

I luku Yleinen osa

4 § Paikallinen sopiminen

1 mom.

Soveltamisohje

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

Tämän momentin ~~(1b mom.)~~ määräyksiä noudatetaan, jos lapsen laskettu synnytysaika on 4.9.2022 tai sen jälkeen, tai jos adoptiolapsen hoitoonottopäivä on 31.7.2022 tai sen jälkeen. ~~Katso tämän sopimuksen allekirjoituspöytäkirjan 6 §.~~

Pääsopimuksen ~~(10.11.2022 saakka 13 §)~~ 12 §:n 1 momentin mukaan siinä olevia määräyksiä toisin sopimisesta ei noudateta, mikäli valtakunnallisessa virka- tai työehtosopimuksessa on sovittu omilla erityismääräyksillä paikallisesta sopimisesta. Tällöin sovelletaan näitä valtakunnallisen virka- ja työehtosopimuksen erityismääräyksiä. Tällaisia erityismääräyksiä on mm. tämän sopimuksen työaikaluvun 3 §:ssä (työaikajärjestelyt). Näissäkin tapauksissa sovelletaan pääsopimuksen ~~(10.11.2022 saakka 13 §)~~ 12 §:n 2–4 momentin määräyksiä, jollei esimerkiksi työaikaluvun 3 §:ssä ole erikseen toisin määrätty.

PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ, voimassa sopimuskauden 1.5.2025-29.2.2028.

Edellä esitetystä poiketen voidaan kuitenkin paikallisella virka- ja työehtosopimuksella sopia työajaksi työaikana ruokailu ja työaikaluvun mukainen koulutukseen osallistuminen. Paikallisella virka- ja työehtosopimuksella voidaan sopia toisin myös työntekijän/viranhaltijan eduksi työaikaluvun 4 § 2 momentin 5. kohdasta (lääkärin läheteellä määräämät tutkimukset).

Määräyksen jatkosta neuvotellaan osana työaikatyöryhmän työtä.

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

Ks. kunta- ja hyvinvointialan pääsopimus ja virka- ja työehtosopimus eräistä pääsopimuksen liitännäisistä asioista (8.6.2022).

II luku Palkkaus

Yleiset määräykset

7 § Palkkahinnoittelu

1 mom.

Soveltamisohje

2. Palkkahinnoittelukohdan valinta 1.6.2025 lukien

Palkkahinnoittelukohta valitaan palkkahinnoittelukohdan kriteerien perusteella (katso KT:n yleiskirje 3/2024). Palkkahinnoittelukohtaa valittaessa on otettava huomioon kussakin palkkahinnoittelukohdassa olevat ohjaustekstit ja tehtävässä edellytetyt koulutusvaatimukset.

Palkkahinnoittelukohdan valintaan vaikuttaa tehtävän sisältö, tehtävässä vaadittava osaaminen ja tehtävään kuuluva vastuu.

Tehtävään voi kuulua myös kahden eri palkkahinnoittelukohdan tehtäviä, joita ko. ammatin puitteissa voidaan tehdä. Tehtävä voi sisältää esimerkiksi asiantuntijan ja vaativan asiantuntijan tehtäviä. Tällöin kyse ei ole palkkahinnoittelun ulkopuolisesta yhdistelmätehtävästä.

Ylempi palkkahinnoittelukohta valitaan, jos osa tehtävistä täyttää ylemmän palkkahinnoittelukohdan kriteerit (ohjaustekstit) ja kyseisiä tehtäviä tehdään vähintään keskimäärin yksi päivä viikossa. Kyseisen tehtävän määrän arvioinnissa ei ole tarkoitus tarkastella yksittäistä viikkoa tai kuukautta vaan pidempää ajanjaksoa. Poissaolot kuten esimerkiksi vuosilomat, sairauspoissaolot tai muutkaan virka- /työvapaat eivät vaikuta tarkastelussa. Tarkastelussa on kysymys siitä, miten työtä tehtäisiin poissaoloista huolimatta. Tehtävien suorittamiseen käytetty aika ei yksinomaan ole ratkaisevaa kaikissa tapauksissa. Tehtävä sijoitetaan ylempään palkkahinnoittelukohtaan, jos tehtävistä ei voida erotella ajallisesti sitä, milloin tehdään ylemmän palkkahinnoittelukohdan tehtäviä. Tällaisia tehtäviä ovat mm. työnjohdolliset tehtävät, joissa tehdään myös itse substanssiin liittyviä tehtäviä.

Lisäksi palkkahinnoitteluliitteissä ja palkkahinnoittelukohdissa on mainittu tehtäviä, jotka sijoitetaan ko. liitteeseen ja hinnoittelukohtaan edellä mainitusta huolimatta.

Tehtävä voidaan sijoittaa ylempään palkkahinnoittelukohtaan, jos tehtävässä vaadittava osaaminen ja vastuu on siinä määrin merkittävä, että tehtävän sijoittaminen ylempään palkkahinnoittelukohtaan on perusteltua.

III luku Työaika

Työajaksi luettava aika

4 § Työaika

2 mom. Eräitä erityistilanteita

2 Matka-aika

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

Työntajan velvollisuuteen ehkäistä työajan ulkopuolella tapahtuvaan matkustamiseen liittyvää liiallista rasitusta sovelletaan mitä työturvallisuuslain (738/2002) 10, 13 ja 25 §:ssä säädetään (viittausmääräys)

Soveltamisohje

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

Työmatkoja asunnosta työpaikalle ja takaisin ei lueta työajaksi.

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

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

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

Pääsopimuksen 12 §:n mukaisella paikallisella työ- ja virkaehtosopimuksella voidaan sopia työajan ulkopuolella tapahtuvan matka-ajan korvaamisesta.

Säännölliset työajat

6 § Työaikamuodot

2 mom.

Seuraavien viranhaltija- ja työntekijäryhmien työajasta on erityismääräyksiä:

1. viranhaltijat/työntekijät, joiden säännöllinen työaika on järjestetty työaikalain nojalla annetun erityisen luvan perusteella (10 §)
2. viranhaltijat/työntekijät, joiden säännöllinen työaika on järjestetty tämän työaikaluvun määräyksistä poikkeavasti (3 §)
3. viranhaltijat/työntekijät, joihin sovelletaan liitettä 7 (liite 7)

Pöytäkirjamerkintä voimassa 1.5.2025-29.2.2028

Työnantaja ja työntekijä/viranhaltija voivat sopia, että työntekijä/viranhaltija siirtyy SOTE-sopimuksen liitteestä 7 yleistyöaikaan tai jaksotyöaikaan.

Jos työntekijä/viranhaltija siirtyy sopimuksen perusteella liitteen 7 työajasta yleistyöaikaan tai jaksotyöaikaan, on sopimuksessa sovittava myös kertakorvauksesta. Korvauksen vähimmäismäärä on 750 euroa.

9 § Jaksotyöaika

Säännöllinen työaika 1 mom.

Työaikalain 7 §:ssä tarkoitettussa työssä, jossa työaika on järjestetty jaksotyöksi, säännöllinen täysi työaika on 2 viikon pituisena työaikajaksona enintään 76 tuntia 30 minuuttia, 3 viikon pituisena työaikajaksona enintään 114 tuntia 45 minuuttia, ja 4 viikon pituisena työaikajaksona enintään 153 tuntia ja 6 viikon pituisena työaikajaksona enintään 229 tuntia 30 minuuttia.

Soveltamisohje

Pöytäkirjamerkintä voimassa 5.9.2022–30.4.2025

Sen lisäksi mitä 9 § 1 momentissa on määrätty säännöllisestä työajasta, työaikajakson pituus voi olla myös 6 viikkoa, jolloin säännöllinen täysi työaika on enintään 229 tuntia 30 minuuttia.

Työnantaja voi työnjohto-oikeuden perusteella valita, minkä pituista työaikajaksoa käyttää.

Soveltamisohje

Jaksotyöajan soveltamisala

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

Henkilöstön työaikaa järjestettäessä on valittavissa kaksi vaihtoehtoista työaikajärjestelmää:

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

Työnantaja valitsee sen työaikajärjestelmän, joka toiminnan ja virkatehtävien/työtehtävien suorittamisen kannalta on tarkoituksenmukaisin. Työvuoroluettelosta ks. 28 §.

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

Soveltamisohje voimassa 4.9.2022 saakka tai sitä seuraavan työaikajakson alkuun saakka ja 1.5.2025 lukien.

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

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

Pöytäkirjamerkintä 5.9.2022–30.4.2025

Pöytäkirjamerkintä korvaa edellisen soveltamisohjeen kaksi viimeistä kappaletta ajalla 5.9.2022–30.4.2025.

Kun työaikajaksoon sisältyy yksi tai useampi arkipyhä, annetaan arkipyhälyhennyksenä yhtä monta keskimääräisen työpäivän pituista vapaapäivää kyseisen tasoittumisjakson aikana kuin on arkipyhiä ko. työaikajaksolla.

Jos työnantaja käyttää lyhyempää kuin kuuden viikon työaikajaksoa, vähintään yksi arkipyhävapaa annetaan ko. työaikajakson aikana kokonaisena vapaapäivänä. Mahdolliset muut samalle työaikajaksolle sattuvat arkipyhävapaat voidaan siirtää annettavaksi seuraavan työaikajakson aikana kokonaisina vapaapäivinä. Ks. 9 §:n 3 momentin pöytäkirjamerkintä.

Arkipyhävapaa tulee merkitä työvuoroluettelo.

Pääsopimuksen (10.11.2022 saakka 13 §) 12 §:n mukaisesti asiasta voidaan paikallisesti sopia toisin.

Jos 5.9.2022 sattuu keskelle työaikajaksoa, sovelletaan tätä pöytäkirjamerkintää seuraavan työaikajakson alusta lukien.

Katso asiasta tarkemmin yleiskirjeestä 6/2022.

Arkipyhäjakson työaika 3 mom.

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

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

Esimerkki

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

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

Pöytäkirjamerkintä 5.9.2022–30.4.2025

Arkipyhävapaan antaminen

4 mom.

Kun **kuuden viikon** työaikajaksoon sisältyy yksi tai useampi arkipyhä, annetaan arkipyhälyhennyksenä yhtä monta keskimääräisen työpäivän pituista vapaapäivää kyseisen tasoittumisjakson aikana kuin on arkipyhiä ko. työaikajaksolla.

Jos työnantaja käyttää lyhyempää kuin kuuden viikon työaikajaksoa, vähintään yksi arkipyhävapaa annetaan ko. työaikajakson aikana kokonaisena vapaapäivänä. Mahdolliset muut samalle työaikajaksolle sattuvat arkipyhävapaat voidaan siirtää annettavaksi seuraavan työaikajakson aikana kokonaisina vapaapäivinä. Ks. 9 §:n **3 5** momentin pöytäkirjamerkintä.

Arkipyhävapaa tulee merkitä työvuoroluettelo.

Pääsopimuksen (~~10.11.2022 saakka 13 §~~) 12 §:n mukaisesti asiasta voidaan paikallisesti sopia toisin.

~~Jos 5.9.2022 sattuu keskelle työaikajaksoa, sovelletaan tätä pöytäkirjamerkintää seuraavan työaikajakson alusta lukien.~~

Katso asiasta tarkemmin yleiskirjeestä 6/2022.

Siirretyn arkipyhävapaan vaikutus säännölliseen työaikaan 5 mom.

Sen työaikajakson, jonka aikana siirretty arkipyhävapaa annetaan, säännöllinen työaika alenee 7 tunnin 39 minuutin verran jokaista 1 momentin ~~pöytäkirjamerkinnän~~ mukaisesti siirrettyä arkipyhävapaata kohden. Osa-aikaisella työaikajakson työaika alenee vastaavasti samassa suhteessa 7 tunnista 39 minuutista kuin hänen työaikaprosenttinsa on.

Jaksotyön soveltamisalarajoitus 4 mom.

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

10 § Poikkeuksellinen säännöllinen työaika

Kun viranhaltijan/työntekijän säännöllinen työaika on työaikalain 39 §:n nojalla järjestetty lain 5 §:n säännöksistä poikkeavasti, noudatetaan erityislupaan sisältyviä määräyksiä tai asianomaisen ~~virka- tai työehtosopimuksen~~ **työ- ja virkaehtosopimuksen** määräyksiä tämän luvun määräysten sijasta niiltä osin kuin erityisluvassa tai asianomaisessa ~~virka- tai työehtosopimuksessa~~ **työ- ja virkaehtosopimuksessa** on nimenomaisesti mainittu. **Työ- ja virkaehtosopimuksen** mukaisen keskimääräisen säännöllisen viikkotyöajan ylittäminen työsuojeluviranomaisen myöntämän poikkeusluvan toimeenpanemiseksi edellyttää pääsopimuksen mukaista paikallista työ- ja virkaehtosopimusta. Muilta osin noudatetaan tämän luvun määräyksiä.

15 § Lisä- ja ylityö jaksotyössä keskeytyneellä työaikajaksolla

Työvuoroluetteloön ennalta suunniteltu keskeytys
1 mom.

Soveltamisohje

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

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

Osa-aikatyössä ylityöraja on sama kuin täyttä työaikaa tekevän.

Soveltamisohjetta sovelletaan myös siirrettyyn arkipyhävapaaseen.

Pöytäkirjamerkintä 5.9.2022–30.4.2025

Soveltamisohjetta sovelletaan myös siirrettyyn arkipyhävapaaseen.

16 § Ylityökorvaus

1 mom.

Ylityöstä maksetaan rahakorvauksena

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

Pöytäkirjamerkintä ajalla 5.9.2022–30.4.2025

Sen lisäksi mitä 16 § 1 momentin 2 kohdassa on todettu neljän viikon työaikajaksosta, sovelletaan myös kuuden viikon työaikajaksoa käytettäessä.

Jos 5.9.2022 sattuu keskelle työaikajaksoa, määräystä sovelletaan sitä seuraavan työaikajakson alusta lukien.

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

Korvausten suorittamisajankohta

5 mom.

Rahakorvaus on maksettava ja vapaa-aikakorvaus annettava viimeistään korvaukseen oikeuttavan työn tekemistä seuraavan kalenterikuukauden aikana, paitsi jos säännöllinen työaika on vahvistettu viikkoa pitemmäksi työaikajaksoksi, tällaisen työaikajakson päättymistä seuraavan kalenterikuukauden aikana. Viranhaltijan/työntekijän kanssa

sovittaessa voidaan vapaa-aikakorvaus kuitenkin antaa vielä neljän seuraavan kalenterikuukauden aikana. Samoin rahakorvaus saadaan maksaa edellä mainittua myöhemmin, milloin tarkoitettua vapaa-aikakorvausta ei ole voitu virantoimituksen/työnteon keskeytyksen vuoksi antaa edellä määrättyinä aikana.

Käytettäessä jaksotyössä kuuden viikon työaikajaksoa, maksetaan rahakorvaus 18 §:ssä ja 19 §:n 1–3 momentissa tarkoitetut työaikakorvaukset kolmen viikon työaikajakson jälkeen kuten 23 §:n 5 momentissa on todettu. Vapaa-aikakorvaus voidaan kuitenkin antaa kuuden viikon työaikajakson päätyttyä 5 momentin mukaisesti.

Pöytäkirjamerkintä ajalla 5.9.2022–30.4.2025

Käytettäessä jaksotyössä kuuden viikon työaikajaksoa, maksetaan rahakorvaus 18 §:ssä ja 19 §:n 1–3 momentissa tarkoitetut työaikakorvaukset kolmen viikon työaikajakson jälkeen kuten 23 §:n 5 momentissa on todettu. Vapaa-aikakorvaus voidaan kuitenkin antaa kuuden viikon työaikajakson päätyttyä 5 momentin mukaisesti.

Jos 5.9.2022 sattuu keskelle työaikajaksoa, määräystä sovelletaan sitä seuraavan työaikajakson alusta lukien.

IV luku Muut määräykset

2 § Työsuhteeseen liittyvät muut määräykset *)

Työnantaja ei saa estää tai rajoittaa työntekijän mahdollisuutta vaihtaa työnantajaa muutoin kuin työsopimuslaissa säädetyllä tavalla.

Soveltamisohje

Määräys on voimassa 1.1.2023 alkaen tämän sopimuskauden ajan.

*) 2 § perustuu 3.10.2022 hyväksyttyyn sovintoesitykseen.