

VALTION VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUS SOPIMUSKAUDELLE 2025–2028

1 § Sopimuskausi

Tämän sopimuksen sopimuskausi on 1.3.2025-29.2.2028.

2 § Soveltamisala

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

Tämän sopimuksen noudattamisesta voidaan sopia erikseen niillä työehtosopimusaloilla, joilla työehtosopimuksen palkkausperusteet ja muut palvelussuhteen ehdot kokonaan tai pääosin on sovittu määräytyväksi muun kuin valtion yleisten työehtosopimusmääräysten mukaisesti.

3 § Muut keskustason virka- ja työehtosopimukset

Tämän sopimuksen lisäksi on valtion keskustasolla uudistettu 1 §:ssä tarkoitettulle sopimuskaudelle valtion yleinen virka- ja työehtosopimus ja valtion virka- ja työehtosopimukset työajoista, vuosilomista ja matkakustannusten korvaamisesta, niistä ilmenevin tavoin muutettuina.

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

4 § Virastojen virka- ja työehtosopimusten uudistaminen keskustasolla

Tällä keskustason virka- ja työehtosopimuksella uudistetaan sen sopimuskaudeksi alakohtaiset virka- ja työehtosopimukset, jotka olivat 28.2.2025 voimassa silloin päättyvin sopimuskausin. Täten uudistettujen sopimusten oikeusvaikutukset ovat samat, kuin jos sopimukset olisi uudistettu paikallistasolla.

Palkantarkistukset

5 § Yleiskorotukset

Palkkoja korotetaan yleiskorotuksilla, joiden voimaantuloajankohdat ja suuruudet ovat:

- 1.7.2025 lukien 2,40 prosenttia,
- 1.10.2026 lukien 2,10 prosenttia ja
- 1.8.2027 lukien 2,40 prosenttia.

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

6 § Virastoerä

Sopimuslakohtaisesti on toteutettavana 0,90 prosentin suuruinen virastoerä 1.10.2026 lukien. Sopimuslakohtaisesti voidaan sopia toisin 5 § mainitun 1.10.2026 toteutettavan yleiskorotuksen ja virastoerän välisestä suhteesta. Yleiskorotuksen ja virastoerän välistä suhdetta voidaan muuttaa siten, että virastoerä on suuruudeltaan enintään 1,90 prosenttia ja yleiskorotuksen suuruus 1,10 prosenttia.

Erä on suunnattava siten, että palkkauksella edistetään valtionhallinnon ja sen toimintayksiköiden tuloksellisuutta, parannetaan kilpailukykyä osaavan henkilöstön saatavuudesta ja palveluksessa pysyttämiseksi sekä parannetaan naisten ja miesten välistä palkkatasa-arvoa.

Erä suunnataan ensisijaisesti ja pääosin vpj:n kehittämiseen 2 momentin tavoitteiden toteuttamiseksi. Erän toteuttaminen tapahtuu 4 momentissa sanotuin tavoin, mutta erä voidaan toteuttaa muullakin sen tavoitteita edistävällä tavalla. Palkkausjärjestelmän yleinen kannustavuus tulee säilyttää.

Käytettäessä erä vpj:n kehittämiseen, se kohdennetaan vpj-järjestelmien rakenteellisiin, erityisesti a)- ja b)-kohdissa tarkoitettuihin toimenpiteisiin.

a) Tehtäväkohtaisen palkanosan kehittäminen suunnataan tehtävien vaativuuden ja tehtäväkohtaisten palkanosien porrastamiseen kannustavasti ja johdonmukaisesti sekä palkanosan parempaan reagointikykyyn vaativuusmuutoksiin.

b) Henkilökohtaisen palkanosan kehittäminen suunnataan siten, että palkanosa on riittävän suuri sekä kannustaa porrastukseltaan hyvään suoritukseen ja parantamaan suoritusta. Henkilökohtaisen palkanosan määrää ja taulukoita muutetaan ja korotetaan tämän mukaisesti.

Vpj:tä voidaan kehittää myös siten, että sovitaan kehittämistoimenpiteistä vaiheittain, siirtymäkausiennettelyä käyttäen ja kattaen rahoittaminen virastoerällä ja mahdollisilla

myöhemmillä paikallisesti toteutettavilla erillä siten, että vaiheiden ja erien ajankohdat ja rahavaikutukset kytketään toisiinsa.

Erä voidaan kohdentaa myös tulospalkkiojärjestelmien rahoitukseen.

Erä käytetään kuitenkin aina ennen muita edellä tässä pykälässä sanottuja käyttötapoja vpj:n käyttöönottamisen vaiheittaisen toteutuksen tai vpj:n kehittämisen rahoittamiseen (ns. vekselin kattamiseen) sen mukaan, mitä siitä kussakin vpj:n käyttöönottamista tai kehittämistä koskevassa aikaisemmassa sopimuksessa on sovittu.

7 §

Virastoerän kohdennukset eräissä tapauksissa

1.1.2026 toimintansa aloittavan Lupa- ja valvontaviraston virastoerä ja Ahvenanmaan valtionviraston virastoerä varataan täysimääräisesti näissä virastoissa ja sopimusosalalla sovittavien uusien vpj-sopimusten käyttöönottoon. Tuomioistuinten tuomareiden ja lakimiesten palkkausta koskevan sopimusalan virastoerä käytetään ensisijaisesti kyseisen sopimusalan palkkamääräysten kehittämiseksi siten, kuin siitä on erikseen tavoitepöytäkirjalla sovittu.

8 §

Euromääräisten palkkojen ja lisien yleiskorotus

Virkamiesten ja työntekijöiden euromääräisinä vahvistettuja tai sovittuja kuukausipalkkoja ja tuntipalkkaisten virkamiesten ja työntekijöiden tuntipalkkoja tarkistetaan

- 1.7.2025 lukien 2,40 prosenttia,
- 1.10.2026 lukien 2,10 prosenttia ja
- 1.8.2027 lukien 2,40 prosenttia.

VPJ-sopimusten soveltamisalan piirissä olevien virkamiesten ja työntekijöiden euromääräisiä palkkauksia tarkastetaan 1.10.2026 lukien 6 § 1 momentin mukaan määräytyvällä yleiskorotuksella.

Niitä euromääräisiä palkanlisiä ja lisäpalkkioita, joita on ennestään voimassa olevien virka- ja työehtosopimusten vakiintuneen käytännön perusteella tarkistettava yleiskorotuksin, korotetaan

- 1.7.2025 lukien 2,40 prosenttia,
- 1.10.2026 lukien 2,10 prosenttia ja
- 1.8.2027 lukien 2,40 prosenttia.

Mikäli virastotason osapuolet Puolustusvoimissa ja Rajavartiolaitoksessa yhteisesti virkaehtosopimuksella sopivat, voidaan edellä 3 momentissa sanottuja palkanlisiä ja lisäpalkkioita jättää tarkistamatta sanotuilla yleiskorotuksilla tai tarkistaa niitä prosenttimäärältään alemmilla yleiskorotuksilla. Tällöin voidaan virkaehtosopimuksella sopia muista sopimusmuutoksista kustannusvaikutukseltaan ja ajankohdiltaan toteuttamattomia yleiskorotuksia tai niiden osuuksia vastaavasti.

9 § Henkilöstön edustajien palkkiot

Päätoimisten ja sivutoimisten luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen kuukausipalkkioita korotetaan 1.7.2025 lukien 7,80 prosentilla. Kuukausipalkkioiden vähimmäismäärä on 100 euroa.

10 § Palkkaus harjoittelutyössä

Valtion palveluksessa harjoittelutehtävissä olevan henkilöstön palkkauksesta on määrätty erikseen, minkä lisäksi harjoittelutehtävissä toimivien kuukausipalkkoja korotetaan

- 1.7.2025 lukien 2,40 prosenttia,
- 1.10.2026 lukien 2,10 prosenttia ja
- 1.8.2027 lukien 2,40 prosenttia.

Toimeenpanomääräykset

11 § Virastoerän neuvottelumääräykset

Virastoerän toteuttamiseksi tarkentavilla virkaehtosopimuksilla ja työehtosopimuksilla neuvotellaan hallinnonalan neuvotteluviranomaisten ja työehtosopimusvirastojen sekä asianomaisten henkilöstöjärjestöjen kesken.

Neuvottelut 1.10.2026 lukien toteutettavasta virastoerästä on käytävä 31.5.2026 mennessä. Neuvottelujen käymisen määräaika voidaan 1 momentissa sanottujen osapuolten yhteisellä pöytäkirjalla perustellusta syystä sopia siirrettäväksi myöhemmäksi, kuitenkin enintään kahdella kuukaudella. 7 §:ssä tarkoitetuissa tilanteissa määräaika voidaan siirtää enintään yhdeksällä kuukaudella.

Jos neuvottelutulosta virka- ja työehtosopimukseksi virastoerän toteuttamisesta ei saavuteta edellä 2 momentissa sanottuun määräaikaan mennessä, toteutetaan erä prosentuaalisena yleiskorotuksena.

12 § Määräykset virastotason ja paikallisesta sopimisesta virka- ja työehtosopimuksella

Virastotason neuvottelu- ja sopimustoiminnassa noudatetaan niin sanottua jatkuvan neuvottelun periaatetta, jonka mukaan osapuolet voivat sopimuskauden aikana tarkoituksenmukaisella tavalla tarkastella esiin tulevia sopimusten kehittämistarpeita ja neuvotella niistä. Tämä sopimus määrittää virastotason ja paikallisen virka- ja työehtosopimuksella sopimisen edellytykset ja rajoitukset. Virastotason ja paikallisesta sopimisesta virka- ja työehtosopimuksella on määräyksiä myös valtion virkaehtosopimusasioiden pääsopimuksessa sekä muissa keskustason virka- ja työehtosopimuksissa.

Hallinnonalan neuvotteluviranomaisen tekemällä tarkentavalla virkaehtosopimuksella ja viraston työehtosopimuksella voidaan sopia niistä asioista, joita varten on sovittu tämä mahdollisuus keskustason sopimuksessa (sopimusaukko) tai tämä mahdollisuus perustuu välittömästi lain säännökseen, ja siihen on annettu tarvittava neuvottelumääräys. Näin ollen palkkausten ja muiden palvelussuhteen ehtojen osalta voidaan neuvotella ja sopia samoista asioista, joista kullakin sopimusallalla on ennestään ollut sovittuna virka- ja työehtosopimuksin. Keskeinen tällaisen sopimisen kohde on vpj:n kehittäminen.

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

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

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

Muut määräykset

13 §

Matkakustannusten korvaukset

Matkakustannusten korvauksia koskevia määräyksiä muutetaan 1.1.2026, 1.1.2027 ja 1.1.2028 lukien, aikaisempaa käytäntöä vastaavasti.

14 §

Eräät määräykset palkkatason turvaamiseksi

Määräykset palkkatason turvaamiseksi eri tilanteissa ovat tämän sopimuksen liitteenä.

15 §

Lomarahan vaihtaminen vapaaksi

Lomarahan vaihtamisesta vapaaksi voidaan sopia työnantajan sekä virkamiehen tai työntekijän kesken kunkin lomarahana maksuvuoden huhtikuun loppuun mennessä. Palkallista vapaata myönnetään siten, että lomarahasta vähennetään 4,4 prosenttia kuukausipalkasta kutakin vapaana annettavaa työpäivää kohti.

Vapaa annetaan lomarahan maksuvuoden tai sitä seuraavan kalenterivuoden aikana. Myönnetty vapaa voidaan peruuttaa tai keskeyttää, jos sen käyttäminen estyy painavasta syystä, kuten virkamiehen tai työntekijän pyytäessä sitä sairautensa johdosta. Tällöin peruutettua vapaata vastaava

etuus palautuu maksettavaksi lomarahana ellei sen pitämisestä vapaana peruuttamisen tai keskeyttämisen perusteena olleen painavan syyn poistuttua sovita virkamiehen tai työntekijän kanssa. Vapaa on tässä tilanteessa annettava viimeistään edellä määrättyä vapaan antamisaikaa seuraavan kalenterivuoden loppuun mennessä. Ellei vapaata tällöinkään ole voitu pitää, palautuu vapaata vastaava etuus maksettavaksi lomarahana.

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

16 §

Vuosiloman vaihtaminen rahaksi

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

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

Vaihtaminen on mahdollista 1.4.2021 – 31.3.2022 lomanmääräytymisvuodelta ansaituista vuosilomista alkaen.

17 §

Arviointiryhmien palkkiot

Sopimusaloilla, joilla on voimassa vpj-palkkausjärjestelmä, maksetaan arviointiryhmän puheenjohtajalle ja jäsenelle palkkiota, jonka määrä on jäsenelle 360 euroa ja puheenjohtajalle 720 euroa vuodelta. Palkkio maksetaan 12 kuukauden jaksolta jälkikäteen. Jos asianomainen ei ole jonkin kalenterikuukauden aikana osallistunut ryhmän työhön, palkkio maksetaan hänen sijastaan toimineelle, laskien kalenterikuukautta kohti 1/12 osa. Tätä palkkiota maksetaan samoin perustein puheenjohtajalle ja jäsenelle myös muun nimisessä työnantaja- ja palkansaajaosapuolen yhteisessä ryhmässä, jonka tehtävät käsittävät arviointiryhmälle kuuluvat tehtävät.

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

18 § Neuvotteluvelvoite

Mikäli tavanomaisesta poikkeavat olosuhteet tai yhteiskunnassa kehittynyt taikka kehittymässä oleva kriisitilanne ja niistä selviäminen edellyttävät palvelussuhteen ehtojen tai tämän sopimuksen ja valtion keskustason virka- ja työehtosopimusten määräysten tarkastelua, sopijapuolet kokoontuvat neuvottelemaan edellä mainittujen tilanteiden mahdollisesti edellyttämistä muutoksista sopimusmääräyksiin. Aloitteen neuvotteluille voi tehdä kukin tämän sopimuksen allekirjoittajista yhdessä tai erikseen. Tämän sopimuskohdan määräykset eivät muuta eivätkä korvaa vakiintuneita jatkuvan neuvottelun periaatteita.

19 § Työrauha

Virkaehtosopimusjärjestelmä

Tähän sopimukseen sidottu ei saa sopimuksen voimassaoloaikana ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin sopimuksen pätevydestä, voimassaolosta tai oikeasta sisällöstä taikka sopimukseen perustuvasta vaatimuksesta syntyneen riidan ratkaisemiseksi, voimassa olevan sopimuksen muuttamiseksi tai uuden sopimuksen aikaansaamiseksi.

Lisäksi tähän sopimukseen sidottu yhdistys on velvollinen valvomaan, että sen alaiset yhdistykset ja virkamiehet, joita sopimus koskee, eivät riko edellisessä momentissa tarkoitettua työrauhavelvoitetta eivätkä sopimuksen määräyksiä. Tämä yhdistykselle kuuluva velvollisuus sisältää myös sen, ettei yhdistys saa tukea tai avustaa kiellettyä työtaistelutoimenpidettä eikä muullakaan tavalla vaikuttaa sellaisiin toimenpiteisiin, vaan on velvollinen pyrkimään niiden lopettamiseen.

Työehtosopimusjärjestelmä

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

20 § Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus ja sen allekirjoittamispöytäkirjat ovat voimassa 29.2.2028 saakka. Sopimuskausi jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, siltä osin kuin sitä ei jonkun sopimusosapuolen toimesta irtisanota vähintään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden tai jatkovuoden päättymistä.

Toisen allekirjoittamispöytäkirjan määräykset ovat voimassa samoin oikeusvaikutuksin kuin ne olivat 28.2.2025 päättyneellä sopimuskaudella.

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

Sopimuksen osapuolet tarkastelevat 30.11.2026 mennessä sopimuksen tavoitteiden toteutumista sekä arvioitavissa olevia talouden ja työllisyyden näkymiä. Arvioinnin perusteella osapuolilla on mahdollisuus irtisanoa tämä sopimus päättymään 28.2.2027. Irtisanomista koskeva ilmoitus on toimitettava sopijaosapuolille viimeistään 31.12.2026.

Helsingissä 7. päivänä toukokuuta 2025

VALTIOVARAINMINISTERIÖ

AMMATTILIITTO PRO RY.

JULKISALAN KOULUTETTujen NEUVOTTELUJÄRJESTÖ JUKO RY.

JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL RY.

LIITE

Eräät määräykset palkkatason turvaamiseksi (virka- ja työehtosopimuksen 14 §)

1. Tehtäväkohtainen palkanosa tehtävien vaativuuden alentuessa

1.1. Työnantaja päättää tehtävistä ja niiden muutoksista. Kannustavassa henkilöstöpolitiikassa on keskeistä hyödyntää henkilöstön osaaminen ja sen kehittyminen parhaalla tavalla. Tätä toteutetaan tarjoamalla tilanteiden mukaan ja viraston tuloksellisen toiminnan tukena mahdollisuuksia vaativampiin tehtäviin tai ainakin vaativuutensa säilyttäviä tehtäviä.

1.2. Jos työnantaja kuitenkin tekisi aloitteen vakinaisessa palvelussuhteessa olevan henkilön tehtävien muuttamiseksi, joka johtaisi vaativuustason alenemiseen, eikä henkilö suostu muutokseen, työnantajan on selvitettävä mahdollisuus järjestää henkilölle nykyisen vaativuustason mukaiset tehtävät. Työnantaja tai henkilö itse tai häntä edustava luottamusmies voi vaatia asian käsittelemistä arviointiryhmässä. Ryhmä määrittelee kantansa tehtävien muutokseen, sen perusteisiin ja sanottuun mahdollisuuteen. Käsitteily ryhmässä tapahtuu ennen tehtävien muuttamista, ellei tehtävien muutosta ole välttämätöntä toteuttaa jo sitä ennen.

1.3. Henkilön tehtäväkohtaista palkanosaa ei 1.2. kohdassa tarkoitetun tehtävämuutoksen johdosta alenneta 24 kalenterikuukauden aikana tehtävien sanotusta muutoksesta. Työnantaja jatkaa entisen vaativuustason mukaisten tehtävien mahdollisuuden selvittämistä tämän ajan.

1.4. Edellä 1.2. ja 1.3. kohdissa sanottu koskee soveltuvin osin myös määräaikaisia ja muutoin rajoitetuksi ajaksi annettuja tehtäviä ja perustettuja palvelussuhteita, mutta ei kuitenkaan tilanteita, joissa tehtävien vaativuustaso alenee määräajaksi tai muutoin rajoitetuksi ajaksi annettujen tehtävien taikka määräaikaisen tai muutoin rajoitetuksi ajaksi perustetun palvelussuhteen päättyessä taikka uuden palvelussuhteen alkaessa. Momentit eivät koske myöskään vaativuustason alentamistilanteita, joissa henkilölle on palvelussuhteen päättämistä koskevassa asiassa varattu tilaisuus tulla asiassa kuulluksi valtion virkamieslain 66 §:n 2 momentissa tai työsopimuslain 9 luvun 2 §:ssä tarkoitettu tavoin.

1.5. Alakohtaisia sopimuksia palkkauksen alentamisen rajoittamisesta vaativuuden alentuessa noudatetaan 1.1.-4. kohtien asemesta.

1.6. Mitä edellä 1.1., 1.2. ja 1.4. kohdissa on sovittu, sovelletaan sen asemesta, mitä virastotasolla on sovittu mallisopimuksen 4 §:n 8 momentin ja sen huomautusten tai niiden myöhempien muutosten nojalla.

1.7. Palkkauksen turvaamisesta eräiden organisaatiomuutos- ja sopimustilanteiden osalta on sovittu alla kohdassa 2 ja kohdassa 3 taikka sen nojalla virastotason sopimuksessa. Jos tässä 1. kohdassa sovittua on sovellettava yhtä aikaa edellisessä virkkeessä sanottujen sopimusmääräysten kanssa, noudatetaan sitä, mikä on palkansaajalle edullisempaa. Henkilöllä, jolla on oikeus ensimmäisessä virkkeessä sanotuissa sopimusmääräyksissä tarkoitettuun vanhaan palkkaan tai palkanlisään, tämä

oikeus säilyy vaatavuustason alenemisen estämättä myös aikana, jona tehtäväkohtainen palkanosa on 1.3. momentin perusteella säilytetty ennallaan.

2. Palkkaus henkilöstön siirtyessä organisaatiomuutoksessa suoraan lain nojalla

2.1. Tätä 2. kohtaa sovelletaan tilanteissa, joissa henkilöstö siirtyy organisaatiomuutoksessa suoraan lain nojalla valtionhallinnon virastosta toiseen, eikä sama palkkausjärjestelmä ole sovellettavana molemmissa virastoissa, ellei virastotason virka- tai työehtosopimuksella ole sovittu tai sovita muuta.

2.2. Seuraavaa noudatetaan täten siirtyneen henkilön osalta niin kauan kuin hän on siirtymähetkestä alkaen keskeytyksettä vastaanottavan viraston virkaan nimitettynä tai toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa.

2.3. Siirtyvä henkilöstö säilyttää siirtymähetken euromääräisen palkkansa siten kuin 2.4. ja 2.5. kohdissa on sovittu.

2.4. Jos vastaanottavassa virastossa jo on palkkausjärjestelmä ja jos henkilön euromääräinen kuukausipalkka siirtymähetkellä on hänelle vastaanottavassa virastossa maksettavaa kuukausipalkkaa korkeampi, hänellä on oikeus palkkojen erotuksen määräiseen palkanlisään. Niissä tapauksissa, joissa henkilön tehtävien vaatavuus ei siirrossa säily entisellä tasolla, palkanlisä lasketaan sellaisen kuukausipalkan, jota luovuttavassa virastossa olisi asianomaisessa alemman vaatavuuden tehtävissä maksettu, ja vastaanottavassa virastossa maksettavan kuukausipalkan erotuksena. Henkilön kuukausipalkan nousu siirtymähetken jälkeen alentaa palkanlisän euromäärää nousua vastaavalla euromäärällä. Palkanlisä lakkaa kuukausipalkan saavuttaessa edellä tässä momentissa tarkoitetun kuukausipalkan, jonka perusteella palkanlisä on laskettu. Palkanlisä säilyy muussa tapauksessa niin kauan, kuin tehtävät keskeytyksettä säilyvät vähintään sillä vaatavuustasolla, jolla ne olivat vastaanottavassa virastossa siirtymähetkellä.

2.5. Niin kauan kuin vastaanottavassa virastossa ei vielä ole palkkausjärjestelmää, työnantaja voi muuttaa siirtymähetken euromääräistä palkkaa yleisten työoikeudellisten säännösten ja periaatteiden mukaisesti.

2.6. Kohtien 2.1. – 5. mukaista linjausta sovelletaan siirtymiseen kannustamiseksi myös, kun henkilöstöä siirtyy vapaaehtoisuuteen perustuen toimintayksiköstä toiseen toimintojen alueellistamisessa, ellei muusta palkkausjärjestelystä erikseen sovita.

2.7. Tämän pykälän perusteella palkanlisää saavan oikeus yleiskorotuksiin määräytyy lisän sisältävän kokonaiskuukausipalkan perusteella.

2.8. Suoraan lain nojalla siirtyvällä henkilöllä on oikeus 24 kuukauden ajan siirtymähetkestä alkaen vähintään siihen kuukausipalkkukseen, johon hänellä silloin oli oikeus luovuttavassa virastossa. Tästä palkkauksesta on vastaavasti voimassa, mitä yleensä on voimassa vpj-takuupalkkauksesta.

2.9. Jos suoraan lain nojalla siirtyvällä tai 2.6. kohdassa tarkoitetulla henkilöllä on siirtymäajankohtana luovuttavan viraston palkkausjärjestelmässä oikeus takuunaan tai -palkkaukseen, siten kuin siitä oli sovittu vpj-järjestelmän käyttöönottamisen yhteydessä, tämä oikeus säilyy sen mukaisena, mitä siitä oli luovuttavassa virastossa noudatettavana.

2.10. Edellä 2.4. kohdan toisessa virkkeessä tarkoitettu palkanlisän laskenta perustuu luovuttavan viraston vpj:hin. Ellei tällaista vpj:tä ole olemassa, perustetaan laskenta kokonaisarvioon, ottaen huomioon henkilön siirtymähetken kuukausipalkkaukset, tehtävät ja tehtävätasot luovuttavassa ja vastaanottavassa virastossa.

2.11. Jos henkilö on siirtymähetkellä nimitettynä määrääjäksi tai muutoin rajoitetuksi ajaksi virkaan tai virkasuhteeseen tai määräaikaiseen työsopimussuhteeseen taikka hän on määräaikaisesti korkeamman vaatavuustason tehtävissä, hänellä on tämän määrääjän oikeus niiden mukaisesti määräytyvään palkkaan edellä sovittuja edellytyksiä ja perusteita noudattaen. Määrääjän päätyttyä euromääräinen palkka turvataan edellä tässä pykälässä sanotusti sen viran tai tehtävän, johon hän on ollut käyttöönottoajankohtana toistaiseksi nimitettynä, palkkatason mukaisesti.

3. Palkkatason turvaaminen fuusiotapauksissa

3.1. Uusien fuusiovpj-sopimusten määräysten lähtökohtana käytetään soveltuvin osin vuoden 2003 ns. mallisopimusta keskustasolla tehtyine muutoksineen (ml. tietojen saanti ja arviointiryhmän tehtävien täsmennykset) sekä tästä kohdasta 3 ilmenevin, takuupalkkamääräysten (mallisopimuksen 8 §) asemesta vpj-sopimukseen otettavin palkkatason turvaamista koskevin määräyksin. Mallisopimuksen siirtymäkausimääräysten (mallisopimuksen 7 § ja muut kohdat) asemesta sovelletaan, mitä keskustason sopimuksen 6 §:n 5 momentissa on sovittu siirtymäkausimenettelystä.

3.2. Tarkoituksena on, ettei palkkaus alene uuden fuusiovpj-järjestelmän käyttöönottamisen johdosta. Tässä tarkoituksessa noudatetaan seuraavaa henkilön osalta, joka uuden palkkausjärjestelmän käyttöönottoajankohtana ja siitä alkaen keskeytyksettä on ollut toistaiseksi voimassa olleessa uuden viraston palvelussuhteessa.

3.3. Kohtien 3.4. – 6. soveltaminen edellyttää, että henkilölle käyttöönottoajankohtana maksettu palkka (vanha palkka) on suurempi kuin uuden järjestelmän mukainen kuukausipalkka. Momenteja sovelletaan vain siihen saakka, kunnes henkilön tämän järjestelmän mukainen palkka saavuttaa tai ylittää käyttöönottoajankohdan jälkeisin yleiskorotuksin tarkistetun vanhan palkan tai henkilön tehtävien vaatavuustaso alenee. Soveltaminen jatkuu kuitenkin, vaikka vaatavuustaso olisi ennen tämän kohdan 3.4. momentissa sanotun 18 kuukauden määräajan tai 2.8. kohdassa tarkoitettun 24 kuukauden määräajan päättymistä ollut välillä alempikin, jos vaatavuustaso palaa ennalleen näiden määräaikaisten kuluessa. Soveltaminen ei myöskään lakkaa, jos uuden järjestelmän mukaisen palkan nousu johtuu määräaikaisista tehtävistä.

3.4. Henkilöllä on edellä sovitulla edellytyksillä ja perusteilla oikeus vanhaan palkkaan, jota tarkistetaan samassa suhteessa kuin henkilön tämän järjestelmän mukainen palkka muuttuu, kuitenkin enintään yleiskorotuksin tarkistetun vanhan palkan määrään saakka. Henkilön vanha palkka säilyy kuitenkin vähintään käyttöönottoajankohdan ja sen jälkeisillä yleiskorotuksilla tarkistetun määrän mukaisena 18 kuukautta vpj-järjestelmän käyttöönottamisesta alkaen.

3.5. Oikeus vanhaan palkkaan jatkuu 18 kuukaudenkin jälkeen, muiden edellä sovittujen edellytysten ja perusteiden mukaisesti. Myös tapauksissa, joissa vaatavuustaso on alentunut, mutta 3 momentissa sanotuina tavoin palannut ennalleen siinä sanotuissa määrääjoissa, oikeus vanhaan palkkaan säilyy vastaavasti. Edellä kohdassa 1.7. on erikseen sovittu vanhan palkan säilymisestä eräissä tapauksissa.

Muissa kuin 3.3. – 5. kohdissa erikseen mainituissa tapauksissa oikeus tämän pykälän soveltamiseen lakkaa vaatavuustason alentuessa.

3.6. Lisäksi henkilöllä, joka on käyttöönottoajankohtana nimitettynä määrääjäksi tai muutoin rajoitetuksi ajaksi virkaan tai virkasuhteeseen tai tehtävään taikka määräaikaisesti korkeamman vaatavuustason tehtävissä, on tämän määrääjän oikeus niiden mukaisen vanhan palkan turvaamiseen 3.4. – 6. kohdissa sovittuja edellytyksiä ja perusteita noudattaen. Näissä tapauksissa määrääjän päätyttyä palkkataso turvataan 3.4. – 6. kohdissa sanotulla tavalla, mutta sen tehtävän, johon henkilö on ollut käyttöönottoajankohtana toistaiseksi nimitettynä, silloisten varsinaisten tehtävien perusteella.

3.7. Edellä tässä liitteessä sanotun lisäksi organisaatiomuutoksessa lakanneen viraston palveluksessa muutoksen voimaantuloa edeltävänä päivänä ollut henkilö, joka silloin siirtyi organisaatiomuutoksessa perustettuun virastoon ja joka sen jälkeen on keskeytyksettä ollut viimeksi mainitun viraston palveluksessa, säilyttää oikeutensa aikaisemman virastokohtaisen palkkausjärjestelmän mukaiseen takuupalkkaan. Oikeus tähän takuupalkkaan määräytyy edelleen siten kuin siitä oli sovittu kyseisen viraston vpj-palkkausjärjestelmän käyttöönottamista koskeneessa virka- tai työehtosopimuksessa.

7.5.2025 SOPIMUSKAUDELLE 2025-2028 TEHDYN VALTION VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUKSEN ENSIMMÄINEN ALLEKIRJOITTAMISPÖYTÄKIRJA

Sopimuskauden aikana työskentelevät työryhmät

1 §

Muuttuva työelämä ja työhyvinvointi -työryhmä

Työryhmän tehtävänä on sopimuskauden aikana tarkastella valtion henkilöstrategiasta, valtion uusista työnteon tavoista ja työympäristöistä aiheutuvia vaikutuksia henkilöstöön ja työhyvinvointiin. Työryhmä voi myös tehdä näitä koskevia esityksiä.

Työryhmän toimikausi on 1.3.2025 – 29.2.2028.

2 §

Matkatyöryhmä

Matkatyöryhmän tehtävänä on sopimuskauden aikana valmistella ja neuvotella vuosittaiset matkakustannusten korvausten tarkistukset sekä tarkastella virkapaikan käsitettä ja matkakustannusten korvausten yleistä kehittämistä.

Työryhmän toimikausi on 1.3.2025 – 29.2.2028.

3 §

Tilastotyöryhmä

Tilastotyöryhmä jatkaa toimintaansa seuraamalla pysyvän vuosittaisen toimeksiantonsa mukaisesti työmarkkinoiden ansio-, tulo- ja kustannuskehitystä sekä valtion palkansaajien ostovoimaa ja ansiotasoa ja sen kehitystä mukaan lukien palkkaliukuma.

Työryhmän toimikausi on 1.3.2025 – 29.2.2028.

4 §

Työaikatyöryhmä

Työaikatyöryhmä jatkaa työtään tehtävänänsä käsitellä työaikoihin liittyviä asiakokonaisuuksia. Työryhmä voi laatia selvityksen siitä, onko työvuorojen vaihtamiseen liittyvissä tilanteissa tarpeen ja mahdollista ottaa käyttöön erityinen korvaus sekä tällaisen tilanteen suhdetta hälytysluonteista työtä käsitteleviin sopimusmääräyksiin. Työaikatyöryhmä voi myös arvioida työaikasopimuksen liukuvaa työaikaa säätelevän sopimusmääräyksen kehittämistarpeita ja tehdä tätä koskevia esityksiä. Työryhmä jatkaa työajaksi luettavan ajan sopimusmääräysten kehittämistarpeiden tarkastelua päättyneen sopimuskauden työryhmätyön toimeksiannon pohjalta. Työryhmä toteuttaa sopimuskauden aikana kokeiluja ja seurantoja työajaksi luettavan ajan sopimusmääräysten kehittämiseksi siten, että kokeilut voidaan aloittaa vuoden 2026 aikana. Lisäksi erityistä huomiota

kiinnitetään työpäivän aikana tapahtuvien siirtymien merkitykseen ja vaikutukseen työaikasääntelyssä.

Työryhmän toimikausi on 1.3.2025 – 29.2.2028.

5 §

Valtion palkkausjärjestelmien kehittämisryhmä

Työryhmän tehtävänä on tehdä ehdotuksia valtion palkkausjärjestelmien kehittämiseksi sekä tarkastella toisen allekirjoittamispöytäkirjan 1 §:ssä mainitut asiakokonaisuudet.

Työryhmän toimikausi on 1.3.2025 – 29.2.2028.

6 §

Yleinen työryhmä

Työryhmä voi tarkastella valtion keskustason sopimusmääräysten ajantasaisuutta, kehittämis- ja selkeyttämismahdollisuuksia sekä määräysten suhdetta lainsäädännössä, oikeuskäytännössä ja muilla sopimusaloilla tapahtuneeseen kehitykseen.

Työryhmän toimikausi on 1.3.2025 – 29.2.2028.

Muita määräyksiä

7 §

Eräät tekniset tarkistukset sopimusmääräyksiin

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

8 §

Virkapukujen hankintakustannukset

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

9 § Selviytymislauseke

Yhteistoiminta ja sopeuttamiskeinot valtion viraston kohdatessa taloudellisia vaikeuksia

Jos valtion virasto on joutunut tai joutumassa sellaisiin taloudellisiin vaikeuksiin, jotka johtaisivat työvoiman käytön vähentämiseen, virastotason osapuolet voivat käynnistää tarkastelun taloudellisista vaikeuksista sekä niihin sopeutumisen keinoista. Aloitteen tarkastelusta voi tehdä virastotason sopijaosapuoli. Tarkastelun osapuolet voivat tarvittaessa pyytää keskustason osapuolten tukea asian käsittelyssä. Jos tässä tarkoitettuja taloudellisia vaikeuksia koskevat koko valtionhallintoa tai merkittävää osaa siitä, voidaan keskustasolla tehdä vastaava tarkastelu Valtion työmarkkinalaitoksen tai valtion pääsopijajärjestön aloitteesta.

Selviytymissopimuksen käyttö

Mikäli osapuolet katsovat, että taloudellisista vaikeuksista pystytään selviytymään ilman lomautuksia tai irtisanomisia muiden turvaavien toimien lisäksi palvelussuhteen ehtojen väliaikaisen sopeuttamisen avulla, voidaan sopeuttamistoimenpiteistä sekä niiden täsmentämisestä ja toteuttamisesta sopia virastokohtaisilla tarkentavilla virkaehtosopimuksilla ja työehtosopimuksilla enintään vuodeksi kerrallaan. Osapuolten on informoitava keskustason osapuolia (koordinaatioryhmä) ennen sopimusneuvottelujen aloittamista.

Palvelussuhteen ehtoihin tehdyt muutokset ovat väliaikaisia eikä virastokohtaisen sopimuksen piirissä olevaa henkilöstöä sen sopimuskauden aikana irtisanota tai lomauteta. Mikäli työnantaja kuitenkin joutuu lomauttamaan tai irtisanomaan henkilöstöään virastokohtaisen sopimuksen voimassa ollessa, siinä sovitut palvelussuhteen ehdot koskevat etuuden muutokset palautetaan takautuvasti ilman aiheutonta viivytystä henkilöstölle täysimääräisenä.

Luottamusmiesten asema selviytymislausekkeen soveltamisessa

Valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen liitteessä 2 on sovittu periaatteet luottamusmiesten ajankäytöstä ja tietojen saannista. Ennen kuin selviytymislauseketta ryhdytään soveltamaan, työnantajan on sovittava luottamusmiehen kanssa tarvittavan ajan käytöstä ja tietojen saannin yksityiskohdista.

Jokaisella viraston sopijaosapuolella on oikeus nimetä yksi viraston luottamusmies, jolla on läsnäolo- ja puheoikeus viraston johtoryhmässä (vast.) sen käsitellessä sopeuttamistoimien perusteena olevia taloudellisia vaikeuksia ja niiden johdosta tarvittavia toimenpiteitä.

10 § Voimassaolo

Tämän allekirjoittamispyytäkirjan voimassaolo määräytyy siten, kuin siitä on sovittu valtion virka- ja työehtosopimuksessa. Tämä allekirjoittamispyytäkirja ei ole voimassa virka- eikä työehtosopimuksena mutta ilmaisee osapuolten yksimielisen käsityksen siinä käsitellyistä asioista.

7.5.2025 SOPIMUSKAUDELLE 2025-2028 TEHDYN VALTION VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUKSEN TOINEN ALLEKIRJOITTAMISPÖYTÄKIRJA

1 §

Pöytäkirjan tarkoitus

Tähän pöytäkirjaan on koottu 28.2.2025 päättyneellä sopimuskaudella voimassa olleen virka- ja työehtosopimuksen sekä sen allekirjoittamispöytäkirjan sisältämiä eräitä määräyksiä. Määräykset käsittelevät etupäässä valtion palkkausjärjestelmien soveltamistilanteita.

Sopimuskaudella 2025–2028 tarkastellaan sopijaosapuolten toimesta määräysten tarpeellisuutta ja kehittämistarpeita. Tavoitteena on luopua vanhentuneista tai tarpeettomiksi osoittautuneista määräyksistä ja kehittää edelleen tarpeellisten määräysten sisältöä virastojen toiminnalliset tarpeet ja valtion palkkausjärjestelmien palkitsevuus ja joustavuus huomioon ottaen.

2 §

Kehityskeskustelut

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

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

Ikääntyneiden työntekijöiden kohdalla kehityskeskusteluissa tulee myös käydä läpi työuran pidentämistä tukevia toimenpiteitä vähintään viisi vuotta ennen arvioitua eläkkeelle jäämistä tai heidän täytettyään 58 vuotta. Kehityskeskustelussa esille nousseiden toimenpiteiden pohjalta voidaan tarvittaessa laatia yksilöllinen etenemismalli (työurasuunnitelma), jossa huomioidaan erilaisia työhön (työtehtävät, työolosuhteet, työajat jne.) ja työuralla jatkamiseen liittyviä kehittämistarpeita sekä osaamisen siirtäminen.

3 §

Palkkausjärjestelmien valmistelu tulevissa organisaatiomuutostilanteissa

Tulevissa organisaatiomuutostilanteissa uuden viraston vpj:n valmistelu aloitetaan asianomaisten työnantajaviranomaisten ja palkansaajajärjestöjen kesken osana muutoksen muuta valmistelua mahdollisimman pian sen jälkeen, kun organisaatiomuutoksesta on hallitustasolla päätetty.

Vpj:n valmistelu sekä siihen liittyvä neuvottelu- ja sopimustoiminta järjestetään ja ajoitetaan siten, että vpj-sopimuksesta voidaan saavuttaa neuvottelutulos ennen organisaatiomuutoksen voimaantuloa. Sopimusosapuolet harkitsevat, voivatko ne tehdä sopimuksen jo ennen organisaatiomuutoksen voimaantuloa, vai tehdäänkö neuvottelutuloksen viimeistely sopimukseksi niin sanottua maanmittauslauseketta käyttäen uuden viraston olemassaolon ensimmäisten kuukausien aikana. Tarkoitus on kummassakin tapauksessa tarvittaessa sopia, että uutta vpj:tä sovelletaan takautuvasti.

Tällaisen vpj-valmistelun riittävän varhaisessa vaiheessa toteutumisen varmistamiseksi tarkastellaan uuden viraston vpj:n valmistelun alussa, kaikkien mahdollisten vaihtoehtojen tarkastelun asemesta, voidaanko jokin lakkaavissa virastoissa noudatettava vpj-järjestelmä ottaa uuden viraston vpj-järjestelmän kehittämisen lähtökohdaksi. Tätä pidetään ensisijaisesti harkittavana vaihtoehtona.

4 §

Palkkapolitiikka vpj:n soveltamiskäytännössä

Vpj-palkkausjärjestelmissä palkkaus perustuu tehtävien vaativuuteen ja henkilökohtaiseen työsuoritukseen. Vpj-palkkapolitiikka on tarkoitettu toimimaan kannustavasti ja oikeudenmukaisesti sekä toiminnan tuloksellisuutta edistävällä tavalla. Tavoitteena on kannustaa henkilöstöä hakeutumaan vaativampiin tehtäviin ja parantamaan työsuoritustaan ja muutenkin tukea henkilöstön kehittymistä sekä kehittää esimiestyötä sekä parantaa johtamista ja työnantajakilpailukykyä.

Kannustavassa henkilöstöpolitiikassa on keskeistä hyödyntää henkilöstön osaaminen ja sen kehittyminen parhaalla tavalla. Tätä toteutetaan tarjoamalla henkilöstölle tilanteiden mukaan ja tuloksellisen toiminnan tukena mahdollisuuksia vaativampiin tehtäviin tai ainakin vaativuutensa säilyttäviä tehtäviä. Sopimusalan määrärahatilanne ei saa vaikuttaa henkilökohtaisen työsuorituksen arviointiin.

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

5 §

Tasokuvausten edistäminen tehtävien vaativuusarviointissa

Niillä vpj-sopimusaloilla, joilla ei ennestään ole osana sopimusta käytössä vaativuuden arviointijärjestelmän selkeän soveltamisen tukena vaativuustasojen tehtävien sanallisia tasokuvauksia tai muuta, samaa tarkoitusta palvelevaa yksinkertaista vaativuusluonnehdintaa, virastotason osapuolten tulee yhteisesti tarkastella mahdollisuutta ottaa sellainen käyttöön sekä pyrkiä valmistelevaan ja neuvottelevaan siitä johtuvista muutoksista sopimusasiakirjoihin.

Tässä valmistelussa ja neuvottelussa kiinnitetään erityistä huomiota siihen, että tasokuvaukset ja niiden vaativuusarviointi ovat yhtäpitäviä sopimusalan vaativuusarviointijärjestelmän kanssa ja perustuvat siihen ja että osapuolten, luottamusmiesten ja arviointiryhmän tietojensaanti ja vaikutusmahdollisuudet eivät muutoksen johdosta heikkene. Näistä asioista otetaan tarvittavat määräykset sopimusasiakirjoihin.

6 § Vanhojen palkkojen seuranta

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

Näiden ja jatkossa perustettavien virastojen vpj-sopimukseen sisältyvät ja sisällytetään määräykset vpj-järjestelmän seurannasta ja kehittämisestä. Tällaisen seurannan yhteydessä seurataan ja tarkastellaan myös 1 momentissa tarkoitettujen vanhojen palkkojen ja niiden saajien määrien kehitystä ja sen syitä, kiinnittäen huomiota toisaalta vanhaa palkkaa saavien palkkaukselliseen asemaan ja sen kehitykseen, toisaalta yleisemmin vanhojen palkkojen lakkaamisen vaikutukseen viraston palkkakehitykseen.

7 § Uutena viraston palvelukseen tulevan henkilön henkilökohtainen palkanosa

Vuoden 2003 mallisopimuksen mukaan henkilön tullessa uutena viraston palvelukseen maksetaan henkilökohtainen palkanosa aluksi sellaisen suoritustason mukaisesti, jonka työnantaja arvioi vastaavan hänen pätevyyttään, työkokemustaan ja aikaisempaa suoriutumistaan, ja suoritustaso arvioidaan viimeistään kuuden kuukauden kuluttua palvelussuhteen alkamisesta, jolloin henkilökohtainen palkanosa määräytyy suoritustason mukaisesti. Virastojen vpj-sopimukseen sisältyy yleensä vastaava määräys.

Osapuolet korostavat, että kysymyksessä on tällaista määräystä sovellettaessa henkilön pätevyyteen, osaamiseen, työkokemukseen ja aikaisempaan suoriutumiseen ja niistä saatavaan tietoon perustuva aito arviointi. Arvioinnissa noudatetaan vpj-sopimuksen mukaisia suorituksen arviointitekijöitä ja suhteutetaan arviointi muun henkilöstön osalta noudatettuun arviointikäytäntöön. Henkilökohtainen palkanosa vahvistetaan myös näissä tapauksissa henkilökohtaisen palkanosan taulukon mukaisesti.

8 § Palkkausjärjestelmän seuranta ja kehittäminen virastoissa

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

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

**9 §
Voimassaolo**

Tämän allekirjoittamispöytäkirjan voimassaolo ja määräysten oikeusvaikutukset määräytyvät siten, kuin siitä on sovittu valtion virka- ja työehtosopimuksessa.

VALTION YLEINEN VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUS

Valtion yleinen virka- ja työehtosopimus uudistetaan seuraavasti muutettuna

kumotaan 57 §, 60 §:n 2 momentti, liite 4 ja 1.5.2025 lukien liite 6

muutetaan 12 §:n 3 momentti, 23 §:n 4 momentti, 33 §:n 1 momentti, 36 §:n 1 momentti, 60 §:n 1 momentti ja liite 2:n 21 §:n 2 momentti

lisätään 9 §:ään uusi 4 momentti, kumotun liite 4:n tilalle uusi liite 4 ja 60 §:ään uusi 2 momentti

Valtiovarainministeriö antaa kunkin sopimusmääräyksen yhteydessä esitetyt soveltamisohjeet seuraavasti muutettuna

muutetaan 33 §:n soveltamisohjeen 2 kappale ja 36 §:n soveltamisohjeen 1 kappale

lisätään 33 §:n soveltamisohjeeseen uusi 1 kappale

9 §

Virkamiehen palkkaus sairausloman ajalta

Sairausajan palkka maksetaan 3 momentissa sovitun yhden vuoden lisäksi kuuden kuukauden ajalta 1 momentin 3 kohdan mukaisena, jos virkamies on kahdeksan kuukauden kuluessa sairausloman alkamisesta hakenut valtion palvelukseen perustuvaa työkyvyttömyyseläkettä tai kuntoutustukea.

12 §

Virkamiehen sairauslomalisä

Sairauslomalisään oikeuttavat palkanlisät ja lisäpalkkiot

05050 Aattopäivänlisä

04012 Apujäsen/sijaisjäsenpalkkio, HO

04062 Haastemiehen ja avustavan ulosottomiehen toimenpidepalkkio tiedoksiannosta

04061 Haastemiehen toimenpidepalkkio tiedoksiannosta

04091 Hälytysraha

25200 Iltatyölisä, 15 %

25201 Iltatyölisä, 15 %, ylityöansiota

04123 Kiipeilylisä

04203 Laskuvarjohyppylisä

05340 Lauantaityökorvaus

05341 Lauantaityökorvaus, ylityöansiota
 05379 Likaisen työn lisä
 05380 Likaisen työn lisä
 05385 Linnakeraha, verollinen osuus, PLM
 04256 Luottamusmies- ja yhteistoimintalisä
 02848 Luottamusmiespalkkio (varaluottamusmies)
 04258 Luottamusmiespalkkio (varaluottamusmies)
 04279 Maastotyölisä, MML, GTK, PLM
 04280 Mastoraha
 04546 Räjätystyölisä, PLM
 04630 Sukellusraha
 05595 Sunnuntaityökorvaus
 05596 Sunnuntaityökorvaus, ylityöansiota
 05593 Sunnuntaityökorvaus, 50 %, työaikasopimus 18 §
 02852 Työsuojeluvaltuutetun palkkio (varatyösuojeluvaltuutettu)
 04255 Työsuojeluvaltuutetun palkkio (varatyösuojeluvaltuutettu)
 04745 Ulosottomiehen toimenpidepalkkio
 05780 Varallaolokorvaus, TAL 5 §
 25785 Varallaolokorvaus, vapaamuotoinen
 04832 Vuorotyölisä, yö, euroa/t
 04942 Yöhoitolisä
 25910 Yötyölisä, 35 %
 25911 Yötyölisä, 35 %, ylityöansiosta

23 §

Perhevapaan palkallisuus

Adoptiovanhemmalle maksetaan hänen adoptiovanhemman vanhempainrahakauden alusta lukien enintään 72 arkipäivän ajalta palkkaus edellä 1 momentissa mainittujen perusteiden mukaisesti. Jos adoptiovanhemmat jakavat sanotun vanhempainrahakauden, maksetaan tässä tarkoitettu palkkaus yhteensä enintään 72 arkipäivän ajalta vanhempainrahakauden alusta lukien. Adoptiovanhemman oikeus palkkaukseen koskee alle seitsemänvuotiaa lasta.

33 §

Palkkaus kuntoutusajalta

Virkamiehelle ja työntekijälle, jolle on myönnetty virkavapautta tai työstä vapautusta kokonaisina päivinä kuntoutuksen vuoksi, maksetaan palkkaus kyseiseltä virkavapaus- tai työstä vapautusajalta. Palkkaus maksetaan virkamiehelle 9 §:n ja 12 §:n mukaisesti ja työntekijälle 14 §:n ja 16 §:n mukaisesti.

Soveltamisohje:

Edellä 1 momentin mukaisella kuntoutuksella tarkoitetaan lyhytkestoista lääkinnällistä kuntoutusta. Kuntoutuksen päämääränä on pyrkiä suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti parantamaan tai ylläpitämään työkykyä, tukemaan työhön paluuta tai estämään työkyvyn huonontuminen. Kuntoutus voidaan järjestää joko avo- tai laituskuntoutuksena.

Kurssina toteutettavan kuntoutuksen palkallisuus ratkaistaan kurssin ohjelman perusteella. Palkallisuutta ratkaistaessa otetaan huomioon edellisessä kappaleessa mainitut periaatteet.

36 §**Merkkipäivät ja lähiomaisiin liittyvät poissaolot**

Virkamiehen tai työntekijän työpäiväksi sattuvat 50- ja 60-vuotispäivät, oma avioliittoon vihkimispäivä, lähiomaisen hautajaispäivä, perheenjäsenen kuolemantapauksen johdosta enintään yksi päivä ja muun perheenjäsenen kuin alle 12-vuotiaan tai vammaisen lapsen sairastumispäivä, mikäli poissaolo on sairastuneen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämätön, ovat palkallisia vapaapäiviä.

Soveltamisohje:

Lähiomaisella tarkoitetaan virkamiehen tai työntekijän aviopuolisoa ja lapsia sekä hänen aviopuolisonsa lapsia, virkamiehen tai työntekijän vanhempia ja hänen aviopuolisonsa vanhempia sekä virkamiehen tai työntekijän sisaruksia.

60 §**Sopimuksen voimassaolo**

Tämä sopimus tulee voimaan 1.3.2025 ja on voimassa 29.2.2028 saakka. Sopimuksen voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, siltä osin kuin sitä ei jonkun sopimusosapuolen toimesta irtisanota vähintään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden tai jatkovuoden päättymistä. Jos valtion virka- ja työehtosopimuksen voimassaolo päättyy sen 21 §:n 4 momentin määräyksen nojalla, päättyy samalla tämän sopimuksen voimassaolo.

Sopimuskaudella 2023 – 2025 voimassa olleen tämän sopimuksen liitteen 6 määräyksiä sovelletaan kuitenkin Puolustusvoimien palveluksessa oleviin lääkäriryhmiin siihen saakka, kunnes heihin sovellettavia työaikamääräyksiä ja mahdollisia muita palvelussuhteen ehtoja koskeva Puolustushallinnon ja Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n välillä sovittava allekirjoituspöytäkirja on astunut voimaan.

LIITE 2 Sopimusmääräykset luottamusmiestoiminnasta sekä luottamusmiesten, työsuojeluvaltuutettujen ja muiden yhteistoimintatehtävään osallistuvien henkilöstön edustajien asemasta ja oikeuksista

21 §

Virkamiehen palvelussuhdeturva

Jos viraston virkamiehiä joudutaan lomauttamaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, on toimenpide pyrittävä viimeiseksi kohdistamaan pääluottamusmiehenä, luottamusmiehenä tai työsuojeluvaltuutettuna toimivaan virkamieheen.

LIITE 4 Sopimusmääräykset työntekijän irtisanomissuojasta ja lomautuksesta

1. YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 §

Yleinen soveltamisala

Nämä määräykset koskevat toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen irtisanomista työntekijästä johtuvasta tai hänen henkilönsä liittyvästä syystä, työntekijän irtisanoutumista sekä niitä menettelytapoja, joita noudatetaan irtisanottaessa tai lomautettaessa työntekijöitä taloudellisista tai tuotannollisista syistä. Sopimus ei koske

1. erityyppisissä sopimuksissa (756/2011)
2. ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa (531/2017) tarkoitettuja työsuhteita (työsopimukseen perustuva oppisopimus).

2. IRTISANOMINEN TYÖNTEKIJÄSTÄ JOHTUVASTA SYYSTÄ

2 §

Irtisanomisen perusteet

Työnantaja ei saa irtisanoa työntekijän työsopimusta ilman työsopimuslain (55/2001) 7:1–2 §:n mukaista asiallista ja painavaa syytä.

Soveltamisohje:

Asiallisena ja painavana syynä pidetään sellaisia työntekijästä itsestään riippuvia syitä, kuten töiden laiminlyömistä, työnantajan työnjohto-oikeutensa rajoissa antamien määräysten rikkomista, perusteetonta poissaoloa ja ilmeistä huolimattomuutta työssä.

Asiallinen ja painava syy -käsitteen sisältöä on edellä pyritty täsmentämään luettelemalla eräitä esimerkkejä sellaisista tapauksista, joissa työsuhteen päättäminen irtisanomalla voi sopimuksen mukaan olla sallittua.

Irtisanomisperusteen asiallisuuden ja painavuuden arvioinnissa on työsopimuslain mukaan muun ohella merkitystä työsopimuksesta tai laista johtuvien velvollisuuksien laiminlyömisestä tai rikkomisen vakavuudella.

Työntekijän henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan. Tämä tarkoittaa sitä, että irtisanomisperusteen riittävyttä on arvioitava kaikkien tapauksessa ilmenevien seikkojen kokonaisharkinnalla.

Irtisanomisperusteena pidetään myös syitä, joiden johdosta työsopimuksen purkaminen työsopimuslain mukaan on mahdollista.

3 § Tuomioistuinkäsittely

Jollei työsopimuksen irtisanomista koskevassa riidassa ole päästy sovintoon, sopimusosapuoli voi saattaa asian työtuomioistuimen käsiteltäväksi. Oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa annetun lain (646/1974) 15 §:n mukainen haastehakemus on toimitettava työtuomioistuimelle kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde on päättynyt.

4 § Välimiesmenettely

Työsopimuksen irtisanomista koskeva erimielisyys voidaan oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa annetun lain (646/1974) 11 §:n mukaisessa järjestyksessä määrätä välimiesten ratkaistavaksi.

5 § Korvaus työsopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta

Työnantaja, joka on tämän sopimuksen 2 §:n irtisanomisperusteiden vastaisesti irtisanonut työntekijänsä, on velvollinen maksamaan työntekijälle korvausta työsopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta.

Korvauksena on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka.

Korvauksen suuruutta määrättäessä otetaan huomioon työtä vaille jäämisen arvioitu kesto ja ansion menetys, työsuhteen kesto, työntekijän ikä ja hänen mahdollisuutensa saada ammittiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä, työnantajan menettely työsopimusta päätettäessä, työntekijän itsensä antama aihe työsopimuksen päättämiseen, työntekijän ja työnantajan olot yleensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat.

Korvauksesta on vähennettävä työntekijälle maksettujen työttömyyspäivärahojen osuus työsopimuslain (55/2001) 12:3 §:ssä säädetyllä tavalla. Jos työnantajan korvausvelvollisuudesta työsopimuksen perusteetonta irtisanomista koskevassa asiassa tehdään sopimus, siitä on tehtävä vähennys noudattaen, mitä työsopimuslain 12:3 §:ssä säädetään.

Työnantajaa ei voida tuomita tässä pykälässä tarkoitettuun korvaukseen työsopimuslain (55/2001) 12:2 §:n mukaisen vahingonkorvauksen lisäksi eikä sen sijasta.

3. LOMAUTUS

6 § Lomauttaminen

Työntekijän lomauttamisessa on noudatettava vähintään yhden kuukauden ilmoitusaikaa.

Soveltamisohje:

Lomautuksen peruuttaminen

Mikäli työnantajalle lomautusilmoitusaikana ilmaantuu uutta työtä, voidaan lomautuksen peruuttaminen ilmoittaa ennen lomautuksen alkamista. Tällöin lomautusilmoituksen merkitys poistuu ja myöhemmin toimeenpantavien lomautusten on perustuttava uusiin lomautusilmoituksiin.

Lomautuksen siirtäminen

Lomautusilmoitusaikana ilmaantuva työ voi kuitenkin olla luonteeltaan tilapäistä. Tällöin lomauttamisen peruuttaminen kokonaan ei ole mahdollista, vaan lomautuksen alkamisajankohtaa voidaan siirtää myöhempään ajankohtaan. Lomautusta voidaan tällä perusteella siirtää vain kerran uutta lomautusilmoitusta antamatta ja enintään sillä määrällä, jonka lomautusilmoitusaikana ilmaantunut työ kestää.

Esimerkki: Työnantajan annettua 2.4. lomautusilmoituksen 3.5. alkavasta lomautuksesta, hänelle ilmaantuu 10.4. uutta työtä 7 päivän ajaksi. Työnantaja voi uutta lomautusilmoitusta antamatta siirtää lomautuksen alkamisajankohdan siten 7 päivällä eli 10.5.

Lomautuksen keskeyttäminen

Työnantajalle voi ilmaantua mahdollisuus tarjota tilapäisesti työtä lomautuksen jo alettua. Lomauttamisen keskeyttämisen, mikäli lomautuksen on uutta ilmoitusta antamatta tarkoitus jatkaa välittömästi työn tekemisen jälkeen, tulee perustua työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen. Tällainen sopimus on syytä tehdä ennen työn alkamista. Samassa yhteydessä on syytä selvittää tilapäisen työn arvioitu kesto aika.

Edellä esitetty koskee vain työnantajan ja työntekijän välistä työsuhdetta eikä sillä ole otettu kantaa työttömyysturvaa koskevien lakien säännöksiin.

Muu työ lomautusaikana

Mikäli työntekijä on ottanut lomautusajaksi muuta työtä lomautusilmoituksen antamisen jälkeen, mutta ennen kuin hänelle on ilmoitettu lomautuksen peruuttamisesta tai siirtämisestä, työntekijä ei ole velvollinen korvaamaan tästä työnantajalle mahdollisesti aiheutuvaa vahinkoa. Tällaisessa tapauksessa työntekijä on velvollinen palaamaan työhön niin pian kuin se on mahdollista.

4. ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

7 §

Työvoiman vähentämisjärjestys

Muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä tapahtuneen irtisanomisen ja lomauttamisen yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanotaan tai lomautetaan viraston toiminnalle tärkeitä ammattityöntekijöitä ja saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä sekä että tämän säännön lisäksi kiinnitetään huomiota myös työsuhteen kestoaikaan ja työntekijän huoltovelvollisuuden määrään.

Työvoiman vähentämisjärjestystä koskevista riidoista noudatetaan 3 §:ssä sovittuja kanneajoja.

Soveltamisohje:

Määräyksellä ei ole kumottu valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen luottamusmiehen, työsuojeluvaltuutetun eikä työsuojeluasiamiehen asemaa ja oikeuksia koskevia sopimusmääräyksiä. Näin ollen noissa sopimusmääräyksissä sekä työsopimuslain (55/2001) 7:9 §:ssä tarkoitettujen erityisryhmien irtisanomissuojaa koskevat määräykset ovat ensisijaisia tähän pykälään nähden.

Työnantaja voi mahdollisuuksien mukaan kiinnittää huomiota huoltovelvollisuuden määrään, mikäli työntekijä harkintansa mukaan ilmoittaa huoltovelvollisuutta koskevia tietoja työnantajalle.

8 §

Irtisanomista ja lomautusta koskeva ilmoitus pääluottamusmiehelle

Jos kysymyksessä on taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuva työvoiman vähentäminen taikka lomauttaminen, ilmoitetaan siitä pääluottamusmiehelle.

Soveltamisohje:

Mikäli virastossa ei ole nimetty pääluottamusmiestä, annetaan tässä pykälässä mainitut tiedot yhteistoimintaneuvottelut käyneelle luottamusmiehelle.

9 §

Irtisanomisajat

Työnantajan on irtisanoessaan työsuhteen noudatettava palvelussuhteen valtion jatkuttua keskeytyksettä

- 1) enintään yhden vuoden 14 päivän irtisanomisaikaa;
- 2) yli vuoden, mutta enintään neljä vuotta yhden kuukauden irtisanomisaikaa;
- 3) yli neljä vuotta, mutta enintään kahdeksan vuotta kahden kuukauden irtisanomisaikaa;
- 4) yli kahdeksan vuotta mutta enintään 12 vuotta neljän kuukauden irtisanomisaikaa;
- 5) yli 12 vuotta kuuden kuukauden irtisanomisaikaa.

Työntekijän on puolestaan irtisanoessaan työsuhteen noudatettava palveluksen valtion jatkuttua keskeytyksettä

- 1) enintään viisi vuotta 14 päivän irtisanomisaikaa
- 2) yli viisi vuotta yhden kuukauden irtisanomisaikaa.

Virastojen työehtosopimuksissa voidaan sopia edellä mainituista poikkeavista irtisanomisajoista.

Soveltamisohje:

Palvelussuhteen kestoajan määräytyminen

Palvelussuhteena valtioon otetaan huomioon keskeytymätön valtion palvelus työsuhteessa tai virkasuhteessa. Palvelussuhde valtioon katsotaan keskeytyneeksi, jos kahden eri palvelussuhteen väli on yli 30 päivää.

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

Irtisanomisajan perusteena oleva palvelusaika tulee olla saavutettuna irtisanomispäivään mennessä.

Määräajan laskeminen

Ellei virastossa toisin ole sovittu, noudatetaan määräaikoja laskettaessa säädettyjen määräaikain laskemisesta annetussa laissa (150/1930) olevia määräaikojen laskemissääntöjä. Tällöin määräaikoja laskettaessa noudatetaan seuraavia sääntöjä:

1. Jos ajanmääräyksenä on jokin määrä päiviä nimetyn päivän jälkeen, ei määräaikaan lueta sitä päivää, jona irtisanominen on toimitettu.

Esimerkki 1: Jos työ sopimus, jonka irtisanomisaika on 14 päivää, irtisanotaan 1.3., päättyy työsuhde 15.3.

2. Aika, joka on määrätty viikkoina, kuukausina tai vuosina nimetyn päivän jälkeen, päättyy sinä määräkuukauden päivänä, joka nimeltään tai järjestysnumeroltaan vastaa sanottua päivää. Jos vastaavaa päivää ei ole siinä kuussa, jona määräaika päättyisi, pidetään sen kuukauden viimeistä päivää määräajan loppupäivänä.

Esimerkki 2: Mikäli työnantaja irtisanoo työntekijän, jonka irtisanomisaika on 2 kuukautta, 30.7., on työsuhteen viimeinen päivä 30.9. Mikäli mainitun työntekijän irtisanominen tapahtuu 31.7., on työsuhteen viimeinen päivä 30.9., koska syyskuussa ei ole järjestysnumeroltaan vastaavaa päivää, jona määräaika päättyisi.

Vaikka määräpäivä tai määräajan viimeinen päivä sattuu irtisanomisessa pyhäpäiväksi, itsenäisyyspäiväksi, vapunpäiväksi, joului- tai juhannusaatoksi taikka arkilauantaiksi, on mainittu päivä tästä huolimatta työsuhteen päättymispäivä.

10 § Työntekijän takaisin ottaminen

Työnantajan on tarjottava työtä tuotannollisella tai taloudellisella perusteella irtisanomalleen, työvoimapalveluiden järjestämisestä annetussa laissa (380/2023) tarkoitettuna työnhakijana olevalle entiselle työntekijälleen, jos hän tarvitsee työntekijöitä yhdeksän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt.

11 § Seuraamusjärjestelmä

Sen lisäksi, mitä sopimuksen 5 §:n 5 momentissa on sovittu, työnantajaa ei voida tuomita sopimuksessa tarkoitettujen korvausten lisäksi myöskään työehtosopimuslain (436/1946) 7 §:n mukaan maksamaan hyvityssakkoa siltä osin kuin kysymyksessä on työehtosopimukseen perustuvien mutta sinänsä samojen velvollisuuksien rikkominen, joista sopimuksen mukainen korvaus on määrätty.

Menettelytapamääräysten noudattamatta jättämisestä ei aiheudu työehtosopimuslain (436/1946) tarkoittamia hyvityssakkoseuraamuksia. Määräysten noudattamatta jättäminen otetaan huomioon työsopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta tuomittavan korvauksen suuruutta määrättäessä.

VALTION VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUS TYÖAJOISTA

Työajoista tehty valtion virka- ja työehtosopimus uudistetaan seuraavasti muutettuna

kumotaan 6 §:n 6 momentti ja 13 §:n 2 momentti

muutetaan 6 a §:n 1 momentin a) kohdan 1 ja 2 kappaleet, 17 §:n 3 momentti ja 34 §

lisätään 3 §:n 3 momenttiin uusi g-kohta, 17 §:ään uusi 4 momentti ja 34 §:ään uusi 2 momentti

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

kumotaan 3 §:n soveltamisohjeen 7 kappale

muutetaan 17 §:n soveltamisohjeen 2 kappale

3 §

Työajaksi luettava aika

g) raskaana olevan virkamiehen tai työntekijän synnytystä edeltäviin lääketieteellisiin tutkimuksiin ja äitiysneuvolakäynteihin, mikäli ne on suoritettava työaikana.

6 a §

Eräät joustavat työaikajärjestelyt

a) Pidennetty työaika

Virastoissa voidaan sopia edellä 4 §:ssä sovittua pidemmästä työajasta. Virasto- ja viikkotyössä voidaan sopia pidemmästä vuorokautisesta ja viikoittaisesta säännöllisestä työajasta sekä jaksotyössä pidemmästä säännöllisestä työajasta kolmen viikon pituisen ajanjakson aikana. Tällöin säännöllinen viikoittainen työaika voi olla enintään 40 tuntia viikossa ja jaksotyössä enintään 120 tuntia kolmen viikon pituisen ajanjakson aikana. Vuorokautinen säännöllinen työaika sovitaan virasto- ja viikkotyöajassa siten, että niiden yhteismäärä viikossa vastaa sovittua viikoittaista säännöllistä työaikaa. Pidennetyssä työajassa kuukausipalkkaus maksetaan 4 §:n mukaisen viikoittaisen säännöllisen työajan ja sovitun viikoittaisen työajan mukaisella suhteella korotettuna. Jaksotyössä kuukausipalkkaus maksetaan 4 §:n 1 momentin c-kohdan mukaisen ja sovitun kolmen viikon pituisen ajanjakson työajan mukaisella suhteella korotettuna.

Pidennetyssä työajassa sopimuksen 16 §:n mukaisesti korvattavaa ylityötä on virastotyössä 13 §:ssä tarkoitetun virkamiehen tai työntekijän osalta vuorokaudessa 7 tunnin 39 minuutin ja viikossa 38 tunnin 15 minuutin tai näitä pidempien sovittujen säännöllisten työaikojen lisäksi esimiehen määräyksestä tehty työ. Muiden virastotyötä tekevien työaikakorvaukset määräytyvät 18 §:ssä sovitun mukaisesti. Viikkotyössä 16 §:n mukaisesti korvattavaa ylityötä on sovitun säännöllisen vuorokautisen ja viikoittaisen työajan lisäksi esimiehen määräyksestä tehty työ. Jaksotyössä 16 §:n mukaisesti korvattavaa ylityötä on sovitun säännöllisen työajan lisäksi esimiehen määräyksestä tehty työ. Pidennetyssä työajassa yksinkertainen tuntipalkka lasketaan asianomaisen virkamiehen tai työntekijän pidentämättömän työajan kuukausipalkkauksen ja sitä koskevan jakajan perusteella.

17 §

Lisä- ja ylityökorvausten määräytyminen keskeytyneessä työjaksossa tai -viikolla

Jaksotyössä työntekijälle ja viikkotyössä virkamiehelle ja työntekijälle otetaan viikottaisen tai työjakson säännöllisen työajan laskennassa työssäolon veroiseksi ajaksi huomioon vuosilomasta, sairaudesta, raskaudesta tai synnytyksestä johtuvilta poissaoloajoilta vahvistetun työvuoroluettelon mukainen aika.

Soveltamisohje:

Laskentapäiviä ovat työpäivien lisäksi muun muassa työnantajan määräämään koulutukseen ja työnantajan taloudellisesti tukemaan ammattiyhdistyskoulutukseen kulunut vuorokausi, virka- tai komennusmatkalla varsinaiseen matkustamiseen kulunut vuorokausi mikäli virkamies on samalla joutunut hoitamaan virkatehtäviään, viikkolepopäivät, työvuoroluettelon mukaiset vapaapäivät sekä työtaturman sattumispäivä ja sairastumispäivä, jos virkamies on jo aloittanut työnsä, vaikka virkamies niiden johdosta joutuu jäämään pois työstä tai hänelle myönnetään sairauden vuoksi virkavapautta. Mikäli työtaturman sattumispäivän tai sairastumispäivän säännöllinen työaika alittaa työvuoron suunnitellun työajan, lasketaan kyseisestä poissaolosta aiheutunut vaje työajan lisäykseksi suunnitellun säännöllisen työajan täyttymiseen saakka.

Virastotyössä otetaan viikottaisen säännöllisen työajan laskennassa työssäolon veroiseksi ajaksi huomioon vuosilomasta, sairaudesta, raskaudesta tai synnytyksestä johtuvilta poissaolovuorokausilta 7 tuntia 15 minuuttia tai vahvistetun työvuoroluettelon mukainen aika.

34 §
Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 1.3.2025 ja on voimassa 29.2.2028 saakka. Sopimuksen voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, siltä osin kuin sitä ei jonkun sopimusosapuolen toimesta irtisanota vähintään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden tai jatkovuoden päättymistä. Jos valtion virka- ja työehtosopimuksen voimassaolo päättyy sen 21 §:n 4 momentin määräyksen nojalla, päättyy samalla tämän sopimuksen voimassaolo.

Sopimusmääräyksiä sovelletaan viimeistään ensimmäisen 1.5.2025 jälkeen alkavan täyden kalenteriviikon ja työjakson alusta lukien.

VALTION VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUS VUOSILOMISTA

Valtion virka- ja työehtosopimus vuosilomista uudistetaan seuraavasti muutettuna

muutetaan 6 §:n 3 momentti, 18 §:n 4 momentti, 20 §:n 2 momentti ja 27 §

6 §

Vuosilomaan oikeuttava palvelusaika

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

18 §

Vuosilomalisä

Vuosilomalisään oikeuttavat palkanlisät ja lisäpalkkiot

05050 Aattopäivänlisä
 04012 Apujäsen/sijaisjäsenpalkkio, HO
 04062 Haastemiehen ja avustavan ulosottomiehen toimenpidepalkkio tiedoksiannosta
 04061 Haastemiehen toimenpidepalkkio tiedoksiannosta
 04091 Hälytysraha
 25200 Iltatyölisä, 15 %
 25201 Iltatyölisä, 15 %, ylityöansiota
 04123 Kiipeilylisä
 04203 Laskuvarjohyppylisä
 05340 Lauantaityökorvaus
 05341 Lauantaityökorvaus, ylityöansiota
 05379 Likaisen työn lisä
 05380 Likaisen työn lisä
 05385 Linnakeraha, verollinen osuus, PLM
 04256 Luottamusmies- ja yhteistoimintalisä
 02848 Luottamusmiespalkkio (varaluottamusmies)
 04258 Luottamusmiespalkkio (varaluottamusmies)
 04279 Maastotyölisä, MML, GTK, PLM
 04280 Mastoraha
 04546 Räjätystyölisä, PLM
 04630 Sukellusraha
 05595 Sunnuntaityökorvaus
 05596 Sunnuntaityökorvaus, ylityöansiota

05593 Sunnuntaityökorvaus, 50 %, työaikasopimus 18 §
02852 Työsuojeluvaltuutetun palkkio (varatyösuojeluvaltuutettu)
04255 Työsuojeluvaltuutetun palkkio (varatyösuojeluvaltuutettu)
04745 Ulosottomiehen toimenpidepalkkio
05780 Varallaolokorvaus, TAL 5 §
25785 Varallaolokorvaus, vapaamuotoinen
04832 Vuorotyölisä, yö, euroa/t
04942 Yöhoitolisä
25910 Yötyölisä, 35 %
25911 Yötyölisä, 35 %, ylityöansiosta

20 §

Prosenttiperusteinen vuosilomapalkka

Jos virkamies tai työntekijä on lomanmääräytymisvuoden aikana ollut estynyt tekemästä työtä tämän sopimuksen 5 §:n 2 momentin 1–2, 4–5 tai 11 kohdissa tarkoitetusta syystä, vuosilomapalkan perusteena olevaan palkkaan lisätään laskennallisesti poissaoloajalta saamatta jäänyt palkka enintään tämän sopimuksen 5 §:ssä määrätyltä ajalta. Poissaoloajan palkka lasketaan, jollei muusta ole sovittu, keskimääräisen viikkotyöajan ja poissaolon alkamishetken palkan mukaan ottaen huomioon poissaoloaikana toteutetut palkankorotukset. Jos keskimääräisestä viikkotyöajasta ei ole sovittu, laskennallinen palkka määräytyy poissaoloa edeltävän 12 viikon keskimääräisen viikkotyöajan mukaan.

27 §

Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 1.3.2025 ja on voimassa 29.2.2028 saakka. Sopimuksen voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, siltä osin kuin sitä ei jonkun sopimusosapuolen toimesta irtisanota vähintään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden tai jatkovuoden päättymistä. Jos valtion virka- ja työehtosopimuksen voimassaolo päättyy sen 21 §:n 4 momentin määräyksen nojalla, päättyy samalla tämän sopimuksen voimassaolo.

VALTION VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUS MATKAKUSTANNUSTEN KORVAAMISESTA

Valtion virka- ja työehtosopimus matkakustannusten korvaamisesta uudistetaan seuraavasti muutettuna

Muutetaan 2 §:n 2 momentti, 7 §:n 3 momentti, 17 § ja 24 §

Lisätään 7 §:ään uusi 4 momentti

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

Muutetaan 17 §:n soveltamisohje ja 19 §:n soveltamisohjeen 1 kappale

Lisätään 7 §:ään soveltamisohjeeseen uusi 3 kappale, 14 §:ään uusi soveltamisohje ja 19 §:n soveltamisohjeeseen uusi 2 kappale

Lisäksi 17 §:ään on lisätty uusi huomautus

2 §

Virkamatkakustannukset

Virkamatkasta maksetaan näiden sopimusmääräysten mukaisesti matkakustannusten korvauksena matkustamiskustannusten korvausta, päivärahaa, ateriakorvausta, majoittumis- tai hotellikorvausta ja yömatkarahaa sekä koulutuksen ajalta koulutuksen päivärahaa. Lisäksi maksetaan eräitä erilliskorvauksia.

7 §

Muut matkustamiskustannusten korvaukset

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

Sen estämättä mitä 3 momentissa seisontapaikkamaksun korvaamisesta on määrätty, oman auton käytön seisontapaikkamaksu voidaan korvata tositteen mukaan mikäli oman auton käyttö virkamatkalla perustuu työnantajan määräykseen ja on virkamiehen virkatehtävien tai työntekijän työtehtävien asianmukaiseksi suorittamiseksi ja olosuhteet huomioon ottaen välttämätöntä.

Soveltamisohje:

Edellä 4 momentissa annettu määräys edellyttää, että virkamatka liittyy välittömästi virkamiehen tai työntekijän tavanomaisiin virka- tai työtehtäviin.

14 § Ateriakorvaus

Soveltamisohje:

Jos työnantaja on järjestänyt virkamiehen tai työntekijän ravintoedun kohdennetulla maksuvälineellä, riippumatta siitä, onko tämä ottanut sitä käyttöönsä, ateriakorvaus voidaan maksaa ainoastaan seuraavissa tilanteissa:

1. virkamies tai työntekijä kuuluu henkilöstöryhmään, jolla ei ole oikeutta kohdennettuun maksuvälineeseen esimerkiksi palvelussuhteen lyhyen keston johdosta tai
2. virkamiehellä tai työntekijällä ei ole ollut kohdennetun maksuvälineen käyttöpaikkaa eikä käyttömahdollisuutta virkamatkan kohteessa eikä virkamatkan aikana.

17 § Yli 21 päivää kestävä koulutuksen ajalta suoritettavat korvaukset

Yli 21 päivää kestävässä yhdenjaksoisessa virka- tai työpaikan ulkopuolella pidettävässä viraston järjestämässä tai muutoin osoittamassa koulutuksessa (pitkä koulutus/oppikurssi) olevalle virkamiehelle tai työntekijälle suoritetaan matkakustannusten korvausta matkoista koulutukseen ja takaisin 6–8, 11–13 ja 15 §:n mukaisesti.

Pitkän koulutuksen ajalta suoritetaan koulutuksen päivärahaa koulutuksen alusta lukien samoin edellytyksin kuin mitä 9 ja 10 §:ssä on päivärahan saamisen osalta määrätty, seuraavasti:

- a) 1–21 päivien ajalta koulutuksen päiväraha on koko- tai osapäivärahan suuruinen, ja
- b) sitä seuraavilta päiviltä, mutta kuitenkin enintään vuoden kestävältä koulutukselta suoritetaan koulutuksen päivärahaa, jonka suuruus on 75 % koko- tai osapäivärahan määrästä.

Milloin koulutukseen osallistuvalla on järjestetty mahdollisuus maksuttomaan ruokailuun, vähennetään koulutuksen päivärahasta 50 %. Jos virasto on järjestänyt myös maksuttoman, kohtuulliset vaatimukset täyttävän majoituksen, vähennetään koulutuksen päivärahasta lisäksi 25 %. Kasarmi-, leiri- tai muissa vastaavissa olosuhteissa järjestetystä maksuttomasta majoituksesta ei sanottua 25 %:n vähennystä kuitenkaan suoriteta.

Majoittumiskorvausta tai yömatkarahaa ei suoriteta niiltä päiviltä, joilta koulutukseen osallistuva on oikeutettu koulutuksen päivärahaan ja virasto on järjestänyt kohtuulliset vaatimukset täyttävän majoituksen.

Kun koulutus jakautuu osiin ja niiden välinen aika ylittää 12 vuorokautta, pidetään osia eri koulutuksina.

Ulkomailla pidettävän koulutuksen ajalta maksettavia päivärahoja alennetaan edellä mainittuja periaatteita noudattaen, ellei asianomaisen suostumuksella ole määrätty maksettavaksi alempia päivärahoja.

Soveltamisohje:

Koulutuksen päivärahaa suoritetaan koulutuksessa olevalle myös koulutuksen kestoajaan sisältyviltä sunnuntailta sekä kirkollisilta ja muilta juhlapäiviltä sekä toiselta viikoittaiselta vapaapäivältä tai etäpäivältä, mikäli koulutukseen osallistuva näinä päivinä oleskelee koulutuspaikkakunnalla. Luvallinen poissaolo, kuten esimerkiksi sairaus, aiheuttaa sen, että koulutuspaikkakunnalla olo oikeuttaa saamaan koulutuksen päivärahan myös poissaolopäivältä.

Laskettaessa koulutuspäivien määrää, jolloin koulutuksen päiväraha alenee (21 päivän täytyminen), luetaan mukaan vain ne päivät, joilta koulutuksessa olevalle on maksettu koulutuksen päivärahaa.

Pitkällä kotimaassa pidettävällä koulutuksella on virkamiehellä ja työntekijällä oikeus kotona käynnistä aiheutuviin matkustamiskustannusten korvauksiin halvinta matkustustapaa käyttäen kerran joka toinen viikko. Tällaiseen kotimatkaan käytetyn ajan osalta ei asianomaisella ole oikeutta muihin matkakustannusten korvauksiin (mm. päivärahoja ei siis tältä ajalta makseta). Koulutuspaikalta lähtöpäivältä ja koulutuspaikalle paluupäivältä maksetaan tällöin lisäksi koulutuksen päiväraha, jos koulutuspaikalla oloa on vähintään 10 tuntia.

Huomautus:

Enintään 21 päivää kestävässä virka- tai työpaikan ulkopuolella pidettävässä viraston järjestämässä tai muutoin osoittamassa koulutuksessa olevalle virkamiehelle tai työntekijälle suoritetaan matkakustannusten korvausta matkoista koulutukseen ja takaisin siten kuin tässä sopimuksessa on matkakustannusten korvauksesta sovittu.

19 §

Virkamiesten matkapäiväkorvaus

Soveltamisohje:

Korvausta voi saada vain edellä 1 momentissa mainittuina päivinä, jotka muutoin olisivat olleet virkamiehen vapaapäiviä, määräyksestä tehdyistä virkamatkoista, joilla ei työskennellä ja matkustamiseen käytettyä aikaa kertyy vähintään viisi tuntia. Viikonlopun tai muiden perättäisten vapaapäivien osalta korvauksen voi saada vain kerran. Matkustamisen tarkoitukseen liittyvät pysähdysajat esimerkiksi odotusajat

välitasemilla luetaan matka-aikaan. Aikaa, jolloin virkamiehellä on ollut hotelli- tai muu majoitus, ei lueta tässä tarkoitukseksi matka-ajaksi. Edellä 19 §:n 1 ja 2 momenteissa tarkoitettut päivät määräytyvät kalenterivuorokausina, kuitenkin siten, että 1 momentin mukaisen korvauksen saamiseksi sunnuntaina matkan tulee alkaa viimeistään klo 21. Aikaerolanteissa matka-aika lasketaan todellisen keston mukaan.

Edellä 2 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa matkapäiväkorvaus voidaan maksaa joko ennen säännöllisen työajan alkua tai säännöllisen työajan jälkeen matkustamiseen käytetyn ajan perusteella taikka näiden yhteenlasketun keston perusteella. Mikäli virkamatka jatkuu yhdenjaksoisesti vuorokauden vaihtumisen yli, huomioidaan matkustamiseen käytetty aika kokonaisuudessaan sen vuorokauden matkustamisajaksi, jolloin matka on aloitettu. Matkapäiväkorvausta ei makseta siirtymisestä paikkakunnalta toiselle virkamatkan aikana.

24 § Voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 1.3.2025 ja on voimassa 29.2.2028 saakka. Sopimuksen 14 §:n soveltamisohje tulee edellä mainitusta poiketen voimaan 1.1.2027 lukien. Sopimuksen voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, siltä osin kuin sitä ei jonkun sopimusosapuolen toimesta irtisanota vähintään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden tai jatkovuoden päättymistä. Jos valtion virka- ja työehtosopimuksen voimassaolo päättyy sen 21 §:n 4 momentin määräyksen nojalla, päättyy samalla tämän sopimuksen voimassaolo.