa-aikaiseksi 3 §:ssä tarkoitetulla irtisanomisperusteella irtisanomisaikaa noudattaen.

12 § (23.6.2005/456)

Työntekijän oikeus työllistymisvapaaseen

Jolleivät työnantaja ja työntekijä työnantajan irtisanottua työsopimuksen 7 luvun 3 ja 4 tai 7 §:ssä tarkoitetuilla perusteilla ole sopineet muuta, työntekijällä on oikeus vapaaseen täydellä palkalla osallistuakseen irtisanomisaikanaan julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa (1295/2002) tarkoitetun työllistymisohjelman laatimiseen, sen mukaiseen työvoimapolitiittiseen aikuiskoulutukseen, harjoitteluun ja työssä oppimiseen tai oma-

aloitteeseen tai viranomaisaloitteeseen työpaikan hakuun ja työhaastatteluun tai uudelleen sijoitusvalmennukseen.

Työllistymisvapaan pituus määräytyy irtisanomisajan pituuden mukaan seuraavasti:

- 1) enintään yhteensä viisi työpäivää, jos irtisanomisaika on enintään yksi kuukausi;
- 2) enintään yhteensä 10 työpäivää, jos irtisanomisaika on yhtä kuukautta pidempi mutta enintään neljä kuukautta;
- 3) enintään yhteensä 20 työpäivää, jos irtisanomisaika on yli neljä kuukautta.

Työntekijän on ennen työllistymisvapaan tai sen osan käyttämistä ilmoitettava siitä ja vapaan perusteesta työnantajalle niin hyvissä ajoin kuin mahdollista sekä pyydettyäessä esitettävä luotettava selvitys kunkin vapaan perusteesta.

Työllistymisvapaan käyttämisestä ei saa aiheutua työnantajalle merkittävää haittaa.

8 luku

Työsopimuksen purkaminen

1 §

Purkamisperuste

Työnantaja saa purkaa työnsopimuksen noudatettavasta irtisanomisajasta tai työnsopimuksen kestosta riippumatta päättyväksi heti vain erittäin painavasta syystä. Tällaisena syynä voidaan pitää työntekijän työnsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden niin vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa.

Työntekijä saa vastaavasti purkaa työnsopimuksen päättyväksi heti, jos työnantaja rikkoo tai laiminlyö työnsopimuksesta tai laista johtuvia, työsuhteessa olennaisesti vaikuttavia velvoitteita niin vakavasti, että työntekijältä ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa.

2 §

Purkamisoikeuden raukeaminen

Purkamisoikeus raukeaa, jos työnsopimusta ei ole purettu 14 päivän kuluessa siitä, kun sopijapuoli sai tiedon 1 §:ssä tarkoitetun purkamisperusteen täyttymisestä.

Jos purkaminen estyy päteväen syyn vuoksi, sen saa toimittaa 14 päivän kuluessa esteen lakkaamisesta.

3 §

Työnsopimuksen purkautuneena pitäminen

Jos työntekijä on ollut poissa työstä vähintään seitsemän päivää ilmoittamatta sinä aikana työnantajalle pätevää syytä poissaololleen, työnantaja saa käsitellä työnsopimusta purkautuneena poissaolon alkamisesta lukien.

Jos työnantaja on poissa työpaikalta vähintään seitsemän päivää ilmoittamatta sinä aikana työntekijälle pätevää syytä poissaololleen, työntekijä saa katsoa työnsopimuksen purkautuneen.

Jos poissaolosta ei ole voitu ilmoittaa toiselle sopijapuolelle hyväksyttävän esteen vuoksi, työnsopimuksen purkautuminen peruuntuu.

9 luku Työsopimuksen päättämismenettely

1 § Irtisanomisperusteeseen vetoaminen

Työnantajan on toimitettava työsopimuksen irtisanominen kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun työnantaja sai tiedon 7 luvun 2 §:ssä tarkoitetusta työntekijän henkilöön liittyvästä irtisanomisen perusteesta.

2 § Työntekijän ja työnantajan kuuleminen

Ennen kuin työnantaja irtisanoa työsopimuksen 7 luvun 2 §:ssä tarkoitetulla perusteella tai purkaa työsopimuksen 1 luvun 4 §:n perusteella tai 8 luvun 1 §:ssä tarkoitetusta syystä, työnantajan on varattava työntekijälle tilaisuus tulla kuulluksi työsopimuksen päättämisen syistä. Työntekijällä on oikeus häntä kuultaessa käyttää avustajaa.

Ennen kuin työntekijä purkaa työsopimuksen 8 luvun 1 §:ssä tarkoitetusta syystä, työntekijän on varattava työnantajalle tilaisuus tulla kuulluksi työsopimuksen purkamisen perusteesta.

3 § Työnantajan selvitysvelvollisuus

Ennen kuin työnantaja irtisanoa työsopimuksen 7 luvun 3 tai 7 §:n perusteella, työnantajan on selvitettävä irtisanottavalle työntekijälle irtisanomisen perusteet ja vaihtoehdot sekä työvoimatoimistolta saatavat työvoimapalvelut niin hyvissä ajoin kuin mahdollista. Jos työsopimus irtisanotaan 7 luvun 8 §:n perusteella, konkurssi- tai kuolinpesän on esitettävä selvitys irtisanomisen perusteesta työntekijöille niin pian kuin mahdollista. Työvoimaviranomaisten tehtävästä kartoittaa tarvittavat työvoimapalvelut yhteistyössä työnantajan ja henkilöstön edustajien kanssa säädetään julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa. (23.6.2005/456)

Jos irtisanominen kohdistuu useaan työntekijään, selvitys voidaan antaa työntekijöiden edustajalle tai jollei tällaista ole valittu, työntekijöille yhteisesti.

Jos työnantaja on lain säännöksen, sopimuksen tai muun häntä sitovan määräyksen mukaan velvollinen neuvottelemaan irtisanomisen perusteesta työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa, työnantajalla ei ole 1 ja 2 momentissa tarkoitettua selvitysvelvollisuutta.

3 a § (23.6.2005/456) Työnantajan ilmoitus työvoimatoimistolle

Työnantaja, joka irtisanoa 7 luvun 3, 4, 7 tai 8 §:ssä tarkoitetuilla taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla työntekijän, jolle ennen irtisanomisajan päättymistä kertyisi yhteensä vähintään kolmen vuoden mittainen työhistoria saman työnantajan tai eri työnantajien työssä, on velvollinen ilmoittamaan viipymättä irtisanomisesta työvoimatoimistolle. Sama velvollisuus on työnantajalla, jonka työssä työntekijä on työsuhteen päättyessä ollut määräaikaisessa työsuhteessa keskeytyksittä vähintään kolme vuotta tai määräaikaisissa työsuhteissa yhteensä vähintään 36 kuukautta viimeksi kuluneen 42 kuukauden aikana.

Työnantajan on, työntekijän suostumuksella, liitettävä tähän 1 momentissa tarkoitettuun ilmoitukseen käytettävissään olevat tiedot työntekijän koulutuksesta, työtehtävistä ja työkokemuksesta.

3 b § (23.6.2005/456)

Työnantajan tiedottamisvelvollisuus työllistymisohjelmasta ja työllistymisohjelmallisästä

Työnantajalla on 3 a §:ssä tarkoitetuissa tapauksissa velvollisuus tiedottaa työntekijälle tämän oikeudesta julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa tarkoitettuun työllistymisohjelmaan sekä oikeudesta työttömyysturvalaissa (1290/2002) tarkoitettuun työllistymisohjelmallisään.

4 §

Työsopimuksen päättämislmoituksen toimittaminen

Työsopimuksen päättämislmoitus on toimitettava työnantajalle tai tämän edustajalle tai työntekijälle henkilökohtaisesti. Jos tämä ei ole mahdollista, ilmoitus voidaan toimittaa kirjeitse tai sähköisesti. Tällaisen ilmoituksen katsotaan tulleen vastaanottajan tietoon viimeistään seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun ilmoitus on lähetetty.

Työntekijän ollessa lain tai sopimuksen mukaisella vuosilomalla tai työajan tasaamiseksi annetulla vähintään kahden viikon pituisella vapaalla katsotaan kirjeitse tai sähköisesti lähetettyyn ilmoitukseen perustuva työsuhteen päättäminen toimitetuksi kuitenkin aikaisintaan loman tai vapaan päättymistä seuraavana päivänä.

Toimitettaessa työsopimuksen päättämislmoitus kirjeitse tai sähköisesti katsotaan 1 luvun 4 §:n mukaiseen perusteeseen ja 8 luvun 1 §:ssä tarkoitettuihin työsopimuksen päättämisperusteisiin vedotun sovitussa tai säädettyssä ajassa, jos ilmoitus on tuon ajan kuluessa jätetty postin kuljetettavaksi tai lähetetty sähköisesti.

5 §

Päättämisperusteiden ilmoittaminen työntekijälle

Työnantajan on työntekijän pyynnöstä viivytyksettä ilmoitettava tälle kirjallisesti työsopimuksen päättämispäivämäärä sekä ne hänen tiedossaan olevat irtisanomisen tai purkamisen syyt, joiden perusteella työsopimus on päätetty.

10 luku

Työsopimuksen pätemättömyys ja kohtuuttomat ehdot

1 §

Oikeustoimilain mukainen pätemättömyys

Jos työsopimus ei sido työntekijää oikeustoimilain 3 luvussa säädetyn pätemättömyysperusteen vuoksi, työntekijällä on pätemättömyyden voimaan saattamisen sijasta oikeus irtisanoa työsopimus päättymään heti, jollei pätemättömyysperuste ole menettänyt merkitystään.

2 §

Kohtuuttomat ehdot

Jos työsopimuksen ehdon soveltaminen olisi hyvän tavan vastaista tai muutoin kohtuutonta, ehtoa voidaan sovitella tai se voidaan jättää huomioon ottamatta.

3 §

Mitättömän ehdon vaikutukset

Vaikka työsopimuksen ehto on työntekijän suojaksi annetun säännöksen vastaisena mitätön, työsopimus on muilta osin voimassa.

4 §

Vajaavaltaisuuteen perustuva pätemättömyys

Työnantaja ei saa vedota työntekijän vajaavaltaisuudesta johtuvaan sopimuksen pätemättömyyteen niin kauan kuin vajaavaltainen täyttää sopimusvelvoitteensa.

11 luku

Kansainvälisluonteiset työ sopimukset

1 §

Työsopimukseen sovellettava laki

Jos työ sopimuksella on liittymä useampaan kuin yhteen valtioon, työ sopimukseen sovellettava laki määräytyy Roomassa 19 päivänä kesäkuuta 1980 tehdyn sopimusvelvoitteisiin sovellettavaa lakia koskevan yleissopimuksen mukaisesti.

2 §

Lähetetyt työntekijät

Suomeen lähetettyjen työntekijöiden työsuhteiden vähimmäisehdoista ja työoloista säädetään lähetetyistä työntekijöistä annetussa laissa (1146/1999).

12 luku

Vahingonkorvausvelvollisuus

1 §

Yleinen vahingonkorvausvelvollisuus

Työnantajan, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tai laiminlyö työsuhteesta tai tästä laista johtuvia velvollisuuksia, on korvattava työntekijälle siten aiheuttamansa vahinko.

Edellä 1 momentissa säädetystä poiketen korvausvelvollisuus 1 luvun 4 §:ssä taikka 7 tai 8 luvussa säädettyjen perusteiden vastaisesta työ sopimuksen päättämisestä määräytyy 2 §:n mukaan.

Työntekijän, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tai laiminlyö työ sopimuksesta tai tästä laista johtuvia velvollisuuksia tai aiheuttaa työssään työnantajalle vahinkoa, on korvattava työnantajalle aiheuttamansa vahinko vahingonkorvauslain (412/1974) 4 luvun 1 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan.

Korvaus irtisanomisajan noudattamatta jättämisestä määräytyy 6 luvun 4 §:n mukaan. Vähintään 200 päivää lomautettuna olleen työntekijän oikeudesta saada työ sopimuksen irtisanoessaan irtisanomisajan palkkaa tai sen osaa vastaava korvaus irtisanomisajalta säädetään 5 luvun 7 §:n 3 momentissa.

2 §

Korvaus työ sopimuksen perusteettomasta päättämisestä

Työnantaja, joka on tässä laissa säädettyjen perusteiden vastaisesti päättänyt työ sopimuksen, on määrättävä maksamaan korvausta työ sopimuksen perusteettomasta päättämisestä. Jos työntekijä on purkanut työ sopimuksen 8 luvun 1 §:ssä säädetyllä perusteella, joka on johtunut työnantajan tahallisesta tai huolimattomasta menettelystä, työnantaja on määrättävä maksamaan korvausta työ sopimuksen perusteettomasta päättämisestä. Yksinomaisena korvauksena on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka. Työehtosopimuksen perusteella valitulle luottamusmiehele ja jäljem-

pänä 13 luvun 3 §:ssä tarkoitetulle luottamusvaltuutetulle suoritettavan korvauksen enimmäismäärä on kuitenkin 30 kuukauden palkka.

Korvauksen suuruutta määrättäessä otetaan työsopimuksen päättämisen syystä riippuen huomioon työtä vaille jäämisen arvioitu kesto ja ansion menetys, määräämisen työsopimuksen jäljellä ollut kesto aika, työsuhteen kesto, työntekijän ikä ja hänen mahdollisuutensa saada ammatiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä, työnantajan menettely työsopimusta päätettäessä, työntekijän itsensä antama aihe työsopimuksen päättämiseen, työntekijän ja työnantajan olot yleensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat.

Jos työnantaja on irtisanonut työsopimuksen vastoin 7 luvun 3 tai 7 §:ssä säädettyjä perusteita tai purkanut sen 1 luvun 4 §:n tai yksinomaan 8 luvun 1 §:ssä säädettyjen perusteiden vastaisesti, korvausta määrättäessä ei sovelleta 1 momentin säännöstä korvauksen vähimmäismäärästä.

3 §

Työttömyyspäivärahan vaikutus vahingonkorvauksen ja korvauksen maksamiseen

Edellä 2 §:n mukaan määrätystä korvauksesta siltä osin kuin se on korvausta työntekijälle ennen tuomion julistamista tai antamista menetetyistä työttömyydestä johtuvista palkkaeduista on vähennettävä

- 1) 75 prosenttia työntekijälle kyseiseltä ajalta maksetusta työttömyysturvalaissa (602/1984) tarkoitetusta ansioon suhteutetusta työttömyyspäivärahasta;
- 2) 80 prosenttia työntekijälle kyseiseltä ajalta maksetusta työttömyysturvalaissa tarkoitettua peruspäivärahasta; sekä
- 3) työntekijälle kyseiseltä ajalta työmarkkinatuesta annetun lain (1542/1993) nojalla maksettu työmarkkinatuki.

Tuomioistuimien voi tehdä korvauksesta 1 momentissa säädettyä pienemmän vähennyksen tai jättää vähennyksen kokonaan tekemättä, jos se on korvauksen määrä, työntekijän taloudelliset ja sosiaaliset olot sekä hänen kokemansa loukkaus huomioon ottaen kohtuullista.

Edellä 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettua asiaa käsiteltäessä tuomioistuimen on varattava työttömyysvakuutusrahastolle ja etuuden maksaneelle työttömyyskassalle tilaisuus tulla kuulluksi. Tuomioistuimen on veloitettava työnantaja maksamaan korvauksesta vähennetty rahamäärä työttömyysvakuutusrahastolle ja toimitettava asiassa annettu lainvoiman saanut tuomio tai päätös sille tiedoksi. Mitä tässä säädetään työttömyysvakuutusrahastosta, koskee vastaavasti kansaneläkelaitosta käsiteltäessä 1 momentin 2 tai 3 kohdassa tarkoitettua asiaa.

Jos työnantajan korvausvelvollisuudesta tehdään sopimus, siinä on erikseen mainittava 2 §:n nojalla sovittu kokonaiskorvaus sekä siihen sisältyvä työntekijälle työttömyydestä johtuvista, ennen sopimuksen tekemistä menetetyistä palkkaeduista maksettava korvaus. Korvauksesta on tehtävä vähennys noudattaen, mitä 1 ja 2 momentissa säädetään. Työnantaja vastaa siitä, että korvauksesta vähennetty rahamäärä suoritetaan työttömyysvakuutusrahastolle tai kansaneläkelaitokselle ja että sopimusjäljennös toimitetaan sille tiedoksi.

Mitä edellä säädetään 2 §:n mukaan määrätystä korvauksesta, sovelletaan myös perusteettoman lomauttamisen johdosta 1 §:n 1 momentin nojalla määrättyyn vahingonkorvaukseen.

13 luku

Erinäisiä säännöksiä

1 §

Yhdistymisvapaus

Työnantajalla ja työntekijällä on oikeus kuulua yhdistykseen sekä oikeus osallistua tällaisen yhdistyksen toimintaan. Heillä on myös oikeus perustaa luvallinen yhdistys.

Työnantajalla ja työntekijällä on niin ikään vapaus olla kuulumatta edellä tarkoitettuun yhdistykseen. Tämän oikeuden ja vapauden käytön estäminen ja rajoittaminen on kiellettyä.

Yhdistymisvapauden vastainen sopimus on mitätön.

2 §

Kokoontumisoikeus

Työnantajan on sallittava työntekijöiden ja heidän järjestöjensä käyttää maksutta työnantajan hallinnassa olevia sopivia tiloja taukojen aikana ja työajan ulkopuolella käsitelläkseen työsuhteasioita sekä ammatillisen yhdistyksen toimialaan kuuluvia asioita. Kokoontumisoikeuden käyttö ei saa aiheuttaa haittaa työnantajan toiminnalle.

3 §

Luottamusvaltuutettu

Työntekijät, joilla ei ole työnantajaa työehtosopimuslain nojalla sitovassa työehtosopimuksessa tarkoitettua luottamusmiestä, voivat valita keskuudestaan luottamusvaltuutetun. Luottamusvaltuutetun tehtävät ja toimivalta määräytyvät tässä laissa ja muualla työlaainsäädännössä erikseen säädettävällä tavalla. Lisäksi työntekijät voivat erikseen enemmistöpäätöksin valtuuttaa luottamusvaltuutetun edustamaan heitä valtuutuksessa määrätyissä työsuhteita ja työoloja koskevista asioista.

Luottamusvaltuutetulla on oikeus saada laissa tarkoitettujen tehtävien hoitamiseksi tarpeelliset tiedot sekä riittävästi vapautusta työstään. Työnantajan on korvattava tästä aiheutuva ansion menetys. Muiden tehtävien hoitamiseksi luottamusvaltuutetulle annettavasta työstä vapautuksesta ja ansion menetyksen korvaamisesta on sovittava työnantajan kanssa.

Luottamusvaltuutetun irtisanomissuojasta säädetään 7 luvun 10 §:ssä.

4 §

Luottamusvaltuutettu ja liikkeen luovutus

Luottamusvaltuutettu säilyttää 3 §:ssä säädetyn asemansa, jos liike tai sen osa sitä luovutettaessa säilyttää itsenäisyytensä. Jos luottamusvaltuutetun toimikausi päättyy liikkeen luovutuksen johdosta, hänellä on 7 luvun 10 §:ssä säädetty irtisanomissuoja kuusi kuukautta toimikautensa päättymisestä.

5 §

Asuntoetu

Työntekijällä on oikeus käyttää hänelle palkkaetuna annettua asuinhuoneistoa sen ajan, jolloin työnteke on keskeytynyt hyväksyttävän syyn vuoksi sekä työsuhteen päättyessä asuinhuoneiston vuokrauksesta annetun lain (481/1995) 92 §:ssä vuokranantajan irtisanomisajaksi säädetyn ajan. Työsuhteen päättyessä työntekijän kuoleman johdosta hänen huoneistossa asuvilla perheenjäsenillään on oikeus käyttää asuntoa kuolemantapauksen jälkeen sen ajan, johon työntekijällä olisi ollut oikeus, kuitenkin enintään kolme kuukautta.

Työsuhteen päättyttyä työnantaja saa periä 1 momentissa tarkoitettua huoneiston käytöstä vastikkeena neliömetriltä enintään määrän, joka on asumistukilain (408/1975) nojalla vahvistettu paikkakunnalla kohtuullisiksi enimmäisasumismenoiksi neliömetriä kohden. Vastikkeen perimisestä on ilmoitettava työntekijälle tai hänen perheenjäsenelleen. Vastiketta saadaan periä sen kuukauden alusta, joka lähinnä seuraa 14 päivän kuluessa ilmoituksesta.

Vastaavasti työnantajalla on oikeus periä huoneiston käytöstä vastike hänen palkanmaksuvelvollisuutensa keskeydyttyä työsuhteen jatkuessa. Vastiketta saadaan periä aikaisintaan palkanmaksuvelvollisuuden päättymistä seuraavan toisen täyden kalenterikuukauden alusta. Vastikkeen perimisestä on ilmoitettava työntekijälle viimeistään kuukautta ennen maksuvelvollisuuden alkamista.

Tärkeän syyn niin vaatiessa työnantaja voi 1 momentissa tarkoitetun työnteon keskeytyksen ajaksi sekä työsuhteen päättymisen jälkeiseksi ajaksi antaa työntekijän tai vaimon perheenjäsenen käytettäväksi muun soveliaan asunnon. Tästä aiheutuvat muuttokustannukset maksaa työnantaja.

6 §

Säännösten pakottavuus

Sopimus, jolla vähennetään työntekijälle tämän lain mukaan tulevia oikeuksia ja etuja, on mitätön, ellei tästä laista johdu muuta.

7 §

Poikkeaminen työehtosopimuksella

Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä on 6 §:ssä säädetystä poiketen oikeus sopia siitä, mitä 1 luvun 5 §:ssä (työsuhteen kestosta riippuvat työsuhteet), 2 luvun 5 §:ssä (työnantajan velvollisuus tarjota työtä osa-aikatyöntekijälle), 11 §:ssä (sairausajan palkka) ja 13 §:ssä (palkanmaksuaika ja -kausi), 5 luvun 3 §:ssä (ennakkoselvitys ja työntekijän kuuleminen), 4 §:ssä (lomautusilmoitus) ja 7 §:n 2 momentissa (työnantajan oikeus vähentää lomautusilmoitusajan palkka irtisanomisajan palkasta), 6 luvun 6 §:ssä (työntekijän takaisin ottaminen) sekä 9 luvussa (työsopimuksen päättämismenettely) säädetään. Mainittujen yhdistysten välisellä työehtosopimuksella saadaan myös sopia 5 luvun 2 §:n 1 momentin 2 kohdassa ja 2 momentissa tarkoitetun lomauttamisen perusteista, ei kuitenkaan pidentää 1 momentin 2 kohdassa mainittua lomautuksen enimmäisaikaa ja rajoittaa 7 luvun 4 §:ssä säädetyn työn tarjoamisvelvollisuuden alueellista laajuutta.

Edellä 1 momentissa tarkoitettuja työehtosopimuksen määräyksiä työnantaja saa soveltaa niidenkin työntekijöiden työsuhteissa, jotka eivät ole sidottuja työehtosopimukseen, mutta joiden työsuhteissa työnantajan on työehtosopimuslain mukaan noudatettava työehtosopimuksen määräyksiä. Jos työsopimuksessa on niin sovittu, saadaan työehtosopimuksen mainittuja määräyksiä noudattaa työehtosopimuksen lakkaamisen jälkeen uuden työehtosopimuksen voimaantuloon saakka niissä työsuhteissa, joissa määräyksiä saataisiin soveltaa, jos työehtosopimus olisi edelleen voimassa.

Mitä tässä pykälässä säädetään työnantajien valtakunnallisesta yhdistyksestä, sovelletaan vastaavasti valtion neuvotteluviranomaiseen ja muuhun valtion sopimusviranomaiseen, kunnalliseen työmarkkinalaitokseen, evankelis-luterilaisen kirkon sopimusvaltuuskuntaan ja ortodoksiseen kirkkokuntaan sekä Ahvenanmaan maakunnan maakuntahallitukseen ja Ahvenanmaan maakunnan kunnalliseen sopimusvaltuuskuntaan.

8 §

Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset

Työnantaja, jonka on noudatettava 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettua yleissitovaa työehtosopimusta, saa noudattaa tämän työehtosopimuksen soveltamisalalla myös sen tämän luvun 7 §:ssä tarkoitettuja määräyksiä, jos niiden soveltaminen ei edellytä paikallista sopimista. Tällöin sovelletaan myös, mitä 7 §:n 2 momentin toisessa virkkeessä säädetään.

9 § (15.8.2003/743) **Vanhentuminen ja kanneaika**

Työntekijän palkkasaatava vanhentuu viiden vuoden kuluttua erääntymispäivästä, jollei vanhentumista ole sitä ennen katkaistu. Sama vanhentumisaika koskee myös muita tässä laissa tarkoitettuja saatavia.

Työntekijälle aiheutuneen henkilövahingon korvaamisessa vanhentumisaika on kuitenkin kymmenen vuotta.

Työsuhteen päätyttyä 1 momentissa tarkoitettu saatava raukeaa, jos kannetta ei nosteta kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde on päättynyt. Jos kuitenkin työntekijän saatavan perusteena olevia työehtosopimuksen määräyksiä on pidettävä ilmeisen tulkinvaraisina, saatava vanhentuu kuten 1 momentissa säädetään.

10 § **Nähtävänäpito**

Työnantajan on pidettävä tämä laki ja 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettu yleissitova työehtosopimus työntekijöiden vapaasti saatavilla työpaikalla.

11 § **Rangaistussäännökset**

Rangaistus 2 luvun 2 §:ssä säädetyn syrjintäkiellon rikkomisesta säädetään rikoslain (39/1889) 47 luvun 3 §:ssä, 13 luvun 1 §:ssä säädetyn yhdistymisvapauden loukkaamisesta rikoslain 47 luvun 5 §:ssä sekä 7 luvun 10 §:ssä tarkoitetun luottamusmiehen ja 13 luvun 3 §:ssä säädetyn luottamusvaltuutetun oikeuksien loukkaamisesta rikoslain 47 luvun 4 §:ssä.

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo 2 luvun 17 §:n (kuittausoikeuden rajoitus), 6 luvun 7 §:n (työtodistus) taikka 13 luvun 2 (kokoon-tumisoikeus) tai 10 §:n (nähtävänäpito) säännöksiä taikka 2 luvun 16 §:n 2 momentin vastaisesti pyynnöstä huolimatta jättää antamatta palkkalaskelman työntekijälle, on tuomittava työsopimuslakirikkomuksesta sakkoon. Vastuu työnantajan ja tämän edustajan kesken määräytyy rikoslain 47 luvun 7 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan. (30.4.2004/304)

12 § **Valvonta**

Työsuojeluviranomaiset valvovat tämän lain noudattamista. Työsuojeluviranomaisen on valvontatehtävässään ja erityisesti valvoessaan yleissitovien työehtosopimusten noudattamista toimittava kiinteässä yhteistyössä niiden työnantajien ja työntekijöiden yhdistysten kanssa, joiden tekemien yleissitovien työehtosopimusten määräyksiä työnantajien on 2 luvun 7 §:n mukaan noudatettava.

Työsuojeluviranomaisilla on pyynnöstä oikeus saada työnantajalta jäljennös valvonnan kannalta tarpeellisista asiakirjoista sekä yksityiskohtainen selvitys suullisesti tehdyistä sopimuksista.

14 luku **Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset**

1 § **Voimaantulo**

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä kesäkuuta 2001.

2 §

Kumottavat säännökset

Tällä lailla kumotaan 30 päivänä huhtikuuta 1970 annettu työ sopimuslaki (320/1970) siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen.

Jos muussa laissa tai asetuksessa viitataan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleeseen työ sopimuslakiin, on sen sijasta sovellettava tätä lakia.

3 §

Siirtymäsäännös

Työsuhteissa, joissa työnantajan on noudatettava tai hän saa noudattaa joko työehtosopimuslain tai tämän lain voimaan tullessa voimassa olleen työ sopimuslain 17 §:n 1 ja 2 momentin nojalla ennen tämän lain voimaantuloa tehtyä työehtosopimusta, hän saa soveltaa sen tästä laista poikkeavia määräyksiä työehtosopimuksen voimassaolon päättymiseen saakka, ellei työehtosopimusta muuteta sitä ennen.

Tämän lain voimaan tullessa voimassa olleen työ sopimuslain 17 §:n 1 ja 2 momenttia sovelletaan siihen saakka, kun työehtosopimuksen yleissitovuus on työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta annetussa laissa tarkoitetulla tavalla vahvistettu ja päätös on saanut lainvoiman.

Työnantajan 13 luvun 10 §:ssä säädetty velvollisuus pitää 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettu yleissitova työehtosopimus työntekijöiden nähtävänä alkaa siitä päivästä, kun yleissitovuuden vahvistamista koskeva päätös on toimitettu ministeriöiden ja valtion muiden viranomaisten määräyskokoelmista annetun lain (189/2000) 6 §:ssä tarkoitettuun oikeusministeriön ylläpitämään määräyskokoelmaan ja yleissitova työehtosopimus on julkaistu työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta annetun lain 14 §:ssä säädetyllä tavalla.

HE 157/2000, TyVM 13/2000, EV 215/2000,
Neuvoston direktiivi 98/59/EY (31998L0059); EYVL N:o L 225, 12.8.1998, s. 16, Neuvoston direktiivi 77/187/ETY (31977L0187); EYVL N:o L 061, 5.3.1977, s. 26, Neuvoston direktiivi 98/50/EY (31998L0050); EYVL N:o L 201, 17.7.1998, s. 88, Neuvoston direktiivi 91/533/ETY (31991L0533); EYVL N:o L 288, 18.10.1991, s. 32, Neuvoston direktiivi 92/85/ETY (31992L0085); EYVL N:o L 348, 28.11.1992, s. 1, Neuvoston direktiivi 96/34/EY (31996L0034); EYVL N:o L 145, 19.6.1996, s. 4, Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 96/71/EY (31996L0071); EYVL N:o L 018, 21.1.1997, s. 1, Neuvoston direktiivi 97/81/EY (31997L0081); EYVL N:o L 014, 20.1.1998, s. 9, Neuvoston direktiivi 1999/70/EY (31999L0070); EYVL N:o L 175, 10.7.1999, s. 43

Muutossäädösten voimaantulo ja soveltaminen:

23.8.2002/750: Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 2003.

HE 59/2002, TyVM 4/2002, EV 110/2002

15.11.2002/943: Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä joulukuuta 2002.

HE 97/2002, TyVM 5/2002, EV 133/2002, Neuvoston direktiivi 2001/23/EY ; EYVL N:o L 82, 22.3.2001, s. 16

11.12.2002/1076: Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 2003.

HE 147/2002, StVM 34/2002, EV 173/2002

15.8.2003/743: Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 2004.

Tätä lakia sovelletaan myös saatavaan, jonka oikeusperuste on syntynyt ennen lain voimaantuloa. Saatava vanhentuu kuitenkin tämän lain nojalla aikaisintaan kolmen vuoden kuluttua lain voimaantulosta, jollei kyseinen saatava myös aikaisempien säännösten mukaan vanhentuisi tätä ennen.

HE 187/2002, TaVM 28/2002, EV 278/2002

24.10.2003/870: Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä marraskuuta 2003.

HE 22/2003, TyVM 1/2003, EV 25/2003

20.1.2004/23: Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä helmikuuta 2004.

HE 44/2003, TyVM 7/2003, EV 95/2003, Neuvoston direktiivi 2000/43/EY (32000L0043); EYVL N:o L 180, 19.7.2000, s. 22, Neuvoston direktiivi 2000/78/EY (32000L0078); EYVL N:o L 303, 2.12.2000, s. 16

30.4.2004/304: Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä toukokuuta 2004.

HE 28/2003, HE 151/2003, SuVM 1/2004, HaVM 4/2004, EV 37/2004

26.11.2004/1030: Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 2005.

HE 185/2004, TyVM 13/2004, EV 149/2004

23.6.2005/456: Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä heinäkuuta 2005.

HE 48/2005, TyVM 6/2005, EV 79/2005

8.6.2006/460: Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 2007.

HE 227/2005, StVM 9/2006, EV 41/2006

29.6.2006/533: Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä elokuuta 2006. Lain 4 luvun 3 a § tulee kuitenkin voimaan jo 1 päivänä heinäkuuta 2006.

Jos työntekijä on ilmoittanut äitiys-, isyys-, vanhempain- tai hoitovapaan ajankohdasta tai sen muuttamisesta työnantajalle ennen 1 päivää heinäkuuta 2006, vapaaseen sovelletaan tämän lain 4 luvun 3 a §:n voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä.

HE 44/2006, TyVM 4/2006, EV 59/2006

29.6.2006/579: Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä elokuuta 2006.

HE 8/2006, HaVM 6/2006, EV 58/2006

Laki kunnallisesta viranhaltijasta (KVhL)
11.4.2003/304

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 luku
Yleiset säännökset**1 §**
Sovelletamisala

Tätä lakia sovelletaan kunnan viranhaltijoihin, jollei muussa laissa toisin säädetä tai kunnallisen virkaehtosopimuksen (669/1970) nojalla toisin sovita.

Mitä tässä laissa säädetään kunnasta, koskee myös kuntayhtymää.

2 §
Viranhaltija

Tässä laissa viranhaltijalla tarkoitetaan henkilöä, joka on virkasuhteessa kuntaan. Virkasuhteella tarkoitetaan julkisoikeudellista palvelussuhdetta, jossa kunta on työnantajana ja viranhaltija työn suorittajana. Henkilö otetaan virkasuhteeseen kuntalain (365/1995) 44 §:n 2 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa.

2 luku
Virkasuhteen alkaminen**3 §**
Virkasuhteen kesto aika

Viranhaltija otetaan virkasuhteeseen toistaiseksi tai määräajaksi.

Viranhaltija voidaan ottaa määräajaksi vain viranhaltijan omasta pyynnöstä tai jos määräajaksi ottamisesta on erikseen säädetty taikka tehtävän luonne, sijaisuus, avoinna olevaan virkasuhteeseen kuuluvien tehtävien hoidon järjestäminen tai muu näihin rinnastettava kunnan toimintaan liittyvä määräaikaista virkasuhdetta edellyttävä seikka sitä vaatii.

Viranhaltijalla, joka on ilman 2 momentin mukaista perustetta otettu määräajaksi tai joka on ilman perustelua syytä toistuvasti otettu peräkkäin määräajaksi, on oikeus saada virkasuhteen päättyessä vähintään kuuden ja enintään 24 kuukauden palkkaa vastaava korvaus. Korvausvaatimus on esitettävä kuuden kuukauden kuluessa virkasuhteen päättymisestä.

4 §
Julkinen hakumenettely

Virkasuhteeseen ottaminen edellyttää julkista hakumenettelyä, jollei jäljempänä toisin säädetä. Hakuaika on vähintään 14 kalenteripäivää siitä, kun ilmoitus on julkaistu kuntalain 64 §:ssä säädetyllä tavalla.

Virkasuhteeseen ottamisesta päättävä viranomainen voi perustellusta syystä päättää hakuajan jatkamisesta, uudesta hakumenettelystä tai virkasuhteen täyttämättä jättämisestä. Uutta hakumenettelyä koskevassa ilmoituksessa on mainittava, otetaanko aikaisemmat hakemukset huomioon.

Virkasuhteeseen voidaan 1 momentista poiketen ottaa ilman hakumenettelyä, kun kysymyksessä on sijaiseksi tai avoinna olevaan virkasuhteeseen ottaminen määräajaksi, taloudellisista ja tuotannollisista syistä irtisanotun viranhaltijan ottaminen toiseen virkasuhteeseen, 22 §:ssä tarkoitettu virkasuhteen tarjoaminen osa-aikaiselle viranhaltijalle, 24

§:ssä tarkoitettu tai muussa laissa säädetty viranhaltijan siirtäminen toiseen virkasuhteeseen, muun työnantajan palveluksessa olevan henkilön ottaminen virkasuhteeseen lain tai sopimuksen nojalla tapahtuvan toiminnan siirtämisen yhteydessä taikka muu näihin rinnastettava johtosäännössä määrätty peruste.

5 §

Virkasuhteeseen ottaminen

Sellaiseen virkasuhteeseen, joka on ollut julkisesti haettavana, voidaan ottaa vain henkilö, joka on hakenut sitä kirjallisesti ennen hakuajan päättymistä ja silloin täyttää kelpoisuusvaatimukset. Hakemukseen on liitettävä selvitys hakijan kelpoisuudesta. Kunnanjohtajan virkaan ja valtuuston päätöksen mukaisesti muuhunkin virkasuhteeseen voidaan suostumuksensa nojalla ottaa sellainenkin henkilö, joka ei ole hakenut sitä ja jonka kelpoisuudesta on esitetty selvitys.

6 §

Kelpoisuusvaatimukset

Virkasuhteeseen ottamisen yleisistä perusteista säädetään perustuslaissa. Lisäksi virkasuhteeseen otettavalla on oltava erikseen säädetty tai kunnan päättämä erityinen kelpoisuus.

Henkilö voidaan ottaa määräaikaiseen virkasuhteeseen erityisistä kelpoisuusvaatimuksista riippumatta, jos siitä erikseen säädetään tai kunta erityisestä syystä yksittäistapauksessa toisin päättää.

Virkasuhteeseen voidaan ottaa vain 18 vuotta täyttänyt henkilö.

7 §

Terveystilaa koskeva selvitys

Virkasuhteeseen ottamisen edellytyksenä on, että siihen otettava henkilö antaa viranomaisen pyynnöstä ottamisesta päättävälle viranomaiselle tehtävän hoidon terveydellisiä edellytyksiä koskevat tiedot sekä osallistuu lisäksi tarvittaessa asian selvittämiseksi suoritettaviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin. Virkaan otettava henkilö voidaan velvoittaa esittämään huumausainetestiä koskeva todistus yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004) 7 §:ssä tarkoitetuissa tilanteissa virkaan nimittämisen edellytyksenä. Työnantajan määräämistä tarkastuksista ja tutkimuksista aiheutuvista välttämättömistä kustannuksista vastaa työnantaja. (13.8.2004/764)

Ottamisesta päättävä viranomainen voi perustellusta syystä päättää, ettei 1 momentissa tarkoitettua selvitystä vaadita.

Jollei terveydellisiä edellytyksiä koskevia tietoja ole käytettävissä virkasuhteeseen otettaessa, ottaminen on suoritettava ehdollisena. Ehdollisesti otetun viranhaltijan on esitettävä tiedot ottamisesta päättävän viranomaisen asettaman kohtuullisen määräajan kuluessa ottamista koskevan päätöksen tiedoksisaannista lukien. Jos tietoja ei esitetä määräajassa tai ottamisesta päättävä viranomainen ei tietojen johdosta katso voivansa vahvistaa ehdollisesti toimitettua ottamista, viranomainen toteaa päätöksellään ottamisen rauenneeksi. Muussa tapauksessa ottamisesta päättävä tai alempi täytäntöön paneva viranomainen päättää ottamisen vahvistamisesta.

8 §

Koeaika

Virkasuhteeseen otettaessa voidaan määrätä virantoimituksen aloittamisesta alkavasta enintään kuuden kuukauden koeajasta. Vuotta lyhyemmässä määräaikaisessa virkasuhteessa koeaika voi olla enintään puolet virkasuhteen kestosta.

Jos viranhaltija otetaan saman työnantajan palveluksessa virkasuhteesta toiseen, työnantaja voi määrätä koeajan noudatettavaksi uudessa virkasuhteessa, jos viranhaltijan tehtävissä tai hänen asemassaan tapahtuu huomattava muutos.

Koeajan kuluessa virkasuhde voidaan molemmin puolin purkaa päättymään välittömästi. Purkamisen ei saa tapahtua jäljempänä 12 §:ssä tarkoitetuilla tai koeajan tarkoitukseen nähden muutoin epäasiallisilla perusteilla.

9 §

Viranhoitomääräys

Viranhaltijalle on annettava viipymättä ja mikäli mahdollista ennen virantoimituksen alkamista virkasuhteeseen ottamisesta pöytäkirjanote tai muu kirjallinen viranhoitomääräys, josta ilmenee ainakin hänen virkanimikkeensä, virkasuhteen kesto aika, määräaikaisuuden peruste, mahdollinen koeaika, virantoimituksen alkamisajankohta, pääasialliset tehtävät tai niiden määräytymisperuste ja palkkauksen perusteet.

10 §

Virkasuhteen sekä viranhaltijan oikeuksien ja velvollisuuksien alkaminen

Virkasuhde alkaa virkasuhteeseen ottamista koskevan päätöksen tekemisestä.

Viranhaltijan oikeudet ja velvollisuudet alkavat virantoimituksen alkamispäivästä, jollei aikaisemmasta alkamisajankohdasta tässä laissa tai muualla toisin säädetä tai määrätä.

Jos viranhaltija otetaan saman työnantajan toiseen virkasuhteeseen, viranhaltijan palvelussuhde ei katkea hänen siirtyessään välittömästi toiseen virkasuhteeseen.

3 luku

Työnantajan velvollisuudet

11 §

Yleisvelvoite

Työnantajan on huolehdittava siitä, että viranhaltijalle annetaan virkasuhteesta johtuvat etuudet ja oikeudet sellaisina kuin ne hänelle kuuluvat.

12 §

Syrjintäkielto

Työnantaja ei saa virkasuhteeseen ottaessaan eikä virkasuhteen aikana ilman hyväksyttävää perustetta asettaa hakijoita eikä viranhaltijoita eri asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi. Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986). Siitä, mitä syrjinnän käsitteellä tarkoitetaan, vastatoimien kiellosta ja todistustaakasta syrjintäasiaa käsiteltäessä säädetään yhdenvertaisuuslaissa (21/2004). (20.1.2004/26)

Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa virkasuhteissa ei saa pelkästään virkasuhteen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia palvelussuhteen ehtoja kuin muissa virkasuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä.

Työnantajan on muutoinkin kohdeltava viranhaltijoita tasapuolisesti, ellei siitä poikkeaminen ole viranhaltijoiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua.

13 §**Työyhteisön ja työilmapiirin kehittäminen**

Viranhaltijan hoidettavana olevaa tehtävää tai työmenetelmiä muutettaessa taikka kehitettäessä työnantajan on pyrittävä huolehtimaan siitä, että viranhaltija voi suoriutua tehtävänsä hoidosta. Työnantajan on myös pyrittävä edistämään viranhaltijan mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan urallaan. Työnantajan on pyrittävä edistämään suhteitaan viranhaltijoihin samoin kuin viranhaltijoiden ja muiden palveluksessaan olevien keskinäisiä suhteita.

14 §**Työturvallisuus**

Työnantajan on huolehdittava työturvallisuudesta viranhaltijan suojelemiseksi tapaturmilta ja terveydellisiltä vaaroilta niin kuin työturvallisuuslaissa (738/2002) ja sen nojalla annetuissa säännöksissä säädetään.

Jos raskaana olevan viranhaltijan työtehtävät tai työolot vaarantavat hänen tai sikiön terveyden eikä työssä tai työoloissa olevaa vaaratekijää voida poistaa, viranhaltija on pyrittävä raskauden ajaksi siirtämään muihin, hänen työkykynsä ja ammattitaitonsa huomioon ottaen sopiviin tehtäviin.

15 §**Palkkalaskelma**

Työnantajan on annettava viranhaltijalle palkanmaksun yhteydessä laskelma, josta ilmenevät palkan määrä ja sen määräytymisperusteet.

16 §**Kokoontumisoikeus**

Työnantajan on sallittava viranhaltijoiden ja heidän järjestöjensä käyttää maksutta työnantajan hallinnassa olevia sopivia tiloja taukojen aikana ja työajan ulkopuolella virkasuhdeasioiden sekä ammatillisen yhdistyksen toimialaan kuuluvien asioiden käsittelyyn. Kokoontumisoikeuden käyttö ei saa aiheuttaa haittaa työnantajan toiminnalle.

16 a § (29.6.2006/581)**Viranhaltijan oikeus saada vapaata työstään kunnallisen luottamustoimen hoitamista varten**

Viranhaltijalla on oikeus saada vapaata työstään kunnallisen luottamustoimen hoitamista varten siten kuin kuntalain 32 b §:ssä säädetään.

L:lla 581/2006 lisätty 16 a § tulee voimaan 1.8.2006.

4 luku**Viranhaltijan velvollisuudet****17 §****Yleiset velvollisuudet**

Viranhaltijan on suoritettava virkasuhteeseen kuuluvat tehtävät asianmukaisesti ja viivytyksettä noudattaen asianomaisia säännöksiä ja määräyksiä sekä työnantajan työ- ja valvontamääräyksiä.

Viranhaltijan on toimittava tehtävässään tasapuolisesti ja käyttäydyttävä asemansa ja tehtävänsä edellyttämällä tavalla.

Viranhaltija ei saa vaatia, ottaa vastaan tai hyväksyä sellaista taloudellista tai muuta etua, josta säädetään rikoslain (39/1889) 40 luvussa.

18 §**Sivutoimi ja kilpaileva toiminta**

Sivutoimella tarkoitetaan virkasuhdetta, palkattua työtä ja pysyväisluonteista tehtävää, joista viranhaltijalla on oikeus kieltäytyä, sekä ammatin, elinkeinon ja liikkeen harjoittamista.

Viranhaltija ei saa ottaa vastaan eikä pitää sellaista sivutointa, joka edellyttää työajan käyttämistä sivutoimeen kuuluvien tehtävien hoitamiseen, ellei työnantaja hakemuksesta myönnä siihen lupaa. Lupa voidaan antaa myös määräajaksi ja rajoitettuna. Lupa voidaan peruuttaa, kun siihen on syytä. Viranhaltijalle on varattava tilaisuus tulla kuulluksi ennen peruuttamista.

Harkittaessa sivutoimiluvan myöntämistä on otettava huomioon, että viranhaltija ei saa sivutoimen vuoksi tulla esteelliseksi tehtävässään. Sivutoimi ei myöskään saa vaarantaa luottamusta tasapuolisuuteen tehtävän hoidossa tai muutenkaan haitata tehtävän asianmukaista hoitamista. Sivutoimena ei saa harjoittaa sellaista toimintaa, joka kilpailevana toimintana ilmeisesti vahingoittaa työnantajaa.

Viranhaltija ei saa virkasuhteen kestäessä ryhtyä kilpailevan toiminnan valmistelemiseksi sellaisiin toimenpiteisiin, joita 3 momentissa säädetty huomioon ottaen ei voida pitää hyväksyttävänä.

Muusta kuin 2 momentissa tarkoitettusta sivutoimesta viranhaltijan on tehtävä ilmoitus työnantajalle. Työnantaja voi varattuaan viranhaltijalle tilaisuuden tulla kuulluksi kieltää tällaisen sivutoimen vastaanottamisen ja pitämisen 3 momentissa säädetyillä perusteilla.

19 §**Terveystietojen antaminen**

Sen lisäksi, mitä työterveyshuoltolaissa (1383/2001) säädetään, viranhaltija on velvollinen työnantajan pyynnöstä antamaan tälle tehtävien hoitamisen terveydellisiä edellytyksiä koskevat tarpeelliset tiedot työ- ja toimintakyvyn selvittämiseksi. Viranhaltija on myös velvollinen työnantajan määräyksestä osallistumaan hänen terveydentilansa toteamiseksi suoritettaviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin, jos se on välttämätöntä tehtävän hoitamisen edellytysten selvittämiseksi. Viranhaltijalle on ennen määräyksen antamista varattava tilaisuus tulla kuulluksi. Oikeudesta velvoittaa viranhaltija esittämään huumausainetestiä koskeva todistus on voimassa, mitä yksityisyyden suojasta työelämässä annetussa laissa säädetään. Potilaan itsemääräämisoikeudesta säädetään potilaan asemasta ja oikeuksista annetun lain (785/1992) 6 §:ssä. (13.8.2004/764)

Edellä 1 momentissa tarkoitetuista työnantajan määräämistä tarkastuksista ja tutkimuksista aiheutuvista välttämättömistä kustannuksista vastaa työnantaja.

20 §**Työturvallisuus**

Viranhaltijan on huolehdittava työturvallisuudesta siten kuin työturvallisuuslaissa ja sen nojalla annetuissa säännöksissä viranhaltijan velvollisuudeksi säädetään.

5 luku**Virkasuhteessa tapahtuvat muutokset****21 §****Virkasuhteen muuttaminen osa-aikaiseksi**

Työnantaja voi, varattuaan viranhaltijalle tilaisuuden tulla kuulluksi, yksipuolisesti muuttaa virkasuhteen osa-aikaiseksi 37 §:ssä tarkoitetulla irtisanomisperusteella irtisanomisaikaa noudattaen.

22 §**Osa-aikaisen viranhaltijan oikeus muuhun virkaan**

Työnantajan, joka tarvitsee uusia viranhaltijoita tehtäviltään samankaltaiseen kokoaikaiseen virkasuhteeseen, on 46 §:n estämättä ensisijaisesti tarjottava toistaiseksi virkaan otetulle osa-aikatyötä tekeväälle viranhaltijalle mahdollisuus siirtyä tällaiseen virkasuhteeseen edellyttäen, että viranhaltija on etukäteen kirjallisesti ilmoittanut haluavansa kokoaikaiseen virkasuhteeseen, hän täyttää tämän virkasuhteen kelpoisuusvaatimukset ja tehtävä on hänelle sopiva.

23 §**Virantoimitusvelvollisuuden muuttaminen**

Toistaiseksi voimassa olevaan virkasuhteeseen ottamisesta päättävä kunnan viranomaisen voi varattuaan viranhaltijalle tilaisuuden tulla kuulluksi päättää, että viranhaltijan virantoimitusvelvollisuutta muutetaan, jos toiminnan uudelleen järjestely tai muu perusteltu syy sitä edellyttää.

24 §**Viranhaltijan siirtäminen toiseen virkasuhteeseen**

Viranhaltija voidaan siirtää toiseen virkasuhteeseen, jonka kelpoisuusvaatimukset hän täyttää ja jota voidaan pitää hänelle sopivana, jos hänen asemansa toistaiseksi otetuna tai määräaikaisena viranhaltijana ei muutu ja perusteena on toiminnan tai tehtävien uudelleenjärjestelyyn liittyvä perusteltu syy ja hänen varsinainen palkkansa ei alene tai hän on antanut siirtoon suostumuksensa taikka siirtoon on muu hyväksyttävä syy ja viranhaltija on antanut siirtoon suostumuksensa.

Viranhaltija voidaan perustellusta syystä siirtää enintään vuoden määräajaksi oman työnantajan toiseen virkasuhteeseen, jonka kelpoisuusvaatimukset hän täyttää ja jota voidaan pitää hänelle sopivana, edellyttäen, ettei viranhaltijan varsinainen palkka vähene. Viranhaltijalle annettu määräys voidaan milloin tahansa peruuttaa ja asianomainen on velvollinen siirtymään välittömästi takaisin entiseen virkasuhteeseen siihen kuuluvin palkkaeduin. Peruutus tulee voimaan heti.

Viranhaltijalle on ennen 1 ja 2 momentissa tarkoitettua siirtämistä tai 2 momentissa tarkoitettua peruuttamista varattava tilaisuus tulla kuulluksi.

25 §**Viranhaltijan asema liikkeen luovutuksessa**

Työnantajan liikkeen luovutuksella tarkoitetaan kunnan tai kuntayhtymän toiminnallisen osan luovuttamista toiselle työnantajalle, jos luovutettava osa pysyy luovutuksen jälkeen samana tai samankaltaisena.

Edellä 1 momentissa tarkoitettussa luovutuksessa työnantajan luovutushetkellä voimassa olevista virkasuhteista johtuvat oikeudet ja velvollisuudet siirtyvät uudelle omistajalle tai haltijalle. Jos luovutus tapahtuu yksityisoikeudelliselle yhteisölle tai säätiölle, siirtyvät viranhaltijat työsuhteeseen luovutuksensaajan palvelukseen. Mitä edellä on lausuttu oikeuksien ja velvollisuuksien siirtymisestä, ei tällöin kuitenkaan koske niitä oikeuksia ja velvollisuuksia, jotka johtuvat nimenomaan virkasuhteesta eivätkä ole omia työsuhteelle.

Ennen luovutusta erääntyneestä palkka- tai muusta virkasuhteesta johtuvasta saatavasta vastaavat luovuttaja ja luovutuksensaaja yhteisvastuullisesti. Luovuttaja on kuitenkin luovutuksensaajalle vastuussa ennen luovutusta erääntyneestä saatavasta, jollei muuta ole sovittu.

Luovutuksensaaja on velvollinen noudattamaan luovutushetkellä voimassa olleen virkaehtosopimuksen määräyksiä kuten työehtosopimuslain (436/1946) 5 §:ssä säädetään.

6 luku

Virkavapaa

26 §

Virkavapaa

Viranhaltijalle voidaan hakemuksesta myöntää määräajaksi vapautus virkatehtävien hoitamisesta joko kokonaan tai osittain.

Viranhaltijan osa-aikaisesta sairauspoissaolosta on voimassa, mitä työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 11 a §:n 1 ja 2 momentissa säädetään. (8.6.2006/461)

L:lla 461/2006 lisätty 2 mom. tulee voimaan 1.1.2007.

27 §

Virkavapaan hakeminen ja myöntäminen

Virkavapaata on haettava kirjallisesti, jollei muualla toisin säädetä tai virkaehtosopimuksessa ole toisin määrätty.

Virkavapaan myöntäminen ja sen pituus ovat työnantajan harkinnassa, jollei muualla toisin säädetä tai virkaehtosopimuksessa ole toisin määrätty. Mikäli virkavapaata ei voida myöntää hakemuksen mukaisesti, hakemus on hylättävä tai virkavapaa voidaan viranhaltijan kirjallisella suostumuksella myöntää muullakin tavalla.

Jos viranhaltija on ollut poissa virantoimituksesta eikä hänelle ole myönnetty virkavapaata, poissaolo merkitään jälkikäteen virkavapaaksi, mikäli työnantaja toteaa poissaolon johtuneen ylivoimaisesta esteestä tai muusta pätevästä syystä.

28 §

Virkavapaan keskeyttäminen ja peruuttaminen

Virkavapaan keskeyttäminen tai peruuttaminen viranhaltijan pyynnöstä on työnantajan harkinnassa, jollei laissa toisin säädetä tai virkaehtosopimuksessa toisin määrätä.

Virkavapaa keskeytyy siksi ajaksi, kun virkavapaana oleva viranhaltija suostumuksensa perusteella perustellusta syystä määrätään suorittamaan joitakin virkatehtäviä.

Jos virkavapaata käytetään muuhun tarkoitukseen kuin mihin se on myönnetty, virkavapaa voidaan keskeyttää tai peruuttaa. Ennen päätöksen tekemistä viranhaltijalle on varattava tilaisuus tulla kuulluksi.

29 §

Perhevapaat

Viranhaltijalla on oikeus saada virkavapaata perhevapaiden vuoksi siten kuin työsopimuslain (55/2001) 4 luvun 1–8 §:ssä säädetään.

7 luku

Lomauttaminen

30 §

Lomauttaminen

Työnantajalla on oikeus lomauttaa viranhaltija siten, että virantoimitus ja palkanmaksu keskeytetään toistaiseksi tai määräajaksi joko kokonaan tai osittain virkasuhteen muutoin pysyessä voimassa, jos työnantajalla on 37 §:n mukainen peruste irtisanoa virkasuhde. Lomauttaminen ei estä viranhaltijaa ottamasta lomautusajaksi muuta työtä.

Viranhaltija voidaan 1 momentissa mainitulla tavalla lomauttaa enintään 90 päivän ajaksi, jos tehtävät tai työnantajan edellytykset tarjota työtä ovat tilapäisesti vähentyneet eikä työnantaja voi kohtuudella järjestää muita tehtäviä tai työnantajan tarpeisiin sopivaa

koulutusta. Virkaehtosopimuksella ei voida sopia edellä tarkoitetun lomautuksen enimmäisajan pidentämisestä.

Virkasuhteen kestäessä voidaan työnantajan aloitteesta sopia viranhaltijan ja työnantajan kesken viranhaltijan lomauttamisesta 1 momentissa mainitulla tavalla silloin, kun se on tarpeen työnantajan toiminnan tai taloudellisen tilan vuoksi.

Jos viranhaltija on lomautettu toistaiseksi, on virantoimituksen alkamisesta ilmoitettu vähintään viikkoa ennen, jollei toisin ole sovittu.

Jos lomauttamista koskeva päätös on kumottu oikaisuvaatimuksen tai valituksen johdosta muulla kuin 1 tai 2 momentissa tarkoitetulla perusteella ja työnantaja on uudella päätöksellä päättänyt samasta lomauttamisesta ja tämä päätös on saanut lainvoiman, katsotaan lomauttaminen tehdyksi ensin tehdyn päätöksen mukaisesti, jollei ensin tehdyn päätöksen lomautuksen ilmoitusajasta tai lomautuksen peruuntumisesta muuta johdu.

31 §

Lomautusmenettely

Työnantajan on käytettävissään olevien tietojen perusteella esitettävä viranhaltijalle ennakkoselvitys lomautuksen perusteista sekä sen arvioidusta laajuudesta, toteuttamistavasta, alkamisajankohdasta ja kestosta. Jos lomautus kohdistuu useaan viranhaltijaan, selvitys voidaan antaa luottamusmiehelle tai viranhaltijoille yhteisesti. Selvitys on annettava viipymättä lomautuksen tarpeen tultua työnantajan tietoon. Selvitystä ei tarvitse esittää, jos työnantajan on virkaehtosopimuksen perusteella esitettävä vastaava selvitys.

Lomautusta koskeva päätös on annettava viranhaltijalle tiedoksi kirjallisesti vähintään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista. Lomautuspäätös annetaan viranhaltijalle henkilökohtaisesti. Jos lomautuspäätöstä ei voida antaa henkilökohtaisesti, sen saa toimittaa kirjeitse samaa määräaikaa noudattaen. Kirjeitse toimitetun päätöksen katsotaan tulleen viranhaltijan tietoon viimeistään seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun päätös on lähetetty. Lomautuspäätöksessä tulee mainita lomautuksen peruste, sen alkamisaika ja määräaikaisen lomautuksen kesto sekä toistaiseksi tapahtuvan lomautuksen osalta sen arvioitu kesto. Lomautuspäätös on annettava tiedoksi luottamusmiehelle ja lomautuksen kohdistuessa vähintään kymmeneen viranhaltijaan myös työvoimaviranomaiselle.

Ennakkoselvitystä ei tarvitse esittää, jos työnantajan on työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (449/2007) mukaan esitettävä vastaava selvitys tai neuvoteltava lomauttamisesta viranhaltijoiden tai heidän edustajansa kanssa. (13.4.2007/450)

L:lla 450/2007 lisätty 3 momentti tulee voimaan 1.9.2007.

32 §

Virkasuhteen irtisanominen lomautuksen yhteydessä

Lomautetulla viranhaltijalla on oikeus irtisanoa virkasuhde ilman irtisanomisaikaa päättymään milloin tahansa lomautusaikana, ei kuitenkaan, jos lomautuksen päättymisaika on hänen tiedossaan, viimeisen viikon aikana ennen lomautuksen päättymistä. Muu sopimus on mitätön.

Jos lomauttaminen on tullut voimaan viranhaltijan saamatta hyväkseen 40 §:n 1 momentin mukaista irtisanomisaikaa ja työnantaja irtisanoo viranhaltijan ennen lomautuksen päättymistä, viranhaltijalla on oikeus saada korvauksena irtisanomisajan palkkansa. Irtisanomisajan palkasta saadaan vähentää 14 päivän palkka, jos viranhaltija on lomautettu lain tai sopimuksen mukaista yli 14 päivän lomautusilmoitusaikaa noudattaen.

Milloin lomauttaminen on tullut voimaan viranhaltijan saamatta hyväkseen virkasuhteen lakkaamista koskevaa irtisanomisaikaa ja toistaiseksi voimassa oleva lomauttaminen on kestänyt yhtäjaksoisesti vähintään 200 kalenteripäivää, lomautetulla viranhaltijalla on virkasuhteen irtisanoessaan oikeus saada korvauksena irtisanomisajan palkkansa kuten 2 momentissa säädetään.

33 §**Menetettyjen ansioiden korvaaminen**

Mikäli lomautusta koskeva päätös kumotaan lainvoimaisella päätöksellä 30 §:n 1 tai 2 momentin vastaisena, viranhaltijalle maksetaan lainvastaisen lomautuksen johdosta saamatta jäänyt säännöllisen työajan ansio 45 §:ssä säädetyllä tavalla.

8 luku**Virkasuhteen päättyminen****34 §****Virkasuhteen päättyminen ilman irtisanomista**

Virkasuhde päättyy ilman irtisanomista ja irtisanomisaikaa:

- 1) kun määräaika, joksi viranhaltija on otettu, on kulunut loppuun;
- 2) kun määrätehtävää varten otetun viranhaltijan tehtävä on suoritettu;
- 3) sijaiseksi otetun määräaikaisen viranhaltijan määräajasta riippumatta, kun toistaiseksi otettu viranhaltija palaa virantoimitukseen, jos toistaiseksi otetulla viranhaltijalla on lakiin tai virkaehtosopimuksen määräykseen perustuva ehdoton oikeus palata virantoimitukseen;
- 4) kun viranhaltijalle on virkasuhteen perusteella myönnetty täysi työkyvyttömyyseläke toistaiseksi, sen kalenterikuukauden päättyessä, jonka aikana viranhaltijan oikeus sairausajan palkan saamiseen on päättynyt, tai jos kunta on saanut työkyvyttömyyseläkepäättöksestä tiedon myöhemmin, tiedoksisaantikuukauden päättyessä;
- 5) kun viranhaltijan 7 §:n 3 momentissa tarkoitettua ehdollista valintaa ei vahvisteta, valinnan raukeamista koskevan päätöksen tiedoksisaantipäivää seuraavasta päivästä lukien; tai
- 6) sen kalenterikuukauden päättyessä, jonka aikana viranhaltija täyttää 68 vuotta, jollei viranhaltijan kanssa sovita virkasuhteen määräaikaisesta jatkamisesta. (30.7.2004/714)

35 §**Viranhaltijasta johtuvat irtisanomisperusteet**

Työnantaja ei saa irtisanoa virkasuhdetta viranhaltijasta johtuvasta syystä, ellei tämä syy ole asiallinen ja painava. Tällaisena syynä voidaan pitää virkasuhteesta, laista tai määräyksistä johtuvien, virkasuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten viranhaltijan henkilöön liittyvien työntekoedellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi viranhaltija ei enää kykene selviytymään tehtävistään. Syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan ja viranhaltijan olosuhteet kokonaisuudessaan.

Edellä 1 momentissa tarkoitettu syy ei ole ainakaan:

- 1) viranhaltijan sairaus, vamma tai tapaturma, ellei viranhaltijan työkyky ole näiden vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää virkasuhteen jatkamista;
- 2) osallistuminen viranhaltijayhdistyksen päätöksen perusteella yhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen;
- 3) viranhaltijan poliittinen, uskonnollinen tai muu mielipide eikä osallistuminen yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan; eikä
- 4) turvautuminen viranhaltijan käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin.

Viranhaltijaa, joka on laiminlyönyt virkasuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei kuitenkaan saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä.

Työnantajan on ennen irtisanomista selvítettävä, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla viranhaltija muuhun virkasuhteeseen.

Jos irtisanomisen perusteena on niin vakava virkasuhteeseen liittyvä rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää virkasuhteen jatkamista, ei 3 ja 4 momentissa säädettyä tarvitse soveltaa.

36 §

Viranhaltijasta johtuvaan irtisanomisperusteeseen vetoaminen

Irtisanominen on tehtävä 35 §:ssä säädetyllä perusteella kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun irtisanomisen peruste on tullut irtisanomisesta päättävän viranomaisen tietoon.

37 §

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

Virkasuhde voidaan irtisanoa, kun viranhaltijan tehtävät ovat vähentyneet olennaisesti ja pysyvästi taloudellisista syistä, työnantajan tai asianomaisen yksikön tehtävien uudelleen järjestelyn vuoksi taikka muista niihin verrattavista syistä. Irtisanominen edellyttää lisäksi, ettei viranhaltijaa voida ammatitaitoonsa ja kykyynsä nähden kohtuudella sijoittaa toiseen virkasuhteeseen tai ottaa sellaiseen työsuhteeseen, jonka tehtävät eivät olennaisesti poikkea viranhaltijan tehtävistä, tai kouluttaa uusiin tehtäviin.

Edellä 1 momentissa tarkoitettua perustetta irtisanomiseen ei katsota olevan ainaakaan silloin, kun:

- 1) irtisanomista on edeltänyt tai seurannut uuden henkilön ottaminen samankaltaisiin tehtäviin eikä työnantajan toimintaedellytyksissä ole vastaavana aikana tapahtunut muutoksia; tai
- 2) irtisanomisen syyksi ilmoitetut tehtävien uudelleenjärjestelyt eivät tosiasiallisesti vähennä työnantajalla tarjolla olevia tehtäviä tai muuta tehtävien laatua.

37 a § (13.4.2007/450)

Työllistymisvapaa ja työnantajan ilmoitusvelvollisuus

Viranhaltijalla on sama oikeus työllistymisvapaaseen kuin työntekijällä työsopimuslain mukaan.

Työnantajan velvollisuus ilmoittaa työvoimatoimistolle viranhaltijan taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuvasta irtisanomisesta tai määräaikaisen palvelussuhteen päättymisestä sekä velvollisuus tiedottaa viranhaltijalle tämän oikeudesta työllistymisohjelmaan ja työllistymisohjelmallisään määräytyä työsopimuslain mukaisesti.

L:lla 450/2007 lisätty 37 a § tulee voimaan 1.9.2007.

38 §

Erityinen irtisanomissuoja

Viranhaltijalla, jolle on myönnetty virkavapaata perhevapaiden vuoksi, on sama irtisanomissuoja kuin työntekijällä työsopimuslain mukaan. Sama koskee viranhaltijaa, joka on raskaana tai joka tulee käyttämään oikeuttaan edellä tarkoitettuihin vapaisiin.

Luottamusmiehen virkasuhde voidaan irtisanoa 35 §:n perusteella vain, jos niiden viranhaltijoiden ja työntekijöiden enemmistö, joiden luottamusmiehenä hän on, antaa siihen suostumuksensa. Virkasuhde voidaan irtisanoa 37 §:n perusteella vain, jos työ kokonaan päättyy eikä viranhaltijalle voida järjestää muuta työtä, joka vastaa hänen ammattitaitoaan tai kouluttaa häntä muuhun työhön 37 §:ssä tarkoitettulla tavalla.

39 §

Irtisanomisoikeus liikkeen luovutuksen yhteydessä

Luovutuksensaaja ei saa irtisanoa viranhaltijan palvelussuhdetta pelkästään 25 §:n 1 momentissa tarkoitettua liikkeen luovutuksen perusteella.

Kunnan luovuttaessa liikkeensä edellä 25 §:n 1 momentissa säädetyllä tavalla viranhaltija saa virkasuhteessa muutoin sovellettavaa irtisanomisaikaa noudattamatta tai sen kestoajasta riippumatta irtisanoa virkasuhteen päättymään luovutuspäivästä, jos hän on saanut tiedon luovutuksesta työnantajalta tai liikkeen uudelta haltijalta viimeistään kuu-kautta ennen luovutuspäivää. Jos hänelle on annettu tieto luovutuksesta myöhemmin, hän saa irtisanoa palvelussuhteensa päättymään luovutuspäivästä tai tämän jälkeen, viimeistään kuitenkin kuukauden kuluessa saatuaan tiedon luovutuksesta.

40 §

Irtisanomisaika

Työnantajan irtisanoessa viranhaltijan virkasuhteen irtisanomisaika on vähintään:

- 1) 14 päivää, jos palvelussuhde on jatkunut enintään vuoden;
- 2) yksi kuukausi, jos palvelussuhde on jatkunut keskeytyksettä yli vuoden, mutta enintään neljä vuotta;
- 3) kaksi kuukautta, jos palvelussuhde on jatkunut keskeytyksettä yli neljä vuotta, mutta enintään kahdeksan vuotta;
- 4) neljä kuukautta, jos palvelussuhde on jatkunut keskeytyksettä yli kahdeksan vuotta, mutta enintään 12 vuotta; ja
- 5) kuusi kuukautta, jos palvelussuhde on jatkunut keskeytyksettä yli 12 vuotta.

Viranhaltijan irtisanoessa virkasuhteensa irtisanomisaika on vähintään:

- 1) 14 päivää, jos palvelussuhde on jatkunut enintään viisi vuotta;
- 2) yksi kuukausi, jos palvelussuhde on jatkunut keskeytyksettä yli viisi vuotta; ja
- 3) kaksi kuukautta, jos viranhaltijan ottaminen kuuluu valtuustolle.

Irtisanomisaika alkaa kulua sitä päivää seuraavasta päivästä, jona irtisanominen on annettu tai saatettu tiedoksi. Viranhaltijan pyynnöstä tai suostumuksella voidaan noudattaa 1 ja 2 momentissa tarkoitettua lyhyempää irtisanomisaikaa.

41 §

Virkasuhteen purkaminen

Työnantaja saa purkaa viranhaltijan virkasuhteen noudatettavasta irtisanomisajasta tai määräajan pituudesta riippumatta päättyväksi heti vain erittäin painavasta syystä. Tällaisena syynä voidaan pitää laista tai määräyksistä johtuvien, virkasuhteeseen olennaisesti vaikuttavien veloitteiden niin vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää virkasuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa.

42 §

Purkamisoikeuden raukeaminen

Purkamisoikeus raukeaa, jollei syy ole jo aikaisemmin menettänyt merkitystään, 14 päivän kuluttua siitä, kun työnantaja on saanut tiedon purkamisen aiheesta tai, jos syy on jatkuva, siitä kun työnantaja on saanut tiedon sen lakkaamisesta. Jos purkaminen estyy pätevän syyn vuoksi, saadaan purkaminen toimittaa 14 päivän kuluessa esteen lakkaamisesta.

43 §

Virkasuhteen päättämismenettely

Ennen työnantajan suorittamaa irtisanomista tai purkamista viranhaltijalle on varattava tilaisuus tulla kuulluksi virkasuhteen päättämisen syistä perusteluineen. Viranhaltijalla on oikeus häntä kuultaessa käyttää avustajaa. Oikeudesta käyttää avustajaa on ilmoitettava viranhaltijalle. Työnantajan suorittamaa irtisanomista tai purkamista koskeva päätös perusteluineen on merkittävä pöytäkirjaan.

Jos työnantaja on työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain mukaan velvollinen neuvottelemaan taloudellisella tai tuotannollisella perusteella tapahtuvan irtisanomisen perusteesta työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa, työnantajalla ei ole 1 momentissa tarkoitettua vastaavaa velvollisuutta. (13.4.2007/450)

L:lla 450/2007 lisätty 2 momentti tulee voimaan 1.9.2007.

Päätös virkasuhteen irtisanomisesta tai purkamisesta on annettava kirjallisesti tiedoksi viranhaltijalle henkilökohtaisesti. Jollei tämä ole mahdollista, päätös virkasuhteen irtisanomisesta tai purkamisesta saadaan antaa tiedoksi lähettämällä päätös kirjeitse. (13.4.2007/450)

Jos päätös virkasuhteen päättämisestä on lähetetty kirjeitse, katsotaan päätöksen tulleen viranhaltijan tietoon viimeistään seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun päätös on lähetetty. Viranhaltijan ollessa vuosilomalla tai työajan tasoittamisesta johtuvalla vähintään kahden viikon pituisella vapaa-ajalla katsotaan virkasuhteen päättäminen toimituksi kuitenkin aikaisintaan loman tai vapaa-ajan päättymistä seuraavana päivänä. (13.4.2007/450)

Toimitettaessa virkasuhteen purkamisilmoitus kirjeitse katsotaan 8 ja 41 §:n mukaiseen perusteeseen vedotun säädettyssä ajassa, jos ilmoitus on tuon ajan kuluessa jätetty postin kuljetettavaksi. (13.4.2007/450)

44 §

Virkasuhteen jatkuminen

Viranhaltijan virkasuhde jatkuu katkeamattomana, jos virkasuhteen irtisanominen tai purkaminen on lainvoimaisen päätöksen mukaan tapahtunut ilman laissa säädettyä irtisanomis- tai purkamisperustetta.

Jos irtisanomista tai purkamista koskeva päätös on kumottu oikaisuvaatimuksen tai valituksen johdosta muulla kuin 1 momentissa tarkoitettulla perusteella ja työnantaja on uudella päätöksellä päättänyt virkasuhteen ja tämä päätös on saanut lainvoiman, katsotaan virkasuhde päättyneeksi asiassa ensin tehdyn päätöksen mukaisesti, jollei irtisanomisajasta muuta johdu.

Mikäli tuomioistuin 51 §:ssä säädettyssä tapauksessa katsoo työnantajalla olleen irtisanomisperusteen, virkasuhteen katsotaan jatkuvan viranhaltijaan noudatettavan irtisanomisajan päättymiseen saakka ja viranhaltijalla on oikeus saada irtisanomisajan palkkansa.

45 §

Menetettyjen ansioiden korvaaminen

Kun virkasuhteen päättämistä koskeva asia on 44 §:n 1 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa lainvoimaisesti ratkaistu ja työnantaja on saanut jäljempänä 2 momentissa tarkoitetun selvityksen, viranhaltijalle maksetaan viipymättä virkasuhteen lainvastaisen päättämisen johdosta saamatta jäänyt säännöllisen työajan ansio vähennettynä samalta ajalta muissa palvelussuhteissa, ammatinharjoittajana tai yrittäjänä ansaitulla vastaavalla ansiolla, jota viranhaltija ei olisi saanut virkaa hoitaessaan. Samoin otetaan vähennyksenä huomioon viranhaltijalle maksettu työttömyysturvalaissa (1290/2002) tarkoitettu ansiopäiväraha, peruspäiväraha ja työmarkkinatuki sekä vastaavalla ajalta hänelle maksettu sairausvakuutuslain (364/1963) mukainen päivä- ja äitiysraha.

Viranhaltija on velvollinen esittämään työnantajalle viipymättä luotettavan selvityksen saamistaan 1 momentissa tarkoitetuista muista ansiotuloista, ansiopäivärahasta, peruspäivärahasta, työmarkkinatuesta sekä sairausvakuutuskorvauksista.

Työnantaja on velvollinen viipymättä maksamaan työttömyysvakuutusrahastolle 75 prosenttia ja asianomaiselle työttömyyskassalle 25 prosenttia viranhaltijalle maksetusta ansiopäivärahasta ja Kansaneläkelaitokselle viranhaltijalle maksetun peruspäivärahan tai työmarkkinatuen.

Viranhaltijan eläke-etuja määrittäessä katsotaan palkkatuloksi edellä 1 momentissa tarkoitettu ansio, jossa on vähennyksenä huomioitu edellä 1 momentissa tarkoitettussa muussa palvelussuhteessa, ammatinharjoittajana tai yrittäjänä ansaittu, eläkkeeseen oikeuttava tulo. Vähennyksenä ei oteta huomioon edellä 1 momentissa tarkoitettuja päivärahoja tai työmarkkinatukea. Sen estämättä, mitä muualla säädetään, viranhaltijan katsotaan eläkeoikeutta määrittäessä olleen jatkuvassa virkasuhteessa myös 1 momentissa mainittuna aikana, vaikka hänelle ei tältä ajalta jäisi maksuun lainkaan ansiota.

Mitä tässä pykälässä säädetään ansiopäivärahasta, peruspäivärahasta ja työmarkkinatuesta, koskee myös työttömyysturvalain (602/1984) perusteella maksettua ansioon suhteutettua päivärahaa ja peruspäivärahaa sekä työmarkkinatuesta annetun lain (1542/1993) perusteella maksettua työmarkkinatukea.

46 §

Irtisanotun viranhaltijan takaisin ottaminen

Jos työnantaja on irtisanonut toistaiseksi otetun viranhaltijan 37 §:n mukaisilla perusteilla ja työnantaja tarvitsee yhdeksän kuukauden kuluessa irtisanomisajan päättymisestä viranhaltijaa tehtäviltään samankaltaiseen toistaiseksi voimassa olevaan tai yli kuusi kuukautta kestäväan virkasuhteeseen, työnantajan on tiedusteltava paikalliselta työvoimaviranomaiselta, onko irtisanottuja viranhaltijoita etsimässä tämän viranomaisen välityksellä työtä, ja myönteisessä tapauksessa tarjottava työtä ensisijaisesti irtisanotuille kelpoisuusvaatimukset täyttävillä viranhaltijoille. Sama velvollisuus koskee 25 §:ssä tarkoitettua luovutuksensaajaa silloin, kun luovuttaja on irtisanonut viranhaltijan ennen luovutushetkeä.

Työnantajan, joka tahallaan tai huolimattomuudesta laiminlyö 1 momentissa tarkoitettua velvollisuuden täyttämisen, on korvattava viranhaltijalle näin aiheuttamansa vahinko.

9 luku

Virantoimituksesta pidättäminen

47 §

Virantoimituksesta pidättäminen

Jos viranhaltijan voidaan todennäköisin perustein epäillä syyllistyneen virantoimituksessa virkarikokseen tai muuten menetelleen siinä velvollisuuksiensa vastaisesti, hänet voidaan pidättää tutkimuksen tai oikeudenkäynnin ajaksi virantoimituksesta. Asiasta on viipymättä tehtävä rikosilmoitus, jos kysymyksessä on ilmeinen virkarikos.

Milloin viranhaltijan voidaan todennäköisin perustein epäillä syyllistyneen rikokseen virantoimituksen ulkopuolella, hänet voidaan pidättää tutkimuksen tai oikeudenkäynnin ajaksi virantoimituksesta, jos asiassa ilmenneillä seikoilla voi olla vaikutusta viranhaltijan edellytyksiin hoitaa tehtävänsä.

Muussa kuin 1 ja 2 momentissa tarkoitettussa tilanteessa viranhaltija voidaan pidättää virantoimituksesta siksi ajaksi, kun viranhaltija ei voi hänestä johtuvasta syystä suorittaa asianmukaisesti virkatehtäviään.

48 §

Virantoimituksesta pidättämisessä noudatettava menettely

Virantoimituksesta pidättämisestä päättää kunnanhallitus tai johtosäännössä määrätty muu viranomainen. Kunnanjohtajan virantoimituksesta pidättämisestä päättää kuitenkin valtuusto. Ennen valtuuston kokousta voi kunnanjohtajan virantoimituksesta pidättämisestä väliaikaisesti päättää valtuuston puheenjohtaja. Muiden viranhaltijoiden virantoimituksesta pidättämisestä voi väliaikaisesti päättää kunnanjohtaja tai muu johtosäännössä määrätty johtava viranhaltija.

Kuntayhtymän johtavan viranhaltijan virantoimituksesta pidättämisestä päättää kuntayhtymän ylin toimielin. Ennen kuntayhtymän ylimmän toimielimen kokousta voi kuntayhtymän johtavan viranhaltijan virantoimituksesta pidättämisestä väliaikaisesti päättää kuntayhtymän ylimmän toimielimen puheenjohtaja.

Ennen kuin virantoimituksesta pidättämisestä tehdään päätös, viranhaltijalle on varattava tilaisuus tulla asiassa kuulluksi.

Virantoimituksesta pidättämistä koskeva päätös voidaan panna täytäntöön heti.

49 §

Virantoimituksesta pidättämisen uudelleenarviointi

Virantoimituksesta pidättämisestä päättäneen toimielimen tulee seurata virantoimituksesta pidättämisen perusteita ja tarvittaessa olosuhteiden muuttuttua tehdä asiasta uusi päätös. Virantoimituksesta pidättämisen jatkaminen tulee ottaa viipymättä ratkaistavaksi viranhaltijan sitä vaatiessa.

10 luku

Muutoksenhaku

50 §

Muutoksenhaku

Työnantajan tämän lain nojalla tekemään päätökseen haetaan muutosta siten kuin kuntalaissa oikaisuvaatimuksen tekemisestä ja kunnallisvalituksesta säädetään. Oikaisuvaatimusaika 37 §:ssä tarkoitettua irtisanomista koskevasta päätöksestä alkaa kuitenkin kulua vasta 40 §:n 1 momentissa säädetyn irtisanomisajan päättymisestä. Sama koskee valitusaikaa silloin, kun 37 §:ssä tarkoitettua irtisanomista koskevan päätöksen on tehnyt valtuusto tai kuntalain 81 §:n 1 momentissa tarkoitettu kuntayhtymän toimielin.

51 §

Irtisanomisperusteiden tutkiminen purkamista koskevassa asiassa

Mikäli tuomioistuin katsoo virkasuhteen purkamista koskevaa asiaa käsitellessään, että 41 §:ssä säädetty purkamisperusteet eivät täyty, tuomioistuimen on vaadittaessa harkittava, onko työnantajalla ollut 36 §:ssä säädetty irtisanomisperuste.

52 §

Valituksen käsittely

Virkasuhteen irtisanomista, purkamista ja osa-aikaistamista sekä virantoimituksesta pidättämistä koskeva valitus on käsiteltävä tuomioistuimessa kiireellisenä.

53 §

Oikeudenkäyntikulujen korvaaminen

Sen estämättä, mitä oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta hallintolainkäyttölaissa (586/1996) säädetään, on kunnallisvalituksen tehnyt asianomainen viranhaltija tai muu henkilö, jonka on katsottava tehneen valituksen viranhaltijan puolesta, vaadittaessa velvoitettava korvaamaan työnantajan kohtuulliset oikeudenkäyntikulut, mikäli valitus koskee tässä laissa tarkoitettua asiaa eikä valitusta hyväksytä. Vastaavasti viranomaisen on velvoitettava korvaamaan kunnallisvalituksen tehneen asianosaisen kohtuulliset oikeudenkäyntikulut, mikäli päätös valituksen johdosta osittain tai kokonaan kumotaan.

Edellä 1 momentista poiketen oikeudenkäyntikuluja ei velvoiteta korvattavaksi silloin, kun päätös koskee virkaan ottamista tai jos asia on ollut oikeudellisesti niin epäsel-

vä, että oikeudenkäyntiin on ollut perusteltu syy tai oikeudenkäyntikulujen korvaamista on muutoin pidettävä asian laatu tai olosuhteet huomioon ottaen kohtuuttomana.

11 luku Erinäiset säännökset

54 § Yhdistymisvapaus

Viranhaltijalla on oikeus kuulua yhdistykseen sekä osallistua tällaisen yhdistyksen toimintaan. Hänellä on myös oikeus perustaa yhdistys. Viranhaltijalla on niin ikään vapaus olla kuulumatta edellä tarkoitettuun yhdistykseen. Tämän oikeuden ja vapauden käytön estäminen ja rajoittaminen on kiellettyä.

55 § Palkkasaatavan vanhentuminen

Viranhaltijan on esitettävä virkasuhteesta johtuvaa palkkaa tai muuta taloudellista etuutta koskeva kirjallinen vaatimus kolmen vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jona asianomainen palkkaerä tai muu etu olisi ollut maksettava tai annettava. Jos edellä tarkoitettua vaatimusta ei ole esitetty määräajan kuluessa, oikeus palkkaan tai muuhun taloudelliseen etuuteen on menetetty.

Mitä 1 momentissa säädetään viranhaltijasta, koskee myös henkilöä, jonka virkasuhde on lakannut, sekä viranhaltijan kuolinpesää.

56 § Palkan takaisinperiminen

Aiheettomasti maksettu palkka tai muu palvelussuhteesta johtuvan taloudellisen etuuden määrä saadaan periä takaisin. Takaisinperintä voidaan suorittaa myös siten, että perittävä määrä vähennetään seuraavan tai seuraavien palkanmaksujen yhteydessä viranhaltijan palkasta, jos tämä on edelleen saman työnantajan palveluksessa. Takaisinperintää koskevassa päätöksessä on mainittava takaisin perittävä määrä ja takaisinperinnän peruste.

Kulloinkin suoritettavasta palkasta ei saa 1 momentin nojalla periä enempää kuin mitä palkasta lain mukaan saadaan ulosmitata.

Työnantaja voi luopua takaisinperinnästä joko kokonaan tai osittain, jos takaisinperintää on olosuhteet huomioon ottaen pidettävä kohtuuttomana tai jos aiheettomasti maksettu määrä on vähäinen.

Jos takaisinperinnästä ei ole päätetty tai pantu vireille muussa järjestyksessä kolmen vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana aiheeton palkan tai muun etuuden määrä on maksettu, oikeus takaisinperintään on menetetty.

57 § Korvausvaatimuksen käsittelyjärjestys

Edellä 3 §:n 3 momentissa, 32 §:n 2 ja 3 momentissa ja 46 §:n 2 momentissa tarkoitettua korvausta koskevat vaatimukset käsitellään hallintoriita-asiana hallinto-oikeudessa.

58 § Työtodistus

Viranhaltijalla on virkasuhteen päättyessä oikeus pyynnöstä saada työnantajalta kirjallinen todistus virkasuhteen kestoajasta ja tehtävien laadusta. Viranhaltijan nimenomai-

sesta pyynnöstä todistuksessa on lisäksi mainittava virkasuhteen päättymisen syy sekä arvio viranhaltijan työtaidosta, ahkeruudesta ja käytöksestä. Työtodistuksesta ei saa ilmetä muuta kuin mitä sen sanamuodosta käy ilmi.

Työnantajalla on velvollisuus antaa viranhaltijalle työtodistus, jos sitä pyydetään kymmenen vuoden kuluessa virkasuhteen päättymisestä. Todistusta viranhaltijan työtaidosta, ahkeruudesta ja käytöksestä on kuitenkin pyydetävä viiden vuoden kuluessa virkasuhteen päättymisestä.

Jos virkasuhteen päättymisestä on kulunut yli kymmenen vuotta, työtodistus on annettava vain, jos siitä ei aiheudu työnantajalle kohtuutonta hankaluutta. Samoin edellytyksin työnantajan on annettava kadonneen tai turmeltuneen työtodistuksen tilalle uusi todistus.

12 luku

Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

59 §

Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä marraskuuta 2003.

Tällä lailla kumotaan kunnallisen viranhaltijan palvelussuhdeturvasta 28 päivänä kesäkuuta 1996 annettu laki (484/1996) siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen.

60 §

Siirtymäsäännös

Jos tässä laissa tarkoitettu asia on vireillä tämän lain voimaan tullessa, noudatetaan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä ja määräyksiä.

HE 196/2002, HaVM 31/2002, EV 301/2002

Muutossäästösten voimaantulo ja soveltaminen: 20.1.2004/26:

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä helmikuuta 2004.

HE 44/2003, TyVM 7/2003, EV 95/2003, Neuvoston direktiivi 2000/43/EY (32000L0043); EYVL N:o L 180, 19.7.2000, s. 22, Neuvoston direktiivi 2000/78/EY (32000L0078); EYVL N:o L 303, 2.12.2000, s. 16, 30.7.2004/714:

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 2005.

HE 45/2004, StVM 14/2004, EV 111/2004, 13.8.2004/764:

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä lokakuuta 2004.

HE 162/2003, TyVM 8/2004, EV 114/2004, 8.6.2006/461:

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 2007.

HE 227/2005, StVM 9/2006, EV 41/2006, 29.6.2006/581:

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä elokuuta 2006.

HE 8/2006, HaVM 6/2006, EV 58/2006, 13.4.2007/450:

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä syyskuuta 2007.

HE 267/2006, TyVM 17/2006, EV 308/2006

**Työaikalaki
9.8.1996/605**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

**1 luku
Lain soveltamisala
1 §
Soveltamisala**

Tätä lakia sovelletaan työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 1 §:ssä tarkoitetun työso-
pimuksen sekä virkasuhteen perusteella tehtävään työhön, jollei toisin säädetä. Alle 18-
vuotiaan tekemään työhön sovelletaan lisäksi nuorista työntekijöistä annettua lakia
(998/1993). (26.1.2001/64)

Mitä tässä laissa säädetään työntekijästä, sovelletaan myös virkamieheen ja viran-
haltijaan, jollei toisin säädetä. Samoin, mitä tässä laissa säädetään työehtosopimuksesta,
sovelletaan vastaavasti virkaehtosopimukseen.

**2 §
Poikkeukset soveltamisalasta**

Tätä lakia ei sovelleta, lukuun ottamatta sen 15 §:n 3 momenttia: (26.7.2002/634)

- 1) työhön, jota siihen kuuluvien tehtävien ja muutoin työntekijän aseman perusteella on
pidettävä yrityksen, yhteisön tai säätiön taikka sen itsenäisen osan johtamisena tai tällai-
seen johtamistehtävään välittömästi rinnastettavana itsenäisenä tehtävänä;
- 2) työntekijöihin, jotka suorittavat uskonnollisia toimituksia evankelis-luterilaisessa kirkos-
sa, ortodoksisessa kirkkokunnassa tai muussa uskonnollisessa yhteisössä;
- 3) työhön, jota työntekijä tekee kotonaan tai muutoin sellaisissa oloissa, ettei voida kat-
soa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyjä;
- 4) metsä-, metsänparannus- ja uittotyöhön eikä näihin liittyvään työhön lukuun ottamatta
maastossa tehtävää koneellista metsä-, metsänparannus- ja puutavaran lähikuljetustyötä;
- 5) lasten päivähoidosta annetussa laissa (36/73) tarkoitettuun perhepäivähoitoon;
- 6) työnantajan perheenjäsenten työhön;
- 7) poronhoitoon;
- 8) kalastukseen ja siihen välittömästi liittyvään saaliin käsittelyyn;
- 9) työhön, jossa noudatettavasta työajasta on säädetty erikseen tai joka jonkin muun työ-
aikaa koskevan lain soveltamisalaan kuuluvana on siinä vapautettu työajan rajoituksista;
eikä
- 10) puolustuslaitoksen virkamiesten työajasta annetun lain (218/70) soveltamisalaan kuu-
luvien virkamiesten eikä rajavartiolaitoksen virkamiesten työhön, ellei asetuksella toisin
säädetä.

Tämän lain 28 §:n 1 ja 2 momentin ja 29–32 §:n säännöksiä ei sovelleta moottori-
ajoneuvon kuljettajan työhön, jota koskee tieliikenteen sosiaalilainsäädännön yhdenmu-
kaistamisesta annettu neuvoston asetus (ETY) n:o 3820/85.

Asetuksella voidaan säätää ja Suomen Pankissa pankkivaltuuston päätöksellä mää-
rätä, että tätä lakia ei sovelleta virkamiehen tai viranhaltijan työhön, jossa toiminnan eri-
tyispiirteiden vuoksi työajan pituutta ei mitata tai määritellä ennalta taikka jossa virkamie-
het tai viranhaltijat voivat itse päättää työajan pituudesta. (30.12.1998/1168)

**3 § (15.11.1996/861)
Työneuvoston lausunto**

Työneuvoston tulee antaa lausuntoja tämän lain soveltamisesta ja tulkinnasta siten
kuin työneuvostosta ja työsuojelun poikkeusluvista annetussa laissa (608/46) säädetään.

2 luku Työajaksi luettava aika

4 § Työaika

Työajaksi luetaan työhön käytetty aika sekä aika, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä.

Jäljempänä 28 §:ssä tarkoitettuja tai sopimukseen perustuvia päivittäisiä lepoaikoja ei lueta työaikaan, jos työntekijä saa näinä aikoina esteettömästi poistua työpaikalta.

Matkaan käytettyä aikaa ei lueta työaikaan, ellei sitä samalla ole pidettävä työsuorituksena.

5 § Varallaoloaika

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työntekijän on oltava asunnossaan tai muualla tavoitettavissa niin, että hänet voidaan tarvittaessa kutsua työhön. Varallaoloaikaa ei lueta työaikaan. Varallaoloajan pituus ja varallaolon toistuvuus eivät saa haitata kohtuuttomasti työntekijän vapaa-ajan käyttöä.

Varallaolosta sovittaessa on sovittava myös siitä suoritettavasta korvauksesta. Korvauksen määrässä on otettava huomioon varallaolosta työntekijän vapaa-ajan käytölle aiheutuvat rajoitukset. Varallaoloon työntekijän asunnossa käytetystä ajasta on vähintään puolet korvattava joko rahassa tai vastaavalla säännöllisenä työaikana annettavalla vapaa-ajalla.

Jos varallaolo on työn laadun ja erittäin pakottavien syiden vuoksi välttämätöntä, ei julkisen yhteisön virkamies tai viranhaltija saa kieltäytyä siitä.

3 luku Säännöllinen työaika

6 § Yleissäännös

Säännöllinen työaika on enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa.

Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää myös keskimäärin 40 tunniksi enintään 52 viikon ajanjakson aikana.

7 § Jaksotyöaika

Säännöllinen työaika saadaan 6 §:ssä säädetystä poiketen järjestää niin, että se on kolmen viikon pituisena ajanjaksona enintään 120 tuntia tai kahden viikon pituisena ajanjaksona enintään 80 tuntia:

- 1) poliisi-, tulli-, posti-, tele-, puhelin- ja radiolaitoksissa, ei kuitenkaan näiden laitosten kone- ja korjauspajoissa eikä rakennustöissä;
- 2) sairaaloissa, terveyskeskuksissa, koko vuorokauden toimivissa lasten päiväkodeissa, kesäsiirtoloissa, huolto- ja muissa vastaavissa laitoksissa sekä vankiloissa;
- 3) henkilö- ja tavarankuljetuksissa, kanavilla, kääntösilloilla ja losseilla;
- 4) aluksen ja rautatievaunun lastaus- ja purkaustyössä;
- 5) alusten koeajon aikana tehtävässä työssä;
- 6) maastossa tehtävässä koneellisessa metsä-, metsänparannus- ja puutavaran lähikuljetustyössä;
- 7) kotitaloustyössä;

- 8) vartiointityössä;
- 9) meijeriliikkeissä;
- 10) majoitus- ja ravitsemisliikkeissä; sekä
- 11) taide- ja huvittelulaitoksissa sekä elokuvien valmistamoissa ja tarkastamoissa, ei kuitenkaan näiden laitosten työpajoissa.

Työn tarkoituksenmukaiseksi järjestämiseksi tai työntekijöille epätarkoituksenmukaisten työvuorojen välttämiseksi voidaan säännöllinen työaika 1 momentissa säädetystä poiketen järjestää niin, että se on kahden toisiaan seuraavan kolmen viikon ajanjakson aikana tai kolmen toisiaan seuraavan kahden viikon ajanjakson aikana enintään 240 tuntia. Säännöllinen työaika ei saa kummankaan kolmen viikon ajanjakson aikana ylittää 128 tuntia eikä yhdenkään kahden viikon ajanjakson aikana 88 tuntia.

8 §

Moottoriajoneuvon kuljettajan työaika

Moottoriajoneuvon kuljettajan vuorokautinen työaika saa olla enintään 11 tuntia vuorokausilepoa seuraavan 24 tunnin yhdenjaksoisen ajanjakson aikana.

Jos moottoriajoneuvon kuljettajan työtä ei voida muulla tavoin järjestää tarkoituksenmukaisesti, saadaan vuorokautista työaikaa pidentää enintään 13 tunniksi, jos työaika ei ylitä 22 tuntia pidennetyn työajan jälkeistä vuorokausilepoa seuraavan 48 tunnin ajanjakson aikana.

9 §

Työehtosopimukseen perustuva säännöllinen työaika

Työnantaja tai sellainen työnantajien yhdistys, jonka toimintapiiri käsittää koko maan, sekä työntekijöiden yhdistys, jonka toimintapiiri käsittää koko maan, voivat työehtosopimuksessa sopia säännöllisestä työajasta 6–8 §:n säännöksistä poiketen. Työehtosopimukseen perustuva säännöllinen työaika saa olla keskimäärin enintään 40 tuntia viikossa enintään 52 viikon ajanjakson aikana.

Edellä 1 momentissa tarkoitettuja työehtosopimuksen määräyksiä työnantaja saa soveltaa niidenkin työntekijöiden työsuhteissa, jotka eivät ole työehtosopimukseen sidottuja mutta joiden työsuhteissa muutoin noudatetaan työehtosopimuksen määräyksiä. Edellä tarkoitettuja määräyksiä saadaan noudattaa työehtosopimuksen lakkaamisen jälkeen uuden työehtosopimuksen voimaantuloon saakka niissä työsuhteissa, joissa määräyksiä saataisiin soveltaa, jos työehtosopimus olisi edelleen voimassa. Jos uutta työehtosopimusta ei tehdä kuuden kuukauden kuluessa edellisen lakkaamisesta, molemmilla sopijapuolilla on oikeus ilmoittaa, että työehtosopimuksen edellä tarkoitettujen määräysten soveltaminen on lopetettava tuolloin kuluvan tasoittumisjakson päättyessä. Ilmoitus on tehtävä vähintään kaksi viikkoa ennen kuluvan tasoittumisjakson päättymistä.

Mitä edellä tässä pykälässä säädetään työnantajasta sekä työnantajien yhdistyksestä, jonka toimintapiiri käsittää koko maan, sovelletaan vastaavasti asianomaiseen valtion sopimusviranomaiseen, kuntaan, kuntayhtymään, kunnalliseen työmarkkinalaitokseen, evankelis-luterilaiseen kirkkoon ja ortodoksiseen kirkkokuntaan, seurakuntaan, seurakuntaliittoon ja muuhun seurakuntien yhtymään, Suomen Pankkiin sekä Ahvenanmaan maakunnan maakuntahallitukseen ja Ahvenanmaan maakunnan kunnalliseen sopimusvaltuuskuntaan. (30.12.1998/1168)

10 §

Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva sopimus säännöllisestä työajasta (26.1.2001/64)

Työnantaja, jonka on noudatettava työehtosopimusta työsopimuslain 2 luvun 7 §:n nojalla, ja työehtosopimuksessa tarkoitettu luottamusmies tai, jollei tällaista ole valittu, työsopimuslain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettu luottamusvaltuutettu tai muu henkilöstön valtuuttama edustaja tai, jollei tällaista ole valittu, henkilöstö tai henkilöstöryhmä yhdessä,

voivat sopia säännöllisen työajan järjestelyistä mainitussa työehtosopimuksessa määrättyllä tavalla ja siinä määrättyissä rajoissa. Sopimusta tehtäessä ei kuitenkaan tarvitse noudattaa työehtosopimuksen sopijapuolten paikallisen sopimuksen hyväksyttämiseen liittyviä määräyksiä. (26.1.2001/64)

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia 1 momentissa tarkoitetun sopimuksen rajoissa sen yksityiskohtaisesta soveltamisesta.

Jos työntekijät eivät ole valinneet 1 momentissa tarkoitettua luottamusmiestä tai muuta edustajaa, työnantajan on varattava heille tilaisuus valita keskuudestaan edustaja ennen neuvottelujen aloittamista.

11 §

Paikallisen sopimuksen tekeminen

Edellä 10 §:ssä tarkoitettu sopimus säännöllisestä työajasta on tehtävä kirjallisesti, jolleivät sopijapuolet pidä sitä tarpeettomana tai jollei työehtosopimuksesta muuta johdu. Jos sopimus on voimassa yli kaksi viikkoa, se on kuitenkin aina tehtävä kirjallisesti.

Toistaiseksi tehty sopimus voidaan irtisanoa päättymään työajan tasoittumisjakson päättyessä. Irtisanomisaika on kaksi viikkoa, jollei toisin ole sovittu. Vuotta pidempi määräaikainen sopimus voidaan irtisanoa neljän kuukauden kuluttua sopimuksen tekemisestä niin kuin toistaiseksi tehty sopimus.

Edellä 10 §:ssä tarkoitettu työntekijöiden edustajan tekemä sopimus on annettava työntekijöille tiedoksi viimeistään viikkoa ennen sen soveltamisen alkamista. Sopimus sitoo kaikkia niitä työntekijöitä, joita sopimuksen tehneen työntekijöiden edustajan on katsottava edustavan. Työntekijällä on kuitenkin oikeus noudattaa aikaisempaa työaikaansa, jos hän ilmoittaa siitä työnantajalle viimeistään kahta päivää ennen sopimuksen soveltamista.

12 §

Lakiin perustuva paikallinen sopimus säännöllisestä työajasta

Jollei työehtosopimuksesta muuta johdu, työnantaja ja työntekijä voivat sopia vuorokautisen säännöllisen työajan pidentämisestä enintään yhdellä tunnilla. Säännöllisen työajan tulee tällöin tasoittua keskimäärin 40 tunniksi viikossa enintään neljän viikon ajanjakson aikana. Viikoittainen työaika saa olla enintään 45 tuntia.

Maataloustyössä säännöllisen työajan tulee tasoittua keskimäärin 40 tunniksi viikossa enintään kolmen kuukauden ajanjakson aikana.

13 §

Liukuva työaika

Työnantaja ja työntekijä voivat 6 §:n 1 momentista sekä työehtosopimuksen säännöllisen työajan pituutta ja sijoittamista koskevista määräyksistä poiketen sopia liukuvasta työajasta niin, että työntekijä voi sovituihin rajoihin määrätä työnsä päivittäisen alkamis- ja päättymisajankohdan. Sovittaessa liukuvasta työajasta on sovittava ainakin kiinteästä työajasta, työajan vuorokautisesta liukumarajasta, lepoaikojen sijoittamisesta sekä säännöllisen työajan ylitysten ja alitusten enimmäiskertymästä.

Liukuvassa työajassa säännöllistä vuorokautista työaika lyhentää tai pidentää liukuma-aika, joka voi olla enintään kolme tuntia. Viikoittainen säännöllinen työaika on keskimäärin enintään 40 tuntia. Edellä 1 momentissa mainittu enimmäiskertymä saa olla enintään 40 tuntia.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työajan ylitysten kertymää vähennetään työntekijälle annettavalla vapaa-ajalla.

14 §

Poikkeuksellinen säännöllinen työaika

Jos työ on laadultaan sellaista, että sitä suoritetaan vain aika ajoin sen vuorokautisen työajan kuluessa, jona työntekijän on oltava valmiina työhön, työsuojelupiirin työsuojelutoimisto voi antaa määräämillään ehdoilla luvan poiketa 6 §:n säännöksistä. (19.5.2004/404)

Työnantajien ja työntekijöiden yhdistyksillä, joiden toimintapiiri käsittää koko maan, on myös oikeus sopia 1 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa säännöllisestä työajasta 6 §:n säännöksistä poiketen 40 §:ssä säädetyllä tavalla.

Työsuojelupiirin työsuojelutoimisto voi määräämillään ehdoilla antaa luvan järjestää työaika 7 §:ssä säädetyllä tavalla sellaisissakin töissä, joita ei kyseisessä säännöksessä ole mainittu, jos se on välttämätöntä. (19.5.2004/404)

15 §

Lyhennetty työaika

Työntekijän oikeudesta osittaiseen hoitovapaaseen säädetään työsopimuslain 4 luvun 4 ja 5 §:ssä. Jos työntekijä haluaa muista sosiaalisista tai terveydellisistä syistä tehdä työtä säännöllistä työaikaa lyhyemmän ajan, työnantajan on pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voi tehdä osa-aikatyötä. (26.1.2001/64)

Työnantajan ja työntekijän on tehtävä 1 momentissa tarkoitettu osa-aikatyöstä määrääaikainen enintään 26 viikkoa kerrallaan voimassa oleva sopimus, josta käy ilmi ainakin vuorokautisen ja viikoittaisen työajan pituus.

Jos työntekijä siirtyäkseen osa-aikaeläkkeelle haluaa tehdä säännöllistä työaikaa lyhyemmän ajan työtä, työnantajan on pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voi tehdä osa-aikatyötä. Työajan lyhentäminen toteutetaan työnantajan ja työntekijän sopimalla tavalla ottaen huomioon työntekijän tarpeet sekä tuotanto- ja palvelutoiminta. (26.7.2002/634)

16 §

Vuorokauden ja viikon vaihtuminen

Vuorokautena ja viikkona noudatetaan kalenterivuorokautta ja -viikkoa, jollei toisin sovita.

4 luku

Säännöllisen työajan ylittäminen

17 §

Lisä- ja ylityö

Lisätyötä on työnantajan aloitteesta sovitun työajan lisäksi tehty työ, joka ei ylitä 6 tai 7 §:ssä säädettyä, 9, 10 tai 12 §:n nojalla sovittua tai 14 §:n mukaista säännöllistä työaikaa.

Ylityötä on työnantajan aloitteesta 1 momentissa tarkoitetun säännöllisen työajan lisäksi tehty työ.

18 §

Työntekijän suostumus

Ylityötä saa teettää vain työntekijän kutakin kertaa varten erikseen antamalla suostumuksella. Työntekijä voi kuitenkin antaa suostumuksensa määrätyksi lyhyehköksi ajanjaksoksi kerrallaan, jos tämä on työn järjestelyjen kannalta tarpeen.

Lisätyötä saa teettää vain työntekijän suostumuksella, jollei lisätyöstä ole sovittu työsuostumuksessa. Työntekijällä on tällöin kuitenkin oikeus perustellusta henkilökohtaisesta syystä kieltäytyä lisätyöstä työvuoroluetteloon merkittyinä vapaapäivinä.

Sopiessaan 5 §:ssä tarkoitetusta varallaolosta työntekijä antaa samalla suostumuksensa varallaoloaikana tarvittavaan lisä- ja ylityöhön.

Jos lisä- tai ylityön tekeminen on työn laadun ja erittäin pakottavien syiden vuoksi välttämätöntä, ei julkisen yhteisön virkamies tai viranhaltija saa kieltäytyä siitä.

19 §

Ylityön enimmäismäärät

Ylityötä saadaan teettää enintään 138 tuntia neljän kuukauden ajanjakson aikana, kuitenkin enintään 250 tuntia kalenterivuodessa.

Työnantaja ja 10 §:ssä tarkoitetut työntekijöiden edustajat tai henkilöstö taikka henkilöstöryhmä yhdessä voivat sopia lisäylityön tekemisestä. Lisäylityön enimmäismäärä on 80 tuntia kalenterivuodessa. Edellä 1 momentissa säädettyä 138 tunnin enimmäistuntimäärää ei saa kuitenkaan ylittää.

Työnantajien ja työntekijöiden yhdistykset, joiden toimintapiiri käsittää koko maan, voivat työehtosopimuksella sopia 1 momentissa säädetystä ajanjaksosta toisin. Työehtosopimukseen perustuva ajanjakso saa kuitenkin olla enintään 12 kuukautta, ja ylityön vuosittaisen enimmäismäärän tulee vastata 1 ja 2 momentissa säädettyjä enimmäismääriä.

20 §

Aloittamis- ja lopettamistyö

Aloittamis- ja lopettamistyöllä tarkoitetaan työtä:

- 1) joka on välttämätöntä, jotta työpaikan muut työntekijät voivat tehdä työtä koko säännöllisen työaikansa;
- 2) jota 39 §:n 2 momentissa tarkoitettu työntekijä tekee välittömästi ennen kuin hänen johdettaviensa työaika alkaa tai sen päätyttyä; tai
- 3) joka on vuorotyössä tarpeen tietojen vaihtamiseksi työvuorojen vaihtuessa.

Aloittamis- ja lopettamistyöstä voidaan sopia työ sopimuksella. Sitä saa teettää enintään viisi tuntia viikossa 19 §:ssä säädettyjen ylityön enimmäismäärien lisäksi.

21 §

Hätätyö

Kun ennalta arvaamaton tapahtuma on aiheuttanut keskeytyksen säännöllisessä toiminnassa tai vakavasti uhkaa johtaa sellaiseen keskeytykseen tai hengen, terveyden tai omaisuuden vaarantumiseen, saa säädettyjä tai sovituja säännöllisiä työaikoja pidentää siinä määrin kuin mainitut syyt sitä edellyttävät, kuitenkin enintään kahden viikon ajan.

Hätätyötä ei lueta 19 §:ssä tarkoitettuihin ylityöaikoihin. Hätätyössä saa myös poiketa 26–31 §:n sekä 33 §:n 1 momentin säännöksistä.

Työnantajan on viivytyksettä tehtävä työsuojeluviranomaiselle kirjallinen ilmoitus hätätyön syystä, laajuudesta ja todennäköisestä kestosta. Työnantajan on varattava hätätyötä tekeviä työntekijöitä edustavalle luottamusmiehelle, tai jos tällaista ei ole valittu, työ sopimuslain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitetulle luottamusvaltuutetulle tai jos tällaista ei ole valittu, työsuojeluvaltuutetulle tilaisuus liittää ilmoitukseen lausuntonsa. Työsuojeluviranomainen voi tutkittuaan asian jättää sen saamansa ilmoituksen varaan tai ryhtyä toimenpiteisiin hätätyön rajoittamiseksi tai lopettamiseksi. (26.1.2001/64)

22 §

Lisä- ja ylityöstä maksettava korvaus

Lisätyöstä on maksettava vähintään sovitulta työajalta maksettavaa palkkaa vastaava korvaus.

Säännöllisen työajan määräytyessä 6, 9, 10, 12 tai 13 §:ssä säädetyllä tavalla on vuorokautisen säännöllisen työajan ylittävältä kahdelta ensimmäiseltä työtunnilta maksettava 50 prosentilla ja seuraavilta 100 prosentilla korotettu palkka. Viikoittaisen säännöllisen työajan ylittävältä työtunneilta on maksettava 50 prosentilla korotettu palkka.

Työn jatkuttua jaksotyössä koko kahden tai kolmen viikon ajanjakson on 12 tai 18 ensimmäiseltä säännöllisen työajan ylittävältä työtunnilta aloittamis- ja lopettamistyö mukaan lukien maksettava 50 prosentilla ja näitä seuraavilta työtunneilta 100 prosentilla korotettu palkka. Jos ajanjakso on keskeytynyt sen johdosta, että työntekijän työsuhte on päättynyt tai että hän ei ole voinut olla työssä loman, sairauden tai muun hyväksyttävän syyn vuoksi, lasketaan, kuinka monta tuntia keskimääräinen työaika kesken jääneenä ajanjaksona on työhön käytettyinä vuorokausina kahdeksaa tuntia pidempi. Tämän tuntimäärän kahdelta ensimmäiseltä keskimääräiseltä ylityötunnilta on maksettava 50 prosentilla ja seuraavilta tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka.

Jos säännöllinen työaika perustuu 14 §:ssä tarkoitettuun poikkeuslupaan tai työehtosopimukseen, on luvassa tai sopimuksessa mainittava perusteet, joiden mukaan ylityöstä maksettava korotettu palkka lasketaan.

23 §

Lisä- ja ylityökorvaus vapaa-aikana

Lisä- tai ylityöstä maksettava palkka voidaan sopia vaihdettavaksi osaksi tai kokonaan vastaavaan vapaa-aikaan työntekijän säännöllisenä työaikana. Ylityötä vastaavan vapaa-ajan pituus lasketaan noudattaen soveltuvin osin, mitä 22 §:ssä säädetään.

Vapaa-aika on annettava kuuden kuukauden kuluessa lisä- tai ylityön tekemisestä, jollei toisin sovita. Työnantajan ja työntekijän on pyrittävä sopimaan vapaa-ajan ajankohdasta. Jos siitä ei voida sopia, työnantaja määrää ajankohdan, jollei työntekijä vaadi korvauksen suorittamista rahassa.

Työnantaja ja työntekijä voivat 1 ja 2 momentissa säädetystä poiketen sopia, että lisä- tai ylityöstä korvauksena annettava vapaa-aika yhdistetään vuosilomalain (162/2005) 27 §:ssä tarkoitettuun säästövapaaseen. Vapaa-ajasta on tällöin soveltuvin osin voimassa, mitä vuosilomalaissa säädetään säästövapaasta. (18.3.2005/164)

24 §

Työsopimuksen päättymisen kesken tasoittumisjakson

Jos työaika on tämän lain nojalla määrätty tai sovittu keskimääräiseksi tai jos on sovittu liukuvasta työajasta ja työsuhte päättyy ennen kuin työaika on tasoittunut keskimäärin 40 tuntiin viikossa, lasketaan, kuinka monta tuntia keskimääräinen työaika on viikkoa kohti 40 tuntia pidempi, ja tämän tuntimäärän ylittäviltä tunneilta maksetaan säännöllisen työajan palkkaa vastaava korvaus.

Edellä 1 momentissa säädetyllä tavalla on vastaavasti korvattava myös lisätyö.

Jos keskimääräinen työaika on viikkoa kohti 40 tuntia tai tätä lyhyempää sopimukseen perustuvaa säännöllistä työaikaa lyhyempi, on työnantajalla oikeus vähentää vastaava määrä työntekijän palkasta.

25 §

Lisä- ja ylityökorvauksen perusosan laskeminen

Jos työntekijän palkka määräytyy tuntia pidemmältä ajalta, lasketaan tunnilta suoritettava palkka jakamalla sopimuksen mukainen palkka säännöllisen työajan mukaisella tuntimäärällä. Suorituspalkalla tehtävässä työssä tuntipalkka lasketaan jakamalla suorituspalkka työn suorittamiseen käytetyllä tuntimäärällä.

Jos palkkaukseen sisältyy luontoisetuja, ne on otettava huomioon tässä pykälässä tarkoitettua palkkaa laskettaessa. Säännöllisen työajan ansioon ei lueta työntekijän työ-

suorituksesta riippumatonta enintään kaksi kertaa vuodessa suoritettavaa voitto- tai muuta vastaavaa palkkiota.

Edellä 1 momentissa säädetystä poiketen voidaan sopia tunnilta suoritettavan palkan laskemisesta siten, että säännöllisen työajan ansio jaetaan vuotuisesta säännöllisestä työajasta lasketulla keskimääräisellä jakajalla tai muulla jakajalla, joka keskimäärin vastaa 1 momentissa säädettyjä perusteita.

5 luku Yö- ja vuorotyö

26 § Yötyö

Työ, jota tehdään kello 23:n ja 6:n välisenä aikana, on yötyötä. Työnantajan on työsuojeluviranomaisen pyynnöstä ilmoitettava tälle säännöllisesti teettämästään yötyöstä. Yötyötä saa teettää:

- 1) jaksotyössä;
- 2) työssä, joka on järjestetty kolmeen tai sitä useampaan vuoroon;
- 3) työssä, joka on järjestetty kahteen vuoroon, kuitenkin enintään kello 1:een saakka;
- 4) yleisten teiden, katujen ja lentokenttien kunnossapito- ja puhtaanapitotyössä;
- 5) apteekkeissa;
- 6) sanoma- ja aikakauslehdissä, uutis- ja kuvatoimistoissa sekä muissa tiedotusvälineissä tehtävässä työssä ja sanomalehtien jakelutyössä;
- 7) sellaisissa huolto- ja korjaustöissä, jotka ovat välttämättömiä yrityksissä, yhteisöissä tai säätiöissä suoritettavan työn säännöllisen kulun ylläpitämiseksi tai töissä, joita ei voida suorittaa samanaikaisesti työpaikalla tehtävän säännöllisen työn kanssa tai jotka ovat välttämättömiä vahinkojen estämiseksi tai niiden rajoittamiseksi;
- 8) turvetyömailla turpeen nostokautena;
- 9) sahalaistosten kuivaamoissa;
- 10) kasvihuoneiden ja kuivauslaitosten lämmityksessä;
- 11) työntekijän suostumuksella kiireellisessä kylvä- ja sadonkorjuutyössä, välittömästi kotieläinten poikimiseen ja sairauden hoitoon liittyvässä työssä sekä muussa sellaisessa maataloustyössä, jonka tekemistä ei sen luonteen vuoksi voida siirtää myöhemmäksi;
- 12) työntekijän suostumuksella leipomoissa; kello 5:n ja 6:n välisenä aikana tehtävään työhön suostumusta ei kuitenkaan tarvita;
- 13) työssä, jota sen luonteen vuoksi tehdään lähes yksinomaan yöllä; sekä
- 14) työsuojelupiirin työsuojelutoimiston luvalla ja sen määräämin ehdoin työssä, jossa työn tekninen laatu tai muut erityiset syyt sitä vaativat. (19.5.2004/404)

Asetuksella säädettävissä tai 40 §:n 1 momentissa tarkoitetulla työehtosopimuksella sovituihin erityisiin vaarallisissa tai ruumiillisesti tai henkisesti huomattavan rasittavissa töissä työaika saa olla enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa, jos työtä tehdään yötyönä.

27 § Vuorotyö ja yövuorot jaksotyössä

Vuorotyössä vuorojen on vaihduttava säännöllisesti ja muututtava ennakolta sovituin ajanjaksoin. Vuorojen katsotaan vaihtuvan säännöllisesti, kun vuoro jatkuu enintään yhden tunnin yhdessä työhön sijalle tulleen vuoron kanssa tai kun vuorojen väliin jää enintään yhden tunnin aika. Työsuojelupiirin työsuojelutoimisto voi myöntää luvan poiketa siitä, mitä tämän momentin ensimmäisessä virkkeessä säädetään. (19.5.2004/404)

Jaksotyössä työntekijällä saa työvuoroluettelon mukaan teettää peräkkäin enintään seitsemän työvuoroa yötyötä. Yövuorolla tarkoitetaan työvuoroa, josta vähintään kolme tuntia sijoittuu kello 23:n ja 6:n väliseen aikaan.

6 luku
Lepoajat ja sunnuntaityö

28 §
Päivittäiset lepoajat

Jos vuorokautinen työaika on kuutta tuntia pidempi eikä työntekijän työpaikalla ole työn jatkumisen kannalta välttämätöntä, on hänelle annettava työvuoron aikana säännöllinen vähintään tunnin kestävä lepoaika, jonka aikana työntekijä saa esteettömästi poistua työpaikaltaan. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia lyhyemmästä, kuitenkin vähintään puolen tunnin pituisesta lepoajasta. Lepoaikaa ei saa sijoittaa välittömästi työpäivän alkuun eikä loppuun. Jos työaika ylittää vuorokaudessa 10 tuntia, työntekijällä on halutessaan oikeus pitää enintään puoli tuntia kestävä lepoaika kahdeksan tunnin työskentelyn jälkeen.

Jos työaika vuorotyössä tai jaksotyössä on kuutta tuntia pidempi, on työntekijälle annettava vähintään puoli tuntia kestävä lepoaika tai tilaisuus aterioda työn aikana.

Moottoriajoneuvon kuljettajalle on annettava jokaista 5 tunnin 30 minuutin pituista työjaksoa kohti vähintään 30 minuutin pituinen tauko yhdessä tai kahdessa erässä.

29 §
Vuorokausilepo

Työntekijälle on annettava jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana 6, 9, 10, 12 ja 13 §:ssä tarkoitetuissa töissä vähintään 11 tunnin sekä 7 §:ssä tarkoitetuissa töissä vähintään yhdeksän tunnin pituinen keskeytymätön lepoaika, jollei kysymyksessä ole 14 §:ssä tarkoitettu tai varallaoloaikana tehty työ eikä jäljempänä säädetystä muuta johdu. Jos työn tarkoituksenmukainen järjestely edellyttää, työnantaja ja 10 §:ssä tarkoitettu työntekijöiden edustaja voivat sopia tilapäisestä vuorokausilevon lyhentämisestä työntekijän suostumuksella. Vuorokausilepoa voidaan lyhentää myös liukuvassa työajassa työntekijän päättäessä työhön tulonsa ja lähtönsä ajankohdista. Vuorokausilevon tulee kuitenkin olla vähintään seitsemän tuntia.

Työn järjestelyjen tai toiminnan luonteen niin edellyttäessä voidaan siitä, mitä 1 momentissa säädetään, poiketa tilapäisesti, enintään kuitenkin kolmen peräkkäisen vuorokausilevon aikana kerrallaan:

- 1) kun työntekijän työvuoro muuttuu 27 §:n 1 momentissa säädetyllä tavalla;
- 2) jos työtä tehdään useita jaksoja vuorokaudessa;
- 3) jos työntekijän työpaikka ja asuinpaikka tai hänen eri työpaikkansa ovat kaukana toisistaan;
- 4) kausiluonteisessa työssä ennalta arvaamattoman ruuhkahuipun hoitamiseksi;
- 5) tapaturman ja tapaturmanvaaran yhteydessä;
- 6) turvallisuus- ja vartiointityössä, joka edellyttää jatkuvaa läsnäoloa omaisuuden tai henkilöiden suojelemiseksi; tai
- 7) työssä, joka on välttämätöntä toiminnan jatkuvuuden turvaamiseksi.

Jos vuorokausilepoa on lyhennetty 2 momentissa säädetyllä perusteella, lepoajan on kuitenkin oltava vähintään viisi tuntia. Työntekijälle on annettava lyhennetyn vuorokausilevon korvaavat lepoajat mahdollisimman nopeasti, viimeistään kuitenkin yhden kuukauden kuluessa.

30 §
Moottoriajoneuvon kuljettajan vuorokausilepo

Moottoriajoneuvon kuljettajalle on annettava vähintään 10 tuntia kestävä yhdenjaksoinen lepoaika jokaisena 24 peräkkäisen tunnin jaksona.

Kuljetustehtävän vaatiessa saadaan 1 momentissa tarkoitettu vuorokautinen lepoaika lyhentää vähintään seitsemäksi tunniksi kaksi kertaa seitsemän peräkkäisen 24 tunnin jaksona.

31 §

Viikoittainen vapaa-aika

Työaika on järjestettävä niin, että työntekijä saa kerran viikossa vähintään 35 tuntia kestävän keskeytymättömän vapaa-ajan, joka on mikäli mahdollista sijoitettava sunnuntain yhteyteen. Viikoittainen vapaa-aika voidaan järjestää keskimäärin 35 tunniksi 14 vuorokauden ajanjakson aikana. Vapaa-ajan tulee olla kuitenkin vähintään 24 tuntia viikossa.

Keskeytymättömässä vuorotyössä vapaa-aika voidaan järjestää keskimäärin 35 tunniksi, enintään 12 viikon aikana. Vapaa-ajan tulee olla kuitenkin vähintään 24 tuntia viikossa. Teknisten olosuhteiden tai työn järjestelyjen niin edellyttäessä voidaan menetellä vastaavalla tavalla, jos siihen on työntekijän suostumus.

Tässä pykälässä säädetystä voidaan poiketa, jos säännöllinen työaika on vuorokaudessa enintään kolme tuntia, sekä maatalouden kotieläinten hoitotyössä ja kiireellisessä kylvö- ja sadonkorjuutyössä.

32 §

Viikoittaisesta vapaa-ajasta poikkeaminen

Jos työntekijää tarvitaan tilapäisesti työhön hänen vapaa-aikanaan yrityksessä, yhteisössä tai säätiössä suoritettavan työn säännöllisen kulun ylläpitämiseksi tai jos työn tekninen laatu ei salli joidenkin työntekijöiden täydellistä vapauttamista työstä, voidaan poiketa siitä, mitä 31 §:n 1 ja 2 momentissa säädetään.

Työntekijälle on korvattava 1 momentissa tarkoitettuun työhön käytetty aika lyhentämällä hänen säännöllistä työaikaansa yhtä pitkällä ajalla kuin hän ei ole saanut 31 §:n 1 tai 2 momentissa säädettyä vapaa-aikaa. Työaika on lyhennettävä viimeistään kolmen kuukauden kuluessa työn tekemisestä, jollei toisin sovita. Työntekijän suostumuksella tällainen työ voidaan korvata myös suorittamalla yli- ja sunnuntaityökorvausten lisäksi erillinen 25 §:ssä tarkoitetun ylityökorvauksen perusosan mukaan määräytyvä rahakorvaus.

Jos maatalouden kotieläinten hoitotyössä tai kiireellisessä kylvö- ja sadonkorjuutyössä on poikettu siitä, mitä 31 §:n 1 tai 2 momentissa säädetään, saamatta jäänyt viikoittainen vapaa-aika on korvattava 2 momentissa säädetyllä tavalla.

33 §

Sunnuntaityö

Sunnuntaina tai kirkollisena juhlapäivänä saa teettää työtä vain, jos sitä laatunsa vuoksi tehdään säännöllisesti mainittuina päivinä tai jos siitä on työsopimuksella sovittu taikka jos työntekijä antaa siihen erikseen suostumuksensa.

Säännöllisenä työaikana tehdystä sunnuntaityöstä on maksettava 100 prosentilla korotettu palkka. Jos työ on lisä-, yli- tai hätätyötä, on siitä suoritettava myös 22 tai 23 §:n mukaan määräytyvä korvaus, joka lasketaan työntekijän korottamattomasta palkasta.

Sunnuntaityöstä maksettavaa korotettua palkkaa laskettaessa on noudatettava, mitä 22 §:ssä säädetään ylityöstä maksettavan korotetun palkan laskemisesta.

7 luku
Työaika-asiakirjat

34 §
Työajan tasoittumisjärjestelmä

Jos säännöllinen työaika on järjestetty 6 §:n 2 momentissa taikka 7, 9, 10 tai 12 §:ssä tarkoitetulla tavalla keskimääräiseksi, on työtä varten ennakolta laadittava työajan tasoittumisjärjestelmä vähintään ajaksi, jonka kuluessa säännöllinen työaika tasoittuu säädettyyn keskimäärään.

Valmistellessaan tai aikoessaan muuttaa työajan tasoittumisjärjestelmää työnantajan on varattava 21 §:n 3 momentissa tarkoitetulle työntekijöiden edustajalle tai, jollei tällaista ole valittu, työntekijöille tilaisuus esittää mielipiteensä. Luonnokseen perehtymiseen on varattava riittävä aika. (26.1.2001/64)

Työajan tasoittumisjärjestelmän muutoksesta on ilmoitettava työntekijälle hyvissä ajoin.

35 §
Työvuoroluettelo

Jokaiselle työpaikalle on laadittava työvuoroluettelo, josta käyvät ilmi työntekijän säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen sekä 28 §:ssä tarkoitettujen lepoaikojen ajankohdat. Työvuoroluettelo on laadittava samaksi ajanjaksoksi kuin työajan tasoittumisjärjestelmä, jollei se tasoittumisjakson pituuden tai suoritettavan työn epäsäännöllisyyden vuoksi ole erittäin vaikeata. Työvuoroluettelo on kuitenkin laadittava niin pitkälle ajanjaksolle kuin mahdollista. Työvuoroluetteloa laadittaessa on työntekijän tai tämän 34 §:n 2 momentissa tarkoitetun edustajan vaatimuksesta noudatettava, mitä mainitussa momentissa säädetään.

Työvuoroluettelo on saatettava kirjallisesti työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin, viimeistään viikkoa ennen siinä tarkoitetun ajanjakson alkamista. Tämän jälkeen työvuoroluetteloa saa muuttaa vain työntekijän suostumuksella tai töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä.

36 §
(19.5.2004/404)
Poikkeuslupa

Jos työvuoroluettelon laatiminen on työn epäsäännöllisen luonteen vuoksi erittäin vaikeaa, työsuojelupiirin työsuojelutoimisto voi myöntää siitä vapautuksen osittain tai kokonaan. Poikkeusluvassa voidaan määrätä, että työvuoroluettelosta käy ilmi viikoittainen vapaa-aika.

Jos työsuojelupiirin työsuojelutoimisto on myöntänyt työnantajalle 1 momentissa tarkoitetun vapautuksen eivätkä olosuhteet ole luvan myöntämisen jälkeen muuttuneet olennaisesti, työnantaja ja 10 §:ssä tarkoitettu työntekijöiden edustaja voivat sopia työsuojelutoimiston myöntämän vapautuksen jatkamisesta.

37 §
Työaikakirjanpito

Työnantajan on kirjattava tehdyt työtunnit ja niistä suoritettavat korvaukset työntekijöittäin. Kirjanpitoon on merkittävä joko säännöllisen työajan työtunnit, lisä-, yli-, hätä- ja sunnuntaityötunnit sekä niistä suoritettavat korvaukset tai kaikki tehdyt työtunnit samoin kuin erikseen yli-, hätä- ja sunnuntaityötunnit sekä niistä suoritettavat korotusosat. Jos työntekijän kanssa on tehty 39 §:n 2 tai 3 momentissa tarkoitettu sopimus, on luetteloon merkittävä arvioitu lisä-, yli- ja sunnuntaityön määrä kuukaudessa. Työnantajan on säilytettävä työaikakirjanpito vähintään 38 §:ssä säädetyn kanneajan päättymiseen asti.

Työaikaakirjanpito sekä työnantajan ja työntekijöiden edustajan tai työntekijän 10 ja 12 §:n nojalla tekemä kirjallinen sopimus on vaadittaessa näytettävä työsuojelutarkastuksen toimittajalle sekä 21 §:n 3 momentissa tarkoitetulle työntekijöiden edustajalle. Työntekijällä tai hänen valtuuttamallaan on pyynnöstä oikeus saada kirjallinen selvitys työvuoroluetteloiden ja työaikaakirjanpidon työntekijää koskevista merkinnöistä. (26.1.2001/64)

Työsuojeluviranomaiselle on pyydettyessä toimitettava jäljennös työaikaakirjanpidosta, 10 ja 12 §:n nojalla tehdystä sopimuksesta, 34 §:ssä tarkoitetusta työajan tasoittumisjärjestelmästä ja 35 §:ssä tarkoitetusta työvuoroluettelosta.

37 a § (14.12.1998/963)

Moottoriajoneuvon kuljettajan henkilökohtainen ajopäiväkirja

Työnantajan on annettava palveluksessaan olevalle moottoriajoneuvon kuljettajalle vuorokautisen työajan seuraamista varten henkilökohtainen ajopäiväkirja. Kuljettajan on pidettävä ajopäiväkirjaa siten, että siitä ilmenee työ- ja lepoaikojen sekä taukojen alkaminen ja päättyminen vuorokaudessa. Kutakin jaksoa koskeva merkintä on tehtävä ajopäiväkirjaan heti sen päätyttyä ennen seuraavan jakson alkamista. Ajopäiväkirjan sijasta voidaan käyttää ajopiirturia.

Moottoriajoneuvon kuljettaja on velvollinen tekemään ajopäiväkirjaan sen edellyttämät merkinnät ja pitämään ajon aikana mukanaan kuluvan viikon ja edellisen viikon viimeisen ajopäivän ajopäiväkirjan. (15.2.2002/112)

8 luku

Erinäiset säännökset

38 §

Kanneaika

Oikeus tässä laissa tarkoitettuun korvaukseen raukeaa, jos kannetta työsuhteen jatkuessa ei nosteta kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana oikeus korvaukseen on syntynyt.

Jos rahakorvauksen sijasta annettava vapaa-aika on sovittu yhdistettäväksi säästö-vapaaseen, on kanne työsuhteen jatkuessa pantava 1 momentissa säädetystä poiketen mutta siinä tarkoitetun seurauksen uhalla vireille kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana vapaa-aika olisi tullut antaa.

Työsuhteen päätyttyä 1 momentissa tarkoitettua saatavaa koskeva kanne on saatavan raukeamisen uhalla pantava vireille kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhte on päättynyt. (26.1.2001/64)

39 §

Säännösten pakottavuus. Poikkeaminen työ sopimuksella.

Sopimus, jolla vähennetään työntekijälle tämän lain mukaan tulevia etuja, on mitätön, jollei tästä laista muuta johdu.

Johtavassa asemassa oleva työntekijä sekä työntekijä, jonka pääasiallisena tehtävänä on välittömästi johtaa tai valvoa työtä ja joka ei ota osaa tai vain tilapäisesti ottaa osaa johdettaviensa tai valvottaviensa työntekijöiden työhön, saavat kuitenkin sopia, että 22 ja 33 §:ssä tarkoitetut korvaukset maksetaan erillisenä kuukausikorvauksena.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että 20 §:n 1 momentin 1 ja 3 kohdassa tarkoitetusta aloittamis- ja lopettamistyöstä suoritettava korvaus maksetaan palkanmaksukausittain erillisenä korvauksena. Korvauksen tulee tasoltaan vastata 22 §:n mukaan määrättyä ylityökorvausta.

40 §

Säännösten pakottavuus ja poikkeaminen valtakunnallisella työehtosopimuksella (26.1.2001/64)

Työnantajien ja työntekijöiden yhdistyksillä, joiden toimintapiiri käsittää koko maan, on sen estämättä, mitä tässä laissa säädetään, oikeus sopia toisin siitä, mitä 4 ja 5 §:ssä, 13 §:n 2 momentissa, 15 §:n 2 momentissa, 22–25 §:ssä, 26 §:n 1 momentissa sekä 27–35 §:ssä säädetään. Tällaisia työehtosopimuksen määräyksiä työnantaja saa soveltaa niidenkin työntekijöiden työsuhteissa, jotka eivät ole sidottuja työehtosopimukseen mutta joiden työsuhteissa työnantajan on työehtosopimuslain (436/1946) mukaan noudatettava työehtosopimuksen määräyksiä. (26.1.2001/64)

Edellä 1 momentissa tarkoitettuja määräyksiä saadaan noudattaa työehtosopimuksen lakkaamisen jälkeen uuden työehtosopimuksen voimaantuloon saakka niissä työsuhteissa, joissa määräyksiä saataisiin soveltaa, jos työehtosopimus olisi edelleen voimassa. Jos uutta työehtosopimusta ei tehdä kuuden kuukauden kuluessa edellisen lakkaamisesta, molemmilla sopijapuolilla on oikeus ilmoittaa, että työehtosopimuksen edellä tarkoitettujen määräysten soveltaminen on lopetettava kahden viikon kuluttua ilmoituksesta tai, jos se säännöllisen työajan tasoittumisen vuoksi on tarpeen, tuolloin kuluvan tasoittumisjakson päättyessä.

Mitä tässä pykälässä säädetään työnantajien yhdistyksestä, jonka toimintapiiri käsittää koko maan, sovelletaan vastaavasti valtion neuvotteluviranomaiseen tai muuhun valtion sopimusviranomaiseen, kunnalliseen työmarkkinalaitokseen, evankelis-luterilaiseen kirkkoon ja ortodoksiseen kirkkokuntaan, Suomen Pankkiin sekä Ahvenanmaan maakunnan maakuntahallitukseen ja Ahvenanmaan maakunnan kunnalliseen sopimusvaltuuskuntaan. (30.12.1998/1168)

40 a § (26.1.2001/64)

Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset

Työnantaja, jonka on noudatettava työehtosopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettua yleissitovaa työehtosopimusta, saa noudattaa sen soveltamisalalla myös työehtosopimuksen edellä 40 §:n 1 momentissa tarkoitettuja määräyksiä, jos määräyksen soveltaminen ei edellytä paikallista sopimista. Tällöin sovelletaan myös, mitä 40 §:n 2 momentissa säädetään.

41 §

Nähtävänäpito

Työnantajan on pidettävä tämä laki, sen nojalla annetut säännökset ja määräykset sekä poikkeusluvut samoin kuin käytössä oleva työajan tasoittumisjärjestelmä ja työvuoroluettelo työntekijöiden nähtävinä työpaikalla.

42 §

Rangaistussäännökset

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tämän lain tai sen nojalla annettuja muita kuin maksuvelvollisuutta, sopimista, oikeustoimen muotoa, työaikakirjanpitoa tai nähtävänäpitoa koskevia säännöksiä tai määräyksiä, on tuomittava työaika rikkomuksesta sakkoon.

Työaika rikkomuksesta tuomitaan myös moottoriajoneuvon kuljettaja, joka jättää tekemättä säädetty merkinnot ajopäiväkirjaan tai ei pidä ajopäiväkirjaa mukanaan ajon aikana. (15.2.2002/112)

Vastuu työnantajan ja tämän edustajien kesken määräytyy rikoslain 47 luvun 7 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan.

Rangaistus 37 §:n 1 momentissa tarkoitettua työaikakirjanpitoa koskevasta laiminlyönnistä tai väärinkäytöksestä sekä sellaisesta työaikaerikkomuksesta, joka on tehty työsuojeluviranomaiselta saadusta kehotuksesta, määräyksestä tai kiellosta huolimatta, säädetään rikoslain 47 luvun 2 §:ssä.

Rangaistus tieliikenteen sosiaalilainsäädännön yhdenmukaistamisesta annetun neuvoston asetuksen rikkomisesta säädetään tieliikennelain 105 a §:ssä.

43 § Valvonta

Työsuojeluviranomaiset valvovat tämän lain noudattamista sekä 10 ja 12 §:n nojalla säännöllisestä työajasta tehtyjä paikallisia sopimuksia.

44 § Tarkemmat määräykset

Valtioneuvosto voi antaa tarkempia määräyksiä kuljetuksen järjestämisestä yötyötä tekeville työntekijälle työvuoron alkamis- ja päättymisajankohtana.

9 luku Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

45 § Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan 23 päivänä marraskuuta 1996. Lain 19 § tulee kuitenkin voimaan 1 päivänä tammikuuta 1997.

Ennen lain voimaantuloa voidaan ryhtyä sen täytäntöönpanon edellyttämiin toimenpiteisiin.

46 § Kumottavat säännökset

Tällä lailla kumotaan niihin myöhemmin tehtyine muutoksineen seuraavat lait:

- 1) 2 päivänä elokuuta 1946 annettu työaikalaki (604/46);
- 2) 26 päivänä toukokuuta 1978 annettu kauppaliikkeiden ja toimistojen työaikalaki (400/78);
- 3) 24 päivänä huhtikuuta 1970 annettu talonmiesten työaikalaki (284/70);
- 4) 12 päivänä toukokuuta 1989 annettu maatalouden työaikalaki (407/89); sekä
- 5) 9 päivänä kesäkuuta 1961 annettu leipomotyölaki (302/61) lukuun ottamatta 5 §:ää, sellaisena kuin se on 5 päivänä marraskuuta 1993 annetussa laissa (916/93).

Jos muussa laissa tai asetuksessa viitataan 1 momentissa kumottuihin lakeihin, on niiden sijasta sovellettava tätä lakia.

Edellä 1 momentissa tarkoitettujen lakien ylitöiden enimmäismääriä koskevat säännökset jäävät kuitenkin voimaan vuoden 1996 loppuun. (15.11.1996/861)

47 § Siirtymäsäännös

Niissä töissä ja niillä aloilla, joiden osalta on tehty ennen tämän lain voimaantuloa työaikoja koskeva työehtosopimus tai joiden osalta tällaista sopimusta on noudatettava, tämä laki tulee voimaan sopimuskauden päätyttyä, jollei sopimuksia muuteta ennen sitä.

Neuvoston direktiivi 93/104/EY; EYVL N:o L 307, 13.12.1993 s. 18, HE 34/96, TyVM 10/96, EV 98/96

Muutossäädösten voimaantulo ja soveltaminen:

15.11.1996/861: Tämä laki tulee voimaan 23 päivänä marraskuuta 1996.

HE 179/1996, TyVM 12/1996, EV 140/1996

14.12.1998/963: Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä helmikuuta 1999.

HE 181/1998, TyVM 11/1998, EV 157/1998

30.12.1998/1168: Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 1999.

HE 244/1998, HaVM 20/1998, EV 238/1998

26.1.2001/64: Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä kesäkuuta 2001.

HE 157/2000, TyVM 13/2000, EV 215/2000

15.2.2002/112: Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä maaliskuuta 2002.

HE 201/2001, TyVM 10/2001, EV 166/2001

26.7.2002/634: Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 2003.

HE 45/2002, StVM 18/2002, EV 104/2002

19.5.2004/404: Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä kesäkuuta 2004.

HE 142/2003, TyVM 1/2004, EV 35/2004

18.3.2005/164: Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä huhtikuuta 2005.

HE 238/2004, TyVM 2/2005, EV 17/200

Vuosilomalaki 18.3.2005/162 (osa)

**1 luku
Yleiset säännökset**

**1 §
Soveltamisala**

Tätä lakia sovelletaan työ- ja virkasuhteessa tehtävään työhön, jollei toisin säädetä. Mitä tässä laissa säädetään työntekijästä, sovelletaan myös virkamieheen ja viranhaltijaan. Mitä työehtosopimuksesta säädetään, sovelletaan vastaavasti virkaehtosopimukseen.

Mitä 6 §:n 2 momentissa, 8 §:n 2 momentissa, 10 §:n 3 ja 4 momentissa sekä 11 §:n 1 ja 3 momentissa säädetään työsopimuksesta, sovelletaan myös järjestelyyn, jolla on määrätty virkamiehen ja viranhaltijan työajasta.

**2 §
Soveltamisalarajaukset**

Tätä lakia ei sovelleta työhön, joka on työnantajan toiminnan luonteen vuoksi vuosittain keskeytyneenä ja jossa työntekijöillä on 30 §:ssä tarkoitetun sopimuksen perusteella oikeus vähintään tässä laissa säädettyä vuosilomaa vastaavaan palkalliseen vapaaseen.

Työaikalain (605/1996) 2 §:n 1 momentin 3 kohdassa tarkoitetulla kotityöntekijällä on vuosiloman ja vuosilomapalkan asemesta oikeus tämän lain 8 §:n 1 momentissa tarkoitettuun vapaaseen ja 16 §:ssä tarkoitettuun lomakorvaukseen. Sama koskee työnantajan perheenjäseniä silloin, kun työnantajan palveluksessa ei ole perheenjäsenten lisäksi muita työntekijöitä.

**3 §
Säännösten pakottavuus**

Sopimus, jolla vähennetään työntekijälle tämän lain mukaan kuuluvia etuja, on mitätön, jollei tästä laista johdu muuta. Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisten yhdistysten oikeudesta sopia työehtosopimuksella laista poiketen säädetään 30 §:ssä.

**2 luku
Vuosiloman pituus**

**5 §
Vuosiloman ansainta**

Vuosiloman ansainta ei keskeydy siitä syystä, että työntekijä on välittömästi siirtynyt sellaisen työnantajan palvelukseen, jossa omistuksen, sopimuksen tai muun järjestelyn perusteella määräysvalta on:

- 1) aikaisemmalla työnantajalla;
- 2) yhdellä tai useammalla henkilöllä, joka on aikaisempaan työnantajaan takaisinsaannista konkurssipesään annetun lain (758/1991) 3 §:ssä tarkoitettussa läheisyysuhteessa; taikka
- 3) 1 ja 2 kohdassa tarkoitetuilla henkilöillä yhdessä.

Edellä 1 momentissa tarkoitettuun työsuhteen jatkumisaikaan ei lueta aikaa, jolloin työ on keskeytynyt työntekijän ollessa suorittamassa asevelvollisuuslaissa (452/1950) tarkoitettua vakinaista palvelusta, naisten vapaaehtoisesta asepalveluksesta annetussa laissa (194/1995) tarkoitettua vapaaehtoista asepalvelusta tai siviilipalveluslaissa (1723/1991) tarkoitettua siviilipalvelusta.

8 §

Työntekijän oikeus vapaaseen

Työntekijällä, joka on tehnyt samalle työnantajalle työtä työsopimuslain 1 luvun 5 §:ssä tarkoitetuin tavoin toistuvien määräaikaisten työsopimusten perusteella, on halutesaan oikeus saada vapaata tämän lain 5–7 §:n perusteella määräytyvää lomaa vastaava aika siltä osin kuin lomaa ei ole pidetty.

Työntekijän on ilmoitettava halustaan käyttää vapaata ennen lomakauden alkua. Vapaan antamisessa noudatetaan soveltuvin osin, mitä 20–26 §:ssä säädetään vuosiloman antamisesta.

6 luku

Erinäiset säännökset

28 §

Vuosilomapalkkalaskelma

Maksaessaan lomapalkan tai lomakorvauksen työnantaja on velvollinen antamaan työntekijälle laskelman, josta ilmenevät lomapalkan tai lomakorvauksen suuruus ja määräytymisen perusteet.

29 §

Vuosilomakirjanpito

Työnantajan on pidettävä kirjaa työntekijän vuosilomista ja säästövapaista sekä tämän lain perusteella määräytyvistä palkoista ja korvauksista (vuosilomakirjanpito). Vuosilomakirjanpidosta on käytävä ilmi vuosilomien pituudet ja ajankohdat sekä palkkojen ja korvausten suuruus ja niiden määräytymisen perusteet.

Vuosilomakirjanpito sekä työnantajan ja työntekijän tämän lain nojalla tekemä kirjallinen sopimus on vaadittaessa näytettävä työsuojelutarkastuksen toimittajalle sekä työntekijöiden luottamusmiehelle tai työsopimuslain 13 luvun 3 §:n mukaisesti valitulle luottamusvaltuutetulle taikka, jos kumpakaan ei ole valittu, työsuojeluvaltuutetulle. Työntekijällä tai hänen valtuuttamallaan on pyynnöstä oikeus saada kirjallinen selvitys työntekijän vuosilomaa ja säästövapaista koskevista merkinnöistä.

Vuosilomakirjanpito on säilytettävä vähintään 34 §:ssä säädetyn kanneajan päättymiseen.

30 §

Poikkeaminen työehtosopimuksella

Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä on oikeus sopia toisin lomakaudesta, vuosilomapalkan ja lomakorvauksen laskemisesta ja maksamisesta, talviloman sijoittamisesta muuhun keskenään sopimaansa työajan lyhennykseen, säästövapaista sekä siitä, mitä 8 §:n 2 momentissa säädetään. Näiden yhdistysten välisellä työehtosopimuksella saadaan lisäksi sopia 12 arkipäivää ylittävän vuosiloman jakamisesta pidettäväksi yhdessä tai useammassa jaksossa sekä 7 §:ssä säädetystä työssäolon veroisesta ajasta siten, että sovittu järjestely turvaa työntekijöille tässä laissa säädettyjä vastaavan pituiset vuosilomat. Siitä, mitä 7 §:n 2 momentin 1 kohdassa säädetään, ei kuitenkaan saa sopimuksin poiketa. Lisäksi valtakunnallisella virkaehtosopimuksella saadaan sopia virkamiehen tai viranhaltijan vuosiloman siirtämisessä ja keskeyttämisessä noudatettavasta ilmoitusajasta ja loman keskeyttämisen perusteista tilanteissa, joissa siirtäminen tai keskeyttäminen on julkisen vallan käyttöön liittyvistä painavista syistä tarpeen taikka välttämätöntä julkisyhteisön laissa säädettyjen terveyteen tai turvallisuuteen liittyvien tehtävien hoitamiseksi.

Edellä 1 momentissa tarkoitettuja työehtosopimuksen määräyksiä työnantaja saa soveltaa niidenkin työntekijöiden työsuhteissa, jotka eivät ole sidottuja työehtosopimukseen, mutta joiden työsuhteissa työnantajan on työehtosopimuslain (436/1946) mukaan noudatettava työehtosopimuksen määräyksiä. Jos työsuhteissa on niin sovittu, työehtosopimuksen edellä tarkoitettuja määräyksiä saadaan soveltaa työehtosopimuksen lakkaamisesta uuden työehtosopimuksen voimaantuloon niissä työsuhteissa, joissa määräyksiä saataisiin soveltaa, jos työehtosopimus olisi edelleen voimassa.

Mitä tässä pykälässä säädetään työnantajien valtakunnallisesta yhdistyksestä, sovelletaan vastaavasti valtion neuvotteluviranomaiseen tai muuhun valtion sopimusviranomaiseen, kunnalliseen työmarkkinalaitokseen, evankelis-luterilaisen kirkon sopimusvaltuuskuntaan ja ortodoksiseen kirkkokuntaan sekä Ahvenanmaan maakunnan hallitukseen ja Ahvenanmaan maakunnan kunnalliseen sopimusvaltuuskuntaan. Tässä pykälässä tarkoitetun työ- ja virkaehtosopimuksen saavat tehdä eduskunnan osalta eduskunnan virkamiehistä annetun lain (1197/2003) 46 §:n 1 momentissa, Suomen Pankin osalta Suomen Pankin virkamiehistä annetun lain (1166/1998) 42 §:n 1 momentissa ja Kansaneläkelaitoksen osalta Kansaneläkelaitoksesta annetun lain (731/2001) 11 §:n 2 momentissa tarkoitetut osapuolet.

35 §

Nähtävänäpito

Työnantajan on pidettävä tämä laki ja sen nojalla tehdyt sopimukset työntekijöiden vapaasti saatavilla työpaikalla.

36 §

Työneuvoston lausunto

Työneuvosto antaa lausuntoja tämän lain soveltamisesta ja tulkinnasta siten kuin työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetussa laissa (400/2004) säädetään.

37 §

Valvonta

Työsuojeluviranomaiset valvovat tämän lain noudattamista.

38 §

Rangaistussäännökset

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta

- 1) laiminlyö antaa työntekijälle tässä laissa säädettyä vuosilomaa taikka pitää työntekijää työssä vuosiloman ajaksi määräämäänsä aikana,
- 2) laiminlyö työntekijän pyynnöstä viipymättä antaa 28 §:ssä säädetyn vuosilomapalkkalaskelman taikka
- 3) laiminlyö 35 §:ssä säädetyn lain ja sopimusten nähtävänäpitoa koskevan velvollisuutensa, on tuomittava vuosilomarikkomuksesta sakkoon. Vastuu työnantajan ja tämän edustajien välillä määräytyy rikoslain (39/1889) 47 luvun 7 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan.

Rangaistus tämän lain 29 §:ssä tarkoitettua vuosilomakirjanpitoa koskevasta laiminlyönnistä tai väärinkäytöksestä sekä sellaisesta vuosilomarikkomuksesta, joka on tehty työsuojeluviranomaisen kehotuksesta, määräyksestä tai kiellosta huolimatta, säädetään rikoslain 47 luvun 2 §:ssä.

7 luku
Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

39 §
Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä huhtikuuta 2005.

Tällä lailla kumotaan niihin myöhemmin tehtyine muutoksineen:

- 1) 30 päivänä maaliskuuta 1973 annettu vuosilomalaki (272/1973);
- 2) kunnan ja muun julkisen yhdyskunnan viran- ja toimenhaltijain vuosilomasta eräissä tapauksissa 21 päivänä huhtikuuta 1939 annettu laki (111/1939);
- 3) valtion virkamiesten vuosilomasta 31 päivänä elokuuta 1973 annettu asetus (692/1973);
- 4) eräiden valtion palveluksessa olevien osa-aikaisten ja sivutoimisten virkamiesten sekä tuntiopettajien vuosilomasta ja vuosilomakorvauksesta 23 päivänä joulukuuta 1987 annettu asetus (1200/1987);
- 5) ulkomaanedustuksen virkamiesten vuosilomista 6 päivänä maaliskuuta 1992 annettu asetus (208/1992); sekä
- 6) valtion työntekijäin vuosilomista 20 päivänä huhtikuuta 1978 annettu valtioneuvoston päätös (284/1978).

Jos laissa tai asetuksessa viitataan tällä lailla kumottuun säädökseen, sen sijasta sovelletaan tätä lakia.

40 §
Siirtymäsäännökset

Työsuhteissa, joissa työnantajan on noudatettava tai joissa työnantaja saa noudattaa joko työehtosopimuslain tai työsopimuslain 2 luvun 7 §:n nojalla ennen tämän lain voimaantuloa tehtyä työehtosopimusta, työnantaja saa soveltaa työehtosopimuksen tästä laista poikkeavia määräyksiä työehtosopimuksen päättymiseen saakka, jollei työehtosopimusta muuteta sitä ennen. Vastaavasti valtion virkaehtosopimuslain (664/1970), kunnallisen virkaehtosopimuslain (669/1970) tai evankelis-luterilaisen kirkon virkaehtosopimuksista annetun lain (968/1974) nojalla annettuja vuosilomaa koskevia, tästä laista poikkeavia määräyksiä saadaan soveltaa virkaehtosopimuksen päättymiseen saakka, jollei virkaehtosopimusta muuteta sitä ennen.

Ennen tämän lain voimaantuloa ansaittujen vuosilomien ajalta maksettavaan vuosilomapalkkaan ja vuosilomakorvaukseen sovelletaan ansainta-aikana voimassa olleen vuosilomalain säännöksiä.

HE 238/2004
TyVM 2/2005
EV 17/2005

**Laki
työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa
13.4.2007/449**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

**1 §
Lain tarkoitus**

Tämän lain tarkoituksena on edistää työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa kunnissa. Yhteistoiminnan tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa osallistua kunnan toiminnan kehittämiseen ja antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun sekä samalla edistää kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua.

**2 §
Sovellettamisala**

Tätä lakia sovelletaan työnantajan ja henkilöstön väliseen yhteistoimintaan kunnissa ja kuntayhtymissä. Mitä tässä laissa jäljempänä säädetään kunnista, sovelletaan myös kuntayhtymiin.

Tässä laissa työntekijällä tarkoitetaan kuntaan virka- tai työsuhteessa olevaa.

**3 §
Yhteistoiminnan osapuolet**

Tässä laissa tarkoitetun yhteistoiminnan osapuolia ovat kunta työnantajana ja sen palveluksessa oleva henkilöstö. Yhteistoiminnassa ovat osallisina työntekijä, jota yhteistoimintamenettelyssä käsiteltävä asia koskee, ja hänen esimiehensä taikka henkilöstöryhmän tai sen osan edustaja tai asianomaisten henkilöstöryhmien edustajat sekä työnantajan edustaja. Liikkeen luovutuksen yhteydessä yhteistoiminnan osapuolena voi olla myös luovutuksensaaja.

Henkilöstöä voi yhteistoimintaneuvotteluissa edustaa työ- tai virkaehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu tai muu henkilöstön nimeämä edustaja.

Jollei jonkin henkilöstöryhmän enemmistöllä ole oikeutta osallistua 2 momentissa tarkoitetun edustajan valintaan, heillä on oikeus valita keskuudestaan enintään kahdeksi vuodeksi kerrallaan yhteistoimintaedustaja, jos enemmistö heistä niin päättää. Yhteistoimintaedustajan vaalin tai muun valintamenettelyn järjestävät henkilöstöryhmän enemmistöön kuuluvat työntekijät siten, että kaikilla tähän enemmistöön kuuluvilla on tilaisuus osallistua yhteistoimintaedustajan valintaan. Vastaavasti yhteistoimintaedustajan voivat valita keskuudestaan myös sellaisen henkilöstöryhmän työntekijät, jotka eivät ole valinneet 2 momentissa tarkoitettua luottamusmiestä, vaikka heillä olisi siihen oikeus.

Yhteistoimintaedustajan irtisanomissuojasta on hänen toimikautensa ajan voimassa, mitä kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain (304/2003) 38 §:n 2 momentissa ja työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 10 §:ssä säädetään luottamusmiehen irtisanomissuojasta.

**4 §
Yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat**

Työnantajan ja henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa käsitellään ainakin sellaiset asiat, jotka koskevat:

- 1) henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia työn organisoinnissa, kunnan palvelurakenteessa, kuntajaossa tai kuntien välisessä yhteistyössä;
- 2) palvelujen uudelleen järjestämisen periaatteita, jos asialla voi olla olennaisia henkilöstövaikutuksia, kuten ulkopuolisen työvoiman käyttöä tai liikkeen luovutusta;
- 3) henkilöstöön, henkilöstön kehittämiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun sekä työyhteisön sisäiseen tietojenvaihtoon liittyviä periaatteita ja suunnitelmia; sekä
- 4) taloudellisista tai tuotannollisista syistä toimeenpantavaa osa-aikaistamista, lomauttamista tai irtisanomista.

Jos kunnan talousarvioehdotuksessa edellytetään sellaisia toimenpiteitä, joiden toteuttaminen todennäköisesti aiheuttaisi useita irtisanomisia, osa-aikaistamisia, lomautuksia taikka merkittäviä heikennyksiä palvelussuhteiden ehdoissa, toimenpiteitä on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä ennen kuin kunnanhallitus tekee valtuustolle lopullisen talousarvioehdotuksen.

Kunnassa on laadittava yhteistoimintamenettelyssä vuosittain sellainen henkilöstö- tai muu suunnitelma, josta käyvät ilmi erilaisten työsuhdemuotojen käytön periaatteet.

5 §

Yhteistoimintamenettely

Ennen kuin työnantaja ratkaisee 4 §:ssä tarkoitetun asian, hänen on neuvoteltava yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi valmisteilla olevan toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista ainakin niiden työntekijöiden kanssa, joita asia koskee. Neuvottelut on aloitettava niin ajoissa kuin mahdollista.

Yksittäistä työntekijää koskeva asia käsitellään ensisijaisesti tämän ja työnantajan välillä. Työntekijän pyynnöstä asian käsittelyyn voi osallistua myös 3 §:ssä tarkoitettu henkilöstön edustaja. Jos asia koskee vain osaa henkilöstöstä, voidaan asia käsitellä asianomaisten henkilöiden kanssa tai henkilöstön osan edustajien kanssa. Laajakantoiset tai henkilöstöä yleisesti koskevat asiat käsitellään 14 §:ssä tarkoitetussa yhteistoimintaelimessä.

Lisäksi yhteistoimintamenettelyyn sovelletaan, mitä 7 §:ssä säädetään, jos kyseessä on 4 §:n 1 momentin 4 kohdassa tarkoitettu työvoiman vähentämistilanne, mitä 10 §:ssä säädetään, jos yhteistoimintamenettelyssä käsitellään vuokratyövoiman käyttöä, ja mitä 11 §:ssä säädetään, jos kyseessä on liikkeen luovutus.

6 §

Tietojen antaminen

Ennen yhteistoimintamenettelyn aloittamista työnantajan tulee antaa asianomaisille työntekijöille sekä heidän edustajilleen yhteistoimintamenettelyssä käsiteltävän asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot siten, että he voivat riittävästi perehtyä ja valmistautua käsiteltävään asiaan. Salassa pidettäviä tietoja saa kuitenkin antaa vain siinä laajuudessa kuin se on välttämätöntä yhteistoimintamenettelyssä lain mukaan käsiteltäväksi säädetyn asian käsittelyn kannalta. Tietoja henkilön terveydentilasta, henkilökohtaisista oloista tai muista salassa pidettävistä yksityiselämän suojan piiriin kuuluvista tiedoista ei saa kuitenkaan antaa ilman sen henkilön suostumusta, jota tiedot koskevat.

Kunnan tulee kerran vuodessa antaa henkilöstölle tiedot kunnan työllisyystilanteesta, toiminnan ja talouden tilasta sekä niiden todennäköisestä kehityksestä. Kunnan on annettava neljännesvuosittain henkilöstön edustajille heidän pyynnöstään kunnan työvoimatilannetta kuvaava selvitys kunnan määräaikaissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa olevien työntekijöiden määrästä.

Kunnan on vuosittain esitettävä henkilöstöryhmien edustajille heidän pyynnöstään selvitys kunnassa sovellettavista periaatteista tilaajan selvityselvöllisyydestä ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetun lain (1233/2006) 2 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettuun alihankintasopimukseen perustuvan työvoiman käyttämisestä.

Selvityksestä tulee käydä ilmi työkohteet, työtehtävät sekä ajanjaksot, joina mainittua työvoimaa käytetään.

7 §

Työvoiman käytön vähentäminen

Jos työnantaja harkitsee 4 §:n 1 momentin 4 kohdassa tarkoitettua toimenpidettä, työnantajan on annettava kirjallinen neuvotteluesitys yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämiseksi viimeistään viisi päivää ennen neuvottelujen aloittamista.

Harkitessaan vähintään kymmenen työntekijän irtisanomista, lomauttamista yli 90 päiväksi tai osa-aikaistamista, työnantajan on annettava näiden työntekijöiden edustajille kirjallisesti käytettävissä olevat tiedot:

- 1) aiottujen toimenpiteiden perusteista;
- 2) alustava arvio irtisanomisten, lomauttamisten ja osa-aikaistamisten määrästä;
- 3) selvitys periaatteista, joiden mukaan irtisanomisen, lomauttamisen tai osa-aikaistamisen kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyvät; sekä
- 4) arvio ajasta, jonka kuluessa irtisanomiset, lomauttamiset ja osa-aikaistamiset tehdään.

Yhteistoimintaneuvotteluun osallistuu myös 3 §:ssä tarkoitettu henkilöstön edustaja, jos lomauttaminen, osa-aikaistaminen tai irtisanominen koskee vähintään kolmea työntekijää, taikka jos työnantaja tai henkilöstön edustaja niin vaatii.

8 §

Ilmoitus työvoimatoimistolle

Työnantajan esittäessä käsiteltäväksi yhteistoimintaneuvotteluissa toimenpiteitä, jotka voivat johtaa työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen, on 7 §:n 1 momentissa tarkoitettu neuvotteluesitys tai siitä ilmenevät tiedot toimitettava kirjallisesti myös työvoimatoimistolle viimeistään yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa, jollei näitä tietoja ole toimitettu sille aikaisemmin muussa yhteydessä.

9 §

Toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet

Tehtyään neuvotteluesityksen tarkoituksestaan irtisanoa vähintään kymmenen työntekijää taloudellisin tai tuotannollisin perustein työnantajan on yhteistoimintaneuvottelujen alussa annettava henkilöstön edustajille esitys työllistymistä edistäväksi toimintasuunnitelmaksi. Toimintasuunnitelmaa valmistellessaan työnantajan on viipymättä selvitettävä yhdessä työvoimaviranomaisten kanssa työllistymistä tukevat julkiset työvoimapalvelut.

Toimintasuunnitelmasta, jota laadittaessa on otettava huomioon, mitä työvoiman vähentämisestä on säädetty tai työ- taikka virkaehtosopimuksin sovittu, tulee käydä ilmi yhteistoimintaneuvottelujen suunniteltu aikataulu, neuvotteluissa noudatettavat menettelytavat ja suunnitellut, irtisanomisaikana noudatettavat toimintaperiaatteet julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa (1295/2002) tarkoitettuja palveluja käytettäessä sekä työnhaun ja koulutuksen edistämisessä.

Jos työnantajan harkitsemat irtisanomiset koskevat alle kymmentä työntekijää, työnantajan on yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa esitettävä toimintaperiaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisajan kuluessa tuetaan työntekijöiden oma-aloitteista hakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen sekä heidän työllistymistään julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa tarkoitetuilla palveluilla.

10 §

Vuokratyövoiman käyttö

Yhteistoimintamenettelyssä on käsiteltävä vuokratyövoiman käyttöä koskevat periaatteet.

Harkitessaan sopimusta 1 momentissa tarkoitetun työvoiman käytöstä työnantajan on ilmoitettava siitä niille henkilöstön edustajille, joiden edustamien työntekijöiden työhön vuokrattavien työntekijöiden tekemä työ vaikuttaisi. Ilmoituksesta tulee käydä ilmi vuokrattavien työntekijöiden määrä, heidän työtehtävänsä ja työkohteensa, sopimuksen kesto sekä ajanjaksot, joina mainittua työvoimaa käytetään.

Saatuaan 2 momentissa tarkoitetun ilmoituksen asianomaisella henkilöstön edustajalla on oikeus viimeistään työnantajan ilmoitusta seuraavana toisena työpäivänä vaatia työnantajan harkitseman sopimuksen käsittelemistä yhteistoimintaneuvotteluissa. Neuvottelut on käytävä viikon kuluessa vaatimuksen esittämisestä. Työnantaja ei saa yhteistoimintaneuvottelujen aikana tehdä käsiteltävää sopimusta vuokrattavien työntekijöiden käyttämisestä.

Henkilöstön edustaja ei kuitenkaan voi vaatia 3 momentissa tarkoitettua yhteistoimintamenettelyä, jos tarkoituksena on teettää vuokrattavilla työntekijöillä työtä, jota kunnan henkilöstö ei vakiintuneen käytännön mukaan suorita, tai jos kysymyksessä on sellainen lyhytaikainen ja kiireellinen työ taikka asennus-, korjaus- tai huoltotyö, jonka teettäminen ei ole mahdollista kunnan omalla henkilöstöllä.

11 §

Liikkeen luovutus

Liikkeen luovuttajan ja luovutuksensaajan on selvittävä niille henkilöstön edustajille, joiden edustamia työntekijöitä luovutus koskee:

- 1) luovutuksen ajankohta tai suunniteltu ajankohta;
- 2) luovutuksen syyt;
- 3) luovutuksesta työntekijöille aiheutuvat oikeudelliset, taloudelliset ja sosiaaliset seuraukset; sekä
- 4) suunnitellut, työntekijöitä koskevat toimenpiteet.

Luovuttajan on annettava hallussaan olevat 1 momentissa tarkoitetut tiedot henkilöstön edustajille hyvissä ajoin ennen luovutuksen toteuttamista. Luovutuksensaajan on annettava 1 momentissa mainitut tiedot henkilöstön edustajille viimeistään viikon kuluttua luovutuksen toteutumisesta.

12 §

Henkilöstön edustajan aloiteoikeus

Jos henkilöstön edustaja pyytää yhteistoimintamenettelyn aloittamista 4 §:ssä tarkoitettussa asiassa, työnantajan on käynnistettävä yhteistoimintamenettely pyynnössä tarkoitettua asiasta noudattaen, mitä 5–9 §:ssä säädetään, tai annettava viipymättä kirjallinen selvitys siitä, millä perusteella työnantaja ei pidä yhteistoimintamenettelyä tarpeellisenä.

13 §

Yhteistoimintavelvoitteen täytyminen

Yhteistoimintavelvoite on täytetty, kun asiassa on menetelty 5 §:ssä ja 6 §:n 1 momentissa tarkoitetulla tavalla. Kun kyseessä on 4 §:n 1 momentin 4 kohdassa tarkoitettu työvoiman vähentämistilanne, yhteistoimintavelvoitteen täytyminen edellyttää myös 8 ja 9 §:n noudattamista.

Yhteistoimintavelvoite voidaan katsoa täytetyn myös silloin, kun työntekijät, joita asia koskee, ovat osallistuneet asian valmisteluun itse tai edustajiensa välityksellä, eikä

asiassa ole tämän jälkeen tapahtunut olennaisia muutoksia. Työnantajan on tällaisessa valmistelussa tuotava ilmi, että käsittely korvaa yhteistoimintamenettelyn.

Jos työnantajan harkitsema irtisanominen, lomauttaminen tai osa-aikaistaminen kohdistuu alle kymmeneen työntekijään taikka enintään 90 päivää kestävä lomauttaminen kohdistuu vähintään kymmeneen työntekijään, työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluvelvoitteen, kun neuvotteluja on käyty 14 päivän ajanjaksona niiden alkamisesta lukien, ellei yhteistoimintaneuvotteluissa toisin sovita.

Jos työnantajan harkitsema irtisanominen, osa-aikaistaminen tai 90 päivää pidempi lomauttaminen kohdistuu vähintään kymmeneen työntekijään, työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluvelvoitteen, kun neuvotteluja on käyty vähintään kuuden viikon ajanjaksona niiden alkamisesta lukien, ellei yhteistoimintaneuvotteluissa toisin sovita.

14 §

Yhteistoimintaelin

Kunnassa on yhteistoimintaelin, joka koostuu työnantajan ja henkilöstön edustajista. Työnantaja ja henkilöstöä edustavat 19 §:ssä tarkoitetut yhdistykset tai niiden rekisteröidyt paikalliset alayhdistykset nimeävät edustajansa yhteistoimintaelimeen, jonka toimikausi on neljä vuotta. Yhteistoimintaelimen toimintaan osallistuu myös 3 §:n 3 momentissa tarkoitettu yhteistoimintaedustaja.

Kunnat ja 1 momentissa tarkoitetut yhdistykset voivat tarvittaessa sopia useamman kunnan yhteisestä yhteistoimintaelimestä.

15 §

Yhteistoimintamenettelystä poikkeaminen

Jos kunnan viraston, laitoksen tai muun toimintayksikön toiminnan vaarantuminen tai muut erittäin painavat syyt, joita ei ole voinut ennakolta tietää, ovat yhteistoimintamenettelyn esteenä, voidaan 4 §:n 1 momentin 1 ja 4 kohdassa sekä 7 §:ssä tarkoitetussa asiassa tehdä päätös ilman edeltävää yhteistoimintamenettelyä.

Edellä 1 momentissa tarkoitettu asia tulee käsitellä yhteistoimintamenettelyssä viivytyksettä sen jälkeen, kun perusteita poikkeamiselle säännönmukaisesta menettelystä ei enää ole. Samalla työnantajan on selvitettävä poikkeuksellisen menettelyn syy.

16 §

Yhteistoimintaneuvottelujen kirjaaminen

Työnantajan on pyynnöstä huolehdittava siitä, että yhteistoimintaneuvotteluista laaditaan pöytäkirja, josta käy ilmi ainakin neuvottelujen ajankohta, neuvotteluihin osallistuneet henkilöt, neuvottelujen tulos ja mahdolliset osapuolten eriävät kannanotot. Neuvotteluissa läsnä olleet tarkastavat pöytäkirjan ja varmentavat sen allekirjoituksillaan, jollei pöytäkirjan tarkastamisesta ja varmentamisesta ole sovittu toisin.

17 §

Julkisuutta koskevien säännösten soveltaminen

Yhteistoimintamenettelyssä käsiteltävien ja sen johdosta laadittujen asiakirjojen julkisuudesta sekä yhteistoimintamenettelyyn osallistuvien työnantajan edustajan, työntekijän ja henkilöstön edustajan vaihtolovelvollisuudesta on voimassa, mitä viranomaisen toiminnan julkisuudesta annetussa laissa (621/1999) säädetään.

18 §

Yhteistoimintaneuvottelujen suhde työ- ja virkaehtosopimusten neuvottelumääräyksiin

Jos tässä laissa tarkoitetuissa yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltävä asia tulisi käsitellä myös työnantajaa työehtosopimuslain (436/1946) nojalla sitovan työehtosopimuksen tai kunnallisen virkaehtosopimuslain (669/1970) nojalla sitovan virkaehtosopimuksen mukaisesti, yhteistoimintaneuvotteluja ei aloiteta tai ne on keskeytettävä, jos työnantaja tai sopimukseen sidottuja työntekijöitä tai viranhaltijoita edustava luottamusmies vaatii asian käsittelyä työ- tai virkaehtosopimuksen mukaisessa neuvottelujärjestyksessä.

19 §

Sopimisoikeus

Kunnallinen työmarkkinalaitos ja asianomaisten työntekijöiden ja viranhaltijoiden valtakunnalliset yhdistykset voivat sopimuksin poiketa siitä, mitä 4—10 ja 12—16 §:ssä säädetään. Sopimuksin ei voida kuitenkaan poiketa siitä, mitä 6 §:ssä säädetään salassa pidettävien tietojen antamisesta, eikä siitä, mitä 7 ja 8 §:ssä säädetään, siltä osin kuin säännökset koskevat vähintään kymmenen työntekijän irtisanomista.

Edellä 1 momentissa tarkoitetulla sopimuksella on samat oikeusvaikutukset kuin työehtosopimuksella työehtosopimuslain ja virkaehtosopimuksella kunnallisen virkaehtosopimuslain mukaan. Työ- ja virkaehtosopimuksen määräyksiä saa siihen sidottu työnantaja soveltaa niihinkin työntekijöihin ja viranhaltijoihin, jotka eivät ole sopimukseen sidottuja, mutta kuuluvat sopimuksessa tarkoitettuun henkilöstöryhmään.

20 §

Vapautus työstä ja korvaukset

Henkilöstön edustajalla on oikeus saada tässä laissa tarkoitettujen tehtävien hoitamiseksi samoin kuin yhteistoimintakoulutusta varten riittävästi vapautusta työstään. Työnantajan ja henkilöstön edustajan on sovittava yhteistoimintakoulutuksen ajankohdasta. Työnantajan on korvattava työstä vapautuksesta aiheutuva ansionmenetys. Muusta vapautuksesta työstä ja ansionmenetyksen korvaamisesta on kussakin tapauksessa sovittava asianomaisen henkilöstön edustajan ja työnantajan välillä.

Jos henkilöstön edustaja osallistuu työaikansa ulkopuolella tämän lain mukaiseen yhteistoimintaneuvotteluun tai suorittaa työnantajan kanssa sovitun muun tehtävän, työnantajan on suoritettava hänelle tehtävään käytetyltä ajalta korvaus, joka vastaa hänen säännöllisen työajan palkkaansa.

21 §

Hyvitys

Työnantaja, joka on irtisanonut, lomauttanut tai osa-aikaistanut työntekijän jättäen tahallisesti tai huolimattomuudesta noudattamatta, mitä 5 ja 7—9 §:ssä säädetään, on määrättävä maksamaan irtisanotulle, lomautetulle tai osa-aikaistetulle työntekijälle enintään 30 000 euron suuruinen hyvitys.

Hyvityksen suuruutta määrättäessä on otettava huomioon yhteistoimintavelvoitteen laiminlyönnin aste ja työnantajan olot yleensä sekä työntekijään kohdistetun toimenpiteen luonne ja hänen työsuhteensa kesto aika. Jos työnantajan laiminlyöntiä voidaan kaikki asiaan vaikuttavat seikat huomioon ottaen pitää vähäisenä, hyvitys voidaan jättää tuomittamatta.

Työntekijän tai viranhaltijan oikeus hyvitykseen on rauennut, jos kannetta ei työ- tai virkasuhteen kestäessä nosteta kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana oikeus hyvitykseen on syntynyt. Työ- tai virkasuhteen päätyttyä oikeus

us hyvitykseen raukeaa, jollei sitä koskevaa kannetta panna vireille kahden vuoden kuluessa siitä, kun työ- tai virkasuhde on päättynyt.

22 §

Hyvityksen rahamäärän tarkistaminen

Edellä 21 §:ssä säädetyn hyvityksen enimmäismäärä tarkistetaan rahanarvon muutosta vastaavasti kolmivuotiskausittain valtioneuvoston asetuksella.

23 §

Riita-asioiden ja hyvitysvaatimusten käsittely

Tähän lakiin perustuvat riita-asiat ja hyvitysvaatimukset käsitellään yleisessä tuomioistuimessa.

24 §

Rangaistussäännökset

Kuntaa työnantajana edustava viranhaltija tai työntekijä, joka tahallaan tai huolimattomuudesta jättää noudattamatta tai rikkoo, mitä 4 §:n 2 tai 3 momentissa, 5 §:ssä, jos kyseessä ei ole 4 §:n 1 momentin 4 kohdassa tarkoitettu työvoiman vähentämistilanne, 6, 10, 11 tai 20 §:ssä säädetään, lukuun ottamatta, mitä 20 §:ssä säädetään työnantajan maksuvelvollisuudesta, on tuomittava *kunnan yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta* sakkoon. Vastuu työnantajaa edustavien henkilöiden kesken määräytyy rikoslain (39/1889) 47 luvun 7 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan.

Rangaistus 3 §:n 3 momentissa tarkoitetun yhteistoimintaedustajan oikeuksien loukkaamisesta säädetään rikoslain 47 luvun 4 §:ssä.

25 §

Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä syyskuuta 2007.

Tätä lakia sovelletaan myös seutuyhteistyökokeilusta annetussa laissa (560/2002) säädettyssä seudullisessa toimitielimessä.

HE 267/2006, TyVM 17/2006, EV 308/2006, Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2002/14/EY; EYVL N:o L 80, 23.3.2002 s. 29, Neuvoston direktiivi 98/59/EY; EYVL N:o L 225, 12.8.1998 s. 16 Neuvoston direktiivi 2001/23/EY; EYVL N:o L 82, 22.3.2001 s. 16, Neuvoston direktiivi 97/81/EY; EYVL N:o L 14, 20.1.1998 s. 9, Neuvoston direktiivi 1999/70/EY; EYVL N:o L 175, 10.7.1999 s. 43

Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus KVTES on kunta-alan suurin sopimusala. Sen piirissä on 307 000 palkansaajaa. Kuntien ja kuntayhtymien palveluksessa on kaikkiaan 428 000 viranhaltijaa ja työntekijää.



Kunnallinen työmarkkinalaitos
Kommunala arbetsmarknadsverket

www.kuntatyonantajat.fi

ISBN 978-952-213-264-2 • Tilausnumero 3-0767