



VALTIOVARAINMINISTERIÖ
FINANSMINISTERIET

Valtion virka- ja työehdot 2020–2022

Valtio työnantajana

Valtiovarainministeriön julkaisuja – 2020:48

Valtiovarainministeriön julkaisuja 2020:48

Valtion virka- ja työehdot 2020–2022

Valtiovarainministeriö

ISBN NID.: 978-952-367-290-1

ISBN PDF: 978-952-367-294-9

Taitto: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto

Helsinki 2020



Painotuotteet
4041-0619



Kuvailulehti

Julkaisija	Valtiovarainministeriö	7.7.2020	
Tekijät	Valtion työmarkkinalaitos		
Julkaisun nimi	Valtion virka- ja työehdot 2020–2022		
Julkaisusarjan nimi ja numero	Valtiovarainministeriön julkaisuja 2020:48		
Diaari/hankenumero		Teema	Valtio työnantajana
ISBN painettu	978-952-367-290-1	ISSN painettu	1459-3394
ISBN PDF	978-952-367-294-9	ISSN PDF	1797-9714
URN-osoite	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-367-294-9		
Sivumäärä	302	Kieli	suomi
Asiasanat	matkakustannukset, palkkaus, palvelussuhteen ehdot, työaika, virkaehtosopimukset, virkaehdot, vuosiloma, yhteistoimintamenettely		
Tiivistelmä	<p>Valtion virka- ja työehdot 2020–2022 -julkaisussa ovat keskeisimmät valtion virka- ja työsuhteen henkilöstön palvelussuhteen ehtoja ja oikeusasemaa koskevat sopimukset, soveltamismääräykset ja -ohjeet sekä säädöslinkit.</p> <p>Julkaisuun on otettu 8.4.2020 sopimuskaudelle 1.4.2020–28.2.2022 tehdyt valtion virka- ja työehtosopimukset.</p> <p>Valtion työmarkkinalaitos julkaisee lisäksi vuosittain Valtion matkustussäännön.</p>		
Kustantaja	Valtiovarainministeriö		
Painopaikka ja vuosi	PunaMusta Oy, 2020		
Julkaisun jakaja/myynti	Sähköinen versio: julkaisut.valtioneuvosto.fi Julkaisumyynti: vnjulkaisumyynti.fi		

Presentationsblad

Utgivare	Finansministeriet	7.7.2020	
Författare	Statens arbetsmarknadsverk		
Publikationens titel	Statens tjänste- och arbetsvillkor 2020–2022		
Publikationsseriens namn och nummer	Finansministeriets publikationer 2020:48		
Diarie-/ projektnummer		Tema	Staten som arbetsgivare
ISBN tryckt	978-952-367-290-1	ISSN tryckt	1459-3394
ISBN PDF	978-952-367-294-9	ISSN PDF	1797-9714
URN-adress	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-367-294-9		
Sidantal	302	Språk	finska
Nyckelord	reskostnader, lönesättning, anställningsvillkor, arbetstid, tjänstekollektivavtal, tjänstevillkor, semester, samarbetsförfarande		
Referat	<p>Publikationen Statens tjänste- och arbetsvillkor 2020–2022 innehåller de viktigaste avtalen, tillämpningsföreskrifterna, tillämpningsanvisningarna och författningslänkarna som rör anställningsvillkoren och den rättsliga ställningen för statlig personal i tjänste- eller arbetsavtalsförhållande.</p> <p>De statliga tjänste- och arbetskollektivavtal som den 8 april 2020 hade ingåtts för avtalsperioden 1 april 2020–28 februari 2022 har tagits in i publikationen.</p> <p>Statens arbetsmarknadsverk publicerar också årligen Statens resereglemente.</p>		
Förläggare	Finansministeriet		
Tryckort och år	PunaMusta Ab, 2020		
Distribution/ beställningar	Elektronisk version: julkaisut.valtioneuvosto.fi Beställningar: vnjulkaisumyynti.fi		

Description sheet

Published by	Ministry of Finance	7 July 2020	
Authors	Office for the Government as Employer		
Title of publication	Government Terms and Conditions of Office and Employment 2020–2022		
Series and publication number	Publications of the Ministry of Finance 2020:48		
Register number		Subject	Government as Employer
ISBN (printed)	978-952-367-290-1	ISSN (printed)	1459-3394
ISBN PDF	978-952-367-294-9	ISSN (PDF)	1797-9714
Website address (URN)	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-367-294-9		
Pages	302	Language	Finnish
Keywords	travel expenses, pay, terms of employment, working hours, collective agreements, terms and conditions of office, annual leave, cooperation procedure		
Abstract	<p>The Government Terms and Conditions of Office and Employment 2020–2022 publication includes key agreements, implementing provisions and application directives concerning the employment relationship and legal status of the personnel, as well as links to statutes.</p> <p>This publication includes the government collective agreements made on 8 April 2020 for the agreement period from 1 April 2020 to 28 February 2022.</p> <p>In addition, the Office for the Government as Employer publishes the State Travel Regulations annually.</p>		
Publisher	Ministry of Finance		
Printed by (place and time)	PunaMusta Ltd, 2020		
Distributed by/ Publication sales	Online version: julkaisut.valtioneuvosto.fi Publication sales: vnjulkaisumyynti.fi		

Sisältö

1	Palvelussuhteen ehdot	11
1.1	Valtion virka- ja työehtosopimus sopimuskaudelle 2020–2022, 8.4.2020.....	11
1.2	Sopimuskaudelle 2020–2022 8.4.2020 tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen allekirjoittamispöytäkirja.....	20
	LIITE Eräät määräykset palkkatason turvaamiseksi (allekirjoittamispöytäkirjan 11 §).....	27
1.3	Valtion yleinen virka- ja työehtosopimus.....	32
	1. Soveltamisala	32
	2. Palkkaus	32
	3. Poissaolot	34
	3.1 Sairauspoissaolot	35
	3.2 Perhevapaat	46
	3.3 Eräät muut poissaolot	56
	3.4 Erinäisiä määräyksiä	60
	4. Muut määräykset.....	63
	5. Työrauha	66
	6. Voimassaolo	67
	LIITE 1 Sopimusmääräykset virkamiesten muuttokustannusten korvaamisesta	68
	LIITE 2 Sopimusmääräykset luottamusmiestoiminnasta sekä luottamusmiesten, työsuojeluvaltuutettujen ja muiden yhteistoimintatehtävään osallistuvien henkilöstön edustajien asemasta ja oikeuksista	72
	LIITE 3 Sopimusmääräykset ammattiyhdistyskoulutuksesta.....	89
	LIITE 4 Sopimusmääräykset työntekijän irtisanomissuojasta ja lomautuksesta	93
	LIITE 5 Sopimusmääräykset virkamiesten ja työntekijöiden osasairausvapaasta.....	107
	LIITE 6 Sopimusmääräykset valtion sairaaloissa työskentelevien laillistettujen lääkäreiden sekä Puolustusvoimien joukko-osastoissa kokonaispalkkausjärjestelmään kuuluvien lääkäreiden eräistä palvelussuhteen ehdoista.....	108
1.4	Työaika.....	114
	1 Valtion virka- ja työehtosopimus työajoista	114
	1. Soveltamisala	114
	2. Työajaksi luettava aika ja säännöllinen työaika.....	116
	3. Työaikajärjestelyt	120
	4. Lepojat	131
	5. Korvaukset	132
	6. Erinäiset määräykset	148
	7. Työrauha.....	152
	8. Voimassaolo	153

2	Soveltamismääräykset ja -ohjeet sekä lainsäädäntö.....	154
1	Työaikasopimuksen ja työaikalain soveltaminen	154
2	Työaikalaki	167
3	Asetus valtion virastojen aukiolosta	167
1.5	Vuosiloma	168
1	Valtion virka- ja työehtosopimus vuosilomista	168
2	Soveltamismääräykset ja -ohjeet sekä lainsäädäntö.....	187
1	Valtion virkamiesten ja työntekijöiden vuosilomia koskevat soveltamismääräykset ja -ohjeet	187
2	Vuosilomalaki	205
1.6	Matkakustannukset	206
1	Valtion matkustussääntö, matkahallinto ja matkustuksen ohjaus.....	206
2	Valtion virka- ja työehtosopimus matkakustannusten korvaamisesta	211
LIITE	Ulkomaanpäivärahakorvaukset vuodelle 2020	230
1.7	Yhteistoiminta	237
1	Laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa	237
2	Valtion työsuojelun yhteistoimintasopimus	238
LIITE	Ohje työsuojeluvaltuutettujen ja työsuojelutoimikuntien jäsenten vaaleja varten.....	251
1.8	Tasa-arvo	258
1	Suositus sukupuolten tasa-arvon edistämisestä valtion virastoissa.....	258
LIITE	Tarkentavien virka- ja työehtosopimusten sukupuolivaikutusten arviointi	267
2	Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta	268
1.9	Muita sopimuksia ja määräys	269
1	Virka- ja työehtosopimus ryhmähenkivakuutusta vastaavasta edusta.....	269
2	Valtion keskustason tilastoyhteistyösopimus	275
3	Määräys neuvotteluviranomaisen/viraston tilastoyhteistyöstä.....	279
2	Virkamiesten oikeusasema	285
1	Valtion virkamieslaki	285
2	Valtion virkamiesasetus	285
3	Virkasuhteen ehtojen sääntelyjärjestelmä	286
1	Valtion virkaehtosopimuslaki	286
2	Valtion virkaehtosopimusasetus	286
3	Valtion virkaehtosopimusasioiden pääsopimus	287
4	Työsuhteen ehtoihin liittyviä säännöksiä	291
1	Työsopimuslaki	291
2	Työehtosopimuslaki	291

5	Muu lainsäädäntö	292
1	Opintovapaalaki	292
2	Opintovapaa-asetus	292
3	Laki oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa	292
4	Laki työriitojen sovittelusta	292
6	Asiahakemisto	293

1 PALVELUSSUHTEEEN EHDOT

1.1 Valtion virka- ja työehtosopimus sopimuskaudelle 2020–2022, 8.4.2020

1 § Sopimuskausi

Tämän sopimuksen sopimuskausi on 1.4.2020–28.2.2022.

2 § Soveltamisala

1 mom.

Tätä sopimusta sovelletaan valtion virastojen virkamiesten ja työntekijöiden palvelussuhteen ehtoihin, ellei toisin ole säädetty, määrätty tai sovittu.

2 mom.

Tämän sopimuksen noudattamisesta voidaan sopia erikseen niillä työehtosopimusaloilla, joilla työehtosopimuksen palkkausperusteet ja muut palvelussuhteen ehdot kokonaan tai pääosin on sovittu määräytyväksi muun kuin valtion yleisten työehtosopimusmääräysten mukaisesti.

3 § Muut keskustason virka- ja työehtosopimukset

Tämän sopimuksen lisäksi on valtion keskustasolla uudistettu 1 §:ssä tarkoitettulle sopimuskaudelle valtion yleinen virka- ja työehtosopimus ja valtion virka- ja työehtosopimukset työajoista, vuosilomista ja matkakustannusten korvaamisesta, niistä ilmenevin tavoin muutettuina.

4 § Virastojen virka- ja työehtosopimusten uudistaminen keskustasolla

Tällä keskustason virka- ja työehtosopimuksella uudistetaan sen sopimuskaudeksi alakohtaiset virka- ja työehtosopimukset, jotka ovat 31.3.2020 voimassa silloin päättyvin sopimuskausin. Alakohtaisten virka- ja työehtosopimusten työaikalain (872/2019) alaista

henkilöstöä koskevia sopimusmääräyksiä ei kuitenkaan uudisteta siltä osin kuin ne poikkeavat työaikalain säännöksistä. Täten uudistettujen sopimusten oikeusvaikutukset ovat samat kuin jos sopimukset olisi uudistettu paikallistasolla.

5 § Yleiskorotukset

1 mom.

Palkkoja korotetaan 1.8.2020 lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus on 1,10 prosenttia ja 1.6.2021 lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus on 0,97 prosenttia, kuitenkin vähintään 20,37 euroa.

2 mom.

Tehtäväkohtaisten palkanosien (vast.) taulukoita ja vastaavia sekä henkilökohtaisia palkanosia, kokemosia ja muita suhteessa taulukkopalkkaukseen määräytyviä palkanosia tarkistetaan yleiskorotusta vastaavasti.

6 § Virastoerä

1 mom.

Sopimuslakohtaisesti on toteutettavana 1,00 prosentin suuruinen virastoerä 1.5.2021 lukien.

2 mom.

Erä on suunnattava siten, että palkkauksella edistetään valtionhallinnon ja sen toimintayksiköiden tuloksellisuutta, parannetaan kilpailukykyä osaavan henkilöstön saatavuudesta ja palveluksessa pysyttämiseksi sekä parannetaan naisten ja miesten välistä palkkatasa-arvoa.

3 mom.

Erä suunnataan ensisijaisesti ja pääosin vpj:n kehittämiseen 2 momentin tavoitteiden toteuttamiseksi. Erän toteuttaminen tapahtuu 4 momentissa sanotuin tavoin, mutta erä voidaan toteuttaa muullakin sen tavoitteita edistävällä tavalla. Erää ei tulisi ilman perustelua syytä osittainkaan toteuttaa yleiskorotuksena tai muuna kaikille tulevana korotuksena. Palkkausjärjestelmän yleinen kannustavuus tulee säilyttää.

4 mom.

Käytettäessä erä vpj:n kehittämiseen se kohdennetaan vpj-järjestelmien rakenteellisiin, erityisesti a)- ja b)-kohdissa tarkoitettuihin toimenpiteisiin.

- a) Tehtäväkohtaisen palkanosan kehittäminen suunnataan tehtävien vaativuuden ja tehtäväkohtaisten palkanosien porrastamiseen kannustavasti ja johdonmukaisesti sekä palkanosan parempaan reagoitukykyyn vaativuusmuutoksiin.

- b) Henkilökohtaisen palkanosan kehittäminen suunnataan siten, että palkanosa on riittävän suuri sekä kannustaa porrastukseltaan hyvään suoritukseen ja parantamaan suoritusta. Henkilökohtaisen palkanosan määrää ja taulukoita muutetaan ja korotetaan tämän mukaisesti.

5 mom.

Vpj:tä voidaan kehittää myös siten, että sovitaan kehittämistoimenpiteistä vaiheittain, siirtymäkausimenettelyä käyttäen ja kattaen rahoittaminen virastoerällä ja mahdollisilla myöhemmillä paikallisesti toteutettavilla erillä siten, että vaiheiden ja erien ajankohdat ja rahavaikutukset kytketään toisiinsa.

6 mom.

Erä voidaan kohdentaa myös tulospalkkiojärjestelmien rahoitukseen. Erä voidaan kohdentaa alakohtaisiin, virastotason neuvottelujen piiriin kuuluviin tuloksellisuutta edistäviin työaikaratkaisuihin, joista on tarkemmat määräykset allekirjoittamispöytäkirjan 12 §:ssä.

7 mom.

Erä käytetään kuitenkin aina ennen muita edellä tässä pykälässä sanottuja käyttötapoja vpj:n käyttöönottamisen vaiheittaisen toteutuksen tai vpj:n kehittämisen rahoittamiseen (ns. vekselin kattamiseen) sen mukaan, mitä siitä kussakin vpj:n käyttöönottamista tai kehittämistä koskevassa aikaisemmassa sopimuksessa on sovittu.

7 § Virastoerän neuvottelumääräykset

1 mom.

Virastoerän toteuttamiseksi tarkentavilla virkaehtosopimuksilla ja työehtosopimuksilla neuvotellaan hallinnonalan neuvotteluviranomaisten ja työehtosopimusvirastojen sekä asianomaisten henkilöstöjärjestöjen kesken.

2 mom.

Neuvottelut 1.5.2021 lukien toteutettavasta erästä on käytävä 15.3.2021 mennessä. Jos neuvottelutulosta virka- ja työehtosopimukseksi virastoerän toteuttamisesta ei saavuteta edellä sanottuun määräaikaan mennessä, toteutetaan erä prosentuaalisena yleiskorotuksena.

8 § Eräiden fuusiovirastojen vpj-sopimusten rahoitus ja siirtymäkauden päättäminen ELY-keskuksissa

1 mom.

Valtion tieto- ja viestintätekniikkakeskus Valtorin, Opetushallituksen ja Ruokaviraston vpj-sopimusten rahoituksesta on sovittu 9.1.2018 ja 14.5.2018 tehdyissä virka- ja työehtosopimuksissa. Näiden sopimusten voimassaoloa jatketaan siten, että ne ovat voimassa

tämän sopimuksen sopimuskauden 1.4.2020–28.2.2022. Edellä sanottujen sopimusten mukaista rahoitusmallia sovelletaan samanlaisilla rahoitusosuuksilla ja niiden määräytymistä koskevilla muilla ehdoilla kuin päätyneellä sopimuskaudella. Myös aiemmat virastoerät ovat edelleen käytettävissä näiden virastojen vpj-sopimusten rahoittamiseen.

2 mom.

Valtion tieto- ja viestintätekniikkakeskus Valtorin, Opetushallituksen ja Ruokaviraston kunkin vpj-sopimuksen kustannusten rahoitukseen voidaan edellä 1 momentissa sanottuna lisäksi käyttää tämän sopimuksen mukainen vuoden 2021 virastoerä muuttamatta ensimmäisessä momentissa mainituissa virka- ja työehtosopimuksissa sovittua rahoitusmallia ja sen mukaisia rahoitusosuuksia ja niiden määräytymistä. Lisäksi edellä 5 §:ssä sovitusta vuoden 2021 yleiskorotuksesta enintään 0,50 % voidaan suunnata edellä sanottujen virastojen vpj-sopimusten rahoituksen kattamiseen. Tällöin näissä virastoissa palkkoja korotetaan edellä 5 §:ssä sovitusta poiketen 1.6.2021 lukien vpj-sopimukseen suunnattua osuutta vastaavalla määrällä alennetulla yleiskorotuksella.

3 mom.

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten (ELY-keskus) sekä elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten kehittämis- ja hallintokeskuksen (KEHA-keskus) vpj-sopimuksen kesken oleva siirtymäkausi päätetään seuraavasti. Vpj-sopimuksen täysimääräisen toteutuksen edellyttämä rahoitus katetaan tämän sopimuksen 6 §:ssä sovitulla virastoerällä 1,00 % sekä suuntaamalla 5 §:ssä sovitusta yleiskorotuksista 1.8.2020 0,60 % ja 1.6.2021 0,50 % eli yhteensä 1,10 % siirtymäkauden etenemän toteuttamiseen. Jäljellä oleva rahoitusosuus toteutetaan osana tätä keskustason sopimusta siten, että palkkaukset maksetaan täysimääräisinä 1.6.2021 lukien. Henkilökohtaisia palkanosia tarkistetaan siten, että tarkistusvaiheiden ja edellä mainittujen korotusten ajankohdat ja rahavaikutukset kytketään toisiinsa. Edellä sanotusta johtuen ELY- ja KEHA-keskuksissa palkkoja korotetaan edellä 5 §:ssä sovitusta poiketen 1.8.2020 lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus on 0,50 prosenttia ja 1.6.2021 lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus on 0,47 prosenttia.

9 § Palkkausjärjestelmien valmistelu tulevissa organisaatiomuutostilanteissa

1 mom.

Tulevissa organisaatiomuutostilanteissa uuden viraston vpj:n valmistelu aloitetaan asianomaisten työnantajaviranomaisten ja palkansaajajärjestöjen kesken osana muutoksen muuta valmistelua mahdollisimman pian sen jälkeen, kun organisaatiomuutoksesta on hallitustasolla päätetty.

2 mom.

Vpj:n valmistelu sekä siihen liittyvä neuvottelu- ja sopimustoiminta järjestetään ja ajoitetaan siten, että vpj -sopimuksesta voidaan saavuttaa neuvottelutulos ennen

organisaatiomuutoksen voimaantuloa. Sopimusosapuolet harkitsevat, voivatko ne tehdä sopimuksen jo ennen organisaatiomuutoksen voimaantuloa, vai tehdäänkö neuvottelutuloksen viimeistely sopimukseksi ns. maanmittauslauseketta käyttäen uuden viraston olemassaolon ensimmäisten kuukausien aikana. Tarkoitus on kummassakin tapauksessa tarvittaessa sopia, että uutta vpj:tä sovelletaan takautuvasti.

3 mom.

Tällaisen vpj -valmistelun riittävän varhaisessa vaiheessa toteutumisen varmistamiseksi tarkastellaan uuden viraston vpj:n valmistelun alussa, kaikkien mahdollisten vaihtoehtojen tarkastelun asemesta, voidaanko jokin lakkaavissa virastoissa noudatettava vpj -järjestelmä ottaa uuden viraston vpj -järjestelmän kehittämisen lähtökohdaksi. Tätä pidetään ensisijaisesti harkittavana vaihtoehtona.

10 § Määräykset virastotason ja paikallisesta sopimisesta virka- ja työehtosopimuksella

1 mom.

Virastotason neuvottelu- ja sopimustoiminnassa noudatetaan ns. jatkuvan neuvottelun periaatetta, jonka mukaan osapuolet voivat sopimuskauden aikana tarkoituksenmukaisella tavalla tarkastella esiin tulevia sopimusten kehittämistarpeita ja neuvotella niistä. Tämä sopimus määrittää virastotason ja paikallisen virka- ja työehtosopimuksella sopimisen edellytykset ja puitteet.

2 mom.

Virastotason ja paikallisesta sopimisesta virka- ja työehtosopimuksella on määräyksiä myös valtion virkaehtosopimusasioiden pääsopimuksessa sekä muissa keskustason virka- ja työehtosopimuksissa.

3 mom.

Hallinnonalan neuvotteluviranomaisen tekemällä tarkentavalla virkaehtosopimuksella ja viraston työehtosopimuksella voidaan sopia niistä asioista, joita varten on sovittu tämä mahdollisuus keskustason sopimuksessa (ns. sopimusaukko) tai tämä mahdollisuus perustuu välittömästi lain säännökseen, ja siihen on annettu tarvittava neuvottelumääräys.

4 mom.

Näin ollen palkkausten ja muiden palvelussuhteen ehtojen osalta voidaan neuvotella ja sopia varsinkin samoista asioista, joista kullakin sopimusallalla on ennestään ollut sovittuna virka- ja työehtosopimuksin. Keskeisiä tällaisen sopimisen kohteita ovat vpj:n kehittäminen ja virastotason neuvottelujen piiriin kuuluvat tuloksellisuutta edistävät työaikaratkaisut.

5 mom.

Vpj:tä voidaan kehittää myös siten, että sovitaan kehittämistoimenpiteistä vaiheittain, siirtymäkausiinmenettelyä käyttäen ja kattaen rahoittaminen myöhemmillä virastoerillä (vast.) siten, että vaiheiden ja erien ajankohdat ja rahavaikutukset kytketään toisiinsa.

6 mom.

Viraston tarkentavaa virkaehtosopimusta tai työehtosopimusta ei saa tehdä siten, että sopimuksesta aiheutuisi valtiolle lisäkustannuksia. Virka- ja työehtosopimusten rahoitus katetaan kunkin alan paikallisesti toteutettavilla sopimuserillä.

7 mom.

Hallinnonalan neuvotteluviranomaisen tekemällä tarkentavalla virkaehtosopimuksella tai viraston työehtosopimuksella ei voida poiketa määräyksistä, jotka koskevat säännöllisen työajan keskimääräistä pituutta, vuosiloman pituutta tai sairaus- ja äitiyslomaetuuksia.

11 § Palkkapolitiikka vpj:n soveltamiskäytännössä

1 mom.

Vpj -palkkausjärjestelmissä palkkaus perustuu tehtävien vaativuuteen ja henkilökohtaiseen työsuoritukseen. Vpj -palkkapolitiikka on tarkoitettu toimimaan kannustavasti ja oikeudenmukaisesti sekä toiminnan tuloksellisuutta edistävällä tavalla. Tavoitteena on kannustaa henkilöstöä hakeutumaan vaativampiin tehtäviin ja parantamaan työsuoritustaan ja muutenkin tukea henkilöstön kehittymistä sekä kehittää esimiestyötä sekä parantaa johtamista ja työnantajakilpailukykyä.

2 mom.

Kannustavassa henkilöstöpolitiikassa on keskeistä hyödyntää henkilöstön osaaminen ja sen kehittyminen parhaalla tavalla. Tätä toteutetaan tarjoamalla henkilöstölle tilanteiden mukaan ja tuloksellisen toiminnan tukena mahdollisuuksia vaativampiin tehtäviin tai ainakin vaativuutensa säilyttäviä tehtäviä. Sopimusalan määrärahatilanne ei saa vaikuttaa henkilökohtaisen työsuorituksen arviointiin.

3 mom.

Edellä sanottujen perusteiden ja tavoitteiden huomioimiseksi sekä palkkausjärjestelmän yleisen kannustavuuden vuoksi keskustason osapuolet korostavat, että virkamiehillä ja työtekijöillä on vpj -sopimusten perusteella ja mukaisesti oikeus vpj -palkkaukseen ja toisaalta työnantajalla on mahdollisuus myös palkkauksen muuttamiseen vaativuus- tai suoritusasteen alentuessa, sopimusten ja niihin sisältyvien turvaamismääräysten mukaisesti.

12 § Kilpailukyky sopimukseen perustuva työajan pidennys

1 mom.

Kilpailukyky sopimuksen perusteella sovitut valtionhallinnon työajan pidentämiskäytännöt puretaan 1.10.2020 alkaen. Muutoksista työaikoihin sekä pidennyksen poistumista korvaavista vuosittaisista järjestelyistä on sovittu liitteenä olevasta työajoista tehdystä valtion virka- ja työehtosopimuksesta ilmenevällä tavalla. Työajan pidentämiskäytännön johdosta muutettuja työaikoja koskevia sopimusmääräyksiä sovelletaan ensimmäisen 1.10.2020 jälkeen alkavan täyden kalenteriviikon ja työjakson alusta lukien. Työajan pidennyksen poistumista korvaavat järjestelyt tulevat voimaan 1.1.2021 alkaen ja niitä sovelletaan ensimmäisen 1.1.2021 jälkeen alkavan täyden kalenteriviikon ja työjakson alusta lukien.

2 mom.

Puolustusvoimien ja Rajavartiolaitoksen työaikaa koskevien virkaehtosopimusten piiriin kuuluvien virkamiesten virastotason sopimusten työaikamääräyksiä muutetaan suoraan tämän keskustason sopimuksen nojalla työajan pidennyksestä luopumisesta johtuen vastaavasti kuin työajoista tehdyssä valtion virka- ja työehtosopimuksessa on muiden virkamiesten osalta sovittu. Näissä virkaehtosopimuksissa olevat sotilaallisen harjoituksen ja meripalvelun työaikamerkinnot alenevat suoraan tämän keskustason sopimuksen nojalla kuudella minuutilla nykyisestä 1.10.2020 lukien. Virastotason työnantaja tekee edellä sanotusta johtuvat muutokset sopijaosapuolina olevia henkilöstöjärjestöjä kuultuaan 31.8.2020 mennessä sanottuihin työaikasopimuksiin. Mikäli osapuolet tässä yhteydessä yhteisesti sopivat, voidaan työajan pidennyksen poistumista korvaavista järjestelyistä sopia virastotason virkaehtosopimuksella keskustasolla sovitusta poiketen. Mikäli tällaista virkaehtosopimusta ei saavuteta 31.8.2020 mennessä, noudatetaan työajoista tehdyssä valtion virka- ja työehtosopimuksessa muiden virkamiesten osalta sovittua tältä osin sellaisenaan Puolustusvoimissa ja Rajavartiolaitoksessa.

3 mom.

Mikäli muissa kuin edellä tässä pykälässä mainituissa tapauksissa on virasto- tai sopimusalakohtaisia virka- tai työehtosopimusmääräyksiä tai työaikajärjestelyjä, muuttuvat ne tämän sopimuksen nojalla siten, että niiden piirissä olevan henkilöstön työaikaa lyhennetään ja pidennyksen poistumista korvaavina järjestelyinä noudatetaan vastaavaa kuin mitä työajoista tehdyssä valtion virka- ja työehtosopimuksessa on muiden virkamiesten ja työntekijöiden osalta sovittu 1.10.2020 ja 1.1.2021 alkaen.

4 mom.

Valtion oppilaitosten opetushenkilöstön työajan pidentämiskäytännön purkamisesta ja niihin liittyvistä järjestelyistä neuvotellaan ja sovitaan tämän sopimuksen osapuolten kesken 31.5.2020 mennessä.

5 mom.

Osa-aikaisten virkamiesten ja työntekijöiden työaika lyhennetään samassa suhteessa kuin vastaavan kokoaikaisen virkamiehen tai työntekijän työaika lyhennetään.

13 § Matkakustannusten korvaukset

Matkakustannusten korvauksia koskevia määräyksiä muutetaan 1.1.2021 ja 1.1.2022 lukien, aikaisempaa käytäntöä vastaavasti.

14 § Allekirjoittamispöytäkirja

Tähän sopimukseen liittyvän allekirjoittamispöytäkirjan määräykset ovat sopimuksenvaraisten asioiden osalta voimassa virka- ja työehtosopimuksena.

15 § Työrauha**Virkaehtosopimusjärjestelmä****1 mom.**

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

2 mom.

Lisäksi tähän sopimukseen sidottu yhdistys on velvollinen valvomaan, että sen alaiset yhdistykset ja virkamiehet, joita sopimus koskee, eivät riko edellisessä momentissa tarkoitettua työrauhavelvoitetta eivätkä sopimuksen määräyksiä. Tämä yhdistykselle kuuluva velvollisuus sisältää myös sen, ettei yhdistys saa tukea tai avustaa kiellettyä työtaistelutoimenpidettä eikä muullakaan tavalla vaikuttaa sellaisiin toimenpiteisiin, vaan on velvollinen pyrkimään niiden lopettamiseen.

Työehtosopimusjärjestelmä**3 mom.**

Tämän työehtosopimuksen voimassaoloaikana ei saa ryhtyä lakkoon, sulkuun eikä muihin niihin verrattavaan toimenpiteeseen, joka kohdistuu tämän sopimuksen tai sen liitteiden määräyksiä vastaan tai tarkoittaa tämän sopimuksen tai sen liitteiden muuttamista.

16 § Sopimuksen voimassaolo

1 mom.

Tämä sopimus on voimassa 28.2.2022 saakka. Sopimuskausi jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, siltä osin kuin sitä ei jonkun sopimusosapuolen toimesta irtisanota vähintään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden tai jatkovuoden päättymistä.

2 mom.

Virastojen tarkentavien virkaehtosopimusten ja työehtosopimusten määräysten mukaisesti tulevat tämän sopimuksen irtisanomisella samalla myös ne irtisanotuiksi.

1.2 Sopimuskaudelle 2020–2022 8.4.2020 tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen allekirjoittamispöytäkirja

1 § Työhyvinvoinnin edistäminen

1 mom.

Valtion keskustason osapuolten yhteisenä tavoitteena on edistää valtion henkilöstön työhyvinvointia ja työssä jaksamista sekä valtion työyhteisöjen tuloksellista toimintaa. Työhyvinvointia edistetään jatkuvalla ja kokonaisvaltaisella työn, työympäristön ja työyhteisöjen kehittämisellä. Työhyvinvointia edistävien toimien vaikutukset näkyvät virastoissa parantuneena työssä jaksamisena sekä vähentyneinä sairauspoissaoloina ja työkyvyttömyyseläköitymisinä sekä työn tuloksellisuuden paranemisena.

2 mom.

Työssä jatkamista edistetään hyödyntämällä käytettävissä olevia virka- ja työehtosopimusten sekä valtion henkilöstöjohtamisen linjausten mukaisia keinoja. Eri-ikäisille ja erityistä tukea tarvitseville virkamiehille ja työntekijöille suunnattuja työhyvinvointia edistäviä toimia suunnitellaan virastoissa osana yhteistoimintaa.

3 mom.

Osapuolet asettavat työryhmän edellä mainittujen tavoitteiden edistämiseksi. Työryhmän tehtävänä on lisäksi tarkastella valtion henkilöstölle suunnatun työterveyshuollon sisältöä koskevaa ohjetta sekä valtion työsuojelun yhteistoimintasopimuksen sisältöä ja tehdä niihin tarvittavat päivitykset.

4 mom.

Työryhmän toimikausi on 1.4.2020–28.2.2022.

2 § Kehityskeskustelut

1 mom.

Jokaisella virkamiehellä ja työntekijällä on oikeus vuosittaisten kehityskeskustelujen käymiseen osana hyvää johtamista ja esimiestyötä.

2 mom.

Osapuolet suosittelevat, että kehityskeskusteluiden ja muiden yhteistoiminnallisten keskusteluiden yhteydessä kiinnitetään erityistä huomiota koko henkilöstön osaamistarpeisiin, mahdollisuuksiin kehittyä tehtävissään sekä ennakoitaviin viraston toiminnassa tapahtuviin muutoksiin.

3 mom.

Ikääntyneiden työntekijöiden kohdalla kehityskeskusteluissa tulee myös käydä läpi työuran pidentämistä tukevia toimenpiteitä vähintään viisi vuotta ennen arvioitua eläkkeelle jäämistä tai heidän täytettyään 58 vuotta. Kehityskeskustelussa esille nousseiden toimenpiteiden pohjalta voidaan tarvittaessa laatia yksilöllinen etenemismalli (työurasuunnitelma), jossa huomioidaan erilaisia työhön (työtehtävät, työolosuhteet, työajat jne.) ja työuralla jatkamiseen liittyviä kehittämistarpeita sekä osaamisen siirtäminen.

3 § Matkatyöryhmä**1 mom.**

Matkatyöryhmän tehtävänä on sopimuskauden aikana valmistella ja neuvotella vuosittaiset matkakustannusten korvausten tarkistukset.

2 mom.

Työryhmän toimikausi on 1.4.2020–28.2.2022.

4 § Tilastotyöryhmä**1 mom.**

Tilastotyöryhmä jatkaa toimintaansa seuraamalla pysyvän vuosittaisen toimeksiantonsa mukaisesti työmarkkinoiden ansio-, tulo- ja kustannuskehitystä sekä valtion palkansaajien ostovoimaa ja ansiotasoa ja sen kehitystä mukaan lukien palkkaliukuma. Työryhmä tarkastelee myös valtion palkkauksellista asemaa suhteessa muihin sektoreihin.

2 mom.

Lisäksi tilastotyöryhmä seuraa, kuinka luottamusmiessopimuksen 12 §:n mukainen tietojen luovutus virastoissa toteutuu ja tarvittaessa ohjeistaa ja tarjoaa yhteistä koulutusta tilastoyhteistyön kehittämiseksi.

3 mom.

Työryhmän toimikausi on 1.4.2020–28.2.2022.

5 § Työaikatyöryhmä**1 mom.**

Työaikatyöryhmä jatkaa työtään tehtävänänsä käsitellä työaikoihin liittyviä asioita.

2 mom.

Työryhmän toimikausi on 1.4.2020–28.2.2022.

6 § Valtion palkkausjärjestelmien kehittämisryhmä

1 mom.

Työryhmän tehtävänä on tarkastella mahdollisuuksia kehittää valtion palkkausjärjestelmiä.

2 mom.

Työryhmän toimikausi on 1.4.2020–28.2.2022.

7 § Eräät tekniset tarkistukset sopimusmääräyksiin

Valtion yleiseen virka- ja työehtosopimukseen on tehty lainsäädäntömuutoksista johtuvia teknisiä muutoksia. Muutoksilla ei muuteta sopimuksen sisältöä tai tulkintaa.

8 § Euromääräisten palkkojen ja lisien yleiskorotus

1 mom.

Virkamiesten ja työntekijöiden euromääräisinä vahvistettuja tai sovittuja kuukausipalkkoja ja tuntipalkkaisten virkamiesten ja työntekijöiden tuntipalkkoja tarkistetaan 1.8.2020 alkaen 1,10 prosentilla ja 1.6.2021 0,97 prosentilla.

2 mom.

Niitä euromääräisiä palkanlisiä ja lisäpalkkioita, joita on ennestään voimassa olevien virka- ja työehtosopimusten vakiintuneen käytännön perusteella tarkistettava yleiskorotuksin, korotetaan 1.8.2020 alkaen 1,10 prosentilla ja 1.6.2021 0,97 prosentilla.

3 mom.

Mikäli virastotason osapuolet Puolustusvoimissa ja Rajavartiolaitoksessa yhteisesti virkaehtosopimuksella sopivat, voidaan edellä 2 momentissa sanottuja palkanlisiä ja lisäpalkkioita jättää tarkistamatta sanotuilla yleiskorotuksilla tai tarkistaa niitä prosenttimäärältään alemmilla yleiskorotuksilla. Tällöin voidaan virkaehtosopimuksella sopia muista sopimusmuutoksista kustannusvaikutukseltaan ja ajankohdiltaan toteuttamattomia yleiskorotuksia tai niiden osuuksia vastaavasti.

9 § Henkilöstön edustajien palkkiot

Päätoimisten ja sivutoimisten luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen kuukausipalkkioita korotetaan 1.8.2020 alkaen 3,07 prosentilla.

10 § Palkkaus harjoittelutyössä

Valtion palveluksessa harjoittelutehtävissä olevan henkilöstön palkkauksesta on määrätty erikseen.

11 § Eräät määräykset palkkatason turvaamiseksi

Määräykset palkkatason turvaamiseksi eri tilanteissa ovat tämän allekirjoittamispöytäkirjan liitteenä.

12 § Tuloksellisuutta edistävät työaikajärjestelyt ja -ratkaisut sekä työaikapankit virastoissa

1 mom.

Virastoissa tulee tarkastella virastokohtaisia työaikoja koskevia sopimusmääräyksiään ja työaikajärjestelyjään tavoitteena toiminnan tuloksellisuutta edistävät työaikaratkaisut. Tällaisissa työaikaratkaisuisissa työaikaa sijoitetaan ja kohdennetaan toiminnan ja henkilöstöstrategian edellyttämällä tavalla. Työn tekemistä suunnataan toiminnan painopisteiden mukaisesti vastaamaan esimerkiksi toiminnan kausivaihteluista ja ruuhkahuipuista, palvelutarpeista tai muista aikatauluvaatimuksista johtuviin ennakoitavissa oleviin tai yllättäviin työmäärävaihteluihin. Tavoitteena on työajan tehokkaampi käyttö toimintaan perustuvien joustavien työaikajärjestelyjen avulla.

2 mom.

Työaikajärjestelyt ja -ratkaisut voivat liittyä esimerkiksi työajan tasoittumisjärjestelyjen käyttöönottoon, työvuoroihin ja niiden sijoitteluun, eri työaikamuotojen käyttöön sekä varallaolojärjestelyjen keventämiseen ja purkamiseen. Nämä ratkaisut voivat olla toteutettavissa työaikajärjestelyillä yhteistoimintamenettelyä noudattaen. Virka- ja työehtosopimusmuutoksia edellyttävien työaikaratkaisujen toteuttaminen tapahtuu sopimuksen 6 §:ssä, työajoista tehdyssä virka- ja työehtosopimuksessa ja työaikalaissa virastotason sopimustoiminnalle asetetuilla edellytyksillä ja puitteissa.

3 mom.

Keskustason osapuolten yhteisenä tavoitteena on edistää työaikapankkien käyttöä virastoissa. Virasto-osapuolten tulee selvittää mahdollisuudet käyttää työaikapankkeja ja neuvotella niiden käyttöönotosta.

13 § Virkapukujen hankintakustannukset

Virkapukuavustuksista annetun asetuksen (850/1969) 4 §:ssä säädetyn estämättä työnantaja vastaa palveluksessaan olevalle henkilöstölle hankittavien virkapukujen hankintakustannuksista täysimääräisesti.

14 § Tasokuvausten edistäminen tehtävien vaativuusarvioinnissa

1 mom.

Niillä vpj -sopimusaloilla, joilla ei ennestään ole osana sopimusta käytössä vaativuuden arviointijärjestelmän selkeän soveltamisen tukena vaativuustasojen tehtävien sanallisia tasokuvauksia tai muuta, samaa tarkoitusta palvelevaa yksinkertaista vaativuusluonnehdintaa, virastotason osapuolten tulee yhteisesti tarkastella mahdollisuutta ottaa sellainen käyttöön sekä pyrkiä valmistelemaan ja neuvottelemaan siitä johtuvista muutoksista sopimusasiakirjoihin.

2 mom.

Tässä valmistelussa ja neuvottelussa kiinnitetään erityistä huomiota siihen, että tasokuvaukset ja niiden vaativuusarviointi ovat yhtäpitäviä sopimusalan vaativuusarviointijärjestelmän kanssa ja perustuvat siihen ja että osapuolten, luottamusmiesten ja arviointiryhmän tietojensaanti ja vaikutusmahdollisuudet eivät muutoksen johdosta heikkene. Näistä asioista otetaan tarvittavat määräykset sopimusasiakirjoihin.

15 § Vanhojen palkkojen seuranta

1 mom.

Viime vuosina tehtyihin fuusiovirastojen vpj -sopimukseen sisältyvät määräykset palkkausten turvaamisesta (ns. vanhat palkat), joiden perusteella osalle henkilöstöstä maksetaan vpj -järjestelmän mukaista palkkaa korkeampaa palkkausta.

2 mom.

Näiden ja jatkossa perustettavien virastojen vpj -sopimukseen sisältyvät ja sisällytetään määräykset vpj -järjestelmän seurannasta ja kehittämisestä. Tällaisen seurannan yhteydessä seurataan ja tarkastellaan myös 1 momentissa tarkoitettujen vanhojen palkkojen ja niiden saajien määrien kehitystä ja sen syitä, kiinnittäen huomiota toisaalta vanhaa palkkaa saavien palkkaukselliseen asemaan ja sen kehitykseen, toisaalta yleisemmin vanhojen palkkojen lakkaamisen vaikutukseen viraston palkkakehitykseen.

16 § Uutena viraston palvelukseen tulevan henkilön henkilökohtainen palkanosa

1 mom.

Vuoden 2003 mallisopimuksen mukaan henkilön tullessa uutena viraston palvelukseen maksetaan henkilökohtainen palkanosa aluksi sellaisen suoritustason mukaisesti, jonka työnantaja arvioi vastaavan hänen pätevyyttään, työkokemustaan ja aikaisempaa suoritustaan, ja suoritustaso arvioidaan viimeistään kuuden kuukauden kuluttua palvelusuhteen alkamisesta, jolloin henkilökohtainen palkanosa määräytyy suoritustason mukaisesti. Virastojen vpj -sopimukseen sisältyy yleensä vastaava määräys.

2 mom.

Osapuolet korostavat, että kysymyksessä on tällaista määräystä sovellettaessa henkilön pätevyyteen, osaamiseen, työkokemukseen ja aikaisempaan suoriutumiseen ja niistä saatavaan tietoon perustuva aito arviointi. Arvioinnissa noudatetaan vpj -sopimuksen mukaisia suorituksen arviointitekijöitä ja suhteutetaan arviointi muun henkilöstön osalta noudatettuun arviointikäytäntöön. Henkilökohtainen palkanosa vahvistetaan myös näissä tapauksissa henkilökohtaisen palkanosan taulukon mukaisesti.

17 § Arviointiryhmien palkkiot**1 mom.**

Sopimusaloilla, joilla on voimassa vpj -palkkausjärjestelmä, maksetaan ns. mallisopimuksen 4 §:ssä tarkoitetun arviointiryhmän puheenjohtajalle ja jäsenelle palkkiota, jonka määrä on jäsenelle 360 euroa ja puheenjohtajalle 720 euroa vuodelta. Palkkio maksetaan 12 kuukauden jaksolta jälkikäteen. Jos asianomainen ei ole jonkin kalenterikuukauden aikana osallistunut ryhmän työhön, palkkio maksetaan hänen sijastaan toimineelle, laskien kalenterikuukautta kohti 1/12 osa. Tätä palkkiota maksetaan samoin perustein puheenjohtajalle ja jäsenelle myös muun nimisessä työnantaja- ja palkansaajaosapuolen yhteisessä ryhmässä, jonka tehtävät käsittävät arviointiryhmälle mallisopimuksen mukaan kuuluvat tehtävät. (YK:06000)

2 mom.

Mikäli henkilö toimii ensimmäisessä momentissa tarkoitetussa tehtävässä kahdessa ryhmässä, sanotut palkkiot maksetaan kummastakin erikseen. Jos henkilö toimii näissä tehtävissä useammassa kuin kahdessa ryhmässä, palkkiot maksetaan kuitenkin kahden ryhmän perusteella.

18 § Selviytymislauseke**Yhteistoiminta ja sopeuttamiskeinot valtion viraston kohdatessa taloudellisia vaikeuksia****1 mom.**

Jos valtion virasto on joutunut tai joutumassa sellaisiin taloudellisiin vaikeuksiin, jotka johtaisivat työvoiman käytön vähentämiseen, virastotason osapuolet voivat käynnistää tarkastelun taloudellisista vaikeuksista sekä niihin sopeutumisen keinoista. Aloitteen tarkastelusta voi tehdä virastotason sopijaosapuoli. Tarkastelun osapuolet voivat tarvittaessa pyytää keskus-tason osapuolten tukea asian käsittelyssä. Jos tässä tarkoitetut taloudelliset vaikeudet koskevat koko valtionhallintoa tai merkittävää osaa siitä, voidaan keskustasolla tehdä vastaava tarkastelu Valtion työmarkkinalaitoksen tai valtion pääsopijajärjestön aloitteesta.

Selviytymissopimuksen käyttö

2 mom.

Mikäli osapuolet katsovat, että taloudellisista vaikeuksista pystytään selviytymään ilman lomautuksia tai irtisanomisia muiden turvaavien toimien lisäksi palvelussuhteen ehtojen väliaikaisen sopeuttamisen avulla, voidaan sopeuttamistoimenpiteistä sekä niiden täsmentämisestä ja toteuttamisesta sopia virastokohtaisilla tarkentavilla virkaehtosopimuksilla ja työehtosopimuksilla enintään vuodeksi kerrallaan. Osapuolten on informoitava keskuksen osapuolia (koordinaatioryhmä) ennen sopimusneuvottelujen aloittamista.

3 mom.

Palvelussuhteen ehtoihin tehdyt muutokset ovat väliaikaisia eikä virastokohtaisen sopimuksen piirissä olevaa henkilöstöä sen sopimuskauden aikana irtisanota tai lomauteta. Mikäli työnantaja kuitenkin joutuu lomauttamaan tai irtisanomaan henkilöstöään virastokohtaisen sopimuksen voimassa ollessa, siinä sovitut palvelussuhteen ehtoja koskevat etuuden muutokset palautetaan takautuvasti ilman aiheetonta viivytystä henkilöstölle täysimääräisenä.

Luottamusmiesten asema selviytymislausekkeen soveltamisessa

4 mom.

Valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen liitteessä 2 on sovittu periaatteet luottamusmiesten ajankäytöstä ja tietojen saannista. Ennen kuin selviytymislauseketta ryhdytään soveltamaan, työnantajan on sovittava luottamusmiehen kanssa tarvittavan ajan käytöstä ja tietojen saannin yksityiskohdista.

5 mom.

Jokaisella viraston sopijaosapuolella on oikeus nimetä yksi viraston luottamusmies, jolla on läsnäolo- ja puheoikeus viraston johtoryhmässä (vast.) sen käsitellessä sopeuttamistoimien perusteena olevia taloudellisia vaikeuksia ja niiden johdosta tarvittavia toimenpiteitä.

19 § Lomarahan vaihtaminen vapaaksi

Lomarahan vaihtamisesta vapaaksi voidaan sopia työnantajan sekä virkamiehen tai työntekijän kesken kunkin lomarahan maksuvuoden huhtikuun loppuun mennessä. Palkallista vapaata myönnetään siten, että lomarahasta vähennetään 4,4 prosenttia kuukausipalkasta kutakin vapaana annettavaa työpäivää kohti. Vapaa annetaan lomarahan maksuvuoden tai sitä seuraavan kalenterivuoden aikana. Myönnetty vapaa voidaan peruuttaa tai keskeyttää, jos sen käyttäminen estyy painavasta syystä, kuten virkamiehen tai työntekijän pyytäessä sitä sairautensa johdosta. Tällöin peruutettua vapaata vastaava etuus palautuu maksettavaksi lomarahan. Lomarahavapaa pidetään virassa- ja työssäolopäivien veroisina päivinä vuosilomaoikeutta laskettaessa. Lomarahavapaa voidaan siirtää pidettäväksi uudessa virastossa, kun virkamies tai työntekijä siirtyy valtion muun viraston palvelukseen.

LIITE

Eräät määräykset palkkatason turvaamiseksi (allekirjoittamispöytäkirjan 11 §)

1. Tehtäväkohtainen palkanosa tehtävien vaativuuden alentuessa

1.1. Työnantaja päättää tehtävistä ja niiden muutoksista. Kannustavassa henkilöstöpolitiikassa on keskeistä hyödyntää henkilöstön osaaminen ja sen kehittyminen parhaalla tavalla. Tätä toteutetaan tarjoamalla tilanteiden mukaan ja viraston tuloksellisen toiminnan tukena mahdollisuuksia vaativampiin tehtäviin tai ainakin vaativuutensa säilyttäviä tehtäviä.

1.2. Jos työnantaja kuitenkin tekisi aloitteen vakinaisessa palvelussuhteessa olevan henkilön tehtävien muuttamiseksi, joka johtaisi vaativuustason alenemiseen, eikä henkilö suostu muutokseen, työnantajan on selvitettävä mahdollisuus järjestää henkilölle nykyisen vaativuustason mukaiset tehtävät. Työnantaja tai henkilö itse tai häntä edustava luottamusmies voi vaatia asian käsittelemistä arviointiryhmässä. Ryhmä määrittelee kantansa tehtävien muutokseen, sen perusteisiin ja sanottuun mahdollisuuteen. Käsitteleminen ryhmässä tapahtuu ennen tehtävien muuttamista, ellei tehtävien muutosta ole välttämätöntä toteuttaa jo sitä ennen.

1.3. Henkilön tehtäväkohtaista palkanosaa ei 1.2. kohdassa tarkoitetun tehtävämuutoksen johdosta alenneta 24 kalenterikuukauden aikana tehtävien sanotusta muutoksesta. Työnantaja jatkaa entisen vaativuustason mukaisten tehtävien mahdollisuuden selvittämistä tämän ajan.

1.4. Edellä 1.2. ja 1.3. kohdissa sanottu koskee soveltuvin osin myös määräaikaisia ja muutoin rajoitetuksi ajaksi annettuja tehtäviä ja perustettuja palvelussuhteita, mutta ei kuitenkaan tilanteita, joissa tehtävien vaativuustaso alenee määräajaksi tai muutoin rajoitetuksi ajaksi annettujen tehtävien taikka määräaikaisen tai muutoin rajoitetuksi ajaksi perustetun palvelussuhteen päättyessä taikka uuden palvelussuhteen alkaessa. Momentit eivät koske myöskään vaativuustason alentamistilanteita, joissa henkilölle on palvelussuhteen päättämistä koskevassa asiassa varattu tilaisuus tulla asiassa kuulluksi valtion virkamieslain 66 §:n 2 momentissa tai työsopimuslain 9 luvun 2 §:ssä tarkoitettu tavoin.

1.5. Alakohtaisia sopimuksia palkkauksen alentamisen rajoittamisesta vaativuuden alentuessa noudatetaan 1.1.–4. kohtien asemesta.

1.6. Mitä edellä 1.1., 1.2. ja 1.4. kohdissa on sovittu, sovelletaan sen asemesta, mitä virastotasolla on sovittu mallisopimuksen 4 §:n 8 momentin ja sen huomautusten tai niiden myöhempien muutosten nojalla.

1.7. Palkkauksen turvaamisesta eräiden organisaatiomuutos- ja sopimustilanteiden osalta on sovittu alla kohdassa 2 ja kohdassa 3 taikka sen nojalla virastotason sopimuksessa. Jos tässä 1. kohdassa sovittua on sovellettava yhtä aikaa edellisessä virkkeessä sanottujen sopimusmääräysten kanssa, noudatetaan sitä, mikä on palkansaajalle edullisempaa. Henkilöllä, jolla on oikeus ensimmäisessä virkkeessä sanotuissa sopimusmääräyksissä tarkoitettuun vanhaan palkkaan tai palkanlisään, tämä oikeus säilyy vaatavuustason alenemisen estämättä myös aikana, jona tehtäväkohtainen palkanosa on 1.3. momentin perusteella säilytetty ennallaan.

2. Palkkaus henkilöstön siirtyessä organisaatiomuutoksessa suoraan lain nojalla

2.1. Tätä 2. kohtaa sovelletaan tilanteissa, joissa henkilöstö siirtyy organisaatiomuutoksessa suoraan lain nojalla valtionhallinnon virastosta toiseen, eikä sama palkkausjärjestelmä ole sovellettavana molemmissa virastoissa, ellei virastotason virka- tai työehtosopimuksella ole sovittu tai sovita muuta.

2.2. Seuraavaa noudatetaan täten siirtyneen henkilön osalta niin kauan kuin hän on siirtymähetkestä alkaen keskeytyksettä vastaanottavan viraston virkaan nimitettynä tai toistaiseksi voimassa olevassa työsopimussuhteessa.

2.3. Siirtyvä henkilöstö säilyttää siirtymähetken euromääräisen palkkansa siten kuin 2.4. ja 2.5. kohdissa on sovittu.

2.4. Jos vastaanottavassa virastossa jo on palkkausjärjestelmä ja jos henkilön euromääräinen kuukausipalkka siirtymähetkellä on hänelle vastaanottavassa virastossa maksettavaa kuukausipalkkaa korkeampi, hänellä on oikeus palkkojen erotuksen määräiseen palkanlisään. Niissä tapauksissa, joissa henkilön tehtävien vaatavuus ei siirrossa säily entisellä tasolla, palkanlisä lasketaan sellaisen kuukausipalkan, jota luovuttavassa virastossa olisi asianomaisessa alemman vaatavuuden tehtävissä maksettu, ja vastaanottavassa virastossa maksettavan kuukausipalkan erotuksena. Henkilön kuukausipalkan nousu siirtymähetken jälkeen alentaa palkanlisän euromäärää nousua vastaavalla euromäärällä. Palkanlisä lakkaa kuukausipalkan saavuttaessa edellä tässä momentissa tarkoitettua kuukausipalkan, jonka perusteella palkanlisä on laskettu. Palkanlisä säilyy muussa tapauksessa niin kauan, kuin tehtävät keskeytyksettä säilyvät vähintään sillä vaatavuustasolla, jolla ne olivat vastaanottavassa virastossa siirtymähetkellä.

2.5. Niin kauan kuin vastaanottavassa virastossa ei vielä ole palkkausjärjestelmää, työnantaja voi muuttaa siirtymähetken euromääräistä palkkaa yleisten työoikeudellisten säännösten ja periaatteiden mukaisesti.

2.6. Kohtien 2.1.–5. mukaista linjausta sovelletaan siirtymiseen kannustamiseksi myös, kun henkilöstöä siirtyy vapaaehtoisuuteen perustuen toimintayksiköstä toiseen toimintojen alueellistamisessa, ellei muusta palkkausjärjestelystä erikseen sovita.

2.7. Tämän pykälän perusteella palkanlisää saavan oikeus yleiskorotuksiin määräytyy lisänsisältävän kokonaiskuukausipalkan perusteella.

2.8. Suoraan lain nojalla siirtyvällä henkilöllä on oikeus 24 kuukauden ajan siirtymähetkestä alkaen vähintään siihen kuukausipalkkukseen, johon hänellä silloin oli oikeus luovuttavassa virastossa. Tästä palkkauksesta on vastaavasti voimassa, mitä yleensä on voimassa vpj -takuupalkkauksesta.

2.9. Jos suoraan lain nojalla siirtyvällä tai 2.6. kohdassa tarkoitettulla henkilöllä on siirtymäajankohtana luovuttavan viraston palkkausjärjestelmässä oikeus takuuosaan tai -palkkukseen, siten kuin siitä oli sovittu vpj -järjestelmän käyttöönottamisen yhteydessä, tämä oikeus säilyy sen mukaisena, mitä siitä oli luovuttavassa virastossa noudatettavana.

2.10. Edellä 2.4. kohdan toisessa virkkeessä tarkoitettu palkanlisän laskenta perustuu luovuttavan viraston vpj:hin. Ellei tällaista vpj:tä ole olemassa, perustetaan laskenta kokonaisarvioon, ottaen huomioon henkilön siirtymähetken kuukausipalkkaukset, tehtävät ja tehtävätasot luovuttavassa ja vastaanottavassa virastossa.

2.11. Jos henkilö on siirtymähetkellä nimitettynä määräajaksi tai muutoin rajoitetuksi ajaksi virkaan tai virkasuhteeseen tai määräaikaiseen työsopimussuhteeseen taikka hän on määräaikaisesti korkeamman vaativuustason tehtävissä, hänellä on tämän määräajan oikeus niiden mukaisesti määräytyvään palkkaan edellä sovittuja edellytyksiä ja perusteita noudattaen. Määräajan päätyttyä euromääräinen palkka turvataan edellä tässä pykälässä sanotusti sen viran tai tehtävän, johon hän on ollut käyttöönottoajankohtana toistaiseksi nimitettynä, palkkatason mukaisesti.

3. Palkkatason turvaaminen fuusiotapauksissa

3.1. Uusien fuusiovpj -sopimusten määräysten lähtökohtana käytetään soveltuvin osin vuoden 2003 ns. mallisopimusta keskustasolla tehtyine muutoksineen (ml. tietojen saanti ja arviointiryhmän tehtävien täsmennykset) sekä tästä kohdasta 3 ilmenevin, takuupalkkamääräysten (mallisopimuksen 8 §) asemesta vpj -sopimukseen otettavin palkkatason turvaamista koskevin määräyksin. Mallisopimuksen siirtymäkausimääräysten

(mallisopimuksen 7 § ja muut kohdat) asemesta sovelletaan, mitä keskustason sopimuksen 11 §:n 5 momentissa on sovittu siirtymäkausimenettelystä.

3.2. Tarkoituksena on, ettei palkkaus alene uuden fuusiovpj -järjestelmän käyttöönottamisen johdosta. Tässä tarkoituksessa noudatetaan seuraavaa henkilön osalta, joka uuden palkkausjärjestelmän käyttöönottoajankohtana ja siitä alkaen keskeytyksettä on ollut toistaiseksi voimassa olleessa uuden viraston palvelussuhteessa.

3.3. Kohtien 3.4.–6. soveltaminen edellyttää, että henkilölle käyttöönottoajankohtana maksettu palkka (vanha palkka) on suurempi kuin uuden järjestelmän mukainen kuukausipalkka. Momenteja sovelletaan vain siihen saakka, kunnes henkilön tämän järjestelmän mukainen palkka saavuttaa tai ylittää käyttöönottoajankohdan jälkeisin yleiskorotuksin tarkistetun vanhan palkan tai henkilön tehtävien vaatavuustaso alenee. Soveltaminen jatkuu kuitenkin, vaikka vaatavuustaso olisi ennen tämän kohdan 3.4. momentissa sanotun 18 kuukauden määräajan tai 2.8. kohdassa tarkoitetun 24 kuukauden määräajan päättymistä ollut välillä alempi, jos vaatavuustaso palaa ennalleen näiden määräaikojen kuluessa. Soveltaminen ei myöskään lakkaa, jos uuden järjestelmän mukaisen palkan nousu johtuu määräaikaisista tehtävistä.

3.4. Henkilöllä on edellä sovitulla edellytyksillä ja perusteilla oikeus vanhaan palkkaan, jota tarkistetaan samassa suhteessa kuin henkilön tämän järjestelmän mukainen palkka muuttuu, kuitenkin enintään yleiskorotuksin tarkistetun vanhan palkan määrään saakka. Henkilön vanha palkka säilyy kuitenkin vähintään käyttöönottoajankohdan ja sen jälkeisillä yleiskorotuksilla tarkistetun määrän mukaisena 18 kuukautta vpj -järjestelmän käyttöönottamisesta alkaen.

3.5. Oikeus vanhaan palkkaan jatkuu 18 kuukaudenkin jälkeen, muiden edellä sovittujen edellytysten ja perusteiden mukaisesti. Myös tapauksissa, joissa vaatavuustaso on alentunut, mutta 3 momentissa sanotuista tavoin palannut ennalleen siinä sanotuissa määräajoissa, oikeus vanhaan palkkaan säilyy vastaavasti. Edellä kohdassa 1.7. on erikseen sovittu vanhan palkan säilymisestä eräissä tapauksissa. Muissa kuin 3.3.–5. kohdissa erikseen mainituissa tapauksissa oikeus tämän pykälän soveltamiseen lakkaa vaatavuustason alentuessa.

3.6. Lisäksi henkilöllä, joka on käyttöönottoajankohtana nimitettynä määräajaksi tai muutoin rajoitetuksi ajaksi virkaan tai virkasuhteeseen tai tehtävään taikka määräajaisesti korkeamman vaatavuustason tehtävissä, on tämän määräajan oikeus niiden mukaisen vanhan palkan turvaamiseen 3.4.–6. kohdissa sovittuja edellytyksiä ja perusteita noudattaen. Näissä tapauksissa määräajan päätyttyä palkkataso turvataan 3.4.–6. kohdissa sanotulla tavalla, mutta sen tehtävän, johon henkilö on ollut käyttöönottoajankohtana toistaiseksi nimitettynä, silloisten varsinaisten tehtävien perusteella.

3.7. Edellä tässä liitteessä sanotun lisäksi organisaatiomuutoksessa lakanneen viraston palveluksessa muutoksen voimaantuloa edeltävänä päivänä ollut henkilö, joka silloin siirtyi organisaatiomuutoksessa perustettuun virastoon ja joka sen jälkeen on keskeytyksettä ollut viimeksi mainitun viraston palveluksessa, säilyttää oikeutensa aikaisemman virastokohtaisen palkkausjärjestelmän mukaiseen takuupalkkaan. Oikeus tähän takuupalkkaan määräytyy edelleen siten kuin siitä oli sovittu kyseisen viraston vpj -palkkausjärjestelmän käyttöönottamista koskeneessa virka- tai työehtosopimuksessa.

1.3 Valtion yleinen virka- ja työehtosopimus

1. SOVELTAMISALA

1 § Soveltamisala

Näitä määräyksiä sovelletaan valtion virastojen virkamiesten sekä työntekijöiden palvelussuhteen ehtoihin, ellei toisin ole säädetty, määrätty tai sovittu.

► *Soveltamisohje:*

Määräyksiä sovelletaan sekä koko- että osa-aikaisiin virkamiehiin ja työntekijöihin. Osa-aikaisella tarkoitetaan sellaista henkilöä, jonka työaika on lyhyempi kuin vastaaavan kokoaikaisen virkamiehen tai työntekijän säännöllinen työaika.

► *Huomautus:*

Niillä työehtosopimusaloilla, joilla on sovittu noudatettavaksi muun kuin valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen määräyksiä, voidaan sopia sovellettavaksi tätä sopimusta.

2. PALKKAUS

2 § Oikeus palkkaukseen

1 mom.

Oikeus palkkaukseen alkaa siitä päivästä, jolloin virkamies tai työntekijä ryhtyy hoitamaan tehtäviään. Oikeus palkkaukseen päättyy palvelussuhteen päättyessä.

2 mom.

Palvelussuhteen jatkuessa palkkauksen perusteissa tapahtuvat muutokset toteutetaan seuraavan kalenterikuukauden tai muun palkanmaksukauden alusta lukien.

3 mom.

Palkkausta ei makseta sen ajankohdan jälkeen, josta virkamiehelle tai työntekijälle maksetaan julkisten alojen eläkelain (81/2016) mukainen täysi työkyvyttömyyseläke.

► *Huomautus:*

Poissaoloajan palkkauksista on sovittu tämän sopimuksen 3 luvussa "Poissaolot".

Vuosiloma-ajan palkkauksesta on sovittu vuosilomista tehdyssä valtion virka- ja työehtosopimuksessa.

3 § Palkanmaksu

1 mom.

Jos virkamiehen tai työntekijän palkanmaksupäivä on arkilauantai tai pyhäpäivä, maksetaan palkkaus näitä päiviä edeltävänä arkipäivänä.

2 mom.

Palkkiot, lisät ja korvaukset, jotka on sidottu määrättyihin laskentakausiin, maksetaan mahdollisimman pian sen jälkeen, kun etuuden laskentakausi on päättynyt, ellei tarkentavalla virkaehtosopimuksella tai viraston työehtosopimuksella toisin sovita. Etuudet maksetaan kuitenkin viimeistään laskentakauden päättymistä seuraavan kalenterikuukauden loppuun mennessä.

3 mom.

Palkkaus maksetaan virkamiehen tai työntekijän ilmoittamaan rahalaitokseen.

Virkamiehet

4 mom.

Virkamiehen palkkaus maksetaan kultakin kalenterikuukaudelta sen 15. päivänä, ellei tarkentavalla virkaehtosopimuksella toisin sovita. Määräaikaiseen virkasuhteeseen nimitetyle voidaan kuitenkin maksaa palkkaus kultakin kalenterikuukaudelta viimeistään sen viimeisenä arkipäivänä.

Työntekijät

5 mom.

Kuukausipalkkaiselle työntekijälle palkkaus maksetaan kerran kuukaudessa ja tunti- ja urakkapalkkaiselle kaksi kertaa kuukaudessa jälkikäteen.

► *Soveltamisohje:*

Työsuhteen päättyessä voidaan työntekijän kanssa sopia, että palkka maksetaan viraston tavanomaisena palkanmaksupäivänä.

4 § Vajaan kalenterikuukauden palkkaus

1 mom.

Milloin virkamiehen tai kuukausipalkkaisen työntekijän palkkaus maksetaan vajaalta kalenterikuukaudelta, lasketaan kalenteripäivän palkka jakamalla kuukausipalkka kyseisessä kuukaudessa olevien kalenteripäivien lukumäärällä.

2 mom.

Tunti- ja urakkapalkkaisen työntekijän osakuukauden palkkaus määräytyy tehtyjen työtuntien ja sovitun tuntipalkan mukaisesti.

5 § Virkamiesten ja työntekijöiden palkkaus

Virkamiesten ja työntekijöiden palkkausten perusteista on voimassa, mitä siitä on virka- ja työehtosopimuksella sovittu taikka säädetty, määrätty tai muutoin sovittu.

▶ *Soveltamisohje:*

Tätä pykälää sovelletaan myös osa-aikatyöhön. Osa-aikatyön palkkauksesta on sovittu lisäksi 6 §:ssä.

▶ *Huomautus:*

Valtion palkkausjärjestelmistä on yleensä sovittu alakohtaisilla virka- ja työehtosopimuksilla. Valtion palkkausjärjestelmissä palkkausperusteina ovat tehtävien vaativuuden ja henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuvat palkanosat sekä muut 7 §:ssä sanotut kuukausipalkkatekijät.

6 § Osa-aikaisten virkamiesten ja työntekijöiden palkkauksen määräytyminen**1 mom.**

Osa-aikatyötä tekeväälle virkamiehelle ja kuukausipalkkaiselle työntekijälle maksetaan palkkaus osa-aikatyön tuntimäärän mukaisena osuutena vastaavan kokoaikaisen viran tai tehtävän 7 §:n mukaisesti määräytyvästä palkkauksesta.

2 mom.

Opetushenkilöstöön kuuluvalle virkamiehelle, joka siirtyy kokoaikatyöstä osa-aikatyöhön, maksetaan edellä mainittuja periaatteita noudattaen palkkaus opetusvelvollisuuden tai vi-
ranhoitomääräyksen mukaisena osuutena vastaavan kokoaikaisen tehtävän palkkauksesta.

3. POISSAOLOT**7 § Poissaoloajan palkkaus****1 mom.**

Virkamiehelle ja työntekijälle poissaoloajalta maksettava palkkaus määräytyy tämän pykälän mukaisesti, ellei jonkin virkavapauden tai työstä vapautuksen osalta ole toisin sovittu.

2 mom.

Virkamiehen ja kuukausipalkkaisen työntekijän palkkaukseen luetaan tehtävän vaativuuteen perustuva palkanosa, henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuva palkanosa, mahdollinen kokemusosa sekä takuupalkkaus. Lisäksi palkkaukseen luetaan muut säännöllisesti toistuvat tietyin suuruisina kuukausittaisina erinä maksettavat palkkaustekijät, palkanlisät ja lisäpalkkiot. Tunti- ja urakkapalkkaisen työntekijän palkkaus säännöllisen työajan työtunneilta määräytyy edellisen päättyneen palkanmaksukauden keskituntiansion mukaisesti.

3 mom.

Opettajalta ei poissaoloajalta tehdä vähennystä ylituntien pitämättä jäämisen vuoksi.

3.1 SAIRAUSPOISSAOLOT**8 § Oikeus sairauslomaan**

Virkamiehellä tai työntekijällä on oikeus saada sairausloma, jos hän on todistetusta sairaudesta, viasta tai vammasta johtuvan työkyvyttömyyden vuoksi estynyt hoitamasta tehtäviään.

Virkamiesten palkkaus**9 § Virkamiehen palkkaus sairausloman ajalta****1 mom.**

Milloin 8 §:ssä tarkoitettuun poissaoloon on syynä todistetusta sairaudesta johtuva työkyvyttömyys, maksetaan virkamiehelle

- 1) 7 §:n mukainen palkkaus vähentämättömänä, mikäli virkavapauspäivien lukumäärä kalenterivuodessa on yhteensä enintään 60,
- 2) 7 §:n mukaisesta palkkauksesta 75 % siltä osin kuin virkavapauspäivien lukumäärä kalenterivuodessa ylittää 60 sekä
- 3) 7 §:n mukaisesta palkkauksesta 60 % siltä osin kuin yhdenjaksoisten virkavapauspäivien lukumäärä ylittää 180 keskeytyksen alkamispäivästä lukien.

2 mom.

Sairausajan palkkaus maksetaan kalenterivuoden vaihtumisen jälkeen edellisen momentin 1 ja 3 kohtien mukaisesti myös silloin, kun yhdenjaksoisten virkavapauspäivien määrä on ylittänyt 180.

3 mom.

Virkamiehellä on oikeus tämän pykälän mukaiseen palkkaan yhdenjaksoiselta sairauslomalta enintään vuoden ajalta. (esimerkit 1 ja 2)

ESIMERKKI 1

sairas		sairas		sairas		sairas	
1.6.	30.6.	1.8.	15.8.	1.10.	15.10.	1.11.	1.12.
30 pv		15 pv		15 pv		yht. 61 pv	
100 %		100 %		100 %		75 %	
9.1 § 1 k		9.1 § 1 k				9.1 § 2 k	

ESIMERKKI 2

sairaus alkaa		vuoden- vaihde		sairaus päättyy		uusi sairaus	
1.6.	30.7.	28.11.	1.1.	2.3.	1.4.	1.5.	
60 pv		181 ->		60 pv		61 ->	
100 %		60 %		100 %		60 %	
9.1 § 1 k		9.1 § 2 k		9.2 §		9.2 §	

10 § Virkamiehen työtapaturma ja ammattitauti

1 mom.

Milloin 8 §:ssä tarkoitettuun poissaoloon on syynä virkamiehen tehtävissä sattunut tapaturma tai ammattitauti, maksetaan virkamiehelle kutakin tapaturmaa tai ammattitautia kohden

- 1) 7 §:n mukainen palkkaus vähentämättömänä, kuitenkin enintään 90 virkavapauspäivältä,
- 2) 7 §:n mukaisesta palkkauksesta 75 % siltä osin kuin virkavapauspäivien lukumäärä ylittää 90 sekä
- 3) 7 §:n mukaisesta palkkauksesta 60 % siltä osin kuin virkavapauspäivien lukumäärä ylittää 180.

2 mom.

Jos samasta tapaturmasta tai ammattitaudista johtuva työkyvyttömyys jatkuu tai toistuu sen alkamisvuotta seuraavana tai sen jälkeisinä kalenterivuosina, maksetaan virkamiehelle palkkaus näiltä työkyvyttömyysajoilta 9 §:n 1 ja 2 momentin määräyksiä soveltaen. Palkkaus maksetaan kuitenkin vähentämättömänä aina vähintään 90 virkavapauspäivältä siitä lukien, kun työkyvyttömyys ensimmäisen kerran alkoi.

3 mom.

Tässä pykälässä tarkoitettua palkkausta ei makseta silloin, kun tapaturma on virkamiehen itselleen tahallaan aiheuttama. Niissä tapauksissa, joissa työtapaturma- ja ammattitautilain (459/2015) mukaan tapaturmakorvausta ei myönnetä täysimääräisenä, palkkaus

maksetaan tämän pykälän 1 momentista poiketen sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaisesti. (esimerkit 3 ja 4)

ESIMERKKI 3

10.1 §

1.3.	29.5.	27.8.	1.1.	1.3.
90 pv 100 %	90 pv 75 %	181 -> 60 %	60 pv 100 %	61 -> 60 %
10.1 § 1 k	10.1 § 2 k	10.1 § 3 k	10.2 §	

ESIMERKKI 4

10.2 § toinen lause (palkkaus maksetaan aina vähintään 90 pv.....)

15.12.	1.1.	14.3.
	90 pv 100 %	91 -> 75 %

► **Huomautus:**

Työtapaturma on määritelty työtapaturma- ja ammattitautilain 20 §:ssä ja ammattitauti kyseisen lain 26 §:ssä.

11 § Virkamiehelle väkivallasta aiheutunut työkyvyttömyys

1 mom.

Milloin 8 §:ssä tarkoitettuun poissaoloon on syynä virkamiestä hänen tehtäviensä johdosta kohdannut väkivalta tai ne erityiset olosuhteet, joihin hän on tehtäviensä vuoksi sodan aikana joutunut, maksetaan virkamiehelle

- 1) 7 §:n mukainen palkkaus vähentämättömänä, kuitenkin enintään 360 virkavapauspäivältä ja
- 2) 7 §:n mukaisesta palkkauksesta 60 % siltä osin kuin virkavapauspäivien lukumäärä ylittää 360. Kalenterivuoden vaihtumisen jälkeen palkkaus kuitenkin maksetaan vähentämättömänä enintään 60 päivän ajalta.

2 mom.

Virasto voi erikoistapauksissa harkita kohtuulliseksi määrätä, että palkkaus on maksettava vähentämättömänä myös virkavapauspäivien lukumäärän ylittäessä 360.

12 § Virkamiehen sairauslomalisä

1 mom.

Virkamiehelle maksetaan palkallisen sairausloman ajalta sairauslomalisää. Lisän suuruus kutakin sairausloma päivää kohden on 1/365 edellisenä lomanmääräytymisvuonna maksettujen alla mainittujen palkanlisien ja lisäpalkkioiden yhteismäärästä.

2 mom.

Hallinnonalan neuvotteluviranomaisen tekemällä tarkentavalla virkaehtosopimuksella voidaan alla mainituista palkanlisistä ja lisäpalkkioista sopia toisin edellyttäen, että poikkeamissopimuksesta ei aiheudu valtiolle lisäkustannuksia vaan kustannuslisäykset katetaan sopimuksista aiheutuvilla säästöillä.

Sairauslomalisään oikeuttavat palkanlisät ja lisäpalkkiot

05050	Aattopäivänlisä
04012	Apujäsen/sijaisjäsenpalkkio, HO
04743	Avustavan ulosottomiehen perimispalkkio
04062	Haastemiehen ja avustavan ulosottomiehen toimenpidepalkkio tiedoksiannosta
04061	Haastemiehen toimenpidepalkkio tiedoksiannosta
04079	Hyydetulvien ja jääpatojen torjuntalisä
04091	Hälytysraha
25200	Iltatyölisä, 15 %
25201	Iltatyölisä, 15 %, ylityöansiota
04123	Kiipeilylisä
04203	Laskuvarjohyppyliisä
05340	Lauantaityökorvaus
05341	Lauantaityökorvaus, ylityöansiota
05379	Likaisen työn lisä
03046	Likaisen työn lisä
05380	Likaisen työn lisä
05385	Linnakeraha, verollinen osuus, PLM
04256	Luottamusmies- ja yhteistoimintalisä
02848	Luottamusmiespalkkio (varaluottamusmies)
04258	Luottamusmiespalkkio (varaluottamusmies)
04279	Maastotyölisä, MML, GTK, PLM
04280	Mastoraha
04546	Räjätystyölisä, PLM
04630	Sukellusraha
05595	Sunnuntaityökorvaus
05596	Sunnuntaityökorvaus, ylityöansiota

05593	Sunnuntaityökorvaus, 50 %, työaikasopimus 18 §
04181	Toimiraha, luotsikutterinhoitajat
04612	Toimiraha, sisävesiluotsit, väylämestarit ja väylänhoitajat
02852	Työsuojeluvaltuutetun palkkio (varatyösuojeluvaltuutettu)
04255	Työsuojeluvaltuutetun palkkio (varatyösuojeluvaltuutettu)
04745	Ulosottomiehen toimenpidepalkkio
05780	Varallaolokorvaus, TAL 5 §
25785	Varallaolokorvaus, vapaamuotoinen
04832	Vuorotyölisä, yö, euroa/t
04942	Yöhoitolisä
25910	Yötyölisä, 35 %
25911	Yötyölisä, 35 %, ylityöansiosta

13 § Virkamiehen sairausajan palkkausten yhteensovittaminen

Edellä 9–11 §:ssä tarkoitetut palkkaukset maksetaan virkamiehelle toisistaan riippumatta.

Yhteensovitus (esimerkki 5)

ESIMERKKI 5

sairaus		tapaturma		sairaus		väkivalta
1.1.	1.3.	1.4.	29.6.	1.8.	15.8.	1.9. ->
60 pv		90 pv		16 pv		360 pv
100 %		100 %		75 %		100 %
9.1 § 1 k		10.1 § 1 k		9.1 § 2 k		11 §

Työntekijöiden palkkaus

14 § Työntekijän palkallinen sairausloma

1 mom.

Työntekijälle maksetaan 8 §:ssä tarkoitetun työkyvyttömyyden johdosta myönnetyn yhdenjaksoisen sairausloman ajalta 16 §:ssä määritellyllä tavalla laskettu palkka palvelussuhteen kestoajasta riippuen seuraavasti:

- 1) kun palvelussuhde on kestänyt yhdenjaksoisesti alle yhden vuoden 21 päivän ajanjaksolta;
- 2) kun palvelussuhde on kestänyt vähintään yhden vuoden, 21 päivän ajanjaksolta ja sen jälkeen kaksi kolmasosaa palkasta, kuitenkin yhteensä enintään vuoden ajalta;

- 3) kun palvelussuhde on kestänyt vähintään kolme vuotta, 28 päivän ajanjaksoilta ja sen jälkeen kaksi kolmasosaa palkasta, kuitenkin yhteensä enintään vuoden ajalta ja
- 4) kun palvelussuhde on kestänyt vähintään viisi vuotta, ajanjaksoilta, johon 28 päivän lisäksi lasketaan kalenterivuoden aikana yhteensä seitsemän päivää ja sen jälkeen kaksi kolmasosaa palkasta, kuitenkin yhteensä enintään vuoden ajalta.

2 mom.

Kun palvelussuhde on kestänyt vähintään kuusi kuukautta välittömästi ennen sairastumista, lasketaan aikaisempi valtion palvelus 1 momentin 2)–4) kohtien edellyttämäksi palvelussuhteen kestoajaksi.

3 mom.

Sairausajan palkka maksetaan 1 momentin 2)–4) kohdassa sovitun yhden vuoden lisäksi kuuden kuukauden ajalta, jos työntekijä on kahdeksan kuukauden kuluessa sairausloman alkamisesta hakenut valtion palvelukseen perustuvaa työkyvyttömyyseläkettä tai kuntoutustukea.

► *Soveltamisohje:*

Sairausloman ajalta maksetaan palkkaa pykälän mukaisesti erikseen kunkin sairausloman ajalta (kts. esimerkkejä 6–9). Sairausloman yhdenjaksoisuus ja eri sairaustapaukset on määriteltä jäljempänä 19 §:ssä.

Palkallisen sairausloman pituuden edellytyksenä olevaan palvelussuhteeseen lasketava palvelusaika on todettu jäljempänä 15 §:ssä.

Sairausajan palkanmaksun jaksoperiaatteen mukaisesti työntekijä saa koko sairausloman ajalta palkkaa sen palvelusajan perusteella, mikä työntekijällä oli sairausloman alkaessa.

Palkalliseen ajanjaksoon 1 momentin 1)–4) kohdissa kuuluvat kuukausipalkkaiselle kaikki ko. ajanjakson päivät sekä tunti- ja urakkapalkkaisella ajanjakson muodostavat työpäivät. (Kts. 16 §)

Jos saman kalenterivuoden ajalle sattuu useita yli 28 päivän sairauslomia, työntekijälle maksetaan 1 momentin 4) kohdan mukaisesti sairausloman ajalta palkkaa täysimääräisenä saman kalenterivuoden aikana työkyvyttömyysjakson 28 päivää ylittäviltä osilta seitsemään päivään asti (esimerkki 7).

Siinä tapauksessa, että työkyvyttömyys yhdenjaksoisesti jatkuu yli vuodenvaihteen, maksetaan jaksoperiaatteen mukaisesti sairausajan palkkaa samalla perusteella koko sairausloman ajalta (esimerkki 8). Vuodenvaihteen jälkeiset, 28 päivää ylittävät päivät luetaan jälkimmäisen kalenterivuoden 1 momentin 4) kohdassa tarkoitettuun seitsemän päivän määrään (esimerkki 9).

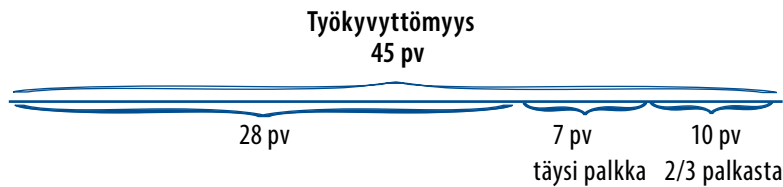
Työntekijällä on oikeus sairausajan palkkaan lomautusaikana, mikäli hän sairastuu ennen lomautusilmoituksen antamista. Mikäli työntekijä sairastuu lomautusilmoituksen antamisen jälkeen, maksetaan hänelle sairausajalta palkkaa lomautukseen asti. Lomautuksen alkaessa päättyy sairausajan palkan maksaminen. Samalla päättyy myös edellä 1 momentin mukaisten ajanjaksojenkin laskeminen. Mikäli työntekijä on sairaana vielä lomautuksen päättyttyä, aletaan työntekijälle maksaa sairausloman ajalta palkkaa uudelleen, mikäli edellä 1 momentin mukaiset ajanjaksot eivät ole ennen lomautusta ehtineet päättyä.

Kun työntekijä on ollut lomautettuna tai palkattomalla lomalla, ei työsuhde valtioon katkea.

Sairausajan palkkaus /työntekijät (esimerkit 6–9)

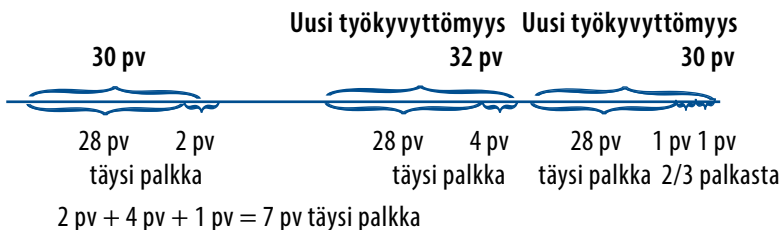
ESIMERKKI 6

14 § 1 mom. 4-kohta



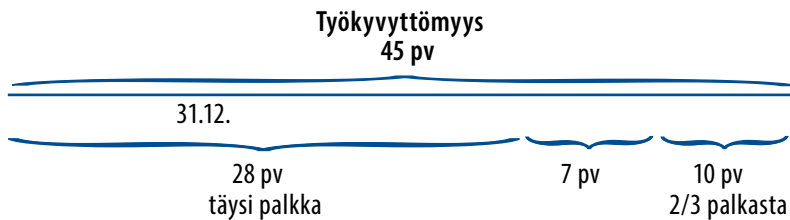
ESIMERKKI 7

14 § 1 mom. 4-kohta, useita sairauslomaa

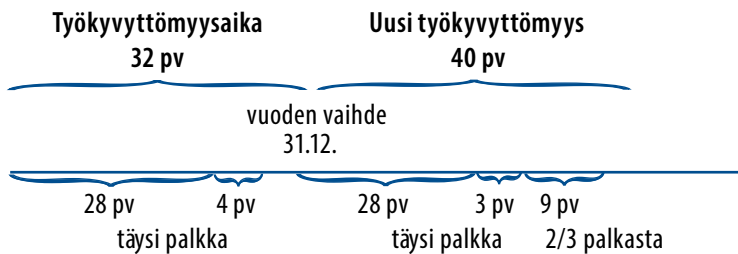


ESIMERKKI 8

14 § 1 mom. 4-kohta, yhdenjaksoinen sairausloma yli vuoden vaihteen

**ESIMERKKI 9**

14 § 1 mom. 4-kohta, yhdenjaksoinen sairausloma yli vuoden vaihteen, uusia sairauslomia



4 pv + 3 pv = 7 pv täysi palkka

15 § Palvelussuhteen kestoajaksi laskettava palvelu

1 mom.

Määriteltäessä 14 §:n mukaisesti työntekijän palkallisen sairausloman aikaa, lasketaan palvelussuhteen kestoajaksi aika, jonka työntekijä on ollut

- 1) valtion palveluksessa,
- 2) suorittamassa varusmiespalvelusta tai aseellisesta palveluksesta vapautettuna suorittamassa aseetonta palvelusta tai siviilipalvelusta siltä osin kuin siviilipalvelusaika ei ylitä 240 päivän palvelusaikaa,
- 3) palveluksessa Yhdistyneitten Kansakuntien tai Euroopan turvallisuus- ja yhteistyöjärjestön päätöksen perusteella asetetussa suomalaisessa valvontajoukossa tai
- 4) siviilihenkilönä osallistunut kriisinhallintatehtäviin asiasta annetun lain (1287/2004) mukaisesti.

2 mom.

Palvelussuhteen kestoajaksi ei kuitenkaan lueta aikaa, jolloin työntekijä on saanut kuntoutustukea tai ollut lomautettuna tahi palkattomalla lomalla, ellei siltä ajalta ole suoritettu sairausvakuutuslain mukaista erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa tahi vuorotteluvapaakoikeilusta annetun lain mukaista vuorottelukorvausta.

16 § Työntekijän sairauslomapalkan laskeminen

1 mom.

Kuukausipalkkaiselle työntekijälle maksetaan sairausloman ajalta 7 §:n mukaista palkkaa ja sairauslomalisä.

2 mom.

Tunti- ja urakkapalkkaisen työntekijän palkka sairausajalta lasketaan 14 §:ssä tarkoitettuihin ajanjaksoihin sisältyviltä säännöllisen työajan työtunneilta edellisen palkanmaksukauden keskituntiansion mukaan.

3 mom.

Työntekijälle maksetaan sairauslomalisä 12 §:n mukaisesti.

► *Soveltamisohje:*

Mikäli työntekijä sairastuu kesken työvuoron, maksetaan hänelle tältä päivältä vastaava palkka työpalkkana ja sairausajan palkan maksaminen aloitetaan ensimmäiseltä täydeltä sairauspäivältä.

17 § Työntekijän työtapaturma ja ammattitauti

1 mom.

Jos työntekijä työtapaturman tai ammattitaudin johdosta on tullut työkyvyttömäksi, maksetaan hänelle työkyvyttömyyden vuoksi myönnetyn sairausloman ajalta kutakin työtapaturmaa ja ammattitautia kohden 16 §:n mukainen palkka 90 päivän ajanjaksolta tai sen jälkeen kaksi kolmasosaa palkasta, yhteensä kuitenkin enintään yhden vuoden ajalta.

2 mom.

Palkkausta ei makseta silloin, kun työtapaturma on työntekijän itselleen tahallaan aiheuttama.

3 mom.

Mikäli työtapaturma- ja ammattitautilain (459/2015) mukaista tapaturmakorvausta ei myönnetä täysimääräisenä, maksetaan työntekijälle sairausajan palkka 14 §:n 1 momentin 1)–4) kohtien mukaisesti.

4 mom.

Sairausajan palkka maksetaan 1 momentissa sovitun yhden vuoden lisäksi kuuden kuukauden ajalta, jos työntekijä on kahdeksan kuukauden kuluessa työkyvyttömyyden alkamisesta hakenut valtion palvelukseen perustuvaa työkyvyttömyyseläkettä tai kuntoutustukea.

► *Soveltamisohje:*

Mikäli työntekijä on tullut työkyvyttömäksi työtapaturman, ammattitaudin taikka työtehtävien johdosta kohdanneen väkivallan vuoksi, mutta työtapaturma- ja ammattitautilain (459/2015) mukaista tapaturmakorvausta koskevan päätöksen antaminen viivästyy, maksetaan työntekijälle sairausloman ajalta palkkaa sopimusmääräysten 14 §:n mukaisesti. Mikäli tapaturmakorvaus sittemmin myönnetään täysimääräisenä, on työntekijän sairausloman ajalta suoritettavaa palkkaa jälkikäteen tarvittaessa oikaistava vastaamaan tämän pykälän määräyksiä.

18 § Työntekijälle väkivallasta aiheutunut työkyvyttömyys

1 mom.

Jos työntekijä häntä työtehtäviensä vuoksi kohdanneen väkivallan johdosta on tullut kykenemättömäksi suorittamaan työtään, maksetaan hänelle työkyvyttömyyden vuoksi myönnetyn sairausloman ajalta 16 §:n mukainen palkka 360 päivän ajanjaksolta. Virasto voi joissakin erikoistapauksissa, harkitessaan sen kohtuulliseksi, maksaa sairausajan palkkaa vähentämättömänä myös 360 päivän ajanjakson ylittävältä ajalta.

2 mom.

Sairausajan palkka maksetaan 1 momentissa sovitun 360 päivän ajanjakson lisäksi kuuden kuukauden ajalta, jos työntekijä on kahdeksan kuukauden kuluessa työkyvyttömyyden alkamisesta hakenut valtion palvelukseen perustuvaa työkyvyttömyyseläkettä tai kuntoutustukea.

► *Soveltamisohje:*

Sairausajanpalkkausta maksetaan näissä tapauksissa 17 §:n soveltamisohjeen mukaisesti.

19 § Sairausloman yhdenjaksoisuus

1 mom.

Sairauslomat katsotaan yhdenjaksoiseksi sairauslomaksi, jollei virkamies tai työntekijä niiden välillä ole ollut työssä vähintään 30 kalenteripäivään sisältyvinä työpäivinä tai jolleivät sairauslomat ole johtuneet selvästi eri sairaustapauksista taikka eri tapaturma-, ammattitauti- tai väkivaltatapauksista. Palvelussuhteen tai palvelussuhdelajin vaihtuminen ei katkaise yhdenjaksoisuutta.

2 mom.

Sopimusmääräysten 20 §:n mukainen osasairausvapaa ei keskeytä yhdenjaksoista sairauslomaa eikä osa-aikatyön aikaa lueta sairausajan palkan kestoaikaan.

20 § Virkamiesten ja työntekijöiden osasairausvapaa

1 mom.

Työntekijän oikeudesta osasairausvapaaseen säädetään työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 11 a §:ssä ja oikeudesta osasairauspäivärahaan sairausvakuutuslain (1224/2004) 8 luvun 11 §:ssä. Virkamiehellä on vastaavin perustein oikeus osasairausvapaaseen ja -päivärahaan. Osasairausvapaan ajalta maksetaan palkkaus valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen 6 ja 7 §:n mukaisesti sekä lisäksi sairausajan palkkaa tässä sopimuskohdassa sovitulla tavalla.

2 mom.

Mikäli virkamies tai työntekijä olisi osasairausvapaan sijasta sairaana ollessaan ollut oikeutettu vähentämättömään palkkaan valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen 9-11 §:ssä sekä 14 §, 17 § ja 18 §:ssä sovitulla tavalla, maksetaan sairausajan palkkana osa-aikatyön palkan ja vähentämättömän palkan välinen erotus. Tämän jälkeen palkkaus maksetaan siten, että osa-aikatyön palkan, osasairauspäivärahan ja sairausajan palkan yhteenlaskettu määrä on 86 % osasairausvapaan alkaessa sairausajalta maksettavan palkan perusteena olevasta palkkauksesta.

► *Huomautus:*

Siltä ajalta, kun osasairausvapaalta maksetaan kokoaikatyön suuruista palkkausta (osa-aikatyön palkkaus ja sairausajan palkkana vähentämättömän palkan ja osa-aikapalkan välinen erotus), maksetaan osasairauspäiväraha sairausvakuutuslain 7 luvun 4 §:n 4 momentin (1224/2004) mukaisesti työnantajalle. Muulta ajalta osasairauspäiväraha maksetaan virkamiehelle tai työntekijälle itselleen.

Esimerkki 1.

Virkamiehen sairausajalta maksettavan osapalkan perusteena oleva palkkaus on 2 900 euroa. Hänen työaikansa sopimuksen tarkoittamassa järjestelyssä on 40 % kokoaikatyöstä, joten hänelle maksetaan palkkaa 1 160 euroa. Hän saa itselleen osa-sairauspäivärahan 1 015 euroa. Hänelle maksetaan sairausajan palkkaa 319 euroa, jolloin hänen saamansa yhteensä 2 494 euroa kuukaudessa on 86 % edellä todetusta 2 900 eurosta.

3 mom.

Mikäli virkamies tai työntekijä on osasairausvapaan aikana sairauslomalla, jonka johdosta vapaata ei keskeytetä, maksetaan sairauspäivältä virkamiehelle 60 prosenttia ja työntekijälle kaksi kolmasosaa hänen osa-aikatyön päiväpalkastaan. Osasairausvapaa ei vaikuta lomarahamääräytymisen perusteisiin, joka maksetaan kokoaikatyön palkan perusteella. Jos henkilö pitää osasairausvapaan aikana vuosilomaa tai säästövapaata, maksetaan näiltä ajoilta palkka vuosilomista tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen vuosilomapalkkaa

koskevien määräysten mukaisesti. Lomarahavapaan ajalta palkka maksetaan kokoaikaisen palvelussuhteen mukaisesti.

Esimerkki 2.

Jos esimerkki 1:n virkamies sairastuu flunssaan kolmen päivän ajaksi, maksaa työnantaja sairausajan palkkana 60 % osa-aikatyön päiväpalkasta eli $3 \times 22,45 = 67,35$ euroa. Virkamies saa itselleen osasairauspäivärahan myös tältä ajalta.

3.2 PERHEVAPAAT

21 § Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa

1 mom.

Virkamiehellä ja työntekijällä on oikeus saada vapaaksi työstä sairausvakuutuslaissa (1224/2004) tarkoitetut äitiys-, isyys- ja vanhempainrahakaudet.

2 mom.

Vanhempainvapaan ajalta ei virkamiehelle eikä työntekijälle makseta palkkausta, ellei jäljempänä ole toisin sovittu.

3 mom.

Virkamiehellä ja työntekijällä on oikeus pitää vanhempainvapaa kahdessa osassa, joiden tulee olla vähintään 12 arkipäivän pituisia.

► *Huomautus:*

Sairausvakuutuslain mukaan äitiysrahakauden pituus on enintään 105 arkipäivää. Oikeus äitiysrahaan alkaa aikaisintaan 50 arkipäivää ja viimeistään 30 arkipäivää välittömästi ennen laskettua synnytysaikaa. Jos raskaus on päättynyt aikaisemmin kuin 30 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa, oikeus äitiysrahaan alkaa raskauden päättymistä seuraavana arkipäivänä ja päättyy, kun etuutta on suoritettu 105 arkipäivältä. (Katso tarkemmin sairausvakuutuslain 9 luvun 3 §)

Vanhempainrahaa maksetaan 158 arkipäivältä välittömästi äitiysrahakauden päättymisestä lukien, jollei esimerkiksi lapsen ennenaikaisesta syntymästä muuta johdu. Lisäksi vanhempainrahakautta pidennetään 60 arkipäivällä jokaisesta seuraavasta lapsesta, jos samalla kertaa syntyy useampia lapsia. Vanhemmat voivat jakaa vanhempainrahakauden keskenään niin, että kumpikin pitää enintään kaksi vanhempainrahajaksoa, jonka vähimmäispituus on 12 arkipäivää. (Katso tarkemmin sairausvakuutuslain 9 luvun 10 §)

Vanhempainvapaan pitämisestä osittaisena on määrätty tämän sopimuksen 25 §:n 2 momentissa.

Adoptiolapsen hoidon johdosta maksetaan vanhempainrahaa tai osittaista vanhempainrahaa ajalta, jonka lapsen hoito jatkuu, kunnes lapsen syntymästä on kulunut 234 arkipäivää. Vanhempainrahaa maksetaan kuitenkin aina vähintään 200 arkipäivää. Jos lapsi otetaan hoitoon myöhemmin kuin 54 arkipäivän kuluttua lapsen syntymästä, vanhempainrahaa maksetaan 200 arkipäivältä. Jos samalla kertaa on otettu hoidettavaksi useampia adoptiolapsia, vanhempainrahakautta pidennetään 60 arkipäivällä jokaisesta seuraavasta lapsesta. Vanhempainrahaoikeus on alle 7-vuotiaana adoptoidusta lapsesta. (Katso tarkemmin sairausvakuutuslain 9 luvun 11, 12, 16 ja 17 §)

Isällä on oma enintään 54 arkipäivän pituinen isyysrahakausi. Isyysrahaa voidaan maksaa äitiys- tai vanhempainrahakaudella yhteensä enintään 18 arkipäivältä. Se voidaan jakaa enintään neljään jaksoon.

Isä voi pitää oman 54 arkipäivän kautensa kokonaan eri aikaan kuin äiti. Jakson voi pitää heti vanhempainrahakauden jälkeen tai siirtää pidettäväksi ennen kuin se lapsi, jonka perusteella oikeus isyysrahaan on syntynyt, on täyttänyt kaksi vuotta. Isyysraha on myös lapsikohtainen siten, että uuden lapsen syntyminen ei enää katkaise oikeutta isyysrahaan aikaisemman lapsen perusteella. (Katso tarkemmin sairausvakuutuslain 9 luvun 7 §:n 2 momentti)

Isyysrahan maksaminen vanhempainrahakauden jälkeisellä ajalla ei edellytä, että jompikumpi vanhemmista on hoitanut lasta kotona vanhempainrahakauden päättämisen ja siirretyn isyysrahakauden välisenä aikana.

Isyysrahakausi äitiys- ja vanhempainrahakauden ulkopuolella voidaan jakaa enintään kahteen jaksoon. (Katso tarkemmin sairausvakuutuslain 9 luvun 7 §)

Adoptiovanhemman tai rekisteröidyn parisuhteen osapuolen adoptiovanhemman oikeus isyysrahaan tai isyysrahaan verrattavaan etuuteen määräytyy samalla tavalla kuin biologisen isän oikeus isyysrahaan. Oikeus isyysrahaan jatkuu siihen asti, kunnes adoptiolapsen hoitoon ottamisesta on kulunut kaksi vuotta. (Katso tarkemmin sairausvakuutuslain 9 luvun 11 ja 12 §)

Esimerkki:

Isä voi jaksottaa 18 päivän isyysvapaan osan haluamallaan tavalla esim. maanantai – lauantai. Jos vapaata haetaan kahdelle tai useammalle viikolle, on vapaa haettava yhdenjaksoisena esim. maanantaista seuraavan viikon lauantaihin. Samoin viikonlopun ylittävä vapaa on haettava yhdenjaksoisena, esim. torstai – tiistai. Tässä tapauksessa, jos ne

ovat isyysvapaan ensimmäisiä päiviä ja siten tämän sopimuksen 23 §:n 2 momentin tarkoittamaa palkallista vapaata, palkka maksetaan myös väliin jäävältä sunnuntailta vaikka siltä ei makseta isyysrahaa eikä sitä lasketa kuuteen palkalliseen isyysvapaapäivään.

22 § Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaasta ilmoittaminen

1 mom.

Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaata on haettava viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamisaikaa. Jos vapaan kesto on enintään 12 arkipäivää, ilmoitusaika on kuitenkin yksi kuukausi. Adoptiolapsen hoidon vuoksi pidettävästä isyys- tai vanhempainvapaasta ilmoitettaessa on, jos mahdollista, noudatettava edellä säädettyjä ilmoitusaikoja.

2 mom.

Virkamies tai työntekijä saa kuitenkin varhentaa äitiysvapaan, sekä muuttaa synnytyksen yhteydessä pidettäväksi aiotun isyysvapaan ajankohdan, jos se on tarpeen lapsen syntymän tai lapsen, äidin tai isän terveydentilan vuoksi. Näistä muutoksista on ilmoitettava työnantajalle niin pian kuin mahdollista.

3 mom.

Virkamies ja työntekijä saa perustellusta syystä muuttaa vapaan ajankohdan ja sen pituuden ilmoittamalla siitä työnantajalle viimeistään kuukautta ennen muutosta. Adoptiolapsen vanhempi saa perustellusta syystä muuttaa ennen vapaan alkamista vapaan ajankohdan ilmoittamalla siitä työnantajalle niin pian kuin se on mahdollista.

4 mom.

Jos kahden kuukauden ilmoitusajan noudattaminen ei ole puolison työhön menon ja siitä johtuvan lapsen hoidon järjestämisen kannalta mahdollinen, virkamiehellä ja työntekijällä on oikeus jäädä vanhempainvapaalle yhden kuukauden ilmoitusaikaa noudattaen edellyttäen, että siitä ei aiheudu työpaikan tuotanto- ja palvelutoiminnalle vakavaa haittaa. Työnantajan on esitettävä selvitys kieltäytymisen perusteena olevista seikoista.

► *Soveltamisohje:*

Perusteltuna syynä äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan ajankohdan ja pituuden muuttamiseen tulee kysymykseen sellainen ennalta arvaamaton ja oleellinen muutos lapsen hoitamisedellytyksissä, jota äiti tai isä ei ole voinut ottaa huomioon tehdessään hakemusta kyseisen vapaan ajankohdasta. Perusteltu syy ajankohdan muuttamiseen on esimerkiksi lapsen tai lapsen toisen vanhemman vakava tai pitkäaikainen sairastuminen tai kuolema taikka lapsen vanhempien erilleen muuttaminen tai avioero tai muu lapsen hoitoedellytyksissä tapahtunut olennainen muutos.

Isyysvapaan ajankohdan muuttamisedellytyksiä arvioitaessa tulisi ottaa huomioon ilmoitetun vapaan lyhytaikaisuus. Vastaavasti vanhempainvapaan ajankohdan muuttamisessa tulisi ottaa huomioon myös haetun vanhempainvapaan pituus.

Jos syynä on sairastumisesta tai muusta syystä aiheutunut työkyvyttömyys, joka on alkanut ennen isyys- tai vanhempainvapaan alkamista, virkamiehellä tai työntekijällä on oikeus siirtää vapaa myöhempään ajankohtaan. Tällöin työkyvyttömyyden ajalta maksetaan sairausajan palkkaa. Jos työkyvyttömyys alkaa vasta vapaata varten myönnetyn virkavapauden tai työstä vapautuksen aikana, virkamiehelle tai työntekijälle ei makseta sairausajan palkkaa siltä ajalta, jonka myönnetty vapaa kestää. Sairausajan palkanmaksu alkaa tässä tapauksessa vasta vapaan päätyttyä, jos työkyvyttömyys vielä silloin jatkuu.

Jos virkamies tai työntekijä on äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan jälkeen todistetusta sairaudesta johtuvan työkyvyttömyyden vuoksi estynyt hoitamasta tehtäviään, maksetaan hänelle sen vuoksi myönnetyn sairausloman ajalta palkkaa kyseisen vapaan päättymistä seuraavasta päivästä lukien.

23 § Äitiysvapaan, isyysvapaan ja adoptiovanhemman vanhempainvapaan palkallisuus

1 mom.

Virkamiehelle ja työntekijälle, jolle on myönnetty äitiysvapaa, maksetaan virkamiehelle 7 §:n ja 12 §:n sekä työntekijälle 16 §:n mukainen palkkaus äitiysvapaan alusta lukien ajalta, johon sisältyy 72 arkipäivää. Tämän ylittävältä äitiysvapaan ajalta ei makseta palkkausta.

2 mom.

Virkamiehelle ja työntekijälle, jolle on myönnetty isyysvapaa, maksetaan isyysvapaan alusta lukien kuuden arkipäivän ajalta palkkaus edellä 1 momentissa mainittujen perusteiden mukaisesti.

3 mom.

Adoptiovanhemmalle maksetaan hänen adoptiovanhemman vanhempainrahakauden alusta lukien enintään 72 arkipäivän ajalta palkkaus edellä 1 momentissa mainittujen perusteiden mukaisesti. Jos adoptiovanhemmat jakavat sanotun vanhempainrahakauden, maksetaan tässä tarkoitettu palkkaus vain toiselle heistä kerrallaan ja yhteensä enintään 72 arkipäivän ajalta vanhempainrahakauden alusta lukien.

24 § Erityisäitiysvapaa

1 mom.

Raskaana oleva virkamies tai työntekijä, jonka työhön tai työpaikan olosuhteisiin liittyvän kemiallisen aineen, säteilyn tai tarttuvan taudin arvioidaan aiheuttavan vaaraa sikiön kehitykselle tai raskaudelle, on pyrittävä siirtämään muihin hänelle hänen ammattitaitonsa ja kokemuksensa huomioon ottaen sopiviin tehtäviin äitiysvapaan alkamiseen saakka, jollei työstä tai työpaikan olosuhteista ole vaaraa aiheuttavaa tekijää voitu poistaa.

2 mom.

Mikäli virkamiehelle tai työntekijälle ei voida järjestää muuta työtä, on virkamiehellä tai työntekijällä oikeus saada palkatonta erityisäitiysvapaata ajaksi, jolta hänelle sairausvakuutuslain perusteella suoritetaan erityisäitiysrahaa.

► *Huomautus:*

Oikeudesta erityisäitiysrahaan ja sen hakemisesta on säädetty sairausvakuutuslain 9 luvun 4 ja 5 §:ssä.

25 § Työnteko äitiys- ja vanhempainrahakauden aikana

1 mom.

Virkamies ja työntekijä saa työnantajan suostumuksella tehdä äitiysrahakauden aikana työtä, joka ei vaaranna hänen eikä sikiön tai syntyneen lapsen turvallisuutta. Tällaista työtä ei kuitenkaan saa tehdä kahden viikon aikana ennen laskettua synnytysaikaa eikä kahden viikon aikana synnytyksen jälkeen. Sekä työnantajalla että virkamiehellä tai työntekijällä on oikeus milloin tahansa keskeyttää äitiysrahakauden aikana tehtävä työ.

2 mom.

Virkamies ja työntekijä voivat sopia työnantajan kanssa osa-aikatyöstä ja sen ehdoista sairausvakuutuslain 9 luvun 10 §:ssä säädetyn vanhempainrahakauden aikana.

3 mom.

Osa-aikatyön keskeyttämisestä sekä ehtojen muuttamisesta on sovittava. Jos sopimukseen ei päästä, virkamiehellä ja työntekijällä on oikeus perustellusta syystä keskeyttää osa-aikatyö sekä palata joko vanhempainvapaalle tai noudattamaan aikaisempaa työaikaansa.

► *Soveltamisohje:*

Palkkauksen määräytymistä varten on todettava osittaiselle vanhempainvapaalle siirtyvän virkamiehen tai työntekijän jäljelle jäävän työajan osuus hänen

kokoaikaisesta säännöllisestä työajastaan. Palkkaus maksetaan tämän prosenttiosuuden mukaisena osuutena sopimuksen 7 §:n mukaisesta täydestä palkasta.

26 § Hoitovapaa

1 mom.

Virkamiehellä ja työntekijällä on oikeus saada palkatonta hoitovapaata lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta. Adoptiolapsen vanhemman oikeus hoitovapaaseen jatkuu kuitenkin siihen saakka, kun lapsiksi ottamisesta on kulunut kaksi vuotta, enintään siihen asti, kun lapsi aloittaa koulun.

2 mom.

Hoitovapaana voidaan pitää enintään kaksi vähintään kuukauden pituista jaksoa, jolleivät työnantaja ja virkamies tai työntekijä sovi kahta useammasta tai kuukautta lyhyemmästä jaksosta. Hoitovapaata saa vain toinen vanhemmista tai huoltajista kerrallaan. Äitiys- tai vanhempainvapaan aikana toinen vanhemmista tai huoltajista voi kuitenkin pitää yhden jakson hoitovapaata.

3 mom.

Virkamiehen ja työntekijän on haettava hoitovapaata viimeistään kaksi kuukautta ennen sen alkamista. Virkamies ja työntekijä voi perustellusta syystä muuttaa hoitovapaan ajankohdan ja sen pituuden ilmoittamalla siitä työnantajalle viimeistään kuukautta ennen muutosta.

► *Soveltamisohje:*

Perustellut syyt hoitovapaan ajankohdan muuttamiseen ovat samat kuin äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan osalta. (Ks. 22 §)

Perusteltuja syitä eivät ole puolison työttömyydestä johtuvat toimeentulovaikeudet. Virkamiehellä tai työntekijällä ei ole myöskään oikeutta hoitovapaan yksipuoliseen keskeyttämiseen sillä perusteella, että lapsen hoitoon tarjoutuu hoitovapaan aikana joku muu järjestely kuin lapsen hoitaminen kotona.

Sen sijaan äidin uusi raskaus ja synnytys hoitovapaan aikana on perusteltu syy hoitovapaan keskeyttämiseen.

27 § Osittainen hoitovapaa

1 mom.

Virkamies ja työntekijä, joka on ollut valtion palveluksessa yhteensä vähintään kuusi kuukautta viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana, voi saada lapsensa tai muun hänen

taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi osittaista hoitovapaata siihen saakka, kun perusopetuksessa olevan lapsen toinen lukuvuosi päättyy. Jos lapsi kuuluu perusopetuslain (628/1998) 25 §:n 2 momentissa tarkoitetun pidennetyn oppivelvollisuuden piiriin, osittaista hoitovapaata voi kuitenkin saada siihen saakka, kunnes lapsen kolmas lukuvuosi päättyy. Erityisen hoidon ja huollon tarpeessa olevan vammaisen tai pitkäaikaissairaana lapsen vanhempi voi kuitenkin saada osittaista hoitovapaata sen kalenterivuoden loppuun, jona lapsi täyttää 18 vuotta. Lapsen molemmat vanhemmat tai huoltajat saavat olla osittaisella hoitovapaalla saman kalenterijakson aikana, mutta eivät yhtäaikaisesti. Virkamiehen tai työntekijän on tehtävä esitys osittaisesta hoitovapaasta viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista.

2 mom.

Työnantaja ja virkamies tai työntekijä sopivat osittaisesta hoitovapaasta ja sen yksityiskohtaisista järjestelyistä haluumallaan tavalla. Työnantaja voi kieltäytyä sopimasta vapaasta tai antamasta sitä vain, jos vapaasta aiheutuu työpaikan tuotanto- tai palvelutoiminnalle vakavaa haittaa, jota ei voida välttää kohtuullisilla työn järjestelyillä. Työnantajan on esitettävä virkamiehelle tai työntekijälle selvitys kieltäytymisensä perusteena olevista seikoista.

3 mom.

Jos virkamiehellä tai työntekijällä on oikeus osittaiseen hoitovapaaseen, mutta sen yksityiskohtaisista järjestelyistä ei voida sopia, on hänelle annettava osittaista hoitovapaata yksi jakso kalenterivuodessa. Vapaan pituus ja sen ajankohta määräytyvät virkamiehen tai työntekijän hakemuksen mukaan. Osittainen hoitovapaa annetaan tällöin lyhentämällä vuorokautinen työaika kuudeksi tunniksi. Lyhennetyn työajan tulee olla yhdenjaksoinen lepotaukoja lukuun ottamatta. Jos työaika on järjestetty keskimääräiseksi, se tulee lyhentää keskimäärin 30 tunniksi viikossa.

► Soveltamisohje:

Palkkauksen määräytymistä varten on todettava osittaiselle hoitovapaalle siirtyvän virkamiehen tai työntekijän jäljelle jäävän työajan osuus hänen kokoaikaisesta säännöllisestä työajastaan. Palkkaus maksetaan tämän prosenttiosuuden mukaisena osuutena sopimuksen 7 §:n mukaisesta täydestä palkasta.

Vammaisina tai pitkäaikaissairaina pidetään lapsia, joilla on vaikeita sairauksia tai vammoja, joita ovat leukemiat ja muut pahanlaatuiset kasvaimet, vaikeat sydänvialat, tapaturmat ja palovammat, vaikeasti tasapainotettava sokeritauti ja sokeritaudin hoidon aloitusvaihe, vaikeat mielenterveyden häiriöt, vaikea kehitysvammaisuus, vaikea keuhkoastma ja vaikea nivelreuma sekä muut edellä mainittuihin sairauksiin vaikeusasteeltaan verrattavat sairaudet, vammat ja sairaudentilat.

28 § Osittaisen hoitovapaan keskeyttäminen

Osittaisen hoitovapaan muuttamisesta on sovittava. Jos siitä ei voida sopia, virkamies tai työntekijä voi perustellusta syystä keskeyttää vapaan noudattaen vähintään kuukauden ilmoitusaikaa.

► *Soveltamisohje:*

Perustellut syyt osittaisen hoitovapaan keskeyttämiseen ovat samat kuin äitiys-, isyys-, vanhempain- ja hoitovapaan ajankohdan muuttamisessa.

29 § Tilapäinen hoitovapaa

1 mom.

Virkamiehellä ja työntekijällä on oikeus saada alle kymmenvuotiaan tai vammaisen tai pitkäaikaissairaana lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan alle kymmenvuotiaan tai vammaisen tai pitkäaikaissairaana lapsen sairastuessa äkillisesti 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.

2 mom.

Virkamiehen tai työntekijän on ilmoitettava työnantajalle tilapäisestä hoitovapaasta ja sen arvioidusta kestoajasta niin pian kuin mahdollista. Työnantajan pyynnöstä virkamiehen tai työntekijän on esitettävä luotettava selvitys tilapäisen hoitovapaan perusteesta.

► *Soveltamisohje:*

Virkamiehellä tai työntekijällä ei ole oikeutta tilapäiseen hoitovapaaseen, jos toinen vanhemmista on kotona, ellei kotona oleva vanhempi ole sidoksissa sellaiseen toimintaan, joka estää lapsen päivittäisen hoitamisen tai ellei hän ole muutoin kykenevän hoitamaan lasta.

Molemmat vanhemmat voivat käyttää tilapäistä hoitovapaata yhteensä enintään neljä työpäivää lapsen saman sairaustapauksen yhteydessä. Tilapäinen hoitovapaa voidaan siten jakaa esim. siten, että saman päivän aikana lasta voi hoitaa aamupäivällä äiti ja iltapäivällä isä, jos se on vanhempien töiden järjestelyn kannalta tarkoituksenmukaista.

Oikeus vapaaseen on lapsi- ja sairauskohtainen. Toisen lapsen sairastuessa tai lapsen sairastuessa toiseen sairauteen, on uusi tilapäisen hoitovapaan jakso käytettävissä.

Sairaus todetaan samoin kuin virkamiehen tai työntekijän oma sairaus. Virkamiehen tai työntekijän on tarvittaessa esitettävä selvitys myös siitä, että tilapäisellä hoitovapaalla on ollut kerrallaan vain toinen lapsen vanhemmista.

Pykälä ei koske vammaisen tai pitkäaikaissairaana lapsen vammasta tai sairaudesta aiheutuvaa tavanomaista hoitoa. Sen sijaan tilapäistä hoitovapaata koskevat sopimusmääräykset koskevat myös alle 16-vuotiaiden vammaisten tai pitkäaikaissairaiden lasten äkillistä sairastumista esimerkiksi nuhakuumeeseen.

Vammaisesta tai pitkäaikaissairaasta lapsesta ks. 27 §.

30 § Tilapäisen hoitovapaan palkallisuus

1 mom.

Virkamiehelle ja työntekijälle maksetaan palkkaus tilapäisen hoitovapaan ajalta, enintään neljältä työpäivältä. Palkkaus maksetaan virkamiehelle 9 ja 12 §:n mukaisesti ja työntekijälle 14 §:n ja 16 §:n mukaisesti.

2 mom.

Palkkauksen maksamisen edellytyksenä tässä pykälässä tarkoitetun poissaolon ajalta on, että poissaolo on sairastuneen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämätön. Palkallisuuden edellytyksenä on lisäksi, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä tai kysymyksessä on yksinhuoltaja ja että lapsen sairaudesta esitetään vastaava selvitys kuin mikä virkamiehen tai työntekijän omasta sairaudesta vaaditaan.

► *Soveltamisohje:*

Yksinhuoltajaksi katsotaan myös henkilö, joka pysyvästi asuu erillään aviopuolisoitaan sekä henkilö, jonka aviopuoliso on asevelvollisuuden suorittamisen tai reservin harjoitusten, sairauden, matkan, työskentelystä tai opiskelusta johtuvan toisella paikkakunnalla asumisen tai muun sellaisen pakottavan syyn vuoksi estynyt osallistumaan lapsen hoitoon.

► *Huomautus:*

Tilapäisen hoitovapaan ajalta virkamiehelle ja työntekijälle maksetaan sairauslomalisää.

Esimerkki 1.

Lauantain ja sunnuntain ollessa virkamiehen tai työntekijän vapaapäiviä, voi palkallinen tilapäinen hoitovapaa kestää perjantaista keskiviikkoon, sillä kyseisiä kahta vapaapäivää ei oteta huomioon laskettaessa neljää palkallista työpäivää.

31 § Lapsen vaikea sairaus

Virkamiehellä tai työntekijällä, jonka lapsi sairastaa sairausvakuutuslain (1224/2004) 10 luvussa ja sairausvakuutuslain toimeenpanosta annetun valtioneuvoston asetuksen (30.12.2004/1335) 1 luvun 4 §:ssä tarkoitettua vaikeaa sairautta, on oikeus palkattomaan virkavapauteen tai työstä vapautukseen osallistuakseen sairausvakuutuslain 10 luvun 2 §:ssä tarkoitettuun lapsen hoitoon, kuntoutukseen, hoidon opastukseen, sopeutumisvalmennukseen tai muuhun kuntoutustoimintaan, sovittuaan poissaolosta etukäteen työnantajan kanssa.

32 § Poissaolo pakottavista perhesyistä

1 mom.

Virkamiehellä ja työntekijällä on oikeus tilapäiseen palkattomaan poissaoloon työstä, jos hänen välitön läsnäolonsa on välttämätöntä hänen perhettään kohdanneen, sairaudesta tai onnettomuudesta johtuvan ennalta arvaamattoman ja pakottavan syyn vuoksi.

2 mom.

Virkamiehen ja työntekijän on ilmoitettava työnantajalle poissaolostaan ja sen syystä niin pian kuin mahdollista. Työnantajan pyynnöstä virkamiehen tai työntekijän on esitettävä luotettava selvitys poissaolonsa perusteesta.

► *Soveltamisohje:*

Sopimuskohdan tarkoittamaa perheen käsitettä ei ole mahdollista määritellä tyhjentävästi. Määräyksessä perheellä tarkoitetaan samassa taloudessa perheenomaisissa oloissa asuvien ihmisten lisäksi esimerkiksi heidän takenevassa tai etenevässä polvessa olevia lähisukulaisiaan.

Virkamiehellä ja työntekijällä on siten oikeus tilapäiseen palkattomaan poissaoloon työstä esimerkiksi hänen omien tai puolisonsa vanhempien, isovanhempien tai lapsenlapsien hoitamiseksi.

32 a § Poissaolo perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi

1 mom.

Jos virkamiehen tai työntekijän poissaolo on tarpeen hänen perheenjäsenensä tai muun hänelle läheisen henkilön erityistä hoitoa varten, työnantajan on pyrittävä järjestämään työt niin, että virkamies tai työntekijä voi jäädä määräajaksi pois työstä. Työnantaja ja virkamies tai työntekijä sopivat vapaan kestosta ja muista järjestelyistä.

2 mom.

Työhön paluusta kesken sovitun vapaan on sovittava työnantajan ja virkamiehen tai työntekijän kesken. Jos siitä ei voida sopia, virkamies tai työntekijä voi perustellusta syystä keskeyttää vapaan ilmoittamalla siitä työnantajalle viimeistään kuukautta ennen työhön paluuta.

3 mom.

Työnantajan pyynnöstä virkamiehen tai työntekijän on esitettävä selvitys poissaolon ja sen keskeyttämisen perusteesta.

3.3 ERÄÄT MUUT POISSAOLOT

33 § Palkkaus kuntoutusajalta

1 mom.

Virkamiehelle ja työntekijälle, jolle on myönnetty virkavapautta tai työstä vapautusta kuntoutuksen vuoksi, maksetaan palkkaus kyseiseltä virkavapaus- tai työstä vapautusajalta. Palkkaus maksetaan virkamiehelle 9 §:n ja 12 §:n mukaisesti ja työntekijälle 14 §:n ja 16 §:n mukaisesti.

2 mom.

Mikäli kuntoutus toteutetaan työkokeiluna tai työhönvalmennuksena valtion palveluksessa, jonka ajalta virkamies tai työntekijä on oikeutettu julkisten alojen eläkelain (81/2016) 22 §:ssä tarkoitettuun työeläkekuntoutukseen ja mainitussa laissa tarkoitettuihin etuuksiin kuntoutuksen ajalta, maksetaan hänelle palkkaus 6 ja 7 §:n mukaisesti.

► *Soveltamisohje:*

Kurssina toteutettavan kuntoutuksen palkallisuus ratkaistaan kurssin ohjelman perusteella.

Kuntoutuksella tarkoitetaan tässä pykälässä myös kuntoutustutkimuksen ja -selvityksen vuoksi myönnettyä virkavapautta tai työstä vapautusta.

Palkkaa ei makseta, mikäli kuntoutettava saa kuntoutustukea lukuun ottamatta sopimusmääräyksen 2 momentissa sovittua. Työkokeiluna toteutettavan kuntoutuksen tai työhönvalmennuksen ajaksi virkamiehen tai työntekijän virallista työaikamääräystä tai sovellettua työsopimuksen mukaista työaikaa ei muuteta. Työkokeilun tai työhönvalmennuksen sisältö määritellään yhteistyössä virkamiehen ja työntekijän kanssa tarkoituksena tukea työkyvyn palautumista.

Kuntoutusajan palkkaus lasketaan erillään sairausajan palkkauksesta. Mikäli henkilö on työkyvytön kuntoutuksen alkaessa ja edelleen sen päätyttyä, kuntoutus ei katkaise sairauden yhdenjaksoisuutta. Kuntoutusaikaa ei oteta huomioon sairausajan palkkausta määrättäessä.

34 § Tartuntataudit ja päihdeongelmaisten vapaaehtoinen laitoshoido

1 mom.

Virkamiehelle tai työntekijälle, joka on määrätty tartuntatautilain (1227/2016) 57 §:n nojalla annetun päätöksen mukaisesti olemaan poissa töistä, 60 §:n nojalla annetun päätöksen mukaisesti määrätty karanteeniin tai 63 §:n nojalla annetun päätöksen mukaisesti määrätty eristykseen, maksetaan 6 ja 7 §:n mukainen palkkaus, mikäli virkamies tai työntekijä edellä mainittujen toimenpiteiden kohteena ollessaan ei ole sairauden johdosta työkyvytön. Mikäli virkamies tai työntekijä on tartuntatautilain (1227/2016) mukaisten toimenpiteiden kohteena ollessaan sairauden johdosta työkyvytön tai tulee niiden aikana sairauden johdosta työkyvyttömäksi, maksetaan virkamiehelle ja työntekijälle palkkaus tällöin 9–19 §:n määräysten mukaisesti.

2 mom.

Virkamiehelle tai työntekijälle, joka on päihdeongelman vuoksi hakeutunut vapaaehtoisesti laitoshoidon sovittuaan tällaisesta hoidosta työnantajan kanssa, maksetaan palkkaus 9–19 §:n mukaisesti.

► *Huomautus:*

Päihdeongelmaisten hoito on ohjeistettu tarkemmin Päihdeasiasuositus (6/2015) asiakirjassa.

35 § Palkkaus opintojen, harjoittelun tai muualla työskentelyn ajalta

Virkamiehelle ja työntekijälle, jolle on myönnetty virkavapautta tai työstä vapautusta opintoja, harjoittelua tai muualla työskentelyä varten, voidaan asianomaisen viraston harkinnan mukaan maksaa 7 §:n mukainen palkkaus joko osaksi tai kokonaan tai tehtävistä maksettavien palkkausten erotus, milloin opinnot, harjoittelu tai muualla työskentely ovat omiaan edistämään viraston tehtävien suorittamista.

36 § Merkkipäivät ja lähiomaisiin liittyvät poissaolot

1 mom.

Virkamiehen tai työntekijän työpäiväksi sattuvat 50- ja 60-vuotispäivät, oma avioliittoon vihkimispäivä, lähiomaisen hautajaispäivä, perheenjäsenen kuolemantapauksen johdosta

enintään yksi päivä ja muun perheenjäsenen kuin alle 10-vuotiaan tai vammaisen lapsen sairastumispäivä, mikäli poissaolo on sairastuneen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämätön, ovat palkallisia vapaapäiviä.

2 mom.

Poissaolopäivältä maksetaan palkkaus samojen perusteiden mukaisesti kuin sairausajan palkkauksen osalta sovittu.

► *Soveltamisohje:*

Lähiomaisella tarkoitetaan virkamiehen tai työntekijän aviopuolisoa ja lapsia sekä hänen aviopuolisensa lapsia, virkamiehen tai työntekijän vanhempia ja hänen aviopuolisensa vanhempia sekä virkamiehen tai työntekijän veljiä ja sisaria.

Perheenjäsenellä tarkoitetaan samassa taloudessa eläviä virkamiehen tai työntekijän aviopuolisoa ja lapsia sekä hänen aviopuolisensa lapsia. Lapseksi katsotaan myös adoptiolapsi ja kasvattilapsi.

Mitä edellä on sanottu aviopuolisosta, sovelletaan myös avopuolisoon ja rekisteröidystä parisuhteesta annetussa laissa (950/2001) tarkoitetun parisuhteen osapuoleen.

37 § Henkilöstökoulutus

1 mom.

Työnantajan järjestämään tai hankkimaan henkilöstökoulutukseen osallistuvalla virkamiehelle ja työntekijälle maksetaan 7 §:n mukainen palkkaus.

2 mom.

Työnantajan määräyksestä täydennyskoulutukseen osallistuvan, opettajia koskevan palkkausjärjestelmän (entisen C-asteikon) mukaan palkkauksensa saavan virkamiehen palkkauksesta ei tehdä vähennystä ylituntien pitämättä jättämisen johdosta tai rehtorin ja apulaisrehtorin palkkion osalta. Päätoimiselle tuntiopettajalle maksetaan tältä ajalta todellisen (lukujärjestyksen) tuntimäärän mukainen palkkaus.

38 § Maanpuolustus ja kriisivalmennus

1 mom.

Virkamiehelle ja työntekijälle, joka osallistuu reservin kertausharjoituksiin, maanpuolustuskurssille tai pelastuslain (379/2011) tarkoittamaan väestönsuojelukoulutukseen, maksetaan 7 §:n mukainen palkkaus vähennettynä maksetulla reserviläispalkalla tai sitä vastaavalla korvauksella.

2 mom.

Mikäli reservin kertausharjoituksiin kutsutulle virkamiehelle tai työntekijälle ei makseta asevelvollisuuslain (1438/2017) 102 §:n nojalla reserviläispalkkaa, ei hänelle makseta myöskään edellä tarkoitettua palkkausta.

3 mom.

Edellä sanotun estämättä virkamies ja työntekijä on kuitenkin oikeutettu saamaan vuosilomansa ajalta maksettavan palkkauksen vähentämättömänä.

4 mom.

Virkamies, jolla ei ole säännösten tai määräysten mukaan oikeutta vuosilomaan, on kuitenkin oikeutettu saamaan koulutoiminnan keskeytyksen ajalta palkkauksen vähentämättömänä. Opettajia koskevan palkkausjärjestelmän (entisen C-asteikon) mukaan palkkauksensa saavan opettajan palkkauksesta ei tehdä vähennystä ylituntien pitämättä jättämisen johdosta tai rehtorin ja apulaisrehtorin palkkion osalta. Opettajia koskevan palkkausjärjestelmän (entisen C-asteikon) mukaan palkkauksensa saavalle päätoimiselle tuntiopettajalle maksetaan tältä ajalta todellisen (lukujärjestyksen) tuntimäärän mukainen palkkaus.

39 § Henkilöstöjärjestöjen kokoukset

1 mom.

Virkamiehelle, jolle on myönnetty virkavapautta hänen osallistuessaan pääsopimuksen osapuolena olevan henkilöstöjärjestönsä tai keskustason virkaehtosopimukseen osallisen pääsopijajärjestön ylimpien päättävien toimielinten kokouksiin taikka pääsopijajärjestön jäsenjärjestön hallituksen kokouksiin, maksetaan 7 §:n mukainen palkkaus. Samoin maksetaan 7 §:n mukainen palkkaus virkaehtosopimukseen sidotun virkamiesyhdistyksen liitto- tai edustajakokoukseen tai mikäli sellaista toimielintä ei ole, valtuuston, edustajiston tai vastaavan toimielimen kokoukseen osallistumisen ajalta, milloin kokouksissa käsitellään virkaehtosopimusasioita.

2 mom.

Työntekijälle, jolle on myönnetty vapautus työstä hänen osallistuessaan Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön SAK ry:n, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n, AKAVA ry:n, Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry:n tai Ammattiliitto Pro ry:n ylimpien päättävien toimielinten kokouksiin taikka Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n, Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n tai Ammattiliitto Pro ry:n jäsenjärjestön hallituksen kokouksiin, maksetaan palkkaus 7 §:n mukaisesti. Samoin maksetaan 7 §:n mukainen palkkaus viraston työehtosopimuksen osapuolena olevan järjestön liitto- tai edustajakokoukseen tai mikäli sellaista toimielintä ei ole, valtuuston, edustajiston tai vastaavan toimielimen kokoukseen osallistumisen ajalta, kun niissä käsitellään työehtosopimusasioita.

40 § Urheilukilpailut

1 mom.

Olympia-, maailmanmestaruus- ja Euroopan mestaruuskilpailujen urheilujoukkueeseen virallisesti valitulle virkamiehelle tai työntekijälle, jolle on myönnetty virkavapautta tai työstä vapautusta mainittuihin kilpailuihin osallistumista varten, maksetaan kyseisiltä enintään 30 päivältä kalenterivuodessa 7 §:n mukainen palkkaus.

2 mom.

Suomen Olympiakomitean nimeämiin olympiavalmennettaviin kuuluvalla virkamiehelle tai työntekijälle, jolle on myönnetty virkavapautta tai työstä vapautusta edellä mainittuihin kilpailuihin valmistautumista varten, maksetaan kyseisiltä enintään 30 päivältä kalenterivuodessa 7 §:n mukainen palkkaus.

► *Soveltamisohje:*

Sopimusmääräys koskee urheilumuotoja, jotka ovat lajeina olympiakisoissa tai jotka ovat kansainvälisen olympiakomitean tunnustamia. Sopimusmääräystä sovelletaan myös vastaavaan vammaisurheiluun. Virkavapaa voidaan myöntää niin sanotun yleisen sarjan kisoihin osallistuvalla joukkueen viralliselle jäsenelle. Joukkueen virallinen jäsen on jokainen sellaiseksi valittu, kuten esimerkiksi joukkueen pappi. Yllä mainittua oikeutta ei ole nuorten, veteraanien tai muiden vastaavien henkilöryhmien rajoitettuihin kilpailusarjoihin osallistuvalla henkilöllä.

3.4 ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

41 § Muu poissaolo

Virkamiehelle tai työntekijälle ei makseta palkkausta muulta virkavapausajalta tai työstä vapautusajalta eikä muulta poissaoloajalta kuin mitä tässä luvussa on sovittu.

42 § Estyminen hakemasta virkavapautta tai työstä vapautusta

Jos virkamies tai työntekijä on hyväksyttävästä syystä estynyt hakemasta virkavapautta tai työstä vapautusta, hänellä on kuitenkin oikeus palkkaukseen asianomaista poissaoloa koskevien sopimusmääräysten mukaisesti. Poissaolon syy on ilmoitettava työnantajalle välittömästi esteen poistuttua.

43 § Kunnallisen luottamustoimen tai käräjäoikeuden lautamiestehtävän hoitaminen

Virkamiehelle tai työntekijälle, joka on vapaana tehtäviensä hoidosta tilapäisesti kunnallisen luottamustoimen tai käräjäoikeuden lautamiesmiestehtävän vuoksi, ei tältä ajalta makseta palkkausta.

44 § Palkkaus tapauksissa, jolloin työntekijän työnteko on estetty sairauden vuoksi

Milloin työntekijän ei voida hänen tehtäviensä hoitamista olennaisesti haittaavasta sairaudesta, viasta tai vammasta johtuvan työkyvyttömyyden vuoksi sallia hoitaa tehtäviään, hänellä on oikeus sairausloman palkkaukseen 14 ja 16 §:n mukaan.

► *Soveltamisohje:*

Jos työntekijä on ilmeisen sairas, tulee hänet osoittaa lääkärintutkimuksiin, jos sairaudesta ei ole aikaisempaa selvitystä.

45 § Virkamiehen ja työntekijän vilpillisyys

Jos virkamies tai työntekijä on vilpillisesti tai törkeästi tuottamuksesta ilmoittanut väärin tai salannut jonkin seikan, joka voi vaikuttaa näiden sopimusmääräysten mukaisen etuuden saamiseen tai suuruuteen, taikka jos hän itse tai toisen avulla on tarkoituksellisesti aiheuttanut sairauden, vian tai vamman tahi estänyt sen parantumisen tahi hänen törkeä huolimattomuutensa on olennaisesti myötävaikuttanut sairauden syntymiseen, voidaan hänelle tämän sopimuksen mukaan kuuluva etuus evätä tai alentaa.

46 § Päivärahan siirtyminen työnantajalle

1 mom.

Virkamiehen tai työntekijän oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen päivä-, äitiys-, isyys- ja vanhempainrahaan siirtyy palkallisen sairausloman, äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan ajalta työnantajalle siltä osin kuin päivä-, äitiys-, isyys- tai vanhempainrahan määrä ei ylitä hänen samalta ajalta saamaansa palkkauksen määrää.

2 mom.

Virkamiehen tai työntekijän oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen osasairauspäivärahaan siirtyy työnantajalle siltä ajalta, kun työnantaja maksaa osasairausvapaan ajalta kokoaikatyön suuruista täyttä palkkaa. Virkamiehen tai työntekijän oikeus kuntoutusrahaan siirtyy palkallisen kuntoutuksen ajalta työnantajalle siltä osin kuin kuntoutusraha ei ylitä hänen samalta ajalta saamaansa palkkauksen määrää.

3 mom.

Virkamies tai työntekijä, jolle maksetaan tämän sopimuksen mukaisesti palkkaa sairausloman, osasairausvapaan, äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan taikka kuntoutuksen ajalta, on velvollinen noudattamaan niitä määräyksiä ja ohjeita, joita annetaan sairausvakuutuslain (1224/2004) 15 luvun 10 §:n nojalla työnantajalle suoritettavan päivä-, äitiys-, isyys- tai vanhempainrahan hakemista varten.

4 mom.

Sairausloma-, osasairausvapaa-, äitiysvapaa-, isyysvapaa-, vanhempainvapaa- tai kuntoutusajan palkka voidaan maksaa vähennettynä päivä-, äitiys-, isyys-, vanhempain- tai kuntoutusrahan määrällä, jos oikeus päivä-, äitiys-, isyys-, vanhempain- tai kuntoutusrahan ei siirry työnantajalle ja tämä johtuu siitä, että virkamies tai työntekijä on laiminlyönyt noudattaa edellisessä momentissa tarkoitettuja määräyksiä ja ohjeita.

5 mom.

Tässä pykälässä olevia määräyksiä sovelletaan myös 34 ja 44 §:ssä tarkoitetuissa tapauksissa.

47 § Opettajia koskevia erityismääräyksiä

1 mom.

Sellaisen virkamiehen osalta, jolla ei sopimuksen mukaan ole oikeutta vuosilomaan, ei 9 §:ssä mainittuihin 60 ja 180 päivän jaksoihin lueta 16.6. lukien sitä aikaa, joka vastaa virkamiehen säännönmukaista vuosilomaa, sellaisena kuin se määräytyisi vuosilomista tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen mukaan (laskennallinen vuosiloma). Samoin menetellään 10 §:ssä tarkoitettujen 90 ja 180 päivän jaksojen osalta.

2 mom.

Sellaisen virkamiehen, jolla ei sopimuksen mukaan ole oikeutta vuosilomaan, oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen päivä- tai äitiysrahaan taikka työtapaturma- ja ammattitautilaissa tarkoitettuun päivärahaan tai tapaturmaeläkkeeseen ei siirry valtiolle laskennallisen vuosiloman ajalta.

3 mom.

Jos virkamies saa sairausvakuutuslain mukaista päivä- tai äitiysrahaa aikana, jolloin virkatehtävien hoito on keskeytynyt määräkaudeksi, vaikka virkamiehelle ei ole myönnetty täksi ajaksi virkavapautta, hänellä on sanotulta ajalta oikeus ainoastaan asianomaisen päivä- tai äitiysrahan määrällä vähennettyyn palkkaukseen. Vähennystä ei kuitenkaan tehdä sellaisen virkamiehen osalta, jolla ei säännösten tai määräysten mukaan ole oikeutta vuosilomaan, laskennallisen vuosiloman aikana. Vähennystä ei myöskään tehdä, jos virkamies saa sairausvakuutuslain mukaista äitiysrahaa aikana, joka seuraa virkamiehen palkkaukseen oikeuttavaa 72 arkipäivän pituista äitiysvapaata.

4 mom.

Keskeytynyt määräkausi tai laskennallinen vuosiloma ei katkaise 9 §:ssä mainittua yhdenjaksoisten virkavapauspäivien lukumäärää.

4. MUUT MÄÄRÄYKSET

48 § Muuttokustannukset

Sopimusmääräykset muuttokustannusten korvaamisesta ovat liitteessä 1.

49 § Luottamusmiestoiminta ja henkilöstön edustajat

Sopimusmääräykset luottamusmiestoiminnasta sekä luottamusmiesten, työsuojeluvaltuutettujen ja muiden yhteistoimintatehtävään osallistuvien henkilöstön edustajien asemasta ja oikeuksista ovat liitteessä 2.

50 § Ammattiyhdistyskoulutus

Sopimusmääräykset ammattiyhdistyskoulutuksesta ovat liitteessä 3.

Virkamiehet

51 § Virkamiesten irtisanomisajat

1 mom.

Jos virkamiehen palvelussuhde valtioon on jatkunut keskeytyksittä, viranomaisen voi irtisanoa virkamiehen virkasuhteen päättymään aikaisintaan

- 1) 14 päivän kuluttua, jos palvelussuhde on jatkunut enintään yhden vuoden;
- 2) yhden kuukauden kuluttua, jos palvelussuhde on jatkunut yli vuoden mutta enintään neljä vuotta;
- 3) kahden kuukauden kuluttua, jos palvelussuhde on jatkunut yli neljä vuotta mutta enintään kahdeksan vuotta;
- 4) neljän kuukauden kuluttua, jos palvelussuhde on jatkunut yli kahdeksan vuotta mutta enintään 12 vuotta;
- 5) kuuden kuukauden kuluttua, jos palvelussuhde on jatkunut yli 12 vuotta.

2 mom.

Virkamiehen irtisanoutuessa noudatetaan 14 päivän irtisanomisaikaa, jos palvelussuhde valtioon on jatkunut enintään viisi vuotta ja yhden kuukauden irtisanomisaikaa, jos palvelussuhde valtioon on jatkunut yli viisi vuotta.

3 mom.

Määrääjäksi virkaan tai virkasuhteeseen nimitetyn virkamiehen virkasuhde päättyy ilman irtisanomista, kun määräaika on kulunut loppuun, jollei virkasuhde irtisanomisen johdosta ole päättynyt sitä ennen.

4 mom.

Valtion virkamieslain (750/1994) 26 §:ssä tarkoitetun virkamiehen virkasuhde voidaan sekä viranomaisen että virkamiehen puolelta irtisanoa päättymään aikaisintaan yhden kuukauden kuluttua.

5 mom.

Virkamiehen irtisanoutuessa voidaan voimassa olevasta irtisanomisajasta poiketa, jos asianomainen viranomainen antaa siihen suostumuksensa.

► *Huomautus:*

Tässä pykälässä sovittuja irtisanomisaikoja sovelletaan valtion virkamieslain 30 §:ssä säädettyjen irtisanomisaikojen sijaan.

52 § Virkamiehen palkkaus purku-, viraltapano- ja välittömän irtisanomisen tilanteissa

1 mom.

Virkamieheltä, jonka virkasuhde on purettu tai joka on tuomioistuimen päätöksellä pantu viralta, pidätetään koko palkkaus, vaikkei päätös ole lainvoimainen. Jos virkasuhteen purku muutoksenhaun johdosta kumotaan, virkamiehelle maksetaan pidätetty palkkaus. Pidätetty palkkaus maksetaan myös silloin, kun viraltapano muutoksenhaun johdosta kumotaan eikä virkamiestä tuomita mihinkään rangaistukseen siitä teosta, josta häntä syytettiin.

2 mom.

Virkamiehelle, jonka virkasuhde on valtion virkamieslain 28 §:n 1 momentin nojalla sovittu päättymään irtisanomisen johdosta välittömästi, ei makseta palkkausta, vaikkei irtisanomista koskeva päätös ole lainvoimainen. Jos irtisanominen muutoksenhaun johdosta kumotaan, virkamiehelle maksetaan palkkaus vähennettynä sillä summalla, joka hänelle on maksettu irtisanomisajan palkkaa vastaavana korvauksena.

53 § Virkamiehen palkkaus virantoimituksesta pidättämistilanteissa

1 mom.

Jos virkamiehen irtisanomista koskeva päätös ei ole saanut lainvoimaa silloin, kun irtisanomisaika on kulunut loppuun ja hänet on valtion virkamieslain 40 §:n 1 momentin nojalla

pidätetty virantoimituksesta, häneltä pidätetään tältä ajalta koko palkkaus. Jos irtisanominen muutoksenhaun johdosta kumotaan, virkamiehelle maksetaan pidätetty palkkaus.

2 mom.

Jos virkamies on valtion virkamieslain 40 §:n 2 momentin 1 kohdan nojalla pidätetty virantoimituksesta rikossyytteen tai sen edellyttämien tutkimusten ajaksi, häneltä pidätetään puolet palkkauksesta. Jollei virkamiestä tuomita rangaistukseen siitä teosta, jonka johdosta hänet oli virantoimituksesta pidätetty, hänelle maksetaan lisäksi palkkauksesta pidätetty määrä.

3 mom.

Jos virkamies on valtion virkamieslain 40 §:n 2 momentin 2 kohdan nojalla pidätetty virantoimituksesta, häneltä pidätetään tältä ajalta koko palkkaus.

4 mom.

Jos virkamies on valtion virkamieslain 40 §:n 2 momentin 3 kohdan nojalla pidätetty virantoimituksesta, hänelle maksetaan virantoimituksesta pidättämisen ajalta palkkaus, jonka suuruus määräytyy siten kuin virkamiehen sairausajan palkkauksesta on voimassa.

5 mom.

Jos virkamies on valtion virkamieslain 40 §:n 2 momentin 4 kohdan nojalla pidätetty virantoimituksesta, hänelle maksetaan virantoimituksesta pidättämisen ajalta irtisanomisajan palkkana 7 §:n mukainen palkkaus.

Työntekijät

54 § Työntekijöiden henkilöstöjärjestöjen jäsenmaksujen perintä

1 mom.

Työnantaja pidättää, mikäli työntekijä on antanut siihen valtuutuksen, viraston työehtosopimuksen allekirjoittaneen yhdistyksen jäsenmaksun työntekijältä maksettavasta palkasta. Pidätetyt jäsenmaksut työnantaja tilittää yhdistyksen ilmoittamalle pankkitilille.

2 mom.

Yhdistys on velvollinen antamaan kirjallisesti jäsenmaksujen pidättämistä varten tarpeelliset tiedot.

3 mom.

Työntekijälle annetaan kalenterivuoden päätyttyä tai työsuhteen päättyessä verotusta varten todistus pidätetyistä jäsenmaksuista.

► *Huomautus:*

Jäsenmaksujen perimisestä valtion virkamiesten palkasta annetun lain (365/1969) 1 §:n mukaan ammattiyhdistysten ja työttömyyskassojen jäsenmaksut saadaan periä virkamiehen palkasta, jos virkamies on antanut suostumuksensa perimiselle.

55 § Neuvottelut työehtosopimusten soveltamiserimielisyyksistä

1 mom.

Jos työnantajan ja työsopimussuhteisen henkilön välillä on erimielisyyttä työehtosopimuksen pätevydestä, voimassaolosta, sisällyksestä tai laajuudesta taikka tietyn sopimuskohdan oikeasta tulkinnasta, erimielisyys pyritään selvittämään neuvottelemalla siten kuin siitä on virkaehtosopimusten osalta sovittu valtion virkaehtosopimusasioiden pääsopimuksen 5 ja 6 §:ssä.

2 mom.

Tällä pykälällä kumotaan tätä asiaa koskevat tämän ja muiden työehtosopimusten sekä luottamusmiessopimusten määräykset. Voimaan jäävät kuitenkin niiden sellaiset määräykset, jotka koskevat välitöntä neuvonpitoa ja vpj-sopimusten mukaista, välitöntä neuvonpitoa vastaavaa erimielisyyksien selvittämismenettelyn vaihetta (ns. mallisopimuksen 10 §:n 1–3 momentti).

56 § Työntekijöiden irtisanomissuoja ja lomauttaminen

Sopimusmääräykset irtisanomissuojasta ja lomauttamisesta ovat liitteessä 4.

57 § Lääkäreiden eräistä palvelussuhteen ehdoista

Sopimusmääräykset valtion sairaaloissa työskentelevien laillistettujen lääkäreiden sekä Puolustusvoimien joukko-osastoissa kokonaispalkkausjärjestelmään kuuluvien lääkäreiden eräistä palvelussuhteen ehdoista ovat liitteessä 6.

5. TYÖRAUHA

58 § Työrauha

Virkamiehet

1 mom.

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

2 mom.

Lisäksi tähän sopimukseen sidottu yhdistys on velvollinen valvomaan, että sen alaiset yhdistykset ja virkamiehet, joita sopimus koskee, eivät riko edellisessä momentissa tarkoitettua työrauhavelvoitetta eivätkä sopimuksen määräyksiä. Tämä yhdistykselle kuuluva velvollisuus sisältää myös sen, ettei yhdistys saa tukea tai avustaa kiellettyä työtaistelutoimenpidettä eikä muullakaan tavalla vaikuttaa sellaisiin toimenpiteisiin, vaan on velvollinen pyrkimään niiden lopettamiseen.

Työntekijät

3 mom.

Tämän työehtosopimuksen voimassaoloaikana ei saa ryhtyä lakkoon, sulkuun eikä muihin niihin verrattavaan toimenpiteeseen, joka kohdistuu tämän sopimuksen tai sen liitteiden määräyksiä vastaan tai tarkoittaa tämän sopimuksen tai sen liitteiden muuttamista.

6. VOIMASSAOLO

59 § Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 1.4.2020 ja on voimassa 28.2.2022 saakka. Sopimuksen voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, siltä osin kuin sitä ei jonkun sopimusosapuolen toimesta irtisanota vähintään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden tai jatkovuoden päättymistä.

LIITE 1

Sopimusmääräykset virkamiesten muuttokustannusten korvaamisesta

1 § Soveltamisala

1 mom.

Nämä määräykset koskevat kotimaassa tapahtuneista muutoista suoritettavaa korvausta.

2 mom.

Muuttokustannukset korvataan virkamiehelle, joka viraston tai sen osan siirtämisen taikka uudelleen järjestelyn, asianomaisella hallinnonalalla voimassa olevien siirtymisvelvollisuutta koskevien säännösten mukaisen siirron tai pysyväisen komennuksen taikka valtion virkamieslain (750/1994) 5 §:n mukaisen viran siirron johdosta joutuu muuttamaan toiselle paikkakunnalle.

► *Soveltamisohje:*

Muuttokustannusten korvauksia sovelletaan vastaavasti myös työntekijöihin.

2 § Yleistä

Muuttokustannuksina korvataan:

- 1) virkamiehen ja hänen perheenjäsentensä matkustamiskustannukset muuttomatkalta matkakustannusten korvaamisesta sovittujen määräysten mukaisesti,
- 2) tavanomaisen koti-irtaimiston kuljetuksesta aiheutuneet välttämättömät, kohtuulliset ja kuljetukseen välittömästi liittyvät kustannukset,
- 3) muuttoreha korvauksena muista tarpeellisista muutosta aiheutuneista kustannuksista,
- 4) päiväraha virkamiehelle muuttoon käytetyltä ajalta matkakustannusten korvaamista koskevien sopimusmääräysten mukaisesti,
- 5) virkamiehen ja hänen perheenjäsenensä uudelle sijoituspaikkakunnalle tekemistä tutustumismatkoista aiheutuvat matkakustannukset ja
- 6) majoittumiskorvausta erityisistä asumiskustannuksista.

► *Soveltamisohje:*

Virkamiehen perheenjäseniä ovat: virkamiehen aviopuoliso, hänen tai hänen aviopuolisensa vajaavaltainen lapsi, kasvatti- tai adoptiolapsi sekä hänen tai hänen aviopuolisensa vanhemmat, jotka asuvat samassa taloudessa virkamiehen kanssa.

Mitä edellä on sovittu aviopuolisosta, sovelletaan myös avopuolisoon ja rekisteröidystä parisuhteesta annetussa laissa (950/2001) tarkoitettuun parisuhteen osapuoleen.

3 § Muuttoraha

1 mom.

Muuttorahan suuruus määräytyy muuttavien henkilöiden lukumäärän mukaan.

2 mom.

Muuttavien henkilöiden lukumäärän ollessa yksi suoritetaan muuttorahaa 1 380 euroa, sen ollessa kaksi 1 840 euroa ja sen ollessa kolme tai enemmän 2 300 euroa.

3 mom.

Jos siirto kohdistuu kumpaankin aviopuolisoon samanaikaisesti, suoritetaan muuttoraha vain toiselle. Jos siirtymisajankohtien välinen aika kuitenkin on vähintään kuusi kuukautta, suoritetaan lisäksi toiselle aviopuolisolle 50 % muuttorahasta.

4 mom.

Muuttorahan euromäärän tarkistamisesta sovitaan yleisessä kustannustasossa tapahtuneet muutokset huomioon ottaen sopimuskausittain.

4 § Tutustumismatkat

Virkamiehelle ja hänen perheenjäsenelleen suoritetaan matkakustannusten korvaamista koskevien sopimusmääräysten mukaisesti korvaus kuudesta joko nykyiseltä sijoituspaikkakunnalta uudelle sijoituspaikkakunnalle tehdystä tahi kahden siirtoa seuraavan vuoden aikana uudelta sijoituspaikkakunnalta alkuperäiselle sijoituspaikkakunnalle tehdystä matkasta.

► *Soveltamisohje:*

Yhdellä virkamiehen perheenjäsenellä on kullakin tutustumismatkalla oikeus matkakustannustenkorvaukseen.

Matkat voivat kestää yhteensä enintään yhdeksän vuorokautta.

5–6 § Majoittumiskorvaus

5 §. Siinä tapauksessa, että muutto uudelle sijoituspaikkakunnalle on hyväksyttävän syyn takia tapahtunut ennen varsinaista siirtymisajankohtaa tai varsinaisen siirtymisajankohdan jälkeen, suoritetaan virkamiehelle majoittumiskorvausta matkakustannusten korvaamista koskevien sopimusmääräysten mukaisesti muuttoajankohdan ja varsinaisen siirtymisajankohdan väliseltä ajalta niistä kustannuksista, jotka hänelle aiheutuvat tilapäisestä asumisesta alkuperäisellä tai uudella sijoituspaikkakunnalla.

► *Soveltamisohje:*

Hyväksyttävällä syyllä tarkoitetaan ensi sijassa vaikeutta asunnon hankkimisessa virkamiehen uudella sijoituspaikkakunnalla.

Hyväksyttävänä syynä voidaan pitää myös sitä, että virkamies siirtää muuttoa perheeseensä kuuluvien lasten koulujen lukuvuosien alkamis- tai päättymisajankohdan mukaisesti, ei kuitenkaan pitemmälle kuin siirtymisajankohtana kulumassa olevan lukuvuoden loppuun.

Puolison työpaikasta tai opiskelusta johtuvia syitä voidaan pitää hyväksyttävinä, jos ennenaikainen tai vasta siirtymisajankohdan jälkeen tapahtuva muuttaminen uudelle sijoittumispaikkakunnalle on puolison vakinaisen työpaikan vastaanottamisen tai muun puolison vakinaisesta työpaikasta tai päätoimisesta opiskelusta johtuvan syyn vuoksi välttämätöntä. Virkamies voi tällä perusteella lykätä tai siirtää muuttoa enintään kolmella kuukaudella.

Perheelliselle virkamiehelle suoritetaan niiltä työssäolovuorokausilta, jotka hän on 1 momentissa mainituissa tapauksissa joutunut asumaan erillään perheestään 30 prosenttia matkakustannusten korvaamista koskevien sopimusmääräysten mukaisesti päivärahasta. Sinä aikana, jona virkamiehelle suoritetaan 1 momentissa sovitun mukaisesti majoittumiskorvausta, hän on oikeutettu saamaan edellä mainittujen määräysten mukaan määräytyvää matkustamiskustannusten korvausta yhdestä edestakaisesta matkasta viikossa perheensä asuinpaikkakunnalle.

Tässä pykälässä tarkoitettuja korvauksia suoritetaan korkeintaan kuuden kuukauden ajalta. Milloin virkamiehelle tarjotaan valtion toimesta tyydyttävä asunto, tämän pykälän mukaisia korvauksia ei suoriteta.

6 §. Virkamiehelle, joka on ostanut tai vuokrannut asunnon uudelta paikkakunnalta ennen siirtymisajankohtaa, mutta joka hyväksyttävän syyn vuoksi siirtää muuttoaan tähän asuntoon, suoritetaan korvausta uuden asunnon hallintakustannuksista asunnon ostamis- tai vuokraamisajankohdan ja siirtymisajankohdan väliseltä ajalta.

7 § Valmistelutoimenpiteet

Virkamiehelle, jolle on myönnetty virkavapautta uudelle paikkakunnalle siirtymiseen liittyvien valmistelutoimenpiteiden suorittamista varten, voidaan suorittaa valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen 7 §:n mukainen palkkaus virkavapausajalta, kuitenkin enintään kolmelta vuorokaudelta.

8–9 § Erityissäännöksiä

8 §. Jos valtio järjestää maksuttoman henkilöiden tai koti-irtaimiston kuljetuksen, on sitä käytettävä, mikäli se muuttotapaan, matkan pituuteen tai muuttoon käytettävään aikaan nähden täyttää yleiset kohtuulliset vaatimukset.

9 §

1 mom.

Lasku näissä määräyksissä tarkoitetusta korvauksesta on annettava asianomaiselle viranomaiselle viimeistään kahden kuukauden kuluttua muutosta tai matkan suorittamisesta uhalla, että oikeus korvaukseen muutoin menetetään.

2 mom.

Erityisestä syystä voi asianomainen viranomainen määrätä, että korvausta on haettava edellä mainittua lyhyemmänkin ajan kuluessa.

3 mom.

Asianomainen viranomainen voi hakemuksesta myöntää luvan korvauksen maksamiseen, vaikka korvausta ei ole haettu määräajassa.

4 mom.

Laskuun on liitettävä tositteet aiheutuneista kustannuksista silloin, kun tosite niistä on ollut saatavilla.

10 § Paikallinen sopiminen muuttokustannusten korvauksista

Hallinnonalan neuvotteluviranomaisen tekemällä tarkentavalla virkaehtosopimuksella tai viraston tekemällä työehtosopimuksella voidaan poiketa tämän liitteen määräyksistä edellyttäen, että poikkeamissopimuksista ei aiheudu valtiolle lisäkustannuksia vaan kustannuslisäykset katetaan sopimuksista aiheutuvilla säästöillä.

LIITE 2

Sopimusmääräykset luottamusmiestoiminnasta sekä luottamusmiesten, työsuojeluvaltuutettujen ja muiden yhteistoimintatehtävään osallistuvien henkilöstön edustajien asemasta ja oikeuksista

Soveltamisala

1 § Henkilöstön edustajat

1 mom.

Tämän sopimuksen määräykset koskevat luottamusmiestä, työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006) mukaista työsuojeluvaltuutettua, työsuojeluasiamiestä sekä muuta yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) 6 §:ssä tarkoitettua, lain mukaisiin yhteistoimintatehtäviin osallistuvan henkilöstön edustajaa. Luottamusmiehellä tarkoitetaan virkamiestä tai työntekijää, jonka asianomainen henkilöstöjärjestö on valinnut edustajakseen hoitamaan näissä määräyksissä tarkoitettuja tehtäviä.

2 mom.

Tämän sopimuksen määräykset koskevat myös pääluottamusmiestä ja piiriluottamusmiestä.

3 mom.

Mitä tässä on todettu työsuojeluvaltuutetusta, koskee vastaavasti työsuojelun piiri- ja erityisvaltuutettua.

4 mom.

Näitä määräyksiä sovelletaan myös kaikkien edellä todettujen luottamusmiesten ja kaikkien työsuojeluvaltuutettujen varamiehiin heidän hoitaessaan yhteistoimintatehtävää.

5 mom.

Määräykset koskevat kaikkia edellä mainittuja, joita jäljempänä sanotaan henkilöstön edustajaksi, jollei muuta ole erikseen sovittu.

Luottamusmiestoiminnasta

2 § Yleistä luottamusmiestoiminnasta

1 mom.

Luottamusmiesjärjestelmän tarkoituksena on omalta osaltaan edistää osapuolten välisen virka- ja työehtosopimusjärjestelmän ylläpitämistä ja sopimustoiminnan kehittämistä

virastoissa. Luottamusmies on keskeinen toimija virka- ja työehtosopimusjärjestelmän toteuttamisessa virastossa. Hän huolehtii osaltaan siitä, että sopimuksia sovelletaan oikein ja niitä noudatetaan. Luottamusmies osallistuu työnantajan ja henkilöstön välillä mahdollisesti syntyvien erimielisyyksien selvittämiseen, jotta ne saadaan ratkaistuksi tarkoituksenmukaisesti, oikeudenmukaisesti ja nopeasti. Luottamusmies myötävaikuttaa virastoissa sopimisen edistämiseen sekä työrauhan ylläpitämiseen.

2 mom.

Luottamusmiesjärjestelmä on myös toimintatapa viraston toiminnan, henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien ja tulokellisuuden parantamiselle.

3 mom.

Luottamusmiehen ja työnantajan tulee kummankin myötävaikuttaa niihin seikkoihin, jotka luovat edellytykset hyvälle luottamusmiestoiminnalle. Asioiden käsittely avoimuuden hengessä lisää luottamusta ja mahdollisuuksia sitoutua yhteisiin tavoitteisiin.

3 § Sopiminen virastoissa

1 mom.

Näiden määräysten mukainen luottamusmiestoiminta järjestetään valtion virastoissa siten, kuin sen yksityiskohdista tarkemmin sovitaan viraston ja asianomaisten henkilöstöä edustavien järjestöjen (jäljempänä henkilöstöjärjestö) välillä.

2 mom.

Tässä sopimuksessa tarkoitetaan virastolla valtioneuvoston kansliaa, ministeriöitä ja niiden alaisia virastoja ja laitoksia sekä henkilöstöjärjestöllä valtion keskustason virka- ja työehtosopimuksen allekirjoittaneita järjestöjä ja niiden alayhdistyksiä.

► *Huomautus:*

Ellei virastossa päästä luottamusmiesjärjestelmää koskevissa neuvotteluissa yksimielisyyteen, noudatetaan virkamiesten osalta valtion virkaehtosopimusasioiden pääsopimuksessa sovittua neuvottelujärjestystä. Työsopimussuhteisten osalta noudatetaan, mitä neuvottelujärjestyksestä on sovittu työehtosopimuksissa.

4 § Luottamusmies

1 mom.

Luottamusmiehellä tarkoitetaan virkamiestä tai työntekijää, jonka asianomainen henkilöstöjärjestö on valinnut edustajakseen hoitamaan näissä määräyksissä tarkoitettuja tehtäviä.

Luottamusmiehen tulee olla asianomaisen viraston palveluksessa oleva henkilö sekä perehtynyt toimialueensa olosuhteisiin.

2 mom.

Samana viraston eri henkilöstöryhmiä sekä eri virastoja varten voidaan valita myös yhteinen pääluottamusmies ja luottamusmies. Myös virkasuhteisten henkilöiden pääluottamusmieheksi tai luottamusmieheksi voidaan valita työsopimussuhteinen henkilö ja päinvastoin.

3 mom.

Sopimusmääräykset koskevat myös pääluottamusmiestä ja piiriluottamusmiestä ja varamiestä tämän hoitaessa luottamusmiestehtävää.

► *Soveltamisohje:*

Mikäli asianomainen henkilöstöjärjestö tai -järjestöt asettavat koko virastoa varten vain yhden luottamusmiehen, on hän myös sopimusmääräysten tarkoittama pääluottamusmies.

5 § Luottamusmiehen valitseminen

1 mom.

Luottamusmiesten lukumäärästä, sijoituksesta ja muista valintaan liittyvistä yksityiskohdista sopivat 3 §:ssä tarkoitetut osapuolet erikseen ottaen huomioon viraston koko, henkilökunnan ja alayhdistysten jäsenten lukumäärä, käytössä olevat palkkaus- ja palvelussuhdejärjestelmät ja niistä aiheutuva neuvottelujen tarve sekä virastossa suoritettavien tehtävien laatu ja laajuus. Tällöin tulee kiinnittää huomiota siihen, että sovitut toimialueet ovat tarkoituksenmukaisia ja kattavuudeltaan sellaisia, että ne edistävät neuvottelujärjestelmän mukaisten asioiden käsittelyä.

2 mom.

Valituista luottamusmiehistä ja varaluottamusmiehistä on kirjallisesti ilmoitettava asianomaiselle virastolle. Varaluottamusmiehestä on lisäksi ilmoitettava, milloin hän toimii luottamusmiehen sijaisena.

3 mom.

Milloin henkilöstöjärjestö toimittaa luottamusmiehen vaalin työpaikalla, on asianomaisen työpaikan virkamiehille ja työntekijöille varattava tilaisuus osallistua vaaliin. Vaalin järjestäminen ja toimittaminen ei saa kuitenkaan tarpeettomasti häiritä työntekoa. Vaaliajoista ja -paikoista on sovittava työnantajan kanssa viimeistään 14 vuorokautta ennen vaalin toimittamista.

4 mom.

Milloin luottamusmiehen valinta tapahtuu työpaikalla vaaleilla, luetaan vaalien valmisteluun, vaalitoimitukseen ja tuloslaskentaan työpaikalla käytetty aika työajaksi näihin tehtäviin osallistuneille henkilöille.

► *Soveltamisohje:*

Viraston tai luottamusmiesten toimialueiden toiminnan supistuessa tai laajentuessa taikka organisaatiomuutosten johdosta voidaan luottamusmiesorganisaatiota tarvittaessa muuttaa osapuolten välisin sopimuksin näiden määräysten periaatteiden mukaisesti vastaamaan viraston tai toimialueen muuttunutta kokoa ja rakennetta.

Milloin luottamusmies valitaan vaaleilla, vaali suoritetaan työaikana työpaikalla, mikäli vaalin järjestäminen ja toimittaminen ei häiritse työskentelyä virastossa. Tällöin osapuolten on sovittava hyvissä ajoin ennen vaalin toimittamista vaaliajoista, -paikoista ja muista vaaliin liittyvistä seikoista. Jos vaalista aiheutuu kohtuutonta haittaa viraston toiminnalle, on vaali toimitettava työajan ulkopuolella. Vaalin käytännön järjestelyistä huolehtivat alan henkilöstöjärjestöt.

6 § Luottamusmiehen tehtävät

1 mom.

Luottamusmiehen tehtävänä on toimia virkamiesten ja työntekijöiden sekä henkilöstöjärjestön edustajana virka- ja työehtosopimusten, säännösten ja määräysten tulkintaa ja soveltamista koskevissa asioissa sekä muissa työnantajan sekä virkamiehen ja työntekijän välisiin suhteisiin liittyvissä asioissa. Luottamusmies osallistuu tarvittaessa työnantajan ja virkamiehen tai työntekijän välillä syntyvien erimielisyyksien selvittämiseen.

2 mom.

Luottamusmiehen tehtävänä on myös välittää tietoja ja ilmoituksia työnantajan, järjestöjen ja henkilöstön välillä.

► *Huomautus:*

Luottamusmiehen tehtävistä on säädetty myös eräissä laeissa, muun ohella laissa yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa (1233/2013) ja työaikalaissa (872/2019).

► *Soveltamisohje:*

Koska yhteistoiminta- sekä neuvottelu- ja sopimusjärjestelmät on tarkoitettu täydentämään toisiaan, on paikallaan huolehtia yhteistoimintaelinten sekä luottamusmiehen hyvästä yhteistyöstä ja tiedonkulusta.

7 § Neuvottelujärjestys

1 mom.

Virkaehtosopimuksen tulkintaa tai soveltamista koskevan erimielisyyden sattuessa ja virkatehtävien suorittamista, niiden teknistä järjestystä sekä palkkausta, työaikaa, vuosilomaa tai muissa palvelussuhteen ehtoja koskevissa asioissa on työnantajan ja toisaalta virkamiehen taikka häntä edustavan luottamusmiehen pyrittävä välittömällä neuvonpidolla selvittämään erimielisyydet.

2 mom.

Jos virkaehtosopimusta koskevaa asiaa ei edellä mainitulla tavalla saada selvitettyksi, noudatetaan valtion virkaehtosopimusasioiden pääsopimuksessa sovittua neuvottelujärjestystä.

3 mom.

Työsopimussuhteisten neuvottelujärjestyksen osalta noudatetaan, mitä siitä on sovittu tämän sopimuksen 55 §:ssä.

► *Soveltamisohje:*

Viraston tulee ilmoittaa pääluottamusmiehelle ja luottamusmiehelle ne työnantajan edustajat, joiden kanssa neuvotteluja tulee käydä eri kysymyksistä.

Koska myös virkatehtävien suorittamisesta, niiden teknisestä järjestyksestä ja muista yksinomaan työnantajan määrättävistä seikoista voi toimipaikoilla syntyä erimielisyyksiä, on sopimuksessa katsottu, että pääluottamusmiehen tai luottamusmiehen asia on hoitaa myös nämä erimielisyyskysymykset.

Henkilöstön edustajan velvollisuudet

8 § Velvollisuudet

Henkilöstön edustaja on velvollinen noudattamaan palvelussuhdettaan koskevia määräyksiä ja sopimuksia, työaikaa, esimiestensä antamia määräyksiä sekä muita palvelussuhteesta johtuvia velvoitteita siitä huolimatta, että hän toimii henkilöstön edustajana.

Henkilöstön edustajan oikeudet

9 § Ajankäyttö

1 mom.

Tehtäviensä hoitamista varten henkilöstön edustajalla on oikeus saada tilapäisesti, säännöllisesti toistuen tai kokonaan vapautusta palvelussuhteeseensa kuuluvien tehtäviensä hoitamisesta.

2 mom.

Järjestäessään edellä tarkoitettua vapautusta viraston tulee ottaa huomioon viraston tehtävien laatu, työpaikan laajuus ja sen työskentelypaikkojen lukumäärä, käytössä olevat palvelussuhdelajit ja palkkausjärjestelmät ja niistä aiheutuva neuvottelujen tarve, henkilökunnan lukumäärä, yhteydensaantimahdollisuudet ja muut vastaavat seikat sekä näistä tekijöistä johtuva yhteistoimintatehtävissä toimivan tehtävien määrä.

3 mom.

Henkilöstön edustajan tehtäviin varatun ajan tulee vastata edustajantoimen edellyttämiä tehtäviä.

4 mom.

Työnantaja ja osittain varsinaisista työtehtävistä vapautettu luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu voivat sopia, että varsinaisia työtehtäviä järjestellään siksi ajaksi, kun asianomainen on valittu henkilöstöä edustamaan. Tämä voi olla perusteltua edustajan tehtäviin tarvittavan ajankäytön määrän vuoksi tai silloin, kun asianomaisen varsinainen työ olennaisesti vaikeuttaa edustajan tehtävien hoitamista.

5 mom.

Henkilöstön edustajan tulee ennalta sopia viraston kanssa työajan ulkopuolella suoritettavaksi määrätystä tai sovituista tehtävistä, ellei tehtävä johdu viranomaisen määräyksestä.

► *Huomautus:*

Työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006) 34 §:ssä on säädetty seuraavaa työsuojeluvaltuutetun ajankäytöstä:

Työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamista varten tarvittavaa aikaa määrättäessä on otettava huomioon tämän edustamien työntekijöiden lukumäärä, työpaikan alueellinen laajuus, työskentelypaikkojen lukumäärä ja niissä suoritettavan työn luonne, töiden järjestelystä johtuvat työsuojeluvaltuutetun tehtävien määrään vaikuttavat tekijät sekä muut työntekijöiden turvallisuuteen ja fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen vaikuttavat työturvallisuuslaissa tarkoitetut haitta-, vaara- ja kuormitustekijät.

Jollei työsuojeluvaltuutetun ajankäytöstä ole muuta sovittu, työnantajan on työpaikalla, jossa säännöllisesti työskentelee vähintään 10 työntekijää, vapautettava työsuojeluvaltuutettu edellä mainitut tekijät huomioon ottaen säännöllisistä työtehtävistään työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamista varten vähintään neljäksi tunniksi kunkin neljän perättäisen kalenteriviikon pituisen ajanjakson aikana, jollei tuotannolle tai työnantajan toiminnalle vapautuksesta aiheutuva tuntuva haitta ole tilapäisesti vapautuksen esteenä.

► *Soveltamisohje:*

Mikäli henkilöstön edustajalle on myönnetty työstään säännönmukaisesti toistuvaa vapaata, voidaan hänelle kiireellisissä tapauksissa myöntää vapaata muunakin virka- tai työtehtävien kannalta sopivana aikana.

Ajankäyttöä koskevien järjestelyjen tarkoituksena on suoda virkamiehelle ja työntekijälle mahdollisuus toimia tehokkaasti ja tarkoituksenmukaisesti hänelle henkilöstön edustajana kuuluvissa tehtävissä.

Viraston valmistautuessa rakenteellisiin muutoksiin arvioidaan luottamusmiesten ajankäytön tarvetta erikseen riittävän ajankäytön varmistamiseksi.

10 § Henkilöstön edustajan palkkaus

1 mom.

Henkilöstön edustajan tehtäväkohtainen ja henkilökohtainen palkanosa määräytyvät lähtökohtaisesti siten kuin siitä on viraston palkkausjärjestelmää koskevassa virka- ja työehtosopimuksessa sovittu.

2 mom.

Osittain varsinaisista työtehtävistä vapautetun luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun työsuoritus ja suoritustaso arvioidaan hänen varsinaisissa työtehtävissä työskentelynsä perusteella eikä työsuorituksen siis arvioida alentuneen osittaisen vapautuksen johdosta.

3 mom.

Mikäli luottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu on kokonaan vapautettu varsinaisista palvelussuhteeseen kuuluvista tehtävistään, maksetaan hänelle valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen 7 §:n mukainen palkka taikka palkkaus todetaan tai sovitaan kussakin tapauksessa erikseen.

4 mom.

Jos työnantaja ja osittain varsinaisista työtehtävistä vapautettu luottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu yhdessä toteavat, että varsinaisia työtehtäviä järjestellään 9 §:n 3

momentissa tarkoitetulla tavalla ja järjestely aiheuttaa tehtävien vaativuuden alenemisen, korotetaan hänen tehtäväkohtaista palkansaansa alenemista vastaavalla lisäpalkkiolla. Lisäpalkkio rinnastetaan tehtäväkohtaiseen palkansaaseen, mukaan lukien yleiskorotusten toteuttaminen. Samassa yhteydessä sovitaan asianomaisen tehtävien järjestelystä luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun tehtävien päättyessä.

5 mom.

Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun ansiokehityksen tulee vastata virastossa tapahtuvaa ansiokehitystä.

11 § Ansionmenetyksen korvaaminen

1 mom.

Osittain varsinaisista työtehtävistään vapautettujen henkilöstön edustajien heidän työaikanaan yhteistoimintatehtäviinsä käyttämä aika luetaan heille työajaksi.

2 mom.

Jos muut edustajat kuin opettajat suorittavat vapaa-aikanaan esimiehensä kanssa sovit-
tuja yhteistoimintatehtäviä, luetaan myös tämä aika heille työajaksi.

3 mom.

Milloin henkilöstön edustaja joutuu asianomaisen viraston erikseen antaman matkamääräyksen perusteella kotimaassa tekemään matkoja, jotka ovat tarpeen yhteistoimintatehtävien hoitamiseksi, suoritetaan hänelle näiden matkojen osalta kustannusten korvausta matkakustannusten korvaamista koskevien sopimusmääräysten mukaisesti.

4 mom.

Pääluottamusmiehenä tai luottamusmiehenä toimivan opettajan palkkiosta on sovittu erikseen.

► *Soveltamisohje:*

Yhteistoimintatehtäviin käytetyn ajan lukeminen työajaksi tarkoittaa, että asianomainen saa tämän ajan perusteella kaikki ne työaikasopimuksiin perustuvat korvaukset ja lisät, joiden saamisen muut edellytykset täyttyvät.

► *Huomautus:*

Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun erillisestä palkkiosta on sovittu viraston työehtosopimuksella tai tarkentavalla virkaehtosopimuksella.

12 § Luottamusmiehelle annettavat tiedot

1 mom.

Jos syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä virkamiehen tai työntekijän palkasta tai palvelussuhteeseen liittyvien säädösten, määräysten tai sopimusten soveltamisesta, on luottamusmiehelle annettava kaikki tapausten selvittämiseen vaikuttavat tiedot ja tarvittavat asiakirjat.

2 mom.

Virasto toimittaa luottamusmiehen käytettäväksi tehdyt virka- ja työehtosopimukset, erillispöytäkirjat ja muut sopimukset, niiden soveltamisohjeet sekä virastokohtaiset erityismääräykset ja ohjeet.

3 mom.

Päälouottamusmiehelle, piiriluottamusmiehelle tai näitä vastaaville luottamusmiehille annetaan vähintään vuosittain tietoja oman toimipiirinsä tai työpaikkansa henkilöstön lukumäärästä ja sen muutoksista palvelussuhdelajeittain sekä määrä- ja osa-aikaisten ja työnantajan työssä olevien ulkopuolisten henkilöiden lukumäärät ja niiden mahdolliset muutokset. Luottamusmiehelle annetaan vähintään kaksi kertaa vuodessa oman toimipiirinsä tai työpaikkansa uusista määräaikaisista palvelussuhteista seuraavat tiedot: henkilön nimi, tehtävä, organisaation yksikkö, palvelussuhteen alkamisaika, työnantajan tiedossa oleva palvelussuhteen kesto-aika sekä määräaikaisuuden peruste. Työnantaja käsittelee luottamusmiehen kanssa vähintään kaksi kertaa vuodessa voimassa olevia määräaikaisia palvelussuhteita. Tällöin tarkastellaan tapauskohtaisesti määräaikaisten palvelussuhteiden perusteita ja vakinaistamismahdollisuuksia. Virastossa sovitaan tarvittaessa tämän momentin mukaisista menettelytavoista.

4 mom.

Luottamusmiesten tiedonsaannista sovelletaan vähintään seuraavaa:

Päälouottamusmiehillä ja, oman toimipiirinsä tai työpaikkansa osalta, muilla luottamusmiehillä on oikeus vuosittain ja uuden palkkausjärjestelmän käyttöönoton siirtymävaiheiden yhteydessä sekä ennen palkkausta koskevia neuvotteluja luottamuksellisesti saada tiedot viraston palkkausjärjestelmää koskevan sopimuksen soveltamisalaan kuuluvan henkilöstön sijoittumisesta vaatuvuus- ja suoritustasoille sekä tilastotiedot henkilöiden kokonaispalkkauksesta ja sen kehityksestä vaatuvuustasoinen, henkilöstöryhmittäin, koulutustasoinen ja sukupuolen mukaan ryhmiteltyinä. Luottamusmiehellä on lisäksi tässä tarkoitetuissa tilanteissa ja edellytyksin oikeus saada tiedot edustamiensa henkilöiden tehtäväkuvauksista, vaatuvuusarvioinneista ja -tasoista sekä kokonaispalkkauksesta palkkatekijöittäin eriteltynä ja niiden perusteista. Henkilökohtaisen palkanosan perusteita koskevan tiedon antaminen edellyttää kuitenkin, että henkilö on suostunut siihen yksilöidyllä valtakirjalla.

5 mom.

Virastossa on sovittava tarkemmin edellisessä momentissa tarkoitettujen tilastojen sisällystä ja tietojen antamismenettelystä.

6 mom.

Tässä pykälässä tarkoitettuja tietoja annettaessa on otettava huomioon tietosuojavaatimukset. Tiedot luovutetaan ilman erillistä pyyntöä ja maksutta.

► *Huomautus:*

Viraston henkilöstösuunnitelmaan sisällytetään määräaikaisten palvelussuhteiden käyttö- ja vakinaistamisperiaatteet. Henkilöstösuunnitelma käsitellään valtion yhteistoimintalain mukaisesti henkilöstön edustajien kanssa.

Tilastoyhteistyöstä on keskustasolla tehty yhteistyösopimus ja valtiovarainministeriö on antanut pääsopijajärjestöjen kanssa yhdessä laaditun määräyksen neuvotteluviranomaisen/viraston tilastoyhteistyöstä (VN/14808/2019, 19.12.2019). Henkilöitä koskevasta rekisteröinnistä säädetty tietosuojalaissa (1050/2018) ja palkkatietojen saamisesta on säädetty laissa viranomaisten toiminnan julkisuudesta (621/1999) ja naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986) 10 §:ssä.

► *Soveltamisohje:*

Luottamusmiehellä on oikeus tarkastaa kaikki työsopimukset, joihin asianomaista työehtosopimusta sovelletaan.

Koska joissakin tapauksissa myös asianomaiselta viranomaiselta saattaa puuttua esillä olevan tapauksen selvittämiseen tarvittavia tietoja, on asiaan kuuluva tiedonantovelvollisuus myös pääluottamusmiehellä ja luottamusmiehellä.

Luottamusmiehille toimitettavien tilastotietojen tulee olla mahdollisimman ajantaisaisia ja ne tulee toimittaa kaksi viikkoa ennen palkkauksen tarkistamista koskevien virka- ja työehtosopimusneuvottelujen alkamista ja kolme kuukautta tilastointivuoden päättymisen jälkeen.

13 § Muun henkilöstön edustajan tiedonsaanti

Henkilöstön edustajalla on oikeus saada tehtäviensä hoitamiseksi tarvittavat tiedot siten kuin siitä on säädetty tai sovittu.

► *Huomautus:*

Henkilöstön edustajille annettavista tiedoista on säädetty työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006) 32 §:ssä, yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa (1233/2013) sekä sovittu sen nojalla tehdyissä sopimuksissa ja valtion työsuojelun yhteistoimintasopimuksessa.

14 § Alihankinta ja vuokratyö

1 mom.

Työnantajan tulee tiedottaa suunnitellusta ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevasta sopimuksesta niille luottamusmiehillä, joiden edustaman henkilöstöryhmän työtehtäviä asia koskee. Ilmoitettaessa on selvitettävä työvoiman suunniteltu määrä, työtehtävät ja sopimuksen kestoaika. Luottamusmiehellä varataan mahdollisuus antaa asiasta lausunto, ellei olosuhteista tai muista seikoista muuta johdu.

2 mom.

Pääluottamusmiehellä on oikeus saada tiedot toimialueellaan toimivista alihankkijoista ja niiden palveluksessa työpaikalla olevasta työvoimasta. Pääluottamusmiehellä annetaan pyydettyä tiedonkulun ja neuvottelusuhteiden edistämiseksi myös edellä tarkoitettujen alihankkijoiden pääluottamusmiestä ja työsuojeluvaltuutettua koskevat yhteystiedot, mikäli ne ovat viraston käytettävissä.

3 mom.

Mikäli virastossa mahdollisesti käytetään alihankintaa tai työvoiman vuokrausta, niitä koskeviin sopimukseen otetaan ehto, jossa alihankkija tai työvoimaa vuokraava yritys sitoutuu noudattamaan alansa yleistä työehtosopimusta sekä työ- ja sosiaalilainsäädäntöä.

4 mom.

Jos alihankinnan vuoksi viraston henkilöstöä poikkeuksellisesti joudutaan vähentämään, viraston on kehotettava alihankkijaa, jos tämä tarvitsee työvoimaa, ottamaan vapautuneet alihankintatyöhön sopivat henkilöt työhönsä entisin palkkaeduin ja ellei se ole mahdollista, viraston on pyrittävä sijoittamaan kyseiset henkilöt viraston muihin tehtäviin.

5 mom.

Virastoissa tulisi pyrkiä rajoittamaan mahdollinen vuokratyövoiman käyttö vain työhuipputen tasaamiseen tai muutoin sellaisiin ajallisesti taikka laadullisesti rajoitettuihin tehtäviin, joita työn kiireellisyyden, rajoitetun kestoajan, ammattitaitovaatimusten, erikoisvälineiden tai muiden vastaavien syiden vuoksi ei voida teettää omalla henkilöstöllä.

6 mom.

Kiellettyä työvoiman epätervettä vuokrausta on se, että eri työvoimaa hankkivien yritysten toimittamat vuokratyöntekijät työskentelevät viraston normaalissa työssä sen vakinaisen henkilöstön rinnalla ja saman työnjohdon alaisena pidemmän ajan.

7 mom.

Mikäli virastossa käytetään vuokratyövoimaa, viraston tulee pyydettäessä selvittää pääluottamusmiehelle tällaisten työntekijöiden työskentelyyn liittyvät kysymykset.

► *Huomautus:*

Laissa tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä (1233/2006) on säädetty muun ohella tilaajan velvollisuudesta antaa tietoja laissa tarkoitettusta vuokratyöstä tai alihankinnasta tehdystä sopimuksesta luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle.

15 § Toimitilat ja välineet

1 mom.

Huomioon ottaen toimialueen olosuhteet sekä luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun tehtävien määrä ja laatu, on luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle järjestettävä sopiva tila, missä hän voi säilyttää yhteistoimintatehtäviensä hoitamista varten tarvittavia asiakirjoja ja toimistovälineitä. Luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle osoitetaan lisäksi paikka, missä hän voi käydä tehtäviensä hoitamista varten tarpeelliset keskustelut.

2 mom.

Luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu voivat käyttää tehtäviensä suorittamisessa viraston tavanomaisessa käytössä olevia viestintä- ja toimistovälineitä.

3 mom.

Luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu sopivat työnantajan edustajan kanssa tässä pykälässä tarkoitetuista käytännön järjestelyistä.

► *Soveltamisohje:*

Tavanomaisten toimistovälineiden käsitteen piiriin kuuluvat myös virastossa yleisesti käytössä olevat ICT-laitteet ja niihin liittyvät ohjelmat (mm. internet ja sähköposti). Arvioinnissa voidaan ottaa huomioon mm. viraston koko, luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun tehtävien laajuus ja edellyttämä tarve sekä ajankäytön määrä.

Henkilöstön edustajan asemasta

16 § Kehittyminen työssä

Yhteistoimintatehtävään valitun mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää yhteistoimintatehtävien takia.

► *Soveltamisohje:*

Työnantajan ja luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun on selvitettävä myös asianomaisen yhteistoimintatehtävän aikana, edellyttääkö hänen ammattitaitonsa ylläpitäminen entiseen tai vastaavaan työhön sellaisen koulutuksen tarjoamista, jota järjestetään myös muulle henkilöstölle. Myös muulla yhteistoimintatehtävään osallistuvalla henkilöstöllä tulee olla yhdenvertainen mahdollisuus muun henkilöstön kanssa osallistua ammattitaitoa ylläpitävään ja edistävään koulutukseen.

17 § Koulutus

1 mom.

Yhteistoimintatehtäviä hoitavalle henkilöstön edustajalle on mahdollisuuksien mukaan varattava tilaisuus osallistua sellaiseen koulutukseen, mikä on omiaan lisäämään hänen pätevyyttään yhteistoimintatehtävien hoitamisessa.

2 mom.

Työnantajan on käsiteltävä luottamusmieheksi sekä työsuojeluvaltuutetuksi ja varavaltuutetuksi valitun kanssa koulutustarvetta ja -järjestelyjä kahden kuukauden kuluessa valinnasta.

3 mom.

Koulutuksessa noudatetaan muutoin ammattiyhdistyskoulutusta koskevia sopimusmääräyksiä.

4 mom.

Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun tehtävien päättyessä tulee hänen ja kyseisen viraston yhteisesti selvittää, edellyttääkö hänen paluunsa entiseen tai sitä vastaavaan työhön ammattitaitoa ylläpitävää koulutusta. Työnantaja järjestää selvityksen edellyttämää koulutusta. Koulutuksen sisältöä ratkaistaessa tulee kiinnittää huomiota työstä vapautukseen, yhteistoimintatehtävien keston ja sinä aikana tapahtuneisiin työmenetelmien muutoksiin.

► *Soveltamisohje:*

Virka- ja työehtosopimusten allekirjoitusten jälkeen tulee työnantajan kutsua luottamusmiehet esimiesten kanssa yhteisiin tilaisuuksiin, joissa selvitetään uusien sopimusten tulkintoja ja mahdollisesti muita luottamusmiestehtävien hoitamiseen

liittyviä kysymyksiä. Työnantajan edustajat ja luottamusmiehet sekä muut henkilöstön edustajat voivat kokoontua muutoinkin käsittelemään yhteistyön toimivuutta ja muita luottamusmiestoimintaan liittyviä asioita.

18 § Henkilöstön edustajan tasapuolinen kohtelu

Henkilöstön edustajaa ei saa hänelle kuuluvien tehtävien hoitamisen vuoksi saattaa muita virkamiehiä tai työntekijöitä huonompaan asemaan eikä muutoinkaan syrjiä tai painostaa.

19 § Keskustelu yhteistyön edistämisestä

1 mom.

Työnantajan edustaja ja kukin luottamusmies käyvät säännöllisesti vuosittain keskustelun yhteistyön toimivuudesta ja tarvittaessa toimenpiteistä sen edistämiseksi. Keskustelu voidaan käydä myös järjestöittäin, mikäli osapuolet näin sopivat. Samalla käsitellään luottamusmiestehtävään mahdollisesti tarvittavaa koulutusta ja sen toteutusta sekä tarkastellaan luottamusmiehen ansion kehitystä.

2 mom.

Myös kukin työsuojeluvaltuutettu käy säännöllisesti vuosittain keskustelun työnantajan edustajan kanssa yhteistyön toimivuudesta ja tarvittaessa toimenpiteistä sen edistämiseksi. Keskustelu voidaan käydä myös järjestöittäin, mikäli osapuolet näin sopivat.

20 § Virkamiehen siirtosuoja

Luottamusmiehen, työsuojeluvaltuutetun tai työsuojeluasiamiehen virkasuhdetta ei tämän tehtävän vuoksi saa purkaa tai irtisanoa eikä häntä saa siirtää ilman hänen omaa suostumustaan sellaiseen virkaan, jossa yhteistoimintatehtävien hoito vaikeutuu. Sama koskee lisäksi siirtämistä sellaisiin tehtäviin tai tehtävien sellaista muuttamista, joissa sovellettavan palkkausjärjestelmän palkkaustekijät ovat hänen aikaisempia näitä palkkaustekijöitään huonompia.

21 § Virkamiehen palvelussuhdeturva

1 mom.

Mikäli virkamiehiä joudutaan siirtämään, on toimenpide pyrittävä viimeiseksi kohdistamaan luottamusmiehenä tai työsuojeluvaltuutettuna toimivaan virkamieheen.

2 mom.

Jos viraston virkamiehiä joudutaan lomauttamaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, on toimenpide pyrittävä viimeiseksi kohdistamaan pääluottamusmiehenä tai työsuojeluvaltuutettuna toimivaan virkamieheen.

3 mom.

Luottamusmiehenä toimiva virkamies voidaan irtisanoa taloudellisista tai tuotannollisista syistä vain, jos työ kokonaan päättyy eikä voida järjestää muuta työtä, joka vastaa hänen ammattitaitoaan.

4 mom.

Työsuojeluvaltuutettuna toimiva virkamies voidaan irtisanoa vain, jos niiden henkilöiden enemmistö, joita hän edustaa antaa siihen suostumuksen tai kun työ kokonaan päättyy eikä voida järjestää muuta työtä, joka vastaa hänen ammattitaitoaan.

22 § Työntekijän siirtosuoja

1 mom.

Luottamusmiehenä, työsuojeluvaltuutettuna tai työsuojelun asiamiehenä toimivan työsopimusta ei tämän tehtävän vuoksi saa purkaa tai irtisanoa eikä häntä saa siirtää ilman hänen omaa suostumustaan sellaiseen tehtävään, jossa yhteistoimintatehtävien hoito vaikeutuu. Sama koskee lisäksi siirtämistä sellaisiin tehtäviin tai tehtävien sellaista muuttamista, joissa sovellettavan palkkausjärjestelmän palkkaustekijät ovat hänen aikaisempia näitä palkkaustekijöitään huonompia.

2 mom.

Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun asema jatkuu liikkeen luovutustilanteissa sellaisenaan, jos luovutettu liike tai sen osa säilyttää itsenäisyytensä. Jos luovutettu liike tai sen osa menettää itsenäisyytensä, pääluottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus 23 §:n 3 momentin mukaiseen jälkisuojaan liikkeen luovutuksesta johtuneesta toimikauden päättymisestä lukien.

23 § Työntekijän palvelussuhdeturva

1 mom.

Luottamusmiehestä, työsuojeluvaltuutetusta tai muusta yhteistoimintatehtäviin osallistuvan henkilöstön edustajasta johtuvasta syystä ei häntä saa irtisanoa ilman työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 10 §:n 1 momentin edellyttämää niiden henkilöiden enemmistön suostumusta, joita hän edustaa.

2 mom.

Mikäli työsopimussuhteista henkilöstöä joudutaan siirtämään, on samoin pyrittävä siirtämään viimeisenä työsuojeluvaltuutettuna toimiva työntekijä.

3 mom.

Jos viraston työsopimussuhteista työvoimaa lomautetaan tai irtisanotaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, ei tällaista toimenpidettä saa kohdistaa pääluottamusmieheen tai työsuojeluvaltuutettuun, paitsi jos yhteisesti todetaan, ettei pääluottamusmiehelle tai työsuojeluvaltuutetulle voida tarjota hänen ammatiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä. Muu luottamusmies kuin pääluottamusmies voidaan irtisanoa tai lomauttaa työsopimuslain 7 luvun 10 §:n 2 momentin mukaisesti vain, kun työ kokonaan päättyy eikä työnantaja voi järjestää hänelle hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön työsopimuslain 7 luvun 4 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

4 mom.

Luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työsopimusta ei saa purkaa tai käsitellä purkautuneena vastoin työsopimuslain 8 luvun 1–3 §:n säännöksiä. Työsopimuksen purkamisen sillä perusteella, että hän on rikkonut järjestysmääräyksiä, ei ole mahdollista, ellei hän ole samalla toistuvasti tai olennaisesti sekä varoituksesta huolimatta jättänyt työvelvoitteen täyttämättä.

5 mom.

Luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työsopimuksen purkuperusteita arvioitaessa häntä ei saa asettaa huonompaan asemaan muihin työntekijöihin nähden.

24 § Ehdokassuoja ja jälkisuoja

1 mom.

Tämän sopimuksen 18–22 §:ien määräyksiä on soveltuvin osin noudatettava myös pääluottamusmiehehdokkaaseen, jonka ammattiosasto tai -yhdistys on asettanut ja jonka asettamisesta ammattiosasto tai -yhdistys on kirjallisesti työnantajalle ilmoittanut sekä työsuojeluvaltuutettuehdokkaaseen, jonka asettamisesta on kirjallisesti ilmoitettu työsuojelutoimikunnalle tai muulle sitä vastaavalle yhteistoimintaelimelle.

2 mom.

Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan kolme kuukautta ennen valittavana olevan edustajan toimikauden alkua ja päättyy muun kuin vaalissa valituksi tulleen osalta vaalituloksen tultua todetuksi.

3 mom.

Näitä määräyksiä on sovellettava myös pääluottamusmiehenä ja työsuojeluvaltuutettuna toimineeseen kuusi kuukautta hänen tehtävänsä päättymisen jälkeen.

25 § Työsuhteisen luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun korvaus perusteettomasta työsopimuksen päättämisestä

1 mom.

Jos luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työsopimus on lakkautettu näiden määräysten vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena hänelle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä työsopimuslain 12 luvun 2 §:n 2 momentin perusteiden mukaan. Korvausta lisäävänä tekijänä on otettava huomioon se, että näiden määräysten mukaisia oikeuksia on loukattu.

2 mom.

Korvaus tämän sopimuksen mukaan perusteettomasta lomautuksesta määräytyy työsopimuslain 12 luvun 1 §:n 1 momentin mukaisesti.

LIITE 3

Sopimusmääräykset ammattiyhdistyskoulutuksesta

1 § Yleistä

1 mom.

Ammattiyhdistyskoulutuksella tarkoitetaan henkilöstöjärjestöjen jäsenkunnalleen järjestämää koulutusta, joka liittyy työnantajan ja järjestöjen yhteistyöhön tai järjestöjen toimintaedellytysten parantamiseen.

2 mom.

Työnantaja tukee taloudellisesti edellä mainittua yhteistyötä edistävää ammattiyhdistyskoulutusta siten kuin jäljempänä tarkemmin sovitaan.

► *Soveltamisohje:*

Järjestöjen järjestämän yhteistoimintavalmiuksia parantavan koulutuksen lisäksi työnantaja ja järjestöt yhteistyössä voivat suunnitella ja toteuttaa virastokohtaisen tarpeen mukaan samaan tarkoitukseen tähtäävää koulutusta. Yhteisesti suunniteltu koulutus toteutetaan joko henkilöstökoulutuksena tai sovitaan kunkin koulutuksen osalta kustannusten jaosta erikseen järjestöjen ja työnantajan kesken.

Viraston henkilöstön kehittämissuunnitelmissa tulee ottaa huomioon luottamusmiesten, työsuojelupäälliköiden ja -valtuutettujen sekä yhteistoimintatehtävissä toimivien koulutustarve.

2 § Työnantajan taloudellisesti tukema ammattiyhdistyskoulutus

1 mom.

Työnantajan taloudellisesti tukemaa ammattiyhdistyskoulutusta on luottamusmieskoulutus, työsuojelukoulutus, yhteistoimintakoulutus sekä rationalisointikoulutus.

2 mom.

Luottamusmieskoulutus lisää luottamusmiehen pätevyyttä luottamusmiestehtävien hoidossa ja siten edistää luottamusmiestoiminnan tavoitteita.

3 mom.

Työsuojelukoulutus parantaa työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006) ja sen nojalla tehtyjen sopimusten edellyttämää yhteistoimintaa ja siten edistää työsuojelutoiminnalle asetettujen tavoitteiden toteuttamista.

4 mom.

Yhteistoimintakoulutus parantaa virastojen johdon ja henkilöstön välisen yhteistoiminnan edellytyksiä ja siten edistää virastojen sisäistä yhteistoimintaa.

5 mom.

Rationalisointikoulutus parantaa yhteistyön edellytyksiä kehittämis- ja rationalisointitoiminnassa.

3 § Ammattiyhdistyskoulutukseen oikeutetut ja koulutuksen enimmäismäärät

1 mom.

Luottamusmies-, työsuoja- ja muussa yhteistoimintatehtävässä toimivat ja näiden varamiehet sekä ammattiosaston tai yhdistyksen puheenjohtaja voivat osallistua sellaiseen työnantajan taloudellisesti tukemaan ammattiyhdistyskoulutukseen, joka on tarpeen heidän luottamus- tai yhteistoimintatehtävänsä hoitamisen kannalta.

2 mom.

Koulutuksen kesto luottamusmiestehtävässä olevalla voi olla yhteensä enintään 22 työpäivää kalenterivuodessa ja muussa yhteistoimintatehtävässä yhteensä enintään 11 työpäivää kalenterivuodessa.

► *Soveltamisohje:*

Koulutukseen osallistumisesta päättäessään viraston tulee ottaa huomioon henkilön yhteistoimintatehtävän edellyttämä koulutustarve. Sitä tulee tarkastella myös koulutuksen sisällön ja asianomaisen tehtävän yhteydessä eikä pelkästään henkilöllä yhteistoimintajärjestelmässä olevan muodollisen aseman perusteella.

Ammattiyhdistyskoulutus voi olla myös joko kokonaan tai osittain verkko-opetusta.

Työnantajan taloudellisesti tukemaan ammattiyhdistyskoulutukseen hakeva on velvollinen toimittamaan työnantajalle asianomaisen koulutustilaisuuden ohjelman tai muun selvityksen koulutustilaisuudessa käsiteltävistä asioista.

4 § Opintovapaa

1 mom.

Virkamiehellä ja työntekijällä on oikeus saada opintovapaalaissa tarkoitettua opintovapaata työnantajan taloudellisesti tukemaa edellä 2 §:ssä tarkoitettua ammattiyhdistyskoulutusta varten.

2 mom.

Laskettaessa opintovapaalaissa (273/1979) tarkoitettuun koulutukseen käytettyä aikaa otetaan huomioon myös 9 §:n mukainen ammattiyhdistyskoulutukseen osallistuminen.

3 mom.

Virkamies ja työntekijä voi osallistua yhden kuukauden ajan kalenterivuodessa 2 §:n mukaiseen taloudellisesti tuettuun ammattiyhdistyskoulutukseen ilman, että se vähentää opintovapaalain mukaista opintovapaa-aikaa.

► *Soveltamisohje:*

Ammattiyhdistyskoulutukseen osallistumiseksi ei aseteta mitään ehtoja koulutusta edeltävälle palvelussuhteen kestolle.

5 § Opintovapaan hakeminen ja virkavapaus

Opintovapaata varten virkamiehen on haettava virkavapaata ja työntekijän vapautusta työstä. Hakemus on tehtävä vähintään kahta viikkoa ennen koulutustilaisuuden alkua, jos koulutustilaisuus kestää enintään viisi päivää ja vähintään kuusi viikkoa ennen alkamista, jos koulutustilaisuus kestää enemmän kuin viisi päivää.

6 § Opintovapaan taloudelliset etuudet

1 mom.

Työnantajan taloudellisesti tukemaan ammattiyhdistyskoulutukseen myönnetyn virkavapauden tai työstä vapautuksen ajalta virkamiehelle tai työntekijälle maksetaan yleisen virkaehtosopimuksen 7 §:n mukainen palkkaus.

2 mom.

Virkamiehellä ja työntekijällä on oikeus koulutuksesta aiheutuvien kustannusten korvauksena maksettavaan kurssirahaan, jonka suuruus kaksipäiväisen ja sitä pitemmän kurssin osalta on 55 euroa opetusohjelman mukaista kurssipäivää kohden. Yhden päivän mittaisesta koulutustilaisuudesta kurssirahaa maksetaan puolet kurssirahan koko määrästä. Kurssiraha voidaan maksaa myös suoraan koulutuksen järjestäjälle.

► *Soveltamisohje:*

Kurssirahan maksamisperusteena on opetusohjelmista ilmenevät kurssipäivien määrä. Kurssirahan lisäksi ei makseta muita kustannusten korvauksia.

7 § Ammattiyhdistyskoulutuksen ajan lukeminen työajaksi

Työnantajan taloudellisesti tukemaan ammattiyhdistyskoulutukseen käytetty aika luetaan työajaksi siten kuin asiasta on sovittu työaikamääräyksissä.

8 § Opintovapaan siirto

1 mom.

Jos opintovapaan myöntäminen 2 §:n mukaiseen ammattiyhdistyskoulutukseen tuottaisi hakemuksessa tarkoitettuna aikana tuntuva haittaa viraston toiminnalle, on työnantajalla oikeus siirtää opintovapaan alkamisajankohtaa enintään kuudella kuukaudella tai, milloin on kysymys harvemmin kuin kuuden kuukauden välein toistuvasta koulutuksesta, enintään siihen saakka, kunnes seuraava vastaava koulutustilaisuus järjestetään.

2 mom.

Mikäli työnantaja käyttää edellä tarkoitettua siirto-oikeutta tulee pääluoittamusmiehelle tai vastaavalle muulle luottamusmiehelle ja asianomaiselle henkilölle ilmoittaa viimeistään kymmenen päivää ennen koulutustilaisuuden alkua syy, jonka takia opintovapaan myöntäminen ei ole mahdollista.

9 § Muu kuin työnantajan taloudellisesti tukema ammattiyhdistyskoulutus

Haettaessa palkatonta virkavapautta tai työstä vapautusta muuhun kuin työnantajan taloudellisesti tukemaan ammattiyhdistyskoulutukseen noudatetaan 5 §:n mukaisia koulutukseen hakeutumisen määräaikoja.

► *Soveltamisohje:*

Sopimusmääräyksissä ei ole sovittu, että järjestöjen toimintaedellytyksiä parantava koulutus olisi opintovapaalain 5 §:n 2 momentin perusteella opintovapaaseen oikeuttavaa koulutusta. Työnantaja voi myöntää harkintansa mukaan virkavapautta tai työstä vapautusta mainittuun koulutukseen. Myös tähän koulutukseen hakeutumisessa noudatetaan samoja määräaikoja kuin työnantajan taloudellisesti tukemassa koulutuksessa. Tätä koulutusta varten myönnetty virkavapaus tai työstä vapautus lasketaan kuitenkin sopimusmääräysten 4 §:n 2 momentin perusteella opintovapaalain tarkoitetuun koulutukseen käytetyksi ajaksi.

LIITE 4

Sopimusmääräykset työntekijän irtisanomissuojasta ja lomautuksesta

I YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 § Yleinen soveltamisala

Nämä määräykset koskevat toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen irtisanomista työntekijästä johtuvasta tai hänen henkilöönään liittyvästä syystä, työntekijän irtisanoutumista sekä niitä menettelytapoja, joita noudatetaan irtisanottaessa tai lomautettaessa työntekijöitä taloudellisista tai tuotannollisista syistä. Sopimus ei koske

1. merityösopimuslaissa (756/2011)
2. ammatillisesta peruskoulutuksesta annetussa laissa (630/1998) tarkoitettuja työsuhteita.

► *Soveltamisohje:*

Yleinen soveltamisala

Sopimus koskee pääsääntöisesti toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen irtisanomista työntekijästä johtuvasta syystä.

Sopimus ei 1 §:ssä nimenomaisesti mainittujen tapausten lisäksi koske myöskään

1. Työsopimuksen purkamista työsopimuslain 8:1 §:n ja 8:3 §:n perusteella
2. Työsopimuslain 1:3.2 §:n perusteella tehtyjä määräaikaista työsopimuksia
3. Työsopimuksen purkamista koeaikana työsopimuslain 1:4.4 §:n perusteella
4. Työsopimuksen irtisanomista taloudellisista ja tuotannollisista syistä työsopimuslain 7:3–4 §:n perusteella
5. Työsopimuslain 7:5 §:ssä mainittua liikkeen luovutusta.

Edellä tarkoitettuja sopimuksen ulkopuolelle jääviä tapauksia koskevat riidat käsitellään työsopimuslain mukaisesti yleisissä tuomioistuimissa.

Tämän sopimuksen perusteella voidaan tutkia, onko työsopimuslain 7:3–4 §:n perusteella suoritettu irtisanominen johtunut tosiasiallisesti työntekijästä johtuvasta tai hänen henkilöönään liittyvästä syystä ja olisiko työnantajalla ollut riittävät perusteet irtisanoa työntekijä sopimuksen 2 §:ssä mainituilla perusteilla sellaisessa tilanteessa, jossa työsopimus on purettu työsopimuslain 8:1.1 §:n perusteella.

Työsopimuksen purkamiseen koeaikana sovelletaan työsopimuslain 9:1–2 §:n ja 9:4–5 §:n menettelytapasäännöksiä.

Sopimuksen I, III ja IV luvun menettelytapamääräyksiä noudatetaan kuitenkin myös irtisanottaessa tai lomautettaessa työntekijöitä taloudellisesta ja tuotannollisesta syystä.

Määräaikaiset työsopimukset

Työsopimuslain 1:3 §:n 2 momentin mukaan työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä perustellusta syystä ole tehty määräaikaiseksi. Perustellun syyn vaatimusta arvioitaessa olisi otettava huomioon aikaisemmin laissa esimerkinomaisesti mainitut perusteet eli työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai muu näihin rinnastettava syy sekä muu viraston toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä peruste. Perustellun syyn vaatimuksella torjutaan mahdollisuus kiertää työsuhdeturvaa koskevia pakottavia säännöksiä työsopimuksen kestoaikaa koskevalla valinnalla.

Jos työsopimus tai toisiaan seuraavia määräaikaisia työsopimuksia on tehty ilman perusteltua syytä, pidetään sopimuksia toistaiseksi voimassa olevina työsopimuksina. (TSL 1:3.2 §). Toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttämisen edellytyksenä olisi toisaalta se, että kunkin määräaikaisen sopimuksen tekemiselle on perusteltu syy. Kielletystä peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten käytöstä ei olisi kysymys esimerkiksi silloin, kun työnantaja tarjoaa sijaiselle uutta sijaisuutta. Toisaalta edellytetään, että työnantaja ei pyri toisiaan seuraavilla määräaikaisilla sopimuksilla kiertämään toistaiseksi voimassa oleviin sopimuksiin liittyvää suojaa.

Jos tehtävät ovat pysyviä, on työsopimus tehtävä olemaan voimassa toistaiseksi.

2 § Irtisanomisen perusteet

Työnantaja ei saa irtisanoa työntekijän työsopimusta ilman työsopimuslain 7:1–2 §:n mukaista asiallista ja painavaa syytä.

► Soveltamisohje:

Määräys vastaa työsopimuslain 7:1-2 §:ää, joissa on määritelty työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet.

Työsopimuslain 7:2.2 §:ssä on lueteltu erikseen syitä, joita ei ainakaan voida pitää asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena.

Asiallisena ja painavana syynä pidetään sellaisia työntekijästä itsestään riippuvia syitä, kuten töiden laiminlyömistä, työnantajan työjohto-oikeutensa rajoissa antamien määräysten rikkomista, perusteetonta poissaoloa ja ilmeistä huolimattomuutta työssä.

Asiallinen ja painava syy -käsitteen sisältöä on edellä pyritty täsmentämään luettelomalla eräitä esimerkkejä sellaisista tapauksista, joissa työsuhteen päättäminen irtisanomalla voi sopimuksen mukaan olla sallittua.

Irtisanomisperusteen asiallisuuden ja painavuuden arvioinnissa on työsopimuslain mukaan muun ohella merkitystä työsopimuksesta tai laista johtuvien velvollisuuksien laiminlyömisestä tai rikkomisen vakavuudella.

Työntekijän henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan. Tämä tarkoittaa sitä, että irtisanomisperusteen riittävyttä on arvioitava kaikkien tapauksessa ilmenevien seikkojen kokonaisharkinnalla.

Irtisanomisperusteena pidetään myös syitä, joiden johdosta työsopimuksen purkaminen työsopimuslain mukaan on mahdollista.

Työsopimuksen irtisanomisperusteiden sisältöä on tarkemmin kuvattu hallituksen esityksen (HE 157/2000) perusteluissa.

3 § Irtisanomisajat

1 mom.

Työnantajan on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava palvelussuhteen valtion jatkuttua keskeytyksettä

- 1) enintään yhden vuoden 14 päivän irtisanomisaikaa;
- 2) yli vuoden, mutta enintään neljä vuotta yhden kuukauden irtisanomisaikaa;
- 3) yli neljä vuotta, mutta enintään kahdeksan vuotta kahden kuukauden irtisanomisaikaa;
- 4) yli kahdeksan vuotta mutta enintään 12 vuotta neljän kuukauden irtisanomisaikaa;
- 5) yli 12 vuotta kuuden kuukauden irtisanomisaikaa.

2 mom.

Työntekijän on puolestaan irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava palveluksen valtion jatkuttua keskeytyksettä

- 1) enintään viisi vuotta 14 päivän irtisanomisaikaa
- 2) yli viisi vuotta yhden kuukauden irtisanomisaikaa.

3 mom.

Virastojen ja laitosten työehtosopimuksissa voidaan sopia edellä mainituista poikkeavista irtisanomisajoista.

► *Soveltamisohje:*

Palvelussuhteen kestoajan määräytyminen

Palvelussuhteena valtioon otetaan huomioon keskeytymätön valtion palvelus työsuhteessa tai virkasuhteessa. Palvelussuhde valtioon katsotaan keskeytyneeksi, jos kahden eri palvelussuhteen väli on yli 30 päivää.

Sen sijaan lakisääteisten (esim. äitiys- ja vanhempainloma, hoitovapaa, opintovapaa, asevelvollisuus) tai työnantajan kanssa sovittujen työstä poissaolojen johdosta työsuhde ei katkea. Nämä työstä poissaolot otetaan palvelusaikalaskennassa huomioon samalla tavoin kuin vuosilomassakin.

Irtisanomisajan perusteena oleva palvelusaika tulee olla saavutettuna irtisanomispäivään mennessä.

Irtisanomisajoista poikkeaminen

Työntekijän puolelta tapahtuvan irtisanomisen aika voidaan sopia viraston työehtosopimuksessa lyhyemmäksi tai pitemmäksi kuin sopimusmääräyksissä on sanottu, mikäli asianomaisen alan erityiset vaatimukset tai muut erityiset seikat sitä edellyttävät, ei kuitenkaan työnantajan puolelta tapahtuvan irtisanomisen irtisanomisaikaa pitemmäksi.

Määräajan laskeminen

Määräaikojen laskemisesta ei ole erityissäännöksiä työoikeudellisessa lainsäädännössä eikä määräyksiä työehtosopimuksissa. Säädettyjen määräaikain laskemisesta annetussa laissa (150/1930) olevia määräaikojen laskemissääntöjä noudatetaan vakiintuneesti työsuhteeseen liittyviä määräaikoja, kuten irtisanomisaikaa ym. laskettaessa. Määräaikoja laskettaessa noudatetaan siten, ellei toisin ole sovittu, seuraavia sääntöjä.

1. Jos ajanmääräyksenä on jokin määrä päiviä nimetyn päivän jälkeen, ei määräaikaan lueta sitä päivää, jona irtisanominen on toimitettu.

Esimerkki 1. Jos työsopimus, jonka irtisanomisaika on 14 päivää, irtisanotaan 1.3., päättyy työsuhde 15.3.

2. Aika, joka on määrätty viikkoina, kuukausina tai vuosina nimetyn päivän jälkeen, päättyy sinä määräkuukauden päivänä, joka nimeltään tai järjestysnumeroltaan vastaa sanottua päivää. Jos vastaavaa päivää ei ole siinä kuussa, jona määräaika päättyisi, pidetään sen kuukauden viimeistä päivää määräjän loppupäivänä.

Esimerkki 2. Mikäli työnantaja irtisanoo työntekijän, jonka työsuhde on jatkunut keskeytyksettä yli neljä mutta enintään 8 vuotta ja jonka irtisanomisaika on siis 2 kuukautta, 30.7., on työsuhteen viimeinen päivä 30.9. Mikäli mainitun työntekijän irtisanominen tapahtuu 31.7., on työsuhteen viimeinen päivä 30.9., koska syyskuussa ei ole järjestysnumeroltaan vastaavaa päivää, jona määräaika päättyisi.

Vaikka määräpäivä tai määräjän viimeinen päivä sattuu irtisanomisessa pyhäpäiväksi, itsenäisyyspäiväksi, vapunpäiväksi, joului- tai juhannusaatoksi tahi arkilauantaiaksi, on mainittu päivä tästä huolimatta työsuhteen päättymispäivä.

Irtisanomisajan kulumisen ja määräaikainen työsopimus

Tapauksissa, joissa työntekijän työsopimus on irtisanottu taloudellisista tai tuotannollisista syistä ja joissa työtä on tarjottu vielä irtisanomisajan kulumisen jälkeen, voidaan työntekijän kanssa solmia jäljellä olevan työn teettämistä koskeva määräaikainen työsopimus.

4 § Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen

1 mom.

Työnantajan, joka on irtisanonut työsopimuksen noudattamatta irtisanomisaikaa, on maksettava työntekijälle korvauksena täysi palkka irtisanomisaikaa vastaavalta ajalta.

2 mom.

Työntekijä, joka ei ole noudattanut irtisanomisaikaa on velvollinen suorittamaan työnantajalle kertakaikkisena korvauksena irtisanomisajan palkkaa vastaavan määrän. Työnantaja saa pidättää tämän määrän työntekijälle maksettavasta lopputilistä, noudattaen mitä työsopimuslain 2:17 §:ssä on säädetty työnantajan kuittausoikeuden rajoituksista.

3 mom.

Jos irtisanomisajan noudattaminen on laiminlyöty vain osittain, korvausvelvollisuus rajoittuu noudattamatta jääneen irtisanomisajan osan palkkaa vastaavaksi.

► *Soveltamisohje:*

Sopimuskohdan tarkoittamissa rikkomustapauksissa on kysymys toisen sopimuspuolen laiminlyönnistä. Palkka lasketaan tällaisessa tapauksessa sairausajan palkan määräysten mukaisesti.

Tässä yhteydessä ei ole puututtu sellaisiin tapauksiin, joissa työntekijä työsuhteen kestäessä joutuu olemaan vailla työtä. Tällöin noudatetaan virastokohtaisia työehtosopimusmääräyksiä tai -käytäntöä.

5 § Irtisanomisesta ilmoittaminen

1 mom.

Ilmoitus työsopimuksen irtisanomisesta on toimitettava työnantajalle tai tämän edustajalle taikka työntekijälle henkilökohtaisesti. Jollei tämä ole mahdollista, ilmoitus voidaan toimittaa kirjeitse tai sähköisesti. Tällaisen ilmoituksen katsotaan tulleen vastaanottajan tietoon viimeistään seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun ilmoitus on lähetetty.

2 mom.

Työntekijän ollessa lain tai sopimuksen mukaisella vuosilomalla tai työajan tasaamiseksi annetulla vähintään kahden viikon pituisella vapaalla katsotaan kirjeitse ja sähköisesti lähetettyyn ilmoitukseen perustuva irtisanominen kuitenkin toimitetuksi aikaisintaan loman tai vapaa-ajan päättymistä seuraavana päivänä.

6 § Irtisanomisen perusteen ilmoittaminen

Työnantajan on työntekijän pyynnöstä viivytyksettä ilmoitettava tälle kirjallisesti työsopimuksen päättymispäivämäärä sekä ne hänen tiedossaan olevat irtisanomisen syyt, joiden perusteella työsopimus on päätetty.

II IRTISANOMINEN TYÖNTEKIJÄSTÄ JOHTUVASTA SYYSTÄ

7 § Soveltamisala

Sen lisäksi mitä edellä on sanottu, noudatetaan työntekijästä johtuvasta syyistä tapahtuvassa irtisanomisessa tämän luvun määräyksiä.

8 § Irtisanomisen toimittaminen

Irtisanominen on toimitettava kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun irtisanomisen peruste on tullut työnantajan tietoon.

9 § Työntekijän kuuleminen

Ennen irtisanomisen toimittamista työnantajan on varattava työntekijälle mahdollisuus tulla kuulluksi irtisanomisen syistä. Työntekijällä on oikeus häntä kuultaessa käyttää avustajaa.

► *Soveltamisohje:*

Sopimuksen 9 §:ssä tarkoitetaan avustajalla esimerkiksi työntekijän omaa luottamusmiestä tai työtoveria.

10 § Tuomioistuinkäsittely

Jollei työsopimuksen irtisanomista koskevassa riidassa ole päästy sovintoon, sopimusosa-puoli voi saattaa asian työtuomioistuimen käsiteltäväksi. Oikeudenkäynnistä työtuomiois-tuimessa annetun lain (646/1974) 15 §:n mukainen haastehakemus on toimitettava työ-tuomioistuimelle kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde on päättynyt.

11 § Välimiesmenettely

Työsopimuksen irtisanomista koskeva erimielisyys voidaan oikeudenkäynnistä työtuo-mioistuimessa annetun lain (646/1974) 11 §:n mukaisessa järjestyksessä määrätä välimies-ten ratkaistavaksi.

12 § Korvaus työsopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta

Työnantaja, joka on tämän sopimuksen 2 §:ssä määriteltyjen irtisanomisperusteiden vas-taisesti irtisanonut työntekijänsä, on velvollinen maksamaan työntekijälle korvausta työsopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta.

13 § Korvauksen määrä

1 mom.

Korvauksena on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka.

2 mom.

Korvauksen suuruutta määrättäessä otetaan huomioon työtä vaille jäämisen arvioitu kesto ja ansion menetys, työsuhteen kesto, työntekijän ikä ja hänen mahdollisuutensa saada ammattiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä, työnantajan menettely työsopimusta pää-tettäessä, työntekijän itsensä antama aihe työsopimuksen päättämiseen, työntekijän ja työnantajan olot yleensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat.

3 mom.

Korvauksesta on vähennettävä työntekijälle maksettujen työttömyyspäivärahojen osuus työsopimuslain (55/2001) 12:3 §:ssä säädetyllä tavalla.

4 mom.

Työnantajaa ei voida tuomita tässä pykälässä tarkoitettuun korvaukseen työsopimuslain 12:2 §:n mukaisen vahingonkorvauksen lisäksi eikä sen sijasta.

► *Soveltamisohje:*

Työttömyyspäivärahojen osuuden vähentäminen koskee korvausta siltä osin kuin se on korvausta työntekijälle ennen tuomion julistamista tai antamista menetetyistä työttömyydestä johtuvista palkkaedusta. Vähennyksen määrä on pääsääntöisesti 75 prosenttia ansioon suhteutetusta työttömyyspäivärahasta, 80 prosenttia peruspäivärahasta ja työmarkkinatuki kokonaisuudessaan. Korvauksesta voidaan tehdä edellä mainittua pienempi vähennys tai jättää vähennys kokonaan tekemättä, jos se on korvauksen määrä, työntekijän taloudelliset ja sosiaaliset olot sekä hänen kokemansa loukkaus huomioon ottaen kohtuullista.

Jos työnantajan korvausvelvollisuudesta työsopimuksen perusteetonta irtisanomista koskevassa asiassa tehdään sopimus, myös sovitusta korvauksesta on tehtävä vähennys siten kuin edellisessä kappaleessa on sovittu.

III LOMAUTUS

14 § Lomauttaminen

1 mom.

Työntekijän lomauttamisessa on noudatettava vähintään yhden kuukauden ilmoitusaikaa.

2 mom.

Lomautus voi tapahtua määräajaksi tai toistaiseksi.

3 mom.

Työnantaja ja työntekijä saavat työsuhteen kestäessä sopia lomautusilmoitusajasta ja lomautuksen toteuttamistavasta silloin, kun on kysymys määräaikaisesta lomauttamisesta työsopimuslain 5:2.2 §:n mukaisissa tapauksissa.

4 mom.

Jos lomauttaminen on tapahtunut toistaiseksi, on työnantajan ilmoitettava työn alkamisesta vähintään viikkoa ennen, jollei toisin ole sovittu.

5 mom.

Lomauttaminen ei estä työntekijää ottamasta lomautusajaksi muuta työtä. Asuntoedun säilymisestä lomautusaikana säädetään työsopimuslain 13:5 §:ssä.

► *Soveltamisohje:*

Lomauttamisella tarkoitetaan työnteon ja palkan maksamisen keskeyttämistä toistaiseksi tai määräajaksi lakkauttamatta kuitenkaan työsuhdetta.

Sopimusmääräykset eivät koske lomautusperusteita, vaan ne määräytyvät lain mukaan. Sopimuksella ei ole rajattu lomautuksen kestoaikaa.

15 § Ennakkoselvitys

1 mom.

Työnantajan on käytettävissään olevien tietojen perusteella esitettävä työntekijälle ennakkoselvitys lomautuksen perusteista sekä sen arvioidusta laajuudesta, toteuttamistavasta, alkamisajankohdasta ja kestosta. Jos lomautus kohdistuu useaan työntekijään, selvitys voidaan antaa luottamusmiehelle tai työntekijöille yhteisesti. Selvitys on esitettävä viipymättä lomautuksen tarpeen tultua työnantajan tietoon. Selvityksen antamisen jälkeen, ennen lomautusilmoitusta työnantajan on varattava työntekijöille tai luottamusmiehelle tilaisuus tulla kuulluksi annetusta selvityksestä.

2 mom.

Ennakkoselvitystä ei tarvitse esittää, jos työnantajan on muun kuin työsopimuslain, muun sopimuksen tai muun häntä sitovan määräyksen perusteella esitettävä vastaava selvitys tai neuvoteltava lomauttamisesta työntekijöiden tai luottamusmiehen kanssa.

16 § Lomautusilmoitus

1 mom.

Työnantajan on ilmoitettava lomautuksesta työntekijälle henkilökohtaisesti. Jos ilmoitusta ei voida toimittaa henkilökohtaisesti, sen saa toimittaa kirjeitse tai sähköisesti edellä 14 §:n 1–2 kappaleen mukaan määräytyvää ilmoitusaikaa noudattaen.

2 mom.

Ilmoituksessa on mainittava lomautuksen peruste, sen alkamisaika ja kesto tai arvioitu kesto.

3 mom.

Työnantajan on työntekijän pyynnöstä annettava lomautuksesta kirjallinen todistus, josta käyvät ilmi ainakin lomautuksen syy, alkamisaika sekä sen kesto tai arvioitu kesto.

4 mom.

Edellä 14 §:n 1–2 kappaleessa tarkoitettua ilmoitusvelvollisuutta ei kuitenkaan ole, jos työnantajalla ei ole koko lomautusaikaan kohdistuvaa velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa muun työstä poissaolon vuoksi tai joissa työntöön este johtuu työsopimuslain 2:12.2 §:ssä tarkoitetuista tapauksista.

► *Soveltamisohje:*

Poikkeukset lomautusilmoituksen määräajoista

Työsopimuslain (55/2001) 2:12 §:n 2 momentin tarkoittamissa tapauksissa työnantajan palkanmaksuvelvollisuus määräytyy lain mukaisesti. Tällöin työnantaja ei ole velvollinen antamaan erillistä lomautusilmoitusta palkanmaksun lakatessa.

Sopimukseen sisältyy lisäksi maininta lomautusilmoituksen tarpeettomuudesta tapauksissa, joissa hänellä "ei ole koko lomautusaikaan kohdistuvaa velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa muun työstä poissaolon vuoksi". Työsopimuslakia koskevassa hallituksen esityksessä mainitaan esimerkkeinä tällaisista poissaoloista perhevapaa, opintovapaa ja asevelvollisuuden suorittaminen. Toisaalta lomautusilmoituksen antamiselle myös näissä tapauksissa ei ole estettä. Jos työntekijä ilmoittaa lomautuksen kuluessa palaavansa työhön ennakoitua aikaisemmin jo ennen lomautuksen päättymistä, työnantajan on kuitenkin annettava hänelle lomautusilmoitus.

Työnantajan korvausvelvollisuus eräissä poikkeuksellisissa tilanteissa

Sopimuksen mukaan lomautus voi tapahtua joko toistaiseksi tai määräajaksi työsuhteen säilyessä muutoin voimassa.

Jos työnantaja irtisanoo lomautetun työntekijän työsopimuksen päättymään lomautuksen aikana, työntekijällä on oikeus saada irtisanomisajan palkkansa. Työnantaja saa vähentää irtisanomisajan palkasta 14 päivän palkan, jos työntekijä on lomautettu lain tai sopimuksen mukaista yli 14 päivän lomautusilmoitusaikaa käyttäen. Korvaus maksetaan palkanmaksukausittain, ellei toisin sovita.

Jos työntekijä irtisanoo työsopimuksensa lomautuksen kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään 200 päivää, hänellä on oikeus saada korvauksena irtisanomisajan palkkansa, kuten edellisessä kappaleessa on sovittu. Korvaus maksetaan työsopimuksen päättymistä seuraavana ensimmäisenä työnantajan normaalina palkanmaksupäivänä, ellei toisin sovita.

Erorahan saamisen edellytysten katsotaan näissä tapauksissa alkavan sinä päivänä, jona työsuhde päättyy.

Poikkeukselliset lomautustilanteet

1. Lomautuksen peruuttaminen

Mikäli työnantajalle lomautusilmoitusaikana ilmaantuu uutta työtä, voidaan lomautuksen peruuttaminen ilmoittaa ennen lomautuksen alkamista. Tällöin lomautusilmoituksen merkitys poistuu ja myöhemmin toimeenpantavien lomautusten on perustuttava uusiin lomautusilmoituksiin.

2. Lomautuksen siirtäminen

Lomautusilmoitusaikana ilmaantuva työ voi kuitenkin olla luonteeltaan tilapäistä. Tällöin lomauttamisen peruuttaminen kokonaan ei ole mahdollista vaan lomautuksen alkamisajankohtaa voidaan siirtää myöhempään ajankohtaan. Lomautusta voidaan tällä perusteella siirtää vain kerran uutta lomautusilmoitusta antamatta ja enintään sillä määrällä, jonka lomautusilmoitusaikana ilmaantunut työ kestää.

Esimerkki. Työnantajan annettua 2.4. lomautusilmoituksen 3.5. alkavasta lomautuksesta, hänelle ilmaantuu 10.4. uutta työtä 7 päivän ajaksi. Työnantaja voi uutta lomautusilmoitusta antamatta siirtää lomautuksen alkamisajankohdan siten 7 päivällä eli 10.5.

3. Lomautuksen keskeyttäminen

Työnantaja voi saada tilapäisen työn lomautuksen jo alettua. Lomauttamisen keskeyttämisen, mikäli lomautuksen on uutta ilmoitusta antamatta tarkoitus jatkaa välittömästi työn tekemisen jälkeen, tulee perustua työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen. Tällainen sopimus on syytä tehdä ennen työn alkamista. Samassa yhteydessä on syytä selvittää tilapäisen työn arvioitu kesto aika.

Edellä esitetty koskee vain työnantajan ja työntekijän välistä suhdetta eikä sillä ole otettu kantaa työttömyysturvaa koskevien lakien säännöksiin.

Lomautus ja lyhennetty työaika

Lomauttamismenettelyyn liittyvät määräykset koskevat sekä varsinaista lomautusta (työnteon keskeytyminen kokonaan) että ns. kollektiivista siirtymistä lyhennettyyn työaikaan. Näin ollen sopimusmääräyksiä ennakkoselvityksestä ja lomautusilmoitusajasta noudatetaan myös siirryttäessä lyhennettyyn työviikkoon, ellei toisin ole sovittu.

Useissa virastojen työehtosopimuksissa on määräyksiä työtuntijärjestelmän muuttamisesta. Näissä tapauksissa on kysymyksessä yleensä työaikajärjestelyt alalla noudatetun työajan puitteissa, eivätkä nämä tapaukset ole rinnastettavissa lyhennettyyn työaikaan siirtymiseen.

Työn alkamisesta ilmoittaminen

Jos lomauttaminen on tapahtunut toistaiseksi, on työnantajan ilmoitettava lomautetulle työntekijälle työn alkamisesta vähintään seitsemän päivää aikaisemmin, jollei toisin ole sovittu. Työntekijällä on tällöin oikeus irtisanoa lomautuksen ajaksi toisen työnantajan kanssa tekemänsä työsopimus sen kestosta riippumatta viiden päivän irtisanomisaikaa noudattaen. Määräyksen mukaista ilmoitusta ei tarvitse tehdä silloin, kun työntekijä on lomautettu määräajaksi.

Muu työ lomautusaikana

Lomauttaminen ei sopimuksen mukaan estä työntekijää ottamasta lomautusajaksi muuta työtä.

Mikäli työntekijä on ottanut lomautusajaksi muuta työtä lomautusilmoituksen antamisen jälkeen, mutta ennen kuin hänelle on ilmoitettu lomautuksen peruuttamisesta tai siirtämisestä, työntekijä ei ole velvollinen korvaamaan tästä työnantajalle mahdollisesti aiheutuvaa vahinkoa. Tällaisessa tapauksessa työntekijä on velvollinen palaamaan työhön niin pian kuin se on mahdollista.

Asunto lomautusaikana

Sopimusmääräysten mukaan asuntoedun säilymisestä lomautusaikana noudatetaan työsopimuslain 13 luvun 5 §:n säännöksiä. Tämän säännöksen mukaan työntekijällä on oikeus käyttää hänelle palkkaetuna annettua asuinhuoneistoa sen ajan, jolloin työnteko on keskeytynyt hyväksyttävän syyn, kuten lomauttamisen, vuoksi. Työnantajalla on kuitenkin oikeus periä työntekijältä vastike huoneiston käytöstä aikaisintaan palkanmaksuvelvollisuuden päättymistä seuraavan toisen kalenterikuukauden alusta. Vastike saa olla neliömetriltä enintään määrä, joka on yleisestä asumistuesta annetun lain (938/2014) nojalla vahvistettu paikkakunnalla kohtuullisiksi enimmäisasumismenoiksi neliometriä kohden. Vastikkeen perimisestä on ilmoitettava työntekijälle viimeistään kuukautta ennen maksuvelvollisuuden alkamista.

IV ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ**17 § Työvoiman vähentämisjärjestys****1 mom.**

Muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä tapahtuneen irtisanomisen ja lomauttamisen yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanotaan tai lomautetaan yrityksen toiminnalle tärkeitä ammattityöntekijöitä ja saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä sekä että tämän säännön lisäksi kiinnitetään huomiota myös työsuhteen kestoaikaan ja työntekijän huoltovelvollisuuden määrään.

2 mom.

Työvoiman vähentämistä koskevista riidoista noudatetaan 10 §:ssä sovittuja kanneajoja.

► *Soveltamisohje:*

Määräyksellä ei ole kumottu valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen luottamusmiehen, työsuojeluvaltuutetun eikä työsuojeluasiamiehen asemaa ja oikeuksia koskevia sopimusmääräyksiä. Näin ollen noissa sopimusmääräyksissä sekä työehtosopimuslain 7:9 §:ssä tarkoitettujen erityisryhmien irtisanomissuojaa koskevat määräykset ovat ensisijaisia tähän pykälään nähden.

18 § Irtisanomista tai lomautusta koskeva ilmoitus luottamusmiehelle ja työvoimaviranomaiselle

Jos kysymyksessä on taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuva työvoiman vähentäminen taikka lomauttaminen, ilmoitetaan siitä asianomaiselle luottamusmiehelle. Jos toimenpide kohdistuu vähintään kymmeneen työntekijään, on siitä ilmoitettava myös työvoimaviranomaiselle, paitsi jos työnantajalla on muun lain perusteella vastaava velvollisuus.

19 § Takaisinottaminen

Työnantajan on tarjottava työtä tuotannollisella ja taloudellisella perusteella tai saneerausmenettelyn yhteydessä irtisanomalleen, työvoimatoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos hän tarvitsee työntekijöitä yhdeksän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt.

20 § Seuraamusjärjestelmä

1 mom.

Sen lisäksi, mitä sopimuksen 13 §:n 4 kappaleessa on sovittu, työnantajaa ei voida tuomita sopimuksessa tarkoitettujen korvausten lisäksi myöskään työehtosopimuslain (436/1946) 7 §:n mukaan maksamaan hyvityssakkoa siltä osin kuin kysymyksessä on työehtosopimukseen perustuvien mutta sinänsä samojen velvollisuuksien rikkominen, joista sopimuksen mukainen korvaus on määrätty.

2 mom.

Menettelytapamääräysten noudattamatta jättämisestä ei aiheudu työehtosopimuslain tarkoittamia hyvityssakkoseuraamuksia. Määräysten noudattamatta jättäminen otetaan

huomioon työsopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta tuomittavan korvauksen suuruutta määrättäessä.

3 mom.

Muutoin seuraamusjärjestelmän osalta noudatetaan aiemmin vallinnutta käytäntöä.

LIITE 5

Sopimusmääräykset virkamiesten ja työntekijöiden osasairausvapaasta

Liite 5 on kumottu ja osasairausvapaata koskevat määräykset on siirretty 20 §:ään.

LIITE 6

Sopimusmääräykset valtion sairaaloissa työskentelevien laillistettujen lääkäreiden sekä Puolustusvoimien joukko-osastoissa kokonaispalkkausjärjestelmään kuuluvien lääkäreiden eräistä palvelussuhteen ehdoista

1 § Soveltamisala

1 mom.

Näitä määräyksiä sovelletaan valtion sairaaloissa työskenteleviin laillistettuihin lääkäreihin sekä Puolustusvoimien joukko-osastojen lääkäreihin, ellei toisin ole säädetty, määrätty tai sovittu.

2 mom.

Tämän sopimuksen määräyksiä sovelletaan myös sotilashammaslääkäreihin sekä lääkäreiden ja sotilashammaslääkäreiden osa-aikatyössä, siten kuin erikseen kunkin määräyksen kohdalla on sovittu.

► *Huomautus:*

Puolustusvoimien virkamiesten työajasta on säädetty laissa puolustuslaitoksen virkamiesten työajasta (218/1970). Työaikalakia ei sovelleta Puolustusvoimien lääkäreiden eikä sotilashammaslääkäreiden työhön.

2 § Säännöllinen työaika (perustyöaika)

Lääkärin ja sotilashammaslääkärin säännöllinen työaika on 37 tuntia 30 minuuttia viikossa. Säännöllinen työaika voidaan järjestää myös niin, että se ennalta laadittavan työajan tasoittumisjärjestelmän mukaan tasoittuu kahden tai kolmen viikon kuluessa keskimäärin 37 tuntiin 30 minuuttiin viikossa. Erityisestä syystä tasoittumisjakso voi olla pitempikin, kuitenkin enintään vuosi.

3 § Arkipyhien ja eräiden muiden päivien vaikutus työaikaan

1 mom.

Pitkäperjantain, toisen pääsiäispäivän, helatorstain ja juhannusaaton sisältävillä sekä niillä työviikoilla tai -jaksoilla, joilla uudenvuodenpäivä, loppiainen, vapunpäivä, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, joulupäivä tai tapaninpäivä sattuu muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi, työviikon tai -jakson säännöllinen työaika lääkärillä ja sotilashammaslääkärillä on 7 tuntia 30 minuuttia lyhyempi tai, mikäli samalle työviikolle tai -jaksolle sattuu

kaksi tai useampia edellä tarkoitettuja päiviä, kutakin mainittua päivää kohden em. tuntimäärää lyhyempi. Vapunpäivälle sattuva helatorstai ei kuitenkaan lyhennä työaikaa.

2 mom.

Näillä työviikoilla tai -jaksoilla työskentelevän osa-aikaisen lääkärin tai osa-aikaisen sotilashammaslääkärin työaika lyhenee samassa suhteessa kuin kokoaikaisen työaika.

3 mom.

Tätä määrystä ei sovelleta, jos palvelussuhde ei kestä täyttä työviikkoa tai -jaksoa.

4 § Keskeytyneen työviikon tai -jakson säännöllinen työaika

1 mom.

Mikäli lääkärin tai sotilashammaslääkärin työviikko tai -jakso keskeytyy vuosiloman, virkavapauden, kursseihin osallistumisen tai aktiivivapaan taikka sen johdosta, että virkasuhde alkaa tai päättyy keskellä viikkoa, eikä keskeytys ole ollut tiedossa työvuoroluetteloa laadittaessa, lyhenee säännöllinen työaika sillä tuntimäärällä, mikä on merkitty työvuoroluetteloon keskeytyspäivien ajaksi.

2 mom.

Jos keskeytys on ollut tiedossa työvuoroluetteloa laadittaessa, lyhenee säännöllinen työaika viikon ensimmäiseltä keskeytyspäivältä 7 tuntia 6 minuuttia ja seuraavilta keskeytyspäiviltä 7 tuntia 36 minuuttia, kun lääkärin tai sotilashammaslääkärin säännöllinen työaika jakaantuu pääsääntöisesti viidelle työpäivälle viikossa, edellyttäen, että keskeytyspäivä muutoin olisi ollut työpäivä.

5 § Viikkolepo

1 mom.

Lääkäreille annetaan sunnuntain ajaksi tai ellei se päivystyksen tai muun syyn vuoksi ole mahdollista, muuna viikon aikana vähintään 35 tuntia kestävä yhdenjaksoinen lepoaika, jonka aikana he ovat vapaita tehtävistään ja myös päivystysvelvollisuudesta. Viikkolepo voidaan järjestää keskimäärin 35 tunniksi 14 vuorokauden ajanjakson aikana. Lepoajan tulee kuitenkin olla vähintään 24 tuntia viikossa.

2 mom.

Lääkäri voidaan määrätä päivystämään tai kutsua työhön viikkoleponsa tai muun vapaa-päivänsä aikana, mikäli sairaalan päivystystä ei muutoin voitaisi asianmukaisesti järjestää tai milloin on kyse hätätyöstä tai muusta pakottavasta tilanteesta. Muiden kuin työaikalain alaisten lääkärin osalta vapaa-ajan antamista koskevista määräyksistä voidaan lisäksi poiketa, jos työaika vuorokaudessa on enintään 3 tuntia. Työaikalain alaisille lääkäreille,

joiden työaika vuorokaudessa on enintään 3 tuntia, annetaan vähintään 24 tunnin yhdenjaksoinen vapaa viikon aikana.

► *Soveltamisohje:*

Lääkärrien työskentely järjestetään periaatteessa viisipäiväisen työviikon mukaisesti, milloin sen todetaan olevan potilasturvallisuuden säilymisen ja laitoksen tehokkaan toiminnan kannalta mahdollista. Työvuorot suunnitellaan siten, että lääkäreille pyritään antamaan kaksi perättäistä vapaapäivää viikon aikana.

► *Huomautus:*

Mikäli työaikalain (872/2019) alaiselle lääkärille ei ole voitu järjestää viikkolepoa, korvataan työhön käytetty aika työaikalain 28 §:n 2 momentin mukaisesti lyhentämällä asianomaisen säännöllistä työaikaa sillä tuntimäärällä, mikä viikkolevosta on saamatta. Työaikaa on lyhennettävä viimeistään kolmen kuukauden kuluessa työn tekemisestä, jollei toisin sovita. Viikkolepo voidaan asianomaisen suostumuksella korvata myös korottamattomalla yksinkertaisella tuntipalkalla. (YK:05390)

6 § Päivittäinen lepoaika (ruokailutauko)

Lääkärille ja sotalashammaslääkärille on annettava vähintään puolen tunnin pituinen ruokailutauko tai hänen niin halutessaan tilaisuus 15–20 minuuttia kestävään ateriointiin työaikana työpaikalla siten, ettei järjestelyistä aiheudu häiriötä työn kululle tai suoritettaville palveluksille.

► *Soveltamisohje:*

Päivittäistä lepoaikaa ei lueta työaikaan, mikäli lääkäri tai sotalashammaslääkäri saa tällöin esteettömästi poistua työpaikalta.

7 § Päivystyksen peruskorvaukset

1 mom.

Lääkärille suoritetaan työnantajan määräämästä säännöllisen työajan ulkopuolella tehdystä päivystyksestä seuraavat päivystyksen peruskorvaukset:

2 mom.

Vapaamuotoisen päivystyksen peruskorvaukset

Kultakin vapaamuotoisen päivystyksen (puhelinpäivystys) päivystystunnilta maksetaan korvaustaulukon mukainen prosentuaalinen peruskorvaus laskettuna päivystävän lääkärin

korottamattomasta tuntipalkasta, joka lasketaan jakamalla lääkirille kuukaudelta suoritettava kiinteä palkkaus luvulla 160.

Ajankohta	Korvausprosentti 1.3.2003
Arkipäivä	20 (YK:05720)
Viikonloppu	28 (YK:05721)

► *Soveltamisohje:*

Päivystyksellä tarkoitetaan työnantajan määräykseen perustuvaa lääkärin olemista muualla kuin työpaikalla (vapaamuotoinen päivystys) valmiina tarvittaessa ryhtymään työhön säännöllisen työaikansa ulkopuolella. Kiinteällä palkkauksella tarkoitetaan valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen 7 §:n mukaista palkkausta. Viikonloppupäivystyskorvaus maksetaan perjantaista tai arkipyhää tai joulu- ja juhannusaattoa edeltävästä arkipäivästä klo 18.00 maanantaihin tai ensiksi seuraavaan arkipäivään klo 8.00.

8 § Korotettu peruskorvaus

1 mom.

Edellä olevan 7 §:n mukaisia päivystyksen peruskorvauksia korotetaan 50 %:lla niiden päivystysvuorokausien osalta, jotka ylittävät 30 päivystysvuorokautta kalenterivuoden neljänneksessä. Milloin lääkäri on täyttänyt 55 vuotta, korotetun päivystyskorvauksen raja on puolet edellä mainitusta. Tätä pykälää sovelletaan vain niihin virkamiehiin, joiden yhtäjaksoinen palvelussuhde kestää yli kuukauden.

2 mom.

Korotetun päivystyskorvauksen rajaa määrättäessä otetaan vähentävänä seikkana huomioon vuosiloma, virkavapaus tai se, että lääkärin virkasuhde ei ole jatkunut koko vuosineljänneestä. (YK:04475 YK:05720 YK:05721)

9 § Päivystyksen aikainen aktiiviyö

Lääkärin joutuessa päivystyksen aikana aktiiviseen työhön sairaalassa, hänelle suoritetaan jokaiselta työhön käytetyltä tunnilta korottamaton tuntipalkka, joka lasketaan jakamalla lääkirille kuukaudelta suoritettava kiinteä palkkaus luvulla 160. Korvattava aktiiviyöaika määräytyy seuraavasti: (YK:05070)

1. Täysi aktiiviyötunti otetaan huomioon täytenä tuntina ja vajaa tunti puolena tuntina.

2. Puhelinpäivystäjän sairaalassa tosiasiallisesti suorittaman aktiiviyöajan alkuun ja loppuun lisätään 15 minuuttia.
3. Sunnuntaityötunnit korotetaan 25 %:lla.
Sunnuntaityöllä tarkoitetaan sunnuntaina ja kirkollisena juhlapäivänä sekä itsenäisyyspäivänä ja vapunpäivänä tehtyä työtä. Sunnuntaityöksi katsotaan myös ne työtunnit, jotka on tehty kello 18.00–24.00 lauantaina sekä kirkollisen juhlapäivän, vapun ja itsenäisyyspäivän aattona.
4. Milloin lääkärin tämän pykälän 1 ja 2 kohdan mukainen aktiiviyöajan määrä kalenterikuukauden aikana ylittää 20 tuntia, korotetaan edellä 1 ja 2 kohdan mukaista korottamatonta aktiiviyöaikaa 20 tuntia ylimeneviltä tunneilta 40 %:lla ja, jos aktiiviyöajan määrä ylittää 40 tuntia, korotetaan korottamatonta aktiiviyöaikaa 40 tuntia ylimeneviltä tunneilta 60 %:lla.
5. Päivystyksen aikainen yötyö muunnetaan aktiiviyöajaksi lisäämällä tämän pykälän 1 ja 2 kohdan mukaiseen perusaikaan erillinen saman pituinen aikalisä kuitenkin siten, että vajaan tunnin pituinen erillinen työrupeama lasketaan tämän aikalisän osalta 45 minuutiksi. Erillistä aikalisää ei koroteta 3 ja 4 kohdan perusteella eikä sitä myöskään oteta huomioon laskettaessa 4 kohdassa tarkoitettua aktiivisen työn määrää.
6. Yötyöllä tarkoitetaan kello 21.00–06.00 välisenä aikana tehtyä työtä, johon rinnastetaan välittömästi kello 6.00 jälkeen jatkuva työ, ei kuitenkaan pitemmälle kuin kello 9.00 asti.
7. Lääkärille suoritetaan tämän pykälän 3 kohdassa tarkoitettua sunnuntaityöstä lisäksi erillinen 75 %:n rahakorvaus, joka lasketaan korottamattomasta tuntipalkasta.

10 § Puhelinkonsultaatio

1 mom.

Lääkärin päivystyksen aikana tapahtuneista puhelinkonsultaatioista suoritetaan hänelle kunkin puhelinkonsultaation osalta rahakorvaus, joka lasketaan jakamalla lääkärille kuukaudelta suoritettava kiinteä palkkaus luvulla 640. Kello 23.00–06.00 välisenä aikana suoritettua puhelinkonsultaatiosta maksetaan em. korvaus kaksinkertaisena edellyttäen, että saman tunnin aikana ei ole aktiiviyötyötä eikä useampi kuin tämä yksi korvattava puhelinkonsultaatio. (YK:04439)

2 mom.

Edellisessä momentissa mainitulla puhelinkonsultaatiolla tarkoitetaan potilaan hoitoa koskevaa puhelinneuvottelua, joka tapahtuu asianomaisen päivystyksessä olevan lääkärin ja

1. saman sairaalan tai laitoksen toisen päivystävän lääkärin kesken,
2. muun sairaalan tai terveyskeskuksen päivystävän lääkärin kesken,

3. saman sairaalan tai laitoksen ylihoitajan, osastonhoitajan tai muun hoitohenkilökuntaan kuuluvan kesken, joka lääkärin poissa ollessa lähinnä on vastuussa potilaiden hoidosta.

3 mom.

Korvausta ei suoriteta, mikäli lääkäri pelkästään kutsutaan sairaalaan tai laitokseen taikka mikäli lääkäri annettuaan mahdollisesti väliaikaiset hoito-ohjeet lähtee soiton johdosta sairaalaan tai laitokseen.

11 § Aktiiviyön ja puhelinkonsultaation vapaa-aikakorvaus

1 mom.

Edellä 9 ja 10 §:ssä tarkoitettu aktiiviyökorvaus tai puhelinkonsultaatiokorvaus maksetaan lääkärille rahana. Lääkäri saa kuitenkin niin halutessaan edellä 9 §:ssä tarkoitettua muunnettua aktiiviyöaikaa vastaavan vapaa-aikahyvityksen tai 10 §:n 1 momentissa tarkoitettua puhelinkonsultaatiosta vapaa-aikakorvauksen paitsi niissä tapauksissa, joissa lääkärityövoiman puute saattaisi aiheuttaa sairaalatoiminnalle selvää haittaa.

2 mom.

Aktiiviyökorvaus muunnetaan vapaa-ajaksi siten, että aktiiviyön rahakorvaus jaetaan kiinteän palkkauksen mukaisella korottamattomalla tuntipalkalla, jolloin osamäärä osoittaa vapaa-ajan tuntimäärän. Peruskorvauksia ei oteta huomioon vapaa-aikahyvitystä laskettaessa.

3 mom.

Puhelinkonsultaatio muutetaan vapaa-aikakorvaukseksi siten, että puhelinkonsultaatio lasketaan 15 minuutin aktiiviseksi työksi.

4 mom.

Vapaa-aikahyvitys on annettava siinä virassa, jossa päivystys on suoritettu, tai asianomaisen sairaalan muussa samaan palkkaluokkaan kuuluvassa virassa. Lääkärin kiinteästä kuukausipalkasta vähennetään vapaa-aikahyvityksen antamis- tai seuraavana kuukautena vapaa-aikahyvitystä vastaava määrä, joka saadaan kertomalla vapaa-aikahyvityksen tuntimäärä kiinteän palkkauksen mukaisella korottamattomalla tuntipalkalla.

5 mom.

Tämän pykälän mukaista vapaa-aikahyvitystä annettaessa viikon vapaa vastaa 37 tunnin 30 minuutin muutettua aktiiviyötuntia kuitenkin arkipyhäviikkoina 3 §:stä aiheutuvien poikkeuksin. Vajaan viikon vapaan osalta työaika jaetaan eri työpäiville noudattaen soveltuvien osin 4 §:n määräyksiä tai muuta tarkoituksenmukaista järjestelyä.

1.4 Työaika

1 VALTION VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUS TYÖAJOISTA

1. SOVELTAMISALA

1 § Soveltamisala ja työaikamuodot

1 mom.

Tätä sopimusta sovelletaan valtion virastojen virkamiesten ja työntekijöiden työaikoihin, ellei toisin ole säädetty, määrätty tai sovittu

- a) virastotyössä eli asetuksessa valtion virastojen aukiolosta (332/1994) tarkoitettujen virastojen työaikamuodossa sekä vastaavassa työaikamuodossa muissa virastoissa,
- b) viikkotyössä eli työaikalain 5 §:n mukaisessa, muussa kuin virastotyössä ja
- c) jaksotyössä eli työaikalain 7 §:n mukaisessa työssä.

2 mom.

Näitä määräyksiä sovelletaan myös osa-aikatyössä joko sellaisenaan tai siten kuin erikseen kunkin määräyksen kohdalla on sovittu.

3 mom.

Näitä määräyksiä ei sovelleta sellaisiin virkamiehiin ja työntekijöihin, joiden työajasta on erilliset virka- tai työehtosopimusmääräykset.

► *Soveltamisohje:*

Työaikamääräyksiä sovelletaan valtion virastojen koko- ja osa-aikaisiin virkamiehiin ja työntekijöihin, jotka noudattavat sopimuksessa mainittuja työaikamuotoja. Osa-aikaisella tarkoitetaan sellaista henkilöä, jonka työaika on lyhyempi kuin vastaavan kokoaikaisen säännöllinen työaika.

Virastotyötä koskevia sopimusmääräyksiä sovelletaan virastojen aukioloasetuksen alaisissa virastoissa. Virastotyötä tekeviä eivät kuitenkaan ole esimerkiksi tuomioistuinten tuomarit ja esittelijät, ulosottomiehet, haastemiehet, eivätkä muut henkilöstöryhmät, jotka ovat työaikasääntelyn ulkopuolella tai jotka työnantajan määräyksestä noudattavat edellä sanotusta poikkeavaa työaika.

Merkittävimpiä sellaisia virkamiesryhmiä, joiden työajoista on 1 §:n 3 momentissa tarkoitettujen erillisten virkaehtosopimusmääräykset, ovat nykyisin puolustusvoimien ja rajavartiolaitoksen virkamiehet sekä ulkomaanedustuksen virkamiehet.

► *Huomautus:*

Niillä työehtosopimusaloilla, joilla on sovittu noudatettavaksi muun kuin valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen määräyksiä, voidaan sopia sovellettavaksi tätä sopimusta.

2 § Eräiden työaikasäännösten soveltaminen

1 mom.

Työaikalain alaisiin sovelletaan näiden määräysten lisäksi seuraavia lain säännöksiä, joista ei ole erikseen sovittu tällä tai muulla virka- tai työehtosopimuksella: 4 § (varallaolo), 6 §:n 1 mom. (vuorotyö), 7 §:n 1 momentti 1–8 kohdat (luettelo jaksotyöaloista), 8 § (yötyö), 9 § (moottoriajoneuvonkuljettajan vuorokautinen työaika), 13 § (joustotyöaika), 14 § (työaikapankki), 15 § (lyhennetty työaika), 17 § (työntekijän suostumus), 18 § (työajan enimmäismäärä, 1.1.2021 lukien), 19 § (häätätyö), 21 § (lisä- ja ylityökorvaus sekä sunnuntaityön korotusosan antaminen vapaa-aikana), 22 § (työsopimuksen päättyminen kesken tasoittumisjakson, pl. liukuva työaika), 24 §:n 1 momentin viimeinen virke ja 3 momentti (päivittäiset tauot), 25 § (vuorokausilepo), 26 § (moottoriajoneuvonkuljettajan vuorokausilepo), 28 § (viikkolevosta poikkeaminen), 29 § (työajan tasoittumissuunnitelma), 30 § (työvuoroluettelo), 32 § (työaikakirjanpito), 33 § (säännösten pakottavuus), 34 § (poikkeaminen työehtosopimuksella), 38 § (korvausten maksaminen erillisenä korvauksena), 40 § (kanneaika), ja 41 § (valtion virkamiesten työaikasaataviin sovellettava kanneaika), 43 § (nähtävänäpito), 44 § (työaikaerikkomus) ja 45 § (viittaus eräisiin rangaistussäännöksiin).

2 mom.

Lisäksi noudatetaan valtion virastojen aukioloasetuksen säännöksiä, mikäli ne eivät ole ristiriidassa näiden määräysten kanssa.

3 mom.

Tämä pykälä on luonteeltaan informatiivinen viittaus.

► *Huomautus:*

Työaikalakia sovelletaan myös valtion virkamiehiin ja työntekijöihin lain 2 §:stä ilmevin poikkeuksin.

2. TYÖAJAKSI LUETTAVA AIKA JA SÄÄNNÖLLINEN TYÖAIKA

3 § Työajaksi luettava aika

1 mom.

Työajaksi luetaan työhön käytetty aika sekä aika, jonka virkamies tai työntekijä on velvollinen olemaan työntekopaikalla työnantajan käytettävissä.

2 mom.

Työajaksi ei lueta päivittäisiä taukoja, jos virkamies tai työntekijä saa tällöin esteettömästi poistua työpaikalta eikä matkustamiseen käytettyä aikaa, ellei sitä samalla ole pidettävä varsinaisena työsuorituksena.

3 mom.

Työajaksi luetaan lisäksi aika, joka kuuluu

- a) työnantajan toimesta työ- tai vapaa-aikana pidettävään kuulemiseen,
- b) työ- tai vapaa-aikana todistajana tuomioistuimessa asiassa, jossa valtio on asianosainen tai jossa virkamies tai työntekijä on työtehtäviä hoitaessaan joutunut asianomistajan asemaan taikka johon hänet on kutsuttu todistajaksi valtion työnantajaviranomaisen tai virallisen syyttäjän puolesta sekä kuulemiseen edellä mainituissa tilanteissa poliisikuulusteluissa,
- c) valtion asettamien komiteoiden, neuvottelu-, lauta- ja toimikuntien sekä työryhmien kokoukseen osallistumiseen työaikana tai korvauksetta vapaa-aikana,
- d) viraston määräämiin tai lain mukaan pakollisiin terveydenhoidollisiin tutkimuksiin ja tarkastuksiin osallistumiseen työ- tai vapaa-aikana,
- e) luottamusmiehen tai pääluottamusmiehen paikallisiin neuvotteluihin valtion työnantajaviranomaisten kanssa tai näiden kanssa sovittujen luottamusmiestoimeen kuuluvien muiden tehtävien hoitamiseen työ- tai vapaa-aikana,
- f) 1) yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa (1233/2013) tarkoitetun, lain mukaisiin yhteistoimintatehtäviin henkilöstön edustajana osallistuvalla yhteistoimintamenettelyyn tai -neuvotteluihin ja siihen välittömästi liittyvään henkilöstön edustajien keskinäiseen valmistautumiseen sekä
2) muulta lain mukaiselta henkilöstön edustajalta kuin opettajalta, vapaa-aikanaan lain mukaiseen yhteistoimintamenettelyyn tai -neuvotteluun liittyvään kokoukseen tai työryhmään osallistumiseen taikka muihin työnantajan kanssa sovittuihin yhteistoimintatehtäviin.

► *Soveltamisohje:*

Työaikalain 3 §:ssä on säädetty työajaksi luettavasta ajasta. Virka- tai työehtosopimuksella sopimalla virkamiehen tai työntekijän etuja ei voi tältä osin heikentää. Sopimuksen 3 §:n 3 momentissa on työajaksi luettaviksi ajoiksi sovittu tilanteita, joissa lain työajaksi luettavan ajan määritelmä ei täytyisi.

Työaikalain mukaan matkustamiseen käytettyä aikaa ei pääsääntöisesti lueta työaikaan, ellei sitä samalla ole pidettävä työsuorituksena. Virkamatkalla matkustamiseen käytetty aika voi olla työaikaa, jos virkamies tai työntekijä tekee matkan aikana varsinaisia työtehtäviään. Esimerkiksi jos matkan aikana vartioidaan siirrettävää henkilöä, matkustamiseen käytetty aika luetaan työajaksi. Matka-aikaa siis arvioidaan työaikalain työajaksi luettavan ajan mukaisesti eli onko matka-aika työhön käytettyä aikaa tai onko asianomainen ollut velvollinen olemaan työntekopaikalla työnantajan käytettävissä. Näin ollen työajaksi luetaan myös aika, joka kuluu työnteon aloittamisen valmisteluun ja lopettamiseen sekä työvälineiden noutamiseen työnantajan määräämästä paikasta ja niiden palauttamiseen sinne. Myös kulkemiseen tai kuljetukseen työnantajan määräämästä lähtöpaikasta varsinaiseen työn suorituspaikkaan ja sieltä lähtöpaikkaan palaamiseen kulunut aika luetaan työajaksi. Työpaikan ja kodin väliset matka-ajat eivät ole työajaksi luettavaa aikaa.

Jos virkamies tai työntekijä on virka- tai komennusmatkaan käytettynä vuorokautena ollut työssä, mutta virkamatkalla matkustamisesta johtuen vähemmän kuin säännöllisen työaikansa tai jaksotyössä vähemmän kuin 7 tuntia 45 minuuttia (7 tuntia 39 minuuttia 1.10.2020 alkaen), lasketaan matkustamiseen kulunut aika työajan lisäykseksi siten, että se yhdessä työajan kanssa on enintään vuorokautinen säännöllinen työaika tai osa-aikatyön työaika taikka jaksotyössä 7 tuntia 45 minuuttia (7 tuntia 39 minuuttia 1.10.2020 alkaen). Matkustamiseen käytettyä aikaa ei lasketa työajan lisäykseksi sellaisen komennusmatkan vuorokaudelta, joka suoritetaan siirryttäessä virantoimituspaikalta toiselle.

Työajan lisäykseksi laskettavalta ajalta ei makseta iltai-, yö-, lauantai- tai sunnuntai-työkorvausta eikä aattopäivänkorvausta.

Vuosittain keväällä ja syksyllä siirryttäessä kesäaikaan ja siitä pois työaikakorvauksiin oikeuttavan ajan pituus määräytyy todella kuluneen ajan mukaan eikä ko. vuorokauden kellonaikojen välisenä aikana. Ilta-, yö- ja sunnuntai-työkorvaukseen oikeuttava aika määräytyy virallisten kellonaikojen mukaan ja kestoltaan todellisena.

Työnantajan on järjestettävä vapautus työstä 3 §:n 3 momentissa mainittujen tehtävien tai asioiden hoitamisen ajaksi.

Työnantajan on järjestettävä vapautus työstä mutta vapautusta ei lueta työajaksi ras-
kaana olevan virkamiehen tai työntekijän synnytystä edeltäviä lääketieteellisiä tutki-
muksia ja äitiysneuvolakäyntejä varten, mikäli ne on suoritettava työaikana. Näihin
tutkimuksiin ja käynteihin käytettyä työaikaa ei voida teettää takaisin.

Työnantajan on järjestettävä vapautus työstä myös seuraavilla perusteilla mutta
vapautusta ei lueta työajaksi:

- a) lääkärissä käynti,
- b) asevelvollisuuskutsunta,
- c) viraston järjestämien oppikurssien sisäänpääsykoe,
- d) kuuleminen vastaajana taikka muuna kuin 3 §:n 3 momentin b) -kohdassa tarkoi-
tettuna todistajana tai asianomistajana poliisikuulustelussa tai tuomioistuimessa.

Näihin poissaoloihin käytetty aika voidaan teettää takaisin. Kohdassa b) tarkoitettu
vapaa-aika saadaan teettää takaisin vain töiden vaatimasta pakottavasta syystä.
Kohdissa a) ja c) tarkoitetun vapaa-ajan takaisin teettämistä on vältettävä.

Kunnallisen luottamustoimen ja käräjäoikeuden lautamiestehtävän hoitamiseen on
mahdollisuuksien mukaan varattava tilaisuus. Näihin käytettyä aikaa ei lueta työajaksi.

Mikäli virkamiehen tai työntekijän käytettävissä on liukuva työaika, on edellä sanot-
tuihin poissaoloihin, joita ei lueta työajaksi ja jotka voidaan teettää takaisin, käytet-
tävä ensisijaisesti liukuma-aikoja. Mikäli tämä ei ole mahdollista, asianomainen voi
työnantajan luvalla olla poissa työstä myös muuna aika. Liukuvassa työajassa näistä
poissaolosyistä muodostuva työtuntimäärien kertymän väheneminen ei ole edellä
sanottua takaisin teettämistä. Käytettäessä joustotyöaikaa muulle kuin kiinteälle
työajalle sattuvat poissaolot, joita ei lueta työajaksi ja jotka voidaan teettää takaisin,
tulee sijoittaa asianomaisen omalle vapaa-ajalle.

4 § Säännöllinen työaika

1 mom.

Säännöllinen työaika on

- a) virastotyössä 7 tuntia 21 minuuttia vuorokaudessa ja 36 tuntia
45 minuuttia viikossa (7 tuntia 15 minuuttia vuorokaudessa ja 36 tuntia
15 minuuttia viikossa 1.10.2020 alkaen),
- b) viikkotyössä 6 tuntia 45 minuuttia – 8 tuntia vuorokaudessa ja
38 tuntia 45 minuuttia viikossa (6 tuntia 15 minuuttia – 8 tuntia vuorokau-
dessa ja 38 tuntia 15 minuuttia viikossa 1.10.2020 alkaen) sekä

- c) jaksotyössä 116 tuntia 15 minuuttia (114 tuntia 45 minuuttia 1.10.2020 alkaen) kolmen viikon pituisena ajanjaksona.

2 mom.

Viikkotyössä keskeytyvää tai keskeytymätöntä kolmivuorotyötä tekevän työntekijän viikottaisen säännöllisen työajan lyhentämisestä ja siihen liittyvistä työaikajärjestelyistä on sovittu viraston työehtosopimuksessa.

► *Soveltamisohje:*

Säännöllinen työaika on työaikamääräyksissä yleensä määritelty työajan pituuden eikä sen sijoittumisajankohdan mukaisesti, joten esimerkiksi virastotyössä työskentely viraston aukioloajan ulkopuolella voi olla säännöllistä työaikaa.

Viikkotyössä vuorokautinen säännöllinen työaika voidaan järjestää siten, että säännöllinen työaika kaikkina työpäivinä on 7 tuntia 45 minuuttia (7 tuntia 39 minuuttia 1.10.2020 alkaen) tai siten, että säännöllinen työaika on yhtenä päivänä 6 tuntia 45 minuuttia (6 tuntia 15 minuuttia 1.10.2020 alkaen) ja muina päivinä 8 tuntia. Määräyksen b-kohdan perusteella vuorokautinen säännöllinen työaika voidaan järjestää myös muulla tavalla sopimuksen tuntirajojen puitteissa siten, että vuorokautisen säännöllisen työajan tuntien yhteismäärä on 38 tuntia 45 minuuttia (38 tuntia 15 minuuttia 1.10.2020 alkaen) viikossa. Siirryttäessä ensimmäistä kertaa ensiksi mainituista työaikajärjestelyistä muihin mahdollisiin järjestelyihin asiasta on sovittava henkilöstön kanssa.

Jaksotyössä työntekijän säännöllinen työaika voidaan järjestää myös siten, että se on 77 tuntia 30 minuuttia (76 tuntia 30 minuuttia 1.10.2020 alkaen) kahden viikon pituisena ajanjaksona.

5 § Arkipyhien ja eräiden muiden päivien vaikutus työaikaan

1 mom.

Muusi päiväksi kuin lauantaiksi tai sunnuntaiksi sattuva uudenvuodenpäivä, vapunpäivä, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, joulupäivä, tapaninpäivä ja loppiainen sekä pitkäperjantai, toinen pääsiäispäivä ja juhannusaatto lyhentävät kukin kyseisen viikon tai työjakson työaikaa virastotyössä 7 tunnilla 21 minuutilla (7 tunnilla 15 minuutilla 1.10.2020 alkaen) sekä viikko- ja jaksotyössä 8 tunnilla 4 tai 6 §:n mukaisista tuntimääristä.

2 mom.

Helatorstai lyhentää kyseisen viikon tai työjakson työaikaa 4 tai 6 §:n mukaisista tuntimääristä virastotyössä 7 tunnilla 21 minuutilla (7 tunnilla 15 minuutilla 1.10.2020 alkaen),

jaksotyössä 8 tunnilla ja viikkotyössä kyseisen päivän säännöllisen vuorokautisen työajan pituutta vastaavasti. Vapunpäivälle sattuva helatorstai ei kuitenkaan lyhennä työaikaa.

3 mom.

Työaika näillä viikoilla ja työjaksoissa on pyrittävä lyhentämään edellä mainitulla tavalla. Näillä viikoilla tai työjaksoilla työskentelevän osa-aikaisen virkamiehen tai työntekijän työaika on pyrittävä lyhentämään samassa suhteessa kuin kokoaikaisten työaika.

4 mom.

Mikäli työaikaa ei ole voitu lyhentää, maksetaan kyseisillä viikoilla tai työjaksoilla lisä- ja ylitöykorvausta siten kuin 13–18 §:ssä on sovittu.

5 mom.

Juhannuspäivä ja pyhäinpäivä eivät lyhennä työaikaa.

► *Soveltamisohje:*

Milloin tehtävien luonne huomioon ottaen on mahdollista, säännöllisesti viisipäiväistä työviikkoa maanantaista perjantaihin työskentelevillä juhannus- ja jouluaatto sekä seuraavien viikkojen lauantait ovat vapaapäiviä: pääsiäisviikko ja toisen pääsiäispäivän sisältävä viikko sekä muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuvan uudenvuodenpäivän, vapunpäivän, itsenäisyyspäivän, joulupäivän tai tapaninpäivän sisältävä viikko.

Jaksotyössä pyritään työaikajärjestelyt toteuttamaan siten, että sopimuksen 5 §:n 1 ja 2 momentissa mainitut päivät järjestetään vapaapäiviksi, milloin se tehtävien luonne huomioon ottaen on mahdollista. Muussa tapauksessa pyritään työaikaa lyhentämään antamalla vapaapäivä jonakin muuna päivänä kyseisellä työjaksolla.

► *Huomautus:*

Helatorstai ei lyhennä työaikaa keskeytymättömässä 3-vuorotyössä eikä niissä jatkuvissa (keskeytymättömissä) työaikamuodoissa, joissa vuosityöaika on yli 8 tuntia päivätöyön vuosityöaika lyhyempi.

3. TYÖAIKAJÄRJESTELYT

6 § Säännöllisen työajan järjestelyt

1 mom.

Säännöllinen työaika voidaan 4 §:stä poiketen järjestää seuraavasti.

2 mom.

Viikkotyössä voidaan vuorokautinen säännöllinen työaika tilapäisesti pidentää 9 tuntiin edellyttäen, että viikottainen säännöllinen työaika tasoittuu keskimäärin 38 tunniksi 45 minuutiksi (38 tunniksi 15 minuutiksi 1.10.2020 alkaen) enintään kolmen viikon ajanjakson aikana sekä viikottainen säännöllinen työaika järjestää keskimääräiseksi edellyttäen, että viikottainen säännöllinen työaika tasoittuu keskimäärin 38 tunniksi 45 minuutiksi (38 tunniksi 15 minuutiksi 1.10.2020 alkaen), päivä- ja kaksivuorotyössä enintään kolmen viikon, keskeytyvässä kolmivuorotyössä enintään kuuden viikon ja keskeytymättömässä vuorotyössä enintään vuoden pituisen ajanjakson aikana.

3 mom.

Jaksotyössä säännöllinen työaika voidaan työn tarkoituksenmukaiseksi järjestämiseksi tai epätarkoituksenmukaisten työvuorojen välttämiseksi järjestää keskimäärin 116 tunniksi 15 minuutiksi (114 tunniksi 45 minuutiksi 1.10.2020 alkaen) kahden peräkkäisen työjakson aikana. Tällöin säännöllinen työaika ei saa ylittää 125 tuntia (123 tuntia 1.10.2020 alkaen) työjaksossa.

4 mom.

Viikkotyössä opetusallalla viikottainen säännöllinen työaika voidaan oppilaitosten luku- tai työkausien aikana järjestää keskimäärin 42 tunniksi viikossa edellyttäen, että se tasoittuu keskimäärin 38 tunniksi 45 minuutiksi (38 tunniksi 15 minuutiksi 1.10.2020 alkaen) viikossa vuoden pituisena ajanjaksona.

5 mom.

Jos säännöllinen työaika on edellä mainituilla tavoilla järjestetty keskimääräiseksi, on työtä varten ennakolta laadittava työajan tasoittumisjärjestelmä vähintään ajaksi, jonka kuluessa säännöllinen työaika tasoittuu määrättyyn keskimäärään.

6 mom.

Kenttätyössä kenttätyöaikana virastotyön säännöllisestä työajasta on voimassa, mitä siitä on erikseen määrätty tai sovittu.

6 a § Eräät joustavat työaikajärjestelyt

1 mom.

Virastoissa voidaan ottaa käyttöön jäljempänä mainittuja joustavia työaikajärjestelyjä, mikäli ne edistävät tuloksellista toimintaa ja soveltuvat viraston ja kyseisen yksikön toimintaan ja työtehtäviin.

a) Pidennetty työaika

Virasto- ja viikkotyössä voidaan sopia edellä 4 §:ssä sovittua pidemmästä vuorokautisesta ja viikoittaisesta säännöllisestä työajasta. Tällöin säännöllinen viikoittainen työaika voi olla enintään 40 tuntia viikossa. Vuorokautinen säännöllinen työaika sovitaan siten, että niiden yhteismäärä viikossa vastaa sovittua viikoittaista säännöllistä työaikaa. Pidennetyssä työajassa kuukausipalkkaus maksetaan 4 §:n mukaisen viikoittaisen säännöllisen työajan ja sovitun viikoittaisen työajan mukaisella suhteella korotettuna.

Pidennetyssä työajassa sopimuksen 16 §:n mukaisesti korvattavaa ylityötä on virastotyössä 13 §:ssä tarkoitetun virkamiehen tai työntekijän osalta vuorokaudessa 7 tunnin 45 minuutin ja viikossa 38 tunnin 45 minuutin (7 tunnin 39 minuutin ja viikossa 38 tunnin 15 minuutin 1.10.2020 alkaen) tai näitä pidempien sovittujen säännöllisten työaikojen lisäksi esimiehen määräyksestä tehty työ. Muiden virastotyötä tekevien työaikakorvaukset määräytyvät 18 §:ssä sovitun mukaisesti. Viikkotyössä 16 §:n mukaisesti korvattavaa ylityötä on sovitun säännöllisen vuorokautisen ja viikoittaisen työajan lisäksi esimiehen määräyksestä tehty työ. Pidennetyssä työajassa yksinkertainen tuntipalkka lasketaan asianomaisen virkamiehen tai työntekijän pidentämättömän työajan kuukausipalkkauksen ja sitä koskevan jakajan perusteella.

Sopimuksen 5 §:n 1 ja 2 momentissa tarkoitetut arkipyhät lyhentävät virastotyössä asianomaisen työaikaa sovitun viikoittaisen säännöllisen työajan perusteella lasketun keskimääräisen säännöllisen vuorokautisen työajan verran. Viikkotyön osalta noudatetaan 5 §:n 1 ja 2 momentissa sovittua.

b) Yksilöllinen työaika

Tehtävissä, joita tehdään pääosin muualla kuin varsinaisella virka- tai työpaikalla tai joiden erityisluonteeseen se muutoin soveltuu, voidaan sopimuksen 18 §:ssä tarkoitettua virkamiestä tai työntekijää koskien ottaa käyttöön yksilöllinen työaika. Tällöin voidaan myös vastaavissa tehtävissä työskenteleville sopimuksen 13 §:ssä tarkoitetuille virkamiehille tai työntekijöille ottaa käyttöön yksilöllinen työaika.

Yksilöllistä työaikaa noudatettaessa työnantaja täsmentää tätä varten asianomaisen virkamiehen tai työntekijän työn tavoitteet ja työtehtävät sekä seuraa niiden toteutumista. Virkamies tai työntekijä huolehtii työajan tasoittumisesta keskimäärin säännölliseksi viikoittaiseksi työajaksi eikä korvattavaa lisä- tai ylityötä voi tällöin syntyä. Virkamies tai työntekijä pitää työaikakirjanpitoa tekemistään työtunneista.

c) Tiivistetty työaika

Virasto- ja viikkotyössä säännöllinen työaika voidaan 4 §:stä poiketen järjestää siten, että viikoittaisen säännöllisen työajan työtunnit tehdään joko viikoittain tai sitä pidempänä ajanjaksona etukäteen siten, että viikoittain yksi työpäivä voidaan antaa vapaaksi. Työtuntien kerryttämisessä ja vapaaksi antamisessa tulee käyttää työaikasopimuksen 7 §:n mukaista työaikapankkia ja noudattaa muutoinkin mitä 7 §:ssä on sovittu.

2 mom.

Edellä sanotut työaikajärjestelyt ovat vapaaehtoisia ja niiden käyttöönotto edellyttää sopimista työnantajan ja virkamiehen tai työntekijän välillä. Järjestelyt eivät koske 18 §:ssä tarkoitettuja johtavia virkamiehiä tai työntekijöitä. Järjestelyt otetaan käyttöön kirjallisesti sopimalla joko määräajaksi tai toistaiseksi siten, että ne voidaan molemmin puolin päättää ennalta todettua menettelyä ja määräaikaan noudattaen. Edellä a-kohdassa mainittu järjestely voidaan kuitenkin ottaa käyttöön enintään kuuden kuukauden määräajaksi kerrallaan.

► Soveltamisohje:

Työnantaja päättää töiden organisoinnista ja mitoituksesta kuten työajan sijoittelusta, työn tekemisaikasta, noudatettavasta työaikamuodosta ja työtehtävien edellyttämistä resursseista. Edellä 6 a §:ssä sovitulla järjestelyillä ei ole tarkoitus rajoittaa tätä päätösvaltaa. Näin ollen sen enempää työnantajalla kuin henkilöstölläkään ei ole velvollisuutta eikä oikeutta sanottuihin järjestelyihin vaan niiden käyttöönotto perustuu harkintaan ja vapaaehtoisuuteen.

Järjestelyjen toimivuutta ja tuloksellisuutta sekä niiden mahdollisia vaikutuksia työterveyteen ja jaksamiseen on seurattava jatkuvasti ja tarkasteltava työnantajan ja asianomaisen kesken säännöllisesti, vähintään puolen vuoden välein. Määräajaksi sovitun järjestelyn päätyttyä on edellä mainittuja asioita tarkasteltava vastaavasti ennen mahdollisen uuden sopimuksen tekemistä. Edellä 6 a §:n a-kohdassa tarkoitettua järjestelyä ei tule ottaa käyttöön heti palvelussuhteen alusta eikä työaika ole mahdollista sen avulla pidentää kuin yhteensä enintään 12 kuukauden ajaksi kerrallaan.

Ennen 6 a §:ssä tarkoitettujen järjestelyjen käyttöönottoa virastossa asiaa käsitellään luottamusmiesten tai muiden henkilöstön edustajien kanssa. Sovituista järjestelyistä toimitetaan tiedot luottamusmiehille tai muille henkilöstön edustajille edustamansa henkilöstön osalta.

Edellä 6 a §:n b-kohdassa tarkoitettussa yksilöllisessä työajassa työnantaja ei seuraa eikä valvo työhön käytettävän ajan järjestelyjä ja asianomainen huolehtii itse työajan tasaamisesta, joten perusteita lisä- ja ylityön syntymiselle tai korvaamiselle

ei ole. Mikäli asianomaisen työtehtävien määrä esimiehen määräyksestä kuitenkin muuttuu siten, että niiden todetaan edellyttävän säännöllisen työajan ylityksiä, tulee yksilöllinen työajan järjestely päättää tai väliaikaisesti keskeyttää.

Edellä 6 a §:n c-kohdassa tarkoitetun tiivistetyn työajan järjestämistä varten voidaan viraston päätöksellä ottaa käyttöön sopimuksen 7 §:ssä tarkoitettu työaikapankki, jos siitä ei muutoin ole paikallisesti sovittu asianomaisessa virastossa. Tiivistetty työaika voidaan järjestää myös siten, että vapaa annetaan harvemmin kuin viikoittain tai että vapaaksi annetaan vain osa työpäivästä. Myös 6 a §:n mukaisissa järjestelyissä oikeus sopimuksen kohdassa 5 sanottuihin korvauksiin edellyttää, että työ on tehty esimiehen määräyksestä.

Edellä 6 a §:n 1 momentissa sanotuilla edellytyksillä ja ottaen huomioon soveltamisohjeen ensimmäisessä kappaleessa todettu työnantaja ja virkamies tai työntekijä voivat myös sopia, että työtä tehdään joko kokonaan tai osittain muualla kuin työnantajan tiloissa taikka työnantajan muissa kuin asianomaisen varsinaisen virka- tai työpaikan tiloissa.

► *Huomautus:*

Etätöiden periaatteista ja palvelussuhteen ehdoista on erilliset valtiovarainministeriön ohjeet.

7 § Työaikapankkijärjestelmä säännöllisen työajan kohdentamiseksi

1 mom.

Keskustason sopijaosapuolet kehottavat virastojen osapuolia neuvottelemaan ja sopimaan paikallisesti työaikapankkijärjestelmän käyttöönottamisesta edistämään toiminnan tarkoituksenmukaista ja tuloksellista järjestämistä ja henkilöstön työaikatoiveiden huomioon ottamista.

2 mom.

Työaikapankkijärjestelmän käyttöönotosta ja yksityiskohdista neuvotellaan ja sovitaan työnantajan ja luottamusmiehen tai henkilöstön valitseman muun edustajan kesken. Työaikapankki voidaan edellä 6 a §:n c-kohdassa tarkoitetun tiivistetyn työajan järjestämistä varten ottaa käyttöön myös viraston päätöksellä. Lisäksi työaikapankki voidaan viraston päätöksellä ottaa kokeiluna käyttöön enintään 12 kuukauden ajaksi sopimuskauden aikana. Kokeilua tulee edeltää paikalliset neuvottelut, joissa esille tulleet näkökohdat tulee päätöksessä ottaa huomioon. Järjestelmän käyttö edellyttää yksittäisen virkamiehen tai työntekijän suostumusta.

3 mom.

Työaikapankkijärjestelmässä säännöllisen työajan työtunteja kohdennetaan ja tasoitetaan ennakoitavissa olevien ja yllättävien työmäärävaihtelujen mukaisesti. Työaikapankkiin siirretään 4 §:ssä todettu säännöllinen työaika taikka 5 §:n 1 tai 2 momentin mukainen työaika ylittäen tehtyjä työtunteja, jotka annetaan myöhemmin vapaana jäljempänä mainitulla tavalla.

4 mom.

Työaikapankkiin siirretyt tunnit annetaan vastaavana korottamattomana vapaana eivätkä ne ole lisä- tai ylityötä. Työaikapankkivapaa on pyrittävä antamaan kokonaisina vapaapäivinä, ellei viraston töiden järjestelystä muuta johdu. Vapaan ajankohta on määrättävä yhteisymmärryksessä virkamiehen tai työntekijän kanssa, ottaen huomioon viraston toiminnalliset tarpeet ja virkamiehen tai työntekijän toiveet ja esitys. Mikäli yhteisymmärrykseen ei päästä, virkamiehellä tai työntekijällä on oikeus saada tieto vapaan ajankohdasta vähintään kaksi viikkoa ennen sen alkamista.

5 mom.

Mikäli virkamies tai työntekijä haluaa muulloin kuin palvelussuhteen päättymisen yhteydessä irtautua työaikapankin soveltamispiiristä tai viraston työaikapankkijärjestelmä lakkautetaan, tulee tästä ilmoittaa vähintään kuusi kuukautta ennen soveltamisen päättymistä. Tänä aikana tunteja ei enää siirretä työaikapankkiin ja aikaisemmin siirretyt tunnit pyritään antamaan ensisijaisesti vapaana. Edellä sanottu ei kuitenkaan koske 2 momentissa tarkoitettuja määräaikaisia kokeiluja. Ellei vapaata edellä mainituissa tai muissa tilanteissa voida antaa, työaikapankissa olevat tunnit korvataan rahana maksamalla kultakin tunnilta yksinkertainen tuntipalkka.

6 mom.

Tämän pykälän määräyksiä ei sovelleta 18 §:ssä tarkoitettuihin johtaviin virkamiehiin tai työntekijöihin.

► *Soveltamisohje:*

Työaikapankkijärjestelmän piiriin kuuluvien virkamiesten ja työntekijöiden työaika kohdennetaan toiminnallisten ja töiden järjestelyyn liittyvien tarpeiden mukaisesti. Kohdentaminen toteutetaan siten, että pankkiin siirretään esimiehen määräyksestä tehdyt 4 §:n mukaisen säännöllisen työajan ylittävät työtunnit. Niistä ei tällöin synny korvattavaa lisä- tai ylityötä. Pankkiin siirretyt tunnit tasataan antamalla ne myöhemmin vastaavana korottamattomana vapaana.

Työaikapankkijärjestelmää voidaan käyttää sekä ennakoitavissa olevien että yllättävien työmäärävaihtelujen tasaamiseen. Työajan kohdentaminen ja tasaaminen on

toimiva ratkaisu silloin, kun säännöllistä työaikaa on tarvetta pidentää tietyn ajanjakson aikana esimerkiksi vastaamaan toiminnan kausivaihteluita, tilapäisiä ruuhkuhuippuja, aikatauluvaatimuksia tai asiakaspalvelutarpeita. Myös toiminnan edellyttämä tilapäinen työskentely poikkeuksellisina vuorokaudenaikoina tai viikonloppuisin voidaan tasoittaa työaikapankkijärjestelmän avulla muun muassa vaihtoehtona vuorotyön teettämiselle. Tilapäiset yksittäisten työtehtävien edellyttämät työajan ylitykset voidaan myös tasata järjestelmän avulla.

Järjestelyissä on otettava huomioon, että työaikalain mukaan säännöllinen työaika saa olla keskimäärin enintään 40 tuntia viikossa enintään 52 viikon ajanjakson aikana. Sopimusmääräyksessä ei ole rajoitettu päivittäisen eikä viikoittaisen työajan enimmäismääriä. Määräystä sovellettaessa otetaan kuitenkin huomioon lepoaikoja koskevat säännökset ja määräykset.

Työaikapankkijärjestelmän käyttöönotosta ja yksityiskohdista tulee neuvotella ja sopia paikallisesti työnantajan ja henkilöstöä edustavan luottamusmiehen tai henkilöstön valitseman muun edustajan kesken. Paikallisesti sovittavat järjestelmän yksityiskohdat koskevat vapaiden pitämistä, kerralla pidettävien vapaapäivien määrää ja yhdistämistä muihin vapaisiin sekä kertymä- ja tasoitusjaksojen ja pankkituntien enimmäismäärien tarvetta. Mikäli neuvottelut eivät johda paikalliseen sopimukseen, työaikapankki voidaan viraston päätöksellä ottaa kokeiluna käyttöön enintään 12 kuukauden ajaksi sopimuskauden aikana. Kokeilussa tulee ottaa huomioon osapuolten neuvotteluissa esittämät kannat ja pyrkiä hyväksyttävään järjestelmään siten, että yksittäiset virkamiehet ja työntekijät voisivat osaltaan liittyä siihen. Neuvotteluista ja niiden tuloksista pidetään pöytäkirjaa ja työnantaja tekee kirjallisen päätöksen työaikapankkikokeilusta. Työaikapankkikokeilun takia ei lakkauteta virastossa voimassa olevia työaikapankkijärjestelmiä. Työaika tasoitetaan kokeilun voimassaolon aikana.

Työaikapankin käyttäminen yksittäisen virkamiehen tai työntekijän työhön edellyttää asianomaisen kirjallista suostumusta, joka voi myös koskea vain tiettyä aikaa, tehtävää tai työtuntimäärää. Kun virkamies tai työntekijä on antanut suostumuksensa työaikapankin käyttöön, työnantaja voi suostumuksen rajoissa teettää asianomaisella pankkiin siirrettäviä työtunteja ilman erillistä tapauskohtaista suostumusta. Työtä voidaan tällöin kohdentaa etukäteen suunnitelmallisesti muun muassa laatimalla työvuoroluettelo säännöllisen työajan ylittäväksi.

Vapaana annettavat työaikapankkitunnit lasketaan kyseisen viikon tai työjakson työajan lisäykseksi säännöllisen työajan täyttymiseen saakka. Virkamiehellä jaksotyössä työaikapankkivapaapäivät ovat laskentapäiviä, joilta lasketaan työajan lisäykseksi annettua vapaa-aikaa vastaava tuntimäärä. Virkamiehen tai työntekijän sairastuessa työaikapankkivapaa keskeytyy ja muuttuu seuraavan päivän alusta sairaslomaksi.

Virastoissa voidaan edelleen noudattaa aikaisempaan, 15.2.2005 saakka voimassa olleen työajoista tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen 7 §:ään perustuneita tasoitusvapaajärjestelmiä.

7 a § Työaikakorvauksiin perustuva työaikapankkijärjestelmä

1 mom.

Edellä 7 §:ssä tarkoitettua työaikapankkia laajentaen tai sen asemesta virastossa voidaan sopia työaikapankista, johon voidaan siirtää jäljempänä mainittuja tunteja tai ajaksi muutettuja korvauksia tai joitakin niistä. Tällöin on samalla sovittava siirrettävien tuntien ja korvausten enimmäismäärät. Harkittaessa tällaisen työaikapankin käyttöönottoa sekä sinne siirrettävien tuntien perusteita ja enimmäismääriä, tulee ottaa huomioon viraston toiminnan ja henkilöstötilanteen työaikapankkivapaan antamiselle mahdollisesti asettamat rajoitukset. Harkinnassa voidaan ottaa huomioon myös henkilöstön työaikatoiveet.

2 mom.

Työaikapankkijärjestelmän käyttöönotosta ja yksityiskohdista sovitaan paikallisesti työnantajan ja luottamusmiehen tai henkilöstön valitseman muun edustajan kesken. Järjestelmän käyttö edellyttää yksittäisen virkamiehen tai työntekijän suostumusta.

3 mom.

Työaikapankkiin voidaan sopia siirrettäväksi seuraavia korvauksia tai tunteja

- a) lisä- ja ylityökorvaukset,
- b) viikkolevosta saamatta jäänyt osuus,
- c) ilta-, yö-, vuoro-, lauantai- ja sunnuntaityökorvaukset sekä aattopäivänkorvaus, sekä
- d) työnantajan aloitteesta tehtyjä liukuvan työajan työtunteja viraston liukuvan työajan järjestelmässä päätetyn mukaisesti.

4 mom.

Ylityökorvauksista työaikapankkiin voidaan sopia siirrettäväksi korvauksen perusosa ja korotusosa tai vain jompikumpi näistä. Ylityökorvauksen korotusosa samoin kuin edellä c-kohdassa mainitut korvaukset muutetaan työaikapankkiin siirrettäväksi ajaksi kyseisen korvausprosentin osoittamana osana tunnista.

5 mom.

Kun tehdyt työtunnit tai ansaitut korvaukset on siirretty työaikapankkiin, niiden alkupeirään liittyviä määräyksiä ei enää sovelleta.

6 mom.

Työaikapankkiin siirretyt tunnit annetaan vastaavana korottamattomana vapaana. Työaikapankkivapaa on pyrittävä antamaan kokonaisina vapaapäivinä, ellei viraston töiden järjestystä muuta johdu. Vapaan ajankohta on määrättävä yhteisymmärryksessä virkamiehen tai työntekijän kanssa ottaen huomioon viraston toiminnalliset tarpeet ja virkamiehen tai työntekijän toiveet ja esitys. Mikäli yhteisymmärrykseen ei päästä, virkamiehellä tai työntekijällä on oikeus saada tieto vapaan ajankohdasta vähintään kaksi viikkoa ennen sen alkamista.

7 mom.

Työaikapankissa olevat tunnit, lukuun ottamatta liukuvan työajan järjestelmään perustuvia tunteja, voidaan poikkeuksellisesti korvata myös rahana yksinkertaisen tuntipalkan mukaisesti.

8 mom.

Tämän pykälän määräyksiä ei sovelleta 18 §:ssä tarkoitettuihin johtaviin virkamiehiin tai työntekijöihin.

► *Soveltamisohje:*

Edellä 7 §:ssä tarkoitettua työaikapankkia laajentaen tai sen asemesta virastossa voidaan sopia 7 a §:ssä tarkoitetun työaikapankin käyttöönotosta. Tämän 7 a §:n mukainen työaikapankki voidaan sopia myös aikaisempien tasoitusvapaajärjestelmien lisäksi.

Tässä 7 a §:ssä tarkoitetun työaikapankkijärjestelmän käyttö on mahdollista vain, mikäli työaikapankkivapaista johtuvat poissaolot ja työtuntien väheneminen eivät heikennä viraston toimintaedellytyksiä. Työaikapankin käyttöönotto voi siis soveltaa toiminnan edellytyksiin esimerkiksi silloin, jos työn kausiluontoisuuden vuoksi työaikapankkivapaita voidaan pitää ilman erityisiä työjärjestelyjä. Näin ollen viraston tulee sen toiminta ja henkilöstötilanne huomioon ottaen harkita, onko tällaisen työaikapankin käyttöönotto tarkoituksenmukaista ja millä 7 a §:n kohdissa a–d mainituista perusteista tunteja voisi kerätä ja kuinka paljon. Harkinnassa voidaan ottaa huomioon myös henkilöstön työaikatoiveet ja joustotarpeet.

Ennen tällaisen työaikapankkijärjestelmän käyttöönottoa tulee sopia paikallisesti henkilöstöä edustavan luottamusmiehen tai henkilöstön valitseman muun edustajan kanssa sen yksityiskohdista kuten millä a–d-kohdissa mainituista perusteista tunteja voi kerätä, vapaiden pitämisestä kuten kerralla pidettävien vapaapäivien määrätstä ja yhdistämisestä vuosiloman säästövapaaseen sekä mahdollisesti asetettavista kertymä- ja tasoitusjaksoista. Vaikka jaksoja ei asetettaisi, on kuitenkin sovittava pankissa kulloinkin oleville tunneille enimmäismäärä, joka voi aluksi olla matalakin. Harkittaessa millä perusteilla ja kuinka paljon tunteja voi kerätä työaikapankkiin, tulee ottaa huomioon myös mahdollisuudet antaa vastaavat vapaa-ajat myöhemmin.

Paikallisessa sopimuksessa on syytä sopia myös menettelyistä työaikapankkijärjestelmän lakkauttamisen varalle. Paikallinen sopimus työaikapankista tulee tehdä kirjallisesti ja osapuolet allekirjoittavat sen. Työaikapankkijärjestelmän käyttöönotto ei edellytä tarkentavan virkaehtosopimuksen tai työehtosopimuksen tekemistä.

Työaikapankin käyttäminen edellyttää asianomaisen virkamiehen tai työntekijän kirjallista suostumusta, joka voi myös koskea vain osaa viraston työaikapankin sisältämistä a–d-kohdissa mainituista perusteista.

Jäljempänä 29 §:n 2 momentin toisessa virkkeessä ja sanotun pykälän soveltamisohjeessa ovat määräykset liukuvan työajan työtuntien antamisesta eräissä tilanteissa vapaa-aikana. Mikäli virasto on sisällyttänyt liukuvan työajan järjestelmäänsä tällaisen mahdollisuuden ja menettelyn, voidaan nämä tunnit siirtää työaikapankkiin d-kohdan nojalla, jos se harkitaan tarkoituksenmukaiseksi.

Vapaana annettavat työaikapankkitunnit lasketaan kyseisen viikon tai työjakson työajan lisäykseksi säännöllisen työajan täyttymiseen saakka. Virkamiehellä jaksotyössä työaikapankkivapaapäivät ovat laskentapäiviä, joilta lasketaan työajan lisäykseksi annettua vapaa-aikaa vastaava tuntimäärä. Virkamiehen tai työntekijän sairastuessa työaikapankkivapaa keskeytyy ja muuttuu seuraavan päivän alusta sairaslomaksi.

8 § Osa-aikatyön työaika

Osa-aikatyön työaika voidaan järjestää keskimäärin osa-aikatyön tuntimääräksi käytössä olevan sovitun tasoitusjakson aikana.

► *Soveltamisohje:*

Epätarkoituksenmukaisen lyhyitä työvuoroja tulee välttää eikä alle neljän tunnin työvuoroja tule käyttää, elleivät virkamiehen tai työntekijän tarpeet tai muu perusteltu syy tätä edellytä.

9 § Työvuorot ja työvuoroluettelo viikko- ja jaksotyössä

1 mom.

Vuorotyössä virkamiehen vuorojen ei tarvitse säännöllisesti vaihtua, mutta niiden tulee muuttua ennakolta vahvistetuin ajanjaksoin.

2 mom.

Viikkotyössä päivätyötä tekevän työntekijän säännöllinen työaika sijoitetaan kello 07.00–16.00 väliseen aikaan, jollei toisin sovita.

► *Soveltamisohje:*

Työnantajan toimivaltaan kuuluu säännöllisen työajan kohdentaminen ja sijoittelu toiminnan edellyttämällä tavalla kuten työvuoroista ja niiden pituuksista päättäminen sekä työvuoroluetteloiden laatiminen sopimusmääräysten ja työaikalain puitteissa. Koska työvuorojärjestelyt ovat erityisen merkittäviä myös henkilöstön kannalta, seuraavat asiat on myös otettava huomioon.

Työvuoroa ei saa tarpeettomasti jakaa. Erityisesti yövuorojen tarpeetonta jakamista on vältettävä.

Työvuoroluetteloa laadittaessa on luottamusmiehelle tai muulle henkilöstön edustajalle varattava tilaisuus tutustua työvuoroluetteloehdotukseen vähintään 10 päivän aikana ja antaa siitä lausuntonsa välittömästi sen jälkeen.

Vahvistettua työvuoroluetteloa tulee noudattaa, ellei ole perusteltua syytä siitä poikkeamiseen. Sairauden, vuosiloman tai muun hyväksyttävän syyn vuoksi jaksotyötä tekevien virkamiesten suhteellisten työtuntinormien mukaan vajaaksi jääneet työtunnit saadaan teettää takaisin vain silloin, kun siihen on toiminnan kannalta perusteltua syytä. Työvuoroluetteloa voidaan muuttaa myös asianomaisen virkamiehen tai työntekijän toivomuksesta, mikäli muutoksesta sovitaan työnantajan kanssa.

Jos työvuoro joudutaan peruuttamaan kokonaan, lyhentämään alusta tai siirtämään myöhemmäksi, on siitä ilmoitettava asianomaiselle työvuoroa lähinnä edeltävänä päivänä taikka poikkeustapauksessa viimeistään ennen hänen lähtöään työvuorolle.

Jos edellä tarkoitettu ilmoitus annetaan asianomaiselle hänen jo saavuttuaan työpaikalle, luetaan hänelle tästä työajaksi vähintään yksi tunti. Työajaksi luettavan ajan enimmäismäärä riippuu kotimatkan pituudesta, vuorokaudenajasta ym. seikoista.

Työvuoroluettelo tulee laatia siten, että virkamatkan päättyessä myöhään virkamiehelle tai työntekijällä on tilaisuus riittävään lepoon ennen seuraavaa työvuoroa.

Työvuorojärjestelyillä on vaikutusta myös henkilöstön työhyvinvointiin. Järjestelyissä tulisi mahdollisuuksien mukaan ottaa huomioon myös yksilölliset tekijät ja toiveet.

10 § Vuorokauden ja viikon vaihtuminen

Jollei virastossa tarkentavalla virkaehtosopimuksella tai työehtosopimuksella toisin sovita, vuorokautena ja viikkona noudatetaan kalenterivuorokautta ja -viikkoa, paitsi viikkotyötä tekevillä työntekijöillä, joiden työvuorokausi alkaa samaan aikaan kuin työntekijän on säännönmukaisesti saavuttava työhön.

► *Huomautus:*

Virastoissa voidaan edelleen noudattaa jo ennen 11.12.1997 käytössä olleita poikkeavia viikon määritelmiä, vaikka ne eivät perustu viraston virka- tai työehtosopimukseen.

4. LEPOAJAT

11 § Päivittäinen tauko

1 mom.

Virkamiehelle ja työntekijälle on varattava tunnin kestävä päivittäinen tauko. Viikko- ja jaksotyössä tauko voidaan tarvittaessa lyhentää 30 minuutiksi.

2 mom.

Jaksotyössä sekä yöaikana ja vuorotyössä voidaan edellä olevasta poiketen järjestää tilaisuus aterioida työn aikana.

3 mom.

Edellä 1 ja 2 momentissa sovittua sovelletaan myös osa-aikatyössä silloin, kun vuorokautinen työaika on kuutta tuntia pitempi. Muussa tapauksessa päivittäiset tauot osa-aikatyössä määritellään tarvittaessa muiden työaikajärjestelyjen yhteydessä.

4 mom.

Viikko- ja jaksotyössä on työntekijälle lisäksi annettava kaksi työajaksi luettavaa 12 minuutin pituista taukoa tai kolmivuorotyössä vaihtoehtoisesti tilaisuus lepoon. Ylityötä teetetäessä on edellä mainitulle työntekijälle lisäksi annettava heti säännöllisen työajan päätyttyä työajaksi luettava 15 minuutin tauko sekä sopivin, vähintään 4 tunnin väliajoin, tilaisuus ateriointiin.

12 § Työaikalain alaisten viikkolepo

1 mom.

Työaikalain alaiselle on annettava sunnuntain ajaksi tai, jollei se ole mahdollista, muuna viikon aikana vähintään 35 tuntia kestävä yhdenjaksoinen lepoaika. Pääsääntöisesti lepoaikaan sisältyy kaksi perättäistä vapaapäivää, joista toinen on, mikäli mahdollista, lauantai.

2 mom.

Virastotyössä viikkolepo voidaan järjestää myös keskimäärin 35 tunniksi 14 vuorokauden ajanjakson aikana ja keskeytymättömässä vuorotyössä enintään 12 viikon aikana. Lepoajan tulee kuitenkin olla vähintään 24 yhdenjaksoista tuntia kunkin seitsemän päivän jakson aikana.

3 mom.

Myös viikkotyössä viikkolepo voidaan järjestää 2 momentin mukaisesti, mikäli sille on toiminnallinen tarve ja asiasta sovitaan paikallisesti työnantajan ja henkilöstöä edustavan luottamusmiehen tai henkilöstön valitseman muun edustajan kesken.

4 mom.

Viikkolevon antamisessa ja viikkolevon aikana työhön käytetyn ajan korvaamisessa noudatetaan seitsemän päivän ajanjaksona kalenteriviikkoa ja 14 vuorokauden ajanjaksona kahta perättäistä kalenteriviikkoa. Virastoissa, joissa virasto- tai viikkotyöajassa on tarvetta sijoittaa säännöllistä työaika myös lauantaille tai sunnuntaille, voidaan edellä sanotusta poiketen seitsemän päivän ajanjaksona noudattaa myös muuta kuin kalenteriviikkoa.

▶ *Huomautus:*

Viikkolevosta poikkeamisesta ja viikkolevon aikana työhön käytetyn ajan korvaamisesta on säädetty työaikalain 28 §:ssä.

5. KORVAUKSET**13 § Korvauksiin oikeutetut virastotyössä****1 mom.**

Jäljempänä 14, 15, 16, 21, 23 ja 24 §:ssä sovittuja korvauksia suoritetaan vain niille virastotyötä tekeville, joille tämä oikeus on sovittu asianomaiseen sovellettavasta palkkausjärjestelmästä tehdyssä virka- tai työehtosopimuksessa (työaikakorvausraja virastotyössä).

2 mom.

Kenttätyötä kenttätyöaikana tekeväälle ei suoriteta edellä mainittujen määräysten mukaisia korvauksia.

▶ *Soveltamisohje:*

Mikäli työaikakorvausraja ei ole sovittu virka- tai työehtosopimuksella, määritellään korvaukseen oikeutetut viraston päätöksellä ottaen huomioon tehtävien luonne ja niiden hoitajien asema sekä korvausoikeuden aikaisempi määräytyminen.

14 § Lisä- ja ylityö**1 mom.**

Lisätyötä on esimiehen määräyksestä säännöllisen työajan, osa-aikaisen työajan taikka 5 §:n 1 tai 2 momentin mukaisen työajan lisäksi tehty työ siltä osin kuin se ei ole ylityötä.

2 mom.

Ylityötä on virastotyössä vuorokaudessa 7 tunnin 45 minuutin ja viikossa 38 tunnin 45 minuutin (7 tunnin 39 minuutin ja viikossa 38 tunnin 15 minuutin 1.10.2020 alkaen) lisäksi sekä viikko- ja jaksotyössä säännöllisten työaikojen lisäksi esimiehen määräyksestä tehty työ.

3 mom.

Edellä 2 momentissa sanotusta poiketen muuksi päiväksi kuin lauantaiksi tai sunnuntaiksi sattuvan uudenvuodenpäivän, itsenäisyyspäivän tai vapunpäivän sisältävällä viikolla tai työjaksossa ylityötä on virasto- ja viikkotyössä 30 tunnin 45 minuutin (30 tunnin 15 minuutin 1.10.2020 alkaen) lisäksi ja jaksotyössä 108 tunnin ja 15 minuutin (106 tunnin 45 minuutin 1.10.2020 alkaen) lisäksi tehty työ.

► *Soveltamisohje:*

Osa-aikatyössä lisä- ja ylityötä tulee välttää. Lisä- ja ylityön teettämistä tulisi välttää erityisesti sellaisella osa-aikaisella, jolla on toinen, asianmukaisesti työnantajalle ilmoitettu työ. Osa-aikaisen yli- ja haittatyökorvaukset määräytyvät samojen tuntirajojen ja perusteiden mukaisesti kuin kokoaikaisella.

15 § Lisätyökorvaus

1 mom.

Virastotyössä lisätyötunneilta annetaan korvauksena vastaava korottamaton vapaa-aika siten, ettei viraston toiminta häiriinny. Vapaa-aika on pyrittävä antamaan täysinä työpäivinä. Vapaa-aika on annettava viimeistään lisätyön tekemistä seuraavan kalenterikuukauden aikana, ellei sovita sen antamisesta myöhemmin esimerkiksi vuosiloman tai muun vapaan yhteydessä. Mikäli vapaa-aikaa ei voida antaa edellä mainitun mukaisesti, maksetaan lisätyötunneilta rahakorvauksena yksinkertainen tuntipalkka.

2 mom.

Viikko- ja jaksotyössä maksetaan lisätyötunneilta korvauksena yksinkertainen tuntipalkka tai erikseen sovittaessa annetaan vastaava korottamaton vapaa-aika. (YK:05390)

► *Huomautus:*

Viikko- ja jaksotyössä noudatetaan lisätyökorvauksen antamisessa vapaa-aikana työaikalain 21 §:ää.

16 § Ylityökorvaukset

1 mom.

Vuorokautisen ylityön 2 ensimmäiseltä työtunnilta maksetaan ylityökorvauksena 50 %:lla ja seuraavilta työtunneilta 100 %:lla korotettu yksinkertainen tuntipalkka. (YK:25875 YK:25880)

2 mom.

Viikottaisen ylityön ensimmäisten 7 tunnin 45 minuutin (7 tunnin 39 minuutin 1.10.2020 alkaen) osalta maksetaan ylityökorvauksena 50 %:lla ja viikon kaikilta seuraavilta työtunneilta, vaikka ne olisivat myös vuorokautista ylityötä, 100 %:lla korotettu yksinkertainen tuntipalkka. (YK:25875 YK:25880)

3 mom.

Vuorokautisen ylityön työtunteja ei oteta mukaan laskettaessa viikottaista ylityökorvausta.

4 mom.

Jaksotyössä maksetaan ylityön 18 ensimmäiseltä työtunnilta ylityökorvauksena 50 %:lla ja seuraavilta työtunneilta 100 %:lla korotettu yksinkertainen tuntipalkka. (YK:25875 YK:25880)

5 mom.

Edellä 2 ja 4 momentissa sanotusta poiketen muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaksi sattuvan uudenvuodenpäivän, vapunpäivän tai itsenäisyyspäivän sisältävällä viikolla tai työjaksossa maksetaan virasto- ja viikkotyössä viikottaisen ylityön 16 ja jaksotyössä ylityön 26 ensimmäiseltä työtunnilta ylityökorvauksena 50 %:lla korotettu yksinkertainen tuntipalkka. (YK:25875)

6 mom.

Ylityökorvaus voidaan myös sopia vaihdettavaksi vastaavaan vapaa-aikaan virkamiehen tai työntekijän säännöllisenä työaikana.

► *Soveltamisohje:*

Mikäli työntekijän jaksotyössä käytetään kahden viikon pituisia työjaksoja, maksetaan ylityön 12 ja 5 momentissa tarkoitetuissa työjaksoissa 20 ensimmäiseltä työtunnilta ylityökorvauksena 50 %:lla ja seuraavilta työtunneilta 100 %:lla korotettu yksinkertainen tuntipalkka. (YK:25875 YK:25880)

► *Huomautus:*

Mikäli ylityökorvaus on sovittu vaihdettavaksi vastaavaan vapaa-aikaan, työaikalain 21 §:n 2 momentissa on säädetty vapaa-ajan ajankohdasta.

17 § Lisä- ja ylityökorvausten määräytyminen keskeytyneessä työjaksossa tai -viikolla

1 mom.

Mikäli virkamies jaksotyössä ei ole ollut työssä koko työjaksoa loman, sairauden tai muun hyväksyttävän syyn vuoksi taikka sen johdosta, että virkasuhde on alkanut tai päättynyt kesken työjakson, lasketaan lisä- ja ylityökorvaus keskeytyksen ulkopuolella olevien päivien eli laskentapäivien työtuntien perusteella soveltaen suhteellisten työtuntinormien taulukkoa 1 ja taulukkoa 2. Jollei virkasuhde kestä vähintään yhtä kokonaista työjaksoa, ei suhteellisten työtuntinormien taulukoita sovelleta.

2 mom.

Viikko- ja jaksotyössä työntekijälle otetaan viikottaisen tai työjakson säännöllisen työajan laskennassa työssäolon veroiseksi ajaksi huomioon vuosilomasta, sairaudesta, raskaudesta tai synnytyksestä johtuvilta poissaoloajoilta vahvistetun työvuoroluettelon mukainen aika.

► *Soveltamisohje:*

Suhteellisten työtuntinormien taulukkoja käytetään jaksotyötä tekevien virkamiesten lisä- ja ylityökorvausten laskemisessa.

Laskentapäiviä ovat työpäivien lisäksi muun muassa työnantajan määräämään koulutukseen ja työnantajan taloudellisesti tukemaan ammattiyhdistyskoulutukseen kulunut vuorokausi, virka- tai komennusmatkalla varsinaiseen matkustamiseen kulunut vuorokausi mikäli virkamies on samalla joutunut hoitamaan virkatehtäviään, viikkolepopäivät, työvuoroluettelon mukaiset vapaapäivät sekä työtaturman satumispäivä ja sairastumispäivä, jos virkamies on jo aloittanut työnsä, vaikka virkamies niiden johdosta joutuu jäämään pois työstä tai hänelle myönnetään sairauden vuoksi virkavapautta.

Edellä tarkoitettulta koulutusvuorokaudelta lasketaan työajan lisäykseksi 7 tuntia 45 minuuttia (7 tuntia 39 minuuttia 1.10.2020 alkaen). Työajan lisäykseksi laskettavalta ajalta ei makseta ilta-, yö-, lauantai- tai sunnuntaityökorvausta eikä aattopäivänkorvausta.

Keskeytyspäiviä ei oteta mukaan työaikalaskentaan. Tällaisia keskeytyspäiviä ovat muun muassa vuosilomapäivät, vuosilomaan jäävät lauantait, sunnuntait, kirkolliset juhlapäivät, itsenäisyyspäivä, juhannusaatto ja vapunpäivä. Jos vuosilomaa on myönnetty kaikki kalenteriviikon vuosilomasopimuksen mukaiset arkipäivät, myös vapaaksi annetut kyseisen viikon edellä sanotut päivät ovat keskeytyspäiviä. Myös virkavapauspäivät sekä virka- tai komennusmatkalla vain varsinaiseen matkustamiseen kulunut vuorokausi ovat keskeytyspäiviä. Lomarahavapaaapäivät ovat

keskeytyspäiviä. Jos vapaaksi on vaihdettu kaikki kalenteriviikon päivät maanantaista perjantaihin, myös vapaaksi annettu lauantai on keskeytyspäivä. Sama koskee sunnuntaita, jos se on vapaapäivä. Myös lomarahavapaaseen sisältyvät kirkolliset juhlapäivät, itsenäisyyspäivä, juhannusaatto ja vapunpäivä sekä lauantait ja sunnuntait ovat keskeytyspäiviä. Myös muuhun, lomarahavapaapäivällä alkavaan ja päättyvään seitsemän vuorokauden pituiseen yhdenjaksoiseen lomarahavapaajaksoon sisältyvät, edellisessä lauseessa mainitut, vapaaksi annetut päivät ovat keskeytyspäiviä.

Jollei virkasuhde kestä vähintään yhtä kokonaista työjaksoa, lasketaan ylityökorvaukset työaikalain 20 §:n 3 momentin mukaisesti.

Jaksotyötä tekevien virkamiesten suhteellisten työtuntinormien taulukot 1 ja 2 (17 §:n 1 momentti), 30.9.2020 saakka

Taulukko 1.

Yli- ja lisätyökorvauskynnykset keskeytyneessä työjaksossa, johon mahdollisesti sisältyy yksi tai useampi sopimuksen 5 §:n 1 tai 2 momentissa mainittu muu päivä kuin uudenvuoden-, vapun- tai itsenäisyyspäivä.

Tilanteet, joissa keskeytymättömän työjakson ylityökorvauskynnys olisi 116 tuntia 15 minuuttia (14 §:n 2 mom. ja 16 §:n 4 mom.) sekä lisätyökorvauskynnys 108 tuntia 15 minuuttia (yksi em. päivää), 100 tuntia 15 minuuttia (kaksi em. päivää), 92 tuntia 15 minuuttia (kolme em. päivää) tai 84 tuntia 15 minuuttia (neljä em. päivää) (14 § 1 mom.).

I Laskenta- päivien lukumäärä	Suhteelliset työtuntinormit, joiden tultua ylityökorvaukseen oikeuttava aika lasketaan		Suhteelliset työtuntinormit, joiden tultua ylityökorvaukseen oikeuttava työaika lasketaan			
	II 116 t 15 min 50 %:n ylityö- korvauskynnys	III 134 t 15 min 100 % ylityö- korvauskynnys	IV 108 t 15 min lisätyö- korvauskynnys	V 100 t 15 min lisätyö- korvauskynnys	VI 92 t 15 min lisätyö- korvauskynnys	VII 84 t 15 min lisätyö- korvauskynnys
1	5 t 32 min	6 t 24 min	5 t 9 min	4 t 46 min	4 t 24 min	4 t 1 min
2	11 t 4 min	12 t 47 min	10 t 19 min	9 t 33 min	8 t 47 min	8 t 1 min
3	16 t 36 min	19 t 11 min	15 t 28 min	14 t 19 min	13 t 11 min	12 t 2 min
4	22 t 9 min	25 t 34 min	20 t 37 min	19 t 6 min	17 t 34 min	16 t 3 min
5	27 t 41 min	31 t 58 min	25 t 46 min	23 t 52 min	21 t 58 min	20 t 4 min
6	33 t 13 min	38 t 21 min	30 t 56 min	28 t 39 min	26 t 21 min	24 t 4 min
7	38 t 45 min	44 t 45 min	36 t 5 min	33 t 25 min	30 t 45 min	28 t 5 min
8	44 t 17 min	51 t 9 min	41 t 14 min	38 t 11 min	35 t 9 min	32 t 6 min
9	49 t 49 min	57 t 32 min	46 t 24 min	42 t 58 min	39 t 32 min	36 t 6 min
10	55 t 21 min	63 t 56 min	51 t 33 min	47 t 44 min	43 t 56 min	40 t 7 min
11	60 t 54 min	70 t 19 min	56 t 42 min	52 t 31 min	48 t 19 min	44 t 8 min
12	66 t 26 min	76 t 43 min	61 t 51 min	57 t 17 min	52 t 43 min	48 t 9 min
13	71 t 58 min	83 t 6 min	67 t 1 min	62 t 4 min	57 t 6 min	52 t 9 min
14	77 t 30 min	89 t 30 min	72 t 10 min	66 t 50 min	61 t 30 min	56 t 10 min
15	83 t 2 min	95 t 54 min	77 t 19 min	71 t 36 min	65 t 54 min	60 t 11 min
16	88 t 34 min	102 t 17 min	82 t 29 min	76 t 23 min	70 t 17 min	64 t 11 min
17	94 t 6 min	108 t 41 min	87 t 38 min	81 t 9 min	74 t 41 min	68 t 12 min
18	99 t 39 min	115 t 4 min	92 t 47 min	85 t 56 min	79 t 4 min	72 t 13 min
19	105 t 11 min	121 t 28 min	97 t 56 min	90 t 42 min	83 t 28 min	76 t 14 min
20	110 t 43 min	127 t 51 min	103 t 6 min	95 t 29 min	87 t 51 min	80 t 14 min
21	116 t 15 min	134 t 15 min	108 t 15 min	100 t 15 min	92 t 15 min	84 t 15 min

Jaksotyötä tekevien virkamiesten suhteellisten työtuntinormien taulukot 1 ja 2 (17 §:n 1 momentti), 30.9.2020 saakka

Taulukko 2.

Yli- ja lisätyökorvauskynnykset keskeytyneessä työjaksossa, johon sisältyy uudenvuoden-, vapun- tai itsenäisyyspäivä sekä mahdollisesti yksi tai useampi muu sopimuksen 5 §:n 1 tai 2 momentissa mainittu päivä.

Tilanteet, joissa keskeytymättömän työjakson ylityökorvauskynnys olisi 108 tuntia 15 minuuttia (14 §:n 3 mom. ja 16 §:n 5 mom.) sekä lisätyökorvauskynnys 100 tuntia 15 minuuttia (yksi em. muu päivää), 92 tuntia 15 minuuttia (kaksi em. muuta päivää), 84 tuntia 15 minuuttia (kolme em. muuta päivää) tai 76 tuntia 15 minuuttia (neljä em. muuta päivää) (14 §:n 1 mom.).

I Laskenta- päivien lukumäärä	Suhteelliset työtuntinormit, joiden tultua ylityksi ylityökorvaukseen oikeuttava aika lasketaan		Suhteelliset työtuntinormit, joiden tultua ylityksi lisätyökorvaukseen oikeutettu aika lasketaan			
	II 108 t 15 min 50 %:n ylityö- korvauskynnys	III 134 t 15 min 100 %:n ylityö- korvauskynnys	IV 100 t 15 min lisätyö- korvauskynnys	V 92 t 15 min lisätyö- korvauskynnys	VI 84 t 15 min lisätyö- korvauskynnys	VII 76 t 15 min lisätyö- korvauskynnys
1	5 t 9 min	6 t 24 min	4 t 46 min	4 t 24 min	4 t 1 min	3 t 38 min
2	10 t 19 min	12 t 47 min	9 t 33 min	8 t 47 min	8 t 1 min	7 t 16 min
3	15 t 28 min	19 t 11 min	14 t 19 min	13 t 11 min	12 t 2 min	10 t 54 min
4	20 t 37 min	25 t 34 min	19 t 6 min	17 t 34 min	16 t 3 min	14 t 31 min
5	25 t 46 min	31 t 58 min	23 t 52 min	21 t 58 min	20 t 4 min	18 t 9 min
6	30 t 56 min	38 t 21 min	28 t 39 min	26 t 21 min	24 t 4 min	21 t 47 min
7	36 t 5 min	44 t 45 min	33 t 25 min	30 t 45 min	28 t 5 min	25 t 25 min
8	41 t 14 min	51 t 9 min	38 t 11 min	35 t 9 min	32 t 6 min	29 t 3 min
9	46 t 24 min	57 t 32 min	42 t 58 min	39 t 32 min	36 t 6 min	32 t 41 min
10	51 t 33 min	63 t 56 min	47 t 44 min	43 t 56 min	40 t 7 min	36 t 19 min
11	56 t 42 min	70 t 19 min	52 t 31 min	48 t 19 min	44 t 8 min	39 t 56 min
12	61 t 51 min	76 t 43 min	57 t 17 min	52 t 43 min	48 t 9 min	43 t 34 min
13	67 t 1 min	83 t 6 min	62 t 4 min	57 t 6 min	52 t 9 min	47 t 12 min
14	72 t 10 min	89 t 30 min	66 t 50 min	61 t 30 min	56 t 10 min	50 t 50 min
15	77 t 19 min	95 t 54 min	71 t 36 min	65 t 54 min	60 t 11 min	54 t 28 min
16	82 t 29 min	102 t 17 min	76 t 23 min	70 t 17 min	64 t 11 min	58 t 6 min
17	87 t 38 min	108 t 41 min	81 t 9 min	74 t 41 min	68 t 12 min	61 t 44 min
18	92 t 47 min	115 t 4 min	85 t 56 min	79 t 4 min	72 t 13 min	65 t 21 min
19	97 t 56 min	121 t 28 min	90 t 42 min	83 t 28 min	76 t 14 min	68 t 59 min
20	103 t 6 min	127 t 51 min	95 t 29 min	87 t 51 min	80 t 14 min	72 t 37 min
21	108 t 15 min	134 t 15 min	100 t 15 min	92 t 15 min	84 t 15 min	76 t 15 min

Jaksotyötä tekevien virkamiesten suhteellisten työtuntinormien taulukot 1 ja 2 (17 §:n 1 momentti), 1.10.2020 alkaen

Taulukko 1.

Yli- ja lisätyökorvauskynnykset keskeytyneessä työjaksossa, johon mahdollisesti sisältyy yksi tai useampi sopimuksen 5 §:n 1 tai 2 momentissa mainittu muu päivä kuin uudenvuoden-, vapun- tai itsenäisyyspäivä.

Tilanteet, joissa keskeytymättömän työjakson ylityökorvauskynnys olisi 114 tuntia 45 minuuttia (14 §:n 2 mom. ja 16 §:n 4 mom.) sekä lisätyökorvauskynnys 106 tuntia 45 minuuttia (yksi em. päivä), 98 tuntia 45 minuuttia (kaksi em. päivää), 90 tuntia 45 minuuttia (kolme em. päivää) tai 82 tuntia 45 minuuttia (neljä em. päivää) (14 § 1 mom.).

I Laskenta- päivien lukumäärä	Suhteelliset työtuntinormit, joiden tultua ylityökorvaukseen oikeuttava aika lasketaan		Suhteelliset työtuntinormit, joiden tultua ylityökorvaukseen oikeuttava työaika lasketaan			
	II 114 t 45 min 50 %:n ylityö- korvauskynnys	III 132 t 45 min 100 %:n ylityö- korvauskynnys	IV 106 t 45 min lisätyökor- vauskynnys	V 98 t 45 min lisätyö- korvauskynnys	VI 90 t 45 min lisätyö- korvauskynnys	VII 82 t 45 min lisätyö- korvauskynnys
1	5 t 28 min	6 t 19 min	5 t 05 min	4 t 42 min	4 t 19 min	3 t 56 min
2	10 t 56 min	12 t 39 min	10 t 10 min	9 t 24 min	8 t 39 min	7 t 53 min
3	16 t 24 min	18 t 58 min	15 t 15 min	14 t 6 min	12 t 58 min	11 t 49 min
4	21 t 51 min	25 t 17 min	20 t 20 min	18 t 49 min	17 t 17 min	15 t 46 min
5	27 t 19 min	31 t 36 min	25 t 25 min	23 t 31 min	21 t 36 min	19 t 42 min
6	32 t 47 min	37 t 56 min	30 t 30 min	28 t 13 min	25 t 56 min	23 t 39 min
7	38 t 15 min	44 t 15 min	35 t 35 min	32 t 55 min	30 t 15 min	27 t 35 min
8	43 t 43 min	50 t 34 min	40 t 40 min	37 t 37 min	34 t 34 min	31 t 31 min
9	49 t 11 min	56 t 54 min	45 t 45 min	42 t 19 min	38 t 54 min	35 t 28 min
10	54 t 39 min	63 t 13 min	50 t 50 min	47 t 1 min	43 t 13 min	39 t 24 min
11	60 t 6 min	69 t 32 min	55 t 55 min	51 t 44 min	47 t 32 min	43 t 21 min
12	65 t 34 min	75 t 51 min	61 t 0 min	56 t 26 min	51 t 51 min	47 t 17 min
13	71 t 2 min	82 t 11 min	66 t 5 min	61 t 8 min	56 t 11 min	51 t 14 min
14	76 t 30 min	88 t 30 min	71 t 10 min	65 t 50 min	60 t 30 min	55 t 10 min
15	81 t 58 min	94 t 49 min	76 t 15 min	70 t 32 min	64 t 49 min	59 t 6 min
16	87 t 26 min	101 t 9 min	81 t 20 min	75 t 14 min	69 t 9 min	63 t 3 min
17	92 t 54 min	107 t 28 min	86 t 25 min	79 t 56 min	73 t 28 min	66 t 59 min
18	98 t 21 min	113 t 47 min	91 t 30 min	84 t 39 min	77 t 47 min	70 t 56 min
19	103 t 49 min	120 t 6 min	96 t 35 min	89 t 21 min	82 t 6 min	74 t 52 min
20	109 t 17 min	126 t 26 min	101 t 40 min	94 t 3 min	86 t 26 min	78 t 49 min
21	114 t 45 min	132 t 45 min	106 t 45 min	98 t 45 min	90 t 45 min	82 t 45 min

Jaksotyötä tekevien virkamiesten suhteellisten työtuntinormien taulukot 1 ja 2 (17 §:n 1 momentti), 1.10.2020 alkaen

Taulukko 2.

Yli- ja lisätyökorvauskynnykset keskeytyneessä työjaksossa, johon sisältyy uudenvuoden-, vapun- tai itsenäisyyspäivä sekä mahdollisesti yksi tai useampi muu sopimuksen 5 §:n 1 tai 2 momentissa mainittu päivä.

Tilanteet, joissa keskeytymättömän työjakson ylityökorvauskynnys olisi 106 tuntia 45 minuuttia (14 §:n 3 mom. ja 16 §:n 5 mom.) sekä lisätyökorvauskynnys 98 tuntia 45 minuuttia (yksi em. muu päivä), 90 tuntia 45 minuuttia (kaksi em. muuta päivää), 82 tuntia 45 minuuttia (kolme em. muuta päivää) tai 74 tuntia 45 minuuttia (neljä em. muuta päivää) (14 §:n 1 mom.).

I Laskenta- päivien lukumäärä	Suhteelliset työtuntinormit, joiden tultua ylityksi ylityökorvaukseen oikeuttava aika lasketaan		Suhteelliset työtuntinormit, joiden tultua ylityksi lisätyökorvaukseen oikeutettu aika lasketaan			
	II 106 t 45 min 50 %:n ylityö- korvauskynnys	III 132 t 45 min 100 %:n ylityö- korvauskynnys	IV 98 t 45 min lisätyö- korvauskynnys	V 90 t 45 min lisätyö- korvauskynnys	VI 82 t 45 min lisätyö- korvauskynnys	VII 74 t 45 min lisätyö- korvauskynnys
1	5 t 05 min	6 t 19 min	4 t 42 min	4 t 19 min	3 t 56 min	3 t 34 min
2	10 t 10 min	12 t 39 min	9 t 24 min	8 t 39 min	7 t 53 min	7 t 7 min
3	15 t 15 min	18 t 58 min	14 t 6 min	12 t 58 min	11 t 49 min	10 t 41 min
4	20 t 20 min	25 t 17 min	18 t 49 min	17 t 17 min	15 t 46 min	14 t 14 min
5	25 t 25 min	31 t 36 min	23 t 31 min	21 t 36 min	19 t 42 min	17 t 48 min
6	30 t 30 min	37 t 56 min	28 t 13 min	25 t 56 min	23 t 39 min	21 t 21 min
7	35 t 35 min	44 t 15 min	32 t 55 min	30 t 15 min	27 t 35 min	24 t 55 min
8	40 t 40 min	50 t 34 min	37 t 37 min	34 t 34 min	31 t 31 min	28 t 29 min
9	45 t 45 min	56 t 54 min	42 t 19 min	38 t 54 min	35 t 28 min	32 t 2 min
10	50 t 50 min	63 t 13 min	47 t 1 min	43 t 13 min	39 t 24 min	35 t 36 min
11	55 t 56 min	69 t 32 min	51 t 44 min	47 t 32 min	43 t 21 min	39 t 9 min
12	61 t 0 min	75 t 51 min	56 t 26 min	51 t 51 min	47 t 17 min	42 t 43 min
13	66 t 5 min	82 t 11 min	61 t 8 min	56 t 11 min	51 t 14 min	46 t 16 min
14	71 t 10 min	88 t 30 min	65 t 50 min	60 t 30 min	55 t 10 min	49 t 50 min
15	76 t 15 min	94 t 49 min	70 t 32 min	64 t 49 min	59 t 6 min	53 t 24 min
16	81 t 20 min	101 t 9 min	75 t 14 min	69 t 9 min	63 t 3 min	56 t 57 min
17	86 t 25 min	107 t 28 min	79 t 56 min	73 t 28 min	66 t 59 min	60 t 31 min
18	91 t 30 min	113 t 47 min	84 t 39 min	77 t 47 min	70 t 56 min	64 t 4 min
19	96 t 35 min	120 t 6 min	89 t 21 min	82 t 6 min	74 t 52 min	67 t 38 min
20	101 t 40 min	126 t 26 min	94 t 3 min	86 t 26 min	78 t 49 min	71 t 11 min
21	106 t 45 min	132 t 45 min	98 t 45 min	90 t 45 min	82 t 45 min	74 t 45 min

18 § Eräiden virkamiesten ja työntekijöiden työaikakorvaukset virastotyössä

1 mom.

Niillä virastotyötä tekeillä, joilla ei ole oikeutta työaikakorvauksiin 13 §:n 1 momentin nojalla, on oikeus työaikakorvauksiin siten kuin tässä pykälässä sanotaan. Tässä pykälässä sanottuja korvauksia suoritetaan niille virastotyötä tekeville, joille tämä oikeus on sovittu asianomaiseen sovellettavasta palkkausjärjestelmästä tehdyssä virka- tai työehtosopimuksessa (työaikakorvausraja virastotyössä), mutta jotka eivät kuitenkaan ole johtavassa asemassa.

2 mom.

Tämä pykälä ei koske jäljempänä määriteltyjä johtavia virkamiehiä tai työntekijöitä, ope- tushenkilöstöä eikä sellaisia virkamiehiä tai työntekijöitä, joilla on oikeus työaikakorvauk- siin jonkin muun järjestelmän perusteella.

3 mom.

Johtaviksi virkamiehiksi katsotaan ministeriöissä ja muissa varsinaisissa virastoissa osasto- päälliköt ja näitä vastaavissa tai ylemmissä tehtävissä toimivat virkamiehet. Muissa viras- toissa valtion alue-, piiri- ja paikallishallinnossa johtavaksi virkamieheksi katsotaan viraston päällikkö sekä, mikäli organisaatorakenne on vähintään kaksitasoinen, lisäksi päällikön välittömässä alaisuudessa päällikkötehtävissä työskentelevät virkamiehet, joista on sovittu asianomaisiin sovellettavasta palkkausjärjestelmästä tehdyssä virka- tai työehtosopimuk- sessa. Johtavat työntekijät määräytyvät vastaavasti.

4 mom.

Lisätyötä on esimiehen määräyksestä säännöllisen viikottaisen työajan, osa-aikatyön viikot- taisen työajan taikka 5 §:n 1 tai 2 momentin mukaisen viikottaisen työajan lisäksi tehty työ.

5 mom.

Lisätyötunneilta annetaan korvauksena vastaava korottamaton vapaa-aika tai rahakor- vaus. Rahakorvauksena maksetaan lisätyötunnilta yksinkertainen tuntipalkka tai lisätyön 40 tuntia 30 minuuttia (40 tuntia 1.10.2020 alkaen) viikossa ylittäviltä työtunneilta 50 %:lla korotettu yksinkertainen tuntipalkka. Työnantajan on työn tekemistä seuraavan kalenteri- kuukauden aikana ratkaistava, korvataanko lisätyö vapaa-aikana vai rahana. Rahakorvaus on maksettava viimeistään korvauslajin ratkaisemista seuraavan kalenterikuukauden kuluessa. Vapaa-aika annetaan työn tekemistä seuraavien kuuden kalenterikuukauden ai- kana. (YK:05388 YK:05395)

6 mom.

Sunnuntaityökorvauksena maksetaan 23 §:ssä sanotuilta ajoilta 50 % yksinkertaisesta tuntipalkasta. (YK:05593)

7 mom.

Tämän pykälän mukaisten työaikakorvausten asemesta voidaan suorittaa erillistä euro-määräistä kuukausikorvausta, mikäli se erityisestä syystä harkitaan tarkoituksenmukaiseksi. Kuukausikorvauksesta sovitaan määrääjäksi kunkin virkamiehen tai työntekijän kanssa. Sopimusta tehtäessä on arvioitava lisä- ja sunnuntaityön määrä riittävän pitkällä ajanjaksolla ja laskettava tuntimäärää vastaava kuukausikorvaus.

► *Soveltamisohje:*

Mikäli työaikakorvausrajausta virastotyössä taikka johtavien virkamiesten tai työntekijöiden rajasta ei ole sovittu virka- tai työehtosopimuksella, määritellään korvaukseen oikeutetut viraston päätöksellä ottaen huomioon tehtävien luonne ja niiden hoitajien asema sekä korvausoikeuden aikaisempi määräytyminen.

Määräystä sovellettaessa ei työajaksi lueta työaika, josta maksetaan erillispalkkiota. Edustustilaisuuksiin tai vastaaviin käytetty aika luetaan työajaksi vain, jos kysymyksessä on tällaisten tilaisuuksien yhteydessä tapahtuva varsinaisten työtehtävien hoitaminen.

19 § (uusi pykälä, voimaan 1.1.2021)

Työajan pidennyksen poistumista korvaavat vuosittaiset järjestelyt

a) Jaksotyö

1 mom.

Jäljempänä on jaksotyötä koskien kaksi vaihtoehtoista järjestelyä työajan pidennyksen poistumisen korvaamiseksi. Ensimmäinen vaihtoehto perustuu työaikapankin ja toinen pidennetyn työajan käyttöön. Virastossa työnantaja valitsee näistä jommankumman toimintaan sopivan järjestelyn 31.10.2020 mennessä virastotason sopijaosapuolina olevia henkilöstöjärjestöjä kuultuaan.

2 mom.

Vaihtoehto 1

Jaksotyössä työnantaja saa siirtää tämän sopimuksen 7 §:n mukaiseen työaikapankkiin kalenterivuodessa 14 työtuntia, jotka on tehty edellä 4 §:ssä todettu säännöllinen työaika taikka 5 §:n 1 tai 2 momentin mukainen työaika ylittäen. Työnantaja voi teettää työaikapankkiin siirrettävät tunnit suunnitelmallisesti laatimalla työvuoroluettelot etukäteen säännöllisen työajan ylittäviksi. Tehdyt työtunnit siirretään sellaisenaan pankkiin eikä niistä synny korvattavaa lisä- tai ylityötä. Tuntien siirtoa varten 7 §:n mukainen työaikapankki voidaan ottaa käyttöön viraston päätöksellä eikä työaikapankin käyttöön tai edellä sanottujen työtuntien siirtämiseen pankkiin tarvita asianomaisen suostumusta. Työaikapankkiin

siirretyt työtunnit annetaan vapaana saman kalenterivuoden aikana edellä 7 §:ssä sovittua noudattaen. Mikäli vapaata ei voida antaa, työaikapankissa olevat tunnit korvataan rahana maksamalla kultakin tunnilta yksikertainen tuntipalkka.

3 mom.

Vaihtoehto 2

Jaksotyössä työnantaja saa teettää ilman asianomaisen virkamiehen tai työntekijän suostumusta 120 tunnin 15 minuutin mittaista työaikaa kolmen viikon ajanjaksossa enintään kolmen työjakson ajan kalenterivuodessa. Pidennettyä työaikaa ei voida teettää sellaisella kolmeviikkoisjaksolla, johon sisältyy yksi tai useampi edellä 5 §:n 1 ja 2 momentissa mainittu työaikaa lyhentävä päivä. Muilta osin työnantaja päättää jaksot, joilla edellä sanottua pidennettyä työaikaa teetetään. Virkamiehelle tai työntekijälle tulee ilmoittaa pidennetyt työajan teettämisestä viimeistään kolme viikkoa ennen sellaisen jakson tai jaksosten alkamista, jossa noudatetaan pidennettyä työaikaa.

4 mom.

Pidennetyssä työajassa kuukausipalkkaus maksetaan 4 §:n mukaisen jakson säännöllisen työajan ja pidennetyt työajan mukaisella suhteella korotettuna niiden jaksosten ajalta, joiden työaikaa on pidennetty edellä sanotulla tavalla. Korotettua kuukausipalkkaa ei kuitenkaan makseta sellaisilta jaksoilta tai jakson kalenteriviikoilta, jolloin virkamies tai työntekijä on kaikki jakson tai kalenteriviikon työpäivät poissa työstä vuosiloman tai muun vapaan vuoksi. Pidennetyssä työajassa yksinkertainen tuntipalkka lasketaan asianomaisen virkamiehen tai työntekijän pidentämättömän työajan kuukausipalkkauksen ja sitä koskevan jakajan perusteella. Myös virkamiehen tai työntekijän lomarahaa määräytyy pidentämättömän työajan kuukausipalkkauksen perusteella.

5 mom.

Pidennetyssä työajassa sopimuksen 16 §:n 4 momentin ja 17 §:n mukaisesti korvattavaa ylityötä on jaksotyössä kolmen viikon ajanjaksolla 120 tunnin 15 minuutin työajan lisäksi esimiehen määräyksestä tehty työ. Ylityön teettäminen näillä jaksoilla on mahdollista noudattaen sitä koskevia tavanomaisia menettelyjä muun muassa asianomaisen suostumuksen osalta.

b) Virasto- ja viikkotyö

6 mom.

Virasto- ja viikkotyössä työnantaja saa teettää ilman asianomaisen virkamiehen tai työntekijän kanssa tehtävää sopimusta 42 tunnin 30 minuutin mittaista viikoittaista työaikaa noudattaen tämän sopimuksen 6 a §:n a-kohdassa sovittua järjestelyä tässä pykälässä sovituin poikkeuksin. Vuorokautinen säännöllinen työaika määräytyy virasto- ja viikkotyössä näillä viikoilla siten, että kaikkien työpäivien säännöllisen työajan pituus on 8 tuntia 30 minuuttia.

7 mom.

Edellä 6 momentissa sanotulla tavalla pidennettyä työaikaa saadaan teettää virastotyössä enintään kolme viikkoa ja viikkotyössä enintään neljä viikkoa kalenterivuodessa. Työnantaja päättää kalenteriviikot, joilla edellä sanottua pidennettyä työaikaa teetetään. Virkamiehelle tai työntekijälle tulee ilmoittaa asiasta viimeistään kolme viikkoa ennen sellaisen kalenteriviikon tai -viikkojen alkamista, joissa noudatetaan pidennettyä työaikaa.

8 mom.

Pidennetyssä työajassa kuukausipalkkaus maksetaan 4 §:n mukaisen viikoittaisen säännöllisen työajan ja pidennetyt työajan mukaisella suhteella korotettuna edellä sanottujen työviikkojen ajalta. Korotettua kuukausipalkkaa ei kuitenkaan makseta sellaisilta viikoilta, jolloin virkamies tai työntekijä on kaikki viikon työpäivät poissa työstä vuosiloman tai muun vapaan vuoksi. Pidennetyssä työajassa yksinkertainen tuntipalkka lasketaan asianomaisen virkamiehen tai työntekijän pidentämättömän työajan kuukausipalkkauksen ja sitä koskevan jakajan perusteella. Myös virkamiehen tai työntekijän lomarahamääräytyy pidentämättömän työajan kuukausipalkkauksen perusteella.

9 mom.

Edellä 6 momentissa tarkoitetussa pidennetyssä työajassa sopimuksen 16 §:n 1 ja 2 momentin mukaisesti korvattavaa ylityötä on viikkotyössä ja virastotyössä 13 §:ssä tarkoitettun virkamiehen tai työntekijän osalta vuorokaudessa 8 tunnin 30 minuutin ja viikossa 42 tunnin 30 minuutin lisäksi esimiehen määräyksestä tehty työ. Muiden virastotyötä tekevien työaikakorvaukset määräytyvät 18 §:ssä sovitun mukaisesti viikoittaisen 42 tunnin 30 minuutin lisäksi tehdyn työn osalta. Ylityön teettäminen näillä viikoilla ja jaksoilla on mahdollista noudattaen sitä koskevia tavanomaisia menettelyjä muun muassa asianomaisen suostumuksen osalta.

20 § Eräät tunti- ja urakkapalkkaisten työntekijöiden korvaukset viikko- ja jaksotyössä

1 mom.

Viikko- ja jaksotyössä tunti- ja urakkapalkkaiselle työntekijälle maksetaan mahdollisen työpalkan lisäksi säännöllistä työaikaa vastaava keskituntiansion mukainen korvaus toisen pääsiäispäivän ja muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuvan tapaninpäivän jälkeisiltä lauantapäiviltä sekä muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuvalla loppiaispäivältä.

2 mom.

Keskituntiansio lasketaan edellisen palkanmaksukauden perusteella, ellei viraston työehtosopimuksessa ole toisin sovittu.

3 mom.

Viikkotyössä muulle kuin keskeytymätöntä kolmivuorotyötä tekeväälle työntekijälle maksetaan työpalkan lisäksi korvauksena 50 % yksinkertaisesta tuntipalkasta pääsiäislauantaina ja juhannusaattona tehdystä työstä, joka ei ole ylityötä, edellyttäen, että asianomaisen viikottainen työaika ylittää tällöin 30 tuntia 45 minuuttia (30 tuntia 15 minuuttia 1.10.2020).

21 § Ilta- ja yötyökorvaukset sekä työntekijän vuorotyökorvaus**1 mom.**

Kello 18.00–21.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan virkamiehelle iltatyökorvauksena tunnilta 15 % yksinkertaisesta tuntipalkasta. (YK:25200 YK:25201)

2 mom.

Kello 21.00–06.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan virkamiehelle yötyökorvauksena tunnilta 35 % yksinkertaisesta tuntipalkasta. Jos viimeistään kello 04.00 aloitettu työ jatkuu yli kello 06.00, maksetaan viikko- ja jaksotyössä yötyökorvausta myös kello 06.00 jälkeen tehdystä työstä ensimmäiseen vähintään kahden tunnin pituiseen yhdenjaksoiseen lepoaikaan asti, kuitenkin enintään kello 12.00 saakka.

3 mom.

Edellä sanottuja korvauksia maksetaan säännöllisen työajan työtunneilta työntekijälle, jonka työaika on järjestetty siten, että se sijoittuu sanotuille ajoille. Kuitenkin viikkotyössä kaksi- tai kolmivuorotyötä tekeväälle työntekijälle maksetaan edellä sovitun sijasta ilta- ja yövuoroilta vastaavan suuruisia vuorotyökorvauksia. Yli- ja sunnuntaityön työtunneilta maksetaan työntekijän ilta-, yö- tai vuorotyökorvaukset samojen perusteiden mukaan korotettuina kuin muukin palkka. (YK:05810 YK:05815 YK:05205 YK:05210 YK:05915 YK:05920 YK:05816 YK:05817 YK:25910 YK:25911)

22 § Lauantaityökorvaus**1 mom.**

Muuna arkilauantaina kuin pääsiäislauantaina kello 06.00–18.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan lauantaityökorvauksena tunnilta 25 % yksinkertaisesta tuntipalkasta. (YK:05340)

2 mom.

Virasto- ja viikkotyössä lauantaityökorvausta maksetaan vain säännöllisen työajan työtunneilta virkamiehelle tai työntekijälle, jonka säännöllinen työaika on järjestetty siten, että se sijoittuu edellä sovituille lauantaityökorvauksen maksamisajoille.

3 mom.

Lauantaityökorvausta ei makseta ajalta, jolta maksetaan sunnuntaityö- tai aattopäivänkorvausta.

4 mom.

Edellä 1 momentissa tarkoitettua lauantaityökorvausta ei kuitenkaan suoriteta, mikäli muu työvuoro kuin lauantaityövuoro tai osa siitä on sisäänteon tai muun siihen rinnastettavan työaikajärjestelyn vuoksi siirretty lauantaiksi.

► *Soveltamisohje:*

Virasto- ja viikkotyössä lauantaityökorvausta ei makseta sanotuille ajoille sijoituvilta lisä- tai ylityön tunneilta.

23 § Sunnuntaityökorvaus

1 mom.

Sunnuntaina tai muuna kirkollisena juhlapäivänä sekä itsenäisyys- ja vapunpäivänä kello 00.00–24.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan sunnuntaityökorvauksena tunnilta yksinkertaista tuntipalkkaa vastaava korvaus. (YK:05595 YK:05596)

2 mom.

Sunnuntaityökorvaus maksetaan myös sanottuja päiviä edeltävänä päivänä kello 18.00–24.00 välisenä aikana tehdystä työstä.

24 § Aattopäivänkorvaus

Pääsiäislauantaina sekä juhannus- tai jouluaattona kello 00.00–18.00 välisenä aikana tehdystä työstä, josta ei makseta sunnuntaityökorvausta, maksetaan aattopäivänkorvauksena tunnilta yksinkertaista tuntipalkkaa vastaava korvaus. (YK:05050 YK:05051)

25 § Korvaus hälytysluonteisesta työstä viikko- ja jaksotyössä sekä sen sopiminen virastotyöhön

1 mom.

Hälytysluonteisella työllä tarkoitetaan työtä, johon virkamies tai työntekijä ennalta arvaamattomasta syystä asianomaisen esimiehen määräyksestä yllättäen kutsutaan vapaa-aikanaan hänen jo poistuttuaan työpaikaltaan. Mikäli virkamies tai työntekijä on määrätty olemaan varalla taikka päivystyksessä taikka mikäli virkamiehelle tai työntekijälle on etukäteen ilmoitettu tällaisesta työstä tai kun kysymyksessä on työaikalain 19 §:ssä tarkoitettu hätätyö, ei kysymyksessä ole hälytysluonteinen työ. (YK:04091)

2 mom.

Virkamiehelle maksetaan korvauksena hälytysluonteiseen työhön kutsumisesta ja saapumisesta aiheutuvasta häiriöstä viikko- ja jaksotyössä 50 euron määräinen hälytysraha.

3 mom.

Työntekijälle maksetaan korvauksena hälytysluonteiseen työhön valmistautumisesta yksinkertaista tuntipalkkaa vastaava korvaus, hälytysluonteisesta työstä yksinkertainen tuntipalkka mahdollisine ylityökorvauksineen vähintään yhdeltä tunnilta, kuitenkin kutsun tapahtuessa klo 18.00–06.00 välisenä aikana 100 %:lla korotettu yksinkertainen tuntipalkka enintään klo 06.00 saakka ja hälytysluonteisen työn päätyttyä yksinkertaista tuntipalkkaa vastaava korvaus, jos työ päättyy ennen klo 06.00 eikä työntekijä välittömästi jatka varsinaista työtään. Hälytysluonteisen työn tunneilta ei makseta ilta- tai yötyökorvausta. (YK:05166 YK:05160 YK:05165)

4 mom.

Hallinnonalan neuvotteluviranomaisen tekemällä tarkentavalla virkaehtosopimuksella voidaan sopia 1 ja 2 momentissa tarkoitettua vastaavan suuruisen ja vastaavilla ehdoilla suoritettavan hälytysrahan maksamisesta myös virastotyössä edellä 13 §:ssä tarkoitettulle virkamiehelle, jonka tehtävien luonne voi edellyttää 1 momentissa mainittuja kutsuja työpaikalle.

26 § Yksinkertainen tuntipalkka

1 mom.

Yksinkertainen tuntipalkka on virastotyössä 1/153 sekä viikko- ja jaksotyössä 1/163 säännöllisesti kuukausittain maksettavasta palkkauksesta.

2 mom.

Osa-aikatyössä yksinkertainen tuntipalkka lasketaan vastaavan kokoaikaisen kuukausipalkkauksen perusteella.

► *Soveltamisohje:*

Mikäli yksinkertaisen tuntipalkan laskentaperusteena oleva palkkaus kesken viikon tai työjakson muuttuu, on sillä viikolla tai työjaksossa tehdystä työstä maksettavien korvausten perusteena keskimääräinen yksinkertainen tuntipalkka.

27 § (uusi pykälä)

Säännöllinen työaika ja korvaukset joustotyöajassa

Käytettäessä työaikalain 13 §:n mukaista joustotyöaika määräytyy säännöllinen työaika tämän sopimuksen 4 §:n ja 5 §:n 1 ja 2 momentin mukaisesti. Esimiehen määräyksestä

tehty lisä- ja ylityö korvataan ja muut korvaukset määräytyvät tässä kohdassa 5 sovitun mukaisesti.

► *Huomautus:*

Työaikalain 16 §:n 6 momentissa on säädetty lisä- ja ylityön määräytymisestä joustotyöajassa.

28 § Esimiehen määräys

Oikeus tässä kohdassa 5 sanottuihin korvauksiin edellyttää, että työ on tehty esimiehen määräyksestä.

6. ERINÄISET MÄÄRÄYKSET

29 § Liukuva työaika

1 mom.

Virastoissa voidaan noudattaa ja ottaa käyttöön niiden toiminnan kannalta tarkoituksenmukaisia liukuvan työajan järjestelmiä työaikalain vuorokautisen liukuma-ajan sekä työajan alitusten ja ylitysten enimmäiskertymän estämättä.

2 mom.

Liukuvan työajan järjestelmässä virkamiehet ja työntekijät huolehtivat itse työtuntiansa tasoittamisesta järjestelmän puitteissa tasoitusjakson kuluessa. Mikäli työtuntien tasoittaminen ei kuitenkaan ole mahdollista ja se sekä työtuntien kertymä johtuvat työnantajan hyväksymistä työtehtäviin liittyvistä syistä, kertymää voidaan vähentää asianomaiselle työnantajan määräyksellä annettavalla vapaa-ajalla.

3 mom.

Työtuntien tasoittamisesta on huolehdittava myös palvelussuhteen päättyessä. Mikäli työtunteja ei ole tasoitettu, ei liukuvan työajan ylitystunneista makseta korvausta ja työnantajalla on oikeus vähentää työajan alitustunteja vastaava määrä palkasta. Ylitystunnit voidaan kuitenkin korvata, jos tasoittaminen ei ole ollut mahdollista työnantajan hyväksymistä ja määräämistä työtehtäviin liittyvistä syistä taikka virkamiehen tai työntekijän omasta toiminnasta riippumattomasta pakottavasta syystä.

4 mom.

Säännöllinen työaika ei muutu noudatettaessa liukuvaa työaikaa. Virkamiehen tai työntekijän omasta aloitteestaan viraston aukioloajan tai muun asianomaiselle määrätyn normaalin työskentelyajan ulkopuolella taikka päivittäistä taukoa lyhentäen työskentelemää aikaa

ei oteta mukaan laskettaessa näiden määräysten mukaisiin korvauksiin oikeuttavaa aikaa. Edellä sanottuina aikoina tehdyt työtunnit voidaan kuitenkin ottaa mukaan viikoittaista lisä- ja ylityökorvausta laskettaessa sellaisen kyseisen viikon työpäivän osalta, jonka säännöllinen työaika ei muutoin täytyisi. Työtunnit otetaan huomioon säännöllisen työajan täyttymiseen saakka. Tällöin samoja työtunteja ei oteta huomioon liukuvan työajan tuntikertymän lisäyksenä.

► *Soveltamisohje:*

Sopimusmääräys koskee myös 18 §:ssä tarkoitettuja virkamiehiä ja työntekijöitä.

Virastojen liukuvan työajan järjestelmissä työajan ylitysten ja alitusten enimmäiskertymät ja tasoitusjaksojen pituudet suunnitellaan ottaen huomioon viraston toiminnan tarpeet, työmäärien vaihtelun ja työsuojelunäkökohdat, joiden mukaisina voidaan useimmiten pitää esimerkiksi mahdollisuutta työskennellä enintään 6 tuntia säännöllistä työaika pitempään ja 40 tunnin enimmäiskertymää sekä kolmen kuukauden tasoitusjaksoa.

Virasto voi päättää, sisällytetäänkö sen liukuvan työajan järjestelmään 29 §:n 2 momentin toisessa lauseessa tarkoitettu menettely. Tällöin on järjestelmässä myös vahvistettava, millä perusteilla ja missä tilanteissa näin voidaan tehdä sekä muut vapaa-ajan antamisessa noudatettavat ehdot. Apuna voidaan käyttää esimerkiksi työaikapankkijärjestelmää. Asianomainen virkamies tai työntekijä voi tehdä aloitteen työnantajalle vapaa-ajan antamisesta. Tavoitteena on poistaa korvaamaton lisä- ja ylityö syrjäyttämättä ylityötä koskevia sopimusmääräyksiä.

Virastoissa on lisättävä liukuvan työajan käytön seurantaan siitä huolehtimiseksi, ettei päivittäisiä liukumarajoja eikä työtuntien enimmäiskertymiä tasoitusjaksojen päättyessä ylitetä. Seurannan toteuttamiseksi on ryhdyttävä seuraaviin toimenpiteisiin.

1. Esimiesten ja alaisten välillä on tulos- ja kehityskeskusteluissa sekä tarvittaessa muulloinkin kiinnitettävä huomiota mahdollisiin liukuvan työajan päivittäisten liukumarajojen tai tuntien enimmäiskertymien tasoitusjaksottaisiin ylityksiin ja niiden syihin. Annettaessa virkamiehelle tai työntekijälle uusia tehtäväkokonaisuuksia tai lisätöitä on harkittava niiden vaikutuksia hänen mahdollisuuksiinsa olla ylittämättä liukuvan työajan järjestelmän rajoja ja enimmäiskertymiä.

2. Virastoissa on huolehdittava, että esimiehet saavat välittömien alaistensa osalta tarvittavat tiedot tilanteesta liukuvan työajan järjestelmässä. Tällöin esimiesten tulee tasoitusjakoittain ja tarvittaessa useamminkin tarkastella erityisesti työtuntikertymiä sekä selvittää enimmäiskertymien ylitysten syitä ja ryhtyä toimenpiteisiin niiden

välttämiseksi jatkossa. Vastaavat tiedot ja selvitykset on toimitettava myös ylemmille esimiehille koko heidän organisaatioidensa osalta.

3. Virastoissa tulee käsitellä keskitetystikin edellä kohdassa 2 mainittuja työaikatietoja sekä niihin liittyviä selvityksiä ja toimenpiteitä. Työaikatietoja tulee käyttää myös suunniteltaessa ja tarkasteltaessa töiden organisointia, resurssien kohdentamista, työtehtävien jakautumista ja työmäärävaihteluita.

Luottamusmiehet tai muut henkilöstön edustajat voivat osallistua edellä mainittuun viraston liukuvan työajan järjestelmän seurantaan.

Virkamiehen tai työntekijän palatessa myöhään virkamatkalta tulee riittävän levon saamisesta huolehtia siten, että sallitaan seuraavan työpäivän aloittaminen liukuma-ajan päättymisen jälkeen, ottaen poissaoloaika huomioon työtuntien vähennyksenä.

Edellä 29 §:n 3 momentissa tarkoitettu virkamiehen tai työntekijän omasta toiminnasta riippumaton pakottava syy, joka on estänyt liukuvan työajan ylitystuntien tasoittamisen, on esimerkiksi palvelussuhteen päättymisen välittömästi sairausloman jälkeen eläketapahtumaan. Tällöin ylitystunnit voidaan korvata. Jos virkamies tai työntekijä irtisanoutuu ollessaan ennalta tiedetyllä virkavapaalla tai työstävapautuksella, edellä mainitut edellytykset eivät täyty, joten liukuvan työajan tunnit on syytä tasoittaa ennen niitä.

30 § (voimassa 31.12.2020 saakka) **Ylityön enimmäismäärän tarkastelujakso**

Työaikalain alaisten ylityön enimmäismäärän tarkastelujaksona on kalenterivuosi.

► *Huomautus:*

Työaikalain (605/1996) 19 §:ssä on säädetty ylityön enimmäismäärä.

30 § (voimassa 1.1.2021 lukien) **Työajan enimmäismäärän tarkastelujakso**

Työaikalain alaisten työajan enimmäismäärän tarkastelujaksona on kalenterivuosi.

► *Huomautus:*

Työaikalain 18 §:ssä on säädetty työajan enimmäismäärästä.

31 § Talonmiehiä koskevat erityismääräykset

1 mom.

Hoitamallansa kiinteistöllä tai sen välittömässä läheisyydessä asuvan talonmiehen säännöllisen työajan, ylityökorvausten ja viikoittaisen lepoajan osalta noudatetaan edellä viikkotyön osalta sovitun sijasta seuraavaa.

2 mom.

Säännöllinen työaika on enintään 10 tuntia vuorokaudessa ja neljän viikon pituisena ajanjaksona

- a) keskimäärin 35 tuntia 45 minuuttia (35 tuntia 15 minuuttia 1.10.2020 alkaen) viikossa 20 viikon pituisena kevät- ja kesä kautena ja
- b) keskimäärin 40 tuntia 45 minuuttia (40 tuntia 15 minuuttia 1.10.2020 alkaen) viikossa 32 viikon pituisena syys- ja talvikautena samana 52 viikon pituisena ajanjaksona.

3 mom.

Säännöllinen työaika voidaan järjestää myös keskimäärin 38 tunniksi 45 minuutiksi (38 tunniksi 15 minuutiksi 1.10.2020 alkaen) viikossa 52 viikon pituisena ajanjaksona.

4 mom.

Edellä mainitulla tavalla järjestetyn vuorokautisen ja viikottaisen säännöllisen työajan lisäksi tehdystä työstä maksetaan ylityökorvaukset siten kuin edellä 16 §:ssä on viikkotyön osalta sovittu.

5 mom.

Talonmiehen suostumuksella voidaan edellä 2 momentissa tarkoitettulta syys- ja talvikaudelta siirtää enintään 18 edellä 12 §:ssä sovitun mukaista viikoittaista vapaa-aikaa annettavaksi seuraavana kevät- ja kesä kautena vastaavana säännöllisen työajan lyhennyksenä.

► *Huomautus:*

Määräys ei koske talonmiehiä, joihin sovellettiin kumottua työaikalakia (604/1946).

32 § Paikallinen sopiminen virka- tai työehtosopimuksella

1 mom.

Seuraavista tämän sopimuksen määräyksistä voidaan sopia toisin hallinnonalan neuvotteluviranomaisen tekemällä tarkentavalla virkaehtosopimuksella tai viraston työehtosopimuksella. Sopimuksista ei saa aiheutua valtiolle lisäkustannuksia.

Säännöllisen työajan järjestelyt

2 mom.

Sopimuksen 6 §:n mukaisista säännöllisen työajan järjestelyistä voidaan sopia toisin.

Työaikakorvaukset

3 mom.

Sopimuksen 21–25 §:n iltä-, yö-, vuoro-, lauantai- ja sunnuntaityökorvauksia sekä aattopäivänkorvausta ja hälytysluonteisen työn korvausta koskevista määräyksistä voidaan sopia toisin. Muita työaikakorvauksia koskevista määräyksistä ei voida poiketa. Poikettaessa säännöllisen työajan pituutta koskevista sopimusmääräyksistä työaikajärjestelyjen joustavoittamiseksi, voidaan kuitenkin tähän liittyen poiketa myös lisä- ja ylityökorvauksia koskevista määräyksistä.

► *Huomautus:*

Sopimuksen 21–24 §:n iltä-, yö-, vuoro-, lauantai- ja sunnuntaityökorvauksia sekä aattopäivänkorvausta koskevista määräyksistä voidaan sopia toisin esimerkiksi siten, että viikonloppujen osalta niiden tilalle sovitaan tasasuuruinen korvaus työtunnilta, mikäli se toiminnan kannalta katsotaan tarkoituksenmukaiseksi.

7. TYÖRAUHA

33 § Työrauha

Virkaehtosopimusjärjestelmä

1 mom.

Tähän sopimukseen sidottu ei saa sopimuksen voimassaoloaikana ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin sopimuksen pätevyydestä, voimassaolosta tai oikeasta sisällöstä taikka sopimukseen perustuvasta vaatimuksesta syntyneen riidan ratkaisemiseksi, voimassa olevan sopimuksen muuttamiseksi tai uuden sopimuksen aikaansaamiseksi.

2 mom.

Lisäksi tähän sopimukseen sidottu yhdistys on velvollinen valvomaan, että sen alaiset yhdistykset ja virkamiehet, joita sopimus koskee, eivät riko edellisessä momentissa tarkoitettua työrauhavelvoitetta eivätkä sopimuksen määräyksiä. Tämä yhdistykselle kuuluva velvollisuus sisältää myös sen, ettei yhdistys saa tukea tai avustaa kiellettyä työtaistelutoimenpidettä eikä muullakaan tavalla vaikuttaa sellaisiin toimenpiteisiin, vaan on velvollinen pyrkimään niiden lopettamiseen.

Työehtosopimusjärjestelmä

3 mom.

Tämän työehtosopimuksen voimassaoloaikana ei saa ryhtyä lakkoon, sulkuun eikä muihin niihin verrattavaan toimenpiteeseen, joka kohdistuu tämän sopimuksen määräyksiä vastaan tai tarkoittaa tämän sopimuksen muuttamista.

8. VOIMASSAOLO

34 § Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 1.4.2020 ja on voimassa 28.2.2022 saakka. Sopimuksen voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, siltä osin kuin sitä ei jonkun sopimusosapuolen toimesta irtisanota vähintään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden tai jatkovuoden päättymistä.

2 SOVELTAMISMÄÄRÄYKSET JA -OHJEET SEKÄ LAINSÄÄDÄNTÖ

1 Työaikasopimuksen ja työaikalain soveltaminen, VN/12140/2020, 1.6.2020

Valtiovarainministeriö antaa valtion henkilöstön työajoista seuraavat soveltamismääräykset ja -ohjeet.

I TYÖAIKASOPIMUKSEN SOVELTAMINEN

Tällä kirjeellä annetaan työajoista 8.4.2020 tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen (jäljempänä valtion työaikasopimus) soveltamismääräykset, jotka on esitetty kunkin sopimusmääräyksen yhteydessä. Työaikasopimus soveltamismääräyksineen on liitteenä 1.

II TYÖAIKALAIN SOVELTAMINEN

1. LAIN SOVELTAMISALA VALTIOLLA

1.1. Yleistä

Työaikalakia (872/2019) sovelletaan valtion henkilöstöön, jollei jotain työtä tai henkilöstöryhmää ole lain 2 §:ssä nimenomaisesti rajattu lain ulkopuolelle.

Valtion henkilöstön työajat määräytyvät ensisijaisesti valtion työaikasopimuksen sekä virastojen tarkentavien virkaehtosopimusten tai työehtosopimusten työaikamääräysten mukaisesti. Kuitenkin työaikalain soveltamispiirin kuulumisella on merkitystä ensinnäkin sen vuoksi, että osa sopimusmääräyksistä koskee vain työaikalain alaista henkilöstöä. Toiseksi työaikalain alaisiin sovelletaan sopimusmääräysten lisäksi niitä lain säännöksiä, joista ei ole erikseen sovittu edellä mainituissa sopimuksissa. Työaikasopimuksen 2 §:ssä on luetelo sovellettavista lain säännöksistä ja näihin on myös otsikolla "Huomautus" viittauksia asianomaisen sopimusmääräyksen yhteydessä.

Seuraavassa selostetaan työaikalain 2 §:n rajauksia.

1.2. Työaikalain 2 §:n soveltamisalarajaukset

Säännöksessä määritellään tyhjentävästi ne tilanteet, joissa työaikalakia ei sovelleta työntekijään tai virkamieheen. Työaikalain soveltamisalarajauksista osa perustuu työn luonteeseen ja ne tulevat sovellettaviksi myös valtion sektorilla, mikäli kyseistä työtä tehdään

valtiolla joko virka- tai työsopimussuhteessa. Seuraavassa käsitellään tarkemmin niitä soveltamisalarajauksia, jotka ovat valtion henkilöstön osalta keskeisimpiä.

Johtamistehtävät

Työaikalain 2 §:n 1 momentin 1 kohdassa on lain soveltamisalan ulkopuolelle rajattu johtamistehtävä tai tällaiseen johtamistehtävään rinnastettava itsenäinen tehtävä. Jotta tehtävä jäisi lain soveltamisalan ulkopuolelle on laissa lisäksi edellytyksenä, että asianomaisen työaika ei ennalta määritellä eikä työajan käyttöä valvota ja hän siten voi itse päättää työajastaan. Näiden yleisten työaika-autonomian kriteereiden tulee siis myös täyttyä kyseisessä tehtävässä.

Tämän kohdan perusteella rajautuu lain soveltamisalan ulkopuolelle ministeriöiden ja muiden valtion virastojen johtoon kuuluva, yleensä virkasuhteinen henkilöstö. Lain ulkopuolelle jäävät edellytysten täytyessä muun muassa ministeriöissä ja muissa varsinaisissa valtion virastoissa osastopäällikkötasoon taikka sitä vastaavaan tai ylempään organisaatiotasoon kuuluvat virkamiehet ja valtion alue-, piiri- ja paikallishallinnossa päällikkö sekä hänen lähimmät alaisensa, jos tehtävät ovat johtamistehtäviin rinnastettavia.

Virasto ratkaisee tarvittaessa yksittäistapauksittain tämän lainkohdan soveltamisen omassa organisaatiossaan. Soveltamisalaratkaisu tehdään lain perusteluissa selvitetyn mukaisena kokonaisharkintana, jolloin työaika-autonomiaedellytyksen täyttymisen lisäksi ratkaisevia arviointikriteereitä ovat tehtävien luonne, virkamiehen asema sekä viraston tai toimintayksikön koko.

Itsenäinen työ

Työaikalakia ei sen 2 §:n 1 momentin 4 kohdan mukaan sovelleta työhön, jota siihen liittyvien erityispiirteiden vuoksi tehdään sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyjä. Lisäksi edellytetään, että työntekijällä on ns. työaika-autonomia.

Tämän kohdan nojalla lain ulkopuolelle rajautuu valiokuntamietinnön mukaan esimerkiksi työ, joka on luonteeltaan liikkuvaa tai jossa työaika määräytyy suurelta osin työntekijän suoraan asiakkaan kanssa sopimien aikataulujen perusteella. Esimerkkinä tällaisesta työstä mietinnössä mainitaan kauppaedustajan sekä kiinteistövälittäjän työ. Samankaltaisia tehtäviä saattaa esiintyä valtionhallinnossakin.

Eräät valtionhallinnon virkamiehet

Työaikalain 2 §:n 1 momentin 5 kohdassa on säädetty, ettei työaikalakia sovelleta valtion virkamiehen työhön tuomioistuimen jäsenenä tai esittelijänä, käräjäviskaalina, käräjänotaarina, julkisena oikeusavustajana, syyttäjänä, ulosottomiehenä, haastemiehiin tai

ulkomaanedustuksessa. Edellytyksenä tässäkin soveltamisalarajauksessa on edellä mainittu työntekijän työaika-autonomia.

Puolustusvoimien virkamiehet

Työaikalain 2 §:n 3 momentissa on säädetty, että lakia ei sovelleta työssä, johon sovellettavasta työajasta säädetään erikseen. Puolustuslaitoksen virkamiesten työajasta annettu laki (218/1970) on tällainen erityislaki, jonka soveltamisalaan kuuluvien virkamiesten työhön ei siis sovelleta yleistä työaikalakia.

Puolustuslaitoksen virkamiesten työajasta annettua lakia on työaikalain säätämisen yhteydessä muutettu 1.1.2020 lukien siten, että sen 3 a §:ssä säädetään puolustusvoimien virkamiehet, jotka kuuluvat yleisen työaikalain piiriin. [Linkki lain muutokseen \(873/2019\)](#).

Opetushenkilöstö

Työaikalain 2 §:n 3 momentissa on määritelty lain ulkopuolelle tehtäviä, joille on valtakunnallisella työ- tai virkaehtosopimuksella kokonaisuutena arvioiden turvattu lain lepoaikoja ja enimmäistyöaikaan vastaava suoja.

Momentin 1 kohdan mukaan lakia ei sovelleta opetus- tai tutkimushenkilöstöön, jolla on työn luonteen vuoksi oikeus päättää olennaisesta osastaan työaikaansa. Tämän kohdan nojalla lain ulkopuolelle jää siis valtion oppilaitoksissa sellaisten opettajien työ, jossa opettaja itse päättää opetuksen valmistelusta ja sen suorituspaikasta.

Rajavartiolaitoksen virkamiehet

Työaikalain 2 §:n 3 momentin 3 kohdassa on Rajavartiolaitoksen henkilöstöä koskeva edellä sanottua vastaava poikkeussäännös, jonka nojalla Rajavartiolaitoksen virkamiehet jäävät siis lain soveltamisalan ulkopuolelle ja heidän työaikasuojelunsa määräytyy virkaehtosopimuksen perusteella.

2. TYÖAIKALAISTA SOVELLETTAVAT SÄÄNNÖKSET

Seuraavassa on selostettu keskeisimpiä työaikalaista sovellettavaksi tulevia säännöksiä, joihin sisältyvistä asioista ei siis ole sopimusmääräyksiä keskustason työaikasopimuksessa. Mikäli näistä asioista on sovittu virastojen tarkentavissa virkaehtosopimuksissa tai työehtosopimuksissa, noudatetaan sopimusmääräyksiä eikä työaikalakia.

Työaika (3 §)

Työajaksi luettava aika on määritelty lain 3 §:ssä. Valtion työaikasopimukseen sisältyvät määräykset työajaksi luettavasta ajasta, joita siis ensisijaisesti sovelletaan. Virka- tai työehtosopimuksella sopimalla virkamiehen tai työntekijän etuja ei voi laissa säädetystä

heikentää. Tämä on otettu huomioon valtion työaikasopimuksen 3 §:ssä ja sen soveltamis-
määräyksessä.

Työaikalain mukaan myös muualla kuin varsinaisella työpaikalla työhön käytetty aika luetaan työajaksi. Esimerkiksi virkamiehen tai työntekijän etätöinä kotona tekemä työ ja virkamatkan johdosta toisella paikkakunnalla tekemä työ on työajaksi luettavaa aikaa. Työnantajalla on kuitenkin työnjohto-oikeus ja päätäntävalta muun muassa siitä, milloin ja missä työtä voi tehdä. Näin ollen on edelleen mahdollista päättää, että liukuva työaika ei ole käytettävissä etätöissä. Valtionhallinnossa etätöistä ja sen työajasta on noudatettava valtiovaraministeriön ohje etätöiden periaatteista ja palvelussuhteen ehdoista.

Lain 3 §:n 2 momentissa on viittaus siihen, että työnantajan velvollisuuteen ehkäistä työ-
ajan ulkopuolella tapahtuvaan matkustamiseen liittyvää liiallista rasitusta sovelletaan työ-
turvallisuuslain 10 §:n (työn vaarojen selvittäminen ja arviointi), 13 §:n (työn suunnittelu)
ja 25 §:n (työn kuormitustekijöiden välttäminen ja vähentäminen) säännöksiä. Tämä vel-
vollisuus koskee siis myös työnantajia valtionhallinnossa.

Varallaolo (4 §)

Lain 4 §:n mukaan työnantaja ja työntekijä saavat sopia varallaolosta ja siitä maksettavasta
korvauksesta. Varallaoloaika ei lueta työajaksi, ellei työntekijän ole oleskeltava työpaikalla
tai sen välittömässä läheisyydessä. Oikeuskäytäntöä tilanteista, joissa varallaoloaika on
katsottu työajaksi, on selostettu hallituksen esityksessä. Varallaolojärjestelyt on siis suunni-
teltava siten, ettei niihin liittyvien ehtojen vuoksi varallaoloajasta muodostu työaika.

Varallaolo perustuu ensi sijassa työnantajan ja virkamiehen tai työntekijän väliseen so-
pimukseen. Virkamies ei kuitenkaan saa kieltäytyä varallaolosta, jos se on työn laadun ja
erittäin pakottavien syiden vuoksi välttämätöntä. Lain perustelujen mukaan tällaisia töitä
ja syitä ovat yksilön ja yhteiskunnan turvallisuuden ja hyvinvoinnin turvaamisen kannalta
tärkeät tehtävät, joita ei voida omaisuutta, henkeä tai terveyttä vaarantamatta siirtää teh-
täväksi myöhemmin.

Varallaolosta sovittaessa on siitä suoritettavan korvauksen määrä tai sen määräytymispe-
rusteiden sekä varallaolon ehtojen oltava työntekijän tai virkamiehen tiedossa. Lakiin ei
enää sisälly erillistä säännöstä asuntovarallaolosta ja sen korvaamisesta.

Jaksotyöaika (7 §)

Lain 7 §:ssä on säädetty tehtävät ja toiminnot, joissa säännöllinen työaika saadaan järjestää
jaksotyöksi. Luettelo kattaa valtionhallinnon jaksotyöalat kuten säännöksen perusteluistakin

tarkemmin ilmenee. Lain 7 §:n 1 momentin 8 kohdan mukaan jaksotyötehtävien ja -toimintojen käynnissä pitämiseksi välttämättömissä tukitoiminnoissa saadaan myös teettää jaksotyötä.

Yötyö (8 §)

Lain 8 §:ssä määritellään yötyö ja säädetään työt, joissa yötyötä saa teettää säännöllisesti. Jaksotyö ja vuorotyö ovat tällaisia töitä. Muissakin kuin lainkohdissa mainituissa töissä yötyötä saa teettää tilapäisesti. Tilapäinen yötyö on siis mahdollista, jos työnantajalle syntyy luonteeltaan satunnainen tarve teettää työtä yöaikana.

Lain 8 §:n 5 momentissa on peräkkäisten yövuorojen määrä työvuoroluettelossa jaksotyössä ja keskeytymättömässä vuorotyössä rajoitettu enintään viiteen, minkä jälkeen työntekijälle on annettava vähintään 24 tunnin yhtenäinen vapaa. Viiden peräkkäisen yövuoron jälkeen yövuoroja saa teettää peräkkäin lisä- ja ylityönä enintään vielä kaksi, jos työntekijä antaa suostumuksensa molempiin erikseen. Peräkkäisten yövuorojen määrää ei voi virka- tai työehtosopimuksella sopimalla lisätä.

Lain 8 a §:ssä on säädetty työnantajalle velvollisuus järjestää yötyötä tekeväälle työntekijälle työmatkakuljetus säännöksestä tarkemmin ilmenevissä tapauksissa ja ehdoilla.

Moottoriajoneuvon kuljettajien työaika ja lepoajat (9 §, 24 §:n 3 mom. ja 26 §)

Lain 9 §:n mukaan moottoriajoneuvon kuljettajan työajaksi luettavien tuntien kokonaismäärä lisä- ja ylitöineen ei saa ylittää 11 tai poikkeuksellisesti 13 tuntia vuorokausilepoa seuraavan 24 tunnin yhdenjaksoisen ajanjakson aikana. Säännöstä sovelletaan kaikissa työaikamuuodoissa pääasiallisesti autonkuljettajan tehtävissä toimiviin viran tai tehtävän nimikkeestä riippumatta. Säännös ei muuta työaikasopimukseen perustuvia säännöllisen työajan pituuksia.

Lain 24 §:n 3 momentin mukaan moottoriajoneuvon kuljettajalle on annettava jokaista 5 tunnin 30 minuutin pituista työjaksoa kohti vähintään 30 minuutin pituinen tauko yhdessä tai kahdessa erässä. Tämä lepoaikavaatimus tulee ottaa huomioon ja yhteensovittaa työ-aikasopimuksen 11 §:ssä sovitun päivittäisen tauon kanssa.

Lain 26 §:n mukaan moottoriajoneuvon kuljettajalle on annettava vähintään 10 tuntia ja poikkeuksellisesti vähintään 7 tuntia kestävä yhdenjaksoinen lepoaika jokaisena 24 peräkkäisen tunnin jaksona.

Lain 31 §:ssä ovat säännökset moottoriajoneuvonkuljettajan henkilökohtaisesta ajopäiväkirjasta.

Moottoriajoneuvon kuljettajiin, joiden työ kuuluu tieliikenteen sosiaalilainsäädännön yhdenmukaistamisesta annetun asetuksen (EY) n:o 561/2006 soveltamisalaan, noudatetaan

kyseisen asetuksen säännöksiä mm. ajoajasta, tauoista, vuorokautisesta lepoajasta ja viikoittaisesta vapaa-ajasta. Asetukseen on viitattu myös työaikalain 2 §:n 2 momentissa. Asetusta ei sovelleta mm. henkilökuljetuksessa, jossa kuljetettavana on enintään yhdeksän henkilöä.

Joustotyöaika (13 §)

Lain 13 §:n mukaan työnantaja ja työntekijä voivat sopia joustotyöajan käytöstä tehtävissä, joissa vähintään puolet työajasta on sellaista, jonka sijoittelusta ja työntekopaikasta työntekijä voi itsenäisesti päättää. Joustotyöajassa työntekijä on työaikalain piirissä ja hänellä on määriteltynä työaika ja sitä myös seurataan. Työnantaja ja työntekijä kuitenkin sopivat siitä, että työn tekeminen voi pääasiassa ajoittua ja sijoittua työntekijän määräämällä tavalla.

Virasto päättää töiden organisoinnista kuten henkilöstön työajan sijoittelusta ja työn tekemispaikasta. Lähtökohtana päätöksiä tehtäessä ovat viraston toiminta ja sen tuloksellisuus sekä työtehtävien luonne ja niihin sopivat järjestelyt. Virastoilla ei ole velvollisuutta tarjota henkilöstölleen mahdollisuutta joustotyöaikaan. Joustotyöaika on siis sekä työnantajalle että työntekijälle vapaaehtoinen järjestely eikä kummallakaan osapuolella ole oikeutta eikä velvollisuutta sopia siitä.

Joustotyöaika saattaa soveltua joihinkin tehtäviin myös valtionhallinnossa. Työn luonteen pitää pääosin olla sellaista, että läsnäolo työpaikalla taikka työskentely tai tavoitettavuus tietyinä aikana ei ole välttämätöntä. Joustotyöaika ei siis automaattisesti sovellu niihin tehtäviin, joissa voidaan tehdä etätöitä. Joustotyöajassa työ ei voi olla esimerkiksi asiakaspalvelua, jota on tehtävä työnantajan määräämässä paikassa tai aikoina. Työ ei myöskään voi olla sellaista asiantuntijatyötä, jossa asianomaisen pitää pääosin olla tavoitettavissa kaikkina työpäivinä viraston normaalina työskentelyaikana tai muuna työnantajan määritelmänä aikana. Joka tapauksessa työssä on oltava selkeät etukäteen määritellyt tavoitteet, joiden toteutumista esimiehen on myös mahdollista seurata ja valvoa.

Joustotyöajan käyttöönottoa harkittaessa tulee ottaa huomioon myös henkilöstön tasapuolinen kohtelu, mikä edellyttää, että vastaavanlaista työtä tekevillä virkamiehillä tai työntekijöillä pitää halutessaan olla myös mahdollisuus sopia joustotyöajasta. Niin ei siis voi toimia, että vain yhden virkamiehen tai työntekijän taikka osan heistä kanssa sovitaan joustotyöajasta, minkä johdosta muiden samoissa tehtävissä olevien työskentely on jopa aikaisempaa sidotumpaa.

Jos työnantaja harkitsee virkamiehen tai työntekijän työn olevan luonteeltaan sellaista, että siinä voidaan soveltaa joustotyöaika, sovitaan hänen kanssaan kirjallisesti ainakin seuraavista asioista.

1. Päivät, joille virkamies tai työntekijä saa sijoittaa työaikaansa

2. Viikkolevon sijoittamisesta
3. Mahdollisesta kiinteästä työajasta
4. Työaikamuoto, jota sovelletaan, jos joustotyöaika lakkaa

Lähtökohtana on, että työskentelypäiviksi sovitaan arkipäivät maanantaista perjantaihin. Näin työnantaja samalla varmistaa viikkolevon sijoittumisen ja toteutumisen. Muissa tapauksissa on sovittava erikseen myös viikkolevon sijoittamisesta esimerkiksi aina sunnuntaille. Jos työskentelypäiviä ei olisi rajoitettu tai viikkolepoa sovittu, työnantajan pitää seurata viikkolevon toteutumista tunti-ilmoitusten perusteella.

Joustotyöajassa voidaan sopia kiinteästä työajasta, jolloin asianomaisen on oltava läsnä työpaikalla tai tavoitettavissa. Työajan sijoittumisesta klo 23-6 välille eli yötyön tekemisestä ei kuitenkaan saa sopia. Kiinteää työaikaa voi olla esimerkiksi tietty päivä viikosta. Virkamiehen tai työntekijän tulee kuitenkin voida itse päättää vähintään puolesta säännöllisestä työajastaan. Järjestelyn luonteesta johtuen kiinteää työaikaa ei voida sopia kaikille työpäiville. Joustotyöajasta tehty sopimus toimii lain tarkoittamana työvuoroluettelona.

Joustotyöaikaan voidaan sopia myös enintään neljän kuukauden tasoittumisjakso, jonka kuluessa työajan tulee tasoittua säännöllisen viikoittaisen työajan mukaiseksi. Joustotyöajassa ei siis ole mahdollista siirtää ylitystunteja seuraavalle jaksolle kuten liukuvassa työajassa. Mahdollisia ylitystunteja ei myöskään korvata rahakorvauksella, jollei kyse ole lisä- tai ylityöstä.

Joustotyöaikasopimus voidaan päättää irtisanomalla. Joustotyöaika päättyy tällöin kuluvaan tasoittumisjaksoa seuraavan jaksos lopussa. Sopimus voidaan tehdä myös määräajaksi. Sopimuksessa on mainittava työaikamuoto, jota noudatetaan joustotyöajan päättyttyä. Sopimuksessa tulee siis todeta kyseisen tehtävän normaali työaikamuoto kuten virastotyö ja siinä noudatettavat työskentelyajat. Sopimuksen päättäminen irtisanomalla voi tulla ajankohtaiseksi esimerkiksi, jos tehtävien luonne muuttuu tai jos ilmenee, että jousto-työajan käyttö ei sovellu kyseisiin tehtäviin, viraston tai työyhteisön toimintaan taikka asianomaisen työskentelyyn. Osoituksena tällaisesta voi olla esimerkiksi se, että virkamies tai työntekijä ei pysty tasoittamaan työaikaansa sovittuna ajanjaksona.

Joustotyöajassa työajaksi luettavan ajan määritelmä ei muutu, joten esimerkiksi työpaikan ja kodin välisiin matkoihin käytetty aika ei ole työaikaa. Työaikalain 32 §:n 2 momentin mukaan virkamiehen tai työntekijän tulee ilmoittaa palkanmaksukausittain luettelo tekemistään säännöllisen työajan tunneista siten, että siitä ilmenee viikoittainen työaika ja viikkolepo. Työnantaja siirtää tunnit kirjanpitoonsa. Jotta erillistä siirtoa työnantajan työaikakirjanpitoon ei tarvita ja tunnit säilyvät työaikakirjanpidossa, tulee virkamiehen tai työntekijän valtionhallinnossa merkitä työtuntinsa suoraan Kieku-järjestelmään tai vastaavaan viraston järjestelmään.

Valtion työaikasopimuksen 27 §:ssä on sovittu säännöllisestä työajasta ja korvauksista joustotyöajassa.

Lyhennetty työaika (15 §)

Lain 15 §:ssä ovat säännökset lyhennetystä työajasta eli osa-aikatyöstä. Sen varhennettua vanhuuseläkettä ja osatyökyvyttömyyseläkettä koskevaa 3 momenttia ja 4 momenttia sovelletaan myös lain soveltamisalan ulkopuolelle jääviin virkamiehiin ja työntekijöihin. Lain 15 §:n 4 momentissa on työnantajalle säädetty perusteluvelvollisuus, jos hän kieltäytyy järjestämästä säännöksen mukaista osa-aikatyötä.

Työntekijän suostumus (17 §)

Säännöksen mukaan lisä- ja ylityön teettäminen edellyttää pääsääntöisesti virkamiehen tai työntekijän suostumusta. Virkamies ei kuitenkaan saa kieltäytyä lisä- ja ylityön tekemisestä, jos se on työn laadun ja erittäin pakottavien syiden vuoksi välttämätöntä. Näitä tapauksia on selvitetty edellä varallaoloaikasäännöksen kohdalla. Suostumus ylityöhön voidaan antaa vain kutakin kertaa varten erikseen tai määrätyksi lyhyeksi ajanjaksoksi kerrallaan. Sen sijaan suostumus lisätyöhön voidaan antaa myös kertakaikkisena. Lain 17 §:n 3 momentissa tarkoitettua vaihtelevaa työaikaa noudatettaessa työntekijän suostumus lisätyöhön voidaan antaa vain kutakin kertaa varten erikseen tai määrätyksi lyhyehköksi ajaksi kerrallaan.

Lain 17 §:n 6 momentin mukaan sunnuntaina tai kansallisena juhlapäivänä saa teettää työtä vain, jos siitä on sovittu työsopimuksella tai työntekijä on antanut siihen suostumuksensa. Suostumusta ei kuitenkaan tarvita, jos työtä laatunsa vuoksi tehdään säännöllisesti mainittuina päivinä.

Virastotyössä sunnuntaityön teettämistä arvioitaessa on otettava huomioon mitä virastojen aukioloasetuksen (332/1994) 4 §:n 1 momentissa on sanottu työnantajan työnjohto-oikeudesta. Sunnuntaityökorvaus määräytyy työaikasopimuksen 18 ja 23 §:n mukaisesti.

Enimmäistyöaika (18 §)

Työaikalain 18 §:n mukaan ylityön enimmäismäärän asemesta seurataan kunkin työntekijän työajan enimmäismäärää. Lain 49 §:n 1 momentissa olevan siirtymäsäännöksen mukaan työnantaja saa noudattaa aiemman työaikalain 19 §:ään perustuvaa ylityön enimmäismäärän seurantaan vielä vuoden ajan lain voimaan tulosta. Valtiovarainministeriö on valtioneuvoston ohjesäännön 17 §:n nojalla päättänyt, että valtionhallinnossa jatketaan ylityön enimmäismäärän seurantaan vielä vuonna 2020, joten työaikalain 18 §:n mukaiseen enimmäistyöajan seurantaan siirrytään 1.1.2021.

Siis vielä vuonna 2020 seurattavan ylityön enimmäismäärä on 250 tuntia kalenterivuodessa. Lisäksi voidaan sopia paikallisesti enintään 80 tunnin lisäylityöstä. Enimmillään laissa tarkoitettua ylityötä voidaan siis teettää 330 tuntia kalenterivuoden aikana. Ylityön enimmäismäärään lasketaan vain lain 16 §:ssä määritellyn ylityön mukaiset työtunnit eli 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa taikka 120 tuntia tai 80 tuntia työjaksossa ylittävät työtunnit eikä kaikkia niitä tunteja, joista suoritetaan sopimusten perusteella ylityökorvauksia. Työaikasopimuksen 30 §:ssä on sovittu ylityön enimmäismäärän tarkastelujaksoksi kalenterivuosi.

Vuodesta 2021 alkaen noudatettavan työaikalain 18 §:n mukaan työntekijän työaika ei saa ylittää keskimäärin 48 tuntia viikossa neljän kuukauden ajanjakson aikana. Valtion työaikasopimuksen 30 §:ssä työajan enimmäismäärän tarkastelujaksoksi on sovittu kalenterivuosi, jota siis noudatetaan valtionhallinnossa vuodesta 2021 alkaen.

Työajan enimmäismäärää laskettaessa otetaan huomioon kaikki tehdyt työtunnit eli siis säännöllinen työaika, lisä- ja ylityöt sekä hätätyö ja aloittamis- ja lopettamistyö. Myös liukuvan työajan järjestelmässä kertyneet työtunnit ja työaikapankkeihin siirretyt työtunnit otetaan mukaan työajan enimmäismäärän laskentaan.

Enimmäismäärää laskettaessa huomioidaan tehdyt työtunnit. Työtunteja ei siis kerry virkamiehen tai työntekijän ollessa poissa vuosiloman tai sairauden vuoksi. Nämä poissaoloajat eivät myöskään voi lisätä mahdollisuuksia tehdä muina aikoina vastaavasti enemmän tunteja, mikä on otettava huomioon keskimääräisen työajan laskennassa.

Vapaa-aikakorvaus lisä- ja ylityöstä sekä sunnuntaityöstä (21 §)

Laissa on säännökset lisä- ja ylityökorvausten sekä sunnuntaityön korotusosan antamisesta vapaa-aikana, vapaa-ajan ajankohdasta ja siitä sopimisesta sekä yhdistämisestä vuosiloman säästövapaaseen.

Sunnuntaityön korotusosan antamisesta vapaa-aikana ei ole sopimusmääräyksiä, joten työaikalain 21 §:ää sovelletaan siinä kaikilta osin. Työaikasopimuksen 15, 16 ja 18 §:ssä on sovittu lisä- ja ylityön korvaamisesta vapaa-aikana sekä eräistä menettelytavoista. Näin ollen työaikalain tulee sovellettavaksi 23 §:n 2 momentin säännös vapaa-ajan ajankohdasta koskien viikko- ja jaksotyön lisätyökorvausta (työaikasopimuksen 15 §) sekä ylityökorvausta (työaikasopimuksen 16 §). Myös työaikalain 23 §:n 2 momentin säännös vapaiden yhdistämisestä vuosiloman säästövapaaseen tulee sovellettavaksi.

Työsopimuksen päättyminen kesken tasoittumisjakson (22 §)

Lain 22 § koskee tilanteita, joissa keskimääräiseksi järjestetyssä työssä virka- tai työsuhde päättyy kesken tasoittumisjakson. Tällöin lasketaan tehtyjen tuntien perusteella keskimääräinen

viikkotyöaika ja suoritetaan säännöllisen työajan ylittäviltä työtunneilta yksinkertainen tunti-palkka. Mikäli tehdyt tunnit alittavat säännöllisen työajan, on työnantajalla oikeus vähentää asianomaisen palkasta vastaava määrä. Mikäli jaksotyössä virkamiehen virkasuhde päättyy kesken työjakson, noudatetaan kuitenkin työaikasopimuksen 17 §:ssä sovittua.

Työaikalain 24 § koskee myös liukuvan työajan tunteja ja joustotyöaikaa. Työaikasopimuksen 29 §:n 3 momentissa on sovittu liukuvan työajan tuntien tasoittamisesta, korvaamisesta ja palkasta vähentämisestä palvelussuhteen päättyessä. Näin ollen lain 22 § ei tule liukuvan työajan osalta sovellettavaksi.

Vuorokausilepo (25 §)

Työaikalain 25 §:n mukaan kaikille työntekijöille on annettava vuorokausilepo jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana. Yhdenjaksoisen vuorokausilevon vähimmäispituus on lähtökohtaisesti 11 tuntia. Varallaoloaikana tehty työ ei keskeytä vuorokausilepoaikaa. Säännöstä sovelletaan myös valtionhallinnossa, koska valtion työaikasopimuksessa ei ole sopimusmääräyksiä vuorokausilevosta.

Myös jaksotyössä vuorokausilevon pituus on laissa 11 tuntia. Jaksotyössä vuorokausilepo saadaan kuitenkin työn järjestelyihin liittyvistä syistä lyhentää yhdeksään tuntiin. Lyhentäminen ei kuitenkaan saa olla säännönmukaista. Jos lepoaika on lyhennetty alle 11 tuntiin, pitää korvaava lepoaika antaa seuraavan vuorokausilevon yhteydessä tai jos se ei ole työn järjestelyistä johtuvista painavista syistä mahdollista, niin pian kuin mahdollista, kuitenkin 14 vuorokauden kuluessa. Korvaava lepoaika on annettava yhdenjaksoisena, eikä sitä saa sijoittaa varallaoloajalle.

Vuorokausilevon lyhentämisestä johtuva korvaava lepoaika ei lyhennä työntekijän säännöllistä työaikaa, vaan se voidaan antaa sellaisena säännöllisen työajan ulkopuolella olevana aikana, jolloin työntekijällä ei ole muuta lepoaikaa, kuten päivittäistä taukoa, vuorokausilepoa tai viikkolepoa.

Korvaava lepoaika voidaan antaa esimerkiksi seuraavan vuorokausilevon yhteydessä siten, että työntekijä saa 11 tunnin lepoajan päätteeksi aiemmin lyhennetyn vuorokausilevon puuttuvat tunnit. Korvaavana lepoaikana olisi siten annettava se määrä, jolla vuorokausilepo on lyhennetty.

Laissa säädetyissä tilanteissa ja rajoituksin vuorokausilepo voidaan lyhentää seitsemään tai viiteen tuntiin. Edellä korvaavan lepoajan antamisesta sanottu koskee myös näitä tilanteita.

Liukuvan työajan järjestelmässä ja joustotyöaikaa sovellettaessa vuorokausilepo saadaan työntekijän aloitteesta lyhentää seitsemään tuntiin. Korvaavan lepoajan antaminen ei tällöin tule sovellettavaksi.

Viikkolevosta poikkeaminen (28 §)

Valtion työaikasopimuksen 12 §:ssä ovat määräykset viikkolevon pituudesta sekä sen järjestämisestä ja antamisesta. Viikkolevon aikana työhön käytetyn ajan korvaamisen osalta noudatetaan sekä valtion työaikasopimuksen 12 §:n 3 momenttia että työaikalain 28 §:n säännöstä. Valtion työaikasopimuksen mukaisesti korvauksen määrän tarkastelussa noudatetaan pääsääntöisesti kalenteriviikkoa. Näin ollen edellisen tai seuraavan kalenteriviikon ajalle sijoittuvia lepoaikoja ei voi ottaa huomioon lepoajan toteutumista tarkasteltaessa. Sopimuksessa mainituissa tapauksissa noudatettaessa kalenteriviikon sijasta seitsemän päivän ajanjaksoa, huomioon otetaan vain tuolle ajanjaksolle sijoittuvat lepoajat.

Työaikalain 28 §:n 2 momentin mukaisesti viikkolevon aikana työhön käytetyn ajan korvauksena säännöllistä työaika on lyhennettävä viimeistään kolmen kuukauden kuluessa työn tekemisestä. Saamatta jäänyt vapaa-aika voidaan asianomaisen suostumuksella korvata myös korottamattomalla yksikertaisella tuntipalkalla, minkä lisäksi voi tulla maksettavaksi mm. lisä-, yli- ja sunnuntaityökorvauksia.

Työajan tasoittumissuunnitelma (29 §)

Mikäli työaika on järjestetty keskimääräiseksi, työnantaja on velvollinen laatimaan työajan tasoittumissuunnitelman vähintään ajaksi, jonka kuluessa työaika tasoittuu säädettyyn tai sovittuun keskimäärään. Suunnitelmasta on käytävä ilmi vähintään kunkin viikon säännöllinen työaika. Vastaava määräys on työaikasopimuksen 6 §:ssä.

Luottamusmiehelle tai muulle henkilöstön edustajalle taikka virkamiehelle tai työntekijälle on varattava riittävä aika tasoittumissuunnitelmaluonnokseen perehtymiseen ja mielipiteen esittämiseen. Työaikalaisissa ei ole rajoitettu työnantajan oikeutta tehdä muutoksia tasoittumissuunnitelmaan. Muutoksista on kuitenkin ilmoitettava työntekijälle hyvissä ajoin.

Työvuoroluettelo (30 §)

Jokaiselle työpaikalle on laadittava työvuoroluettelo, josta käyvät ilmi työntekijän säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen ja päivittäisten taukojen ajankohdat.

Työvuoroluettelo laatien työantajan on varattava vaadittaessa henkilöstön edustajalle taikka virkamiehelle tai työntekijälle tilaisuus esittää mielipiteensä työvuoroluettelosta. Työvuoroluettelo on saatettava asianomaisen tietoon viimeistään viikkoa ennen siinä tarkoitettujen ajanjaksojen alkamista. Kun luettelo on saatettu virkamiehen tai työntekijän tietoon, sitä voidaan muuttaa vain asianomaisen suostumuksella tai sellaisesta töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä, joka ei ole ollut tiedossa työvuoroluettelo laadittaessa.

Työnantajan on säilytettävä työvuoroluettelot vähintään lain 40 §:ssä säädetyn kanneajan päättymiseen asti, elleivät tiedot käy ilmi työaikakirjanpidosta.

Työaikasopimuksen 9 §:n yhteydessä on viikko- ja jaksotyötä koskevia soveltamisohjeita työvuoroista ja työvuoroluetteloista. Niiden mukaan työvuoroluetteloa laadittaessa on luottamusmiehelle tai muulle henkilöstön edustajalle varattava tilaisuus tutustua työvuoroluetteloehdotukseen vähintään 10 päivän aikana ja antaa siitä lausuntonsa välittömästi sen jälkeen.

Lain 30 §:n 3 momentin mukaan työvuoroluettelo voidaan antaa toistaiseksi voimassa olevana työssä, jossa säännöllisen työajan sijoittelu ei vaihtele tai jossa sovelletaan liukuvaa työaikaa tai joustotyöaikaa.

Työaikakirjanpito (32 §)

Työnantajan on kirjattava tehdyt työtunnit ja niistä suoritettavat korvaukset työntekijöittäin. Kirjanpitoa voidaan pitää kahdella vaihtoehtoisella tavalla. Työaikakirjanpidosta tulee kuitenkin aina ilmetä niin virkamiehen tai työntekijän säännöllisen työajan kuin myös mahdolliset lisä-, yli-, hätä- ja sunnuntaityön tunnit sekä niistä maksettavat korvaukset.

Kirjanpitoon merkitään esimiehen määräyksestä tehdyt lisä- ja ylityön tunnit, joten säännös ei koske niiden säännöllisen työajan ylittävien tuntien kirjaamista, jotka syntyvät liukuvan työajan järjestelmässä. Työaikakirjanpitoon merkitään kaikki ylityötunnit riippumatta siitä, korvataanko ylityö rahana vai vapaana.

Työaikakirjanpito on vaadittaessa näytettävä työsuojeluviranomaiselle ja mm. luottamusmiehelle ja se tulee säilyttää vähintään lain 40 ja 41 §:ssä säädetyn kanneajan päättymiseen saakka.

Kanneaika, työntekijät (40 §)

Virastojen työsopimussuhteisten työntekijöiden työaikasaataviin noudatetaan lain 40 §:n mukaisia vanhentumisaikoja.

Työaikalaissa on säädetty kahden vuoden vanhentumisajasta, jota lain perustelujen mukaan sovelletaan sekä lakiin että työehtosopimukseen perustuviin työaikasaataviin. Kyseinen kahden vuoden vanhentumisaika lasketaan eri tavalla riippuen siitä, vaaditaanko korvauksia työsuhteen voimassa ollessa vai vasta sen päättymisen jälkeen.

Valtion virkamiesten työaikaosaataviin sovellettava kanneaika (41 §)

Laissa olevan erityissäännöksen mukaan valtion virkamiesten lakiin tai virkaehtosopimukseen perustuvien työaikaosaatavien kanneaika määräytyy valtion virkamieslain mukaan. Tämän säännöksen tarkoitus on yhdenmukaistaa valtion virkamiesten kaikkien saatavien kanneajat valtion virkamieslain 62 §:ssä säädetyn mukaisiksi.

Nähtävänäpito (43 §)

Työnantajan on pidettävä työaikalaki ja lain 43 §:ssä mainitut muut asiakirjat työntekijöiden saatavilla.

3. POIKKEAMINEN TYÖAIKALAIN SÄÄNNÖKSISTÄ

Työaikalaki sisältää laajat mahdollisuudet poiketa lain säännöksistä. Poikkeaminen voi tapahtua eri tasoilla ja erilaisilla sopimustyypeillä. Työaikalain 34 §:n 1 momentin mukaan valtion sopimuskehittäessä sekä säännöllisestä työajasta (TAL 5 ja 7 §) että lain muutoin ehdottomista säännöksistä (TAL 34 §:n 2–5 momentti) voidaan poiketa joko keskustason sopijaosapuolten tai virastojen tekemillä virka- tai työehtosopimuksilla. Laki mahdollistaa eräissä tapauksissa myös niin sanotun paikallisen sopimisen työpaikoilla ilman virka- ja työehtosopimuksia sekä yksilökohtaisen sopimisen. Seuraavassa on selvitetty näiden mahdollisuuksien käyttöä valtion sopimustoiminnan työnjaon ja sopimusrakenteen kannalta.

Poikkeaminen virka- tai työehtosopimuksella

Työaikoja koskevat sopimusmääräykset sisältyvät varsin kattavina keskustason työaikasopimukseen. Näin on varmistettu yhtenäisyys koko valtionhallinnossa muun muassa sellaisten keskeisten työaikakysymysten kuin säännöllisen työajan keskimääräisen pituuden ja ylityökorvaustasojen osalta.

Mahdollisuudet virastojen omilla tarkentavilla virkaehtosopimuksilla tai työehtosopimuksilla poiketa työaikamääräyksistä sisältyvät työaikasopimuksen 32 §:ään sekä eräisiin muihin työaikasopimuksen määräyksiin. Tätä sopimista koskee myös sopimuskaudelle 2020–2022 tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen 12 §. Lisäksi valtion virkaehtosopimusasioiden pääsopimuksen 3 §:n 1 momentin ja työaikalain 34 §:n nojalla virasto voi poiketa työaikalain alaisten osalta tarkentavalla virkaehtosopimuksella tai viraston työehtosopimuksella asioista, joista ei ole keskustason sopimusmääräyksiä.

Paikallinen sopiminen

Työaikalaissa säädetään myös mahdollisuuksista paikallisesti sopia eräistä asioista. Paikallisella sopimisella tarkoitetaan muutoin kuin virka- tai työehtosopimuksella tapahtuvaa työpaikkakohtaista sopimista.

Valtiolla säännöllistä työaikaa koskevat joustomahdollisuudet järjestyvät työaikalain 34 §:n mukaisesti. Tällöin paikallinen sopiminen tapahtuu niiden valtuuksien ja menettelytapa-säännösten puitteissa, joista on sovittu keskustason työaikasopimuksessa. Merkittävin säännöllisen työajan järjestelymahdollisuus on työaikapankkijärjestelmä säännöllisen työajan kohdentamiseksi (työaikasopimuksen 7 §).

Työaikalain 25 §:n 2 momentin mukaan työnantaja ja luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu taikka muu henkilöstön edustaja voivat sopia tilapäisestä vuorokausilevon lyhentämisestä seitsemäksi tunniksi, jos työn tarkoituksenmukainen järjestely sitä edellyttää. Tämän yleisen sopimuksen jälkeen vuorokausilepo voidaan lyhentää työntekijän tai virkamiehen kussakin yksittäistapauksessa antamalla suostumuksella.

Yksilökohtainen sopiminen

Eräistä laissa tarkoitetuista asioista voidaan sopia yksittäisen virkamiehen tai työntekijän kanssa. Mikäli asiasta on sovittu virka- tai työehtosopimuksella tai muutoin virastokoh-taisesti, tulee kuitenkin näitä määräyksiä noudattaa sellaisenaan. Lain yksilökohtaisen sopimisen mahdollisuuksia, jotka voivat tulla sovellettaviksi myös valtion sektorilla, ovat sopiminen varallaolosta (4 §), joustotyöajasta (13 §) ja lyhennetystä työajasta (15 §) sekä korvausten maksamisesta erillisenä korvauksena (38 §).

2 Työaikalaki 5.7.2019/872

ks. ajantasainen säädös (Finlex)

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2019/20190872>

3 Asetus valtion virastojen aukiolosta 6.5.1994/332

ks. ajantasainen säädös (Finlex)

<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1994/19940332>

1.5 Vuosiloma

1 VALTION VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUS VUOSILOMISTA

1 § Soveltamisala

1 mom.

Näitä määräyksiä sovelletaan valtion virastojen sekä koko- että osa-aikaisten virkamiesten ja työntekijöiden vuosilomiin, ellei toisin ole säädetty, määrätty tai sovittu.

2 mom.

Näitä määräyksiä ei sovelleta valtion oppilaitosten palveluksessa olevaan opetushenkilökuntaan lukuun ottamatta 21 §:n 2 momentin, 22 §:n 1 momentin sekä 24 §:n 3 ja 6 momentin määräyksiä. Sopimusmääräyksiä ei sovelleta myöskään silloin kun työntekijän vuosilomaan on sovittu noudatettavaksi jonkin yksityisillä työmarkkinoilla voimassa olevan työehtosopimuksen vuosilomaa koskevia määräyksiä.

► *Huomautus:*

Valtion virkamiehiin ja työntekijöihin sovelletaan näiden määräyksien lisäksi vuosilomalakia (162/2005). Tässä sopimuksessa on sovittu kattavasti valtion virkamiesten ja työntekijöiden vuosilomista.

Merimiesten vuosilomista on säädetty erikseen merimiesten vuosilomalaissa (433/1984).

2 § Peruskäsitteet

1 mom.

Lomanmääräytymisvuosi on 1.4. alkava ja 31.3. päättyvä ajanjakso.

2 mom.

Lomavuosi on se kalenterivuosi, jonka aikana lomanmääräytymisvuosi päättyy.

3 mom.

Lomakausi on 1.6. alkava ja 30.9. päättyvä ajanjakso.

4 mom.

Lomapäivä on arkipäivä. Arkipäiväksi ei tätä sopimusta sovellettaessa lueta lauantaita, sunnuntaita, kirkollisia juhlapäiviä, jouluaattoa, juhannusaattoa, itsenäisyyspäivää eikä vapunpäivää.

5 mom.

Täysi lomanmääräytymiskausi on vuosilomaan oikeuttava kalenterikuukausi.

6 mom.

Säästövapaa on lomavuoden lomapäivistä myöhemmin pidettäväksi siirretty loman osa.

3 § Vuosiloman pituus**1 mom.**

Virkamiehen ja työntekijän vuosiloman pituus määräytyy seuraavasti:

1) jos hänellä on lomanmääräytymisvuoden päättyessä alle vuosi välitöntä valtion palvelusta, vuosiloman määrä kultakin täydeltä lomanmääräytymiskaudelta on seuraavan taulukon mukainen:

täydet lomanmääräytymiskaudet	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
lomapäivien lukumäärä	2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22

2) jos hän on lomavuoden maaliskuun loppuun mennessä ollut välittömästi valtion palveluksessa vähintään yhden vuoden tai mikäli hänellä on päättyvältä lomanmääräytymisvuodelta kaksitoista täyttä lomanmääräytymiskautta, vuosiloman määrä kultakin täydeltä lomanmääräytymiskaudelta on seuraavan taulukon mukainen:

täydet lomanmääräytymiskaudet	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
lomapäivien lukumäärä	3	5	7	10	13	16	19	21	24	26	28	30

3) jos hänellä ennen lomakauden alkamista on vuosilomaan oikeuttavaa palvelusaikaa yhteensä vähintään viisitoista vuotta, vuosiloman määrä kultakin täydeltä lomanmääräytymiskaudelta on seuraavan taulukon mukainen:

täydet lomanmääräytymiskaudet	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
lomapäivien lukumäärä	3	6	9	11	15	18	22	25	28	31	34	38

2 mom.

Jos virkamies tai työntekijä ennen lomavuoden päättymistä saavuttaa 1 momentin 3 kohdan mukaiseen pidempään lomaan oikeuttavan palvelusajan, hän saa tästä johtuvan loman pidennyksen. Loman pidennys on pidettävä ennen seuraavan vuoden toukokuun 1. päivää.

3 mom.

Mikäli virkamies tai työntekijä saavuttaa 1 momentin 2 tai 3 kohdissa tarkoitettujen lomien edellytyksenä olevat palvelusajat ennen palvelussuhteen päättymistä, hän saa

palvelussuhteen päättyessä kulumassa olevalta lomanmääräytymisvuodelta vuosilomaa tai lomakorvausta kuten edellä mainituissa kohdissa on sanottu.

4 mom.

Milloin vuosilomaan oikeuttava virkasuhde tai työsuhde ei katkea, ei palkaton virantoimituksen tai työnteon keskeytyminen katkaise vuosiloman edellytyksenä olevaa välitöntä valtion palvelusta.

4 § Täysi lomanmääräytymiskuukausi

1 mom.

Täysi lomanmääräytymiskuukausi on lomakautta edeltävän maaliskuun lopussa päättyvän lomanmääräytymisvuoden sellainen kalenterikuukausi, jonka aikana

- 1) virkamies on ollut virassa tai virkasuhteessa vähintään 18 kalenteripäivää
- 2) työntekijä on ollut työnantajan työssä vähintään 14 päivänä.

2 mom.

Täytenä lomanmääräytymiskuukautena pidetään myös kalenterikuukautta, jolloin virkamiehelle on kertynyt vähintään 18 jäljempänä 5 §:ssä tarkoitettua virassaolon veroista päivää tai jolloin työntekijälle on kertynyt vähintään 14 jäljempänä 5 §:ssä tarkoitettua työssäolon veroista päivää.

3 mom.

Jos virkamies on palvelussuhteensa mukaisesti palveluksessa tai työntekijä on sopimuksen mukaisesti työssä niin harvoina päivinä, ettei hänelle tästä syystä kerry ainoatakaan täyttä lomanmääräytymiskuukautta tai tästä syystä vain osa kalenterikuukausista on täysiä lomanmääräytymiskuukausia, katsotaan 1 ja 2 momentissa sovitusta poiketen täydeksi lomanmääräytymiskuukaudeksi sellainen kalenterikuukausi, jonka aikana virkamies tai työntekijä on ollut työssä vähintään 35 tuntia tai hänellä on vähintään 35 virassa- tai työssäolon veroista tuntia.

4 mom.

Jos virkamies niinä kalenterikuukausina, joina palvelussuhde alkoi ja päättyi, on ollut virassa tai virkasuhteessa yhteensä vähintään kahdeksantoista päivää tai työssä vähintään 35 tuntia eikä siltä ajalta ole saanut lomaa tai korvausta siitä, luetaan tämä aika yhdeksi täydeksi lomanmääräytymiskuukaudeksi.

5 mom.

Jos työntekijä niinä kalenterikuukausina, joina työsuhde alkoi ja päättyi, on ollut työssä yhteensä vähintään neljänätoista päivänä tai vähintään 35 tuntia eikä siltä ajalta ole saanut lomaa tai korvausta siitä, luetaan tämä aika yhdeksi täydeksi lomanmääräytymiskuukaudeksi.

5 § Virassa- ja työssäolopäivien veroiset päivät**1 mom.**

Virassa- tai työssäolopäivien veroista aikaa ei ole aika, jona virkamies on ollut virkavapaana tai muuten poissa tai työntekijä työstä vapautettuna tai estyneenä työtä suorittamasta muuten kuin jäljempänä tässä pykälässä mainitun tai huomautuksessa todetun syyn nojalla.

2 mom.

Virassa- ja työssäolopäivien veroisina päivinä pidetään vuosiloman pituutta määrättäessä myös vuosilomaa sekä poissaoloa

- 1) sairauden tai tapaturman vuoksi myönnetyn palkallisen virkavapauden tai työstä vapautuksen aikana sekä työntekijän palkattomasta vapaasta enintään 75 työpäivää lomanmääräytymisvuodessa, taikka jos työkyvyttömyys jatkuu yhdenjaksoisena lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen, enintään 75 työpäivää tätä sairautta tai tapaturmaa kohden;
- 2) sairauden leviämisen estämiseksi annetun viranomaisen määräyksen takia;
- 3) kuntoutuksen takia siltä osin kuin sen ajalta on maksettu palkkaa tai kuntoutusrahaa;
- 4) lääkärin määräämän, ammattitaudin tai tapaturman johdosta työkyvyn palauttamiseksi tai säilymiseksi annettavan lääkinnällisen kuntoutuksen takia myönnetyn virkavapauden tai työstä vapautuksen aikana, enintään kuitenkin 75 työpäivää lomanmääräytymisvuodessa taikka jos kuntoutus jatkuu yhdenjaksoisena lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen, enintään 75 työpäivää tätä kuntoutusjaksoa kohden;
- 5) erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaata taikka tilapäistä hoitovapaata varten myönnetyn virkavapauden tai työstä vapautuksen vuoksi siltä osin, kuin virkamiehelle tai työntekijälle on suoritettu palkkausta tai sairausvakuutuslain mukaista erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa kyseiseltä ajalta sekä pakottavista perhesyistä myönnetyn virkavapauden tai työstä vapautuksen vuoksi;
- 6) sellaiseen viraston järjestämään tai sen muutoin osoittamaan koulutukseen osallistumisen takia, mikäli kyseiseltä ajalta on suoritettu palkkausta;
- 7) palkalliseen ammattiyhdistyskoulutukseen myönnetyn virkavapauden tai työstä vapautuksen takia, kuitenkin enintään 30 päivää koulutustilaisuutta kohti;

- 8) opintovapaalaissa (273/1979) tarkoitetun opintovapaan johdosta, kuitenkin enintään 30 päivää lomanmääräytymisvuoden ajalta, jos virkamies tai työntekijä on opintovapaan jälkeen välittömästi palannut valtion palvelukseen;
- 9) reservin harjoituksen, ylimääräisen palveluksen tai siviilipalveluslaissa tarkoitetun täydennyspalveluksen takia tai maanpuolustuskursseille, väestönsuojelukoulutukseen taikka -palvelukseen määrättyinä taikka virkavapaana tai vapautettuna työstä sotilaallisesta kriisinhallinnasta annetun lain (211/2006) 25 §:n 1 momentin mukaisesti, siviilihenkilöstön osallistumisesta kriisinhallintaan annetun lain (1287/2004) 7 §:n 1 momentin mukaisesti, taikka Punaisen Ristin palveluksessa komennettuna katastrofiaputehtäviin;
- 10) todistajana kuulemisen takia; sekä
- 11) lomauttamisen takia, kuitenkin enintään 30 päivän ajalta kerrallaan.

3 mom.

Virassa- ja työssäolopäivien veroisina päivinä pidetään myös poissaoloa valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen 36 §:ssä (merkkipäivät ja lähiomaisiin liittyvät poissaolot) ja 39 §:ssä (henkilöstöjärjestöjen kokoukset) mainittujen syiden vuoksi, kunnanvaltuuston tai -hallituksen tai valtiollisia taikka kunnallisia vaaleja varten lain mukaan asetetun vaalilautakunnan tai -toimikunnan kokouksen vuoksi tai asevelvollisuuslaissa (1438/2007) tarkoitetun kutsuntapäivän vuoksi.

Virkamiehet

4 mom.

Virassaolopäivien veroista ei ole aika, jona virkamies on ollut virantoimituksesta pidätettynä.

5 mom.

Virassaolopäivien veroisina pidetään kuitenkin niitä päiviä, joina virkamies on sairauden vuoksi tai ilman omaa syytään virantoimituksesta pidätettynä sekä virantoimituksesta pidättämisaikaa, jonka ajalta hänelle on maksettu palkkaus vähentämättömänä. Virassaolopäivien veroisina pidetään myös päiviä, joina virkamies on muutoin ilman omaa syytään estettyä tai estyneenä virantoimituksesta.

► *Huomautus:*

Lisäksi virassa- ja työssäolopäivien veroisina päivinä pidetään vuosilomalain 7 §:n mukaisesti työstä poissaoloaikaa, jolta työnantaja on lain mukaan velvollinen maksamaan palkan, työaikaa tasaavia vapaapäiviä ja lomauttamista vastaavaa työajan lyhennyistä.

Kun virkamiehen tai työntekijän täysi lomanmääräytymiskuukausi määräytyy 35 tunnin perusteella, luetaan virassa- ja työssäolotuntien veroisiksi tunneiksi 1) -kohdassa

tarkoitettujen työntekijöiden palkattomien sairaus- ja tapaturmapoissaolojen osalta ja 4) -kohdassa tarkoitetun lääkinnällisen kuntoutuksen osalta enintään 105 kalenteripäivän jaksoa sekä 8) -kohdassa tarkoitetun opintovapaan osalta ja 11) -kohdassa tarkoitetun lomauttamisen osalta enintään 42 kalenteripäivän jaksoa. Virassa- ja työssäolon veroisiksi tunneiksi lasketaan ne tunnit, jotka virkamies määräyksensä tai työntekijä sopimuksensa mukaan ilman poissaoloa olisi ollut työssä.

6 § Vuosilomaan oikeuttava palvelusaika

1 mom.

Sopimuksen 3 §:n 1 momentin 3 kohdassa edellytettyä 15 vuoden palvelusaikaa laskettaessa otetaan huomioon tässä pykälässä mainitut ajat.

2 mom.

Vuosilomaan oikeuttavaa on seuraava päätoiminen palvelusaika:

- 1) valtion palvelus mukaan lukien sairauden tai erityisäitiys-, äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan vuoksi myönnetty virkavapaudet ja työstä vapautukset;
- 2) palvelus muun työnantajan palveluksessa kotimaassa tai ulkomailla vastaavalla ammattialalla tai tehtävissä, joista on olennaista hyötyä virkamiehen tai työntekijän tehtävien suorittamisessa.

3 mom.

Lisäksi vuosilomaan oikeuttavaa palvelusaikaa on varusmiespalveluksessa ja siviilipalveluksessa oltu aika.

4 mom.

Siirtymäsäännös: Virkamies tai työntekijä, jolle 31.3.2009 mennessä on 31.10.2007 valtion vuosilomista tehdyn virka- ja työehtosopimuksen mukaan kertynyt kyseisen sopimuksen 7 ja 8 §:ssä tarkoitettua palvelusta, säilyttää tämän sopimuksen mukaisen vuosilomaan oikeuttavan palvelusajan valtion palveluksessa jatkaessaan tai erottuaan valtion palveluksesta tullessaan uudelleen valtion palvelukseen. Tämän sopimuksen voimaan tultua lasketaan vuosilomaan oikeuttavat palvelusajat edellä olevien määräysten mukaisesti.

7 § Vuosilomaan oikeuttavan palvelusajan laskeminen

Vuosilomaan oikeuttavaa palvelusaikaa laskettaessa otetaan huomioon ne kalenterikaudet, joiden aikana virkamies on ollut päätoimisessa palveluksessa vähintään 18 päivää tai työntekijä on ollut työssä vähintään 14 päivänä.

► *Soveltamisohje:*

Päätoimiseksi katsotaan sellainen virka tai työ, jossa työaika on keskimäärin vähintään 20 tuntia viikossa. Palvelus työaikasääntelyn ulkopuolella olevassa virassa luetaan vuosilomaan oikeuttavaksi ajaksi, mikäli työmäärä on vähintään 50 % kokonaistyömäärästä.

Mikäli päätoimisuuden edellytys ei jonkin osa-aikaisen palvelussuhteen osalta täyty, luetaan osa-aikatyöstä vuosilomaan oikeuttavaksi ajaksi se osuus, mikä vastaa osa-aikatyön suhteellista osuutta kyseistä tehtävää vastaavan kokoaikaisen tehtävän säännöllisestä työajasta.

Esimerkki: Henkilö on tehnyt kaksi vuotta 50 % virastotyöajasta. Hänelle luetaan vuosilomaan oikeuttavaksi ajaksi kyseisestä ajasta yksi vuosi.

8 § Vuosiloman antamisajankohta

1 mom.

Vuosiloma annetaan virkamiehelle ja työntekijälle viraston määräämänä ajankohtana, jolleivät virasto ja virkamies tai työntekijä sovi vuosiloman pitämisestä siten kuin 9 §:ssä on sovittu.

2 mom.

Vuosilomasta 20 päivää annetaan viraston määräämänä aikana lomakautena. Muu osa vuosilomasta voidaan määrätä pidettäväksi muunakin aikana saman lomavuoden kuluessa tai siirtää se annettavaksi seuraavana vuonna ennen toukokuun 1. päivää.

3 mom.

Lomat on annettava yhdenjaksoisina, jolleivät työtehtävien laatu tai muut syyt vaadi, että lomakaudella annettavasta lomasta 10 päivää ylittävä osa on välttämätöntä jakaa pidettäväksi yhdessä tai useammassa osassa.

9 § Vuosiloman jakamisesta ja ajankohdasta sopiminen

1 mom.

Virasto ja virkamies tai työntekijä saavat sopia, että virkamies tai työntekijä pitää 10 lomapäivää ylittävän loman osan yhdessä tai useammassa jaksossa.

2 mom.

Virasto ja virkamies tai työntekijä saavat sopia vuosiloman sijoittamisesta ajanjaksolle, joka alkaa sen kalenterivuoden alusta, jolle lomakausi sijoittuu, ja joka päättyy seuraavana

vuonna ennen toukokuun 1. päivää. Lisäksi saadaan sopia 10 lomapäivää ylittävän loman osan pitämisestä viimeistään vuoden kuluessa lomakauden päättymisestä.

3 mom.

Virasto voi sopia virkamiehen tai työntekijän kanssa hänen aloitteestaan 20 lomapäivää ylittävän loman osan, kuitenkin enintään viiden lomapäivän, pitämisestä lyhennettynä työaikana. Sopimus on tehtävä kirjallisesti.

4 mom.

Jos virkamiehen tai työntekijän palvelussuhde päättyy ennen kuin virkamiehellä tai työntekijällä on 8 §:n mukaan oikeus pitää vuosilomaa, virasto ja virkamies tai työntekijä saavat sopia palvelussuhteen päättymiseen mennessä ansaittavan vuosiloman pitämisestä palvelussuhteen kestäessä.

10 § Vuosiloman antamista koskevasta menettelystä virastossa

1 mom.

Viraston on selvitettävä virkamiehille ja työntekijöille tai heidän edustajilleen vuosiloman antamisessa työpaikalla noudatettavat yleiset periaatteet.

2 mom.

Vuosilomat vahvistetaan etukäteen laadittavan suunnitelman mukaisesti. Ennen loman ajankohdan määräämistä viraston on varattava henkilölle tilaisuus esittää mielipiteensä lomansa ajankohdasta. Viraston on mahdollisuuksien mukaan otettava huomioon henkilöiden esitykset ja noudatettava tasapuolisuutta lomien sijoittamisessa.

3 mom.

Viraston määrätessä loman ajankohdan on se saatettava asianomaisen tietoon vähintään kuukautta ennen vuosiloman alkamista. Jos tämä ei ole mahdollista, voidaan loman ajankohdasta ilmoittaa myöhemminkin, kuitenkin viimeistään kahta viikkoa ennen loman alkamista.

4 mom.

Vahvistetusta lomasuunnitelmasta voidaan poiketa viraston ja virkamiehen tai työntekijän välisellä sopimuksella.

5 mom.

Virkamiehen vuosiloma voidaan viraston päätöksellä siirtää ja keskeyttää, mikäli siirtäminen tai keskeyttäminen on julkisen vallan käyttöön liittyvistä painavista syistä tarpeen taikka välttämätöntä julkisyhteisön laissa säädettyjen terveyteen tai turvallisuuteen liittyvien tehtävien hoitamiseksi. Vuosiloman siirtämisestä on ilmoitettava viimeistään kahta viikkoa ennen loman alkamista.

6 mom.

Ilman virkamiehen tai työntekijän suostumusta lomaa tai sen osaa ei saa määrätä alkavaksi vapaapäivänä, mikäli tämä johtaisi lomapäivien lukumäärän vähenemiseen. Kolme päivää tai sitä lyhyempää loman osaa ei saa ilman virkamiehen tai työntekijän suostumusta antaa niin, että lomapäivä sattuisi työvuoroluettelon mukaiseksi vapaapäiväksi.

7 mom.

Viraston työjärjestyksen tai vahvistetun työvuorotaulukon perusteella tulevia, jo ansaittuja vapaapäiviä ei vuosilomaan sisällytetä.

8 mom.

Virasto ei saa ilman virkamiehen tai työntekijän suostumusta määrätä vuosilomaa virkamiehen tai työntekijän äitiys- eikä isyysvapaan ajaksi. Jos virkamiehen tai työntekijän vuosilomaa ei voida äitiys- tai isyysvapaan vuoksi antaa 8 §:llä tarkoitetulla tavalla, loma saadaan antaa kuuden kuukauden kuluessa vapaan päättymisestä.

11 § Vuosilomapäivien kuluminen

Kokonaisen kalenteriviikon, johon ei sisälly 2 §:n 4 momentissa mainittuja päiviä, pituinen loma kuluttaa vuosilomaa viisi päivää. Jaksotyössä sovelletaan samaa periaatetta. Osa-aikatyössä, jossa työtä tehdään muutoin kuin säännöllisesti päivittäin lyhennettynä työaikana, ja virkamies tai työntekijä on lomalla kaikki tasoitusjaksoon sisältyvät työpäivät, kuuluu lomapäiviä tasoitusjakson arkipäivien lukumäärä.

12 § Vuosiloman siirtäminen työkyvyttömyyden tai perhevapaiden vuoksi**1 mom.**

Milloin virkamies tai työntekijä vuosilomansa tai sen osan alkaessa on sairauden tai tapaturman johdosta työkyvytön tai erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan vuoksi virkavapaana tai työstä vapautettuna, on loma, jos virkamies tai työntekijä sitä pyytää, siirrettävä myöhäisempään ajankohtaan. Virkamiehellä tai työntekijällä on vastaava oikeus loman tai sen osan siirtämiseen, mikäli loman tai sen osan alkaessa tiedetään, että virkamies tai työntekijä loman aikana joutuu sellaiseen sairaan- tai muuhun siihen rinnastettavaan hoitoon, jonka aikana hän on työkyvytön tai että virkamies tulee saamaan virkavapautta tai työntekijä työstä vapautusta erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaata varten. Virkamiehen tai työntekijän on viraston pyynnöstä esitettävä työkyvyttömyydestään lääkärintodistus tai muu luotettava selvitys.

2 mom.

Milloin sairaudesta tai tapaturmasta johtuva työkyvyttömyys alkaa vuosiloman aikana, on työkyvyttömyysjaksolle ajoittuva loma siirrettävä myöhäisempään ajankohtaan, jos

asianomainen sitä pyytää ilman aiheetonta viivytystä ja edellyttäen, että työkyvyttömyydestä esitetään lääkärintodistus tai viraston harkinnan mukainen muu luotettava selvitys.

13 § Työkyvyttömyyden tai perhevapaiden vuoksi siirretyn vuosiloman ajankohta

1 mom.

Edellä 12 §:ssä sovitulla tavalla siirretty vuosiloma on annettava samalla lomakaudella ja lomakauden ulkopuolella annettavaksi määrätty loma ennen seuraavan toukokuun 1. päivää. Jos loman antaminen tällä tavalla ei ole mahdollista, siirretyt lomapäivät voidaan antaa lomakauden jälkeen seuraavan kalenterivuoden loppuun mennessä. Jos loman antaminen ei työkyvyttömyyden jatkumisen vuoksi ole edellä tarkoitetuin tavoinakaan mahdollista, saamatta jäänyt loma korvataan 22 §:ssä tarkoitettulla lomakorvauksella.

2 mom.

Viraston on ilmoitettava siirretyn loman ajankohta vähintään kahta viikkoa tai, jos tämä ei ole mahdollista, viimeistään viikkoa ennen loman alkamista.

14 § Vuosiloman säästäminen

1 mom.

Sen estämättä, mitä vuosiloman ajankohdasta on sovittu, virasto ja virkamies tai työntekijä voivat sopia, että virkamies tai työntekijä säästää osan vuosittaisista lomapäivistään pidettäväksi seuraavalla lomakaudella tai sen jälkeen säästövapaana.

2 mom.

Säästää voidaan joko osittain tai kokonaan 3 §:n 1 momentin 1 ja 2 kohdan mukaan määräytyvästä vuosilomasta viisitoista päivää ylittävä osa ja 3 §:n 1 momentin 3 kohdan mukaan määräytyvästä vuosilomasta kaksikymmentä päivää ylittävä osa.

3 mom.

Vuosiloman säästämisestä ja säästettävien lomapäivien pitoajankohdasta on tehtävä suunnitelma viimeistään silloin, kun virasto varaa virkamiehelle tai työntekijälle tilaisuuden esittää mielipiteensä loman ajankohdasta.

4 mom.

Säästövapaa annetaan viraston ja virkamiehen tai työntekijän tarkemmin sopimina ajankohtina viimeistään viiden vuoden kuluessa sen lomavuoden päättymisestä, jonka vuosilomasta säästövapaa oli säästetty.

5 mom.

Säästövapaan antamisesta ja siirtämisestä on vastaavasti voimassa mitä 10–12 §:ssä on sovittu. Säästövapaan ajalta maksettavasta palkkauksesta on voimassa mitä vuosilomapalkasta on sovittu. Palvelussuhteen päättyessä on korvaus pitämättä jääneestä säästövapaasta maksettava sen mukaan, mitä vuosilomakorvauksesta on sovittu, ellei virkamies tai työntekijä 25 §:n mukaisesti siirrä säästövapaata pidettäväksi toisen valtion viraston tai eduskunnan palveluksessa oloaikana.

15 § Vuosilomia koskevat järjestelyt virastossa**1 mom.**

Vuosilomat on järjestettävä niin, että niistä on mahdollisimman vähän haittaa viraston säännölliselle toiminnalle.

2 mom.

Virasto määrää tarvittaessa, kuka hoitaa vuosilomalla olevan tehtäviä loman aikana. Tällainen tehtävien hoitaminen on toimitettava vastavuoroisesti sekä korvauksetta, jollei siitä ole toisin sovittu tai määrätty.

16 § Vuosilomapalkan maksaminen

Virkamiehelle ja työntekijälle maksetaan vuosilomapalkka tavanmukaisesti noudatettava palkanmaksupäivänä.

► Huomautus:

Palkanmaksuajankohdasta on sovittu valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen 3 §:ssä.

17 § Kuukausipalkkaisten vuosilomapalkka**1 mom.**

Virkamiehelle ja työntekijälle maksetaan vuosiloman ajalta yleisen virka- ja työehtosopimuksen 7 §:n mukainen palkkaus, mikäli 2 tai 3 momentista ei johdu muuta.

2 mom.

Mikäli virkamiehen tai työntekijän työaika ja vastaavasti palkkaus on muuttunut lomanmääräytymisvuoden aikana, lasketaan lomapalkka 20 §:n mukaan. Poiketen kuitenkin siitä, mitä 20 §:n 1 momentissa on sovittu, on vuosilomapalkka 3 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitetuissa tapauksissa 9 prosenttia, 3 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitetuissa tapauksissa 11,5 prosenttia ja 3 §:n 1 momentin 3 kohdassa tarkoitetuissa tapauksissa 14,5 prosenttia lomanmääräytymisvuoden aikana virassa- tai työssäolon ajalta maksetusta

tai maksettavaksi eräänytyneestä palkasta lukuun ottamatta hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä maksettavaa korotusta. Vuosilomalisää koskevaa 18 §:ää ei sovelleta näissä tapauksissa. Vuosilomapalkka maksetaan kuitenkin 1 momentin mukaan, mikäli työajan ja vastaavasti palkan muutoksen yksinomaisena perusteena on valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen 20 §:n mukainen osasairausvapaa.

3 mom.

Mikäli virkamiehen tai työntekijän työaika ja vastaavasti palkkaus on muuttunut vasta lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen ennen vuosiloman tai sen osan alkamista, lomapalkka lasketaan lomanmääräytymisvuoden aikaisen työajan perusteella määrättyvän kuukausipalkan mukaan.

18 § Vuosilomalisä

1 mom.

Virkamiehelle ja työntekijälle maksetaan vuosiloman ajalta vuosilomalisää. Lisän suuruus kutakin vuosilomapäivää kohden on 1/250 edellisenä lomanmääräytymisvuonna maksettujen tai maksettavaksi eräänytyneiden alla mainittujen palkanlisien ja lisäpalkkioiden yhteismäärästä.

2 mom.

Hallinnonalan neuvotteluviranomaisen tekemällä tarkentavalla virkaehtosopimuksella voidaan alla mainituista palkanlisistä ja lisäpalkkioista sopia toisin edellyttäen, että poikkeamissopimuksesta ei aiheudu valtiolle lisäkustannuksia vaan kustannuslisäykset katetaan sopimuksista aiheutuvilla säästöillä.

3 mom.

Vuosilomalisä maksetaan lomavuonna kesä-heinäkuun aikana. Palvelussuhteen päättyessä vuosilomalisä maksetaan palvelussuhteen päättyessä taikka mahdollisimman pian sen jälkeen.

Vuosilomalisään oikeuttavat palkanlisät ja lisäpalkkiot

05050	Aattopäivänlisä
04012	Apujäsen/sijaisjäsenpalkkio, HO
04743	Avustavan ulosottomiehen perimispalkkio
04062	Haastemiehen ja avustavan ulosottomiehen toimenpidepalkkio tiedoksiannosta
04061	Haastemiehen toimenpidepalkkio tiedoksiannosta
04079	Hyydetulvien ja jääpatojen torjuntalisä
04091	Hälytysraha
25200	Iltatyölisä, 15 %
25201	Iltatyölisä, 15 %, ylityöansiota
04123	Kiipeilylisä
04203	Laskuvarjohyppyliä
05340	Lauantaityökorvaus
05341	Lauantaityökorvaus, ylityöansiota
05379	Likaisen työn lisä
03046	Likaisen työn lisä
05380	Likaisen työn lisä
05385	Linnakeraha, verollinen osuus, PLM
04256	Luottamusmies- ja yhteistoimintalisä
02848	Luottamusmiespalkkio (varaluottamusmies)
04258	Luottamusmiespalkkio (varaluottamusmies)
04279	Maastotyölisä, MML, GTK, PLM
04280	Mastoraha
04546	Räjätystyölisä, PLM
04630	Sukellusraha
05595	Sunnuntaityökorvaus
05596	Sunnuntaityökorvaus, ylityöansiota
05593	Sunnuntaityökorvaus, 50 %, työaikasopimus 18 §
04181	Toimiraha, luotsikutterinhoitajat
04612	Toimiraha, sisävesiluotsit, väylämestarit ja väylänhoitajat
02852	Työsuojeluvaltuutetun palkkio (varatyösuojeluvaltuutettu)
04255	Työsuojeluvaltuutetun palkkio (varatyösuojeluvaltuutettu)
04745	Ulosottomiehen toimenpidepalkkio
05780	Varallaolokorvaus, TAL 5 §
25785	Varallaolokorvaus, vapaamuotoinen
04832	Vuorotyölisä, yö, euroa/t
04942	Yöhoitolisä
25910	Yötyölisä, 35 %
25911	Yötyölisä, 35 %, ylityöansiosta

19 § Tunti- ja urakkapalkkaisten vuosilomapalkka

Tunti- ja urakkapalkkaisen virkamiehen, joka palvelussuhteensa perusteella on palveluksessa vähintään 18 päivänä kalenterikuukaudessa ja työntekijän, joka sopimuksensa mukaan työskentelee vähintään 14 päivänä kalenterikuukaudessa, vuosilomapalkka ja lomakorvaus on 10 prosenttia, taikka palvelussuhteen jatkuttua lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä vähintään vuoden, 12,5 prosenttia lomanmääräytymisvuoden aikana virassa- tai työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta.

20 § Prosenttiperusteinen vuosilomapalkka

1 mom.

Virkamiehen ja työntekijän, joka palvelussuhteensa mukaisesti on lomanmääräytymisvuoden aikana valtion palveluksessa niin harvoina päivinä, että tästä syystä ei yhtään tai vain osa kalenterikuukausista on 4 §:n mukaisia täysiä lomanmääräytymiskuukausia, vuosilomapalkka on 9 prosenttia, taikka palvelussuhteen jatkuttua lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä vähintään vuoden, 11,5 prosenttia lomanmääräytymisvuoden aikana virassa- tai työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta lukuun ottamatta hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä maksettavaa korotusta.

2 mom.

Jos virkamies tai työntekijä on lomanmääräytymisvuoden aikana ollut estynyt tekemästä työtä tämän sopimuksen 5 §:n 1 momentin 1–2, 4–5 tai 11 kohdissa tarkoitetusta syystä, vuosilomapalkan perusteena olevaan palkkaan lisätään laskennallisesti poissaoloajalta saamatta jäänyt palkka enintään tämän sopimuksen 5 §:ssä määrättyltä ajalta. Poissaoloajan palkka lasketaan, jollei muusta ole sovittu, 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.

3 mom.

Tässä pykälässä tarkoitettu palkka maksetaan palvelussuhteen jatkuessa kesäkuun palkanmaksun yhteydessä. Palvelussuhteen päättyessä palkka maksetaan päättymiskuukauden palkanmaksun yhteydessä.

4 mom.

Edellä 17 §:n 2 momentissa tarkoitettua vuosilomapalkkaa maksetaan seuraavasti. Vuosilomapalkkaa maksetaan sopimuksen 2 §:n 4 momentin mukaisilta lomapäiviltä. Lomapäivän palkka lasketaan jakamalla vuosilomapalkka sopimuksen 3 §:n mukaisesti määräytyvällä lomapäivien lukumäärällä. Tämä palkka maksetaan kultakin lomajaksolta 3 momentin

ensimmäisestä virkkeestä poiketen loman pitämisaikojen mukaisen tavanomaisen palkanmaksun yhteydessä. Mikäli lomajakso on pidetty ennen lomanmääräytymisvuoden päättymistä, oikaistaan palkanmaksu lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen viimeistään lomarahana maksukuussa.

21 § Sivutoimisten osa-aikaisten ja opettajien vuosilomapalkka palvelussuhteen jatkuessa

1 mom.

Osa-aikaiselle virkamiehelle ja työntekijälle, jolla on lisäksi valtion palveluksessa päätoimi, maksetaan osa-aikatyössä ansaitun vuosiloman ajalta vuosilomapalkkaa 20 §:n 1 momentin määräysten mukaisesti. Tällaiselle henkilölle annetaan vapaata sivutoimisesta palveluksesta siksi ajaksi, jona hänellä on vuosiloma päätoimestaan.

2 mom.

Valtion oppilaitosten pää- ja sivutoimisille tuntiopettajille maksetaan lomapalkkaa 20 §:n 1 momentissa sovittujen perusteiden mukaisesti, milloin tuntipalkkio on sovittu tai määrätty suoritettavaksi kertatuntipalkkiona.

22 § Vuosiloma tai vuosilomakorvaus palvelussuhteen päättyessä ja eräissä muissa tilanteissa

1 mom.

Milloin palvelussuhde valtioon päättyy, virkamiehellä ja työntekijällä on oikeus saada vuosiloma tai lomakorvaus siltä ajalta, jolta hän palvelussuhteen päättymiseen mennessä ei ole saanut lomaa tai korvausta.

2 mom.

Tässä pykälässä tarkoitettu oikeus vuosilomaan tai lomakorvaukseen on varusmies- tai siviilipalvelusta suorittamaan ryhtyvällä virkamiehellä ja työntekijällä, jos hän sitä haluaa, vaikka hänen palvelussuhteensa ei ole päättynyt.

3 mom.

Virasto ja virkamies tai työntekijä voivat sopia siitä, että virkamiehelle tai työntekijälle maksetaan vuosilomakorvaus vuosilomapäiviltä, jotka on ansaittu 5 §:n 2 momentin 9 kohdassa mainituilta sotilaallisesta kriisinhallinnasta annetun lain (211/2006) 25 §:n 1 momentin tai siviilihenkilöstön osallistumisesta kriisinhallintaan annetun lain (1287/2004) 7 §:n 1 momentin mukaisilta virkavapausajoilta tai työstä vapautusajoilta. Vuosilomakorvaus voidaan maksaa vain niiltä vuosilomapäiviltä, jotka on ansaittu virkavapausajan tai työssä vapautusajan kestänyttä yhdenjaksoisesti yli 12 lomanmääräytymiskuukautta.

23 § Vuosilomakorvauksen määräytyminen

1 mom.

Vuosilomakorvaus on pitämättä jäänyttä vuosilomapäivää kohti 1/21 täydestä koko kuukausipalkasta. Sopimuksen 17 §:n 2 momentissa tarkoitettun virkamiehen tai työntekijän lomakorvaus määräytyy kuitenkin sen mukaan, mitä sanotussa momentissa on vuosilomapalkasta sovittu.

2 mom.

Tunti- ja urakkapalkkaisten lomakorvaus määräytyy sopimuksen 19 §:n mukaan.

3 mom.

Sopimuksen 13 §:n tarkoittamissa tapauksissa määräytyy vuosilomakorvaus noudattaen soveltuvin osin, mitä 17–20 §:ssä on sovittu vuosilomapalkasta. Maksettaessa vuosilomakorvaus sopimuksen 17 §:n 1 momentissa tarkoitettulle kuukausipalkkaiselle virkamiehelle tai työntekijälle, maksetaan vuosilomakorvaus sen joulukuun palkkauksen mukaan, jonka aikana siirretyt lomat olisi viimeistään tullut pitää.

4 mom.

Edellä 22 §:ssä tarkoitetuissa tapauksissa määräytyy vuosilomakorvaus noudattaen soveltuvin osin, mitä 17–20 §:ssä on sovittu vuosilomapalkasta. Maksettaessa vuosilomakorvaus sopimuksen 17 §:n 1 momentissa tarkoitettulle kuukausipalkkaiselle virkamiehelle tai työntekijälle, maksetaan vuosilomakorvaus palvelussuhteen päättymiskuukauden tai varusmies- tai siviilipalvelukseen lähtemiskuukauden palkkauksen mukaan.

► *Soveltamisohje:*

Palkkaus määritellään yleisen virka- ja työehtosopimuksen 7 §:n mukaisesti.

24 § Lomaraha

1 mom.

Virkamiehelle ja työntekijälle maksetaan lomaraha niiltä lomapäiviltä, jotka hän on ansainnut edellisenä lomanmääräytymisvuonna. Opetushenkilöstön oikeudesta lomarahaan on sovittu jäljempänä 6 momentissa.

2 mom.

Lomaraha määräytyy sen viran tai tehtävän palkkauksen mukaan, jossa asianomainen on kesäkuussa. Jos lomarahan maksamisajankohdasta on sovittu 5 momentin pääsäännöstä poiketen, lomaraha määräytyy maksatuskuukautta edeltävän kuukauden palkan mukaan. Jos asianomainen on virkavapaana tai työstä vapautettuna kesäkuussa tai muussa edellä tarkoitettun mukaisessa kuukaudessa, määräytyy lomaraha sen palkan mukaan, joka

hänelle olisi maksettu, jos hän olisi ollut työssä. Jäljempänä 7 ja 8 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa lomaraha määräytyy vastaavasti ero- tai siirtymähetken viran tai tehtävän palkan mukaan.

3 mom.

Kuukausipalkkaisen virkamiehen ja työntekijän lomaraha on 3 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettussa tapauksessa 4 prosenttia, 2 kohdassa tarkoitettussa tapauksessa 5 prosenttia ja 3 kohdassa tarkoitettussa tapauksessa 6 prosenttia lomarahahan maksukuukautta edeltävän kuukauden kuukausipalkasta kerrottuna täysien lomanmääräytymiskuukausien lukumäärällä.

4 mom.

Tunti- ja urakkapalkkaisen virkamiehen tai työntekijän lomaraha on 50 prosenttia hänen 19 §:n mukaisesta vuosilomapalkastaan.

5 mom.

Lomaraha maksetaan heinäkuussa, ellei tarkentavalla virka- tai työehtosopimuksella ole toisin sovittu. Jäljempänä 7 ja 8 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa lomaraha maksetaan siirtymisajankohdan tai palvelussuhteen päättymisajankohdan palkanmaksun yhteydessä.

6 mom.

Virkasuhteiselle päätoimiselle opettajalle maksetaan lomaraha niin monelta lomapäivältä kuin kyseinen virkamies saisi vuosilomaa, jos hänen lomansa määräytyisi tämän sopimuksen perusteella. Päätoimisella tuntiopettajalla on kuitenkin oikeus enintään asianomaisen opettajan viran opetusvelvollisuutta vastaavan tuntimäärän mukaan laskettavaan lomaraan samojen perusteiden mukaan kuin opettajan virassa.

7 mom.

Palvelussuhteen päättyessä maksetaan lomaraha kaikilta niiltä lomapäiviltä, jotka virkamies tai työntekijä on ansainnut palvelussuhteen päättymishetken mennessä ja joilta hän ei ole saanut lomarahaa.

8 mom.

Virkamiehelle tai työntekijälle, joka siirtyy osa-aikaiseksi osittaisen varhennetun vanhuuseläkkeen vuoksi tai lähtee suorittamaan varusmies- tai siviilipalvelustaan tai siirtyy sotilaalliseen kriisinhallintatehtävään taikka siviilikriisinhallintatehtävään tahti pohjoismaisen instituutin palvelukseen taikka palvelukseen Yhdistyneissä Kansakunnissa, sen erityisjärjestöissä tai muussa sellaisessa hallitusten välisessä kansainvälisessä järjestössä tai yhteistyöelimessä, johon Suomi on virallisesti liittynyt tahti sellaisessa kansainvälisessä kehitysyhteistyötehtävässä, jossa Suomi on mukana, maksetaan lomaraha kaikilta niiltä lomapäiviltä, jotka hän on ansainnut siirtymähetken mennessä ja joilta hän ei ole saanut lomarahaa.

9 mom.

Jos virkamies tai työntekijä saavuttaa ennen lomavuoden loppua oikeuden 3 §:n 3 momentin mukaiseen pidempään lomaan, hänellä on oikeus lomaraahan myös näiden päivien osalta.

▶ *Soveltamisohje:*

Virkamiehen tai työntekijän siirtyessä toisen valtion viraston palvelukseen, lomarahaa maksamisvelvollisuus siirtyy uudelle virastolle.

Mikäli kokoaikainen virkamies tai työntekijä haluaa sopia osa-aikatyöhön siirtymisestä osittaisen varhennetun vanhuuseläkkeen vuoksi, hänen tulee toimittaa työnantajalle kirjallinen todistus eläkkeestään.

▶ *Huomautus:*

Lomarahaa ei makseta virkamiehelle tai työntekijälle, jolle ei kerry ainoatakaan täyttä lomanmääräytymiskautta.

25 § Vuosilomaoikeuden siirtäminen**1 mom.**

Virkasuhteen tai työsuhteen päättyessä sen johdosta, että virkamies tai työntekijä välittömästi siirtyy toisen valtion viraston palvelukseen tai palvelussuhteesta toiseen, on hänellä oikeus siirtää pitämättä olevat vuosilomapäivät ja säästämänsä säästövapaa pidettäväksi siirtymisajankohdan jälkeen. Samoin voidaan menetellä virkamiehen tai työntekijän siirtymisessä eduskunnan palvelukseen.

2 mom.

Siirrettyyn lomaan tai sen osaan noudatetaan sen palvelussuhteen perusteella määräytyviä sopimusmääräyksiä, jossa asianomainen on loman tai sen osan alkaessa.

26 § Työrauha**Virkamiehet****1 mom.**

Tähän sopimukseen sidottu ei saa sopimuksen voimassaoloaikana ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin sopimuksen pätevyydestä, voimassaolosta tai oikeasta sisällöstä taikka sopimukseen perustuvasta vaatimuksesta syntyneen riidan ratkaisemiseksi, voimassa olevan sopimuksen muuttamiseksi tai uuden sopimuksen aikaansaamiseksi.

2 mom.

Lisäksi tähän sopimukseen sidottu yhdistys on velvollinen valvomaan, että sen alaiset yhdistykset ja virkamiehet, joita sopimus koskee, eivät riko edellisessä momentissa tarkoitettua työrauhavelvoitetta eivätkä sopimuksen määräyksiä. Tämä yhdistykselle kuuluva velvollisuus sisältää myös sen, ettei yhdistys saa tukea tai avustaa kiellettyä työtaistelutoimenpidettä eikä muullakaan tavalla vaikuttaa sellaisiin toimenpiteisiin, vaan on velvollinen pyrkimään niiden lopettamiseen.

Työntekijät**3 mom.**

Tämän työehtosopimuksen voimassaoloaikana ei saa ryhtyä lakkoon, sulkuun eikä muihin niihin verrattavaan toimenpiteeseen, joka kohdistuu tämän sopimuksen määräyksiä vastaan tai tarkoittaa tämän sopimuksen muuttamista.

27 § Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 1.4.2020 ja on voimassa 28.2.2022 saakka. Sopimuksen voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, siltä osin kuin sitä ei jonkun sopimusosapuolen toimesta irtisanota vähintään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden tai jatkovuoden päättymistä.

2 SOVELTAMISMÄÄRÄYKSET JA -OHJEET SEKÄ LAINSÄÄDÄNTÖ

1 Valtion virkamiesten ja työntekijöiden vuosilomia koskevat soveltamismääräykset ja -ohjeet, VN/8458/2020, 13.5.2020

Valtion virka- ja työehtosopimus vuosilomista on uudistettu 8.4.2020 valtiovarainministeriön ja pääsopijajärjestöjen välillä tehdyllä sopimusratkaisulla sopimuskaudelle 1.4.2020–28.2.2022. Valtiovarainministeriö antaa tällä asiakirjalla vuosilomasopimuksen soveltamismääräykset ja -ohjeet. Virkasuhteisten osalta päätös on voimassa määräyksenä ja työntekijöiden osalta ohjeena. Nämä soveltamismääräykset ja -ohjeet tulevat voimaan 1.4.2020.

VALTION VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUS VUOSILOMISTA

1 Yleistä

1.1 Soveltamisala

Vuosilomista tehdyn virka- ja työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan valtion virastojen sekä koko- että osa-aikaisten virkamiesten ja työntekijöiden vuosilomiin, ellei toisin ole säädetty, määrätty tai sovittu. Sopimuksen määräyksiä ei sovelleta valtion oppilaitosten palveluksessa olevaan opetushenkilökuntaan lukuun ottamatta 21 §:n 2 momentin ja 22 §:n 1 momentin sekä 24 §:n 3 ja 6 momenttien määräyksiä. Sopimusmääräyksiä ei sovelleta myöskään silloin kun työntekijän vuosilomaan on sovittu noudatettavaksi jonkin yksityisillä työmarkkinoilla voimassa olevan työehtosopimuksen vuosilomaa koskevia määräyksiä.

Sopimuksessa on sovittu kattavasti virkamiesten ja työntekijöiden vuosilomista. Sopimusmääräysten lisäksi virkamiehiin ja työntekijöihin sovelletaan eräitä alla mainittuja vuosilomalain määräyksiä:

- 7a §, Oikeus vuosilomaa täydentäviin lisävapaapäiviin sairaudesta, tapaturmasta tai lääkinnällisestä kuntoutuksesta johtuvan poissaolon ajalta
- 8 §, Työntekijän oikeus vapaaseen
- 18 §, Sopimus vuosilomaetuuksien siirtämisestä
- 28 §, Vuosilomapalkkalaskelma
- 29 §, Vuosilomakirjanpito
- 35 §, Nähtävänäpito

1.2 Peruskäsitteitä

Vuosilomasopimus rakentuu *ansaintaperiaatteelle*. Sen mukaisesti virkamies tai työntekijä ansaitsee sovitun määrän vuosilomaa jokaiselta sellaiselta kalenterikuukaudelta, jonka aikana hän on hoitanut virkaansa tai työtään sovitun vähimmäismäärän.

Lomanmääräytymisvuosi on lomakautta edeltävän maaliskuun lopussa päättyvä kahden-toista kuukauden pituinen ajanjakso (esimerkiksi 1.4.2020–31.3.2021).

Täysi lomanmääräytymiskuukausi on sellainen lomanmääräytymisvuoden kalenterikuukausi, joka oikeuttaa vuosilomaan. Täytenä lomanmääräytymiskuukautena pidetään sellaista kuukautta, jonka aikana virkamies on ollut virassa vähintään 18 kalenteripäivää tai työntekijä työssä 14 päivänä. Eräissä tapauksissa riittää, että virkamies tai työntekijä palvelussuhteensa mukaisesti on ollut työssä vähintään 35 tuntia.

Vuosiloman ansaintapäiviä ovat lomanmääräytymisvuoden aikana virassa tai työssä olujen päivien ja vuosiloma-ajan lisäksi virassa ja työssäolopäivien veroiset päivät ja tunnit.

Lomavuosi on se kalenterivuosi, jonka aikana lomanmääräytymisvuosi päättyy.

Lomakausi on lomavuoden kesäkuun 1. päivän ja syyskuun 30. päivän välinen aika, nämä päivät mukaan luettuina. Lomakausi määrittää lisäksi ajanjakson, jolle vuosiloma on pääsääntöisesti sijoitettava.

Vuosilomaan oikeuttavaa palvelusaikaa laskettaessa tarkastellaan 15 vuoden palvelusajan täyttymistä, minkä jälkeen virkamies ja työntekijä ansaitsee pitkän vuosiloman. (Sopimuksen 3 §:n 1 momentin 3 kohdan mukaisen taulukon mukainen vuosiloma.)

Lomapäiviä ovat arkipäivät. Arkipäiväksi ei sopimusta sovellettaessa lueta lauantaita, sunnuntaita, kirkollisia juhlapäiviä, jouluaattoja, juhannusaattoja, itsenäisyyspäivää eikä vapunpäivää.

Säästövapaalla tarkoitetaan lomavuoden vuosilomasta myöhemmin pidettäväksi siirrettyä loman osaa.

2 Vuosiloman pituuden määräytyminen

2.1 Yleistä

Lomaa ansaitaan vain täysiltä lomanmääräytymiskuukausilta. Virkamiehen ja työntekijän vuosiloman pituuteen vaikuttaa myös se, kuinka paljon hänellä on vuosilomaan oikeuttavaa palvelusaikaa ja toisaalta se, paljonko hänellä on välitöntä valtion palvelusta. Kun

nämä seikat on selvitetty, voidaan sopimuksen 3 §:ssä olevien taulukoiden avulla määrittää lomapäivien määrä.

2.2 Täysi lomanmääräytymiskuukausi

Täysi lomanmääräytymiskuukausi on sellainen lomanmääräytymisvuoden kalenterikuukausi, jonka aikana virkamies on ollut virassa vähintään 18 kalenteripäivää tai jonka aikana työntekijä on ollut työssä vähintään 14 päivänä.

Edellä mainitut virkamiesten 18 virassaolopäivän ja työntekijöiden 14 työpäivän ansaintasäännöt ovat ensisijaisia. Eräissä erityistapauksissa täydeksi lomanmääräytymiskuukauksi katsotaan myös sellainen kalenterikuukausi, jonka aikana virkamies tai työntekijä on ollut työssä vähintään 35 tuntia (sopimuksen 4 §:n 3 momentti). Virkamies kuuluu 35 tunnin ansaintasäännön piiriin, mikäli hän on jonakin tai joinakin kuukausina palvelussuhteensa mukaisesti virassa harvempina päivinä kuin 18 kalenteripäivänä. Vastaavasti työntekijä kuuluu 35 tunnin ansaintasäännön piiriin, mikäli hän on jonakin tai joinakin kuukausina työssä harvemmin kuin 14 työpäivänä.

On huomattava, että lomanmääräytymiskuukausia laskettaessa sovelletaan pääsääntöisesti saman palvelussuhteen aikana vain yhtä ansaintasääntöä. Työajan pituuden muuttuessa olennaisesti ja pysyvästi voi myös ansaintasääntö muuttua.

Pysyvä ja olennainen muutos on kyseessä esimerkiksi silloin, kun työsopimussuhteinen kokoaikainen työntekijä sopii työnantajaviraston kanssa työsopimuksensa työaikaehdon muuttamisesta toistaiseksi niin, että työaika on 10 tuntia viikossa. Kyseessä siis on pysyvä osa-aikatyöhön siirtyminen ja työaikaehdon muuttuminen niin, että työntekijä siirtyy päiväansaintasäännöstä tuntiansaintasäännön piiriin työajan vähäisen määrän johdosta. Vastaava muutos virkamiehellä on kyseessä esimerkiksi silloin, kun virkamies sopii viraston kanssa siitä, että hän työskentelee kaksi viikkoa kuukaudessa ja on kaksi viikkoa palkattomalla virkavapaalla. Tällöin yhdenkään lomanmääräytymiskuukauden aikana virkamies ei tule olleeksi virantoimituksessa 18 kalenteripäivää, joten hän siirtyy tuntiansaintasäännön piiriin.

Virkamies ansaitsee vuosilomaa ensinnäkin silloin, kun hän on virantoimituksessa. Tähän aikaan luetaan luonnollisesti lauantait, sunnuntait ja pyhäpäivät sekä muut mahdolliset vapaapäivät. Työntekijä ansaitsee lomaa niiltä päiviltä, jolloin hän on työssä.

Myös vuosiloma-ajalta ansaitaan uutta vuosilomaa. Samoin vuosilomaa ansaitaan virassa- ja työssäolopäivien veroisina päivinä pidettäviltä poissaoloajoilta.

Yleensä suurin osa kalenterikuukausista työskennellään normaalisti ilman huomattavampia poissaoloja, joten kyseiset kuukaudet ovat ilman muuta täysiä lomanmääräytymiskausia. Mikäli kalenterikuukauden aikana on ollut virassa- tai työssäolopäivien veroista tai muuta poissaoloa niin paljon, että virassaolopäivien määrä jää alle kahdeksantoista tai työssäolopäivien määrä alle neljätoista, ei heti ole selvää, onko kyseessä täysi lomanmääräytymiskausi, vaan tällöin on selvitettävä se, mistä syystä poissaolo johtui.

Virassa- ja työssäolopäivien veroisina päivinä pidetään sopimuksen 5 §:ssä mainittuja poissaoloja.

Sopimuksessa olevat luettelot ovat tyhjentyviä, ja niitä on sovellettava tiukasti sanamuodon mukaisesti. Siksi virkavapausaika tai poissaolo muun kuin niissä mainitun syyn vuoksi (esimerkiksi lakon vuoksi) ei ole virassa- tai työssäoloaikaa tai siihen rinnastettavaa aikaa, joten kyseisiä aikoja ei voida ottaa huomioon laskettaessa täysien lomanmääräytymiskausien määrää.

Esimerkiksi varusmies- tai siviilipalveluksessa palvellut kuukaudet eivät ole virassaolopäivien veroista aikaa, joten virkavapaana ollut virkamies ei ansaitse vuosilomaa kyseiseltä ajalta. Kyseiset ajat eivät ole myöskään sopimuksen 3 §:ssä tarkoitettua välitöntä valtion palvelusta, mikäli asevelvollinen ei ole tuona aikana virkavapaalla valtion palveluksesta.

Mikäli poissaoloon on syynä esimerkiksi palkaton virkavapaus, joka ei ole virassaolopäivien veroista aikaa, ja virkamies sairastuu tuona aikana, ei sairausaika tällöin olekaan virassaolopäivien veroista aikaa siltä osin kuin se menee päällekkäin palkattoman virkavapauden kanssa (aikaprioriteettiperiaate).

Ensiksi myönnetyn virkavapauden aihe on ratkaiseva siinäkin tapauksessa, mikäli virkamies opintovapaata varten myönnetyn virkavapauden aikana sairastuu. Tällöin katsotaan virassaolopäivien veroisiksi päiviksi ensiksi enintään 30 päivää opintovapaasta ja tämän jälkeen virkavapauteen sisältyvä poissaolo ei ole virassaolopäivien veroista, vaikka virkamies on sairaana, koska kyse on päällekkäin menevästä virkavapaudesta.

Selvitettäessä täysien lomanmääräytymiskausien lukumäärää tarkastellaan kutakin kalenterikuukautta itsenäisesti. Esimerkiksi tilanteessa, jossa virkamiehellä on huhtikuussa 30 virassaolopäivää ja toukokuussa 15 virassaolopäivää tai sen veroista päivää, ei hän ansaitse lomaa toukokuulta, vaikka hän kesäkuusta lukien lomanmääräytymisvuoden loppuun saakka olisi virassa kaikki kalenterikuukaudet kokonaisuudessaan. Siitä, että muissa kalenterikuukausissa kuin toukokuussa oli kussakin runsaasti yli 18 virassaolopäivää, ei virkamiestä tässä tilanteessa mitenkään hyvitetä.

Sen sijaan tilanteessa, jossa virkamiehellä tai työntekijällä on sekä palvelussuhteen alkamis- että päättymiskuukautena niin vähän virassaolo- tai työpäiviä, että hän ei ansaitse kummaltakaan kuukaudelta vuosilomaa pääsäännön mukaisesti, voidaan sopimuksen 4 §:n 4 ja 5 momenttien mukaan laskea molempien kyseessä olevien kalenterikuukausien virassaolo- tai työpäivien lukumäärä yhteen. Mikäli niiden lukumäärä on virkamiehellä vähintään 18 ja työntekijällä vähintään 14, luetaan palvelussuhteen alkamis- ja päättymiskuukausi yhdeksi täydeksi lomanmääräytymiskuukaudeksi.

Esimerkiksi palvelussuhteeseen 18.6.–6.9. sisältyy kolme täyttä lomanmääräytymiskuukautta ja palvelussuhteen kestäessä 15.6.–15.7. ansaitaan vuosilomaa yhdeltä täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta.

Kalenterikuukautta pidetään täytenä lomanmääräytymiskuukautena silloinkin, kun virkamies tai työntekijä on kuukauden aikana ollut kahden tai useamman valtion viraston palveluksessa. Näiden palvelussuhteiden ei tarvitse liittyä välittömästi toisiinsa.

Esimerkiksi virkamies, joka on 1.–10.6. ollut Tullin palveluksessa ja 20.–30.6. verohallinnon palveluksessa, ansaitsee vuosilomaa kesäkuulta, koska siinä on yli 18 virassaolopäivää. Vuosiloman antaa tällöin se virasto, jonka palveluksessa virkamies on viimeksi toiminut.

2.3 Vuosilomaan oikeuttava palvelusaika ja välitön valtion palvelus

Virkamiehen ja työntekijän vuosiloman pituuteen vaikuttavat myös vuosilomaan oikeuttavan palvelusajan pituus ja välittömän valtion palveluksen määrä.

Vuosilomaan oikeuttava palvelusaika, joka on edellytyksenä (15 vuotta) sopimuksen 3 §:n 3 kohdan mukaiseen pitkään lomaan, määräytyy sopimuksen 6 ja 7 §:n perusteella.

Palvelusaikaa kerryttää valtion palvelus, eli virka- tai työsuhde ministeriössä tai valtion budjettitalouden piiriin kuuluvassa virastossa tai laitoksessa. Valtion palvelukseksi ei näin ollen lueta esimerkiksi välillisen valtionhallinnon, valtion liikelaitosten tai valtionyhtiöiden palvelusta.

Palvelusaikaa kerryttää myös palvelus muun työnantajan palveluksessa kotimaassa tai ulkomailla vastaavalla ammattialalla tai tehtävissä, joista on olennaista hyötyä virkamiehen tai työntekijän tehtävien suorittamisessa. Vastaavaa ammattialaa ja olennaisesti hyödyttäviä tehtäviä arvioidaan 31.10.2007 valtion vuosilomista tehdyn virka- ja työehtosopimuksen 7 §:n 2 momentin 13 kohdan ja aikaisemman ikälisäsopimuksen vastaavan säännöksen vakiintuneen tulkinnan mukaisesti. Tältä osin hyväksiluettavalle palvelusajalle ei ole sovittu ylärajaa.

Henkilön tullessa uutena virkamiehenä tai työntekijänä valtion palvelukseen selvitetään palvelussuhteen alkaessa vuosilomaan oikeuttavan palvelusajan määrä. Virkamies tai työntekijä on velvollinen toimittamaan virastolle palvelusajan määrittämiseksi tarpeellisen selvityksen. Henkilön siirtyessä enintään 30 kalenteripäivän keskeytyksen jälkeen toisen valtion viraston palvelukseen tai uuteen palvelussuhteeseen, siirtyy edellisessä palvelussuhteessa hyväksi luettu palvelusaika myös uuteen palvelussuhteeseen.

Sopimuksen 6 §:n siirtymäsäännöksen mukaan virkamies tai työntekijä, jolle oli 31.3.2009 mennessä kertynyt 31.10.2007 valtion vuosilomasta tehdyn virka- ja työehtosopimuksen mukaan sanotun sopimuksen 7 ja 8 §:ssä tarkoitettua palvelusta, säilyttää tämän sopimuksen mukaisen vuosilomaan oikeuttavan palvelusajan valtion palveluksessa jatkaessaan tai, erottuaan valtion palveluksesta, tullessaan uudelleen valtion palvelukseen. Määräyksen soveltamisalan piirissä ovat siten henkilöt, jotka ovat olleet virka- tai työsuhteessa valtioon 1.4.2009 edeltävänä aikana ja jotka jatkavat joko välittömästi tai palaavat keskeytyksen jälkeen valtion palvelukseen sanotun ajankohdan jälkeen. Nämä virkamiehet ja työntekijät säilyttävät 31.3.2009 mennessä aikaisempien sopimusmääräysten mukaisesti kertyneen palvelusajan sen suuruisena kuin se on ollut heidän viimeisessä valtion palvelussuhteessaan ennen sanottua ajankohtaa.

Välitöntä valtion palvelusta laskettaessa otetaan huomioon kaikki kokoaikainen valtion palvelus, joten palvelussuhteen laadulla ei ole merkitystä. Myös osa-aikatyö, jonka ajalta on ansaittu vuosilomaa, luetaan välittömäksi valtion palvelukseksi vuosilomaoikeutta selvitetäessä.

Välitön valtion palvelus ei katkea, vaikka virkamies olisi välillä palkattomalla virkavapaalla tai työsuhteen henkilö olisi saanut palkatonta vapautusta työstään, mikäli virkasuhde tai työsuhteen valtionon ei katkea. Myöskään lakko ei katkaise välitöntä valtion palvelusta. Lisäksi on huomattava, että sopimuksen 3 §:n mukainen edellytys vähintään yhden vuoden välittömästi valtion palveluksesta täyttyy myös silloin, kun virkamiehellä tai työntekijällä on ennen lomanmääräytymisvuoden loppua kaksitoista täyttä lomanmääräytymiskuukautta, vaikka palvelussuhde valtioon olisi lomanmääräytymisvuoden aikana välillä katkenutkin. Siten välitöntä valtion palvelusta on ennen lomanmääräytymisvuoden (31.3.) loppua yksi vuosi esimerkiksi seuraavissa tapauksissa.

Virkamies, jonka palvelussuhde on alkanut 1.1.2019 ja joka on ollut palkattomalla virkavapaalla 1.5.–30.11.2019, on ollut välittömästi valtion palveluksessa yli vuoden lomanmääräytymisvuoden 1.4.2019–31.3.2020 loppuun mennessä.

Jos palvelussuhde on alkanut 9.4.2019 ja jatkunut keskeytyksettä lomanmääräytymisvuoden loppuun 31.3.2020 saakka, on virkamiehellä tai työntekijällä sopimuksessa

edellytettyä välitöntä valtion palvelusta yksi vuosi lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä.

Henkilöllä, joka on toiminut valtiolla viraston A palveluksessa työsopimussuhteessa osa-aikatyössä (20 tuntia viikossa) 1.4.–25.7.2019, viraston B palveluksessa virkasuhteessa 10.8.–31.8.2019 ja viraston C palveluksessa virkasuhteessa 12.9.2019–31.3.2020, on tällöin lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä kaksitoista täyttä lomanmääräytymiskuukautta lomanmääräytymisvuodelta 1.4.2019–31.3.2020, joten hänellä on vuosi sopimuksessa edellytettyä välitöntä valtion palvelusta.

2.4 Vuosiloman pituus

Kun tiedetään, kuinka paljon virkamiehellä tai työntekijällä on täysiä lomanmääräytymiskuukausia ja vuosilomaan oikeuttavaa palvelusaikaa sekä välitöntä valtion palvelusta, saadaan sopimuksen 3 §:stä selville hänen lomaoikeutensa. Sopimuksen 3 §:ssä on kolme taulukkoa, joiden perusteella loman pituus määräytyy.

3 Vuosiloman antaminen

3.1 Vuosiloman antamista koskevat yleiset periaatteet

Viraston on selvitettävä virkamiehille ja työntekijöille tai heidän edustajilleen vuosiloman antamisessa virastossa noudatettavat yleiset periaatteet. Periaatteita ei tarvitse käydä läpi henkilöstön kanssa vuosittain, mutta vuosilomien määräämistä koskevien menettelytapojen muuttuessa viraston on selvitettävä muutokset aikaisempiin käytäntöihin. Luonteva tapa käsitellä asiaa on esimerkiksi virastossa järjestettävä yhteistoimintamenettely.

Sopimuksen 15 §:n mukaan vuosilomat on järjestettävä niin, että niistä on mahdollisimman vähän haittaa viraston säännölliselle toiminnalle. Virasto määrää tarvittaessa, kuka hoitaa vuosilomalla olevan tehtäviä loman aikana. Tällainen tehtävien hoitaminen on toimitettava vastavuoroisesti sekä korvauksetta, jollei siitä ole toisin sovittu tai määrätty.

Loma määrätään vahvistamalla vuosilomasuunnitelma. Ennen vuosilomasuunnitelman vahvistamista tulee virkamiehille ja työntekijöille antaa mahdollisuus tulla kuulluksi, jotta heidän toivomuksensa loman ajankohdasta voitaisiin mahdollisuuksien mukaan ottaa huomioon. Virkamiehen ja työntekijän kuulemisvelvollisuus on henkilökohtainen, eikä pelkästään virkamiehen tai työntekijän edustajan kuuleminen ole riittävää. Viime kädessä loman ajankohdan määrää kuitenkin työnantaja. Tilaisuus mielipiteiden esittämiseen on järjestettävä niin hyvissä ajoin ennen lomien ajankohdan määräämistä, että virkamiesten ja työntekijöiden esittämät mielipiteet voidaan käytännössä ottaa huomioon.

Vuosilomasuunnitelmalla tarkoitetaan virastoa koskevaa yleistä lomasuunnitelmaa, jonka tulisi sisältää kunkin virkamiehen ja työntekijän loman ajankohta. Suunnitelmassa voidaan päättää myös lomavuotta seuraavalle lomakaudelle siirrettävistä lomapäivistä mutta sopimuksen loman siirtämisestä seuraavan lomavuoden lomakaudelle voi tehdä myöhemmin. Loman osan pitämisestä lyhennettynä työaikana tulisi ilmoittaa myös lomasuunnitelmaa tehtäessä. Lomasuunnitelma on tehtävä kirjallisena tai tietojärjestelmässä. On suositeltavaa, että viraston virkamiesten ja työntekijöiden lomat vahvistetaan hyvissä ajoin ja yleensä samanaikaisesti.

Vuosilomien vahvistaminen sitoo virastoa. Lomasuunnitelman vahvistamisen jälkeen voi joissakin tapauksissa käydä välttämättömäksi poiketa lomasuunnitelmasta. Poikkeaminen on mahdollista silloin, kun virkamies tai työntekijä sitä pyytää sekä virkamiesten osalta myös viraston aloitteesta, milloin siihen on olemassa painavat syyt. Virasto voi keskeyttää tai siirtää jo vahvistetun vuosiloman vain julkisen vallan käyttöön liittyvien painavien syiden perusteella tai valtiolle (virastolle) laissa säädettyjen terveyteen tai turvallisuuteen liittyvien tehtävien hoitamiseksi. Virkamiehelle tulee varata mahdollisuus esittää mieliteensä myös loman siirtämis- ja keskeyttämistapauksissa. Vuosiloman siirtämisestä on ilmoitettava viimeistään kaksi viikkoa ennen loman alkamista.

Virasto on velvollinen suorittamaan virkamiehelle korvausta, mikäli vahvistetun vuosiloman siirtämisestä tai keskeyttämisestä aiheutuu virkamiehelle vahinkoa (esimerkiksi matkalippujen peruuttamisesta syntyneet kulut tai loma-ajaksi vuokratun loma-asunnon vuokratulot).

3.2 Lomapäivät ja lomapäivien kuluminen

Lomapäiviä ovat arkipäivät. Sopimuksen 2 §:n mukaan ei arkipäiväksi kuitenkaan lueta lauantaita, sunnuntaita, kirkollisia juhlapäiviä, jouluaattoa, juhannusaattoa, itsenäisyyspäivää eikä vapunpäivää.

Kun henkilö pitää lomaa tavallisen viikon, kuluu lomaa viisi päivää. Jos viikkoon sisältyy maanantain ja perjantain välillä jokin sopimuksen 2 §:n 4 momentissa mainittu päivä, kuluu lomaa vähemmän. Esimerkiksi juhannusviikosta kuluu neljä päivää. Jos itsenäisyyspäivä sattuu keskiviikoksi, ja henkilö on koko viikon lomalla, kuluu lomapäiviä neljä.

Lomaviikkojen väliin jäävät lauantait ja sunnuntait kuuluvat lomaan, vaikka ne eivät kuluutaan lomapäiviä. Jos vuosiloma sisältää kaikki sopimuksen mukaiset viikon arkipäivät, on se viikon pituinen (seitsemän vuorokautta), ellei lauantaille, sunnuntaille, kirkolliselle juhlapäivälle, itsenäisyyspäivälle, juhannusaatolle tai vapunpäivälle ole virkamiehen tai työntekijän suostumuksella merkitty työvuoroa. Sama koskee myös muuta seitsemän

vuorokauden pituista, lomapäivällä alkavaa ja päättyvää jaksoa, jonka kaikki arkipäivät ovat lomapäiviä.

3.3 Vuosiloman ajankohdasta ilmoittaminen

Lomasuunnitelma on saatettava asianomaisen tietoon vähintään kuukautta ennen vuosiloman alkamista. Ellei tämä ole mahdollista, loman ajankohdasta on ilmoitettava viimeistään kaksi viikkoa ennen loman alkamista. Ilmoittamisaikaa ei tarvitse noudattaa, jos loma vahvistetaan virkamiehen tai työntekijän aloitteesta tämän haluamaan ajankohtaan.

3.4 Vuosiloman ajankohta

Vuosiloma annetaan virkamiehelle ja työntekijälle viraston määräämänä ajankohtana. Virasto ja virkamies tai työntekijä voivat kuitenkin sopia vuosiloman ajankohdasta sopimuksen 9 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

Viraston on sijoitettava virkamiesten ja työntekijöiden vuosilomasta pääsääntöisesti 20 arkipäivää lomakaudelle (1.6.–30.9.). Muu osa lomasta on annettava joko saman lomavuoden aikana tai seuraavana vuonna viimeistään 30.4. mennessä. Osa lomasta voidaan siis antaa lomakauden ulkopuolella, mikäli esimerkiksi viraston töiden järjestelyt sitä edellyttävät.

Virasto ei saa ilman virkamiehen tai työntekijän suostumusta vahvistaa vuosilomaa äitiys- tai isyysvapaan ajaksi. Jos vuosilomaa ei voida antaa äitiys- tai isyysvapaan vuoksi sopimuksen 8 §:ssä tarkoitettuina aikoina, vuosiloma saadaan antaa kuuden kuukauden kuluessa vapaan päättymisestä.

Virasto ja virkamies tai työntekijä voivat kuitenkin sopia 10 lomapäivää ylittävän loman osan pitämisestä viimeistään vuoden kuluessa lomakauden päättymisestä.

Lomanmääräytymisvuonna 1.4.2019–31.3.2020 ansaittua lomaa voidaan virkamiehelle antaa siten 1.1.2020 lukien. Kaikki lomapäivät on annettava 30.4.2021 mennessä, elleivät virasto ja virkamies tai työntekijä ole sopineet vuosiloman siirtämisestä sopimuksen 9 §:ssä tarkoitetulla tavalla, jolloin koko loma on pidettävä viimeistään 30.9.2021 mennessä.

Vaikka virasto ja virkamies tai työntekijä sopisivat vuosiloman ajankohdasta sopimuksen 9 §:ssä tarkoitetulla tavalla, on huomattava, että lomasta 10 arkipäivää on aina annettava yhdenjaksoisena. Sen ylittävä osa voidaan antaa yhdessä tai useammassa jaksossa.

Lomien ajankohtia on eri vuosina mahdollisuuksien mukaan vuoroteltava sopivasti virkamiesten ja työntekijöiden kesken. Mikäli virkamiehet tai työntekijät eivät lomasuunnitelmasta esittämässään mielipiteissä ole riittävästi huolehtineet sopivasta lomien

vuorottelusta tai ovat siitä eri mieltä, on loman vahvistajan huolehdittava tasapuolisen vuorottelun toteutumisesta.

Vuosiloman ajankohtaa määrättäessä on huomattava, että vuosiloma tai sen osa ei saa alkaa virkamiehen tai työntekijän suostumuksetta hänen vapaapäivänään, mikäli tämä johtaisi lomapäivien lukumäärän vähenemiseen. Vapaapäivällä tarkoitetaan sekä työvuorotaulukkoon merkittyjä vapaapäiviä että myös niitä vapaapäiviä, jotka virkamies tai työntekijä on oikeutettu saamaan korvauksena jo suorittamastaan työstä.

Vuosilomaa annettaessa lasketaan vuorokauden alkavan kello 00.00, jollei muuta ole sovittu, vaikka loman alkamisajankohdasta ei ole määräystä sopimuksessa.

Ansaintaperiaatteesta johtuu, että virkamiehelle tai työntekijälle ei voida antaa lomaa enempää kuin mitä hän on loman pitämisaikana mennessä ansainnut ja myös se, ettei virkamies menetä jo ansaitsemaansa lomaa esimerkiksi silloin, kun virkamies pidättää virantoimituksesta tai hänen virkasuhteensa päättyy viraltapanon vuoksi.

3.5 Vuosiloman jakaminen ja pitäminen lyhennettynä työaikana

Vuosilomat on annettava mahdollisimman yhdenjaksoisesti sekä lomakaudella että sen ulkopuolella, jolleivät työtehtävien laatu tai muut syyt vaadi loman jakamista useampiin jaksoihin. Sopimuksen 8 §:n mukaisesti kaikille virkamiehille ja työntekijöille on annettava vähintään 10 arkipäivän pituinen yhdenjaksoinen vuosiloma lomakaudella. Virasto ja virkamies tai työntekijä saavat sopia, että virkamies tai työntekijä pitää 10 lomapäivää ylittävän loman osan yhdessä tai useammassa jaksossa. Lomaa ei tulisi ilman erityistä syytä antaa kovin lyhyissä jaksoissa silloinkaan, kun virkamies tai työntekijä sitä haluaisi, sillä loman jakaminen useisiin pieniin osiin on vastoin vuosiloman tarkoitusta.

Sopimuksen 9 §:n 3 momentin mukaan virasto voi sopia virkamiehen tai työntekijän kanssa hänen aloitteestaan 20 lomapäivää ylittävän lomanosan (kuitenkin enintään 5 lomapäivän) pitämisestä lyhennettynä työaikana. Vuosilomapäivät on tarkoituksenmukaisinta antaa tällöin puolina päivinä.

3.6 Vuosiloman siirtäminen työkyvyttömyyden tai perhevapaiden vuoksi

3.6.1 Vuosiloman siirtämisen edellytykset ja siirtopyyntö

Mikäli jo lomasuunnitelmaa vahvistettaessa tiedetään, että virkamies on virkavapaana tai työntekijä työstä vapautettuna sairauden tai tapaturman aiheuttaman työkyvyttömyyden tai erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan vuoksi, tulisi loma vahvistaa siten, etteivät loma ja kyseessä oleva virkavapausaika tai työstä vapauttamisaika satu päällekkäin.

Äitiys- ja isyysvapaan vuoksi myönnetyn virkavapauden tai työstä vapautuksen ajaksi ei lomaa tule vahvistaa pidettäväksi.

Raskauden ja synnytyksen vuoksi vapaalle jäävän virkamiehen ja työntekijän lomista tulisi osa määrätä ennen synnytystä ja loput mahdollisen vanhempainrahakauden päättymisen jälkeen. Mikäli virkamies tai työntekijä tällöin jää hoitovapaalle, menetellään siten, että hän pitää ensin vuosilomansa, ja hoitovapaa myönnetään alkamaan loman päätyttyä.

Milloin virkamies tai työntekijä on vuosilomansa tai sen osan alkaessa sairauden tai tapaturman johdosta työkyvytön tai virkavapaana tai työstä vapautettuna erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan vuoksi, on loma, jos asianomainen sitä pyytää, siirrettävä myöhäisempään ajankohtaan (sopimuksen 12 §). Loman siirtämiseen ei ole oikeutta silloin, kun virkamies tai työntekijä on hoitovapaalla loman tai sen osan alkaessa. Lomien ajankohtien suunnittelussa tulisi kuitenkin mahdollisuuksien mukaan ottaa huomioon jo tiedossa olevat hoitovapaiden ajankohdat ja pyrkiä välttämään tilanteita, joissa loma ja hoitovapaa ajoittuisivat päällekkäin.

Virkamiehellä tai työntekijällä on sopimuksen 12 §:n mukaan oikeus loman tai sen osan siirtämiseen myös silloin, mikäli loman tai sen osan alkaessa tiedetään, että virkamies tai työntekijä loman aikana joutuu sellaiseen sairaanhoitoon tai muuhun siihen rinnastettavaan hoitoon, jonka aikana hän on työkyvytön. Samoin on asianomaisen pyynnöstä siirrettävä loma, mikäli sen alkaessa tiedetään henkilön jäävän erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaalle loman aikana.

Niissä tapauksissa, joissa sairaudesta tai tapaturmasta aiheutuva työkyvyttömyys alkaa vuosiloman aikana, on työkyvyttömyysajan ajaksi ajoittuva loma siirrettävä myöhäisempään ajankohtaan, jos henkilö tätä ilman aiheutonta viivytystä pyytää. Lisäksi edellytetään, että työkyvyttömyydestä esitetään lääkärintodistus tai viraston harkinnan mukainen muu luotettava selvitys työkyvyttömyysajan ensimmäisestä päivästä lukien. Tällaisena selvityksenä voidaan pitää terveyskeskuksen terveydenhoitajan antamaa todistusta taikka viraston osoittaman terveydenhoitajan tai sairaanhoitajan antamaa todistusta. Jos sairaus kuitenkin kestää yli viisi vuorokautta, se on todistettava lääkärintodistuksella.

Aiheettomalla viivytyksellä tarkoitetaan tässä yhteydessä sitä, että määrättyissä tapauksissa, esimerkiksi henkilön ollessa lomamatkalla tai hoidettavana sairaalassa tai jostain muusta hyväksyttävästä syystä estynyt saattamasta työkyvyttömyyden syntymistä heti viraston tietoon, voidaan sopimuksessa edellytetty pyyntö esittää myöhemminkin esteen poistuttua.

Virkamies tai työntekijä voi pyytää vain työkyvyttömyysaikaan sattuvien lomapäivien siirtämistä.

Siirtopyyntö sopimuksen 12 §:n 1 ja 2 momentin tarkoittamissa tapauksissa on aina tehtävä todistettavasti ja, mikäli mahdollista, kirjallisesti. Siirtopyyntö on tehtävä ilman aiheutonta viivytystä. Henkilö on aina velvollinen viraston pyynnöstä esittämään lääkärintodistuksen tai muun luotettavan selvityksen työkyvyttömyydestään. Henkilö palaa loman siirrosta huolimatta työhön lomajakson päättyessä, ellei työkyvyttömyys jatku lomajakson jälkeen, tai ellei työnantajan kanssa ole sovittu muusta menettelystä.

Loman siirtämistä koskevien periaatteiden ja menettelytapojen muuttuessa henkilöstölle on selvitettävä muutokset aikaisempaan käytäntöön 10 §:n mukaisesti. Työnantaja voi antaa tarkempaa ohjeistusta loman siirtämiseen liittyvistä toimintatavoista virastossa.

3.6.2 Siirretyn vuosiloman ajankohta

Sairaudesta tai tapaturmasta aiheutuneen työkyvyttömyyden tai perhevapaiden vuoksi siirretty vuosiloma tulee antaa samalla lomakaudella. Mikäli lomakauden ulkopuolella annettavaa lomaa joudutaan siirtämään, loma on annettava seuraavan vuoden huhtikuun loppuun mennessä. Mikäli loman antaminen ei ole mahdollista edellä mainituilla tavoilla, loma voidaan antaa lomavuotta seuraavan kalenterivuoden loppuun mennessä.

Jos loman antaminen ei työkyvyttömyyden jatkumisen vuoksi ole edellä tarkoitetuin tavoinkaan mahdollista, saamatta jäänyt loma korvataan 22 §:ssä tarkoitettulla lomakorvauksella, ellei siitä ole jo maksettu loma-ajan palkkaa 20 §:n tai 21 §:n mukaisesti.

Siirretyn loman antamisajankohtaa vahvistettaessa tulee asianomaiselle varata tilaisuus esittää mielipiteensä loman ajankohdasta. Siirretyn loman ajankohta tulee saattaa asianomaisen tietoon vähintään kaksi viikkoa tai, jos tämä ei ole mahdollista, vähintään viikkoa ennen loman alkamista.

3.7 Vuosiloman säästäminen

3.7.1 Säästettävien päivien määrä

Virasto ja virkamies tai työntekijä voivat sopia, että asianomainen säästää osan vuosittaisista lomapäivistään pidettäväksi seuraavalla lomakaudella tai sen jälkeen säästövapaana. Säästää voidaan joko osittain tai kokonaan 3 §:n 1 momentin 1 ja 2 kohdan mukaan määräytyvästä vuosilomasta 15 päivää ylittävä osa ja 3 §:n 1 momentin 3 kohdan mukaan määräytyvästä vuosilomasta 20 päivää ylittävä osa. Säästövapaasta ei ole kyse silloin, kun virkamiehelle tai työntekijälle annetaan loma lomavuotta seuraavan kalenterivuoden lomakaudella siten kuin edellä jaksossa 3.4 on todettu.

3.7.2 Säästämisestä sopiminen

Vuosiloman säästämisestä ja säästettävien lomapäivien pitoajankohdasta on tehtävä suunnitelma viimeistään silloin, kun virasto varaa virkamiehelle tai työntekijälle

tilaisuuden esittää mielipiteensä loman ajankohdasta. Tarkoituksena on, että säästäminen on mahdollista aina silloin, kun siihen ei ole painavaa estettä.

Loman säästämisestä tehtyä sopimusta on pidettävä sitovana kunkin lomavuoden osalta. Sen muuttaminen esimerkiksi seuraavan lomavuoden keväällä ei yleensä ole asianmukaista, vaikka tällöin huomattaisiinkin, että henkilöllä on vielä runsaasti pitämättä edellisen lomavuoden lomapäiviä. Sen sijaan säästövapaan pitoajankohdasta säästövaiheessa tehtyä sopimusta voidaan pitää sikäli alustavana, että siinä sovitaan esimerkiksi vain säästövapaan pitovuodesta. Tarkemmasta ajankohdasta voidaan sopia myöhemmin.

3.7.3 Säästövapaan antaminen

Säästövapaa on annettava viimeistään viiden vuoden kuluessa sen lomavuoden päättymisestä, jonka vuosilomasta säästövapaa oli säästetty. Täten esimerkiksi lomavuoden 2020 vuosilomista säästettävä osa on pidettävä viimeistään vuoden 2025 kuluessa. Säästövapaa voidaan sopia pidettäväksi joko lomakaudella tai sen ulkopuolella. Sen liittäminen pitovuoden vuosilomaan on luontevaa.

Pidettävää säästövapaata koskevat samat sopimuksen määräykset kuin muutakin vuosilomaa. Esimerkiksi palkkaus sen ajalta määräytyy samoin kuin muiden lomien osalta on 17–21 §:ssä sovittu ja sitä annettaessa noudatetaan samoja laskentasääntöjä kuin vuosilomapäiviä annettaessa. Samoin se voidaan siirtää kuten muukin vuosiloma.

Palvelussuhteen päättyessä on pitämättä jääneestä säästövapaasta maksettava korvaus, ellei virkamies tai työntekijä sopimuksen 25 §:n mukaisesti siirrä säästövapaata pidettäväksi toisen valtion viraston tai eduskunnan palveluksessaoloaikana tai ellei sitä ole jo korvattu 17 §:n 2 momentin tai 20 §:n tai 21 §:n mukaisesti.

3.8 Palvelussuhteessa tapahtuvien muutosten vaikutus vuosilomaan

Mikäli asianomainen välittömästi siirtyy valtiolla palvelussuhteesta toiseen (esimerkiksi työsopimussuhteesta virkasuhteeseen tai määräaikaisesta virkasuhteesta toiseen määräaikaiseen virkasuhteeseen) eikä hänelle ole annettu lomaa tai suoritettu lomakorvausta siirtymistä edeltäneeltä palvelusajalta ansaitulta, mutta pitämättä olevalta lomalta taikka loman osalta, saadaan, mikäli asianomainen sitä pyytää, saamatta jäänyt loma tai loman osa siirtää pidettäväksi siirtymisajankohdan jälkeen. Siirrettyyn lomaan tai loman osaan nähden noudatetaan sen palvelussuhteen, jossa asianomainen on loman tai sen osan alkaessa, perusteella määräytyviä sopimusmääräyksiä.

Edellä mainittuja periaatteita noudatetaan myös silloin, kun henkilö siirtyy toisen valtion viraston palvelukseen tai eduskunnan virkamieheksi. Vastaavasti eduskunnan virkamies

voi siirtää eduskunnan palveluksessa ansaitsemansa lomapäivät muussa valtion virastossa pidettäväksi.

Sen sijaan tilanteessa, jossa henkilö irtisanoutuu valtion palveluksesta ja siirtyy esimerkiksi jonkin valtionapulaitoksen palvelukseen, suorittaa se virasto, jonka palveluksessa hän on palvellut, kaikki henkilön ansaitsemat vuosilomaetuudet. Muualta kuin toisesta valtion virastosta valtion palvelukseen tuleva henkilö ei voi siirtää ansaitsemiaan vuosilomaetuuksia valtion annettavaksi. Esimerkiksi kunnan palveluksesta valtion palvelukseen siirtyvälle henkilölle suorittaa kyseinen kunta asianomaisen henkilön kunnan palveluksessa ansaitsemat vuosilomaetuudet.

Niistä tilanteista, joissa sopimuksen soveltamispiiriin kuuluva virkamies siirtyy sopimuksen soveltamispiiriin ulkopuolella olevaan opetusvirkaan tai päinvastoin, ei ole määräyksiä sopimuksessa. Käytännössä on kuitenkin muotoutunut linja, jonka mukaan kussakin yksittäistapauksessa tulee selvittää, onko henkilöllä lomakautena ollut lomaa tai vastaavasti vapautusta opetustehtävien hoidosta siten, että hänen voidaan katsoa saaneen lomaa vastaavan vapaajakson lomakauden aikana. Täten vuosilomakorvauksen maksamista ei ole pidetty perusteltuna esimerkiksi tilanteessa, jossa virkamies 1.6. lukien on siirtynyt sopimuksen soveltamispiiristä virkaan, johon sopimusta ei sovelleta, vaikka virkamiehelle ei olisi ehditty antaa lomapäiviä virassa, johon sopimusta sovelletaan. Tällaisessa tilanteessa on katsottu, että virkamies on vienyt lomansa mukanaan ja tosiasiallisesti saanut ne sinä aikana, jolloin hänellä ei ole ollut opetustehtäviä.

Toisaalta on selvää, että virkamies tai työntekijä ansaitsee vuosilomaa myös silloin, kun hän toimii sopimuksen soveltamispiiriin kuulumattomassa virassa tai tehtävässä. Mikäli tällainen virkamies tulee esimerkiksi 1.6. sopimuksen soveltamispiiriin kuuluvaan virkaan, saa hän lomaa myös kaikilta niiltä edellisen lomanmääräytymisvuoden täysiltä lomanmääräytymiskausilta, jotka hän on toiminut sopimuksen soveltamispiiriin kuulumattomassa valtion virassa tai tehtävässä.

Näitä tilanteita ratkaistaessa tulee huolehtia siitä, että henkilö ei saa kaksinkertaisia vuosiloma- tai niitä vastaavia etuuksia ja toisaalta siitä, että jokainen henkilö saa ansaitsemansa loman tai vapaajakson.

3.9 Vuosiloman antaminen palvelussuhteen päättyessä

Palvelussuhteen päättyessä on loman ajankohta aina määrättävä siten, että mahdollisimman suuri osa lomavuoden lomasta (ns. vanha loma) pidetään lomapäivinä. Erityisesti eläkkeelle lähtevien osalta viraston tulee huolehtia siitä, että vanha loma annetaan aina lomapäivinä ennen palvelussuhteen päättymistä. Kulumassa olevalta lomanmääräytymisvuodelta ansaittua lomaa ei voida antaa ennen palvelussuhteen päättymistä, ellei

virkamies tai työntekijä anna siihen suostumusta. Kuitenkin vuodenvaihteen jälkeen vi-rasto voi määrätä pidettäväksi 20 päivää ylittävän loman osan uudesta lomasta.

Varusmiespalveluksen alkamistilanteissa voi loman ajankohta myös poiketa sopimuksen asettamista rajoista. Virkamiehelle tai työntekijälle annetaan vuosiloma ennen varusmies-palveluksen alkua, mikäli hän sitä haluaa.

4 Vuosilomapalkka ja vuosilomakorvaus

4.1 Yleistä

Virkamiehelle ja työntekijälle maksetaan vuosiloman ajalta vähintään säännönmukainen tai hänen keskimääräinen palkkansa sen mukaan, mitä sopimuksen 17–21 §:ssä on sovittu. Vir-kamiehelle ja työntekijälle maksetaan vuosilomapalkka tavanomaisena palkanmaksupäivänä.

4.2 Kuukausipalkkaisen vuosilomapalkka

Kuukausipalkkaiselle virkamiehelle ja työntekijälle maksetaan vuosiloman ajalta yleisen virka- ja työehtosopimuksen 7 §:n mukainen palkkaus, ellei jäljempänä toisin todeta.

Vuosiloman ajalta maksetaan vuosilomalisää, jonka suuruus on kutakin vuosilomapäivää kohden 1/250 edellisenä lomanmääräytymisvuonna maksettujen tai maksettavaksi erään-tyneiden sellaisten palkanlisien ja lisäpalkkioiden, jotka on mainittu sopimuksen 18 §:ssä, määrästä. Vuosilomalisä maksetaan lomavuonna kesä-heinäkuun aikana.

Mikäli virkamiehen tai työntekijän työaika ja vastaavasti palkkaus on muuttunut loman-määräytymisvuoden (1.4.–31.3.) aikana, lasketaan lomapalkka 17 §:n 2 momentin nojalla 20 §:n periaatteiden mukaisesti, kuitenkin niin, että jos

1. hänellä on lomanmääräytymisvuoden päättyessä alle vuosi välitöntä palvelusta, loma-palkka on 9 %;
2. jos hän on lomavuoden maaliskuun loppuun mennessä ollut välittömästi valtion pal-veluksessa vähintään yhden vuoden tai mikäli hänellä on päättyvältä lomanmääräytymis-voodelta kaksitoista täyttä lomanmääräytymiskuukautta, lomapalkka on 11,5 % tai
3. hänellä on ennen lomakauden alkamista vuosilomaan oikeuttavaa palvelusaikaa yh-teensä vähintään viisitoista vuotta, lomapalkka on 14,5 %

lomanmääräytymisvuoden aikana virassa- tai työssäolon ajalta maksetusta tai mak-settavaksi erääntyneestä palkasta, lukuun ottamatta hätätyöstä ja lain tai sopimuksen

mukaisesta ylityöstä maksettavaa korotusta. Lisäksi laskennassa otetaan huomioon 20 §:n 2 momentin mukaiset laskennalliset lisäykset tietyiltä poissaoloajoilta.

*Esimerkiksi aiemmin kokoaikatyötä kuukausipalkkaisena tehnyt henkilö on siirtynyt tekemään kuukausipalkkaisena osa-aikatyötä 1.6.2019 alkaen. Lomavuoden 2020 (eli 1.4.2019–31.3.2020 ansaitun) vuosiloma-ajan palkka maksetaan edellä mainitun prosenttisäännön mukaan. Jos esimerkissä mainitun henkilön kokoaikatyön kuukausipalkka on 3 000 €/kk ja hän siirtyy osa-aikatyöhön 80 %:n työajalla, on hänen kuukausipalkkansa tällöin 2 400 €/kk. Vuosilomapalkka lasketaan tässä tapauksessa lomanmääräytymisvuoden ansiosta, esimerkin mukaisessa tapauksessa lomanmääräytymisvuoden ansio on (2*3 000 € + 10*2 400 €) 30 000 €. Tästä lasketaan hänen prosenttiperusteinen vuosilomapalkkansa aiemmin mainitun prosenttisäännön mukaan.*

Sopimuksen 17 §:n 2 momentin mukaan laskettu vuosilomapalkka jaetaan henkilölle kertyneiden lomapäivien lukumäärällä. Henkilön ollessa vuosilomalla hänelle maksetaan 20 §:n 3 momentin maksuajankohdasta poiketen täten saatu lomapäivää kohti laskettu palkka kultakin lomajaksolta silloin kuluvilta, sopimuksen 2 §:n 4 momentin mukaisilta lomapäiviltä. On huomattava, että vuosiloma-ajan palkasta näissä tapauksissa on sovittu 17 §:n 2 momentissa ja henkilölle ei lomajaksolta makseta muuta kuin mainittu lomapalkka.

*Esimerkki: Henkilön lomaoikeus on vuosilomasopimuksen 3 §:n taulukon 3 mukainen, hänelle on lomanmääräytymisvuonna 2019–2020 kertynyt 38 lomapäivää. Henkilön 17 §:n 2 momentin mukainen lomanmääräytymisvuoden ansiosta laskettu vuosilomapalkka on 3 800 €. Tämä jaetaan kertyneiden lomapäivien lukumäärällä, 3 800 € / 38 päivää = 100 €/lomapäivä. Henkilö on vuosilomalla kokonaisen kalenteriviikon, johon vuosilomasopimuksen 11 §:n mukaisesti sisältyy viisi lomapäivää. Vuosilomasopimuksen 2 §:n 4 momentin mukaan vain arkipäivät luetaan lomapäiviksi. Näin ollen hänelle maksetaan lomapalkkana 5 * 100 € eli 500 €. Tämä palkka kattaa kalenteriviikon mittaisella lomajaksolla aina seitsemän päivää. Jos henkilön loma on myönnetty niin myöhään, että virasto ei tällöin pysty maksamaan lomapalkkaa sopimuksen mukaisesti, oikaistaan palkanmaksu tällaisen lomajakson palkanmaksussa ilmenneiden muiden vaikutusten osalta sen normaalin palkanmaksun yhteydessä, jolloin se on mahdollista.*

Mikäli tällainen henkilö pitää vuosilomaa kulumassa olevan lomanmääräytymisvuoden kertyneistä lomista ennen lomanmääräytymisvuoden päättymistä, oikaistaan loma-ajan palkka lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen maksettavaksi 20 §:n 4 momentin mukaisesti viimeistään lomavuoden lomarahen maksukuussa. Näissä tapauksissa henkilölle on maksettu lomajakson aikana hänen kuukausipalkkaansa, joka siis oikaistaan 20 §:n 4 momentin mukaisesti maksettavaksi palkkaukseksi.

Mikäli virkamiehen tai työntekijän työaika ja vastaavasti palkkaus on muuttunut vasta lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen ennen vuosiloman tai sen osan alkamista, lomapalkka lasketaan käytännössä ennen työajan muutosta maksettavan palkkauksen mukaisesti.

Esimerkiksi aiemmin kokoaikatyötä tehnyt henkilö, joka siirtyy 1.6.2020 alkaen tekemään osa-aikatyötä kuukausipalkkaisena saa ao. ajankohdan jälkeen pidettävän lomavuoden 2020 (eli 1.4.2019–31.3.2020 ansaitun) loma-ajan osalta palkan toukokuun 2020 palkkauksen mukaisesti. Palkka määräytyy vastaavan ajankohdan mukaan myös siinä tapauksessa, että esimerkkihenkilö olisikin siirtymässä osa-aikatyöstä kokoaikatyöhön ja olisi työskennellyt koko lomanmääräytymisvuoden samalla osa-aikatyöprosentilla.

Tapauksissa, joissa loma-ajan palkka maksetaan 17 §:n 2 momentin mukaisesti, ei makseta 18 §:n mukaista vuosilomalisää, koska lisät on huomioitu jo vuosilomapalkan laskennassa. Sopimuksen 20 §:n mukainen palkka muissa kuin edellä mainituissa tapauksissa sekä 21 §:n mukainen palkka maksetaan asianomaisen lomavuoden kesäkuun palkanmaksun yhteydessä.

4.3 Tunti- ja urakkapalkkaisen vuosilomapalkka

Sopimuksen 19 §:n määräys koskee vain sellaista tunti- ja urakkapalkkaista virkamiestä, joka palvelussuhteensa perusteella on palveluksessa vähintään 18 päivänä kalenterikuukaudessa sekä työntekijää, joka sopimuksensa mukaan on työssä vähintään 14 päivänä kalenterikuukaudessa. Heille maksetaan vuosilomapalkkana prosenttiosuus (10 tai 12,5 %) edellisen lomanmääräytymisvuoden aikana maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta.

4.4 Prosenttiperusteinen vuosilomapalkka

Sopimuksen 20 §:n määräykset koskevat sellaista virkamiestä ja työntekijää, joka palvelussuhteensa mukaisesti on lomanmääräytymisvuoden aikana valtion palveluksessa niin harvoina päivinä, että tästä syystä ei yhtään tai vain osa kalenterikuukausista on 4 §:n mukaisia täysiä lomanmääräytymiskuukausia.

Mikäli virkamiehen tai työntekijän palvelussuhde on kestänyt lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä alle vuoden, vuosilomapalkka on 9 prosenttia lomanmääräytymisvuoden ajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta lukuun ottamatta hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä maksettavaa korotusta. Palvelussuhteen jatkuttua lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä vähintään vuoden, vuosilomapalkka on 11,5 prosenttia.

4.5 Vuosilomakorvaus

Pääsääntöisesti loma on annettava lomapäivinä. Vuosilomaa ei tule korvata rahalla palvelussuhteen jatkuessa keskeytyksettömänä. Viraston on siten huolehdittava siitä, että virkamiehelle ja työntekijälle annetaan vuosiloma.

Mahdollisuudesta siirtää vuosilomaa työkyvyttömyyden tai perhevapaiden takia ja siirretyn vuosiloman ajankohdasta on sovittu sopimuksen 12 ja 13 §:ssä. Mikäli loman antaminen ei onnistu työkyvyttömyyden jatkumisen vuoksi, saamatta jäänyt vuosiloma voidaan korvata palvelussuhteen jatkuessakin lomakorvauksella.

Milloin virkamiehen tai työntekijän palvelussuhde valtioon päättyy, hänellä on oikeus saada vuosiloma tai lomakorvaus siltä ajalta, joilta hän palvelussuhteen päättymiseen mennessä ei ole saanut lomaa tai korvausta. Vastaava oikeus vuosilomaan tai lomakorvaukseen on myös varusmies- tai siviilipalvelusta suorittamaan ryhtyvällä henkilöllä. Lisäksi virasto ja virkamies tai työntekijä voivat sopia, että sotilaallisen tai siviilikriisinhallintapalveluksen ajalta kertynyt vuosiloma maksetaan lomakorvauksena siltä osin, kun lomaa on kertynyt enemmän kuin 12:n täyden lomanmääräytymiskuukauden verran.

Vuosilomakorvaus on pitämättä jäänyttä lomapäivää kohti 1/21 täydestä koko kuukausipalkasta. Tunti- ja urakkapalkkaisen lomakorvaus määräytyy sopimuksen 19 §:n mukaan.

5 Eräitä osa-aikaisten lomiin liittyviä seikkoja

5.1 Loman ansainnasta osa-aikatyössä

Täysien lomanmääräytymiskuukausien täyttymistä koskevien pääsääntöjen osalta ei useimmissa osa-aikatyömuodoissa tule ongelmia. Työaikojen ja vapaajaksojen sijoittelu voidaan kuitenkin järjestää esimerkiksi niin, että henkilö ei ole työpaikallaan päivääkään tietyn kuukauden aikana. Kyseiset tilanteet ovat aiheuttaneet epätietoisuutta loman ansainnassa.

Riippumatta siitä, mikä on osa-aikatyön peruste, on loman ansaintaa koskevia määräyksiä tarkasteltava siten, että kuukausipalkkaisella osa-aikatyötä tekevällä henkilöllä on palvelussuhde voimassa jatkuvasti. Se, miten työaika on sijoitettu viikon eri päiville tai kuukauden eri viikoille, on työnjohdollinen määräys, joka ei vaikuta vähentävästi loman ansaintaan. Osa-aikatyön tekijä ansaitsee siten lomaa myös niiltä kuukausilta, joiden aikana hän on ollut virka- tai työpaikallaan kuukauden aikana alle 18 tai 14 päivää edellyttäen, että lomasäännösten mukaiset edellytykset muuten täyttyvät. Se, että loman ansaintaa tarkastellaan täten, vaikuttaa myös loman pitämisessä noudatettaviin laskentasääntöihin.

5.2 Vuosilomapäivien laskennasta

Osa-aikaisen vuosiloma määrätään pääsääntöisesti täysinä kalenteriviikkoina kuten täyttä työaikaa tekeville. Jos osa-aikatyötä tehdään työaikajärjestelyjen mukaisesti säännöllisesti viitenä päivänä viikossa, kuuluu lomapäiviä vuosilomasopimuksen mukaisesti kyseisen kalenteriviikon arkipäivien lukumäärän mukaisesti.

Mikäli osa-aikatyö on järjestetty muulla tavoin kuin säännöllisenä päivittäisenä työnä viitenä päivänä viikossa, ei edellä mainittua vuosilomapäivien laskentasääntöä voida soveltaa. Mikäli henkilö tällöin on lomalla kaikki tasoitusjaksoon sisältyvät työpäivät, lasketaan lomapäivien lukumäärä tasoitusjakson arkipäivien mukaisesti, koska lomaa on ansaittakin koko palvelussuhteen kestoajalta työaikajärjestelyistä riippumatta.

Jos osa-aikatyötä tehdään esimerkiksi kolmena päivänä viikossa ja lomaa pidetään kolme päivää, kuuluu lomapäiviä sen viikon arkipäivien lukumäärä eli pääsääntöisesti 5 arkipäivää.

Tehtaessä työtä joka toinen kalenteriviikko, kuuluu jokaista lomana pidettyä täyttä kalenteriviikkoa kohti lomapäiviä kyseessä olevan kalenteriviikon arkipäivien lisäksi seuraavan viikon arkipäivien lukumäärä. Mikäli työtä tehdään joka toinen kalenterikuukausi, kuuluu jokaista lomana pidettyä täyttä kalenteriviikkoa kohti lomapäiviä kyseessä olevan kalenteriviikon arkipäivien lisäksi 5 arkipäivää, ellei tasoitusjaksoon sisältyviin loma-ajaksi katsottaviin vapaaviikkoihin sisälly vuosilomasopimuksen 2 §:ssä mainittuja päiviä.

Yksittäiset vapaapäivät tulee järjestää työaikajärjestelyin muunlaista kuin päivittäistä osa-aikatyötä tekeville henkilöille. Mikäli esimerkiksi henkilölle, jonka työaika on 50 prosenttia kokoaikaisen työajasta ja joka työskentelee määräpäivinä kokonaisina työpäivinä tai joka toinen viikko tai kuukausi, on välttämätöntä antaa yksittäisiä lomapäiviä, kuuluu jokaista yksittäistä lomapäivää kohden kaksi arkipäivää. Jos vahvistettu tai sovittu työaika poikkeaa edellä mainitusta, kuluttaa annettu irtopäivä lomaa määrällä, joka saadaan jakamalla luku 100 tehtävää työaikaprosenttia vastaavalla luvulla.

2 Vuosilomalaki 18.3.2005/162

ks. ajantasainen säädös (Finlex)

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2005/20050162>

1.6 Matkakustannukset

1 VALTION MATKUSTUSSÄÄNTÖ, MATKAHALLINTO JA MATKUSTUKSEN OHJAUS, VN/11867/2019, 16.12.2019

I VALTION MATKUSTUSSÄÄNTÖ JA SEN SOVELTAMISMÄÄRÄYKSET

Tällä kirjeellä annetaan matkakustannusten korvaamisesta tehdyn virka- ja työehtosopimuksen (jäljempänä valtion matkustussääntö) soveltamismääräykset, jotka on esitetty kunkin sopimusmääräyksen yhteydessä. Sopimus ja soveltamismääräykset ovat liitteenä.

II MATKAHALLINTO JA MATKUSTUKSEN OHJAUS

1. Matkahallinnon järjestäminen virastoissa

Ministeriö ja virasto vastaavat omalta osaltaan matkustuksen ja sen hallinnoinnin ohjauksesta valtionhallinnon yhteisten säännösten ja linjausten asettamisissa puitteissa.

Ministeriöt

Valtioneuvoston kanslia on antanut 18.4.2019 matkustusohjeen VNK/2200/31/2018, joka on voimassa 13.5.2019 lukien toistaiseksi.

Valtioneuvoston matkustusohje koskee kaikkia ministeriöiden matkamääräyksen perusteella tehtäviä koti- ja ulkomaanmatkoja. Ohjeen ulkopuolelle on rajattu ulkomaantoimintot, Suomen edustustoja ulkomailla ohjeistaa ulkoministeriö.

Valtioneuvoston matkustusohje täydentää, selventää, noudattaa ja kokoaa yhteen virkamatkustamisesta annettuja sääntöjä ja ohjeita. Valtioneuvoston matkustusohjeen tavoitteena on luoda ministeriöihin yhdenmukaiset käytännöt ja auttaa ministeriöitä muodostamaan yhdenmukaiset tulkinnat kaikille ministeriön matkamääräyksellä tai muulla toimeksiannolla matkustaville virkamiehille tai työntekijöille, ministeriöstä riippumatta. Näin voidaan taata tasapuolinen kohtelu kaikille matkustajille ja samalla tukea valtion matkustusstrategian tavoitetta taloudellisesta, turvallisesta, yhtenäisestä ja ympäristövastuullisesta virkamatkustamisesta.

Virastot

Virastojohdon vastuulla on organisoida viraston tarpeita palveleva matkahallinto, jonka tehtävänä on tarjota sujuvia palveluita käyttäjille ja tuottaa tietoa johdon päätöksenteon varten. Matkahallinnon vastuutahojen rooli on keskeinen heidän vastatessaan yleensä käytännössä matkahallinnon toimeenpanosta ja kehittämisestä sekä matkustuksen

konsernipalveluiden ja työvälineiden käyttämisen koordinoimisesta virastoissa. Matkahallinnolla on kiinteät yhteydet sekä talous- että henkilöstöhallintoon, hankintatoimeen ja ICT:hen.

Virkamatkojen luonne vaihtelee virastokohtaisesti ja edellyttää virastoilta yleensä tarkempaa omaa ohjeistusta, esim. etäneuvottelulaitteiden ja vuokra-ajoneuvojen käytöstä ja koustien järjestämisestä.

Muutettaessa työtä tai työoloja koskevia toimintatapoja on huolehdittava myös siitä, että noudatetaan voimassaolevia yhteistoimintamenettelyä koskevia sopimuksia, säännöksiä ja määräyksiä.

Valtion talous- ja henkilöstöhallinnon palvelukeskus Palkeet vastaa virastojen matkahallinnon tukena yhteisen matkanhallintaprosessin ja raportoinnin kehittamisestä sekä yhteisen matkanhallintajärjestelmän palvelutuotannosta, ohjeistuksesta ja tuesta kirjanpitoyksiköille.

2. Valtion matkustussäännön sääntelyn ja soveltamisalan rajat

Valtion matkustussääntö on virka- ja työehtosopimuksena sitova, mutta se ei sääntele tyhjentävästi valtion virastojen matkustuksen järjestämistä tai matkahallinnon ohjausta. Valtion matkustussäännön lisäksi matkahallinnossa on noudatettavana matkustukseen liittyen myös mm. verotusta, hankintatoimea ja taloushallintoa ohjaavaa sääntelyä ja muuta virastokohtaista ohjeistusta.

Valtion matkustussäännön soveltaminen virka- ja työehtosopimuksena on lisäksi rajoitettu sovellettavaksi suoraan vain valtion virkamiesten virkamatkojen ja oppikurssien sekä työntekijöiden vastaavien matkojen matkakustannusten korvaukseen. Näin ollen sekä muut kuin sanotut matkat että muille kuin valtion henkilöstölle korvattavat matkat jäävät sopimuksen soveltamisalan ulkopuolelle, ellei toisin ole erikseen sovittu, säädetty tai päätetty. Tällaisia matkoja voivat olla esim. työnantajan kustantamat virkistysmatkat tai ulkopuoliselle luennoitsijalle korvattavat matkat.

3. Kustannusten korvausten veronalaisuus

Valtion matkustussäännön nojalla kustannusten korvauksena suoritettavat maksut ovat pääosin tuloverolaisissa tarkoitettua verotonta tuloa. Poikkeuksia ovat kuitenkin työntekijöiden matka-ajan palkka ja virkamiehen matkapäiväkorvaus, jotka eivät ole kustannusten korvauksia, vaan luonteeltaan veronalaista tuloa. Verohallinto on myös määritellyt passin hankkimisesta aiheutuvan korvauksen veronalaiseksi tuloksi. Lisäksi Verohallinto on tehnyt linjauksia korvattavien matkakustannusten verollisuudesta mm. toissijaisen työpaikan tapauksissa.

Verohallinto on antanut syventävät ohjeet työmatkakustannusten korvauksista, minkä lisäksi se tekee vuosittain päätöksen verovapaista matkakustannusten korvauksista. Ohjeet ja päätökset löytyvät Verohallinnon www-sivuilta osoitteesta: www.vero.fi.

Epäselvissä tilanteissa korvausten veronalaisuudesta ja ennakoperinnästä voi kysyä lisätietoja Verohallinnosta, yhteystiedot löytyvät osoitteesta: www.vero.fi/yhteystiedot tai http://www.vero.fi/fi-FI/Tietoa_Verohallinnosta/Yhteystiedot/Palvelunumerot ("Työnantajat – ennakoperintä").

4. Matkustuksen hankinnat

Virkamatkustukseen liittyy mm. majoitus- ja matkustuspalveluiden hankintojen järjestäminen, jossa tulee ottaa huomioon paitsi valtion matkustussääntö, myös hankintalain määräykset (Laki julkisista hankinnoista 29.12.2016/1397), valtiokonsernin hankintastrategian periaatteet, keskitettyä kilpailuttamista valtiolla koskevat säännökset ja viraston vahvistama hankintaohje. Huomattakoon myös, että valtion matkustussäännössä ei ole vuoden 2014 alusta lukien enää sovittu koti- eikä ulkomaan hotellikorvausten ylärajoja, mutta majoitusliikkeiden tai hotellien valintaa ohjaavat kuitenkin edelleen samat yleiset matkan tekotapaa ohjaavat säännöt kuin ennen muutosta.

Hankintojen osalta on erityisesti huomattava, että siltä osin kuin talousarviolain 22 a §:ssä sekä sen perusteella annetuissa asetuksissa ja valtiovarainministeriön määräyksessä tietty hankinta on määrätty valtiolla keskitetysti kilpailutettavaksi, virastot ja laitokset ovat velvoitettuja hankkimaan ao. matkustuspalvelut ja muut matkahallinnon ratkaisut tai työvälineet valtion yhteishankintayksikkö Hansel Oy:n keskitetysti kilpailuttamia sopimuksia käyttäen.

Matkahallinnon osalta keskitetysti kilpailutettavaksi on määrätty:

- Kotimaan ja ulkomaan lentokuljetuspalvelut
- Matkatoimistopalvelut
- Maksamisratkaisu

Valtio on vuoden 2018 alusta lukien luopunut virkamiesten ja valtion työntekijöiden ulkomaanmatkojen matkavakuutusten hankkimisesta ulkopuoliselta vakuutusyhtiöltä. Valtion virkamiesten ja työntekijöiden ulkomaanmatkoilla sattuneiden vahinkojen korvaamisesta vastaa jatkossa Valtiokonttori.

Valtion hankintastrategian mukaisesti myös muiden matkustuspalveluiden sekä matkahallinnon tietojärjestelmien ja työvälineiden hankintoja tehtäessä virastojen ja laitosten tulee hyödyntää mahdollisimman kattavasti valtionhallinnolle keskitetysti kilpailutettuja sopimuksia, eikä niiden tule ryhtyä hankintojen päällekkäisiin kilpailutuksiin.

Valtionhallinnon hankintatoimesta lisätietoja löytyy VM:n www-sivuilta osoitteesta:

<http://vm.fi/hankinnat>.

Hansel on kilpailuttanut matkahallinnon alalla seuraavat käytettävissä olevat yhteishankinta- ja yhteistyösopimukset:

- Ulkomaan majoituspalvelut
- Huoltolentopalvelut
- Kotimaan junamatkustuspalvelut
- Kotimaan majoituspalvelut (hotellimajoitus- ja pitkäaikaismajoituspalvelut)
- Kotimaan kokouspaikat
- Laivamatkustuspalvelut
- Matkatoimistopalvelut
- Reittilennot
- Tilauslentopalvelut
- Maksamisratkaisu
- Autonvuokraus- ja minileasingpalvelut
- Tilausajopalvelut
- Videoneuvottelupalvelut

Lisätietoja puitejärjestelyistä löytyy yhteishankintayksikkö Hansel Oy:n verkkosivuilta:

<https://www.hansel.fi/yhteishankinnat/>.

5. Palvelussuhteen ehdot virkamatkalla

Valtion matkustussäännön mukaisilla korvauksilla korvataan virkamatkasta johtuvia erityisiä lisäkustannuksia. Muiden palvelussuhteen ehtojen soveltuminen ei yleensä ole riippuvainen siitä, tehdäänkö työtä virkapaikalla vai jossain muualla. Näin ollen esim. virkamatkan tarkoitukseen liittyvää työskentelyä arvioidaan ja korvataan siten kuin valtion virka- ja työehtosopimuksessa työajoista tai virastojen virka- ja työehtosopimuksissa on sovittu.

6. Matkustusturvallisuus

Virkamatkalle lähdettäessä on kiinnitettävä huomiota matkustukseen liittyviin yleisiin turvallisuusohjeisiin. Matkalle lähtiessä matkustajan on tarkistettava, että matkustusdokumentit ovat kunnossa, passi voimassa riittävän ajan ja tutustuttava ja noudatettava viraston antamia matkustus- ja tietoturvallisuusohjeita.

Ulkomaille suuntautuvien virkamatkojen kohdalla tulee myös tutustua ulkoministeriön matkustustiedotteisiin. Niissä annetaan matkustuksen kannalta merkityksellistä tietoa kohdemaasta ja kerrotaan asioista ja tapahtumista, joilla voi olla merkitystä

matkustusturvallisuudelle. Ulkoministeriö julkaisee edustustojensa hankkimaan tietoon pohjautuvia matkustustiedotteita lähinnä niistä maista, joissa sijaitsee Suomen edustusto tai joista ne muuten pystyvät hankkimaan luotettavaa tietoa. Muista maista tietoa tarvitsevat voivat tutustua muiden valtioiden tiedotteisiin tai ottaa yhteyttä ulkoministeriön konsuliyksikköön. Uusimmat matkustustiedotteet voi myös tilata tekstiviestinä matkapuhelimeen.

Ulkoministeriön matkustustiedotteet, tarkemmat tiedot mobiilipalveluista sekä Matkailuturvallisuuden neuvottelukunnan laatimat matkaturvallisuusohjeet löytyvät osoitteesta: <http://formin.finland.fi/palvelut/matkustus>. Niitä voi soveltaa sekä työhön että vapaa-aikaan liittyvään matkustukseen.

Liitteet Valtion virka- ja työehtosopimus matkakustannusten korvaamisesta

2 VALTION VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUS MATKAKUSTANNUSTEN KORVAAMISESTA

Valtiovarainministeriö antaa matkakustannusten korvaamisesta tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen soveltamisohjeet kunkin sopimusmääräyksen yhteydessä esitettyjen soveltamisohjeiden mukaisesti.

1 § Soveltamisala ja korvausten toissijaisuus

1 mom.

Näitä määräyksiä sovelletaan kotimaassa ja ulkomailla tehtyjen valtion virkamiesten virkamatkojen ja työntekijöiden matkojen (jäljempänä myös virkamatka) matkakustannusten korvaamiseen, ellei muualla ole toisin säädetty, määrätty tai sovittu.

2 mom.

Virkamiehelle tai työntekijälle, jolla on oikeus saada tehtävän suorittamisesta matkakustannusten korvauksia tehtävän suorittamista pyytäneeltä toimeksiantajalta, suoritetaan matkamääräyksen antajan varoista matkakustannusten korvauksia vain siltä osin kuin toimeksiantajan maksamat korvaukset ovat näiden määräysten mukaisia korvauksia pienemmät.

► *Soveltamisohje:*

Jäljempänä tarkoitetaan virkamatkalla myös työsopimussuhteessa olevien niitä vastaavia korvattavia matkoja.

Matkakustannusten korvaamisessa sovellettavien määräysten ja ohjeiden soveltamisalaa arvioitaessa tulee ensisijaisesti ottaa huomioon matkamääräyksen antajaorganisaation soveltamat määräykset.

2 § Matkakustannukset

1 mom.

Matkakustannuksina pidetään niitä ylimääräisiä menoja, joita asianomaisella on ollut virkamatkan johdosta.

2 mom.

Virkamatkasta maksetaan näiden sopimusmääräysten mukaisesti matkakustannusten korvauksena matkustamiskustannusten korvausta, päivärahaa, ateriakorvausta, majoittumis- tai hotellikorvausta ja yömatkarahaa sekä oppikurssien ajalta kurssipäivärahaa. Lisäksi maksetaan eräitä erilliskorvauksia.

3 mom.

Sopimusmääräyksiin sisältyvät myös työntekijöiden matka-ajan palkkaa koskevat maksuperusteet ja virkamiesten matkapäiväkorvaus.

3 § Virkamatkan käsite**1 mom.**

Matkakustannusten korvaukseen oikeuttavaksi matkaksi katsotaan sellainen esimiehen määräyksestä tehtävä matka, jonka virkamies tekee virkatehtävien hoitamista varten virkapaikan ulkopuolelle ja työntekijä työtehtävien hoitamista varten työpaikan ulkopuolelle (jäljempänä virkamatka).

2 mom.

Virkamatkana ei pidetä työmatkaa asianomaisen asunnolta tai sitä vastaavalta paikalta (jäljempänä asunto) virka- tai työpaikalle ja takaisin.

3 mom.

Virka- tai työpaikalla tarkoitetaan asianomaisen kiinteää toimipaikkaa, jossa hän työskentelee, tai mikäli hänellä ei työn luonteen vuoksi ole kiinteää toimipaikkaa, sitä vastaavaa paikkaa.

▶ *Huomautus:*

Virkamiehellä on virkapaikka ja työntekijällä työsopimuksessa sovittu työpaikka.

▶ *Soveltamisohje:*

Matkamääräys tarvitaan aina ja se voi olla sähköisesti tehty. Määräys virkamatkan tekemiseen voi perustua esimiehen erikseen antamaan kehotukseen, noudatettavaan työjärjestykseen, johtosäntöön tai muuhun pysyvää määräkseen taikka työsopimussuhteisten osalta sopimukseen.

Virkamatkaksi katsotaan myös menomatka, joka aiheutuu siirrosta uudelle sijoituspaikkakunnalle.

Matkamääräyksen antajalle on annettava tiedot matkan tarkoituksesta ja toteutustavasta sekä virkamatkasta aiheutuvien kustannusten ja mahdollisen matkaennakon perusteista.

Virka- ja työtehtävien hoidon vaatimus sulkee pois ne matkat, joiden varsinaisena tarkoituksena ei ole kyseisten tehtävien hoitaminen. Tällaisia matkoja ovat

esimerkiksi loma- ja virkistysmatkat sekä yhdistetyt loma- ja virkamatkat. Loman yhdistäminen virkamatkaan ilman erityistä syytä ei ole sallittua.

Pääsäännöstä poiketen virkamiehen, jonka virkapaikka on ulkomailla, on mahdollista yhdistää enintään kolmen päivän lomamatka Suomeen suuntautuvan virkamatkan yhteyteen omien asioiden hoitamista varten.

Virkapaikan ja työpaikan käsitteet ja virkapaikan siirtäminen

Virka- tai työpaikalla tarkoitetaan asianomaisen kiinteää toimipaikkaa, jossa hän työskentelee tai mikäli hänellä työn luonteen vuoksi ei ole kiinteää toimipaikkaa, sitä vastaavaa paikkaa. Jokaisella virkamiehellä ja työntekijällä on säännön mukaan virkapaikka tai työpaikka, rakennus, jossa tai josta käsin hän hoitaa tehtävänsä. Tällaisena paikkana voidaan pitää paikkaa, jossa hän suorittaa toimistotehtävät, josta hän hakee työmääräykset, säilyttää työssä käyttämänsä asusteet, työvälineet ja laitteet tai jotain muuta mainittuja paikkoja vastaavaa, tehtävien hoidon kannalta merkityksellistä paikkaa. Ellei virkamiehellä tai työntekijällä työn liikkuvuuden johdosta voitaisi katsoa olevan edellä tarkoitettua paikkaa, hänen virkapaikakseen tai työpaikakseen voidaan katsoa hänen asuntonsa tai muu kiinteä paikka.

Virantoimituspaikalla tarkoitetaan paikkaa, jonne virkamies on määrätty virkapaikaltaan hoitamaan virkaansa kuuluvia tai hänelle muutoin annettuja tehtäviä. Virkapaikka ei tällöin muutu, mistä johtuen virantoimituspaikalla oleminen katsotaan virkamatkalla olemiseksi.

Eräissä tapauksissa virantoimituspaikalle meneminen samalla kuitenkin aiheuttaa sen, että virkapaikka muuttuu. Näin tapahtuu esimerkiksi silloin, jos virkamies nimitetään määräaikaiseen virkasuhteeseen hoitamaan toista tehtävää toiselle paikkakunnalle. Tällöinkin on katsottava virkapaikan siirtyvän vasta, kun virkamies on saanut tiedon nimityksen alkamisajankohdasta ja mikäli mahdollista, todennäköisestä kestoajasta vähintään 30 päivää aikaisemmin. Jos nimitys joudutaan tekemään niin kiireellisesti, että 30 vuorokauden aika ei ole ennättänyt kuluu ennen siirtoa, virantoimituspaikka siirtyy virkapaikaksi vasta kun 30 vuorokautta on kulunut siitä, kun virkamies sai nimityksestä tiedon. Lyhytaikainen komennus sijaiseksi (ts. virkamies saa tänä aikana palkkauksensa oman virkansa mukaisesti) toiselle paikkakunnalle ei aiheuta virkapaikan siirtymistä.

Jos virkamiehen pitempiaikainen siirtäminen toiselle paikkakunnalle hänen omassa virassaan on tarpeen siellä olevien tehtävien hoitamiseksi, voidaan virkapaikka siirtää.

Siirrosta tulee ilmoittaa virkamiehelle kirjallisesti. Ilmoituksessa on mainittava siirtämispäivä ja siirron todennäköinen kestoaika. Mikäli tällaista kirjallista ilmoitusta ei

ole annettu, ei virkapaikka siirry ja asianomaiselle on maksettava matkakustannusten korvaukset.

Jos virkamies esittää omasta aloitteestaan, että hänet siirrettäisiin uudelle virkapaikalle, tarkoitettua 30 vuorokauden ilmoitusaikaa ei näissä tapauksissa tarvita. Tällöin virkamiehen virkapaikka muuttuu välittömästi hänen saavuttuaan uudelle paikkakunnalle.

4 § Matkavuorokausi sekä matkan alkaminen ja päättyminen

1 mom.

Matkavuorokausi on virkamatkan alkamisesta tai edellisen matkavuorokauden päättymisestä alkava 24 tuntia kestävä ajanjakso. Se alkaa henkilön lähtemisestä virka- tai työpaikastaan tai asunnostaan ja päättyy hänen palaamiseensa virka- tai työpaikkaansa tai asuntoonsa.

2 mom.

Virkamatkan ei kuitenkaan ole katsottava vielä päättyneen, kun asianomainen palaa virka- tai työpaikalleen ainoastaan työvälineiden luovuttamista tai vaihtamista, uusien työmääräysten saamista tai muuta niihin verrattavaa, lyhytaikaista virka- tai työtehtävien hoitamista varten edellyttäen, että hän tämän jälkeen välittömästi jatkaa virkamatkaansa.

► *Soveltamisohje:*

Matkavuorokauden käsitteen osalta on huomattava, että henkilön lähtiessä virkamatkan päättymisen jälkeen uudelle virkamatkalle, uusi matka aloittaa myös uuden matkavuorokauden. Minkään virkamatkan jälkeen ei siten jää sellaista jo korvatuksi katsottavaa aikaa, joka olisi otettava huomioon uuden virkamatkan kustannuksia korvattaessa.

Virkamatka alkaa säännönmukaisesti joko virka- tai työpaikalta tai asianomaisen asunnolta ja päättyy jompaankumpaan näistä.

Mikäli virkamies tai työntekijä on tullut virka- tai työpaikalleen ja lähtee virkamatkalle sieltä, alkaa matkavuorokausi virka- tai työpaikalta lähtemisestä ja virka- tai työpaikalta lähtemisestä määräytyvät kaikki matkakustannusten korvaukset. Tämän säännön soveltamisessa ei ole merkitystä esimerkiksi sillä, mihin vuorokaudenaikaan asianomainen on aloittanut matkansa.

Loman ja virkamatkan yhdistämistä tulee välttää. Jos virkamatkan ja loman yhdistämiseen on poikkeuksellisesti erityisen painavia perusteita ja asianomainen on

saanut yhdistämiseen matkamääräyksen antajan suostumuksen, tulee lomapäivät eritellä matkamääräyslomakkeella. Loma-aikaan ajoittuvia matkustamisen kustannuksia ei tällöin korvata. Esimerkiksi jos virkamatka päättyy loman alkamiseen, ei paluumatkasta aiheutuvia kustannuksia korvata.

Virkamatkan ei ole katsottava vielä päättyneen, kun asianomainen palaa virka- tai työpaikalleen ainoastaan työvälaineiden luovuttamista tai vaihtamista, uusien työmääräysten saamista tai muuta niihin verrattavaa, lyhytaikaista virka- tai työtehtävien hoitamista varten edellyttäen, että hän tämän tapahduttua välittömästi jatkaa virkamatkaansa. Edellytyksenä virkamatkan jatkumiselle virka- tai työpaikalla käynnistä riippumatta on, että käynti tapahtuu työnantajan määräyksestä tai muusta työhön liittyvästä välttämättömästä syystä. Kun henkilö palaa asuntoonsa, virkamatka päättyy. Pisimpänä virka- tai työpaikalla käyntinä kesken virkamatkaa voidaan pitää noin yhden tunnin aikaa.

5 § Matkan tekotapa

1 mom.

Virkamatka on tehtävä niin lyhyessä ajassa ja vähin kokonaiskustannuksin kuin huomioon ottaen virkamatkan ja asianomaisen hoidettavaksi määrättyjen tehtävien tarkoituksenmukaisen ja turvallisen suorittamisen on mahdollista. Matkan kokonaiskustannuksia arvosteltaessa on otettava huomioon paitsi matkustamiskustannusten korvaus, päiväraha-, majoitumis- tai hotellikorvaus, työntekijän mahdollinen matka-ajan palkka tai virkamiehen matkapäiväkorvaus ja muut matkakustannusten korvaukset, myös kulkuneuvon käyttämisellä mahdollisesti saavutettu ajan säästö.

2 mom.

Virkamatkasta ei suoriteta korvausta enempää kuin mitä olisi ollut maksettava, jos matka olisi tehty 1 momentissa tarkoitettulla virastolle edullisimmalla tavalla.

► *Soveltamisohje:*

Matkakustannusten korvausperusteisiin ei vaikuta henkilön virka-asema eikä hänen palkkauksensa taso tai muu vastaava peruste.

Matkustustapaa valittaessa on huomiota kiinnitettävä matkan välittömien kustannusten ohella myös muihin kokonaiskustannuksiin vaikuttaviin seikkoihin, muun muassa matkan vaikutuksiin työajan käyttöön. Kaikki matkan keston, matkustustapaan ja kustannuksiin vaikuttavat erityistekijät tulisi esittää matkamääräyslomakkeella jo matkamääräystä haettaessa. Vertailua suoritettaessa voidaan työajan säästön lisäksi ottaa huomioon myös vapaa-ajan merkittävä säästö.

Jos virkamatkaan perustellusta matkan kokonaiskustannuksia alentavasta syystä (esimerkiksi ulkomaanmatkoilla ns. matkapaketin edullisuuden johdosta) sisällytetään sellaista ”ylimääräistä matka-aikaa”, jota matkaohjelma ei sinänsä edellytä, on tämä matka-aika korvattavaa vain, jos se on sisällytetty matkamääräykseen. Ylimääräisen matka-ajan matkamääräykseen sisällyttämisen edellytyksenä on aina, että matkan kokonaiskustannukset alenevat merkittävästi ja että virkamatkan piteneminen on kohtuullisessa suhteessa saavutettuun säästöön nähden ja matka siten kokonaisuutena suoritetaan virastolle edullisimmalla tavalla.

Virkamatkasta ei suoriteta korvausta enempää kuin mitä olisi ollut maksettava, jos virkamatka olisi tehty virastolle edullisimmalla tavalla. Täten esimerkiksi omalla autolla tehdystä virkamatkasta suoritetaan korvaus sen mukaan, mitä matka olisi tullut maksamaan yleisiä kulkuneuvoja käyttäen, mikäli tämä olisi ollut edullisempaa. Jos muuta riittävää selvitystä ei ole esitetty, voidaanleisten kulkuneuvojen kustannusten laske-
miseksi käyttää yleisiä taksoja (esim. kertalipun hinta tai Matkahuollon taulukot).

Eräät lentoyhtiöt ja majoituspalveluyritykset markkinoivat tuotteitaan tarjoamalla asiakkailleen mm. ilmaismatkoja ja ilmaisia yöpymisiä. Viraston kustantamista virkamatkoista saatu etu kuuluu työnantajalle ja mahdolliset ilmaiset liput ja yöpymiset tulee hyödyntää virkamatkojen yhteydessä.

6 § Korvaus oman kulkuneuvon käyttämisestä

1 mom.

Virkamiehen tai työntekijän omalla tai hallitsemallaan kulkuneuvolla tekemästä virkamatkasta suoritetaan matkustamiskustannusten korvausta seuraavasti:

Autolla

Kunakin 1.1. alkavan vuoden mittaisen ajokilometrien laskentakauden 5 000 ensimmäiseltä kilometriltä 1.1.–31.12.2020 väliseltä ajalta 43 senttiä kilometriltä ja seuraavilta kilometreiltä 38 senttiä kilometriltä.

Edellä mainitut kilometrikorvaukset suoritetaan korotettuina seuraavissa tapauksissa:

- 1) 7 senttiä silloin kun tehtävien suorittaminen edellyttää perävaunun kuljettamista autoon kiinnitettynä ja 11 senttiä silloin, kun tehtävien suorittaminen edellyttää asuntovaunun kuljettamista autoon kiinnitettynä sekä 22 senttiä silloin kun tehtävien suorittaminen edellyttää taukotuvan tai vastaavan kuljettamista autoon kiinnitettynä, ja
- 2) 3 senttiä silloin, kun
 - a) asianomainen joutuu kuljettamaan autossaan koneita tai laitteita, joiden

- paino ylittää 80 kiloa tai joiden koko on suuri,
b) asianomainen on tehtävien vuoksi joutunut autossaan kuljettamaan koiraa, tai
- 3) 9 senttiä silloin, kun tehtävien hoito edellyttää liikkumista autolla metsä-autotiellä tai muulta liikenteeltä suljetulla tierakennustyömaalla, kyseisten kilometrien osalta, sekä
 - 4) 3 senttiä henkilöltä silloin, kun asianomainen kuljettaa muita henkilöitä, joiden kuljetus on hänen työnantajansa asiana.

1.1.–31.12.2020

Moottoripyörällä

33 senttiä/5 000 ensimmäistä km ja 30 senttiä/seuraavat km

Moottoriveneellä

Alle 50 hv/75 senttiä/km ja yli 50 hv/110 senttiä/km

Moottorikelkalla

104 senttiä/km

Mönkijällä

98 senttiä/km

Mopolla

18 senttiä/km

Muulla tavalla

10 senttiä/km

2 mom.

Ajokilometrien laskentakausi vaihtuu kalenterivuoden vaihtuessa.

3 mom.

Milloin ulkomaanmatkalla oleva on virkamatkan tarkoituksesta tai erityisistä syistä johtuen oikeutettu käyttämään virkamatkalla omaa autoa, suoritetaan korvaus tämän pykälän mukaisesti.

4 mom.

Ulkomaanedustuksen virkamiehen ja työntekijän oman auton käytöstä ja siitä suoritettavasta korvauksesta määrää ulkoministeriö. Näitä perusteita noudatetaan myös muilla hallinnonaloilla palvelevien virkamiesten ja työntekijöiden osalta, joiden asemapaikka on ulkomailla.

► *Soveltamisohje:*

Kysymys siitä, korvataanko virkamiehen tai työntekijän omalla tai hallitsemallaan autolla tehdystä virkamatkasta aiheutuneet matkustamiskustannukset sopimuksen 6 §:n mukaisten kilometrikorvausten mukaisesti, ratkaistaan edelleenkin pääsääntöisesti matkamääräystä annettaessa tai poikkeuksellisesti viimeistään matkalaskua hyväksyttäessä. Asiaa ratkaistaessa on otettava huomioon edellä 5 §:ssä ja sen soveltamisohjeessa mainitut näkökohdat.

Jos virkamiehen tai työntekijän työ on laatunsa ja laajuutensa puolesta sellaista, että virkamatkat muodostavat pysyvästi siitä oleellisen osan, virasto voi antaa asianomaiselle luvan jatkuvaan oman auton käyttöön.

Vaikka virkamiehelle tai työntekijälle olisi annettu lupa jatkuvaan oman auton käyttöön virkamatkoilla, on silti noudatettava 5 §:ssä ja sen soveltamisohjeissa ilmeneviä periaatteita eli edullisin matkustustapa on aina lähtökohtana. Myös jatkuvan oman auton käyttöluvan saanut virkamies tai työntekijä tekee normaalin matkalaskun.

Virasto voi antaa tarkempaa ohjeistusta jatkuvan oman auton käytöstä, mukaan lukien mahdollinen ajopäiväkirjan pitäminen.

7 § Muut matkustamiskustannusten korvaukset

1 mom.

Asianomaiselle maksetaan korvaus matkalipusta sekä hänen suorittamistaan paikka- ja makuupaikkalipuista, välttämättömistä työvälineiden kuljettamisesta aiheutuneista rahtimaksuista sekä muista niihin verrattavista välttämättömistä varsinaiseen matkustamiseen kuuluvista maksuista.

2 mom.

Taksin sekä tilaus- tai vuokra-ajoneuvon käytöstä aiheutuva kustannus voidaan korvata, jos sen käyttö on perusteltua ottaen huomioon 5 §:n edellytykset.

3 mom.

Lentokentällä, rautatieasemalla ja hotellimajoituksen yhteydessä perittävä auton seisontapaikkamaksu korvataan tositteen mukaisesti, kuitenkin enintään kolmelta päivältä kutakin virkamatkaa kohti.

► *Soveltamisohje:*

Virasto voi antaa tarkempaa ohjeistusta taksin sekä tilaus- ja vuokra-ajoneuvojen käytöstä.

Pitkällä kotimaan virkamatkalla olevalla virkamiehellä ja työntekijällä on oikeus kotona käynnistä aiheutuvien matkustamiskustannusten korvaukseen halvinta matkustustapaa käyttäen kerran joka toinen viikko. Tällaiseen kotimatkaan käytetyn ajan osalta ei asianomaisella ole oikeutta muihin matkakustannusten korvauksiin (mm. päivärahoja ei siis tältä ajalta makseta).

8 § Eräät erilliskorvaukset

Virkamatkasta aiheutuvina kuluina korvataan edellä mainittujen lisäksi tositteiden mukaisesti seuraavat kulut:

- 1) lentokenttävero,
- 2) ulkomaanmatkoilla passi- ja viisumimaksut sekä välttämättömät lääke- ja rokotusmaksut,
- 3) ulkomaanmatkoilla matkatavaravakuutuksen vakuutusmaksu enintään 1 600 euroa vakuutusmäärästä sekä enintään 31 päivää kestävästä virkamatkaa varten otetun kertamatkustajavakuutuksen vakuutusmaksu siltä osin kuin se oikeuttaa matkasairaudesta, tapaturmasta tai matkan peruuntumisesta tai keskeytymisestä aiheutuviin kulukorvauksiin tai koko vuoden ajaksi otetun matkustajavakuutuksen enintään 50 euroa vakuutusmaksu,
- 4) välttämättömät virkamatkan järjestelyihin ja työasioihin liittyvät puhelin- ja viestintäkulut asiallisin perusteluin,
- 5) hotellimajoituksen yhteydessä perittävä tallelokerovuokra, sekä
- 6) muut pakolliset edellisiin verrattavat maksut.

► *Soveltamisohje:*

Matkamääräystä annettaessa tulee erityisesti huolehtia poikkeuksellisten ylimääräisten kustannusten ennakoimisesta.

9 § Päivärahan edellytyksenä olevan matkan pituus

Päivärahaa voidaan suorittaa, kun virkamatka ulottuu yli 15 kilometrin etäisyydelle virkamiehen tai työntekijän asunnosta tahi virka- tai työpaikasta, mitattuna yleisesti käytettyä kulkutietä sen mukaan, tapahtuuko lähtö asunnosta vai virka- tai työpaikasta ja paluu vastaavasti asuntoon vai virka- tai työpaikkaan.

► *Soveltamisohje:*

Päivärahan suorittamisen edellytyksenä on, että virkamatka täyttää määrätyt ehdot sekä matkan pituuden että kestoajan osalta.

Perusteena matkan pituuden laskemiselle on lyhin yleisesti käytettävissä ollut tie silloin, kun virkamatka tehtiin.

Virkamatka voidaan aloittaa joko asunnosta tai virka- tai työpaikasta ja vastaavasti päättää joko asuntoon tai virka- tai työpaikkaan. Kun ensisijaisena sääntönä on, että virkamatkan tulee ulottua yli 15 kilometrin etäisyydelle henkilön virka- tai työpaikasta tai asunnosta, päivärahan saamisen edellytyksiä ei ole olemassa, jos matka lähtöpaikasta tehtävän suorituspaikkaan on ollut esimerkiksi 16 kilometriä, mutta paluumatka virka- tai työpaikkaan tai asuntoon 10 kilometriä. Oikeus päivärahan saamiseen syntyy virkamatkan pituuden osalta vain, jos sekä meno- että paluumatkat tehtävän suorituspaikalle tai virkamatkan etäisimpään pisteeseen ja sieltä takaisin ylittävät 15 kilometriä. Lähdön ja paluun on tapahduttava sen mukaan, kummasta tehtävien hoito edellyttää virkamatkan tarkoituksenmukaisimmin alkavan ja kumpaan päättyvän.

10 § Osapäivärahan ja kokopäivärahan tuntirajat

1 mom.

Osapäiväraha suoritetaan, kun virkamatka on kestänyt yli 6 tuntia.

2 mom.

Kokopäiväraha suoritetaan, kun virkamatka on kestänyt yli 10 tuntia.

3 mom.

Kun virkamatka on kestänyt enemmän kuin yhden matkavuorokauden ajan ja virkamatkaan käytetty aika ylittää viimeisen matkavuorokauden yli kahdella tunnilla, se oikeuttaa uuteen osapäivärahaan, ja yli kuudella tunnilla, se oikeuttaa uuteen kokopäivärahaan.

11 § Päivärahojen suuruus

Päiväraha suoritetaan

- 1) osapäivärahana 1.1.–31.12.2020 väliseltä ajalta 20 euroa jokaiselta päivärahaan oikeuttavalta matkavuorokaudelta, josta virkamatkaan on käytetty 10 §:n 1 momentissa mainittu vähimmäisaika, ja
- 2) kokopäivärahana 1.1.–31.12.2020 väliseltä ajalta 43 euroa jokaiselta päivärahaan oikeuttavalta matkavuorokaudelta, josta virkamatkaan on käytetty 10 §:n 2 momentissa mainittu vähimmäisaika.

12 § Päiväraha ulkomaanmatkoilla

1 mom.

Virkamiehellä ja työntekijällä on oikeus sitä maata tai aluetta varten sovittuun päivärahaan, missä matkavuorokausi päättyy. Jos matkavuorokausi päättyy laivalla tai lentokoneessa, määräytyy päiväraha sen maan tai alueen mukaan, josta laiva tai lentokone on viimeksi lähtenyt tahi Suomesta lähdetessä ensiksi saapuu.

2 mom.

Mikäli virkamatkaan käytetty kokonaisaika jää alle 24 tunnin, suoritetaan päiväraha kotimaan matkojen säännösten ja euromäärien mukaisesti. Jos virkamatka on kuitenkin kestänyt yli 15 tuntia ja siitä ajasta on virka- tai työtehtävien hoidon tai muun pätevän syyn vuoksi oleskeltu yli viisi tuntia ulkomaan alueella, on asianomaisella oikeus kyseistä maata tai aluetta varten sovittuun päivärahaan.

3 mom.

Jos virkamatkaan käytetty aika ylittää viimeisen ulkomailla päättyneen täyden matkavuorokauden yli kahdella tunnilla, on asianomaisella oikeus kyseisen matkavuorokauden ajalta päivärahaan, jonka suuruus on 35 % viimeisen ulkomailla päättyneen täyden matkavuorokauden mukaisesta päivärahasta, ja jos yli kymmenellä tunnilla, hänellä on oikeus kyseisen matkavuorokauden ajalta päivärahaan, jonka suuruus on 65 % viimeisen ulkomailla päättyneen täyden matkavuorokauden mukaisesta päivärahasta. Edellä tarkoitetun (65 %:n mukaisesti korvatus) täyden matkavuorokauden päätyttyä kotimaassa määräytyvät sen jälkeen alkavilta matkavuorokausilta päivärahat kotimaan korvausten mukaisesti.

4 mom.

Laivaseminaareista sekä kokous- ja koulutusristeilyistä suoritetaan päiväraha kotimaan matkojen säännösten ja euromäärien mukaisesti.

5 mom.

Päivärahan määrät matkavuorokaudelta kutakin maata tai aluetta varten 1.1. - 31.12.2020 välisenä aikana ovat liitteenä.

13 § Maksuttomien aterioiden vaikutus päivärahoihin

1 mom.

Milloin virkamies tai työntekijä on jonakin matkavuorokautena saanut tai hänellä olisi ollut mahdollisuus saada maksuton tai matkalipun tahi hotellihuoneen hintaan sisältyvä ateria tai ateriat, maksetaan päiväraha tai osapäiväraha kyseiseltä matkavuorokaudelta 50 %:lla alennettuna.

2 mom.

Kotimaan kokopäivärahan ja ulkomaan päivärahan alentamisen edellytyksenä on se, että asianomainen on syönyt tai hänellä olisi ollut mahdollisuus syödä kaksi ateriaa. Osapäivärahan alentamisen edellytyksenä on vastaavasti yhden aterian saaminen.

► *Soveltamisohje:*

Maksuttomat ateriat alentavat sopimuksen 12 §:n 3 momentissa tarkoitettua ulkomaan päivärahaa puoleen siten, että 35 %:n suuruinen päiväraha alenee yhdellä aterialla ja 65 %:n suuruinen päiväraha kahdella aterialla.

Hotellihuoneen hintaan sisältyvää aamiaista ei pidetä 13 pykälässä tarkoitettuna ateriana. Sen sijaan esimerkiksi laivamatkan lipun hintaan sisältynyt aamiainen on pykälässä tarkoitettu ateria.

Alennuksen päivärahaan aiheuttaakseen maksuttoman aterian tai aterioiden on tultava virkamatkan tarkoitukseen liittyen eikä esimerkiksi siten, että virkamies tai työntekijä saa aterian joltakin omaiselta tai tuttavaltaan virkamatkaan liittymättömän syyn vuoksi.

14 § Ateriakorvaus

Milloin kotimaassa tehdystä virkamatkasta ei tule suoritettavaksi päivärahaa, mutta virkamies tai työntekijä on aterioinut omalla kustannuksellaan tavanomaisen ruokailupaikansa ulkopuolella vähintään 10 kilometrin etäisyydellä virka- tai työpaikastaan tahi asunnostaan ja matka on kestänyt yli 4 tuntia, maksetaan hänelle ateriakorvausta yksi neljäsosa 11 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettuna kokopäivärahan määrästä.

15 § Majoittumis- ja hotellikorvaus

1 mom.

Majoittumiskorvaus maksetaan päivärahan lisäksi matkalaskuun liitettävän majoitusliikkeen antaman tai muun luotettavan tositteen mukaisesti. Milloin majoittumismaksuun sisältyy muita aterioita kuin aamiainen, suoritetaan korvaus vain huoneen hinnan osalta.

2 mom.

Ulkomaanmatkoilla hotellikorvaus käsittää huoneen perushinnan, mahdolliset verot ja maakohtaisen käytännön mukaisesti kiinteästi perittävät palvelusrahat.

3 mom.

Milloin virasto järjestää majoituksen, sitä on käytettävä, mikäli se täyttää kohtuulliset vaatimukset. Mikäli virkamies tai työntekijä ei käytä viraston tarjoamaa majoitusta, korvausta maksetaan vain se määrä, minkä virasto olisi maksanut majoituksesta järjestämässään majoituspaikassa.

4 mom.

Majoittumiskorvauksen saaminen edellyttää, että asianomainen on ollut majoittumispaikkakunnalla klo 21.00–07.00 välisenä aikana vähintään neljä tuntia tai on ollut matkalla tai työtehtäviä hoitamassa muualla kuin kotipaikkakunnallaan sanottuna aikana tämän ajan ja hänen on sen vuoksi ollut pakko majoittua.

5 mom.

Milloin paikallisista olosuhteista johtuvat erityiset syyt sitä edellyttävät, voidaan ulkomailla edellä mainituista kellonajoista riippumatta maksaa korvaus hotellihuoneen käytöstä myös muuna aikana.

► *Soveltamisohje:*

Majoitusliikkeen tai hotellin valinnassa noudatetaan 5 §:ssä määriteltyjä yleisiä matkan tekotapaa koskevia periaatteita, minkä lisäksi valintaan voivat vaikuttaa majoittumispaikan sijainnin tarkoituksenmukaisuus sekä erityiset paikalliset olosuhteet.

Korvattaviin matkakustannuksiin eivät kuulu maksulliset lisäpalvelut, jotka eivät ole välttämättömiä virkamatkan tekemisen kannalta.

Jos majoittumismaksuun sisältyy aterioita, majoittumiskorvaus suoritetaan vain huoneen hinnan osalta. Mikäli aamiainen sisältyy hotellihuoneen kokonaishintaan, eikä asiakas voi itse valita sitä, maksaako hän aamiaisesta erikseen, ei aamiaisen osuutta majoittumismaksusta kuitenkaan vähennetä. Jos aamiaisesta kuitenkin peritään majoittumismaksuun sisältymätön erillinen maksu, ei sitä korvata erikseen.

Kohtuullinen majoitus käsittää yöpymispaikan, jossa virkamiehellä tai työntekijällä on lämmön ja valaistuksen lisäksi asianmukainen makuusija vuodevaatteineen sekä peseytymismahdollisuus ja käymälä.

16 § Yömatkaraha

1 mom.

Yömatkarahaa maksetaan sellaiselta päivärahaan oikeuttavalta matkavuorokaudelta, josta virkamatkaan on käytetty yli kymmenen tuntia ja josta ajasta vähintään neljä tuntia

on ollut kello 21.00-07.00 välisenä aikana ja jonka aikana asianomaisella olisi ollut oikeus majoittua viraston kustannuksella, mutta hän ei ole tehnyt niin.

2 mom.

Yömatkarahan suuruus on 14 euroa vuorokaudelta.

3 mom.

Yömatkarahaa ei makseta, jos asianomaiselle suoritetaan majoittumis- tai hotellikorvausta tahi hän saa eri korvauksen junan makuupaikasta tai laivan hyttipaikasta taikka matka tapahtuu valtion käytettävänä olevalla laivalla tai junassa, jossa matkustajalla on tilaisuus asua tahi milloin asianomaisella ei muutoin ole viraston järjestämän maksuttoman majoituksen johdosta yöpymiskustannuksia.

17 § Oppikurssilaisille suoritettavat korvaukset

1 mom.

Oppikurssilaiselle, jolla tarkoitetaan virka- tai työpaikan ulkopuolella pidettävillä viraston järjestämällä tahi sen muutoin osoittamilla oppikursseilla olevaa virkamiestä tai työntekijää, suoritetaan matkakustannusten korvausta matkoista kursseille ja takaisin 6, 7 ja 9–13 sekä 15 §:n mukaisesti.

2 mom.

Enintään 21 vuorokautta kestävältä oppikurssilta (lyhyt oppikurssi) suoritetaan kurssiajalta päivärahaa tai ateriakorvausta sekä majoittumis- tai hotellikorvausta tai yömatkarahaa 9–16 §:n mukaisesti.

3 mom.

Yli 21 päivää kestävältä yhdenjaksoiselta oppikurssilta (pitkä oppikurssi) suoritetaan kurssin alusta lukien samoin edellytyksin kuin mitä 9 ja 10 §:ssä on päivärahan saamisen osalta ja 14 §:ssä ateriakorvauksen saamisen osalta sanottu, **kurssipäivärahaa** seuraavasti:

- a) 1–21 päivien ajalta kurssipäiväraha on koko- tai osapäivärahan tai ateriakorvauksen suuruinen, ja
- b) sitä seuraavilta päiviltä, mutta kuitenkin enintään vuoden kestävältä kurssiajalta suoritetaan kurssipäivärahaa, jonka suuruus on 75 % koko- tai osapäivärahan tai ateriakorvauksen määrästä.

4 mom.

Milloin oppikursseille osallistuvalla on järjestetty mahdollisuus maksuttomaan ruokailuun, vähennetään kurssipäivärahasta 50 %. Jos virasto on järjestänyt myös maksuttoman, kohtuulliset vaatimukset täyttävän majoituksen, vähennetään kurssipäivärahasta lisäksi 25 %.

Kasarmi-, leiri- tai muissa vastaavissa olosuhteissa järjestetystä maksuttomasta majoituksesta ei sanottua 25 %:n vähennystä kuitenkaan suoriteta.

5 mom.

Niiltä päiviltä, joilta oppikurssilainen on oikeutettu kurssipäivärahaan ja virasto on järjestänyt kohtuulliset vaatimukset täyttävän majoituksen, ei suoriteta majoittumiskorvausta eikä yömatkarahtaa.

6 mom.

Kun kurssit jakautuvat osiin ja niiden välinen aika ylittää 12 vuorokautta, pidetään osia eri kursseina.

7 mom.

Ulkomailla pidettävän oppikurssin ajalta maksettavia päivärahoja alennetaan edellä mainittuja periaatteita noudattaen, ellei asianomaisen suostumuksella ole määrätty maksettavaksi alempia päivärahoja.

► *Soveltamisohje:*

Kurssipäiväraha suoritetaan oppikurssilaiselle myös kurssin kestoaikaan sisältyviltä sunnuntailta sekä kirkollisilta ja muilta juhlapäiviltä sekä toiselta viikottaiselta vapaapäivältä, mikäli oppilas näinä päivinä oleskelee kurssipaikkakunnalla. Kurssipäivärahaa ei suoriteta oppikurssin järjestäjän etukäteen ilmoittamilta vapaapäiviltä. Luullinen poissaolo, kuten esimerkiksi sairaus, aiheuttaa sen, että kurssipaikkakunnalla olo oikeuttaa saamaan kurssipäivärahan myös poissaolopäivältä.

Laskettaessa kurssipäivien määrää, jolloin kurssipäiväraha alenee (21 päivän täyttyminen), luetaan mukaan vain ne päivät, joilta oppikurssilaiselle on maksettu kurssipäivärahaa.

Pitkällä kotimaassa pidettävällä kurssilla on virkamiehellä ja työntekijällä oikeus kotona käynnistä aiheutuviin matkustamiskustannusten korvauksiin halvinta matkustustapaa käyttäen kerran joka toinen viikko. Tällaiseen kotimatkaan käytetyn ajan osalta ei asianomaisella ole oikeutta muihin matkakustannusten korvauksiin (mm. päivärahoja ei siis tältä ajalta makseta). Kurssipaikalta lähtöpäivältä ja kurssipaikalle paluupäivältä maksetaan tällöin lisäksi kurssipäiväraha, jos kurssipaikalla oloa on vähintään 10 tuntia.

18 § Työntekijöiden matka-ajan palkka

1 mom.

Matkapäiviltä maksetaan palkka siltä matkaan käytetyltä ajalta, jolta työntekijä matkan takia muuten on estynyt saamasta palkkaa kuitenkin enintään niin pitkältä ajalta, että hän saa säännöllistä päivittäistä työaikaansa vastaavan palkan. Matka-aikaa ei lueta työaikaan.

2 mom.

Sunnuntai- ja pyhäpäivinä sekä muuna työntekijän työtuntijärjestelmän edellyttämänä vapaapäivänä suoritetusta virkamatkasta maksetaan matka-ajan palkka asianomaisen säännöllistä työaikaa vastaavasti enintään kahdeksalta tunnilta yksinkertaisen tuntipalkan mukaan.

3 mom.

Milloin työntekijä tehtäviensä luonteen vuoksi itse päättää matkojensa suorittamisesta ja työaikansa käytöstä, ei korvausta matka-ajalta makseta. (YK:05435)

► *Soveltamisohje:*

Matka-ajan palkassa on ensinnäkin kysymys sen ansionmenetyksen korvaamisesta, joka työntekijälle aiheutuu siitä, että asianomainen matkan takia muuten on estynyt saamasta palkkaa. Tällöin korvausta suoritetaan enintään niin pitkältä ajalta, että työntekijä saa säännöllistä päivittäistä työaikaansa vastaavan palkan. Jos työntekijä työvuorokauden aikana matkallaolon ohella tekee työtä, matka-ajan palkka maksetaan tällä perusteella vain niiltä matkatunneilta, jotka muodostuvat työtuntijärjestelmän mukaisen työajan ja todella työskennellyn työajan erotuksesta. Niin kuin työaikalain (872/2019) 4 §:n 3 momentista käy ilmi, tätä matka-aikaa ei lueta työaikaan.

Matka-ajan palkka maksetaan pykälän 2 momentin perusteella sunnuntai- tai pyhäpäivänä sekä muuna työntekijän työtuntijärjestelmän edellyttämänä vapaapäivänä suoritetusta matkasta asianomaisen säännöllistä työaikaa vastaavasti enintään kahdeksalta tunnilta yksinkertaisen tuntipalkan mukaan. Matka-ajan palkkaa suoritetaan vain todella matkustamiseen käytetyltä ajalta. Milloin työntekijä viettää viikkovapaapäivää tai muutoin on levossa, matka-ajan palkkaa ei suoriteta. Matkustamisen tarkoitukseen liittyvät pysähdysajat (esim. väliasemilla) luetaan matka-aikaan. Sunnuntaina ja muuna vapaapäivänä vuorokauden käsite määräytyy sen mukaan, kuinka asianomaisen työvuorokausi alkaa ja päättyy siitä riippumatta, miltä ajalta sunnuntaityön korotusosa hänelle suoritetaan.

Yleisellä säännöllä ei ole määriteltävissä, kuka on sellaisessa, pykälän 3 momentin tarkoittamassa asemassa, että häneen ei sovelleta matka-ajan palkkaa koskevia sopimusmääräyksiä. Yksittäistapauksessa on huomiota kiinnitettävä muun ohella

tehtävien luonteeseen, henkilön asemaan organisaatiossa sekä siihen, mitä hänen palkkausperusteitaan vahvistettaessa on otettu huomioon.

19 § Virkamiesten matkapäiväkorvaus

1 mom.

Mikäli virkamies on määrätty matkustamaan sellaisena lauantaina, sunnuntaina tai työajoista tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen 5 §:n 1 ja 2 momentissa tarkoitettuna arkipyhänä tai muuna päivänä, joka muutoin olisi hänen vapaapäivänsä, tahi viikko- ja jaksotyössä työvuoroluettelon mukaisena vapaapäivänään siten, että yksinomaan matkustamiseen käytetty aika on vähintään viisi tuntia, maksetaan hänelle matkapäiväkorvausta. Matkapäiväkorvauksen suuruus on kotimaan virkamatkoilla 55 euroa ja ulkomaan virkamatkoilla 150 euroa. Matka-aikaa ei lueta työajaksi. (YK:04288 matkapäiväkorvaus kotimaa, YK:04289 matkapäiväkorvaus ulkomaat)

2 mom.

Korvausta ei makseta työajoista tehdyn virka- ja työehtosopimuksen 18 §:n 3 momentissa tarkoitettulle johtavalle virkamiehelle eikä virkamiehelle, joka itse päättää virkamatkan ajankohdasta ja siihen liittyvistä työ- ja vapaa-ajan järjestelyistä. Korvausta ei myöskään suoriteta, mikäli edellä sanotulta vuorokaudelta kertyy työajaksi luettavaa aikaa tai matkustamista erityisten määräysten perusteella korvataan muulla kuin tässä sopimuksessa sovitulla tavalla.

► *Soveltamisohje:*

Korvausta voi saada vain edellä mainittuina päivinä, jotka muutoin olisivat olleet virkamiehen vapaapäiviä, määräyksestä tehdyistä virkamatkoista, joilla ei työskennellä ja matkustamiseen käytettyä aikaa kertyy vähintään viisi tuntia. Viikonlopun tai muiden perättäisten vapaapäivien osalta korvauksen voi saada vain kerran. Matkustamisen tarkoitukseen liittyvät pysähdysajat esimerkiksi odotusajat väliasemilla luetaan matka-aikaan. Aikaa, jolloin virkamiehellä on ollut hotelli- tai muu majoitus, ei lueta tässä tarkoitetuksi matka-ajaksi. Edellä 19 §:n 1 momentissa tarkoitettut päivät määräytyvät kalenterivuorokausina, kuitenkin siten, että sunnuntaina matkan tulee alkaa viimeistään klo 21. Aikaerotilanteissa matka-aika lasketaan todellisen kestoensa mukaan.

20 § Ennakko

1 mom.

Virasto voi maksaa ennakkoa tarvittaessa.

2 mom.

Virkamatkasta aiheutuvien kustannusten maksamista varten käytetään valtion maksuaikakorttia. Ennakkoa matkustamiskustannuksista tai majoittumis- ja hotellikorvauksista on oikeus saada vain, mikäli virkamiehen tai työntekijän käyttöön ei ole luovutettu valtion maksuaikakorttia tai kohdemaassa ei voi maksaa maksukortilla.

3 mom.

Alle 24 tuntia kestävältä virkamatkalta voidaan ennakko jättää päivärahan osalta suorittamatta. Ennakko maksetaan virkamiehen tai työntekijän pankkitilille.

21 § Matkalasku ja tositteet**1 mom.**

Matkan kustannuksista on haettava korvausta matkalaskulla, joka on jätettävä virastolle kahden kuukauden kuluessa matkan päättymisestä uhalla, että oikeus korvaukseen ja mahdollisesti maksettuun ennakoon muutoin menetetään.

2 mom.

Erityisestä syystä voi asianomainen viranomainen määrätä, että korvausta on haettava edellä mainittua lyhyemmänkin kohtuullisen ajan kuluessa.

3 mom.

Asianomainen viranomainen voi hakemuksesta myöntää luvan korvauksen maksamiseen, vaikka korvausta ei ole haettu määräajassa.

4 mom.

Matkalaskuun on liitettävä tositteet syntyneistä kustannuksista silloin, kun tosite niistä on ollut saatavilla.

► Soveltamisohje:

Matkalasku ja tositteet voivat olla sähköisessä muodossa.

22 § Paikallinen sopiminen matkakustannusten korvauksista

Hallinnonalan neuvotteluviranomaisen tekemällä tarkentavalla virkaehtosopimuksella tai viraston tekemällä työehtosopimuksella voidaan poiketa tämän sopimuksen määräyksistä edellyttäen, että poikkeamissopimuksista ei aiheudu valtiolle lisäkustannuksia.

23 § Työrauha

Virkamiehet

1 mom.

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

2 mom.

Lisäksi tähän sopimukseen sidottu yhdistys on velvollinen valvomaan, että sen alaiset yhdistykset ja virkamiehet, joita sopimus koskee, eivät riko edellisessä momentissa tarkoitettua työrauhavelvoitetta eivätkä sopimuksen määräyksiä. Tämä yhdistykselle kuuluva velvollisuus sisältää myös sen, ettei yhdistys saa tukea tai avustaa kiellettyä työtaistelutoimenpidettä eikä muullakaan tavalla vaikuttaa sellaisiin toimenpiteisiin, vaan on velvollinen pyrkimään niiden lopettamiseen.

Työntekijät

3 mom.

Tämän työehtosopimuksen voimassaoloaikana ei saa ryhtyä lakkoon, sulkuun eikä muihin niihin verrattavaan toimenpiteeseen, joka kohdistuu tämän sopimuksen määräyksiä vastaan tai tarkoittaa tämän sopimuksen muuttamista.

24 § Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 1.4.2020 ja on voimassa 28.2.2022 saakka. Sopimuksen voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, siltä osin kuin sitä ei jonkun sopimusosapuolen toimesta irtisanota vähintään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden tai jatkovuoden päättymistä.

LIITE

Ulkomaanpäivärahakorvaukset vuodelle 2020

Maa tai alue	Päiväraha euro	Maakoodi
Afganistan	53	AF
Alankomaat*	69	NL
Albania	65	AL
Algeria	70	DZ
Andorra	59	AD
Angola	62	AO
Antigua ja Barbuda	82	AG
Arabiemiirikunnat	81	AE
Argentiina*	32	AR
Armenia*	58	AM
Aruba	59	AW
Australia*	67	AU
Azerbaidžan*	55	AZ
Azorit	61	
Bahama	79	BS
Bahrain	78	BH
Bangladesh	64	BD
Barbados	72	BB
Belgia	66	BE
Belize	49	BZ
Benin	42	BJ
Bermuda	78	BM
Bhutan	45	BT
Bolivia	43	BO
Bosnia ja Hertsegovina*	51	BA
Botswana	44	BW
Brasilia	64	BR
Britannia*	63	GB
Lontoo ja Edinburgh*	66	
Brunei	41	BN
Bulgaria	55	BG
Burkina Faso	39	BF
Burundi	47	BI
Chile*	54	CL
Cookinsaaret	64	CK
Costa Rica	56	CR
Curaçao	51	CW
Djibouti	71	DJ

Maa tai alue	Päiväraha euro	Maakoodi
Dominica	57	DM
Dominikaaninen tasavalta	59	DO
Ecuador*	59	EC
Egypti	62	EG
El Salvador	52	SV
Eritrea	75	ER
Espanja*	65	ES
Etelä-Afrikka	52	ZA
Etelä-Sudan	104	SS
Etiopia	52	ET
Fidži	53	FJ
Filippiinit	63	PH
Färsaaret	54	FO
Gabon	81	GA
Gambia	41	GM
Georgia*	43	GE
Ghana	52	GH
Grenada	67	GD
Grönlanti	55	GL
Guadeloupe	50	GP
Guatemala	64	GT
Guinea	65	GN
Guinea-Bissau	37	GW
Guyana*	44	GY
Haiti	49	HT
Honduras	47	HN
Indonesia	53	ID
Intia	53	IN
Irak	68	IQ
Iran	54	IR
Irlanti	67	IE
Islanti	78	IS
Israel	84	IL
Italia*	66	IT
Itä-Timor	45	TL
Itävalta	66	AT
Jamaika	56	JM
Japani	82	JP
Jemen	75	YE
Jordania	85	JO
Kambodža	60	KH
Kamerun	50	CM

Maa tai alue	Päiväraha euro	Maakoodi
Kanada	70	CA
Kanarian saaret	63	
Kap Verde	42	CV
Kazakstan	48	KZ
Kenia	76	KE
Keski-Afrikan tasavalta	104	CF
Kiina	68	CN
Hongkong*	77	HK
Kirgisia	48	KG
Kolumbia	55	CO
Komorit	36	KM
Kongo (Kongo-Brazzaville)	57	CG
Kongon demokraattinen tasavalta (Kongo-Kinshasa)	45	CD
Korean demokraattinen kansantasavalta (Pohjois-Korea)	68	KP
Korean tasavalta (Etelä-Korea)	85	KR
Kosovo	49	KV
Kreikka	60	GR
Kroatia	63	HR
Kuuba	66	CU
Kuwait	75	KW
Kypros*	62	CY
Laos	50	LA
Latvia	55	LV
Lesotho	39	LS
Libanon	83	LB
Liberia	36	LR
Libya	61	LY
Liechtenstein	67	LI
Liettua	53	LT
Luxemburg	68	LU
Madagaskar	40	MG
Madeira	60	
Makedonia*	53	MK
Malawi	68	MW
Malediivit	65	MV
Malesia	52	MY
Mali	41	ML
Malta	64	MT
Marokko	68	MA
Marshallinsaaret	60	MH

Maa tai alue	Päiväraha euro	Maakoodi
Martinique	52	MQ
Mauritania	43	MR
Mauritius	56	MU
Meksiko	56	MX
Mikronesia	52	FM
Moldova*	55	MD
Monaco	94	MC
Mongolia	40	MN
Montenegro	58	ME
Mosambik	47	MZ
Myanmar (Burma)	59	MM
Namibia	39	NA
Neitsytsaaret (USA)*	53	VI
Nepal	47	NP
Nicaragua	43	NI
Niger	49	NE
Nigeria	89	NG
Norja*	70	NO
Norsunluurannikko	71	CI
Oman	71	OM
Pakistan	32	PK
Palau	80	PW
Palestiinalaisalue*	74	PS
Panama	59	PA
Papua-Uusi-Guinea	66	PG
Paraguay	35	PY
Peru	62	PE
Portugali*	62	PT
Puerto Rico	61	PR
Puola	57	PL
Qatar	74	QA
Ranska*	69	FR
Romania	58	RO
Ruanda	36	RW
Ruotsi*	59	SE
Saint Kitts ja Nevis	64	KN
Saint Lucia	74	LC
Saint Vincent ja Grenadiinit	74	VC
Saksa	64	DE
Salomonsaaret	56	SB
Sambia	68	ZM
Samoa	55	WS

Maa tai alue	Päiväraha euro	Maakoodi
San Marino	60	SM
São Tomé ja Príncipe	74	ST
Saudi-Arabia	72	SA
Senegal	50	SN
Serbia*	61	RS
Seychellit	72	SC
Sierra Leone	52	SL
Singapore	71	SG
Slovakia	61	SK
Slovenia	60	SI
Somalia	67	SO
Sri Lanka	42	LK
Sudan	18	SD
Suriname	70	SR
Swazimaa	40	SZ
Sveitsi	77	CH
Syyria	82	SY
Tadžikistan	39	TJ
Taiwan	65	TW
Tansania	49	TZ
Tanska*	70	DK
Thaimaa	70	TH
Togo	50	TG
Tonga	49	TO
Trinidad ja Tobago	74	TT
Tšad	56	TD
Tšekki	62	CZ
Tunisia	50	TN
Turkki*	46	TR
Istanbul*	47	
Turkmenistan	76	TM
Uganda	42	UG
Ukraina	72	UA
Unkari	55	HU
Uruguay	54	UY
Uusi-Seelanti*	67	NZ
Uzbekistan	29	UZ
Valko-Venäjä	49	BY
Vanuatu	59	VU
Venezuela	63	VE

Maa tai alue	Päiväraha euro	Maakoodi
Venäjä*	63	RU
Moskova*	78	
Pietari*	72	
Vietnam	63	VN
Viro	56	EE
Yhdysvallat*	74	US
New York, Los Angeles, Washington*	81	
Zimbabwe	49	ZW
Maa, jota ei ole erikseen mainittu*	48	

*

Alankomaat: Alankomaihin kuuluu Hollanti/Alankomaat. Muut Hollantiin/Alankomaihin kuuluvat maat ja alueet, joita ei ole tässä luettelossa erikseen mainittu kuuluvat Maa, jota ei ole erikseen mainittu -ryhmään.

Argentiina: Argentiinaan kuuluvat Argentiina ja siihen välittömästi kuuluvat saaret, ei kuitenkaan Falklandin saaret.

Armenia: Vuoristo-Karabahin alue luetaan Maa, jota ei ole erikseen mainittu -ryhmään.

Australia: Australiaan kuuluvat Australia ja Tasmania ja välittömästi näiden läheisyydessä olevat saaret. Muut Australiaan kuuluvat maat, joita ei ole maa- ja alueluettelossa erikseen mainittu, kuuluvat Maa, jota ei ole erikseen mainittu -ryhmään.

Azerbaidžan: Vuoristo-Karabahin alue luetaan Maa, jota ei ole erikseen mainittu -ryhmään.

Bosnia ja Hertsegovina: Tähän maahan kuuluvat kaikki maan rajojen sisäpuolella olevat hallinnolliset kansallisuus-alueet.

Britannia: Britanniaan kuuluvat Englanti, Wales, Skotlanti ja Pohjois-Irlanti sekä välittömästi näihin alueisiin liittyvät saaret mm. Kanaalisaaret: Jersey, Guernsey yms. ja Man-saaret. Muut Yhdistyneisiin kuningaskuntiin (UK) kuuluvat maat, joita ei ole maa- ja alueluettelossa erikseen mainittu, kuuluvat Maa, jota ei ole erikseen mainittu -ryhmään.

Chile: Chileen kuuluvat Chile ja siihen välittömästi kuuluvat saaret. Pääsiäissaaret kuuluvat Maa, jota ei ole erikseen mainittu -ryhmään.

Ecuador: Ecuadoriin kuuluvat Ecuador ja Galápagossaaret.

Espanja: Espanjaan kuuluvat Manner-Espanja, Ceuta ja Melilla sekä saaret välittömästi Manner-Espanjan välittömässä läheisyydessä mm. Mallorca, Menorca, Ibiza yms. Muut Espanjalle kuuluvat maat ja alueet, joita ei ole maa- ja alueluettelossa erikseen mainittu, kuuluvat Maa, jota ei ole erikseen mainittu -ryhmään.

Georgia: Georgiaan luetaan siihen kuuluvat alueet. Abhasia ja Etelä-Ossetia luetaan tässä Maa, jota ei ole erikseen mainittu -ryhmään.

Guyana: Guyanaan (Brit.) ei kuulu Ranskan Guyana, joka kuuluu Maa, jota ei ole erikseen mainittu -ryhmään.

Italia: Italiaan luetaan Italia, Sisilia ja Sardinia sekä muut välittömästi näihin alueisiin liittyvät saaret. Vatikaanivaltio luetaan Italiaan.

Kypros: Kyprokseen luetaan Kyproksen EU:hun kuuluvat alueet. Kyproksen turkkilainen osa luetaan Turkkiin.

Makedonia: Makedoniaan kuuluu entisen Jugoslavian alue nimeltään Makedonia. Kreikkaan kuuluu vastaavan nimen maakunta.

Moldova: Moldovaan luetaan myös Transnistrian alue.

Neitsytsaaret (Brit.): Brittiläiset Neitsytsaaret luetaan Maa, jota ei ole erikseen mainittu -ryhmään, ei Neitsytsaaret (USA) alueeseen.

Norja: Norjaan kuuluvat Norja ja Lofootit sekä muut välittömästi näihin alueisiin kuuluvat maat ja alueet. Muut Norjaan kuuluvat maat ja alueet mm. Huippuvuoret ja Jan Mayen kuuluvat Maa, jota ei ole erikseen mainittu -ryhmään.

Palestiinalaisalue: Palestiinalaisalueeseen kuuluvat kaikki erillishallintoalueet Israelin sisäpuolella, jotka luetaan Palestiinan itsehallintoalueeseen.

Portugali: Portugaliin kuuluvat Portugali ja välittömästi sen alueeseen liittyvät saaret, ei kuitenkaan Madeira ja Azorit. Muut Portugaliin kuuluneet maat ja alueet, joita ei ole maa- ja alueluettelossa erikseen mainittu, kuuluvat Maa, jota ei ole erikseen mainittu -ryhmään.

Ranska: Ranskaan kuuluvat Ranska ja Korsika ja niiden läheisyydessä olevat saaret. Muut Ranskaan kuuluvat maat ja alueet, joita ei ole maa- ja alueluettelossa erikseen mainittu, kuuluvat Maa, jota ei ole erikseen mainittu -ryhmään.

Ruotsi: Ruotsiin luetaan Manner-Ruotsi sekä Gotlanti ja Öölanti sekä muut lähellä Ruotsia olevat saaret.

Serbia: Serbiaan luetaan Serbia ja Voivodina, mutta ei Kosovoa eikä muita Serbitasavaltoja.

Tanska: Tanskaan kuuluvat Manner-Tanskan alue ja -saaret sekä Bornholm. Muut Tanskaan kuuluvat maat, joita ei ole maa- ja alueluettelossa erikseen mainittu, kuuluvat Maa, jota ei ole erikseen mainittu -ryhmään. Erikseen mainittuja ovat Grönlanti ja Färsaaret.

Turkki: Turkkiin luetaan myös Kyproksen turkkilainen osa.

Uusi-Seelanti: Uuteen-Seelantiin kuuluvat sen pääsaaret (kaksi) sekä niiden välittömässä läheisyydessä olevat saaret. Muut Uuteen-Seelantiin kuuluvat maat ja alueet, joita ei ole maa- ja alueluettelossa erikseen mainittu, kuuluvat Maa, jota ei ole erikseen mainittu -ryhmään.

Venäjä: Venäjään luetaan Venäjä ja Kaliningrad sekä muut välittömästi näihin alueisiin liittyvät Venäjälle kuuluvat saaret mm. Novaja Zemlja, Kamtšatka ja Kuriilien saariryhmä Venäjän osalta. Huippuvuoret luetaan Maa, jota ei ole erikseen mainittu -ryhmään.

Yhdysvallat: Yhdysvaltoihin luetaan Yhdysvallat, Alaska ja Havaiji sekä välittömästi näihin alueisiin liittyvät Yhdysvaltoihin kuuluvat saaret ja alueet. Muut Yhdysvaltoihin (USA) kuuluvat maat, joita ei ole maa- ja alueluettelossa erikseen mainittu, mm. Guam, Okinawa, Amerikan Samoa yms. kuuluvat Maa, jota ei ole erikseen mainittu -ryhmään.

Maa, jota ei ole erikseen mainittu: Tähän ryhmään kuuluu muutama itsenäinen valtio, mm. YK:n jäsenvaltioista tähän ryhmään kuuluvat Kiribati, Nauru, Tuvalu ja Päiväntasaajan Guinea. Lisäksi ryhmään kuuluvat ne alueet ja useimmiten saaret, jotka sijaitsevat kaukana emämaasta sekä eräät muut alueet. Tällaisia ovat mm. Sint Maarten, Gibraltar, Länsi-Sahara, Réunion, Ranskan Polynesia (Tahiti), Uusi-Kaledonia, Pitcairn ja Turks- ja Caicossaaret sekä mm. kaikki ne edellä eri maiden kohdalla mainitut alueet, jotka kuuluvat ryhmään Maa, jota ei ole erikseen mainittu. Lisäksi

Etelänapa: Koko Etelänapa luetaan Maa, jota ei ole erikseen mainittu -ryhmään.

Eri maiden sotilastukikohdat ja muut eri järjestöjen hallintoalueet, joihin kantaväestöllä ei ole kulkuoikeutta luetaan Maa, jota ei ole erikseen mainittu -ryhmään.

Kaupunkeihin, jotka on mainittu maa- ja alueluettelossa Britannian, Kiinan, Turkin, Venäjän ja Yhdysvaltojen kohdalla, luetaan vain näiden kaupunkien (kuntien) hallinnollisten rajojen sisäpuolella olevat alueet, esim. Suur-Lontoo (Greater London), mutta ei esimerkiksi Lontoon esikaupunkeja Watford jne. eikä koko Los Angelesin aluetta yms.

1.7 Yhteistoiminta

1 Laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa 30.12.2013/1233

ks. ajantasainen säädös (Finlex)

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2013/20131233>

2 Valtion työsuojelun yhteistoimintasopimus, 28.3.2010

Työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 20.1.2006 annetun lain (44/2006) 23 §:n 1 ja 2 momentin nojalla valtiovarainministeriö ja toisaalta Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry, Julkisan alan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry ja Ammattiliitto Pro ry ovat tehneet 26.9.2007 valtiotyönantajan palveluksessa olevan henkilöstön yhteistoiminnasta työsuojelua koskevissa asioissa seuraavan sopimuksen.

1 § Työsuojelun yhteistoiminnan tarkoitus

1 mom.

Työsuojelu on osa henkilöstövoimavarojen strategista johtamista ja kehittämistä, jonka ensisijaisena tarkoituksena on kehittää ennaltaehkäisevästi työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta. Toimiva työsuojelu edistää myös työntekijöiden työhyvinvointia sekä tuottavuuden ja työelämän laadun kestävästi parantamista.

2 mom.

Työn ja työympäristön terveellisuuden ja turvallisuuden kehittäminen edellyttää työnantajan ja työntekijöiden yhteistyötä. Työsuojelun yhteistoiminta on työnantajan ja työntekijöiden vuorovaikutteista yhteistoimintaa, jonka tarkoituksena on mahdollistaa työntekijöiden osallistuminen ja vaikuttaminen työpaikan terveellisyyttä ja turvallisuutta koskevien asioiden käsittelyyn.

2 § Sopimuksen soveltamisala

1 mom.

Laisa työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006) (jäljempänä Työsuojelun valvontalaki) tarkoitettu yhteistoiminta valtiota työnantajana edustavan viraston ja sen henkilöstön välillä työsuojelua koskevissa asioissa järjestetään valtionhallinnon työpaikoilla siten kuin tässä sopimuksessa ja tämän perusteella hallinnonaloittain sovittavissa virastokohtaisissa sopimuksissa sovitaan.

2 mom.

Tässä sopimuksessa virastolla tarkoitetaan valtioneuvoston kansliaa, kaikkia ministeriöitä sekä niiden alaisia virastoja ja laitoksia.

3 mom.

Tässä sopimuksessa työntekijällä tarkoitetaan virkasuhteessa tai työsopimussuhteessa valtion olevaa henkilöä.

4 mom.

Virka- ja työsopimussuhdetta vailla olevia koskevat työsuojelun yhteistoimintasäädökset ovat työturvallisuuslain (738/2002) 17 §:ssä.

3 § Työpaikka

Tässä sopimuksessa työpaikalla tarkoitetaan toiminnan luonne ja laajuus sekä toimipisteiden tai toimintayksiköiden lukumäärä huomioon ottaen yhteistoiminnan kannalta alueellisesti ja toiminnallisesti tarkoituksenmukaista yhden tai useamman toimipisteen tai toimintayksikön muodostamaa kokonaisuutta. Työpaikkaa määriteltäessä ja siitä sovittaessa on huomioitava työsuojeluorganisaation jäsenten tosiasialliset mahdollisuudet hoitaa tehtäviään.

4 § Yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat**1 mom.**

Työnantajan ja työntekijöiden kesken välittömässä tai edustuksellisessa yhteistoiminnassa käsiteltävistä asioista säädetään työsuojelun valvontalain 26 §:ssä. Työnantajan ja työntekijöiden välisessä yhteistoiminnassa käsitellään sen lisäksi, mitä muualla säädetään, työn ja työpaikan olosuhteet huomioon ottaen muun ohella:

- 1) työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen välittömästi vaikuttavat asiat ja niitä koskevat muutokset;
- 2) periaatteet ja tapa, joiden mukaan työpaikan vaarat ja haitat selvitetään sekä edellä tarkoitettussa selvityksessä ja työterveyshuollon tekemässä työpaikkaselvityksessä esille tulleet työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen yleisesti vaikuttavat seikat;
- 3) työkykyä ylläpitävään ja työhyvinvointia edistävään toimintaan liittyvät ja muut työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavat kehittämistavoitteet ja -ohjelmat. Näitä ovat mm. työsuojelun toimintaohjelma, työsuojelutoimikunnan vuosittainen toimintasuunnitelma, työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelma, häiriöttömän työpaikan ohjeet ja ohjeet väkivallan uhan hallitsemiseksi;
- 4) työntekijöiden turvallisuuteen, terveyteen ja työkykyyn vaikuttavat työn järjestelyyn ja mitoitukseen liittyvät asiat sekä niissä tapahtuneet olennaiset työntekijöiden kuormitukseen vaikuttavat muutokset;
- 5) työturvallisuuslaissa tarkoitettujen työntekijöille annettavan opetuksen, ohjauksen ja perehdyttämisen tarve ja järjestelyt;
- 6) työhön, työympäristöön ja työyhteisön tilaan liittyvät, työn turvallisuutta ja terveellisyttä kuvaavat tilasto- ja muut seurantatiedot. Näitä ovat

mm. henkilöstötilinpäätöksen tai vastaavan tiedot, sairauspoissaoloja ja työtapaturmia koskevat seurantatiedot;

- 7) päihteen haittojen ennaltaehkäisyyn, hoitoonohjaukseen ja kuntoutukseen liittyvät periaatteet ja toimintatavat. Näitä ovat mm. työpaikan päihdeohjelma, varhaisen puuttumisen ja kuntoutukseen ohjaamisen menettelytavat;
- 8) työterveyshuoltolain (1383/2001) perusteella työterveyshuollon kanssa tehtävä yhteistyö ja tiedonsaanti, kuntoutukseen liittyvät yleiset periaatteet ja toimintatavat sekä ensihoidon järjestäminen. Näitä ovat mm. työterveyshuollon toimintasuunnitelma ja työterveyshuollon toimintaa ja vaikutavuutta kuvaavat raportit;
- 9) työpaikan työsuojelutiedotuksen periaatteet ja työpaikalla tarvittavan työturvallisuus- ja työsuojelukoulutuksen tarve. Näitä ovat mm. työturvallisuuskorttikoulutus ja työsuojelun yhteistoimintahenkilöstön tarvitsema työsuojelukoulutus;
- 10) edellä 1–9 kohdassa tarkoitettujen asioiden toteutumisen ja vaikutusten seuranta.

2 mom.

Edellä 1–10 kohdassa tarkoitettuja asioita on käsiteltävä niiden valmistelu- ja toteuttamisaikataulu huomioon ottaen yhteistoiminnan kannalta riittävän ajoissa.

5 § Työsuojelun yhteistoiminta-asioiden käsittely

Välitön yhteistoiminta

1 mom.

Lähityöyhteisöön välittömästi vaikuttavia työsuojelun yhteistoiminta-asioita käsitellään työnantajan tai tämän edustajana toimivan esimiehen ja työntekijän tai työntekijöiden kesken, jolloin työntekijää edustavalla työsuojeluvaltuutetulla on oikeus osallistua asian käsittelyyn tämän pyynnöstä tai tarvittaessa muutoinkin. Työturvallisuuslain 3 luvun 17 §:n mukaisesti työntekijällä on oikeus tehdä työpaikan turvallisuutta ja terveellisyyttä koskevia ehdotuksia työnantajalle ja saada niihin palaute.

Edustuksellinen yhteistoiminta

2 mom.

Laajakantoiset ja työpaikkaa yleisesti koskevat työsuojelun yhteistoiminta-asiat käsitellään edustuksellisen yhteistoimintana työsuojelutoimikunnassa tai muussa vastaavassa yhteistoimintaelimessä. Edustuksellisen yhteistoiminnan muotoja voivat olla myös esimerkiksi esimiesten ja johtoryhmien työsuojeluvaltuutettujen kanssa käymät keskustelut jo asioiden

varhaisessa suunnitteluvaiheessa sekä työsuojeluvaltuutetun ja työsuojelupäällikön osallistuminen erilaisten organisaation kehittämis- ja suunnitteluryhmien työskentelyyn.

3 mom.

Edustuksellista yhteistoimintaa on myös työsuojelutehtävissä toimivien henkilöiden välinen yhteistyö.

4 mom.

Jos työpaikalla ei ole työsuojelutoimikuntaa, tämän sopimuksen 4 §:ssä tarkoitetut yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat käsitellään työnantajan ja työsuojeluvaltuutetun kesken. Jos työpaikalla ei ole työsuojelutoimikuntaa eikä työsuojeluvaltuutettua tämän sopimuksen 4 §:ssä tarkoitetut asiat käsitellään soveltuvin osin siten kuin työturvallisuuslain (738/2002) 3 luvussa säädetään.

5 mom.

Työterveyshuollon kanssa tehtävää yhteistoimintaa säädellään työterveyshuoltolain (1383/2001) 8 ja 12 §:ssä.

6 § Työsuojelupäällikkö

1 mom.

Viraston on nimettävä työsuojelupäällikkö tässä sopimuksessa tarkoitettua yhteistoimintaa varten. Sama henkilö voidaan nimetä kahden tai useamman työpaikan työsuojelupäälliköksi, jos se yhteistoiminnan kannalta on tarkoituksenmukaista.

2 mom.

Työsuojelupäällikön tulee olla työpaikan ja työn luonne sekä työpaikan laajuus huomioon ottaen riittävän pätevä ja hänellä on oltava riittävän hyvä perehtyneisyys työsuojelusäännöksiin ja työpaikan työsuojelukysymyksiin. Työsuojelupäällikölle tulee järjestää asianmukaiset toimintaedellytykset hänelle kuuluvien tehtävien hoitamiseen ja tämän sopimuksen mukaisen yhteistoiminnan järjestämiseen.

7 § Työsuojelupäällikön tehtävät

1 mom.

Työsuojelupäällikön tehtävänä on avustaa työnantajaa ja esimiehiä tehtävissä, jotka liittyvät työsuojelun asiantuntemuksen hankintaan sekä yhteistyöhön työntekijöiden ja työsuojeluviranomaisten kanssa. Tässä tarkoituksessa työsuojelupäällikön tehtävänä on käynnistää, ylläpitää ja kehittää työnantajan ja työntekijöiden välistä työsuojelun yhteistoimintaa.

2 mom.

Työsuojelupäällikön on lisäksi huolehdittava työsuojeluhenkilörekisteristä annetussa laissa (1039/2001) säädetyistä työntekijöiden velvollisuuksista ilmoittaa työsuojeluorganisaation eri jäsenet Valtiokonttorin ylläpitämään työsuojeluhenkilöstön rekisteriin.

3 mom.

Työsuojelupäällikkö osallistuu myös viraston edustajana yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (651/88) ja sen nojalla tehtyjen sopimusten mukaisen yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvien asioiden käsittelyyn siten kuin virastokohtaisessa sopimuksessa on sovittu.

8 § Työsuojeluvaltuutettu ja varavaltuutetut

1 mom.

Työpaikalla, jossa säännöllisesti työskentelee vähintään kymmenen työntekijää, työntekijöiden on valittava keskuudestaan työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua edustajikseen tässä sopimuksessa tarkoitettuun yhteistoimintaan sekä yhteydenpitoon työsuojeluviranomaisiin. Työnantajan on tarvittaessa annettava tietoa työntekijöiden oikeudesta valita työsuojeluvaltuutettu. Muussakin työpaikassa työntekijät voivat valita keskuudestaan edellä tarkoitettuja valtuutettuja. Työpaikan toimihenkilöasemassa olevilla työntekijöillä on oikeus valita keskuudestaan heitä edustava työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua.

2 mom.

Jos työsuojeluvaltuutetun työ- tai virkasuhde päättyy tai hän eroaa työsuojeluvaltuutetun tehtävästä kesken toimikautensa, hänen sijaansa tulee varavaltuutettu jäljellä olevaksi toimikaudeksi. Työsuojeluvaltuutetun sijaan tulleella varavaltuutetulla on työsuojeluvaltuutetun asema.

3 mom.

Jos työsuojeluvaltuutettu ei voi hoitaa tehtäviään tilapäisen esteen vuoksi, varavaltuutettu huolehtii välttämättömistä työsuojeluvaltuutetun tehtävistä, joita ei voi siirtää odotamaan työsuojeluvaltuutetun esteen päättymistä. Työsuojeluvaltuutetun tulee tällöin ilmoittaa työnantajalle esteestään ja varavaltuutetun tehtävään ryhtymisestä. Varavaltuutetulla on tällöin työsuojeluvaltuutetun oikeuksia vastaava oikeus kyseisten tehtävien edellyttämään tiedon saantiin, ajankäyttöön ja ansionmenetysten korvauksiin sekä oikeus keskeyttää vaarallinen työ tämän sopimuksen 11 §:n mukaisesti.

4 mom.

Työsuojeluvaltuutetun esteen aikana hänen tehtäviään hoitaa se varavaltuutetuista, joka varavaltuutettujen vaalissa on saanut eniten ääniä, jollei paikallisesti toisin sovita.

5 mom.

Milloin työpaikalle on valittu luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu edustaa työntekijöitä ainoastaan työn turvallisuutta ja terveellisyttä koskevissa asioissa. Sama henkilö voidaan valita luottamusmieheksi ja työsuojeluvaltuutetuksi.

9 § Työsuojeluvaltuutettujen ja varavaltuutettujen valinta

1 mom.

Työsuojeluvaltuutettu ja varavaltuutetut valitaan joko kahdeksi tai neljäksi kalenterivuodeksi sen mukaan kuin virastokohtaisessa sopimuksessa on toimikaudesta sovittu. Jos toimikaudesta ei ole erikseen sovittu, se on neljä kalenterivuotta.

2 mom.

Työsuojelupäällikön tulee ottaa yhteyttä vaalien järjestämiseksi työpaikan henkilöstöä edustavien pääsopijajärjestöjen paikallisiin yhdistyksiin tai edustajiin. Ammattijärjestöt voivat vastata vaalien järjestämisestä. Mikäli työpaikan henkilöstö ei ole järjestäytynyttä, tulee työsuojelupäällikön kutsua henkilöstön edustajat neuvottelemaan vaaleihin ja vaalin järjestelyihin liittyvistä kysymyksistä.

3 mom.

Vaalin ajasta ja paikasta on sovittava etukäteen työnantajan kanssa. Vaali on järjestettävä niin, että työpaikan kaikki työntekijät voivat osallistua siihen ja että se ei aiheuta tarpeettonta haittaa työpaikan toiminnalle.

4 mom.

Vaalitoimihenkilöllä on oikeus saada vapautusta säännöllisestä työstään vaalin toimittamiseksi tämän sopimuksen liitteenä olevassa vaaliohjeessa sovitulla tavalla. Vaalin toimittajien on välittömästi ilmoitettava työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutettujen vaalin tuloksesta kirjallisesti työnantajalle.

10 § Työsuojeluvaltuutetun tehtävät

1 mom.

Työsuojeluvaltuutettu edustaa työpaikan työntekijöitä työsuojelua koskevassa yhteistoiminnassa, tämän sopimuksen 4 §:n mukaisten asioiden käsittelyssä sekä suhteessa työsuojeluviranomaisiin. Työsuojeluvaltuutettu toimii yhteistyössä työpaikan muiden työsuojelutoimijoiden kanssa. Työsuojeluvaltuutetun tulee perehtyä oma-aloitteisesti työpaikkansa työympäristöön ja työyhteisön tilaan liittyviin työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttaviin asioihin sekä työsuojelusäännöksiin. Työsuojeluvaltuutettu kehittää työpaikan työsuojelua yhteistyössä työnantajan kanssa.

2 mom.

Työsuojeluvaltuutetun on ilmoitettava havaitsemistaan puutteista ja epäkohdista ensisijaisesti asianomaiselle työnjohdolle ja työsuojelupäällikölle sekä tarvittaessa työsuojeluviranomaisille. Hänen tulee myös osallistua työsuojelua koskeviin tarkastuksiin ja asiantuntijan tutkimuksiin, jos tämä tai työsuojeluviranomainen katsoo tutkimukseen osallistumisen tarpeelliseksi.

3 mom.

Työsuojeluvaltuutetun tulee myös osaltaan kiinnittää edustamiensa työntekijöiden huomiota työn turvallisuutta ja terveellisyttä edistäviin seikkoihin.

4 mom.

Tämän lisäksi työsuojeluvaltuutetulle kuuluvat työterveyshuoltolain 8 §:ssä ja sairausvakuutuslain 4 §:ssä mainitut työterveyshuollon yleiseen järjestämiseen ja toiminnan suunnitteluun sekä työterveyshuollon korvausten maksamiseen liittyvät tehtävät.

5 mom.

Työsuojeluvaltuutettu osallistuu myös henkilöstön edustajana yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (651/88) ja sen nojalla tehtyjen sopimusten mukaisen yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvien asioiden käsittelyyn siten kuin virastokohtaisessa yhteistoimintasopimuksessa on sovittu.

11 § Työsuojeluvaltuutetun oikeus keskeyttää vaarallinen työ

Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus keskeyttää välitöntä ja vakavaa vaaraa työntekijän hengelle tai terveydelle aiheuttava työ sekä ilmoitettava työn keskeyttämisestä työnantajalle kuten työsuojelun valvontalain 36 §:ssä säädetään.

12 § Työsuojeluasiamies

1 mom.

Virastokohtaisessa sopimuksessa voidaan sopia henkilöstön oikeudesta valita työsuojeluasiamies työskentelypaikkaan. Työsuojeluasiamiehen toimikausi on sama kuin työsuojeluvaltuutetun toimikausi.

2 mom.

Työsuojeluasiamiehen tehtävät liittyvät pääosin välittömään työsuojelun yhteistoimintaan lähityöyhteisössä tai esimerkiksi jonkin henkilöstöryhmän piirissä sekä viestintään työn vaarojen ja haittojen selvittämisessä ja niistä aiheutuviin toimenpiteisiin.

3 mom.

Työsuojeluasiamies seuraa osaltaan työoloja, tekee parannusehdotuksia niiden kehittämiseksi ja pitää yhteyttä toimialueensa asioissa esimieheen, työsuojeluvaltuutettuun ja työsuojelupäällikköön sekä osallistuu tarvittaessa työpaikan työsuojelua koskevaan tarkastukseen tai tapaturman tutkimukseen. Tehtävät ja toimintaedellytykset määritellään tarkemmin virastokohtaisessa sopimuksessa.

13 § Työsuojeluvaltuutetun, varavaltuutetun ja työsuojeluasiamiehen asema ja oikeudet

Työsuojeluvaltuutetun, varavaltuutetun ja työsuojeluasiamiehen asemasta sekä muista kuin tässä sopimuksessa mainituista oikeuksista säädetään Valtion virka- ja työehtosopimuksen liitteessä 2.

14 § Työsuojelutoimikunta

1 mom.

Työpaikalla, jossa säännöllisesti työskentelee vähintään 20 työntekijää, on perustettava työsuojelutoimikunta. Työsuojelutoimikunnassa ovat edustettuina työnantaja sekä työpaikan työntekijät. Työsuojelutoimikunnan toimikausi on sama kuin työsuojeluvaltuutetun toimikausi.

2 mom.

Työsuojelutoimikunnan jäsenmäärä on 4, 8 tai 12 sen mukaan kuin työpaikan laatu, laajuus ja muut paikalliset olosuhteet huomioon ottaen virastokohtaisesti sovitaan. Toimikunnan jäsenistä neljännes edustaa työnantajaa sekä, ellei virastokohtaisesti toisin sovita, puolet suurempaa ja neljännes pienempää työntekijä- tai toimihenkilöasemassa olevien ryhmistä. Mikäli työpaikalla ei ole jompaankumpaan kyseisistä henkilöstöryhmistä kuuluvia henkilöitä, siirtyy puuttuvan henkilöstöryhmän osuus edustuksesta toisen henkilöstöryhmän hyväksi.

3 mom.

Virasto nimeää työsuojelutoimikuntaan tai vastaavaan sellaisen edustajansa, jonka tehtäviin toimikunnassa käsiteltävien asioiden valmistelu kuuluu. Työsuojelupäälliköllä on oikeus osallistua työsuojelutoimikunnan tai vastaavan kokouksiin silloinkin, kun hän ei ole sen jäsen.

4 mom.

Työsuojelutoimikunta valitsee keskuudestaan toimikautensa ajaksi puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan. Lisäksi toimikunta valitsee itselleen sihteerin ja tämän varamiehen. Työsuojeluvaltuutetut ovat työsuojelutoimikunnan jäseniä. Muita työsuojelutoimikunnan

jäseniä ja varajäseniä valittaessa noudatetaan soveltuvin osin mitä edellä on sanottu työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutetun valinnasta, ellei virastokohtaisesti toisin sovita. Työsuojelutoimikunnan jäsenen ajankäyttö ja korvaus määräytyvät työsuojelun valvontalain 40 §:n perusteella.

5 mom.

Työsuojelutoimikunta tai muu työsuojelun yhteistoimintaa hoitava elin kokoontuu niin usein kuin sille valvontalaissa ja tässä sopimuksessa asetetut tehtävät edellyttävät, kuitenkin vähintään kerran neljännesvuodessa. Kokous on pidettävä myös silloin kun vähintään neljännes toimikunnan jäsenistä tai työsuojelupäällikkö taikka työsuojeluvaltuutettu sitä pyytää. Kokous on kutsuttava koolle yhteistoiminnan tavoitteiden sekä asioiden valmistelun ja toteuttamisen kannalta riittävän ajoissa.

6 mom.

Työsuojelutoimikunnan jäsenellä on oikeus tehdä esityksiä työsuojelutoimikunnassa käsiteltäviksi asioiksi ja muutoinkin yhteistoiminnan kehittämiseksi sekä saada esityksistään perusteltu palaute. Myös työpaikan työsuojeluorganisaation niillä jäsenillä, jotka eivät ole työsuojelutoimikunnan jäseniä, on oikeus tehdä aloitteita työsuojelutoimikunnassa käsiteltäviksi asioiksi. Työsuojeluasiamiehellä on lisäksi oikeus tulla kuulluksi työsuojelutoimikunnassa.

15 § Työsuojelutoimikunnan tehtävät ja oikeudet

1 mom.

Työsuojelutoimikunnan tehtävät muodostuvat edustuksellisenä yhteistoimintana käsiteltävistä laajakantoisista ja työpaikkaa yleisesti koskevista työsuojelun yhteistoiminta-asioista, työn ja työpaikan terveellisyyteen ja turvallisuuteen sekä työntekijöiden hyvinvointiin liittyvistä 4 §:n mukaisista asioista.

2 mom.

Työsuojelutoimikunnan tulee tämän lisäksi käsitellä ne työterveyshuoltolain 8 §:n ja sairausvakuutuslain 4 §:n perusteella sille kuuluvat työterveyshuollon yleiseen järjestämiseen ja toiminnan suunnitteluun sekä työterveyshuollon korvausten maksamiseen liittyvät tehtävät.

16 § Työsuojelun yhteistoiminta yhteisellä työpaikalla ja yhteisten vaarojen torjunnassa

1 mom.

Työsuojelun yhteistoiminta ja yhteisten vaarojen torjunta yhteisellä työpaikalla toteutetaan siten kuin laissa työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006) on säädetty. Yhteinen työpaikka määritellään työturvallisuuslain (738/2002) 49 §:ssä.

2 mom.

Tarvittaessa tulee paikallisesti käsitellä onko kyseessä työturvallisuuslain mukainen yhteinen työpaikka ja yhteisten vaarojen torjunnan tarve sekä määriteltävä pääasiallista määräysvaltaa käyttävä työnantaja. Jos todetaan, että kyseessä on yhteinen työpaikka, sovi-
taan samalla yhteisen työpaikan työsuojelun järjestämisestä sekä työsuojelutoimijoiden toimintaedellytyksistä työsuojelun valvontalain 5 a -luvun mukaisesti.

17 § Virastokohtaiset sopimukset**1 mom.**

Tässä sopimuksessa tarkoitetut virastokohtaiset sopimukset tekee virasto henkilöstöä edustavien valtion pääsopijajärjestöjen kanssa.

2 mom.

Virastokohtaisella sopimuksella ei kuitenkaan saa heikentää työsuojelun valvontalaissa tai tässä sopimuksessa määriteltyjä työntekijöiden mahdollisuuksia osallistua työpaikan työsuojelua koskevien asioiden käsittelyyn eikä poistaa tai rajoittaa työsuojeluvaltuutetun oikeuksia ja velvollisuuksia.

3 mom.

Virastokohtainen sopimus on sanottava irti kirjallisesti. Irtisanovan osapuolen on samalla tehtävä pääkohdittainen ehdotus uudeksi sopimukseksi. Neuvottelut uudesta sopimuksesta on aloitettava viimeistään sen jälkeen, kun virasto tai toisaalta vähintään puolta sopimuksen piirissä olevaa järjestäytynyttä henkilöstöä edustava järjestö tai järjestöt, ovat irtisanoneet sopimuksen.

4 mom.

Jos virastokohtaisesti niin sovitaan, voidaan työsuojelun yhteistoiminta ja yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa tehdyn sopimuksen mukainen yhteistoiminta sovit-
taa yhteen ja tehdä myös yksi virastokohtainen sopimus yhteistoiminnasta. Näin muodostetussa yhteistoimintaelimessä käsitellään sekä tämän sopimuksen 4 §:ssä mainitut yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat että valtion yhteistoimintalain perusteella käsiteltäväksi kuuluvat asiat. Kyseistä yhteistoimintaelintä muodostettaessa on huomioitava työsuojelun valvontalain työsuojelutoimikunnan kokoonpanoa koskevat säädökset.

18 § Työpaikkakohtaiset järjestelyt**1 mom.**

Virastokohtaisessa sopimuksessa voidaan tämän sopimuksen 14 §:ssä mainitun työsuojelutoimikunnan tai muun edustuksellisen yhteistoimintaelimen lisäksi muodostaa perustellusta syystä monitasoisia yhteistoimintaelimiä (keskus- ja piiritoimikunnat sekä niiden

väliset yhteistoimintaelimet) esimerkiksi alueellista tarvetta varten. Sovittuja yhteistoimintakokonaisuuksia vastaavasti valitaan myös työsuojelun yhteistoimintahenkilöstö. Organisaation tai toiminnan muuttuessa työsuojelun yhteistoimintaorganisaatio saatetaan vastaamaan muuttunutta tilannetta.

2 mom.

Järjestelystä voidaan sopia kerrallaan samaksi ajaksi kuin työpaikan työsuojeluvaltuutettu on valittu tai valitaan. Työnantajan on kirjattava yhteistoiminnan järjestelyä koskevan neuvottelun tulos siitä laadittuun pöytäkirjaan, jonka osapuolten edustajat allekirjoittavat. Työnantajan on tiedotettava tehdystä järjestelystä työpaikan henkilöstölle.

19 § Erinäiset korvaukset

1 mom.

Virasto korvaa työsuojelutoimikunnan, piiri- ja keskustoimikunnan puheenjohtajalle, jäsenelle ja sihteerille sekä 9 §:ssä tarkoitetuille vaalitoimihenkilöille näiden työaikana suorittamien, tämän sopimuksen edellyttämien tehtävien suorittamisesta aiheutuvan ansionmenetyksen. Ansionmenetyksestä suoritettava korvaus lasketaan sen mukaan, mitä asianomainen olisi työssään ansainnut, ellei hän olisi joutunut hoitamaan sopimuksen mukaisia tehtäviä.

2 mom.

Työajan tai opetustuntien ulkopuolella suoritetuista tämän sopimuksen edellyttämistä välttämättömistä tehtävistä tai työsuojelutoimikunnan kokoukseen osallistumisesta on mahdollisuuksien mukaan etukäteen sovittava työnantajan kanssa. Kyseisistä tehtävistä on 1 momentissa mainituille henkilöille suoritettava valtiovarainministeriön kokouspalkkioita koskevan suosituksen mukainen korvaus.

20 § Toimitilat ja materiaali

1 mom.

Työsuojeluvaltuutetun käyttöön annettavista tiloista ja välineistä sovitaan tarkemmin Valtion virka- ja työehtosopimuksen liitteessä 2.

2 mom.

Työsuojelutoimikunnan ja työsuojeluasiamiehen käyttöön on annettava sopiva toimitila, jossa voidaan säilyttää tehtävien hoitamista varten tarvittavia asiakirjoja ja toimistovälineitä sekä tila, jossa voidaan käydä tehtävien hoitamista varten tarpeellisia keskusteluja.

3 mom.

Työsuojelutoimikunnan jäsenet ja työsuojeluasiamies voivat tehtäviensä suorittamisessa käyttää viraston tavanomaisessa käytössä olevia viestintä- ja toimistovälineitä työsuojelu-tehtävien edellyttämässä laajuudessa siten kuin niiden käytöstä paikallisesti sovitaan.

4 mom.

Työnantaja hankkii työsuojeluvaltuutetun, työsuojelutoimikunnan ja paikallisesti sovit-taessa myös työsuojeluasiamiehen käyttöön tarpeelliset lait, asetukset ja muut työsuojelu-määräykset.

21 § Erimielisyyksien ratkaiseminen**1 mom.**

Jos työnantajan ja työpaikan henkilöstöä edustavien pääsopijajärjestöjen paikallisten yh-distysten tai edustajien välillä on erimielisyyttä tässä sopimuksessa paikallisesti sovittaviksi jätetyistä asioista taikka tietyn sopimuskohdan oikeasta tulkinnasta, pyritään erimielisyys selvittämään neuvottelemalla seuraavasti.

2 mom.

Ensiksi erimielisyys pyritään ratkaisemaan työnantajan ja henkilöstöä edustavan työsuoje-luvaltuutetun kesken välittömässä neuvonpidossa.

3 mom.

Sikäli kuin asia jää välittömässä neuvonpidossa erimieliseksi, siitä voidaan käydä työnan-tajan ja henkilöstöä edustavien pääsopijajärjestöjen paikallisten yhdistysten tai edustajien välillä paikallisneuvottelut.

4 mom.

Sikäli kuin asia jää paikallisneuvotteluissa erimieliseksi, siitä voidaan käydä valtion neuvot-teluviranomaisen ja tämän sopimuksen osapuolena olevan järjestön välillä keskusneuvot-telut.

5 mom.

Paikallis- ja keskusneuvotteluja vaadittaessa erimielisyyden kohteena oleva asia on yksilöi-tävä. Erimielisyystapauksissa tulee paikallisesti laatia pöytäkirja, josta käy ilmi erimielisyy-den kohteena oleva asia sekä osapuolet ja näiden kannanotot perusteluineen.

6 mom.

Keskusneuvotteluja on vaadittava kahden kuukauden kuluessa paikallisneuvottelujen päättyemisestä.

7 mom.

Paikallisneuvottelut on aloitettava viikon ja keskusneuvottelut kahden viikon kuluessa vaatimisesta, ellei toisin sovita.

8 mom.

Paikallis- ja keskusneuvotteluista pidetään pöytäkirjaa, joka tarkastetaan neuvotteluosapuolten sopimalla tavalla viivytyksettä.

22 § Sopimuksen voimassaolo

1 mom.

Tämä sopimus tulee voimaan 1.3.2010 ja on voimassa kolmen (3) kuukauden irtisanomisajoin.

2 mom.

Irtisanominen on tehtävä kirjallisesti. Irtisanovan osapuolen on samalla tehtävä pääkohdittainen ehdotus uudeksi sopimukseksi. Neuvottelut uudesta sopimuksesta on aloitettava viimeistään sen jälkeen, kun valtiovarainministeriö tai jokin sopimusosapuolena oleva valtion pääsopijajärjestö on irtisanonut sopimuksen.

3 mom.

Irtisanomisajan päätyttyä noudatetaan kuitenkin tämän sopimuksen määräyksiä, kunnes uusi sopimus on tehty ja tullut voimaan.

4 mom.

Tällä yhteistoimintasopimuksella kumotaan valtiovarainministeriön ja henkilöstöä edustavien valtion pääsopijajärjestöjen 11.12.1997 allekirjoittama valtion työsuojelun yhteistoimintasopimus.

LIITE

Ohje työsuojeluvaltuutettujen ja työsuojelutoimikuntien jäsenten vaaleja varten

Vaaliohjeen sisältö:

1. Vaalien valmistelutoimet

- 1.1. Järjestelyjen käynnistäminen
- 1.2. Vaalitoimihenkilöiden valitseminen
- 1.3. Luettelo äänioikeutetuista ja vaalikelpoisista henkilöistä
- 1.4. Ehdokasasettelu
- 1.5. Äänestysliput
- 1.6. Vaalin aika ja paikka
- 1.7. Ilmoitus vaalien ajasta ja paikasta
- 1.8. Vaalitoimikunnan toimintaedellytykset

2. Vaalien toimittaminen

- 2.1. Äänioikeus
- 2.2. Äänestäminen
- 2.3. Äänestyslippujen hyväksyminen ja vaalin tulos
- 2.4. Ilmoittaminen vaalin tuloksesta

3. Työsuojeluorganisaation jäsenten muut vaali- ja valintatavat

- 3.1. Vaalitavan sopiminen
- 3.2. Suhteellinen vaali
- 3.3. Vaaliliitot
- 3.4. Muut vaalitavat

4. Työsuojeluasiamiehen vaali

5. Työsuojelun yhteistoimintahenkilöiden rekisteröinti

- 5.1. Yleistä
- 5.2. Rekisteriin ilmoittaminen
- 5.3. Lisätietoa rekisteristä

6. Esimerkkejä vaaleissa käytettävistä äänestyslipuista, vaalitoimikunnan pöytäkirjasta ja suostumuksesta ehdokkaaksi työsuojelun yhteistoimintahenkilöstön vaaleissa

1. Vaalien valmistelutoimet

1.1. Järjestelyjen käynnistäminen

Valtion työsuojelun yhteistoimintasopimuksen 7 §:n 1 momentin mukaan työsuojelupäällikön tehtävänä on ryhtyä tarpeellisiin toimenpiteisiin sopimuksen mukaisen yhteistoiminnan järjestämiseksi ja ylläpitämiseksi työpaikalla sekä toimia työsuojelua koskevan yhteistoiminnan kehittämiseksi. Tämän johdosta työsuojelupäällikön tehtävänä on valvoa, että työsuojeluorganisaation vaaleja koskeviin järjestelyihin ryhdytään työsuojelun valvonnasta annetun lain, työsuojelun yhteistoimintasopimuksen ja näiden vaaliohjeiden mukaisesti.

1.2. Vaalitoimihenkilöiden valitseminen

Vaalien käytännön toimia varten henkilöstö nimeää tarvittavan määrän vaalitoimitsijoita, jotka muodostavat vaalitoimikunnan. Vaalitoimikunnan valitseminen tai asettaminen voidaan antaa ammattijärjestöjen tehtäväksi. Jos työpaikalla on valittu työsuojelutoimikunta, se voi toimia vaalitoimikuntana. Tällöin vaalin toteuttamisesta huolehtivat kuitenkin vain henkilöstön edustajat.

1.3. Luettelo äänioikeutetuista ja vaalikelpoisista henkilöistä

Työnantaja laatii ja antaa henkilöstön edustajien käytettäväksi työpaikan henkilöistä luettelon. Luettelossa mainitaan kaikki työpaikan henkilöt lukuun ottamatta viraston tai laitoksen päällikköä ja yhteistoimintasopimuksen perusteella työnantajaa edustavia henkilöitä. Luettelon laatimisessa noudatetaan vakiintunutta käytäntöä, ellei ilmene aihetta muutokseen. Luettelo äänioikeutetuista on julkaistava vaali-ilmoituksen yhteydessä tai vaali-ilmoituksessa mainitussa paikassa. Palveluksessa olevan henkilön on äänestyspaikalla todistettava henkilöllisyytensä ja äänioikeutensa hyväksytyllä tavalla.

1.4. Ehdokasasettelu

Työsuojeluvaaleissa on vapaa ehdokasasettelu. Työsuojeluvaltuutetuksi ja varavaltuutetuksi sekä toimikunnan jäseniksi voidaan valita ainoastaan virastokohtaisessa sopimuksessa tarkoitetussa työpaikassa työskentelevä henkilö. Vaaleissa saavat asettaa ehdokkaita kaikki työpaikan työntekijät sekä heitä edustavat järjestöt. Ehdokkaiden nimet on ilmoitettava kirjallisesti vaalitoimikunnalle 14 vuorokautta ennen vaalitoimitusta.

Mikäli ehdokkaita ei aseteta määräaikaan mennessä useampia kuin on valittavia, on katsottava syntyneen sopuvaali.

Mikäli ehdokkaita asetetaan vähemmän kuin on valittavia, on henkilöstöä kehoitettava asettamaan lisää ehdokkaita määräaikaan mennessä, joka päättyy viimeistään 7 vuorokautta ennen vaalitoimitusta.

Työsuojeluvaaaliin ehdokkaaksi asetettavalta henkilöltä on pyydettävä suostumus ennen ehdokasasettelua.

1.5. Äänestysliput

Vaaleissa käytettävien äänestyslippujen ja muiden vaalien toimittamiseen liittyvien lomakkeiden malleja on saatavissa valtiovarainministeriön internetsivuilta.

1.6. Vaalin aika, paikka ja tapa

Työsuojeluvaltuutettujen ja varavaltuutettujen vaali on toimitettava näiden toimikautta edeltävän vuoden marraskuun 1 päivän ja joulukuun 31 päivän välisenä aikana. Työnantajan ja henkilöstön edustajien kesken sovitaan tarkemmin vaalin ajasta ja paikasta. Tällöin on otettava huomioon, että vaalin suorittamiseen varattu aika ja paikka ovat sellaiset, että työpaikan koko henkilöstöllä on tosiasiallinen mahdollisuus osallistua vaaaliin. Tämän vuoksi niille työpaikoille, joissa työskennellään eri työskentelypaikoissa tai joissa tehdään iltatyötä tai yötyötä, tulee järjestää useampia vaaliaikoja.

Työsuojeluvaaaleissa äänestäminen voidaan paikallisesti tarkemmin sopimalla järjestää myös sähköisesti, posti- tai ennakkoäänestyksenä, jos tällöinkin voidaan taata vaalisalaisuus sekä työsuojelun valvontalain edellyttämä henkilöstön osallistumismahdollisuus.

1.7. Ilmoitus vaalien ajasta ja paikasta

Vaaliajasta ja -paikasta tulee ilmoittaa soveltuvalta tavalla koko henkilöstölle vähintään 14 vuorokautta ennen vaalia. Ilmoituksen liitteenä tai ilmoituksessa mainituksa paikassa tulee olla nähtävänä luettelo äänioikeutetuista henkilöistä. Ilmoituksessa on mainittava myös vaaaliin asetetut ehdokkaat.

Milloin henkilöstön edustajat valitaan sopuvaalilla, riittää edellä mainituksi ilmoitukseksi se, että vaalitoimikunnan ehdokasasettelua koskeva pöytäkirja asetetaan nähtäväksi työpaikalla.

1.8. Vaalitoimikunnan toimintaedellytykset

Vaalitoimikunnan puheenjohtajalla ja jäsenillä on oikeus käyttää säännöllistä työaikaansa vaalijärjestelyyn, valmisteluun ja toteutukseen liittyviin tehtäviin noudattaen soveltuvin osin, mitä on sovittu työsuojeluvaltuutetun osalta. Vaalitoimihenkilöiden mainitunlaisten tehtävien johdosta aiheutuneista ansionmenetyksistä sekä palkkioista työajan ulkopuolella suorittamistaan tehtävistä ja vaalitoimikunnan kokouksista on soveltuvin osin noudatettava, mitä valtion työsuojelun yhteistoimintasopimuksen 19 §:ssä on sovittu.

2. Vaalien toimittaminen

2.1. Äänioikeus

Työsuojeluvaalissa ovat äänioikeutettuja kaikki ne työpaikan työ- tai virkasuhteessa olevat henkilöt, työnantajan edustajia lukuun ottamatta, joiden palvelussuhde on voimassa vaalipäivänä.

2.2. Äänestäminen

Vaalipaikalla tulee äänestyslippuja varten olla vaaliurna. Urnan on oltava sinetöity, lukittu tai muutoin varmennettu.

Työsuojeluvaltuutetun ja työsuojelutoimikunnan jäsenten vaaleja varten tulee olla eri äänestyslippu. Työsuojeluvaltuutetun vaalissa äänestetään samalla kertaa yhtä henkilöä työsuojeluvaltuutetuksi ja kahta henkilöä varavaltuutetuksi.

Äänestys tapahtuu merkitsemällä ehdokkaiden nimet äänestyslippuun. Kirjoitettuaan ehdokkaiden nimet äänestyslippuun on äänestäjän taitettava lippu siten, että nimet eivät näy, ja annettava se vaalitoimikunnan jäsenten leimattavaksi tai muulla tavalla merkittäväksi ennen urnaan pudottamista. Äänestysmahdollisuus on järjestettävä siten, että vaalialaisuus säilyy.

Vaalitoimitsijan on jokaisen äänestäjän kohdalla todettava äänestäjän äänioikeus. Äänioikeuden käyttämisestä on tehtävä merkintä äänestysluetteloan asianomaisen nimen kohdalle.

Työsuojelutoimikunnan jäsenten ja varajäsenten valitsemisen osalta noudatetaan soveltuvin osin, mitä työsuojeluvaltuutetun vaalista on sanottu, ellei asiasta sovita toisin.

Äänestäjälle on ilmoitettava nimien enimmäismäärä työsuojeluvaltuutetun, varavaltuutettujen, työsuojelutoimikunnan jäsenten ja varajäsenten vaalissa. Vaalin suorittamista valvoo vaalitoimikunta. Äänestyksen päätyttyä vaalitoimikunta avaa urnan, vertaa jätettyjen vaalilippujen ja äänestäjien lukumäärät keskenään sekä laskee annetut äänet.

2.3. Äänestyslippujen hyväksyminen ja vaalin tulos

Vaalitoimikunnan on ratkaistava epäselvissä tapauksissa äänestyslipun hyväksyminen. Pääsääntönä on tällöin pidettävä äänestyslipun selvyyttä.

Lippu on hyväksyttävä, jos siitä saadaan kiistatta selville ehdokkaana olevan henkilön nimi. Jos äänestyslipussa on enemmän nimiä kuin sallittu määrä, hylätään sallitun määrän ylittävä osa nimiluettelon lopusta. Jos ehdokkaan henkilöllisyys (esim. ehdokkaana kaksi samannimistä henkilöä) ei käy äänestyslipusta kiistattomasti ilmi, hylätään vain se osa lipusta, josta on epäselvyyttä.

Työsuojeluvaltuutetuksi tulee työsuojeluvaltuutettujen vaalissa eniten ääniä saanut henkilö. Varavaltuutettujen vaalissa eniten ääniä saanut henkilö on ensimmäinen varavaltuutettu ja vaalissa toiseksi eniten ääniä saanut toinen varavaltuutettu. Äänten mennessä tasan ratkaistaan vaalitulokset arvalla. Vaalitoimikunta voi päättää muunlaisestakin työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutettujen äänestysmenettelystä, jolloin äänestyslippu muutetaan vastaamaan sovittua menettelyä.

2.4. Ilmoittaminen vaalin tuloksesta

Vaalitoimituksesta pidetään pöytäkirjaa, johon merkitään vaalin toimittamisaika ja -paikka, vaaliin osallistuneiden lukumäärä, äänioikeutettujen lukumäärä sekä kaikkien vaalissa ääniä saaneiden nimet ja äänimäärä. Pöytäkirja on varustettava vaalitoimitsijoiden allekirjoituksella. Pöytäkirja asetetaan työpaikalle nähtäväksi. Vaalitoimikunta ilmoittaa vaalin tulokset työnantajalle, valituksi tulleille henkilöille sekä henkilöstölle.

3. Työsuojeluorganisaation jäsenten muut vaali- ja valintatavat

3.1. Vaalitavan sopiminen

Vaalit toimitetaan pääsääntöisesti enemmistövaalina. Mikäli paikallisesti yksimielisesti sovitaan, voidaan vaali toteuttaa suhteellisenä sekä perustaa myös vaaliliittoja.

Vaalitavasta sovitaan vaalitoimikunnassa.

3.2. Suhteellinen vaali

Suhteellista vaalitapaa käytettäessä toimitetaan vaalit äänestyslipuilla, joista on käytävä ilmi, kuinka monta nimeä äänestäjä voi enintään lippuun kirjoittaa.

Suhteellista vaalitapaa käytettäessä äänten laskenta tapahtuu siten, että henkilö, jonka nimi on äänestyslipussa kirjoitettu ensimmäiseksi, saa 1 äänen, seuraava 1/2 ääntä, kolmanneksi tullut 1/3 ääntä, neljänneksi tullut 1/4 ääntä jne.

Vaalitoimikunta laskee jokaisen äänestyksessä ääniä saaneen koko- ja osäänet yhteen. Henkilöt, jotka ovat saaneet vaaleissa eniten ääniä, tulevat valituiksi työsuojelutoimikunnan jäseniksi. Ne henkilöt, jotka ovat saaneet ääniä seuraavaksi eniten, tulevat valituiksi työsuojelutoimikunnan varajäseniksi.

3.3. Vaaliliitot

Työsuojeluvaalit voidaan toteuttaa siten, että työpaikalle muodostetaan vaaliliittoja. Vaalitoimikunta laskee vaaliliitolle annetut äänet yhteen. Tämä yhteenlaskettu äänimäärä on vaaliliiton sisällä henkilökohtaisesti suurimman äänimäärän saaneen henkilön äänimäärä. Vaaliliiton sisällä seuraavaksi eniten ääniä saanut henkilö saa puolet vaaliliiton

äänimäärästä, kolmanneksi eniten saanut kolmasosan äänimäärästä, neljänneksi tullut neljäsosan äänimäärästä jne.

Näitä saatuja lukuja kutsutaan vertailuluvuiksi ja vertailulukujen suuruuden perusteella määräytyvät työsuojelutoimikunnan jäsenet ja varajäsenet. Suhteellisesta vaalitavasta tai muusta enemmistövaalista poikkeavasta valintatavasta on paikallisesti sovittava. Muussa tapauksessa myös työsuojelutoimikuntaa valittaessa noudatetaan enemmistövaalitapaa.

3.4. Muut vaalitavat

Työsuojeluorganisaation jäsenet voidaan sopia valittavaksi eräissä tapauksissa myös vaalikokouksessa. Vaalikokouksesta on ilmoitettava työskentelypaikalle nähtäväksi asetettavalla ilmoituksella tai muulla henkilökunnalle toimitettavalla tiedonannolla vähintään 14 vuorokautta ennen vaalikokousta. Kutsussa on ilmoitettava, että kokous on vaalikokous.

Vaalikokous järjestäytyy valitsemalla puheenjohtajan, sihteerin ja pöytäkirjantarkastajat sekä ääntenlaskijat.

Vaalikokouksessa nimetään työsuojeluorganisaation jäsenet yksimielisesti. Muussa tapauksessa on pidettävä vaalit edellä mainittujen ohjeiden mukaisesti.

4. Työsuojeluasiamiehen vaali

Työsuojeluasiamiehen vaali toteutetaan työskentelypaikalla siten kuin siitä paikallisesti sovitaan.

5. Työsuojelun yhteistoimintahenkilöiden rekisteröinti

5.1. Yleistä

Työsuojelun yhteistoimintasopimuksen mukaan työsuojelupäällikön tulee huolehtia siitä, että työsuojeluvaalin mahdollisesti aiheuttamat sekä tarvittavat muut muutokset työpaikan työsuojelun yhteistoimintaelinten kokoonpanossa ilmoitetaan työsuojeluhenkilörekisteriin. Valtion henkilöstön osalta työsuojeluhenkilörekisteriä ylläpitää Työturvallisuuskeskus.

Työsuojeluhenkilörekisteriin ilmoitetaan kaikki työsuojelun yhteistoimintasopimuksessa tarkoitetut työpaikat sekä työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutetut, työsuojelutarvittajat, työsuojelutoimikunnan tai vastaavan elimen jäsenet sekä lisäksi työterveyshuoltopalveluiden tuottaja. Lisäksi on mahdollista ilmoittaa ammattiliiton jäsenyystieto.

Ilmoitusvelvollisuus perustuu lakiin työsuojeluhenkilörekisteristä (1039/2001). Oikeat ja ajan tasalla olevat rekisteritiedot ovat välttämätön edellytys sille, että työsuojelun

yhteistoimintatehtävissä toimivat henkilöt saavat rekisterin tietojen perusteella kohdennettua työsuojelun tiedotusaineistoa.

5.2. Rekisteriin ilmoittaminen

Valtion organisaatiot ilmoittavat työsuojeluhenkilörekisteritietonsa Työturvallisuuskeskuksen sähköiseen palveluun. Ilmoitukset on tehtävä viimeistään vaaleja seuraavan tammi-kuun loppuun mennessä tai välittömästi muun muutoksen jälkeen.

Virastot tekevät itse työpaikka- ja henkilöilmoitukset sekä tilaavat palvelusta rekisteriotteet. Virastojen on huolehdittava ilmoituksista ja tietojen päivityksestä myös viraston nimen muuttuessa, viraston toiminnan päättyessä tai virastojen yhdistyessä. Tietojen ja muutosten ilmoittamisesta vastaa työsuojelupäällikkö. Työturvallisuuskeskuksen sähköinen palvelu löytyy osoitteesta www.ttkrekisteri.fi.

5.3. Lisätietoa rekisteristä

Työturvallisuuskeskus:

Lisätietoa Työturvallisuuskeskuksen työsuojeluhenkilörekisteristä löytyy osoitteesta https://ttk.fi/tyoturvaluus_ja_tyosuojelu/tyosuojelu_tyopaikalla/tyosuojelun_yhteistoiminta/tyosuojeluhenkilorekisteri.

Valtiokonttori:

Lisätietoa rekisteritietojen ilmoittamisesta löytyy Valtiokonttorin sivustolta osiosta Palvelu/Työsuojelu (<https://www.valtiokonttori.fi/palvelu/tyosuojelu/#tyosuojeluhenkilorekisteri>).

6. Esimerkkejä vaaleissa käytettävistä äänestyslipuista, vaalitoimikunnan pöytäkirjasta ja suostumuksesta ehdokkaaksi työsuojelun yhteistoimintahenkilöstön vaaleissa

Esimerkkejä vaaleissa käytettävistä lomakkeista löytyy valtiovarainministeriön Internet sivuilta kohdasta Valtio työnantajana/Sopimustoiminta/Työsuojelu.

1.8 Tasa-arvo

1 Suositus sukupuolten tasa-arvon edistämisestä valtion virastoissa, VM/249/00.00.01/2017, 19.12.2017

1 TAUSTAA

1.1 Suosituksen antaminen

Valtiovarainministeriö antaa valtion virastoille seuraavan suosituksen tasa-arvon edistämisestä. Suositus on valmisteltu yhteistyössä valtion pääsopijajärjestöjen kanssa.

1.2 Lainsäädännöstä

Naisten ja miesten välistä tasa-arvoa on Suomessa jo pitkään pyritty edistämään myös lainsäädännöllä. Yksityiskohtaiset säännökset tasa-arvosta ja syrjinnän kieltämisestä ovat laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986), jäljempänä tasa-arvolaki. Lain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä, edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä. Näin ollen tasa-arvolaki ei enää pitäydy ainoastaan miehen ja naisen sukupuolen käsitteeseen.

Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan henkilön kokemusta omasta sukupuolestaan. Useimpien ihmisten sukupuoli-identiteetti vastaa heille syntymässä määritellyä sukupuolta. Sukupuoli-identiteetti on kuitenkin aina yksilöllinen, eikä se välttämättä ole sama kuin henkilölle syntymässä määritelly sukupuoli. Sukupuolen ilmaisulla tarkoitetaan sukupuolen tuomista esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla. Sukupuolen ilmaisu voi olla esimerkiksi pukeutumisesta naiselle tai miehelle tyypillisinä pidettyihin vaatteisiin tai käyttäytymistä tai elehtimistä sellaisilla tavoilla, joita pidetään naiselle tai miehelle ominaisina. Sukupuolen ilmaisu on yksilöllistä.

Valtion virkamieslaissa (750/1994) ja työsopimuslaissa (55/2001) on lisäksi säännökset tasapuolisen kohtelun vaatimuksesta. Virkamieslain 11 §:n mukaan viranomaisen on kohdeltava palveluksessaan olevia virkamiehiä tasapuolisesti. Vastaava säännös on työsopimuslain 2 luvun 2 §:ssä.

Tasapuolisen kohtelun vaatimusta täydentävät syrjintäkiellot, joita on useissa eri säännöksissä kuten yhdenvertaisuuslain 8 §:ssä, perustuslain 6 §:ssä, rikoslain 11 luvun 9 §:ssä ja tasa-arvolain 7–9 §:ssä.

Euroopan unionissa on hyväksytty monia tasa-arvodirektiivejä. Näitä ovat muun muassa samapalkkaisuusdirektiivi (75/117/ETY) ja direktiivi (2006/54/EY) naisten ja miesten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa. Raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden työturvallisuutta ja terveyttä säädellään direktiivissä 92/85/ETY. Lisäksi eurooppalaisten työmarkkinaosapuolten aloitteesta on annettu direktiivi vanhempainlomaa koskevasta puitesopimuksesta.

Euroopan komissio on antanut suosituksen (2014/124/EU) palkkauksen läpinäkyvyyden lisäämisestä sukupuolten palkkaeron kaventamiseksi ja samapalkkaisuusperiaatteen lujittamiseksi. Lisäksi Euroopan komissio on laatinut strategisen tasa-arvositoumuksen sekä Euroopan neuvosto hyväksynyt Euroopan tasa-arvosopimuksen. Euroopan komissio on laatinut toimintasuunnitelman vuosille 2017-2019 sukupuolten palkkaeron kaventamiseksi.

Yhdistyneissä Kansakunnissa on hyväksytty naisten kaikkinaisen syrjinnän kieltävä yleissopimus (CEDAW, 1986).

1.3 Tasa-arvotyöstä

Suomessa tehdään laaja-alaisesti ja eri tasoilla työtä tasa-arvon edistämiseksi. Viime hallitusten hallitus- ja tasa-arvo-ohjelmiin on kirjattu tasa-arvon edistämistavoitteita ja niiden toteuttamiseksi on koottu eri alojen asiantuntijaryhmiä. Hallituksen ja työmarkkinakeskusjärjestöjen yhteisen Samapalkkaisuusohjelman 2016–2019 päätavoitteena on naisten ja miesten keskimääräisen palkkaeron kaventaminen palkka- ja sopimuspolitiikan, palkkausjärjestelmien ja palkkatietämyksen kehittämisen, segregaaation purkamisen ja työn ja perheen yhteensovittamisen edistämisen kautta. Myös työmarkkinaosapuolet ovat keskenään sopimuksissa sopineet tasa-arvon edistämistä koskevasta yhteistyöstä ja selvityksistä. Tämän mukaisesti tehdään alakohtaisia sopimuksia ja suosituksia. Työpaikkatasolla tasa-arvoa edistetään esimerkiksi työnantajan yhdessä henkilöstön edustajien kanssa tekemän tasa-arvosuunnitelman pohjalta.

2 TASA-ARVOTYÖ ON MAHDOLLISUUS JA VELVOLLISUUS

Viraston tulokselliseen toimintaan kuuluu henkilöstövoimavarojen järkevä käyttö. Tasainen sukupuolirakenne merkitsee esimerkiksi tietojen, kokemuksen sekä erilaisten ominaisuuksien ja taitojen laajempaa hyväksikäyttöä. Tasa-arvoinen työyhteisö on yleensä syrjimätön, osaava, motivoitunut, kilpailukykyinen ja tuloksellinen. Lisäksi aktiivisella ja tuloksellisella tasa-arvotyöllä voidaan osaltaan merkittävästi vaikuttaa myönteisen työnantajakuvan syntymiseen ja siten osaavan työvoiman saatavuuteen. Työnantajilla on myös lakisääteinen velvollisuus edistää tasa-arvon toteutumista työpaikalla.

Tasa-arvotyö ja sen merkitys työyhteisön ja sen tavoitteiden kannalta tulee tiedostaa tasa-arvolaisissa työnantajille asetettujen velvoitteiden täyttämiseksi. Tasa-arvon tulisi myös näkyä esimerkiksi johdon sitoutumisessa, työn arvostamisessa ja resursoinnissa. Virastojen henkilöstöä koskeviin ohjelmiin ja niiden toteuttamiseen tulee sisällyttää tasa-arvon periaatteet. Ne on otettava huomioon myös palvelussuhteen ehtoja kokevassa neuvottelu- ja sopimustoiminnassa. Keskustason ja virastotason virka- ja työehtosopimusten määräykset eivät saa olla välittömästi tai välillisesti syrjiviä. Sukupuolivaikutusten arvioinnilla tarkoitetaan sitä, että toimenpidettä, esimerkiksi sopimusta, arvioidaan sekä naisten että miesten kannalta. Sen tavoitteena on varmistaa, ettei toimenpide kohtele eri sukupuolia eri tavalla. Liitteessä 1 on avattu, kuinka tarkentavien virka- ja työehtosopimuksen sukupuolivaikutuksia voidaan arvioida.

Tasa-arvolaisissa on asetettu työnantajalle yleinen velvollisuus edistää tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Edistämismuutoksia on lakiin kirjattu seuraavasti:

- työnantajan tulee toimia siten, että avoimena oleviin tehtäviin hakeutuu sekä naisia että miehiä sekä edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen;
- työnantajan tulee edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehtoissa, erityisesti palkkauksessa;
- työnantaja on veloitettu kehittämään työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille;
- työnantajan tulee helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin. Työjärjestelyillä tarkoitetaan esimerkiksi työaika- ja vuosilomajärjestelyjä sekä perhevapaiden ja vuorotteluvapaiden myöntämistä; ja
- työnantajalla on lisäksi velvollisuus toimia siten, että sukupuoleen perustuva syrjintä ehkäistään ennakolta. Syrjinnän ehkäiseminen kattaa paitsi veloitteen sukupuolisen häirinnän ehkäisystä, myös muunlaisen syrjinnän ehkäisyn.

2.1 Tasa-arvolain syrjäntäkiellot

Tasa-arvolaisissa on kielletty välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella.

Välittömällä sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä tarkoitetaan:

- 1) naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella;
- 2) eri asemaan asettamista raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä;

- 3) eri asemaan asettamista sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella.

Välillisellä sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä tarkoitetaan:

- 1) eri asemaan asettamista sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, jos menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella; tai
- 2) eri asemaan asettamista vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella.

Menettely ei kuitenkaan ole välillistä syrjintää, jos sillä pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja valittuja keinoja on pidettävä aiheellisina ja tarpeellisina tähän tavoitteeseen nähden.

Syrjinnällä tarkoitetaan myös seksuaalista häirintää ja häirintää sukupuolen perusteella samoin kuin käskyä tai ohjetta harjoittaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

Tasa-arvolaisissa on myös nimenomaisesti syrjintää työelämässä koskevia säännöksiä. Työnantajan menettelyä on pidettävä tasa-arvolaisissa kiellettynä syrjintänä myös, jos työnantaja:

- 1) työhön ottaessaan taikka tehtävään tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö, jollei työnantajan menettely ole johtunut muusta hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta taikka jollei menettelyyn ole työn tai tehtävän laadusta johtuvaa painavaa ja hyväksyttävää syytä;
- 2) työhön ottaessaan taikka tehtävään tai koulutukseen valitessaan tai palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta päättäessään taikka palkka- tai muista palvelussuhteen ehdoista päättäessään menettelee siten, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan;
- 3) soveltaa palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja siten, että työntekijä tai työntekijät joutuvat sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin yksi tai useampi muu työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä oleva työntekijä;
- 4) johtaa työtä, jakaa työtehtävät tai muutoin järjestää työolot siten, että yksi tai useampi työntekijä joutuu muihin verrattuna epäedullisempaan asemaan sukupuolen perusteella, tai
- 5) irtisanoo, purkaa tai muutoin lakkauttaa palvelussuhteen taikka siirtää tai lomauttaa yhden tai useamman työntekijän sukupuolen perusteella.

Edellä 2–5 kohdassa tarkoitettu menettely on tasa-arvolain mukaista syrjintää myös silloin, kun se perustuu sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun.

Työnantaja ei kuitenkaan ole rikkonut 2–5 kohdassa tarkoitettua syrjinnän kieltoa, jos sillä on pyritty hyväksyttävään tavoitteeseen ja valittuja keinoja on pidettävä aiheellisina ja tarpeellisina tähän nähden.

3 TYÖPAIKAN TASA-ARVOSUUNNITELMA

Tasa-arvolain mukaan jokaisessa virastossa, jossa työskentelee säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, työnantajan tulee laatia vähintään joka toinen vuosi työpaikan tasa-arvosuunnitelma. Laissa suunnitelmalle on asetettu kolmekohtainen vähimmäisisältö. Suunnitelman tulee sisältää vähintään seuraavaa:

1. selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakar-toitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista;
2. käynnistettäväksi tai toteutettavaksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi; ja
3. arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista.

Virastossa voidaan sopia, että palkkakartoitus tehdään vähintään joka kolmas vuosi, jos tasa-arvosuunnitelma tehdään muilta osin vuosittain.

Suunnitelmille ei ole määrämuotoa, vaan niiden sisältö ja painotukset vaihtelevat sen mukaan, mikä on sukupuolten tasa-arvon tila virastossa. Tasa-arvotyö ei ole erillistä toimintaa, vaan se tulee sisällyttää viraston tavanomaiseen suunnitteluun ja arkipäivän työhön.

Tasa-arvovaltuutettu valvoo tasa-arvolain noudattamista ja neuvoo tarvittaessa tasa-arvosuunnitelman laatimisessa. Tasa-arvovaltuutetun nettisivuille www.tasa-arvo.fi on koottu yleisiä tasa-arvosuunnittelua koskevia ohjeita.

Vastuu tasa-arvosuunnitelman laatimisesta on viraston johdolla. Vastuu sen toteuttamisesta voidaan antaa esimerkiksi projektiryhmälle, joka vastaa tasa-arvotyön suunnittelusta ja seurannasta ja raportoi työstään johtoryhmälle. Ryhmässä tulee olla työnantajan lisäksi henkilöstön nimeämät edustajat. Tasa-arvosuunnitelma tulee laatia yhteistyössä siten, että henkilöstön edustajilla on riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet suunnitelmaa laadittaessa. Valmis suunnitelma käsitellään yhteistoimintamenettelyssä. Tasa-arvosuunnitelmasta ja sen päivittämisestä on tiedotettava henkilöstölle ja suunnitelma

pidetään virastossa helposti kaikkien saatavilla. Tasa-arvo työpaikalla voidaan lisätä myös osaksi uuden henkilöstön perehdytystä.

Viraston johto seuraa tasa-arvotilannetta ja päivittää tasa-arvosuunnitelman vähintään joka toinen vuosi. Samalla arvioidaan aikaisempaan suunnitelmaan sisältyvien toimenpiteiden toteutumista ja tuloksia.

Avoin tasa-arvosuunnittelu työpaikoilla lisää tasa-arvotietoisuutta. Tasa-arvo-suunnittelu auttaa näkemään sukupuolten välisen tasa-arvon tilan käytännössä työpaikalla. Suunnitellulla voidaan avata uusia näkökulmia työpaikan käytäntöihin ja saada tasa-arvoiset käytännöt vakiinnutettua ja yleisesti hyväksytyiksi.

3.1. Selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja palkkakartoitus

Tasa-arvosuunnitelmaan sisältyvälle selvitykselle työpaikan tasa-arvotilanteesta ei ole asetettu määrämuotoa. Selvitys voi pohjautua tilastotietoihin, kyselyihin tai muihin työpaikkaa koskeviin tietoihin. Tasa-arvotilannetta voidaan selvittää myös henkilöstöltä työilma-
piirikyselyjen yhteydessä.

Palkkakartoituksen avulla selvitetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Palkkakartoituksella naisten ja miesten tehtävien luokitukselta, palkoista ja palkkaeroista tarkoitetaan tehtäväryhmittäistä naisten ja miesten palkkojen tarkastelua. Palkkakartoituksessa voidaan käyttää valtion palkkausjärjestelmien palkkaryhmittelyjä tai valtion palkka-analyyysien (VPL) palkkaryhmittelyjä (tehtävien vaativuusluokat) tai muita käytössä olevia ryhmittelyjä. Jos tehtäväryhmittäinen tarkastelu tuo esiin selkeitä eroja naisten ja miesten palkkojen välillä, työnantajan on selvitettävä palkkaerojen syitä ja perusteita. Jos palkkaeroille ei ole hyväksyttävää syytä, työnantajan on ryhdyttävä asianmukaisiin korjauksiin toimenpiteisiin.

Palkkakartoitus kattaa kaikki työnantajan palveluksessa olevat henkilöstöryhmät, myös osa- ja määräaikaiset. Jos kartoituksessa tarkastellaan kuukausipalkkoja, tulee osa-aikaisten osalta ottaa huomioon tehty työaika. Palkkakartoituksen perustana ovat jo ennestään käytössä olevat palkkatilastointikäytännöt. Yksittäisen henkilön tiedot eivät saa ilmetä palkkakartoituksesta eli tilastoissa on oltava vähintään 3 henkilöä julkaistavassa ryhmässä.

Tasa-arvolain mukaan kaikkien palkanosien pitää olla syrjimättömiä. Palkkakartoituksen palkkakäsittelyä ei ole tarkemmin määritelty. Käytännössä palkkakartoituksessa voidaan tarkastella palkkoja kokonaisuudessaan palkanosittain eriteltyinä. Tarkasteltavia ansiokäsitteitä ovat esimerkiksi ansio yhteensä ja säännöllisen työajan ansio ja niihin sisältyvät palkanosat.

Työnantaja saa tasa-arvon tilaa koskevassa selvityksessä ja palkkakartoituksessa tarvittavia tietoja TAHTI –valtiotyönantajan henkilöstötietojärjestelmästä.

Viraston johto seuraa tasa-arvotilannetta ja päivittää tasa-arvosuunnitelman vähintään joka toinen vuosi. Samalla arvioidaan aikaisempaan suunnitelmaan sisältyvien toimenpiteiden toteutumista ja tuloksia. Seuraavassa on vielä esimerkinomaisesti joitakin tasa-arvon tilaa koskevassa selvityksessä käsiteltäviä aiheita ja mahdollisia toimenpiteitä, joilla virastot voivat edistää tasa-arvoa.

3.2 Tasa-arvoinen kohtelu ja sukupuolisen syrjinnän ja häirinnän ehkäisy

Tasa-arvo on osa valtionhallinnon arvoperustaa ja luonnollinen osa hyvää työyhteisöä. Epäasiallisesta kohtelusta ja syrjinnästä aiheutuu virastolle ja henkilöstölle vahingollisia seurauksia: muun muassa työmotivaatio ja/ tai terveys voivat heiketä, työteho saattaa laskea, työilmapiiri voi kiristyä, sairauspoissaolot lisääntyä ja henkilöstön vaihtuvuus kasvaa. Ongelmia syntyy usein silloin, kun virastoissa ei osata käsitellä ristiriitoja. Työnantajan riipeä puuttuminen ongelmiin ehkäisee syrjintää ja häirintää myös ennakolta.

Työnantajan tulee huolehtia siitä, ettei kukaan joudu sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella syrjinnän, häirinnän tai ahdistelun kohteeksi työpaikalla. Sukupuolinen häirintä tai ahdistelu loukkaa sukupuolten oikeuksia ja on aina kohteelle vastentahtoista ja ei-toivottua. Yleensä sukupuolinen häirintä myös huonontaa työpaikan yleistä työilmapiiriä ja heikentää työviihtyvyyttä. Häirinnän varalta työyhteisön tulisikin sopia jo ennalta menettelytavat ja periaatteet siten, että ne olisivat kaikkien tiedossa. Työpaikoilla voidaan lisäksi järjestää tiedotusta ja koulutusta syrjinnän ja häirinnän estämiseksi.

Erilaisten työolobarometrien avulla voidaan virastotasolla selvittää henkilöstön kokemuksia ja arvioita muun muassa johtamisesta, työn organisoinnista ja sisällöstä, työhön liittyvistä rasituksista ja ristiriidoista. Samassa yhteydessä voidaan selvittää käsityksiä tasa-arvon toteutumisesta ja sen ongelmista. Riittävän usein toistettuna selvitys antaa tietoa tilanteen muutoksista ja suoritettujen toimenpiteiden vaikutuksista.

3.3 Rekrytointi

Työnantaja on velvollinen noudattamaan myös henkilöstön työhön ottamisessa samoja tasa-arvoa koskevia velvoitteita, jotka koskevat palveluksessa olevia henkilöitä. Siksi työhön-otossa ei saa suosia ketään sukupuolen perusteella syrjäyttämällä toista sukupuolta oleva ansioituneempi henkilö. Hakijoiden ansiovertailun tulee perustua ennalta vahvistettuihin valintaperusteisiin. Valtiovarainministeriö on antanut ohjeen (29.11.2016) viran täytössä noudatettavista periaatteista, joiden tarkoituksena on avoin, ammattimainen ja kaikkien hakijoiden kannalta tasapuolinen ja yhdenvertainen haku- ja valintamenettely.

Rekrytoinnissa tulee kiinnittää huomiota myös siihen, että mahdollisuuksien mukaan työnantajan palveluksessa on tasapuolisesti molempien sukupuolien edustajia kaikissa tehtävissä.

3.4 Koulutus- ja urakehitysmahdollisuudet

Vähemmistönä olevan sukupuolen lukumäärän lisäämiseen tietyissä tehtävissä, asemissa tai tietyllä organisaation tasolla voidaan vaikuttaa hyvinkin erilaisilla keinoilla. Esimerkiksi virkojen ja tehtävien valintaperusteiden ja -menettelyjen tulisi soveltua yhtä hyvin molemmille sukupuolille ja niillä voidaan myös osaltaan kannustaa määrättyä sukupuolta olevia henkilöitä hakeutumaan perinteistä poikkeaville tehtäväalueille. Tässä yhteydessä tavoitteena on ammatillisen eriytymisen (segregaation) lieventäminen.

Naisia voidaan kannustaa hakeutumaan vaativampiin tai monipuolisempiin tehtäviin esimerkiksi urasuunnittelun, mentoroinnin, liikkuvuuden ja harjoittelun avulla. Erilaisia motiivointikeinoja, kuten entistä vaativampien työtehtävien osoittamista, tulisi käyttää hyödyksi.

Tulos- ja kehityskeskusteluissa voidaan selvittää henkilön ura- ja kehittymiskohteita sekä sopia organisaation tarpeisiin sopivasta koulutuksesta ja muusta yksilöidystä kehittämisestä. Esimerkiksi uudet ja erilaiset tehtävät ovat keskeinen kehittämiskeino, josta voidaan sopia keskustelussa. Keskusteluissa voidaan käydä myös läpi henkilön omaehtoista kehittymistä ja kouluttautumista.

3.5 Palkkauksellinen tasa-arvo

Palkkauksen ja muun palkitsemisen tulee olla tasapuolista. Valtion palkkausjärjestelmissä tulee huolehtia siitä, että järjestelmään tai sen soveltamiseen ei sisälly tasa-arvon kannalta ongelmallisia tekijöitä. Myös välilliset ja epäsuorat vaikutukset palkkaukseen tulee ottaa huomioon. Virastotasolla voidaan määrättyissä rajoissa kehittää myös vaihtoehtoisia kannustavan palkitsemisen keinoja.

3.6 Johtaminen

3.6.1 Johtamispotentiali

Valtionhallinnossa on kiinnitetty huomiota henkilöstön suunnitelmalliseen kehittämiseen valtionhallinnon johtamis- ja asiantuntijatehtäviin. Tällöin on painotettu johtamispotentialin tunnistamista, tasa-arvoa, työkiertoa ja liikkuvuutta sekä mentorointia. Sukupuolten välisen tasa-arvon parantaminen on usein eräs keskeisiä tavoitteita. Tulevaisuuden avainhenkilöitä koskevassa urasuunnittelussa voidaan pitkäjänteisesti vaikuttaa myös naisten ja miesten yhtäläisiin mahdollisuuksiin edetä vaativiin esimies- ja asiantuntijatehtäviin.

Johtotehtävissä naisten osuus on pienempi kuin miesten osuus. Hallituksen ja työmarkkinajärjestöjen tavoitteena on naisten osuuden nostaminen ja sukupuolten tasapuolinen edustus. Käytännössä naisten hakeutumiseen johtotehtäviin voidaan vaikuttaa rekrytointikäytäntöjä, johtamiskoulutusta, esimiestyötä, urasuunnittelua sekä työn ja perhe-elämän yhteensovittamista kehittämällä. Keinoja on avattu esimerkiksi Naisten urakehityksen edistämisen työryhmän raportissa (15.1.2009).

3.6.2 Johdon valintaperusteet

Valintaperusteet jakautuvat säädettyihin ja virkakohtaisiin kelpoisuusvaatimuksiin sekä yleisiin, kaikilta ylimmiltä virkamiehiltä edellytettäviin ominaisuuksiin. Säädettyjä kelpoisuusvaatimuksia ovat ylempi korkeakoulututkinto, tehtävän edellyttämä monipuolinen kokemus sekä käytännössä osoitettu johtamistaito ja johtamiskokemus. Yleisiä valintaperusteita ovat esimerkiksi yhteistyökyky sekä vuorovaikutus- ja ilmaisutaidot. Valintaperusteet koskevat virkaan nimittämisen lisäksi nimittämistä määräaikaiseen virkasuhteeseen ja tilanteita, joissa virkamies määrätään toimimaan esimerkiksi tulosityksikön tai vastaavan päällikkönä.

3.7 Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Työnantajan tulee helpottaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. Virkamiehille ja työntekijöille on tarjolla monia tukimuotoja ja järjestelyjä, joiden avulla voidaan sovittaa yhteen perhe-elämää ja työntekoa. Erilaisilla joustavilla työaikajärjestelyillä voidaan helpottaa pienten lasten vanhempien sekä ikääntyvistä vanhemmistaan huolehtivien virkamiesten ja työntekijöiden asemaa. Esimerkiksi osittainen vanhempainvapaa, hoitovapaa, vuorotteluvapaa ja liukuva työaika antavat mahdollisuuksia työajan järjestelyyn.

Työyhteisön tulisi suhtautua perheen tilanteeseen myönteisesti ja kannustaa myös isiä perhevapaisiin tai joustaviin työaikoihin. Käytännössä perhe-elämän yhteensovittamiseen voi liittyä toimenpiteitä, joilla poistetaan ja ehkäistään aiheettomia pelkoja perhevapaiden käyttämisen kielteisestä vaikutuksesta henkilön työnkuvaan tai urakehitykseen. Toimenpiteet voivat olla myös sellaisia, joiden avulla pidetään yhteyttä perhevapailla oleviin ja tiedotetaan työyhteisössä tapahtuvista muutoksista ym. Myös organisaatiomuutostilanteissa, joissa henkilöstöä joutuu siirtymään samassa virastossa toiselle paikkakunnalle, voidaan tarvita erityistä tukea työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen.

LIITE

Tarkentavien virka- ja työehtosopimusten sukupuolivaikutusten arviointi

Sukupuolivaikutusten arviointi (suvaus)

Sukupuolivaikutusten arviointi tarkoittaa sitä, että toimenpidettä tai muuta arvioinnin kohdetta arvioidaan sekä naisten että miesten kannalta. Tavoitteena on varmistaa, ettei toimenpide kohtele eri sukupuolia eri tavalla. Samalla tulee huomioida, että näennäisesti sukupuolineutraaleillakin määräyksillä voi olla erilaisia vaikutuksia naisiin ja miehiin. Virka- ja työehtosopimusten sukupuolivaikutusten arviointia on pidetty yhtenä keinona vähentää eriarvoisuutta ja edistää naisten ja miesten tasa-arvoa.

Tarkentavien virka- ja työehtosopimusten sukupuolivaikutusten arviointi

Tarkentavien virka- ja työehtosopimusten sukupuolivaikutusten arvioinnissa sopijaosapuolet tarkastelevat sopimusaloittain ja/tai palkkausjärjestelmittäin sopimusten ja niiden muutosten vaikutuksia sukupuolten kannalta. Tällöin on huomioitava, että muusta kuin sukupuolesta johtuvasta hyväksyttävästä syystä johtuen vaikutukset sukupuoliin voivat olla perustellusti erilaisia.

Sukupuolivaikutusten arvioinnissa voidaan käyttää neuvotteluja varten valmisteltua tilastoaineistoa ja tilanteen mukaan myös viraston muussa tasa-arvotyössä tuotettua aineistoa. Neuvotteluissa käytettävää tilastoaineistoa koskevat mm. valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen liitteen 2 mukaiset säännökset luottamusmiesten tiedonsaannista ja valtiovarainministeriön määräys neuvotteluviranomaisen/viraston tilastoyhteistyöstä (VN/14808/2019). Näiden mukaisia, neuvotteluja varten tuotettuja tilastoja voidaan käyttää sopimusten sukupuolivaikutusten arviointia tehtäessä. Muuta mahdollisesti hyödynnettävää aineistoa voivat olla soveltuvin osin mm. tasa-arvolain mukaiset tasa-arvoselvitykset (mukaan lukien palkkakartoitukset) sekä palkkausjärjestelmien seuranta- ja kehittämistyössä tuotettu tilastotieto ja muu aineisto.

Osapuolet voivat sopia tarkoituksenmukaisimmasta tavasta huolehtia arviointimenetelystä. Arvioinnin mitoittamisessa on syytä ottaa huomioon neuvottelujen tavoitteet, laajuus ja vaikutusten merkittävyys. Sukupuolivaikutusten tarkempi arviointimenettely riippuu sopimusalasta ja sovitavista palvelussuhteen ehtoista. Arvioinnissa noudatettavilla menettelytavoilla ja niiden ajoituksella on merkitystä arvioinnin onnistumisen kannalta. Sukupuolivaikutusten arviointi tulee huomioida jo neuvotteluihin valmistauduttaessa.

Arvioitaessa sukupuolivaikutuksia neuvotteluissa voidaan kiinnittää huomiota esim. seuraaviin kysymyksiin ja niihin saatavien vastausten taustalla oleviin syihin:

- Miten kokonaispalkka jakautuu sukupuolten kesken?
- Miten sukupuolet jakautuvat vaatavuustasoille?
- Millainen sukupuolijakauma on palkkausjärjestelmän eri vaatavuustasoilla?
- Miten sukupuolet jakautuvat suoritusosalle tai vastaaviin suoritusosaa määritteleviin luokkiin?
- Millainen sukupuolijakauma on palkkausjärjestelmän eri suoritusosalla tai vastaavissa suoritusosaa määrittelevissä luokissa?
- Miten osapuolten kesken sovittavat mahdolliset muut kuin tehtäväkohtaiset ja henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuvat palkanosat, palkanlisät ja lisäpalkkiot tai työaikakorvaukset jakautuvat sukupuolten kesken?

Sukupuolivaikutusten arvioinnissa on keskeistä tarkastella sitä, onko sukupuolten välillä palkkaeroja tai eroja osapuolten kesken sovittavien palkkioiden tai korvausten jakautumisessa. Jos eroja on, keskeistä on tarkastella myös sitä, mistä ne johtuvat ja onko niille hyväksyttävä syy. Edelleen voidaan tarkastella sitä, onko sopimuksissa tai palkkausjärjestelmien rakenteissa jotakin sellaista, jota on syytä ja mahdollista muuttaa neuvottelu- ja sopimustoiminnassa. Esimerkkinä tällaisesta muutoksesta voidaan mainita paikallisesti neuvoteltavan erän tai sen osan kohdentaminen palkkausjärjestelmän arviointikriteereiden muutokseen silloin, kun se on mahdollista ottaen huomioon erän käyttötarkoitus ja -tapa.

Arviointia voidaan tehdä myös tarkastelemalla neuvottelujen yhteydessä sopimuksessa tai palkkausjärjestelmiin liittyvissä arviointikriteereissä käytettyjen termien ja määritelmien sukupuolivaikutuksia.

Tasa-arvon suunnitelmalliseksi edistämiseksi sukupuolivaikutusten arvioinnin tulokset ja mahdollisesti toteutettavaksi sovitut toimenpiteet on perusteltua kirjata ylös.

2 Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609

ks. ajantasainen säädös (Finlex)

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>

1.9 Muita sopimuksia ja määräys

1 Virka- ja työehtosopimus ryhmähenkivakuutusta vastaavasta edusta, 21.4.2020

1 § Edun sisältö

Valtion palveluksessa olleen henkilön kuoltua maksetaan ryhmähenkivakuutusta vastaavaa etua tämän sopimuksen mukaisesti.

2 § Edunjättäjä

1 mom.

Tämän sopimuksen mukaista korvausta suoritetaan niiden valtion palveluksessa olleiden henkilöiden jälkeen, joiden eläke olisi määräytynyt julkisten alojen eläkelain (81/2016) nojalla.

2 mom.

Lisäksi edellytetään, että

- 1) edunjättäjän palvelussuhde on jatkunut vähintään yhden kuukauden ja työansio tästä palveluksesta on ollut vähintään työntekijän eläkelain 141 §:ssä tarkoitettu työansio kerrottuna luvulla 6; tai
- 2) edunjättäjälle on viimeisen työsuhteen päättymistä edeltäneen kuuden kuukauden aikana kertynyt työansioita vähintään työntekijän eläkelain 141 §:ssä tarkoitettu työansio kerrottuna luvulla 18;
- 3) edunjättäjä on kuollut ennen kuin palvelussuhteen päättymisestä on kulunut kolme vuotta.

3 mom.

Palvelussuhteen katsotaan jatkuvan yhdenjaksoisesti edunjättäjän ollessa lakisääteisellä perhevapaalla.

4 mom.

Palvelussuhteen katsotaan tätä sopimusta sovellettaessa päättyneen sen päivän lopussa, jolta sen perusteella viimeksi maksettiin palkkaa.

5 mom.

Korvausta ei kuitenkaan makseta

- 1) jos edunjättäjä oli valtion palveluksen jälkeen ollut muussa palveluksessa, jonka perusteella hänen edunsaajillaan on oikeus tämän sopimuksen

- mukaista etua vastaavaan korvaukseen lain, asetuksen, virka-, ohje- tai eläkesäännön taikka muun työ- tai virkaehtosopimuksen nojalla;
- 2) jos edunjättäjä oli ollut samanaikaisesti valtion palveluksen kanssa muussa palveluksessa, jonka perusteella hänen edunsaajillaan on oikeus tämän sopimuksen mukaista etua vastaavaan korvaukseen lain, asetuksen, virka-, ohje- tai eläkesäännön taikka muun työ- tai virkaehtosopimuksen nojalla ja josta saatu ansio on ollut suurempi kuin valtion palveluksesta;
 - 3) jos edunjättäjä oli saanut valtion palvelukseen perustuvaa vanhuuseläkettä tai jos palvelus oli päättynyt ja hänellä olisi ollut oikeus saada vanhuuseläke; tai
 - 4) jos edunjättäjä oli täyttänyt 68 vuotta eikä hän ole työ- tai virkasuhteessa valtioon.

6 mom.

Vanhuuseläkkeenä pidetään sekä lakisäateistä, että vapaaehtoista eläkettä, joka tarkoittaa lopullista ratkaisua eläkkeelle siirtymisestä iän perusteella.

7 mom.

Jos vanhuuseläkettä saava menee uuteen tämän sopimuksen ehdot täyttävään palvelussuhteeseen, hän on edun piirissä palvelussuhteen voimassaolon ajan.

3 § Edunsaajat**1 mom.**

Tässä sopimuksessa tarkoitettuun etuun ovat oikeutettuja seuraavat edunsaajat:

- 1) edunjättäjän puoliso;
- 2) rekisteröidyn parisuhteen osapuoli;
- 3) edunjättäjän alle 22-vuotiaat lapset.

2 mom.

Puolisolla tarkoitetaan henkilöä, jonka kanssa edunjättäjä kuollessaan

- 1) oli avioliitossa tai rekisteröidyssä parisuhteessa;
- 2) eli jatkuvasti yhteisessä taloudessa avioliitonomaisissa olosuhteissa ja jonka kanssa edunjättäjällä oli tai oli ollut yhteinen lapsi tai viranomaisen vahvistama sopimus keskinäisestä elatuksesta; tai
- 3) eli jatkuvasti yhteisessä taloudessa avioliitonomaisissa olosuhteissa ja yhteistaloutta oli jatkunut yhdenjaksoisesti ennen edunjättäjän kuolemaa vähintään viisi vuotta. Yhteisellä taloudella tarkoitetaan, että henkilöllä oli edunjättäjän

kanssa sama osoite väestötietojärjestelmässä edunjättäjän kuollessa ja tästä taaksepäin laskettuna yhdenjaksoisesti vähintään viisi vuotta.

3 mom.

Korvaukseen on oikeutettu vain yksi puoliso. Jos kohdan 1 mukaisella puolisoilla on oikeus korvaukseen, kohdassa 2 tai 3 tarkoitetulla puolisoilla ei ole oikeutta korvaukseen. Kohdan 1 mukaisella puolisoilla ei ole oikeutta korvaukseen, jos edunjättäjällä oli kuollessaan kohdan 2 tai 3 mukaisesti korvaukseen oikeuttava puoliso ja hakemus avioliiton tai rekisteröidyn parisuhteen purkamisesta oli vireillä.

4 mom.

Edunjättäjän lapsella tarkoitetaan

- 1) edunjättäjän omaa lasta;
- 2) edunjättäjän adoptiolasta;
- 3) aviopuolison lasta, jonka huoltaja mainittu aviopuoliso on tai on ollut lapsen täysi-ikäisyyteen saakka;
- 4) avioliiton ulkopuolella syntynyttä lasta, johon nähden edunjättäjän elatusvelvollisuus on oikeuden päätöksellä tai viranomaisen vahvistamalla sopimuksella vahvistettu; ja
- 5) lasta, jonka elatuksesta edunjättäjä on omassa kodissaan tai muutoin huolehtinut.

5 mom.

Edunsaaja menettää oikeutensa tämän sopimuksen mukaiseen korvaukseen, jos hän ei ole hakenut etua kymmenen vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana edunjättäjä on kuollut.

6 mom.

Korvausta ei myöskään makseta edunsaajalle, joka on rikoksella aiheuttanut tahallisesti edunjättäjän kuoleman.

4 § Korvauksen määrä

1 mom.

Korvausta maksetaan vain yhden työ- tai virkasuhteen perusteella.

2 mom.

Korvaus muodostuu leskenosuudesta, lapsenosuuksista ja tapaturmakorotuksesta. Niiden suuruus määräytyy edunjättäjän iän ja kuolinvuoden perusteella liitteen A mukaisesti.

3 mom.

Leskenosuus maksetaan aina, kun edunjättäjältä on jäänyt 3 §:ssä mainittuja edunsaajia.

4 mom.

Leskenosuuteen lisätään lapsenosuus jokaisesta edunjättäjältä jääneestä edunsaajana olevasta lapsesta.

5 mom.

Edunjättäjän kuoltua tapaturmaisesti lisätään leskenosuuteen lapsenosuukseen tapaturmakorotus.

6 mom.

Tapaturma on äkillinen, ulkoinen, ruumiinvamman aiheuttava tapahtuma, joka sattuu edunjättäjän tahtomatta.

7 mom.

Korvausta ei makseta henkilölle, joka on tahallisesti aiheuttanut edunjättäjän kuoleman.

5 § Korvaussumman jakaminen

1 mom.

Korvaussumma maksetaan 3 §:ssä mainituille edunsaajille.

2 mom.

Leskenosuus mahdollisine tapaturmakorotuksineen maksetaan edunjättäjän puolisolle ja lapsenosuudet mahdollisine tapaturmakorotuksineen kullekin lapselle.

3 mom.

Jos edunsaajina on pelkästään 3 §:ssä mainittuja lapsia, leskenosuuden, lapsenosuuden ja mahdollisen tapaturmakorotuksen yhteismäärä jaetaan lasten kesken tasan.

4 mom.

Oikeutta tämän sopimuksen mukaiseen etuun ei voida pantata eikä luovuttaa toiselle.

6 § Korvauksen hakeminen

1 mom.

Edun suorittamista varten on Valtiokonttorille toimitettava sen vahvistaman liitteessä B olevan lomakkeen mukainen hakemus. Liite on informatiivinen liite, jonka tietosisällöstä ja muodosta päättäminen kuuluu Valtiokonttorin toimivaltaan.

2 mom.

Tapaturmakorotuksen suorittamista varten on Valtiokonttorille toimitettava lääkärin antama kuolintodistus, joka osoittaa kuoleman tapaturmaksi, sekä Valtiokonttorin pyynnöstä myös poliisitutkintapöytäkirja.

3 mom.

Avopuolisosta on Valtiokonttorille toimitettava tarvittaessa kotipaikkatodistus tai muu vastaava todistus, josta käy ilmi yhdessä asuminen. Tarvittaessa on lisäksi toimitettava viranomaisen vahvistama sopimus keskinäisestä elatuksesta sekä kirjallinen selvitys, josta käy ilmi, että hakemus avioliiton purkamisesta oli vireillä.

4 mom.

Lapsista, jotka mainitaan 3 §:n 5 momentissa, on Valtiokonttorille toimitettava tarvittaessa selvitys, joka osoittaa sopimuskohdassa mainitut lapsena pitämisen edellytykset.

5 mom.

Korvauksenhakija on velvollinen pyynnöstä antamaan Valtiokonttorille myös muita korvausasian ratkaisemiseksi tarvittavia selvityksiä.

6 mom.

Työnantaja on velvollinen vaadittaessa antamaan korvauksen hakijalle tai Valtiokonttorille sellaiset edunjäntäjän palvelussuhdetta koskevat tiedot, jotka ovat tarpeen hakemuksen käsittelyä varten.

7 § Korvaussumman maksaminen

1 mom.

Valtiokonttorin on maksettava korvaussumma tai sen riidaton osa joutuisasti ja viimeistään kuukauden kuluttua siitä, kun se on saanut sellaiset selvitykset ja tiedot, jotka osoittavat edunsaajan oikeuden korvaussummaan tai sen riidattomaan osaan. Valtiokonttorin on ilmoitettava kielteisestä päätöksestä vastaavassa määräajassa.

2 mom.

Suorituksen viivästyessä on Valtiokonttorin maksettava sille vuotuista viivästyskorkoa niiden perusteiden mukaan, joita korkolain mukaan sovelletaan laskettaessa viivästyskorkoa viivästyneelle vakuutusosuudelle.

8 § Sopimuksen voimassaolo

1 mom.

Tämän sopimuksen määräyksiä sovelletaan tapauksiin, joissa edunjättäjä on kuollut 1.1.2020 tai sen jälkeen. Tapauksissa, joissa edunjättäjä on kuollut ennen 1.1.2020, sovelletaan aikaisemmin voimassa olleita sopimuksia.

2 mom.

Tämä sopimus on voimassa toistaiseksi yhden kuukauden irtisanomisajoin.

3 mom.

Mikäli yksityisen sektorin ryhmähenkivakuutuksen ehtoja tarkistetaan, osapuolet neuvottelevat vastaavista tarkistuksista tähän sopimukseen.

Liite A

Korvaussummat

Ikä	Leskenosuudet €
-49	16 720
50	15 620
51	14 510
52	13 370
53	12 270
54	11 190
55	10 060
56	8 960
57	7 910
58	6 740
59	5 640
60-	4 660
Lapsenosuus €	7 540
Tapaturmakorotus	50 % leskenosuuden ja lapsenosuuden yhteismäärästä

Liite B

Linkki Valtiokonttorin verkkosivulle:

Ryhmähenkivakuutusta vastaavaa etua koskeva hakemus

https://vk-wordpress-bucket-prod.s3-eu-west-1.amazonaws.com/uploads/sites/4/2019/01/vk_ryhmahenkivakuu_fi.pdf

2 Valtion keskustason tilastoyhteistyösopimus, 11.2.2015

Valtiovarainministeriö sekä valtion pääsopijajärjestöt Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry, Ammattiliitto Pro ry sekä Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry ovat sopineet seuraavista tilastoyhteistyömuodoista:

1 §

Tätä sopimusta sovelletaan valtion virka- ja työehtosopimusten soveltamisalalla.

2 §

1 mom.

Valtiovarainministeriön ja pääsopijajärjestöjen tilastotyöryhmää varten tuotetaan neuvottelu- ja sopimustoiminnan keskustason yhteinen tietopohja liitteessä 1 määritellyllä tavalla ja kulloistakin neuvottelukierrosta varten.

2 mom.

Tilastoyhteistyöllä edistetään luottamusta neuvottelu- ja sopimustoiminnassa tarvittaviin palkka- ja muihin tilastoihin. Tavoitteena on kehittää molemminpuolista, yhteistä informaatiota ja välttää tilastollisia tulkintaerimielisyyksiä.

3 mom.

Valtiovarainministeriö ja pääsopijajärjestöt korostavat neuvottelu- ja sopimustoiminnan tilastoyhteistyön merkitystä neuvottelutoiminnan eri tasoilla ja pyrkivät omalta osaltaan edistämään tilastoyhteistyötä virastoissa ja laitoksissa ja niiden sopimusaloilla. Tällä sopimuksella ei kumota eikä rajoiteta jo voimassa olevaa asianomaisten osapuolten välillä virastoissa ja laitoksissa ja niiden sopimusaloilla tilastoyhteistyössä vallitsevaa käytäntöä.

3 §

1 mom.

Tilastoyhteistyösopimus koskee valtion pääsopijajärjestötason neuvottelu- ja sopimustoiminnan edellyttämiä tietoja. Valtiotyönantajan henkilöstötietojärjestelmä Tahtista toimitetaan pääsopijajärjestöjen käyttöön tämän sopimuksen 4 §:ssä mainittuja ja sopimuksen liitteessä 1 eriteltyjä tietoja, joita luovutettaessa otetaan huomioon tietosuojavaatimukset ja tilastoeettiset periaatteet.

2 mom.

Tilastoyhteistyön piiriin eivät kuulu viranomaisten toiminnan julkisuudesta 21.5.1999 annetun lain 24 §:ssä tarkoitetut asiakirjat eivätkä sellaiset tilastot, jotka on tuotettu

luottamuksellisina tämän sopimuksen jonkin osapuolen omaan käyttöön tilastojen tuottamista koskevien sopimusehtojen perusteella.¹

3 mom.

Luottamusmiehen tiedonsaannista on erikseen sovittu luottamusmiessopimuksessa ja sitä koskevassa soveltamisohjeessa sekä virastotason tarkentavissa virka- ja työehtosopimuksissa. Luottamusmiehillä on mahdollisuus virastoissa ja laitoksissa erikseen sovittavin tavoin perehtyä tilastoihin tulevien palkkatietojen ilmoittamismenettelyyn järjestönsä ja toimialueeseensa kuuluvien henkilöiden osalta.

4 §

1 mom.

Valtiovarainministeriö toimittaa pääsopijajärjestöjen käyttöön Valtion työmarkkinalaitoksen (VTML):n tilastojulkaisut ja niihin liittyvät taulukot ja kuviot. Vuosittain päivitetään yhteinen Ajankohtaista tilastotietoa -raportti. Lisäksi pääsopijajärjestöille toimitetaan Tahti-rekisteristä tilastotietoja henkilölukumääristä ja keskimääräisistä ansioista. Tiedot toimitetaan sähköisessä muodossa, mikäli se on mahdollista. Vuosittain pääsopijajärjestöille toimitetaan henkilöstön tilaa, työvoimakustannuksia, palkkauksellista asemaa, naisten ja miesten palkkauksellista tasa-arvoa ja valtion palkkausjärjestelmien toimivuutta kuvaavia tilastoraportteja ja julkaisuja. Valtiovarainministeriön pääsopijajärjestöille toimittamat tiedot on eritelty liitteessä 1.

2 mom.

Osapuolten yhteisten tietotarpeiden johdosta kulloinkin tehtäviä erityisluokituksia ja -tilastoja käsitellään tilastotyöryhmässä. Neuvottelu- ja sopimustoiminnan eri tasojen yhteisten tietotarpeiden johdosta kulloinkin tehtäviä eri tasojen erityisluokituksia ja -tilastoja käsitellään niin ikään tilastotyöryhmässä. Edellä todettujen tilastojen laatimisesta ja muiden yleisten tilastollisten selvitysten suorittamisesta aiheutuviin kustannuksiin osapuolet osallistuvat tilastoryhmässä erikseen sovittavalla tavalla. Tässä tarkoitettuihin erityisluokituksiin perustuvat tiedot ovat luottamuksellisia ja tarkoitettu ainoastaan osapuolten neuvottelijoiden käyttöön ellei muuta sovita.

¹ Tietojen luovuttamisesta ja niiden rajoituksista on määräyksiä mm. nimikirjalaisissa (1010/1989), viranomaisen toiminnan julkisuudesta annetussa laissa (621/1999), tietosuojalaisissa (1050/2018), naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986) ja tilastolaisissa (208/2004) sekä valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen sopimusmääräyksissä koskien luottamusmiestoimintaa. Valtion henkilöstön palkkojen julkisuutta koskevista yleisistä kysymyksistä on olemassa valtiovarainministeriön asiaa koskeva kirje VM 46/01/2006.

3 mom.

Pääsopijajärjestöt voivat tilata omalla kustannuksellaan sopimuksen mukaisia tilastollisia erillistulosteita Tahti-rekisteristä saatuaan siihen valtiovarainministeriön luvan.

5 §

Pääsopijajärjestöt osallistuvat valtiovarainministeriön tilastokustannuksiin erillisessä pöytäkirjassa todetulla tavalla.

6 §

1 mom.

Tähän sopimukseen liittyviä asioita käsitellään osapuolten yhteisessä tilastotyöryhmässä. Kullakin sopimusosapuolella on oikeus tuoda haluamansa tilastollinen asia tilastotyöryhmän käsiteltäväksi.

2 mom.

Tilastotyöryhmän tehtävänä on käsitellä yhteistä tietopohjaa, tilastojen tuottamiseen ja niiden luotettavuuteen liittyviä kysymyksiä, ansiotilastoissa käytettäviä tilastollisia luokiteluperusteita ja tilastojen kehittämistä, ansiotilastojen yhteydessä käytettäviä ansio- yms. käsitteitä, virka- ja työehtosopimusten ansiotilastoille asettamia vaatimuksia ja olla yhteistyössä virka- ja työehtosopimusneuvottelijoiden kanssa tilastojen kehittämiseen liittyvissä kysymyksissä sekä käsitellä muitakin tilastoyhteistyöhön liittyviä kysymyksiä sekä antaa tarvittaessa asiantuntija-apua virastoille ja laitoksille tilastoyhteistyökysymyksissä. Tämän sopimuksen tulkintaan liittyvät kysymykset käsitellään tilastotyöryhmässä.

7 §

1 mom.

Tämä sopimus on voimassa allekirjoituspäivästä lukien. Sopimuksen irtisanomisaika on kuusi kuukautta.

2 mom.

Tällä sopimuksella kumotaan lokakuun 31. päivänä 2007 tehty valtion henkilöstöä koskeva tilastoyhteistyösopimus.

LIITE 1

Valtiovarainministeriön valtion pääsopijajärjestöille toimittamat tiedot

Vähintään kaksi kertaa kalenterivuodessa

Yhteinen Ajankohtaista tilastotietoa -raportti

- talouden tunnusluvut
- henkilölukumäärät
- keskimääräiset ansiot
- ansiokehitys keskimäärin ja identtisten henkilöiden ansiokehitys
- tarkastelussa voidaan käyttää soveltuvia keski- ja muita tunnuslukuja ja luokitella tiedot mm. virastotyypeittäin, vaativuustasoittain, henkilöstöryhmittäin, koulutustasoittain ja iän ja sukupuolen mukaan

Ansiotasotuloste ammattinimikkeittäin, vaativuustasoittain ja palkkatekijöittäin pääsopijajärjestöille

Kerran vuodessa

- henkilöstön tilaa kuvaavaa henkilöstötilinpäätöstietoa
- työvoimakustannuksia kustannuserittäin kuvaavaa vuositietoa
- palkkauksellista asemaa kuvaavaa VPL-tietoa
- valtion palkkausjärjestelmien toimivuutta kuvaavaa tietoa, mm. yhteenvetotuloste palkkausjärjestelmien toimivuuskyselystä
- palkkaliukumaselvitys
- naisten ja miesten palkkaeroja selittävät tekijät valtiolla -kuvio

Lisäksi valtiovarainministeriö toimittaa pääsopijajärjestöille tekemänsä tilastojulkaisut niiden julkistamisen jälkeen.

3 Määräys neuvotteluviranomaisen/viraston tilastoyhteistyöstä, VN/14808/2019, 19.12.2019

1 Tilastoyhteistyön tavoitteet ja periaatteet

Valtiovarainministeriö ja valtion pääsopijajärjestöt ovat tehneet keskustason tilastoyhteistyösopimuksen. Siinä sopijaosapuolet korostavat neuvottelu- ja sopimustoiminnan tilastoyhteistyön merkitystä neuvottelutoiminnan eri tasoilla ja pyrkivät omalta osaltaan edistämään tilastoyhteistyötä virastoissa ja niiden sopimusaloilla.

Tilastoyhteistyön tavoitteena on edistää luottamusta neuvottelu- ja sopimustoiminnassa tarvittaviin palkka- ja muihin tilastoihin sekä molemminpuolista, yhteistä informaatiota ja välttää tilastollisia tulkintaerimielisyyksiä sekä edistää palkkausjärjestelmien toimivuutta valtion organisaatioissa.

Neuvottelu- ja sopimustoiminnan tilastoyhteistyössä on noudatettava hyvää tiedonhallintatapaa. Palkkojen ja muiden palvelussuhteen ehtojen tilastoyhteistyön tulee perustua avoimuuteen sekä oikeaan ja luotettavaan tilastotietoon ja tilastotietojen perusteiden tuntemiseen.

Keskustason osapuolet korostavat virastotason tilastoyhteistyön merkitystä. Tämän vuoksi valtiovarainministeriö antaa seuraavat määräykset tilastoyhteistyöstä virastoissa. Määräys on valmisteltu valtion tilastotyöryhmässä ja sen lähtökohtana ovat luottamus ja avoimuus paikallistason neuvottelu- ja sopimustoiminnassa sekä luotettavan ja yhtenäisen tiedon hyödyntämisen edistäminen tässä yhteydessä. Tämä korostuu palkkausjärjestelmien ylläpidossa, seurannassa ja kehittämisessä. Määräyksen tarkoituksena ei ole rajoittaa virastotasolla asianomaisten osapuolten keskenään sopimaa käytäntöä.

2 Luottamusmiehen tiedonsaanti

Kulloinkin voimassa olevassa keskustason yleisessä virka- ja työehtosopimuksessa on sovittu luottamusmiehen tiedonsaannista. Luottamusmiesten tiedonsaannista sovelletaan vähintään seuraavaa: pääluottamusmiehillä ja oman toimipiirinsä tai työpaikkansa osalta muilla luottamusmiehillä on oikeus vuosittain ja uuden palkkausjärjestelmän käyttöönoton siirtymävaiheiden yhteydessä sekä ennen palkkausta koskevia neuvotteluja luottamuksellisesti saada tiedot viraston palkkausjärjestelmää koskevan sopimuksen soveltamisalaan kuuluvan henkilöstön sijoittumisesta vaatavuus- ja suoritustasoille sekä tilastotiedot henkilöiden kokonaispalkkauksesta ja sen kehityksestä vaatavuustasoinen, henkilöstöryhmittäin, koulutustasoinen ja sukupuolen mukaan ryhmiteltyinä. Luottamusmiehellä on lisäksi tässä tarkoitetuissa tilanteissa ja edellytyksin oikeus saada tiedot edustamiensa henkilöiden tehtäväkuvauksista, vaativuusarvioinneista ja -tasoista sekä kokonaispalkkauksesta

palkkatekijöittäin eriteltyinä ja niiden perusteista. Henkilökohtaisen palkanosan perusteita koskevan tiedon antaminen edellyttää kuitenkin, että henkilö on suostunut siihen yksilöidyllä valtakirjalla. Virastossa on sovittava tarkemmin tässä tarkoitettujen tilastojen sisällöstä ja tietojen antamismenettelystä. Näiden tietojen antamisessa on otettava huomioon tietosuojavaatimukset. Tiedot luovutetaan ilman erillistä pyyntöä ja maksutta.

Luottamusmiehillä toimitettavien tilastotietojen tulee olla mahdollisimman ajantasaisia ja ne tulee toimittaa viimeistään kaksi viikkoa ennen palkkauksen tarkistamista koskevien virka- ja työehtosopimusneuvottelujen alkamista ja kolme kuukautta tilastointivuoden päättymisen jälkeen.

Tiedolla tässä tarkoitetaan yksittäisiä tietoja, eli esimerkiksi yksittäisen henkilön tietoja. Tilastotiedoilla puolestaan tässä tarkoitetaan yksittäisistä tiedoista summattua tietoa siten, että yksittäisen henkilön yksilöinti tilastotiedoista ei ole mahdollista.

Virasto toimittaa luottamusmiehen käytettäväksi tehdyt virka- ja työehtosopimukset, erillispöytäkirjat ja muut sopimukset, niiden soveltamisohjeet sekä virastokohtaiset erityismääräykset ja ohjeet. Luottamusmiehellä on oikeus tarkastaa kaikki työsopimukset, joihin asianomaista työehtosopimusta sovelletaan.

Jos syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä virkamiehen tai työntekijän palkasta tai palvelussuhteeseen liittyvien säädösten, määräysten tai sopimusten soveltamisesta, on luottamusmiehelle annettava kaikki tapausten selvittämiseen vaikuttavat tiedot ja tarvittavat asiakirjat.

Koska joissain tapauksissa myös asianomaisilta viranomaisilta saattaa puuttua esillä olevan tapauksen selvittämiseen tarvittavia tietoja, on asiaan kuuluva tiedonantovelvollisuus myös pääluottamusmiehellä ja luottamusmiehellä.

Arviointiryhmien tehtävistä sovelletaan seuraavaa: Arviointi- ja kehittämisryhmän jäsenillä ja puheenjohtajalla on oikeus luottamuksellisesti saada tämän sopimuksen soveltamisalalta ryhmän toimialalla tiedot vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaatavuustasomuutoksista ja niiden perusteena olevista tehtäväkuvauksista. Lisäksi heillä on kahdesti vuodessa oikeus luottamuksellisesti saada tämän sopimuksen soveltamisalalta ryhmän toimialalla tiedot muuhun kuin vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaatavuustasomuutoksista sekä uusien, niin täytettyjen kuin vailla haltijaa olevien tehtävien vaatavuustasosta, sekä niiden perusteena olevista tehtäväkuvauksista.

3 Tilastoyhteistyö palkkausjärjestelmien ylläpidossa ja kehittämisessä

Virastojen henkilöstöpoliittiset sekä osapuolten neuvottelu- ja sopimustoiminnan tavoitteet toteutuvat sitä paremmin, mitä paremmin osapuolet tuntevat palkkauksen ja muiden

palvelussuhteen ehtojen perusteet. Palkkausjärjestelmän kehittämisessä tilastoyhteistyön merkitys korostuu. Hyvällä tilastoyhteistyöllä luodaan sekä työnantajalle että palkansaajille mahdollisuudet seurata palkkauksen kehittymistä suhteessa asetettuihin tavoitteisiin. Tämä edellyttää yhteistä, säännöllisesti käsiteltävää ja monipuolista tietoa palkkatasosta, palkkakehityksestä ja palkkarakenteista, jonka perusteella voidaan arvioida esimerkiksi palkkauksen kilpailukykyisyyttä ja oikeudenmukaisuutta. Kun osapuolten yhteisenä tavoitteena on palkkauksen oikea taso suhteessa yleisiin työmarkkinoihin, on tätä koskevilla tarkasteluilla otettava huomioon palkkapolitiikan muut yleiset tavoitteet ja virastokohtaiset tavoitteet.

Valtiovarainministeriön ja pääsopijajärjestöjen tilastotyöryhmässä valtion palkkauksellista asemaa seurataan erityisesti valtion oman palkka-analyysivälineen (VPL) ja sen tuottamien tietojen perusteella. Tällä välineellä myös jokainen virasto voi arvioida omaa palkkapolitiikkaansa. Välineen käytön ja sen luottamuksen kannalta virastoissa on tärkeää, että analyysivälineen tuloksia käsitellään yhteisesti samojen periaatteiden mukaisesti ja samoja menetelytapoja noudattaen kuin viraston tilastoyhteistyössä yleensä. Osana tilastoyhteistyötä tarkastellaan myös tasa-arvolain mukaisia palkkakartoituksia.

Palkkausjärjestelmän ylläpidossa ja kehittämisessä palkkausjärjestelmän toimivuutta on seurattava säännöllisesti. Toimivuuden seurannassa kiinnitetään huomiota henkilöstörakenteen muutoksiin ja pyritään erikseen seuraamaan muutoksia niiden taustalla olevien syiden mukaan (mm. tehtävien vaativuuden arviointimuutokset, organisaatiomuutokset ja henkilöstövaihdokset). Seurannassa on tarkkailtava järjestelmän sisäistä toimivuutta ja tehtävä ulkopuolisia vertailuja.

Sekä sisäisen että ulkoisen seurannan kannalta on tärkeää, että sovitaan tietyt palkkakäsitteet ja palkanosat ja luokitukset, joiden mukaan tietoja systemaattisesti tilastoidaan.

Tilastoinnissa käyttökelpoisia palkkakäsitteitä ja palkanosia ovat esimerkiksi:

- säännöllisen työajan ansio
- kokonaisansio
- tehtäväkohtainen palkanosa
- henkilökohtainen palkanosa
- tulospalkkio

Tärkeitä tilastoitavia asioita ovat palkkakäsitteiden keskipalkat ja tarvittaessa niiden hajonnat. Koko sopimuksen keskimääräisen kehityksen lisäksi on hyödyllistä tarkastella palkkakehitystä esim. vaativuusluokittain, sukupuolen ja koulutusasteen mukaan sekä ammatti-/tehtäväryhmittäin. Organisaation koosta riippuen voi olla perusteltua tehdä tarkasteluja myös yksiköittäin ryhmiteltynä.

Palkkatilastoissa laskentaan otetaan mukaan vain kokoaikainen koko kuukaudelta täyttä palkkaa saanut henkilöstö. Tarvittaessa osa-aikaiset tilastoidaan erikseen. Eri vuosien tilastoja vertailtaessa on varmistettava, että eri vuosien tilastot on laskettu samoilla rajauksilla ja että vertailutiedot ovat samalta ajankohdalta.

Henkilökohtaisen arvioinnin toimivuutta voidaan seurata tarkastelemalla keskimääräisen henkilökohtaisen palkanosan määrää ja sen kehittymistä eri luokitteluilla, esim. vaatuvuustasoittain, sukupuolen mukaan tai yksiköittäin. Henkilökohtaisen palkanosan käyttöä voidaan seurata myös tarkastelemalla henkilöstön jakaantumista sen suuruuden mukaisiin luokkiin.

Palkkausjärjestelmiä rakennettaessa, palkkausjärjestelmien rakenteen oleellisissa muutoksissa ja paikallisesti toteuttavien erien neuvotteluissa tarvitaan tilastopohjaista tietojenhallintaa ja laskentaa, joka mahdollistaa kulloinkin neuvoteltavina olevien vaihtoehtojen kohdentumisen ja vaikutusten hahmottamisen. Tämä tietojenhallinnan tasovaatimus on yleensä yhtä korkea, kuin aikaisemmin vpj -järjestelmien käyttöönotto- tai muutossopimusten neuvotteluiden yhteydessä.

Palkkausjärjestelmää rakennettaessa organisaatio yleensä määrittelee oman palkkauksellisen asemansa valtiolla tai yleisillä työmarkkinoilla ja mahdolliset tavoitteensa sen muuttamiseksi. Ulkoisten palkkasuhteiden seurannalla voidaan saada jatkuvasti tietoa organisaation palkkauksellisen aseman muutoksista ja selvittää esimerkiksi, onko näissä eroja eri henkilöstö- tai tehtäväryhmissä tai eri vaatuvuustasoilla. Oman haasteensa näihin vertailuihin tuo tarve ottaa mukaan palkkauksen lisäksi myös muut palvelussuhteen ehdot.

Ulkopuolisina vertailuaineistoina voidaan käyttää mm. valtiovarainministeriön tuottamia palkka-analyysitietoja, saatavissa olevia yleisiä kotimaisia palkkatilastojulkaisuja, erilaisia palkkavertailututkimuksia ja kansainvälisiä palkkatilastoja. Ulkopuolisissa vertailuissa on aina hyvin tärkeää varmistua tietojen vertailukelpoisuudesta.

Paikallistason työnantajaosapuoli toimittaa tarvittavat palkkausjärjestelmän rakennetta ja palkkatekijöitä koskevat tilasto- ja muut tiedot paikallistason neuvotteluosapuolille.

Koko palkkausjärjestelmän ja sen osien toimivuuden varmistamiseksi on hyödyllistä kerätä palkkausta koskevien tietojen lisäksi säännöllisesti palautetta henkilöstön, esimiesten ja johdon kokemuksista palkkausjärjestelmästä, sen toimivuudesta ja siihen sisältyvistä arvioinneista. Valtiovarainministeriö on yhteistyössä pääsopijajärjestöjen kanssa kehittänyt kyselyn palautteen keräämistä helpottamaan. Tätä henkilöstötutkimusta ylläpitää ja sen sisältöä kehittää valtion talous- ja henkilöstöhallinnon palvelukeskus Palkeet. Kysely on toteutettu VMBaro-välineellä, joka on vapaasti virastojen käytettävissä. VMBaron sisältökuvaus ja ohjeet löytyvät internetistä osoitteesta <http://www.baro.vm.fi/>.

Palkkausjärjestelmän toimivuuden, luottamuksen ja kannustavuuden kannalta on yleisesti ottaen tärkeää, että henkilöstö tietää palkkausjärjestelmän perusteet ja että esimies antaa työntekijälle itselleen riittävät tiedot palkkauksen perusteena olevista tehtävien vaativuusarvioinnin periaatteista ja henkilökohtaisen palkanosan arviointituloksen perusteluista.

Valtiovarainministeriön ja pääsopijajärjestöjen tilastotyöryhmässä laaditaan neuvottelu- ja sopimustoiminnan yhteinen tietopohja vuosittain ja kulloistakin neuvottelukierrosta varten. Tilastotyöryhmässä seurataan tilastollisesti sopimusten toteutumista. Näissä yhteyksissä kiinnitetään huomiota myös tilastojen käyttöön sekä niihin liittyviin tilastollisiin ongelmiin. Tietopohjaa, tilastoraporttia sekä seurantatietoa voidaan käyttää tarvittaessa paikallisessa neuvottelutoiminnassa yleisten tilastollisten kysymysten huomioonottamiseksi. Lisäksi valtiovarainministeriö ja pääsopijajärjestöt ovat yhdessä tehneet Palkkatilastooppaan, joka löytyy valtiovarainministeriön internetsivuilta osoitteesta <http://www.vm.fi>.

Toimiva tilastoyhteistyö virastossa edellyttää työnantaja- ja henkilöstöedustajien tilastoosaamista. Tarvittaessa osaamista tulisi tukea soveltuvalla tilastokoulutuksella.

4 Tilastoaineistot ja tietosuojavaatimukset

Tilastojen tuottamisen tehokkuuden ja toimivuuden kannalta on tarkoituksenmukaista, että virastotyönantaja huolehtii tarvittavan tiedon tuottamisesta. Viraston tilastotietojen tulee olla mahdollisimman ajantasaisia ja ne tulee toimittaa paikalliseen tilastoyhteistyöhön osallistuville henkilöille kaksi viikkoa ennen palkkauksen tarkistamista koskevien virka- ja työehtosopimusneuvottelujen alkamista ja kolme kuukautta tilastointivuoden päättymisen jälkeen.

Tilastoyhteistyössä ja tietojen luovutuksessa otetaan huomioon tietosuojavaatimukset ja noudatetaan tilastoeettisiä periaatteita, joiden mukaan henkilöiden yksilöinti tilastoista ei ole mahdollista. Ilman erityistä syytä palkkatilastotietoja ei julkaista kuutta henkilöä pienemmistä ryhmistä.

Tilastoyhteistyön piiriin eivät kuulu viranomaisten toiminnan julkisuudesta 21.5.1999 annetun lain 24 §:ssä tarkoitetut salassa pidettävät viranomaisen asiakirjat eivätkä sellaiset tilastot, jotka on tuotettu luottamuksellisina viraston tilastoyhteistyön piirissä olevan jonkin osapuolen omaan käyttöön tilastojen tuottamista koskevien sopimusehtojen perusteella.

Tietojen luovuttamisesta ja luovutusten edellytyksistä on määräyksiä mm. nimikirjailaissa (1010/1989), viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetussa laissa (621/1999), tietosuojalaissa (1050/2018), laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) ja tilastolaissa (208/2004) sekä valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen sopimusmääräyksissä koskien luottamusmiestoimintaa. Valtion henkilöstön palkkojen julkisuutta

koskevissa yleisissä kysymyksissä noudatetaan valtiovarainministeriön 14.12.2006 antamaa ohjetta VM 46/01/2006.

Erityistarpeita varten saadut yksityiskohtaiset tiedot ovat vain virkatyönä tehtävään palkkausjärjestelmän kehittämiseen käytettäviä tietoja, eivätkä neuvottelijat saa luovuttaa näitä luottamuksellisia tilastotietoja muille. Mikäli neuvotteluihin osallistuu viraston ulkopuolisia henkilöitä, kuten järjestöjen päätoimisia toimihenkilöitä ja konsultteja, heidän on sitouduttava olemaan luovuttamatta virastosta saamiaan luottamuksellisia tietoja muille.

2 VIRKAMIESTEN OIKEUSASEMA

1 Valtion virkamieslaki 19.8.1994/750

ks. ajantasainen säädös (Finlex)

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1994/19940750>

2 Valtion virkamiesasetus 14.11.1994/971

ks. ajantasainen säädös (Finlex)

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1994/19940971>

3 VIRKASUHTEEN EHTOJEN SÄÄNTELYJÄRJESTELMÄ

1 Valtion virkaehtosopimuslaki 6.11.1970/664

ks. ajantasainen säädös (Finlex)

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1970/19700664>

2 Valtion virkaehtosopimusasetus 23.12.1987/1203

ks. ajantasainen säädös (Finlex)

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1987/19871203>

3 Valtion virkaehtosopimusasioiden pääsopimus, 21.12.1993

Valtiovarainministeriö sekä valtion virastojen ja laitosten virkamiesten edustavimmat kustason henkilöstöjärjestöt JUKO ry., Ammattiliitto Pro ry. ja JHL ry. ovat tehneet seuraavan pääsopimuksen virkaehtosopimusasioiden neuvottelumenettelystä.

1 § Soveltamisala

Tätä sopimusta sovelletaan valtion virastojen ja laitosten osalta.

2 § Neuvottelumenettely

1 mom.

Virkaehtosopimuksen tekemistä, muuttamista tai uudistamista koskeva neuvottelupyynnö on tehtävä kirjallisesti ja samalla esitettävä neuvoteltavat asiat pääkohdittain.

2 mom.

Neuvottelut on aloitettava viipymättä ja viimeistään kahden viikon kuluessa neuvottelupyynnön esittämisestä. Neuvotteluosapuolet kutsuu koolle valtion tai hallinnonalan neuvotteluviranomainen.

3 mom.

Neuvotteluista pidetään tarvittaessa pöytäkirjaa, joka tarkastetaan neuvotteluosapuolten sopimalla tavalla.

3 § Paikallinen sopiminen

1 mom.

Valtion neuvotteluviranomainen voi oikeuttaa hallinnonalan neuvotteluviranomaisen tekemään virkaehtosopimuksen, sikäli kuin niin on tämän pääsopimuksen osapuolten välisin virkaehtosopimuksin sovittu tai laissa erikseen säädetty.

2 mom.

Muissakin tapauksissa valtion neuvotteluviranomainen voi, neuvoteltuaan asianomaisten tämän pääsopimuksen osapuolina olevien järjestöjen kanssa, oikeuttaa hallinnonalan neuvotteluviranomaisen tekemään virkaehtosopimuksen, sikäli kuin paikallista sopimista ei ole tämän pääsopimuksen osapuolten välisin virkaehtosopimuksin erikseen rajoitettu.

4 § Neuvottelut soveltamisohjeista

Valtion tai hallinnonalan neuvotteluviranomainen neuvottelee ennen virkaehtosopimusten täytäntöönpanoa ja soveltamista koskevien ohjeiden antamista asianomaisten henkilöstöjärjestöjen kanssa.

5 § Neuvottelut virkaehtosopimusten soveltamiserimielisyyksistä

1 mom.

Jos työnantajan ja virkamiesten välillä on erimielisyyttä virkaehtosopimuksen pätevydestä, voimassaolosta, sisällyksestä tai laajuudesta taikka tietyn sopimuskohdan oikeasta tulkinnasta, erimielisyys pyritään selvittämään neuvottelemalla seuraavasti.

2 mom.

Ensiksi asianomainen valtion viranomainen sekä virkamies tai luottamusmies käsittelevät asiaa välittömässä neuvonpidossa.

3 mom.

Sikäli kuin asia jää välittömässä neuvonpidossa erimieliseksi, siitä voidaan käydä tehtävään määrätyn valtion viranomaisen ja asianomaisten henkilöstöjärjestön välillä paikallisneuvottelut.

4 mom.

Sikäli kuin asia jää paikallisneuvotteluissa erimieliseksi, siitä voidaan käydä valtion neuvotteluviranomaisen ja tämän sopimuksen osapuolena olevan järjestön välillä keskusneuvottelut.

5 mom.

Erytisestä syystä asia voidaan ottaa käsiteltäväksi keskusneuvotteluissa käymättä paikallisneuvotteluja.

6 mom.

Yksinomaan hallinnonalan neuvotteluviranomaisen tekemää virkaehtosopimusta koskevista erimielisyydestä ei käydä edellä tarkoitettuja keskusneuvotteluja. Paikallisneuvotteluosapuolet voivat kuitenkin yhteisesti sopia, että asia saatetaan käsiteltäväksi keskusneuvotteluissa.

6 § Menettelytavat ja määräajat erimielisyysneuvotteluissa

1 mom.

Paikallis- ja keskusneuvotteluja vaaditaan kirjallisesti neuvottelukohde yksilöiden.

2 mom.

Keskusneuvotteluja on puhevallan menettämisen uhalla vaadittava neljän kuukauden kuluessa paikallisneuvottelujen päättymisestä.

3 mom.

Paikallisneuvottelut on aloitettava kahden ja keskusneuvottelut kolmen viikon kuluessa vaatimisesta, ellei toisin sovita.

4 mom.

Välitön neuvonpito sekä paikallis- ja keskusneuvottelut tulee saattaa päätökseen viivytyksettä. Neuvottelut päättyvät yhteisesti todettuna päivänä tai päivänä, jona neuvotteluosapuoli antaa kirjallisen ilmoituksen neuvotteluiden päättymisestä.

5 mom.

Paikallis- ja keskusneuvotteluista pidetään pöytäkirjaa, joka tarkastetaan neuvotteluosapuolten sopimalla tavalla viivytyksettä.

7 § Vanhentuminen

1 mom.

Jollei virkasuhteesta johtuvaa taloudellista etuutta koskevassa asiassa ole esitetty vaatimusta tai pantu kannetta vireille kolmen vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana suorituksen olisi pitänyt tapahtua, on oikeus etuuteen menetetty. Työtuomioistuimen toimivaltaan kuuluvassa asiassa oikeus etuuteen on menetetty, jollei asiassa ole vaadittu 5 §:ssä tarkoitettuja neuvotteluja siinä sovituin tavoin edellä mainitussa kolmen vuoden määräajassa.

2 mom.

Kanteen vireillepano työtuomioistuimessa edellyttää päätökseen saatettuja erimielisyysneuvotteluja.

3 mom.

Kanne työtuomioistuimessa on puhevallan menettämisen uhalla pantava vireille neljän kuukauden kuluessa keskusneuvottelupöytäkirjan tai 5 §:n 6 momentissa tarkoitettussa tapauksessa, jossa asiasta ei käydä keskusneuvotteluja, paikallisneuvottelupöytäkirjan tarkastamisesta, kuitenkin viimeistään kuuden kuukauden kuluessa neuvottelujen päättymisestä.

8 § Eräät työtaisteluita koskevat määräykset

1 mom.

Alayhdistys ei saa ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin ilman tämän sopimuksen osapuolena olevan järjestön nimenomaista, järjestön sääntöihin perustuvaa päätöstä.

2 mom.

Valtion virkariitalautakunnan käsiteltäväksi saatettuun työtaistelutoimenpiteeseen tai työtaistelutoimenpiteen laajentamiseen ei missään tapauksessa saa ryhtyä aikaisemmin kuin kahden viikon kuluttua alunperin ilmoitetusta alkamis- tai laajentamisajankohdasta.

4 TYÖSUHTEEN EHTOIHIN LIITTYVIÄ SÄÄNNÖKSIÄ

1 Työsopimuslaki 26.1.2001/55

ks. ajantasainen säädös (Finlex)

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

2 Työehtosopimuslaki 7.6.1946/436

ks. ajantasainen säädös (Finlex)

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1946/19460436>

5 MUU LAINSÄÄDÄNTÖ

1 Opintovapaalaki 9.3.1979/273

ks. ajantasainen säädös (Finlex)

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1979/19790273>

2 Opintovapaa-asetus 7.12.1979/864

ks. ajantasainen säädös (Finlex)

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1979/19790864>

3 Laki oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa 31.7.1974/646

ks. ajantasainen säädös (Finlex)

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1974/19740646>

4 Laki työriitojen sovittelusta 27.7.1962/420

ks. ajantasainen säädös (Finlex)

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1962/19620420>

6 ASIAHAKEMISTO

Aattopäivänkorvaus	Työaikasopimus 24 §
Alihankinta	Yleinen virka- ja työehtosopimus; liite 2 § 14
Alkoholi	Ks. päihteet
Ammattisalaisuus	Ks. salassapitovelvollisuus
Ammattitauti	Ks. sairausajan palkka
Ammattiyhdistysjäsenmaksu	Yleinen virka- ja työehtosopimus 54 §
Ammattiyhdistyskoulutus	Yleinen virka- ja työehtosopimus; liite 3
Arkipyhä	Työaikasopimus 5 §
Asevelvollisuus	Ks. virkavapaus
Asuntoetu	Yleinen virka- ja työehtosopimus; liite 4 § 16
	Työsopimuslaki 13 luku 5 §
Aterikorvaus	Matkakustannusten korvaussopimus 14 §
Aukioloaika	Asetus virastojen aukioloajasta
Erittelyvirka	Virkamieslaki 4 §
Erytisäitiysvapaa	Yleinen virka- ja työehtosopimus 24 §
Eroamiskä	Virkamieslaki 35 §
	Työsopimuslaki 6 luku 1a §
Haettavaksi julistaminen	Virkamieslaki 3 luku, virkamiesasetus 7a §
Hakemus	Virkamiesasetus 8 §
Henkilöstöjärjestö	Valtion virkaehtosopimusasioiden pääsopimus
Henkilöstöjärjestön kokous	Yleinen virka- ja työehtosopimus 39 §
Henkilöstökoulutus	Yleinen virka- ja työehtosopimus 37 §
Henkilöstön edustaja	Ks. luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu, virka- ja työehtosopimus 2020–2022; liite 2
Hoitovapaa	Yleinen virka- ja työehtosopimus 26 §
Hyvitys	Laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa 43 §
	Tasa-arvolaki 11-12 §
Hyvityssakko	Virkaehtosopimuslaki 19-20 §
	Työehtosopimuslaki 9-10 §
Hälytysluonteinen työ	Työaikasopimus 25 §
Hälytysraha	Työaikasopimus 25 §

Hätätyö	Työaikalaki 19 §
Ilmoittautumismenettely	Virkamiesasetus, 7a §
Ilttatyökorvaus	Työaikasopimus 21 §
Irtisanominen	Virkamieslaki 7 luku Virkamiesasetus 28-34 § Yleinen virka- ja työehtosopimus; liite 4, 1-13 § Työsopimuslaki 6 ja 7 luku
Irtisanomisaika	Yleinen virka- ja työehtosopimus 51 § Virkamieslaki 30 §
Irtisanomisajan palkka	Yleinen virka- ja työehtosopimus 52-53 §
Irtisanomisperuste	Ks. irtisanominen
Irtisanoutuminen	Virkamieslaki 25 § Virkamiesasetus 30, 32, 34 §
Isyyysvapaa	Yleinen virka- ja työehtosopimus 21-23 §
Jaksotyö	Työaikasopimus 1, 9 § Työaikalaki 7 §
Joustava työaikajärjestely	Työaikasopimus 6 a §
Järjestäytymisvapaus	Virkamieslaki 12 § Työsopimuslaki 13 luku 1-2 §
Kehityskeskustelu	Virka- ja työehtosopimuksen allekirjoittamispöytäkirja 2 §
Kelpoisuusvaatimus	Virkamieslaki 3 luku
Kenttätyö	Työaikasopimus 6, 13 §
Kertaerä	Virka- ja työehtosopimus 2018-2020 6 §
Kertausharjoitus	Yleinen virka- ja työehtosopimus 38 § Ks. myös vuosiloma
Keskeytyspäivä	Työaikasopimus 17 §
Keskusneuvottelu	Valtion virkaehtosopimusasioiden pääsopimus 5-6 § Yleinen virka- ja työehtosopimus 55 §
Kesäaika	Työaikasopimus 3 §
Kilometrikorvaus	Matkakustannusten korvaussopimus 6 §
Kilpaileva työ sopimus	Työsopimuslaki 3 luku 3 ja 5 §
Kilpailukielto	Ks. kilpaileva työ sopimus
Koeaika	Virkamieslaki 10 § Työsopimuslaki 1 luku 4, 9 luku 2 ja 4, 12 luku 2 §
Kokoaikatyö	Työaikasopimus 4 §
Kokopäiväraha	Matkakustannusten korvaussopimus 9-11 §
Kotimaan päiväraha	Matkakustannusten korvaussopimus 9-11 §
Koulutus	Ks. ammattiyhdistyskoulutus ja uudelleen koulutus
Kriisinhallinta	Vuosilomasopimus 5, 24 §
Kuntoutusajan palkka	Yleinen virka- ja työehtosopimus 33 §
Kurssipäiväraha	Matkakustannusten korvaussopimus 17 §
Kuuleminen	Virkamieslaki 66 § Työsopimuslaki 9 luku 2 § Virkamiesasetus 43 §

Lakko	Ks. työtaistelu
Laskentapäivä	Työaikasopimus 17 §
Lauantaityökorvaus	Työaikasopimus 22 §
Liikesalaisuus	Ks. salassapitovelvollisuus
Lisätyö	Työaikasopimus 14 § Työaikalaki 16-17 §
Lisätyökorvaus	Työaikasopimus 13, 15, 17-18 § Työaikalaki 20-21, 23 §
Liukuva työaika	Työaikasopimus 29 §
Lomakausi	Vuosilomasopimus 2, 8 § Vuosilomalaki 4 §
Lomakorvaus	Ks. vuosilomakorvaus
Lomanmääräytymiskuukausi	Vuosilomasopimus 2 § Vuosiloman soveltamismääräykset ja -ohjeet 2.2
Lomanmääräytymisvuosi	Vuosilomasopimus 2 § Vuosilomalaki 4 §
Lomapäivä	Vuosilomasopimus 2 §
Lomaraha	Vuosilomasopimus 24 §, virka- ja työehtosopimus 2018-2020 20 §
Lomarahavapaa	Virka- ja työehtosopimuksen allekirjoittamispöytäkirja 19 §
Lomauttaminen	Virkamieslaki 8 luku Virkamiesasetus 43 § Työsopimuslaki 5 luku Yleinen virka- ja työehtosopimus; liite 4 § 14-16
Lomavuosi	Vuosilomasopimus 2 §
Luontoisetu	Työsopimuslaki 13 luku 5 § Virkaehtosopimuslaki 5 §
Luottamusmiehi	Yleinen virka- ja työehtosopimus; liite 2, § 4-6, 12, 17, 19-22 Virkamieslaki 66 § Virkamiesasetus 43 § Työsopimuslaki 7 luku 10 §
Lähiomaisen hautajaispäivä	Yleinen virka- ja työehtosopimus 36 §
Lääkäreiden palvelus- suhteen ehdot	Yleinen virka- ja työehtosopimus; liite 6
Lääkärintodistus	Vuosilomasopimus 12 § Virkamieslaki 23 a §
Maanpuolustuskurssi	Yleinen virka- ja työehtosopimus 38 § Vuosilomasopimus 5 §
Majoittumiskorvaus	Matkakustannusten korvaussopimus 15 §
Matka-ajan palkka (työntekijälle)	Matkakustannusten korvaussopimus 18 §
Matkakustannusten korvaus	Matkakustannusten korvaussopimus 2 §
Matkalasku	Matkakustannusten korvaussopimus 21 §
Matkamääräys	Matkakustannusten korvaussopimus 3 §
Matkapäiväkorvaus	Matkakustannusten korvaussopimus 19 §

Matkavuorokausi	Matkakustannusten korvaussopimus 4 §
Matkustamiskustannusten korvaus	Matkakustannusten korvaussopimus 2, 6-7 §
Merkkipäivä	Yleinen virka- ja työehtosopimus 36 §
Moottoriajoneuvon kuljettaja	Työaikalaki 9, 26, 31 §
Muuttokustannusten korvaus	Yleinen virka- ja työehtosopimus; liite 1
Muuttoreha	Yleinen virka- ja työehtosopimus; liite 1 § 3
Määräaikainen työsopimussuhde	Työsopimuslaki 1 luku 3 §
Määräaikainen virkasuhde	Virkamieslaki 9 § Virkamiesasetus 20 §
Neuvottelumenettely	Valtion virkaehtosopimusasioiden pääsopimus Yleinen virka- ja työehtosopimus 55 §
Neuvotteluviranomainen	Virkaehtosopimuslaki 3 §
Nimittäminen	Virkamieslaki 3 luku Virkamiesasetus 9 §
Nimittämiskirja	Virkamiesasetus 16 §
Odotuspäivän palkka	Työsopimuslaki 2 luku 14 §
Oikaisuvaatimus	Virkamieslaki 52, 62 §
Opintovapaa	Opintovapaa-asetus Opintovapaalaki
Osa-aikainen työsuhde	Yleinen virka- ja työehtosopimus 1, 6 §
Osa-aikainen virkasuhde	Yleinen virka- ja työehtosopimus 1, 6 §
Osa-aikatyö	Työaikasopimus 1, 8 §
Osapäiväraha	Matkakustannusten korvaussopimus 9-12 §
Osasairausvapaa	Yleinen virka- ja työehtosopimus 20 §
Osittainen hoitovapaa	Yleinen virka- ja työehtosopimus 27-28 §
Ottovanhemman vanhempainvapaa	Yleinen virka- ja työehtosopimus 21-23 §
Paikallinen sopimus	Virka- ja työehtosopimus 2020-2022 10 § Työaikasopimus 32 § Matkakustannusten korvaussopimus 22 § Valtion virkaehtosopimusasioiden pääsopimus 3 § Ks. myös tarkentava virkaehtosopimus
Paikallisneuvottelut	Valtion virkaehtosopimusasioiden pääsopimus 5-6 § Yleinen virka- ja työehtosopimus 55 §
Palkanmaksukausi	Yleinen virka- ja työehtosopimus 3 §
Palkka	Yleinen virka- ja työehtosopimus 2-6 § Työaikasopimus 26 §
Palvelusaika	Ks. irtisanominen ja varsinainen vuosiloma
Palvelussuhde	Ks. työsuhde ja virkasuhde
Passimaksu	Matkakustannusten korvaussopimus 8 §
Perheenjäsenen kuolemantapaus	Yleinen virka- ja työehtosopimus 36 §
Perheenjäsenen sairastuminen	Yleinen virka- ja työehtosopimus 36 §
Pidennetty työaika	Työaikasopimus 6 §

Piiritoimikunta	Työsuojelun yhteistoimintasopimus 18-19 §
Poissaoloajan palkka	Yleinen virka- ja työehtosopimus 7 §
Purkaminen	Ks. työsuhteen purkaminen ja virkasuhteen purkaminen
Päihteet	Yleinen virka- ja työehtosopimus 34 §
Päivittäinen lepoaika	Työaikasopimus 11 § Työaikalaki 27 §
Päiväraha	Matkakustannusten korvaussopimus 9-12 §
Päätuottamusmie	Ks. luottamusmie
Pääsopimus	Virkaehtosopimuslaki 3 § Valtion virkaehtosopimusasioiden pääsopimus
Rekisteröity parisuhde	Yleinen virka- ja työehtosopimus; liite 1 § 2
Ryhmähenkivakuutus	Sopimus ryhmähenkivakuutusta vastaavasta edusta
Sairaalan lapsen hoitaminen	Yleinen virka- ja työehtosopimus 31, 36 § Ks. myös tilapäinen hoitovapaa
Sairausajan palkka	Yleinen virka- ja työehtosopimus 9-11, 13-14, 16-18 §
Sairausloma	Yleinen virka- ja työehtosopimus 8 §
Sairauslomalisä	Yleinen virka- ja työehtosopimus 12, 16 §
Salassapitovelvollisuus	Virkamieslaki 17 § Työsopimuslaki 3 luku 4 §
Siirtymisvelvollisuus	Ks. muuttokustannusten korvaus
Sijoituspaikkakunta	Ks. muuttokustannusten korvaus
Sivutoimi	Virkamieslaki 18, 18 b § Virkamiesasetus 18 §
Sivutoimi-ilmoitus	Virkamieslaki 18, 18 b § Virkamiesasetus 19 §
Sivutoimilupa	Virkamieslaki 18, 18 b § Virkamiesasetus 18 §
Soveltamisohjenuvottelu	Valtion virkaehtosopimusasioiden pääsopimus 4 §
Suhteellisten työntuntien taulukot	Ks. lisätyökorvaus ja ylityökorvaus
Sukupuolikiintiö	Tasa-arvolaki 4 a §
Sunnuntaityö	Työaikasopimus 18, 23 § Työaikalaki 20 §
Sunnuntaityökorvaus	Työaikasopimus 23 §
Suojelutyö	Virkaehtosopimuslaki 11 §
Syrjintä	Ks. tasa-arvo
Säännöllinen työaika	Työaikasopimus 4 § Työaikalaki 5, 7-8, 10-11 §
Säännöllisen työajan järjestely	Työaikasopimus 6 §
Säästövapaa	Vuosilomasopimus 14 § Vuosiloman soveltamismääräykset- ja ohjeet 3.7 Vuosilomalaki 27 §
Takaisinperintä	Virkamieslaki 60-61 § Työsopimuslaki 2 luku 17 §

Tarkentava virkaehtosopimus	Virkaehtosopimuslaki 3 § Virkaehtosopimusasetus 5-7 §
Tasa-arvo	Virkamieslaki 11 § Työsopimuslaki 2 luku 2 § Tasa-arvolaki 1 §
Tasoisuusjakso	Ks. työaikapankki
Tasoisuusvapaaajärjestelmä	Ks. työaikapankki
Tiivistetty työaika	Työaikasopimus 6 a §
Tilaajavastuu	Yleinen virka- ja työehtosopimus; liite 2 § 14
Tilapäinen hoitovapaa	Yleinen virka- ja työehtosopimus 29-30 §
Tilastoyhteistyö	Tilastoyhteistyösopimus Yleinen virka- ja työehtosopimus; liite 2 § 12
Tuomari	Tuomioistuinlaki 9-13 luvut
Tykytoiminta	Ks. työkyky
Työaika	Työaikasopimus 1-3 §
Työaikakirjanpito	Työaikalaki 7 luku 32 §
Työaikakorvaus	Työaikasopimus 5 luku Työaikalaki 5 luku 20 §
Työaikapankki	Työaikasopimus 7, 7 a §
Työajaksi luettava aika	Ks. työaika
Työajan sijoittelu	Aukioloasetus 4 §
Työajan tasoittumisjärjestelmä	Työaikalaki 7 luku 29 §
Työehtosopimus	Työehtosopimuslaki
Työkyky	Työsuojelun yhteistoimintasopimus 4 §
Työkyvyttömyys	Ks. sairausloma
Työnantajavirkamies	Virkaehtosopimusasetus 10 §
Työnseisaus	Ks. työtaistelu
Työpaikka	Matkakustannusten korvaussopimus 3 §
Työrauha	Virka- ja työehtosopimus 2020-2022 15 § Yleinen virka- ja työehtosopimus 58 § Työaikasopimus 33 § Matkakustannusten korvaussopimus 23 § Virkaehtosopimuslaki 8-9 §
Työriita	Virkaehtosopimuslaki 3 luku Laki työriitojen sovittelusta
Työsopimus	Työsopimuslaki 1 luku
Työstä vapautus	Yleinen virka- ja työehtosopimus 3 luku
Työsuhde	Työsopimuslaki 1 luku 1 §
Työsuhteen purkaminen	Työsopimuslaki 8 luku
Työsulku	Virkaehtosopimuslaki 8 §
Työsuojelu	Työsopimuslaki 2 luku 3 § Työsuojelun yhteistoimintasopimus
Työsuojelupäällikkö	Työsuojelun yhteistoimintasopimus 6-7 §
Työsuojeluvaltuutettu	Yleinen virka- ja työehtosopimus; liite 2 § 1

Työtaistelu	Työsuojelun yhteistoimintasopimus 8-11 § Virkaehtosopimuslaki 8, 9 ja 24 § Laki työriitojen sovittelusta Työehtosopimuslaki 8 § Ks. myös työrauha
Työtaisteluoikeus	Virkaehtosopimuslaki 2, 8-9 §
Työtapaturma	Ks. sairausajan palkka
Työtodistus	Virkamieslaki 67 § Työsopimuslaki 6 luku 7 §
Työtuomioistuin	Laki oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa
Työvuoro	Työaikasopimus 9 §
Työvuoroluettelo	Työaikasopimus 9 § Työaikalaki 30-31 §
Täysi lomanmääräytymiskausi	Vuosilomasopimus 2-4 § Vuosiloman soveltamismääräykset- ja ohjeet 2.2 Vuosilomalaki 6 §
Ulkomaan päiväraha	Matkakustannusten korvaussopimus 12 §
Urheilukilpailu	Yleinen virka- ja työehtosopimus 40 §
Vahingonkorvaus	Virkamieslaki 64 § Työsopimuslaki 12 luku Ks. salassapitovelvollisuus
Vaitiolovelvollisuus	Ks. salassapitovelvollisuus
Valtion virkariitalautakunta	Virkaehtosopimuslaki 12-18 §
Valvontavelvollisuus	Virkaehtosopimuslaki 10 §
Vanhempainvapaa	Yleinen virka- ja työehtosopimus 21-23 §
Vapautus työstä	Työaikasopimus 3 §
Varallaolo	Työaikalaki 4 §
Varoitus	Virkamieslaki 24 § Virkamiesasetus 39 § Työsopimuslaki 7 luku 2 §
Vihkimispäivä	Yleinen virka- ja työehtosopimus 36 §
Viikoittainen säännöllinen työaika	Ks. säännöllinen työaika
Viikoittainen vapaa-aika	Työaikasopimus 12, 31 § Työaikalaki 27-28 §
Viikoittainen ylityö	Ks. ylityökorvaus
Viikkotyö	Työaikasopimus 1, 4, 6, 9 § Työaikalaki 5 §
Viikon vaihtuminen	Työaikasopimus 10 §
Viranhaku	Ks. haettavaksi julistaminen ja hakemus Tasa-arvosuositus 3.2
Viran lakkauttaminen	Virkamieslaki 4 § Virkamiesasetus 2-3 §
Viran muuttaminen	Virkamieslaki 4 § Virkamiesasetus 2-4 §
Viran nimi	Virkamiesasetus 5 §

Viran nimenmuutos	Virkamiesasetus 2-4 §
Viran perustaminen	Virkamieslaki 4 § Virkamiesasetus 2-6 §
Viran siirtäminen	Virkamieslaki 5, 5 a, 5 b, 20-21 § Virkamiesasetus 2-3 § Yleinen virka- ja työehtosopimus; liite 1 § 1
Viran täyttäminen	Virkamieslaki 3 luku Virkamiesasetus 7-16 §
Virantoimituksesta pidättäminen	Virkamieslaki 40 § Virkamiesasetus 39, 43 § Yleinen virka- ja työehtosopimus 53 § Vuosilomasopimus 5 §
Virassaolopäivä	Vuosilomasopimus 5 §
Virastoerä	Virka- ja työehtosopimus 2018-2020 7-9 §
Virastotyö	Työaikasopimus 1, 4 § Virastojen aukioloasetus
Virka	Ks. viran lakkauttaminen, viran muuttaminen, viran perustaminen ja viran siirtäminen sekä viran täyttäminen
Virka-aika	Virastojen aukioloasetus 1 §
Virkaehdotus	Virkamiesasetus 14 §
Virkaehtosopimus	Virkaehtosopimuslaki 2 luku
Virkajärjestely	Ks. viran lakkauttaminen, viran muuttaminen, viran perustaminen ja viran siirtäminen
Virkamatka	Matkakustannusten korvaussopimus 3 §
Virkamies	Virkamieslaki 1 §
Virkanimitys	Ks. nimittäminen
Virkapaikka	Matkakustannusten korvaussopimus 3 §
Virkasopimus	Virkamieslaki 44 §
Virkasuhte	Virkamieslaki 1 § Virkamiesasetus 15 §
Virkasuhteen purkaminen	Virkamieslaki 33-34 § Virkamiesasetus 43 §
Virkavapaus	Virkamieslaki 23, 23 a § Virkamiesasetus 21-27 § Yleinen virka- ja työehtosopimus 3 luku
Virkavelvollisuus	Virkamieslaki 4 luku
Vuokratyö	Yleinen virka- ja työehtosopimus; liite 2, 14 §
Vuorokauden vaihtuminen	Työaikasopimus 10 §
Vuorokausilepo	Työaikalaki 25-26 §
Vuorokautinen säännöllinen työaika	Ks. säännöllinen työaika
Vuorokautinen ylityö	Ks. ylityökorvaus
Vuorotyö	Työaikalaki 6 §
Vuorotyökorvaus	Työaikasopimus 21 §
Vuosiloma	Vuosilomasopimus

Vuosilomakorvaus	Vuosilomasopimus 22-23 §
Vuosilomalisä	Vuosilomasopimus 18 §
Vuosiloman siirtäminen	Vuosilomasopimus 12-13 §
Vuosilomaoikeus	Vuosilomasopimus 1 §
Vuosilomaoikeuden siirtäminen	Vuosilomasopimus 25 §
Vuosilomapalkka	Vuosilomasopimus 16-21 §
Väestönsuojelukoulutus	Yleinen virka- ja työehtosopimus 38 §
	Vuosilomasopimus 5 §
Väkivalta	Ks. sairausajan palkka
Välitön neuvonpito	Valtion virkaehtosopimusasioiden pääsopimus 5-6 §
Yhdistymisvapaus	Ks. järjestäytymisvapaus
Yksinkertainen tuntipalkka	Työaikasopimus 26 §
Yksilöllinen työaika	Työaikasopimus 6 a §
Ylityö	Työaikasopimus 14, 30-31 §
	Työaikalaki 16-18 §
Ylityökorvaus	Työaikasopimus 13, 16-17 §
	Työaikalaki 20-23 §
Yömatkaraha	Matkakustannusten korvaussopimus 16 §
Yötyö	Työaikalaki 8-8 a §
Yötyökorvaus	Työaikasopimus 21 §
Äitiysvapaa	Yleinen virka- ja työehtosopimus 21-24 §
	Virkamiesasetus 23 §



VALTIOVARAINMINISTERIÖ
FINANSMINISTERIET

VALTIOVARAINMINISTERIÖ

Snellmaninkatu 1 A

PL 28, 00023 VALTIONEUVOSTO

Puhelin 0295 160 01

vm.fi

ISSN 1459-3394 (nid.)

ISBN 978-952-367-290-1 (nid)

ISSN 1797-9714 (pdf)

ISBN 978-952-367-294-9 (pdf)

Heinäkuu 2020