

HYVTES liite 7

Tässä yleiskirjeen liitteessä selostetaan HYVTES liitteen 7 muuttuneita määräyksiä. Muuttuneet määräykset ovat tämän yleiskirjeen liitteenä 5.

HYVTESin liitteestä 7 on poistettu joitain hyvinvointialueiden muodostamiseen ja sitä koskeviin liikkeenluovutuksiin sekä HYVTESin voimaantuloon liittyviä pöytäkirjamerkintöjä tarpeettomina.

HYVTESin 2023–2025 allekirjoituspöytäkirjan liitteenä olleet perhevapaamääräykset on siirretty liitteen 7 asianomaisiin kohtiin ja niillä on korvattu vanhat perhevapaamääräykset. Tällä ei ole vaikutusta määräysten tulkintaan.

Luottamusmies-termi on muutettu luottamusedustajaksi myös liitteen 7 sopimusmääräyksissä.

1. Soveltamisala ja sovellettavat määräykset (1 §)

1 § 2 momentti

Soveltamisalaa kuvaavassa 2 momentissa termi ammattimiestehtävät on korvattu sukupuolineutraalilla termillä ammattitehtävät. Tällä ei ole vaikutusta määräyksen soveltamiseen.

2. Terveystarkastajiin sovellettava työaikamuoto 6.10.2025 lukien

1 § uudet 6 ja 7 momentti

Sopimusratkaisun 2025–2028 yhteydessä sovittiin, että terveystarkastajiin ja terveystarkastajia vastaavilla nimikkeillä oleviin viranhaltijoihin/työntekijöihin noudatetaan 6.10.2025 lukien HYVTESin työaikaluvun 8 §:n mukaisen toimistotyöajan määräyksiä.

Esimerkki 1:

Kalenteriviikon 29.9.–5.10.2025 säännöllinen työaika on 37 tuntia 45 minuuttia ja kalenteriviikon 6.10.–12.10.2025 säännöllinen työaika on 36 tuntia ja 15 minuuttia. Tämä on huomioitava työvuorosuunnittelussa. Jos säännöllinen työaika on järjestetty siten, että se on keskimäärin 37 tuntia 45 minuuttia enintään 6 viikon ajanjaksossa, niin tasoittumisjakson tulee päättyä viimeistään kalenteriviikon 29.9.–5.10.2025 loppuun.

Siirtyminen noudattamaan HYVTESin toimistotyöaikaa ei pienennä kyseessä olevien viranhaltijoiden/työntekijöiden tehtäväkohtaista palkkaa.

Muut HYVTESin liitteen 7 alaliitteen 4 työaikamuodon piirissä olevat

HYVTESin liitteen 7 Alaliitteen 4 (Työaika 37 tuntia 45 minuuttia) mukaisen työajan noudattaminen päättyy viimeistään 31.3.2026. Hyvinvointialueilla, joissa on noudatettu alaliitettä 4, on syytä tarkastella, mitä HYVTESin liitteen 7 piirissä olevaa henkilöstöä jää alaliitteen 4 työaikamuodon piiriin, kun terveystarkastajiin ja terveystarkastajia vastaavilla nimikkeillä oleviin ei enää sovelleta kyseistä liitettä 6.10.2025 lukien. Tämän henkilöstön osalta on syytä selvittää mitä työaikaa noudatetaan:

- Terveystarkastajiin sovellettava työaikamuoto (HYVTES liite 7 Yleiset määräykset 1 § 6 mom.)
- HYVTESin toimistotyöaika (täyttää HYVTESin III luvun toimistotyöajan soveltamismääräykset)

- HYVTESin yleistyöaika

Muutosta ei tehdä taannehtivasti, vaan aikaisintaan 6.10.2025 lukien. Työaikamuutoksen vaikutuksesta tasoittumisjakson pituuteen katso edellä oleva esimerkki 1.

Lisäksi on syytä huomata, että mikäli työaika lyhenee tarkastelun yhteydessä, niin se ei yksinään ole peruste tehtäväkohtaisen palkan alentamiselle. Työaika ei ole 5 § 1 momentin (HYVTESin liite 7) mukainen vaativuustekijä.

Tarkastelu on syytä tehdä 30.9.2025 mennessä, jotta viranhaltijoille/työntekijöille voidaan määritellä uusi oikea työaikamuoto. Lisäksi on syytä huomata, että kyseessä on siirtymäaika, koska alaliitteen 4 soveltaminen on sovittu päättyväksi viimeistään 31.3.2026.

3. Palkkaryhmät ja tilastotunnus (4 §)

Palkkaryhmien tunnuksat ja osapuolten suositus HYVTESin liitteen 7 palkkatilastoinnin edistämiseksi

4 §:n palkkaryhmien tunnuksia on muutettu informatiivisempaan muotoon.

palkkaryhmä	vanha tunnus	uusi tunnus
palkkaryhmä I	H 01 04 01 8	H7T10000
palkkaryhmä II	H 01 02 01 4	H7T20000
palkkaryhmä III	H 01 01 01 1	H7T30000

Lisäksi osapuolet ovat antaneet suosituksen tilastotunnuksen käytöstä palkkaryhmittelyn ulkopuolisten tehtävien merkitsemiseksi HYVTESin liitteessä 7.

Palkkaryhmien ulkopuolisten työntekijöiden/viranhaltijoiden tilastotunnus:

H7T99999 *Muu palkkaryhmittelyn ulkopuolinen tehtävä*

Palkkaryhmä I:n kuvaustekstissä termin ammattimies tilalle on vaihdettu sukupuolineutraali termi ammattilainen.

Muutoksilla ei ole vaikutusta 4 §:n tulkintaan.

4. Eräiden sopimuspalokuntalaisten tuntipalkan maksaminen korotettuna (voimaan maanantaina 2.6.2025 alkaen) (12 §)

Uudessa 12 §:ssä on sovittu siitä, että eräille sopimuspalokuntalaisille maksetaan hälytystyöstä korotettua sopimuspalokuntalaisen tuntipalkkaa. Tämän uuden pykälän määräyksiä sovelletaan vain sellaisiin sopimuspalokuntalaisiin työntekijöihin, jotka työskentelevät työ- tai virkasuhteessa samaan hyvinvointialueeseen tai hyvinvointiyhtymään ja sen lisäksi työskentelevät työ- tai virkasuhteessa samaan hyvinvointialueeseen tai hyvinvointiyhtymään muussa tehtävässä (ns. päätyössä).

Jos henkilö tekee täyttä työaikaan työ- tai virkasuhteessa (ns. päätyö) hyvinvointialueeseen tai hyvinvointiyhtymään ja sen lisäksi työskentelee työsopimussuhteessa osa-aikaisena sopimuspalokuntalaisena samalle hyvinvointialueelle tai hyvinvointiyhtymälle, niin sopimuspalokuntalaisena tehdystä hälytystyöstä maksetaan 50 %:lla korotettu sopimuspalokuntalaisen tuntipalkka kalenteriviikon 6 ensimmäiseltä tunnilta ja 100 %:lla korotettu sopimuspalokuntalaisen tuntipalkka kalenteriviikon seuraavilta tunneilta.

Hälytystyöllä tarkoitetaan sitä, kun sopimuspalokuntalainen osallistuu hälytyksen tultua hälytystehtävän hoitamiseen ja siihen kiinteästi liittyviä työtehtäviä (esim. kaluston huolto hälytyksen jälkeen). Hälytystyö voi olla kiireellistä ja kiireetöntä. Lähtökohtaisesti hälytys tulee hätäkeskuksen kautta, joissain tapauksissa hälytykset voivat tulla myös muuten.

Muusta kuin hälytystyöstä maksettavaa sopimuspalokuntalaisen tuntipalkkaa ei makseta korotettuna, vaikka ns. päätyötä olisi tehty täysi säännöllinen työaika. Sopimusmääräyksessä ei määritellä sitä, mistä muusta mahdollisesta työstä hyvinvointialue maksaa työsopimussuhteessa hyvinvointialueeseen olevalle sopimuspalokuntalaiselle palkkaa ja mistä ei.

Sopimuspalokuntalaisena tehtyä työtä ei huomioida ns. päätyön työaikalaskennassa lisä- ja ylityön määrää ja niistä maksettavaa korvausta laskettaessa. Sopimuspalokuntalaisena tehty työ ei siten vaikuta esimerkiksi siihen, milloin päätyön ylityökyynnys ylittyy. Sen sijaan kun arvioidaan esimerkiksi lepoaikojen toteutumista tai lasketaan enimmäistyöaika, niin tulee huomioida sekä ns. päätyössä tehty työ että työsuhteessa samaan hyvinvointialueeseen sopimuspalokuntalaisena tehty työ.

Sopimuspalokuntalaisen tuntipalkka määräytyy 11 §:n mukaisesti (HYVTES liite 7).

Sopimuspalokuntalaisena tehdystä työstä maksettava tuntipalkka mahdollisine korotuksineen on maksettava samassa aikataulussa kuin ns. päätyön työaikakorvaukset. Päätyön työaikakorvausten korvaamisen aikataulu määräytyy päätyöhön sovellettavien virka- ja työehtosopimuksen määräysten mukaisesti.

Uusi 12 §:n sopimusmääräys tulee voimaan maanantaina 2.6.2025 alkaen.

Tällä sopimusmääräyksellä ei oteta kantaa siihen, milloin sopimuspalokuntalaisena tehtyä työtä tehdään työsopimussuhteessa ja milloin ei, eikä siihen kuka on työnantaja mahdollisessa työsopimussuhteessa. Sopimusmääräyksellä ei oteta kantaa myöskään siihen, milloin sopimuspalokuntalaisen on osallistuttava hälytyksen hoitamiseen ja milloin ei. Uudessa 12 §:ssä on sovittu vain siitä, miten hyvinvointialue maksaa palkan sopimuspalokuntalaisena tehdystä työstä, jos työsopimussuhteessa hyvinvointialueeseen olevalla sopimuspalokuntalaiselle on myös ns. pääpalvelussuhde samaan hyvinvointialueeseen.

Esimerkkejä 12 §:n soveltamisesta

Näissä esimerkeissä tarkoitetaan sopimuspalokuntalaisen työllä sellaista sopimuspalokuntalaisen työtä, jota tehdään työsopimussuhteessa samaan hyvinvointialueeseen, jossa tehdään työ- tai virkasuhteessa ns. päätyötä.

Sopimuspalokuntalaisena tehdystä hälytystyöstä maksetaan korotettu palkka, kun päätyössä on tehty siihen sovellettavan työaikamuodon mukainen täysi säännöllinen työaika. Korotetun palkan maksamista hälytystyöstä ei ole sidottu päätyöhön sovellettavan työaikamuodon ylityörajaan, vaan täyteen säännölliseen työaikaan. Jos päätyössä noudatetaan esimerkiksi yleistyoajan määräyksiä, niin täysi säännöllinen työaika on 38,25 tuntia viikossa ja jos päätyössä noudatetaan esimerkiksi toimistotyöajan määräyksiä, niin täysi säännöllinen työaika on 36,25 tuntia viikossa.

Jos tekee päätyötä osa-aikaisena, niin sopimuspalokuntalaisena tehdystä hälytystyöstä maksetaan korottoman tuntipalkka, kunnes sopimuspalokuntalaisen työtä on tehty niin paljon, että päätyöhön

sovellettavan työaikamuodon mukainen täysi säännöllinen työaika on täynnä. Tämän ylittävistä sopimuspalokuntalaisena tehdystä hälytystyöstä maksetaan korotettu tuntipalkka.

Ns. epämukavan työajan korvaukset (HYVTES III luku 18–19 §) määräytyvät HYVTES III luvun 18–20 §:n mukaisesti kuitenkin siten, että lauantaiyökorvausta ei suoriteta sellaisesta sopimuspalokuntalaisena tehdystä työstä, josta maksetaan korotettua sopimuspalokuntalaisen palkkaa.

Esimerkki 2 - päätyössä yleistyöaika

Henkilö X työskentelee hyvinvointialueella B yleistyöajassa kiinteistönhoitajana tehden täyttä työaika. Henkilöllä on tämän lisäksi työsopimus sopimuspalokuntalaisen työstä saman hyvinvointialueen B kanssa. Henkilö työskentelee viikon aikana ma-pe kiinteistönhoitajana 7 h 39 min päivässä, eli viikon aikana yhteensä 38 h 15 min. Henkilö työskentelee sopimuspalokuntalaisena keskiviikkona illalla 2 tuntia ja lauantaina 6 tuntia. Kaikki sopimuspalokuntalaisena tehty työ on hälytystyötä. Henkilölle maksetaan sopimuspalokuntalaisesta tehdystä työstä 6 tunnilta 50 % korotettu sopimuspalokuntalaisen tuntipalkka ja 2 tunnilta 100 % korotettu sopimuspalokuntalaisen tuntipalkka. Kiinteistönhoitajana tehdystä työstä maksetaan normaali kuukausipalkka. Lauantaina tehdyistä tunneista ei makseta lauantailisää.

Esimerkki 3 - päätyössä toimistotyöaika

Henkilö X työskentelee hyvinvointialueella B toimistotyöajassa sihteerinä tehden täyttä työaika. Henkilöllä on tämän lisäksi työsopimus sopimuspalokuntalaisen työstä saman hyvinvointialueen B kanssa. Henkilö työskentelee viikon aikana ma-pe välillä sihteerinä yhteensä 36 h 15 min. Henkilö työskentelee sopimuspalokuntalaisena lauantaina 8 tuntia. Kaikki sopimuspalokuntalaisena tehty työ on hälytystyötä. Henkilölle maksetaan sopimuspalokuntalaisena tehdystä työstä 6 tunnilta 50 % korotettu sopimuspalokuntalaisen tuntipalkka ja 2 tunnilta 100 % korotettu sopimuspalokuntalaisen tuntipalkka. Sihteerinä tehdystä työstä maksetaan normaali kuukausipalkka. Lauantaina tehdyistä tunneista ei makseta lauantailisää.

Esimerkki 4 - päätyössä jaksotyöaika

Henkilö X työskentelee hyvinvointialueella B jaksotyössä 100 % työajalla sairaanhoitajana. Henkilöllä on tämän lisäksi työsopimus sopimuspalokuntalaisen työstä saman hyvinvointialueen B kanssa. Henkilö työskentelee seuraavalla tavalla (3 viikon jakso, säännöllinen työaika 114,75 h):

vko 1	ma	ti	ke	to	pe	la	su	yhteensä
suunnitelma (päätyö)	7,65	7,65	7,65	7,65	7,65			38,25
toteuma (päätyö)	7,65	7,65	7,65	7,65	7,65			38,25
sopimuspalokuntalaisena tehty hälytystyö								
vko 2	ma	ti	ke	to	pe	la	su	yhteensä
suunnitelma (päätyö)	7,65	8,65	6,65			8,65	7,65	39,25
toteuma (päätyö)	7,65	8,65	6,65			8,65	7,65	39,25
sopimuspalokuntalaisena tehty hälytystyö			4*)					4*)

vko 3	ma	ti	ke	to	pe	la	su	yhteensä
suunnitelma (päätyö)		7,65		7,65	7,65	7,65	6,65	37,25
toteuma (päätyö)		7,65		7,65	7,65	7,65	6,65	37,25
sopimuspalokuntalaisena tehty hälytystyö	2*)					8*)		10*)

**) Sopimuspalokuntalaisena tehtyä hälytystyötä*

Vasta jakson päätyttyä voidaan todeta, onko tehty täysi työaika sairaanhoitajan työtä (päätyö) ja sen jälkeen laskea, miten sopimuspalokuntalaisena tehty hälytystyö korvataan.

Sopimuspalokuntalaisena tehdyn työn korvaamista tarkastellaan kalenteriviikoittain, ei yhteenlaskettuna koko jakson ajalta.

Sopimuspalokuntalaisena tehty työ:

Työntekijälle maksetaan sopimuspalokuntalaisena tehdystä työstä

- viikolta 2: 4 tuntia 50 % korotettua sopimuspalokuntalaisen tuntipalkkaa
- viikolta 3: 6 tuntia 50 % korotettua sopimuspalokuntalaisen tuntipalkkaa ja 4 tunnilta 100 % korotettua sopimuspalokuntalaisen tuntipalkkaa
- (Lauantaina tehdyistä tunneista ei makseta lauantailisää.)

Sopimuspalokuntalaisena tehdyt tunnit eivät vaikuta päätyön lisä- eikä ylityölaskentaan.

Päätyö:

Sairaanhoitajana tehdystä työstä ei synny korvattavaa lisä- eikä ylityötä.

Esimerkki 5 - sopimuspalokuntalaisena tehty sekä hälytystyötä että muuta työtä

Henkilö X työskentelee hyvinvointialueella B toimistotyöajassa 100 % työajalla sihteerinä. Henkilöllä on tämän lisäksi työsopimus sopimuspalokuntalaisen työstä saman hyvinvointialueen B kanssa. Henkilö työskentelee seuraavalla tavalla

	ma	ti	ke	to	pe	la	su	yhteensä
suunnitelma (päätyö)	7,25	7,25	7,25	7,25	7,25			36,25
toteuma (päätyö)	7,25	7,25	11,25	7,25	7,25			40,25
sopimuspalokuntalaisena tehty hälytystyö							5*)	5*)
sopimuspalokuntalaisena tehty muu kuin hälytystyö		3**)						3**)

**) Sopimuspalokuntalaisena tehtyä hälytystyötä (1 mom.)*

****) Sellaista sopimuspalokuntalaisena tehtyä työtä, joka ei ole hälytystyötä. (1 mom. soveltamisohje)*

Sopimuspalokuntalaisena tehty työ:

Työntekijälle maksetaan sopimuspalokuntalaisena tehdystä työstä

- 3 tuntia korottamatonta sopimuspalokuntalaisen tuntipalkkaa **)
- 5 tuntia 50 % korotettua sopimuspalokuntalaisen tuntipalkkaa *)

Sopimuspalokuntalaisena tehdyt tunnit eivät vaikuta päätyön ylityöläskentaan.

Päätyö:

Työntekijälle muodostuu päätyöstä keskiviikolta

- lisätyötä 0,75 tuntia
- vuorokautista ylityötä 3,25 tuntia

Esimerkki 6 - päätyössä tasoittumisjakso

Henkilö X työskentelee hyvinvointialueella B yleistyöajassa 100 % työajalla vahtimestarina. Työssä sovelletaan 3 viikon tasoittumisjaksoa. Henkilöllä on tämän lisäksi työsopimus sopimuspalokuntalaisen työstä saman hyvinvointialueen B kanssa. Henkilö työskentelee seuraavalla tavalla

vko 1	ma	ti	ke	to	pe	la	su	yhteensä
suunnitelma (päätyö)	8	8	8	8	6,25			38,25
toteuma (päätyö)	8	8	8	9	6,25			39,25
sopimuspalokuntalaisena tehty hälytystyö								

vko 2	ma	ti	ke	to	pe	la	su	yhteensä
suunnitelma (päätyö)	8	8	8	6,5	6,25			36,75
toteuma (päätyö)	8	8	8	8,5	6,25			38,75
sopimuspalokuntalaisena tehty hälytystyö		5*)						5*)

vko 3	m a	ti	ke	to	pe	la	s u	yhteens ä
suunnitelma (päätyö)	8	8,4 5	8	7,6 5	7,6 5			39,75
toteuma (päätyö)	10	8,4 5	- (sairauspoissaolo, palkallinen)	7,6 5	7,6 5			33,75
sopimuspalokuntalaisena tehty hälytystyö	2*)					8*)		10*)

**) Sopimuspalokuntalaisena tehtyä hälytystyötä*

Tasoittumisjakson käyttäminen

Tasoitumisjaksosta huolimatta sopimuspalokuntalaisena tehtyä työtä tarkastellaan kalenteriviikoittain. Käytettäessä tasoitumisjaksoa (täysi säännöllinen työaika) sopimuspalokuntalaisena tehdystä hälytystyöstä maksetaan korotettua palkkaa riippumatta siitä, kuinka monta tuntia viikolle on suunniteltu.

Palkallisen sairauspoissaolon vaikutus

Tässä esimerkissä viikolla kolme olevasta palkallisesta sairauspoissaolosta huolimatta sopimuspalokuntalaisena tehdystä hälytystyöstä maksetaan korotettua palkkaa.

Sopimuspalokuntalaisena tehty työ:

Työntekijälle maksetaan sopimuspalokuntalaisena tehdystä työstä

- viikolla 2: 5 tuntia 50 % korotettua sopimuspalokuntalaisen tuntipalkkaa
- viikolla 3: 6 tuntia 50 % korotettua sopimuspalokuntalaisen tuntipalkkaa ja 4 tuntia 100 % korotettua sopimuspalokuntalaisen tuntipalkkaa
 - (Lauantaina tehdyistä tunneista ei makseta lauantailisää.)

Sopimuspalokuntalaisena tehdyt tunnit eivät vaikuta päätyön ylityöaskentaan.

Päätyö:

Työntekijälle muodostuu päätyöstä ylityötä

- viikolla 1: torstaina 1 tunti vuorokautista ylityötä (50 %)
- viikolla 2: torstaina 1,5 tuntia viikoittaista ylityötä (50 %) ja 0,5 tuntia vuorokautista ylityötä (50 %)
- viikolla 3: maanantaina 2 tuntia vuorokautista ylityötä (50 %)

Esimerkki 7 - Arkipyhäviikko

Henkilö X työskentelee hyvinvointialueella B yleistyöajassa 100 % työajalla palotarkastajana. Henkilöllä on tämän lisäksi työsopimus sopimuspalokuntalaisen työstä saman hyvinvointialueen B kanssa. Henkilö työskentelee seuraavalla tavalla viikolla, jolla torstai on helatorstai (arkipyhä). Arkipyhäviikolla säännöllinen työaika on 30,60 h. Tämän ylittävistä sopimuspalokuntalaisena tehdystä hälytystyöstä maksetaan korotettu palkka.

	ma	ti	ke	to	pe	la	su	yhteensä
suunnitelma (päätyö)	8	8	8	vapaa (arkipyhä)	6,60			30,60
toteuma (päätyö)	8	8	8	-	6,60			30,60
sopimuspalokuntalaisena tehty hälytystyö		3*)					5*)	8*)

**) Sopimuspalokuntalaisena tehtyä hälytystyötä*

Sopimuspalokuntalaisena tehty työ:

Työntekijälle maksetaan sopimuspalokuntalaisena tehdystä työstä

- 6 tuntia 50 % korotettua sopimuspalokuntalaisen tuntipalkkaa
- 2 tuntia 100 % korotettua sopimuspalokuntalaisen tuntipalkkaa

Sopimuspalokuntalaisena tehdyt tunnit eivät vaikuta päätyön lisä- eikä ylityölaskentaan.

Päätyö:

Palotarkastajana tehdystä työstä ei synny korvattavaa lisä- eikä ylityötä.

Esimerkki 8 - Palkaton vapaa

Henkilö X työskentelee hyvinvointialueella B yleistyöajassa 100 % työajalla palotarkastajana. Henkilöllä on tämän lisäksi työsopimus sopimuspalokuntalaisen työstä saman hyvinvointialueen B kanssa. Henkilö työskentelee seuraavalla tavalla viikolla, jolla maanantai on palkaton vapaa. Palkaton vapaa vähentää säännöllistä työaikaa ja maksettavaa palkkaa. Esimerkissä viikon säännöllinen työaika on 30,6 tuntia. Sopimuspalokuntalaisena tehdystä hälytystyöstä maksetaan korotettua palkkaa vasta, kun täyden työajan mukainen säännöllinen työaika 38,25 tuntia on täynnä.

	ma	ti	ke	to	pe	la	su	yhteensä
suunnitelma (päätyö)	- palkaton vapaa	8	8	8	6,60			30,60
toteuma (päätyö)	-	8	8	8	6,60			30,60
sopimuspalokuntalaisena tehty hälytystyö		4*)				6*)		10*)

**) Sopimuspalokuntalaisena tehtyä hälytystyötä*

Sopimuspalokuntalaisena tehty työ:

Työntekijälle maksetaan sopimuspalokuntalaisena tehdystä työstä

- 7,65 tuntia korottamatonta sopimuspalokuntalaisen tuntipalkkaa
- 2,35 tuntia 50 % korotettua sopimuspalokuntalaisen tuntipalkkaa
 - (lauantaina tehdyistä tunneista 3,65 tunnilta maksetaan lauantakorvausta ja 2,35 tunnilta ei makseta lauantakorvausta)

Sopimuspalokuntalaisena tehdyt tunnit eivät vaikuta päätyön lisä- eikä ylityölaskentaan.

Päätyö:

Palotarkastajana tehdystä työstä ei synny korvattavaa lisä- eikä ylityötä.

Esimerkki 9 - osa-aikainen päätyö, ei tasoittumisjaksoa

Jos tekee päätyötä osa-aikaisena, niin sopimuspalokuntalaisena tehdystä hälytystyöstä maksetaan korottamaton tuntipalkka, kunnes päätyöhön sovellettavan työaikamuodon mukainen täysi säännöllinen työaika on täynnä. Tämän ylittävistä sopimuspalokuntalaisena tehdystä hälytystyöstä maksetaan korotettu tuntipalkka.

Henkilö X työskentelee hyvinvointialueella B toimistotyöajassa 80 % työajalla sihteerinä. Henkilöllä on tämän lisäksi työsopimus sopimuspalokuntalaisen työstä saman

hyvinvointialueen B kanssa. Henkilö työskentelee viikon aikana ma-to välillä yhteensä 29 tuntia.

Henkilö tekee perjantaina 8 tuntia sopimuspalokuntalaisen hälytystyötä. Henkilölle maksetaan sopimuspalokuntalaisena tehdystä työstä 7 tunnilta 15 minuutilta normaali korottamaton sopimuspalokuntalaisen tuntipalkka (29 h + 7,25 t=36,25 h, joka on täysi säännöllinen työaika toimitustyöajassa) ja 45 minuutilta 50 % korotettu sopimuspalokuntalaisen tuntipalkka. Sihteerinä tehdystä työstä maksetaan normaali 80 % työajan mukainen kuukausipalkka.

	ma	ti	ke	to	pe	la	su	yhteensä
suunnitelma (päätyö)	8	8	7	6				29,00
toteuma (päätyö)	8	8	7	6				29,00
sopimuspalokuntalaisena tehty hälytystyö					8*)			8*)

**) Sopimuspalokuntalaisena tehtyä hälytystyötä*

Sopimuspalokuntalaisena tehty työ:

Työntekijälle maksetaan sopimuspalokuntalaisena tehdystä työstä:

- 7,25 tunnilta korottamatonta sopimuspalokuntalaisen tuntipalkkaa
- 0,75 tunnilta 50 % korotettua sopimuspalokuntalaisen tuntipalkkaa

Sopimuspalokuntalaisena tehdyt tunnit eivät vaikuta päätyön lisä- eikä ylityölaskentaan.

Päätyö:

Sihteerinä tehdystä työstä ei synny korvattavaa lisä- eikä ylityötä.

Esimerkki 10 - osa-aikainen päätyö ja useamman viikon mittainen tasoittumisjakso

Jos osa-aikaisessa päätyössä on useamman viikon mittainen tasoittumisjakso, niin lasketaan kuinka paljon sopimuspalokuntalaisena tehtyjä työtunteja on tehtävä per kalenteriviikko, jotta ns. päätyöhön sovellettavan työaikamuodon mukainen täysi säännöllinen työaika on täynnä. Sopimuspalokuntalaisen hälytystyöstä maksetaan korotettua palkkaa vasta, kun tämä ns. laskennallinen vaje per kalenteriviikko on tehty täyteen, riippumatta siitä, kuinka monta tuntia viikolle on suunniteltu.

Jos päätyössä on esimerkiksi yleistöaika 38,25 tuntia ja 80 % työaika, niin säännöllinen viikkotyöaika on 30,60 tuntia. Jos työhön sovelletaan kolmen viikon tasoittumisjaksoa, niin säännöllinen työaika on kolmen viikon tasoittumisjaksolla 91,80 tuntia ($3 \times 30,60 = 91,8$ tuntia). Laskennallisesti pitää tehdä päätyön 80 % työajan lisäksi 7,65 tuntia kalenteriviikon aikana sopimuspalokuntalaisen työtä ennen kuin sopimuspalokuntalaisena tehdystä hälytystyöstä maksetaan palkka korotettuna ($30,6 + 7,65 = 38,25$ tuntia). Tässä esimerkkitalanteessa käytettäessä tasoittumisjaksoa, kullakin kalenteriviikolla pitää tehdä ensin työtä 7,65 tuntia (ns. laskennallinen vaje) ennen kuin maksetaan korotettua sopimuspalokuntalaisen palkkaa hälytystyöstä (riippumatta siitä, kuinka monta tuntia viikolle on suunniteltu). Myös mahdollinen lisätyö päätyössä täyttää em. laskennallista vajea.

Henkilö X työskentelee hyvinvointialueella B yleistyöajassa 80 % työajalla vahtimestarina. Työssä sovelletaan 3 viikon tasoittumisjaksoa. Henkilöllä on tämän lisäksi työsopimus sopimuspalokuntalaisen työstä saman hyvinvointialueen B kanssa. Henkilö työskentelee seuraavalla tavalla

vko 1	ma	ti	ke	to	pe	la	su	yhteensä
suunnitelma (päätyö)	8	7	7	6,6				28,60
toteuma (päätyö)	8	7	7	6,6				28,60
sopimuspalokuntalaisena tehty hälytystyö		4*)						4*)

vko 2	ma	ti	ke	to	pe	la	su	yhteensä
suunnitelma (päätyö)	8	7	7	7	6,6			35,60
toteuma (päätyö)	8	7	7	7	6,6			35,60
sopimuspalokuntalaisena tehty hälytystyö								

vko 3	ma	ti	ke	to	pe	la	su	yhteensä
suunnitelma (päätyö)	8	7	6	6,6				27,60
toteuma (päätyö)	8	7	6	6,6				27,60
sopimuspalokuntalaisena tehty hälytystyö	2*)				6*)			8*)

**) Sopimuspalokuntalaisena tehtyä hälytystyötä*

Sopimuspalokuntalaisena tehty työ:

Työntekijälle maksetaan sopimuspalokuntalaisena tehdystä työstä:

- viikolla 1: 4 tuntia korottamatonta sopimuspalokuntalaisen tuntipalkkaa
- viikolla 3: 7,65 tuntia korottamatonta sopimuspalokuntalaisen tuntipalkkaa ja 0,35 tuntia 50 % korotettua sopimuspalokuntalaisen tuntipalkkaa

Sopimuspalokuntalaisena tehdyt tunnit eivät vaikuta päätyön lisä- eikä ylityölaskentaan.

Päätyö:

Vahtimestarina tehdystä työstä ei synny korvattavaa lisä- eikä ylityötä.

Esimerkki 11 - osa-aikatyö jaksotyössä

Osa-aikaisessa jaksotyössä toimitaan kuten edellä esimerkissä 10 (osa-aikatyö ja useamman viikon mittainen tasoittumisjakso). Eli lasketaan ns. laskennallinen vajaus per kalenteriviikko. Tehtaessa 80 % jaksotyöaikaa tämä ns. laskennallinen vajaus on 7,65 tuntia per kalenteriviikko.

Henkilö X työskentelee hyvinvointialueella B jaksotyössä 80 % työajalla sairaanhoitajana. Henkilöllä on tämän lisäksi työsopimus sopimuspalokuntalaisen työstä saman hyvinvointialueen B kanssa. Henkilö työskentelee seuraavalla tavalla (3 viikon jakso):

vko 1	ma	ti	ke	to	pe	la	su	yhteensä
suunnitelma (päätyö)	7,65	7,65		7,65	7,65			30,60
toteuma (päätyö)	7,65	7,65		7,65	7,65			30,60
sopimuspalokuntalaisena tehty hälytystyö		4*)						4*)

vko 2	ma	ti	ke	to	pe	la	su	yhteensä
suunnitelma (päätyö)		8,65	6,65			8,65	7,65	31,60
toteuma (päätyö)		8,65	6,65			8,65	7,65	31,60
sopimuspalokuntalaisena tehty hälytystyö								

vko 3	ma	ti	ke	to	pe	la	su	yhteensä
suunnitelma (päätyö)				7,65	7,65	7,65	6,65	29,60
toteuma (päätyö)				7,65	7,65	7,65	6,65	29,60
sopimuspalokuntalaisena tehty hälytystyö	2*)		6*)					8*)

**) Sopimuspalokuntalaisena tehtyä hälytystyötä*

Sopimuspalokuntalaisena tehty työ:

Työntekijälle maksetaan sopimuspalokuntalaisena tehdystä työstä:

- viikolla 1: 4 tuntia korottamatonta sopimuspalokuntalaisen tuntipalkkaa
- viikolla 3: 7,65 tuntia korottamatonta sopimuspalokuntalaisen tuntipalkkaa ja 0,35 tuntia 50 % korotettua sopimuspalokuntalaisen tuntipalkkaa

Sopimuspalokuntalaisena tehdyt tunnit eivät vaikuta päätyön lisä- eikä ylityöläskentaan.

Päätyö:

Sairaanhoitajana tehdystä työstä ei synny korvattavaa lisä- eikä ylityötä.

5. Työryhmät (13 §)

Sovittiin seuraavista työryhmistä:

HYVTES Liitteen 7 työryhmä

- Osapuolet noudattavat sopimuskauden aikana jatkuvan neuvottelumenettelyn periaatteita osapuolten esille ottamissa liitettä 7 koskeissa virka- ja työehtosopimusasioissa.

Palo- ja pelastustoimen työaikajärjestelmää kehittävä työryhmä (HYVTES Liite 7)

- Työryhmän ensisijainen tehtävä on seurata ja ohjata kokeilumääräysten käyttöönottoa ja tarpeen mukaan arvioida kokeilumääräysten kehittämistarpeita.

- Työryhmän tehtävänä on seurata kokeilumääräysten toimivuutta käytännössä.
- Työryhmän tehtävänä on kehittää työaikamuotoon soveltuvat määräykset poissaolojen laskentaa varten (mm. palkallisten sairauspoissaolojen kuluminen).
- Lisäksi työryhmän tehtävänä on tarvittaessa neuvotella sopimusmääräysten soveltamisesta tehtäviin, joissa tehdään pitkiä työvuoroja ja lyhyitä päivävuoroja (esim. palomestarit).

Palkkausjärjestelmätyöryhmä (HYVTES Liite 7)

- Liitteen 7 palkkaustyöryhmä neuvottelee uudesta tasopalkkajärjestelmästä, jolla korvataan nykyinen tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmä.
- Mallin kehittämiseen voi sisältyä tarvittaessa simulointia ja pilotointia.
- Voimaantumisen jälkeen työryhmän ensisijainen tehtävä on seurata ja ohjata tasopalkkajärjestelmän käyttöönottoa ja tarpeen mukaan arvioida järjestelmän kehittämistarpeita.
- Myös palkkausjärjestelmän muista osista (esim. henkilökohtainen lisä, ammattialalisä, tulospalkkio) voidaan neuvotella.

6. Alaliite 1 Palo- ja pelastuslaitosten työaikajärjestelyt

1 § Säännöllinen työaika

1 mom. c-kohta

keskimäärin 40 tunnin viikkotyöaika, ns. kaksivuorotyö (1 § 1 mom. c-työaikamuoto)

Palo- ja pelastuslaitosten työaikajärjestelyiden osalta on sovittu soveltamisohjeesta ns. kaksivuorotyöhön (c-työaikamuoto, keskimäärin 40 tunnin viikkotyöaika). Työnantaja ja viranhaltija/työntekijä voivat sopia siitä, että päivävuoroja on enemmän kuin yövuoroja tai siitä että yövuoroja on enemmän kuin päivävuoroja. Päivä- ja yövuorojen ei tällöin tarvitse muodostaa paria. Jos asiasta sovitaan työntekijän/viranhaltijan kanssa, niin työvuoroja voidaan suunnitella esimerkiksi siten, että suunnitellaan 12 tunnin vuoroja ja lisäksi 8 tunnin vuoroja siten, että työaika tasoittuu keskimäärin 40 tuntiin viikossa.

Riippumatta päivä- tai yövuorojen lukumäärästä säännöllisen työajan tulee kuitenkin olla keskimäärin 40 tuntia viikossa enintään 12 viikon pituisena ajanjaksona.

Tätä ns. kaksivuorotyötä koskevasta vuosilomalaskennasta on ohjeet 8 §:n soveltamisohjeessa (alaliite 1). Näihin ohjeisiin ei ole tehty muutoksia.

Vuosilomalaskennassa käytetään siten kuitenkin edelleen pari-ajattelua, eli päivävuorojen ja yövuorojen määrä on yhtä suuri. Jos työvuoron pituus on 12 tuntia, niin vuosilomalaskenta toimii oikein, vaikka päivävuoroja olisi enemmän kuin yövuoroja tai yövuoroja enemmän kuin päivävuoroja. Mikäli päivävuoron tuntimäärä on pienempi kuin yövuoron tuntimäärä, niin silloin on suositeltavaa, että vuosilomia myönnetään sellaisena ajankohtana, jolloin päivävuorot ja yövuorot muodostavat vuosilomalaskennassa oikean parin.

Esimerkki 12 A

Henkilölle myönnetään viikon vuosiloma (ma-su).

Tälle ajalle on suunniteltu työvuorot seuraavalla tavalla:

	ma	ti	ke	to	pe	la	su
suunnitellut työvuorot	8 (pv)	8(pv)	8 (pv)	8 (pv)	8 (pv)		
vuosiloma	vl	vl	vl	vl	vl	vl	vl

Ajanjaksoon (ma-su) osuu viisi työvuoroa (päivävuoroja). Ne eivät muodosta 24 tunnin pareja. Tällöin vuosiloma-aikaan sijoittuvien työvuorojen (parit) lukumäärä ei toteudu oikein.

Esimerkki 12 B

Henkilö hakee viikon vuosilomaa ajanjaksolle ma-su, jonka ajalle on suunniteltu työvuorot alla olevan mukaisesti. Henkilölle myönnetään viikon vuosiloma (ma-su) hakemuksen mukaisesti.

	ma	ti	ke	to	pe	la	su
suunnitellut työvuorot	9 (pv)	9 (pv)	15 (yv)		15 (yv)		
vuosiloma	vl	vl	vl	vl	vl	vl	vl

Ajanjaksoon (ma-su) osuu kaksi työvuoroparia (parit 9+15, yhteensä 2 x 24 tuntia). Tällöin vuosiloma-aikaan sijoittuvien työvuorojen (parit) lukumäärä toteutuu oikein. Lisäksi tulee huomioda, että kokonaisuutena koko vuosiloma-aika toteutuu soveltamisohjeen (8 §) mukaisesti.

Soveltamisohje

Soveltamisohjeesta on poistettu viittaus vanhaan työaikalakiin (605/1996) tarpeettomana.

3 § Ylityökorvaukset

Nimike palomies on korvattu termillä viranhaltija/työntekijä. Muutoksella ei ole vaikutusta sopimusmääräyksen tulkintaan.

7. Alaliite 5 Määräaikainen kokeilumääräys 24 t/40 t tai 42 t työajasta

Määräaikainen kokeilumääräys 24 t/40 t tai 42 t työajasta

Sovittiin uudesta määräaikaisesta kokeilumääräyksestä ns. 24 t/ 40 t tai 42 t työajasta, johon liittyvät sopimusmääräykset ovat uudessa alaliitteessä 5.

Soveltamisala (1 §)

Alaliitteen 5 soveltamisen piiriin voi kuulua vain sellainen viranhaltija/työntekijä, joka kuuluu HYVTESin liitteen 7 alaliitteen 1 (palo- ja pelastuslaitosten työaikajärjestelyjä koskevat erityismääräykset) soveltamisen piiriin. Määräyksiä voidaan soveltaa vain aika ajoin tehtävässä työssä.

Kokeilumääräyksen mukaista työaikaa voidaan soveltaa ajalla 1.12.2025-28.2.2029. Jäljempänä tästä työaikamuodosta käytetään muotoa 24 t/ 40 t tai 42 t. Tämän 24 t/40 t tai 42 t työajan mukaista työvuoroluetteloa ei voida suunnitella pidemmäksi ajaksi kuin tämän määräyksen voimassaolo.

Sopijaosapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että tietyissä tilanteissa poikkeuslupan hakeminen on edelleen tarpeen kokeilumääräyksestä huolimatta. Alaliitteessä 5 ei ole määräyksiä sellaista työtä varten, jossa on tarpeen säännönmukaisesti teettää sekä päivävuoroja että 24 tunnin työvuoroja. Näin ollen on edelleen mahdollista, että säännöllinen työaika perustuu poikkeuslupaankin myös aika ajoin tehtävässä työssä. Alaliitteen 5 määräykset eivät sovellu esimerkiksi työhön, jossa on tarpeen säännönmukaisesti teettää sekä lyhyempiä päivävuoroja (esim. toimistopäivät) että pitkiä vuoroja (24 tunnin vuorot). Alaliitteessä 5 on rajattu ns. jaettujen vuorojen määrää ja käyttötarkoitusta.

Käyttöönottoaminen (2 §)

Työnantajan on neuvoteltava henkilöstön edustajien kanssa alaliitteen 5 käyttöönottoamisesta. Neuvotteluissa pitää pyrkiä mahdollisuuksien mukaan yksimielisyyteen alaliitteen 5 työaikajärjestelmän käyttöönottoa koskevista yleisistä periaatteista ja perusteista. Neuvotteluista tulee, jos jokin neuvotteluosapuoli sitä vaatii, laatia pöytäkirja, josta käy ilmi osapuolten näkemykset mahdollisine perusteluineen.

Alaliitteen 5 käyttöönottoaminen siten, että säännöllinen työaika on keskimäärin 40 tuntia viikossa, ei edellytä yksimielisyyttä. Työnantaja voi tarvittaessa ottaa kokeilumääräykset käyttöön työnantajan työjohto-oikeuden nojalla neuvottelujen jälkeen. Säännöllinen työaika voi olla keskimäärin 42 tuntia viikossa vain, jos siitä sovitaan paikallisella virka- ja työehtosopimuksella.

Siirtyminen tähän alaliitteen 5 mukaiseen työaikamuotoon tulee hoitaa suunnitelmallisesti ja tarvittavaa siirtymäaikaa noudattaen. Työnantajan on käytävä läpi tämän alaliitteen 5 mukaiseen työaikajärjestelmään siirtyminen henkilöstön edustajien kanssa.

Alaliitteen 5 määräykset (3 §)

Alaliitteen 5 määräyksillä on sovittu työaikalain 34 § 5 momentin mukaisesti poikkeuksellisesta säännöllisestä työajasta työssä, jota tehdään vain aika ajoin sen vuorokautisen työajan kuluessa, jona viranhaltijan/työntekijän on oltava valmiina työhön.

Viranhaltijalle/työntekijälle on turvattava työaikalain 25 §:ää vastaava korvaava lepoaika työaikalain 34 §:n mukaisesti (viittausmääräys).

Alaliitteessä 5 ei ole sovittu toisin viikkolevosta, vaan se määräytyy työaikalain mukaan.

2 mom.

Palo- ja pelastuslaitosten viranhaltijoiden/työntekijöiden säännöllinen työaika on tämän liitteen mukaisesti keskimäärin 40 tuntia viikossa enintään vuoden pituisena ajanjaksona siten, että työvuoron pituus on enintään 24 tuntia, jollei työvuoron pituudesta ole jäljempänä toisin sovittu.

Paikallisella virka- ja työehtosopimuksella voidaan sopia siitä, että säännöllinen keskimääräinen viikkotyöaika on 42 tuntia.

Työvuorosuunnittelussa työvuorojen lukumäärään ei vaikuta se, onko keskimääräinen säännöllinen työaika 40 tuntia vai 42 tuntia viikossa. Keskimääräinen 40 tunnin viikkotyöaika vaikuttaa siihen, kuinka monta työvuoroista on 24 tunnin työvuoroja ja kuinka monta on 12 tunnin työvuoroja

Mikäli viranhaltijaan/työntekijään ei enää sovelleta 42 tunnin keskimääräistä viikkotyöaikaa, niin 42 tunnin keskimääräisestä viikkotyöajasta mahdollisesti paikallisesti sovittu tai muuten annettu muu korvaus poistuu sen laadusta ja sopimisajankohdasta/myöntöajankohdasta riippumatta.

Soveltamisohje

Näitä 12 tunnin työvuoroja ei voi jakaa useampaan osaan. Työnantaja voi jakaa 24 tunnin työvuoroja 4 momentin mukaisesti.

Alaliitteessä 5 säännöllinen työaika on keskimäärin 40 tuntia viikossa enintään vuoden pituisena ajanjaksona, jollei paikallisella virka- ja työehtosopimuksella sovita 42 tunnin säännöllisestä keskimääräisestä viikkotyöajasta.

Seuraavissa esimerkeissä on kuvattu 12 t työvuorojen lukumäärää, jos työaika on keskimäärin 40 tuntia viikossa.

Esimerkki 13 A

Työvuorot suunnitellaan seuraavalla tavalla, jos säännöllinen työaika on keskimäärin 40 tuntia viikossa.

Työvuorojen määrä ja pituus

- 12 kalenteriviikon aikana on:
 - o kaksi 12 tunnin työvuoroa
 - o loput työvuoroista ovat 24 tunnin työvuoroja
- 24 kalenteriviikon aikana on:
 - o neljä 12 tunnin työvuoroa
 - o loput työvuoroista ovat 24 tunnin työvuoroja

Esimerkki 13 B

Työvuorot suunnitellaan seuraavalla tavalla, jos säännöllinen työaika on keskimäärin 40 tuntia viikossa.

Työvuorojen määrä ja pituus

- 12 kalenteriviikon aikana on:
 - o kaksi 12 tunnin työvuoroa
 - o loput työvuoroista ovat 24 tunnin työvuoroja
 - tai
 - o ei yhtään 12 tunnin työvuoroa *)
 - o kaikki työvuorot ovat 24 tunnin työvuoroja *)
- 24 kalenteriviikon aikana on:
 - o neljä 12 tunnin työvuoroa
 - o loput työvuoroista ovat 24 tunnin työvuoroja
 - tai
 - o kaksi 12 tunnin työvuoroa *)
 - o loput työvuoroista ovat 24 tunnin työvuoroja *)
 - tai
 - o ei yhtään 12 tunnin työvuoroa *)

- o kaikki työvuorot ovat 24 tunnin työvuoroja *)

*) Kahden 12 tunnin työvuoron yhdistäminen yhdeksi 24 tunnin työvuoroksi edellyttää paikallista virka- ja työehtosopimusta. Työvuorojen yhdistämisestä ei muodostu vuorokautista ylityötä. Lisäksi kahden 12 tunnin työvuoron yhdistäminen yhdeksi 24 tunnin työvuoroksi edellyttää viranhaltijan/työntekijän suostumusta.

3 mom.

24 tunnin työvuorossa saa olla pääsääntöisesti enintään 12 tuntia aktiiviyötä. Satunnaiset aktiiviyön 12 tunnin ylitykset sallitaan.

3. momentissa on sovittu, paljonko 24 tunnin työvuorossa voi olla aktiiviyötä. Lisäksi on sovittu, miten aktiiviyön määrää tarkastellaan.

Aktiiviyön tarkastelulla tarkoitetaan sitä, että seurataan säännöllisen työajan 24 tunnin työvuorojen keskimääräistä aktiiviyön määrää tietyllä aikavälillä esimerkiksi kuuden kuukauden ajalta. Ylitöiden osalta aktiiviyön määrää ei tarkastella. Tarkastelua voidaan tehdä esimerkiksi yksiköittäin tai muulla tarkoituksenmukaisella tavalla. Työnantajan tulee käydä läpi työsuojelun yhteistoiminnassa, jossa työsuojeluvaltuutettu on mukana, se miten aktiiviyön määrän arviointi suoritetaan.

Mikäli tarkastelu osoittaa, että aktiiviyön määrä ylittyy toistuvasti, niin työjärjestelyitä aktiiviyön tasaamiseksi voivat olla esimerkiksi asema- tai työvuorojen vaihdot.

Soveltamisohje

Aktiiviyötä muodostuu sekä ennalta suunnitellusta toteutuneesta toiminnasta työvuoron aikana että ennalta suunnittelemattomasta työstä.

Työnantajan on käytävä aktiiviyön käsitteen sisältö ja työvuorojen ajalle suunniteltavan toiminnan yleiset periaatteet läpi henkilöstön kanssa.

Alaliitteen 5 määräyksiä voidaan soveltaa työssä, jota tehdään vain aika ajoin sen vuorokautisen työajan kuluessa, jona viranhaltijan/työntekijän on oltava valmiina työhön.

Työpaikalla sekä työnantajan että viranhaltijan/työntekijän tulee kiinnittää huomiota aktiiviyön määrään.

Työnantajan tulee tarkastella yhdessä asianomaisen työpaikan työsuojeluvaltuutetun kanssa työvuorojen aikaista keskimääräistä aktiiviyön määrää vähintään kaksi kertaa kalenterivuodessa ja työsuojeluvaltuutetun pyynnöstä tarvittaessa tämän lisäksi kaksi kertaa kalenterivuodessa.

Jos tarkastelu osoittaa, että keskimääräinen aktiiviyöaika ylittää 3 momentin mukaisen määrän toistuvasti, niin työnantajan on arvioitava, voiko tehdä työjärjestelyjä tilanteen korjaamiseksi.

Työnantajan on neuvoteltava paikallisesti henkilöstön edustajien kanssa mahdollisista toimenpiteistä aktiiviyöajan määrän tasoittamiseksi. Neuvotteluissa pitää pyrkiä mahdollisuuksien mukaan yksimielisyyteen. Neuvotteluista tulee, jos

jokin neuvotteluosapuoli sitä vaatii, laatia pöytäkirja, josta käy ilmi osapuolten näkemykset mahdollisine perusteluineen.

Mikäli aktiivisuuden keskimääräinen määrä on niin suuri, että työ ei ole enää tässä alaliitteessä 5 tarkoitetun mukaista työtä, niin työhön ei voida enää soveltaa alaliitteen 5 määräyksiä.

Työnantajan tulee tällöin käydä läpi henkilöstön edustajien ja henkilöstön kanssa se, mihin työaikajärjestelmään siirytään. Siirtyminen toiseen työaikajärjestelmään tulee suorittaa suunnitelmallisesti tarvittavien työaikajärjestelyiden edellyttämää siirtymäaikaa noudattaen. Tällainen siirtymäaika voi olla esimerkiksi 12 viikkoa.

Mikäli todetaan, että työ ei ole alaliitteen 5 mukaista, niin työnantajan tulee soveltaa työhön siirtymäajan jälkeen muuta, työhön soveltuvaa työaikajärjestelmää. Tällainen siirtymäaika voi olla esimerkiksi 12 viikkoa. Alaliitteen 5 työaikamääräysten mukaan suoritetusta työstä ei kuitenkaan tule takautuvasti korvattavaksi ylityö- eikä muitakaan työaikakorvauksia sillä perusteella, että olisi pitänyt soveltaa jotain muuta työaikamuotoa/työaikajärjestelmää.

4 mom.

Työvuoro (24 tuntia) voidaan jakaa kolmeen tai kahteen osaan. Tällöin kunkin jaetun osan pituuden mukaisen työvuoron tulee kuitenkin olla vähintään 6 tuntia. 52 kalenteriviikon aikana voidaan jakaa enintään neljä 24 tunnin työvuoroa.

Jaettujen vuorojen tunneista vähintään 1/2 on käytettävä koulutuksiin/harjoituksiin.

Työnantaja ja viranhaltija/työntekijä voivat sopia toisin jaettujen työvuorojen määrästä ja käyttämisestä.

Esimerkki 14

Esimerkkejä työvuoron (24 t) jakamisesta

Esimerkki A: 6 tuntia, 8 tuntia ja 10 tuntia = 24 tuntia

Esimerkki B: 6 tuntia, 9 tuntia ja 9 tuntia = 24 tuntia

Esimerkki C: 8 tuntia, 8 tuntia ja 8 tuntia = 24 tuntia

Esimerkki D: 6 tuntia ja 18 tuntia = 24 tuntia

Esimerkki E: 8 tuntia ja 16 tuntia = 24 tuntia

Esimerkki F: 10 tuntia ja 14 tuntia = 24 tuntia

Esimerkki G: 12 tuntia ja 12 tuntia = 24 tuntia

Mikäli säännöllinen työaika on keskimäärin 40 tuntia viikossa, niin osa työvuoroista on 12 tunnin työvuoroja (3 § 2 mom.). Näitä 3 § 2 mom. mukaisia 12 tunnin työvuoroja ei lasketa mukaan neljään jaettavaan 24 tunnin työvuoroon. Jaettujen vuorojen määrään ja käyttötarkoitukseen ei ole vaikutusta, sillä onko viranhaltijalla/työntekijällä 3 § 2 mom. mukaisia 12 tunnin työvuoroja.

Työvuorojen jakaminen koulutuksiin tai harjoituksiin voi olla joko koulutukseen/harjoitukseen osallistumista tai kouluttamista/harjoituksen ohjaamista.

Työnantaja ja viranhaltija/työntekijä voivat sopia toisin jaettujen työvuorojen määrästä ja käyttämisestä. Esimerkiksi jos viranhaltija/työntekijä osallistuu sellaiselle viikon kurssille Pelastusopistolla, joka luetaan

työajaksi, niin samalla työnantaja ja viranhaltija/työntekijä sopivat vuorojen jakamisesta, eikä tähän käytetä 3 § 4 mom. tarkoitettuja neljää jaettavissa olevaa työvuoroa.

5 mom.

Paikallisesti voidaan sopia toisin siitä, mitä 4 momentissa on sovittu jaettavien työvuorojen määrästä ja niiden käytöstä. Myös työnantaja ja viranhaltija/työntekijä voivat kaikissa tapauksissa sopia useampienkin työvuorojen jakamisesta koulutuksiin tai harjoituksiin.

6 mom.

Työvuorot tulee pääsääntöisesti suunnitella siten, että työvuoron (24 tuntia) jälkeen on vähintään 72 tunnin lepoaika.

Esimerkki 1

Jos työvuoro (24 tuntia) suunnitellaan alkamaan maanantaiaamuna klo 9.00 ja seuraava työvuoro suunnitellaan alkamaan perjantaina klo 9.00, niin maanantaina alkavan työvuoron ja perjantaina alkavan työvuoron väliin jää työvuorosuunnittelussa 72 tunnin lepoaika.

Soveltamisohje

Työvuoro voidaan suunnitella myös siten, että työvuoron (24 tuntia) jälkeen on lyhyempi lepoaika kuin 72 tuntia. Työvuoron (24 tuntia) jälkeen tulee suunnitella vähintään 24 tunnin lepoaika.

Ylityö, hätätyö ja 7 momentin mukainen 24 tunnin työvuoron pidentäminen, jaetun vuoron osa, hälytystyöhön osallistuminen suunnitellun lepoajan aikana ja työn tekeminen sopimuksen perusteella suunnitellun lepoajan aikana lyhentävät työvuorojen väliin suunniteltua lepoaikaa.

Työvuoron (24 t) jälkeen heti alkava koulutus

Paikallisessa virka- ja työehtosopimuksessa voidaan sopia siitä, että työvuoron jaetun osan (4 mom.) mukainen työvuoro, joka käytetään koulutukseen, voidaan sijoittaa alkamaan heti työvuoron (24 t) jälkeen.

Lepoikaesimerkkejä (3 § 6 mom.)

Taulukoihin on merkitty suunniteltujen työvuorojen tunnit ja muutokset. Työvuoroluetteloon tehdyt muutokset on merkitty ruudukkoon tummennetulla taustavärillä.

Esimerkki 15

- Pääsääntöisesti 24 tunnin työvuoron jälkeen suunnitellaan 72 tunnin lepoaika (esimerkki AA).
- Suunniteltava vähintään 24 tunnin lepoaika kunkin 24 tunnin työvuoron jälkeen (esimerkki BB).
- Suunniteltu lepoaika voi lyhentyä työvuoroluettelon muuttamisen vuoksi. Tällöinkin tulee suunnitella vähintään 24 tunnin lepoaika kunkin 24 tunnin työvuoron jälkeen (esimerkit CC ja DD).
- Työvuoroluetteloa voidaan muuttaa HYVTES III 28 § 2 mom. mukaisesti viranhaltijan/työntekijän suostumuksella tai perustellusta syystä.
- Jaetun vuoron osan jälkeen tulee suunnitella vähintään työaikalain mukainen lepoaika (esimerkit EE ja FF)

- Mikäli työaikalain mukainen vähintään 11 tunnin lepoaika ei toteudu, tulee antaa korvaava lepoaika työaikalain mukaisesti.
- Esimerkeissä AA-FF ei muodostu tarvetta antaa korvaavaa lepoaikaa myöhemmin.

	Su 9-	Ma 9-	Ti 9-	Ke 9-	To 9-	Pe 9-	La 9-	Su 9-	Ma 9-	Ti 9-	Ke 9-
AA oikein		24				24				24	
BB oikein		24		24		24				24	
CC oikein			24		24 lisätty tähän		24				24
DD oikein				24			24 lisätty tähän	24 poistettu			
EE oikein				8	8	8		24			
FF oikein			24		8 t jaettu vuoro	8 t jaettu vuoro	24		8 t jaettu vuoro		24 poistettu

CC –Työvuoroluetteloa on muutettu siten, että 24 tunnin työvuoro on lisätty torstaille ja 24 tunnin työvuoro poistettu muualta.

DD - Työvuoroluetteloa on muutettu siten, että 24 tunnin työvuoro on lisätty lauantaille ja vastaavasti 24 tunnin työvuoro on poistettu sunnuntailta.

EE – Työvuoroluetteloon on suunniteltu 24 tunnin työvuoron sijaan kolme 8 tunnin työvuoroa.

FF –Työvuoroluetteloa on muutettu siten, että 24 t työvuoron sijasta on 3 x 8 t jaettua vuoroa. Jaetun vuoron jälkeen tulee toteutua vähintään työaikalain mukainen lepoaika.

Työvuoroluetteloa ei voi suunnitella eikä muuttaa seuraavalla tavalla:

	Su 9-	Ma 9-	Ti 9-	Ke 9-	To 9-	Pe 9-	La 9-	Su 9-	Ma 9-	Ti 9-	Ke 9-
GG väärin		24	tähän ei voi lisätä 24 t vuoroa			24				24	

GG- Huom. väärin Työvuoroluettelon muutokselle olisi sinällään ollut perusteltu syy, mutta 24 tunnin vuoron jälkeen ei tulisi lainkaan lepoaikaa, vaan toteutuisi kaksi 24 tunnin vuoroa peräkkäin. Työnantaja ei voi muuttaa työvuoroluetteloa näin, ei siinäkään tapauksessa, että muutokseen on viranhaltijan/työntekijän suostumus.

Esimerkki 16

- Suunniteltu lepoaika (vähintään 24 tuntia) voi kaikissa alla olevissa esimerkeissä lyhentyä
- Esimerkeissä AA - EE täyttyy vähintään työaikalain 25 §:n edellyttämä 11 tunnin lepoaika, joten näissä tapauksissa ei ole tarvetta antaa korvaavaa lepoaikaa myöhemmin

	Su 9-	Ma 9-	Ti 9-	Ke 9-	To 9-	Pe 9-	La 9-	Su 9-	Ma 9-	Ti 9-	Ke 9-
AA oikein		24	6 t ylityö			24				24	
BB oikein			24	3 t ylityö	24		24				24
CC oikein		24	3 t sovittu vuoron jatko			24				24	
DD oikein				24		24		7 t vapaaeht. hälytystyö		24	
EE oikein	24			24		3 t sovittu		24			

AA – Tiistaille tulee 6 tunnin ylityö heti 24 tunnin työvuoron jälkeen

BB – Keskiviikolle tulee 3 tunnin ylityö heti 24 tunnin työvuoron jälkeen.

CC – Sovittu työnantajan ja viranhaltijan/työntekijän kanssa työvuoron jatkamisesta (3 t) heti työvuoron jälkeen.

DD – Viranhaltija/ työntekijä osallistuu työvuoroluetteloön suunnitellun lepoajan aikana hälytystehtävälle. Työaikalain mukainen vuorokausilepo toteutuu sekä perjantain 24 tunnin vuoron jälkeen, että sunnuntain hälytystyön jälkeen ennen seuraavaa työvuoroa.

EE – Työntekijä/viranhaltija ja työnantaja sopivat työn tekemisestä työvuoroluetteloön suunnitellun lepoajan aikana (Esim. työ sopimussuhteessa samaan hyvinvointialueeseen tehtävä sopimuspalokuntalaisen työ). Työaikalain mukainen vuorokausilepo toteutuu sekä keskiviikon 24 tunnin työvuoron jälkeen, että perjantaina 3 tunnin työn jälkeen ennen seuraavaa työvuoroa.

	Su 9-	Ma 9-	Ti 9-	Ke 9-	To 9-	Pe 9-	La 9-	Su 9-	Ma 9-	Ti 9-	Ke 9-
FF	24				24	ylityö 4 t klo 17 alkaen			24		

FF - Työaikalain mukainen lepoaika jää vajaaksi torstain 24 tunnin työvuoron jälkeen, koska ylityö alkaa jo 9 tunnin kuluttua (klo 17) työvuoron päättymisestä. Tässä esimerkissä korvaava lepoaika tulee annetuksi ylityön jälkeen ennen kuin seuraava työvuoro alkaa.

Esimerkki 17 Koulutus 24 t työvuoron jälkeen

	Su 9-	Ma 9-	Ti 9-	Ke 9-	To 9-	Pe 9-	La 9-	Su 9-	Ma 9-	Ti 9-	Ke 9-
AA oikein			24	8 t koulutus			24				24

BB väärin				24	8 t koulutus	24		24			
------------------	--	--	--	----	--------------	----	--	----	--	--	--

AA - Paikalliseen sopimukseen perustuen sijoitettu 8 tunnin koulutus alkamaan heti 24 tunnin vuoron jälkeen. Tämän jälkeen suunniteltu riittävästi lepoaikaa (vähintään 24 tuntia).

BB - Huom. väärin Paikalliseen sopimukseen perustuen koulutus on sijoitettu alkamaan heti 24 tunnin vuoron jälkeen. Seuraava 24 tunnin vuoro on suunniteltu jo seuraavalle päivälle siten, että lepoaikaa jäisi tämän koulutuksen jälkeen vain 16 tuntia, koska seuraava vuoro alkaisi pe klo 9. Näin ei voi sijoittaa työvuoroja, sillä on suunniteltava vähintään 24 tuntia lepoaikaa tällaisenkin vuoron jälkeen.

7 mom.

Työvuoron aikana työnantaja ja viranhaltija/työntekijä voivat sopia, että kyseistä työvuoroa pidennetään.

Soveltamisohje

Mikäli työvuoroa pidennetään sopien, tulee samalla sopia siitä, maksetaanko työvuoron jälkeisiltä tunneilta ylityökorvaus 10 momentin mukaisesti vai annetaanko vastaava aika vapaana.

8 mom.

Työnantaja ja viranhaltija/työntekijä voivat sopia työvuoron vaihtamisesta. Vaihtaa voidaan koko 24 tunnin työvuoro tai osa siitä.

7 ja 8 mom. määräykset eivät rajoita työnantajan oikeutta työajan sijoitteluun tai työvuoroluettelon muuttamiseen, eikä myöskään ylityöhön määräämiseen. Työvuoro voi myös pidentyä automaattisesti esimerkiksi, jos hälytystehtävä on kesken.

Momenttien 9–12 määräykset (lisätyökorvaus, ylityökorvaus, työaikakorvausten suorittamista koskevat rajoitukset sekä työvuorokauden ja työviikon alkaminen) ovat olleet jo aiemmin alaliitteessä 1. Määräykset on kirjoitettu koskemaan 24 t / 40 t tai 42 t työaikamuotoa.

Vuosiloma (3 § 13 mom.)

Vuosilomaa koskevat määräykset tässä alaliitteessä 5 ovat vastaavat kuin HYVTES Liite 7 alaliitteessä 1. Selkeyden vuoksi määräykseen on lisätty soveltamisohje 40 tunnin keskimääräiseen viikkotyöaikaan. Soveltamisohjeessa (3 § 13 mom.) on kuvattu se, kuinka monta työvuoroa vuosiloman tulee sisältää. Mikäli säännöllinen työaika on keskimäärin 40 tuntia viikossa ja työvuorosuunnittelussa on 3 § 2 mom. mukaisesti suunniteltu 12 tunnin työvuoroja, niin kaksi 12 tunnin työvuoroa katsotaan yhdeksi työvuoroksi, kun lasketaan sitä, montako työvuoroa vuosilomaan sisältyy.

Esimerkki 18

Työvuorosuunnitelmassa on kaksi 12 tunnin työvuoroa ja kaksi 24 tunnin työvuoroa. Jos vuosiloma vahvistetaan tälle ajalle, niin vuosilomalaskennassa nämä katsotaan kolmeksi työvuoroksi.