

Neuvottelutulos 28.2.2022

VALTION VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUS SOPIMUSKAUDELLE 2022 - 2024

1 § Sopimuskausi

Tämän sopimuksen sopimuskausi on 1.3.2022 - 29.2.2024.

2 § Soveltamisala

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

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.

Ryhmähenkivakuutuksesta tehdyn virka- ja työehtosopimuksen ja valtion keskustason tilastoyhteistyösopimuksen voimassaolo jatkuu siten, kun siitä on näissä sopimuksissa sovittu.

4 § Virastojen virka- ja työehtosopimusten uudistaminen keskustasolla

Tällä keskustason virka- ja työehtosopimuksella uudistetaan sen sopimuskaudeksi alakohtaiset virka- ja työehtosopimukset, jotka ovat 28.2.2022 voimassa silloin päättyvin sopimuskausin. Täten uudistettujen sopimusten oikeusvaikutukset ovat samat kuin jos sopimukset olisi uudistettu paikallistasolla.

5 § Yleiskorotus vuonna 2022

1.6.2022 lukien maksetaan yleiskorotus, jonka suuruus on 2,00 prosenttia.

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

Lisäksi on tehty eräitä kustannusvaikutteisia muutoksia palvelussuhteen ehtoihin, joiden kustannusvaikutus on 0,05 prosenttia. Valtion virka- ja työehtosopimuksessa työajoista on sovittu muutoksesta

sopimuksen 17 §:ään. Virastotason osapuolet Puolustusvoimissa ja Rajavartiolaitoksessa sopivat vastaavan muutoksen toteuttamisesta työajoista tehtyihin tarkentaviin virkaehtosopimuksiinsa 31.5.2022 mennessä.

6 §

Palkantarkistukset vuonna 2023

Valtion keskustason sopijaosapuolet sopivat vuoden 2023 palkankorotuksista ja toteutusajankohdasta 21.12.2022 mennessä.

7 §

Virastoerän käyttö palkkausjärjestelmäsopimuksen sopimiseen

Tuomioistuinvirastossa on käytettävissä sopimuskaudelle 2020 – 2022 tehdyn virka- ja työehtosopimuksen 6 §:ssä mainittu 1,00 prosentin suuruinen virastoerä 1.5.2021 lukien laskettuna solmittavan VPJ-sopimuksen rahoitukseen. Neuvottelutulos tulee saavuttaa 31.5.2022 mennessä. Virastotason sopijaosapuolet voivat siirtää pöytäkirjamenettelyllä kyseistä määräaikaa enintään seitsemän kuukautta. Mikäli neuvottelutulosta ei tällöinkään ole saavutettu, siirtyy virastoerän ja kertyneen varallisuuden toteuttaminen keskustason sopijaosapuolten käytettäväksi.

8 §

Palkkausjärjestelmien valmistelu tulevissa organisaatiomuutostilanteissa

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.

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 niin sanottua maanmittauslauseketta käyttäen uuden viraston olemassaolon ensimmäisten kuukausien aikana. Tarkoitus on kummassakin tapauksessa tarvittaessa sopia, että uutta vpj:tä sovelletaan takautuvasti.

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.

9 §

Määräykset virastotason ja paikallisesta sopimisesta virka- ja työehtosopimuksella

Virastotason neuvottelu- ja sopimustoiminnassa noudatetaan niin sanottua 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 rajoitukset.

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

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

Näin ollen palkkausten ja muiden palvelussuhteen ehtojen osalta voidaan neuvotella ja sopia 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 työaikatarkaisut.

Vpj:tä voidaan kehittää myös siten, että sovitaan kehittämistoimenpiteistä vaiheittain, siirtymäkausiennettelyä käyttäen ja kattaen rahoittaminen myöhemmillä virastoerillä tai muilla erillä siten, että vaiheiden ja erien ajankohdat ja rahavaikutukset kytketään toisiinsa.

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

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

10 §

Palkkapolitiikka vpj:n soveltamiskäytännössä

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.

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.

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

11 §

Matkakustannusten korvaukset

Matkakustannusten korvauksia koskevia määräyksiä muutetaan 1.1.2023 ja 1.1.2024 lukien, aikaisempaa käytäntöä vastaavasti.

12 §

Allekirjoittamispöytäkirja

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

13 §

Työrauha

Virkaehtosopimusjärjestelmä

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.

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

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

**14 §
Sopimuksen voimassaolo**

Tämä sopimus on voimassa 29.2.2024 saakka. Sopimuskausi jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, siltä osin kuin sitä ei jonkun sopimusosapuolen toimesta irtisanota vähintään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden tai jatkovuoden päättymistä.

Mikäli sopimuksen 6 §:n neuvotteluissa ei päästä yksimielisyyteen, tämän sopimuksen osapuolilla on oikeus irtisanoa sopimus päättymään 28.2.2023. Irtisanominen on tehtävä viimeistään 14.1.2023.

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

Helsingissä x päivänä xkuuta 2022

VALTIOVARAINMINISTERIÖ

AMMATTILIITTO PRO RY.

JULKISALAN KOULUTETTUJEN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ JUKO RY.

JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL RY.

SOPIMUSKAUDELLE 2022 - 2024 x.x.2022 TEHDYN VALTION VIRKA- JA TYÖEHTO-SOPIMUKSEN ALLEKIRJOITTAMISPÖYTÄKIRJA

1 § Kehityskeskustelut

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

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

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.

2 § Muuttuva työelämä ja työhyvinvointi -työryhmä

Työryhmän tehtävänä on sopimuskauden aikana tarkastella monipaikkaisuudesta ja Valtionhallinnon kehittämisosastolla vireillä olevista muuttuvaa työelämää koskevista kehityshankkeista aiheutuvia vaikutuksia henkilöstöön ja työhyvinvointiin.

Lisäksi työryhmän tehtävänä on tarkastella yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain kehitystarpeita.

Työryhmän toimikausi on 1.3.2022 – 29.2.2024.

3 § Matkatyöryhmä

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

Työryhmän toimikausi on 1.3.2022 – 29.2.2024.

4 § Tilastotyöryhmä

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.

Työryhmän toimikausi on 1.3.2022 – 29.2.2024.

5 § Työaikatyöryhmä

Työaikatyöryhmä jatkaa työtään tehtävänänsä käsitellä työaikoihin liittyviä asioita. Työryhmä perehtyy uudistuneeseen työaikasäntelyyn ja työaikoja koskevaan oikeuskäytäntöön sekä selvittää näistä aiheutuvia mahdollisia työaikasopimuksen kehittämistarpeita. Lisäksi tarkastellaan edelleen jakso-työn kehittämistarpeita ja valtion työaikasopimuksen 17 §:ssä sovitun muutoksen vaikutuksia.

Työryhmä tarkastelee ja selvittää valtion työaikasopimuksen 3 §:n työajaksi luettavan ajan määrittelmää, soveltamisohjetta ja näiden suhdetta muuttuneeseen työaikalainsäädäntöön ottaen huomioon erityisesti paikkariippumattoman ja monipaikkaisen työn sekä uudistuvan työelämän tarpeet.

Työryhmässä tarkastellaan ryhmässä erikseen sovittavalla tavalla valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen liitteen 6 määräysten ajantasaisuutta ja kehittämistarpeita.

Työryhmä selvittää kenttätyön käytännöt virastoissa ja työaikasopimuksen kenttätyömääräysten suhteen uudistuneeseen työaikasäntelyyn ja oikeuskäytäntöön sekä pohtii selvityksen pohjalta kenttätyömääräysten tarpeellisuutta. Selvitys tehdään 31.12.2022 mennessä.

Työryhmän toimikausi on 1.3.2022 – 29.2.2024.

6 § Valtion palkkausjärjestelmien kehittämisryhmä

Työryhmän tehtävänä on tehdä ehdotuksia valtion palkkausjärjestelmien kehittämiseksi. Työryhmä tarkastelee mahdollisuuksia yhtenäistää ja kehittää valtion palkkausjärjestelmien henkilökohtaisen työsuorituksen arviointijärjestelmiä siten, että ne kannustavat ja reagoivat paremmin tehtävien tulokselliseen suorittamiseen. Tarkastelun kohteena on myös henkilökohtaisen työsuorituksen arviointijärjestelmien arviointitekijöiden kehittämismahdollisuudet ja henkilökohtaisen palkanosan suuruus suhteessa tehtävän vaativuuteen perustuvaan palkanosaan. Myös muiden palkanosien, kuten kokeumusosa- tai palvelusvuosilisäjärjestelmien ajantasaisuutta ja palkitsevuutta voidaan tarkastella.

Työryhmä seuraa sosiaali- ja terveysministeriön asettaman työehtosopimusten sukupuolivaikutuksia tarkastelevan työryhmän työtä ja tekee työryhmän työn pohjalta ehdotuksen palkkausjärjestelmien sukupuolivaikutusten arvioinnin kehittämisestä.

Työryhmän toimikausi on 1.3.2022 – 29.2.2024.

7 §

Eräät erikseen tarkasteltavat asiakokonaisuudet

Osapuolet kokoontuvat erikseen sopimuskauden aikana tarkastelemaan seuraavia kysymyksiä:

- Valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen 47 §:n määräysten kehittämistarpeita perheva-paaudistuksen johdosta
- Valtion vuosilomasopimuksen 17 §:n 2 momentin ja 20 §:n vuosilomapalkan määräytymistä koskevien sopimuskohtien soveltamiseen liittyviä kysymyksiä tilanteissa, joissa vuosiloma annetaan arkipyhäpäiviä sisältävillä kalenteriviikoilla.

8 §

Eräät tekniset tarkistukset sopimusmääräyksiin

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

9 §

Euromääräisten palkkojen ja lisien yleiskorotus

Virkamiesten ja työntekijöiden euromääräisinä vahvistettuja tai sovittuja kuukausipalkkoja ja tunti-palkkaisten virkamiesten ja työntekijöiden tuntipalkkoja tarkistetaan 1.6.2022 alkaen 2,00 prosentilla.

Niitä euromääräisiä palkanlisiä ja lisäpalkkioita, joita on ennestään voimassa olevien virka- ja työeh-tosopimusten vakiintuneen käytännön perusteella tarkistettava yleiskorotuksin, korotetaan 1.6.2022 alkaen 2,00 prosentilla.

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

10 §

Henkilöstön edustajien palkkiot

Päätoimisten ja sivutoimisten luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen kuukausipalkkioita koro-tetaan 1.6.2022 lukien 2,00 prosentilla.

11 §

Palkkaus harjoittelutyössä

Valtion palveluksessa harjoittelutehtävissä olevan henkilöstön palkkauksesta on määrätty erikseen.

12 §

Eräät määräykset palkkatason turvaamiseksi

Määräykset palkkatason turvaamiseksi eri tilanteissa ovat tämän allekirjoittamispöytäkirjan liitteenä.

13 §

Tuloksellisuutta edistävät työaikajärjestelyt ja -ratkaisut sekä työaikapankit virastoissa

Virastoissa tulee tarkastella virastokohtaisia työaikoja koskevia sopimusmääräyksiä ja työaikajärjestelyjä tavoitteena toiminnan tuloksellisuutta edistävät työaikatratkaisut. Tällaisissa työaikatratkauksissa 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.

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 työaikatratkaisujen toteuttaminen tapahtuu sopimuksen 6 §:ssä, työajoista tehdyssä virka- ja työehtosopimuksessa ja työaikalaisissa virastotason sopimustoiminnalle asetetuilla edellytyksillä ja puitteissa.

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

14 §

Virkapukujen hankintakustannukset

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

15 §

Tasokuvausten edistäminen tehtävien vaativuusarvioinnissa

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.

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.

16 §

Vanhojen palkkojen seuranta

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

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.

17 §

Uutena viraston palvelukseen tulevan henkilön henkilökohtainen palkanosa

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 suoriutumistaan, ja suoritustaso arvioidaan viimeistään kuuden kuukauden kuluttua palvelussuhteen alkamisesta, jolloin henkilökohtainen palkanosa määräytyy suoritustason mukaisesti. Virastojen vpj-sopimukseen sisältyy yleensä vastaava määräys.

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.

18 §

Arviointiryhmien palkkiot

Sopimusaloilla, joilla on voimassa vpj-palkkausjärjestelmä, maksetaan 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 kuuluvat tehtävät.

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

19 §

Palkkausjärjestelmän seuranta ja kehittäminen virastoissa

Virastojen VPJ-sopimusten seuranta ja kehittämistä varten on sopimuksissa sovittu palkkausjärjestelmän arviointi- ja kehittämisryhmistä tai vastaavista ryhmistä. Edellä mainituissa ryhmissä tarkastellaan mahdollisuuksia henkilöstön palkkatietämyksen lisäämiseksi. Palkkatietämyksen lisäämiseksi henkilöstön käyttöön julkaistaan vuosittain palkkatilastotietoja virastossa tarkoituksenmukaiseksi todetulla tavalla.

Edellä mainituissa ryhmissä kertynyttä molemminpuolista asiantuntemusta viraston palkkausjärjestelmästä hyödynnetään myös tasa-arvosuunnitelmaan liittyvän palkkakartoituksen laadinnassa ja käsittelyssä.

20 §

Selviytymislauseke

Yhteistoiminta ja sopeuttamiskeinot valtion viraston kohdatessa taloudellisia vaikeuksia

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 keskustason osapuolten tukea asian käsittelyssä. Jos tässä tarkoitettut taloudelliset vaikeudet koskevat koko valtionhallintoa tai merkittävää osaa siitä, voidaan keskustasolla tehdä vastaava tarkastelu Valtion työmarkkinalaitoksen tai valtion pääsopijajärjestön aloitteesta.

Selviytymissopimuksen käyttö

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 keskustason osapuolia (koordinaatioryhmä) ennen sopimusneuvottelujen aloittamista.

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

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.

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.

21 §

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 lomarahana. Lomarahavapaa pidetään virassa- ja työssäolopäivien veroisina päivinä vuosilomaoikeutta laskettaessa. Lomarahavapaa voidaan siirtää pidettäväksi uudessa virastossa, kun virkamies tai työntekijä siirtyy valtion muun viraston palvelukseen.

22 §

Vuosiloman vaihtaminen rahaksi

Virasto ja virkamies tai työntekijä voivat sopia lomanmääräytymisvuodelta ansaitun vuosiloman vaihtamisesta rahaksi. Summan suuruus määräytyy vuosilomakorvausta koskevan valtion vuosilomasta tehdyn virka- ja työehtosopimuksen 23 §:n mukaisesti. Sopia voidaan enintään 5 vuosilomapäivän vaihtamisesta 25 vuosilomapäivää ylittävästä vuosilomakertymästä kultakin lomanmääräytymisvuodelta erikseen.

Sopimus tehdään kirjallisesti ja korvaus maksetaan viimeistään sopimuksen allekirjoittamista seuraavan kalenterikuukauden tavanomaisena palkanmaksupäivänä.

Vaihtaminen on mahdollista 1.4.2021 – 31.3.2022 lomanmääräytymisvuodelta ansaituista vuosilomista alkaen.

LIITE**Eräät määräykset palkkatason turvaamiseksi (allekirjoittamispyötkirjan 12 §)****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. Käsitteily 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 soveltuvien osin myös määräaikaista 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 määräaikaisten 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 tarkoitettuihin 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 vaativuustason 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 vaativuus ei siirrossa säily entisellä tasolla, palkanlisä lasketaan sellaisen kuukausipalkan, jota luovuttavassa virastossa olisi asianomaisessa alemman vaativuuden 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 tarkoitetun kuukausipalkan, jonka perusteella palkanlisä on laskettu. Palkanlisä säilyy muussa tapauksessa niin kauan, kuin tehtävät keskeytyksettä säilyvät vähintään sillä vaativuustasolla, 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 lisän sisältävän kokonaiskuukausipalkan perusteella.

2.8. Suoraan lain nojalla siirtyvällä henkilöllä on oikeus 24 kuukauden ajan siirtymähetkestä alkaen vähintään siihen kuukausipalkkaukseen, 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 tarkoitetulla henkilöllä on siirtymäajankohdasta luovuttavan viraston palkkausjärjestelmässä oikeus takuuosaan tai -palkkaukseen, 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 määrääjäksi tai muutoin rajoitetuksi ajaksi virkaan tai virkasuhteeseen tai määräaikaiseen työsopimussuhteeseen taikka hän on määräaikaisesti korkeamman vaativuustason tehtävissä, hänellä on tämän määrääjän oikeus niiden mukaisesti määräytyvään palkkaan edellä sovittuja edellytyksiä ja perusteita noudattaen. Määrääjän 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 9 §: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 vaativuustaso alenee. Soveltaminen jatkuu kuitenkin, vaikka vaativuustaso olisi ennen tämän kohdan 3.4. momentissa sanotun 18 kuukauden määrääjän tai 2.8. kohdassa tarkoitettun 24 kuukauden määrääjän päättymistä ollut välillä alempi, jos vaativuustaso palaa ennalleen näiden määräaikaisten 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 vaativuustaso on alentunut, mutta 3 momentissa sanotuin tavoin palannut ennalleen siinä sanotuissa määrääjoissa, 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 vaativuustason alentuessa.

3.6. Lisäksi henkilöllä, joka on käyttöönottoajankohtana nimitettynä määrääjäksi tai muutoin rajoitukseksi ajaksi virkaan tai virkasuhteeseen tai tehtävään taikka määräaikaisesti korkeamman vaativuuksitason tehtävissä, on tämän määrääjän oikeus niiden mukaisen vanhan palkan turvaamiseen 3.4. – 6. kohdissa sovittuja edellytyksiä ja perusteita noudattaen. Näissä tapauksissa määrääjän 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.

VALTION YLEINEN VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUS

Valtion yleinen virka- ja työehtosopimus uudistetaan seuraavasti muutettuna. Lisäksi valtiovarainministeriö antaa kunkin sopimusmääräyksen yhteydessä esitetyt soveltamisohjeet seuraavasti muutettuna

muutetaan 10 §:n 3 momentti, 15 §:n 2 momentti, luku 3.2, 38 §:n 1 momentti, 43 §:n otsikko ja 1 momentti, 46 §:n 1, 3 ja 4 momentit, 59 §:n 1 momentti, 1 liitteen 3 §:n 2 momentti, 2 liitteen 22 §:n 2 momentti, 4 liitteen 3 §:n soveltamisohjeen 2 kappale,

lisätään 59 §:n 2 ja 3 momentti, 2 liitteen 20 §:n 2 momentti

10 §

Virkamiehen työtapaturma ja ammattitauti

Tässä pykälässä tarkoitettua palkkausta ei makseta silloin, kun tapaturma on virkamiehen itselleen tahallaan aiheuttama. Niissä tapauksissa, joissa työtapaturma- ja ammattitautilain (459/2015) mukaan päivärahaa ei myönnetä täysimääräisenä, palkkaus maksetaan tämän pykälän 1 momentista poiketen sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaisesti. (esimerkit 3 ja 4)

15 §

Palvelussuhteen kestoajaksi laskettava palvelu

Palvelussuhteen kestoajaksi ei kuitenkaan lueta aikaa, jolloin työntekijä on saanut kuntoutustukea tai ollut lomautettuna tai palkattomasti poissa töistä, ellei siltä ajalta ole suoritettu sairausvakuutuslain mukaista erityisraskaus-, raskaus- tai vanhempainrahaa tai vuorotteluvapaasta annetun lain (1305/2002) mukaista vuorottelukorvausta.

3.2 PERHEVAPAAT

21 §

Raskaus- ja vanhempainvapaa

Virkamiehellä ja työntekijällä on oikeus saada vapaaksi työstä sairausvakuutuslaissa (1224/2004) tarkoitetut raskaus- ja vanhempainrahakaudet. Raskaana olevan ja äskettäin synnyttäneen virkamiehen tai työntekijän terveyden suojelemiseksi hänellä on oikeus saada vapaaksi työstä sairausvakuutuslain

9 luvun 9 §:ssä kuvattu raskaus- ja vanhempainrahakausi, edellyttäen että raskaus on kestänyt vähintään 154 kalenteripäivää.

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

Virkamiehellä ja työntekijällä on oikeus pitää vanhempainvapaa neljässä jaksossa, joiden tulee olla vähintään 12 arkipäivän pituisia. Työnantaja ja virkamies tai työntekijä voivat sopia vanhempainvapaan pitämisestä myös useammassa jaksossa tai lyhyempinä jaksoina. Vaikka virkamiehellä tai työntekijällä on oikeus vanhempainrahaan myös toisen tai useamman lapsen perusteella, virkamies tai työntekijä voi saman kalenterivuoden aikana pitää kuitenkin enintään neljä jaksoa vanhempainvapaa. Jos jakso jatkuu kalenterivuoden päättymisen jälkeen, jakson katsotaan kuuluvan sen kalenterivuoden kiintiöön, jonka aikana se on alkanut.

Huomautus:

Sairausvakuutuslain mukaan raskausrahakauden pituus on enintään 40 yhtäjaksoista arkipäivää. Oikeus raskausrahaan alkaa 30 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa. Työnantaja ja virkamies tai työntekijä voivat sopia raskausvapaan myöhentämisestä siten, että se alkaa viimeistään 14 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa. Raskausrahakausi alkaa kuitenkin aina viimeistään raskauden päättymistä seuraavasta arkipäivästä. (Katso tarkemmin sairausvakuutuslain 9 luvun 2 §)

Vanhempainrahaa maksetaan lapsen syntymän ja adoption perusteella yhteensä enintään 320 arkipäivältä. Jos lapsella on vain yksi vakuutettu vanhempi tai toisella vanhemmalla ei ole oikeutta saada vanhempainrahaa, vanhempainrahaan oikeutetulle vanhemmalle voidaan maksaa kaikki edellä tarkoitetut vanhempainrahapäivät. Kummallakin vanhemmalla on oikeus käyttää puolet vanhempainrahapäivistä. Jos lapsia syntyy tai adoptiolapsia otetaan hoitoon samalla kertaa yhtä useampi, vanhempainrahaa maksetaan lisää 84 arkipäivää yhtä useampaa lasta kohti. Jos raskausrahakausi on lapsen ennaikaisen syntymisen vuoksi alkanut aikaisemmin kuin 30 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa, vanhempainrahaa maksetaan lisää niin monelta arkipäivältä kuin raskausrahakausi on alkanut 30 arkipäivää aikaisemmalta ajalta. (Katso tarkemmin sairausvakuutuslain 9 luvun 5 ja 6 §)

Vanhempainrahaan oikeutettu vanhempi voi luovuttaa yhteensä enintään 63 vanhempainrahapäivää vakuutetulle, joka on lapsen toinen vanhempi, lapsen huoltaja taikka luovuttavan vanhemman tai toisen vanhemman aviopuoliso. Aviopuolisoon rinnastetaan vakuutettu, joka jatkuvasti elää vanhemman kanssa yhteisessä taloudessa avioliitonomaisissa olosuhteissa. (Katso tarkemmin sairausvakuutuslain 9 luvun 7 §)

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

Vanhempainrahaa tai raskaus- ja vanhempainrahaa voidaan maksaa vakuutetuille samalta ajalta saman lapsen perusteella enintään 18 arkipäivältä. Jos lapsia syntyy tai adoptoidaan samalla kertaa yhtä useampi, vanhempainrahaa tai raskaus- ja vanhempain-

rahaa voidaan maksaa vakuutetuille samalta ajalta samojen lasten perusteella edellä todetun lisäksi enintään 90 arkipäivältä yhtä useampaa lasta kohti. (Katso tarkemmin sairausvakuutuslain 9 luvun 8 §)

Vanhempainvapaan edellytys on lapsen hoitaminen. Lapsen hoitamisella tarkoitetaan sairausvakuutuslaissa vauvan tai pikkulapsen päivittäisestä hoivasta ja huolenpidosta vastaamista. Vanhempainvapaan edellytyksenä olevasta lapsen hoitamisvelvoitteesta poiketen raskaana olevalla ja synnyttäneellä vanhemmalla, jonka raskaus on kestänyt vähintään 154 päivää, on kuitenkin sairausvakuutuslain 9 luvun 9 §:n mukaisesti oikeus raskaus- ja vanhempainvapaaseen yhtäjaksoisesti vähintään 105 arkipäivältä riippumatta siitä, hoitaako hän lasta. Raskaana olevan ja äskettäin synnyttäneen virkamiehen tai työntekijän oikeus yhtäjaksoiseen vähintään 105 arkipäivää kestäväan raskaus- ja vanhempainvapaaseen perustuu virkamiehen tai työntekijän terveyden suojelemiseen sairausvakuutuslain 9 luvun 9 §:ssä kuvatulla tavalla. Tämän ylittävältä osin synnyttäneen virkamiehen tai työntekijän oikeus vanhempainvapaaseen perustuu lapsen hoitamiseen sairausvakuutuslain 9 luvun 6 ja 7 §:ssä kuvatulla tavalla.

22 §

Raskaus- ja vanhempainvapaasta ilmoittaminen

Raskaus- 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 vapaasta ilmoitettaessa on, jos mahdollista, noudatettava edellä sovittuja ilmoitusaikoja.

Virkamies ja työntekijä saa perustellusta syystä muuttaa vapaan ajankohdan ja pituuden ilmoittamalla siitä työnantajalle viimeistään kuukautta ennen muutosta.

Virkamies tai työntekijä saa kuitenkin aikaistaa raskausvapaan, sekä muuttaa sellaisen synnytyksen yhteydessä pidettäväksi aiotun vapaan ajankohdan, joka on oikeus pitää yhtä aikaa toisen vanhemman tai puolison kanssa, jos se on tarpeen lapsen syntymän tai lapsen tai vanhemman terveydentilan vuoksi. Näistä muutoksista on ilmoitettava työnantajalle niin pian kuin mahdollista. Adoptiovanhempi saa perustellusta syystä muuttaa ennen vapaan alkamista vapaan ajankohtaa ilmoittamalla siitä työnantajalle niin pian kuin se on mahdollista.

Jos kahden kuukauden ilmoitusajan noudattaminen ei ole puolison työhön menon ja siitä johtuvan lapsen hoidon järjestämisen kannalta mahdollista, virkamiehellä ja työntekijällä on oikeus jäädä vanhempainvapaalle kuukauden kuluttua ilmoituksesta, jollei siitä aiheudu työpaikan tuotanto- tai palvelutoiminnalle vakavaa haittaa. Työnantajan on katsoessaan, ettei voi suostua kuukauden ilmoitusaikaan, esitettävä virkamiehelle tai työntekijälle selvitys kieltäytymisen perusteena olevista seikoista.

Soveltamisohje:

Perusteltuna syynä raskaus- tai vanhempainvapaan ajankohdan ja pituuden muuttamiseen tulee kysymykseen sellainen ennalta arvaamaton ja oleellinen muutos lapsen hoitamisedellytyksissä, jota vanhempi 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.

Vanhempainvapaan ajankohdan muuttamisessa tulisi ottaa huomioon myös haetun vanhempainvapaan pituus.

Jos syynä on sairastumisesta tai muusta syystä aiheutunut työkyvyttömyys, joka on alkanut ennen 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 raskaus- 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 §

Perhevapaan palkallisuus

Virkamiehelle maksetaan 6 §:n, 7 §:n ja 12 §:n ja työntekijälle 16 §:n mukainen palkkaus sairausvakuutuslain 9 luvun 2 §:n mukaisen raskausrahakauden alusta lukien ja sitä välittömästi seuraavan 6 §:n mukaisen vanhempainrahakauden ajalta yhdenjaksoisesti 54 arkipäivältä. Palkkauksen maksamisen edellytyksenä on, että vanhempainrahakautta on välittömästi edeltänyt raskausvapaa ja työntekijällä tai virkamiehellä on oikeus vanhempainrahaan sairausvakuutuslain 9 luvun 9 §:n perusteella.

Virkamiehelle ja työntekijälle maksetaan sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n 1-3 momentin mukaisen vanhempainrahakauden alusta lukien 18 arkipäivän ajalta palkkaus edellä 1 momentissa mainittujen perusteiden mukaisesti. Virkamiehelle tai työntekijälle, jolle on 1 momentin perusteella maksettu palkkaus, on lisäksi oikeus saada palkkaus 54 arkipäivää seuraavilta vanhempainrahakauden ensimmäisiltä 18 arkipäivältä.

Oikeutta palkkaukseen vanhempainvapaan ajalta ei ole virkamiehellä tai työntekijällä, jonka oikeus vanhempainvapaaseen perustuu sairausvakuutuslain 9 luvun 7 §:n mukaiseen vanhempainrahapäivien luovutukseen.

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. Adoptiovanhemman oikeus palkkaukseen koskee alle seitsemänvuotiasta lasta.

24 § Erityisraskausvapaa

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

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

Huomautus:

Oikeudesta erityisraskausrahaan ja sen hakemisesta on säädetty sairausvakuutuslain 9 luvun 3 ja 4 §:ssä.

25 § Työnteko ja osa-aikatyö raskaus- ja vanhempainrahakauden aikana

Virkamies ja työntekijä saa työnantajan suostumuksella tehdä 14 viikon aikana raskausvapaan alkamisesta lukien työtä, joka ei vaaranna hänen eikä sikiön tai syntyneen lapsen turvallisuutta. Sekä työnantajalla että virkamiehellä tai työntekijällä on oikeus milloin tahansa keskeyttää tänä aikana tehtävä työ. Tällaista työtä ei kuitenkaan saa tehdä kahden viikon aikana ennen laskettua synnytysaikaa eikä kahden viikon aikana synnytyksen jälkeen.

Virkamies ja työntekijä voivat sopia työnantajan kanssa, että virkamies tai työntekijä pitää vanhempainvapaata osa-aikaisesti sekä osa-aikatyön ehdoista. Jos työnantaja kieltäytyy tekemästä osa-aikatyötä koskevan sopimuksen, tämä on perusteltava kirjallisesti.

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 kokoaikaiselle 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

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

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

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 raskaus- ja vanhempainvapaan osalta. (Ks. 22 §)

Perustelluja 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

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 oppivelvollisuuslain (1214/2020) 2 §:n 3 momentissa tarkoitettun 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 yhtäaikaaisesti. Virkamiehen tai työntekijän on tehtävä esitys osittaisesta hoitovapaasta viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista.

Työnantaja ja virkamies tai työntekijä sopivat osittaisesta hoitovapaasta ja sen yksityiskohtaisista järjestelyistä haluamallaan 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.

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. Lyhennetyt työtunteja 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 työtunteja osuus hänen kokoaikaisesta säännöllisestä työstään. 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 sydänvauriot, 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 sairauden tilat.

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 raskaus-, vanhempain- ja hoitovapaan ajankohdan muuttamisessa.

29 §

Tilapäinen hoitovapaa

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 yhtäaikaaisesti.

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 kykenemätön 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

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.

Palkkauksen maksamisen edellytyksenä tässä pykälässä tarkoitettun 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 aviopuolisostaan sekä henkilö, jonka aviopuoliso on asevelvollisuuden suorittamisen tai reservin harjoi-

tusten, 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 sairauslomaliisää.

Esimerkki

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 (1335/2004) 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

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.

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**

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.

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.

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

32 b §**Omaishoitovapaa**

Virkamiehellä tai työntekijällä on kalenterivuoden aikana oikeus saada enintään viisi työpäivää vapaata työstä henkilökohtaisen avun tai tuen tarjoamiseksi omaiselle tai virkamiehen tai työntekijän kanssa samassa taloudessa asuvalle läheiselle, jos omainen tai muu läheinen tarvitsee virkamiehen tai työntekijän välitöntä läsnäoloa edellyttävää merkittävää avustamista tai tukea toimintakykyä huomattavasti alentaneen vakavan sairauden tai vakavan vamman vuoksi. Virkamiehellä tai työntekijällä on oikeus vastaavaan vapaaseen myös edellä tarkoitetun henkilön saattohoitoon osallistumisen vuoksi.

Virkamiehen tai työntekijän on ilmoitettava työnantajalle omaishoitovapaasta ja sen arvioidusta kestosta niin pian kuin mahdollista. Virkamiehen tai työntekijän on esitettävä luotettava selvitys poissaolon perusteesta.

Soveltamisohje:

Omaisella tarkoitetaan virkamiehen tai työntekijän lasta, vanhempaa, avio- ja avopuolisoa sekä rekisteröidyn parisuhteen toista osapuolta.

Vapaan saaminen avun tai tuen tarjoamiseksi muulle läheiselle kuin edellä määritellylle omaiselle edellyttää, että virkamies tai työntekijä asuu tämän kanssa samassa taloudessa perheenomaisissa olosuhteissa.

Omaishoitovapaan edellytysten arviointi on tapauskohtaista. Omaishoitovapaan edellytykset ovat tiukat. Omaishoitovapaan edellytyksenä on, että virkamiehen tai työntekijän omainen tarvitsee virkamiehen tai työntekijän välitöntä läsnäoloa edellyttävää merkittävää avustamista tai tukea. Lisäksi edellytetään, että avustamisen tai tuen tarve johtuu sellaisesta vakavasta sairaudesta tai vammasta, joka on huomattavasti alentanut omaisen toimintakykyä. Oikeus omaishoitovapaaseen edellyttää sitä, että virkamiehen tai työntekijän välitön läsnäolo on tarpeen sen vuoksi, että omainen tarvitsee paljon apua joko fyysisen tai henkisen toimintakyvyn huomattavan vajauksen vuoksi.

38 § Maanpuolustus ja kriisivalmennus

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

43 § Luottamustoimen tai käräjäoikeuden lautamiestehtävän hoitaminen

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

46 § Päivärahan siirtyminen työnantajalle

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

Virkamies tai työntekijä, jolle maksetaan tämän sopimuksen mukaisesti palkkaa sairausloman, osasairausvapaan, raskaus- 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-, raskaus- tai vanhempainrahan hakemista varten.

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

59 § Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 1.3.2022 ja on voimassa 29.2.2024 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. Jos valtion virka- ja työehtosopimus päättyy sen voimassaolomääräyksen 14 § 2 momentin perusteella, päättyy samalla tämä sopimus.

1 momentista poiketen luku 3.2 Perhevapaat ja sopimuksen 46 § tulevat voimaan 1.8.2022 alkaen. Virkamieheen ja työntekijään sovelletaan aiemmin voimassa olleita lukua 3.2 Perhevapaat ja 46 §:ää, jos virkamiehen tai työntekijän oikeus äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainrahaan perustuu 31.7.2022 voimassa olleen sairausvakuutuslain (1224/2004) säännöksiin. Virkamieheen ja työntekijään sovelletaan 1.8.2022 voimaan tulevaa lukua 3.2 Perhevapaat ja 46 §:ää, jos virkamiehen tai työntekijän oikeus perhevapaaseen perustuu 1.8.2022 voimaan tulevan sairausvakuutuslain säännöksiin.

Jos virkamieheen tai työntekijän sovelletaan 1.8.2022 voimaan tulevan sairausvakuutuslain säännöksiä raskaus- ja vanhempainvapaasta ja jos äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaasta on ilmoitettu ennen 1.8.2022, äitiysvapaata koskevan ilmoituksen katsotaan tarkoittavan ilmoitusta raskaus- ja vanhempainvapaasta ja isyysvapaata koskevan ilmoituksen ilmoitusta vanhempainvapaasta. Virkamiehellä ja työntekijällä on tällaisessa tilanteessa oikeus muuttaa ilmoitustaan vastaamaan 1.8.2022 voimaan tulevan sairausvakuutuslain säännöksiä kuukauden kuluessa lain voimaantulosta.

LIITE 1

Sopimusmääräykset virkamiesten muuttokustannusten korvaamisesta

3 § Muuttoraha

Muuttavien henkilöiden lukumäärän ollessa yksi suoritetaan muuttorahaa 1 540 euroa, sen ollessa kaksi 2 050 euroa ja sen ollessa kolme tai enemmän 2 570 euroa.

LIITE 2

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

**20 §
Virkamiehen siirtosuoja**

Pääluottamusmiehen, luottamusmiehen 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 24 §:n 3 momentin mukaiseen jälkisuojaan liikkeen luovutuksesta johtuneesta toimikauden päättymisestä lukien.

**22 §
Työntekijän siirtosuoja**

Pääluottamusmiehen, luottamusmiehen 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 24 §:n 3 momentin mukaiseen jälkisuojaan liikkeen luovutuksesta johtuneesta toimikauden päättymisestä lukien.

LIITE 4

Sopimusmääräykset työntekijän irtisanomissuojasta ja lomautuksesta

**3 §
Irtisanomisajat**

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

VALTION VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUS TYÖAJOISTA

Työajoista tehty valtion virka- ja työehtosopimus uudistetaan seuraavasti muutettuna

muutetaan 19 §:n a) jaksotyö –kohdan 2 momentti ja b) Virasto- ja viikkotyö –kohdan 6 momentti, 21 § ja 34 §

lisätään 17 §:ään uusi 2 momentti

Valtiovarainministeriö antaa työajoista tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen kunkin sopimusmääräyksen yhteydessä esitetyt soveltamisohjeet seuraavasti muutettuna

lisätään 17 §:n soveltamisohjeeseen uusi 5 momentti ja 19 §:n b) Virasto- ja viikkotyö –kohtaan 1 soveltamisohje

17 §

Lisä- ja ylityökorvausten määräytyminen keskeytyneessä työjaksossa tai -viikolla

Mikäli 1 momentissa mainittu keskeytys johtuu virkamiehen sairaudesta ja se ei ole ollut tiedossa ennen työjakson alkua (yllättävä keskeytys), ei lisä- ja ylityökorvausta laskettaessa sovelleta suhteellisten työtuntunormien taulukoita tämän kolmen viikon jakson ajalta. Keskeytyksen ajalta otetaan tällöin huomioon lisä- ja ylityökorvausta laskettaessa työssäoloajan veroiseksi ajaksi vahvistetun työvuoroluettelon mukainen aika.

Soveltamisohje:

Virkamiehen sairaudesta johtuvalla yllättävällä keskeytyksellä tarkoitetaan tilannetta, jossa virkamies äkillisen ja ennalta arvaamattoman sairauden, tapaturman tai työtapa-
turman vuoksi yllättäen sairastuu työjakson aikana.

Yllättävänä ei pidetä keskeytystä, jonka syynä on esimerkiksi ei-akuutti leikkaushoito. Lääke- tai hammaslääketieteelliset muut operaatiot ja toimenpiteet sekä tutkimukset sekä niistä aiheutuva mahdollinen virkamiehen sairastuminen eivät myöskään ole yllättäviä keskeytyksiä, jos virkamies voi itse vaikuttaa näiden ajankohtiin ja ajankohta on ollut tiedossa ennen työvuoroluettelon vahvistamista.

19 § Työajan pidennyksen poistumista korvaavat vuosittaiset järjestelyt

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, ylitys voi olla kuitenkin enintään 7 tuntia kolmen viikon ajanjaksossa. 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 yksikermainen tuntipalkka.

Virasto- ja viikkotyössä työnantaja saa teettää ilman asianomaisen virkamiehen tai työntekijän kanssa tehtävää sopimusta 42 tunnin 30 minuutin mittaista viikoittaista työaika 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 keskimäärin 8 tuntia 30 minuuttia.

Soveltamisohje

Virasto- ja viikkotyössä työaika voidaan järjestää keskimääräiseksi siten, että viikon kaikkien työpäivien ei tarvitse olla 8 tunnin 30 minuutin mittaisia vaan ne voivat olla eri pituisia siten, että pidennetty 42 tunnin 30 minuutin viikkotyöaika kuitenkin täyttyy kyseisellä kalenteriviikolla.

21 § Ilta- ja yötyökorvaukset sekä työntekijän vuorotyökorvaus

Kello 18.00–21.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan virkamiehelle ja työntekijälle iltatyökorvauksena tunnilta 15 % yksinkertaisesta tuntipalkasta.

Kello 21.00–06.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan virkamiehelle ja työntekijälle 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.

Viikkotyössä kaksi- tai kolmivuorotyötä tekeväälle työntekijälle maksetaan edellä sovitun sijasta iltaja yövuoroilta vastaavan suuruisia vuorotyökorvauksia. Yli- ja sunnuntaityön työtunneilta maksetaan

työntekijän ilta-, yö- tai vuorotyökorvaukset samojen perusteiden mukaan korotettuina kuin muukin palkka.

34 § Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 1.3.2022 ja on voimassa 29.2.2024 saakka. Jos valtion virka- ja työehtosopimus päättyy sen voimassaolomääräyksen 14 § 2 momentin perusteella, päättyy samalla tämä sopimus.

Sopimuksen 17 §:n 2 momentti ja soveltamisohjeen 5 momentin määräykset tulevat kuitenkin voimaan 31.10.2022 alkavan kolmen viikon jakson alusta lukien.

Sopimuksen 19 ja 21 §:t jaksotyössä tulevat voimaan 1 momentissa sovitun voimaantuloajankohdan jälkeen lähinnä alkavan täyden kolmen viikon jakson alusta lukien.

Sopimuksen voimassaolo jatkuu 29.2.2024 jälkeen vuoden kerrallaan, siltä osin kuin sitä ei jonkun sopimusosapuolen toimesta irtisanota vähintään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden tai jatkovuoden päättymistä.

VALTION VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUS VUOSILOMISTA

Valtion virka- ja työehtosopimus vuosilomista uudistetaan seuraavasti muutettuna

muutetaan 5 §:n 2 momentin 5. kohta, 6 §:n 2 momentin 1. ja 2. kohta sekä 3 momentti, 8 §:n 1 ja 3 momentti, 10 §:n 8 momentti, 12 §:n 1 momentti ja 27 §:n 1 momentti,

lisätään 27 §:n 2 ja 3 momentti,

5 §

Virassa- ja työssäolopäivien veroiset päivät

5) erityisraskausvapaan, tilapäisen hoitovapaan, pakottavista perhesyistä johtuvan poissaolon tai omaishoitovapaan aikana taikka yhtä synnytyskertaa tai adoptiota kohden raskausvapaaseen oikeutetun virkamiehen tai työntekijän yhteensä enintään 307 kalenteripäivää raskaus- ja vanhempainvapaan aikana ja vastaavasti muun vanhempainvapaaseen oikeutetun virkamiehen tai työntekijän 307 kalenteripäivää vanhempainvapaan aikana;

6 §

Vuosilomaan oikeuttava palvelusaika

Vuosilomaan oikeuttavaa on seuraava päätoiminen palvelusaika:

- 1) valtion palvelus mukaan lukien sairauden tai erityisraskaus-, raskaus- ja vanhempainvapaan vuoksi myönnettyt 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. Tähän aikaan luetaan myös erityisraskaus-, raskaus- ja vanhempainvapaan vuoksi myönnettyt virkavapaudet tai työstä vapautukset. Ulkomaan palveluksen ajalta vastaavat ajanjaksot luetaan enintään sen pituisina kuin ne olisi ollut mahdollista pitää Suomessa suomalaisen työnantajan palveluksessa.

Lisäksi vuosilomaan oikeuttavaa palvelusaikaa on varusmiespalveluksessa, siviilipalveluksessa ja täydennyspalveluksessa palveltu aika.

8 §

Vuosiloman antamisajankohta

Vuosiloma annetaan virkamiehelle ja työntekijälle viraston määräämänä ajankohtana, jos virasto ja virkamies tai työntekijä eivät sovi vuosiloman pitämisestä siten kuin 9 §:ssä on sovittu.

Lomat on annettava yhdenjaksoisina, jos työtehtävien laatu tai muut syyt eivät vaadi, että lomakaudella annettavasta lomasta 10 päivää ylittävä osa on välttämätöntä jakaa pidettäväksi yhdessä tai useammassa osassa.

10 §
Vuosiloman antamista koskevasta menettelystä virastossa

Virasto ei saa ilman virkamiehen tai työntekijän suostumusta määrätä vuosilomaa virkamiehen tai työntekijän raskausvapaaseen oikeutetun virkamiehen tai työntekijän 125:n ensimmäisen raskaus- ja vanhempainvapaan kalenteripäivän ajaksi eikä muun vanhempainvapaaseen oikeutetun virkamiehen tai työntekijän 125:n ensimmäisen vanhempainvapaan kalenteripäivän ajaksi. Jos virkamiehen tai työntekijän vuosilomaa ei voida antaa 8 §:llä tarkoitetulla tavalla, loma saadaan antaa kuuden kuukauden kuluessa vapaan päättymisestä.

12 §
Vuosiloman siirtäminen työkyvyttömyyden tai perhevapaiden vuoksi

Milloin virkamies tai työntekijä vuosilomansa tai sen osan alkaessa on sairauden tai tapaturman johdosta työkyvytön tai erityisraskaus-, raskaus- 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 erityisraskaus-, raskaus- tai vanhempainvapaata varten. Virkamiehen tai työntekijän on viraston pyynnöstä esitettävä työkyvyttömyydestään lääkärintodistus tai muu luotettava selvitys.

27 §
Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 1.3.2022 ja on voimassa 29.2.2024 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. Jos valtion virka- ja työehtosopimus päättyy sen voimassaolomääräyksen 14 § 2 momentin perusteella, päättyy samalla tämä sopimus.

Sopimusmääräykset 5 §, 6 §, 10 § ja 12 §:issä tulevat voimaan 1.8.2022 alkaen. Virkamieheen ja työntekijään sovelletaan aiemmin voimassa olleita 5 §, 6 §, 10 § ja 12 § jos virkamiehen tai työntekijän oikeus äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainrahaan perustuu 31.7.2022 voimassa olleen sairausvakuutuslain (1224/2004) säännöksiin. Virkamieheen ja työntekijään sovelletaan 1.8.2022 voimaan tulevia 5 §, 6 §, 10 § ja 12 §:iä, jos virkamiehen tai työntekijän oikeus perhevapaaseen perustuu 1.8.2022 voimaan tulevan sairausvakuutuslain säännöksiin.

Jos virkamieheen tai työntekijän sovelletaan 1.8.2022 voimaan tulevan sairausvakuutuslain säännöksiä raskaus- ja vanhempainvapaasta ja jos äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaasta on ilmoitettu ennen 1.8.2022, äitiysvapaata koskevan ilmoituksen katsotaan tarkoittavan ilmoitusta raskaus- ja vanhempainvapaasta ja isyysvapaata koskevan ilmoituksen ilmoitusta vanhempainvapaasta. Virkamiehellä ja työntekijällä on tällaisessa tilanteessa oikeus muuttaa ilmoitustaan vastaamaan 1.8.2022 voimaan tulevan sairausvakuutuslain säännöksiä kuukauden kuluessa lain voimaantulosta.

VALTION VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUS MATKAKUSTANNUSTEN KORVAAMISESTA

Valtion virka- ja työehtosopimus matkakustannusten korvaamisesta uudistetaan seuraavasti muutettuna. Lisäksi valtiovarainministeriö antaa matkakustannusten korvaamisesta tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen kunkin sopimusmääräyksen yhteydessä esitetyt soveltamisohjeet seuraavasti muutettuna

muutetaan 4 §:n soveltamisohjeen 2 kappaletta, 5 §:n soveltamisohjeen 4 kappaletta, 7 §:n 3 momentti, 16 § ja 24 §,

4 §

Matkavuorokausi sekä matkan alkaminen ja päättyminen

Soveltamisohje:

Virkamatka alkaa säännönmukaisesti joko virka- tai työpaikalta tai asianomaisen asunnolta ja päättyy jompaankumpaan näistä. Mikäli virkamies tai työntekijä käytännössä aloittaa ja/tai päättää virkamatkan muualle kuin hänen virka- tai työpaikalleen tai asunnolleen, korvataan virkamatkasta tosiasialliset kulut, korkeintaan määrään, joka tulisi korvattavaksi virkamatkan alkamisesta ja/tai päätymisestä virka- tai työpaikalta tai asianomaisen asunnolta.

5 §

Matkan tekotapa

Soveltamisohje:

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, voidaan yleisten kulkuneuvojen kustannusten laske-
miseksi käyttää yleisiä taksoja (esim. kertalipun hinta).

7 §**Muut matkustamiskustannusten korvaukset**

Lentokentällä, rautatieasemalla, meriliikenteen satamassa ja hotellimajoituksen yhteydessä perittävä auton seisontapaikkamaksu korvataan tositteen mukaisesti, kuitenkin enintään kolmelta päivältä kutakin virkamatkaa kohti.

16 §**Yömatkaraha**

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 matkustajalla olisi ollut oikeus majoittua viraston kustannuksella, mutta hän ei ole tehnyt niin.

Yömatkarahan suuruus on 13 euroa vuorokaudelta.

Yömatkarahaa voidaan maksaa, kun matkustaja yöpyy itse järjestämässään tilapäismajoituksessa.

Soveltamisohje:

Matkustajan itse järjestämänä tilapäismajoituksena pidetään esimerkiksi omassa asun-
tovaunussa, -autossa, teltassa tai sukulaisten luona yöpymistä.

24 §**Voimassaolo**

Tämä sopimus tulee voimaan 1.3.2022 ja on voimassa 29.2.2024 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. Jos valtion virka- ja työehtosopimus päättyy sen voimassaolomääräyksen 14 § 2 momentin perusteella, päättyy samalla tämä sopimus.