

# Paikallinen sopiminen kunta-alalla



Opas kuntatyönantajille



Opas kuntatyönantajille

**PAIKALLINEN SOPIMINEN KUNTA-ALALLA**

## KUNNALLINEN TYÖMARKKINALAITOS

3. uudistettu painos  
Verkkójulkaisun ISBN 987-952-213-467-7

© Suomen Kuntaliitto  
Helsinki 2009

Helsinki 2009  
Taitto Ilari Luhtavaara/New Attitude Oy  
Kuvat Eeva Mehto

Kunnallinen työmarkkinalaitos  
Toinen linja 14  
puh. (09) 7711  
faksi (09) 701 2239  
[www.kuntatyonantajat.fi](http://www.kuntatyonantajat.fi)  
[etunimi.sukunimi@kuntatyonantajat.fi](mailto:etunimi.sukunimi@kuntatyonantajat.fi)

# Sisällys

<b>I PAIKALLINEN SOPIMINEN KUNNISSA JA KUNTAYHTYMISSÄ</b>	<b>5</b>
1.1 Paikallisen sopimisen käsite	5
1.2 Pääsopimus ja ns. Tehy-pöytäkirja	5
<b>2 PAIKALLISEN SOPIMISEN TAPOJA</b>	<b>7</b>
2.1 Valtuutus	7
2.2 Valtakunnallisen virka- tai työehtosopimuksen määräykseen sisältyvä sopimismahdollisuus	7
2.3 Yhteistoimintaa koskeva paikallinen sopiminen	8
2.4 Paikallinen virka- ja työehtosopimus	8
<b>3 PAIKALLINEN VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUS</b>	<b>9</b>
3.1 Paikallinen virka- tai työehtosopimus vai muu järjestely	9
3.2 Mistä voidaan sopia paikallisesti	9
3.2.1 Valtakunnallisen virka- ja työehtosopimuksen rajoittavat määräykset	10
3.2.2 Kunnallisen virkaehtosopimuslain rajoittavat säännökset	10
3.2.3 Muita rajoittavia lainsäädännöksiä	11
3.2.4 Asiat, joista ei ole nimenomaista määräystä valtakunnallisissa virka- ja työehtosopimuksissa	11
3.3 Neuvottelu- ja sopijaosapuolet	11
3.3.1 Kunta ja kuntayhtymä	11
3.3.2 Viranhaltija- ja työntekijäjärjestöt	12
3.3.3 Esteellisyys	14
3.4 Paikallisen virka- ja työehtosopimuksen piiriin kuuluva henkilöstö	14
3.5 Kaavio paikallisen sopimisen menettelystä	15
3.6 Paikallisen sopimuksen voimassaolo ja irtisanominen	15
3.7 Jos paikallinen sopimus on lain tai valtakunnallisen sopimuksen vastainen	16
3.7.1 Lainvastainen sopimusmääräys	16
3.7.2 Kunnallisen pääsopimuksen tai valtakunnallisen sopimuksen vastainen sopimusmääräys	17
3.8 Paikallista virka- ja työehtosopimusta koskevien erimielisyyksien ratkaiseminen	17
3.9 Muistilista paikallista sopimusta tehtäessä	18
3.10 Tiedottaminen	19
3.1.1 Kunta-alan paikalliset sopimukset	19

<b>4</b>	<b>YHTEISTOIMINTAA KOSKEVA SOPIMINEN</b>	<b>21</b>
4.1	Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa	21
4.2	Paikallinen sopiminen työsuojeluyhteistoiminnasta	21
4.2.1	Ajankäyttö ja ansiomenetyksen korvaaminen	22
4.3	Muu sopiminen	22

## LIITTEET

Liite 1	Pääsopimuksen 14 §:ssä tarkoitetut harkinnanvaraisia asioita koskevat paikalliset neuvottelut	23
Liite 2	Kunnallisten virka- ja työehtosopimusten määräyksiä, joissa edellytetään sopimista tai suostumusta	25
Liite 3	Luettelo, mistä voi sopia ja mistä ei voi sopia	30
Liite 4	Hallintolaissa säädetty esteellisyysperusteet	34
Liite 5	Neuvotteluprosessi erimielisyyksien ratkaisemiseksi	37
Liite 6	Paikallisneuvottelupöytäkirjan malli	39
Liite 7	Paikallisen virka- ja työehtosopimuksen runko	40

## LYHENTEET

HallintoL	hallintolaki
KHO	Korkein hallinto-oikeus
KVEhtoL	kunnallinen virkaehtosopimuslaki
KTEhtoL	kunnallinen työehtosopimuslaki
TAL	työaikalaki
TSL	työsopimuslaki
KVhL	laki kunnallisesta viranhaltijasta
KVTES	kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus 2007–2009
OVTES	kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus 2007–2009
LS	kunnallinen lääkärin virkaehtosopimus 2007–2009
TTES	tuntipalkkaisten työehtosopimus 2007–2009
TS	kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus 2007–2009
KT	Kunnallinen työmarkkinalaitos

# 1 Paikallinen sopiminen kunnissa ja kuntayhtymissä

## 1.1 Paikallisen sopimisen käsite

Kunta-alalla sovitaan palkoista, työajoista ja muista palvelussuhteen ehtoista valtakunnallisin virka- ja työehtosopimuksin. Valtakunnallisissa virka- ja työehtosopimuksissa on pyritty ottamaan huomioon erilaisten kuntatyöntekijöiden tarpeet ja näkemykset, eri sopijaosapuolten tavoitteet ja yleinen työmarkkinapoliittinen tilanne.

Mahdollisuus paikalliseen sopimiseen on kuitenkin tarpeen, koska kuntien ja kuntayhtymien taloudellinen asema, niiden tuottamat palvelut ja palvelujen järjestämisen tapa vaihtelevat siinä määrin, ettei valtakunnallisissa sopimuksissa voida näitä eroja aina riittävästi ottaa huomioon.

Paikallisen sopimisen käsitteen piiriin ei jäljempänä lueta työntekijän ja työnantajan välillä solmittavaa työsopimusta eikä Kunnallisen työmarkkinalaitoksen erikseen tekemiä yksittäisiä kuntia tai kuntayhtymiä koskevia virka- tai työehtosopimuksia.

Paikallisen sopimisen piiriin ei tässä katsota kuuluvaksi pääsopimuksen 14. §:ssä tarkoitettuja eräitä harkinnanvaraisia asioita koskevia paikallisia neuvotteluja, jotka on käytävä ennen kuin kunnan tai kuntayhtymän asianomainen viranomainen päättää sopimusmääräyksessä tarkoi-

tetuista asioista. Päätösvalta näissä asioissa on kuitenkin paikallisella työnantajalla. Määräyksen mukaan ennen kuin kunnan tai kuntayhtymän asianomainen viranomainen päättää viranhaltijoiden tai työntekijöiden kannalta merkittävistä virka- tai työehtosopimuksen harkinnanvaraisen määräysten soveltamista koskevista yleisistä periaatteista tai perusteista, pitää asiasta pyydettyä käydä neuvottelut asianomaisten pääsopijajärjestöjen edustajien kanssa. Näissä neuvotteluissa pitää pyrkiä mahdollisuuksien mukaan yksimielisyyteen, mutta päätösvalta on työnantajalla. (Liite 1)

Tässä oppaassa tarkoitettun paikallisen sopimisen piiriin ei myöskään lueta niitä neuvotteluja, jotka on käytävä työnantajan ja sopijajärjestöjen välillä käytäviä paikallisia järjestelyeriä täytäntöönpannaessa. Määräykset näistä neuvotteluista sisältyvät asianomaisten kunnallisten virka- ja työehtosopimusten allekirjoituspöytäkirjoihin.

## 1.2 Pääsopimus ja ns. Tehy-pöytäkirja

Paikallista sopimista koskevat määräykset otettiin ensimmäisen kerran 13.1.1993 allekirjoitettuun kunnalliseen pääsopimukseen. TNJ ry:n irtisanottua em. pääsopimuksen sen voimassaolo päättyi 12.3.2008. Tämän 13.1.1993 allekirjoitetun pääsopimuksen määräysten noudattamista lukuun ottamatta sen eräitä vanhen-



tumisaikoja koskevia määräyksiä, jatkettiin kuitenkin 3.4.2008 allekirjoitetulla virka- ja työehtosopimuksella (ks. KT:n yleiskirje 6/2008). Viimeksi mainitun sopimuksen allekirjoittivat Kunnallinen työmarkkinalaitos ja toisaalta Juko ry, Kunta-alan Unioni ry, Tekniikan ja Peruspalvelujen Neuvottelujärjestö KTN ry (nykyisin Tekniikka ja Terveys KTN ry) ja Toimihenkilöiden neuvottelujärjestö TNJ ry. Näitä neljää järjestöä nimitetään pääsopijajärjestöiksi. Näin ollen kun jäljempänä viitataan pääsopimuksen paikallista sopimista koskevaan 13 §:ään tai 14 §:n eräitä harkinnanvaraisia asioita koskeviin paikallisiin neuvotteluihin, viitataan käytännössä 13.1.1993 allekirjoitetun pääsopimuksen ko. määräyksiin.

Tehy ry:n erottua syksyllä 2007 TNJ ry:stä Tehy ry:n oikeus neuvotella paikallisista sopimuksista ja tehdä paikallisia sopimuksia sekä käydä niitä koskevat erimielisyysneuvottelut kuin myös käydä pääsopimuksen 14 §:ssä tarkoitettuja eräitä harkinnanvaraisia asioita koskevia paikallisia neuvotteluja perustuu Tehy ry:n ja Kunnallisen työmarkkinalaitoksen välisen työriidan ratkaisemiseksi annetun sovittelulautakunnan antaman sovintoehdotuksen (ns. Tehy-pöytäkirja) määräyksiin. Edellä tarkoitettun sovintoehdotuksen ovat Kunnallinen työmarkkinalaitos ja Tehy ry kumpikin osaltaan hyväksyneet 19.11.2007.

## 2 Paikallisen sopimisen tapoja

Paikallisella sopimisella ymmärretään käytännön työelämässä usein hyvin erilaisia asioita. Sillä voidaan tarkoittaa lainsäädäntöön tai virka- tai työehtosopimusmääräyksiin perustuvaa määrämuotoista sopimista, mutta usein myös pelkästään sopimista, jonka tuloksena ei synny selkeää oikeudellista sopimusta, vaan käytännön tilanteita, joissa työpaikalla toimitaan vapaamuotoisesti yhteisesti sovitusti koetulla tavalla.

Seuraavassa selostetaan keskeisiä kunnallisissa sopimusmääräyksissä ja lainsäädännössä mainittuja paikallisen sopimisen tapoja. Näitä ovat paikalliset virka- ja työehtosopimukset, valtakunnalliseen virka- ja työehtosopimukseen sisältyvä mahdollisuus sopia toisin ja valtuutus.

Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain mukaan Kunnallinen työmarkkinalaitos ja asianomaiset työntekijöiden ja viranhaltijoiden valtakunnalliset yhdistykset voivat sopimuksin poiketa eräistä kunnallisen yhteistoimintalain säännöksistä. Tällaisia sopimuksia ei kuitenkaan ole tehty, joten myöskään paikallisesti ei ole mahdollista tehdä sopimuksia, joilla poikettaisiin kunnallisen yhteistoimintalain säännöksistä.

### 2.1 Valtuutus

Kunnallinen työmarkkinalaitos voi valtuuttaa kunnan tai kuntayhtymän omasta puolestaan tekemään virka- tai työehtosopimuksen työmarkkinalaitoksen määräämin rajoituksin sellaisesta asiasta, joka on lain mukaan sopimuk-

senvarainen asia (ks. KVEhtoL 3 § 2 mom. ja KTEhtoL 2 § 2 ja 3 mom.)

Sopijaosapuolina ovat asianomainen kunta tai kuntayhtymä ja pääsopijajärjestö tai sen alayhdistys. Kunnallinen työmarkkinalaitos on antanut tällaisen valtuutuksen erittäin harvoin. Tarvetta tällaisten valtuutusten saamiseksi ei ole juuri ollut sen jälkeen, kun vuonna 1993 voimaan tullut kunnallinen pääsopimus mahdollisti paikallisten virka- ja työehtosopimusten tekemisen.

Valtuutus koskisi käytännössä vain sellaisia sopimuksenvaraisia asioita, joista ei voida pääsopimuksen mukaan paikallisesti sopia tai joiden osalta paikallista sopimisoikeutta on valtakunnallisessa virka- tai työehtosopimuksessa rajoitettu.

### 2.2 Valtakunnallisen virka- ja työehtosopimuksen määräykseen sisältyvä mahdollisuus sopia toisin

Valtakunnallisiin virka- tai työehtosopimukseen sisältyy myös lukuisia määräyksiä, jotka oikeuttavat sopimaan ao. määräyksessä nimenomaisesti mainitusta asiasta paikallisesti toisin.

Yksinkertaisimmillaan tämä määräys on sellainen, että työnantaja voi poiketa sopimusmääräyksen edellyttämästä pääsäännöstä, mikäli viranhaltija tai työntekijä antaa siihen suostumuksensa. Esimerkiksi työnantaja voi

käyttää yhtä työpäivää lyhyempää vapaa-aikakorvausta muussakin kuin yötyön aikahyvityksen antamisessa, jos viranhaltija tai työntekijä siihen suostuu (KVTES III luku 25 § 6 mom.), tai työaikalain alaiselle viranhaltijalle tai työntekijälle voidaan saamatta jääneestä viikoittaisesta vapaasta suorittaa vapaa-aikakorvauksen sijasta rahakorvaus (KVTES III luku 26 § 4 mom.).

Käytännössä hyvin samantyyppisiä ovat määräykset, jotka mahdollistavat sopimusmääräysten pääsäännöstä poikkeavat järjestelyt, mikäli työnantaja ja viranhaltija tai työntekijä sopivat asiasta, esim. vuosiloman ajankohdasta sopiminen, vuosiloman yhdenjaksoisuudesta poikkeaminen. (KVTES IV luku 8).

Sopijaosapuolina ovat yleensä työnantaja ja yksittäinen viranhaltija tai työntekijä. Joissakin määräyksissä sopijaosapuolina ovat työnantaja ja asianomainen sopijajärjestö tai sen alayhdistys tai luottamusmies.

Sopimusmääräyksen pääsäännöstä poikkeamaan oikeuttava määräys voi myös olla laajempi, kuten esimerkiksi KVTES:n työaikaluvun 3 §, joka mahdollistaa sopimisen säännöllisestä työajasta em. virka- ja työehtosopimuksessa määräytyistä yleisistä työajoista

poikkeavasti. Asiasta sopivat työnantaja ja ao. viranhaltija tai työntekijä. Jos poikkeava työaikajärjestely koskee vähintään viittä viranhaltijaa tai työntekijää, toisena sopijakumppanina pitää olla asianomainen luottamusmies tai asianomainen sopijajärjestö.

Jos tällaisessa valtakunnallisessa virka- tai työehtosopimuksessa olevassa määräyksessä ei ole työntekijä- tai viranhaltijapuolen sopijaosapuolista mitään mainintaa, niin pääsopimuksen 13 §:n 2. momentin mukaan asiasta neuvotellaan ja sovitaan kirjallisesti kunnan tai kuntayhtymän asianomaisen viranomaisen ja niiden pääsopijajärjestöjen tai niiden alayhdistysten kanssa, joiden jäseniä asia koskee<sup>1)</sup>. Mikäli taas valtakunnallisessa virka- ja työehtosopimuksessa on sovittu paikallisen sopimisen menettelystä toisin kuin pääsopimuksen 13 §:ssä on määrätty, noudatetaan pääsopimuksen määräysten sijasta valtakunnallisen virka- tai työehtosopimuksen ao. määräyksiä.

Liitteessä 2 on kunnallisten virka- ja työehtosopimusten määräyksiä, joissa edellytetään suostumusta tai sopimista.

### 2.3 Yhteistoimintaa koskeva paikallinen sopiminen

Yhteistoimintaa koskevaa paikallista sopimista selostetaan erikseen luvussa 4. Ks. lisäksi edellä kohdan 2 viimeinen kappale.

### 2.4 Paikallinen virka- ja työehtosopimus

Tässä oppaassa selostetaan lähinnä kunnallisen pääsopimuksen 13 §:n mukaisen paikallisen virka- ja työehtosopimuksen tekemiseen liittyviä seikkoja.

<sup>1</sup> Ks. mitä edellä kappaleessa 1.2 on sanottu pääsopimuksesta ja Tehy-pöytäkirjasta.

# 3 Paikallinen virka- ja työehtosopimus

## 3.1 Paikallinen virka- ja työehtosopimus vai muu järjestely

Ennen kuin ryhdytään neuvottelemaan paikallisesta virka- tai työehtosopimuksesta, on syytä harkita:

- Miksi aiotaan tehdä paikallinen virka- ja työehtosopimus, mihin sillä pyritään, mitä sillä halutaan saavuttaa?
- Voidaanko samaan tavoitteeseen päästä muulla, yksinkertaisemmalla tavalla?
- Kuuluuko asia esim. työnantajan yksinomaiseen harkinta- ja päätösvaltaan työnantajan työnjohto- ja valvontaoikeuden perusteella tai mahdollisesti valtakunnallisen virka- ja työehtosopimuksen määräyksen perusteella?
- Voidaanko asiasta mahdollisesti sopia suoraan viranhaltijan tai työntekijän tai heitä edustavan luottamusmiehen kanssa?

## 3.2 Mistä voidaan sopia paikallisesti

Määräykset paikallisen virka- ja työehtosopimuksen tekemisestä ovat kunnallisen pääsopimuksen 13 §:ssä<sup>2)</sup> (pääsopimus on KVTES-sopimuskirjan loppuosassa). Sen 1. momentin mukaan paikallisesti voidaan sopia

poikettavaksi kulloinkin voimassa olevan valtakunnallisen virka- tai työehtosopimuksen määräyksistä, jos siihen on olemassa paikallisista erityisolosuhteista aiheutuva perusteltu syy eikä valtakunnallisessa virka- tai työehtosopimuksessa ole erikseen rajoitettu paikallista sopimismahdollisuutta.

Toisin sopiminen on mahdollista seuraavin edellytyksin:

- Valtakunnallinen virka- ja työehtosopimus on voimassa.
- Asiasta on nimenomainen määräys valtakunnallisessa virka- ja työehtosopimuksessa.
- Paikallista sopimusoikeutta ei ole kielletty tai rajoitettu valtakunnallisessa virka- tai työehtosopimuksessa.
- Toisin sopimiseen on olemassa paikallisista erityisolosuhteista johtuva perusteltu syy.



<sup>2)</sup> Ks. mitä edellä kappaleessa 1.2 on sanottu pääsopimuksesta ja Tehy-pöytäkirjasta.

- Kyseessä on kunnallisen virkaehtosopimuslain 2 §:ssä ja kunnallisen työehtosopimuslain 1 §:ssä tarkoitettu ns. sopimuksenvarainen asia. (Ks. tarkemmin jäljempänä.)
- Asiasta toisin sopimista ei ole kielletty laissa (ns. työlainsäädännön ehdottomat säännökset.)

### 3.2.1 Valtakunnallisen virka- ja työehtosopimuksen rajoittavat määräykset

Paikallista sopimismahdollisuutta on rajoitettu seuraavilla pääosin samansisältöisillä sopimusmääräyksillä:

- Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) I luvun 4 §
- Lääkärisopimuksen (LS) yleisen osan 25 §
- Teknisten sopimuksen (TS) 5 §
- Tuntipalkkaisten työehtosopimuksen (TTES) yleisen osan 2 §
- Opetusalan virka- ja työehtosopimuksen (OVTES) yleisen osan 2 §

Näillä määräyksillä on kielletty sopimasta paikallisesti valtakunnallisen virka- ja työehtosopimuksen mukaan:

- vähintään maksettavaa peruspalkkaa pienemmästä peruspalkasta tai vastaavasta (KVTES II luku 3 ja 4 §);
- palkkaluokittelun palkka-asteikon peruspalkkaa pienemmäksi (OVTES);
- sopimuksessa määriteltyä tehtäväkohtaista vähimmäispalkkaa tai vähimmäisasiota pienemmäksi (TS);
- perustuntipalkkaryhmän alinta perustuntipalkkaa pienemmäksi (TTES).

Paikallisella sopimuksella ei myöskään saa poiketa valtakunnallisten virka- ja työehtosopimusten säännöllisen työajan keskimääräistä pituutta, vuosiloman

pituutta (poikkeus: ns. siirtyvät laitokset) eikä sairaus- eikä äitiyslomaetuja koskevista määräyksistä. TTES:n mukaan on myös kielletty sopimasta toisin osurakkahinnoittelujen rakenteista.

Rajoittavien määräysten osalta ks. myös liite 2 ”Kunnallisten virka- ja työehtosopimusten määräyksiä, joissa edellytetään sopimista tai suostumusta” sekä erityisesti liite 3 ”Mistä voi sopia ja mistä ei voi sopia”.

### 3.2.2 Kunnallisen virkaehtosopimuslain rajoittavat säännökset

Kunnallisen virkaehtosopimuslain perusteella ei voida sopia mm.

- virastojen ja laitosten virkakoneiston järjestelystä,
- viran perustamisesta tai lakkauttamisesta,
- viranomaisen tehtävistä,
- sisäisestä työnjaosta
- työmenetelmistä
- työn johtamisesta
- virkasuhteen syntymisestä tai lakkaamisesta lukuun ottamatta irtisanomisaikaa ja -perusteita,
- laissa säädettyjen virkasuhteiden irtisanomisperusteiden laajentamisesta.
- virkoihin vaadittavista kelpoisuusehdoista,
- viranhaltijan velvollisuuksista,
- kurinpidosta,
- eläkkeistä,
- virkasuhdeasuntojen vuokrien määristä,
- kunnan tai kuntayhtymän omaisuuden käytöstä lukuun ottamatta työnantajan ja viranhaltijoiden välisissä yhteistoimintatehtävissä toimivan henkilön työtiloista ja työvälineistä,

Paikallisessa sopimuksessa ei siis voida virkaehtosopimusvaikutuksin sopia esim. siitä, ettei työnantaja lakkautta virkoja sopimuksen voimassaoloaikana tai muuta viranhaltijoiden tehtäviä.

Työntekijöitä koskevia vastaavia yksityiskohtaisia rajoittavia säännöksiä ei ole työehtosopimuslaissa tai laissa kunnallisista työehtosopimuksista.

Käytännössä virka- ja työehtosopimuksin sovittavat asiat ovat pitkälti yhteneväisiä, so. työnantajat eivät tee myöskään työehtosopimuksia, esimerkiksi organisaation järjestämiseen, työnjohto-oikeuden piiriin tai palvelus-suhteeseen ottamiseen liittyvistä asiaryhmistä.

### 3.2.3 Muita rajoittavia lainsäännöksiä

Myös muualla lainsäädännössä on sopimusvapautta rajoittavia säännöksiä. Näitä ovat mm.

- työsopimuslaki (55/2001): Kaikki säännökset, jollei em. laissa nimenomaan ole säädetty mahdollisuudesta sopia toisin. Työsopimuslaissa on tällöin myös säännös siitä, minkä tasoisella sopimuksella (esim. työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisten yhdistysten tekemällä työehtosopimuksella -> 13 luku 7 § tai työnantaja ja työntekijä voivat sopia taikka työehtosopimuksella voidaan sopia -> 2 luku 16 § 1. mom. ja 7 luku 12 §);
- työaikalaki (605/1996) kuten edellä on selostettu työsopimuslain osalta;
- laki kunnallisesta viranhaltijasta, KVhL (304/2003)

### 3.2.4 Asiat, joista ei ole nimenomaista määräystä valtakunnallisissa virka- ja työehtosopimuksissa

Asiasta, josta ei ole nimenomaista määräystä valtakunnallisessa virka- ja työehtosopimuksessa, ei voida myöskään tehdä pääsopimuksen 13 §:n mukaista paikallista virka- tai työehtosopimusta.

Paikallisesti ei voida sopia virka- tai työehtosopimusvaihtuksin esimerkiksi kunnallista viranhaltijalakia paremmasta irtisanomissuojasta tai työntekijän taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuvan irtisanomisen lakia paremmista irtisanomisperusteista, koska valtakunnallisiin virka- ja työehtosopimuksiin ei sisälly näistä asioista määräyksiä. Paikallisesti ei voida myöskään sopia esimerkiksi vuorokausilevosta (paitsi koskien maatalouslommittajia, KVTES liite 13 3 §) tai peräkkäisten yövuorojen lukumäärästä, koska näistä ei virka- ja työehtosopimukseen sisälly määräyksiä, vaan noudatetaan työaikalain säännöksiä. Liitteenä 3 on esimerkkiluettelo asioista, joista voidaan ja asioista, joista ei voida sopia paikallisesti.

## 3.3 Neuvottelu- ja sopijaosapuolet

### 3.3.1 Kunta- ja kuntayhtymä

Sopimusneuvottelut kunnan/kuntayhtymän puolesta käyvät

- henkilöt, jotka muutoinkin neuvottelevat palvelussuhdeasioista tai jotka on erityisesti määrätty neuvottelijoiksi. Sopimuksen hyväksyy kunnan/kuntayhtymän puolesta
- yleensä hallitus, ellei sopimuksenteko-oikeutta asiassa ole delegoitu muulle kunnan viranomaiselle (ks. kuntalain 23 §, KVEhtoL 5a § ja KTEhtoL 1a §)
- kunnan/kuntayhtymän valtuusto niissä tapauksissa, joissa kysymys on talousarviovallan käyttämisestä (ks. kuntalain 13 ja 65 §).

### 3.3.2 Viranhaltija- ja työntekijäjärjestöt

Neuvottelu- ja sopijaosapuolena on pääsopijajärjestö tai pääsopijajärjestöön rekisteröity alayhdistys, jonka jäseniä asia koskee. Pääsopijajärjestön alayhdistyksellä tarkoitetaan pääsopijajärjestön alayhdistystä, valtakunnallista liittotason alayhdistystä tai tällaisen alayhdistyksen paikallisyhdistystä. Pääsopijajärjestön puhevaltaa voi käyttää myös järjestön pääluottamusmies/luottamusmies.

Tehy ry:n toimivalta tehdä paikallinen sopimus: ks. edellä kohta 1.2 Pääsopimus ja Tehy-pöytäkirja.

Pääsopijajärjestöjä ovat

- Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry
- Kunta-alan Unioni ry
- Tekniikka ja terveys KTN ry
- Toimihenkilöiden neuvottelujärjestö TNJ ry

Pääsopijajärjestöjen alayhdistyksiä ovat

- pääsopijajärjestön rekisteröity paikallisyhdistys
- valtakunnallinen liittotason alayhdistys mm.:
  - Opetusalan ammattijärjestö OAJ ry (Juko ry)
  - Suomen Lääkäriliitto ry (Juko ry)
  - Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry (Kunta-alan unioni ry)
  - Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto JYTY ry (Kunta-alan unioni ry)
  - Terveystieteiden ammattiliitto (KTN ry)
  - Super ry (TNJ ry)
  - valtakunnallisen liittotason alayhdistyksen rekisteröity paikallisyhdistys mm:
    - Superin... kunnan/ ... sairaalan ammattiosasto ry

Paikallinen sopimus tehdään pääsopijajärjestön<sup>3)</sup> tai sen em. rekisteröidyn alayhdistysten nimissä. Oikeus neuvotella ja allekirjoittaa paikallinen sopimus on yleensä järjestöpuolella samoilla henkilöillä, jotka muutoinkin sopivat edustamansa henkilöstön palvelussuhde-eduista kunnan tai kuntayhtymän kanssa. Epäselvissä tapauksissa alayhdistykseltä voidaan edellyttää pääsopijajärjestön nimenomaista valtuutusta paikallisen sopimuksen tekemiseen. Muussa tapauksessa tällaista valtuutusta ei tarvita.

Paikallinen kuntatyönantaja harkitsee, minkä järjestöjen kanssa ja millä tasolla (pääsopijajärjestö, liitto, paikallinen kunta-, kuntayhtymä- tai näiden yksikkökohtainen ammattiosasto) paikallisia sopimuksia pyritään tekemään. Tämä riippuu sopimuksen tavoitteesta, sisällöstä ja halutusta kattavuudesta kunnassa tai kuntayhtymässä.

Kunta tai kuntayhtymä ei voi tehdä paikallista virka- tai työehtosopimusta yksittäisen viranhaltijan tai työntekijän kanssa eikä liioin rekisteröimättömän yhdistyksen kanssa.

Kukin rekisteröity yhdistys voi tehdä sopimuksen vain edustamiensa jäsenten puolesta. Jos sopijajärjestö/-järjestöt eivät edusta kunnan tai kuntayhtymän koko henkilöstöä, sopimusta sovelletaan vain ao. sopijajärjestön jäseniin (sopimuksen soveltamisesta järjestäytymättömiin ks. kohta 3.4).

Sopimuksen ulkopuolelle jäävän pääsopijajärjestön jäseniin sovelletaan valtakunnallisen virka- ja työehtosopimuksen määräyksiä.

---

<sup>3</sup> Tehy ry:n ja sen alajärjestöjen oikeudesta tehdä paikallisia sopimuksia ks. edellä kohta 1.2.

Pääsopijajärjestöistä Juko ry:llä eikä monilla sen valtakunnallisilla liitoilla ole useinkaan rekisteröityjä paikallisorganisaatioita. Tämän vuoksi Juko ry:n puhevaltaa käyttävät yleensä Juko ry:n luottamusmiehet, jotka allekirjoittavat paikallisen sopimuksen pääsopijajärjestönsä nimissä.

Kunta-alan Unioni ry edustaa pääsopijajärjestönä JHL ry:tä ja Jyty ry:tä. Kunta-alan Unioni ry:n edustajina oman jäsenistönsä osalta toimivat usein JHL ry:n ja Jyty ry:n edustajat.

Ammattijärjestön alayhdistyksenä tai erillisenä yhdistyksenä voi olla erillisiä ammatillisia yhdistyksiä, joiden tarkoituksena ei ole sääntöjensä mukaan työmarkkina-asioiden hoitaminen tai jotka ovat luovuttaneet tämän edunvalvonnan pääjärjestönsä muulle yhdistykselle (esim. Suomen Sairaanhoidajaliitto, Suomen Hammaslääkäriseura ja sen rekisteröidyt paikallisosastot). Tällaisten yksinomaan ammatillisten yhdistysten kanssa ei sitovia paikallisia virka- ja työehtosopimuksia voida tehdä.

Pääsopimuksen määräysten tarkoitus on ollut, että paikalliset sopimukset neuvotellaan ja sovitaan paikallisesti ilman, että niitä tarvitsee hyväksyttää keskustasolla.

Muutostilanteissa on tärkeä tarkistaa neuvotteluosapuolten toimivalta. Esimerkiksi liikkeen luovutustilanteissa, kuntaliitoksen yhteydessä sekä puitelain mukaisten toimintojen muutoksen yhteydessä on tärkeä tarkistaa työntekijöitä ja viranhaltijoita edustavien toimivalta muuttuneissa olosuhteissa.



### 3.3.3 Esteellisyys

Esteellisyydellä tarkoitetaan henkilön olemista sellaisessa suhteessa asiaan tai asianosaisiin, että se vaarantaa hänen puolueettomuutensa asian käsittelyssä. Valtuutettujen sekä muiden luottamushenkilöiden ja viranhaltijoiden esteellisyydestä, ks. liite 4.

### 3.4 Paikallisen virka- ja työehtosopimuksen piiriin kuuluva henkilöstö

Paikallisessa sopimuksessa on todettava, keihin sopimusta sovelletaan, so. koskeeko se kaikkia kunnan viranhaltijoita ja työntekijöitä vai vain tiettyjä henkilöstöryhmiä tai yksittäisiä viranhaltijoita tai työntekijöitä. Samoin on todettava, miten sopimusta sovelletaan eri henkilöstöryhmiin, mitkä määräykset koskevat mitäkin ryhmää jne.

Sopimus voi koskea vain sopimuksen tehneen/tehneiden järjestöjen jäseniä<sup>4</sup>):

**1** Jos kaikki pääsopijajärjestöt ovat sopijaosapuolina, sopimusta sovelletaan kaikkiin kunnan tai kuntayhtymän viranhaltijoihin ja työntekijöihin, myös järjestäytymättömiin, ellei sopimukseen ole otettu sen soveltamispiiriä koskevia nimenomaisia rajoituksia.

**2** Jos vain osa pääsopijajärjestöistä on mukana sopimuksessa, sitä sovelletaan vain mukana olevien järjestöjen jäseniin.

**3** Sopimuksen ulkopuolelle jääneiden järjestöjen jäsenten palvelussuhteen ehdot määräytyvät valtakunnallisten sopimusten mukaan.

**4** Jos sopijaosapuolina on vain paikallisyhdistyksiä, sovelletaan em. periaatteita vastaavasti.

Kunnallisen virkaehtosopimuslain 5 §:n 5 momentin ja työehtosopimuslain 4 §:n 2 momentin säännösten perusteella kunnan tai kuntayhtymän tulee soveltaa paikallista sopimusta myös järjestäytymättömiin. Koska soveltamisvelvollisuus määräytyy suoraan em. lainsäännösten nojalla, paikalliseen sopimukseen ei oteta erikseen järjestäytymättömiä koskevia soveltamismääräyksiä:

Jos kaikki pääsopijajärjestöt/paikalliset yhdistykset ovat mukana sopimuksessa, sitä sovelletaan myös järjestäytymättömiin viranhaltijoihin tai työntekijöihin.

Jos vain osa pääsopijajärjestöistä/paikallisista yhdistyksistä on sopimusosapuolina, sopimusta sovelletaan niihin henkilöstöryhmiin, joita ao. sopijajärjestöt kunnassa edustavat, myös näillä aloilla työskenteleviin järjestäytymättömiin henkilöihin.

---

<sup>4</sup> Ks. mitä edellä kappaleessa 1.2 on sanottu pääsopimuksesta ja Tehy-pöytäkirjasta.

### 3.5 Kaavio paikallisen sopimisen menettelystä

Paikallisen virka- ja työehtosopimuksen tekeminen etenee pääsääntöisesti seuraavasti:

#### VALMISTELEVAT TOIMENPITEET

- sopimuksen tavoitteiden asettaminen ja vaikutukset eri alueille
- sopimuksen piiriin kuuluva henkilöstö
- muutettavat sopimusmääräykset
- muuttuvien määräysten vaikutukset muihin sopimusmääräyksiin



#### NEUVOTTELUT

- kunta tai kuntayhtymä ja
- ao. järjestö/järjestöt (pääsopijajärjestö tai sen valtakunnallinen liitto tai niiden paikallinen yhdistys)



#### NEUVOTTELUTULOS

- Neuvottelutuloksen käsittely ja hyväksyminen
- kunnan/kuntayhtymän ao. toimielimissä
  - mahdollisesti vastaavasti sopijajärjestön ao. toimielimissä



#### SOPIMUKSEN ALLEKIRJOITTAMINEN



Sopimus tulee voimaan allekirjoittamisesta tai sopimuksessa erikseen määrätystä päivästä lukien.

### 3.6 Paikallisen sopimuksen voimassaolo ja irtisanominen

Paikallinen sopimus voidaan tehdä määräajaksi tai toistaiseksi. Määräajaksi tehdyn paikallisen sopimuksen voimassaolo päättyy ilman irtisanomista sovitun määräajan päättyessä. Toistaiseksi voimassa olevaksi tehty paikallinen sopimus lakkaa irtisanomisen perusteella.

Sekä toistaiseksi että määräajaksi tehty paikallinen sopimus voidaan kunnallisen pääsopimuksen mukaan milloin tahansa irtisanoa päättymään kolmen kuukauden kuluttua siitä, kun irtisanominen on annettu tiedoksi muille sopijapuolille.

Paikallisella sopimuksella ei ole ns. jälkivaikutusta<sup>5</sup>, vaan viranhaltijoiden ja työntekijöiden palvelussuhteen ehdot palautuvat paikallisen sopimuksen voimassaolon päätyttyä välittömästi kaikilta osin valtakunnallisen sopimuksen mukaisiksi. Näin ollen valtakunnallisen virka- ja työehtosopimuksen

- niitä ehdottomia määräyksiä, joista paikallisella sopimuksella on poikettu, ryhdytään jälleen soveltamaan ja
- harkinnanvaraisiin määräyksiin perustuneet palvelussuhteen ehdot palautetaan samoiksi kuin ne olivat ennen paikallista sopimusta, ellei valtakunnallisen sopimuksen velvoittavista määräyksistä johdu muuta

<sup>5</sup> Ks. kunnallisen virkaehtosopimuslain 7 §. Virkaehtosopimuksessa määrättyjä palvelussuhteen ehtoja noudatetaan sopimuksen lakattuakin kunnes uusi sopimus on tehty ja tullut voimaan, ellei tästä asiasta ole sovittu toisin virkaehtosopimuksessa. Ks. myös KVTES:n allekirjoituspöytäkirjan 1 §.

esimerkiksi sen vuoksi, että valtakunnallisen sopimuksen määräykset ovat muuttuneet paikallisen sopimuksen voimassa ollessa.

Paikallinen sopimus voi poikkeuksellisesti raueta pakotavasta syystä. Näin voi käydä esimerkiksi, jos sopimuksen soveltamisen edellytykset eivät täytykään. Tällöin sopijaosapuolten on syytä yhdessä kirjallisesti todeta raukeaminen ja siitä johtuvat toimenpiteet.

Yleensä tällaisessa tilanteessa pyritään solmimaan uusi sopimus<sup>6</sup>. Sopimukseen voidaan ottaa myös määräyksiä raukeamisen varalta. Koska paikallinen sopimus on aina irtisanottavissa ilman jälkivaikutuksia, sen raukeaminen on käytännössä harvinaista.

### 3.7 Jos paikallinen sopimus on lain tai valtakunnallisen sopimuksen vastainen

Lähtökohtana on, että tehtyä paikallista sopimusta noudatetaan sellaisenaan. Jos paikallinen sopimus on lain tai valtakunnallisen sopimuksen vastainen tai muuten virheellinen, toinen osapuoli voi riitauttaa sopimuksen sisällön tai sopimuksen lainmukaisuus voidaan saattaa kolmannen taholta kyseenalaiseksi esimerkiksi tekemällä kunnallisvalitus sopimuksen hyväksymistä koskevasta hallituksen päätöksestä. Virheellisestä paikallisesta sopi-

muksesta voi lisäksi aiheutua hyvityssakko-, vahingonkorvaus- tai rangaistusseuraamuksia.<sup>7</sup>

Näissä tilanteissa paikallista sopimusta ei noudateta sillä osin kuin se on lain tai valtakunnallisen sopimuksen vastainen. Tältä osin noudatetaan valtakunnallisten sopimusten määräyksiä tai lain säännöksiä. Sopimusta tulisi muuttaa, kun lainvastaisuus tai valtakunnallisen sopimuksen vastaisuus havaitaan.

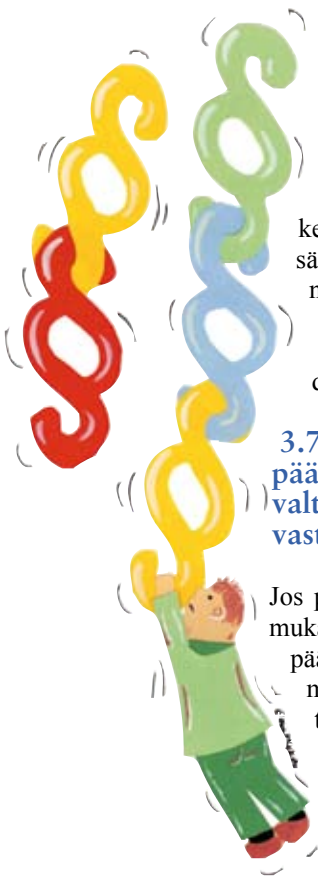
#### 3.7.1 Lainvastainen sopimusmääräys

Jos paikallisella sopimuksella on sovittu asiasta, joka ei kuulu virka- ja työehtosopimuslakien perusteella sopimusvapauden piiriin, tällaista asiaa koskeva virkaehtosopimuksen määräys on mitätön ja työehtosopimuksen määräys pätemätön. Työehtosopimuksella sovittavissa olevien asioiden piiri on laajempi kuin virkaehtosopimuksella sovittavien asioiden ala.

Joltakin osin tai kokonaankin laitton virka- tai työehtosopimus voi sitoa sopijapuolia jonakin muuna sopimuksena, jos sopimuksen tekeminen asiasta kuuluu työnantajan toimialaan. Tällaista sopimusta koskevat osapuolten väliset erimielisyydet ratkaistaan hallintoriita-asiaina tai yleistä oikeudenkäyntitietä.

6 Sopimus voi yleisten sopimusoikeudellisten periaatteiden mukaan raueta esimerkiksi, jos toinen osapuoli ei täytä sopimuksen olennaisia ehtoja eikä sopimuksen voida kohtuudella katsoa sitovan enää toistakaan osapuolta tai olosuhteet ovat sopimuksen teon jälkeen olennaisesti muuttuneet. Olennaisuutta ja kohtuutta harkittaessa otetaan huomioon kaikki asiaan vaikuttavat seikat, esimerkiksi täyttämättä jääneiden ja muiden sopimusehtojen sisältö.

7 KVEhtol:n 20 § 1 mom. mukaan työtuomioistuin voi tuomita hyvityssakkoon virkaehtosopimukseen sidotun tai KVEhtolain säännöksiä rikkoneen. Vahingonkorvauslain 3 luvussa säädetään työntekijän ja virkamiehen korvausvastuusta, jos hän työssään/virassaan virheellä tai laiminlyönnillä aiheuttaa vahinkoa. Rikoslain (RL) 40 luvussa säädetään virkarikoksista ja julkisyhteisön työntekijän rikoksista. Kyseeseen voi tulla esim. RL 40:7 virka-aseman väärinkäyttäminen tai RL 40:10 tuottamuksellinen virkavelvollisuuden rikkominen.



Jos paikallisella sopimuksella on poikettu työläinsäädännön ehdottomista säännöksistä, paikallinen sopimus on näiltä osin mitätön suoraan lain nojalla ja mitättömien sopimusmääräysten asemesta noudatetaan mainittuja ehdottomia lainsäännöksiä.

### 3.7.2 Kunnallisen pääsopimuksen<sup>8)</sup> tai valtakunnallisen sopimuksen vastainen sopimusmääräys

Jos paikallisesti on sovittu sellaisesta lain mukaan sopimuksenvaraisesta asiasta, josta pääsopimuksen tai valtakunnallisen sopimuksen mukaan ei saa sopia paikallisesti tai josta saa sopia paikallisesti vain tietyllä tavalla, paikallinen sopimus on pääsopimuksen tai valtakunnallisen sopimuksen taikka molempien vastainen. Tältä osin pitää noudattaa valtakunnallisen sopimuksen vastaisia määräyksiä.

8 Ks. mitä edellä kappaleessa 1.2 on sanottu pääsopimuksesta ja Tehy-pöytäkirjasta.

## 3.8 Paikallista virka- ja työehtosopimusta koskevien erimielisyyksien ratkaiseminen

Pääsopimuksen 13 §:n 4. momentin soveltamisohjeen mukaan<sup>9)</sup> tarkoituksena on, että paikallista sopimusta koskevat mahdolliset soveltamis- ja tulkintaerimielisyydet ratkaistaan paikallisten (sopimus)osapuolten välisissä neuvotteluissa.

Jos ongelmaa ei saada ratkaistuksi paikallisissa neuvotteluissa, asiaa voidaan käsitellä myös pääsopimuksen 9–11 §:ssä mainitussa järjestyksessä saattamalla asia käsiteltäväksi keskusneuvotteluissa, jotka käydään Kunnallisen työmarkkinalaitoksen ja asianomaisen pääsopijajärjestön kesken (liite 5: Neuvottelumenettely erimielisyyksien ratkaisemiseksi ja liite 6: Paikallisneuvottelupöytäkirjan malli).

Pääsopimuksen 7–11 §:n mukainen neuvottelumenettely koskee vain sopimusten velvoittavien (ehdottomien) määräysten tulkinnasta tai soveltamisesta syntyneitä erimielisyyttä. Virka- ja työehtosopimuksen harkinnanvaraisia määräyksiä koskevaa erimielisyyttä ei voida saattaa käsiteltäväksi keskusneuvotteluissa eikä työtuomioistuimen ratkaistavaksi<sup>10)</sup>. Harkinnanvaraisten määräysten soveltamisesta päättää viime kädessä työnantaja.

9 Ks. mitä edellä kappaleessa 1.2 on sanottu pääsopimuksesta ja Tehy-pöytäkirjasta.

10 Kunnallisen pääsopimuksen 14 §:ssä on määräys valtakunnallisen sopimuksen harkinnanvaraisten määräysten soveltamisen yleisiä periaatteita ja perusteita koskevien paikallisten neuvottelujen käymisestä. Em. pykälän 3 momentin soveltamisohjeen mukaan harkinnanvaraista asiaa ei voida viedä keskusneuvotteluun eikä työtuomioistuimen käsiteltäväksi.

Sopimusten soveltamista ja tulkintaa koskevat erimielisyydet ratkaistaan ensisijassa sillä perusteella, mikä on ollut sopijaosapuolten yhteinen tarkoitus (mahdollisesta sopimustekstistä riippumatta), ja toissijaisesti sopimuksen sanamuodon perusteella. Erimielisyys voidaan luonnollisesti myös ratkaista sopimalla.

Jos paikallista sopimusta koskevaa erimielisyyttä ei pystytä paikallisesti ratkaisemaan, sopimus voidaan tarvittaessa puolin ja toisin irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisajaksi noudattaen. Irtisanomisajan päätyttyä sovelletaan valtakunnallista sopimusta. Mahdollisuus irtisanoa paikallinen sopimus vähentää tarvetta saattaa paikallinen erimielisyys keskusneuvotteluihin.

Myös keskusneuvotteluissa paikallista sopimusta koskeva erimielisyys ratkaistaan edellä mainituin tavoin paikallisten sopijapuolten yhteisestä tarkoituksesta esitetyn selvityksen tai sopimuksen sanamuodon mukaan. Jos asia keskusneuvotteluissakin jää erimieliseksi, se voidaan saattaa viime kädessä työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

### 3.9 Muistilista paikallista sopimusta tehtäessä

- Lähtökohtana sopimustoiminnassa samoin kuin muussakin työnantajan toiminnassa on henkilöstön tasapuolisen kohtelun periaate.
- Neuvotteluihin valmistaudutaan hyvin. Eri vaihtoehdot on harkittu. Tavoiteasettelu on selkeä. Taustaryhmät on varmistettu.
- Henkilöstö ja luottamushenkilöt informoidaan ennen ja jälkeen neuvotteluja sekä tarpeen mukaan neuvottelujen kuluessa (avoimuus, oikean tiedon saaminen, neuvottelujen syyt, kohteet, tavoitteet ja vaikutukset).

- Neuvottelu- ja sopijaosapuolten sekä neuvottelijoiden määrä harkitaan tarkkaan (jos esim. halutaan mahdollisimman kattava sopimus, neuvotellaan pääsopijajärjestöjen ”nimissä”).
- Sitoudutaan vain realistisiin tavoitteisiin.
- Mikäli neuvottelut eivät etene (”puuroutuvat”, liian monia vaikeita asioita esille puolin ja toisin), palataan harkitsemaan muita vaihtoehtoja, so. työnantajan mahdollisuuksia yksipuolisiin toimenpiteisiin.
- Paikallisessa sopimuksessa sovitaan vain sopimuksenvaraisista asioista.
- Tarvitaanko soveltamisalarajoituksia (esim. sopimusta ei sovelleta seuraaviin .../sopimusta ei myöskään sovelleta niihin, jotka ...).
- Tarkistetaan ryhmät, joilla on omat valtakunnalliset erillissopimuksensa (opettajat, lääkärit, tuntipalkkaiset ja tekniset) tai sopimusliitteensä (esim. perhepäivähoidtajat), jotta tiedetään tarvitaanko paikallisessa sopimuksessa em. ryhmien osalta erityismääräyksiä. Näin vältetään esim. yllättäviltä tulkintaongelmilta tai korvauksilta, joita sopimusta tehtäessä ei ole tarkoitettu suoritettavaksi ao. ryhmille.
- Tarkistetaan mihin muihin valtakunnallisen sopimuksen määräyksiin sovitettava asia kytkeytyy ja pitääkö sopia myös näiden soveltamisesta ja miltä osin. Samalla tarkistetaan lain ehdottomat säännökset.
- Sovitut asiat kirjataan tarkasti ja mahdollisimman yksiselitteiseen muotoon.
- Harkitaan tarvittavat neuvottelu- ym. lausekkeet.
- Sopimukseen voidaan ottaa neuvottelu- tai tarkistuslauseke, esim. valtakunnallisessa sopimuksessa mahdollisesti myöhemmin sovitettavien asioiden osalta, joista on sovittu paikallisessa sopimuksessa tai jotka liittyvät paikallisesti sovittuihin asioihin.

- Säästösopimukseen voi olla perusteltua ottaa määräys siltä varalta, että sopimus irtisanotaan kesken sopimuskauden (mitä seuraa ym.).
- Sopimussakkoa yms. määräyksiä ei oteta paikalliseen sopimukseen. Mahdolliset sanktiot sopimuksen rikkomisesta määräytyvät pääsopimuksen sekä virka- ja työehtosopimuslakien mukaan. Myös paikallisen virka- ja työehtosopimuksen rikkomisesta voi työtuomioistuimien tuomita hyvityssakon.

### 3.10 Tiedottaminen

Paikallinen sopimus on hyvä tehdä avoimesti ja siitä on syytä tiedottaa riittävästi henkilöstölle. Tällöin henkilöstö mieltää sopimuksen tarpeellisuuden ja sitoutuu paremmin sopimuksen tavoitteiden saavuttamiseen. Tiedottamiseen tulisi sisältyä ainakin seuraavat asiat:

- Perustelu, miksi paikallinen sopimus on tarpeellinen tai välttämätön.
- Keitä viranhaltijoita tai työntekijöitä paikallinen sopimus koskee.
- Miten sopimus vaikuttaa sopimuksen soveltamispiiriin kuuluvien viranhaltijoiden tai työntekijöiden palvelussuhteen ehtoihin.
- Sopimuksen vaikutusten seuranta eli miten olosuhteet, joiden johdosta sopimus on tehty, näyttävät muuttuvan, ts. saavutetaanko sopimuksella toivottu tulos.

### 3.11 Kunta-alan paikalliset sopimukset

Paikallisia sopimuksia on kunnissa voitu solmia vuodesta 1993 alkaen. Ensimmäisinä vuosina sopimuksia tehtiin useampi sata vuodessa.

Paikallisia sopimuksia tehdään etenkin palkkaus-, työaika- ja vuosilomamääräyksistä. Tavallisimpia sopimusten aiheita ovat mm. jaksotyön yötyökorvaukset (esim. vapaa-aikakorvauksen antaminen samassa jaksossa), ylipitkän työvuoron tekeminen jaksotyössä, varallaolo, joustava työaika ja vuosityöaika.

Työaikaa koskevaa toisin sopimisia yhdistävät usein samat tekijät; työajan molemmin puoleinen joustavuus ja työn sujuvuus.

Työaikapankin käyttöönotosta ja työaikapankin sisällöstä taikka ehdoista ei ole olemassa valtakunnallisia sopimuksia. Näin ollen kussakin kunnassa ja kuntayhtymässä ratkaistaan otetaanko työaikapankki käyttöön ja millä ehdoilla. Työaikapankki edellyttää pääsääntöisesti paikallisen virka- ja työehtosopimuksen solmimista, koska järjestelyt edellyttävät useimmiten valtakunnallisten virka- ja työehtosopimusten määräyksistä poikkeamista ainakin joiltakin osin.

KT:n yleiskirjeellä 21/2008 on lähetetty kunnille ja kuntayhtymille KT:n ja kunta-alan järjestöjen yhteisesti hyväksymät ohjeet työaikapankista.

Myös luottamusmiesten lukumäärä, toimiala ja ajankäyttö ovat olleet suosittuja sopimisen aiheita.

Lomarahan vaihtaminen vapaaksi on ollut ns. säästösopimuksissa yleisin sopimisen aihe esim. siten, että viranhaltija tai työntekijä on voinut halutessaan vaihtaa joko osan tai koko lomarahansa vapaa-ajaksi. Sovittu vapaapäivien määrän suhde vaihdettuun lomaraosuuteen on vaihdellut suuresti. Sisällöllisesti nämä sopimukset ovat usein olleet niukkasanaisia ja lyhyitä. Sopimuksiin on kirjattu niiden voimassaoloaika sekä se mihin päivään mennessä vapaa on pitänyt käyttää. Tärkeätä olisi sopia myös siitä, mitä vapaapäiville käy, mikäli henkilö sairastuu lomarahavapaalla ollessaan. Lomarahan vapaaksivaihtaminen tai muut lomarahaa koskevat poikkeukset edellyttävät aina

poikkeuksellisen virka- ja työehtosopimuksen tekemistä (poikkeuksena lääkärisopimuksen yleisen osan 24 §.

Myös lomarahan osittaisen maksuajankohdan siirrosta on tehty säästösopimuksia. Maksamisen ajankohta on sovit- taessa ollut riippuvainen työnantajan taloudellisen tilan- teen parantumisesta.

Enemmistö sekä työnantaja- että palkansaajapuolen edus- tajista on katsonut, että paikallinen sopiminen on paran- tanut toiminnan joustavuutta, henkilöstön työehtoja ja palvelutuotannon tehokkuutta ja yleistä luottamusta (ks. Paikallinen sopiminen kuntasektorilla, Turun yliopiston tutkimushanke).

# 4 Yhteistoimintaa koskeva sopiminen

## 4.1 Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa

Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain perusteella Kunnallisella työmarkkinalaitoksella ja asianomaisilla työntekijöiden ja viranhaltijoiden valtakunnallisilla yhdistyksillä on oikeus sopimuksilla poiketa eräistä yhteistoimintalain säännöksistä. Tällaisia poikkeavia sopimuksia ei ole tehty, joten myöskään paikallisesti ei ole mahdollista tehdä sopimuksia, joilla poikettaisiin yhteistoimintalain säännöksistä.

Kunnilla ja paikallisilla sopijajärjestöillä on kuitenkin lain 14 §:n perusteella oikeus sopia useamman kunnan yhteisen yhteistoimintaelimestä. Sopimus tulee tehdä kaikkien siihen osallistuvien kuntien ja näiden kuntien henkilöstön edustajien kanssa. Lisäksi voidaan todeta, että esim. yhteistoimintalain 13 §:n 3 ja 4 momenttien (yhteistoimintavelvoitteen täyttyminen), 16 § (pöytäkirjan tarkastaminen ja varmentaminen), 20 § (vapautus työstä ja korvaukset) sisältävät erityissäännöksiä sopimisesta.

Vaikka varsinaisia paikallisia sopimuksia ei voidakaan tehdä, voidaan tarvittaessa paikallisesti valmistella esimerkiksi yhteistoimintamenettelyn toteuttamiseen liittyviä menettelytapoja ja pyrkiä näistä pelisäännöistä laajaan yhteisymmärrykseen, mutta niistä ei ole syytä tehdä paikallista sopimusta. Tällaisia asioita voivat olla esimerkiksi yhteistoiminnan käytännön järjestäminen ja välittömän yhteistoimintamenettelyn tarkemmat muodot.

## 4.2 Paikallinen sopiminen työsuojeluyhteistoiminnasta

Työsuojelun valvontaa ja työpaikan työsuojeluyhteistoimintaa koskevan lain (44/2006), ns. valvontalain, 25 §:n mukaan työpaikalla tarkoitetaan toiminnan luonne ja laajuus sekä toimipisteiden tai toimintayksiköiden työntekijöiden lukumäärä huomioon ottaen yhteistoiminnan kannalta alueellisesti ja toiminnallisesti tarkoituksenmukaista yhden tai useamman toimipisteen tai toimintayksikön muodostamaa kokonaisuutta. Valvontalain 23 §:n mahdollistamana on solmittu kunnallisen alan työsuojelun yhteistoimintasopimus, jonka sopimuksen soveltamisalaa koskevan 1 §:n mukaan sopimus koskee kaikkia kuntia ja kuntayhtymiä sekä em. valvontalain 25 §:n tarkoittamalla tavalla työpaikaksi määriteltävää muuta kokonaisuutta. Tämän mukaisesti paikallisesti on määriteltävissä se, mikä kulloisessakin tilanteessa on soveltuvin toimintatapa työsuojeluyhteistoiminnan järjestämiseksi työpaikan määrittämisen näkökulmasta.

Valvontalain 29 § 1 mom. mukaan vähintään 10 työntekijän työpaikalla työntekijöiden on valittava keskuudestaan työsuojeluvaltuutettu ja tälle kaksi varavaltuutettua. Toimihenkilöasemassa olevilla on oikeus valita keskuudestaan heitä edustava työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua. Kunnallisen alan työsuojelun yhteistoimintasopimuksen mukaan toimihenkilöasemassa olevilla tarkoitetaan henkilöstöä, jonka pääasiallisena tehtävän on johtaa ja valvoa alaistensa työtä ja jotka eivät ota tai vain tilapäisesti ottavat osaa näiden työhön. Ennen työsuojeluhenkilöstön vaalia paikallisesti on sovittava

henkilöstön jakautumisesta työntekijä- ja toimihenkilö-  
asemassa oleviin.

Paikallisella sopimuksella voidaan työsuojelutoimikun-  
nan tai muun edustuksellisen yhteistoimintaelimen lisäksi  
muodostaa kaksi- tai kolmetasoisia yhteistoimintaelimiä  
tai -kokonaisuuksia hallintokunta- tai toimialakohtaisesti,  
virastoa, laitosta tai muuta tarkoituksenmukaista koko-  
naisuutta varten.

Paikallisella sopimuksella voidaan valita työskentelypaik-  
ka- tai yksikkökohtaisia työsuojeluasiamiehiä tai vastaa-  
valla nimikkeellä toimivia. Paikallisesti niin sovittaessa  
myös oppilaitosten oppilailta on oikeus valita työsuojelu-  
toimikuntaan edustajansa tarkkailijajäseneksi.

Paikallisesti on myös mahdollista sopia, että työsuojelu-  
päällikön tehtävät hoidetaan kahden tai useamman kun-  
taysikön kesken yhteisenä ostopalvelujärjestelyinä.

Työsuojelun yhteistoimintasopimuksen 11 §:ään perustu-  
va sopijaosapuolten yhteinen työryhmä seuraa sopimuk-  
sen toteutumista ja antaa lausuntoja tulkintakysymyksis-  
tä.

#### 4.2.1 Ajankäyttö ja ansionmenetyksen korvaaminen

Työsuojeluvaltuutetuille annettavasta vapautuksesta ja  
ansionmenetyksen korvaamisesta solmitun sopimuksen  
(KT:n yleiskirje 25/2002) mukaan työsuojeluvaltuutetun  
ajankäytöstä ja toimialueista neuvotellaan ja sovitaan  
paikallisesti työsuojeluorganisaation vaalikaudeksi ker-  
rallaan, ottaen huomioon ko. sopimuksen määräykset.  
Toimintaympäristön olennaisten muutosten vuoksi sopi-  
musta tulee vastaavasti tarkistaa.

### 4.3 Muu sopiminen

Paikallisesti voidaan käsitellä yhteistoiminnallisesti mo-  
nia tuloksellisuuteen ja työelämän laatuun liittyviä kysy-  
myksiä kuten paikallisten kehittämishankkeiden toteutta-  
mista, työhyvinvointia vahvistavia toimia jne. Kysymys  
on sopijaosapuolten tahdonilmaisista, jotka korostavat  
sopijaosapuolten luottamusta toisiinsa jonkin asian to-  
teuttamisessa.



## LIITE I

# Pääsopimuksen 14 §:ssä tarkoitetut harkinnanvaraisia asioita koskevat paikalliset neuvottelut

## Menettelytavat

**1** Ao. kunta/kuntayhtymä ja pääsopijajärjestöt<sup>11)</sup> voivat paikallisesti sopia virka- ja työehtosopimuksen harkinnanvaraisia palvelussuhteen ehtoja koskevasta neuvottelumenettelystä siten kuin pääsopimuksen 13 §:ssä (paikallinen sopiminen) on määrätty.

**2** Jos ei ole sovittu edellä mainituin tavoin, kunta on velvollinen noudattamaan harkinnanvaraisissa asioissa pääsopimuksen 14 §:ssä määrättyä neuvottelumenettelyä.

Kummassakin tapauksessa päätösvalta harkinnanvaraisissa asioissa kuuluu viime kädessä ao. kunnalliselle viranomaiselle.

## Pääsopimuksen 14 §:ssä määrätty neuvotteluelvoite:

Neuvotteluosapuolet:

Kunta/kuntayhtymä ja pääsopijajärjestö/-järjestöt.<sup>12)</sup>

Neuvotteluelvoite:

Pyydettyäessä.

Ajankohta:

Ennen kuin kunta tai kuntayhtymä päättää em. asiasta.

## Neuvotteluelvoitteen piiriin kuuluvat asiat

Henkilöstön kannalta merkittävät virka- ja työehtosopimuksen harkinnanvaraisten määräysten soveltamista koskevat yleiset periaatteet tai perusteet.

14 §:n mukaiset neuvottelut on käytävä mm. seuraavissa tapauksissa:

- Kunnassa/kuntayhtymässä on valmisteltu merkittävä harkinnanvaraisten määräysten soveltamista koskeva yleinen periaateratkaisu, kuten harkinnanvaraisen virkavapauden myöntämistä, virkavapausajan harkinnanvaraisia palkkoja, kiellisiin myöntämistä, kokous- ja luentopalkkioita koskevat yleiset periaatteet.
- Useita viranhaltija-/työntekijäryhmiä koskevissa palkantarkistuksissa noudatettavat periaatteet ja perusteet kuten kustannusraami, toimintayksiköt sekä tehtävät, virat ja toimet, joita järjestely koskee.

Vaikka mm. kannustuslisän, henkilökohtaisen lisän ja tulo-palkkion ym. eli työnantajan käytettäväksi tarkoitetun kannustavan palkkauksen soveltaminen tai käyttäminen on jätetty 14 §:n 3 momentin mukaan neuvotteluelvoitteen ulkopuolelle, niiden myöntämisessä noudatettavista yleisistä periaatteista on kuitenkin tarkoituksenmukaista neuvotella 14 §:n mukaisesti, ellei sitä muutoin käsitellä

<sup>11</sup> Ks. mitä edellä kappaleessa 1.2 on sanottu pääsopimuksesta ja Tehy-pöytäkirjasta.

<sup>12</sup> Ks. mitä edellä kappaleessa 1.2 on sanottu pääsopimuksesta ja Tehy-pöytäkirjasta.

henkilöstön kanssa (14 §:n soveltamisohje). KVTES:ssa onkin erilliset määräykset henkilökohtaisen lisän, kannustulisan ja tulospalkkion käsittelystä yhdessä henkilöstön kanssa. Henkilökohtaisen lisän yleiset maksamisperusteet selvitetään yhteisesti henkilöstön kanssa (KVTES II luku 6 §). Jos kannustulisia käytetään yleisesti, sen maksamisperusteet on tarkoituksenmukaista selvittää yhteisesti henkilöstön kanssa. Henkilöstön osallistumisesta tulospalkkion valmisteluun on määräykset KVTES:n liitteessä 9.

## Neuvotteluelvoite ei koske

- esim. yksittäisen viranhaltijan/työntekijän palkan määrittämisestä tai korotuksia ym. eikä harkinnanvaraiselta virkavapausajalta maksettavaa palkkaa ym.
- ei-sopimuksenvaraisia asioita.

## Neuvottelumenettely

Asia käsitellään yleensä sopimusaloittain pääsopijajärjestön<sup>13)</sup> koko jäsenkunnan kannalta, ei erikseen eri henkilöstöryhmien osalta. Neuvottelujen kohteena olevista yleisistä periaatteista ja perusteista pyritään yksimielisyyteen.

---

13 Ks. mitä edellä kappaleessa 1.2 on sanottu pääsopimuksesta ja Tehy-pöytäkirjasta

## Pöytäkirja

Pöytäkirja on laadittava, jos jokin neuvotteluosapuoli sitä vaatii. Pöytäkirjasta on käytävä ilmi osapuolten näkemykset perusteluineen.

## Neuvottelujen päättäminen

Erimielisyyteen päättynyttä neuvottelua ei voida saattaa keskusneuvotteluun eikä työtuomioistuimeen.

## Sanktio

Mikäli kunta kokonaan laiminlyö 14 §:ssä määrätyn neuvotteluelvoitteen, kyseessä on virka- ja työehtosopimuksen määräyksen rikkominen. Sopimuksen tieteen rikkomisesta voi seurata hyvityssakkovaatimus.

## LIITE 2

### Kunnallisten virka- ja työehtosopimusten määräyksiä, joissa edellytetään sopimista tai suostumusta

Luettelossa on myös eräitä määräyksiä, joissa vaaditaan paikallista virka- ja työehtosopimusta, em. seikasta on maininta. Mikäli KVTES:n määräyksessä ei ole mainittu sopijaosapuolia, niin paikallisen sopimisen menettelyssä noudatetaan pääsopimuksen 13 § 2 momenttia (ko. kohdat on merkitty tähdillä). Luettelo ei ole tyhjentävä.

Sopimus	Sopimuskohta	Sopijapuolet ja tapa
<b>KVTES</b>		
Paikallinen sopiminen	I luku 4 §	ks. pääsopimus 13 §
Työn vaativuuden arviointiin perustuva palkkausjärjestelmä	I luku 4 § 2 mom.	* + KT/pääsopijajärjestöt valtuutus <sup>1</sup> )
Työntekijän pysyvä siirto toisiin tehtäviin	I luku 10 § 2 mom.	työnantaja ja työntekijän suostumus (tai työnantajalla irtisanomisperuste)
Työntekijän palkanmaksu työsuhteen päättyessä	II luku 17 § 1 mom. sov. ohje soveltamisohje perustuu TSL 2 luvun 14 §	työnantaja ja viranhaltija/ työntekijä
Palkanmaksutapa	II luku, 17 §, 2 mom.	työnantaja ja työntekijä
Säännöllistä työaika koskevista määräyksistä poikkeaminen - työaikakorvaukset ”sisään-tekojärjestelyissä”	III luku 3 § 1 mom. III luku 3 § 2 mom.	jos koskee vähintään 5 viranhaltijaa/ työntekijää, työnantaja ja luottamus- mies/ao. järjestö
Varallaolovelvollisuus	III luku 5 § 1-2 mom., ks. myös III luku 26 § 3 mom.	työnantaja ja viranhaltija/työntekijä (viranhaltija ei voi kieltäytyä välttämättömästä varallaolosta TAL 5 § 2 mom.)
Työvuoron pituus jaksotyössä	III luku 12 § 2 mom.	työnantaja ja ao. sopijajärjestö
Kokouspalkkio (johtava/itsenäinen viranhaltija/työntekijä) työaikakorvausten sijasta	III luku 23 § 2 mom.	työnantaja ja viranhaltija/työntekijä, työnantaja ja luottamusmies, työnantaja ja ao. sopijajärjestö
Vapaa-aikakorvauksen antamisajan kohta ja pituus	III luku 25 § 5 mom. III luku 25 § 6 mom.	työnantaja ja viranhaltija/ työntekijä työnantaja ja viranhaltijan/työntekijän suostumus
Viikoittaisen vapaa-ajan antaminen keskeyttämättömässä vuorotyössä	III luku 26 § 2 mom.	työnantaja ja viranhaltijan/työntekijän suostumus
Viikoittaisesta vapaa-ajasta poikkeaminen	III luku 26 § 3 mom. 6 k.	viranhaltija/työntekijä suostuu varallaoloon viikoittaisen vapaa-ajan aikana

Sopimus	Sopimuskohta	Sopijapuolet ja tapa
Korvaus viikoittaisesta vapaa-ajasta rahana	III luku 26 § 4 mom.	työnantaja ja viranhaltijan/ työntekijän suostumus
Työvuoroluettelon muuttaminen	III luku 30 § 2 mom.	työnantaja ja viranhaltijan/työntekijän suostumus
Vuosiloman siirtäminen seuraavaan palvelussuhteeseen	IV luku 1 § 6 mom.	työnantaja ja viranhaltija/työntekijä
Vuosiloman ajankohdan määrääminen	IV luku 7 § 1 mom. ja 8 §	työnantaja ja viranhaltija/työntekijä
Lomakauden ulkopuolella annettavan talviloman pituus	IV luku 7 § 3 mom.	työnantaja ja viranhaltija/työntekijä
Vuosiloma isyys- ja äitiys-vapaan ajaksi	IV luku 7 § 5 mom.	työntekijän/viranhaltijan suostumus
Vuosiloman jakamisesta ja ajankohdasta sopiminen palvelussuhteen kestäessä	IV luku 8 §	työnantaja ja viranhaltija/työntekijä
Vuosiloman ajankohdasta ilmoittaminen	IV luku 7 §:n 1 mom. ja 8 §, ks. IV luku 10 § ilmoitusajat, jos työnantaja määrää ajankohdan	työnantaja ja viranhaltija/työntekijä sopivat
Vuosiloman antaminen työkyvyttömyyden jatkuessa	IV luku 11 § 4 mom.	työnantaja ja viranhaltija/työntekijä
Vuosiloman säästäminen	IV luku 12 §	työnantaja ja viranhaltija/työntekijä
Lomarahana maksuajankohta	IV luku 19 § 2 mom.	pääsopijajärjestö tai alayhdistys*
Laitoshoitoajan palkallisuus (päihdeongelma)	V luku 2 § 9 mom.	työnantaja ja viranhaltija/työntekijä
Pääloukkamiesmiesten lukumäärä	VII luku 3 § 1 mom.	pääsopijajärjestö tai alayhdistys*
Luottamusmiesten lukumäärä, tehtäväjako ym.	VII luku 3 § 2 mom. ja 13§	työnantaja/pääsopijajärjestö tai alayhdistys
Luottamusmiehen vaalien järjestäminen	VII luku 4 § 1 mom.*	työnantaja ja pääsopijajärjestö tai alayhdistys
Luottamusmiehen siirtäminen	VII luku 7 § 2 mom.	työnantaja ja edustettavien viranhaltijoiden/työntekijöiden suostumus
Luottamusmiehen irtisanominen	VII luku 7 § 3 mom. TSL 7 luku 10 § 1 mom. KVhL 8 § 2 mom.	työnantaja ja edustettavien viranhaltijoiden/työntekijöiden suostumus
Luottamusmiehen ajankäyttö	VII luku 8 § 1 mom. ja 13§	työnantaja ja pääsopijajärjestö tai alayhdistys
Luottamusmiesopettajan vastaanotto-tunnit	VII luku 8 § 3 mom.	työnantaja ja pääsopijajärjestö tai alayhdistys
Opetusvelvollisuuden huojennus	VII luku 8 § 3 mom.	Laskutusmenettely
Luottamusmieskorvauksen maksaminen	VII luku 10 § 3 mom.	paikallinen sopimus -> *pääsopijajärjestö tai alayhdistys
Irtisanomisajat	VIII luku 5 § 3 mom. KVhL 40 §	työnantaja ja viranhaltijan/työntekijän suostumus

Sopimus	Sopimuskohta	Sopijapuolet ja tapa
Talonmiehen enint. 18 viikkolevon siirtäminen syys-talvikaudelta kevät-kesäkaudelle	Liite 11 5 § 1 mom.	työnantaja ja viranhaltijan/työntekijän suostumus
Varallaoloaika	Liite 11 8 § 2 mom.	työnantaja ja työntekijä
Kuukausipalkkaisen maatalouslomittajan viikoittaisen vapaan antaminen	Liite 13 3 § 1 mom.	työnantaja ja lomittaja
Maatalouslomittajan vuorokausilevon pituus	Liite 13 3 § 3 mom.	työnantaja ja lomittaja, jos vähintään 5 viranhaltijaa/ työntekijää -> luottamusmies tai ao. sopijajärjestö
Maatalouslomittajan varallaolo	Liite 13 8§ soveltamisohje	työnantaja ja lomittaja
Teattereiden teknisen henkilökunnan kaksiosaisen työpäivän välissä olevan tauon pituudesta sopiminen	Liite 14 5 §	* -> pääsopijajärjestö tai alayhdistys
<b>TTES</b>		
Paikallinen sopiminen	2 §	
Poikkeavat työaikajärjestelyt	9 § 4 mom.	työnantaja ja työntekijä/luottamusmies
Vuorotyön työaikajärjestelyt	10 § 1 mom.	työnantaja ja paikallinen ammattiyhdistys
Vapaamuotoinen varallaolo	11 § 1 ja 2 mom.	työnantaja ja työntekijä/paikallinen ammattiyhdistys
Urakkapalkka	32 §, liite 4	työnantaja ja paikallinen ammattiyhdistys
Palkkakausi	37 §	työnantaja ja paikallinen ammattiyhdistys
Työmatkat omassa kunnassa	40 §	työnantaja ja paikallinen ammattiyhdistys
Vuosiloma - etujen siirto seuraavaan palvelussuhteeseen	46 § 6 mom.	työnantaja ja työntekijä
- antaminen, jakaminen, ajankohdasta ilmoittaminen	52 § 3, 5-9, 11 mom. 54 § 5 mom.	työnantaja ja työntekijä
- säästäminen	53 §	työnantaja ja työntekijä
- vuosilomapalkan maksaminen	55 § 6 mom.	työnantaja ja työntekijä
Päihdeongelmaisen laitoshoido	61 § 6 mom.	työnantaja ja työntekijä
Luottamusmiehen asettaminen, vapautus ja ansionmenetyksen korvaaminen	71 § 2-4 mom.	työnantaja ja paikallinen ammattiyhdistys
TTES:ta paremmat ehdot	allekirjoitusptk 16 §	työnantaja ja paikallinen ammattiyhdistys
Nuorten palkka	allekirjoitusptk 17 §	työnantaja ja paikallinen ammattiyhdistys
<b>LÄÄKÄRISOPIMUS</b>		
Paikallinen sopiminen	Yleinen osa 25 §	ei rajoituksia
Lomarahavapaan muuttaminen vapaaksi	Yleinen osa 24 §	työnantaja/varanhaltija (lähempi soveltaminen ks. yleiskirje 22/2001)
Vapaapäivien vähimmäismäärä	Liite 5, 4 § 4 mom.	työnantaja ja eläinlääkärin suostumus

Sopimus	Sopimuskohta	Sopijapuolet ja tapa
Ulkopuolisen eläinlääkäripäivystäjän palkkaus	Liite 5, I § soveltamisohje kohta 5.3	työnantaja ja työsuhteinen eläinlääkäri
<b>TEKNISTEN SOPIMUS</b>		
Paikallinen sopiminen	I luku, 5 §	pääsopimuksen I 3 § tai TS:n taikka KVTES:n erityismääräykset
Viranhaltijan aiempien palvelussuhteen ehtojen muuttaminen	I luku, 6 §:n I mom.	KT:n suostumuksella työnantaja ja viranhaltija, viranhaltijan palkkasopimus
Työehtosopimuksen mukaisia parempien ehtojen alentaminen	I luku, 6 §:n 2 mom.	paikallinen työehtosopimus
Tehtäväkohtaisen palkan määräytymisen paikalliset yleiset periaatteet	II luku, 7 §:n I mom.	TS-kehittämistyöryhmä (työnantaja ja pääsopijajärjestöt/paikallisyhdistykset) neuvoteltava
Henkilökohtaisen palkan määräytymisen paikalliset yleiset periaatteet	II luku, 7 §:n I mom.	TS-kehittämistyöryhmä (työnantaja ja pääsopijajärjestöt/paikallisyhdistykset) neuvoteltava
Palkan maksaminen muuten kuin pankki tilille	II luku, 21 § 2 mom.	työnantaja ja viranhaltija/työntekijä (sopiminen)
Työaikajaksojen välinen aika	Liite 1, 5 §:n I mom.	*
Eräiden työaikakorvausten sisällyttäminen kiinteänä eränä tehtäväkohtaiseen palkkaan	Liite 2, 5 §	*
Työvuorokauden alkaminen kolmivuorotyössä	Liite 2, 7 §:n sov.ohje	*
Vuorojen vaihtuminen ja muuttuminen	Liite 4, 2 §	*
Ylimääräisten vapaiden antamisajankohdat	Liite 5, 4 §:n 3 mom.	työnantaja ja viranhaltija/työntekijä (sopiminen)
Työvuoroluettelon muuttaminen	Liite 5, 10 §:n I mom.	viranhaltijan/työntekijän suostumus, mikäli mahdollista
Vuosiloman alkaminen yövuoron päättymistä seuraavan työvuorokauden alusta	Liite 5, 12 §:n 3 mom.	työnantaja ja luottamusmies (sopiminen)
Työvuoroluettelon muuttaminen	Liite 6, 6 §:n I mom.	viranhaltijan/työntekijän suostumus, mikäli mahdollista

#### HUOM.

Viittaukset \* koskevat vuosien 2007–2009 virka- ja työehtosopimuksia (KVTES, TTES, Teknisten sopimus ja OVTES).

Sopimus	Sopimuskohta	Sopijapuolet ja tapa
<b>OVTES</b>		
Sopimuksen suhde aikaisempiin palvelusuhteiden ehtoihin	Allekirjoituspöytäkirja 10 §	*
Tarkistettujen palkkojen maksaminen	Allekirjoituspöytäkirja 10 §	työnantaja ja luottamusmies
Paikallinen sopiminen ja muut soveltamisalaa koskevat rajoitukset	Osio A I luku 2 §	*
Tehtävien vaativuuden arviointia koskevat soveltamiskysymykset	Osio A II luku 6 § 3 kohta	työnantaja ja luottamusmies
Ylitunti- ja muut lisäpalkkiot	Osio A II luku 25 § 3 mom.	työnantaja ja luottamusmies
Työpäivien pituus, sijoittuminen ja oppitunnin pituus	Osio A III luku 28 § 2 mom.	työnantaja ja luottamusmies
Irtisanomisajat	Osio A VIII luku 53 § 4 mom.	työnantaja ja viranhaltija
Ilta-, viikonloppu- ja lomaopetuslisä	Osio C I 1 3 mom.	työnantaja ja luottamusmies
Palkan maksaminen pankkitilille (Liite 12 lasten ja nuorten taidekoulu)	Osio F liite 12 13 §	työnantaja ja tuntiopettaja

**HUOM.**

Viittaukset \* koskevat vuosien 2007–2009 virka- ja työehtosopimuksia (KVTES, TTES, Teknisten sopimus ja OVTES).

## LIITE 3

### Mistä voi sopia ja mistä ei voi sopia

Alla on lueteltu asioita, joista kunnissa ja kuntayhtymissä voidaan paikallisesti sopia sekä asioita, joista ei voida sopia paikallisesti.

Paikallinen sopiminen voi perustua pääsopimuksen 13 §:ään (paikallinen ves/tes)<sup>14</sup>, valtakunnallisen virka- tai työehtosopimuksen erityismääräykseen (esim. KVTES III luku 3 §) tai Kunnallisen työmarkkinalaitoksen antamaan erilliseen valtutukseen. Esimerkkiluettelo ei ole tyhjentävä.

### Palkkausmääräykset

#### Tästä voi sopia

- peruspalkasta, KVTES:n mukaan vähintään maksettavaan peruspalkkaan saakka
- palkkahinnoittelun ulkopuolisen viranhaltijan tai työntekijän palkasta (KVTES II luku 4 § 1 mom.)
- harjoittelijan ja häneen rinnastettavan palkasta- aina siihen asti kun palvelussuhde ao. kuntaan/kuntayhtymään on jatkunut 3 kuukautta
- syrjäseutulaisista, kokouspalkkioista, kielillisistä, luentopalkkioista
- palkan maksuajankohdasta (maksettava kuitenkin vähintään kerran kuukaudessa)
- Lääkärisopimuksessa (LS 2007-2009) paikallisen sopimisen rajoitukset on poistettu em. sopimuskauden ajaksi (ks. tarkemmin LS 2007-2009 yleinen osa 25 § 3 mom.).
- tuntipalkkaisten työntekijöiden kausipalkasta säännöllisen viikkotyöajan vaihdellessa

#### Tästä ei voi sopia

- KVTES:n mukaan vähintään maksettavan peruspalkan alittamisesta KVTES I luku 4 §.
- tuntipalkkaisen työntekijän palkkaa perustuntipalkkaryhmän alinta perustuntipalkkaa pienemmäksi (TTES 2 §)
- osaurakkahinnoittelujen rakenteesta (TTES 2 §, liite 4)

<sup>14</sup> Ks. mitä edellä kappaleessa 1.2 on sanottu pääsopimuksesta ja Tehy-pöytäkirjasta.

## Työaikamääräykset

### Tästä voi sopia

- Säännöllisen työajan järjestämisestä KVTES:n määräyksistä poikkeavasti (so. sovitaan vuorokautisesta, viikoittaisesta tai jakson säännöllisestä työajasta toisintaikka tasoittumisjakson pituudesta, tasoittuva enintään vuoden aikana keskimäärin sopimuksen mukaisesti)  
(KVTES III luku 3 §.)
- Varallaolon korvaamisesta
- Viikoittaisesta vapaasta (työaikadirektiivistä 2003/88/EY johtuvia rajoituksia)
- Päivittäisistä lepoajoista (ruokailutauoista ja kahvitauoista, ei saa kuitenkaan vaikuttaa säännöllisen työajan pituuteen. Esim. lepotauon lukeminen työaikaan -> vaikuttaa.)
- Työvuoron pituudesta (jaksotyössä enintään 15 tuntiin saakka, muussa työaikalain alaisessa työssä enintään 13 tuntiin saakka)
- Ns. epämukavien työaikojen (lisä- ja ylityön, sunnuntai- ja lauantaityön, ilta-, yö- ja vuorotyön) korvaamisesta (perusteista ja määristä) ja aattokorvauksesta sekä hälytysrahasta
- Korvausten suorittamisajankohdasta
- Lääkärisopimuksessa (LS 2007–2009) paikallisen sopimisen rajoitukset on poistettu em. sopimuskauden ajaksi (ks. tarkemmin LS 2007–2009 yleinen osa 25 § 3 mom.). Työaikalain rajoitukset otettava kuitenkin huomioon (TAL 39 ja 40 §)

### Tästä ei voi sopia

- Säännöllisen työajan keskimääräisestä pituudesta (tasoittumisjakso enintään vuosi)
- Ylityön enimmäismäärästä (määräytyy TAL 19 §:n mukaan)
- Vuorokausilevosta (määräytyy TAL 29 §:n mukaan)
- OVTES:n työaikamääräyksistä (sisältäen mm. opetusvelvollisuuden ja opetusvelvollisuuden huojennuksen, OVTES , osia A, yleinen osa 2 §)

## Matkakustannusten korvaukset

### Tästä voi sopia

- päivärahasta
  - matkustuskustannusten korvauksista ym.
- Huomaa verotusta koskevat säännökset.

## Vuosilomamääräykset

### Tästä voi sopia

- vuosilomaetuuksien (ei lomarahaa) siirtäminen annettavaksi seuraavan palvelussuhteen aikana (KVTES IV luku I § 6 mom.)
  - lomakaudesta
  - vuosiloman säästämisestä
  - lomapalkasta (laskemisesta ja maksamisesta)
  - lomakorvauksesta (laskemisesta ja maksamisesta)
  - lomarahasta (määrästä ja maksamisesta)
  - lomarahaa maksuajankohdan muuttamisesta
- Huom. kuitenkin työnantaja ja työntekijä/ viranhaltija voivat KVTES IV luvun 8 §:n ja TTES:n 52 §:n 6–9 mom:ien perusteella palvelussuhteen kestäessä sopia vuosiloman jakamisesta ja ajankohdasta virka- ja työehtosopimusten määräyksistä poikkeavasti.

### Tästä ei voi sopia

- vuosiloman pituudesta ja sen määräytymiseen vaikuttavista seikoista (poikkeus: siirtyvät laitokset ja toimintayksiköt, KVTES I luku 4 §)

## Työ- ja virkavapaata koskevat määräykset

### Tästä voi sopia

- tilapäisen hoitovapaan palkkauksesta
- palvelussuhteen päätoimisuudesta ja synnytyksen aiheuttaman työkyvyttömyyden pituudesta opintovapaalakeita sovellettaessa
- eräiden työ- ja virkavapaiden palkkauksesta (KVTES V luku I §)

### Tästä ei voi sopia

- sairaus- ja äitiysvapaaseen kuuluvista etuuksista
- perhevapaista (työnantaja ja työntekijä/viranhaltija voivat kuitenkin sopia esimerkiksi hoitovapaan jakojen määrästä ja pituudesta sekä osittaisen hoitovapaan järjestelyistä, TSL 4 luku 3 ja 4 § ja KVhL 29 §)

## Luontoissuorituksen korvaukset

### Tästä voi sopia

- ateriakorvauksista
- Huomaa verotusta koskevat säännökset.

## Luottamusmiehet

### Tästä voi sopia

- luottamusmiesten asettamisesta (KVTES VII luku 3 ja 13 §)
- valinnasta ja toimikaudesta
- tietojensaannista (julkisuuslainsäädäntö rajoittaa)
- ajankäytöstä (KVTES VII luku 8 ja 13 §)
- luottamusmiehen palkasta (samoin rajoituksin kuin edellä)
- luottamusmieskorvauksesta

### Tästä ei voi sopia

- Luottamusmiehen irtisanomisperusteesta (KVhL 38 § 2 mom. ja TSL 7 luku 10 §)

## Lomauttamista koskevat määräykset

### Tästä voi sopia

- viranhaltijan lomauttamisen perusteista kuitenkin KVhL:n mukaisin rajoituksin, so. vain työn tilapäisen vähentymisen ajaksi (työntekijöiden lomauttamisperusteista ei ole määräyksiä kunnallisissa työehtosopimuksissa, lukuun ottamatta KVTES VIII luvun 7 §:n määräystä)
- lomautusilmoitusajasta ja lomautuksen alkamisesta ja päättymisestä vapaapäivänä
- lomautuksen alkamisajankohdan siirtämisestä
- työvoiman vähentämisjärjestyksestä

### Tästä ei voi sopia

- Työntekijän lomauttamisperusteista.
- Viranhaltijan lomauttamisesta ja työntekijän määräaikaisesta lomauttamisesta voidaan kuitenkin sopia viranhaltijan/työntekijän kanssa virka-/työsuhteen kestäessä erikseen kunakin lomauttamiskertana, määräaikaisessa työsuhteessa olevan lomauttaminen kuitenkin ks. TSL 5 luku 2 § 3 mom.

## Irtisanomista koskevat määräykset

### Tästä voi sopia

- työvoiman vähentämisjärjestyksestä (työntekijät)
- irtisanomisajoista

### Tästä ei voi sopia

- viranhaltijan irtisanomisperusteista (KVEhtoL 2 § 3 mom. ja KVhL 35 ja 37 §)
- työntekijän irtisanomisperusteista työntekijän vahingoksi (TSL 13 luku 7 §)

## LIITE 4

### Hallintolain esteellisyyssperusteet

Esteellisyyssäännöksillä turvataan asioiden käsittelyn puolueettomuutta ja kuntalaisten luottamusta päätöksenteon moitteettomuuteen. Esteellisyydellä eli jääviydellä tarkoitetaan henkilön sellaista suhdetta asiaan tai asianosaisiin, että se vaarantaa hänen puolueettomuutensa yksittäisen asian käsittelyssä.

Kunnan viranhaltijan, työntekijän, muun luottamushenkilön kuin valtuutetun sekä tilintarkastajan esteellisyyteen sovelletaan hallintolain esteellisyyssperusteita. Esteellinen henkilö ei saa osallistua asian käsittelyyn eikä olla läsnä sitä käsiteltäessä.

Käsittelykielto koskee kaikkia toimia, jotka voivat jollakin tavoin vaikuttaa tehtävän päätöksen sisältöön. Puhtaasti teknisiä toimia, kuten diaariointia, puhtaaksikirjoittamista, valokopiointia jne. käsittelykielto ei koske. Toimielimen pöytäkirjan pitäminen taas on sellaista käsittelyä, jota esteellinen henkilö ei saa tehdä. Läsnäolokielto merkitsee, että esteellisen henkilön on poistuttava kokouksesta ennen kyseisen asian käsittelyn aloittamista.

Käsittely- ja läsnäolokiellosta voidaan poiketa kiireellisessä asiassa, jonka ratkaisuun esteellisyys ei voi vaikuttaa. Kiireellisyysvaatimuksen lisäksi asian täytyy siis olla sellainen, jossa ei ole harkintavaltaa.

Hallintolain 28 §:n mukaan esteellisyyssperusteet ovat seuraavat:

#### 1) Osallisuusjävi

Henkilö tai hänen läheisensä on asianosainen.

#### 2) Edustusjävi

Henkilö tai hänen läheisensä avustaa tai edustaa asianosaista tai sitä, jolle asian ratkaisusta on odotettavissa erityistä hyötyä tai vahinkoa.

#### 3) Intressijävi

Henkilöllä tai hänen 2 momentin 1 kohdassa tarkoitulla läheisellään on odotettavissa erityistä hyötyä tai vahinkoa asian ratkaisusta.

#### 4) Palvelussuhde- ja toimeksiantosuhtejävi

Henkilö on palvelussuhteessa tai käsiteltävään asiaan liittyvässä toimeksiantosuhteessa asianosaiseen tai siihen, jolle asian ratkaisusta on odotettavissa erityistä hyötyä tai vahinkoa.

Kuntalain 52 §:n 3 momentin (poikkeus palvelussuhdejäviin) mukaan palvelussuhde kuntaan ei tee henkilöä esteelliseksi asiassa, jossa kunta on asianosainen. Jos luottamushenkilö on palvelussuhteensa perusteella esitelty tai muuten vastaavalla tavalla käsitelty asiaa, hän on kuitenkin esteellinen. (Laki siis kieltää asian käsittely kahdessa eri ominaisuudessa: viranhaltijana asiaa käsitelty ei voi käsitellä sitä enää luottamushenkilönä.)

## 5) Yhteisöjäävi

Henkilö tai hänen 2 momentin I kohdassa tarkoitettu läheisensä on hallituksen, hallintoneuvoston tai niihin rinnastettavan toimielimen jäsenenä tai toimitusjohtajana tai sitä vastaavassa asemassa sellaisessa yhteisössä, säätiössä, valtion liikelaitoksessa tai laitoksessa, joka on asianosainen tai jolle on asian ratkaisusta odotettavissa erityistä hyötyä tai vahinkoa.

Kuntalain 52 §:n 4 momentin (poikkeus yhteisöjääviin) mukaan hallintolain yhteisöjääviä ei sovelleta kunnan luottamushenkilöön, viranhaltijaan tai työntekijään, vaikka tämä olisi mainitussa lainkohdassa tarkoitettussa asemassa kunnallisessa liikelaitoksessa, kuntayhtymässä, kuntakonserniin kuuluvassa yhteisössä tai säätiössä. Henkilö on kuitenkin esteellinen, jos kunnan ja liikelaitoksen, kuntayhtymän, yhteisön tai säätiön edut ovat ristiriidassa keskenään taikka asian tasapuolinen käsittely edellyttää, ettei henkilö osallistu asian käsittelyyn.

## 6)

Henkilö tai hänen 2 momentin I kohdassa tarkoitettu läheisensä kuuluu viraston tai laitoksen johtokuntaan tai siihen rinnastettavaan toimielimeen ja kysymys on asiasta, joka liittyy tämän viraston tai laitoksen ohjaukseen tai valvontaan. (Tämä kohta ei koske kuntaa)

## 7) Yleislausekejäävi

Luottamus henkilön puolueettomuuteen muusta erityisestä syystä vaarantuu.

## Läheisellä tarkoitetaan

1) virkamiehen puolisoa ja virkamiehen lasta, lapsenlasta, sisarusta, vanhempaa, isovanhempaa ja virkamiehelle muuten erityisen läheistä henkilöä samoin kuin tällaisen henkilön puolisoa;

2) virkamiehen vanhempien sisarusta sekä hänen puolisoaan, virkamiehen sisarusten lapsia ja virkamiehen entistä puolisoa; sekä

3) virkamiehen puolison lasta, lapsenlasta, sisarusta, vanhempaa ja isovanhempaa samoin kuin tällaisen henkilön puolisoa sekä virkamiehen puolison sisarusten lapsia.

Läheisenä pidetään myös vastaavaa puolisuokulaista. Puolisoilla tarkoitetaan aviopuolisoita sekä avioliitonomaisissa olosuhteissa ja rekisteröidyssä parisuhteessa eläviä henkilöitä.

Viranhaltijat, joiden tehtäviin kuuluu työnantajan edustajina valmistella tai esitellä henkilöstöasioita (esim. kunnanjohtaja, henkilöstöpäällikkö), eivät ole pääsääntöisesti esteellisiä tekemään henkilöstöä koskevien päätösten valmistelua tai muita toimenpiteitä, vaikka toimenpiteet sinänsä kohdistuisivat heihinkin. Viranhaltijat voivat myös huolehtia ao. toimielimen tekemän päätöksen täytäntöönpanosta. Tässäkin tapauksessa voi kuitenkin syntyä esteellisyys, jos asia koskee rajattua henkilöpiiriä<sup>15</sup>.

Ammattijärjestön päälouottamusmiesten ja luottamusmiesten osalta edustusjäävin soveltuminen arvioidaan

15 KHO 1.5.1995 T 2380 Kunnanhallituksen esittelijänä toiminut kunnanjohtaja ja kunnanhallituksen jäsen olivat esteellisiä käsittelemään asiaa, jolla osa kunnan henkilöstöstä lomautettiin, koska lomaus kohdistui kunnanjohtajan aviopuolisoon ja kunnanhallituksen em. jäseneseen. Kunnanhallituksen jäsenet, joiden aviopuolisoit olivat aiemmin tehdyn paikallisen säästösopimuksen piirissä ja joiden aviopuolisoita lomaus ei koskenut, eivät olleet esteellisiä päättämään muun henkilöstön lomautuksesta.

.. KHO 1982 II 24 Kunnallisyhdistyksen päälouottamusmies oli paikallisneuvotteluissa esittänyt kahden kunnan viranhaltijan palkan tarkistamista. Hän oli esteellinen käsittelemään palkkausasiaa kunnanhallituksessa.

KHO 22.5.1995 T 2274 Henkilöstöyhdistyksen päälouottamusmies ei ollut edustanut yhdistyksen jäsenenä olevia kunnan viranhaltijoita kunnan virkojen lakkauttamispäätöstä edeltäneissä neuvotteluissa HMenL 10.1 §:n 3 kohdassa tarkoitetulla tavalla eikä hän siten ollut esteellinen osallistumaan virkojen lakkauttamista koskevan asian käsittelyyn kunnanhallituksen jäsenenä.

KHO 1986 II 33 Kunnanhallitus oli päättänyt tarjota kunnanviraston henkilöstölle ilmaisen päiväkahvin tai teen ilman kahvileipää. Kahviedun vähäisyyden vuoksi kunnanhallituksen jäsen, joka itse ja hänen vaimonsa työskentelivät kunnan virastossa, ei ollut esteellinen.

tapauskohtaisesti. Esteellisyyssperuste rajoittuu yleensä siihen asiaan, jossa pääluottamus mies/luottamus mies on edustanut tai avustanut henkilöstöä.

### **Valtuutettujen esteellisyyssperuste kuntalaissa**

Valtuutetun esteellisyyssperusteet valtuuston kokouksessa ovat rajoitetummat kuin muihin luottamus henkilöihin sovellettavat perusteet. Valtuutettu on esteellinen vain asiassa, joka koskee henkilökohtaisesti häntä tai hänen hallintolain 28 § 2 ja 3 momentissa tarkoitettua läheistään.

Valtuutettu ei ole esteellinen käsittelemään asiaa, kun kysymys on yleisesti koko kunnan henkilöstöä koskevasta päätöksestä, vaikka valtuutettu itse tai hänen lähisukulaisensa olisikin kunnan tai kuntayhtymän palveluksessa. Valtuutettu voi siis olla päättämässä esim. koko henkilöstöä koskevien paikallisen virka tai työehtosopimuksen hyväksymisestä<sup>16</sup>. Jos kunnan henkilöstöä koskeva päätös kohdistuu rajattuun joukkoon viranhaltijoita tai työntekijöitä, valtuutettu katsotaan esteelliseksi, mikäli valtuutettu tai hänen läheisensä kuuluu em. joukkoon.

---

16 KHO 6.9.1994 T 3928 Kunnanhallituksen jäsen ei ollut esteellinen päättämään paikallisen säästösopimuksen hyväksymisestä, vaikka sopimus koski hänen kunnan palveluksessa olevaa lähiomaistaan. Säästösopimuksen piirissä oli lähes koko henkilöstö.

## LIITE 5

# Neuvotteluprosessi erimielisyyksien ratkaisemiseksi

Pääsopimuksen 7–11 §:ssä on määräykset neuvottelumenettelystä virka- ja työehtosopimuksen velvoittavien määräysten tulkintaa ja soveltamista koskevien erimielisyyksien ratkaisemiseksi.

### 1) Välitön neuvottelu

Suullinen tai kirjallinen pyyntö. Käydään viivytyksettä, ei määräaikoja. Työnantajan edustaja, yleensä ao. esimies ja ao. viranhaltija tai työntekijä tai luottamusmies. Vapaamuotoinen neuvottelu, josta voidaan laatia esim. muistio.

### 2) Paikallisneuvottelu

Pyydettävä kirjallisesti ja ilmoitettava asiat, joista halutaan neuvotella. Aloitettava kolmen viikon kuluessa neuvottelupyynnöstä, mutta voidaan sopia pidemmästä ajasta. Työnantaja ilmoittaa neuvottelujen ajan ja paikan.

Työnantajan edustaja, yleensä palkka-asiamies ym., jonka tehtäviin henkilöstöasioiden hoito kuuluu, sekä ao. sopijajärjestö tai sen rekisteröity alayhdistys, yleensä luottamusmies.

Neuvottelun tulos sitoo kuntaa/kuntayhtymää sen jälkeen, kun ao. kunnallinen viranomaisen (hallitus, lautakunta ym.) on sen hyväksynyt.

Laaditaan pöytäkirja, joka tarkistetaan ja allekirjoitetaan osapuolten sopimalla tavalla. Pöytäkirjasta ilmentävä yksilöitynä erimielisyyden kohde (sopi-

musmääräys/soveltamisohje, virheellinen menettely, keitä koskee) ja osapuolten näkemykset perustelluineen, liitteiksi asiaan vaikuttavat asiakirjat ym. joihin vedotaan.

Neuvottelut on käytävä ja päätettävä ilman aiheutonta viivytystä. Neuvottelut katsotaan päättyneiksi sinä päivänä, kun osapuolet yhteisesti niin toteavat (päättymisen on syytä todeta pöytäkirjassa), pöytäkirja on tarkistettu sovitulla tavalla (tarkistuspäivä pöytäkirjaan) tai jompikumpi osapuoli on kirjallisesti ilmoittanut neuvottelut päättyneiksi.

### 3) Keskusneuvottelut

Neuvottelut käyvät Kunnallinen työmarkkinalaitos ja pääsopijajärjestö.<sup>17)</sup> Pöytäkirja yms. kuten edellä.

### 4) Työtuomioistuinkäsittely

Viimekädessä asia ratkaistaan työtuomioistuimessa. Työntekijän palkkasaatavan vanhentumisaika määräytyy työsopimuslain 13 luvun 9 §:n mukaisesti (2 tai 5 vuotta) ja viranhaltijoiden osalta kunnallisen viranhaltijalain 55 §:n mukaisesti (3 + kuluva vuosi).

<sup>17</sup> Ks. mitä edellä kappaleessa 1.2 on sanottu pääsopimuksesta ja Tehy-pöytäkirjasta

## 5) Oikeusvaikutukset

Yksimielinen keskusneuvottelutulos sitoo työmarkkinalaitosta ja pääsopijajärjestöä sekä ao. kuntaa/kuntayhtymää ja pääsopijajärjestön alayhdistystä ja sitä noudatetaan kuten virka- ja työehtosopimusta.

Työtuomioistuimen tuomio on lopullinen ja sitoo kaikkia riidan osapuolia, mutta käytännössä samantyyppisessä asiassa myös muita pääsopijajärjestöjä, koska työtuomioistuin ei perusteettomasti muuta aiemmin samantyyppisessä asiassa ottamaansa kantaa (tulkinta-periaatetta ym.).

Virka- tai työehtosopimuksen tietten rikkomisesta voi työtuomioistuin tuomita hyvityssakon. Hyvityssakon määrää harkittaessa otetaan huomioon mm. vahingon suuruus, syyllisyyden määrä, toisen osapuolen rikkomukseen mahdollisesti antama aihe ja kunnan/kuntayhtymän ja järjestön koko.

Paikallis- tai keskusneuvotteluihin tai työtuomioistuimen tuomioon perustuvat mahdolliset palkka- ym. etuudet suoritetaan takautuvasti todetun virheellisen menettelyn alusta lukien. Työntekijöille palkka- ym. etuudet suoritetaan kuitenkin enintään työsopimuslain 13 luvun 9 §:n mukaisesti kahdelta tai viideltä vuodelta ja viranhaltijoille kunnallisen viranhaltijalain 55 §:n mukaisesti kuluvalta ja kolmelta edeltävältä vuodelta.

## 6) Määräajat

Pääsopimuksessa määrättyjen määräaikojen laskennassa noudatetaan säädettyjen määräaikojen laskemisesta annettua lakia (ns. määräaikalaki).

## 7) Poikkeusmenettely

Erimielisyyden laadusta/muista erityisistä syistä pääsopijajärjestö voi saattaa erimielisyyden suoraan keskusneuvotteluissa ratkaistavaksi.

## LIITE 6

### Paikallisneuvottelupöytäkirjan malli

<b>Otsikko</b>	Erimielisyyden kohde ja kyseessä paikallisneuvottelu
<b>Aika</b>	
<b>Paikka</b>	
<b>Osanottajat</b>	Nimet, asemat, ketä edustaa. Merkinnät, kuka toimii puheenjohtajana ja sihteerinä.
<b>Pöytäkirjan tarkastus</b>	Miten ja ketkä tarkastavat.
<b>Erimielisyyden kohde</b>	Rajataan ja yksilöidään (erityisesti mainitaan sopimusmääräys, jonka tulkintaa/soveltamista erimielisyys koskee).
<b>Asian taustan selvittäminen/ tapahtumien kulku</b>	Faktat, mitä on tapahtunut.
<b>Asian ratkaisu</b>	Yksimielinen kanta tai kummankin osapuolen kannat sekä näiden perustelut, sovellettavat määräykset, joihin vedotaan ym.
<b>Neuvottelujen päättäminen</b>	
<b>Allekirjoitukset, pöytäkirjan tarkastukset</b>	

## LIITE 7

# Paikallisen virka- ja työehtosopimuksen runko

- § SOPIMUKSEN TARKOITUS
- § SOVELTAMISPIIRI JA SITÄ KOSKEVAT RAJOITUKSET
  - Keihin sovelletaan ja keihin ei sovelleta (rajaukset).  
Voidaan tehdä myös muotoon
  - § SOPIMUKSEN SOVELTAMISEDELITYKSET
  - § SOPIMUKSEN SOVELTAMISPIIRI
    - Keihin sovelletaan, keihin ei.
- §–§ VALTAKUNNALLISESTA VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUKSESTA POIKKEAVAKSI SOVITTUJA ASIOITA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET
- § MAHDOLLISET NEUVOTTELU- YM. LAUSEKKEET
- § SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO
  - Määräaika/toistaiseksi.
- § PÄIVÄYS JA ALLEKIRJOITUKSET





Kunta-alalla voidaan työmarkkina-  
asioissa sopia joustavasti, sillä sopi-  
musoikeutta on siirretty laajasti myös  
paikallistasolle. Kunnissa ja kuntayh-  
tymissä voidaan sopia paikallisesti  
mm. palkoista. Paikallisilla sopimuk-

silla kehitetään myös työaikajärjestelmiä ja kannusta-  
via palkkausmuotoja.

Kunnallinen työmarkkinalaitos on tehnyt kuntatyön-  
antajille oppaan paikallisesta sopimisesta. Oppaassa  
selostetaan kunta-alan sopimusmääräyksiin ja lain-  
säädäntöön perustuvia paikallisen sopimisen tapoja ja  
annetaan ohjeita siitä, mitä tulee ottaa huomioon pai-  
kallisia sopimuksia tehtäessä.

Opas kuntatyönantajille:

Paikallinen sopiminen kunta-alalla

ISBN 978-952-213-467-7



Kunnallinen työmarkkinalaitos  
Kommunala arbetsmarknadsverket

