

Kunta-alan yleisen virka- ja työehtosopimuksen 2022–2025 allekirjoituspöytäkirja

1 § Sopimuksen voimassaoloaika ja sopimuksen mahdollinen irtisanominen

Tämä virka- ja työehtosopimus on voimassa 1.5.2022 - 30.4.2025. Sopimuksen voimassaolo jatkuu 30.4.2025 jälkeen vuoden kerrallaan, jollei sitä kirjallisesti irtisanota viimeistään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden päättymistä.

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

2 § Sopimuskorotukset vuonna 2022

1 mom. Yleiskorotus 1.6.2022 lukien

Viranhaltijan/työntekijän tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan 1.6.2022 lukien yleiskorotuksella. Korotuksen suuruus on 46 euroa, kuitenkin vähintään 2,0 prosenttia. Palkkausluvun 11 §:n mukaista henkilökohtaista lisää korotetaan 2,0 prosentilla.

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

Palkkausluvun 3 §:n vähimmäispalkka on 1.6.2022 lukien 1 699,91 euroa.

2 mom. Palkkahinnoittelu

Palkkahinnoittelun korotetut peruspalkat ilmenevät palkkahinnoitteluliitteissä 1–2, 5–8.

3 mom. Keskitetty järjestelyerä 1.10.2022

Järjestelyerän suuruus on 0,53 prosenttia. Järjestelyerästä käytetään 0,03 prosenttiyksikköä perhevapaaudistuksen kustannuksiin.

Järjestelyerän keskitetystä käytöstä neuvotellaan 30.9.2022 mennessä. Jos keskitetyn järjestelyerän käytöstä ei päästä sopimukseen, viranhaltijan/työntekijän tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan 1.10.2022 lukien yleiskorotuksella. Korotuksen suuruus on 0,5 prosenttia, jolloin palkkausluvun 11 §:n mukaista henkilökohtaista lisää korotetaan 0,5 prosentilla.

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

3 § Sopimuskorotukset vuonna 2023

1 mom. Yleiskorotus 1.6.2023 lukien

Viranhaltijan/työntekijän tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan 1.6.2023 lukien yleiskorotuksella. Korotuksen

suuruus on 1,5 prosenttia. Palkkausluvun 11 §:n mukaista henkilökohtaista lisää korotetaan yleiskorotuksen mukaisesti.

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

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

2 mom. Paikallinen järjestelyerä 1.6.2023 lukien

Paikallinen järjestelyerä on 0,4 prosenttia kunta-alan yleisen virka- ja työehtosopimuksen palkkasummasta. Jos paikallinen erän jakamisesta ei päästä yksimielisyyteen, jaosta päättää työnantaja.

3 mom. Palkkahinnoittelu

Palkkahinnoittelun peruspalkkoja korotetaan palkkahinnoitteluliitteissä 1–2, 5–8 1.6.2023 lukien yleiskorotuksen mukaisesti.

4 mom. Perälauta vuoden 2023 sopimuskorotuksiin liittyen

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

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

- Teknologiateollisuuden työntekijöitä koskeva työehtosopimus (Teollisuusliitto ry ja Teknologiateollisuus työnantajat ry),
- Kemian perusteollisuuden työehtosopimus (Teollisuusliitto ry ja Kemianteollisuus ry)
- Auto- ja kuljetusalan työehtosopimus (AKT ja Autoliikenteen työnantajaliitto)

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

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

4 § Sopimuskorotukset vuonna 2024

1 mom. Yleiskorotus 1.6.2024 lukien

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

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

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

2 mom. Paikallinen järjestelyerä 1.6.2024 lukien

Paikallinen järjestelyerä on 0,4 prosenttia kunta-alan yleisen virka- ja työehtosopimuksen palkkasummasta. Jos paikallinen erän jakamisesta ei päästä yksimielisyyteen, jaosta päättää työnantaja.

3 mom. Palkkahinnoittelu

Palkkahinnoittelun peruspalkkoja korotetaan palkkahinnoitteluliiitteissä 1–2, 5–8 1.6.2024 lukien yleiskorotuksen mukaisesti.

4 mom. Perälauta vuoden 2024 sopimuskorotuksiin liittyen

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

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

- Teknologiateollisuuden työntekijöitä koskeva työehtosopimus (Teollisuusliitto ry ja Teknologiateollisuus työnantajat ry),
- Kemian perusteollisuuden työehtosopimus (Teollisuusliitto ry ja Kemianteollisuus ry)
- Auto- ja kuljetusalan työehtosopimus (AKT ja Autoliikenteen työnantajaliitto)

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

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

5 § Omassa kodissaan työskentelevät perhepäivähoitajat (liite 12)

Liitteen 12 osalta on tehty perhepäivähoitajien palkkausjärjestelmän kokonaisuudistus 1.10.2022 lukien. Sopimusvarallisuus on jaettu keskitetysti. Liitteeseen 12 ei kohdistu 2 §:n mukaisia vuoden 2022 sopimuskorotuksia.

Perhepäivähoitajien peruspalkkatasot 1.10.2022 lukien:

- 12PPH100: 1 868,56 €

- 12PPH200: 1 917,02 €

Lisäksi perhepäivähoitajan tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan 1.6.2023 lukien 3 § 1 momentin mukaisesti. Vuoden 2022 sopimusvarallisuudesta jäljelle jäävä 0,1 prosenttiyksikköä lisätään 1.6.2023 jaettavaan yleiskorotukseen (ks. 3 §).

Palkkahinnoittelukohtien 12PPH100 ja 12PPH200 peruspalkkoja korotetaan 1.6.2023 lukien yleiskorotuksen mukaisesti.

Lisäksi liitteen 12 henkilöstö on mukana 3 § 2 momentin mukaisessa paikallisessa järjestelyerässä.

Ks. lisäksi 3 § 4 mom.

Vuoden 2024 korotukset ks. 4 §

6 § Paikallisten järjestelyerien menettelyt

1 mom. Paikallisten järjestelyerien kohdentaminen

Paikallisia järjestelyeriä kohdennettaessa ensisijaisia tavoitteita ovat henkilöstön saatavuuden turvaaminen, paikallisten palkkausepäkohtien korjaaminen sekä tuloksellisuutta ja tuottavuutta edistävien toimintojen ja tehtävien uudelleenjärjestelyjen tukeminen. Samalla huolehditaan siitä, että johto- ja esihenkilöasemassa sekä muiden palkkahinnoittelun ulkopuolella olevien palkkaus on oikeassa suhteessa heidän alaistensa tai verrokkiryhmien palkkaan nähden.

Paikallisten järjestelyerien kohdentamisessa työnantaja ottaa huomioon, että paikallisen järjestelyerän käyttö jakaantuu mahdollisimman tasapuolisesti liitteiden palkkasummat huomioiden eri palkkahinnoitteluliitteiden välillä. Palkkahinnoittelun ulkopuoliset muodostavat tässä tarkastelussa oman ryhmänsä.

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

2 mom. Paikallisten järjestelyerien laskeminen

Paikallisten järjestelyerien suuruus lasketaan tämän sopimuksen piiriin kuuluvien palkkasummasta mahdollisimman tavanomaiselta kuukaudelta.

3 mom. Paikallisten järjestelyerien täytäntöönpano ja neuvottelumenettely

Paikallisen työnantajan edustajat ja pääsopijajärjestöjen edustajat neuvottelevat paikallisten järjestelyerien käyttämisestä. Neuvotteluissa on tarkoitus antaa henkilöstölle tosiasiallinen vaikutusmahdollisuus ja pyrkiä mahdollisuuksien mukaan yksimielisyyteen kuulemalla tasavertaisesti neuvotteluosapuolia. Neuvotteluista laaditaan pöytäkirja, josta käy ilmi osapuolten näkemykset mahdollisine perusteluineen.

4 mom. Selvitys järjestelyerien käytöstä

Työnantajan on annettava pääsopijajärjestöjen edustajille kirjallinen selvitys siitä, miten järjestelyerät on jaettu.

7 § Perhevapaaudistus

1 mom.

Perhevapaaudistuksen johdosta muutetaan seuraavia määräyksiä: I luku 4 § 1 momentti, II luku 13 § 2 momentti, IV 4 § 3 kohta, IV luku 7 § 5 momentti ja soveltamisohje, IV luku 14 § 2 momentti, IV luku 16 § 4 momentti, IV luku 22 § 3 momentti, V luku 4–8 §, V luku 10 §, VIII luku 5 § 3 momentti soveltamisohje, liite 5 4 § soveltamisohje ja liite 12 11 § soveltamisohje. Uudet määräykset ovat allekirjoituspöytäkirjan liitteenä.

2 mom.

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

3 mom.

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

8 § Matkakustannusten korvaukset

Matkakustannusten korvausmääriä tarkistetaan sopimuskauden aikana sen lisäksi mitä liitteessä 16 on erikseen määrätty, noudattaen soveltuvin osin Verohallinnon em. korvausten tarkistuksia koskevia päätöksiä.

9 § Ammattiyhdistysjäsenmaksujen perintä

Ammattiyhdistyksiin kuuluvien jäsenmaksujen perinnässä noudatetaan pp.kk.2022 annettuja ohjeita (KT:n yleiskirje _/22)

10 § Jatkuva neuvottelumenettely

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

11 § Sopimuskaudella toimivat työryhmät

Asetetaan seuraavat työryhmät:

Palkkausjärjestelmätyöryhmä

Työryhmä jatkaa neuvotteluita uudesta järjestelmästä, jonka tarkoitus on korvata nykyinen tehtävän vaativuuden arviointiin perustuva järjestelmä. Työryhmä seuraa simulointi- ja kokeilumääräysten käyttöönottoa työnantajilla ja tekee tarvittavat muutokset järjestelmään tämän perusteella. Työryhmän toimeksiantoon kuuluu myös hinnoittelujärjestelmän, työkokemuslisän ja henkilökohtaisen lisän määräysten mahdollinen muuttaminen. Ks. myös virka- ja työehtosopimus kunta- ja hyvinvointialan palkkarakenteita ja palkkausjärjestelmiä koskevasta kehittämisohjelmasta 2023-2027.

Sukupuolineutraaleja nimikkeitä edistävä työryhmä

Työryhmä kartoittaa KVTES:n ammatti- ja vastaavat nimikkeet ja muuntaa ne mahdollisuuksien mukaan sukupuolineutraaleiksi. Toimeksiantoon kuuluu myös luottamusmies-nimityksen korvaaminen uudella nimityksellä.

Työsopimuslain 1 luku 5 § ohjeistus

Työryhmän tarkoituksena on laatia ohjeistus yleisimpiin tilanteisiin, joissa katko työsuhteiden välillä voi vaikuttaa työehtosopimuksen mukaisiin ehtoihin (esim. vuosiloma).

Kustannustenkorvauksia tarkasteleva työryhmä

Työryhmän toimeksiantona on arvioida KVTES VI luvun (Kustannusten korvaukset ja suojavaatetus) muutostarpeita sekä tehdä tarvittavat esitykset hyvissä ajoin ennen seuraavaa neuvottelukierrosta. Työryhmän toimikausi on 1.6.2022 - 28.2.2023.

12 § Tarkistettujen palkkojen maksaminen

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

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

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

Helsingissä kuuta 2022

KUNTA- JA HYVINVOINTIALUETYÖNANTAJAT KT

JULKISALAN KOULUTETTUIJEN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ JUKO RY

JULKISEN ALAN UNIONI JAU RY

SOSIAALI- JA TERVEYSALAN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ SOTE RY

Allekirjoituspöytäkirjan liite: Perhevapaat

KVTES Allekirjoituspöytäkirjan liite

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

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

Jos lapsen laskettu synnytyisaika on ennen 4.9.2022 tai jos adoptiolapsen hoitoonottopäivä on ennen 31.7.2022, sovelletaan allekirjoituspöytäkirjan 4 §:ssä mainittujen määräysten aikaisempia muotoja. Lapsen lasketusta synnytyisaikasta huolimatta, jos lapsi syntyy ja oikeus vanhempainpäivärahaan alkaa ennen 1.8.2022, sovelletaan allekirjoituspöytäkirjan 4 §:ssä mainittujen määräysten aikaisempia muotoja.

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

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

KVTES I luku Yleinen osa

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 **sairauspoissaolo-, raskausvapaa- ja vanhempainvapaetuksia** **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). Näissäkin tapauksissa sovelletaan pääsopimuksen 13 §:n 2–4 momentin määräyksiä, jollei esimerkiksi työaikaluvun 3 §:ssä ole erikseen toisin määrätty.

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

KVTES II luku Palkkaus

13 § Tulospalkkio

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

KVTES IV luku Vuosiloma

4 § Työssäolon veroinen aika

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

- 1 vuosilomalla, 22 §:n tai vuosilomalain 8 §:n 2 momentin mukaisella vapaalla tai lomarahavapaalla (19 §)
- 2 sairauslomalla ~~poissaololla~~, 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-~~ erityisraskaus-, raskaus-, tai vanhempainvapaalla, 6 §:ssä säädetyllä tilapäisellä hoitovapaalla, ~~taikka~~ 7 §:ssä säädetyin pakottavista perhesyistä johtuvan poissaolon vuoksi taikka 7 b §:ssä säädetyin omaishoitovapaasta johtuvan poissaolon vuoksi

Soveltamisohje

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

- 4 lomautettuna enintään 30 kalenteripäivää kerrallaan
- 5 opintovapaalaisissa (273/79) tarkoitettulla opintovapaalla, yhteensä 30 kalenteripäivää lomanmääräytymisvuoden aikana
- 6 työn edellyttämää koulutusta varten myönnettyllä virka-/ työvapaalla enintään 30 kalenteripäivää kerrallaan
- 7 ammatillisesta koulutuksesta annetun lain (531/2017) mukaisessa, voimassa olevan oppisopimuksen edellyttämässä tietopuolisessa koulutuksessa

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

Soveltamisohje

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

7 § Vuosiloman antaminen

Vuosiloman ajankohdan määrittäminen ja yhdenjaksoisuus

- 5 mom.** Vuosilomaa ei saa ilman viranhaltijan/työntekijän suostumusta määrätä raskausvapaaseen oikeutetun viranhaltijan/työntekijän 105:n ensimmäisen raskaus- ja vanhempainvapaapäivän ajaksi eikä muun vanhempainvapaaseen oikeutetun viranhaltijan/työntekijän 105:n ensimmäisen vanhempainvapaapäivän äitiys- eikä isyysvapaan ajaksi. Jos vuosilomaa ei voida äitiys- tai isyysvapaan raskaus- tai vanhempainvapaan vuoksi antaa 1–4 momentissa tai 8 §:n 2 ja 4 momenteissa tarkoitetulla tavalla, loma saadaan antaa kuuden kuukauden kuluessa siitä, kun viranhaltija/työntekijä on käyttänyt edellä tarkoitetut raskaus- tai vanhempainvapaapäivät. vapaan päättymisestä.

Soveltamisohje

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

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

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

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

Siltä osin kuin kyse on viranhaltijalle/työntekijälle myönnetystä muusta

pitkäaikaisesta virka-/työvapaasta kuin raskausvapaaseen oikeutetun viranhaltijan/työntekijän 105:n ensimmäisestä raskaus- ja vanhempainvapaapäivästä tai muun vanhempainvapaaseen oikeutetun viranhaltijan/työntekijän 105:n ensimmäisestä vanhempainvapaapäivästä, 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 tällöin** annettava viimeistään lomavuotta seuraavana vuonna 30.4. mennessä, vaikka viranhaltija/työntekijä olisikin esim. harkinnanvaraisella virka-/työvapaalla, **em. 105 vanhempainvapaapäivän ylittävällä** vanhempainvapaalla, hoitovapaalla tai opintovapaalla. Edellä mainittu virka-/työvapaa keskeytetään vuosiloman ajaksi.

Esimerkki

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

14 § Prosenttiperusteinen vuosilomapalkka

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

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

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

16 § Lomakorvaus palvelussuhteen päättyessä

4 mom. Viranhaltijalle/työntekijälle, jolle ei ole palvelussuhteen päättyessä kertynyt 3–5 §:n mukaan oikeutta lomaan, maksetaan lomakorvausta siltä ajalta, jolta hän ei ole siihen mennessä saanut lomakorvausta, 9 prosenttia tai, jos palvelussuhde on jatkunut lomakautta edeltävän lomamääräytymisvuoden loppuun mennessä vähintään vuoden, 11,5 prosenttia hänelle työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi eräänntyneestä palkasta lukuun ottamatta hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä

maksettavaa korotusta. Jos viranhaltija/työntekijä on ollut estynyt tekemästä työtä erityisraskaus-, raskaus-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 palvelusuhteen lyhyden vuoksi kerry yhtään täyttä lomanmääräytymiskuukautta sekä jäljempänä 22 §:ssä tarkoitettujen osa-aikaisten viranhaltijoiden/ työntekijöiden lomakorvausta palvelussuhteen päättyessä.

Esimerkki

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

22 § Eräiden osa-aikaisten oikeus vapaaseen ja lomakorvaukseen

- 3 mom. Viranhaltijalla/työntekijällä on oikeus saada lomakorvauksena 9 %, tai jos työsuhde on jatkunut lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä vähintään vuoden, 11,5 % hänelle edellisen lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta lukuun ottamatta hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä maksettavaa korotusta. Jos viranhaltija/työntekijä on ollut estynyt tekemästä työtä erityisraskaus-, raskaus-äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan vuoksi, lomakorvauksen perusteena olevaan palkkaan lisätään laskennallisesti poissaolon ajalta saamatta jäänyt varsinainen palkka ja tältä ajalta maksettu palkka.

KVTES V luku Virka- ja työvapaat sekä perhevapaat

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

- 1 mom. Kunnalla/kuntayhtymällä on oikeus saada sairauslomanpoissaolon, äitiys- ja isyysvapaan raskaus- ja vanhempainvapaan ja tämän luvun 2 §:n 8 momentissa tarkoitetun tartuntatautilain (1277/2016) (1227/2016) mukaisen poissaolon ajalta maksettua palkkaa vastaava osa sairausvakuutuslain (1224/2004) mukaisesta päivärahasta sekä äitiys- ja isyysrahasta raskaus- ja vanhempainrahasta sekä tartuntatautilain (1277/2016) (1227/2016) mukaisista korvauksista. Kunnalla/kuntayhtymällä on vastaavasti oikeus saada kansaneläkelaitoksen Kelan kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista annetun lain (566/2005) mukainen kuntoutusraha siltä osin kuin viranhaltijalle tai työntekijälle on maksettu palkkaa tämän luvun 2 §:n 8 momentissa tarkoitetun laitoshoidon ajalta.
- 2 mom. Saadakseen sairauslomanpoissaolon sekä äitiys- ja isyysvapaan raskaus- ja vanhempainvapaan ajalta palkkaetuja viranhaltijan/työntekijän on noudatettava, mitä sairausvakuutuslain mukaisen päivärahan sekä äitiys- ja isyysrahan raskaus- ja vanhempainrahan saamiseksi on säädetty tai määrätty. Jos kunta/kuntayhtymä menettää viranhaltijan/ työntekijän laiminlyönnin tai toimenpiteiden seurauksena sille kuuluvan etuuden, 2, ja 3 §:n, 7 ja 8 §:n mukaisia palkkaetuja vähennetään menetystä vastaavalla määrällä. Raskaus- ja vanhempainvapaan osalta katso

tämän luvun 7 §:n 1 momentin 4-kohta ja 8 §:n 1 momentin 4-kohta.

Soveltamisohje

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

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

Soveltamisohje

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

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

5 § Oikeus perhevapaisiin

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

Soveltamisohje 2 momentti ja 3 momentti

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

Siitä, mitä tehtäviä viranhaltija/työntekijä suorittaa lyhennettynä työaikana ja mitä tehtäviä mahdollisesti jätetään pois, päättää ~~toimivaltainen viranomaisen~~ työnantaja työjohto-oikeutensa nojalla. Terveyskeskushammaslääkärien klinistä työtä voidaan

esimerkiksi vähentää samassa suhteessa kuin ne ovat viikoittaisesta kokonaistyöajasta.

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

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

3 4 mom. Erityisäitiysraskausvapaan saadakseen viranhaltijan/työntekijän on esitettävä kunnan toimivaltaiselle viranomaiselle työnantajalle kansaneläkelaitoksen Kelan päätös erityisäitiysraskausrahan myöntämisestä.

6 § Kokonaissuunnitelman tekeminen

Työnantajalle on pyrittävä ilmoittamaan äitiysraskausvapaata ja vanhempainvapaata haettaessa, milloin ja millä tavoin jaksottaen perheen on tarkoitus käyttää raskausvapaata ja vanhempainvapaata. Isyysvapaan ja äitiys- tai isyysvapaata haettaessa vanhempainvapaan käyttämisestä, alkamisesta, pituudesta ja jaksottamisesta.

7 § ÄitiysRaskausvapaan palkallisuus

1 mom. Raskaana olevalla viranhaltijalla/työntekijällä, jolla on sairausvakuutuslain 9 luvun 1 §:n (viittausmääräys) mukainen oikeus raskausrahaan on oikeus saada varsinainen palkkansa ajanjaksolta, johon sisältyy raskausvapaan 40 äitiysvapaan 72 ensimmäistä arkipäivää seuraavin edellytyksin:

- 1 Viranhaltija/työntekijä on ollut ao. kunnan/kuntayhtymän palvelussuhteessa välittömästi ennen äitiysraskausvapaan alkamista vähintään kaksi kuukautta ja
- 2 äitiysraskausvapaata on haettu viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamista ja
- 3 työnantajalle esitetään lääkärin tai terveyskeskuksen antama sairausvakuutuslaissa tarkoitettu todistus raskauden kestosta ja lasketusta synnytysajasta, ja
- 4 raskausvapaa on palkallista vain, jos työnantaja saa raskausrahan, johon viranhaltija/työntekijä on sairausvakuutuslain nojalla oikeutettu.

Soveltamisohje

Kaikkien neljän edellytyksen on täytettävä, jotta vapaa on palkallista.

Palvelussuhteen päättyessä päättyy aina myös oikeus äitiysraskausvapaan palkkaetuihin.

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

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

Soveltamisohje

Työnantajan oikeudesta sairausvakuutuslain mukaiseen **päivä- ja äitiysraskaus- ja vanhempainrahaan** on määräys 4 §:ssä.

8 § IsyysVanhempainvapaan palkallisuus

1 mom. Viranhaltijalla/työntekijällä, jolla on sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n (viittausmääräys) mukaisesti oikeus vanhempainrahaan, on oikeus saada varsinainen palkkansa **isyysvapaan 12 ensimmäiseltä arkipäivältä edellyttäen, että ajanjaksolta, johon sisältyy vanhempainvapaan 32 ensimmäistä arkipäivää seuraavin edellytyksin:**

1. Viranhaltija/työntekijä on ollut ao. kunnan/kuntayhtymän palveluksessa välittömästi ennen **isyysvanhempainvapaan** alkamista vähintään kaksi kuukautta ja
2. **isyysvanhempainvapaata** on haettu viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamista. Jos haetun **isyysvanhempainvapaan** kesto on enintään 12 arkipäivää, edellytyksenä palkalliselle **isyysvanhempainvapaalle** on, että sitä haetaan vähintään kuukautta ennen vapaan aiottua alkamista. **Adoptiolapsen hoidon vuoksi pidettävästä vapaasta ilmoitettaessa on, jos mahdollista, noudatettava edellä säädettyä ilmoitusaikaa ja**
3. työnantajalle esitetään lääkärin tai terveydenhoitajan todistus lapsen syntymästä **– tai todistus adoption pätevyydestä ja**
4. **vanhempainvapaa on palkallista vain, jos työnantaja saa vanhempainrahan, johon viranhaltija/työntekijä on sairausvakuutuslain nojalla oikeutettu.**

Soveltamisohje

Kaikkien neljän edellytyksen on täyttyävä, jotta vapaa on palkallista.

Palvelussuhteen päättyessä päätty aina myös oikeus **isyysvanhempainvapaan** palkkaetuihin.

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

Isyysvapaa on palkallinen enintään vapaan 12 ensimmäisen arkipäivän osalta.

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

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

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

Soveltamisohje

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

3 mom.

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

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

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

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

Soveltamisohje 1-3 mom.

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

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

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

Esimerkki:

Työntekijä haluaa pitää vanhempainvapaata ajanjakson ma 3.10.2022 - ke 23.11.2022 (44 arkipäivää), josta 6 arkipäivän jakson hän haluaa tehdä osa-aikatyötä. Vanhempainvapaata voidaan hakea ja osa-aikatyöstä voidaan sopia esimerkiksi seuraavasti:

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

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

10 § Opintovapaa

1 mom. Opintovapaalakeia sovellettaessa

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

Soveltamisohje

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

Seitsemän päivää ylittävää työkyvyttömyysaika ei lueta opintovapaaksi, vaan se on yleensä sairauslomaa. Työkyvyttömyyden päättyttyä 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 palkallista äitiysvapaata. Välittömästi tämän äitiysvapaan jälkeen jatkuu opintovapaan vuoksi myönnetty virka-/työvapaa.

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

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

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

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

Mitä edellä mainitaan työntekijästä, koskee myös viranhaltijaa.

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

KVTES VIII luku Lomauttaminen, osa-aikaistaminen ja palvelussuhteen päättymisen

5 § Irtisanomisajat

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

Soveltamisohje

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

Opettajien irtisanomisajoista on määräykset opetusalan virka- ja työehtosopimuksessa.

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

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

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

Soveltamisohje

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

KVTES Liite 12 Omassa kodissaan työskentelevien perhepäivähoitajien palvelussuhteen ehdot

(huomioitava liitteen 12 sopimusratkaisu)

11 § KVTES:n muut sovellettavat määräykset

Soveltamisohje

1. Sairauslomanpoissaoloajan ja äitiysraskaus- ja vanhempainvapaan palkka erityistilanteissa

Mikäli hoitajalla ei ole sairauslomallepoissaoloajalle tai äitiysraskaus- ja vanhempainvapaalle lähtiessään palkkaperustetta, sairausloma-ajanpoissaoloajan tai äitiysvapaan raskaus- ja vanhempainvapaan palkkaa ei makseta, ja hoitaja saa sairausvakuutuslain mukaisen päivärahan itse.

Hoitopaikkaa ei saa irtisanoa yksinomaan hoitajan sairauslomasta poissaolosta johtuen. Sairauslomanpoissaolon aikana hoitopaikkoja voidaan irtisanoa vain päivähoitopalveluiden kysyntään liittyvillä syillä.

I luku

Yleinen osa

1 § Soveltamisala

Tätä virka- ja työehtosopimusta sovelletaan kuntien ja kuntayhtymien

- 1 viranhaltijoihin ja
- 2 kuukausipalkkaisein työntekijöihin

jollei tässä virka- ja työehtosopimuksessa, Sosiaali- ja terveydenhuollon työ- ja virkaehtosopimuksessa (SOTE-sopimus), **Kunta-alan opetushenkilöstön Kunnallisessa opetusalan** virka- ja työehtosopimuksessa (OVTES), Teknisten sopimuksessa (TS), Lääkärisopimuksessa (LS) tai muussa virka- tai työehtosopimuksessa ole toisin määrätty taikka **Kunnallisen työmarkkinalaitoksen** **Kunta- ja hyvinvointialueuuyöntantajat KT:n** 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** **Kunta- ja hyvinvointialueuuyöntantajat KT:n** suostumuksella yksittäistapauksessa tehdystä viranhaltijan palkkaussopimuksesta muuta aiheudu, viranhaltijan ja työntekijän palvelussuhteen ehdot säilytetään sellaisina kuin ne olivat virka- ja työehtosopimuksen nojalla noudatettavina edellisen sopimuksen voimassaolon päättyessä.

Työntekijät

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

3 § Työrauha

Viranhaltijat

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

Viranhaltijat

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

Työntekijät

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

4 § Paikallinen sopiminen *)

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

Pöytäkirjamerkintä (1 mom.)

***) Katso perhevapaaudistuksen vaikutuksesta allekirjoituspöytäkirjan liite**

Soveltamisohje

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

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

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

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

5 § Työnantajan yleiset oikeudet

Työntekijät

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

6 § Työsuhteen ja siihen perustuvien oikeuksien alkaminen

Työntekijät

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

Työntekijät

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

Soveltamisohje

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

7 § Virantoimitus

Viranhaltijat

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

8 § Palvelussuhteen jatkuminen keskeytyttä

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

9 § Lääkärintodistuksen esittäminen

Työntekijät

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

Soveltamisohje

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

10 § Työntekijän tehtävät

Työntekijät

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

Työntekijät

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

Soveltamisohje

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

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

II luku (OSA)

Palkkaus

- - -

5 § Varsinainen palkka

Viranhaltijan/työntekijän varsinaiseen palkkaan kuuluvat seuraavat palkanosat:

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

Soveltamisohje

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

Pöytäkirjamerkintä määrävuosilisästä

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

Pöytäkirjamerkintä syrjäseutulisästä

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

Pöytäkirjamerkintä työsuojeluvaltuutetun korvauksesta

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

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

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

- - -

9 § Tehtäväkohtainen palkka

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

Soveltamisohje

1 Tehtäväkuvaus tehtävän vaativuuden arviointia varten

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

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

Tehtäväkuvauksen vahvistaa työnantaja. Se ei ole työsopimuksen osa ja työnantaja voi siten tarvittaessa tarkistaa sitä. Vahvistetusta tehtävänkuvauksesta annetaan kopio ao. viranhaltijalle/työntekijälle hänen pyynnöstään. Työntekijän tehtävien olennaisesta muuttamisesta ks. I luvun 10 § ja viranhaltijan tehtävien olennaisesta muuttamisesta, ks. ~~laki kunnallisesta viranhaltijasta 23 §~~ **laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta 23 §** (viittausmääräys).

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

Työntekijöiden/viranhaltijoiden tehtäväkuvaukset pidetään ajantasaisena. Kun työntekijän/viranhaltijan tehtäväkuvauksessa määritellyä tehtäväkokonaisuutta muutetaan tai se on muuttunut vähäistä merkittävämmiin, tarkistetaan myös ko. henkilön tehtävänkuvaus muuttuneen tilanteen mukaiseksi. Samalla arvioidaan tehtävän vaativuus uudelleen tehtävän kokonaisvaativuudessa tapahtuneiden muutosten selvittämiseksi. Sen jälkeen arvioidaan muutosten mahdolliset vaikutukset

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

2 Vaativuustekijät

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

Osaaminen

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

Työn vaikutukset ja vastuu

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

Yhteistyötaidot

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

Työolosuhteet

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

3 Tehtävien vaativuuden arvioinnissa huomioon otettavia seikkoja

3.1 Koulutus

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

Ks. myös 9 § 2 mom.

3.2 Lisätehtävä ja -vastuu

Viranhaltijalle tai työntekijälle voidaan määrätä hänen tavanomaisten tehtäviensä lisäksi lisätehtäviä ja -vastuita, mikä osaltaan vaikuttaa tehtävien vaativuuteen ja sitä kautta tehtäväkohtaisen palkan määrään. Mikäli lisätehtävä tai -vastuu on määräaikainen, voidaan tästä aiheutuva tehtäväkohtaisen palkan korotustarve tarvittaessa määritellä määräaikaisena korotuksena (10 §:ssä ovat määräykset olennaisen tehtävämuutoksen vaikutuksesta tehtäväkohtaiseen palkkaan). Esimerkkinä tällaisista lisätehtävistä ja vastuista voidaan mainita jonkin yksikön tai vastualueen määräaikainen päällikkyyys, jonkin yksikön tai ryhmän vetovastuu, johtajan tai esimiehen varamiehenä toimiminen tai vastuu vaativasta tehtäväkokonaisuudesta, jota muilla samaan palkkahinnoittelukohtaan kuuluvilla ei ole. [Työpaikkaohjaajan tehtävissä toimivien palkkausta määrättäessä otetaan huomioon ohjaustehtävän vaikutus tehtävän vaativuuteen. Mikäli ohjaustehtävä on määräaikainen, korkeampi tehtäväkohtainen palkka maksetaan tältä ajalta.](#)

3.3 Esimiesasema

Vaikka tehtävien vaativuuksien vertailu tehdään samaan palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien välillä, joudutaan arvioinnin yhteydessä toisinaan tarkastelemaan samanaikaisesti muitakin palkkahinnoittelukohtia. Esimerkkinä voidaan mainita se, että esimiesten ja alaisten tehtäväkohtaisten palkkojen pitää olla oikeassa suhteessa toisiinsa nähden siitä riippumatta, kuuluvatko he

samaan vai eri palkkahinnoittelukohtaan. Esimiesasemassa olevan tehtäväkohtaisen palkan pitää pääsääntöisesti olla selvästi korkeampi kuin hänen alaisensa, jollei tästä poikkeamiseen ole erityistä, perusteltua syytä. Johto- tai esimiestehtävissä toimivan tehtäväkohtaista palkkaa harkittaessa on otettava huomioon mm. johdettavan yksikön koko, vastuualueen tai johdettavan yksikön palvelutarjonnan laajuus ja moninaisuus, erikoispalveluiden tuottaminen sekä muut erityispiirteet, yhteistyövaatimus muiden hallinnonalojen ja palvelujen tuottajien kanssa, sekä esimiestyön merkitys toiminnan tuloksellisuudessa ja toimintaedellytysten luomisessa.

4 Arviointijärjestelmä ja arviointi

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

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

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

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

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

Arviointijärjestelmän toimivuutta on arvioitava säännöllisesti.

Kokonaisarviointi suoritetaan mahdollisimman yhteismitallisesti ja yhdenmukaisin perustein.

Kokonaisarviointi perustuu

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

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

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

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

5 Tehtäväkohtaisesta palkasta päättäminen

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

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

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

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

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

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

6 Tehtäväkohtaisen palkan alentaminen

Tehtäväkohtaista palkkaa voidaan alentaa vain 10 §:ssä tarkoitetuissa tapauksissa.

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

Soveltamisohje

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

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

- - -
-

Päivitetty 24.3.2022/ Päivitetty 26.4.2022

III luku (OSA)

Työaika

15 § Lisä- ja ylityö jaksotyössä keskeytyneellä työaikajaksolla

Työvuoroluetteloon ennalta suunniteltu keskeytys

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

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

Soveltamisohje

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

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

Osa-aikatyössä ylityöraja on sama kuin täyttä työaikaa tekevän.

Muut keskeytykset

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

Soveltamisohje

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

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

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

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

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

Pöytäkirjamerkintä

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

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

16 § Ylityökorvaus

1 mom. Ylityöstä maksetaan rahakorvauksena

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

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

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

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

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

Päivitetty 24.3.2022./26.4.2022

IV luku (OSA)

Vuosiloma

4 § Työssäolon veroinen aika *)

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

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

Soveltamisohje

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

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

Soveltamisohje

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

Pöytäkirjamerkintä (kohta 3)

***) Katso perhevapaauudistuksen vaikutuksesta allekirjoituspöytäkirjan liite**

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

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

Soveltamisohje

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

14 § Prosenttiperusteinen vuosilomapalkka *)

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

Soveltamisohje

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

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

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

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

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

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

Soveltamisohje

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

Pöytäkirjamerkintä (2 mom. kohta 1)

***) Katso perhevapaauudistuksen vaikutuksesta allekirjoituspöytäkirjan liite**

Soveltamisohje

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

Esimerkki

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

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

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

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

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

Päivitetty 24.3.2022.

V luku

Virka- ja työvapaat sekä perhevapaat

Sairausloma poissaolo

1 § Oikeus sairauslomaan poissaoloon

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

Soveltamisohje

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

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

Soveltamisohje

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

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

kuluessa lääkärintodistuksen allekirjoituspäivämäärästä sairauslomanpoissaolon ensimmäinen päivä on palkaton.

Soveltamisohje

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

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

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

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

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

2 § Sairausloma-ajan Sairauspoissaoloajan palkka

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

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

Soveltamisohje

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

Sairausajan palkkaa koskevia määräyksiä sovellettaessa on huomioitava seuraava poikkeus:

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

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

Sairauslomanpoissaoloajan palkanmaksu

Esimerkki 1

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

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

Esimerkki 2

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

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

Soveltamisohje

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

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

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

Soveltamisohje

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

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

Soveltamisohje

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

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

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

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

Soveltamisohje

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

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

Soveltamisohje

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

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

Soveltamisohje

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

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

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

3 § Työtapaturma ja ammattitauti

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

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

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

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

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

Soveltamisohje

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

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

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

Työtapaturman ja ammattitaudin käsite on määritelty työtapaturma- ja ammattitautilaissa.

Esimerkki

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

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

- 1 mom.** Kunnalla/kuntayhtymällä on oikeus saada sairauslomanpoissaolon, äitiys- ja isyysvapaan ja tämän luvun 2 §:n 8 momentissa tarkoitetun tartuntatautilain (1277/2016) (1227/2016) mukaisen poissaolon ajalta maksettua palkkaa vastaava osa sairausvakuutuslain (1224/2004) mukaisesta päivärahasta sekä äitiys- ja isyysrahasta sekä tartuntatautilain (1277/2016) (1227/2016) mukaisista korvauksista. Kunnalla/kuntayhtymällä on vastaavasti oikeus saada kansaneläkelaitoksen Kelan kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista annetun lain (566/2005) mukainen kuntoutusraha siltä osin kuin viranhaltijalle tai työntekijälle on maksettu palkkaa tämän luvun 2 §:n 8 momentissa tarkoitetun laitoshoidon ajalta.
- 2 mom.** Saadakseen sairauslomanpoissaolon sekä äitiys- ja isyysvapaan ajalta palkkaetuja viranhaltijan/työntekijän on noudatettava, mitä sairausvakuutuslain mukaisen päivärahan sekä äitiys- ja isyysrahan saamiseksi on säädetty tai määrätty. Jos kunta/kuntayhtymä menettää viranhaltijan/ työntekijän laiminlyönnin tai toimenpiteiden seurauksena sille kuuluvan etuuden, 2, 3, 7 ja 8 §:n mukaisia palkkaetuja vähennetään menetystä vastaavalla määrällä.

Soveltamisohje

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

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

Soveltamisohje

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

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

Pöytäkirjamerkintä (1-3 mom.)

*) Katso perhevapaaudistuksen vaikutuksesta allekirjoituspöytäkirjan liite

Perhevapaat

5 § Oikeus perhevapaisiin *)

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

Soveltamisohje

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

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

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

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

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

Pöytäkirjamerkintä (2-3 mom.)

*) Katso perhevapaaudistuksen vaikutuksesta allekirjoituspöytäkirjan liite

6 § Kokonaissuunnitelman tekeminen *)

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

Pöytäkirjamerkintä

*) Katso perhevapaaudistuksen vaikutuksesta allekirjoituspöytäkirjan liite

7 § Äitiysvapaan palkallisuus *)

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

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

Soveltamisohje

Palvelussuhteen päättyessä päättyy aina myös oikeus äitiysvapaan palkkaetuihin.

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

Soveltamisohje

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

Pöytäkirjamerkintä (1-2 mom.)

***) Katso perhevapaauudistuksen vaikutuksesta allekirjoituspöytäkirjan liite**

8 § Isyysvapaan palkallisuus *)

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

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

Soveltamisohje

Palvelussuhteen päättyessä päättyy aina myös oikeus isyysvapaan palkkaetuihin.

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

Isyysvapaa on palkallinen enintään vapaan 12 ensimmäisen arkipäivän osalta.

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

Soveltamisohje

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

Pöytäkirjamerkintä (1-2 mom)

***) Katso perhevapaauudistuksen vaikutuksesta allekirjoituspöytäkirjan liite**

9 § Tilapäinen hoitovapaa

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

Soveltamisohje

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

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

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

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

Soveltamisohje

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

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

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

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

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

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

Esimerkki 1

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

Esimerkki 2

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

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

Soveltamisohje

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

Muut virka- ja työvapaat

10 § Opintovapaa *)

- 1 mom.** Opintovapaalakeia sovellettaessa

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

Soveltamisohje

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

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

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

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

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

viittausmääräys.)

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

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

Mitä edellä mainitaan työntekijästä, koskee myös viranhaltijaa.

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

Pöytäkirjamerkintä (1 mom.soveltamisohje)

*) Katso perhevapaauudistuksen vaikutuksesta allekirjoituspöytäkirjan liite

11 § Eräät virka- ja työvapaat

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

Soveltamisohje

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

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

Soveltamisohje

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

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

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

Soveltamisohje

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

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

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

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

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

SAK/edustajakokous, valtuusto, hallitus

SAK/edustajisto, hallitus

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO/liittokokous, hallitus

Suomen Lääkäriliitto/hallitus, valtuuskunta

Akava/liittokokous, hallitus

STTK/edustajisto, hallitus

OAJ/valtuusto, hallitus

Julkisen alan unioni JAU/vuosikokous, hallitus

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL/edustajisto, hallitus

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

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

SuPer/liittokokous, liittohallitus, edustajisto

Tehy/valtuusto, hallitus

KTN/edustajakokous, hallitus

KTK/liittokokous, edustajakokous, hallitus

VII luku

Luottamusmiehet

1 § Luottamusmiesjärjestelmän tarkoitus

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

Sovellettamisohje

Paikallinen sopiminen

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

Luottamusmiesjärjestelmä mahdollistaa paikallisten erityisolosuhteiden arvioinnin.

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

Tuloksellisuuteen ja työelämän laatuun liittyvät hankkeet

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

2 § Luottamusmies

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

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

3 § Luottamusmiesten asettaminen

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

Soveltamisohje

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

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

4 § Luottamusmiehen valinta ja toimikausi

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

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

Soveltamisohje

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

5 § Luottamusmiehen tehtävät

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

Soveltamisohje

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

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

6 § Tietojen saanti

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

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

Soveltamisohje

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

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

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

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

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

Luottamusmiehelle annetaan kuntoutuksen ja työkykyä ylläpitävän toiminnan suunnittelua koskevat tiedot.

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

7 § Luottamusmiehen asema

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

Soveltamisohje

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

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

Soveltamisohje

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

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

Työntekijät

- 4 mom.** Mikäli luottamusmiehen työsopimus puretaan ja luottamusmies riitauttaa purkamisen, on työnantajan maksettava luottamusmiehelle yhden kuukauden palkkaa vastaava määrä, mikäli kanne asiassa nostetaan neljän viikon kuluessa työsopimuksen purkamisesta.
- 5 mom.** Tämän pykälän irtisanomista koskevia määräyksiä sovelletaan myös tämän luvun 2 §:n 1 momentissa tarkoitetun yhdistyksen kokouksessaan tai muutoin asettamaan pääluottamusmieheshdokkaaseen,

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

Soveltamisohje

Pääluottamusmiehesohjeeseen irtisanomissuojan toteuttamiseksi yhdistyksen on kirjallisesti ilmoitettava kunnalle toimikauden alkamisajankohta.

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

Työntekijät

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

Soveltamisohje

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

8 § Luottamusmiehen ajankäyttö

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

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

3 mom. Luottamusmiehenä toimivan opettajan ajankäyttö

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

Soveltamisohje

Edellä 3 momentissa mainitut korvaukset eivät kuulu varsinaiseen palkkaan.

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

Soveltamisohje

Suositus

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Pöytäkirjamerkintä

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

Tämä pöytäkirjamerkintä on voimassa tämän sopimuskauden loppuun.

Suositus

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

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

Epäselvissä tapauksissa järjestö antaa todistuksen työnantajan palveluksessa olevien jäsenten lukumäärästä.

9 § Luottamusmiehen palkkaus

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

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

suorittaneiden viranhaltijain/työntekijäin keskimääräisen tuntiansion suuruiseksi. Kokonaan työstä vapautetun pääluottamusmiehen ansionmenetyksen korvaamisesta sovitaan edellä mainittujen periaatteiden mukaan paikallisesti. Tehtävistään kokonaan vapautetun luottamusmiehen tehtäväkohtainen palkka on kuitenkin 1.5.2018 lukien vähintään 2 000 €, 1.8.2020 lukien vähintään 2 026 € ja 1.4.2021 lukien vähintään 2 046,26 €, pp.kk.20xx lukien vähintään ____ euroa kuukaudessa sekä sen lisäksi mahdollinen henkilökohtainen lisä, mahdollinen työkokemuksilisa ja mahdollinen määrävuosilisa.

Soveltamisohje

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

Luottamusmiehenä toimivan lääkärin ansionmenetyskorvaukseen eivät kuulu todistuspalkkiot.

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

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

Soveltamisohje

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

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

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

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

10 § Luottamusmieskorvaus

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

Edustettavien lukumäärä	Korvaus €/kk 1.4.2021	Korvaus €/kk pp.kk.20xx	Korvaus €/kk pp.kk.20yy
5–79	77		
80–159	96		
160–249	114		
250–339	152		
340–449	198		
450–699	232		
700–	266		

Pöytäkirjamerkintä

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

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

Soveltamisonje

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

11 § Luottamusmiehen koulutus

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

Soveltamisohje

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

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

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

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

12 § Luottamusmiehen toimitilat ja **toimistovälineet**

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

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

Soveltamisohje

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

13 § Paikalliset sopimukset

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

kunnallisten pääsopijajärjestöjen tai niiden rekisteröityjen alayhdistysten välillä.

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

skl22 luku VII-luonnos-2022-04-26-SOVLTK.docx

Päivitetty 24.3.2022

Luku IX Työsuojeluvaltuutetun irtisanomissuojasta ja työsuojeluvaltuutetun korvauksesta

1 § Työsuojeluvaltuutetun irtisanomissuoja

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

Työntekijät

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

Työntekijät

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

2 § Työsuojeluvaltuutetun korvaus

1 mom. Varsinaiselle kuukausipalkkaiselle työsuojeluvaltuutetulle maksetaan työsuojeluvaltuutetun korvauksena 1.4.2021 alkaen 96 € ja pp.kk.20vv alkaen **xx** euroa.

Pöytäkirjamerkintä

Mikäli työsuojeluvaltuutetun edustamien työntekijöiden ja viranhaltijoiden määrä on 700 tai enemmän, edellä mainittu korvaus on kuitenkin 1.4.2021 alkaen 266 € ja pp.kk.20vv alkaen **yy** euroa. Tämä pöytäkirjamerkintä on voimassa tämän sopimuskauden loppuun.

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

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

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

Pöytäkirjamerkintä (1 § ja 2 §)

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

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

3 § Työsuojeluvaltuutetun ansionmenetyksen korvaaminen

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

Pöytäkirjamerkintä (3 §)

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

Liite 2

Kulttuuri- ja vapaa-aikapalvelujen henkilöstö

1 § Soveltamisala

Tätä liitettä sovelletaan kirjasto-, museo-, kulttuuri-, liikunta-, nuoriso- ja vapaa-aikapalvelujen tehtävissä toimiviin työntekijöihin/viranhaltijoihin, kuten jäljempänä ilmenee.

Palkkahinnoittelun yhteinen soveltamisohje

Hinnoittelun ulkopuoliset johtotehtävät

- Ao. palvelukokonaisuutta johtava työntekijä/viranhaltija tehtävänimikkeestä riippumatta, esimerkiksi kirjastotoimen-, museotoimen-, kulttuuritoimen-, liikuntatoimen-, nuorisotoimen- ja vapaa-aikatoimenjohtaja

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

2 § Kirjastopalvelujen palkkahinnoittelu

Kirjastopalvelujen johto- ja esimiestehtävät (02KIR020)

Tähän palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien päätehtävinä ovat kirjaston johto- ja esimiestehtävät. Tehtäviin voi kuulua asiakastyötä.

Tehtävät edellyttävät soveltuvaa ylempää korkeakoulututkintoa.

Tähän palkkahinnoittelukohtaan voivat kuulua esimerkiksi kirjastonjohtaja, aluekirjaston johtaja, osastonjohtaja ja kirjaston palvelupäällikkö.

02KIR020 Peruspalkka	1.4.2021		
	2 630,35 €		

Kirjastopalvelujen asiantuntijatehtävät (02KIR042)

Tähän palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien päätehtävinä ovat kirjaston asiantuntijatehtävät kokoelmatyössä ja tietopalvelussa, kouluttaminen tai muun palvelun suunnittelu, koordinointi ja tuottaminen.

Tehtäviin voi sisältyä esimiestyötä.

Tehtävät edellyttävät soveltuvaa ylempää korkeakoulututkintoa.

Tähän palkkahinnoittelukohtaan voivat kuulua esimerkiksi kirjastonhoitaja, informaattikko ja erikoiskirjastonhoitaja.

02KIR042 Peruspalkka	1.4.2021		
	2 421,26 €		

Kirjastopalvelujen vaativat ammattitehtävät (02KIR050)

Tähän palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien tehtävinä ovat kirjastoammatilliset tehtävät, joissa vastataan asiakaspalvelun tai muun palvelukokonaisuuden tai sen osan toiminnasta.

Keskeisiä tehtäviä ovat asiakaspalvelu ja aineiston järjestely. Tehtäviin voi kuulua työnjohtotehtäviä.

Tehtävät edellyttävät soveltuvaa alempaa korkeakoulututkintoa tai vastaavaa aikaisempaa opistoasteista tutkintoa tai soveltuvaa ammatillista perustutkintoa.

Tähän palkkahinnoittelukohtaan voivat kuulua esimerkiksi erikoiskirjastovirkailija, kirjastovirkailija, kirjastosihteeri ja tietopalvelusihteeri.

02KIR050 Peruspalkka	1.4.2021		
	2 212,17 €		

Kirjastopalvelujen ammattitehtävät (02KIR060)

Tähän palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien tehtävinä ovat kirjastoammatilliset tehtävät. Keskeisiä tehtäviä ovat mm. asiakaspalvelu ja aineiston järjestely.

Tehtävät edellyttävät yleensä soveltuvaa ammatillista perustutkintoa.

Tähän palkkahinnoittelukohtaan voi kuulua esimerkiksi kirjastovirkailija.

02KIR060 Peruspalkka	1.4.2021		
	2 109,30 €		

Kirjastopalvelujen peruspalvelutehtävät (02KIR070)

Tähän palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien tehtävinä ovat peruspalvelutehtävät ja osallistuminen asiakaspalvelutyöhön kirjastossa. Tehtäviin voi kuulua mm. kirjastoaineiston käyttökuntoon laittaminen ja järjestäminen, tilojen valvonta.

Tähän palkkahinnoittelukohtaan voivat kuulua esimerkiksi järjestelyapulainen ja kirjastoavustaja.

02KIR070 Peruspalkka	1.4.2021		
	1 803,27 €		

3 § Museopalvelujen palkkahinnoittelu

Museopalvelujen johto- ja esimiestehtävät (02MUS022)

Tähän palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien päätehtävinä ovat museon johto- ja esimiestehtävät. Tehtäviin voi kuulua asiakastyötä.

Tehtävät edellyttävät soveltuvaa ylempää korkeakoulututkintoa.

Tähän palkkahinnoittelukohtaan voivat kuulua esimerkiksi museon intendentti ja museonjohtaja.

02MUS022 Peruspalkka	1.4.2021		
	2 630,35 €		

Museopalvelujen asiantuntijatehtävät (02MUS040)

Tähän palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien päätehtävinä ovat museopalvelujen asiantuntijatehtävät kokoelma- ja näyttelytyössä, kouluttaminen tai muun palvelun suunnittelu, koordinointi ja tuottaminen. Tehtäviin voi kuulua myös esimiestyötä.

Tehtävät edellyttävät soveltuvaa ylempää korkeakoulututkintoa.

Tähän palkkahinnoittelukohtaan voivat kuulua esimerkiksi museoamanuenssi, tutkija museossa, ja museolehtori ja konservaatoreita.

02MUS040 Peruspalkka	1.4.2021		
	2 421,26 €		

Museopalvelujen vaativat ammattitehtävät ja ammattitehtävät (02MUS060)

Tähän palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien tehtävinä ovat museoammatilliset tehtävät.

Tehtävät edellyttävät yleensä soveltuvaa alempaa korkeakoulututkintoa, vastaavaa aikaisempaa opistoasteista tutkintoa tai ammatillista perustutkintoa.

Tähän palkkahinnoittelukohtaan voivat kuulua esimerkiksi konservaatoreita, museomestari, museoassistentti ja näyttelysihteeri.

02MUS060 Peruspalkka	1.4.2021		
	2 109,30 €		

Museopalvelujen peruspalvelutehtävät (02MUS070)

Tähän palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien tehtävinä ovat peruspalvelutehtävät museopalveluissa. Tehtäviin voi kuulua tilojen ja näyttelyesineiden valvontatehtävät ja muut museotoiminnan tukitehtävät.

Tähän palkkahinnoittelukohtaan voivat kuulua esimerkiksi museoavustaja ja museoassistentti.

02MUS070 Peruspalkka	1.4.2021		
	1 803,27 €		

4 § Kulttuuri-, liikunta-, nuoriso- ja vapaa-aikapalvelujen palkkahinnoittelu

Kulttuuri-, liikunta-, nuoriso- ja vapaa-aikapalvelujen johto- ja esimiestehtävät (02VAP020)

Tähän palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien päätehtävinä ovat toimintayksikön tai toiminta-alueen johto- ja esimiestehtävät. Tehtäviin voi kuulua asiantuntijatyötä.

Tehtävät edellyttävät soveltuvaa korkeakoulututkintoa tai vastaavaa aikaisempaa tutkintoa.

Tähän palkkahinnoittelukohtaan voivat kuulua esimerkiksi kulttuuri-, liikunta-, nuoriso- tai vapaa-aikasihteeri, johtava koordinaattori ja koordinaattori.

02VAP020 Peruspalkka	1.4.2021		
	2 316,73 €		

Kulttuuri-, liikunta-, nuoriso- ja vapaa-aikapalvelujen vaativat ammattitehtävät (02VAP050)

Tähän palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien tehtävinä ovat mm. kulttuuri-, liikunta- nuoriso- ja vapaa-aikapalvelujen kehittäminen, toiminnan suunnittelu ja ohjaus sekä asiakkaiden tarpeiden tunnistaminen ja ennakointi. Tehtäviin voi sisältyä työnjohto- sekä ohjaustehtäviä.

Tehtävät edellyttävät soveltuvaa alempaa korkeakoulututkintoa, vastaavaa aikaisempaa opistoasteista tutkintoa tai ammatillista perustutkintoa.

Tähän palkkahinnoittelukohtaan voivat kuulua esimerkiksi erityisnuorisotyöntekijä, erityisliikunnanohjaaja, vastaava liikunnan-/nuoriso-ohjaaja, kulttuurituottaja, kulttuuri-, liikunta-, nuoriso- tai vapaa-aikasuunnittelija/koordinaattori.

02VAP050 Peruspalkka	1.4.2021		
	2 212,17 €		

Kulttuuri-, liikunta-, nuoriso- ja vapaa-aikapalvelujen ammattitehtävät (02VAP060)

Tähän palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien tehtävänä on antaa ryhmä- ja yksilöohjausta sekä tehdä näihin liittyvää asiakastyötä.

Tehtävät edellyttävät yleensä soveltuvaa alempaa korkeakoulututkintoa, vastaavaa aikaisempaa opistoasteista tutkintoa tai ammatillista perustutkintoa.

Tähän palkkahinnoittelukohtaan voivat kuulua esimerkiksi nuoriso-ohjaaja, liikunnanohjaaja, kulttuuriohjaaja ja nuorisotyöntekijä.

02VAP060 Peruspalkka	1.4.2021		
	2 109,30 €		

Kulttuuri-, liikunta-, nuoriso- ja vapaa-aikapalvelujen peruspalvelutehtävät (02VAP070)

Tähän palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien tehtävinä ovat erilaiset peruspalvelutehtävät kulttuuri-, liikunta-, nuoriso- tai vapaa-aikapalveluissa.

Tähän palkkahinnoittelukohtaan voivat kuulua esimerkiksi kerho-ohjaaja, uinnin valvoja, urheilukentän hoitaja ja uimaopettaja.

02VAP070 Peruspalkka	1.4.2021		
	1 803,27 €		

Palkkahinnoittelun soveltamisohje

Palkkahinnoittelun soveltamisesta ja tehtäväkohtaisen palkan määrittelystä, ks. KVTES:n palkkausluvun 7, 8 ja 9 § soveltamisohjeineen.

Palkkahinnoittelukohta määräytyy työntekijän/viranhaltijan tehtävien ja asianomaisessa palkkahinnoittelukohdassa mainittujen edellytysten perusteella eikä sitä ratkaise yksinomaan tehtävänimike.

Koulutus

Mikäli palkkahinnoittelukohtaan kuuluvassa tehtävässä edellytetään korkeampaa koulutustasoa kuin mitä on palkkahinnoittelukohdassa todettu, on tämä yleensä osoitus siitä, että myös tehtävien vaativuus edellyttää selvästi peruspalkkaa korkeampaa tehtäväkohtaista palkkaa. Esimerkiksi jos palkkahinnoittelukohdassa 02MUS060 olevalta konservaattorilta edellytetään ammattikorkeakoulututkintoa. Ks. KVTES:n palkkausluvun 9 § 1 momentin soveltamisohjeen kohta 3.1 Koulutus

Esimiesasema

Palkkahinnoitteluliitteeseen kuuluvissa tehtävissä toimivien työntekijöiden/viranhaltijoiden tehtäviin voi sisältyä esimiestehtäviä tai työnjohtotehtäviä. Tämä tulee myös huomioida tehtävien vaativuutta arvioitaessa. Esimiesasemassa olevan palkkauksen määrittämisestä ks. KVTES:n palkkausluvun 9 §:n 1 momentin soveltamisohjeen kohta 3.3 Esimiesasema.

Tehtävien vaativuuden arvioinnista

Palkkahinnoitteluliitteeseen kuuluvien tehtävien toimintaympäristössä tapahtuvat muutokset (mm. palvelujen tuotantotapojen muuttuminen, teknologian ja työvälineiden sekä työmenetelmien kehittyminen ja asiakaspalveluvaatimusten kasvaminen) voivat vaikuttaa tehtävien sisältöön. Tehtäväkuvaus tulee tarkistaa muuttuneiden tehtävien mukaiseksi ja arvioida tehtävien vaativuus uudelleen tehtävämuutosten yhteydessä. Ks. KVTES:n palkkausluvun 9 §:n 1 momentin soveltamisohjeen kohta 1 Tehtäväkuvaus tehtävän vaativuuden arviointia varten.

Tehtävien vaativuuden arvioinnin kohteena ovat samanaikaisesti saman työnantajan samaan palkkahinnoittelukohtaan kuuluvat tehtävät ja näiden tehtävien keskinäinen vertailu. Tehtävien vaativuuden arviointi voidaan ulottaa koskemaan palkkahinnoitteluliitteen 2 eri palkkahinnoittelukohtadissa olevia tehtäviä, jotka ovat vertailukelpoisia keskenään.

Päivitetty 9.5.2022

KVTES 2020–2021 liitteen 5 soveltamispiiriä on muutettu 1.9.2021 lukien. Katso KT:n yleiskirje 8/2021.

Liite 5

Varhaiskasvatuksen henkilöstö sekä eräät koulun ammatti- ja peruspalvelutehtävät

1 § Soveltamisala

Tätä liitettä sovelletaan varhaiskasvatuksen hoito- ja kasvatushenkilöstöön, varhaiskasvatuksen palveluohjaajiin ja perhepäivähoidon ohjaajiin sekä eräisiin koulun ammatti- ja peruspalvelutehtäviin. Kelpoisuusehdot täyttyviin päiväkotien, sairaaloiden ja varhaiskasvatuslain mukaisen kerhotoiminnan varhaiskasvatuksen opettajiin, varhaiskasvatuksen erityisopettajiin ja päiväkodinjohtajiin sovelletaan OVTES:n osiota G. Omassa kodissaan työskenteleviin perhepäivähoitajiin sovelletaan liitettä 12.

Palkkahinnoittelun yhteinen soveltamisohje

Palkkahinnoittelun ulkopuoliset johto- ja suunnittelutehtävät

Varhaiskasvatuksen ylin hallinnollinen johto esimerkiksi varhaiskasvatusjohtaja, varhaiskasvatuspäällikkö ovat hinnoittelun ulkopuolisia.

Viranhaltija/työntekijä, jonka päätehtävänä on varhaiskasvatuksen ja/tai perhepäivähoidon suunnittelu-, kehittämis-, yms. asiantuntijatehtävät (esim. varhaiskasvatuksen suunnittelija), on hinnoittelun ulkopuolinen.

Varhaiskasvatuksen ja koulun yhteisöllisen sosiaalisen tuen ja ohjauksen tehtävät ovat palkkahinnoittelun ulkopuolisia (esim. kouluvalmentaja).

Hinnoittelun ulkopuolisen palkkauksen määrittämisestä ks. KVTES:n palkkausluvun 8 § soveltamisohjeeseen ja 17 § soveltamisohjeeseen.

Varhaiskasvatuspalvelujen palkkahinnoittelua (2 §) sovelletaan varhaiskasvatuslain 1 §:n mukaisiin toimintamuotoihin:

- 1 (päiväkotitoiminta)
- 2 (perhepäivähoito)
- 3 (avoin varhaiskasvatustoiminta) silloin kun kyse on varhaiskasvatuslain mukaisesta kerhotoiminnasta ja kun työntekijä tekee palkkahinnoittelun 2 §:ssä mainittuja tehtäviä. Varhaiskasvatuslain mukaisella kerhotoiminnalla tarkoitetaan sitä, että kerhotoiminta on varhaiskasvatuksen opettajan pitämää 1.6.2021 voimassa olevan varhaiskasvatuslain ja varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden mukaista ohjattua kerhotoimintaa, jossa sovelletaan varhaiskasvatuslain 21 §:n mukaista varhaiskasvatussuunnitelman perusteita ja 22 §:n paikallista varhaiskasvatussuunnitelmaa ja nämä perusteet ohjaavat toimintaa.

2 § Varhaiskasvatuspalvelujen palkkahinnoittelu

Varhaiskasvatuksen palveluohjaajat ja perhepäivähoidon ohjaajat (05VKA022)

Tähän palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien päätehtävänä on perhepäivähoidon yksikön johtaminen ja/tai henkilöstön välittömänä esimiehenä toimiminen. Tehtäviin voi kuulua myös osallistumista hoito- ja kasvatustyöhön.

Tehtävät edellyttävät soveltuvaa korkeakoulututkintoa tai vastaavaa aikaisempaa opistoasteista tutkintoa.

05VKA022 Peruspalkka	1.9.2021	pp.kk.20vv	
	2 723,08 €		

Varhaiskasvatuksen sosionomi (05VKA042)

Tähän palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien päätehtävät muodostuvat lasten kasvatuksen tehtävistä. Tehtäviin kuuluu myös mm. lasten ja perheiden palveluiden yhteensovittaminen, yhteistyö perheiden kanssa, sekä monialainen yhteistyö.

Tehtävät edellyttävät varhaiskasvatuslain mukaista varhaiskasvatuksen sosionomin kelpoisuutta (varhaiskasvatuslaki 540/2018 27 § ja 75 §).

05VKA042 Peruspalkka		1.6.2022	
		aaaa € (sopimuskirjain pelkät eurot) (50 euroa korkeampi peruspalkka kuin ns. epäpätevän VAKA-opettajan peruspalkka OVTES:ssä)	

Tähän hinnoittelukohtaan kuuluvat varhaiskasvatuslain mukaisessa sosionomin tehtävässä toimivat.

Varhaiskasvatuksen kasvatustehtävät (~~05VKA045~~) (~~05VKB045~~)

Tähän palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien päätehtävät muodostuvat lasten opetuksen ja kasvatuksen tehtävistä.

Opetustehtävät edellyttävät varhaiskasvatuslain kelpoisuusvaatimuksen perusteella määräytyvää koulutusta. Varhaiskasvatuslain 26 §:n ja 30 §:n kelpoisuuden omaaviin sovelletaan OVTES:n osiota G.

Kun tehtävän kelpoisuusehdoissa edellytetään varhaiskasvatuksen opettajan tai erityisopettajan kelpoisuutta ja työntekijä ei täytä varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuusehtoja palkkaus määräytyy OVTES osion G:n palkkahinnoittelun mukaisesti.

Palkkahinnoittelukohtaan 05VKA045 voi kuulua varhaiskasvatuslain 33 §:n nojalla varhaiskasvatuksen opettajan tehtävässä työskentelevä henkilö.

Palkkahinnoittelukohtaan 05VKB045 voi kuulua varhaiskasvatuslain 33 §:n nojalla varhaiskasvatuksen erityisopettajan tehtävässä toimiva henkilö.

05VKA045 Peruspalkka	1.9.2021	pp.kk.20vv	
	2 419,97 €	Peruspalkka vastaa OVTES osion G hinnoittelukohtaan 45000044 peruspalkkaa	

05VKB045	1.9.2021	pp.kk.20vv	
----------	----------	------------	--

Peruspalkka			
	2 631,77 €	Peruspalkka vastaa OVTES osion G hinnoittelukohtaan 45000042 peruspalkkaa	

Varhaiskasvatuksen hoito- ja huolenpito- ja huolenpitotehtävät Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja (05VKA054)

Tähän palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien päätehtävät muodostuvat lasten hoidon ja huolenpidon tehtävistä. [Tehtäviin voi kuulua myös kasvatuksen tehtäviä.](#)

Tehtävät edellyttävät soveltuvaa ammatillista perustutkintoa tai alan aikaisempaa kouluasteista ammatillista tutkintoa. ([varhaiskasvatuslaki 540/2018 28 § ja 75 §, sekä valtioneuvoston asetus varhaiskasvatuksesta 752/2018 3 §](#))

05VKA054 Peruspalkka	1.4.2021	pp.kk.20vv	
	2 103,18 €		

Tähän palkkahinnoittelukohtaan voivat kuulua [varhaiskasvatuslain mukaisessa varhaiskasvatuksen lastenhoitajan tehtävässä toimivat, kuten esimerkiksi varhaiskasvatuksen lastenhoitaja, lähihoitaja, lastenhoitaja, lastenohjaaja ja päivähoitaja.](#)

Varhaiskasvatusyksikössä työskentelevät perhepäivähoitajat (05VKA064)

Tähän palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien päätehtävät muodostuvat lasten hoidon ja huolenpidon tehtävistä.

Tehtävät edellyttävät yleensä soveltuvaa ammatillista tutkintoa.

05VKA064 Peruspalkka	1.4.2021	pp.kk.20vv	
	1 868,56 €		

Tähän palkkahinnoittelukohtaan kuuluvat esimerkiksi varhaiskasvatusyksikössä työskentelevä perhepäivähoitaja, ryhmäperhepäivähoitaja.

Omassa kodissaan työskentelevä perhepäivähoitaja kuuluu liitteen 12 soveltamisalaan.

Varhaiskasvatuksen peruspalvelutehtävät (05VKA070)

Tähän palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien tehtävinä ovat peruspalvelutehtävät varhaiskasvatuksessa.

05VKA070 Peruspalkka	1.4.2021	pp.kk.20vv	
	1 824,97 €		

Tähän palkkahinnoittelukohtaan kuuluvat esimerkiksi päiväkotiaavustaja, päivähoitoavustaja, päiväkotihuoltaja ja ryhmäavustaja.

3 § Koulun ammatti- ja peruspalvelutehtävien palkkahinnoittelu**Koulun hoito- ja ohjauksen ammattitehtävät (05KOU060)**

Tähän palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien päätehtävät muodostuvat kasvun ja kehityksen auttamisesta, tukemisesta ja ohjaamisesta.

Tehtävät edellyttävät soveltuvaa ammatillista perustutkintoa tai alan aikaisempaa kouluasteista ammatillista tutkintoa taikka ammattitutkintoa tai erikoisammattitutkintoa.

05KOU060 Peruspalkka	1.4.2021	pp.kk.20vv	
	1 962,08 €		

Tähän palkkahinnoittelukohtaan voivat kuulua esimerkiksi koulunkäynninohjaaja, koulunkäyntiaavustaja sekä aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaaja.

Soveltamisohje

Lain vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista (380/87 viittausmääräys) mukaan kunta korvaa vaikeavammaiselle henkilölle henkilökohtaisen avustajan palkkaamisesta johtuvat kustannukset. Kunta ei toimi työnantajana eivätkä palvelussuhteen ehdot määräydy KVTES:n mukaan.

Koulujen ja oppilaitosten opetushenkilöstön palvelussuhteen ehdot määräytyvät OVTES:n mukaan.

Koulun peruspalvelutehtävät (05KOU070)

Tähän palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien tehtävinä ovat peruspalvelutehtävät koulussa.

05KOU070 Peruspalkka	1.4.2021	pp.kk.20vv	
	1 824,97 €		

Tähän palkkahinnoittelukohtaan kuuluvat esimerkiksi kouluavustaja, avustaja, ryhmäavustaja, hoiva-avustaja.

Palkkahinnoitteluliitteen yhteinen soveltamisohje

Palkkahinnoittelun soveltamisesta ja tehtäväkohtaisen palkan määrittelystä, ks. KVTES:n palkkausluvun 7, 8 ja 9 § soveltamisohjeineen.

Palkkahinnoittelukohta määräytyy työntekijän/viranhaltijan tehtävien ja asianomaisessa palkkahinnoittelukohdassa mainittujen edellytysten perusteella eikä sitä ratkaise yksinomaan tehtävänimike.

Koulutus

Mikäli palkkahinnoittelukohtaan kuuluvassa tehtävässä edellytetään korkeampaa koulutustasoa kuin mitä on palkkahinnoittelukohdassa todettu tai alan erikoistumiskoulutusta, on tämä yleensä osoitus siitä, että myös tehtävien vaativuus edellyttää selvästi peruspalkkaa korkeampaa tehtäväkohtaista palkkaa. Ks. KVTES:n palkkausluvun 9 § 1 momentin soveltamisohjeen kohta 3.1 Koulutus.

Esimiesasema

Palkkahinnoitteluliitteeseen kuuluvissa tehtävissä toimivien työntekijöiden/viranhaltijoiden tehtäviin voi sisältyä esimiestehtäviä tai työnjohtotehtäviä. Tämä tulee myös huomioida tehtävien vaativuutta arvioitaessa. Esimiesasemassa olevan palkkauksen määrittämisestä ks. KVTES:n palkkausluvun 9 §:n 1 momentin soveltamisohjeen kohta 3.3 Esimiesasema.

Tehtävien vaativuuden arvioinnista

Palkkahinnoitteluliitteeseen kuuluvien tehtävien toimintaympäristössä tapahtuvat muutokset (mm. palvelujen tuotantotapojen muuttuminen, teknologian ja työvälineiden sekä työmenetelmien kehittyminen ja asiakaspalveluvaatimusten kasvaminen) voivat vaikuttaa tehtävien sisältöön. Tehtäväkuvaus tulee tarkistaa muuttuneiden tehtävien mukaiseksi ja arvioida tehtävien vaativuus uudelleen tehtävämuutosten yhteydessä. Ks. KVTES:n palkkausluvun 9 §:n 1 momentin soveltamisohjeen kohta 1 Tehtäväkuvaus tehtävän vaativuuden arviointia varten.

Esimerkkinä lisätehtävästä ja -vastuusta on vastuu vaativasta tehtäväkokonaisuudesta, jota muilla samaan palkkahinnoittelukohtaan kuuluvilla ei ole. Hoito- ja huolenpitotehtävissä toimivien osalta

pitkäaikaissairaiden lasten hoidon ohjaus ja seuranta sekä lääkehoidon toteuttaminen ovat esimerkkejä tällaisesta lisätehtävästä ja -vastuusta.

Tehtävien vaativuuden arvioinnin kohteena ovat samanaikaisesti saman työnantajan samaan palkkahinnoittelukohtaan kuuluvat tehtävät ja näiden tehtävien keskinäinen vertailu.

4 § Kolmiperhepäivähoitajien ja muiden lapsen kotona työskentelevien perhepäivähoitajien työaika koskeva erityismääräys *)

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

Soveltamisohje

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

Pöytäkirjamerkintä

*) Katso perhevapaaudistuksen vaikutuksesta allekirjoituspöytäkirjan liite

5 § Työryhmät

KVTES VAKA-ryhmä selvittää saatuaan tarvittavat tilastotiedot onko KVTES liitteen 5 varhaiskasvatuksen ja koulun yhteisöllisen sosiaalisen tuen ja ohjauksen tehtäville tarkoituksenmukaista luoda omaa hinnoittelukohtaa.

VAKA-työaikamääräykset

Toimeksiantona on arvioida ja kehittää työaikamääräysten kokonaisuutta varhaiskasvatusalan toimintoja ja palveluja sekä henkilöstön terveyttä ja työhyvinvointia tukeviksi ottaen huomioon varhaiskasvatuksessa käytettävät eri työaikamuodot ja lepotaukomääräykset. Työryhmä voi

simuloida ja pilotoida erilaisia työaika- ja lepotaukomalleja- sekä määräyksiä. Työryhmän jäseninä ovat KT, JAU, JUKO ja SOTE.

skl22 liite 05-luonnos-2022-04-26-SOVLTK.docx

KVTES 2022–20xx liitettä 11 sovelletaan 5.9.2022 lukien tai sitä seuraavan alkavan työaikajakson alusta lukien. Sitä ennen sovelletaan KVTES 2020-2021 liitettä 11. Katso KT:n yleiskirje ___/2022.

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 viikkotyöaika 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 asuinkiinteistöstä, 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.

180

3 § Vuorokautisen työajan jaksottaminen

- 1 mom.** Talonmiehen vuorokautinen säännöllinen työaika saadaan määrätä tehtäväksi enintään kahdessa osassa. Rajoitus ei koske tapauksia, joissa kiinteitä polttoaineita käytettäessä lämmityksen hoitaminen vaatii useampia työrupeamia. Työajaksi merkitään tällöin vähintään puoli tuntia kutakin työrupeamaa kohden.
- 2 mom.** Kaksi- tai kolmivuorotyössä, jossa vuorot vaihtuvat säännöllisesti ja muuttuvat ennakolta määrätyin ajanjaksoin, työvuoro järjestetään lepotauosta aiheutuvien poikkeuksien yhdenjaksoiseksi.

4 § Arkipyhäviikkojen työaikajärjestelyt

Jos työaikaluvun 7 §:n 3 momentissa tarkoitettua arkipyhä- tai aattopäivää ei työn laadun vuoksi ole mahdollista antaa vapaapäiväksi eikä sitä vastaavaa kokonaista ylimääräistä vapaapäivää ole mahdollista järjestää muunakaan saman viikon tai tasoittumisjakson päivänä, on vastaava vapaapäivä pyrittävä järjestämään jonkin muun samaan 52 viikon pituiseen ajanjaksoon sisältyvän tasoittumisjakson aikana.

5 § ~~Viikoittaisen vapaa-ajan siirto ja sivutoimisen talonmiehen viikoittainen vapaa-aika~~ **Viikkolevon siirto ja sivutoimisen talonmiehen viikkolepo**

- 1 mom.** Talonmiehen suostumuksella voidaan 32 viikon pituiselta syys- ja talvikaudelta enintään 18 työaikaluvun 24 §:ssä tarkoitettua ~~viikoittaista vapaa-aikaa~~ **viikkolepoa** vastaava määrä siirtää samanpituisena annettavaksi seuraavana 20 viikon pituisena kevät- ja kesä kautena sellaisena aikana, jona työntekijän olisi muuten oltava työssä.
- 2 mom.** Sivutoimiselle talonmiehelle annetaan 30 tunnin pituinen yhdenjaksoinen ~~viikoittainen vapaa-aika~~ **viikkolepo** joka toinen viikko.

6 § Päivittäiset lepoajat

- 1 mom.** Talonmiehelle annetaan työaikaluvun 25 §:n 1 momentissa tarkoitettu päivittäinen lepoaika (ruokailutauko), jos vuorokautinen työaika on seitsemää tuntia pidempi eikä vuorokautista työaikaa ole jaettu kahteen tai useampaan osaan.
- 2 mom.** Jos työ on järjestetty seitsemää tuntia pitempiin vuoroihin (vuorotyö), talonmiehelle annetaan yksi vähintään puoli tuntia kestävä lepotauko, jota ei lueta työaikaan, tai, jollei taukoa voida järjestää, tilaisuus aterioda työn aikana työnantajan osoittamassa paikassa.

7 § Ilta- ja yöajalta maksettava korvaus

Kello 18.00–6.00 tehdyiltä säännöllisen työajan muilta kuin vuorotyö- tai sunnuntaityötunneilta talonmiehelle maksetaan 35 %:n rahakorvaus.

8 § Varallaoloaika

Sovelletaan KVTES:n työaikaluvun määräyksiä varallaolosta.

1 mom. Jos työnantaja ja talonmies sopivat, että talonmiehen on oltava määrättyinä varallaoloaikana asunnossaan ja tehtävä tänä aikana säännönmukaisesti toistuvat vähäiset työt, talonmiehelle maksetaan tällaisilta asuntovarallaolon tunneilta 35 %:n suuruisen korottamattomasta tuntipalkasta laskettu rahakorvaus taikka annetaan tätä määrää vastaava vapaa-aika säännöllisenä työaikana siten, kuin talonmiehen kanssa sovitaan.

-1 mom. Jos työnantaja ja talonmies sopivat, että talonmies on velvollinen määrättyinä aikana olemaan **tavoitettavissa niin, että työnantajalle ilmoitetussa paikassa, josta hänet voidaan tarvittaessa välittömästi tavoittaa töihin kutsumiseksi tekemään tänä aikana säännönmukaisesti toistuvat vähäiset työt**, maksetaan talonmiehelle tällaisilta vapaamuotoisen varallaolon tunneilta **25 % 20-30 %** suuruisen 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 säännönmukaisesti toistuvista, vähäisistä töistä, jotka on tehtävä varallaolon aikana. Näiden säännönmukaisesti 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 viikkotyöaika käytettäessä tasoittumisjakson säännöllisen työajan lisäksi tehdystä ylityöstä maksetaan rahakorvauksena 50 %:lla korotettu tuntipalkka ylityötunneilta, jotka nousevat enintään siihen tuntimäärään, joka saadaan kertomalla tasoittumisjaksoon sisältyvien viikkojen lukumäärä luvulla kuusi. Seuraavilta tasoittumisjakson yli- ja hätätyötunneilta maksetaan 100 %:lla korotettu tuntipalkka.

- 2 mom.** Ylityöstä maksettava rahakorvaus voidaan työnantajan harkinnan mukaan vaihtaa vastaavaan vapaa-aikaan säännöllisenä työaikana. Työnantaja ja talonmies voivat myös sopia, että ylityöstä tuleva rahakorvaus maksetaan erillisenä kuukausikorvauksena.
- 3 mom.** Jos tasoittumisjakso on keskeytynyt siksi, että talonmiehen palvelussuhde on katkennut tai, ettei hän ole voinut olla työssä loman, sairauden tai muun hyväksyttävän syyn vuoksi, lasketaan montako tuntia keskimääräinen työaika kesken jääneenä tasoittumisjaksona, on työhön käytettyinä vuorokausina kahdeksaa tuntia pitempi. Sanotun tuntimäärän kahdelta ensimmäiseltä keskimääräiseltä ylityötunnilta maksetaan 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu tuntipalkka.

10 § Tuntipalkan laskeminen

Työaikaluvun 23 §:ssä tarkoitettua, työaikakorvausten laskemiseksi tarvittavaa tuntipalkkaa määritettäessä otetaan jaettavana huomioon talonmiehen kalenterikuukauden varsinainen palkka mahdollisine luontoisetuineen.

Päivitetty 26.2.2022 / 26.4.2022

Liite 16 (osa)

Matkakustannusten korvaukset

■ ■ ■

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	<p>– 5 000 *) ensimmäiseltä kilometrilä 46 snt/km – seuraavilta kilo- metreiltä 40 snt/km</p> <p>*) <i>Pöytäkirjamerkin- t ä: Sopimuskauden 1.3.2022 - pp.kk.20vv kilometriraja nostetaan 7000 kilometriin.</i></p>	<p>Kilometrikorvaus maksetaan korotettuna</p> <ul style="list-style-type: none"> – 8 sentillä, jos virkatehtävien suorittaminen edellyttää perävaunun kuljettamista autoon kiinnitettynä – 12 sentillä, jos virkatehtävien suorittaminen edellyttää asuntovaunun kuljettamista autoon kiinnitettynä – 3 sentillä, jos viranhaltija/työntekijä joutuu autossaan kuljettamaan koiraa tai suurikokoisia tai painoltaan yli 80-kiloisia koneita tai laitteita – 10 sentillä, jos virkatehtävien hoitaminen edellyttää liikkumista autolla metsäautotiellä tai muulta liikenteeltä suljetulla tierakennustyömaalla kyseisten kilometrien osalta – jos viranhaltijan/työntekijän hallinnassa olevassa kulkuneuvossa matkustaa useita samalle virka- tai virantoimitusmatkalle osallistuvia tai virka-/työtehtävänä kuljetettavia henkilöitä, maksetaan kunkin osalta lisäksi 3 senttiä kilometriltä
moottoripyörä kunkin 1.1. alkavan vuoden pituisen ajan jakson	<p>– 5 000 ensimmäiseltä kilometrilä 35 snt/km – seuraavilta kilo- metreiltä 32 snt/km</p>	<p>– jos viranhaltijan/työntekijän hallinnassa olevassa kulkuneuvossa matkustaa useita samalle virka- tai virantoimitusmatkalle osallistuvia tai virka-/työtehtävänä kuljetettavia henkilöitä, maksetaan lisäksi 3 senttiä kilometriltä.</p>

moottorivene		– jos viranhaltijan/työntekijän hallinnassa olevassa kulkuneuvossa matkustaa useita samalle virka- tai virantoimitusmatkalle osallistuvia tai virka-/työtehtävänä kuljetettavia henkilöitä, maksetaan lisäksi 3 senttiä kilometriltä.
– yli 50 hv	116 snt /km	
– 50 hv tai alle	80 ” /km	
moottorikelkka	110 ” /km	
mopo	19 ” /km	
mönkijä	104 ” /km	
muu		
kulkuneuvo	11 ” /km	
polkupyörä	84 “ /vrk	

Soveltamisohje

Korotetut korvaukset perävaunusta ja raskaiden koneiden jne. kuljettamisesta voivat tulla kysymykseen yhtä aikaakin.

skl22 liite 16-luonnos-2022-04-26-SOVLTK-OSA.docx

Päivitetty 24.3.2022

KVTES-yleiskirjeeseen:

A. Tulkintaesimerkkejä etätööhön liittyen

Tulkintaesimerkkejä:

1: Työmatka etätöopaikasta pysyväisluonteiseen toimipaikkaan työpäivän alussa:

- kyseessä on työmatka,
- matka-aika ei ole työaikaa,
- työnantaja ei korvaa matkakustannuksia,

2: Työmatka pysyväisluonteiselta toimipaikalta etätöopaikkaan työpäivän päätteeksi:

- kyseessä on työmatka,
- matka-aika ei ole työaikaa,
- työnantaja ei korvaa matkakustannuksia,

3: Työmatka etätöopaikasta muuhun työpisteeseen kuin ns. pysyväisluonteiseen toimipaikkaan työpäivän alussa:

- kyseessä on työmatka,
- matka-aika ei ole työaikaa,
- jos matkasta **asunnosta** muuhun työpisteeseen aiheutuu suurempia kustannuksia, kuin pysyväisluonteiselle toimipisteelle matkustettaessa, kustannusten erotus korvataan matkakustannusliitteen 16 2 § 2 mom. mukaisesti:
 - kts. matkakustannusliite 16, 2 § 2 mom, tämän sopimuskohdan mukaan toimitaan myös etätöitä tehtäessä, eli **vertaillaan tavanomaista matkaa asunnosta ns. pysyväisluonteiselle** toimipaikalle matkaan, joka asunnosta olisi tehty muuhun työpisteeseen. Kts. kyseisen sopimuskohdan laskentaesimerkit,
 - jos työntekijälle/viranhaltijalle etätöypisteen sijainnin vuoksi aiheutuu suurempia kustannuksia, ei näitä hänelle korvata.

4: Työmatka muusta työpisteestä etätöopaikkaan työpäivän päätteeksi:

- kyseessä on työmatka,
- matka-aika ei ole työaikaa,
- jos matkasta muusta työpisteestä **asunnolle** aiheutuu suurempia kustannuksia, kuin pysyväisluonteiselta toimipaikalta asunnolle matkustettaessa, kustannusten erotus korvataan matkakustannusliitteen 16, 2 § 2 mom. mukaisesti:

- tarkennusta, kts. kohta 3.

5: Työmatka etätyöpaikasta **pysyväisluonteiseen toimipaikkaan työpäivän aikana** eli työvuoron aikana:

- kyseessä on työmatka,
- matka-aika ei ole työaikaa,
- työnantaja ei korvaa matkaa,
- vastaavasti paluumatka työpäivän aikana ei ole työaikaa ja työnantaja ei korvaa matkaa,
 - **vrt. esimerkit 1 - 2**
- **Em. tulkinta koskee tilanteista, joissa:**
 - tarve/velvoite mennä työpaikalle ei tule työntekijän/ viranhaltijan tietoon yllättäen kesken työvuoron,
 - Esim: koskee tilanteita, joissa työntekijä/viranhaltija itse haluaa mennä pysyväisluonteiselle toimipaikalle kesken työpäivän ja tilanteita, joissa työntekijän/viranhaltijan tiedossa on ollut tämä tarve ennen työvuoron alkamista. Esim: Jos työntekijä tekee etätöitä ma-ke ja toimistolla töitä to-pe. Jos keskiviikkona on tarve tulla pysyväisluonteiselle toimipaikalle työpaikkakokouksen vuoksi, kysymyksessä on työmatka.
- Jos työnantaja (yllättäen) edellyttää, että työntekijä/viranhaltija tulee kesken päivän pysyväisluonteiseen toimipaikkaan:
 - pyynnön ei tulisi tulla täysin yllätyksenä, koska etätyöstä sovittaessa tulee myös sopia siitä, voiko tulla yllättäen tarve tulla työpaikalle, jotta työntekijä voi arvioida missä hän etätöitä tekee. Etätyöskentelystä sovittaessa tulee olla selkeät ohjeet sen osalta, voiko esim. Helsingissä työskentelevä työntekijä **työskennellä työviikon** Kuusamon mökillä, vai voiko olla tarve työskennellä myös **Helsingin** työpaikalla.
 - jos työnantajan tarve tulee kesken työpäivän:
 - kyse on työnantajan määräämästä työtehtävästä: jolloin matka-aika on työaikaa, työntekijä/viranhaltija maksaa itse matkakulut.
- **Vaikutuksesta työvuoroluetteloon ja työaikaan:**
 - jos **itse päättää/ tai on etukäteen tiedossa (myös tilanteet, joissa on sopinut tekevänsä etätyötä tiettyinä päivinä)** aloittaa päivän etätyöpisteessä ja kesken päivän lähtee pysyväisluonteiselle tai muulle työpisteelle:
 - liukuva työaika: leimaa itsensä ulos matka ajaksi => liukuvan työajan järjestelmässä mahdollistetaan se, että kiinteän ajan sisälle muodostuu omaa aikaa oleva kohta,
 - kiinteä työaika: Esimerkki: työvuoroluetteloon merkitty työaika klo 9-16. Jos menee kesken päivän pysyväisluonteiselle toimipaikalle, työaika jää matkustamisen johdosta 30 min "vajaaksi", jos vajausta ei tehdä jossain toisessa kohdassa takaisin.
 - **sovelletaan: palkkausluvun 19 § 3 mom: "Jos työpäivä vh/tt pyynnöstä tai muuton hänestä johtuvasta syystä jää satunnaisesti vajaaksi eikä vajausta ole tehty takaisin muuna aikana, vähennetään**

kuukausipalkasta edellä tarkoitettu tuntipalkka kultakin poissaolotunnilta.”

- käytännössä: etätyötä tekevän kanssa sovitaan siitä, miten käytännössä toimitaan, jos työaika jää vajaaksi sen vuoksi, että työntekijä menee keskellä päivää toimipaikalle.

6: Työmatka etätyöpaikasta **muuhun työpisteeseen** kuin ns. pysyväisluonteiseen toimipaikkaan **työpäivän aikana** eli työvuoron aikana:

- kyseessä on työmatka,
- matka-aika ei ole työaikaa
- mutta työnantaja korvaa matkojen erotuksen, kts. esimerkit 3-4.
 - vastaavasti paluumatka työpäivän aikana ei ole työaikaa, mutta työnantaja korvaa matkakulujen erotuksen, kts. esimerkit 3-4.
- **Em. tulkinta koskee tilanteista, joissa: kts. esimerkki 5.**
 - tarve mennä työpaikalle ei tule työntekijän tietoon yllättäen kesken työvuoron,
- **Jos työnantaja (yllättäen) edellyttää, kts. esimerkki 5.**

TARKENNUSTA, kesken päivän kulkemisen osalta esimerkkeihin, 5 ja 6:

- **Paikallisesti voidaan sopia:**
 - työnantaja voi myös työntekijän/viranhaltijan ”pyynnöstä” määrätä, että matka alkaa kotoa, jolloin: matka-aika on työaikaa ja työnantaja korvaa matkakulut.
 - Esimerkkutilanne, jossa voisi tulla kyseeseen:
 - Työntekijän pysyväisluonteinen toimipaikka on paikka X ja hän asuu siitä 5 km etäisyyden päässä paikassa Y. Hän aloittaa päivän etätöissä mutta hänen on mentävä kesken työpäivänsä kokoukseen paikkaan Z, joka sijaitsee kilometrin päässä hänen asunnostaan Y ja kuuden kilometrin päässä hänen pysyväisluonteisesta toimipaikastaan X. Työnantaja voi määrätä työntekijän lähtemään kokousmatkalle kotoaan, jolloin matka-aika katsotaan työajaksi ja työnantaja korvaa matkakulut.
 - Paikallisella virka- ja työehtosopimuksella voidaan sopia esimerkiksi: tilanteessa, jossa työntekijällä on useita vaihtuvia työpisteitä etäällä toisistaan, voidaan paikallisesti esim. sopia siitä, että työnantaja korvaa matkaan kulunutta aikaa osittain - paikallisesti erikseen sovittavalla tavalla.

7: Jos muutoin kuin 5- ja 6- kohdissa on tarve käydä kesken työpäivän eli kesken työvuoron esim. **kokouksessa/asiakkaan** luona. Tarkoitetaan tilanteita, jotka ovat verrattavissa tilanteisiin, joissa työntekijä/viranhaltija työskentelee työnantajan toimipisteessä ja kesken työpäivän on tarve tehdä virantoimitusmatkoja eli virka/työtehtäviin liittyviä toistuvia matkoja, tavallisesti työpisteestä toiseen tai määrätystä lähtöpaikasta toiseen ja takaisin.

- o kts. aikaisemmat esimerkit, jotka koskevat työmatkoja etätyöpaikka-työntekopaikka,
- o muutoin työpisteiden (työnantajan ”edellyttämien”) työpisteiden välinen matka-aika on työaika ja matkakulut korvataan kokonaisuudessaan,
- o **jos työpäivän aikana on työpistekäyntien välissä tarpeen käydä toimistolla (joko työnantajan toimistolla taikka ”asuntotoimistolla”) => paikallisesti annetaan ohjeet:**
 - jos käydään työnantajan toimistolla => matkat työaika + kulut korvataan,
 - jos käydään kotitoimistolla => työnantajan harkinnassa => jos mahdollistaa kotitoimistolla käynnin => matka-aika työaika + kulut korvataan.

B. Muita esimerkkejä:

ESIMERKKI 1:

Työntekijä asuu pisteessä A ja hänen pysyväisluonteinen toimipaikkansa on 10 kilometrin päässä pisteessä B. Hänen työtehtäviinsä kuuluu säännöllisesti järjestettävä kokous, työpisteissä C ja D (KVTES Matkakustannusliitteen 16 2 §:ssä tarkoitettu työpiste). Työpiste C sijaitsee 120 kilometrin (1,5 tunnin matkustamisen) ja työpiste D 150 kilometrin (2 tunnin matkustamisen päässä hänen kotoaan.

Työmatka eli matka asunnosta toimi-, työ- tai kokoontumispaikkaan ja takaisin ei oikeuta korvauksiin muissa kuin tämän KVTES Matkakustannusliitteen 16 2 §:n 2–6 momenteissa tarkoitetuissa tapauksissa.

KVTES:n matkustusmääräysten puitteissa työntekijän matkustaessa hänen työpäivänsä aloittavaan kokoukseen pisteeseen C tai D taikka hänen lähtiessään työpäivänsä päätteeksi pisteestä C tai D, kyseessä on työmatka eli matka-aika ei ole työaika ja työntekijälle korvataan matkakustannusten erotus työntekijän tavanomaiseen 10 km matkaan nähden (ks. Liite 16 2 § 2 mom.).

Kuitenkin, mikäli työnantaja ja palkansaajajärjestö niin tarkoituksenmukaiseksi ja kohtuulliseksi katsovat, voivat ne sopia paikallisella virka- ja työehtosopimuksella, että matka-aikaan kuluva ajasta maksetaan työntekijälle korvausta.

Esimerkki 1.1: Säännöllisesti työtehtäviin kuuluva kokous järjestetään 150 km etäisyydellä työntekijän asunnosta A työpisteessä C. Työnantaja ja palkansaajajärjestö voivat paikallisella virka- ja työehtosopimuksella sopia, että työntekijälle maksetaan laskennallista tuntipalkkaa vastaava korvaus osasta tähän

kuluvaa matka-aikaa, koska työaikaan kuulumatonta työmatkaan kulunutta aikaa on merkittävästi tavanomaista enemmän.

Esimerkki 1.2: Säännöllisesti työtehtäviin kuuluva kokous järjestetään työpisteessä D. Matkustamiseen työntekijän asunnosta A työpisteeseen D kuluu karttapalvelun tiedon mukaan 2 h, kun matkustetaan niin lyhyessä ajassa ja vähin kokonaiskustannuksin kuin mahdollista. Työnantaja ja palkansaajajärjestö voivat paikallisella virka- ja työehtosopimuksella sopia, että työntekijälle maksetaan laskennallista tuntipalkkaa vastaava korvaus tietyn matka-ajan ylittävstä osuudesta matkan arvioitua kestoaa, koska työmatkaan kuluu aikaa merkittävästi tavanomaista enemmän.

Myös muunlaiset paikalliset ratkaisut ovat mahdollisia, mikäli asiasta päästään yhteisymmärrykseen.

Asiasta voisi olla tarkoituksenmukaista sopia esimerkiksi silloin, kun tavanomaisesta merkittävästi poikkeavia ja huomattavan pitkiä työmatkoja joudutaan työn luonteen vuoksi tekemään niin usein, että osittaista matkoihin menevän ajan korvaamista voidaan pitää kohtuullisena. Pelkästään se, että työntekijällä on useita työpisteitä ei ole, ainakaan yleensä, tarkoituksenmukainen syy maksaa matkaan kuluvasta ajasta korvausta. Harkittaessa asiasta sopimista on huomioitava henkilöstön tasapuolinen kohtelu.

ESIMERKKI 2:

X kaupungin viranhaltija on määrätty virkamatkalle kaupunkiin Y työtilaisuuteen torstaina klo 13-17. Matka kotoa kaupunkiin Y kestää 4 h ja viranhaltija lähtee virkamatkalle klo 9 junalla. Viranhaltijalle on suunniteltu työvuoro 9-17.

Virkamatkaan käytetystä ajasta työajaksi luetaan vain työtehtävien suorittamiseen kulunut aika. Viranhaltijan virkamatka kotoa alkaa klo 9 ja hän on perillä kaupungissa Y klo 13 työtilaisuuden alkaessa. Matkustamiseen käytetty aika ei ole työaikaa, työaikaa ei pidennetä matkustamiseen käytetyn ajan vuoksi. Työaikaa on työtehtäviin käytetty aika klo 13-17.

-Paluumatka kaupungista Y viranhaltijan kotiin alkaa klo 17 ja päättyy klo 21. Paluumatkan matka-aika ei ole työaikaa.

Työnantaja voi huomioida työajan ulkopuolisesta matkustamisesta aiheutuvan rasituksen työvuorosuunnittelussa suunnittelemalla viranhaltijan seuraavan työpäivän alkamaan vasta normaalia myöhemmin, esimerkiksi klo 10:00.

Työnantajan on muistettava huomioida tapauskohtaisesti työajan ulkopuoliseen matkustamiseen liittyvä rasitus ja työnantajan työturvallisuusveloitteet mm. työn kuormitustekijöiden välttämisestä ja vähentämisestä. Työstä johtuva, työajan ulkopuolinen matkustus voi olla tällainen työn kuormitustekijä.

Työnantaja ja viranhaltija voivat myös sopia esim. siitä, että viranhaltija tekee töitä junamatkalla kotiin esim. kahden tunnin ajan. Jos näin sovitaan, työntekoon käytetty aika on työaika. Työvuoroluetteloa on muutettava tarvittavin osin.

ESIMERKKI 3:

Työntekijän/viranhaltija saattaa potilaan keskussairaalaan yliopistolliseen sairaalaan ambulanssin kyydillä normaalin työntekoalueensa ulkopuolelle. Työnantaja antaa virkamatkalle virkamatkamääräyksen.

Matka-aika on työaika, koska kyse on työtehtävän hoitamisesta, eli potilaan saattamisesta.

Vahvistettuun työvuoroluetteloön merkitty työvuoro päättyy klo 16. Potilas on saatettu perille samana ajankohtana.

Virkamatkan paluumatka ilman potilasta ei ole työaika. Tilannetta ei muuta se, vaikka työntekijä/viranhaltija matkustaisi ambulanssin kyydissä takaisin keskussairaalaan ja vasta sieltä kotiin.

Työnantaja ja palkansaajajärjestö voivat sopia, että työntekijälle maksetaan laskennallista tuntipalkkaa vastaava korvaus esim. osasta matkaan kuluneesta ajasta. Tämä voi olla tarkoituksenmukaista esim. tilanteissa, joissa virkamatkoja muodostuu usein ja jos tieto niistä tulee työntekijälle lyhyellä varoitusajalla. Harkittaessa asiasta sopimista on huomioitava henkilöstön tasapuolinen kohtelu.

Jos sen sijaan saattajana toimineen työntekijän tehtävänä olisi kuljettaa ambulanssin takaisin tai hänellä olisi paluumatkalla jokin muu työtehtävä (esim. huolehtia sairaalan hoitovälineistä tai lääkkeistä), paluumatka keskussairaalaan olisi työaika.

**Päivitetty 24.3.2022:
Yleiskirjeeseen**

KYSYMYKSET/ VASTAUKSET:

1: Mitä hyväksyttävän lääkärintodistuksen tulisi ainakin sisältää, jotta todistus oikeuttaisi sairauspoissaoloajan palkkaan?

- Lääkärintodistuksessa tulisi olla tieto ainakin todistuksen antajasta sekä diagnoositieto (diagnoosikoodi tai sanallinen), joka osoittaa sairautta, vammaa tai tapaturmaa, sekä tieto työkyvyttömyyden alkamis- ja päättymispäivästä.
- Mikäli todistus on kirjoitettu taannehtivasti, tulee lääkärin perustella todistuksen taannehtivuus.

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle sairauspoissaolosta työnantajan ohjeiden mukaan.

Työpaikan sairauspoissaolokäytännöt sovitaan työterveysyhteistyössä työnantajan ja työterveyshuollon kanssa ja käsitellään työsuojelun yhteistoiminnassa. Annettujen ohjeiden noudattamisen kannalta tärkeää on, että menettelytavat ovat selkeät ja sopivat työpaikan toimintaan ja arkeen.

Lääkäri päättää taudinmäärityksestä, mutta lääketieteellisestä toiminnasta vastaavan lääkärin valtuutuksella terveydenhuollossa voidaan sopia laillistettujen terveydenhuollon ammattihenkilöiden välisestä työnjaosta, jos se on perusteltua työjärjestelyiden ja terveyspalvelujen tuottamisen kannalta. Valtuutus koskee vain nimettyjä laillistettuja terveydenhuollon ammattiryhmien edustajia, jotka ovat saaneet lisäkoulutusta sairauspoissaolotarpeen arviointiin. Valtuutuksen saaneet ammattihenkilöt voivat tällöin kirjoittaa sairauspoissaolotodistuksen etukäteen rajatuissa tilanteissa ja lyhyiksi ajanjaksoiksi. Julkisen terveydenhuollon vastaanotto toiminnan työnjaosta ja terveydenhuollosta annettavien todistusten toimintakäytännöstä informoidaan palvelun käyttäjiä ja työpaikkoja.

Työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden välisestä työnjaosta ja sairauspoissaolotodistuksiin liittyvistä toimintakäytännöistä sovitaan työterveyshuollon palveluntuottajan ja työnantajan kesken työterveyshuollon sopimuksessa, toimintakäytännöt kirjataan työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan ja käydään läpi yhteistoiminnassa henkilöstön edustajien kanssa.

Pitkissä työkyvyttömyysjaksoissa ja sairauspäivärahaa varten tarvitaan aina lääkärintodistus tai lausunto.

2: Saako työntekijä itse päättää miltä lääkäriltä hän hakee työnantajan edellyttämän lääkärintodistuksen?

- Työnantaja ei voi lähtökohtaisesti päättää, että hyväksyy vain työterveyshuollosta saadut lääkärintodistukset. Työntekijällä on pääsääntöisesti oikeus valita käyttämänsä lääkäri.
- Arvioitaessa työnantajan oikeutta edellyttää tietyn lääkärin antamaa todistusta, kyse on tapauskohtaisesta yksilöllisestä harkinnasta.
- Mikäli työntekijän toimittamaa todistusta ei voida perustellusta syystä hyväksyä, työnantaja voi omalla kustannuksellaan lähettää työntekijän osoittamansa lääkärin tarkastukseen. Arvioitaessa perusteltua syytä, kyse on tapauskohtaisesta harkinnasta.
- kts. myös kohta 4.

3: Voiko työnantaja edellyttää toisilta työntekijöiltä lääkärintodistuksen ja sallia toisille poissaolon omalla ilmoituksella?

- Työntekijöitä tulee kohdella tasapuolisesti. Yksittäisessä tapauksessa työnantajalla voi olla peruste poiketa paikallisesti vallitsevasta käytännöstä. Jotta työnantaja voi toimia tasapuolisesti, työnantajan on hyvä etukäteen linjata, millaisissa tilanteissa esimerkiksi hyväksytään oma ilmoitus ja missä tilanteissa voidaan poiketa paikallisesta oman ilmoituksen hyväksyvistä käytännöistä.
- Tällaisia tilanteita voivat olla esimerkiksi: Usein toistuvat poissaolot, joihin liittyen on syytä etukäteen määritellä "hälytysrajat".

Työpaikalla tulee olla sovitut käytännöt ja selkeät menettelytavat, miten työntekijä toimii sairastuessaan ja miten työnantaja tukee työntekijän työhön paluuta.

Työnantajan tehtävä on myös kertoa työntekijöilleen työpaikan sairauspoissaoloihin liittyvistä käytännöistä ja tarjoamistaan työterveyshuollon palveluista. Sairauspäivärahaa varten tarvitaan aina lääkärintodistus.

4: Minkälaisessa tilanteessa työnantajalla on oikeus perustellusta syystä lähettää työntekijä/viranhaltija työnantajan kustannuksella toiselle lääkärille?

- Mikäli lääkärintodistusta ei voida perustellusta syystä hyväksyä, työnantaja voi omalla kustannuksellaan lähettää työntekijän /viranhaltijan osoittamansa lääkärin tarkastukseen.

- Perusteltu syy voi olla esim. se, että työntekijä on ollut sairauspoissaolonsa aikana muualla töissä.
- Perusteltu syy voi olla myös silloin, kun työnantajalla kokonaisharkinta huomioiden on oikeus epäillä, että lääkärintodistukseen merkitty lääketieteellinen arvio on joltain osin virheellinen.
- On huomattava, että jokaisessa yksittäisessä käytännön tilanteessa kyse on tapauskohtaisesta yksilöllisestä harkinnasta.
- Alla kaksi esimerkkiä, jotka eivät ole tyhjentäviä. Tapauksista ei kuitenkaan voi lukea yksiselitteistä oikeusohjetta, koska kokonaisharkintaan voi vaikuttaa pienikin muutos taustatiedoissa tai tapahtumankulussa.
- Esimerkki oikeuskäytännöstä, jossa arvioitiin työnantajan oikeutta perustellusta syystä lähettää työntekijä työnantajan kustannuksella työnantajan osoittamalle lääkärille. Työnantajalla oli oikeus lähettää työntekijä toiselle lääkärille (KKO 1993:150):
 - Työntekijä oli esittänyt sairauden aiheuttamasta työkyvyttömyydestään samalta lääkäriltä kaksi lääkärintodistusta eri diagnooseilla. Työnantajalla oli ollut perustellut syyt epäillä selvityksen luotettavuutta ja siten poikkeuksellisesti osoittaa työntekijä erikoislääkärin lisätutkimuksiin. Työntekijä oli laiminlyönyt noudattaa kehotusta mennä työnantajan osoittamalle lääkärille, jonka työnantaja olisi maksanut eikä hän ollut muullakaan tavoin esittänyt luotettavaa selvitystä työkyvyttömyydestään. Työnantaja ei ollut velvollinen suorittamaan työntekijälle sairausajan palkkaa.
- Esimerkki oikeuskäytännöstä, jossa arvioitiin työnantajan oikeutta perustellusta syystä ohjata työntekijä työnantajan kustannuksella työnantajan osoittamalle lääkärille. Työnantajalla ei ollut oikeutta lähettää työntekijää toiselle lääkärille (TT 2021:45):
 - Työntekijä oli toimittanut työnantajalle muun kuin työterveyslääkärin kirjoittaman lääkärintodistuksen selkäsairaudesta johtuvasta työkyvyttömyydestään. Työnantaja oli ilmoittanut työntekijälle, että tämän tuli vahvistuttaa sairauslomansa työterveyshuollossa, mistä työntekijä oli kieltäytynyt. Työnantaja ei ollut maksanut työntekijälle sairausajan palkkaa työkyvyttömyysajalta.
 - Tuomioissa katsottiin, että työnantajalla ei ollut työehtosopimuksessa tarkoitettua perusteltua syytä vaatia työntekijää käymään työterveyslääkärin vastaanotolla sairausajan palkanmaksun edellytyksenä.
 - Työnantajalle oli tuomion perusteluista tarkemmin ilmenevän tapahtumien kulun perustella voinut syntyä perusteltu syy epäillä, että työntekijä oli hankkinut sairauslomatodistuksen vastareaktionä siihen, että työnantaja oli evännyt hänen loma-anomuksensa. Työntekijä oli kuitenkin esittänyt työnantajalle julkisesta terveydenhuollosta saamansa asianmukaisen lääkärintodistuksen, johon merkittyä työkyvyttömyyden pituutta ei ollut pidettävä diagnoosiin nähden poikkeuksellisenä. Työkyvyttömyyden syyksi merkitty diagnoosi vastasi työntekijän aikaisempaa sairaushistoriaa, josta työnantaja oli ollut tietoinen. Työnantajalla ei ollut näytetty olleen perusteltua syytä epäillä, että lääkärintodistukseen merkitty lääketieteellinen arvio olisi ollut joltain osin virheellinen.
 - Asia oli ollut siinä määrin tulkinnanvarainen, että työnantajayhtiön ei katsottu tietensä rikkoneen työehtosopimusta eikä työnantajaliiton laiminlyöneen valvontavelvollisuuttaan. (Ään.)

5: Voiko sairauspoissaolon aikana liikkua vapaasti ulkona, harrastaa tai lähteä vaikka lomamatkalle?

- Kyllä voi viettää normaalia arkea, jos toiminnalla ei pitkitetä työkyvyttömyydestä toipumista.

6: Voiko työntekijä palata töihin jo ennen sairauspoissaolon päättymistä, jos hän tuntee olevansa terve?

- Kysymys on tapauskohtaisesta arvioinnista.
- Henkilö voi itse arvioida omaa työkykyään ja halutessaan tiedustella työnantajalta voiko hän palata töihin.
- Työnantajan harkinnassa on arvioida voiko työntekijä palata töihin terveyttään tai turvallisuuttaan vaarantamatta ja onko tämän työjärjestelyiden kannalta mahdollista. Työnantajan tulee varmistaa, että työntekijän työkyky on palautunut ja että työhön paluu ei vaaranna työntekijän tai työyhteisön terveyttä ja turvallisuutta.
- Työkyvyn palautuminen varmistetaan esimerkiksi konsultoimalla työterveyshuoltoa. Myös hoitavalta lääkäriltä voidaan pyytää lausuntoa asiasta.
- Työnantaja ja työntekijä sopivat työhön paluusta.

7: Onko esihenkilölle kerrottava sairauspoissaolon syy?

- Työnantajan tulee nimetä ne henkilöt, jotka työnantajan puolesta saavat käsitellä terveydentilaan liittyviä tietoja. Mikäli tämä nimetty henkilö on esihenkilö, hänelle on kerrottava sairauspoissaolon syy.
- Työntekijällä ei kuitenkaan ole velvollisuutta kertoa yksityiskohtaisia terveystietoja, mutta saadakseen sairauspoissaolon ajalta palkkaa työntekijä tulee toimittaa työnantajan nimeämälle taholle hyväksyttävä todistus sairauspoissaolosta.
- Terveystietojen käsittelyssä on huomioitava laki yksityisyyden suojasta työelämässä.
- Terveystiedot ovat salassa pidettäviä.

8: Saako esihenkilö kertoa työyhteisölle yksittäisen työntekijän sairauspoissaolosta?

- Esihenkilö ei saa kertoa muille työntekijän terveydentilaan liittyvistä asioista, mutta voi kertoa, että työntekijä on poissa työstä.
- Terveystilaan liittyviä tietoja tulee käsitellä luottamuksellisena. Tietoja ei saa kertoa työyhteisölle eikä muillekaan työyhteisön ulkopuolisille henkilöille.

9: Voiko työnantaja omissa ohjeissaan määritellä sitä, kuinka pitkään tietyllä lääkärintodistukseen kirjoitetulla diagnoosilla saa palkallista sairauspoissaoloa

- Ei.
- Pääsääntöisesti sairauspoissaolo myönnetään lääkärintodistuksen tai muun hyväksyttävän poissaolotodistuksen mukaan.
- Mikäli lääkärintodistusta ei voida perustellusta syystä hyväksyä, työnantaja voi omalla kustannuksellaan lähettää viranhaltijan/ työntekijän osoittamansa lääkärin tarkastukseen.

10: Miten työntekijän työkykyä voidaan tukea ja sairauspoissaoloja vähentää aktiivisella työterveysyhteistyöllä?

Työterveysyhteistyössä edistetään, työntekijöiden turvallista ja terveellistä työn tekemistä, ehkäistään terveyshaittoja, työhön liittyviä sairauksia ja tapaturmia sekä edistetään työyhteisöjen toimintaa.

Toimivalla työterveysyhteistyöllä tarkoitetaan työnantajan, työntekijöiden tai heidän edustajiensa ja työterveyshuollon suunnitelmallista ja tavoitteellista yhteistyötä. Työterveyshuoltolaki ja asetus hyvästä työterveyshuoltokäytännöstä ohjaa tätä toimintaa.

Kun työterveyshuoltopalveluja hankitaan, toimintaa suunnitellaan ja arvioidaan, tai palvelujen sisältöä muutetaan, on nämä asiat käsiteltävä työterveyshuoltolain mukaan yhdessä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa. Yhteistoiminnassa voidaan arvioida keskeisimpiä työkykyhaasteita ja niiden ratkaisuvaihtoehtoja. Työntekijöillä ja heidän edustajillaan on oikeus tehdä myös ehdotuksia työterveyshuollon toiminnan kehittämiseksi.

Työterveysyhteistyössä organisaatiolle, työterveyshuollolle ja henkilöstölle rakentuu yhteinen ymmärrys työkyvyn tuen tarpeista. Parhaimmillaan yhteinen ymmärrys konkretisoituu yhteisesti sovituiksi työkykyä tukeviksi käytännöiksi. Yhteistyössä organisaatio ja työterveyshuolto voivat sopia esimerkiksi käytännöt sairauspoissaolojen määrän seurantaan, aktiiviseen tukeen työkykyongelmissa tai työn muokkaamiseen huomioiden työntekijöiden ja työpaikkojen tarpeet.

Tuloksellisessa työkykyjohtamisessa työnantaja on aktiivinen työterveysyhteistyössä ja työkyvyn tuen käytänteiden kehittämisessä yhteistoiminnassa henkilöstön kanssa. Työkykyä edistäviä ja tukevia toimintakäytäntöjä työpaikalla nimitetään työkyvyn hallinnaksi.

Työ- ja toimintakykyä sekä työssä jatkamista voidaan työpaikalla tukea eri keinoin. Työkykyongelmia aiheuttavat yleisimmin tuki- ja liikuntaelinsairaudet sekä mielenterveyden häiriöt.

11: Millaisissa tilanteissa työntekijä on työkyvytön omaan työhönsä, mutta ei ole oikeutettu palkalliseen sairauspoissaoloon?

- Työntekijällä on oikeus sairauspoissaoloon, jos hän on sairaudesta, vammasta tai tapaturmasta johtuvan työkyvyttömyyden vuoksi estynyt hoitamasta työtään.
- Oikeutta palkalliseen sairauspoissaoloon ei ole esimerkiksi pelkästään kosmeettisista syistä tehdystä leikkauksesta aiheutuvasta työkyvyttömyydestä. Kuitenkin samankaltainen leikkaus voidaan tehdä myös lääketieteellisin perustein sairauden, vamman tai tapaturman hoitamiseksi, jolloin työntekijällä voi olla oikeus palkalliseen sairauspoissaoloon.
- Palkallisuus ratkaistaan tapauskohtaisesti lääkärintodistuksen perusteella.

12: Mitä tarkoitetaan ns. 30-60-90 säännöllä, 150 ja 230 päivien tarkastuspisteillä ja miten ne velvoittavat työnantajaa, työntekijää ja työterveyshuoltoa:

Työkyvyn ylläpitämisen perustana on työterveysyhteistyössä sovittu toimintakäytäntö. Työnantajan on järjestettävä työntekijän työssä selviytymisen seuranta ja edistäminen yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan kuvataan työterveyshuollon palveluntuottajan kanssa sovittu työkyvyn hallinnan toimintakäytäntö sekä vastuut työkyvyn hallinnan, ennalta ehkäisyn, seurannan ja varhaisen tuen toimenpiteistä.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma pitää käsitellä työpaikalla osana työsuojelun yhteistoimintaa eli työsuojelutoimikunnassa tai sitä vastaavassa muussa menettelyssä.

Sairausvakuutuslain mukaisesti sairauspäivärahan maksamisen jatkuminen 90 maksetun sairauspäivärahapäivän jälkeen edellyttää, että työterveyshuolto laatii lausunnon työntekijän mahdollisuuksista jatkaa työssään. Lisäksi työssä jatkamisen mahdollisuudet pitää selvittää tarvittaessa myös ennen 150 ja 230 sairauspäivärahapäivän täyttymistä.

30–60-90 päivän sääntö

Työterveyshuolto- ja sairausvakuutuslaki velvoittavat sairauspoissaolojen seurantaan.

Työterveyshuoltolain ns. 30–60-90 päivän sääntö velvoittaa sairauspoissaolojen seurantaan.

Säännön tarkoitus on ehkäistä työkyvyttömyyden pitkittymistä, lisätä työkyvyn varhaista tukea ja tiivistää työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon yhteistyötä.

Kun työntekijän sairauspoissaolo on kestänyt **30 päivää:**

- työnantajan tulee ilmoittaa sairauspoissaolosta työterveyshuoltoon ja
- työterveyshuolto selvittää työntekijän tilannetta ja ohjaa tämän tarvittaessa työterveyslääkärille jatkotutkimuksia tai kuntoutustarpeen selvittämistä varten.

Kun sairauspoissaolo on kestänyt **60 päivää**:

- viimeistään kahden kuukauden kuluessa työkyvyttömyyden alkamisesta työnantajan tai työntekijän on haettava sairauspäivärahaa Kelalta ja
- työterveyshuolto selvittää työntekijän kuntoutustarvetta.
- Kela lähettää työntekijälle muistutuksen työterveyshuollon lausunnon tarpeesta.

Ennen kuin sairauspoissaolo on kestänyt **90 päivää**:

- työterveyslääkärin tulee tehdä lausunto jäljellä olevasta työkyvystä ja mahdollisuudesta jatkaa työssä. Ilman lausuntoa sairauspäivärahaa ei voida maksaa 90 päivän jälkeen.
- työterveyshuolto, työntekijä ja työnantaja kartoittavat työhön paluun mahdollisuuksia yhdessä.

Työterveysyhteistyöllä tuetaan työntekijän työhön paluuta sairauspoissaolon pitkittyessä

Vuoden 2022 alusta voimaan tulleen sairausvakuutuslain muutoksen mukaisesti pitkittyneellä sairauspäivärahaudella työntekijän jäljellä oleva työkyky ja työssä jatkamisen mahdollisuus pitää selvittää (90 sairauspäivärahapäivän lisäksi) tarvittaessa myös ennen 150 ja 230 sairauspäivärahapäivän täyttymistä. Jatkossa työterveyshuolto selvittää työssä jatkamisen mahdollisuuksia tarvittaessa myös ennen kuin työntekijä on saanut sairauspäivärahaa 150 ja 230 päivää. Tarveharkintainen uusi selvityskäytäntö, näillä uusilla tarkistuspisteillä sairauspoissaolon pitkittyessä, on hyvä päivittää työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan osaksi työkyvyn hallinnan toimintakäytäntöjä.

Uusi selvitys työkyvystä ja työssä jatkamisen edellytyksistä voidaan tehdä yksilöllisen tarpeen mukaisesti milloin tahansa ennen 150 tai 230 tarkistuspisteiden täyttymistä tai niiden välissä.

- Työterveyslääkäri tekee lausunnon jäljellä olevasta työkyvystä ja mahdollisuudesta jatkaa työssä.
- Työterveyshuolto, työntekijä ja työnantaja kartoittavat työhön paluun mahdollisuuksia yhdessä.
- Jos 90 sairauspäivärahapäivän jälkeen on laadittu uusi työterveyslääkärin lausunto työssä jatkamisen mahdollisuuksista, pitää työntekijän toimittaa myös se Kelaan.

Työntekijän luvalla voidaan lausunto välittää sähköisesti Kelaan tai jos se ei ole mahdollista, annetaan lausunto työntekijälle toimitettavaksi.

- Lausunnon toimittamatta jättäminen uusilla tarkastuspisteillä (150, 230) ei kuitenkaan johda sairauspäivärahan maksamisen keskeyttämiseen vastaavasti kuten 90 sairauspäivärahan kohdalla tehdyn työkykyarviota koskevan lausunnon toimittamatta jättäminen
- Kela tarvittaessa arvioi ja selvittää työntekijän kuntoutustarvetta 150 ja 230 sairauspäiväraha- tai osasairauspäivärahapäivän ylittyessä,

Tiedoksi Kelan ohje "Työterveyshuollon lausunto työhön paluun mahdollisuuksista" Työterveyshuollon lausunto (kela.fi)

Sairauspoissaolon perusteena on lääkärin toteama sairaus, vamma tai tapaturma, joka heikentää työntekijän työ- ja toimintakykyä niin, että työssä jatkaminen ei onnistu.

Työkyvyttömyyden pitkittyessä työnantajan, työntekijän ja hänen esihenkilönsä sekä työterveyshuollon tulee yhteistyössä selvittää, millä edellytyksillä ja millaisin tukitoimin työntekijä voi palata töihin, ja mitä toimenpiteitä se työpaikalla vaatii.

13: Milloin työntekijän ja viranhaltijan tulee osallistua terveystarkastukseen ja miksi tällainen tarkastus voidaan järjestää?

1: Työntekijän ja viranhaltijan tulee osallistua työterveyshuoltolain 13 §:n mukaiseen terveystarkastukseen

- Työterveyshuoltolaissa (13 §) tarkoitetussa terveystarkastuksessa selvitetään terveydentilaa erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavassa työssä. Nämä terveystarkastukset perustuvat tavallisesti erilaisiin altisteisiin, kuten melu, eräät kemikaalit ja yötyö.
- Tarkastuksessa voidaan selvittää myös työntekijän työ- ja toimintakykyä työstä aiheutuvien, terveydentilaan kohdistuvien vaatimusten vuoksi.
- Työntekijä on velvollinen osallistumaan näihin tarkastuksiin, jollei hänellä ole perusteltua syytä kieltäytyä terveystarkastuksesta.

2: Viranhaltija on velvollinen osallistumaan myös viranhaltijalain 19 §:n mukaiseen terveystarkastukseen

- 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.
- Näistä työnantajan määräämistä tarkastuksista ja tutkimuksista aiheutuvista välttämättömistä kustannuksista vastaa työnantaja.

14: Siirtykö vuosiloma työkyvyttömyysajalta?

- Kyllä, työkyvyttömyysajalle sijoittuvat vuosilomapäivät siirretään myöhäisempään ajankohtaan.
- Edellytyksenä siirtämiselle on, että työntekijä pyytää siirtoa ilman aiheetonta viivytystä ja mikäli mahdollista ennen loman alkua.
- Työnantajan pyynnöstä työntekijä on velvollinen esittämään hyväksyttävän lääkärintodistuksen tai työnantajan harkinnan mukaan osoittamaan työkyvyttömyytensä muulla luotettavalla tavalla.
- Työntekijän työnantajalle toimittama lääkärintodistus katsotaan pyynnöksi siirtää loma myöhäisempään ajankohtaan.
- Siirretyn vuosiloman ajankohta määräytyy KVTES vuosilomamääräysten mukaisesti, joko sopimalla tai työnantajan määräämänä ajankohtana.

15: Alkaako oikeus sairausajan palkkaan aina uudestaan kunkin kalenterivuoden alusta?

- Lähtökohtaisesti alkaa.
- Sairauspoissaolon ajalta ei kuitenkaan makseta palkkaa sen jälkeen, kun sairauspoissaoloa on myönnetty jatkuvana yhdessä tai useammassa erässä yli 12 kuukaudeksi.
- Sairauspoissaolo katsotaan jatkuvaksi, ellei sitä ole keskeyttänyt vähintään 30 kalenteripäivän yhdenjaksoinen virantoimitus/työssäolo (KVTES V luku 2 § 4 mom.).
- Esimerkki sopimuskohdan soveltamisesta:

Työntekijä on vuoden vaihteen yli sairauspoissaololla 29.8.20–30.4.21. Sitä ennen hän on ollut vuonna 2020 sairauspoissaololla kaksi jaksoa: 1.2.–5.6.2020 sekä 27.6.–14.7.2020. Toisen sairauspoissaolojakson jälkeen työntekijä on jäänyt välittömästi vuosilomalle 15.7.–19.8.2020.

Arviointiin vaikuttavat työssä- ja poissaolojaksot:

- 1.2.-5.6.2020 sairauspoissaoloa (126 päivää)
- 6.6.-26.6.2020 työssä (21 päivää)
- 27.6.-14.7.2020 sairauspoissaoloa (18 päivää)

- 15.7.-19.8.2020 vuosilomalla (36 päivää)
 - 20.8.-28.8.2020 työssä (9 päivää)
 - 29.8.2020 alkaen jälleen sairauspoissaololla
- Sairauspoissaolo katsotaan jatkuvaksi 1.2.2020 alkaen, sillä eri sairauspoissaolojaksojen välissä ei ole yhtään vähintään 30 kalenteripäivän pituista yhdenjaksoista työssäolojaksoa.
 - Palkallisen sairauspoissaolon rajana oleva 12 kuukautta tulee lähtökohtaisesti täyteen 31.1.2021.
 - 12 kuukauden sairauspoissaolo-aikaan ei kuitenkaan lueta sitä aikaa, jonka työntekijä on ollut esimerkissä vuosilomalla tai työssä (21 + 36 + 9= 66 päivää). 1.2.2021 lukien sairauspoissaolo on palkallista vielä 66 päivää.
 - Sairauspoissaolo on vuoden 2021 alusta palkallista 7.4.2021 asti (31.1.2021 + 66 päivää).
 - Sairauspoissaolon ajalta 1.1-1.3.2021 (60 päivää) maksetaan varsinainen palkka ja 2.3-7.4 maksetaan kaksi kolmasosaa varsinaisesta palkasta.
 - 8.4.2021 alkaen sairauspoissaolo on palkatonta.
 - Oikeus sairausajan palkkaan syntyy uudelleen vasta, kun työntekijä on ollut tosiasiallisesti työssä yhdenjaksoisesti vähintään 30 kalenteripäivää.

16: Työntekijälle on maksettu takautuvasti työkyvyttömyyseläke, voidaanko sairausajan palkkaa periä takaisin?

Työntekijällä ei ole oikeutta saada samalta ajalta sekä sairausajan palkkaa että eläkettä. Jos takautuva eläke on maksettu työntekijälle itselleen, peritään samalta ajalta maksettu eläkettä vastaava osuus sairausajan palkasta takaisin työntekijältä.

Esimerkin kohdissa 1–3 työntekijälle/viranhaltijalle on ensin maksettu sairausajan palkkaa ja myöhemmin on samalta ajanjaksolta maksettu taannehtivasti eläkettä:

1) maksettu ensin sairausajan palkkaa 1.500,00 euroa myöhemmin samalta ajanjaksolta on maksettu eläkettä 1.400,00 euroa => työnantaja perii sairausajan palkkaa takaisin eläkettä vastaavan osuuden 1.400,00 euroa. Työntekijälle jää sairausajan palkkaa 100,00 euroa + eläke 1.400,00 euroa.

2) maksettu ensin sairausajan palkkaa 1.400,00 euroa myöhemmin samalta ajanjaksolta on maksettu eläkettä 1.400,00 euroa => työnantaja perii sairausajan palkkaa takaisin eläkettä vastaavan osuuden 1.400,00 euroa. Työntekijälle jää eläke 1.400,00 euroa.

3) maksettu ensin sairausajan palkkaa 1.400,00 euroa, myöhemmin samalta ajanjaksolta on maksettu eläkettä 1.500,00 euroa => Koska eläke on suurempi, niin työnantaja perii takaisin vain sairausajan palkan 1.400,00 euroa. Työntekijälle jää eläke 1.500,00 euroa.

24.3.2022

Ammattiyhdistysjäsenmaksujen perintä

Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT suosittelee, että kunnat ja kuntayhtymät noudattavat ammattiyhdistysjäsenmaksujen perinnässä alla olevia ohjeita.

Tämä ohje on laadittu yhdessä pääsopijajärjestöjen kanssa ja sen sisällöstä ollaan yksimielisiä.

Perintäedellytykset

- Työntekijä/viranhaltija on kunnallisessa pääsopimuksessa tarkoitetun pääsopijajärjestön tai sen alayhdistyksen jäsen.
- Työntekijä/viranhaltija antaa kunnalle/kuntayhtymälle valtuutuksen perintään.
- Järjestö on ilmoittanut jäsenmaksuperusteen työnantajalle.
- Jäsenmaksu saa sisältää varsinaisen säännöllisen jäsenmaksun lisäksi vain samassa erässä perittävän työttömyyskassamaksun.
- Järjestö/yhdistys on määritellyt jäsenmaksut joko euromääräisenä tai tietynä prosenttina perinnän kohteena olevasta palkasta.
- Järjestö huolehtii tarvittavista lomakkeista/valtakirjoista.
- Lomake/valtakirja voi olla myös sähköinen.

Työntekijän/viranhaltijan perintäjärjestelmään liittyminen

Työntekijän/viranhaltijan perintäjärjestelmään liittyminen tapahtuu valtakirjalla.

Valtakirjasta on käytävä ilmi

- valtakirjan antajan nimi ja syntymäaika tai henkilötunnus
- valtuutuksen saaja
- valtuutus jäsenmaksun perimiseksi järjestön/yhdistyksen ilmoittaman perusteen mukaisena
- maksusuorituksen saaja
- valtuutuksen alkamisaika ja mahdollinen päättymisaika
- valtuuttajan allekirjoitus, sähköinen allekirjoitus tai sähköinen tunnistauminen
- valtuutuksen antopaikka ja -päivämäärä
- työntekijä/viranhaltija tai järjestö voi toimittaa perintävaltuutuksen myös sähköisesti

Jäsenmaksun perintä

24.3.2022

Työnantaja aloittaa järjestön ilmoittaman jäsenmaksuperusteen mukaisen jäsenmaksun perinnän seuraavan palkanmaksukauden alusta saatuaan henkilön jäsenmaksun perintään oikeuttavan valtakirjan. Perintä voidaan aloittaa myös muusta työnantajan kanssa sovitusta alkamispäivästä.

Järjestö/yhdistys on määritellyt jäsenmaksut joko euromääräisinä tai tietyinä prosenttina perinnän kohteena olevasta palkasta. Prosentuaalisen jäsenmaksun yhteydessä on voitu määritellä kuukausittain perittävän jäsenmaksun euromääräinen ala- ja/tai yläraja.

Prosentuaalisen jäsenmaksun peruste on kunkin palkanmaksukauden

- a) ennakonpidätyksen alainen ansio, jolla tarkoitetaan virka- tai työsuhteen mukaista kokonaisansiota, johon sisältyvät kaikki palvelussuhteen perusteella maksettavat lisät sekä mahdollisten luontoisetujen verotusarvot tai
- b) varsinainen palkka.

Työnantajan on annettava työntekijälle/viranhaltijalle tieto suoritetusta ammatityhdistys jäsenmaksun perinnästä palkkalaskelmassa tai muulla vastaavalla tavalla.

Järjestöjen on ilmoitettava seuraavan kalenterivuoden alusta voimaantulevista jäsenmaksuperusteiden muutoksista työnantajalle edellisen vuoden joulukuun ensimmäisen viikon aikana. Muissa tapauksissa muutokset otetaan huomioon viimeistään kolmen kuukauden kuluttua siitä, kun työnantaja on saanut tiedon muuttuneesta jäsenmaksuperusteesta.

Jos jäsenmaksuperinnän yksikkökustannukset suhteessa jäsenmaksujen määrään ovat kohtuuttomat, on paikallisesti neuvoteltava perinnän tarkoituksenmukaisesta järjestämisestä.

Työntekijän/viranhaltijan perintäjärjestelmästä eroaminen ja perinnän päätyminen

Perintäjärjestelmästä eroaminen tapahtuu joko rajaamalla perintävaltuutuksen voimassaoloaika tai ilmoituksella valtuutuksen peruuttamisesta.

Peruutusilmoituksesta on käytävä ilmi

- valtakirjan yksilöinti
- valtuutuksen päättymisaika
- ilmoituksen antajan nimi ja syntymäaika tai henkilötunnus
- ilmoituksen antajan allekirjoitus
- ilmoituksen antopaikka ja -päivämäärä
- työntekijä/viranhaltija tai järjestö voi toimittaa peruutusilmoituksen myös

24.3.2022

sähköisesti

Työnantaja lopettaa jäsenmaksun perinnän työ-/virkasuhteen päättyessä loppupalkan maksun jälkeen, valtuutuksen peruuttamisilmoituksen johdosta tai valtuutuksesta ilmenevän määräajan päätyttyä.

Työntekijän/viranhaltijan ilmoittaessa perintää koskevan valtuutuksen päättymisestä, perintä lakkaa ilmoituksen saapumista seuraavan palkanmaksukauden alusta, ellei ilmoituksessa ole mainittu myöhäisempää ajankohtaa.

Jäsenmaksujen tilittäminen

Työnantaja tilittää perityt jäsenmaksut järjestöille/yhdistyksille kuukausittain perintäkuukautta seuraavan kuukauden loppuun mennessä.

Järjestön/yhdistyksen ilmoitettua pankkitilin muutoksesta, työnantaja tilittää jäsenmaksut uudelle pankkitilille kuukauden kuluessa saatuaan tiedon muutoksista.

Selvitys tilityksistä

Työnantaja toimittaa selvityksen tilityksistä kullekin järjestölle/yhdistykselle neljännesvuosittain vuosineljännestä seuraavan kuukauden loppuun mennessä. Määräajasta voidaan sopia paikallisesti toisin.

Järjestöille/yhdistyksille toimitettavista selvityksistä on käytävä ilmi yhdistyksen nimi ja/tai tunnus, perintäajanjakso, kaikkien niiden henkilöiden nimet ja syntymäajat tai henkilötunnukset, joiden palkasta jäsenmaksuja on peritty sekä kultakin työntekijältä/viranhaltijalta perittyjen jäsenmaksujen yhteismäärä. Tiedot toimitetaan sähköisesti, konekielisesti tai paperitulosteena järjestöille/yhdistyksille.

Ohjeista poikkeaminen

Määräajoista ja menettelytavoista voidaan sopia työnantajan ja tilityksen vastaanottavan järjestön/yhdistyksen välillä toisinkin.

Tässä dokumentissa pykälät. Kokeiluliitteet ovat eri dokumenteissa. Lisäksi tekstiä yleiskirjeeseen.

KVTES 2022-202X

Liite 19 Simulointi- ja kokeilumääräykset tasopalkkamääräyksistä ja kokeiluliitteistä (voimassa 1.5.2022 - 30.4.2025)

1 § Kokeilumääräykset

Tässä virka- ja työehtosopimuksessa sovitut kokeilumääräykset syrjäyttävät KVTES II luvun 7 - 10 §:t ja liitteet 1 -2 ja 5 -8.

Kokeilumääräykset ovat voimassa tämän sopimuskauden.

2 § Kokeilumääräyksiin liittyviä keskeisiä käsitteitä

Tasopalkka

Tasopalkan määräytymisen perusteena on ensisijaisesta tehtävässä vaadittu osaamisen ja vastuun - yhdistelmä (OSVA).

Mitä muualla KVTES:ssä on sanottu koskevan tehtäväkohtaista palkkaa, koskee vastaavasti tasopalkkaa.

Esimerkiksi

Tasopalkka on osa varsinaista palkkaa. (Vertaa KVTES II luku 5 §)

Työkokemuslisä lasketaan tasopalkasta. (Vertaa KVTES II luku 12 §)

Osaamisen ja vastuun - yhdistelmä OSVA

Tasopalkka määritellään tehtävältä vaaditun osaamisen ja vastuun perusteella. OSVA-kuvauksia on tehty jokaiseen hinnoittelukohtaan.

Tasopalkkalisä TALI

Tasopalkan lisäksi voidaan maksaa tasopalkkalisä TALI. Asiasta enemmän ks. 8 §

Tasokuvaus

Tässä dokumentissa pykälät. Kokeiluliitteet ovat eri dokumenteissa. Lisäksi tekstiä yleiskirjeeseen.

Kuvaus palkkahinnoittelukohdan eri tasojen keskeisimmistä erottelevista tekijöistä. Valtakunnallisten ja täydentävien paikallisten tasokuvausten perusteella on tarkoitus sijoittaa tehtävät sovellettaviin OSVA-tasoihin.

Tehtäväkuva

Tehtäväkuva ilmaisee tehtävän keskeiset tehtäväkokonaisuudet. Tehtäväkuvaa ei tarvita, mikäli tasokuvaukset ovat tarpeeksi yksityiskohtaiset. Tehtäväkuvan merkitys korostuu hinnoittelemattomissa tehtävissä.

3 § Palkkahinnoittelu

1 mom.

Viranhaltijalle/työntekijälle maksetaan vähintään kokeiluliitteissä 1–2 ja 5–8 olevien palkkahinnoittelujen asianomaisen palkkahinnoittelukohdan mukainen tasopalkka. Palkkahinnoittelukohta ja sovellettava taso määräytyvät viranhaltijan/työntekijän tehtävien ja hinnoittelukohdassa sekä näissä määräyksissä mainittujen muiden edellytysten perusteella.

Soveltamisohje

1. Palkkahinnoittelukohdan määrittäminen

Työnantaja toteaa palkkahinnoittelun piiriin kuuluvaan viranhaltijaan/työntekijään sovellettavan palkkahinnoittelukohdan.

Palkkahinnoittelun ulkopuolisten palkan määräytymisestä ks. 4 §.

2. Hinnoittelussa käytettyjä koulutusilmaisuja

Kokeiluliitteiden 1–2 ja 5–8 palkkahinnoittelujen määräyksiä sovelletaan seuraavasti:

- 1.) Ilmaisulla ”tehtävässä edellytetään” tarkoitetaan sitä, että ko. tutkinto tai koulutus on ainakin yhtenä viran/toimen kelpoisuusehtona ja että henkilöllä on tämä tutkinto tai koulutus.

Katso 5 §:n soveltamisohje A1-tasoista.

Tässä dokumentissa pykälät. Kokeiluliitteet ovat eri dokumenteissa. Lisäksi tekstiä yleiskirjeeseen.

Mikäli viranhaltija/työntekijä saavuttaa em. kelpoisuuden tarkistetaan sovellettava OSVA-taso, kun hän on esittänyt selvityksen kelpoisuuden saavuttamisesta. Mikäli sovellettava OSVA-taso muuttuu, niin tasopalkka muuttuu seuraavan kuukauden alusta lukien.

- 2.) Ilmaisulla "tehtävässä edellytetään yleensä ... tutkintoa" pyritään kuvaamaan tehtävän tasoa, eikä määräys rajoita määräyksen soveltamista vain em. tutkinnon suorittaneisiin.

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

3. Tutkinnot

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

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

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

4. Sovellettavan palkkahinnoittelukohdan määräytyminen

Palkkahinnoitteluliitteet ja palkkahinnoittelukohtat on määritelty kokeilumääräyksissä.

Sovellettava palkkahinnoittelukohta määräytyy viranhaltijan/työntekijän tehtävien perusteella.

Esim.

02KIR060

Mikäli sovellettavaa palkkahinnoittelukohtaa ei voida määritellä, niin viranhaltijan/työntekijän tehtävä on palkkahinnoittelun ulkopuolinen (ks. kohta palkkahinnoittelun ulkopuoliset kokeilumääräyksissä 4 §).

Tässä dokumentissa pykälät. Kokeiluliitteet ovat eri dokumenteissa. Lisäksi tekstiä yleiskirjeeseen.

Viranhaltijan/työntekijän tehtävien tai ammattiaseman (esim. siirtyminen esihenkilöksi) muuttuminen voi merkitä myös sovellettavan palkkahinnoittelukohtan muuttumista. Tällöin palkkahinnoittelukohtan muuttumisen perusteena on tehtävien muuttuminen.

Esim.

02KIR060 => 02KIR050

5. Luontoisedun merkityksestä

Viranhaltijan/työntekijän luontoisedun arvo ja tasopalkan luonteiset lisät katsotaan tasopalkaksi arvioitaessa sitä, onko tasopalkka sopimuksen mukainen. Verovapaata ateriaetua, työsuhdematkalipun verovapaata osaa tai työtehtäviin liittyvää matkapuhelinetua ei kuitenkaan katsota tasopalkaksi.

4 § Palkkahinnoittelun ulkopuoliset viranhaltijat/työntekijät

1 mom.

Jollei palkkahinnoittelusta löydy tehtävään sopivaa palkkahinnoittelukohtaa, työnantaja päättää tasopalkasta ottaen huomioon tehtävässä edellytetyn osaamisen ja vastuun - yhdistelmän ja sellaiset palkkahinnoittelukohtat, joita voidaan tehtävien luonteen vuoksi käyttää apuna tasopalkkaa määrättäessä. Lisäksi on huolehdittava, että samaa tai samankaltaista työtä tekevien tasopalkat ovat OSVA-tasojen tasokuvausten määrittelyn mukaisessa suhteessa toisiinsa.

Palkkahinnoittelun ulkopuoliset sijoitetaan OSVA-tasoihin samoin periaattein kuten palkkahinnoittelun piirissä olevat.

Soveltamisohje

Kun laaditaan palkkahinnoittelun ulkopuolisten tehtäväkuvia, niin kiinnitetään erityistä huomiota osaamisen ja vastuun - yhdistelmän kuvaamiseen.

Työnantajan on tasopalkasta päättäessään käytettävä harkintavaltaansa siten, että tehtävien osaamisen ja vastuun -yhdistelmä otetaan mahdollisimman objektiivisesti huomioon.

Samana työnantajan palveluksessa samaa tai samankaltaista työtä tekevästä palkkahinnoittelun ulkopuolista tehtävistä muodostetaan omia ryhmiä osaamisen ja vastuun - yhdistelmän arviointia varten. Tehtäväkuvan perusteella tehdyn kokonaisarviointin perusteella tehtävät sijoitetaan OSVA-tasoihin. Toisistaan poikkeavia tehtäviä arvioidaan omina ryhminä ja sijoitetaan omiin OSVA-tasoryhmiin. Myös yksittäinen hinnoittelun ulkopuolinen tehtävä arvioidaan ja sijoitetaan omaan OSVA-tasoryhmään (yksinään).

Tässä dokumentissa pykälät. Kokeiluliitteet ovat eri dokumenteissa. Lisäksi tekstiä yleiskirjeeseen.

Esim. Hinnoittelun ulkopuolisina omina ryhminä arvioidaan saman työnantajan palveluksessa olevat juridisissa tehtävissä toimivat. Sama koskee henkilöstöhallinnon asiantuntijatehtävissä olevia tai esim. samankaltaista projektia hoitavia projektipäälliköitä. Kokeilumääräykset eivät estä vertailemasta eri hallinnonalalla samalla tasolla olevia esihenkilötehtäviä, mikäli ne ovat vertailukelpoisia keskenään.

Tasopalkan euromääräiseen määrään vaikuttavat osaamisen ja vastuun - yhdistelmän lisäksi mm. paikkakunnan ja ao. ammattialan yleinen palkkataso sekä työnantajan noudattamat palkkapolitiittiset periaatteet.

Palkkahinnoittelun ulkopuolinen voi olla myös esim. viranhaltija/työntekijä, joka osittain tekee toimistoalan palkkahinnoittelukohtaan 01TOI060 tehtäviä ja osittain palkkahinnoittelukohtaan 01ASIO40 tehtäviä.

Hinnoittelun ulkopuolisista ryhmistä KVTES II luvun 17 §:n mukaiset työnantajan edustajat eivät ole mukana kokeilussa. Sama koskee viranhaltijoita/työntekijöitä joiden palkka perustuu vähimmäispalkkamääräykseen (II luku 3 § 1 mom.).

5 § Tasopalkka

1 mom.

Viranhaltijan/työntekijän palkka määräytyy palkkahinnoittelukohtassa määritellyn OSVA-tason mukaan.

Tasopalkan määräytymisen perusteena on ensisijaisesti tehtävässä vaadittu osaamisen ja vastuun - yhdistelmä (OSVA).

Soveltamisohje

1. Palkkahinnoittelukohtaan tason määräytyminen

Palkkahinnoittelun tason mukainen palkka määräytyy siihen liittyvän osaamisen ja vastuun - yhdistelmän eli ns. OSVA:n perusteella. Palkkahinnoittelukohtaan on tasokuvaukset, joiden perusteella taso valitaan.

Simulointivaiheessa voidaan tehdä myös paikallisia tasokuvia, joita hyödynnetään OSVA-tasoa valittaessa.

Palkkahinnoittelukohtaan tasot on kuvattu tasotunnuksilla: C1, D1 ja E1. A1 tason käyttöä on rajoitettu (ks. tämän pykälän soveltamisohje).

Esim.

02KIR060, taso C1

Tässä dokumentissa pykälät. Kokeiluliitteet ovat eri dokumenteissa. Lisäksi tekstiä yleiskirjeeseen.

2. OSVA-tasot

Viranhaltijan/työntekijän tehtävät ja tehtävien edellyttämä OSVA ratkaisee tason määräytymiseen.

- Jos tehtävät tasoa **erittäin vaativa OSVA** ko. palkkahinnoittelukohdassa, niin sovellettava taso on E1.
- Jos tehtävät tasoa **vaativa OSVA** ko. palkkahinnoittelukohdassa, niin sovellettava taso on D1.
- Jos tehtävät tasoa **normaali OSVA** ko. palkkahinnoittelukohdassa, niin sovellettava taso on C1.
- Mikäli tehtävässä ei toteudu normaali OSVA-taso, sovellettava taso on A1. A1 tason käyttöä on rajoitettu (ks. tämän pykälän soveltamisohje).

3. OSVA-tasojen määrittely

Tehtävän tason määrittävillä osaamisen ja vastuun - yhdistelmällä tarkoitetaan:

Osaamisella tarkoitetaan työn edellyttämää

- koulutusta
- työuralla hankittuja keskeisiä tietoja ja -taitoja
- lisä-, jatko- ja täydennyskoulutusta
- uuden tiedon hankkimista ja/tai
- erityisosaamista.

Vastuulla tarkoitetaan

- vastuuta aineellisista arvoista ja/tai tiedoista
- vastuuta yksilöstä/ihmisestä, vastuuta asiakkaista ja/tai asiakasryhmistä
- suunnittelu-, kehitys- ja tulostavastuuta
- työnjohto- tai esihenkilövastuu ja/tai
- itsenäisen harkinnan tasoa.

Vastuun laajuus, vaikuttavuus ja syvyys vaihtelee. Mitä enemmän tehtävässä on itsenäistä harkintaa, sitä enemmän tehtävässä on vastuuta. Itsenäiseen harkintaan vaikuttaa ohjeiden määrä ja laatu. Harkintaa kuvaa myös tavoitteenasettelun itsenäisyys organisaatiossa asetettuihin arvoihin ja tavoitteisiin nähden.

OSVA-taso on kuvattu palkkahinnoittelukohdittain. C1 tason edellyttämä OSVA tarkoittaa, että tehtävässä toimiva täyttää tehtävältä edellytetyn osaamisen ja vastuun – yhdistelmän normaalin vaatimuksen.

Tässä dokumentissa pykälät. Kokeiluliitteet ovat eri dokumenteissa. Lisäksi tekstiä yleiskirjeeseen.

Arvioitaessa soveltuva OSVA-tasoa huomioidaan, että vaativalla (D1) ja erittäin vaativalla (E1) tasolla edellytetään enenevästi

- tietyn tehtäväalueen syvempää hallintaa,
- laajan tehtäväalueen hallintaa,
- useiden eri tehtäväalueiden hallintaa,
- monien asioiden yhtäaikaista hallintaa ja/tai
- toisistaan poikkeavien tietojen tai taitojen hallintaa.

D1 - E1 tasojen OSVA:ssa työkokemuksella, työssä hankituilla lisätiedoilla ja taidoilla on suurempi merkitys kuin C1 tasolla. Ammatinhallinta voi edellyttää uuden tiedon hankkimista. Myös harkinnan taso on tehtävässä suurempi kuin C1 tasolla.

D1 - E1 tasoilla voidaan tarvita jatko- ja täydennyskoulutuksia tehtävän menestyksekkääseen hallintaan.

4. A1-tasot

1) A1 taso Palkkahinnoittelukohdat, joissa on edellytetty tutkintoa, esimerkiksi 01ASI040.

Sovellettava OSVA-taso ja tasopalkka on ensisijaisesti määriteltävä osaamis- ja vastuuyhdistelmän (OSVA) perusteella. Näin toimitaan riippumatta siitä täyttääkö viranhaltija/työntekijä tehtävään edellytetyt lakisääteiset tai työnantajan päättämät kelpoisuusvaatimukset.

A1-tasoa käytetään niissä tilanteissa, joissa viranhaltijan/työntekijän tehtäväkuva on rajoitettu sen vuoksi, että häneltä puuttuu tehtävässä edellytetty koulutus. **A1-tason palkka voi olla enintään 10 % alempi kuin C1 tason palkka.**

Mikäli viranhaltija/työntekijä tekee OSVA tasojen C1- E1 mukaiset tehtävät, on tasopalkan oltava tasojen C1-E1 mukainen.

Yksinomaan sillä että viranhaltija/työntekijä ei täytä tehtävältä edellytettyä lakisääteisiä tai työnantajan päättämiä kelpoisuusvaatimuksia, ei ole merkitystä, mikäli OSVA on vähintään tasolla C1.

2) A1 taso palkkahinnoittelukohdat, joissa ei ole edellytetty tutkintoa, esimerkiksi 01TOI060.

A1-tasoa käytetään niissä tilanteissa, joissa viranhaltijan/työntekijän tehtäväkuva on rajoitettu. Tehtävässä ei toteudu vähintään C1-tason mukaiset OSVA-vaatimukset. Tällöin on maksettava kuitenkin A1 tason tasopalkkaa.

Esimerkki Siivousalan tehtävät (08SII070)

Tässä dokumentissa pykälät. Kokeiluliitteet ovat eri dokumenteissa. Lisäksi tekstiä yleiskirjeeseen.

Siivousalan tehtävässä täyttyy normaalitason osaamisen ja vastuun yhdistelmä. Tällöin OSVA-taso on C1. C1-tason palkka määritellään paikallisesti.

5. Palkkahinnoittelukohdittaiset OSVA-kuvaukset

Kokeiluliitteet 1-2 ja 5-8 sisältävät hinnoittelukohtaiset OSVA-kuvaukset. Niiden tarkoitus on auttaa työnantajaa sijoittamaan tehtäväkuvauksen mukainen tehtävä oikealle tasolle.

Kokeilumääräysvaiheessa paikallisesti voidaan myös tarkentaa sellaisia hinnoittelukohtia, joissa ei vielä tässä vaiheessa ole valtakunnallista tasokuvausta. Tehtävät sijoitetaan joko valtakunnallisen tai paikallisesti täydennetyt OSVA-kuvauksen perusteella.

Tehtävät sijoitetaan hinnoitteluliitteissä olevien tasokuvausten ja paikallisten täydentävien tasokuvausten perusteella oikealle sovellettavalle OSVA-tasolle. Tasokuvaukset määrittävät, milloin tehtävä on sijoitettava D1- ja E1 tasoille. Tehtävä on D1- ja E1 edellytysten täytyessä sijoitettava asianomaiselle OSVA-tasolle.

6. Johto- ja esihenkilötehtävät

Vaikka sovellettavan OSVA-tasojen vertailu tehdään samaan palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien tehtävien välillä, joudutaan arvioinnin yhteydessä toisinaan tarkastelemaan samanaikaisesti muitakin palkkahinnoittelukohtia. Esimerkkinä voidaan mainita se, että esihenkilöiden ja alaisten tasopalkkojen pitää olla oikeassa suhteessa toisiinsa nähden siitä riippumatta, kuuluvatko he samaan vai eri palkkahinnoittelukohtaan. Esihenkilöasemassa olevan tasopalkan pitää pääsääntöisesti olla selvästi korkeampi kuin hänen alaisensa, jollei tästä poikkeamiseen ole erityistä, perusteltua syytä.

Johto- tai esihenkilötehtävissä toimivan tasopalkan määrää harkittaessa on otettava huomioon mm. johdettavan yksikön koko, vastuualueen tai johdettavan yksikön palvelutarjonnan laajuus ja moninaisuus, erikoispalveluiden tuottaminen sekä muut erityispiirteet, yhteistyövaatimus muiden hallinnonalojen ja palvelujen tuottajien kanssa, sekä esihenkilötyön merkitys toiminnan tuloksellisuudessa ja toimintaedellytysten luomisessa.

7. Tehtäväkuva

Tehtävien sijoittaminen palkkahinnoittelukohdan OSVA-tasoille perustuu tehtäväkuvaan ja/tai OSVA-tasokuvauksiin.

Tässä dokumentissa pykälät. Kokeiluliitteet ovat eri dokumenteissa. Lisäksi tekstiä yleiskirjeeseen.

Kokeilumääräysvaiheessa käytetään voimassa olevia tehtäväkuvia, mikäli ne ovat ajantasalla. Tehtäväkuvat on päivitettävä, mikäli ne eivät ole ajantasalla. Uusia tehtäväkuvia tehdään tarpeen mukaan.

Tehtäväkuva ilmaisee tehtävän keskeiset tehtäväkokonaisuudet. Tehtäväkuva ei tarvita, mikäli tasokuvaukset ovat tarpeeksi yksityiskohtaiset ja keskeiset tehtäväkokonaisuudet käyvät niistä ilmi. Tehtäväkuvan merkitys korostuu hinnoittelemattomissa tehtävissä.

OSVA-tasoa määriteltäessä keskeiset tehtäväkokonaisuudet arvioidaan osaamisen ja vastuun näkökulmista.

Tehtäväkuvien pitää olla yhteismitallisia, jotta objektiivinen arviointi on mahdollista. Tehtävissä suositetaan mallitehtäväkuvia. Tehtäväkuva ei tarvitse tehdä kaikille henkilöille erikseen silloin, kun henkilöt tekevät samanlaisia tehtäviä. Tällöin voidaan tehdä esim. mallitehtäväkuva ja täydentää sitä tarvittaessa.

8. Kokonaisarviointi

Kokeilumääräyksissä tehtävän sijoittaminen oikealle OSVA-tasolle tehdään kokonaisarvioinnilla. Kokonaisarviointi suoritetaan mahdollisimman yhteismitallisesti ja tasokuvauksissa ennalta määritellyin perustein.

Kokonaisarvioinnin kohteena ovat samaan palkkahinnoittelukohtaan kuuluvat tehtävät ja näiden keskinäinen vertailu. Kokonaisarviointi voidaan ulottaa koskettamaan kokeiluliitteen eri palkkahinnoittelukohdissa olevia tehtäviä, jotka ovat vertailukelpoisia keskenään.

9. Yhteistyö henkilöstön edustajien kanssa

Mikäli kokeilumääräysten käyttöönotosta sovitaan paikallisesti, kokeilukaudeksi perustetaan paikallinen palkkausryhmä, joka seuraa kokeilun etenemistä. Täydentävät paikalliset tasokuvaukset valmistellaan yhteistyössä luottamusmiesten kanssa.

Paikallisessa palkkausryhmässä käsitellään yhdessä esille tulleet soveltamisen ongelmat, selvitetään eri ratkaisuvaihtoehdot ja pyritään yksimieliseen ratkaisuun. Viime kädessä työnantaja vastaa palkkausjärjestelmää koskevista päätöksistä ja linjanvedoista.

Kokeilumääräyksistä ei asian luonteen vuoksi voi käydä pääsopimuksen mukaisia paikallisia erimielisyysneuvotteluita.

Luottamusmiehellä on oikeus saada nähtäväksi tehtäväkuvat, OSVA-tasojen määritykset ja OSVA-tasoille määritetyt tehtävät.

10. Tasopalkasta päättäminen

Tässä dokumentissa pykälät. Kokeiluliitteet ovat eri dokumenteissa. Lisäksi tekstiä yleiskirjeeseen.

Työnantaja päättää sovellettavasta OSVA-tasosta ja sen mukaisesta tasopalkasta.

Samaan palkkahinnoittelukohtaan samaan OSVA-tasoon kuuluvien tasopalkat tulee olla samansuuruiset. OSVA-tasojen tasopalkkojen välillä tulee olla tarkoituksen mukainen välily, joka huomioi osaamisen ja vastuun lisääntymisen.

OSVA-tasojen tasopalkat on määritettävä tason korkeimman palkan mukaan. Kokeilun aikana työnantaja nostaa palkansaajien tasopalkat kunkin tason (C1- E1) vähintään **mediaaniin**.

Työnantajan on käytettävä harkintavaltaansa siten, että sovellettava OSVA-taso määritellään mahdollisimman objektiivisesti.

Tavoitteena on, että samaan palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien tasopalkat ovat OSVA-tasojen tasokuvausten määrittelyn mukaisessa suhteessa toisiinsa. Se että samaan palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien tehtävien OSVA-taso ei eroa toisistaan, ei merkitse sitä, että käytetään automaattisesti C1-tasoa.

11. Kokeilumääräysten käyttöönotto

Kokeilumääräysten käyttöönotosta sovitaan paikallisella virka- ja työehtosopimuksella.

Kokeilumääräysten voimassa ollessa uusille palkattaville työntekijöille määritellään kokeilumääräysten mukainen tasopalkka. Työsuhteisen kanssa sovitaan kuitenkin työsuhteen työntantajalla ennen kokeilua käytössä olleen TVA-järjestelmän mukainen tehtäväkohtainen palkka.

6 § Tehtävämuutoksen vaikutus OSVA-tasoon

1 mom.

Jos viranhaltijan/työntekijän tehtävä ja OSVA-taso muuttuvat vähintään kahden viikon ajaksi toiseen virkaan/tehtävään siirtymisen tai tehtävien uudelleen järjestelyjen vuoksi, tasopalkkaa tarkistetaan, jos se ei vastaa muuttuneita tehtäviä.

- 1) Tasopalkka korottuu tehtävämuutosajankohdasta, kun OSVA-taso nousee.
- 2) Tasopalkka alentuu kahdeksan viikon kuluttua OSVA-tason laskemisesta.
- 3) Tasopalkka alentuu tehtävämuutosajankohdasta, jos OSVA-taso laskee, kun
 - työntekijä hakeutuu alemman tasopalkan työhön,
 - tai tasopalkaltaan alempaa työtä tarjotaan lomautuksen sijaan tai työntekijän omasta pyynnöstä
 - siirrytään toiseen virkaan.

Tässä dokumentissa pykälät. Kokeiluliitteet ovat eri dokumenteissa. Lisäksi tekstiä yleiskirjeeseen.

Soveltamisohje

Viranhaltijoiden/työntekijöiden tehtävissä tapahtuneita muutoksia on tarkasteltava tehtävämuutosten yhteydessä. Muutokset on päivitettävä tehtäväkuvaan. Tehtävien muutos voi tapahtua myös vähitellen pidemmän ajan kuluessa. Asiaa on hyvä tarkastella vuosittain.

Sovellettavaa OSVA-tasoa ei voi alentaa, jos tehtävän osaamisen ja vastuun yhdistelmässä ei tapahdu muutoksia.

2 mom.

Vuosilomasijaisuuksissa tasopalkkoja ei alenneta ja tasopalkan korottaminen koskee vain vähintään kaksi viikkoa kestäviä yhdenjaksoisia sijaisuuksia, jolloin tarkistamisajankohta on sijaisuuden alkaminen.

Soveltamisohje (1 mom. ja 2 mom.)

Tasokuvaukset määrittelevät, milloin osaaminen ja vastuu tehtävässä on muuttunut niin, että edellytykset toiselle tasolle siirtymiselle ovat olemassa. Tämä voi tapahtua esimerkiksi siirrossa toiseen virkaan tai tehtävään. Tasopalkkaa ei muuteta, jos tilapäinen siirto toiseen virkaan tai tehtävään tai tilapäiset tehtävämuutokset on otettu huomioon tasoa määriteltäessä.

Tehtävään sovellettavan palkkahinnoittelukohdan muuttuessa OSVA-taso määritellään uuden sovellettavan palkkahinnoittelukohdan mukaiseksi.

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

Tehtävämuutoksella tarkoitetaan myös virantoimitusvelvollisuuden muuttamista.

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

7 § Tasopalkkalisä (TALI)

1 mom.

Tasopalkan lisäksi voidaan maksaa euromääräistä tasopalkkalisää.

Tässä dokumentissa pykälät. Kokeiluliitteet ovat eri dokumenteissa. Lisäksi tekstiä yleiskirjeeseen.

Soveltamisohje:

Tasopalkkalisää (TALI) on mahdollista käyttää sekä palkkahinnoitteluliitteissä ja palkkahinnoittelun ulkopuolisissa tehtävissä.

Lisää maksetaan, mikäli yksikössä on käytössä lisätehtäviä, joita ei ole huomioitu tasopalkkaa määriteltäessä.

Esimerkkejä lisätehtävistä on mainittu kokeiluliitteissä ja niistä voidaan myös paikallisesti sopia.

Kokeilumääräyksissä tasopalkkalisää sovelletaan ainakin hinnoittelukohdassa 05VKA054 (lastenhoitajat).

2 mom.

Tasopalkkakategorioita on kolme.

Soveltamisohje:

Kokeilumääräyksissä tasopalkan euromäärät sovitaan paikallisessa sopimuksessa.

Kokeiluun siirryttäessä lisätehtävästä maksettu osa tehtäväkohtaista palkkaa tai ns. tehtäväkohtainen lisä muutetaan tasopalkkalisäksi.

Jos siirtymävaiheessa tehtäväkohtaisesta palkasta tai tehtävälisästä siirretään osa tasopalkkalisäksi, on selkeästi määritettävä, mistä tehtävästä/lisätehtävästä korvaus on maksettu.

3 mom.

Tasopalkkalisää maksetaan lisätehtävän keston ajan.

Soveltamisohje:

Tasopalkkalisä on sidoksissa lisätehtävään. TALI ei poistu, jos lisätehtävä ei poistu.

Tasopalkkalisä on osa varsinaista palkkaa mutta se on erillinen palkkaelementti tasopalkkaan nähden. Tasopalkkalisä lasketaan mukaan työkokemuksellisää määriteltäessä.

8 § Paikallisen sopimuksen irtisanominen

1 mom.

Kokeilumääräyksiä perusteella sovitun paikallisen sopimuksen irtisanomisaika on 1 kuukausi.

Soveltamisohje:

Tässä dokumentissa pykälät. Kokeiluliitteet ovat eri dokumenteissa. Lisäksi tekstiä yleiskirjeeseen.

Mikäli paikallista sopimusta ei haluta kokeilun jälkeen jatkaa sopijaosapuolen toimesta, palataan KVTES:n mukaisiin palkkausmääräyksiin. Muutettaessa tasopalkkaa takaisin tehtäväkohtaiseksi palkaksi tulee huomioida kokeiluaikana voimaan tulleet KVTES:n yleiskorotukset ja vastaavat korotukset. Kokeilun aikana maksettu tasopalkkalisä poistuu tai palautuu tehtäväkohtaiseen palkkaan.

Paikallisessa sopimuksessa voidaan sopia käytettäväksi myös pääsopimuksen mukaista irtisanomisaikaa.

KOKEILU-KVTES-pykälät-versio10-2022-04-26-SOVLTK.docx

--

Päivitetty 24.3.2022
Osa yleiskirjeeseen tulevasta tekstistä

SIMULOINTI - JA KOKEILUMÄÄRÄYKSIÄ KOSKEVAAN YLEISKIRJEeseen

Paikallinen simulointi

Tasopalkkajärjestelmän käyttöönottoa edeltää paikallisella tasolla järjestelmän simulointi, jonka aikana järjestelmän vaikutuksia palkkaukseen testataan. Simulointivaiheen tarkoitus on asettaa tehtävät määräysten mukaisesti uusille tasoille. Simuloinnin aikana palkansaajien palkkaan ei tehdä muutoksia. Simulointiin on hyvä varata riittävästi aikaa, käytännössä simulointiin riittää 2-4 kuukautta. Simulointi päättyy viimeistään marraskuussa 2022. KT kerää tiedot simuloinneista ja ne tulee antaa KT:n käyttöön viivytyksettä simuloinnin päättyttyä. Materiaalia tarvitaan valtakunnantason välitarkastelua varten.

Valtakunnantason välitarkastelu

KT ja pääsopijajärjestöt varaavat tilaisuuden paikallisten simulointien jälkeen päivittää tarvittavilta osin KVTES liitteen 19 määräyksiä ja soveltamisohjeita. Mikäli asiasta ei päästä yhteisymmärrykseen, jatketaan kokeiluihin liitteessä 19 sovitulla määräyksillä. Osapuolten neuvottelutyön tulee olla valmis 28.2.2023mennessä.

Paikallinen kokeiluvaihe

Kokeilumääräykset voi ottaa käyttöön aikaisintaan 1.4.2023. Kokeiluperiodi kestää maksimissaan puoli vuotta.

Mikäli simulointivaiheesta ei haluta edetä kokeiluvaiheeseen jonkun paikallisen sopimuksen osapuolen toimesta (työnantaja, joku pääsopijajärjestöistä), kokeilua ei toteuteta.

Mediaanipalkkaa käytetään vain tässä kokeilussa.

22.2.2022 kokouksen perusteella tehdyt muutokset **SITOUMUKSETTA**
Tässä dokumentissa paikallisen sopimisen malli. Pykälät ja yleiskirjeeseen-osuus on erikseen

Yleiskirjeen liitteeksi

Paikallisen sopimisen malli Liitteen 19 Simulointi- ja kokeilumääräysten käyttöönottamiseksi.

1 § Sopijaosapuolet (kunta/ kuntayhtymä ja kaikki pääsopijajärjestöt)

2 § Mihin ryhmiin Liitettä 19 Simulointi- ja kokeilumääräykset tasopalkkamääräyksistä ja kokeiluliitteistä sovelletaan

- koskee kaikkia KVTES:n soveltamisalaan kuuluvia viranhaltijoita/työntekijöitä, poikkeuksena:
 - omassa kodissaan työskentelevät perhepäivähoitajat (KVTES Liite 12)
 - työnantajan edustajat (KVTES II luku 17 §)
 - vähimmäispalkkaa saavat (KVTES II luku 3 §)
 - KVTES:n piirissä olevat ns. epäpätevät varhaiskasvatuksen opettajat

3 § Tasopalkkamalliin siirtyminen

- ajankohta
- määräajan pituus
- paluu valtakunnallisen sopimuksen mukaiseen tehtävän vaativuudenarviointiin (paikallinen TVA-järjestelmä)

4 § Paikalliset tarkennukset hinnoittelukohtaisiin tasopalkkamalleihin

- luettelo

5 § Hinnoittelematomat ryhmät, jotka tasopalkkamallissa

- luettelo

6 § Tasopalkkalisän käyttöönotto

- mitkä ryhmät mukana:
 - 05VKA054- ryhmän palkansaajat (lastenhoitajat), mikäli lisätehtäviä käytössä
 - mahdollisesti paikallisesti sovitut muut ryhmät (palkkahinnoittelukohtat)
- paikallisesti sovitut euromäärät (kolme kategoriaa) per palkkahinnoittelukohta

22.2.2022 kokouksen perusteella tehdyt muutokset **SITOUMUKSETTA**
Tässä dokumentissa paikallisen sopimisen malli. Pykälät ja yleiskirjeeseen-osuus on erikseen

7 § Kustannusten kattaminen kokeiluvaiheen aikana

- simulointivaiheen tulokset selostettuna, mahdollisimman tarkka arvio kustannuksista

8 § Paikallisen sopimuksen irtisanominen

- vaihtoehtoina pääsopimuksen mukainen 3 kuukautta tai kokeilumääräysten 7 § mukainen 1 kuukauden irtisanomisaika

9 § muuta ?

KOKEILU-KVTES-paik sop malli-versio10-2022-02-23.docx

Liite 19 Kokeilumääräykset Liite 1

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

Liitteen sisältö
Soveltamisala (1 §)

Eräiden hallinnon asiantuntijatehtävien ja toimistoalan tehtävien palkkahinnoittelu (2 §)

- Eräät hallinnon asiantuntijatehtävät (01ASI040)
- Toimistoalan vaativat ammattitehtävät ja ammattitehtävät (01TOI060)

ICT-alan tehtävien palkkahinnoittelu (3 §)

- ICT-alan asiantuntijatehtävät (01ICT040)
- ICT-alan ammattitehtävät (01ICT060)

Sisäisen palvelutoiminnan tehtävien palkkahinnoittelu (4 §)

- Sisäisen palvelutoiminnan tehtävät (01PER070)

1 § Soveltamisala

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

Palkkahinnoittelun yhteinen soveltamisohje

Hinnoittelun ulkopuolisia tehtäviä ovat mm.

- Hallinnon johtotehtävät
- Hallinnon vaativat päätöksenteko-, esittely- ja valmistelutehtävät
- ICT-alan johtotehtävät

- Viraston tai kanslian virasto- ja laitospalvelun esimiestyö (vastaava vahtimestari)
- KVTES:n palkkausluvun 17 §:n mukaiset työnantajan edustajat
- Mikäli palkkahinnoittelukohdassa 01ASI040 tehtävässä edellytettäisiin ylempää korkeakoulututkintoa, niin tehtävä on hinnoittelematon.
- Hinnoittelun ulkopuolisen palkkauksen määrittämisestä ks. KVTES:n kokeilumääräysten palkkausluvun 4 § soveltamisohjeineen ja KVTES:n palkkausluvun ja 17 § soveltamisohjeineen.

1 a § Kokeiluun liittyviä soveltamisohjeita

OSVA-tasoa määritettäessä on otettava huomioon mm:

- Mikäli palkkahinnoittelukohtaan kuuluvalla edellytetään korkeampaa koulutustasoa kuin mitä palkkahinnoittelukohdassa on todettu tai tämän lisäksi alan erikoistumiskoulutusta, erityispätevyyttä tai ammatillista jatkokoulutusta, on tämä yleensä osoitus siitä, että myös sovellettava OSVA-taso on korkeampi kuin C1.
- Vaikka palkkahinnoittelukohdan kelpoisuusehdoissa ei edellytettäisi em. lisäpätevyyttä, voi viranhaltijan tai työntekijän työuran aikana hankitut taidot ja tiedot johtaa käytännössä siihen, että hänelle annetaan tavallista normaalitasoa vaativampia tehtäviä, mikä on otettava huomioon OSVA-tasoa määrittäessä.
- Katso tarkemmin kokeilumääräysten 4 ja 5 §.

Tasopalkkalisä

- Paikallisesti sopien tasopalkkalisä voidaan ottaa käyttöön tämän liitteen palkkahinnoittelukohdissa. Tasopalkkalisää voidaan maksaa sellaisista tehtäviin liittyvistä elementeistä, joita ei ole otettu huomioon arvioitaessa tasopalkka. Katso tarkemmin kokeilumääräysten 7 §.

2 § Eräiden hallinnon asiantuntijatehtävien ja toimistoalan tehtävien palkkahinnoittelu

Palkkahinnoittelun soveltamisesta ja OSVA-tasojen ja tasopalkan määrittämisestä, ks. KVTES:n kokeilumääräysten palkkausluvun 3 §, 5 § ja 6 § soveltamisohjeineen.

Eräät hallinnon asiantuntijatehtävät (01ASI040)

Tähän palkkahinnoittelukohtaan voivat kuulua suunnittelu- ja muut asiantuntijatehtävät esimerkiksi hallintopalveluissa, taloushallinnossa, viestinnässä, asiakirjahallinnassa ja henkilöstöhallinnossa.

Tehtäviin voi kuulua asiantuntijatehtävien lisäksi myös esimiestehtäviä.

Tehtävät edellyttävät soveltuvaa korkeakoulututkintoa.

Tähän palkkahinnoittelukohtaan voivat kuulua esimerkiksi hallintosihteeri, koulutus-, talous-, henkilöstö-, viestinnänsuunnittelija, kehittämisen asiantuntija,

kääntäjä ja tiedottaja.

OSVA-tasojen soveltamisohje

Tehtävä sijoitetaan tehtävässä vaadittavan osaamisen ja vastuun yhdistelmän perusteella OSVA-tasolle: C1, D1 tai E1. OSVA-tasoa A1 käytetään poikkeustapauksissa. Katso KVTES:n kokeilumääräysten palkkausluvun 3 §, 5 § ja 6 §.

Sovellettavaan OSVA-tasoon (D1, E1) vaikuttavat:

- vastuu tehtäväkokonaisuudesta tai erityistehtävästä
 - o tehtäviin kuuluu itsenäinen valmisteluvastuu tai esittelijän vastuu
 - o erityisasiantuntijana omalla sektorilla
 - o erityisvastuu oman hallinnonalan palveluiden ja toiminnan suunnittelussa
- työryhmän tai kehittämisryhmän vetovastuu
- koko organisaatioon, alueellisesti tai valtakunnallisesti vaikuttava kehittämistehtävä tai erityisvastuu
- esihenkilönä tai esihenkilön varahenkilönä toimiminen
- muut paikallisesti määritellyt kriteerit

Kokeilumääräykset 01ASI040 OSVA-tasot	1.3.2022	1.kk.202v	1.kk.202v
E1 Eräät hallinnon asiantuntijatehtävät, jotka edellyttävät erittäin vaativaa osaamisen ja vastuun yhdistelmää			
D1 Eräät hallinnon asiantuntijatehtävät, jotka edellyttävät vaativaa osaamisen ja vastuun yhdistelmää			
C1 Eräät hallinnon asiantuntijatehtävät, jotka edellyttävät normaalitason osaamisen ja vastuun yhdistelmää	2 630,35 €		
A1 Eräät hallinnon asiantuntijatehtävät, joissa ei toteudu normaalitason osaamisen ja vastuun yhdistelmä	2 630,35 € - enintään 10%		

Toimistoalan vaativat ammattitehtävät ja ammattitehtävät (01TOI062)

Sopijaosapuolet päättävät kokeilumääräysten osalta tehtyjen simuloinnin perusteella sen, että onko kokeilumääräyksissä yksi (01TOI60) tai kaksi toimistohinnoittelukohtaa (01TOI062, 01TOI064).

Tehtävät edellyttävät yleensä soveltuvaa alempaa korkeakoulututkintoa tai ammatillista perustutkintoa tai vastaavia aikaisempia tutkintoja.

Tähän palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien päätehtävänä on esimerkiksi taloushallinnon, palkanlaskennan, arkiston ja asiakirjahallinnan, asiakaspalvelun, hallintopalvelun, henkilöstöhallinnon, johdon tuen ja muut toimistoalan vaativat ammattitehtävät.

Tehtäviin voi kuulua lisäksi myös esimiestehtäviä ja työnjohtotehtäviä

Palkkahinnoittelukohdassa on tyypillistä, että tehtävien vastuullisuus ja itsenäisyys voivat vaihdella merkittävästi samassa organisaatiossa.

Tähän palkkahinnoittelukohtaan voivat kuulua esimerkiksi toimisto-, koulu-, palvelu-, palkka-, talous-, hallinto-, opinto-, laskenta-, koulutus-, osasto-, arkistos sihteeri, kanslisti, etuuskäsittelijä, toimistonhoitaja, kirjanpitäjä ja sihteeri.

OSVA-tasojen soveltamisohje

Tehtävä sijoitetaan tehtävässä vaadittavan osaamisen ja vastuun yhdistelmän perusteella OSVA-tasoille: C1, D1 tai E1. OSVA-tasoa A1 käytetään poikkeustapauksissa. Katso KVTES:n kokeilumääräysten palkkausluvun 3 §, 5 § ja 6 §.

Sovellettavaan OSVA-tasoon (D1, E1) vaikuttavat:

- vaativimmat ja vastuullisimmat ammattitehtävät:
 - o itsenäistä ja harkinnanvaraista päätöksentekoa asiakaspäätöksissä
- vaativat tai laajat ja monipuoliset ammattitehtävät:
 - o (asiantuntijuuden laajuus, valmisteluvastuun itsenäisyys, syvälinen erityisosaaminen, omaa yksikköä laajempi ohjelmiston pääkäyttäjä, koordinaointitehtävä)
- esihenkilö tai esihenkilön varahenkilö, tiimivastaava
- muut paikallisesti määritellyt kriteerit

Kokeilumääräykset 01TOI062 OSVA-tasot	1.3.2022	1.kk.202v	1.kk.202v
E1 Toimistoalan vaativat ammattitehtävät ja ammattitehtävät, jotka edellyttävät erittäin vaativaa osaamisen ja vastuun yhdistelmää			
D1 Toimistoalan vaativat ammattitehtävät ja ammattitehtävät, jotka edellyttävät vaativaa osaamisen ja vastuun yhdistelmää			
C1 Toimistoalan vaativat ammattitehtävät ja ammattitehtävät, jotka edellyttävät normaalitason osaamisen ja vastuun yhdistelmää	jää tyhjäksi		
A1 Toimistoalan vaativat ammattitehtävät ja ammattitehtävät, joissa ei toteudu normaalitason osaamisen ja vastuun yhdistelmä	jää tyhjäksi		

Toimistoalan ammattitehtävät (01TOI064)

Tehtävät edellyttävät yleensä soveltuvaa ammatillista perustutkintoa.

Tähän palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien päätehtävänä on toimistoalan yleiset ammattitehtävät. Työ muodostuu erilaisista tavanomaisista perustoimistotehtävistä.

Palkkahinnoittelukohdassa on tyypillistä, että tehtävien vastuullisuus ja itsenäisyys voivat vaihdella merkittävästi samassa organisaatiossa.

Tähän palkkahinnoittelukohtaan voivat kuulua esimerkiksi tekstinkäsittelijä, toimistotyöntekijä, toimistos sihteeri, palveluneuvoja ja puhelunvälittäjä.

OSVA-tasojen soveltamisohje

Tehtävä sijoitetaan tehtävässä vaadittavan osaamisen ja vastuun yhdistelmän perusteella OSVA-tasolle: C1, D1 tai E1. OSVA-tasoa A1 käytetään poikkeustapauksissa. Katso KVTES:n kokeilumääräysten palkkausluvun 3 §, 5 § ja 6 §.

Sovellettavaan OSVA-tasoon (D1, E1) vaikuttavat:

- vaativimmat ja vastuullisimmat tehtävät
- vaativat tai laajat ja monipuoliset tehtävät
- muut paikallisesti määritellyt kriteerit

Kokeilumääräykset 01TOI064 OSVA-tasot	1.3.2022	1.kk.202v	1.kk.202v
E1 Toimistoalan ammattitehtävät, jotka edellyttävät erittäin vaativaa osaamisen ja vastuun yhdistelmää			
D1 Toimistoalan ammattitehtävät, jotka edellyttävät vaativaa osaamisen ja vastuun yhdistelmää			
C1 Toimistoalan ammattitehtävät, jotka edellyttävät normaalitason osaamisen ja vastuun yhdistelmää	jää tyhjäksi		
A1 Toimistoalan ammattitehtävät, joissa ei toteudu normaalitason osaamisen ja vastuun yhdistelmä	2 109,30 €		

3 § ICT-alan tehtävien palkkahinnoittelu

ICT-alan asiantuntijatehtävät (01ICT040)

Tähän palkkahinnoittelukohtaan voivat kuulua toimialasta riippumatta esimerkiksi ICT-alan suunnittelu- ja muut asiantuntijatehtävät, joihin liittyy esimerkiksi vaativien ja laajojen tietojärjestelmien suunnittelu ja toteuttaminen. Tehtäviin voi kuulua myös esimiestehtäviä.

Tehtävät edellyttävät soveltuvaa korkeakoulututkintoa.

OSVA-tasojen soveltamisohje

Tehtävä sijoitetaan tehtävässä vaadittavan osaamisen ja vastuun yhdistelmän perusteella OSVA-tasolle: C1, D1 tai E1. OSVA-tasoa A1 käytetään poikkeustapauksissa. Katso KVTES:n kokeilumääräysten palkkausluvun 3 §, 5 § ja 6 §.

Sovellettavaan OSVA-tasoon (D1, E1) vaikuttavat:

- Vaativien sekä vaikuttavuudeltaan laajojen tietojärjestelmien erityisasiantuntijatehtävät
 - o sisältäen esimerkiksi kehittämistehtäviä, sopimukseen liittyvä asiantuntijuutta, opetus- ja koulutustehtäviä
- Vaativat ja vastuulliset tietojärjestelmä- ja erityisasiantuntijatehtävät ja kunta/palvelualueitasoinen koordinointi
 - o sisältäen esimerkiksi sopimuksien toteuttamisen seuranta, tietoteknisen ympäristön suunnittelu- ja kehittämistehtäviä
 - o projektipäällikön tehtävät laajoissa tieto- ja viestintäteknikan projekteissa

- ict-alan osaamisen lisäksi jonkun muun erityisalan osaamisvaatimus
- esihenkilö, tiiminvetäjä, projektinvetäjä
- muut paikallisesti määritellyt kriteerit

Kokeilumääräykset 01ICT040 OSVA-tasot	1.3.2022	1.kk.2022v	1.kk.2022v
E1 ICT-alan asiantuntijatehtävät, jotka edellyttävät erittäin vaativaa osaamisen ja vastuun yhdistelmää			
D1 ICT-alan asiantuntijatehtävät, jotka edellyttävät vaativaa osaamisen ja vastuun yhdistelmää		-	
C1 ICT-alan asiantuntijatehtävät, jotka edellyttävät normaalitason osaamisen ja vastuun yhdistelmää	2 421,26 €		
A1 ICT-alan asiantuntijatehtävät, joissa ei toteudu normaalitason osaamisen ja vastuun yhdistelmä	2 421,26 € - enintään 10 %		

ICT-alan ammattitehtävät (01ICT060)

Tähän palkkahinnoittelukohtaan voivat kuulua esimerkiksi ICT-alan suunnittelu- ja muut asiantuntijatehtävät sekä käytön ja sovellusten tukitehtävät sekä laitteiden tekninen käyttö, käytön suunnittelu ja tekniset tukitehtävät. Tehtäviin saattaa kuulua työjohtotehtäviä.

Tehtävät edellyttävät yleensä soveltuvaa alempaa korkeakoulututkintoa, vastaavaa aikaisempaa opistoasteista tutkintoa tai ammatillista perustutkintoa.

OSVA-tasojen soveltamisohje

Tehtävä sijoitetaan tehtävässä vaadittavan osaamisen ja vastuun yhdistelmän perusteella OSVA-tasolle: C1, D1 tai E1. OSVA-tasoa A1 käytetään poikkeustapauksissa. Katso KVTES:n kokeilumääräysten palkkausluvun 3 §, 5 § ja 6 §.

Sovellettavaan OSVA-tasoon (D1, E1) vaikuttavat:

- suunnittelutehtävät liittyen tietojärjestelmien toimivuuteen ja kehittämiseen
- Työasematukeen liittyvät erityisasiantuntija- ja kehittämistehtävät
- Palvelimiin, tietoverkkoihin ja/tai tietokantoihin sekä tieto- ja viestintäteknikkaympäristöön liittyvät erityisasiantuntija- ja kehittämistehtävät.
- esihenkilö, tiiminvetäjä
- muut paikallisesti määritellyt kriteerit

Kokeilumääräykset 01ICT060 OSVA-tasot	1.3.2022	1.kk.2022v	1.kk.2022v
E1 ICT-alan ammattitehtävät, jotka edellyttävät erittäin vaativaa osaamisen ja vastuun yhdistelmää			
D1 ICT-alan ammattitehtävät, jotka edellyttävät vaativaa osaamisen ja vastuun yhdistelmää			
C1 ICT-alan ammattitehtävät, jotka edellyttävät normaalitason osaamisen ja vastuun yhdistelmää	jää tyhjäksi		

A1 ICT-alan ammattitehtävät, joissa ei toteudu normaalitason osaamisen ja vastuun yhdistelmä	2 191,27 €		
--	------------	--	--

4 § Sisäisen palvelutoiminnan tehtävien palkkahinnoittelu

Sisäisen palvelutoiminnan tehtävät (01PER070)

Sisäisen palvelutoiminnan tehtäviin kuuluu mm. vahtimestari-, virastomestari- ja lähettitehtävät.

Tähän palkkahinnoittelukohtaan voivat kuulua esimerkiksi vahtimestari, virastomestari, lähetti.

OSVA-tasojen soveltamisohje

Tehtävä sijoitetaan tehtävässä vaadittavan osaamisen ja vastuun yhdistelmän perusteella OSVA-tasolle: C1, D1 tai E1. OSVA-tasoa A1 käytetään poikkeustapauksissa. Katso KVTES:n kokeilumääräysten palkkausluvun 3 §, 5 § ja 6 §.

Sovellettavaan OSVA-tasoon (D1, E1) vaikuttavat:

- usean tehtäväalueen hallinta ja tehtävien monipuolisuus
- tilaisuuksien suunnitteluun ja toteutukseen liittyvät tehtävät osana tiimiä
- muut paikallisesti määritellyt kriteerit

Kokeilumääräykset 01PER070 OSVA-tasot	1.3.2022	1.kk.202v	1.kk.202v
E1 Sisäisen palvelutoiminnan tehtävät, jotka edellyttävät erittäin vaativaa osaamisen ja vastuun yhdistelmää			
D1 Sisäisen palvelutoiminnan tehtävät, jotka edellyttävät vaativaa osaamisen ja vastuun yhdistelmää			
C1 Sisäisen palvelutoiminnan tehtävät, jotka edellyttävät normaalitason osaamisen ja vastuun yhdistelmää	jää tyhjäksi		
A1 Sisäisen palvelutoiminnan tehtävät, joissa ei toteudu normaalitason osaamisen ja vastuun yhdistelmä	1 803,27 €		

Palkkahinnoittelun soveltamisohje

Palkkahinnoittelukohta (01TOI062 ja 01TOI064)

Mikäli palkkahinnoittelukohdassa 01TOI062 tai 01TOI064 toimistotyötä tekevän säännöllinen työaika on poikkeuksellisesti yleistyöaikajärjestelmän mukainen (keskimäärin 38 tuntia 15 minuuttia/viikko ja työaikaan kuulumaton ruokailutauko), ko. työaikaa tekevät jäävät simuloinnin ja kokeilun ulkopuolelle.

Mikäli palkkahinnoittelukohdassa 01TOI062 tai 01TOI064 toimistotyötä tekevän säännöllinen työaika on poikkeuksellisesti yleistyöaikajärjestelmän mukainen (keskimäärin 38 tuntia 15 minuuttia/viikko ja työaikaan kuulumaton ruokailutauko), maksettava tasopalkka on vähintään 5 % korkeampi kuin A1-tason tasopalkka.

KOKEILU liite 01-versio10-2022-04-26.docx

Liite 19 Simulointi- ja kokeilumääräykset Liite 2

Kulttuuri- ja vapaa-aikapalvelujen henkilöstö

Sisällys:

- **Soveltamisala (1 §)**
- **Kirjastopalvelujen palkkahinnoittelu (2 §)**
- **Museopalvelujen palkkahinnoittelu (3 §)**
- **Kulttuuri-, liikunta-, nuoriso- ja vapaa-aikapalvelujen palkkahinnoittelu (4 §)**

1 § Soveltamisala

Tätä liitettä sovelletaan kirjasto-, museo-, kulttuuri-, liikunta-, nuoriso- ja vapaa-aikapalvelujen tehtävissä toimiviin työntekijöihin/viranhaltijoihin, kuten jäljempänä ilmenee.

Palkkahinnoittelun yhteinen soveltamisohje

Hinnoittelun ulkopuoliset johtotehtävät

- Ao. palvelukokonaisuutta johtava työntekijä/viranhaltija tehtävänimikkeestä riippumatta, esimerkiksi kirjastotoimen-, museotoimen-, kulttuuritoimen-, liikuntatoimen-, nuorisotoimen- ja vapaa-aikatoimenjohtaja

Hinnoittelun ulkopuolisen palkkauksen määrittämisestä ks. KVTES:n palkkausluvun 17 § soveltamisohjeineen ja kokeilumääräysten palkkausluvun 4 § soveltamisohjeineen.

1 a § Kokeiluun liittyviä soveltamisohjeita

OSVA-tasoa määritettäessä on otettava huomioon mm:

- Mikäli palkkahinnoittelukohtaan kuuluvalta edellytetään korkeampaa koulutustasoa kuin mitä palkkahinnoittelukohdassa on todettu tai tämän lisäksi alan erikoistumiskoulutusta, erityispätevyyttä tai ammatillista jatkokoulutusta, on tämä yleensä osoitus siitä, että myös sovellettava OSVA-taso on korkeampi kuin C1.
- Vaikka palkkahinnoittelukohdan kelpoisuusehdoissa ei edellytetäisi em. lisäpätevyyttä, voi viranhaltijan tai työntekijän työuran aikana hankitut taidot ja tiedot johtaa käytännössä siihen, että hänelle annetaan tavanomaista

normaalitasoa vaativampia tehtäviä, mikä on otettava huomioon OSVA-tasoa määrättäessä.

- Katso tarkemmin kokeilumääräysten 4 ja 5 §.

Tasopalkkalisä

- Paikallisesti sopien tasopalkkalisä voidaan ottaa käyttöön tämän liitteen palkkahinnoittelukohdissa. Tasopalkkalisää voidaan maksaa sellaisista tehtäviin liittyvistä elementeistä, joita ei ole otettu huomioon arvioitaessa tasopalkka. Katso tarkemmin kokeilumääräysten 7 §.

2 § Kirjastopalvelujen palkkahinnoittelu

Palkkahinnoittelun soveltamisesta ja OSVA-tasojen ja tasopalkan määrittelystä, ks. KVTES:n kokeilumääräysten palkkausluvun 3 §, 5 § ja 6 § soveltamisohjeineen.

Kirjastopalvelujen johto- ja esimiestehtävät (02KIR020)

Tähän palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien päätehtävinä ovat kirjaston johto- ja esimiestehtävät. Tehtäviin voi kuulua asiakastyötä.

Tehtävät edellyttävät soveltuvaa ylempää korkeakoulututkintoa.

Tähän palkkahinnoittelukohtaan voivat kuulua esimerkiksi kirjastonjohtaja, aluekirjaston johtaja, osastonjohtaja ja kirjaston palvelupäällikkö.

OSVA-tasojen soveltamisohje

Tehtävä sijoitetaan tehtävässä vaadittavan osaamisen ja vastuun yhdistelmän perusteella OSVA-tasolle: C1, D1 tai E1. OSVA-tasoa A1 käytetään poikkeustapauksissa. Katso KVTES:n kokeilumääräysten palkkausluvun 3 §, 5 § ja 6 §.

Sovellettavaan OSVA-tasoon (D1, E1) vaikuttavat:

- johdettavan yksikön koko, yksiköitten määrä ja alaisten/työntekijöitten määrä
- ainoa työntekijä kirjastoyksikössä ja kokonaisvastuu toiminnasta
- työryhmän tai kehittämisryhmän vetovastuu
- koko organisaatioon, alueellisesti tai valtakunnallisesti vaikuttava kehittämisestä tehtävä tai erityisvastuu
- muut paikallisesti määritellyt kriteerit

Kokeilumääräykset 02KIR020 OSVA-tasot	1.3.2022	1.kk.202v	1.kk.202v
E1 Kirjastopalvelujen yksikön tai vastualueen johtotehtävät, jotka edellyttävät erittäin vaativaa osaamisen ja vastuun yhdistelmää			
D1 Kirjastopalvelujen yksikön tai vastualueen johtotehtävät, jotka edellyttävät vaativaa osaamisen ja vastuun yhdistelmää			
C1 Kirjastopalvelujen yksikön tai vastualueen johtotehtävät, jotka edellyttävät normaalitason osaamisen ja vastuun yhdistelmää	2 630,35 €		
A1 Kirjastopalvelujen yksikön tai vastualueen johtotehtävät, joissa ei toteudu normaalitason	2 630,35 € - enintään 10		

osaamisen ja vastuun yhdistelmä	%		
---------------------------------	---	--	--

Kirjastopalvelujen asiantuntijatehtävät (02KIR042)

Tähän palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien päätehtävinä ovat kirjaston asiantuntijatehtävät kokoelmatyössä ja tietopalvelussa, kouluttaminen tai muun palvelun suunnittelu, koordinointi ja tuottaminen.

Tehtäviin voi sisältyä esimiestyötä.

Tehtävät edellyttävät soveltuvaa ylempää korkeakoulututkintoa.

Tähän palkkahinnoittelukohtaan voivat kuulua esimerkiksi kirjastonhoitaja, informaattikko ja erikoiskirjastonhoitaja.

OSVA-tasojen soveltamisohje

Tehtävä sijoitetaan tehtävässä vaadittavan osaamisen ja vastuun yhdistelmän perusteella OSVA-tasolle: C1, D1 tai E1. OSVA-tasoa A1 käytetään poikkeustapauksissa. Katso KVTES:n kokeilumääräysten palkkausluvun 3 §, 5 § ja 6 §.

Sovellettavaan OSVA-tasoon (D1, E1) vaikuttavat:

- esihenkilö, esihenkilön varahenkilönä toimiminen, tiimivastaava
- vastuu kirjastopalveluiden yksiköstä/yksiköistä esim. lähikirjasto tai omatoimikirjasto
- ainoa työntekijä kirjastoyksikössä
- työryhmän tai kehittämisryhmän vetovastuu
- koko organisaatioon, alueellisesti tai valtakunnallisesti vaikuttava kehittämistehtävä tai erityisvastuu
- muut paikallisesti määritellyt kriteerit

Kokeilumääräykset 02KIR042 OSVA-tasot	1.3.2022	1.kk.202v	1.kk.202v
E1 Kirjastopalvelujen asiantuntijatehtävät, jotka edellyttävät erittäin vaativaa osaamisen ja vastuun yhdistelmää			
D1 Kirjastopalvelujen asiantuntijatehtävät, jotka edellyttävät vaativaa osaamisen ja vastuun yhdistelmää			
C1 Kirjastopalvelujen asiantuntijatehtävät, jotka edellyttävät normaalitason osaamisen ja vastuun yhdistelmää	2 421,26 €		
A1 Kirjastopalvelujen asiantuntijatehtävät, joissa ei toteudu normaalitason osaamisen ja vastuun yhdistelmä	2 421,26 € - enintään 10%		

Kirjastopalvelujen vaativat ammattitehtävät (02KIR050)

Tähän palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien tehtävinä ovat kirjastoammatilliset

tehtävät, joissa vastataan asiakaspalvelun tai muun palvelukokonaisuuden tai sen osan toiminnasta.

Keskeisiä tehtäviä ovat asiakaspalvelu ja aineiston järjestely. Tehtäviin voi kuulua työnohjohtehtäviä.

Tehtävät edellyttävät soveltuvaa alemmaa korkeakoulututkintoa tai vastaavaa aikaisempaa opistoasteista tutkintoa tai soveltuvaa ammatillista perustutkintoa.

Tähän palkkahinnoittelukohtaan voivat kuulua esimerkiksi erikoiskirjastovirkailija, kirjastovirkailija, kirjastos sihteeri ja tietopalvelusihteeri.

OSVA-tasojen soveltamisohje

Tehtävä sijoitetaan tehtävässä vaadittavan osaamisen ja vastuun yhdistelmän perusteella OSVA-tasoille: C1, D1 tai E1. OSVA-tasoa A1 käytetään poikkeustapauksissa. Katso KVTES:n kokeilumääräysten palkkausluvun 3 §, 5 § ja 6 §.

Sovellettavaan OSVA-tasoon (D1, E1) vaikuttavat:

- esihenkilö, esihenkilön varahenkilönä toimiminen, tiimivastaava
- vastuu kirjastopalveluiden yksiköstä/yksiköistä esim. lähikirjasto tai omatoimikirjasto
- ainoa työntekijä kirjastoyksikössä ja kokonaisvastuu
- koko organisaatioon, alueellisesti tai valtakunnallisesti vaikuttava kehittämistehtävä tai erityisvastuu
- muut paikallisesti määritellyt kriteerit

Kokeilumääräykset 02KIR050 OSVA-tasot	1.3.2022	1.kk.202v	1.kk.202v
E1 Kirjastopalvelujen vaativat ammattitehtävät, jotka edellyttävät erittäin vaativaa osaamisen ja vastuun yhdistelmää			
D1 Kirjastopalvelujen vaativat ammattitehtävät, jotka edellyttävät vaativaa osaamisen ja vastuun yhdistelmää			
C1 Kirjastopalvelujen vaativat ammattitehtävät, jotka edellyttävät normaalitason osaamisen ja vastuun yhdistelmää	2 212,17 €		
A1 Kirjastopalvelujen vaativat ammattitehtävät, joissa ei toteudu normaalitason osaamisen ja vastuun yhdistelmä	2 212,17 € - enintään 10%		

Kirjastopalvelujen ammattitehtävät (02KIR060)

Tähän palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien tehtävienä ovat kirjastoammatilliset tehtävät. Keskeisiä tehtäviä ovat mm. asiakaspalvelu ja aineiston järjestely.

Tehtävät edellyttävät yleensä soveltuvaa ammatillista perustutkintoa.

Tähän palkkahinnoittelukohtaan voi kuulua esimerkiksi kirjastovirkailija.

OSVA-tasojen soveltamisohje

Tehtävä sijoitetaan tehtävässä vaadittavan osaamisen ja vastuun yhdistelmän perusteella OSVA-tasolle: C1, D1 tai E1. OSVA-tasoa A1 käytetään poikkeustapauksissa. Katso KVTES:n kokeilumääräysten palkkausluvun 3 §, 5 § ja 6 §.

Sovellettavaan OSVA-tasoon (D1, E1) vaikuttavat:

- laaja-alainen kehittämissuhteellinen tai erityisvastuu
- Laaja-alainen kirjastopalveluiden osaaminen mm. tapahtumien järjestäminen, eri osastoilla toimiminen ja sijaistaminen.
- Itsenäinen vastuu ja yksintyöskentely (sivukirjastot, omatoimikirjastot)
- muut paikallisesti määritellyt kriteerit

Kokeilumääräykset 02KIR060 OSVA-tasot	1.3.2022	1.kk.202v	1.kk.202v
E1 Kirjastopalvelujen ammattitehtävät, jotka edellyttävät erittäin vaativaa osaamisen ja vastuun yhdistelmää			
D1 Kirjastopalvelujen ammattitehtävät, jotka edellyttävät vaativaa osaamisen ja vastuun yhdistelmää			
C1 Kirjastopalvelujen ammattitehtävät, jotka edellyttävät normaalitason osaamisen ja vastuun yhdistelmää			
A1 Kirjastopalvelujen ammattitehtävät, joissa ei toteudu normaalitason osaamisen ja vastuun yhdistelmä	2 109,30 €		

Kirjastopalvelujen peruspalvelutehtävät (02KIR070)

Tähän palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien tehtävienä ovat peruspalvelutehtävät ja osallistuminen asiakaspalvelutyöhön kirjastossa. Tehtäviin voi kuulua mm. kirjastoaineiston käyttökuntoon laittaminen ja järjestäminen, tilojen valvonta.

Tähän palkkahinnoittelukohtaan voivat kuulua esimerkiksi järjestelyapulainen ja kirjastoavustaja.

OSVA-tasojen soveltamisohje

Tehtävä sijoitetaan tehtävässä vaadittavan osaamisen ja vastuun yhdistelmän perusteella OSVA-tasolle: C1, D1 tai E1. OSVA-tasoa A1 käytetään poikkeustapauksissa. Katso KVTES:n kokeilumääräysten palkkausluvun 3 §, 5 § ja 6 §.

Sovellettavaan OSVA-tasoon (D1, E1) vaikuttavat:

- vaativa tai monipuolinen tehtäväkokonaisuus
- erityisvastuu
- kirjastovirkailijan sijaistaminen
- muut paikallisesti määritellyt kriteerit

Kokeilumääräykset 02KIR070 OSVA-tasot	1.3.2022	1.kk.202v	1.kk.202v
E1 Kirjastopalvelujen peruspalvelutehtävät, jotka edellyttävät erittäin vaativaa osaamisen ja vastuun yhdistelmää			
D1 Kirjastopalvelujen peruspalvelutehtävät, jotka edellyttävät vaativaa osaamisen ja vastuun yhdistelmää			
C1 Kirjastopalvelujen peruspalvelutehtävät, jotka edellyttävät normaalitason osaamisen ja vastuun yhdistelmää			
A1 Kirjastopalvelujen peruspalvelutehtävät, joissa ei toteudu normaalitason osaamisen ja vastuun yhdistelmä	1 803,27 €		

3 § Museopalvelujen palkkahinnoittelu

Palkkahinnoittelun soveltamisesta ja OSVA-tasojen ja tasopalkan määrittelystä, ks. KVTES:n kokeilumääräysten palkkausluvun 3 §, 5 § ja 6 § soveltamisohjeineen.

Museopalvelujen johto- ja esimiestehtävät (02MUS022)

Tähän palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien päätehtävinä ovat museon johto- ja esimiestehtävät. Tehtäviin voi kuulua asiakastyötä.

Tehtävät edellyttävät soveltuvaa ylempää korkeakoulututkintoa.

Tähän palkkahinnoittelukohtaan voivat kuulua esimerkiksi museon intendentti ja museonjohtaja.

OSVA-tasojen soveltamisohje

Tehtävä sijoitetaan tehtävässä vaadittavan osaamisen ja vastuun yhdistelmän perusteella OSVA-tasoille: C1, D1 tai E1. OSVA-tasoa A1 käytetään poikkeustapauksissa. Katso KVTES:n kokeilumääräysten palkkausluvun 3 §, 5 § ja 6 §.

Sovellettavaan OSVA-tasoon (D1, E1) vaikuttavat:

- johdettavan yksikön koko, yksiköitten määrä ja alaisten/työntekijöitten määrä
- ainoa työntekijä toimipisteessä ja kokonaisvastuu toiminnasta
- työryhmän tai kehittämisryhmän vetovastuu esimerkiksi vastuu uutta luovasta strategiasta

- koko organisaatioon, alueellisesti tai valtakunnallisesti vaikuttava kehittämistehtävä tai erityisvastuu esim. valtionosuuksien hakeminen
- muut paikallisesti määritellyt kriteerit

Kokeilumääräykset 02MUS022 OSVA-tasot	1.3.2022	1.kk.202v	1.kk.202v
E1 Museopalvelujen johto- ja esimiestehtävät, jotka edellyttävät erittäin vaativaa osaamisen ja vastuun yhdistelmää			
D1 Museopalvelujen johto- ja esimiestehtävät, jotka edellyttävät vaativaa osaamisen ja vastuun yhdistelmää			
C1 Museopalvelujen johto- ja esimiestehtävät, jotka edellyttävät normaalitason osaamisen ja vastuun yhdistelmää	2 630,35 €		
A1 Museopalvelujen johto- ja esimiestehtävät, joissa ei toteudu normaalitason osaamisen ja vastuun yhdistelmä	2 630,35 € - enintään 10%		

Museopalvelujen asiantuntijatehtävät (02MUS040)

Tähän palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien päätehtävinä ovat museopalvelujen asiantuntijatehtävät kokoelma- ja näyttelytyössä, kouluttaminen tai muun palvelun suunnittelu, koordinointi ja tuottaminen. Tehtäviin voi kuulua myös esimiestyötä.

Tehtävät edellyttävät soveltuvaa ylempää korkeakoulututkintoa.

Tähän palkkahinnoittelukohtaan voivat kuulua esimerkiksi museoamanuenssi, tutkija museossa, ja museolehtori ja konservaatoreita.

OSVA-tasojen soveltamisohje

Tehtävä sijoitetaan tehtävässä vaadittavan osaamisen ja vastuun yhdistelmän perusteella OSVA-tasolle: C1, D1 tai E1. OSVA-tasoa A1 käytetään poikkeustapauksissa. Katso KVTES:n kokeilumääräysten palkkausluvun 3 §, 5 § ja 6 §.

Sovellettavaan OSVA-tasoon (D1, E1) vaikuttavat:

- esihenkilö, esihenkilön varanhenkilönä toimiminen, tiimivastaava
- ainoa työntekijä museoyksikössä
- työryhmän tai kehittämiss ryhmän vetovastuu
- koko organisaatioon, alueellisesti tai valtakunnallisesti vaikuttava kehittämistehtävä tai erityisvastuu esimerkiksi viranomaislausunnot kulttuuriympäristöön liittyvistä toimenpiteistä
- muut paikallisesti määritellyt kriteerit

Kokeilumääräykset 02MUS040 OSVA-tasot	1.3.2022	1.kk.202v	1.kk.202v
E1 Museopalvelujen asiantuntijatehtävät, jotka edellyttävät erittäin vaativaa osaamisen ja vastuun yhdistelmää			
D1 Museopalvelujen asiantuntijatehtävät, jotka			

edellyttävät vaativaa osaamisen ja vastuun yhdistelmää			
C1 Museopalvelujen asiantuntijatehtävät, jotka edellyttävät normaalitason osaamisen ja vastuun yhdistelmää	2 421,26 €		
A1 Museopalvelujen asiantuntijatehtävät, joissa ei toteudu normaalitason osaamisen ja vastuun yhdistelmä	2 421,26 € - enintään 10%		

Museopalvelujen vaativat ammattitehtävät ja ammattitehtävät (02MUS060)

Tähän palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien tehtävinä ovat museoammattilliset tehtävät.

Tehtävät edellyttävät yleensä soveltuvaa alempaa korkeakoulututkintoa, vastaavaa aikaisempaa opistoasteista tutkintoa tai ammatillista perustutkintoa.

Tähän palkkahinnoittelukohtaan voivat kuulua esimerkiksi konservaattori, museomestari, museoassistentti ja näyttelysihteeri.

OSVA-tasojen soveltamisohje

Tehtävä sijoitetaan tehtävässä vaadittavan osaamisen ja vastuun yhdistelmän perusteella OSVA-tasolle: C1, D1 tai E1. OSVA-tasoa A1 käytetään poikkeustapauksissa. Katso KVTES:n kokeilumääräysten palkkausluvun 3 §, 5 § ja 6 §.

Sovellettavaan OSVA-tasoon (D1, E1) vaikuttavat:

- vaativat ammattitehtävät
 - o vastuu kokoelmanhoidosta ja kokoelmien säilyttämisestä
 - o oman yksikön/työnsä tulostavoitteista vastaaminen
 - o konservoinnin asiantuntijatehtäviä tekevät konservaattorit
 - o valtakunnallinen tai alueellinen/seudullinen asiakasneuvonta, koulutus- ja konsultointitehtävät
- esihenkilö, esihenkilön varana toimiminen, tiimivastaava
- ainoa ammattialan työntekijä
- työryhmän tai kehittämisryhmän vetovastuu
- koko organisaatioon, alueellisesti tai valtakunnallisesti vaikuttava kehittämisestä tehtävä tai erityisvastuu
- muut paikallisesti määritellyt kriteerit

Kokeilumääräykset 02MUS060 OSVA-tasot	1.3.2022	1.kk.2022v	1.kk.2022v
E1 Museopalvelujen vaativat ammattitehtävät ja ammattitehtävät, jotka edellyttävät erittäin vaativaa osaamisen ja vastuun yhdistelmää			
D1 Museopalvelujen vaativat ammattitehtävät ja ammattitehtävät, jotka edellyttävät vaativaa osaamisen ja vastuun yhdistelmää			

C1 Museopalvelujen vaativat ammattitehtävät ja ammattitehtävät, jotka edellyttävät normaalitason osaamisen ja vastuun yhdistelmää			
A1 Museopalvelujen vaativat ammattitehtävät ja ammattitehtävät, joissa ei toteudu normaalitason osaamisen ja vastuun yhdistelmä	2 109,30 €		

Museopalvelujen peruspalvelutehtävät (02MUS070)

Tähän palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien tehtävinä ovat peruspalvelutehtävät museopalveluissa. Tehtäviin voi kuulua tilojen ja näyttelyesineiden valvontatehtävät ja muut museotoiminnan tukitehtävät.

Tähän palkkahinnoittelukohtaan voivat kuulua esimerkiksi museoavustaja ja museoassistentti.

OSVA-tasojen soveltamisohje

Tehtävä sijoitetaan tehtävässä vaadittavan osaamisen ja vastuun yhdistelmän perusteella OSVA-tasolle: C1, D1 tai E1. OSVA-tasoa A1 käytetään poikkeustapauksissa. Katso KVTES:n kokeilumääräysten palkkausluvun 3 §, 5 § ja 6 §.

Sovellettavaan OSVA-tasoon (D1, E1) vaikuttavat:

- tehtävässä vaaditaan erityisosaamista
- muut paikallisesti määritellyt kriteerit

Kokeilumääräykset 02MUS070 OSVA-tasot	1.3.2022	1.kk.202v	1.kk.202v
E1 Museopalvelujen peruspalvelutehtävät, jotka edellyttävät erittäin vaativaa osaamisen ja vastuun yhdistelmää			
D1 Museopalvelujen peruspalvelutehtävät, jotka edellyttävät vaativaa osaamisen ja vastuun yhdistelmää			
C1 Museopalvelujen peruspalvelutehtävät, jotka edellyttävät normaalitason osaamisen ja vastuun yhdistelmää			
A1 Museopalvelujen peruspalvelutehtävät, joissa ei toteudu normaalitason osaamisen ja vastuun yhdistelmä	1 803,27 €		

4 § Kulttuuri-, liikunta-, nuoriso- ja vapaa-aikapalvelujen palkkahinnoittelu

Palkkahinnoittelun soveltamisesta ja OSVA-tasojen ja tasopalkan määrittelystä, ks. KVTES:n kokeilumääräysten palkkausluvun 3 §, 5 § ja 6 § soveltamisohjeineen.

Kulttuuri-, liikunta-, nuoriso- ja vapaa-aikapalvelujen johto- ja esimiestehtävät (02VAP020)

Tähän palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien päätehtävinä ovat toimintayksikön tai toiminta-alueen johto- ja esimiestehtävät. Tehtäviin voi kuulua asiantuntijatyötä.

Tehtävät edellyttävät soveltuvaa korkeakoulututkintoa tai vastaavaa aikaisempaa tutkintoa.

Tähän palkkahinnoittelukohtaan voivat kuulua esimerkiksi kulttuuri-, liikunta-, nuoriso- tai vapaa-aikasihteeri, johtava koordinaattori ja koordinaattori.

OSVA-tasojen soveltamisohje

Tehtävä sijoitetaan tehtävässä vaadittavan osaamisen ja vastuun yhdistelmän perusteella OSVA-tasolle: C1, D1 tai E1. OSVA-tasoa A1 käytetään poikkeustapauksissa. Katso KVTES:n kokeilumääräysten palkkausluvun 3 §, 5 § ja 6 §.

Sovellettavaan OSVA-tasoon (D1, E1) vaikuttavat:

- johdettavan yksikön koko, yksiköitten määrä ja alaisten/työntekijöitten määrä
- ainoa työntekijä toimipisteessä ja kokonaisvastuu toiminnasta
- työryhmän tai kehittämisryhmän vetovastuu
- koko organisaatioon, alueellisesti tai valtakunnallisesti vaikuttava kehittämis tehtävä tai erityisvastuu
- muut paikallisesti määritellyt kriteerit

Kokeilumääräykset 02VAP020 OSVA-tasot	1.3.2022	1.kk.202v	1.kk.202v
E1 Kulttuuri-, liikunta-, nuoriso- ja vapaa-aikapalvelujen johto- ja esimiestehtävät, jotka edellyttävät erittäin vaativaa osaamisen ja vastuun yhdistelmää			
D1 Kulttuuri-, liikunta-, nuoriso- ja vapaa-aikapalvelujen johto- ja esimiestehtävät, jotka edellyttävät vaativaa osaamisen ja vastuun yhdistelmää			
C1 Kulttuuri-, liikunta-, nuoriso- ja vapaa-aikapalvelujen johto- ja esimiestehtävät, jotka edellyttävät normaalitason osaamisen ja vastuun yhdistelmää	2 316,73 €		
A1 Kulttuuri-, liikunta-, nuoriso- ja vapaa-aikapalvelujen johto- ja esimiestehtävät, joissa ei toteudu normaalitason osaamisen ja vastuun yhdistelmä	2 316,73 € - enintään 10%		

Kulttuuri-, liikunta-, nuoriso- ja vapaa-aikapalvelujen asiantuntijatehtävät (02VAP040) (Uusi palkkahinnoittelukohta simulointi- ja kokeilumääräyksiin)

Tähän palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien tehtävinä ovat kulttuuri-, liikunta- nuoriso- ja vapaa-aikapalvelujen kehittäminen, toiminnan suunnittelu ja ohjaus.

Tehtävät edellyttävät soveltuva korkeakoulututkintoa.

Tähän palkkahinnoittelukohtaan voivat kuulua esimerkiksi vapaa-aikasihteeri, nuorisosihteeri, kulttuurituottaja, taidekasvattaja, kulttuuri-, liikunta-, nuoriso- tai vapaa-aikasuunnittelija/koordinaattori/asiiantuntija.

OSVA-tasojen soveltamisohje

Tehtävä sijoitetaan tehtävässä vaadittavan osaamisen ja vastuun yhdistelmän perusteella OSVA-tasoille: C1, D1 tai E1. OSVA-tasoa A1 käytetään poikkeustapauksissa. *Katso KVTES:n kokeilumääräysten palkkausluvun 3 §, 5 § ja 6 §.*

Sovellettavaan OSVA-tasoon (D1, E1) vaikuttavat:

- erityisasiantuntija, laaja-alainen kehittämis- tai koordinoititehtävä o koko organisaation palvelujen kehittäminen o erityisvastuita koko kaupungin tasolla
- esihenkilön varana toimiminen, tiimivastaava
- ainoa työntekijä toimipisteessä ja kokonaisvastuu toiminnasta
- työryhmän tai kehittämisryhmän vetovastuu
- muut paikallisesti määritellyt kriteerit

Kokeilumääräykset 02VAP040 OSVA-tasot	1.3.2022	1.kk.202v	1.kk.202v
E1 Kulttuuri-, liikunta-, nuoriso- ja vapaa-aikapalvelujen asiantuntijatehtävät, jotka edellyttävät erittäin vaativaa osaamisen ja vastuun yhdistelmää			
D1 Kulttuuri-, liikunta-, nuoriso- ja vapaa-aikapalvelujen asiantuntijatehtävät, jotka edellyttävät vaativaa osaamisen ja vastuun yhdistelmää			
C1 Kulttuuri-, liikunta-, nuoriso- ja vapaa-aikapalvelujen asiantuntijatehtävät, jotka edellyttävät normaalitason osaamisen ja vastuun yhdistelmää	jää tyhjäksi		
A1 Kulttuuri-, liikunta-, nuoriso- ja vapaa-aikapalvelujen asiantuntijatehtävät, joissa ei toteudu normaalitason osaamisen ja vastuun yhdistelmä	jää tyhjäksi		

Kulttuuri-, liikunta-, nuoriso- ja vapaa-aikapalvelujen vaativat ammattitehtävät (02VAP050)

Tähän palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien tehtävinä ovat mm. kulttuuri-, liikunta- nuoriso- ja vapaa-aikapalvelujen kehittäminen, toiminnan suunnittelu ja ohjaus sekä asiakkaiden tarpeiden tunnistaminen ja ennakointi. Tehtäviin voi sisältyä

työnjohto- sekä ohjaustehtäviä.

Tehtävät edellyttävät soveltuvaa alemmaa korkeakoulututkintoa, vastaavaa aikaisempaa opistoasteista tutkintoa tai ammatillista perustutkintoa.

Tähän palkkahinnoittelukohtaan voivat kuulua esimerkiksi erityisnuorisotyöntekijä, erityisliikunnanohjaaja, vastaava liikunnan-/nuorisohjaaja, kulttuurituottaja. **kulttuuri-, liikunta-, nuoriso- tai vapaa-aikasuunnittelija/koordinaattori.**

OSVA-tasojen soveltamisohje

Tehtävä sijoitetaan tehtävässä vaadittavan osaamisen ja vastuun yhdistelmän perusteella OSVA-tasolle: C1, D1 tai E1. OSVA-tasoa A1 käytetään poikkeustapauksissa. Katso KVTES:n kokeilumääräysten palkkausluvun 3 §, 5 § ja 6 §.

Sovellettavaan OSVA-tasoon (D1, E1) vaikuttavat:

- erityisasiantuntija, laaja-alainen kehittämis- tai koordinoititehtävä
 - o esim. nuorisovaltuuston toiminnanohjaus
 - o koko organisaation palvelujen kehittäminen
 - o erityisvastuita koko kaupungin tasolla
- esihenkilö, esihenkilön varana toimiminen, tiimivastaava
- ainoa työntekijä toimipisteessä ja kokonaisvastuu toiminnasta
- työryhmän tai kehittämisryhmän vetovastuu
- muut paikallisesti määritellyt kriteerit

Kokeilumääräykset 02VAP050 OSVA-tasot	1.3.2022	1.kk.202v	1.kk.202v
E1 Kulttuuri-, liikunta-, nuoriso- ja vapaa-aikapalvelujen vaativat ammattitehtävät, jotka edellyttävät erittäin vaativaa osaamisen ja vastuun yhdistelmää			
D1 Kulttuuri-, liikunta-, nuoriso- ja vapaa-aikapalvelujen vaativat ammattitehtävät, jotka edellyttävät vaativaa osaamisen ja vastuun yhdistelmää			
C1 Kulttuuri-, liikunta-, nuoriso- ja vapaa-aikapalvelujen vaativat ammattitehtävät, jotka edellyttävät normaalitason osaamisen ja vastuun yhdistelmää	2 212,17 €		
A1 Kulttuuri-, liikunta-, nuoriso- ja vapaa-aikapalvelujen vaativat ammattitehtävät, joissa ei toteudu normaalitason osaamisen ja vastuun yhdistelmä	2 212,17 € - enintään 10%		

Kulttuuri-, liikunta-, nuoriso- ja vapaa-aikapalvelujen ammattitehtävät (02VAP060)

Tähän palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien tehtävänä on antaa ryhmä- ja

yksilöohjausta sekä tehdä näihin liittyvää asiakastyötä.

Tehtävät edellyttävät yleensä soveltuvaa alempaa korkeakoulututkintoa, vastaavaa aikaisempaa opistoasteista tutkintoa tai ammatillista perustutkintoa.

Tähän palkkahinnoittelukohtaan voivat kuulua esimerkiksi nuoriso-ohjaaja, liikunnanohjaaja, kulttuuriohjaaja ja nuorisotyöntekijä.

OSVA-tasojen soveltamisohje

Tehtävä sijoitetaan tehtävässä vaadittavan osaamisen ja vastuun yhdistelmän perusteella OSVA-tasoille: C1, D1 tai E1. OSVA-tasoa A1 käytetään poikkeustapauksissa. Katso KVTES:n kokeilumääräysten palkkausluvun 3 §, 5 § ja 6 §.

Sovellettavaan OSVA-tasoon (D1, E1) vaikuttavat:

- kehittämistehtävä tai erityisvastuu, esimerkiksi vastuu digitaalisesta nuorisotyöstä
- muut paikallisesti määritellyt kriteerit

Kokeilumääräykset 02VAP060 OSVA-tasot	1.3.2022	1.kk.202v	1.kk.202v
E1 Kulttuuri-, liikunta-, nuoriso- ja vapaa-aikapalvelujen ammattitehtävät, jotka edellyttävät erittäin vaativaa osaamisen ja vastuun yhdistelmää			
D1 Kulttuuri-, liikunta-, nuoriso- ja vapaa-aikapalvelujen ammattitehtävät, jotka edellyttävät vaativaa osaamisen ja vastuun yhdistelmää			
C1 Kulttuuri-, liikunta-, nuoriso- ja vapaa-aikapalvelujen ammattitehtävät, jotka edellyttävät normaalitason osaamisen ja vastuun yhdistelmää			
A1 Kulttuuri-, liikunta-, nuoriso- ja vapaa-aikapalvelujen ammattitehtävät, joissa ei toteudu normaalitason osaamisen ja vastuun yhdistelmä	2 109,30 €		

Kulttuuri-, liikunta-, nuoriso- ja vapaa-aikapalvelujen peruspalvelutehtävät (02VAP070)

Tähän palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien tehtävinä ovat erilaiset peruspalvelutehtävät kulttuuri-, liikunta-, nuoriso- tai vapaa-aikapalveluissa.

Tähän palkkahinnoittelukohtaan voivat kuulua esimerkiksi kerho-ohjaaja, uinnin valvoja, urheilukentän hoitaja ja uimaopettaja.

OSVA-tasojen soveltamisohje

Tehtävä sijoitetaan tehtävässä vaadittavan osaamisen ja vastuun yhdistelmän perusteella OSVA-tasoille: C1, D1 tai E1. OSVA-tasoa A1 käytetään poikkeustapauksissa. Katso KVTES:n kokeilumääräysten palkkausluvun 3 §, 5 § ja 6 §.

Sovellettavaan OSVA-tasoon (D1, E1) vaikuttavat:

- vaativa tai monipuolinen tehtäväkokonaisuus

- muut paikallisesti määritellyt kriteerit

Kokeilumääräykset 02VAP070 OSVA-tasot	1.3.2022	1.kk.202v	1.kk.202v
E1 Kulttuuri-, liikunta-, nuoriso- ja vapaa-aikapalvelujen peruspalvelutehtävät, jotka edellyttävät erittäin vaativaa osaamisen ja vastuun yhdistelmää			
D1 Kulttuuri-, liikunta-, nuoriso- ja vapaa-aikapalvelujen peruspalvelutehtävät, jotka edellyttävät vaativaa osaamisen ja vastuun yhdistelmää			
C1 Kulttuuri-, liikunta-, nuoriso- ja vapaa-aikapalvelujen peruspalvelutehtävät, jotka edellyttävät normaalitason osaamisen ja vastuun yhdistelmää			
A1 Kulttuuri-, liikunta-, nuoriso- ja vapaa-aikapalvelujen peruspalvelutehtävät, joissa ei toteudu normaalitason osaamisen ja vastuun yhdistelmä1	1 803,27 €		

KOKEILU liite 05-versio 10-2022-04-26-SOVLTK.docx

Liite 19 Simulointi- ja kokeilumääräykset Liite 5

Varhaiskasvatuksen henkilöstö sekä eräät koulun ammatti- ja peruspalvelutehtävät

Liitteen sisältö

Soveltamisala (1 §)

- Palkkahinnoittelun ulkopuoliset johto- ja suunnittelutehtävät

Varhaiskasvatuspalvelujen palkkahinnoittelu (2 §)

- Varhaiskasvatuksen palveluohjaajat ja perhepäivähoidon ohjaajat (05VKA022)
- ~~Varhaiskasvatuksen kasvatustehtävät (05VKA045)~~
(05VKB045)
- ~~Varhaiskasvatuksen sosionomi (05VKA046)~~
- ~~Varhaiskasvatuksen hoito- ja huolenpitotehtävät~~
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja (05VKA054)
- Varhaiskasvatustyksikössä työskentelevät perhepäivähoitajat (05VKA064)
- Varhaiskasvatuksen peruspalvelutehtävät (05VKA070)

Koulun ammatti- ja peruspalvelutehtävien palkkahinnoittelu (3 §)

- Koulun hoito- ja ohjaustyön ammattitehtävät (05KOU060)
- Koulun peruspalvelutehtävät (05KOU070)

Kolmiperhepäivähoitajien ja muiden lapsen kotona

työskentelevien perhepäivähoitajien työaikaa koskeva erityismääräys (4 §)

1 § Soveltamisala

Tätä liitettä sovelletaan varhaiskasvatuksen hoito- ja kasvatushenkilöstöön, varhaiskasvatuksen palveluohjaajiin ja perhepäivähoidon ohjaajiin sekä eräisiin koulun ammatti- ja peruspalvelutehtäviin. Kelpoisuusehdot täyttyviin päiväkotien, sairaaloiden ja varhaiskasvatuslain mukaisen kerhotoiminnan varhaiskasvatuksen opettajiin, varhaiskasvatuksen erityisopettajiin ja päiväkodinjohtajiin sovelletaan OVTES:n osiota G. Omassa kodissaan työskenteleviin perhepäivähoitajiin sovelletaan liitettä 12.

Palkkahinnoittelun yhteinen soveltamisohje

Palkkahinnoittelun ulkopuoliset johto- ja suunnittelutehtävät

Varhaiskasvatuksen ylin hallinnollinen johto esimerkiksi varhaiskasvatusjohtaja, varhaiskasvatuspäällikkö ovat hinnoittelun ulkopuolisia.

Viranhaltija/työntekijä, jonka päätehtävänä on varhaiskasvatuksen ja/tai perhepäivähoidon suunnittelu-, kehittämis-, yms. asiantuntijatehtävät (esim. varhaiskasvatuksen suunnittelija), on hinnoittelun ulkopuolinen.

Varhaiskasvatuksen ja koulun yhteisöllisen sosiaalisen tuen ja ohjauksen tehtävät ovat palkkahinnoittelun ulkopuolisia (esim. kouluvalmentaja).

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

Varhaiskasvatuspalvelujen palkkahinnoittelua (2 §) sovelletaan varhaiskasvatuslain 1 §:n mukaisiin toimintamuotoihin:

- 1 (päiväkotitoiminta)
- 2 (perhepäivähoito)
- 3 (avoin varhaiskasvatustoiminta) silloin kun kyse on varhaiskasvatuslain mukaisesta kerhotoiminnasta ja kun työntekijä tekee palkkahinnoittelun 2 §:ssä mainittuja tehtäviä. Varhaiskasvatuslain mukaisella kerhotoiminnalla tarkoitetaan sitä, että kerhotoiminta on varhaiskasvatuksen opettajan pitämää 1.6.2021 voimassa olevan varhaiskasvatuslain ja varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden mukaista ohjattua kerhotoimintaa, jossa sovelletaan varhaiskasvatuslain 21 §:n mukaista

varhaiskasvatussuunnitelman perusteita ja 22 §:n paikallista varhaiskasvatussuunnitelmaa ja nämä perusteet ohjaavat toimintaa.

1 a § Kokeiluun liittyviä soveltamisohjeita

OSVA-tasoa määritettäessä on otettava huomioon mm:

- Mikäli palkkahinnoittelukohtaan kuuluvalta edellytetään korkeampaa koulutustasoa kuin mitä palkkahinnoittelukohdassa on todettu tai tämän lisäksi alan erikoistumiskoulutusta, erityispätevyyttä tai ammatillista jatkokoulutusta, on tämä yleensä osoitus siitä, että myös sovellettava OSVA-taso on korkeampi kuin C1.
- Vaikka palkkahinnoittelukohdan kelpoisuusehdoissa ei edellytetäisi em. lisäpätevyyttä, voi viranhaltijan tai työntekijän työuran aikana hankitut taidot ja tiedot johtaa käytännössä siihen, että hänelle annetaan tavanomaista normaalitasoa vaativampia tehtäviä, mikä on otettava huomioon OSVA-tasoa määrittäessä.
- Katso tarkemmin kokeilumääräysten 4 ja 5 §.

Tasopalkkalisä

- Lastenhoitajan hinnoittelukohdassa 05VKA054 on sovittu, että tasopalkkalisä on kokeilun ajan käytössä niissä yksiköissä, joissa hinnoitteluliitteessä mainittujen lisätehtäviä on käytössä. Paikallisesti sopien tasopalkkalisä voidaan ottaa käyttöön tämän liitteen palkkahinnoittelukohdissa. Tasopalkkalisää voidaan maksaa sellaisista tehtäviin liittyvistä elementeistä, joita ei ole otettu huomioon arvioitaessa tasopalkka. Katso tarkemmin kokeilumääräysten 7 §.

2 § Varhaiskasvatuspalvelujen palkkahinnoittelu

Palkkahinnoittelun soveltamisesta ja OSVA-tasojen ja tasopalkan määrittelystä, ks. KVTES:n kokeilumääräysten palkkausluvun 1 §, 3 § ja 4 § soveltamisohjeineen.

Varhaiskasvatuksen palveluohjaajat ja perhepäivähoidon ohjaajat (05VKA022)

Tähän palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien päätehtävänä on perhepäivähoidon yksikön johtaminen ja/tai henkilöstön välittömänä esimiehenä toimiminen. Tehtäviin voi kuulua myös osallistumista hoito- ja kasvatustyöhön.

Tehtävät edellyttävät soveltuvaa korkeakoulututkintoa tai vastaavaa aikaisempaa opistoasteista tutkintoa.

OSVA-tasojen soveltamisohje

Tehtävä sijoitetaan tehtävässä vaadittavan osaamisen ja vastuun yhdistelmän perusteella OSVA-tasoille: C1, D1 tai E1. OSVA-tasoa A1 käytetään poikkeustapauksissa. Katso KVTES:n kokeilumääräysten palkkausluvun 3 § ja 4 §.

Sovellettavaan OSVA-tasoon (D1, E1) vaikuttavat:

- Esihenkilötyö (alaisten määrä ja yksiköiden määrä)
- perhepäivähoidon ohjaaja
 - o vastuu koko organisaation/perhepäivähoidon järjestämisestä
- varhaiskasvatuksen palveluohjaaja
 - vastaa yksin laajasta varhaiskasvatuksen palveluohjauksesta
 - perhepäivähoidon ohjaamisen lisäksi muita tehtäviä kuten esimerkiksi leikkitoiminnan ohjaajan tehtävä
- muut paikallisesti määritellyt kriteerit

Kokeilumääräykset 05VKA020 OSVA-tasot	1.3.2022	1.kk.202v	1.kk.202v
E1 Varhaiskasvatuksen palveluohjaajien ja perhepäivähoidon ohjaajien tehtävät, jotka edellyttävät erittäin vaativaa osaamisen ja vastuun yhdistelmää			
D1 Varhaiskasvatuksen palveluohjaajien ja perhepäivähoidon ohjaajien tehtävät, jotka edellyttävät vaativaa osaamisen ja vastuun yhdistelmää			
C1 Varhaiskasvatuksen palveluohjaajien ja perhepäivähoidon ohjaajien tehtävät, jotka	2 723,08 €		

Kokeilu Liitteen 19 Liite 5 **SITOUUMUKSETTA**

22.2.2022 kokouksen perusteella päivitetty

22.3.2022 päivitetty (sininen fontti) vastaamaan liitettä 5/ 26.4.2022

Sivu: 5

edellyttävät normaalitason osaamisen ja vastuun yhdistelmää			
A1 Varhaiskasvatuksen palveluohjaajien ja perhepäivähoidon ohjaajien tehtävät, joissa ei toteudu normaalitason osaamisen ja vastuun yhdistelmä	2 723,08 € - enintään 10 %		

Varhaiskasvatuksen kasvatustehtävät (05VKA045) (05VKB045) palkkahinnoittelukohtat eivät ole mukana kokeilussa.

Varhaiskasvatuksen sosionomi (05VKA046)

Tähän palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien päätehtävät muodostuvat lasten kasvatuksen tehtävistä. Tehtäviin kuuluu myös mm. lasten ja perheiden palveluiden yhteensovittaminen, yhteistyö perheiden kanssa, sekä monialainen yhteistyö.

Tehtävät edellyttävät varhaiskasvatuslain mukaista varhaiskasvatuksen sosionomin kelpoisuutta (varhaiskasvatuslaki 540/2018 27 § ja 75 §).

Kokeilumääräykset 05VKA054 OSVA-tasot	1.3.2022	1.kk.202v	1.kk.202v
E1 Varhaiskasvatuksen sosionomin tehtävät, jotka edellyttävät erittäin vaativaa osaamisen ja vastuun yhdistelmää			
D1 Varhaiskasvatuksen sosionomin tehtävät, jotka edellyttävät vaativaa osaamisen ja vastuun yhdistelmää			
C1 Varhaiskasvatuksen sosionomin tehtävät, jotka edellyttävät normaalitason osaamisen ja vastuun yhdistelmää	€		
A1 Varhaiskasvatuksen sosionomin tehtävät, joissa ei toteudu normaalitason osaamisen ja vastuun yhdistelmä	€		

05VKA046 Peruspalkka		
	XXXX,XX€	XXXX,XX €

Tähän hinnoittelukohtaan kuuluvat varhaiskasvatuslain mukaisessa sosionomin tehtävässä toimivat.

Varhaiskasvatuksen hoito- ja huolenpito tehtävät Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja (05VKA054)

Tähän palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien päätehtävät muodostuvat lasten hoidon- ja huolenpidon ja kasvatuksen tehtävistä.

Tehtävät edellyttävät soveltuvaa ammatillista perustutkintoa tai alan aikaisempaa kouluasteista ammatillista tutkintoa. (varhaiskasvatustutkintolaki 540/2018 28 § ja 75 §, sekä valtioneuvoston asetus varhaiskasvatuksesta 752/2018 3 §)

OSVA-tasojen soveltamisohje

Tehtävä sijoitetaan tehtävässä vaadittavan osaamisen ja vastuun yhdistelmän perusteella OSVA-tasolle: C1, D1 tai E1. OSVA-tasoa A1 käytetään poikkeustapauksissa. Katso KVTES:n kokeilumääräysten palkkausluvun 3 § ja 4 §.

Sovellettavaan OSVA-tasoon (D1, E1) vaikuttavat:

- Tehostettua tai erityistä tukea vaativa lapsi/vaativia lapsia (ryhmässä). [yleiskirjeeseen]
Elokuussa 2022 voimaan tulevan varhaiskasvatustutkintolain muutoksen mukaan lapsen tehostetun ja erityisen tuen antamisesta tulee tehdä hallintopäätös. Päätöksessä on aina mainittava tuen muodot, varhaiskasvatuksen järjestämispaikka ja tukipalvelut.
- Monikulttuurisuus: Työskentelee ryhmässä, jossa: lapsella useampi kieli tai heikko äidinkieli (suomi/ruotsi/saame). Kokonaisharkinta perustuen arvioon ryhmän tilanteesta.
- Kiertävän lastenhoitajan tehtävä. Tehtävässä työskennellään useassa päiväkotiyksikössä ja yksikkö sekä ryhmät vaihtuvat säännöllisesti.
- Ympäri vuorokautinen hoito. Palkansaaja työskentelee ympärivuorokautista hoitoa antavassa päiväkodissa ko. tehtävässä.
- Lääkehoidon toteutuksesta vastaava lastenhoitaja/lähihoitaja

Kokeilu Liitteen 19 Liite 5 **SITOUUMUKSETTA**

22.2.2022 kokouksen perusteella päivitetty

22.3.2022 päivitetty (sininen fontti) vastaamaan liitettä 5/ 26.4.2022

Sivu: 7

- o vaatii lääkeluvan ja perustuu lääkehoitosuunnitelmaan
 - o <https://stm.fi/-/uusittu-turvallinen-laakehoito-opas-ohjaa-laakitysturvallisuuteen-kaikissa-laakehoitoa-toteuttavissa-yksikoissa> (viittaus)
 - o vaativa lääkehoito ml. diabetes
- muut mahdollisesti paikallisesti määritellyt kriteerit

Tasopalkkalisä

- Mikäli tehtävään kuuluu vastuu työvuoroluetteloiden suunnittelusta (jos jaettu 05VKA054 ryhmän työntekijälle pysyvänä tehtävänä). Tällöin käytetään paikallisesti määriteltyä tasopalkkalisää (katso kokeilumääräysten palkkausluvun 7 §)
- Mahdollista määrätä paikallisesti myös muita tasopalkkalisään oikeuttavia lisätehtäviä.

Kokeilumääräykset 05VKA054 OSVA-tasot	1.3.2022	1.kk.202v	1.kk.202v
E1 Varhaiskasvatuksen hoito- ja kasvatuksen tehtävät, jotka edellyttävät erittäin vaativaa osaamisen ja vastuun yhdistelmää			
D1 Varhaiskasvatuksen hoito- ja kasvatuksen tehtävät, jotka edellyttävät vaativaa osaamisen ja vastuun yhdistelmää			
C1 Varhaiskasvatuksen hoito- ja kasvatuksen tehtävät, jotka edellyttävät normaalitason osaamisen ja vastuun yhdistelmää	2 103,18 €		
A1 Varhaiskasvatuksen hoito- ja kasvatuksen tehtävät, joissa ei toteudu normaalitason osaamisen ja vastuun yhdistelmä	2 103,18 € - enintään 10 %		

Tähän palkkahinnoittelukohtaan voivat kuulua **esimerkiksi** [varhaiskasvatuslain mukaisessa varhaiskasvatuksen lastenhoitajan tehtävässä toimivat, kuten esimerkiksi varhaiskasvatuksen lastenhoitaja, lähihoitaja, lastenhoitaja, lastenohjaaja ja päivähoitaja.](#)

Varhaiskasvatusyksikössä työskentelevät perhepäivähoitajat (05VKA064)

Tähän palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien päätehtävät muodostuvat lasten hoidon ja huolenpidon tehtävistä.

Tehtävät edellyttävät yleensä soveltuvaa ammatillista tutkintoa.

OSVA-tasojen soveltamisohje

Tehtävä sijoitetaan tehtävässä vaadittavan osaamisen ja vastuun yhdistelmän perusteella OSVA-tasoille: C1, D1 tai E1. OSVA-tasoa A1 käytetään poikkeustapauksissa. Katso KVTES:n kokeilumääräysten palkkausluvun 3 § ja 4 §.

Sovellettavaan OSVA-tasoon (D1, E1) vaikuttavat:

- Tehostettua tai erityistä tukea vaativa lapsi/vaativia lapsia.
Elokuussa 2022 voimaan tulevan varhaiskasvatuslain muutoksen mukaan lapsen tehostetun ja erityisen tuen antamisesta tulee tehdä hallintopäätös. Päätöksessä on aina mainittava tuen muodot, varhaiskasvatuksen järjestämipaikka ja tukipalvelut.
- Monikulttuurisuus: Työskentelee ryhmässä, jossa: lapsella useampi kieli tai heikko äidinkieli (suomi/ruotsi/saame). Kokonaisharkinta perustuen arvioon ryhmän tilanteesta.
- Kiertävän ryhmäperhepäivähoitajan tehtävä. Tehtävässä työskennellään useassa ryhmäperhepäivähoidon yksikössä ja yksikkö sekä ryhmät vaihtuvat säännöllisesti.
- Ympärivuorokautinen hoito. Palkansaaja työskentelee ympärivuorokautista hoitoa antavassa ryhmäperhepäivähoidon yksikössä ko. tehtävässä.
- Lääkehoidon toteutuksesta vastaava ryhmäperhepäivähoitajan työskentelevä lastenhoitaja/lähihoitaja

Kokeilumääräykset 05VKA064 OSVA-tasot	1.3.2022	1.kk.202v	1.kk.202v
E1 Varhaiskasvatusyksikössä työskentelevien perhepäivähoitajien tehtävät, jotka edellyttävät erittäin vaativaa osaamisen ja vastuun yhdistelmää			
D1 Varhaiskasvatusyksikössä työskentelevien perhepäivähoitajien tehtävät, jotka edellyttävät vaativaa osaamisen ja vastuun yhdistelmää			
C1 Varhaiskasvatusyksikössä työskentelevien perhepäivähoitajien tehtävät, jotka edellyttävät			

Kokeilu Liitteen 19 Liite 5 **SITOUUMUKSETTA**

22.2.2022 kokouksen perusteella päivitetty

22.3.2022 päivitetty (sininen fontti) vastaamaan liitettä 5/ 26.4.2022

Sivu: 9

normaalitason osaamisen ja vastuun yhdistelmää			
A1 Varhaiskasvatussyksikössä työskentelevien perhepäivähoitajien tehtävät, joissa ei toteudu normaalitason osaamisen ja vastuun yhdistelmä	1 868,56 €		

Tähän palkkahinnoittelukohtaan kuuluvat esimerkiksi varhaiskasvatussyksikössä työskentelevä perhepäivähoitaja, ryhmäperhepäivähoitaja.

Omassa kodissaan työskentelevä perhepäivähoitaja kuuluu liitteen 12 soveltamisalaan.

Varhaiskasvatuksen peruspalvelutehtävät (05VKA070)

Tähän palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien tehtävinä ovat peruspalvelutehtävät varhaiskasvatuksessa.

OSVA-tasojen soveltamisohje

Tehtävä sijoitetaan tehtävässä vaadittavan osaamisen ja vastuun yhdistelmän perusteella OSVA-tasolle: C1, D1 tai E1. OSVA-tasoa A1 käytetään poikkeustapauksissa. Katso KVTES:n kokeilumääräysten palkkausluvun 3 § ja 4 §.

Sovellettavaan OSVA-tasoon (D1, E1) vaikuttavat:

- erityistä tukea vaativan lapsen henkilökohtainen avustaja
- useassa ryhmässä työskentely (päivän aikana)
- muut paikallisesti määritellyt kriteerit

Kokeilumääräykset 05VKA070 OSVA-tasot	1.3.2022	1.kk.202v	1.kk.202v
E1 Varhaiskasvatuksen peruspalvelutehtävät, jotka edellyttävät erittäin vaativaa osaamisen ja vastuun yhdistelmää			
D1 Varhaiskasvatuksen peruspalvelutehtävät, jotka edellyttävät vaativaa osaamisen ja vastuun yhdistelmää			
C1 Varhaiskasvatuksen peruspalvelutehtävät, jotka edellyttävät normaalitason osaamisen ja vastuun yhdistelmää			
A1 Varhaiskasvatuksen peruspalvelutehtävät, joissa ei toteudu normaalitason osaamisen ja	1 824,97 €		

vastuun yhdistelmä			
--------------------	--	--	--

Tähän palkkahinnoittelukohtaan kuuluvat esimerkiksi päiväkotiaavustaja, päivähoitoavustaja, päiväkotihuoltaja ja ryhmäavustaja.

3 § Koulun ammatti- ja peruspalvelutehtävien palkkahinnoittelu

Palkkahinnoittelun soveltamisesta ja OSVA-tasojen ja tasopalkan määrittelystä, ks. KVTES:n kokeilumääräysten palkkausluvun 1 §, 3 § ja 4 § soveltamisohjeineen.

Koulun hoito- ja ohjaustyön ammattitehtävät (05KOU060)

Tähän palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien päätehtävät muodostuvat kasvun ja kehityksen auttamisesta, tukemisesta ja ohjaamisesta.

Tehtävät edellyttävät soveltuvaa ammatillista perustutkintoa tai alan aikaisempaa kouluasteista ammatillista tutkintoa taikka ammattitutkintoa tai erikoisammattitutkintoa.

OSVA-tasojen soveltamisohje

Tehtävä sijoitetaan tehtävässä vaadittavan osaamisen ja vastuun yhdistelmän perusteella OSVA-tasoille: C1, D1 tai E1. OSVA-tasoa A1 käytetään poikkeustapauksissa. Katso KVTES:n kokeilumääräysten palkkausluvun 3 § ja 4 §.

Sovellettavaan OSVA-tasoon (D1, E1) vaikuttavat:

- Tehostettua tai erityistä tukea vaativat lapset (erityiskoulut, joissa mukautettu opetus)
- Tehostettua tai erityistä tukea vaativat lapset (luokassa)
- lääkehoidon toteutuksesta vastaava koulunkäynninohjaaja tms. lähihoitaja
- Vastaavat (vastuu)koulunkäynnin ohjaajat/-avustajat, tiiminvetäjä

Kokeilu Liitteen 19 Liite 5 **SITOUUMUKSETTA**

22.2.2022 kokouksen perusteella päivitetty

22.3.2022 päivitetty (sininen fontti) vastaamaan liitettä 5/ 26.4.2022

Sivu: 11

- Jos tehtävässä vaaditaan koulutyön lisäksi sekä aamupäivätoiminnan että iltapäivätoiminnan osaamista
- Jos tehtävässä vaaditaan muun kuin oman kielen käyttöä (viittomat, vieras kieli, kuvakieli)

Kokeilumääräykset 05KOU060 OSVA-tasot	1.3.2022	1.kk.202v	1.kk.202v
E1 Koulun hoito- ja ohjaustyön ammattitehtävät, jotka edellyttävät erittäin vaativaa osaamisen ja vastuun yhdistelmää			
D1 Koulun hoito- ja ohjaustyön ammattitehtävät, jotka edellyttävät vaativaa osaamisen ja vastuun yhdistelmää			
C1 Koulun hoito- ja ohjaustyön ammattitehtävät, jotka edellyttävät normaalitason osaamisen ja vastuun yhdistelmää	1 962,08 €		
A1 Koulun hoito- ja ohjaustyön ammattitehtävät, joissa ei toteudu normaalitason osaamisen ja vastuun yhdistelmä	1 962,08 € - enintään 10 %		

Tähän palkkahinnoittelukohtaan voivat kuulua esimerkiksi koulunkäynninohjaaja, koulunkäyntiavustaja sekä aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaaja.

Soveltamisohje

Lain vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista (380/87 viittausmääräys) mukaan kunta korvaa vaikeavammaiselle henkilölle henkilökohtaisen avustajan palkkaamisesta johtuvat kustannukset. Kunta ei toimi työnantajana eivätkä palvelussuhteen ehdot määräydy KVTES:n mukaan.

Koulujen ja oppilaitosten opetushenkilöstön palvelussuhteen ehdot määräytyvät OVTES:n mukaan.

Koulun peruspalvelutehtävät (05KOU070)

Tähän palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien tehtävienä ovat peruspalvelutehtävät koulussa.

OSVA-tasojen soveltamisohje

Kokeilu Liitteen 19 Liite 5 **SITOUUMUKSETTA**

22.2.2022 kokouksen perusteella päivitetty

22.3.2022 päivitetty (sininen fontti) vastaan liitettä 5/ 26.4.2022

Sivu: 12

Tehtävä sijoitetaan tehtävässä vaadittavan osaamisen ja vastuun yhdistelmän perusteella OSVA-tasolle: C1, D1 tai E1. OSVA-tasoa A1 käytetään poikkeustapauksissa. Katso KVTES:n kokeilumääräysten palkkausluvun 3 § ja 4 §.

Sovellettavaan OSVA-tasoon (D1, E1) vaikuttavat:

- Jos tehtävässä vaaditaan koulutyön lisäksi sekä aamupäivätoiminnan että iltapäivätoiminnan osaamista
- muut paikallisesti määritellyt kriteerit

Kokeilumääräykset 05KOU070 OSVA-tasot	1.3.2022	1.kk.202v	1.kk.202v
E1 Koulun peruspalvelutehtävät, jotka edellyttävät erittäin vaativaa osaamisen ja vastuun yhdistelmää			
D1 Koulun peruspalvelutehtävät, jotka edellyttävät vaativaa osaamisen ja vastuun yhdistelmää			
C1 Koulun peruspalvelutehtävät, jotka edellyttävät normaalitason osaamisen ja vastuun yhdistelmää			
A1 Koulun peruspalvelutehtävät, joissa ei toteudu normaalitason osaamisen ja vastuun yhdistelmä	1 824,97 €		

Tähän palkkahinnoittelukohtaan kuuluvat esimerkiksi kouluavustaja, avustaja, ryhmäavustaja, hoiva-avustaja.

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

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

Soveltamisohje

Lapsen kodissa työskentelevillä perhepäivähoitajilla tarkoitetaan nimikkeestä riippumatta esimerkiksi lapsen

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

5 § Työryhmä

KVTES VAKA-ryhmä selvittää saatuaan tarvittavat tilastotiedot onko KVTES liitteen 5 varhaiskasvatuksen ja koulun yhteisöllisen sosiaalisen tuen ja ohjauksen tehtäville tarkoituksenmukaista luoda omaa hinnoittelukohtaa.

VAKA-työaikamääräykset

Toimeksiantona on arvioida ja kehittää työaikamääräysten kokonaisuutta varhaiskasvatusalan toimintoja ja palveluja sekä henkilöstön terveyttä ja työhyvinvointia tukeviksi ottaen huomioon varhaiskasvatuksessa käytettävät eri työaikamuodot ja lepotaukomääräykset. Työryhmä voi simuloida ja pilotoida erilaisia työaika- ja lepotaukomalleja sekä määräyksiä. Työryhmän jäseninä ovat KT, JAU, JUKO ja SOTE.

KOKEILU liite 06-versio10-2022-04-26-SOVLTK.docx

Liite 19 Simulointi- ja kokeilumääräykset Liite 6

Ruokapalveluhenkilöstö

Liitteen sisältö

Soveltamisala (1 §)

Ruokapalveluhenkilöstön palkkahinnoittelu (2 §)

- Yksikön tai vastuualueen johto 06RUO020
- Välitön työnjohto 06RUO040
- Vaativat ammattitehtävät 06RUO05A
- Ammattitehtävät 06RUO05B
- Peruspalvelutehtävät 06RUO060

1 § Soveltamisala

Tätä liitettä sovelletaan ruokapalveluhenkilöstöön.

Soveltamisohje

Hinnoittelun ulkopuoliset johto-, suunnittelu- ja asiantuntijatehtävät

Kunnan/kuntayhtymän ruokapalvelun hallinnollinen ylin johto (esimerkiksi ruokapalvelupäällikkö) on palkkahinnoittelun ulkopuolinen.

Ruokapalvelun suunnittelu-, kehittämis- yms. asiantuntijatehtävät ovat palkkahinnoittelun ulkopuolisia, jolloin viiteryhmänä voidaan yleensä käyttää ruokapalvelun johto- ja esimiestehtävissä toimivien palkkausta.

Hinnoittelun ulkopuoliset ammatti- ja peruspalvelutehtävät

Jos ammatti- tai peruspalvelutehtävissä työskentelevä toimii ruokapalvelutehtävien ohella esimerkiksi siivoustehtävissä, tehtävä on yleensä hinnoittelun ulkopuolinen. Tällöin viiteryhmänä voidaan yleensä käyttää ruokapalvelutehtävien ohella siivoustehtävissä toimivien palkkausta.

Hinnoittelun ulkopuolisen palkkauksen määrittämisestä ks. KVTES:n kokeilumääräysten palkkausluvun 4 § soveltamisohjeineen.

1 a § Kokeiluun liittyviä soveltamisohjeita

OSVA-tasoa määritettäessä on otettava huomioon mm:

- Mikäli palkkahinnoittelukohtaan kuuluvalta edellytetään korkeampaa

koulutustasoa kuin mitä palkkahinnoittelukohdassa on todettu tai tämän lisäksi alan erikoistumiskoulutusta, erityispätevyyttä tai ammatillista jatkokoulutusta, on tämä yleensä osoitus siitä, että myös sovellettava OSVA-taso on korkeampi kuin C1.

- Vaikka palkkahinnoittelukohdan kelpoisuusehdoissa ei edellytettäisi em. lisäpätevyyttä, voi viranhaltijan tai työntekijän työuran aikana hankitut taidot ja tiedot johtaa käytännössä siihen, että hänelle annetaan ~~tavanomaista~~ normaalitasoa vaativampia tehtäviä, mikä on otettava huomioon OSVA-tasoa määrittäessä.
- Katso tarkemmin kokeilumääräysten 4 ja 5 §.

Tasopalkkalisä

- Paikallisesti sopien tasopalkkalisä voidaan ottaa käyttöön tämän liitteen palkkahinnoittelukohdissa. Tasopalkkalisää voidaan maksaa sellaisista tehtäviin liittyvistä elementeistä, joita ei ole otettu huomioon arvioitaessa tasopalkka. Katso tarkemmin kokeilumääräysten 7 §.

2 § Ruokapalveluhenkilöstön palkkahinnoittelu

Palkkahinnoittelun soveltamisesta ja OSVA-tasojen ja tasopalkan määrittelystä, ks. KVTES:n kokeilumääräysten palkkausluvun 3 §, 5 § ja 6 § soveltamisohjeineen.

Yksikön tai vastualueen johto (06RUO020)

Yksikön tai vastualueen ruokapalvelusta vastaaminen ja tuotantoyksikön johto- ja esimiestehtävät

Tehtävässä edellytetään korkeakoulututkintoa.

Tähän ryhmään voivat kuulua esimerkiksi ravitsemispäällikkö, ruokapalveluesimies, emäntä ja keittiöpäällikkö.

OSVA-tasojen soveltamisohje

Tehtävä sijoitetaan tehtävässä vaadittavan osaamisen ja vastuun yhdistelmän perusteella OSVA-tasoille: C1, D1 tai E1. OSVA-tasoa A1 käytetään poikkeustapauksissa. Katso KVTES:n kokeilumääräysten palkkausluvun 3 §, 5 § ja 6 §.

Sovellettavaan OSVA-tasoon (D1, E1) vaikuttavat:

- toimintayksikön koko (alaisten/työntekijöiden määrä, johdettavien yksiköiden määrä) ja tehtävien monipuolisuus (ruokapalvelujen ja siivouspalvelujen johtotehtäviä).
- jos tehtävään kuuluu usean toimintayksikön johtamista, jotka toimivat viikon jokaisena päivänä tai työtehtäviä ja niissä edellytetään usean toiminnon hallintaa.
- muut paikallisesti määritellyt kriteerit
- erityisvastuu tuotteiden kilpailutuksista

Kokeilumääräykset 06RUO020 OSVA-tasot	1.3.2022	1.kk.202v	1.kk.202v
E1 Ruokapalvelujen yksikön tai vastualueen johtotehtävät, jotka edellyttävät erittäin vaativaa osaamisen ja vastuun yhdistelmää			
D1 Ruokapalvelujen yksikön tai vastualueen johtotehtävät, jotka edellyttävät vaativaa osaamisen ja vastuun yhdistelmää			
C1 Ruokapalvelujen yksikön tai vastualueen johtotehtävät, jotka edellyttävät normaalitason osaamisen ja vastuun yhdistelmää	2 055,38 €		
A1 Ruokapalvelujen yksikön tai vastualueen johtotehtävät, joissa ei toteudu normaalitason osaamisen ja vastuun yhdistelmä	2 055,38 €- enintään 10%		

Välitön työnjohto (06RUO040)

Ruokapalvelusta vastaavan alaisena tehtävä välitön työnjohtotyö.

Tehtävässä edellytetään suurtalousesimiehen tutkintoa tai vastaavaa aikaisempaa koulutusta.

Tähän ryhmään voivat kuulua esimerkiksi ravitsemistyönjohtaja ja ruokapalveluesimies.

OSVA-tasojen soveltamisohje

Tehtävä sijoitetaan tehtävässä vaadittavan osaamisen ja vastuun yhdistelmän perusteella OSVA-tasoille: C1, D1 tai E1. OSVA-tasoa A1 käytetään poikkeustapauksissa. Katso KVTES:n kokeilumääräysten palkkausluvun 3 §, 5 § ja 6 §.

- Sovellettavaan OSVA-tasoon (D1, E1) vaikuttavat:
 - Alaisten/työntekijöiden määrä, joihin välittömät työnjohtotehtävät kohdistuvat sekä tehtävien monipuolisuus (ruokapalvelut ja siivouspalvelut).
 - Välittömät työnjohtotehtävät työpisteissä, jotka toimivat viikon jokaisena päivänä.
 - erityisvastuu tuotteiden kilpailutuksista
 - muut paikallisesti määritellyt kriteerit

Kokeilumääräykset 06RUO040 OSVA-tasot	1.3.2022	1.kk.202v	1.kk.202v
E1 Ruokapalvelujen välittömät työnjohtotehtävät, jotka edellyttävät erittäin vaativaa osaamisen ja vastuun yhdistelmää			
D1 Ruokapalvelujen välittömät työnjohtotehtävät,			

jotka edellyttävät vaativaa osaamisen ja vastuun yhdistelmää			
C1 Ruokapalvelujen välittömät työnjohtotehtävät, jotka edellyttävät normaalitason osaamisen ja vastuun yhdistelmää	1 943,83 €		
A1 Ruokapalvelujen välittömät työnjohtotehtävät, joissa ei toteudu normaalitason osaamisen ja vastuun yhdistelmä	1 943,83 € - enintään 10 %		

Vaativat ammattitehtävät (06RUO05A)

Ruokapalvelun ammattitason erityisosaamista vaativa perustyö, joka edellyttää itsenäistä vastuuta ruoan valmistuksesta tai yksikön ruokapalvelusta.

Tehtävässä edellytetään catering-alan perustutkintoa tai vastaavaa aikaisempaa koulutusta.

Tähän ryhmään voivat kuulua esimerkiksi ruokapalveluvastaava, kokki ja dieetikokki.

OSVA-tasojen soveltamisohje

Tehtävä sijoitetaan tehtävässä vaadittavan osaamisen ja vastuun yhdistelmän perusteella OSVA-tasoille: C1, D1 tai E1. OSVA-tasoa A1 käytetään poikkeustapauksissa. Katso KVTES:n kokeilumääräysten palkkausluvun 3 §, 5 § ja 6 §.

Sovellettavaan OSVA-tasoon (D1, E1) vaikuttavat:

- Jos tehtävä koostuu pääosin dieetikokin tehtävistä (erityisruokavalioiden valmistus, dieettien suunnittelun ja reseptien tallentaminen) ja tehtävässä edellytetään erikoisammattikoulutusta (dieetikokki).
- suurien kokonaisuuksien ja massatuotannon hallinta
- muut paikallisesti määritellyt kriteerit

Paikallisesti voidaan sopia, että Cook and chill työskentely huomioidaan tasopalkkalisänä.

Kokeilumääräykset 06RUO05A OSVA-tasot	1.3.2022	1.kk.202v	1.kk.202v
E1 Ruokapalvelujen vaativat ammattitehtävät, jotka edellyttävät erittäin vaativaa osaamisen ja vastuun yhdistelmää			
D1 Ruokapalvelujen vaativat ammattitehtävät, jotka edellyttävät vaativaa osaamisen ja vastuun yhdistelmää			
C1 Ruokapalvelujen vaativat ammattitehtävät, jotka edellyttävät normaalitason osaamisen ja vastuun	1 910,13 €		

yhdistelmää			
A1 Ruokapalvelujen vaativat ammattitehtävät, joissa ei toteudu normaalitason osaamisen ja vastuun yhdistelmä	1 910,13 € - enintään 10 %		

Ammattitehtävät (06RUO05B)

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

Tehtävässä edellytetään yleensä catering-alan perustutkintoa.

Tähän ryhmään voivat kuulua esimerkiksi ravitsemistyöntekijä, keittäjä, kokki ja ruokapalveluvastaava.

OSVA-tasojen soveltamisohje

Tehtävä sijoitetaan tehtävässä vaadittavan osaamisen ja vastuun yhdistelmän perusteella OSVA-tasolle: C1, D1 tai E1. OSVA-tasoa A1 käytetään poikkeustapauksissa. Katso KVTES:n kokeilumääräysten palkkausluvun 3 §, 5 § ja 6 §.

Sovellettavaan OSVA-tasoon (D1, E1) vaikuttavat:

- Jos tehtävässä vaaditaan sekä ruokapalvelun ja siivousalan osaamista
- osallistuu erityisruokavaliot tuotannon eri osavaiheisiin
- muut paikallisesti määritellyt kriteerit

Paikallisesti voidaan sopia, että Cook and chill työskentely huomioidaan tasopalkkalisänä.

Kokeilumääräykset 06RUO05B OSVA-tasot	1.3.2022	1.kk.202v	1.kk.202v
E1 Ruokapalvelujen ammattitehtävät, jotka edellyttävät erittäin vaativaa osaamisen ja vastuun yhdistelmää			
D1 Ruokapalvelujen ammattitehtävät, jotka edellyttävät vaativaa osaamisen ja vastuun yhdistelmää			
C1 Ruokapalvelujen ammattitehtävät, jotka edellyttävät normaalitason osaamisen ja vastuun yhdistelmää	jää tyhjäksi		
A1 Ruokapalvelujen ammattitehtävät, joissa ei toteudu normaalitason osaamisen ja vastuun yhdistelmä	1 855,83 €		

Peruspalvelutehtävät (06RUO060)

Ruokapalvelun peruspalvelutehtäviä ovat muun muassa ateriatuotantoon osallistuminen ja astiahuolto.

Tähän ryhmään voivat kuulua esimerkiksi ruokapalvelutyöntekijä ja ravitsemistyyöntekijä.

OSVA-tasojen soveltamisohje

Tehtävä sijoitetaan tehtävässä vaadittavan osaamisen ja vastuun yhdistelmän perusteella OSVA-tasolle: C1, D1 tai E1. OSVA-tasoa A1 käytetään poikkeustapauksissa. Katso KVTES:n kokeilumääräysten palkkausluvun 3 §, 5 § ja 6 §.

Sovellettavaan OSVA-tasoon (D1, E1) vaikuttavat:

- Jos tehtävässä vaaditaan sekä ruokapalvelun ja siivousalan osaamista
- osallistuu erityisruokavaliotuotannon eri osavaiheisiin
- muut paikallisesti määritellyt kriteerit

Kokeilumääräykset 06RUO060 OSVA-tasot	1.3.2022	1.kk.202v	1.kk.202v
E1 Ruokapalvelujen peruspalvelutehtävät, jotka edellyttävät erittäin vaativaa osaamisen ja vastuun yhdistelmää			
D1 Ruokapalvelujen peruspalvelutehtävät, jotka edellyttävät vaativaa osaamisen ja vastuun yhdistelmää			
C1 Ruokapalvelujen peruspalvelutehtävät, jotka edellyttävät normaalitason osaamisen ja vastuun yhdistelmää	jää tyhjäksi		
A1 Ruokapalvelujen peruspalvelutehtävät, joissa ei toteudu normaalitason osaamisen ja vastuun yhdistelmä	1 801,79 €		

KOKEILU liite 06-versio10-2022-02-23.docx

KOKEILU liite 07-versio10-2022-04-26-SOVLTK.docx

Liite 19 Simulointi- ja kokeilumääräykset Liite 7

Lomituspalveluhenkilöstö

Liitteen sisältö

Soveltamisala (1 §)

- Lomituspalvelujen työnjohtotehtävät (07LOM050)
- Lomituspalvelujen vaativat ammattitehtävät ja ammattitehtävät (07LOM060)

1 § Soveltamisala

Tätä liitettä sovelletaan lomituspalvelutehtävissä toimiviin työntekijöihin/viranhaltijoihin, kuten jäljempänä ilmenee.

Palkkahinnoittelun yhteinen soveltamisohje

Hinnoittelun ulkopuolisia tehtäviä ovat mm.

- Lomitustoimenjohtaja, lomituspäällikkö tai näihin verrattavissa oleva lomituspalveluista vastaava työntekijä/viranhaltija tehtävänimikkeestä riippumatta

Hinnoittelun ulkopuolisen palkkauksen määrittämisestä ks. KVTES:n kokeilumääräysten palkkausluvun 4 § soveltamisohjeineen.

1 a § Kokeiluun liittyviä soveltamisohjeita

OSVA-tasoa määritettäessä on otettava huomioon mm:

- Mikäli palkkahinnoittelukohtaan kuuluvalta edellytetään korkeampaa koulutustasoa kuin mitä palkkahinnoittelukohdassa on todettu tai tämän lisäksi alan erikoistumiskoulutusta, erityispätevyyttä tai ammatillista jatkokoulutusta, on tämä yleensä osoitus siitä, että myös sovellettava OSVA-taso on korkeampi kuin C1.
- Vaikka palkkahinnoittelukohdan kelpoisuusehdoissa ei edellytettäisi em. lisäpätevyyttä, voi viranhaltijan tai työntekijän työuran aikana hankitut taidot ja tiedot johtaa käytännössä siihen, että hänelle annetaan ~~tavanomaista~~ normaalitasoa vaativampia tehtäviä, mikä on otettava huomioon OSVA-tasoa määrittäessä.
- Katso tarkemmin kokeilumääräysten 4 ja 5 §.

Tasopalkkalisä

- Paikallisesti sopien tasopalkkalisä voidaan ottaa käyttöön tämän liitteen palkkahinnoittelukohdissa. Tasopalkkalisää voidaan maksaa sellaisista tehtäviin liittyvistä elementeistä, joita ei ole otettu huomioon arvioitaessa tasopalkka. Katso tarkemmin kokeilumääräysten 7 §.

2 § Lomituspalveluhenkilöstön palkkahinnoittelu

Palkkahinnoittelun soveltamisesta ja OSVA-tasojen ja tasopalkan määrittelystä, ks. KVTES:n kokeilumääräysten palkkausluvun 3 §, 5 § ja 6 § soveltamisohjeineen.

Lomituspalvelujen työjohtotehtävät (07LOM050)

Tähän palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien tehtävinä ovat lomituksen työjohtotehtävät ja asiakaspalvelutehtävät. Lisäksi tehtäviin voi kuulua mm. lomitustehtävät.

Tehtävät edellyttävät soveltuvaa alempaa korkeakoulututkintoa, vastaavaa aikaisempaa opistoasteista tutkintoa tai ammatillista perustutkintoa.

Tähän palkkahinnoittelukohtaan voivat kuulua esimerkiksi johtava maatalouslomittaja ja lomitusohjaaja.

OSVA-tasojen soveltamisohje

OSVA-tasojen soveltamisohje

Tehtävä sijoitetaan tehtävässä vaadittavan osaamisen ja vastuun yhdistelmän perusteella OSVA-tasolle: C1, D1 tai E1. OSVA-tasoa A1 käytetään poikkeustapauksissa. Katso KVTES:n kokeilumääräysten palkkausluvun 3 §, 5 § ja 6 §.

Sovellettavaan OSVA-tasoon (D1, E1) vaikuttavat:

- Alaisten/työntekijöiden määrä
- työjohtotehtävät monipuolisissa lomituskohdeissa
- vastuu kokonaisuudesta (esim. täydennyskoulutusten koordinointi tai lomituserjestelmän pääkäyttäjäys)
- muut paikallisesti määritellyt kriteerit

Kokeilumääräykset 07LOM050 OSVA-tasot	1.3.2022	1.kk.202v	1.kk.202v
E1 Työjohtotehtävät, jotka edellyttävät erittäin vaativaa osaamisen ja vastuun yhdistelmää			
D1 Työjohtotehtävät, jotka edellyttävät vaativaa osaamisen ja vastuun yhdistelmää			
C1 Työjohtotehtävät, jotka edellyttävät normaalitason osaamisen ja vastuun yhdistelmää	2 109,30 €		
A1 Työjohtotehtävät, joissa ei toteudu normaalitason osaamisen ja vastuun yhdistelmä	2 109,30 € - enintään 10 %		

Lomituspalvelujen vaativat ammattitehtävät ja ammattitehtävät (07LOM060)

Tähän palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien tehtävienä ovat lomituspalvelulain mukaiset lomitustehtävät (viittausmääräys).

Tehtävät edellyttävät yleensä soveltuvaa ammatillista perustutkintoa.

Tähän palkkahinnoittelukohtaan voivat kuulua esimerkiksi maa- tai turkistaloutta lomittava maatalouslomittaja.

OSVA-tasojen soveltamisohje

Tehtävä sijoitetaan tehtävässä vaadittavan osaamisen ja vastuun yhdistelmän perusteella OSVA-tasolle: C1, D1 tai E1. OSVA-tasoa A1 käytetään poikkeustapauksissa. Katso KVTES:n kokeilumääräysten palkkausluvun 3 §, 5 § ja 6 §. [tarkista pykälöinti]

Sovellettavaan OSVA-tasoon (D1, E1) vaikuttavat:

- vaativat ammattitehtävät
 - o tehtävä sisältää äkillistä sijaisavun antamista
 - o tehtävässä edellytetään laaja-alaista osaamista erityyppisillä tiloilla
- vaativien teknisten sovellusten hallinta
- muut paikallisesti määritellyt kriteerit

Kokeilumääräykset 07LOM060 OSVA-tasot	1.3.2022	1.kk.202v	1.kk.202v
E1 Vaativat ammattitehtävät ja ammattitehtävät, jotka edellyttävät erittäin vaativaa osaamisen ja vastuun yhdistelmää			
D1 Vaativat ammattitehtävät ja ammattitehtävät, jotka edellyttävät vaativaa osaamisen ja vastuun yhdistelmää			
C1 Vaativat ammattitehtävät ja ammattitehtävät, jotka edellyttävät normaalitason osaamisen ja vastuun yhdistelmää			
A1 Vaativat ammattitehtävät ja ammattitehtävät, joissa ei toteudu normaalitason osaamisen ja vastuun yhdistelmä	1 905,28 €		

Liite 19 Simulointi- ja kokeilumääräykse Liite 8

Muiden alojen palveluhenkilöstö

Liitteen sisältö

Soveltamisala (1 §)

Muiden alojen palveluhenkilöstön palkkahinnoittelu (2 §)

- Siivousalan tehtävät (08SII070)
- Liikennealan kuljetustehtävät (08LII070)
- Liikennealan tarkastustehtävät (08TAR070)
- Muiden alojen peruspalvelutehtävät (08PER070)

1 § Soveltamisala

Tätä liitettä sovelletaan siivousalan, liikennealan kuljetus- ja tarkastustehtävissä sekä muiden alojen peruspalvelutehtävissä toimiviin työntekijöihin/viranhaltijoihin, kuten jäljempänä ilmenee.

Palkkahinnoittelun yhteinen soveltamisohje

Hinnoittelun ulkopuoliset esimiestehtävät

– Pesulan esimiestehtävät

Hinnoittelun ulkopuoliset tehtävät

Jos näissä tehtävissä työskentelevä toimii tämän liitteen tehtävien ohella esimerkiksi ruokapalvelutehtävissä, tehtävä on yleensä hinnoittelun ulkopuolinen. Tällöin viiteryhmänä voidaan yleensä käyttää siivousalan tehtävien ohella ruokapalvelutehtävissä toimivien palkkausta.

Hinnoittelun ulkopuolisen palkkauksen määrittämisestä ks. KVTES:n kokeilumääräysten palkkausluvun 4 § soveltamisohjeineen.

1 a § Kokeiluun liittyviä soveltamisohjeita

OSVA-tasoa määritettäessä on otettava huomioon mm:

- Mikäli palkkahinnoittelukohtaan kuuluvalta edellytetään korkeampaa koulutustasoa kuin mitä palkkahinnoittelukohdassa on todettu tai tämän lisäksi alan erikoistumiskoulutusta, erityispätevyyttä tai ammatillista jatkokoulutusta, on tämä yleensä osoitus siitä, että myös sovellettava OSVA-taso on korkeampi kuin C1.
- Vaikka palkkahinnoittelukohdan kelpoisuusehdoissa ei edellytettäisi em. lisäpätevyyttä, voi viranhaltijan tai työntekijän työuran aikana hankitut taidot ja tiedot johtaa käytännössä siihen, että hänelle annetaan tavallista

normaalitasoa vaativampia tehtäviä, mikä on otettava huomioon OSVA-tasoa määrättäessä.

- Katso tarkemmin kokeilumääräysten 4 ja 5 §.

Tasopalkkalisä

- Paikallisesti sopien tasopalkkalisä voidaan ottaa käyttöön tämän liitteen palkkahinnoittelukohdissa. Tasopalkkalisää voidaan maksaa sellaisista tehtäviin liittyvistä elementeistä, joita ei ole otettu huomioon arvioitaessa tasopalkka. Katso tarkemmin kokeilumääräysten 7 §.

2 § Muiden alojen palveluhenkilöstön palkkahinnoittelu

Palkkahinnoittelun soveltamisesta ja OSVA-tasojen ja tasopalkan määrittelystä, ks. KVTES:n kokeilumääräysten palkkausluvun 3 §, 5 § ja 6 § soveltamisohjeineen.

Siivousalan tehtävät (08SII070)

Tähän palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien tehtävänä ovat erilaiset siivous- ja laitoshuollon tehtävät.

Tähän palkkahinnoittelukohtaan voivat kuulua esimerkiksi siivooja, laitoshuoltaja ja toimitilahuoltaja.

OSVA-tasojen soveltamisohje

Tehtävä sijoitetaan tehtävässä vaadittavan osaamisen ja vastuun yhdistelmän perusteella OSVA-tasoille: C1, D1 tai E1. OSVA-tasoa A1 käytetään poikkeustapauksissa. Katso KVTES:n kokeilumääräysten palkkausluvun 3 §, 5 § ja 6 §.

Sovellettavaan OSVA-tasoon (D1, E1) vaikuttavat:

- Tiimivastuu
- Jos tehtävässä vaaditaan sekä ruokapalvelun ja siivousalan osaamista.
- Työskentely pääosin kohteissa, joissa vaaditaan erityisosaamista. esim. erilaisten työmenetelmien ja kemikaalien käyttö
- Tehtävässä /kohteissa vaaditaan korkeaa hygieniatasoa.

- muut paikallisesti määritellyt kriteerit

Kokeilumääräykset 08SII070 OSVA-tasot	1.3.2022	1.kk.202v	1.kk.202v
E1 Siivousalan tehtävät, jotka edellyttävät erittäin vaativaa osaamisen ja vastuun yhdistelmää			
D1 Siivousalan tehtävät, jotka edellyttävät vaativaa osaamisen ja vastuun yhdistelmää			
C1 Siivousalan tehtävät, jotka edellyttävät normaalitason osaamisen ja vastuun yhdistelmää			
A1 Siivousalan tehtävät, joissa ei toteudu normaalitason osaamisen ja vastuun yhdistelmä	1 854,28 €		

Liikennealan kuljetustehtävät (08LII070)

Tähän palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien tehtävänä ovat erilaiset joukkoliikenteen kuljetustehtävät.

Tähän palkkahinnoittelukohtaan voivat kuulua esimerkiksi linja-autonkuljettaja, raitiovaununkuljettaja ja metrojunankuljettaja.

OSVA-tasojen soveltamisohje

Tehtävä sijoitetaan tehtävässä vaadittavan osaamisen ja vastuun yhdistelmän perusteella OSVA-tasolle: C1, D1 tai E1. OSVA-tasoa A1 käytetään poikkeustapauksissa. Katso KVTES:n kokeilumääräysten palkkausluvun 3 §, 5 § ja 6 §.

Sovellettavaan OSVA-tasoon (D1, E1) vaikuttavat:

- Tiimivastuu sekä tehtävien monipuolisuus (eri liikennemuodot).
- muut paikallisesti määritellyt kriteerit

Kokeilumääräykset 08lii070 OSVA-tasot	1.3.2022	1.kk.202v	1.kk.202v
E1 Liikennealan kuljetustehtävät, jotka edellyttävät erittäin vaativaa osaamisen ja vastuun yhdistelmää			
D1 Liikennealan kuljetustehtävät, jotka edellyttävät vaativaa osaamisen ja vastuun yhdistelmää			
C1 Liikennealan kuljetustehtävät, jotka edellyttävät normaalitason osaamisen ja vastuun yhdistelmää			
A1 Liikennealan kuljetustehtävät, joissa ei toteudu normaalitason osaamisen ja vastuun yhdistelmä	2 058,30 €		

Liikennealan tarkastustehtävät (08TAR070)

Tähän palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien tehtävänä ovat erilaiset tarkastukseen liittyvät tehtävät.

Tähän palkkahinnoittelukohtaan voivat kuulua esimerkiksi pysäköinnintarkastaja ja matkalippujen tarkastaja.

OSVA-tasojen soveltamisohje

Tehtävä sijoitetaan tehtävässä vaadittavan osaamisen ja vastuun yhdistelmän perusteella OSVA-tasolle: C1, D1 tai E1. OSVA-tasoa A1 käytetään poikkeustapauksissa. Katso KVTES:n kokeilumääräysten palkkausluvun 3 §, 5 § ja 6 §.

Sovellettavaan OSVA-tasoon (D1, E1) vaikuttavat:

- Tiimivastuu sekä tehtävien monipuolisuus (erilaiset tarkastustehtävät).
- muut paikallisesti määritellyt kriteerit

Kokeilumääräykset 08TAR070 OSVA-tasot	1.3.2022	1.kk.202v	1.kk.202v
E1 Liikennealan tarkastustehtävät, jotka edellyttävät erittäin vaativaa osaamisen ja vastuun yhdistelmää			
D1 Liikennealan tarkastustehtävät, jotka edellyttävät vaativaa osaamisen ja vastuun yhdistelmää			
C1 Liikennealan tarkastustehtävät, jotka edellyttävät normaalitason osaamisen ja vastuun yhdistelmää			
A1 Liikennealan tarkastustehtävät, joissa ei toteudu normaalitason osaamisen ja vastuun yhdistelmä	1 956,29 €		

Muiden alojen peruspalvelutehtävät (08PER070)

Tähän palkkahinnoittelukohtaan kuuluvat peruspalvelutehtävät, joita ei muissa palkkahinnoitteluliitteissä ja -kohdissa ole mainittu.

Tähän palkkahinnoittelukohtaan voivat kuulua esimerkiksi konepesijä, myyjä, huoltomies, talonmies, varastotyöntekijä, logistiikkatyöntekijä, lipunmyyjä, kassanhoitaja ja tekstiilihuoltaja.

OSVA-tasojen soveltamisohje

Tehtävä sijoitetaan tehtävässä vaadittavan osaamisen ja vastuun yhdistelmän perusteella OSVA-tasolle: C1, D1 tai E1. OSVA-tasoa A1 käytetään poikkeustapauksissa. Katso KVTES:n kokeilumääräysten palkkausluvun 3 §, 5 § ja 6 §.

Sovellettavaan OSVA-tasoon (D1, E1) vaikuttavat:

- Tiimivastuu tai tehtävien monipuolisuus
- muut paikallisesti määritellyt kriteerit

Kokeilumääräykset 08PER070 OSVA-tasot	1.3.2022	1.kk.202v	1.kk.202v
E1 Muiden alojen peruspalvelutehtävät, jotka edellyttävät erittäin vaativaa osaamisen ja vastuun yhdistelmää			
D1 Muiden alojen peruspalvelutehtävät, jotka edellyttävät vaativaa osaamisen ja vastuun yhdistelmää			
C1 Muiden alojen peruspalvelutehtävät, jotka edellyttävät normaalitason osaamisen ja vastuun yhdistelmää			
A1 Muiden alojen peruspalvelutehtävät t, joissa ei toteudu normaalitason osaamisen ja vastuun yhdistelmä			

KOKEILU liite 08-versio10-2022-02-23.docx

Liite 12

Omassa kodissaan työskentelevien perhepäivähoitajien palvelussuhteen ehdot **30.9.2022 saakka**

Yleiset määräykset

1 § Soveltamisala ja sovellettavat määräykset

1 mom. Omassa kodissa työskentelevät perhepäivähoitajat

Omassa kodissaan työskentelevien perhepäivähoitajien (jäljempänä myös 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 keskeytyttä	
9 §	Lääkärintodistuksen esittäminen	
10 §	Työntekijän tehtävät	Ks. soveltamisohje alla.

Soveltamisohje

1. 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 1-2 ja 5-8 ~~1-8~~ mukaisesti, ei näistä tehtävistä maksettavaa palkkausta voida yhdistää palkkausjärjestelmien erilaisuuden vuoksi. Vaikka kyseessä on yksi työsuhde, määräytyy palkkaus eri tehtävistä erikseen.

Vastaavasti menetellään, kun kyseessä on muu kunnallisen alan työehtosopimus.

Noudatettava työaikajärjestelmä ja ylityöraja määräytyvät sen mukaan, kumpaa työtä hoitaja tekee pääsääntöisesti eli yli 50 % yhteenlasketusta työajasta. Ylityö- ja muut työaikakorvaukset lasketaan kulloinkin sen työn palkasta, jossa kyseiseen työaikakorvaukseen oikeuttava työ on tehty.

2. Tilapäinen siirto muihin tehtäviin

Mikäli työnantaja siirtää hoitajan tilapäisesti KVTES:n piiriin kuuluvaan toiseen työhön, maksetaan palkkaa siirron ajalta KVTES:n palkkausluvun 10 §:n 1 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.

Työnantajan on mahdollista siirtää perhepäivähoitaja työskentelemään tilapäisesti kodin ulkopuolelle esim. päiväkotiin. Hoitaja tekee siirtokohteessa noudatettavaa työaikaa ja työvuoroja, mutta säännöllistä työaikaa ja ylityörajaa määrättäessä sovelletaan sen työaikamuodon määräyksiä, jota hoitaja tekee pääsääntöisyystulkinnan mukaisesti yli 50 %. Suositeltavaa on, että perhepäivähoitaja saa tiedon siirrosta viimeistään edellisenä päivänä. Tilapäistä siirtoa harkittaessa huomioidaan myös hoitajan omien lasten hoitotarve. Hoitajalle korvataan siirrosta aiheutuvat kustannukset liitteen 16 mukaan.

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
3 §	Vähimmäispalkka	Hoitajan vähimmäisperuspalkasta on määräys 4 § 3 momentissa
4 §	Osa-aikaisen palkka	Ks. myös 4 §:n 3 momentin soveltamisohje vähimmäisperuspalkasta laskettavasta osa-aikapalkasta.
5 §	Varsinainen palkka	Ks. 4 §. Lisäksi maksettaessa palkkaa vuosiloma-ajalta eri tilanteissa. Ks. 12 §.
6 §	Palkkausjärjestelmä	Peruspalkka määräytyy hoitajalta varattujen hoitopaikkojen lukumäärän mukaan. Ks. 4 §.
9 §	Tehtäväkohtainen palkka	Ks. 4 §:n 1–2 momentti ja 5 §.
11 §	Henkilökohtainen lisä	Hoitajaan sovelletaan KVTES:n II luvun 11 §:n 6 momentin pöytäkirjamerkinnässä olevaa määräystä henkilökohtaisten lisien vähimmäismäärästä poiketen ao. määräyksestä kuitenkin siten, että vähimmäismäärä on vähintään 1,3 % liitteen 12 piiriin kuuluvien tehtäväkohtaisten palkkojen yhteismäärästä. Määrävuosilisään noudatetaan KVTES:n 2003–2004 liitteen 13 4 §:n määräystä (sellaisena kuin se oli voimassa 15.2.2005)
12 §	Työkokemuslisä	
13 §	Tulospalkkio	
14 § – 16 §	Kertapalkkio, rekrytointilisä, kielilisä	
18 §	Palkanmaksu	
19 § 1 mom.	Palkan laskeminen kalenterikuukautta lyhyemmältä ajalta	
20 §	Saatavan kuittausoikeus ja palkan takaisinperintä	

Soveltamisohje

Työnantajan on käytettävä liitteen 12 piiriin kuuluvan henkilöstön henkilökohtaisiin lisiin vähintään 1,3 % laskettuna heidän yhteenlasketusta tehtäväkohtaisten palkkojen yhteismäärästä, mikäli liitteen 12 soveltamispiiriin kuuluu vähintään 30 henkilöä. Tarkistus suoritetaan vuosittain.

4 § Peruspalkka

1 mom. Palkan peruste ja oikeus palkkaan

Hoitajan peruspalkka määräytyy hoitajalta varattujen hoitopaikkojen lukumäärän mukaan. Palkan ja muiden hoitosuhteeseen perustuvien korvausten maksaminen alkaa siitä päivästä alkaen, kun lapsen hoito on tosiasiallisesti alkanut.

Hoitopaikasta maksettava korvaus on vähintään seuraava:

	Hoitopaikka on varattu keskimäärin yli 5 tunniksi päivässä		Hoitopaikka on varattu keskimäärin enintään 5 tunniksi päivässä	
1. Perhepäivähoitajalla on vähintään soveltuva ammatillinen tutkinto 12PPH001	1.4.2019	415,28 €	1.4.2019	207,66 €
	1.8.2020	421,78 €	1.8.2020	210,91 €
	1.4.2021	426,00 €	1.4.2021	213,02 €
2. Perhepäivähoitajalla ei ole 1 kohdan mukaista tutkintoa 12PPH002	1.4.2019	396,25 €	1.4.2019	198,13 €
	1.8.2020	402,75 €	1.8.2020	201,38 €
	1.4.2021	406,78 €	1.4.2021	203,39 €

Soveltamisohje

1. Vähintään soveltuvan ammatillisen tutkinnon ottaminen huomioon hoitopaikan hinnassa

Työnantaja harkitsee, mikä on perhepäivähoitajan tehtävään soveltuva tutkinto. Tällaisena voidaan pitää esimerkiksi sellaisia sosiaali- ja terveysalan ja humanistisen ja kasvatustieteiden ammattitutkintoja, perustutkintoja ja korkeakoulututkintoja, jotka ovat perhepäivähoitajan tehtävään soveltuvia (perhepäivähoitajan ammattitutkinto, lastenohjaaja).

Jos perhepäivähoitajia koskevassa työn vaativuuden arvioinnissa on otettu huomioon perhepäivähoitajalla oleva tutkinto, tulee tehtävän vaativuuden arvioinnista tältä osin tarkastella uudelleen. Tarkoituksena ei ole, että tutkinto otetaan huomioon automaattisesti vaikuttavana tekijänä sekä hoitopaikan hinnassa että 2 mo määrätyn tehtävien vaativuuden arvioinnin kautta.

2. Hoitopaikka

Hoitopaikalla tarkoitetaan lapsien hoitoon varattua paikkaa. Samassa hoitopaikassa voi lapsi vaihtua päivän tai viikon aikana eli samaa hoitopaikkaa käyttää useampi kuin yksi lapsi. Samanaikaisesti yhdellä hoitopaikalla voi olla läsnä vain yksi lapsi.

3. Hoitopaikkatarpeen tarkastelu sekä hoitopaikkojen varaaminen ja seuranta

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

Hoitopaikka varataan toistaiseksi tai määräajaksi. Lähtökohtaisesti hoitopaikka varataan toistaiseksi, kun lapsen hoidontarve on jatkuvaa. Hoitopaikan varaamisessa on vältettävä pilkkomista. Työnantaja päättää määräaikaisen hoitopaikan pituuden paikallisella harkinnalla. Määräaikainen hoitopaikka voidaan varata myös erittäin lyhyeksi ajaksi, esimerkiksi yhdeksi viikoksi, jos se on toiminnan kannalta tarpeen.

Työnantaja tekee jokaisen hoitajan kanssa hoitosuunnitelman jokaisesta hoitopaikoille sijoitettavasta lapsesta ja lapsen hoitoajoista (hoitopäivien tarve ja tuntien määrä). Hoitosuunnitelmien pohjalta työnantaja arvioi, miten lapset ovat tosiasiallisesti hoidossa, ja varaa riittävän määrän hoitopaikkoja hoitajalta. Hoitosuunnitelmasta voidaan etukäteen 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 otetaan huomioon mm. varhaiskasvatustilain ja -asetuksen säännökset, joiden mukaan samanaikaisesti voi olla hoidossa enintään 4 ½ lasta. Asetuksen em. ½ tarkoittaa esikoululaista tai peruskoulun aloittanutta lasta. Lisäksi pyritään ottamaan huomioon mm. KVTES:n pääsääntö 5-päiväisen työviikon noudattamisesta. Mikäli hoitopäivät vaihtelevat, hoitopaikan tarve (yli tai enintään 5 t/päivä) arvioidaan 5-päiväisen työviikon pohjalta. Arvioinnissa käytetään tarpeeksi pitkää tasoittumisjaksoa, jotta voidaan laskea, millaista hoitopaikkaa lapsi tarvitsee.

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

Esimerkki hoitopaikan varaamisesta

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 voidaan varata enintään 5 t hoitopaikka.

Palkka maksetaan kaikilta kalenteripäiviltä kuukaudessa. Vajasta tästä hoitopaikasta jää 10 tuntia neljän viikon aikana. Hoitopaikalle voidaan

vajauksen käyttämiseksi sijoittaa esim. satunnaisesti hoidossa oleva lapsi kuitenkin vain sellaisina päivinä/kellonaikaan, kun hoitopaikkaa ei käytä lapsi A. Harkintansa mukaan työnantaja voi varata myös yli viiden tunnin hoitopaikan, jolloin vajausta olisi käytettävissä enemmän.

4. Hoitopaikan vajauksen käyttö

Tavoitteena on varattujen hoitopaikkojen täysimääräinen käyttö. Työnantaja päättää lapsen sijoittamisesta vajaustunneille. Erilaisia vajaustuntien käytön tilanteita varten työnantaja luo tarkoituksenmukaisen ja tasapuolisen käytännön etukäteen.

Vajaiden ja vapaiden hoitopaikkojen etukäteen tiedossa oleville sekä myös yllättäville vajaustunneille on mahdollista aina sijoittaa mm. satunnaisesti hoidossa oleva lapsi. Vajaustunteja voidaan yhdistellä tai käyttää ns. peräkkäin ja siten tarkastella pidemmälläkin ajanjaksolla. 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 varhaiskasvatuslain ja -asetuksen säännös rikkoudu.

Tilanteissa, joissa samaa hoitopaikkaa hetkellisesti käyttää 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 vajausta.

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

5. 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, työnantajan etukäteen määrittelemän tarkastelu-

jakson kuluessa. Mikäli jälkikäteen havaitaan, että hoitopaikan käyttöaste on yli 100 %, maksetaan ylityksestä päiväkohtainen erilliskorvaus. Varhaiskasvatuslain ja -asetuksen mukaisia rajoja ei kuitenkaan saa ylittää edes tilapäisesti.

Päiväkohtainen erilliskorvaus on tarkoitettu hyvin poikkeuksellisiin tilanteisiin. Lähtökohtana on, että hoitoa tarvitsevia lapsia varten varataan pääsääntöisesti hoitopaikka.

Mikäli hoitopaikat ovat täynnä eli paikkoja ei ole vajaakäytössä tai vapaana, maksetaan satunnaisesti hoidossa olevasta lapsesta päiväkohtainen erilliskorvaus, joka saadaan jakamalla hoitajan varsinainen palkka (ks. KVTES:n palkkausluvun 5 §) 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.

2 mom. Työn vaativuuden vaikutus tehtäväkohtaiseen palkkaan

Hoitajan tehtäväkohtaista palkkaa edellä 1 momentin mukaan määrättäessä noudatetaan lisäksi, mitä KVTES:n palkkausluvun 9 §:n

1 momentissa on todettu tehtävien vaativuuden huomioon ottamisesta palkkaa määrättäessä.

Tehtäväkohtaiseen palkkaan mahdollisesti tehtävät muutokset tehtävien vaativuuden huomioon ottamisesta tehdään

- 1) samasta ajankohdasta lukien kuin tehtäväkohtaista palkkaa muutetaan tämän liitteen 5 §:n mukaan, kun hoitopaikkojen määrä muuttuu
- 2) KVTES:n palkkausluvun 10 §:n 1 momentissa määrätystä lukien, kun hoitopaikkojen määrä pysyy samana, mutta tehtävien vaativuus muuttuu olennaisesti.

Soveltamisohje

Perhepäivähoitajien tehtävien vaativuusarviointi saattaa olla tarkoituksenmukaista tehdä yhdessä palkkahinnoitteluliitteen 5 mukaisen varhaiskasvatuksen henkilöstön kanssa.

Tehtäväkohtaisen palkan määräytymisperusteena on ensisijaisesti tehtävien vaativuus. Tehtäväkohtaisen palkan määrittelyssä käytettävät yleiset vaativuustekijät ilmenevät KVTES:n palkkausluvun 9 §.

Näistä esimerkiksi työn edellyttämään osaamiseen voivat vaikuttaa lasten tai lapsiryhmän hoitoisuus.

Erityistä hoitoa vaativalle lapselle varataan yksi hoitopaikka ja palkkaus määritellään tehtävien vaativuuden mukaan.

3 mom. Vähimmäisperuspalkka kuukaudessa

Täyttä työaikaa tekevän hoitajan peruspalkka kuukaudessa on vähintään edellä 4 §:n 1 momentin 2 kohdassa määrättyä kahta yli viiden tunnin hoitopaikkaa vastaava euromäärä, mikäli hoitajalta on varattu vähintään yksi hoitopaikka, jota on ryhdytty tosiasiaassa 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 varhaiskasvatuslain ja -asetuksen säännösten takia tai hoitajasta itsestään johtuvasta muusta syystä varata vähintään yhtä yli 5 tunnin ja yhtä enintään 5 tunnin hoitopaikkamäärää.

Soveltamisonje

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 § Palkan 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.

2 mom. Hoitopaikan lisääminen

Työnantaja voi lisätä varattujen hoitopaikkojen määrää. 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

Työnantaja voi vähentää varattujen hoitopaikkojen määrää. 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 määräjän päättymiseen saakka, ellei hoitopaikkaa ole irtisanottu jo aikaisemmin.

Soveltamisohje

Hoitopaikkojen varaamista, lisäämistä ja vähentämistä koskevat päätökset tekee kunnan toimivaltainen viranhaltija (yleensä perhepäivähoidon ohjaaja) kirjallisesti ja antaa ne tiedoksi hoitajalle viipymättä.

Mikäli hoitajalle sijoitetaan hoitopaikan irtisanomisen jälkeen yllättäen hoitoon uusi lapsi, 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. Sairauspoissaolo 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 em. kirjallista irtisanomispäätöstä.

Esimerkkejä hoitopaikan irtisanomisesta

Työnantaja irtisanoo kirjallisesti hoitopaikan 10.10. Hoitopaikasta maksetaan 30.11. saakka.

Hoitajalta on varattu 4 yli 5 tunnin hoitopaikkaa, joista yksi 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 maalisi- 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 palvelussuhde päättyy, hänelle maksetaan palkka tämän liitteen määräysten mukaisesti enintään palvelussuhteen päättymiseen saakka kuitenkin ottaen huomioon 5 §:n 3 momentin määräykset.

Soveltamisonje

Vaikka palvelussuhteesta aiheutuvat edut (kuten esim. palkkaus) yleensä suoritetaan palvelussuhteen päättymiseen saakka, tulee 5 §:n 3 momentin palkkauskäytäntö sovellettavaksi silloin, kun lasten hoito on pysyvästi päättynyt ja hoitopaikat on irtisanottu.

Työaika ja työaikakorvaukset

Työaikajärjestelmät

7 § KVTES:n työaikaluvin sovellettavat määräykset

KVTES:n työaikaluvin (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.	Eräiden aikojen lukeminen työaikaan	
5 § 1, 3 ja 5 mom.	Varallaoloaika	
6 § 2 mom. 6 kohta	Työaikamuodot	Ks. 8, 9 § ja 10 §
12 §	Vuorokauden, työviikon ja työaikajakson alkaminen	
13 § 1 ja 3 mom.	Lisättyö	
14 § 6 mom.	Ylityön vapaa-aikakorvauksen siirto sairaustapauksissa	
18 §	Sunnuntai- ja lauantaityö- sekä aattokorvaus	
19 § 1–2 mom.	Ilta- ja yötyökorvaus	Yötyöstä maksetaan rahakorvauksena 15 % korottamattomasta tuntipalkasta tai annetaan vastaava vapaa-aika.
20 §	Työaikakorvausten yleiset suorittamisedellytykset	

23 § 1 ja 5 mom.	Tuntipalkan laskeminen sekä raha- ja vapaa-aikakorvausten suorittamisajankohta.	Tuntipalkan jakaja on 174. Työaikakorvauksia maksettaessa käytetään perusteena maksuajan-kohdan mukaista varsinaista palkkaa.
27 §	Työajan tasoittumissuunnitelma	
28 §	Työvuoroluettelo	
30 §	Työaikapankki	

7 a § Työaikalain (872/2019) sovellettavat säännökset

Tämän liitteen määräysten lisäksi sovelletaan seuraavia työaikalain säännöksiä, jollei niistä ole sovittu toisin tässä sopimuksessa tai muulla virka- tai työehtosopimuksella (viittaussääntö):

- 4 §:n 3 momentti (viranhaltijan velvollisuus suorittaa varallaoloa),
- 8 § (yötyö),
- 10 § (työehtosopimukseen perustuva säännöllinen työaika),
- 14 § (työaikapankki),
- 15 § (lyhennetty työaika),
- 17 § (työntekijän suostumus),
- 19 § (hätätyö),
- 25 § (vuorokausilepo),
- 27 § (viikkolepo),
- 28 § (viikkolevosta poikkeaminen),
- 32 § (työaikakirjanpito),
- 8 ja 9 luvut (säännösten pakottavuus ja erinäiset säännökset)

8 § Säännöllinen täysi työaika

1 mom. Määritelmä

Perhepäivähoitajan säännöllinen työaika on keskimäärin 40 tuntia viikossa. Työajan tulee tasoittua ennalta laaditun työvuoroluettelon mukaisesti em. viikkotuntimäärään työaikajakson aikana. Tasoittumisjakson pituus on vähintään kaksi viikkoa ja enintään 26 viikkoa. 26 viikkoa pidemmästä tasoittumisjaksosta voidaan sopia KVTES:n III luvun 3 §:ssä (poikkeavat työaikajärjestelyt) määrättyllä tavalla.

Soveltamisohje

Hoitajan työaika suunnitellaan kulloinkin hoidossa olevien lasten hoitoaikojen mukaan. Työaika voi vaihdella päivittäin/viikoittain toiminnan ja lasten hoidon tarpeiden mukaan.

Pidempiä työaikajaksoja on perusteltua käyttää silloin, kun se on toiminnan tai lasten hoidon kannalta tarpeen.

2 mom. Työajaksi luettava aika

Työajaksi luetaan työhön käytetty aika sekä aika, jonka perhepäivähoitaja on velvollinen olemaan työntekopaikalla työnantajan käytettävissä.

Soveltamisohje

Työaikakorvauksia maksetaan ainoastaan työajaksi luettavasta ajasta eli tosiasiallisesti tehdyltä työajalta.

Säännöllisen työajan mahdollinen vajuus ja sen täyttö

Mikäli tiedetään, että hoitajan työaika on jäämässä vajaaksi, suunnitellaan työaika siten, että säännöllisen työajan täyttämiseksi käytetään aikaisemmilta työaikajaksoilta kertyneitä työaikakorvauksia.

Suunnitellun vapaan ajankohta ilmoitetaan hoitajalle etukäteen ja mahdollisuuksien mukaan jo ennen työaikajakson alkua ja pyritään antamaan suunnitellun mukaisesti. Työaikajakson päättymisen jälkeen vajaaksi havaittu työaikajakso täytetään aikaisemmilta työaikajaksoilta kertyneillä työaikakorvauksilla.

Säännöllinen työaika voi jäädä vajaaksi lähinnä lasten yllättävän tai ennalta tiedetyn poissaolon vuoksi tai hoitajasta itsestään johtuvista poissaoloista. Työaikajakson vajuus voidaan todeta yleensä vasta työaikajakson päätyttyä, ja tällainen työajan vajuus täytetään mahdollisilla vapaa-aikakorvauksilla. Tällainen vajuus voidaan täyttää ainoastaan työaikajakson lisä- tai ylityörajaan saakka. Mikäli työaikajakson työaika jää vajaaksi eikä työaikakorvauksia ole laitettavissa täyttöön, työaikajakson työaika jää vajaaksi.

9 § Arkipyhäjakson työaika (voimassa 30.8.2020 saakka)

Niillä täysillä työaikajaksoilla, joihin sisältyy KVTES:n III luvun 7 §:n 3 momentissa mainittu työaika lyhentävä arkipyhä tai aattopäivä, säännöllinen työaika on kutakin työaika lyhentävää arkipyhää tai aattopäivää kohti 5 tuntia 20 minuuttia lyhyempi kuin 8 §:ssä on todettu.

Osa-aikatyötä tekevän perhepäivähoitajan osa-aikatyöaika lyhennetään täydellä työaikajaksolla kutakin työaika lyhentävää arkipyhää tai aattopäivää kohti vastaavalla osuudella 5 tunnista 20 minuutista kuin hänen osa-aikatyöaikansa on 8 §:ssä määrätystä säännöllisestä täydestä työajasta.

Niillä keskeytyneillä työaikajaksoilla, joihin sisältyy KVTES:n III luvun 7 §:n 3 momentissa mainittu arkipyhä tai aattopäivä, säännöllinen työaika on kutakin arkipyhää tai aattopäivää kohti 2 tuntia 40 minuuttia pidempi kuin 10 §:n 2 momentissa on todettu.

Osa-aikatyötä tekevän perhepäivähoitajan osa-aikatyöaikaa pidennetään keskeytyneellä jaksolla kutakin arkipyhää tai aattopäivää kohti vastaavalla osuudella 2 tunnista 40 minuutista kuin hänen osa-aikatyöaikansa on 8 §:ssä määrätystä säännöllisestä täydestä työajasta.

Soveltamisohje

Arkipyhät eivät alenna täyden työaikajakson ylityörajaa, vaan arkipyhäjaksollakin ylityöraja on 10 §:n mukainen.

Esimerkki 1 Täysi työaikajakso

Perhepäivähoitajalla on kuuden viikon työaikajakso, jolla on yksi arkipyhä. Jakson toteutunut työaika on 243 tuntia. Työaikajakso ei ole keskeytynyt. Ylityöraja on 240 tuntia (40 tuntia X 6). Lisätyöraja on 234 tuntia 40 minuuttia (240 tuntia — 5 tuntia 20 minuuttia). Perhepäivähoitajalle on kertynyt korvattavaksi 5 tuntia 20 minuuttia lisätyötä ja 3 tuntia ylityötä.

Esimerkki 2 Keskeytynyt työaikajakso

Perhepäivähoitajalla on kuuden viikon työaikajakso, jolla on yksi arkipyhä. Jakson toteutunut työaika on 179 tuntia. Perhepäivähoitaja pitää vuosilomaa 5 päivää ja on yhden päivän sairauslomalla (yhteensä keskeytyspäiviä 6). Työpäiviä on 19 ja työajantasauspäiviä 4. Ylityöraja on 186 tuntia 40 minuuttia (8 tuntia X 23) + (2 tuntia 40 minuuttia). Lisätyöraja on sama kuin esimerkissä yksi, eli 234 tuntia 40 minuuttia (240 tuntia — 5 tuntia 20 minuuttia). Lisätyöraja menettää merkityksensä, koska ylityöraja on lisätyörajaa alempi, ja tunnit tulevat korvattavaksi 186 tunnin 40 minuutin ylittävältä osalta ylityönä. Perhepäivähoitajan säännöllinen työaika on jäänyt tapauksessa vajaaksi 7 tuntia 40 minuuttia.

9 § Arkipyhäjakson työaika (voimassa 31.8.2020 lähtien)

Niillä työaikajaksolla, joihin sisältyy KVTES:n III luvun 7 §:n 3 momentissa mainittu työaika lyhentävä arkipyhä tai aattopäivä, säännöllinen työaika on kutakin työaika lyhentävää arkipyhää tai aattopäivää kohti 8 tuntia lyhyempi kuin 8 §:ssä on todettu.

Osa-aikatyötä tekevän perhepäivähoitajan osa-aikatyöaikaa lyhennetään työaikajaksolla kutakin työaika lyhentävää arkipyhää tai aattopäivää kohti vastaavalla osuudella 8 tunnista kuin hänen osa-aikatyöaikansa on 8 §:ssä määrätystä säännöllisestä täydestä työajasta.

Soveltamisohje

Arkipyhät eivät alenna työaikajakson ylityörajaa, vaan arkipyhäjaksollakin ylityöraja on 10 §:n mukainen.

Esimerkki 1 Täysi työaikajakso

Perhepäivähoitajalla on kuuden viikon työaikajakso, jolla on yksi arkipyhä. Jakson toteutunut työaika on 243 tuntia. Työaikajakso ei ole keskeytynyt. Ylityöraja

on 240 tuntia (40 tuntia X 6). Lisäyöraja on 232 tuntia (240 tuntia – 8 tuntia). Perhepäivähoitajalle on kertynyt korvattavaksi 8 tuntia lisätyötä ja 3 tuntia ylityötä.

Esimerkki 2 Keskeytynyt työaikajakso

Perhepäivähoitajalla on kuuden viikon työaikajakso, jolla on yksi arkipyhä. Jakson toteutunut työaika on 179 tuntia. Perhepäivähoitaja pitää vuosilomaa 5 päivää ja on yhden päivän sairauslomalla poissaololla (yhteensä keskeytyspäiviä 6). Työpäiviä on 19 ja työajantasauspäiviä 4. Ylityöraja on 184 (8 tuntia X 23). Lisäyöraja on sama kuin esimerkissä yksi, eli 232 tuntia. Lisäyöraja menettää merkityksensä, koska ylityöraja on lisäyörajaa alempi, ja tunnit tulevat korvattavaksi 184 tunnin ylittävältä osalta ylityönä. Perhepäivähoitajan säännöllinen työaika on jäänyt tapauksessa vajaaksi 5 tuntia.

10 § Ylityö ja ylityökorvaus

1 mom. Määritelmä/täysi jakso

Ylityötä on työnantajan aloitteesta tehty työ, joka ylittää 40 tuntia kerrottuna työntekijään sovellettavan työaikajakson viikkojen lukumäärällä.

2 mom. Keskeytynyt jakso (voimassa 30.8.2020 saakka)

Jos työaikajakso on keskeytynyt sen johdosta, että työntekijän työsuhte on päätynyt tai että hän ei ole voinut olla työssä loman, sairauden tai muun hyväksyttävän syyn vuoksi, lasketaan, kuinka monta tuntia keskimääräinen työaika kesken jääneenä työaikajaksona on työhön käytettyinä vuorokausina kahdeksaa tuntia pidempi. Lisäksi keskeytyneen jakson ylityörajaan lisätään jokaista jaksolle sijoittuvaa KVTES:n III luvun 7 §:n 3 momentissa mainittua arkipyhää tai aattopäivää kohden 2 tuntia 40 minuuttia. Tämän tuntimäärän osalta maksetaan 3 momentin mukainen ylityökorvaus. Työpäiväksi katsotaan tällöin myös työntasauksesta tai vapaa-aikakorvauksesta johtuvat kokonaiset vapaapäivät.

Sovellettamisohje (1 mom. ja 2 mom.)

Jos työvuoroluettelon suunnitellaan työaikakorvauksia vapaa-aikana annettavaksi, säännöllinen työaika suunnitellaan vastaavasti vajaaksi. Lisä- tai ylityöraja ei tämän vuoksi alene. Jos työaikaa joudutaan teettämään enemmän kuin oli suunniteltu, työnantaja korvaa saamatta jääneen vapaa-aikakorvauksen rahana tai aikana III luvun 23 § 5 momentin mukaisessa ajassa. Siirtynyttä vapaa-aikakorvausta vastaava työaika on tällöin säännöllistä työaikaa.

Ylityöraja keskeytyneellä jaksolla: ylityötä on työnantajan aloitteesta tehty työ, joka ylittää 8 tuntia x työpäivät (= todelliset työpäivät* – työajantasauksesta** ja vapaa-aikakorvauksista johtuvat kokonaiset vapaapäivät***) + jokaista arkipyhää kohden 2 tuntia 40 minuuttia.

Esimerkki 1 Keskeytynyt työaikajakso

Perhepäivähoitajalla on kuuden viikon työaikajakso. Jakso keskeytyy 3 päivän sairausloman vuoksi. Jaksolla on 27 todellista työpäivää. Jakson toteutunut työaika on 230 tuntia. Ylityöraja on $8 \text{ t} \times 27 = 216$ tuntia, joten ylityötä on muodostunut $230 \text{ tuntia} - 216 \text{ tuntia} = 14 \text{ tuntia}$.

Esimerkki 2 Keskeytynyt työaikajakso vapaa-aikakorvauksilla

Perhepäivähoitajalla on kuuden viikon työaikajakso. Jakso keskeytyy 3 päivän sairausloman vuoksi. Jaksolle on 24 todellisen työpäivän lisäksi 2 työajan tasauksesta ja yksi työaikakorvauksista johtuva vapaapäivä. Jakson toteutunut työaika on 230 tuntia. Ylityöraja on $8 \text{ t} \times (24^* + 2^{**} + 1^{***}) = 8 \text{ t} \times 27 \text{ päivää} = 216 \text{ tuntia}$. Ylityötä on muodostunut $230 \text{ tuntia} - 216 \text{ tuntia} = 14 \text{ tuntia}$. Työnantaja korvaa saamatta jääneen vapaa-aikakorvauksen rahana tai aikana KVTES:n III luvun 23 § 5 momentin mukaisessa ajassa.

Esimerkki 3 Keskeytynyt työaikajakso arkipyhällä

Ks. 9 §:n esimerkki 2.

2 mom. Keskeytynyt jakso (voimassa 31.8.2020 lähtien)

Jos työaikajakso on keskeytynyt sen johdosta, että työntekijän työsuhde 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 työaikajaksona on työhön käytettyinä vuorokausina kahdeksaa tuntia pidempi. Tämän tuntimäärän osalta maksetaan 3 momentin mukainen ylityökorvaus. Työpäiväksi katsotaan tällöin myös työntasauksesta tai vapaa-aikakorvauksesta johtuvat kokonaiset vapaapäivät.

Soveltamisohje (1 mom. ja 2 mom.)

Jos työvuoroluetteloon suunnitellaan työaikakorvauksia vapaa-aikana annettavaksi, säännöllinen työaika suunnitellaan vastaavasti vajaaksi. Lisä- tai ylityöraja ei tämän vuoksi alene. Jos työaikaa joudutaan teettämään enemmän kuin oli suunniteltu, työnantaja korvaa saamatta jääneen vapaa-aikakorvauksen rahana tai aikana III luvun 23 § 5 momentin mukaisessa ajassa. Siirtynyttä vapaa-aikakorvausta vastaava työaika on tällöin säännöllistä työaikaa.

Ylityöraja keskeytyneellä jaksolla: ylityötä on työnantajan aloitteesta tehty työ, joka ylittää $8 \text{ tuntia} \times \text{työpäivät}$ (= todelliset työpäivät*, työajantasauksesta** ja vapaa-aikakorvauksista johtuvat kokonaiset vapaapäivät***).

Esimerkki 1 Keskeytynyt työaikajakso

Perhepäivähoitajalla on kuuden viikon työaikajakso. Jakso keskeytyy 3 päivän sairauslomanpoissaolon vuoksi. Jaksolla on 27 todellista työpäivää.

Jakson toteutunut työaika on 230 tuntia. Ylityöraja on $8 \text{ t} \times 27 = 216$ tuntia, joten ylityötä on muodostunut $230 \text{ tuntia} - 216 \text{ tuntia} = 14 \text{ tuntia}$.

Esimerkki 2 Keskeytynyt työaikajakso vapaa-aikakorvauksilla

Perhepäivähoitajalla on kuuden viikon työaikajakso. Jakso keskeytyy 3 päivän sairausloman poissaolon vuoksi. Jaksolle on 24 todellisen työpäivän lisäksi 2 työajan tasauksesta ja yksi työaikakorvauksista johtuva vapaapäivä. Jakson toteutunut työaika on 230 tuntia.

Ylityöraja on $8 \text{ t} \times (24 * +2 ** +1 ***) = 8 \text{ t} \times 27 \text{ päivää} = 216 \text{ tuntia}$.

Ylityötä on muodostunut $230 \text{ tuntia} - 216 \text{ tuntia} = 14 \text{ tuntia}$.

Työnantaja korvaa saamatta jääneen vapaa-aikakorvauksen rahana tai aikana KVTES:n III luvun 23 § 5 momentin mukaisessa ajassa.

Esimerkki 3 Keskeytynyt työaikajakso arkipyhällä

Ks. 9 §:n esimerkki 2.

3 mom. Ylityökorvaus

Ylityökorvauksena maksetaan kultakin ylityötunnilta 40 %:lla korotettu tuntipalkka tai annetaan tätä vastaava vapaa-aika.

Korvausmuodosta (raha tai vapaa) päättää työnantaja.

Soveltamisohje

Hoitajalle ei muodostu erikseen laskettavaa vuorokautista ylityötä, koska vuorokautista säännöllistä työaikaa ei ole määrätty, eikä työaikajaksoa käytettäessä myöskään viikoittaista ylityötä.

Työaikajaksoa käytettäessä selviää ylityökorvaukseen oikeuttavien työtuntien määrä työaikajakson päätyttyä.

4 mom. Ylitöiden enimmäismäärän tarkastelujakso (voimassa 30.8.2020 saakka)

Työaikalain 19 §:n 1 momentissa tarkoitettuna ylityön enimmäismäärän tarkastelujaksona käytetään yhtä vuotta. Muillakin osin sovelletaan työaikalain 19 §:n säännöistä.

Soveltamisohje

Työaikalain 19 §:ssä säädettyyn ylityön enimmäismäärään lasketaan työnantajan aloitteesta tehty työ, joka ylittää seuraavan tuntimäärän:

40 tuntia x perhepäivähoitajaan sovellettavan työaikajakson viikkojen lukumäärä. Ylityön enimmäismäärään luettavaa aikaa laskettaessa otetaan huomioon työajaksi luettava aika. Esimerkiksi vapaa-aikana annettuja työaikakorvauksia (esim. ylityö) tai säännöllisen työajan tasaamiseksi annettuja vapaapäiviä ei lueta tässä tarkoitettuina työajaksi.

4 mom. Työajan enimmäismäärän tarkastelujakso

(voimassa 31.8.2020 lähtien)

Työaikalain 18 §:n 1 momentissa tarkoitettuna työajan enimmäismäärän tarkastelujaksona käytetään kahtatoista kuukautta. Muilta osin sovelletaan työaikalain 18 §:n säännöstä.

Soveltamisohje

Työajan enimmäismäärään luettavaa aikaa laskettaessa otetaan huomioon työajaksi luettava aika. Esimerkiksi vapaa-aikana annettuja työaikakorvauksia (esim. ylityö) tai säännöllisen työajan tasaamiseksi annettuja vapaapäiviä ei lueta tässä tarkoitetuksi työajaksi.

11 § 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 §:n määräys vuosilomapalkasta erityistilanteissa
luku V	Virka- ja työvapaat sekä perhevapaat	Ks. soveltamisohje tilapäisen hoitovapaan palkallisuutta koskevan 9 §:n 2 momentin osalta.
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. Sairauslomanpoissaolon ja äitiysvapaan palkka erityistilanteissa

Mikäli hoitajalla ei ole sairauslomallepoissaololle tai äitiysvapaalle lähtiessään palkkaperustetta, sairausloma-ajan sairauspoissaoloajan tai äitiysvapaan palkkaa ei makseta, ja hoitaja saa sairausvakuutuslain mukaisen päivärahan itse.

Hoitopaikkaa ei saa irtisanoa yksinomaan hoitajan sairauslomasta poissaolosta johtuen. Sairauslomanpoissaolon aikana hoitopaikkoja voidaan irtisanoa vain päivähoitopalveluiden kysyntään liittyvillä syillä.

Pöytäkirjamerkintä (soveltamisohje kohta 1)

*) Katso perhevapaaudistuksen vaikutuksesta allekirjoituspöytäkirjan liite

2. Tilapäinen hoitovapaa

Perhepäivähoitajalla on oikeus saada varsinainen palkkansa tilapäisen hoitovapaan ajalta enintään kolmelta peräkkäiseltä kalenteripäivältä lapsen sairastumisesta lukien. Perhepäivähoitajan katsotaan olevan kodin ulkopuolella työsken-

televä työntekijä sovellettaessa tilapäisen hoitovapaan palkallisuutta koskevan KVTES:n V luvun 9 §:n 2 momenttia.

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 varhaiskasvatuslaki ja -asetus edellyttävät.

Toistaiseksi lomauttamisessa sekä erittäin pitkään kestäneiden lomautusten osalta työnantajan on syytä tietyin väliajoin selvittää, onko irtisanomisperuste mahdollisesti syntynyt ja ryhtyä sen mukaisiin toimenpiteisiin.

12 § 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. vuosiloma-ajan 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 silloin, kun hoitopaikkoja irtisanotaan kesällä ja tästä johtuen hoitajan palkka on voinut alentua tai loppua kokonaan edellä 5 §:n 3 momentin perusteella, tai perhepäivähoitaja on voitu lomauttaa KVTES:n VIII luvussa määrätyn mukaisesti.

Sen arviointi, onko kyse varsinaisen palkan olennaisesta muutoksesta, on työnantajan 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. Olennaisen muutoksen arviointiin on hyvä luoda etukäteen ohjeistus.

13 § Perhepäivähoidon kustannuskorvaus

Perhepäivähoitajalle korvataan lapsen hoidosta aiheutuneet kustannukset vähintään Suomen Kuntaliiton kulloinkin voimassa olevan perhepäivähoidon kustannuskorvauksia koskevan suosituksen mukaan.

Soveltamisohje

Tässä tarkoitettut kustannuskorvaukset pyritään maksamaan seuraavan kuukauden palkanmaksun yhteydessä.

14 § Työryhmä

Asetetaan seuraavat työryhmät sopimuskauden ajaksi:

1 Työryhmä, jonka tehtävänä on selvittää KVTES:n liitteen 12 erityiskysymyksiä.

2 Työryhmä, jonka tehtävänä on selvittää, onko KVTES:n liitteen 12 palkkausjärjestelmän muuttamiselle ja kehittämiselle edellytyksiä, sekä tehdä selvitykseen perustuvat ehdotukset palkkausmäärien muuttamiselle.

Omassa kodissaan työskentelevien perhepäivähoitajien palvelussuhteen ehdot **1.10.2022 lukien**

Yleiset määräykset

1 § Soveltamisala ja sovellettavat määräykset

1 mom. Omassa kodissa työskentelevät perhepäivähoitajat

Omassa kodissaan työskentelevien perhepäivähoitajien (jäljempänä myös 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	Ks. soveltamisohje alla.



1. 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 1-2, 5-8 1-8 mukaisesti, ei näistä tehtävistä maksettavaa palkkausta yhdistetä. voida yhdistää palkkausjärjestelmien erilaisuuden vuoksi. Vaikka kyseessä on yksi työsuhde, määräytyy palkkaus eri tehtävistä erikseen. Vastaavasti menetellään, kun kyseessä on muu kunnallisen alan työehtosopimus.

Noudatettava työaikajärjestelmä ja ylityöraja määräytyvät sen mukaan, kumpaa työtä hoitaja tekee pääsääntöisesti eli yli 50 % yhteenlasketusta työajasta. Ylityö- ja muut työaikakorvaukset lasketaan kulloinkin sen työn palkasta, jossa kyseiseen työaikakorvaukseen oikeuttava työ on tehty.

2. Tilapäinen siirto muihin tehtäviin

Mikäli työnantaja siirtää hoitajan tilapäisesti KVTES:n piiriin kuuluvaan toiseen työhön, maksetaan palkkaa siirron ajalta KVTES:n palkkausluvun 10 §:n 1 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.

Työnantajan on mahdollista siirtää perhepäivähoitaja työskentelemään tilapäisesti kodin ulkopuolelle esim. päiväkotiin. Hoitaja tekee siirtokohteessa noudatettavaa työaikaa ja työvuoroja, mutta säännöllistä työaikaa ja ylityörajaa määrättäessä sovelletaan sen työaikamuodon määräyksiä, jota hoitaja tekee pääsääntöisyytulkinnan mukaisesti yli 50 %. Suositeltavaa on, että perhepäivähoitaja saa tiedon siirrosta viimeistään edellisenä päivänä. Tilapäistä siirtoa harkittaessa huomioidaan myös hoitajan omien lasten hoitotarve. Hoitajalle korvataan siirrosta aiheutuvat kustannukset liitteen 16 mukaan.

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 §	Palkkaukseen liittyviä keskeisiä käsitteitä	
3 §	Vähimmäispalkka	Hoitajan vähimmäisperuspalkasta on määräys 4 § 3 momentissa
4 §	Osa-aikaisen palkka	Ks. myös 4 §:n 3 momentin soveltamisohje vähimmäisperuspalkasta laskettavasta osa-aikapalkasta.
5 §	Varsinainen palkka	Ks. 4 §. Lisäksi maksettaessa palkkaa vuosiloma ajalta eri tilanteissa. Ks. 12 §.
6 §	Palkkausjärjestelmä	Peruspalkka määräytyy hoitajalta varattujen hoitopaikkojen lukumäärän mukaan. Ks. 4 §.
9 §	Tehtäväkohtainen palkka	Ks. 4 §:n 1-2 momentti ja 5 §. Ks. 4 § ja 5 §
10 §	Oleellinen muutos tehtävissä	Ks. myös 5 §
11 §	Henkilökohtainen lisä	Hoitajaan sovelletaan KVTES:n II luvun 11 §:n 6 momentin pöytäkirjamerkinnässä olevaa määräystä henkilökohtaisten lisien vähimmäismäärästä poiketen ao. määräyksestä kuitenkin siten, että vähimmäismäärä on vähintään 1,3 % liitteen 12 piiriin kuuluvien tehtäväkohtaisten palkkojen yhteismäärästä. Määrävuosilisään noudatetaan KVTES:n 2003–2004 liitteen 13 4 §:n määräystä (sellaisena kuin se oli voimassa 15.2.2005)
12 §	Työkokemuslisä	
13 §	Tulospalkkio	
14 § – 16 §	Kertapalkkio, rekrytointilisä, kielilisiä	
18 §	Palkanmaksu	
19 § 1 mom.	Palkan laskeminen kalenterikuukautta lyhyemmältä ajalta	
20 §	Saatavan kuittausoikeus ja palkan takaisinperintä	

Soveltamisohje

Työnantajan on käytettävä liitteen 12 piiriin kuuluvan henkilöstön henkilökohtaisiin lisiin vähintään 1,3 % laskettuna heidän yhteenlasketusta tehtäväkohtaisten palkkojen yhteismäärästä, mikäli liitteen 12 soveltamispiiriin kuuluu vähintään 30 henkilöä. Tarkistus suoritetaan vuosittain.

4 § Peruspalkka 1.10.2022 alkaen

1 mom. Palkan peruste ja oikeus palkkaan Hinnoittelukohta

Hoitajan peruspalkka määräytyy hoitajalta varattujen hoitopaikkojen lukumäärän mukaan. Palkan ja muiden hoitosuhteeseen perustuvien korvausten maksaminen alkaa siitä päivästä alkaen, kun lapsen hoito on tosiasiallisesti alkanut.

Hoitopaikasta maksettava korvaus on vähintään seuraava:

	Hoitopaikka on varattu keskimäärin yli 5-tunniksi päivässä		Hoitopaikka on varattu keskimäärin enintään 5-tunniksi päivässä	
1. Perhepäivähoitajalla on vähintään soveltuva ammatillinen tutkinto 12PPH001	1.4.2019	415,28 €	1.4.2019	207,66 €
	1.8.2020	421,78 €	1.8.2020	210,91 €
	1.4.2021	426,00 €	1.4.2021	213,02 €
2. Perhepäivähoitajalla ei ole 1 kohdan mukaista tutkintoa 12PPH002	1.4.2019	396,25 €	1.4.2019	198,13 €
	1.8.2020	402,75 €	1.8.2020	201,38 €
	1.4.2021	406,78 €	1.4.2021	203,39 €

Hoitajan peruspalkka on aina vähintään hinnoittelukohtaan 12PPH100 mukainen. Peruspalkka tulee tarkistaa hinnoittelukohtaan 12PPH200 mukaiseksi, kun hoitajalla on hoidossa neljän samanaikaisesti läsnä olevan lapsen lisäksi yksi esikoululainen tai peruskoulun aloittanut lapsi.

	Peruspalkka
12PPH100	1868,56 €
12PPH200	1917,02 €

Soveltamisohje

Lapsia hoitoon sijoitettaessa otetaan huomioon varhaiskasvatuslain ja -asetuksen säännökset, joiden mukaan samanaikaisesti voi olla hoidossa enintään 4 ½ lasta. Asetuksen em. ½ tarkoittaa esikoululaista tai peruskoulun aloittanutta lasta.

1. Vähintään soveltuvan ammatillisen tutkinnon ottaminen huomioon hoitopaikan hinnassa

Työnantaja harkitsee, mikä on perhepäivähoitajan tehtävään soveltuva tutkinto. Tällaisena voidaan pitää esimerkiksi sellaisia sosiaali- ja terveysalan ja humanistisen ja kasvatustieteiden ammattitutkintoja, perustutkintoja ja korkeakoulututkintoja, jotka ovat perhepäivähoitajan tehtävään soveltuvia (esim. perhepäivähoitajan ammattitutkinto, lastenohjaaja).

Jos perhepäivähoitajia koskevassa työn vaativuuden arvioinnissa on otettu huomioon perhepäivähoitajalla oleva tutkinto, tulee tehtävän vaativuuden arviointia tältä osin tarkastella uudelleen. Tarkoituksena

ei ole, että tutkinto otetaan palkkaan automaattisesti vaikuttavana tekijänä sekä hoitopaikan hinnassa että 2 momentissa määrätyn tehtävien vaativuuden arvioinnin kautta.

2. Hoitopaikka

Hoitopaikalla tarkoitetaan lapsien hoitoon varattua paikkaa. Samassa hoitopaikassa voi lapsi vaihtua päivän tai viikon aikana eli samaa hoitopaikkaa voi käyttää useampi kuin yksi lapsi. Samanaikaisesti yhdellä hoitopaikalla voi olla läsnä vain yksi lapsi.

3. Hoitopaikkatarpeen tarkastelu sekä hoitopaikkojen varaaminen ja seuranta

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

Hoitopaikka varataan toistaiseksi tai määräajaksi. Lähtökohtaisesti hoitopaikka varataan toistaiseksi, kun lapsen hoidontarve on jatkuvaa. Hoitopaikan varaamisessa on vältettävä pilkkomista. Työnantaja päättää määräaikaisen hoitopaikan pituuden paikallisella harkinnalla. Määräaikainen hoitopaikka voidaan varata myös erittäin lyhyeksi ajaksi, esimerkiksi yhdeksi viikoksi, jos se on toiminnan kannalta tarpeen.

Työnantaja tekee jokaisen hoitajan kanssa hoitosuunnitelman jokaisesta hoitopaikalle sijoitettavasta lapsesta ja lapsen hoitoajoista (hoitopäivien tarve ja tuntien määrä). Hoitosuunnitelmien pohjalta työnantaja arvioi, miten lapset ovat tosiasiallisesti hoidossa, ja varaa riittävän määrän hoitopaikkoja hoitajalta. Hoitosuunnitelmasta voidaan etukäteen selvittää ao. hoitopaikan mahdollinen käytettävissä oleva vaje. Vajasta voi muodostua joko hoitopäivän/ päivien kokonaan vapaaksi jäämisen vuoksi tai hoitotuntien vajeaksi jäännillä.

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

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

Esimerkki hoitopaikan varaamisesta

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 voidaan varata enintään 5 t hoitopaikka.

Palkka maksetaan kaikilta kalenteripäiviltä kuukaudessa. Vajasta tästä hoitopaikasta jää 10 tuntia neljän viikon aikana. Hoitopaikalle voidaan

vajauksen käyttämiseksi sijoittaa esim. satunnaisesti hoidossa oleva lapsi kuitenkin vain sellaisina päivinä/kellonaikaan, kun hoitopaikkaa ei käytä lapsi A. Harkintansa mukaan työnantaja voi varata myös yli viiden tunnin hoitopaikan, jolloin vajausta olisi käytettävissä enemmän.

4. Hoitopaikan vajauksen käyttö

Tavoitteena on varattujen hoitopaikkojen täysimääräinen käyttö. Työnantaja päättää lapsen sijoittamisesta vajaustunneille. Erilaisia vajaustuntien käytön tilanteita varten työnantaja luo tarkoituksenmukaisen ja tasapuolisen käytännön etukäteen.

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

Tilanteissa, joissa samaa hoitopaikkaa hetkellisesti käyttää 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 vajausta.

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

5. 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, työnantajan etukäteen määrittelemän tarkastelu-

jakson kuluessa. Mikäli jälkikäteen havaitaan, että hoitopaikan käyttöaste on yli 100 %, maksetaan ylityksestä päiväkohtainen erilliskorvaus. Varhaiskasvatustilain ja asetuksen mukaisia rajoja ei kuitenkaan saa ylittää edes tilapäisesti.

Päiväkohtainen erilliskorvaus on tarkoitettu hyvin poikkeuksellisiin tilanteisiin. Lähtökohtana on, että hoitoa tarvitsevia lapsia varten varataan pääsääntöisesti hoitopaikka.

Mikäli hoitopaikat ovat täynnä eli paikkoja ei ole vajaakäytössä tai vapaana, maksetaan satunnaisesti hoidossa olevasta lapsesta päiväkohtainen erilliskorvaus, joka saadaan jakamalla hoitajan varsinainen palkka (ks. KVTES:n palkkausluvun 5 §) 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.

2 mom. Työn vaativuuden vaikutus tehtäväkohtaiseen palkkaan

Hoitajan tehtäväkohtaista palkkaa edellä 1 momentin mukaan määrättäessä noudatetaan lisäksi, mitä KVTES:n palkkausluvun 9 §:n

1 momentissa on todettu tehtävien vaativuuden huomioonottamisesta palkkaa määrättäessä.

Tehtäväkohtaiseen palkkaan mahdollisesti tehtävät muutokset tehtävien vaativuuden huomioonottamisesta tehdään

1) samasta ajankohdasta lukien kuin tehtäväkohtaista palkkaa muutetaan tämän liitteen 5 §:n mukaan, kun hoitopaikkojen määrä muuttuu

2) KVTES:n palkkausluvun 10 §:n 1 momentissa määrätystä lukien, kun hoitopaikkojen määrä pysyy samana, mutta tehtävien vaativuus muuttuu olennaisesti.

Soveltamisohje

Perhepäivähoitajien tehtävien vaativuusarviointi saattaa olla tarkoituksenmukaista tehdä yhdessä palkkahinnoitteluliitteen 5 mukaisen varhaiskasvatuksen henkilöstön kanssa.

Tehtäväkohtaisen palkan määräytymisperusteena on ensisijaisesti tehtävien vaativuus. Tehtäväkohtaisen palkan määrittelyssä käytettävät yleiset vaativuustekijät ilmenevät KVTES:n palkkausluvun 9 §:

Näistä esimerkiksi työn edellyttämään osaamiseen voivat vaikuttaa lasten tai lapsiryhmän hoitoisuus.

Erityistä hoitoa vaativalle lapselle varataan yksi hoitopaikka ja palkkaus määritellään tehtävien vaativuuden mukaan.

3 mom. — Vähimmäisperuspalkka kuukaudessa

Täyttä työaikaa tekevän hoitajan peruspalkka kuukaudessa on vähintään edellä 4 §:n 1 momentin 2 kohdassa määrättyä kahta yli viiden tunnin hoitopaikkaa vastaava euromäärä, mikäli hoitajalta on varattu vähintään yksi hoitopaikka, jota on ryhdytty tosiasiasa käyttämään. Mikäli hoitajan säännöllinen työaika on lyhyempi kuin täyttä työaikaa tekevän, on hoitajan vähimmäisperuspalkka kuukaudessa myös samassa suhteessa alempi kuin hoitajan osaaikatyöaika 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 § Palkan muuttuminen hinnoittelukohdan vaihtuessa hoitopaikkapäätöksen muuttuessa

Siltä ajalta, kun hoitajalla on neljän samanaikaisesti läsnä olevan lapsen lisäksi hoidossa esikoululainen tai peruskoulun aloittanut lapsi, määräytyy hoitajan palkka hinnoittelukohdan 12PPH200 mukaan.

Hinnoittelukohdan muutos hinnoittelukohdasta 12PPH100 hinnoittelukohtaan 12PPH200 tulee voimaan esikoululaisen tai peruskoulun aloittaneen lapsen hoidon alkamishetkestä.

Kun esikoululaisen tai peruskoulun aloittaneen lapsen hoito on päättynyt, maksetaan palkkaa hinnoittelukohdan 12PPH200 mukaan kalenterikuukauden loppuun saakka.

Esimerkki 1: Hoitajalla on hoidossa kaksi lasta. Näiden lisäksi hoitajalle sijoitetaan hoitoon esikoululainen. Hoitajan palkka määräytyy edelleen hinnoittelukohdan 12PPH100 mukaan, koska hänellä ei ole esikoululaisen lisäksi hoidossa neljää lasta. Esikoululaisen hoidon päättymisellä ei myöskään ole vaikutusta hoitajan palkkaukseen.

Esimerkki 2: Hoitajalla on hoidossa neljä lasta. Näiden lisäksi hoitajalle sijoitetaan hoitoon esikoululainen 13.12.2022 lähtien. Hoitajan palkka määräytyy 13.12.2022 lähtien hinnoittelukohdan 12PPH200 mukaan. Esikoululaisen hoito päättyy 2.6.2023. Hoitajan palkka määräytyy 1.7.2023 lähtien hinnoittelukohdan 12PPH100 mukaan.

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.

2 mom. — Hoitopaikan lisääminen

Työnantaja voi lisätä varattujen hoitopaikkojen määrää. 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

Työnantaja voi vähentää varattujen hoitopaikkojen määrää. 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 määräjän päättymiseen saakka, ellei hoitopaikkaa ole irtisanottu jo aikaisemmin.

Soveltamisohje

Hoitopaikkojen varaamista, lisäämistä ja vähentämistä koskevat päätökset tekee kunnan toimivaltainen viranhaltija (yleensä perhepäivähoidon ohjaaja) kirjallisesti ja antaa ne tiedoksi hoitajalle viipymättä.

Mikäli hoitajalle sijoitetaan hoitopaikan irtisanomisen jälkeen yllättäen hoitoon uusi lapsi, 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 em. kirjallista irtisanomispäätöstä.

Esimerkkejä hoitopaikan irtisanomisesta

Työnantaja irtisanoo kirjallisesti hoitopaikan 10.10. Hoitopaikasta maksetaan 30.11. saakka.

Hoitajalta on varattu 4 yli 5 tunnin hoitopaikkaa, joista yksi 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 maalisi- 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 poistettu

Mikäli hoitajan toistaiseksi voimassa oleva tai määräaikainen palvelussuhde päättyy, hänelle maksetaan palkka tämän liitteen määräysten mukaisesti enintään palvelussuhteen päättymiseen saakka kuitenkin ottaen huomioon 5 §:n 3 momentin määräykset.

Soveltamisohje

Vaikka palvelussuhteesta aiheutuvat edut (kuten esim. palkkaus) yleensä suoritetaan palvelussuhteen päättymiseen saakka, tulee 5 §:n 3 momentin palkkausmääräys sovellettavaksi silloin, kun lasten hoito on pysyvästi päätynyt ja hoitopaikat on irtisanottu.

Työaika ja työaikakorvaukset

Työaikajärjestelmät

7 § KVTES:n työaikaluvin sovellettavat määräykset

KVTES:n työaikaluvin (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.	Eräiden aikojen lukeminen työaikaan	
5 § 1, 3 ja 5 mom.	Varallaoloaika	
6 § 2 mom. 6 kohta	Työaikamuodot	Ks. 8, 9 § ja 10 §
12 §	Vuorokauden, työviikon ja työaikajakson alkaminen	
13 § 1 ja 3 mom.	Lisätyö	
14 § 6 mom.	Ylityön vapaa-aikakorvauksen siirto sairaustapauksissa	
18 §	Sunnuntai- ja lauantaityö- sekä aattokorvaus	
19 § 1–2 mom.	Iltä- ja yötyökorvaus	Yötyöstä maksetaan rahakorvauksena 15 % korottamattomasta tuntipalkasta tai annetaan vastaava vapaa-aika.
20 §	Työaikakorvausten yleiset suorittamisedellytykset	

23 § 1 ja 5 mom.	Tuntipalkan laskeminen sekä raha- ja vapaa-aikakorvausten suorittamisajankohta.	Tuntipalkan jakaja on 174. Työaikakorvauksia maksettaessa käytetään perusteena maksuajan kohdan mukaista varsinaista palkkaa.
27 §	Työajan tasoittumissuunnitelma	
28 §	Työvuoroluettelo	
30 §	Työaikapankki	

7 a § Työaikalain (872/2019) sovellettavat säännökset

Tämän liitteen määräysten lisäksi sovelletaan seuraavia työaikalain säännöksiä, jollei niistä ole sovittu toisin tässä sopimuksessa tai muulla virka- tai työehtosopimuksella (viittaussmääräys):

- 4 §:n 3 momentti (viranhaltijan velvollisuus suorittaa varallaoloa),
- 8 § (yötyö),
- 10 § (työehtosopimukseen perustuva säännöllinen työaika),
- 14 § (työaikapankki),
- 15 § (lyhennetty työaika),
- 17 § (työntekijän suostumus),
- 19 § (hätätyö),
- 25 § (vuorokausilepo),
- 27 § (viikkolepo),
- 28 § (viikkolevosta poikkeaminen),
- 32 § (työaikakirjanpito),
- 8 ja 9 luvut (säännösten pakottavuus ja erinäiset säännökset)

8 § Säännöllinen täysi työaika

1 mom. Määritelmä

Perhepäivähoitajan säännöllinen työaika on keskimäärin 40 tuntia viikossa. Työajan tulee tasoittua ennalta laaditun työvuoroluettelon mukaisesti em. viikkotuntimäärään työaikajakson aikana. Tasoittumisjakson pituus on vähintään kaksi viikkoa ja enintään 26 viikkoa. 26 viikkoa pidemmästä tasoittumisjaksosta voidaan sopia KVTES:n III luvun 3 §:ssä (poikkeavat työaikajärjestelyt) määrättyllä tavalla.

Soveltamisohje

Hoitajan työaika suunnitellaan kulloinkin hoidossa olevien lasten hoitoaikojen mukaan. Työaika voi vaihdella päivittäin/viikoittain toiminnan ja lasten hoidon tarpeiden mukaan.

Pidempiä työaikajaksoja on perusteltua käyttää silloin, kun se on toiminnan tai lasten hoidon kannalta tarpeen.

2 mom. Työajaksi luettava aika

Työajaksi luetaan työhön käytetty aika sekä aika, jonka perhepäivähoitaja on velvollinen olemaan työntekopaikalla työnantajan käytettävissä.

Soveltamisohje

Työaikakorvauksia maksetaan ainoastaan työajaksi luettavasta ajasta eli tosiasiallisesti tehdyltä työajalta.

Säännöllisen työajan mahdollinen vajoaus ja sen täyttö

Mikäli tiedetään, että hoitajan työaika on jäämässä vajaaksi, suunnitellaan työaika siten, että säännöllisen työajan täyttämiseksi käytetään aikaisemmilta työaikajaksoilta kertyneitä työaikakorvauksia.

Suunnitellun vapaan ajankohta ilmoitetaan hoitajalle etukäteen ja mahdollisuuksien mukaan jo ennen työaikajakson alkua ja pyritään antamaan suunnitellun mukaisesti. Työaikajakson päättymisen jälkeen vajaaksi havaittu työaikajakso täytetään aikaisemmilta työaikajaksoilta kertyneillä työaikakorvauksilla.

Säännöllinen työaika voi jäädä vajaaksi lähinnä lasten yllättävän tai ennalta tiedetyn poissaolon vuoksi tai hoitajasta itsestään johtuvista poissaoloista. Työaikajakson vajoaus voidaan todeta yleensä vasta työaikajakson päätyttyä, ja tällainen työajan vajoaus täytetään mahdollisilla vapaa-aikakorvauksilla. Tällainen vajoaus voidaan täyttää ainoastaan työaikajakson lisä- tai ylityörajaan saakka. Mikäli työaikajakson työaika jää vajaaksi eikä työaikakorvauksia ole laitettavissa täyttöön, työaikajakson työaika jää vajaaksi.

9 § — Arkipyhäjakson työaika (voimassa 30.8.2020 saakka)

Niillä täysillä työaikajaksoilla, joihin sisältyy KVTES:n III luvun 7 §:n 3 momentissa mainittu työaika lyhentävä arkipyhä tai aattopäivä, säännöllinen työaika on kutakin työaika lyhentävää arkipyhää tai aattopäivää kohti 5 tuntia 20 minuuttia lyhyempi kuin 8 §:ssä on todettu.

Osa-aikatyötä tekevän perhepäivähoitajan osa-aikatyöaika lyhennetään täydellä työaikajaksolla kutakin työaika lyhentävää arkipyhää tai aattopäivää kohti vastaavalla osuudella 5 tunnista 20 minuutista kuin hänen osa-aikatyöaikansa on 8 §:ssä määrätystä säännöllisestä täydestä työajasta.

Niillä keskeytyneillä työaikajaksoilla, joihin sisältyy KVTES:n III luvun 7 §:n 3 momentissa mainittu arkipyhä tai aattopäivä, säännöllinen työaika on kutakin arkipyhää tai aattopäivää kohti 2 tuntia 40 minuuttia pidempi kuin 10 §:n 2 momentissa on todettu.

Osa-aikatyötä tekevän perhepäivähoitajan osa-aikatyöaika pidennetään keskeytyneellä jaksolla kutakin arkipyhää tai aattopäivää kohti vastaavalla osuudella 2 tunnista 40 minuutista kuin hänen osa-aikatyöaikansa on 8 §:ssä määrätystä säännöllisestä täydestä työajasta.

Soveltamisohje

Arkipyhät eivät alenna täyden työaikajakson ylityörajaa, vaan arkipyhäjaksoillakin ylityöraja on 10 §:n mukainen.

Esimerkki 1 Täysi työaikajakso

Perhepäivähoitajalla on kuuden viikon työaikajakso, jolla on yksi arkipyhä. Jakson toteutunut työaika on 243 tuntia. Työaikajakso ei ole keskeytynyt. Ylityöraja on 240 tuntia (40 tuntia X 6). Lisätyöraja on 234 tuntia 40 minuuttia (240 tuntia — 5 tuntia 20 minuuttia). Perhepäivähoitajalle on kertynyt korvattavaksi 5 tuntia 20 minuuttia lisätyötä ja 3 tuntia ylityötä.

Esimerkki 2 Keskeytynyt työaikajakso

Perhepäivähoitajalla on kuuden viikon työaikajakso, jolla on yksi arkipyhä. Jakson toteutunut työaika on 179 tuntia. Perhepäivähoitaja pitää vuosilomaa 5 päivää ja on yhden päivän sairauslomalla (yhteensä keskeytyspäiviä 6). Työpäiviä on 19 ja työajantasauspäiviä 4. Ylityöraja on 186 tuntia 40 minuuttia (8 tuntia X 23) + (2 tuntia 40 minuuttia). Lisätyöraja on sama kuin esimerkissä yksi, eli 234 tuntia 40 minuuttia (240 tuntia — 5 tuntia 20 minuuttia). Lisätyöraja menettää merkityksensä, koska ylityöraja on lisätyörajaa alempi, ja tunnit tulevat korvattavaksi 186 tunnin 40 minuutin ylittävältä osalta ylityönä. Perhepäivähoitajan säännöllinen työaika on jäänyt tapauksessa vajaaksi 7 tuntia 40 minuuttia.

9 § Arkipyhäjakson työaika (voimassa 31.8.2020 lähtien)

Niillä työaikajaksoilla, joihin sisältyy KVTES:n III luvun 7 §:n 3 momentissa mainittu työaika lyhentävä arkipyhä tai aattopäivä, säännöllinen työaika on kutakin työaika lyhentävää arkipyhää tai aattopäivää kohti 8 tuntia lyhyempi kuin 8 §:ssä on todettu.

Osa-aikatyötä tekevän perhepäivähoitajan osa-aikatyöaika lyhennetään työaikajaksolla kutakin työaika lyhentävää arkipyhää tai aattopäivää kohti vastaavalla osuudella 8 tunnista kuin hänen osa-aikatyöaikansa on 8 §:ssä määrätystä säännöllisestä täydestä työajasta.

Soveltamisohje

Arkipyhät eivät alenna työaikajakson ylityörajaa, vaan arkipyhäjaksoillakin ylityöraja on 10 §:n mukainen.

Esimerkki 1 Täysi työaikajakso

Perhepäivähoitajalla on kuuden viikon työaikajakso, jolla on yksi arkipyhä. Jakson toteutunut työaika on 243 tuntia. Työaikajakso ei ole keskeytynyt. Ylityöraja

on 240 tuntia (40 tuntia X 6). Lisäyöraja on 232 tuntia (240 tuntia – 8 tuntia). Perhepäivähoitajalle on kertynyt korvattavaksi 8 tuntia lisätyötä ja 3 tuntia ylityötä.

Esimerkki 2 Keskeytynyt työaikajakso

Perhepäivähoitajalla on kuuden viikon työaikajakso, jolla on yksi arkipyhä. Jakson toteutunut työaika on 179 tuntia. Perhepäivähoitaja pitää vuosilomaa 5 päivää ja on yhden päivän sairauslomalla poissaololla (yhteensä keskeytyspäiviä 6). Työpäiviä on 19 ja työajantasauspäiviä 4. Ylityöraja on 184 (8 tuntia X 23). Lisäyöraja on sama kuin esimerkissä yksi, eli 232 tuntia. Lisäyöraja menettää merkityksensä, koska ylityöraja on lisäyörajaa alempi, ja tunnit tulevat korvattavaksi 184 tunnin ylittävältä osalta ylityönä. Perhepäivähoitajan säännöllinen työaika on jäänyt tapauksessa vajaaksi 5 tuntia.

10 § Ylityö ja ylityökorvaus

1 mom. Määritelmä/täysi jakso

Ylityötä on työnantajan aloitteesta tehty työ, joka ylittää 40 tuntia kerrottuna työntekijään sovellettavan työaikajakson viikkojen lukumäärällä.

2 mom. Keskeytynyt jakso (voimassa 30.8.2020 saakka)

Jos työaikajakso on keskeytynyt sen johdosta, että työntekijän työsuhde 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 työaikajaksona on työhön käytettyinä vuorokausina kahdeksaa tuntia pidempi. Lisäksi keskeytyneen jakson ylityörajaan lisätään jokaista jaksolle sijoittuvaa KVTES:n III luvun 7 §:n 3 momentissa mainittua arkipyhää tai aattopäivää kohden 2 tuntia 40 minuuttia. Tämän tuntimäärän osalta maksetaan 3 momentin mukainen ylityökorvaus. Työpäiväksi katsotaan tällöin myös työntasauksesta tai vapaa-aikakorvauksesta johtuvat kokonaiset vapaapäivät.

Sovellettamisohje (1 mom. ja 2 mom.)

Jos työvuoroluettelon suunnitellaan työaikakorvauksia vapaa-aikana annettavaksi, säännöllinen työaika suunnitellaan vastaavasti vajaaksi. Lisä- tai ylityöraja ei tämän vuoksi alene. Jos työaikaa joudutaan teettämään enemmän kuin oli suunniteltu, työnantaja korvaa saamatta jääneen vapaa-aikakorvauksen rahana tai aikana III luvun 23 § 5 momentin mukaisessa ajassa. Siirtynyttä vapaa-aikakorvausta vastaava työaika on tällöin säännöllistä työaikaa.

Ylityöraja keskeytyneellä jaksolla: ylityötä on työnantajan aloitteesta tehty työ, joka ylittää 8 tuntia x työpäivät (= todelliset työpäivät* – työajantasauksesta** ja vapaa-aikakorvauksista johtuvat kokonaiset vapaapäivät***) + jokaista arkipyhää kohden 2 tuntia 40 minuuttia.

Esimerkki 1 Keskeytynyt työaikajakso

Perhepäivähoitajalla on kuuden viikon työaikajakso. Jakso keskeytyy 3 päivän sairausloman vuoksi. Jaksolla on 27 todellista työpäivää. Jakson toteutunut työaika on 230 tuntia. Ylityöraja on $8 \text{ t} \times 27 = 216$ tuntia, joten ylityötä on muodostunut $230 \text{ tuntia} - 216 \text{ tuntia} = 14 \text{ tuntia}$.

Esimerkki 2 Keskeytynyt työaikajakso vapaa-aikakorvauksilla

Perhepäivähoitajalla on kuuden viikon työaikajakso. Jakso keskeytyy 3 päivän sairausloman vuoksi. Jaksolle on 24 todellisen työpäivän lisäksi 2 työajan tasauksesta ja yksi työaikakorvauksista johtuva vapaapäivä. Jakson toteutunut työaika on 230 tuntia. Ylityöraja on $8 \text{ t} \times (24^* + 2^{**} + 1^{***}) = 8 \text{ t} \times 27 \text{ päivää} = 216 \text{ tuntia}$. Ylityötä on muodostunut $230 \text{ tuntia} - 216 \text{ tuntia} = 14 \text{ tuntia}$. Työnantaja korvaa saamatta jääneen vapaa-aikakorvauksen rahana tai aikana KVTES:n III luvun 23 § 5 momentin mukaisessa ajassa.

Esimerkki 3 Keskeytynyt työaikajakso arkipyhällä

Ks. 9 §:n esimerkki 2.

2 mom. Keskeytynyt jakso (voimassa 31.8.2020 lähtien)

Jos työaikajakso on keskeytynyt sen johdosta, että työntekijän työsuhde 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 työaikajaksona on työhön käytettyinä vuorokausina kahdeksaa tuntia pidempi. Tämän tuntimäärän osalta maksetaan 3 momentin mukainen ylityökorvaus. Työpäiväksi katsotaan tällöin myös työntasauksesta tai vapaa-aikakorvauksesta johtuvat kokonaiset vapaapäivät.

Soveltamisohje (1 mom. ja 2 mom.)

Jos työvuoroluetteloon suunnitellaan työaikakorvauksia vapaa-aikana annettavaksi, säännöllinen työaika suunnitellaan vastaavasti vajaaksi. Lisä- tai ylityöraja ei tämän vuoksi alene. Jos työaikaa joudutaan teettämään enemmän kuin oli suunniteltu, työnantaja korvaa saamatta jääneen vapaa-aikakorvauksen rahana tai aikana III luvun 23 § 5 momentin mukaisessa ajassa. Siirtynyttä vapaa-aikakorvausta vastaava työaika on tällöin säännöllistä työaikaa.

Ylityöraja keskeytyneellä jaksolla: ylityötä on työnantajan aloitteesta tehty työ, joka ylittää 8 tuntia x työpäivät (= todelliset työpäivät*, työajantasauksesta** ja vapaa-aikakorvauksista johtuvat kokonaiset vapaapäivät***).

Esimerkki 1 Keskeytynyt työaikajakso

Perhepäivähoitajalla on kuuden viikon työaikajakso. Jakso keskeytyy 3 päivän sairauslomanpoissaolon vuoksi. Jaksolla on 27 todellista työpäivää.

Jakson toteutunut työaika on 230 tuntia. Ylityöraja on $8 \text{ t} \times 27 = 216$ tuntia, joten ylityötä on muodostunut $230 \text{ tuntia} - 216 \text{ tuntia} = 14 \text{ tuntia}$.

Esimerkki 2 Keskeytynyt työaikajakso vapaa-aikakorvauksilla

Perhepäivähoitajalla on kuuden viikon työaikajakso. Jakso keskeytyy 3 päivän sairausloman poissaolon vuoksi. Jaksolle on 24 todellisen työpäivän lisäksi 2 työajan tasauksesta ja yksi työaikakorvauksista johtuva vapaapäivä. Jakson toteutunut työaika on 230 tuntia.

Ylityöraja on $8 \text{ t} \times (24 * +2 ** + 1 ***) = 8 \text{ t} \times 27 \text{ päivää} = 216 \text{ tuntia}$.

Ylityötä on muodostunut $230 \text{ tuntia} - 216 \text{ tuntia} = 14 \text{ tuntia}$.

Työnantaja korvaa saamatta jääneen vapaa-aikakorvauksen rahana tai aikana KVTES:n III luvun 23 § 5 momentin mukaisessa ajassa.

Esimerkki 3 Keskeytynyt työaikajakso arkipyhällä

Ks. 9 §:n esimerkki 2.

3 mom. Ylityökorvaus

Ylityökorvauksena maksetaan kultakin ylityötunnilta 40 %:lla korotettu tuntipalkka tai annetaan tätä vastaava vapaa-aika.

Korvausmuodosta (raha tai vapaa) päättää työnantaja.

Soveltamisohje

Hoitajalle ei muodostu erikseen laskettavaa vuorokautista ylityötä, koska vuorokautista säännöllistä työaikaa ei ole määrätty, eikä työaikajaksoa käytettäessä myöskään viikoittaista ylityötä.

Työaikajaksoa käytettäessä selviää ylityökorvaukseen oikeuttavien työtuntien määrä työaikajakson päätyttyä.

4 mom. Ylitöiden enimmäismäärän tarkastelujakso (voimassa 30.8.2020 saakka)

Työaikalain 19 §:n 1 momentissa tarkoitettuna ylityön enimmäismäärän tarkastelujaksona käytetään yhtä vuotta. Muillakin osin sovelletaan työaikalain 19 §:n säännöistä.

Soveltamisohje

Työaikalain 19 §:ssä säädettyyn ylityön enimmäismäärään lasketaan työnantajan aloitteesta tehty työ, joka ylittää seuraavan tuntimäärän:

40 tuntia x perhepäivähoitajaan sovellettavan työaikajakson viikkojen lukumäärä. Ylityön enimmäismäärään luettavaa aikaa laskettaessa otetaan huomioon työajaksi luettava aika. Esimerkiksi vapaa-aikana annettuja työaikakorvauksia (esim. ylityö) tai säännöllisen työajan tasaamiseksi annettuja vapaapäiviä ei lueta tässä tarkoitetuksi työajaksi.

4 mom. Työajan enimmäismäärän tarkastelujakso (voimassa 31.8.2020 lähtien)

Työaikalain 18 §:n 1 momentissa tarkoitettuna työajan enimmäismäärän tarkastelujaksona käytetään kahtatoista kuukautta. Muilta osin sovelletaan työaikalain 18 §:n säännöstä.

Soveltamisohje

Työajan enimmäismäärään luettavaa aikaa laskettaessa otetaan huomioon työajaksi luettava aika. Esimerkiksi vapaa-aikana annettuja työaikakorvauksia (esim. ylityö) tai säännöllisen työajan tasaamiseksi annettuja vapaapäiviä ei lueta tässä tarkoitetuksi työajaksi.

11 § 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 12-12 §:n määräys vuosilomapalkasta erityistilanteissa
luku V	Virka- ja työvapaat sekä perhevapaat	Ks. soveltamisohje tilapäisen hoitovapaan palkallisuutta koskevan 9 §:n 2 momentin osalta.
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 poistettu

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

Perhepäivähoitajalla on oikeus saada varsinainen palkkansa tilapäisen hoitovapaan ajalta enintään kolmelta peräkkäiseltä kalenteripäivältä lapsen sairastumisesta lukien. Perhepäivähoitajan katsotaan olevan kodin ulkopuolella työskեն-

televä työntekijä sovellettaessa tilapäisen hoitovapaan palkallisuutta koskevan KVTES:n V luvun 9 §:n 2 momenttia.

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 varhaiskasvatuslaki ja -asetus edellyttävät.

Toistaiseksi lomauttamisessa sekä erittäin pitkään kestäneiden lomautusten osalta työnantajan on syytä tietyin väliajoin selvittää, onko irtisanomisperuste mahdollisesti syntynyt ja ryhtyä sen mukaisiin toimenpiteisiin.

12 § Vuosilomapalkka erityistilanteissa poistettu

Mikäli hoitajalta varattujen hoitopaikkojen lukumäärä muuttuu ennen lomakaudelle vahvistetun vuosiloman alkamista ja hoitajan vuosilomapalkkasta tästä syystä poikkeaisi olennaisesti hänen säännönmukaisesta varsinaisesta kuukausipalkastaan, lasketaan em. vuosiloma ajan 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 lomarahaa 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 silloin, kun hoitopaikkoja irtisanotaan kesällä ja tästä johtuen hoitajan palkka on voinut alentua tai loppua kokonaan edellä 5 §:n 3 momentin perusteella, tai perhepäivähoitaja on voitu lomauttaa KVTES:n VIII luvussa määrätyn mukaisesti.

Sen arviointi, onko kyse varsinaisen palkan olennaisesta muutoksesta, on työnantajan 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. Olennaisen muutoksen arviointiin on hyvä luoda etukäteen ohjeistus.

13 § Perhepäivähoidon kustannuskorvaus

Perhepäivähoitajalle korvataan lapsen hoidosta aiheutuneet kustannukset vähintään Suomen Kuntaliiton kulloinkin voimassa olevan perhepäivähoidon kustannuskorvauksia koskevan suosituksen mukaan.

Sovellettamisohje

Tässä tarkoitettut kustannuskorvaukset pyritään maksamaan seuraavan kuukauden palkanmaksun yhteydessä.

14 § Työryhmä

Asetetaan seuraavat työryhmät sopimuskauden ajaksi:

- 1 Työryhmä, jonka tehtävänä on selvittää KVTES:n liitteen 12 erityiskysymyksiä.
- 2 Työryhmä, jonka tehtävänä on
 - selvittää, onko KVTES:n liitteen 12 palkkausjärjestelmän muuttamiselle ja kehittämiselle edellytyksiä, sekä
 - tehdä selvitykseen perustuvat ehdotukset palkkausmäärien muuttamiselle.
 - valmistella omassa kodissaan työskentelevien perhepäivähoitajien siirtyminen KVTES liitteeseen 5 seuraavalla sopimuskaudella



Luottamusmieskorvaus

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

Työsuojeluvaltuutetun palkkio

	Korvaus €/kk	Korvaus
	1.4.2021 lukien	€/kk 1.6.2022 lukien
Edustettavia 700-	96 266	99 273

Kokonaan vapautetun luottamusmiehen palkka VII luku 9 §

Korvaus €/kk	Korvaus
1.4.2021 lukien	€/kk 1.6.2022 lukien
2 046,26	2 092,26

Vähimmäispalkka (KVTES palkkausluku 3 §)

1.4.2021 lukien	1.6.2022 lukien
1 653,91	1 699,91