

The logo consists of the letters 'KT' in a bold, white, sans-serif font, centered within a solid orange square. The background of the entire slide is a blurred, artistic photograph of green leaves and yellow-orange flowers, possibly gerberas, with a blue and white diagonal striped border on the right side.

**KT**

# **Paikallinen sopiminen kunta-alalla**



Opas kuntatyönantajille

# **Paikallinen sopiminen kunta-alalla**

*KT Kuntatyönantajat  
Helsinki 2021*

KT Kuntatyöntajat

5. uudistettu painos

Painetun julkaisun ISBN 978-952-293-793-3

Verkkajulkaisun ISBN 978-952-293-794-0

Paino:

Punamusta Oy

Kuvat:

Eeva Anundi

Myynti verkkokaupassa

[linja.kt.fi](http://linja.kt.fi)

KT Kuntatyöntajat

Toinen linja 14

00530 HELSINKI

p. 09 7711

[kt.fi](http://kt.fi)



ClimateCalc CC-000084/FI  
PunaMusta Magazine

# Laajat mahdollisuudet paikalliseen sopimiseen

Kunnallinen pääsopimus mahdollistaa paikallisen työ- ja virkaehtosopimuksen tekemisen, mikäli siihen on paikallisesta erityisolosuhteista aiheutuva perusteltu syy.

Paikallisella virka- ja työehtosopimuksella voidaan poiketa valtakunnallisen virka- ja työehtosopimuksen määräyksistä. Ainoa rajoitus on, että paikallisella sopimuksella ei saa sopia pienemmästä peruspalkasta kuin mitä on KVTES:n sopimusmääräyksissä sovittu ja se, että paikallisilla sopimuksilla ei saa poiketa KVTES:n säännöllisen työajan keskimääräistä pituutta, vuosiloman pituutta ja sairaus- ja äitiyslomaetuuksia koskevista määräyksistä. Paikallisesta sopimisesta on määräyksiä myös muissa kunnallisissa virka- ja työehtosopimuksissa.

Oppaassa on mukana KT:n ja kunta-alan pääsopijajärjestöjen yhteiset ohjeet paikallisesta sopimisesta ja sen mahdollisuuksista (KT:n yleiskirje 7 /2016). Niissä korostetaan mahdollisuutta sopia palvelussuhteen ehtojen sopeuttamisesta myös työnantajan vaikeassa taloudellisessa tilanteessa. Ohjeistuksen mukaan KT ja pääsopijajärjestöt pitävät tärkeänä,

että paikallisten sopimiseen perustuvien ratkaisuja edistetään tällaisessa tilanteessa.

Paikallisen sopimisen tavoitteena on tällöin työpaikkojen turvaaminen. Osapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että paikallisen sopimisen tulee hyödyttää molempia sopimusosapuolia.

Yhteistoimintamenettelyn yhteydessä on aina hyvä käsitellä myös palvelussuhteen ehtojen sopeuttamista koskeva paikallisen sopimisen mahdollisuus vaihtoehtona työvoiman käytön vähentämiselle.

Yhteisen ohjeistuksen mukaan paikallinen sopimus ei tarvitse tullakseen voimaan palkansaajajärjestön keskustason päättävien elinten hyväksyntää, vaan paikalliset osapuolet ratkaisevat itse sopimuksen teon tarpeellisuu-den. KT ja pääsopijajärjestöjen keskustason ammattilaiset tukevat paikallista sopimista yhteisellä koulutuksella ja ohjeistuksella.

Opas koskee paikallista sopimista kunnissa ja kuntayhtymissä. Se korvaa vuonna 2017 ilmestyneen oppaan.

*KT Kuntatyönantajat*

# Sisällys

<b>Laajat mahdollisuudet paikalliseen sopimiseen</b> .....	3
<b>1 Paikallinen sopiminen kunnissa ja kuntayhtymissä</b> .....	7
1.1 Paikallisen sopimisen käsite.....	7
1.2 Ohjeet paikallisen sopimisen edistämiseen .....	8
1.2.1 Paikallisten ratkaisujen edistäminen työnantajan vaikeassa taloudellisessa tilanteessa .....	8
1.2.2 Paikallinen sopiminen kuntien toimintakyvyn turvaamisessa .....	8
1.2.3 Tarkoituksenmukaisuuden arviointi paikallisesti .....	8
<b>2 Paikallisen sopimisen tapoja</b> .....	9
2.1 Paikallinen virka- ja työehtosopimus .....	9
2.2 Valtakunnallisen virka- ja työehtosopimuksen määräykseen sisältyvä mahdollisuus sopia toisin.....	9
2.3 Valtuutus .....	10
2.4 Yhteistoimintaa koskeva paikallinen sopiminen.....	11
<b>3 Paikallinen virka- ja työehtosopimus</b> .....	12
3.1 Paikallinen virka- ja työehtosopimus vai muu järjestely.....	12
3.2 Mistä voidaan sopia paikallisesti.....	12
3.2.1 Valtakunnallisen virka- ja työehtosopimuksen rajoittavat määräykset.....	13
3.2.2 Kunnallisen virkaehtosopimuslain rajoittavat säännökset .....	13
3.2.3 Muita rajoittavia lainsäädännöksiä .....	14
3.2.4 Asiat, joista ei ole nimenomaista määräystä valtakunnallisissa virka- ja työehtosopimuksissa .....	14
3.3 Neuvottelu- ja sopijaosapuolet .....	14
3.3.1 Kunta- ja kuntayhtymä .....	14
3.3.2 Viranhaltija- ja työntekijäjärjestöt .....	14
3.3.3 Esteellisyys .....	16
3.4 Paikallisen virka- ja työehtosopimuksen piiriin kuuluva henkilöstö.....	16
3.5 Kaavio menettelystä.....	17
3.6 Paikallisen virka- ja työehtosopimuksen voimassaolo ja irtisanominen .....	18

3.7	Jos paikallinen sopimus on lain tai valtakunnallisen virka- ja työehtosopimuksen vastainen	.18
3.7.1	Lainvastainen paikallinen virka- ja työehtosopimusmääräys	.19
3.7.2	Kunnallisen pääsopimuksen tai valtakunnallisen virka- ja työehtosopimuksen vastainen paikallinen sopimusmääräys	.19
3.8	Paikallista virka- ja työehtosopimusta koskevien erimielisyyksien ratkaiseminen	20
3.9	Muistilista paikallista virka- ja työehtosopimusta tehtäessä	.21
3.10	Tiedottaminen	.22
3.11	Kunta-alan paikalliset virka- ja työehtosopimukset	.22
<b>4</b>	<b>Yhteistoimintaa koskeva sopiminen</b>	.23
4.1	Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa	.23
4.2	Paikallinen sopiminen työsuojeluyhteistoiminnasta	.23
4.2.1	Ajankäyttö ja ansionmenetyksen korvaaminen	.24
4.3	Muu sopiminen	.24

## LIITTEET

<b>Liite 1</b>	Kunnallisen pääsopimuksen 14 §:ssä tarkoitetut harkinnanvaraisia asioita koskevat paikalliset neuvottelut	.25
<b>Liite 2</b>	Kunnallisten virka- ja työehtosopimusten määräyksiä, joissa edellytetään paikallista sopimista tai viranhaltijan/työntekijän suostumusta	.27
<b>Liite 3</b>	Mistä voidaan ja mistä ei voida sopia paikallisesti	.32
<b>Liite 4</b>	Hallintolain esteellisyysperusteet	.35
<b>Liite 5</b>	Paikallisneuvottelupöytäkirjan malli	38
<b>Liite 6</b>	Paikallisen virka- ja työehtosopimuksen runko	38
<b>Liite 7</b>	Paikallisneuvottelu erimielisyyksien ratkaisemiseksi	.39

#### OPPAASSA KÄYETETYT 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
OVTES	kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus
LS	kunnallinen lääkärien virkaehtosopimus
TTES	kunnallinen tuntipalkkaisten työehtosopimus
TS	kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus



# Paikallinen sopiminen kunnissa ja kuntayhtymissä

## 1.1 Paikallisen sopimisen käsite

Kunta-alalla sovitaan palkoista, työajoista ja muista palvelussuhteen ehdoista valtakunnallisin virka- ja työehtosopimuksin. Valtakunnallisissa virka- ja työehtosopimuksissa on pyritty ottamaan huomioon erilaisten kuntatyönantajien 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. KT ja kunta-alan pääsopijajärjestöt ovat laatineet yhteiset ohjeet paikallisen sopimisen edistämiseksi (KT:n yleiskirje 7/2016).

Paikallisen sopimisen käsitteen piiriin ei jäljempänä lueta työntekijän ja työnantajan välillä solmittavaa työ sopimusta eikä KT:n erikseen tekemiä yksittäisiä kuntia tai kuntayhtymiä koskevia virka- tai työehtosopimuksia.

Paikallisen sopimisen piiriin ei tässä katsota kuuluvaksi pääsopimuksen 14 §:ssä tarkoitettuja eräitä harkinnanvaraisia asioita koskevan paikallisen neuvotteluvelvoitteen täyttämistä. 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 harkinnanvaraisten 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 sivulla 25)

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

## 1.2 Ohjeet paikallisen sopimisen edistämiseen

KT ja kunta-alan pääsopijajärjestöt ovat laatineet yhteisen yleiskirjeen (KT:n yleiskirje 7/2016) paikallisesta sopimisesta ja sen mahdollisuuksista sopia palvelussuhteen ehdoista paikallisten olosuhteiden mukaan. Yhteisessä ohjeistuksessa korostetaan mahdollisuutta sopia myös palvelussuhteen ehtojen sopeuttamisesta työnantajan vaikeassa taloudellisessa tilanteessa.

### 1.2.1 Paikallisten ratkaisujen edistäminen työnantajan vaikeassa taloudellisessa tilanteessa

KT ja kunta-alan pääsopijajärjestöt pitävät yhteisen ohjeistuksen mukaan tärkeänä paikallisten sopimiseen perustuvien ratkaisujen edistämistä myös työnantajan vaikeassa taloudellisessa tilanteessa. Paikallisen sopimisen tavoitteena on tällaisessa tilanteessa työpaikkojen turvaaminen. On tärkeää ja henkilöstön kannalta perusteltua, että työnantajan yksipuolisten työvoiman käytön vähentämiseen tähtäävien toimien vaihtoehtona on myös paikallinen sopiminen, kun työnantaja joutuu käynnistämään yhteistoimintamenettelyn vaikean taloustilanteensa vuoksi. Työvoiman käytön vähentämisen vaihtoehtona on yhteistoimintamenettelyn yhteydessä hyvä käsitellä myös palvelussuhteen ehtojen sopeuttamista koskevan paikallisen sopimisen mahdollisuus.

Mikäli paikallinen työ- ja virkaehtosopimus säästötoimenpiteistä saadaan kunnassa/

kuntayhtymässä aikaan, voi työnantaja sen vastineeksi sitoutua pidättäytymään osa-aikais- tamisista, lomautuksista ja irtisanomisista taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla määrättyksi ajanjaksoksi.

### 1.2.2 Paikallinen sopiminen kuntien toimintakyvyn turvaamisessa

Kuntaorganisaatioiden toimintakyvyn varmistaminen ja toisaalta henkilöstön jaksaminen voivat vaatia toimenpiteitä, joilla kannustetaan henkilöstöä joustamaan huomioiden henkilöstön jaksamisen. Paikallisella sopimisella voidaan osaltaan pyrkiä varmistamaan kuntien ja kuntayhtymien kykyä turvata palvelutuotannon velvoitteitaan kaikissa oloissa.

Paikallisesti voidaan sopia esimerkiksi seuraavista kokonaisuuksista:

- työaikapankit
- joustoelementit tilanteissa, joissa työntekijän työpanos perustuu suostumukseen
- hälytys-, ylityö- ja varallaolosopimukset.

### 1.2.3 Tarkoituksenmukaisuuden arviointi paikallisesti

Paikallinen virka- ja työehtosopimus ei yhteisen ohjeistuksen mukaan tarvitse tullakseen voimaan liittotason hyväksyntää, vaan paikalliset osapuolet ratkaisevat sopimuksen teon tarpeellisuuden. KT ja pääsopijajärjestöjen keskustason toimijat tukevat paikallista sopimista yhteisellä koulutuksella ja ohjeistuksella.

# Paikallisen sopimisen tapoja

Paikallisella sopimisella ymmärretään käytännön työelämässä usein hyvin erilaisia asioita. Sillä voidaan tarkoittaa lainsäädäntöön tai valtakunnallisiin virka- tai työehtosopimukseen perustuvaa määrämuotoista sopimista, mutta usein myös pelkästään käytännön tilanteita, joissa työpaikalla toimitaan vapaamuotoisesti yhteisesti sovituksi koetulla tavalla.

Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain 19 §:n mukaan KT 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.

Seuraavassa selostetaan keskeisiä kunnallisissa sopimusmääräyksissä ja lainsäädännössä mainittuja paikallisen sopimisen lajeja. Näitä ovat:

- paikalliset virka- ja työehtosopimukset, joilla poiketaan valtakunnallisen virka- tai työehtosopimuksen määräyksistä.
- paikallisen työnantajan ja työntekijän välinen sopimus, jolla sovitaan toisin lain tai valtakunnallisen virka- ja työehtosopimuksen määräyksistä ao. säädöksen sallimissa rajoissa.
- KT:n yksittäiselle kunnalle tai kuntayhtymälle antama valtuutus paikallisen virka- tai työehtosopimuksen tekemiseen.
- yhteistoimintaan liittyvä paikallinen sopiminen

## 2.1 Paikallinen virka- ja työehtosopimus

Kunnallisen pääsopimuksen 13 §:n mukaisen paikallisen virka- ja työehtosopimuksen tekemiseen liittyviä seikkoja selostetaan oppaan luvussa 3 sivulla 12.

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

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

Yksinkertaisimmillaan tämä määräys on sellainen, että työnantaja voi poiketa valtakunnallisen 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 valtakunnallisten sopimusmääräysten pääsäännöstä poikkeavat järjestelyt, mikäli työnantaja ja viranhaltija tai työntekijä sopivat asiasta, esim. vuosiloman ajankohdasta sopiminen, vuosiloman yhdenjaksoisuudesta poikkeaminen. (KVTES IV luku 7 § ja 8 §).

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

Valtakunnallisen sopimusmääräyksen pääsäännöstä poikkeamaan oikeuttava määräys voi myös olla soveltamisalaltaan laajempi kuten esimerkiksi KVTES:n työaikaluvun 3 §, joka mahdollistaa sopimisen säännöllisestä työajasta

sopimusmääräyksistä poikkeavasti (työnantaja ja työntekijä voivat sopia mm. työaikaluvussa määrättyä pidemmästä työaikajaksosta)

Työaikaa koskevasta muutoksesta sopivat työnantaja ja ao. viranhaltija tai työntekijä. Jos poikkeava työaikajärjestely koskee vähintään viittä viranhaltijaa tai työntekijää, toisena sopija osapuolena pitää olla asianomainen luottamusmies tai asianomainen sopijajärjestö.

Jos tällaisessa valtakunnallisessa sopimusmääräyksessä ei ole mainintaa työntekijä- tai viranhaltijapuolen sopijaosapuolista, 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. 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 sivulla 27 on valtakunnallisten virka- ja työehtosopimusten määräyksiä, joissa edellytetään suostumusta tai sopimista.

## 2.3 Valtuutus

KT voi valtuuttaa omasta puolestaan kunnan tai kuntayhtymän tekemään virka- tai työehtosopimuksen KT:n määräämin rajoituksin sellaisesta asiasta, joka on lain mukaan sopimuksenvarainen

asia (ks. KVEhtol 3 § 2 mom. ja KTEhtol 2 § 2 ja 3 mom.)

Sopijaosapuolina ovat asianomainen kunta tai kuntayhtymä ja pääsopijajärjestö tai sen alayhdistys. KT on antanut tällaisen valtuutuksen erittäin harvoin. Tarvetta tällaisten valtuutusten saamiseksi ei ole juuri ollut sen jälkeen, kun kunnallinen pääsopimus vuodesta 1993 alkaen 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.

## **2.4 Yhteistoimintaa koskeva paikallinen sopiminen**

Yhteistoimintaa koskevaa paikallista sopimista selostetaan luvussa 4 sivulla 23.



# Paikallinen virka- ja työehtosopimus

## 3.1 Paikallinen virka- ja työehtosopimus vai muu järjestely

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

- Mistä perustellusta syystä aiotaan tehdä paikallinen virka- ja työehtosopimus ja mitä sillä halutaan saavuttaa?
- Voidaanko samaan tavoitteeseen päästä muulla, yksinkertaisemmalla tavalla?
- Kuuluuko asia esimerkiksi työnantajan yksinomaiseen harkinta- ja päätösvaltaan työnantajan työjohto- 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 (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.

Paikallinen virka- ja työehtosopimus, jolla sovi- taan paikallisesti toisin on mahdollinen seura- vin edellytyksin:

- Valtakunnallinen virka- ja työehtosopimus on voimassa. Kyseessä on kunnallisen virkaehtosopimuslain 2 §:ssä ja kunnallisen työehtosopimuslain 1 §:ssä tarkoitettu ns. sopimuksenvarainen asia. (Ks. tarkemmin jäljempänä.)
- Asiasta on määräys voimassa olevassa valtakunnallisessa virka- ja työehto- sopimuksessa.
- Asiasta toisin sopimista ei ole kielletty tai rajoitettu laissa
- Paikallista sopimusoikeutta ei ole kielletty tai rajoitettu valtakunnallisessa virka- tai työehtosopimuksessa.
- Toisin sopimiseen on olemassa paikallisista erityisolosuhteista johtuva perusteltu syy.

### 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 26 §
- teknisten sopimuksen (TS) 5 §
- kunnallisen 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)
- palkkaluokittelun palkka-asteikon peruspalkkaa pienemmäksi (OVTES)
- sopimuksessa määriteltyä tehtäväkohtaista vähimmäispalkkaa tai vähimmäisasiota pienemmäksi (TS)
- perustuntipalkkaryhmän alinta perustuntipalkkaa pienemmäksi tai osaurakkahinnoittelujen rakenteista (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. Rajoittavien määräysten osalta katso myös liite 2 sivulla 27 Kunnal-

listen virka- ja työehtosopimusten määräyksiä, jossa edellytetään paikallista sopimista tai viranhaltijan/työntekijän suostumusta sekä erityisesti liite 3 sivulla 32 Mistä voidaan ja mistä ei voida sopia paikallisesti.

### 3.2.2 Kunnallisen virkaehtosopimuslain rajoittavat säännökset

Kunnallisen virkaehtosopimuslain 2 §:n 2 ja 3 momenttien perusteella ei voida sopia

- 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 yhteistoiminta-tehtävissä toimivan henkilön työtiloista ja työvälineistä.

Paikallisessa sopimuksessa ei siis voida virkaehtosopimusvaikutuksin sopia esimerkiksi siitä, ettei työnantaja lakkauta virkoja.

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

Käytännössä virka- ja työehtosopimuksin sovitavat asiat ovat pitkälti yhteneväisiä, so. työnantajat eivät tee myöskään työehtosopimuksia, esimerkiksi organisaation järjestämiseen, työjohto-oikeuden piiriin tai palvelussuhteeseen ottamiseen liittyvistä asiaryhmistä.

### 3.2.3 Muita rajoittavia lainsäädännöksiä

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

- työ sopimuslaki (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 §)
- laki kunnallisesta viranhaltijasta, KVhL (304/2003).
- työaikalaki (872/2019) kuten edellä on selostettu työ sopimuslain osalta

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

Asiasta, josta ei ole nimenomaista määrystä valtakunnallisissa virka- ja työehtosopimuk-

sesta, ei voida myöskään tehdä pääsopimuksen 13 §:n mukaista paikallista virka- tai työehtosopimusta.

Paikallisesti ei voida sopia virka- tai työehtosopimusvaikutuksien esimerkiksi vuorokausilevosta (lukuun ottamatta maatalouslommittajia, KVTES:n liite 13 3 §) tai peräkkäisten yövuorojen lukumäärästä, koska näistä asioista ei virka- ja työehtosopimukseen sisälly määräyksiä, vaan niiden osalta noudatetaan työaikalain säännöksiä.

Oppaan 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 sopimuksentekooikeutta asiassa ole delegoitu muulle kunnan viranomaiselle (ks. kuntalaki, KVEhtoL 5a § ja KTEhtoL 1a §)
- kunnan/kuntayhtymän valtuusto niissä tapauksissa, joissa kysymys on laajemman talousarviovallan käyttämisestä

### 3.3.2 Viranhaltija- ja työntekijäjärjestöt

Neuvottelu- ja sopijaosapuolena on pääsopijajärjestö tai pääsopijajärjestöön rekisteröity ala-



yhdistys, jonka jäseniä asia koskee. Pääsopijajärjestön alayhdistyksellä tarkoitetaan pääsopijajärjestön alayhdistystä, valtakunnallista liittotason alayhdistystä tai näiden alayhdistysten rekisteröityä paikallisyhdistystä. Pääsopijajärjestön puhevaltaa voi käyttää myös järjestön pääluottamusmies/luottamusmies.

Pääsopijajärjestöjä ovat

- Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry
- Julkisen alan unioni JAU ry
- Sosiaali- ja terveysalan neuvottelujärjestö Sote 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 (JAU ry)
  - Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto JYTY ry (JAU ry)
  - Suomen Terveystieteiden liitto (JUKO ry)
  - Super ry (Sote ry)
  - Tehy ry (Sote ry)
  - Suomen Palomiesliitto SPAL ry (Sote ry)
  - valtakunnallisen liittotason alayhdistyksen rekisteröity paikallisyhdistys mm:
    - Superin... kunnan/ ... sairaalan ammattiosasto.

Paikallinen työ- tai virkaehtosopimus tehdään pääsopijajärjestön tai sen em. rekisteröityjen

alayhdistysten nimissä. Oikeus neuvotella ja alikirjoittaa paikallinen sopimus on yleensä järjestöissä samoilla henkilöillä, jotka muutoinkin sopivat edustamansa henkilöstön palvelussuhteen ehtoista 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 tämän sopijajärjestön jäseniin (sopimuksen soveltamisesta järjestäytymättömiin katso kohta 3.4 sivulla 16).

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

Pääsopijajärjestöistä JUKOlla eikä monilla sen valtakunnallisilla liitoilla ole useinkaan rekisteröityjä paikallisorganisaatioita. Tämän vuoksi JUKOn puhevaltaa käyttävät yleensä JUKOn luottamusmiehet, jotka allekirjoittavat paikallisen sopimuksen pääsopijajärjestönsä nimissä.

Julkisen alan Unioni edustaa pääsopijajärjestönä JHL:ää ja JYTYä. Julkisen alan Unionin edustajina oman jäsenistönsä osalta toimivat usein JHL:n ja JYTYn edustajat.

Sosiaali- ja terveysalan neuvottelujärjestö Sotery edustaa pääsopijajärjestönä Tehy, SuPeria ja Suomen Palomiesliitto SPAL:a.

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 (esimerkiksi Suomen Sairaanhoidtajaliitto, 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, kuntayhtymiä muodostettaessa

tai kuntajaon muutosten yhteydessä on tärkeä tarkistaa työntekijöitä ja viranhaltijoita edustavien toimivalta muuttuneissa olosuhteissa.

### **3.3.3 Esteellisyys**

Esteellisyydellä tarkoitetaan henkilön tai hänen läheisensä olemista sellaisessa suhteessa asiaan tai asianosaisiin, että se vaarantaa hänen puolueettomuutensa asian käsittelyssä. Valtuutettujen sekä kunnan muiden luottamushenkilöiden ja viranhaltijoiden esteellisyydestä, katso liite 4 sivulla 32.

## **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 tehneiden järjestöjen jäseniä:

- 1.** Jos kaikki pääsopijajärjestöt ovat sopijaosapuolina, sopimusta sovelletaan kaikkiin kunnan tai kuntayhtymän viranhaltijoihin ja työntekijöihin, myös järjestäytymättömiin, ellei sopimukseen ole otettu sen soveltamisalaa 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 kunnallisen työehtosopimuslain 4 §:n 2 momentin säännösten perusteella kunnan tai kuntayhtymän tulee soveltaa paikallista sopimusta myös järjestäytymättömiin. Koska soveltamisvelvollisuus määräytyy suoraan mainittujen lainsäädännösten 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 näiden sopijajärjestöjen kunnassa edustamiin henkilöstöryhmiin ja näillä aloilla työskenteleviin järjestäytymättömiin henkilöihin.

### 3.5 Kaavio 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 virka- ja työehtosopimuksen voimassaolo ja irtisanominen

Paikallinen sopimus voidaan tehdä määräajaksi tai toistaiseksi. Määräajaksi tehdyn paikallisen sopimuksen voimassaolo päättyy ilman irtisanomista sovittun 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 päättämään kolmen kuukauden kuluttua siitä, kun irtisanominen on annettu tiedoksi muille sopijapuolille.

Paikallisella sopimuksella ei ole ns. jälkivaikutusta<sup>1</sup>, vaan viranhaltijoiden ja työntekijöiden palvelussuhteen ehdot palautuvat paikallisen sopimuksen voimassaolon päättyttyä välittömästi kaikilta osin valtakunnallisen sopimuksen mukaisiksi.

Näin ollen valtakunnallisen virka- ja työehtosopimuksen

- niitä ehdottomia määräyksiä, joista paikallisella sopimuksella on poikettu, ryhdytään jälleen soveltamaan ja

---

<sup>1</sup> Virkaehtosopimuksessa määrättyjä palvelus virkasuhteen ehtoja noudatetaan sopimuksen päättyttyä kunnes uusi sopimus on tehty ja tullut voimaan, ellei tästä asiasta ole sovittu toisin virkaehtosopimuksessa. Katso myös KVTES:n allekirjoituspöytäkirja jääneiden ja muiden sopimusehtojen sisältö.

- harkinnanvaraisiin määräyksiin perustuneet palvelussuhteen ehdot palautetaan samoiksi kuin ne olivat ennen paikallista sopimusta, ellei valtakunnallisen sopimuksen velvoittavista määräyksistä johdu muuta esimerkiksi sen vuoksi, että valtakunnallisen sopimuksen määräykset ovat muuttuneet paikallisen sopimuksen voimassa ollessa.

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

Yleensä tällaisessa tilanteessa<sup>2</sup> pyritään solmimaan uusi paikallinen virka- ja työehtosopimus, johon 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 virka- ja työehtosopimuksen vastainen

Lähtökohtana on, että tehtyä paikallista sopimusta noudatetaan sellaisenaan. Jos paikallinen

---

<sup>2</sup> 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.

sopimus on lain tai valtakunnallisen sopimuksen vastainen tai muuten virheellinen, toinen osapuoli voi riitauttaa sopimuksen sisällön tai sopimuksen lainmukaisuus voidaan saattaa tutkittavaksi esimerkiksi tekemällä oikaisuvaatimus/kunnallisvalitus sopimuksen hyväksymistä koskevasta kunnan päätöksestä. Virheellisestä paikallisesta sopimuksesta voi lisäksi aiheutua hyvityssakko-, vahingonkorvaus- tai rangaistus-seuraamuksia<sup>3</sup>.

Näissä tilanteissa paikallista sopimusta ei noudateta siltä 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 paikallinen virka- ja työehtosopimusmääräys**

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

---

**3** KVEhtoL:n 20 § 1 mom. mukaan työtuomioistuimien 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.

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 viranhaltijoiden osalta hallintoriita-asioina ja tai työntekijöiden osalta yleisessä tuomioistuimessa.

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

### **3.7.2 Kunnallisen pääsopimuksen tai valtakunnallisen virka- ja työehtosopimuksen vastainen paikallinen sopimusmääräys**

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

### 3.8 Paikallista virka- ja työehtosopimusta koskevien erimielisyyksien ratkaiseminen

Kunnallisen pääsopimuksen 13 §:n 4 momentin soveltamisohjeen mukaan tarkoituksena on, että paikallista sopimusta koskevat mahdolliset soveltamis- ja tulkintaerimielisyydet ratkaistaan paikallisten (sopimus)osapuolten välisissä paikallisissa neuvotteluissa.

Jos erimielisyyttä ei saada ratkaistuksi paikallisissa neuvotteluissa, asiaa voidaan käsitellä myös pääsopimuksen 9–10 §:ssä mainitussa järjestyksessä saattamalla asia käsiteltäväksi KT:n ja asianomaisen pääsopijajärjestön välisissä keskusneuvotteluissa (katso liite 5 Paikallisuusneuvottelupöytäkirjan malli sivulla 38 ja liite 7 Neuvottelumenettely erimielisyyksien ratkaisemiseksi sivulla 39).

Pääsopimuksen 14 §:ssä on määräys valtakunnallisen virka- ja työehtosopimuksen harkinnanvaraisten määräysten soveltamisen yleisiä periaatteita ja perusteita koskevien paikallisten neuvottelujen käymisestä. Pykälän 3 momentin soveltamisohjeen mukaan harkinnanvaraista asiaa ei voida viedä keskusneuvotteluun<sup>4</sup> eikä työtuomioistuimen käsiteltäväksi.

---

<sup>4</sup> 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.

Pääsopimuksen 7–10 §:n mukainen neuvottelumenettely koskee vain valtakunnallisten virka- ja työehtosopimusten velvoittavien (ehdottomien) määräysten tulkinnasta tai soveltamisesta syntyneitä erimielisyyttä. Virka- ja työehtosopimuksen harkinnanvaraisia määräyksiä koskevaa erimielisyyttä ei voida saattaa käsiteltäväksi keskusneuvotteluissa eikä työtuomioistuimen ratkaistavaksi<sup>4</sup>. Harkinnanvaraisten määräysten soveltamisesta päättää viime kädessä työnantaja.

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

Jos paikallista virka- tai työehtosopimusta koskevaa erimielisyyttä ei pystytä paikallisesti ratkaisemaan, sopimus voidaan tarvittaessa puolin ja toisin irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa 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 työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

### 3.9 Muistilista paikallista virka- ja työehtosopimusta tehtäessä

Paikallisen virka- tai työehtosopimuksen tekemisen pitäisi hyödyttää molempia osapuolia.

- Lähtökohtana sopimustoiminnassa samoin kuin muussakin työnantajan toiminnassa on henkilöstön tasapuolisen kohtelun periaate.
- Neuvotteluihin valmistaudutaan hyvin. Eri vaihtoehdot on harkittu. Tavoiteasettelu on selkeä. Luottamushenkilöiden ja taustaryhmien näkemykset ovat tiedossa.
- Henkilöstö ja luottamushenkilöt informoidaan ennen ja jälkeen neuvotteluja sekä tarpeen mukaan neuvottelujen kuluessa (avoimuus, oikean ja riittävän tiedon saaminen, neuvottelujen syyt, kohteet, tavoitteet ja vaikutukset).
- Neuvottelu- ja sopijaosapuolten sekä neuvottelijoiden määrä harkitaan tarkkaan (jos esimerkiksi 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 alakohtaiset erillissopimuksensa ... (opettajat, lääkärit, sotehenkilöstö, tunti-palkkaiset ja tekniset) tai sopimusliitteensä (esimerkiksi perhepäivähoitajat), jotta tiedetään tarvitaanko paikallisessa sopimuksessa näiden ryhmien osalta erityismääräyksiä. Näin vältetään esimerkiksi yllättäviä tulkintaongelmilta tai korvauksilta, joita sopimusta tehtäessä ei ole tarkoitettu suoritettavaksi mainituille ryhmille.
- Tarkistetaan mihin muihin valtakunnallisen sopimuksen määräyksiin sovittava asia kytkeytyy ja pitääkö sopia myös näiden soveltamisesta ja miltä osin. Samalla tarkistetaan lain ehdottomat säännökset.
- Sovitut asiat kirjataan tarkasti ja mahdollisimman yksiselitteiseen sanamuotoon.
- Harkitaan tarvittavat neuvottelu- ym. lausekkeet. Sopimukseen voidaan ottaa neuvottelu- tai tarkistuslauseke, esimerkiksi valtakunnallisessa sopimuksessa mahdollisesti myöhemmin sovittavien asioiden osalta, joista on sovittu paikallisessa sopimuksessa tai jotka liittyvät paikallisesti sovittuihin asioihin.
- Henkilöstökustannusten säästöjä koskevaan sopimukseen 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 työtuomioistuimella 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 sen soveltamispiiriin kuuluvien viranhaltijoiden tai työntekijöiden palvelussuhteen ehtoihin.
- Sopimuksen vaikutusten seuranta eli miten tavoitteet, joiden vuoksi sopimus on tehty, näyttävät toteutuvan, ts. saavutetaanko sopimuksella toivottu tulos.

### 3.11 Kunta-alan paikalliset virka- ja työehtosopimukset

Paikallisia sopimuksia tehdään etenkin palkkaus- ja työaikalakien soveltamisesta. Työaikaa koskevaa toisin sopimisia yhdistävät usein samat tekijät; työajan molemmilla puolilla joustavuus ja työn sujuvuus.

Työaikapankin käyttöönotosta ja työaikapankin sisällöstä on määräyksiä valtakunnallisissa sopimuksissa. Työaikapankki edellyttää paikallisen virka- ja työehtosopimuksen solmimista, koska järjestelyt edellyttävät useimmiten valtakunnallisten virka- ja työehtosopimusten määräyksistä poikkeamista ainakin joiltakin osin. KT:n yleiskirjeellä 6/2016 on lähetetty kunnille ja kunta-yhtymille KT:n ja kunta-alan pääsopijajärjestöjen yhteisesti hyväksymät ohjeet työaikapankista.

Lomarahankorvausjärjestelmän siirrosta on tehty paikallisia virka- ja työehtosopimuksia esimerkiksi säästösyistä. Myös luottamusmiesten lukumäärä, toimiala ja ajankäyttö ovat olleet suosittuja sopimisen aiheita.

Kilpailukyky sopimuksen mukaisesta paikallisen sopimisen edistämisestä laadittiin vuonna 2016 kunta-alan sopijapuolten yhteinen ohjeistus (KT:n yleiskirje 7/2016).



# Yhteistoimintaa koskeva sopiminen

## 4.1 Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa

Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (449/2007) 19 §:n perusteella KT:lla ja asianomaisilla työntekijöiden ja viranhaltijoiden valtakunnallisilla yhdistyksillä on oikeus sopimuksilla poiketa eräistä yhteistoimintalain säännöksistä. Tällaisia valtakunnallisia sopimuksia ei ole tehty, joten myöskään paikallisesti ei ole mahdollista tehdä sopimuksia, joilla poikettaisiin yhteistoimintalain säännöksistä.

Kunnilla ja paikallisilla sopijajärjestöillä on kuitenkin yhteistoimintalain 14 §:n perusteella oikeus sopia useamman kunnan yhteisestä 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 työvoiman vähentämissasiassa), 16 § (pöytäkirjan tarkastaminen ja varmentaminen), 20 § (henkilöstön edustajan 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. työsuojelun valvontalain, 25 §:n mukaan työpaikalla tarkoitetaan toiminnan luonne ja laajuus sekä toimipisteiden tai toimintayksiköiden työn- tekijöiden 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. Sen mukaan peruslähtökohtana on, että

kunta/kuntayhtymä on edellä tarkoitettu työpaikka. Paikallisella sopimuksella voidaan työsuojelutoimikunnan tai muun edustuksellisen yhteistoimintaelimen lisäksi muodostaa kaksi tai kolmetasoisia yhteistoimintaelimiä tai -kokonaisuuksia hallintokunta- tai toimialakohtaisesti, virastoa, laitosta tai muuta tarkoituksenmukaista kokonaisuutta varten.

Valvontalain 29 § 1 momentin 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 tehtävänä on johdattaa 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 toimihenkilöasemassa oleviin.

Paikallisesti voidaan sopia yhdistetystä työsuojelutoimikunnasta ja yhteistoimintaelimestä, jonka jäsenistöön työsuojeluvaltuutetut kuuluvat.

Paikallisella sopimuksella voidaan valita työskentelypaikka- tai yksikkökohtaisia työsuojeluasiamiehiä tai vastaavalla nimikkeellä toimivia. Paikallisesti niin sovittaessa myös oppilaitosten oppilailta on oikeus valita työsuojelutoimikuntaan edustajansa tarkkailijajäseneksi.

Paikallisesti on myös mahdollista sopia, että kuntatyönantajaa edustavan työsuojelupäällikön tehtävät hoidetaan kahden tai useamman kuntayksikön kesken yhteisenä ostopalvelujärjestelyinä.

Työsuojelun yhteistoimintasopimuksen 11 §:ään perustuva valtakunnallisten sopijaosapuolten yhteinen työsuojelun yhteistoimintaryhmä Tyry seuraa sopimuksen toteutumista ja antaa lausuntoja tulkintakysymyksistä.

#### **4.2.1 Ajankäyttö ja ansionmenetyksen korvaaminen**

Työsuojeluvaltuutetuille annettavasta vapautuksesta ja ansionmenetyksen korvaamisesta solmitun sopimuksen (KT:n yleiskirje 32/2011) mukaan työsuojeluvaltuutetun ajankäytöstä ja toimialueista neuvotellaan ja sovitaan paikallisesti työsuojeluorganisaation vaalikaudeksi kerrallaan, ottaen huomioon ko. sopimuksen määräykset. Toimintaympäristön olennaisten muutosten (esimerkiksi kuntaliitos tai isäntäkuntamalli) vuoksi sopimusta tulee vastaavasti tarkistaa.

### **4.3 Muu sopiminen**

Paikallisesti voidaan käsitellä yhteistoiminnallisesti monia tuloksellisuuteen ja työelämän laatuun liittyviä kysymyksiä kuten paikallisten kehittämishankkeiden toteuttamista, työhyvinvointia vahvistavia toimia jne. Kysymys on sopijaosapuolten tahdonilmaisista, jotka korostavat sopijaosapuolten luottamusta toisiinsa jonkin asian toteuttamisessa.

## LIITE 1

# Kunnallisen pääsopimuksen 14 §:ssä tarkoitetut harkinnanvaraisia asioita koskevat paikalliset neuvottelut

### Menettelytavat

1. Kunta/kuntayhtymä ja pääsopijajärjestöt voivat paikallisesti sopia valtakunnallisen 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.

#### **Neuvotteluelvoite:**

Pyydettäessä.

#### **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, kielilisän myöntämistä, kertapalkkioita tai rekrytointilisää 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. henkilökohtaisen lisän ja tulospalkkion 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 henkilöstön kanssa (14 §:n soveltamisohje). KVTES:ssa onkin erilliset määräykset henkilökohtaisen lisän ja tulospalkkion käsittelystä yhdessä henkilöstön kanssa. Henkilökohtaisen lisän yleiset maksamisperusteet selvitetään yhteisesti henkilöstön kanssa (KVTES II luku 6 §). Henkilöstön osallistumisesta tulospalkkion valmisteluun on määräykset KVTES:n liitteessä 9.

#### **Neuvotteluelvoite ei koske**

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

#### **Neuvottelumenettely**

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

#### **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 paikallista sopimista tai viranhaltijan/työntekijän suostumusta

Luettelossa on myös eräitä määräyksiä, joissa vaaditaan paikallista virka- ja työehtosopimusta, em. seikasta on maininta. Mikäli ao. virka/työehtosopimuksen määräyksessä ei ole mainittu sopija-osapuolia, 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
Työntekijän pysyvä siirto toisiin tehtäviin	I luku 10 § 2 mom.	työntekijän suostumus (tai työnantajalla irtisanomisperuste)
Työntekijän palkanmaksu työsuhteen päättyessä	II luku 18 § 1 mom. soveltamisohje perustuu TSL 2 luvun 14 §	työnantaja ja työntekijä
Säännöllistä työaikaa koskevista määräyksistä poikkeaminen • työaikakorvaukset "sisääntekojärjestelyissä"	III luku 3 § 1 mom. III luku 3 § 2 mom.	työnantaja ja viranhaltija/työntekijä; jos koskee vähintään 5 viranhaltijaa/ työntekijää, työnantaja ja luottamusmies/ao. sopijajärjestö
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 4 §)
Työvuoron pituus jaksotyössä	III luku 11 § 2 mom.	työnantaja ja ao. sopijajärjestö
Vapaa-aikakorvauksen antamisajankohta ja pituus	III luku 23 § 5 mom. III luku 23 § 6 mom.	työnantaja ja viranhaltija/työntekijä viranhaltijan/työntekijän suostumus
Viikkolevon antaminen keskeytymättömässä vuorotyössä	III luku 24 § 2 mom.	viranhaltijan/työntekijän suostumus
Viikoittaisesta vapaa-ajasta poikkeaminen	III luku 24 § 3 mom. 6 k.	viranhaltija/työntekijä suostuu varallaoloon viikkolevon aikana
Korvaus viikkolevosta rahana	III luku 24 § 4 mom.	viranhaltijan/työntekijän suostumus
Työvuoroluettelon muuttaminen	III luku 28 § 2 mom.	viranhaltijan/työntekijän suostumus

SOPIMUS	SOPIMUSKOHTA	SOPIJAPUOLET JA TAPA
Työaikapankki	III luku 30 §	työnantaja ja pääsopijajärjestö/ alayhdistys
Vuosiloman siirtäminen seuraavaan palvelussuhteeseen	IV luku 1 § 6 mom.	työnantaja ja viranhaltija/työntekijä
Vuosiloman ajankohdan määrittäminen	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 äitiysvapaan ajaksi	IV luku 7 § 5 mom.	viranhaltijan/ työntekijän 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
Vuosiloman antaminen työkyvyttömyyden jatkuessa	IV luku 11 § 3 mom.	työnantaja ja viranhaltija/työntekijä
Vuosiloman säästäminen	IV luku 12 §	työnantaja ja viranhaltija/työntekijä
Lomarahavapaa	IV luku 19 § 2 mom.	työnantaja ja viranhaltija/työntekijä
Lomarahahan maksuajankohta	IV luku 20 § 2 mom.	työnantaja ja pääsopijajärjestö/ alayhdistys
Laitoshoidoajan palkallisuus (päihdeongelma)	V luku 2 § 8 mom.	työnantaja ja viranhaltija/työntekijä
Pääluottamusmiesten lukumäärä	VII luku 3 § 1 mom.	työnantaja ja pääsopijajärjestö/ alayhdistys
Luottamusmiesten lukumäärä, tehtäväjako ym.	VII luku 3 § 2 mom.	työnantaja ja pääsopijajärjestö/ alayhdistys
Luottamusmiehen vaalien järjestäminen	VII luku 4 § 1 mom.	työnantaja ja pääsopijajärjestö/ alayhdistys
Luottamusmiehen siirtäminen huonompipalkkaiseen tehtävään	VII luku 7 § 2 mom.	viranhaltijan/työntekijän suostumus
Luottamusmiehen irtisanominen (yksilöperuste)	VII luku 7 § 3 mom. TSL 7 luku 10 § 1 mom. KVhL 8 § 2 mom.	edustettavien viranhaltijoiden/ työntekijöiden enemmistön suostumus

SOPIMUS	SOPIMUSKOHTA	SOPIJAPUOLET JA TAPA
Luottamusmiehen ajankäyttö	VII luku 8 § 1 mom.	työnantaja ja pääsopijajärjestö/ alayhdistys
Luottamusmiesopettajan vastaanottotunnit	VII luku 8 § 3 mom.	työnantaja ja pääsopijajärjestö/ alayhdistys
Opetusvelvollisuuden huojennus	VII luku 8 § 3 mom.	Laskutusmenettely
Luottamusmieskorvauksen maksaminen muulle luottamusmiehelle	VII luku 10 § 3 mom.	paikallinen sopimus -> työnantaja ja pääsopijajärjestö/alayhdistys
Irtisanomisajat	VIII luku 5 § 3 mom. KVhL 40 §	viranhaltijan/työntekijän suostumus
Talonmiehen enintään 18 viikkolevon siirtäminen syys-talvikaudelta kevät-kesäkaudelle	Liite 11 5 § 1 mom.	viranhaltijan/työntekijän suostumus
Varallaoloaika	Liite 11 8 § 2 mom.	työnantaja ja työntekijä
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 9 § soveltamisohje	työnantaja ja lomittaja
Teattereiden teknisen henkilökunnan kaksiosaisen työpäivän välissä olevan tauon pituudesta sopiminen	Liite 14 5 §	työnantaja ja pääsopijajärjestö/ 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

SOPIMUS	SOPIMUSKOHTA	SOPIJAPUOLET JA TAPA
Työmatkat omassa kunnassa	40 §	työnantaja ja paikallinen ammattiyhdistys
Vuosiloma <ul style="list-style-type: none"> <li>• etujen siirto seuraavaan palvelus-suhteeseen</li> <li>• antaminen, jakaminen, ajankohdasta ilmoittaminen</li> </ul>	46 § 6 mom. 52 § 3, 5-9, 11 mom	työnantaja ja työntekijä työnantaja ja työntekijä
• säästäminen	53 §	työnantaja ja työntekijä
• vuosilomapalkan maksaminen • vuosilomapalkan vaihtaminen vapaaksi	55 § 8 mom. 55 § 9 mom ja liite 6	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
Nuorten palkka	allekirjoitusptk 11 §	työnantaja ja paikallinen ammattiyhdistys
<b>LÄÄKÄRISOPIMUS</b>		
Paikallinen sopiminen	IV luku 3 § paikallinen sopiminen	kunnallinen pääsopimus 13 §
Lomarahavapaan muuttaminen vapaaksi	IV luku 2 § lomarahavapaa	
Viikkolepo	Liite 5, 3 § 4-6 mom.	työnantaja ja eläinlääkäriin suostumus
Työajan enimmäismäärän ylittäminen sairaalapäivystyksessä	LS III luku 16 § 2 mom	työnantaja ja virkasuhteinen lääkäri
Ulkopuolisen eläinlääkäripäivystäjän palkkaus	Liite 5, 1 § sov.ohje kohta 5.3	työnantaja ja työsuhteinen eläinlääkäri
<b>TEKNISTEN SOPIMUS</b>		
Paikallinen sopiminen	I luku, 5 §	kunnallinen pääsopimus 13 § tai TS:n taikka KVTES:n erityismääräykset
Viranhaltijan aiempien palvelussuhteen ehtojen muuttaminen	I luku, 6 §:n 1 mom.	KT:n suostumuksella työnantaja ja viranhaltija, viranhaltijan palkkasopimus
Työehtosopimuksen mukaisia parempien ehtojen alentaminen	I luku, 6 §:n 2 mom.	paikallinen työehtosopimus



SOPIMUS	SOPIMUSKOHTA	SOPIJAPUOLET JA TAPA
Tehtäväkohtaisen palkan määräytymisen paikallinen arviointijärjestelmä (yleiset periaatteet)	II luku, 7 §:n 1 mom.	TS-kehittämistyöryhmä (työnantaja ja pääsopijajärjestöt/paikallisyhdistykset) neuvoteltava
Henkilökohtaisen lisän määräytymisen paikallinen arviointijärjestelmä (yleiset periaatteet)	II luku, 7 §:n 1 mom.	TS-kehittämistyöryhmä (työnantaja ja pääsopijajärjestöt/paikallisyhdistykset) neuvoteltava
Työaikajaksojen välinen aika	Liite 1, 5 §:n 1 mom.	paikallinen sopiminen (PS 13 § 2 mom.)
Eräiden työaikakorvausten sisällyttäminen kiinteänä eränä tehtäväkohtaisen palkan osaan	Liite 2, 5 §	paikallinen sopiminen (PS 13 § 2 mom.)
Työvuorokauden alkaminen kolmivuorotyössä	Liite 2, 7 §:n sov.ohje	paikallinen sopiminen (PS 13 § 2 mom.)
Vuorojen vaihtuminen ja muuttuminen	Liite 4, 2 §	paikallinen sopiminen (PS 13 § 2 mom.)
Ylimääräisten vapaiden antamisajankohdat	Liite 5, 4 §:n 3 mom.	työnantaja ja viranhaltija/työntekijä (sopiminen)
Työvuoroluettelon muuttaminen	Liite 5, 10 §:n 1 mom.	viranhaltijan/työntekijän suostumus, mikäli mahdollista
Vuosiloman alkaminen yövuoron päättymistä seuraavan työvuorokauden alusta	Liite 5, 12 §:n 3 mom.	työnantaja ja luottamusmies (sopiminen)
<b>OVTES</b>		
Paikallinen sopiminen ja muut soveltamisalaa koskevat rajoitukset	Osio A I luku 2 §	
Tehtävien vaativuuden arviointia koskevat soveltamiskysymykset	Osio A II luku 6 § 3 mom	työnantaja ja luottamusmies
Ylitunti- ja muut lisäpalkkiot	Osio A II luku 29 § 3 mom.	työnantaja ja luottamusmies
Työpäivien pituus, sijoittuminen ja oppitunnin pituus	Osio A III luku 32 § 2 mom.	työnantaja ja luottamusmies
Irtisanomisajat	Osio A VIII luku 58 § 4 mom.	työnantaja ja viranhaltija

## LIITE 3

### Mistä voidaan ja mistä ei voida sopia paikallisesti

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), valtakunnallisen virka- tai työehtosopimuksen erityismääräykseen (esim. KVTES III luku 3 §) tai KT:n antamaan erilliseen valtuutukseen. Esimerkkiluettelo ei ole tyhjentävä.

PALKKAUSMÄÄRÄYKSET	
<p><b>Tästä voi sopia</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• peruspalkasta, KVTES:n/LS:n mukaan vähintään maksettavaan peruspalkkaan saakka</li><li>• palkkahinnoittelun ulkopuolisen viranhaltijan tai työntekijän palkasta</li><li>• harjoittelijan ja häneen rinnastettavan palkasta aina siihen asti, kun palvelussuhde ao. kuntaan/ kuntayhtymään on jatkunut 3 kuukautta</li><li>• kertapalkkioista, kielillisistä</li><li>• palkan maksuajankohdasta (maksettava kuitenkin kerran kuukaudessa)</li><li>• tuntipalkkaisten työntekijöiden kausipalkasta säännöllisen työajan vaihdellessa</li></ul>	<p><b>Tästä ei voi sopia</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• KVTES:n mukaan vähintään maksettavan peruspalkan alittamisesta KVTES I luku 4 §.</li><li>• tuntipalkkaisen työntekijän palkkaa perustuntipalkkaryhmän alinta perustuntipalkkaa pienemmäksi (TTES 2 §)</li><li>• osaurakkahinnoittelujen rakenteesta (TTES 2 §, liite 4)</li></ul>
TYÖAIKAMÄÄRÄYKSET	
<p><b>Tästä voi sopia</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Säännöllisen työajan järjestämisestä KVTES:n määräyksistä poikkeavasti (so. sovitaan toisin vuorokautisesta tai viikoittaisesta työajasta tai tasoittumisjakson pituudesta; työajan tasoituttava enintään vuoden aikana keskimäärin KVTES:n mukaiseksi) Varallaolon korvaamisesta</li><li>• Viikkolevosta (työaikadirektiivistä 2003/88/EY johtuvia rajoituksia)</li><li>• Päivittäisistä lepoajoista (ruokailutauoista ja kahvitauoista, ei saa kuitenkaan vaikuttaa)</li><li>• säännöllisen työajan pituuteen. Esim. lepotauon lukeminen työaikaan -&gt; vaikuttaa.)</li><li>• Työvuoron pituudesta (jaksotyössä enintään 15 tuntiin saakka, muussa työaikalain alaisessa työssä enintään 13 tuntiin saakka)</li><li>• Ns. epämurkavien työaikojen (lisä- ja ylityön, sunnuntai- ja lauantaityön, ilta-, yö- ja vuorotyön) korvaamisesta (perusteista ja määristä) ja aattokorvauksesta sekä hälytysrahasta</li><li>• Korvausten suorittamisajankohdasta</li></ul>	<p><b>Tästä ei voi sopia</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Säännöllisen työajan keskimääräisestä pituudesta (tasoittumisjakso enintään vuosi)</li><li>• Työajan enimmäismääristä (määräytyy TAL 18 §:n mukaan)</li><li>• Viikkolevon menettämisen korvaamisesta</li><li>• Vuorokausilevosta (määräytyy TAL 25 §:n mukaan)</li><li>• OVTES:n työaikamääräyksistä (sisältäen mm. opetusvelvollisuuden ja opetusvelvollisuuden huojennuksen, OVTES, osio A, yleinen osa 2 §)</li></ul>

MATKAKUSTANNUSTEN KORVAUKSET	
<p><b>Tästä voi sopia</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>päivärahasta</li> <li>matkustuskustannusten korvauksista ym. Huomaa verotusta koskevat säännökset.</li> </ul>	
LUONTOISSUORITUSTEN KORVAUKSET	
<p><b>Tästä voi sopia</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ateriakorvauksista</li> <li>Huomaa verotusta koskevat säännökset.</li> </ul>	
VUOSILOMAMÄÄRÄYKSET	
<p><b>Tästä voi sopia</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>vuosilomaetuuskien (ei lomarahaa) siirtäminen annettavaksi seuraavan palvelussuhteen aikana (KVTES IV luku 1 § 6 mom.)</li> <li>lomakaudesta</li> <li>vuosiloman säästämisestä</li> <li>lomapalkasta (laskemisesta ja maksamisesta)</li> <li>lomakorvauksesta (laskemisesta ja maksamisesta)</li> <li>lomarahasta (määrästä ja maksamisesta)</li> <li>lomarahahan vaihtamisesta vapaaksi</li> <li>lomarahahan maksuajankohdan muuttamisesta. Huom. kuitenkin työnantaja ja työntekijä/viranhaltija voivat KVTES IV luvun 8 §:n ja TTES:n 52 §:n 6–9 momenttien perusteella palvelussuhteen kestäessä sopia vuosiloman jakamisesta ja ajankohdasta virka- ja työehtosopimusten määräyksistä poikkeavasti.</li> </ul>	<p><b>Tästä ei voi sopia</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>vuosiloman pituudesta ja sen määräytymiseen vaikuttavista seikoista (poikkeus: siirtyvät laitokset ja toimintayksiköt, KVTES I luku 4 §)</li> </ul>
TYÖ- JA VIRKAVAPAATA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET	
<p><b>Tästä voi sopia</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>tilapäisen hoitovapaan palkkauksesta</li> <li>palvelussuhteen päätoimisuudesta ja synnytyksen aiheuttaman työkyvyttömyyden pituudesta opintovapaalakea sovellettaessa</li> <li>eräiden työ- ja virkavapaiden palkkauksesta (KVTES V luku 12 §)</li> </ul>	<p><b>Tästä ei voi sopia</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>sairaus- ja äitiysvapaaseen kuuluvista etuuksista</li> <li>perhevapaista (työnantaja ja työntekijä/viranhaltija voivat kuitenkin sopia esimerkiksi hoitovapaan jaksojen määrästä ja pituudesta sekä osittaisen hoitovapaan järjestelyistä, TSL 4 luku 3 ja 4 § ja KVhL 29 §)</li> </ul>

### LUOTTAMUSMIEHET

#### Tästä voi sopia

- luottamusmiesten asettamisesta (KVTES VII luku 3,13 §)
- valinnasta ja toimikaudesta
- 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 esteellisyysperusteet

Esteellisyysäännöksillä 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 esteellisyysperusteita. 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. Läsnäolokiello 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 mukaiset esteellisyysperusteet ovat:

#### **1) Osallisuusjäävi**

Henkilö tai hänen läheisensä on asianosainen.

#### **2) Edustusjäävi**

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

#### **3) Intressijäävi**

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

#### **4) Palvelussuhde- ja toimeksiantosuhdejäävi**

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

Kuntalain 97.3 §:n (poikkeus palvelussuhdejääviin) mukaan palvelussuhde kuntaan ei tee henkilöä esteelliseksi asiassa, jossa kunta on asianosainen. Laki kuitenkin kieltää asian käsittelyn kahdessa eri ominaisuudessa: jos luottamushenkilö on palvelussuhteensa perusteella esitelty tai muuten vastaavalla tavalla käsitelty asiaa, hän on esteellinen päättämään samasta asiasta.

## 5) Yhteisöjäävi

Henkilö tai hänen 2 momentin 1 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 97 §:n 4 momentin (poikkeus yhteisöjääviin) mukaan hallintolain yhteisöjääviä ei sovelleta kunnan luottamushenkilöön, viranhaltijaan tai työntekijään, vaikka tämä olisi mainitussa lainkohdassa tarkoitettussa asemassa kunnallisessa liikelaitoksessa tai kuntayhtymässä. Henkilö on kuitenkin esteellinen, jos kunnan ja liikelaitoksen tai kuntayhtymän edut ovat ristiriidassa keskenään taikka asian tasa-puolinen käsittely edellyttää, ettei henkilö osallistu asian käsittelyyn.

6) Henkilö tai hänen 2 momentin 1 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 hallintolain 28.2 §:n mukaan

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 puolisukselaista. Puolisoilla tarkoitetaan aviopuolisoita sekä avioliitonomaisissa olosuhteissa ja rekisteröidyssä parisuhteessa eläviä henkilöitä (HL 28.3 §).

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 heihin. Viranhaltijat voivat myös huolehtia ao. toimielimen tekemän päätöksen täytäntöönpanosta. Tässäkin tapauksessa voi kuitenkin syntyä esteellisyys, jos asia koskee rajattua henkilöpiiriä.

Ammattijärjestön pääluottamusmiesten ja luottamusmiesten osalta edustusjävin soveltuminen arvioidaan tapauskohtaisesti. Esteellisyysperuste rajoittuu yleensä siihen asiaan, jossa pääluottamusmies/luottamusmies on edustanut tai avustanut henkilöstöä.<sup>5</sup>

**Valtuutettujen esteellisyysperuste kuntalaissa**  
Kuntalain 97.1 §:n mukaiset valtuutetun esteellisyysperusteet valtuuston kokouksessa ovat rajoitetummat kuin muihin luottamushenkilöihin sovellettavat perusteet. Valtuutettu on esteellinen vain asiassa, joka koskee henkilökohtaisesti häntä tai hänen hallintolain 28 § 2 ja 3 momentissa tarkoitettua läheistään.

---

## 5

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

**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.

**KHO 6.9.1994 T 3928** Kunnanhallitus oli hyväksynyt paikallisen virka- ja työehtosopimuksen kunnan ja eräiden järjestöjen välillä. Sopimus koski eräitä poikkeuksia lukuun ottamatta kaikkia sopimusjärjestöihin kuuluvia viranhaltijoita ja työntekijöitä, minkä lisäksi sopimusta sovellettiin järjestäytymättömään henkilöstöön. Sopimus pyrki toteuttamaan valtakunnallisesti asetettuja säästötavoitteita palkkamennoissa. Kun otettiin huomioon sopimuksen soveltamisala ja sisältö, yksittäisille kunnan palveluksessa oleville henkilöille ei katsottu syntyvän päätöksestä erityistä hyötyä tai vahinkoa eivätkä heidän lähisukulaisensa olleet kunnanhallituksessa esteellisiä.

Valtuutettu ei siten ole esteellinen käsittelemään asiaa, kun kysymys on yleisesti koko kunnan henkilöstöä koskevasta päätöksestä, vaikka valtuutettu itse tai hänen läheisensä olisivat kunnan tai kuntayhtymän palveluksessa. Valtuutettu voi siis olla päättämässä esimerkiksi koko henkilöstöä koskevien paikallisen virka- tai työehtosopimuksen hyväksymisestä. Jos kunnan henkilöstöä koskeva päätös kohdistuu vain rajattuun joukkoon viranhaltijoita tai työntekijöitä, valtuutettu katsotaan esteelliseksi, mikäli hän itse tai hänen läheisensä kuuluu tähän joukkoon.

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

**KHO 22.5.1995 T 2274** Henkilöstöyhdistyksen pääluottamusmies 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 25.6.1996 T 2138** Kunnanjohtaja oli esteellinen valmistelemaan ja esittelemään 15 viranhaltijan vähentämiseen tähtäävää työryhmän ehdotusta, kun osana ehdotusta oli kunnanjohtajan puolison siirtäminen toimistosta kirjastoon. Sen asian ratkaisemisesta, hyväksytäänkö työryhmän ehdotus sellaisenaan vai tehdäänkö siihen muutoksia esimerkiksi lakkautettavien virkojen osalta, oli ollut odotettavissa kunnanjohtajan puolisolalle erityistä hyötyä tai vahinkoa.

## **LIITE 5**

### **Paikallisneuvottelupöytäkirjan malli**

#### **Otsikko**

Paikallisneuvottelu

#### **Asia**

erimielisyyden kohde (riittävän täsmällisesti)

#### **Peruste**

virka- tai työehtosopimuksen määräys, jota neuvottelu koskee

#### **Aika ja paikka**

(kaikki neuvottelut)

#### **Osanottajat**

(kaikki neuvottelut)

#### **Nimet, asemat, mitä edustaa**

#### **Puheenjohtaja ja sihteeri**

(kaikki neuvottelut)

#### **Neuvottelujen päättyminen**

- a) yksimielisinä
- b) erimielisinä, miltä osin osapuolten näkemykset perusteluineen

#### **Pöytäkirjan tarkastus**

miten ja ketkä tarkistavat

#### **Liitteenä olevat asiakirjat**

- 1) paikallisneuvottelupyynnö
- 2) pyydetyt lisäselvitykset jne.

## **LIITE 6**

### **Paikallisen virka- ja työehtosopimuksen runko**

#### **§ SOPIMUKSEN TARKOITUS**

Paikallisista erityisolosuhteista aiheutuva perusteltu syy.

#### **§ SOVELTAMISALA JA SITÄ KOSKEVAT RAJOITUKSET**

Keihin sovelletaan ja keihin ei sovelleta (rajaukset). Voidaan tehdä myös muotoon

#### **§ SOPIMUKSEN SOVELTAMISEDELITYKSET**

Paikallisista erityisolosuhteista aiheutuva perusteltu syy.

#### **§ SOPIMUKSEN SOVELTAMISALA**

Keihin sovelletaan, keihin ei.

#### **§-§ VALTAKUNNALLISEN VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUKSEN (nimi) ---- MÄÄRÄYSTEN (§:t) OSALTA ON PAIKALLISESTI SOVITTU TOISIN SEURAAVASTI:**

#### **§ MAHDOLLISET NEUVOTTELU- YM. LAUSEKKEET**

#### **§ SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO**

Määräaika/toistaiseksi.

#### **§ PÄIVÄYS JA ALLEKIRJOITUKSET**



## LIITE 7

### Paikallisneuvottelu erimielisyyksien ratkaisemiseksi

#### 1) Välitön neuvottelu

Suullinen tai kirjallinen pyyntö. Käydään viivytyksettä, ei määräaikoja. Työnantajan edustaja, yleensä esimies ja ao. viranhaltija/työntekijä tai tätä edustava luottamusmies. Vapaamuotoinen neuvottelu, josta olisi hyvä laatia esimerkiksi muistio.

#### 2) Paikallisneuvottelu

Kunnallisen pääsopimuksen 7–10 §:ssä on määräykset neuvottelumenettelystä virka- ja työehtosopimuksen velvoittavien määräysten tulkintaa ja soveltamista koskevien erimielisyyksien ratkaisemiseksi. Ainoastaan tällaista neuvottelua kutsutaan paikallisneuvotteluksi.

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

Työnantajan edustajana on yleensä KT-yhteys henkilö tai muu henkilö, jonka tehtäviin henkilöstöasioiden hoito kuuluu, sekä ao. sopijajärjestö tai sen rekisteröity alayhdistys, edustajanaan yleensä luottamusmies.

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

Paikallisneuvottelusta laaditaan pöytäkirja, joka tarkistetaan ja allekirjoitetaan osapuolten sopimalla tavalla. Pöytäkirjasta ilmettävä yksilöitynä erimielisyyden kohde (sopimusmääräys/soveltamisohje, virheellinen soveltaminen tai menettely, keitä koskee) ja osapuolten näkemykset perusteluineen, 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. Myös neuvottelujen päättymisen yksimielisinä tai erimielisinä (kokonaan tai tietyltä osin) on syytä todeta pöytäkirjassa.

#### 3) Keskusneuvottelut

Neuvottelut käyvät KT ja asianomainen kunnallinen pääsopijajärjestö. KT huolehtii neuvottelupöytäkirjan laatimisesta edellä selostettujen periaatteiden mukaisesti.

#### **4) Työtuomioistuinkäsittely**

Viime kädessä asia ratkaistaan kanteella 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).

#### **5) Oikeusvaikutukset**

Yksimielinen keskusneuvottelutulos sitoo KT:ta 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 samanlaisessa asiassa myös muita pääsopijajärjestöjä, koska työtuomioistuin ei perusteettomasti muuta aiemmin samanlaisessa asiassa ottamaansa kantaa (tulkintaperiaatetta 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 ns. määräaikalakia (laki säädettyjen määräaikain laskemisesta, 150/1930).

#### **7) Poikkeusmenettely**

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



Tämä on KT:n opas kuntatyönantajille paikallisesta sopimisesta.  
Kunta-alalla on kaikista maamme sopimusaloista  
laajimmat mahdollisuudet paikalliseen sopimiseen.  
Paikallinen sopiminen voi parantaa tuloksellisuutta,  
palveluiden saatavuutta ja turvata työpaikkoja.

Oppaassa selostetaan kunta-alan sopimusmääräyksiin ja  
lainsäädäntöön perustuvia paikallisen sopimisen tapoja  
ja annetaan ohjeita siitä, mitä tulee ottaa huomioon  
paikallisia sopimuksia tehtäessä.



Paikallinen sopiminen kunta-alalla  
Painetun julkaisun ISBN 978-952-293-793-3  
Verkkojulkaisun ISBN 978-952-293-794-0

**kt.fi**