

Aika 20.02.2025, klo 14:00 - 15:42

Paikka Kunnantalo, takkahuone

**Käsitellyt asiat**

- § 1 Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus**
- § 2 Pöytäkirjan tarkastus**
- § 3 Yhteistyöryhmän puheenjohtajan nimeäminen**
- § 4 Työsuojeluasiat**
- § 5 Työsuojelun toimintaohjelma 2025**
- § 6 Työhyvinvointikysely 2025**
- § 7 Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2025**
- § 8 Tasopalkkamalli ja vuoden 2025 järjestelyerät**
- § 9 Työpaikkaohjaajan palkkio**
- § 10 Yhteistyöryhmän kokousaikataulut 2025**
- § 11 Muut asiat**

Saapuvilla olleet jäsenet

Pirkko Luhanko, puheenjohtaja  
Mirja Kauppinen  
Sari Kuusjärvi  
Tuomo Lehmonen  
Kalle Manninen, puheenjohtaja  
Tapani Nykänen, poissa §:t 4 ja 5  
Marjaana Romo, saapui 14:08

Muut saapuvilla olleet

Antti-Pekka Hokkanen, Hallintojohtaja, sihteeri

Poissa

Kimmo Kainulainen  
Jaana Laukkarinen

Allekirjoitukset

Pirkko Luhanko  
Puheenjohtaja

Antti-Pekka Hokkanen  
Sihteeri

Pöytäkirjan tarkastus

Pöytäkirja on tarkastettu ja hyväksytty

Tuomo Lehmonen

Sari Kuusjärvi

Kalle Manninen  
Puheenjohtaja §:sta 3 lähtien

Pöytäkirjan nähtävänäolo

Pöytäkirja on tarkastettu kunnan sähköisessä ympäristössä. Tarkastettu ja sähköisesti allekirjoitettu pöytäkirja asetetaan nähtäville kunnan verkkosivuille.

## § 1

### Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus

Valmistelija / lisätiedot:

Antti-Pekka Hokkanen, Hallintojohtaja, antti-pekka.hokkanen@kangasniemi.fi

#### **Ehdotus**

Esittelijä: Antti-Pekka Hokkanen, Hallintojohtaja

1. Puheenjohtaja toteaa kokouksen lailliseksi ja päätösvaltaiseksi.
2. Asialista hyväksytään tämän kokouksen työjärjestykseksi.

#### **Päätös**

Päätösehdotus hyväksyttiin.

## § 2

### Pöytäkirjan tarkastus

Valmistelija / lisätiedot:

Antti-Pekka Hokkanen, Hallintojohtaja, antti-pekka.hokkanen@kangasniemi.fi

#### **Ehdotus**

Esittelijä: Antti-Pekka Hokkanen, Hallintojohtaja

Valitaan kaksi pöytäkirjantarkastajaa.

#### **Päätös**

Pöytäkirjantarkastajiksi valittiin Tuomo Lehmonen ja Sari Kuusjärvi.

### § 3

#### Yhteistyöryhmän puheenjohtajan nimeäminen

KNGDno-2024-316

Valmistelija / lisätiedot:

Antti-Pekka Hokkanen, Hallintojohtaja, antti-pekka.hokkanen@kangasniemi.fi

YTR:ssä on sovittu, että puheenjohtajakausi on kaksi vuotta. Puheenjohtajana on toiminut henkilöstön edustaja Pirkko Luhanko.

#### **Ehdotus**

Esittelijä: Antti-Pekka Hokkanen, Hallintojohtaja

YTR valitsee puheenjohtajan kaudelle 2025-2026.

#### **Päätös**

YTR päätti yksimielisesti valita puheenjohtajaksi Kalle Mannisen.

#### § 4

### Työsuojeluasiat

KNGDno-2022-34

Valmistelija / lisätiedot:

Kalle Manninen, kalle.manninen@kangasniemi.fi

Liitteet

1 Työsuojelun toimintakertomus 2024.pdf

Työsuojelupäällikkö tuo tiedoksi asiat, joita työsuojelutoimikunta on käsitellyt edellisen YTR:n kokouksen jälkeen.

#### **Ehdotus**

Esittelijä: Kalle Manninen

YTR merkitsee tiedoksi työsuojelupäällikön ajankohtaiset asiat.

#### **Päätös**

Ytr päätti merkitä tiedoksi työsuojelun toimintakertomuksen vuodelta 2024.

**§ 5**

**Työsuojelun toimintaohjelma 2025**

KNGDno-2025-113

Valmistelija / lisätiedot:

Kalle Manninen, kalle.manninen@kangasniemi.fi

Liitteet

1 Työsuojelun toimintaohjelma 2025.pdf

2 TYHY-tavoitteet 2025.pdf

Työsuojelun toimintaohjelma 2025 on liitteenä.

**Ehdotus**

Esittelijä: Kalle Manninen

YTR hyväksyy työsuojelun toimintaohjelman vuodelle 2025.

**Päätös**

Päätösehdotus hyväksyttiin.

---

§ 6

**Työhyvinvointikysely 2025**

KNGDno-2025-112

Valmistelija / lisätiedot:

Antti-Pekka Hokkanen, Hallintojohtaja, antti-pekka.hokkanen@kangasniemi.fi

Oheismateriaali

1 työhyvinvointikyselyn\_runko2025.pdf

Kangasniemen kunnassa työhyvinvointikysely on suoritettu kahden vuoden välein. Vuonna 2024 ei toteutettu työhyvinvointikyselyä ja edellinen kysely toteutettiin hankkeen kautta.

Henkilöstökysely toteutettiin vuonna 2022 osana Jyväskylän yliopiston hanketta MeanWell: Merkityksellisestä työstä hyvinvointia organisaatioille. Kyseessä oli Työsuojelurahaston rahoittama suomalaisen työelämän kehittämis- ja tutkimushanke. Tutkimuksen tarkoituksena oli luoda MeanWell-toimintamalli ja testata sen toimivuutta 1) työn merkityksellisyyden, 2) työntekijöiden hyvinvoinnin sekä 3) organisaatioiden toiminnan edistämisessä.

Työhyvinvointikysely on tarkoitus toteuttaa vuoden 2025 alkupuolella ja toteuttamisessa käytetään KEVA:n tarjoamaa palvelua, jolla saadaan vertailutiedot vastaavan kokoiisiin kuntiin. Kevan palvelussa on vakioidut kysymykset ja kunta voi itse asettaa 5 lisäkysymystä. Kysely on tarkoitus suorittaa kevään 2025 aikana ja tulokset käsitellään vuoden 2025 aikana.

Kangasniemen kunnassa työhyvinvointikysely on ennen YTR käsittelyä käsitelty työsuojelutoimikunnassa tammikuussa 2025.

Ohessa alustava runko työhyvinvointikyselylle.

**Ehdotus**

Esittelijä: Antti-Pekka Hokkanen, Hallintojohtaja

YTR päättää toteuttaa työhyvinvointikyselyn kevään 2025 aikana.

**Päätös**

Päätösehdotus hyväksyttiin ja kyselyyn päätettiin lisätä seuraavat lisäkysymykset:

Oletko kiinnostunut työnkierrosta?

Oletko päässyt työterveyshuollon vastaanotolle?

Oletko tyytyväinen työterveydessä saamaasi hoitoon?



## § 7

### Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2025

KNGDno-2024-536

Valmistelija / lisätiedot:

Antti-Pekka Hokkanen, Hallintojohtaja, antti-pekka.hokkanen@kangasniemi.fi

Liitteet

1 Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2025.pdf

Kunnassa on laadittava yhteistoimintamenettelyssä vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa 4 a § (29.12.2016/1472).

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta tulee käydä ilmi kunnan koko huomioon ottaen ainakin:

- 1) toteutuneiden määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden määrä sekä arvio näiden kehittymisestä;
- 2) periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä;
- 3) yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta;
- 4) arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja näiden syistä sekä tähän arvioon perustuva vuosittainen suunnitelma henkilöstöryhmittäin tai muutoin tarkoituksenmukaisella tavalla ryhmiteltynä;
- 5) suunnitelmien toteuttaminen ja seurantamenettelyt.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tulee lisäksi sisällyttää periaatteet, joiden mukaisesti työnantaja hankkii henkilöstölleen työsuhteen 7 luvun 13 §:n ja kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 37 b §:n mukaista työllistymistä edistävää valmennusta tai koulutusta.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa tulee kiinnittää huomiota:

- 1) osatyökykyisten työllistämisen periaatteisiin;
- 2) joustaviin työaikajärjestelyihin.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa käsiteltäessä työnantajan on pyydettäessä selvitettävä, miten jatkossa on tarkoitus ylläpitää pidempään osaamisen kehittämisestä vaille jääneiden työntekijöiden ammatillista osaamista.

#### Ehdotus

Esittelijä: Antti-Pekka Hokkanen, Hallintojohtaja

YTR hyväksyy kunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelman vuodelle 2025.

#### Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

## § 8

### Tasopalkkamalli ja vuoden 2025 järjestelyerät

KNGDno-2025-42

Valmistelija / lisätiedot:

Antti-Pekka Hokkanen, Hallintojohtaja, antti-pekka.hokkanen@kangasniemi.fi

YTR päätti kokouksessaan 27.9.2022, että kunta osallistuu tasopalkkajärjestelmän simulointivaiheeseen. Simulointiin otettiin mukaan palkkaliitteet 1, 2, 6 ja 8 sekä palkkaliitteestä 5 koulunkäynninohjaajat. Varhaiskasvatuksen henkilöstö jätettiin ulkopuolelle päiväkodin laajennuksen vuoksi. Kunnan hinnoittelemattomille työntekijöille (7 henkilöä) ei voitu suorittaa simulointia heterogeenisen ryhmän takia.

Simulaation tuloksena mahdolliset muutokset palkoissa näyttivät noin 1100 euron vaikutuksen. Korotuksia tulisi palkkaliitteissä 1, 2 ja 8, muutosten vaihteluväli oli 0,88 eurosta 223,24 euroon.

Kunnassa todettiin, ettei kunta lähde tasopalkkajärjestelmän kokeiluvaiheeseen, sillä palkkojen korjaustarpeet voidaan hoitaa paikallisilla järjestelyerillä ja nykyinen TVA-pohjainen palkkausjärjestelmä on toimiva ja ajan tasalla.

Tasopalkkajärjestelmä astui voimaan 1.2.2025. Paikallisen toimeenpanovaiheen suunnittelu ja aikatauluttaminen on syytä aloittaa. Muutokset koskevat KVTES palkkauslukua, palkkahinnoitteluliitteitä ja eräitä muita määräyksiä. 31.1.2025 voimassa ollutta palkkauslukua ja liitteitä noudatetaan kuitenkin 30.9.2025 saakka. Mikäli toimeenpanovaihe paikallisesti saadaan valmiiksi kokonaisuudessaan aiemmin, uutta järjestelmää voi noudattaa jo ennen 30.9.2025.

Tasopalkkajärjestelmä korvaa tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmän. Tasopalkkajärjestelmä perustuu osaamisen ja vastuun tasokriteereihin, jotka on määritelty palkkaliitteissä. Palkkaryhmittäin on kolme osaamisen ja vastuun tasoa (A, B ja C). Kullekin palkkaryhmän tasolle on määritelty vähintään maksettava valtakunnallinen tasopalkka. Tasopalkkajärjestelmä on sitova, mutta paikallisesti voidaan kuitenkin sopia lisätasoista (esim. D, E). Palkkaryhmien ulkopuolisten (esim. johto ja projektihenkilöstö) tasopalkkamallista on oma suosituksensa.

Tasopalkan lisäksi voidaan maksaa euromääräistä tasolisää. Valtakunnallisia tasolisää on kaksi: opiskelijan ohjaus ja varhaiskasvatuksen lääkehoitoon liittyvä lisä. Paikallisesti määriteltyä tasolisää on mahdollista maksaa tietyistä lisätehtävistä- ja/tai vastuista. Tasolisää on mahdollista käyttää sekä palkkaryhmien mukaisissa tehtävissä ja palkkaryhmien ulkopuolisissa tehtävissä.

#### Järjestelyerä 1.2.2025

Virka- ja työehtosopimus kunta- ja hyvinvointialan palkkarakenteita ja palkkausjärjestelmiä koskevasta kehittämisohjelmasta 2023–2027 mukaisen keskitetyn erän (1.2.2025) 0,4 % jako. Erästä on jaettu 0,35 % keskitetysti uusien palkkaliitteiden palkkaryhmiin. Loppuosa erästä liitetään paikallisen erän yhteydessä jaettavaksi 1.6.2025 lukien.

### **Järjestelyerä 1.6.2025**

Virka- ja työehtosopimus kunta- ja hyvinvointialan palkkarakenteita ja palkkausjärjestelmiä koskevasta kehittämisohjelmasta 2023–2027 mukaisen paikallisen erän (1.6.2025) 0,4 % jako Paikallinen erä 0,45 % (0,4 % + 0,05 %) käytetään tasopalkkajärjestelmän täytäntöönpanoon paikallisesti. Erää voi käyttää sekä tasopalkkoihin että toistaiseksi voimassa olevien tasolisien täytäntöönpanoon.

Huomioitavaa on myös, että nykyinen sopimuskausi päättyy 30.4.2025, joten vuodelle 2025 voi tulla jo tiedossa olevien sopimuskorotusten lisäksi muita sopimuskorotuksia. Niiden suuruus ja ajankohta selviävät keväällä 2025 käytävissä neuvotteluissa.

### **Ehdotus**

Esittelijä: Antti-Pekka Hokkanen, Hallintojohtaja

YTR nimeää työryhmän, jossa on sopijajärjestöt edustettuna ja päättää, että järjestelyerät pyritään kohdentamaan tasopalkkamallin luomiseen.

### **Päätös**

Päätösehdotus hyväksyttiin ja ytr päätti yksimielisesti nimetä työryhmään JUKO:n, JHL:n, JYTY:n edustajat, työnantajan edustajaksi hallintojohtajan, henkilöstöasiantuntijat ja tarvittaessa ryhmään kutsutaan esihenkilöitä toimialoittain.

### **Tiedoksi**

esihenkilöt, henkilöstöasiantuntija

---

**Yhteistyöryhmä, § 50, 19.12.2023**

**Yhteistyöryhmä, § 8, 19.03.2024**

**Yhteistyöryhmä, § 9, 20.02.2025**

**§ 9**

**Työpaikkaohjaajan palkkio**

KNGDno-2023-570

**Yhteistyöryhmä, 19.12.2023, § 50**

Valmistelijat / lisätiedot:

Marja-Terttu Koivula, Talous- ja hankepäällikkö, marja-terttu.koivula@kangasniemi.fi

Työpaikkaohjaajan palkkio on tullut mukaan kvtes ohjeisiin. Kuukausikorvauksena maksettavasta palkkiosta sovitaan paikallisesti.

Palkkion ohella tulee määritellä minkälaisen harjoittelijan työpaikkaohjaajaan sopimusta sovelletaan sekä pelisäännöt. Verrokkikunnista kerätyn tiedon mukaan on käytetty mm. seuraavia ehtoja:

- oltava opiskeluun liittyvä pakollinen ammattiin/tutkintoon johtava harjoittelu
- oppilaitoksen kanssa oltava virallinen sopimus, josta kopio henkilöstöpalveluihin
- ohjaaja vastaa sekä ohjaamisesta että kirjallisista tehtävistä
- yhdellä ohjaajalla voi olla kerrallaan vain yksi harjoittelija
- voidaanko jakaa harjoittelujakso kahdelle ohjaajalle
- miten maksu määräytyy jos ohjaaja vaihtuu kesken harjoittelun
- ei makseta esimiehille tai jos kuuluu muuten työtehtäviin
- esimiehen tulee huolehtia ohjaajalle riittävä aikaresurssi
- ohjaajalla oltava riittävä osaaminen

### **Ehdotus**

Esittelijä: Marja-Terttu Koivula, Talous- ja hankepäällikkö

YTR keskustelee asiasta ja siirtää asian takaisin valmisteluun YT-toimikuntaan.

### **Päätös**

YTR päättää palauttaa asian jatkovalmisteluun.

---

**Yhteistyöryhmä, 19.03.2024, § 8**

Valmistelijat / lisätiedot:

Sari Linturi-Sahlman, hallintojohtaja, sari.linturi-sahlman@kangasniemi.fi

Työpaikkaohjaajalle maksettavasta palkkioista on neuvoteltu pääluottamusmiesten kanssa ja heiltä on saatu esitys. Yhteinen näkemys on, että korvausta ei makseta, jos työntekijä saa korvausta muualta (esimerkiksi suoraan oppilaitokselta). Korvaus ei myöskään koske normaalia perehdyttämistä tai kesätyöntekijöiden ohjaamista. Korvausta ei makseta myöskään työntekijöille, joilla tehtäviin sisältyy olennaisesti perehdyttämistä- tai ohjaustehtävät. Jotta työpaikkaohjaaja voi saada korvauksen, on

harjoittelun oltava opintoihin kuuluva pakollinen, virallinen harjoittelu (ammattiin tai tutkintoon johtava). Oppilaitoksen kanssa on tehtävä virallinen harjoittelu- tai oppisopimus, josta tulee toimittaa kopio henkilöstöpalveluihin. Työpaikkaohjaajalla tulee lisäksi olla suoritettuna työpaikkaohjaajan koulutus. Lisäksi työpaikkaohjaaja tulee vastata harjoittelijan ohjaamisesta, oppilaitosyhteistyöstä sekä kirjallisten arviointien laatimisesta.

Työnantaja on kysynyt KT:n tulkintaa KVTES:n kirjauksesta ja siihen on saatu seuraava vastaus:

Kyseessä ei ole automaattinen tehtäväkohtaisen palkan korotus, eikä siihen vaadita paikallisen sopimuksen tekemistä korvauksesta. Asiaa tulee tarkastella tehtävän vaativuuden arviointiprosessin kautta.

Ideana on, että työpaikkaohjaajan tehtävissä toimivien palkkausta määrättäessä otetaan huomioon ohjaustehtävän vaikutus tehtävän vaativuuteen.

- I ajan tasalla oleva tehtäväkuvaus => tehtävän vaativuuden arviointi ilman ohjaustehtävää
- II arvioidaan tehtävän vaativuus ohjaustehtävän kanssa
- lopputulos voi olla, että tehtäväkohtainen palkka ei muutu (tehtävän vaativuus pysyy samana, tehtävän vaativuuden muutos ei edellytä tehtäväkohtaisen palkan korottamista määräajaksi)
- lopputulos voi olla, että tehtäväkohtainen palkka muuttuu määräajaksi (tehtävän vaativuuden muutos edellyttää tehtäväkohtaisen palkan korottamista määräajaksi).

### **KT:n yleiskirje 5/2022**

Muutokset KVTES 2022–2025 lukuihin

#### II Luku Palkkaus

Tehtäväkohtaisen palkan 9 § 1 mom. soveltamisohjeen kohtaan 3.2 kohtaan on lisätty teksti koskien työpaikkaohjaajia. Työpaikkaohjaajalla tarkoitetaan sellaista tehtävää, jossa ohjataan ja tuetaan oppisopimusopiskelijoita ja muita opiskelijoita käytännön työssä/harjoittelussa. Työnantajan on syytä varmistaa työpaikkaohjaukseen käytettävän työajan riittävyys ja työpaikkaohjaajan osaaminen ohjaustehtävässä.

Työpaikkaohjaajan tehtävissä toimivien palkkausta määrättäessä otetaan huomioon ohjaustehtävän vaikutus tehtävän vaativuuteen, mikäli ohjaustehtävä on määräaikainen, korkeampi tehtäväkohtainen palkka maksetaan tältä ajalta.

### **Ehdotus**

Esittelijä: Sari Linturi-Sahlman, hallintojohtaja

Ottaen huomioon Kuntatyönantajilta saadun tulkinnan KVTES:n II Luku Palkkaus, jossa tehtäväkohtaisen palkan 9 § 1 mom. soveltamisohjeen kohtaan 3.2 kohtaan lisätty teksti koskien työpaikkaohjaajia, työnantajana Kangasniemen kunta katsoo, ettei kunnassa ole tarvetta tehdä erillistä paikallista sopimusta työpaikkaohjaajien erilliskorvaukseen. Työpaikkaohjaajien mahdollinen korvaus käsitellään TVA-tarkastelun yhteydessä ja sitä voidaan tarvittaessa maksaa nykyisten TVA-järjestelmien kautta, jos ohjaustyö lisää määräaikaisesti työn vaativuutta.

### **Päätös**

Päätösehdotus hyväksyttiin.

## Yhteistyöryhmä, 20.02.2025, § 9

Valmistelija / lisätiedot:

Antti-Pekka Hokkanen, Hallintojohtaja, antti-pekka.hokkanen@kangasniemi.fi

Kunnan yhteistyöryhmä on päättänyt, että työpaikkaohjaajien mahdollinen korvaus käsitellään TVA-tarkastelun yhteydessä ja sitä voidaan tarvittaessa maksaa nykyisten TVA-järjestelmien kautta, jos ohjaustyö lisää määräaikaisesti työn vaatavuutta.

On ilmennyt tapauksia, joissa TVA:n tarkastelu ei vaikuta henkilön tehtäväkohtaiseen palkkaan, vaikka voidaan todeta työpaikkaohjauksen lisänneen tehtävän vaatavuutta. Näiden tilanteiden osalta on luontevaa maksaa erillinen palkkio tehtävästä.

Kuitenkin tehtävän vaatavuuden arvioinneista ja tehtäväkohtaisista palkoista KVTES:n osalta ollaan luopumassa tasopalkkajärjestelmän myötä 1.2.2025 lukien. Tämän vuoksi palkkio työpaikkaohjauksesta tehdään määräaikaisena.

### Ehdotus

Esittelijä: Antti-Pekka Hokkanen, Hallintojohtaja

YTR päättää, että maksetaan erillinen palkkio 50€/kk työpaikkaohjauksesta, mikäli korvausta ei voi käsitellä TVA:n sisällä.

Palkkiota voidaan maksaa ajalta 1.8.2024-31.1.2025.

### Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

### Tiedoksi

esihenkilöt, henkilöstöasiantuntija, pääluottamusmiehet

## § 10

### Yhteistyöryhmän kokousaikataulut 2025

Valmistelija / lisätiedot:

Antti-Pekka Hokkanen, Hallintojohtaja, antti-pekka.hokkanen@kangasniemi.fi

#### **Ehdotus**

Esittelijä: Antti-Pekka Hokkanen, Hallintojohtaja

YTR päättää kevään tulevista kokouksista.

#### **Päätös**

YTR päätti kevään kokouksiksi:

25.3 klo 14.00

8.5. klo 14.00

Syksyn kokouksista päätetään myöhemmin.

**§ 11**

**Muut asiat**

Valmistelija / lisätiedot:

Antti-Pekka Hokkanen, Hallintojohtaja, antti-pekka.hokkanen@kangasniemi.fi

**Ehdotus**

Esittelijä: Antti-Pekka Hokkanen, Hallintojohtaja

YTR merkitsee muut asiat tiedoksi.

**Päätös**

Kokouksessa ei käsitelty muita asioita.



### **Muutoksenhakukielto**

§1, §2, §3, §4, §5, §6, §7, §8, §9, §10, §11

### **Muutoksenhakukielto**

Oikaisuvaatimusta tai kunnallisvalitusta ei saa tehdä päätöksestä, joka koskee:

- vain valmistelua tai täytäntöönpanoa (KuntaL 136 §)
- virka- tai työehtosopimuksen tulkintaa tai soveltamista ja viranhaltija on jäsenenä viranhaltijayhdistyksessä, jolla on oikeus panna asia vireille työtuomioistuimessa (KVhl 50 § 2 mom.)
- etuosto-oikeuden käyttämättä jättämistä (EtuostoL 22 §)

Oikaisuvaatimusta tai kunnallisvalitusta ei voi tehdä kunnan vaikuttavan toimielimen päätöksistä (KuntaL § 26, KuntaL § 27 ja § 28).