



KirVESTES 2020–2022

Kirkon virka- ja työehtosopimus
sekä erillissopimukset

KirVESTES 2020–2022

Kirkon virka- ja työehtosopimus sekä erillissopimukset

Suomen ev.-lut. kirkon julkaisuja 14
Kirkko ja päätöksenteko

Kirkon työmarkkinalaitos
Helsinki 2020

KirVESTES 2020–2022

Kirkon virka- ja työehtosopimus sekä erillissopimukset

© Kirkon työmarkkinalaitos

Suomen ev.-lut. kirkon julkaisuja 14, Kirkko ja päätöksenteko

Asianumero DKIR/576/10.00.00/2020

Kannen ulkoasu: Seija Nikkilä

Taitto: Sirpa Monola

ISBN 978-951-789-668-9 (nid.)

ISBN 978-951-789-669-6 (PDF)

ISSN 2342-2416 (painettu)

ISSN 2342-2424 (verkkojulkaisu)

Otavan Kirjapaino Oy

Keuruu 2020

KIRKON VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUS 2020–2022 SEKÄ ERILLISSOPIMUKSET

Sisällys

KirVESTES:ssä säädöksistä käytetyt lyhenteet.....	10
Keskeinen henkilöstöhallintoa koskeva lainsäädäntö.....	11

KIRKON VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUKSEN 2020–2022

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA 13

1 § Sopimuskausi ja sopimuksen mahdollinen irtisanominen.....	13
2 § Sopimustarkistukset vuonna 2020	13
3 § Sopimustarkistukset vuonna 2021	14
4 § Tarkistetun palkan maksaminen.....	15
5 § Virka- ja työehtosopimuksen liitteet, kokeilujen jatkaminen ja eräät erillissopimukset	16
6 § Työajan lyhentäminen (Kilpailukyksopimus).....	16
7 § Matkakustannusten korvaus.....	16
8 § Eräät virkavapaudet.....	16
9 § Ruokaraha (221 §) 1.8.2020 lukien.....	16
10 § Pääluottamusmiehelle maksettava korvaus (222 §)	17
11 § Työsuojeluvaltuutetulle maksettava korvaus (224 §)	17
12 § Pääsopijajärjestöjen ja niiden alayhdistysten tai niiden jäsenliittojen jäsenmaksujen perintä.....	17
13 § Neuvottelut sopimuskauden aikana	17
14 § Eräät erityistoimet.....	18
15 § Neuvottelumenettely ja työrauha.....	18

KirVESTES 2020-2022 JOHDANTO..... 19

I OSA PALVELUSSUHDETTA KOSKEVIA YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ 20

1 § Soveltamisala.....	20
1a § Paikallinen sopiminen.....	20
2 § Palvelussuhteen alkaminen	20
3 § Terveystilaa koskevat selvitykset	21
4 § Viranhaltijan ja työntekijän tehtävät	22
5 § Palvelussuhteen päättymisen ja lomautus	22
6 § Irtisanomisajat	23
7 § Palvelussuhteen yhdenjaksoisuus.....	23

II OSA PALKKAUS..... 24

JOHDANTO 24

LUKU 2.1. YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ 24

10 §	Oikeus palkkaukseen.....	24
11 §	Kokonaispalkkaus	25
12 §	Varsinainen palkka	25
13 §	Päätoimisuus	26
14 §	Osa-aikaisen viranhaltijan/kuukausipalkkaisen työntekijän palkkaus	26
15 §	Palkan maksaminen kalenterikuukautta lyhyemmältä ajalta	26
16 §	Palkan maksaminen viranhaltijalle	27
17 §	Palkan maksaminen työsopimussuhteiselle työntekijälle	27
18 §	Työsopimussuhteisia työntekijöitä koskevia muita määräyksiä.....	28
LUKU 2.2. PALKKAUSJÄRJESTELMÄT		29
JOHDANTO		29
LUKU 2.2.1. KIRKON YLEINEN PALKKAUSJÄRJESTELMÄ.....		31
20 §	Soveltamisala.....	31
21 §	Yleinen palkkausjärjestelmä, palkanosat ja palkkausperusteet	31
22 §	Tehtäväkohtainen palkanosa (peruspalkka).....	31
23 §	Tehtävän muutoksen vaikutus peruspalkkaan	33
24 §	Kokemuslisä	35
25 §	Kokemuslisään oikeuttava aika.....	35
26 §	Suorituslisä	36
27 §	Viran tehtävien määräaikainen hoitaminen	38
LUKU 2.2.2. TUNTIPALKKAJÄRJESTELMÄ		39
30 §	Soveltamisala.....	39
31 §	Tuntipalkkajärjestelmä, palkanosat ja palkkausperusteet	39
32 §	Suorituspalkka	40
33 §	Tuntipalkkahinnoittelu	40
34 §	Kokemuslisä	40
35 §	Henkilökohtainen lisä.....	41
36 §	Työolosuhteiden lisä.....	42
LUKU 2.3. ERILLISET LISÄT JA PALKKIOT		42
40 §	Kertapalkkio.....	42
41 §	Leirin johtajan palkkio (johtajalisä).....	43
42 §	Kokouspalkkio	43
43 §	Eräät Kirkon keskusrahaston varoista suoritettavat palkkiot	44
44 §	Mobiilitavoitettavuuskorvaus	45
III OSA POISSAOLOT JA PALKKAUS POISSAOLOAJOILTA		46
JOHDANTO		46
50 §	Palkan maksaminen ja pidättäminen virka-/työvapaan ajalta.....	46

LUKU 3.1. SAIRAUSPOISSAOLOT	47
51 § Oikeus virka-/työvapaaseen sairauden perusteella.....	47
52 § Sairastumisesta ilmoittaminen ja lääkärintodistuksen esittäminen.....	47
53 § Sairausajan palkka, yleiset perusteet	49
54 § Tuntipalkkaisen työntekijän sairausajan palkan erityismääräykset	50
55 § Kausityöntekijän oikeus sairausajan palkkaan	51
56 § Sairausajan palkka, vähemmän kuin 60 kalenteripäivää kestänyt palvelussuhde	51
57 § Sairausajan palkka, vähintään 60 kalenteripäivää kestänyt palvelussuhde.....	51
58 § Työtapaturma ja ammattitauti	55
LUKU 3.2. PERHEVAPAAT	56
60 § Oikeus perhevapaaseen	56
61 § Perhevapaista ilmoittaminen.....	57
62 § Palkkauksen perusteet perhevapaiden aikana	57
63 § Viranhaltijan/työntekijän palkan määrä perhevapaiden aikana	58
64 § Osittainen hoitovapaa työajattomassa työssä.....	59
LUKU 3.3. SAIRAUSPOISSAOLOJA JA PERHEVAPAITA KOSKEVIA MUITA MÄÄRÄYKSIÄ	60
70 § Edellytykset palkkaetujen saamiseksi.....	60
71 § Työnantajan oikeus päivärahoihin ja eräisiin korvauksiin.....	60
LUKU 3.4. ERÄÄT MUUT VIRKA-/TYÖVAPAAT ja KESKEYTYKSET	61
80 § Juhlapäivät ja erät muut erityiset päivät.....	61
81 § Erät terveydenhoidolliset poissaolot	61
82 § Kertausharjoitus-, maanpuolustus- ja väestönsuojelukoulutusaika	62
83 § Koulutusaika.....	62
84 § Julkisen tehtävän hoitamisaika	63
85 § Palkkaus kirkon edustamisen ajalta	64
86 § Palkkaus virantoimituksesta pidättämisen ajalta.....	64
87 § Työtaisteluaajan palkkaus	65
88 § Palkkaus muun virka-/työvapaan ajalta.....	65
IV OSA VUOSILOMA	66
JOHDANTO	66
LUKU 4.1. YLEISET MÄÄRÄYKSET	67
90 § Oikeus vuosilomaan ja vuosilomamääräysten soveltamisala	67
91 § Eräitä peruskäsitteitä	68
LUKU 4.2. VUOSILOMAN ANSAINTA JA PITUUS.....	68
92 § Täysi lomanmääräytymiskausi.....	68
93 § Työssäoloon rinnastettava poissaoloaika.....	71

94 § Vuosiloman määrä.....	72
LUKU 4.3. VUOSILOMAN ANTAMINEN JA SÄÄSTÄMINEN	75
95 § Vuosilomapäiviä kuluttavat päivät vuosilomaa annettaessa.....	75
96 § Vuosiloman ajankohdan määrääminen	79
97 § Vuosiloman säästäminen.....	80
98 § Vuosiloman siirto	81
LUKU 4.4. LOMAPALKKA.....	82
99 § Viranhaltijan/kuukausipalkkaisen työntekijän lomapalkka.....	82
100 § Lomapalkan lisäys	85
101 § Tuntipalkkaisen työntekijän lomapalkka erääntyneestä vuosilomasta	86
102 § Tuntipalkkaiselle työntekijälle maksettava lomapalkka erääntymättömästä vuosilomasta	87
LUKU 4.5. LOMAKORVAUS	88
103 § Viranhaltijan/kuukausipalkkaisen työntekijän lomakorvaus palvelussuhteen päättyessä.....	88
104 § Tuntipalkkaisen työntekijän lomakorvaus työsuhteen päättyessä	90
105 § Viranhaltijan/työntekijän lomakorvaus, kun vuosilomaa ei ansaita yhdeltäkään lomanmääräytymiskaudelta.....	91
LUKU 4.6. LOMARAHA	92
106 § Viranhaltijan/kuukausipalkkaisen työntekijän lomaraha	92
107 § Tuntipalkkaisen työntekijän lomaraha	93
108 § Lomarahan vaihtaminen vapaaksi	94
LUKU 4.7. LOMAPALKAN, LOMAKORVAUKSEN JA LOMARAHAN MAKSAMINEN...	95
109 § Lomapalkan maksaminen.....	95
110 § Lomarahan maksaminen.....	96
111 § Lomakorvauksen maksaminen	96
V OSA KORVAUKSET.....	98
JOHDANTO	98
120 § Matkakustannusten korvaus.....	98
121 § Korvattavat matkustamiskustannukset.....	100
122 § Kotimaanpäiväraha	101
123 § Ulkomaanpäiväraha.....	102
124 § Alennettu päiväraha	103
125 § Leiripäiväraha.....	103
126 § Yömatkaraha	104
127 § Majoittumiskorvaus.....	104
128 § Ulkomaanmatkojen erilliskorvaus.....	105

129 § Matkaennakko.....	105
130 § Matkalasku.....	105
131 § Viranhaltijan muuttokustannusten korvaus.....	106
132 § Työnantajan järjestämä työmatkakuljetus.....	106

VI OSA TYÖAIKA107

JOHDANTO	107
----------------	-----

LUKU 6A TYÖAJATTOMAT	108
----------------------------	-----

Luku 6A 1 TYÖAJATTOMAT HENGELLISEN TYÖN VIRANHALTIJAT/TYÖNTEKIJÄT	108
--	-----

140 § Työajattomat hengellisen työn viranhaltijat/työntekijät, määritelmä	108
---	-----

141 § Työajattoman hengellisen työn viranhaltijan/työntekijän työajattomuus	108
---	-----

142 § Työajattoman hengellisen työn viranhaltijan/työntekijän vapaa-aika	109
--	-----

143 § Työajattomien hengellisen työn viranhaltijoiden/työntekijöiden leirityö.....	111
--	-----

Luku 6A 2 TYÖAJATTOMAT MUUTA KUIN HENGELLISTÄ TYÖTÄ TEKEVÄT	112
---	-----

144 § Eräiden seurakunnan ylimpään johtoon kuuluvien työajattomuus.....	112
---	-----

LUKU 6B TYÖAJAN PIIRISSÄ OLEVAT	112
---------------------------------------	-----

Luku 6B 1 YLEISTYÖAJASSA JA TOIMISTOTYÖAJASSA SOVELLETTAVAT YHTEISET MÄÄRÄYKSET	112
--	-----

Luku 6B 1.1. TYÖAIKA JA SEN SIOITTAMINEN.....	112
---	-----

150 § Työajan määritelmä	112
--------------------------------	-----

151 § Työviikon ja työaikajakson alkaminen	114
--	-----

152 § Vuorokauden alkaminen työaikakorvauksia määriteltäessä	114
--	-----

153 § Työajan sijoittaminen.....	114
----------------------------------	-----

Luku 6B 1.2. LEPOAJAT	115
-----------------------------	-----

154 § Viikkolepo.....	115
-----------------------	-----

155 § Päivittäinen vapaa-aika	116
-------------------------------------	-----

Luku 6B 1.3. SUNNUNTAI- JA AATTOTYÖN, ILTA- JA YÖTYÖN SEKÄ PITKÄN TYÖPÄIVÄN KORVAUS	117
--	-----

156 § Sunnuntai- ja aattotyökorvaus.....	117
--	-----

157 § Ilta- ja yötyökorvaus	117
-----------------------------------	-----

158 § Pitkän työpäivän korvaus.....	118
-------------------------------------	-----

Luku 6B 1.4. HÄLYTYSLUONTEINEN TYÖ JA VARALLAOLO	118
--	-----

159 § Hälytysluonteinen työ.....	118
----------------------------------	-----

160 § Varallaolo.....	119
-----------------------	-----

Luku 6B 1.5. TYÖAIKAKORVAUSTEN SUORITTAMINEN	120
161 § Työaikakorvausten yleiset suorittamisedellytykset.....	120
162 § Työaikakorvauksen suorittaminen rahana tai vapaana	120
163 § Työaikakorvausten rajoittaminen eräissä tehtävissä	120
164 § Korvaus leirityöstä työajalliselle hengellisen työn työntekijälle/viranhaltijalle	121
165 § Työaikakorvausten laskeminen.....	121
166 § Työaikakorvausten suorittamisajankohta.....	122
Luku 6B 1.6. TYÖAIKAMUODOT JA SÄÄNNÖLLISET TYÖAJAT	122
167 § Työajan määräytyminen	122
168 § Työaikamuodot ja niiden työaika	123
169 § Säännöllinen työaika	123
170 § Liukuva työaika	124
171 § Arkipyhälyhennys.....	125
172 § Tuntipalkkaisen työntekijän arkipyhäkorvaus.....	126
Luku 6B 2 TYÖAIKAMUOTOJEN YKSITYISKOHTAISET MÄÄRÄYKSET	127
Luku 6B 2.1. YLEISTYÖAIKA	127
180 § Yleistyöajan soveltaminen	127
181 § Yleistyöaika, täysi jakso, täysi työaika	128
182 § Yleistyöaika, keskeytynyt työaikajakso	128
183 § Yleistyöaika, ennalta tiedossa oleva keskeytys.....	129
184 § Yleistyöaika, yllättävä keskeytys	130
185 § Yleistyöaika, lisätyön määritelmä	131
186 § Yleistyöaika, lisätyön korvaaminen.....	133
187 § Yleistyöaika, ylityö.....	133
188 § Yleistyöaika, ylityön korvaaminen	134
Luku 6B 2.2. TOIMISTOTYÖAIKA.....	135
190 § Toimistotyöajan soveltaminen.....	135
191 § Toimistotyöaika, säännöllinen täysi työaika ja sen järjestäminen	135
192 § Toimistotyöaika, keskeytyneen työviikon työaika	136
193 § Toimistotyöaika, lisätyön määritelmä.....	136
194 § Toimistotyöaika, lisätyön korvaaminen	137
195 § Toimistotyöaika, ylityökynnys.....	138
196 § Toimistotyöaika, ylityön korvaaminen.....	138
Luku 6B 3 TYÖAIKA-ASIAKIRJAT	139
200 § Työvuoroluettelo.....	139
201 § Säännöllisen työajan tasoittumisjärjestelmä	140
LUKU 6C MUUT MÄÄRÄYKSET	140
210 § Työaikapankki.....	140

VII OSA ERÄÄT HENKILÖSTÖN EDUSTAJIEN ETUUKSET141

220 §	Palkkaus osallistumisesta työntekijäjärjestöjen kokouksiin	141
221 §	Ruokaraha	141
222 §	Luottamusmiehelle maksettava korvaus	141
223 §	Luottamusmiehelle maksettava palkka luottamusmieskoulutuksen ajalta	141
224 §	Työsuojeluvaltuutetulle maksettava korvaus	141

LIITTEET

PALKKAUS- JA KORVAUSLIITTEET

LIITE 1	Euromääräiset palkat, palkkiot ja korvaukset.....	142
LIITE 2	Kirkon yleisen palkkausjärjestelmän tehtävänkuvauslomake	148
LIITE 3	Kirkon yleisen palkkausjärjestelmän vaativuusryhmittely	152
LIITE 4	Matkakustannusten korvaus	157

ERILLISET SOPIMUKSET JA SUOSITUKSET

LIITE 5	Sopimus nuorten ja oppisopimuskoulutukseen otettavien työntekijöiden palkkauksesta	160
LIITE 6	Sopimus virkaehtosopimuksen sitovuuspiirin rajoittamisesta.....	162
LIITE 7	Virkaehtosopimus ylimmän johdon palkkausjärjestelmän kokeilusta seurakunnissa.....	163
LIITE 8	Virkaehtosopimus seurakuntapapin vapaa-ajasta (KUMOTTU).....	167
LIITE 9	Evankelis-luterilaisen kirkon pääsopimus	168
LIITE 10	Kirkon yhteistoimintasopimus	176
LIITE 11	Kirkon luottamusmiessopimus	192
LIITE 12	Kirkon henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämissopimus	200
LIITE 13	Virka- ja työehtosopimus työaikapankista, osa A	202
	Malli työaikapankkia koskevasta päätöksestä, osa B	207
	Täyttöohje työaikapankkia koskevan päätösmallin täydentämiseen, osa C....	209
	Työaikapankin palkkahallinnollisia ohjeita, osa D	211
LIITE 14	Suositus sairaanhoidon järjestämisestä seurakunnassa	216
LIITE 15	Suositus suojavaatetuksesta seurakunnassa	218
LIITE 16	Suositus työpaikkaruokailun järjestämisestä seurakunnassa	220
LIITE 17	Virka- ja työehtosopimus ryhmähenkivakuutusta vastaavasta edusta	222
LIITE 18	Suositus toimituspalkkioista	227
LIITE 19	Virka- ja työehtosopimus työajattomien hengellisen työn viranhaltijoiden/työntekijöiden moduulityöaikakokeilusta	232

KirVESTES:ssä säädöksistä käytetyt lyhenteet

Kirkkojärjestys (1055/1993)	KJ
Kirkkolaki (1054/1993)	KL
Laki evankelis-luterilaisen kirkon virkaehtosopimuksista (968/1974)	KirVESL
Sairausvakuutuslaki (1224/2004)	SVL
Työaikalaki (872/2019)	TAL
Työsopimuslaki (55/2001)	TSL
Työturvallisuuslaki (738/2002)	TTL
Vuosilomalaki (162/2005)	VLL

Keskeinen henkilöstöhallintoa koskeva lainsäädäntö

Seuraavassa on lueteltu aiheoryhmittäin tärkeimpiä seurakunnan henkilöstöhallintoon vaikuttavia lakeja. Lain nimen perässä on mainittu lain numero ja säätämisvuosi (esim. 1054/1993).

Internetissä Valtion säädöstietopankki Finlexissä ylläpidetään jatkuvasti ajan tasalla olevaa tietokantaa Suomen voimassa olevasta lainsäädännöstä. Finlexin Internet-osoite on www.finlex.fi/ (ruotsinkieliset sivut ovat osoitteessa: www.finlex.fi/sv/). Finlexistä voi hakea säädöksiä niiden numerolla. Lisäksi Finlexissä on asiasanahaku. Voimassa olevan lain tai asetuksen saa haettua Finlexistä valitsemalla Finlexin etusivulta vaihtoehdon lainsäädäntö, sitten "ajantasainen lainsäädäntö" ja syöttämällä avautuvassa ikkunassa olevaan tietokenttään lain numeron ja toiseen tietokenttään lain säätämisvuoden.

1. Työsopimus, yhteistoiminta, tasa-arvo ja yksityisyys
 - Työsopimuslaki (55/2001)
 - Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)
 - Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986)
 - Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004)
 - Tietosuojalaki (1050/2018)
 - Laki sähköisen viestinnän palveluista (917/2014)
 - Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä (1233/2006)
2. Työaika ja työvapaat
 - Työaikalaki (872/2019)
 - Vuosilomalaki (162/2005)
 - Vuorotteluvapaalaki (1305/2002)
 - Opintovapaalaki (273/1979) ja –asetus (864/1979)
3. Työturvallisuus ja sen valvonta sekä työterveys
 - Työturvallisuuslaki (738/2002)
 - Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006)
 - Valtioneuvoston asetus työpaikkojen turvallisuus- ja terveysvaatimuksista (577/2003)
 - Työterveyshuoltolaki (1383/2001)
 - Työtapaturma- ja ammattitautilaki (459/2015)
 - Sairausvakuutuslaki (1224/2004)
4. Nuoret työntekijät
 - Laki nuorista työntekijöistä (998/1993)
 - Valtioneuvoston asetus nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä (475/2006)
 - Sosiaali- ja terveysministeriön asetus nuorille työntekijöille vaarallisten töiden esimerkkiluettelosta (188/2012)
 - Sosiaali- ja terveysministeriön asetus nuorille työntekijöille sopivien töiden esimerkkiluettelosta (189/2012)

5. Hallinnollinen lainsäädäntö

- Hallintolaki (434/2003)
- Laki sähköisestä asioinnista viranomaistoiminnassa (13/2003)
- Laki oikeudenkäynnistä hallintoasioissa (808/2019)
- Laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta (621/1999)
- Asetus viranomaisten toiminnan julkisuudesta ja hyvästä tiedonhallintatavasta (1030/1999)

6. Kirkon virkasuhde sekä virka- ja työehtolainsäädäntö

- Kirkkolaki (1054/1993); lain 5 ja 6 luku
- Kirkkojärjestys (1055/1993); kirkkojärjestyksen 5 ja 6 luku
- Laki evankelis-luterilaisen kirkon virkaehtosopimuksista (968/1974)
- Laki evankelis-luterilaisen kirkon työehtosopimuksista (829/2005)
- Laki evankelis-luterilaisen kirkon työmarkkinalaitoksesta (827/2005)

KIRKON VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUKSEN 2020–2022 ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

1 § Sopimuskausi ja sopimuksen mahdollinen irtisanominen

Tämä virka- ja työehtosopimus on tehty koronavirusepidemian aiheuttamis-
sa poikkeusoloissa ja se on voimassa 1.4.2020 – 28.2.2022.

Jollei tätä virka- ja työehtosopimusta irtisanota päättymään 28.2.2022, so-
pimuksen voimassaolo jatkuu vuoden kerrallaan, jollei sopimusosapuoli irti-
sano sitä kirjallisesti vähintään 6 viikkoa ennen sopimuskauden päättymistä.
Jos sopimus irtisanotaan, irtisanovan osapuolen on samalla tehtävä ehdotus
pääkohdittain uudeksi sopimukseksi, mikäli se haluaa uuden sopimuksen
solmimista. Irtisanotun sopimuksen määräyksiä noudatetaan irtisanomisajan
päättymisen jälkeenkin, kunnes uusi sopimus on tehty, kuitenkin siten, että
niiden noudattaminen lakkaa irtisanoneeseen osapuoleen nähden, kun se
on kirjallisesti ilmoittanut katsovansa osaltaan neuvottelut päättyneiksi.

2 § Sopimustarkistukset vuonna 2020

2.1 Yleinen palkkausjärjestelmä

Yleisen palkkausjärjestelmän mukaan määriteltä viranhaltijan ja kuukausi-
palkkaisen työntekijän täyden työajan mukaista peruspalkkaa tarkistetaan
1,5 %:n yleiskorotuksella 1.8.2020 lukien.

Yleisen palkkausryhmän vaativuusryhmien vähimmäispalkkoja on tarkistettu
vastaavasti 1.8.2020 lukien (KirVESTES liite 1).

Yleisen palkkausjärjestelmän mukaisia kokemuslisä ei tarkisteta
(KirVESTES 24 § ja liite 1).

Yleisen palkkausjärjestelmän mukaisia suorituslisä ei tarkisteta
(KirVESTES 26 §).

2.2 Seurakunnan ylimmän johdon palkkausjärjestelmä

Ylimmän johdon palkkausjärjestelmään kuuluvan viranhaltijan peruspalkkaa
tarkistetaan 1,4 %:n yleiskorotuksella 1.8.2020 lukien.

K- ja J-hinnoitteluryhmien asteikkoja on tarkistettu vastaavasti 1.8.2020 luki-
en (KirVESTES liite 1).

2.3 Tuntipalkkajärjestelmä

Tuntipalkkajärjestelmän palkkahinnoittelun mukaan määriteltä työntekijän
tehtäväkohtaista perustuntipalkkaa tarkistetaan 1,4 %:n yleiskorotuksella
1.8.2020 lähinnä seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Tuntipalkkajärjestelmän tuntipalkkahinnoittelua on tarkistettu vastaavasti
1.8.2020 lukien (KirVESTES liite 1).

Työntekijän tuntipalkkahinnoittelun mukaista kokemuslisää (34 §) ja henkilökohtaista lisää (35 §) tarkistetaan 1,4 %:n yleiskorotuksella 1.8.2020 lähinnä seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien. Seurakunnassa työolosuhdelisistä laaditun luettelon lisiä (36 §) tarkistetaan 1,4 %:n yleiskorotuksella 1.8.2020 lähinnä seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Tuntipalkkahinnoittelun mukaisia kokemuslisiä, henkilökohtaista lisää ja työolosuhdelisiä on tarkistettu vastaavasti 1.8.2020 lukien (KirVESTES liite 1).

Seurakunnan omien suorien urakoiden urakkahinnoitteluja tarkistetaan 1,4 %:n yleiskorotuksella 1.8.2020 lähinnä seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Muuta kuin edellä sanottua tuntipalkkajärjestelmän palkkahinnoittelun mukaan määriteltyä tuntipalkkaa tarkistetaan 1,4 %:n yleiskorotuksella 1.8.2020 lähinnä seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien.

2.4 Eräät muut peruspalkat, lisät, lisäpalkkiot ja palkanlisät

Sellaista muuta peruspalkkaa, joka ei tarkistu edellisten kohtien perusteella, tarkistetaan 1,4 %:n yleiskorotuksella 1.8.2020 lukien.

Sellaista lisää, lisäpalkkiota ja palkanlisää, joka ei määräydy suhteessa peruspalkkaan ja jota ei ole erikseen sovittu tarkistettavan, tarkistetaan 1,4 %:n yleiskorotuksella 1.8.2020 lukien.

Sellainen lisä, lisäpalkkio ja palkanlisä, joka määräytyy suhteessa viranhaltijan tai työntekijän peruspalkkaan, tarkistuu automaattisesti peruspalkan tarkistamisen seurauksena.

3 § Sopimustarkistukset vuonna 2021

3.1 Yleinen palkkausjärjestelmä

Yleisen palkkausjärjestelmän mukaan määriteltyä viranhaltijan ja kuukausipalkkaisen työntekijän täyden työajan mukaista peruspalkkaa tarkistetaan 1,9 %:n yleiskorotuksella 1.5.2021 lukien.

Yleisen palkkausryhmän vaativuusryhmien vähimmäispalkkoja on tarkistettu vastaavasti 1.5.2021 lukien (KirVESTES liite 1).

Yleisen palkkausjärjestelmän mukaisia kokemuslisiä ei tarkisteta (KirVESTES 24 § ja liite 1).

Yleisen palkkausjärjestelmän mukaisia suorituslisiä ei tarkisteta (KirVESTES 26 §).

3.2 Seurakunnan ylimmän johdon palkkausjärjestelmä

Ylimmän johdon palkkausjärjestelmään kuuluvan viranhaltijan peruspalkkaa tarkistetaan 1,6 %:n yleiskorotuksella 1.5.2021 lukien, jollei seurakunta päättä tarkistaa vastaavalla erällä ylimmän johdon peruspalkkoja johdolle aiemmin asetettujen tavoitteiden ja niistä suoriutumisen arvioinnin perusteella.

K- ja J-hinnoitteluryhmien asteikkoja on tarkistettu vastaavasti 1.5.2021 lukien (KirVESTES liite 1).

3.3 Tuntipalkkajärjestelmä

Tuntipalkkajärjestelmän palkkahinnoittelun mukaan määriteltyä työntekijän tehtäväkohtaista perus-tuntipalkkaa tarkistetaan 1,6 %:n yleiskorotuksella 1.5.2021 lähinnä seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Tuntipalkkajärjestelmän tuntipalkkahinnoittelua on tarkistettu vastaavasti 1.5.2021 lukien (KirVESTES liite 1).

Työntekijän tuntipalkkahinnoittelun mukaista kokemuslisää (34 §) ja henkilökohtaista lisää (35 §) tarkistetaan 1,6 %:n yleiskorotuksella 1.5.2021 lähinnä seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien. Seurakunnassa työolosuhdelisistä laaditun luettelon lisiä (36 §) tarkistetaan 1,6 %:n yleiskorotuksella 1.5.2021 lähinnä seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Tuntipalkkahinnoittelun mukaisia kokemuslisä, henkilökohtaista lisää ja työolosuhdelisää on tarkistettu vastaavasti 1.5.2021 lukien (KirVESTES liite 1).

Seurakunnan omien suorien urakoiden urakkahinnoitteluja tarkistetaan 1,6 %:n yleiskorotuksella 1.5.2021 lähinnä seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Muuta kuin edellä sanottua tuntipalkkajärjestelmän palkkahinnoittelun mukaan määriteltyä tuntipalkkaa tarkistetaan 1,6 %:n yleiskorotuksella 1.5.2021 lähinnä seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien.

3.4 Eräät muut peruspalkat, lisät, lisäpalkkiot ja palkanlisät

Sellaista muuta peruspalkkaa, joka ei tarkistu edellisten kohtien perusteella, tarkistetaan 1,6 %:n yleiskorotuksella 1.5.2021 lukien.

Sellaista lisää, lisäpalkkiota ja palkanlisää, joka ei määräydy suhteessa peruspalkkaan ja jota ei ole erikseen sovittu tarkistettavan, tarkistetaan 1,6 %:n yleiskorotuksella 1.5.2021 lukien.

Sellainen lisä, lisäpalkkio ja palkanlisä, joka määräytyy suhteessa viranhaltijan tai työntekijän peruspalkkaan, tarkistuu automaattisesti peruspalkan tarkistamisen seurauksena.

4 § Tarkistetun palkan maksaminen

Tarkistetut palkat maksetaan mahdollisuuksien mukaan viimeistään kahden kuukauden kuluessa tarkistuksen voimaantulosta lukien, jollei ajankohdasta ole sovittu paikallisesti toisin. Jos koronavirusepidemian vuoksi kahden kuukauden aikarajasta ei voida pitää kiinni, maksetaan tarkistetut palkat heti, kun se on mahdollista.

Yleistyöaikajärjestelmän perusteella maksettavat työaikakorvaukset tulevat voimaan 1.8.2020 ja 1.5.2021 jälkeen alkavan työaikajakson alusta lukien.

5 § Virka- ja työehtosopimuksen liitteet, kokeilujen jatkaminen ja eräät erillisso- pimukset

Kirkon virka- ja työehtosopimuksen 2020-2022 liitteet 1-4 on otettu tämän sopimuksen osaksi.

Tällä sopimuksella jatketaan ylimmän johdon palkkausjärjestelmäkokeilua ja työajattomien hengellisen työn viranhaltijoiden/työntekijöiden moduulityö-aikakokeilua siten kuin kyseisistä sopimuksista ilmenee (KirVESTES liitteet 6, 7 ja 19).

Tällä sopimuksella hyväksytään eräisiin erillis sopimuksiin (KirVESTES liitteet 5, 9, 10, 11, 13 ja 16) tehdyt tarkistukset.

6 § Työajan lyhentäminen (Kilpailukyky sopimus)

Kilpailukyky sopimuksen mukainen vuotuinen työajan/työmäärän pidentäminen 24 tunnilla päättyy 1.1.2021 alkaen.

7 § Matkakustannusten korvaus

Matkakustannusten korvausmääriä tarkistetaan sopimuskauden aikana noudattaen soveltuvin osin verohallinnon kyseisten korvausten tarkistuksia koskevia päätöksiä.

8 § Eräät virkavapaudet

Viranhaltijalle ja työ sopimussuhteiselle työntekijälle, jolle on myönnetty virkavapautta tai työvapaata Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n, Kirkon alan unioni r.y:n tai Kirkon alat ry:n ylimpien päättävien toimielinten kokouksiin osallistumista varten, maksetaan sanotuilta virkavapaus tai työvapaa-ajoilta varsinainen/säännöllinen palkka, jos kokouksissa käsitellään virka tai työehtosopimus asioita.

Edellä tarkoitettuja ylimpiä päättäviä elimiä ovat Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n kevät ja syysliittokokous, hallitus ja kirkon neuvottelukunta, Julkisten ja hyvinvointialojen ammattiliitto JHL ry:n hallitus ja edustajisto, Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto Jyty ry:n liittohallitus ja liittovaltuusto sekä Kirkon alat ry:n työvaliokunta, hallitus ja edustajisto.

9 § Ruokaraha (221 §) 1.8.2020 lukien

Kirkon luottamusmiessopimuksen 11 §:ssä tarkoitettuna ruokailukustannusten korvauksena suoritetaan sanotun sopimuksen 3 §:ssä mainitulle viranhaltijalle/työntekijälle 26 euroa kultakin kurssipäivältä.

10 § Pääluottamusmiehelle maksettava korvaus (222 §)

Pääluottamusmiehelle maksettavaa korvausta tarkistetaan 1.8.2020 lukien 3,0 %:lla seuraavaan täyteen euroon pyöristäen. Uudet korvausmäärät 1.8.2020 lukien ilmenevät KirVESTES liitteen 1 kohdasta 6.

11 § Työsuojeluvaltuutetulle maksettava korvaus (224 §)

Työsuojeluvaltuutetulle maksettavaa korvausta tarkistetaan 1.8.2020 lukien 3,0 %:lla seuraavaan täyteen euroon pyöristäen. Uudet korvausmäärät 1.8.2020 lukien ilmenevät KirVESTES liitteen 1 kohdasta 6.

12 § Pääsopijajärjestöjen ja niiden alayhdistysten tai niiden jäsenliittojen jäsenmaksujen perintä

Seurakunta pidättää, mikäli viranhaltija/työntekijä on antanut siihen valtuutuksen, pääsopijajärjestön tai sen alayhdistyksen tai niiden jäsenliittojen jäsenmaksun viranhaltijalle/työntekijälle maksettavasta palkasta. Pidätetyt jäsenmaksut seurakunta tilittää pääsopijajärjestön ilmoittamalle pankkitilille. Pääsopijajärjestö on velvollinen antamaan kirjallisesti jäsenmaksujen pidättämistä varten tarpeelliset tiedot.

13 § Neuvottelut sopimuskauden aikana

Sopimuskauden aikana voidaan tämän sopimuksen allekirjoittaneiden osapuolten välillä neuvotella ja sopia tarvittavista muutoksista palkkaukseen tai muihin palvelussuhteen ehtoihin. Esityksen sopimuksen tekemisestä voi tehdä Kirkon työmarkkinalaitos, seurakunta tai tämän sopimuksen allekirjoittanut viranhaltijoita tai työntekijöitä edustava järjestö.

Sopimuskaudella työskentelevät seuraavat sopijaosapuolten yhteiset työryhmät:

- 1) Palkkausryhmä, jonka tehtävänä on selvittää ja arvioida tehtäväkohtaisen ja henkilökohtaisen palkanosan toimivuutta ja kehittämistarpeita yleisessä palkkausjärjestelmässä. Työryhmän tehtävänä on myös laatia ohjeet palkkojen yhteensovittamiseen seurakuntien rakennemuutostilanteissa.
- 2) Työelämäryhmä, jonka tehtävänä on tukea ja vauhdittaa seurakuntatyöpaikkojen tuottavuutta ja työhyvinvointia edistäviä toimia ja vahvistaa työn murroksessa niiden yhteistoimintaan ja luottamukseen perustuvaa työkulttuuria. Työryhmä hyödyntää työssään kansallisen työn ja työhyvinvoinnin kehittämisohjelman tavoitteita ja toteutusta.
- 3) Työaikaryhmä, jonka tehtävänä on seurata työaikalain soveltamista seurakunnissa.

Pääryhmä selvittää mahdollisuudet vakinaistaa seuraavat kokeilut: seurakuntien ylimmän johdon palkkausjärjestelmä sekä moduulityöaika.

14 § Eräät erityistoimet

Mikäli sopimusosapuolet yhdessä arvioivat, että talouden kehitys poikkeaa merkittävästi sopimuksen tekohetkellä arvioidusta, ne kokoontuvat neuvottelemaan, mitä toimenpiteitä tämä edellyttää. Tällöin sopijaosapuolet voivat sopia tämän virka- ja työehtosopimuksen muuttamisesta.

15 § Neuvottelumenettely ja työrauha

Neuvottelumenettelystä ja työrauhasta on voimassa, mitä Kirkon pääsopimuksessa on määrätty.

Helsingissä 4. päivänä kesäkuuta 2020

KIRKON TYÖMARKKINALAITOS

JULKISALAN KOULUTETTUJEN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ JUKO RY.

KIRKON ALAN UNIONI R.Y.

KIRKON ALAT RY

KirVESTES 2020-2022

JOHDANTO

Tämä sopimus on sekä kirkon virkaehtosopimuslain (laki evankelis-luterilaisen kirkon virkaehtosopimuksista 968/1974) tarkoittama virkaehtosopimus että työehtosopimuslain (työehtosopimuslaki 436/1946) tarkoittama työehtosopimus. Tämän sopimuksen määräykset voivat koskea virkaa, viranhaltijaa tai työsopimussuhteista työntekijää. Mikäli jossakin sopimuksen määräyksessä ei ole nimenomaisesti mainittu rajoitusta, koskee se sekä viranhaltijaa että työntekijää. Kun sopimuksen määräys koskee vain viranhaltijaa, on säännös merkitty VES, ja kun se koskee vain työntekijää, on se merkitty TES.

KirVESTES jakautuu aihepiirittäisiin osiin (osat I-VII). Kullakin osalla on oma johdantonsa, jossa kerrotaan pääpiirteet osan sisällöstä. Sopimuksen eri osat on eroteltu ylätunnisteissa sekä sivun reunassa näkyvällä värillä.

Sopimuksen osat ovat seuraavat:

- I Osa Palvelussuhdetta koskevia yleisiä määräyksiä
- II Osa Palkkaus
- III Osa Poissaolot ja palkkaus poissaoloajoilta
- IV Osa Vuosiloma
- V Osa Korvaukset
- VI Osa Työaika
- VII Osa Eräät henkilöstön edustajien etuudet.

Sopimuskirjan liitteet 1-4 ovat myös sopimuksen osia. Lisäksi sopimuskirjassa on mukana erillisiä virka- ja/tai työehtosopimuksia ja suosituksia (liitteet 5-19).

Sopimuskirjan reunassa ja yläviitteessä on käytetty värejä osoittamaan sopimuksen eri osia.

Viranhaltijoita koskevia yleisiä säännöksiä on lisäksi kirkkolaissa (1054/1993) ja -järjestyksessä (1055/1993). Työntekijöitä koskevia yleisiä säännöksiä on työsopimuslaissa (55/2001). Työsopimuslaki sekä kirkkolain ja -järjestyksen viranhaltijoita koskevat säännökset (KL ja KJ 5 ja 6 luvut) ovat luettavissa internetistä osoitteesta www.finlex.fi.

Lisäksi mukana on luettelo muusta keskeisestä henkilöstöhallintoa koskevasta lainsäädännöstä. Lainsäädäntöä on seurattu 31.5.2020 asti. Tämän sopimuskirjan alussa on luettelo tässä sopimuskirjassa käytetyistä säädösten lyhenteistä. Lyhenteitä käytetään usein toistuvien säädösten yhteydessä.

I OSA PALVELUSSUHDETTA KOSKEVIA YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

1 § Soveltamisala

1 mom. Kirkon virat, viranhaltijat ja työntekijät

Tätä sopimusta sovelletaan evankelis-luterilaisen kirkon ja sen seurakuntien virkoihin, viranhaltijoihin ja työsopimussuhteessa oleviin työntekijöihin.

2 mom. Työnantajan määritelmä

Tämän sopimuksen tarkoittamia työnantajia ovat seurakunnat, seurakuntayhtymät, tuomiokapitulit ja kirkkohallitus. Mitä tässä sopimuksessa on sanottu seurakunnasta, koskee vastaavasti myös edellä mainittuja muita työnantajia.

3 mom. Viittaukset lain säännöksiin

Jäljempänä tässä sopimuksessa on viittauksia lain säännöksiin. Näitä säännöksiä ei ole otettu tämän sopimuksen osaksi.

1a § Paikallinen sopiminen

1 mom. Paikallisen virka- ja työehtosopimuksen vaikutus KirVESTES:n soveltamiseen

Tätä virka- ja työehtosopimusta ei sovelleta siltä osin, kuin sen määräyksistä on poikettu evankelis-luterilaisen kirkon pääsopimuksen 14 §:ssä tarkoitettua paikallisella virka- ja työehtosopimuksella.

2 mom. Normaalityöehtojen mukaisen sopimuksen soveltamisala

Pääsopimuksen 14 § 1 momentin normaalityöehtojen mukaisella virka- ja työehtosopimuksella voidaan sopia

- palkkausosan sopimusmääräyksistä alittamatta vaativuusryhmän alarajaa
- lomarahen vaihtamisesta joko osittain tai kokonaan vapaaksi henkilöstöryhmää tai koko seurakunnan henkilöstöä koskevana
- työajattomien hengellisen työn viranhaltijoiden/työntekijöiden moduulityöaikakokeilusta siten kuin siitä on erillisellä virkaehtosopimuksella sovittu
- työaikaosan määräyksistä lukuun ottamatta säännöllisen työajan keskimääräistä pituutta
- luottamusmiessopimuksesta ja yhteistoimintasopimuksesta siltä osin kuin näissä sopimuksissa on määrätty

2 § Palvelussuhteen alkaminen

1 mom. Viranhaltijan palvelussuhteen alkaminen

VES Viranhaltijan palvelussuhteen alkamisesta on määrätty KL 6 ja KJ 6 luvuissa.

2 mom. Työsopimuksen tekeminen

TES Työsopimus tehdään pääsääntöisesti kirjallisesti ja niin tarkasti, että siitä käyvät ilmi kaikki työsuhteen määrittelyyn vaikuttavat seikat.

Soveltamisohje:

Työsopimuksen muodosta ja kestosta on säädetty TSL 1:3:ssa ja työnteon keskeisistä ehdoista annettavasta selvityksestä TSL 2:4:ssa. Työsopimukseen voidaan sisällyttää TSL 1:4:n mukainen koeaika.

TSL:n mukaan työsopimus tehdään pääsääntöisesti olemaan voimassa toistaiseksi. Määräaikaisen työsopimuksen tekeminen edellyttää perusteltua syytä (esim. sijaisuus, työn kausiluonteisuus). Ilman perusteltua syytä määräajaksi tehtyä työsopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana (ks. TSL 1:3).

Työsopimus voidaan tehdä poikkeuksellisesti suullisesti silloin, kun siihen on perusteltua aihetta esimerkiksi työsopimuksen lyhytaikaisuuden vuoksi.

Ns. tarvittaessa tulevan työntekijän osalta seurakunnassa on oltava päätös, onko hänet palkattu toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen, vai sovitanko kustakin työrupeamasta erikseen tehtävällä määräaikaisella työsopimuksella. Tämä vaikuttaa siihen, mitä tietoja työsopimukseen tulee merkitä samoin kuin myös esim. velvollisuuteen maksaa lomakorvaus työsuhteen päättymisen yhteydessä, jos työsuhte on määräaikainen.

3 mom. Työsuhteen alkaminen

TES Työsuhte alkaa siitä päivästä, jolloin työntekijä työsopimuksensa mukaisesti tosiasiaassa ryhtyy työhön. Jos kuitenkin kalenterikuukauden ensimmäinen päivä on sellainen pyhä- tai juhlapäivä tai muu päivä, joka säännönmukaisesti ei ole työpäivä, työntekijän oikeudet alkavat sanotun kuukauden alusta, mikäli työhön valittu on edellä mainittujen päivien jälkeisenä ensimmäisenä säännönmukaisena työpäivänä ryhtynyt työhön.

3 § Terveydentilaa koskevat selvitykset**1 mom. Viranhaltijan velvollisuus esittää terveydentilaa koskeva selvitys**

VES Viranhaltijan velvollisuudesta esittää terveydentilaa koskeva selvitys virkasuhteeseen otettaessa säädetään KL 6:16:ssa. Viranhaltijan velvollisuudesta antaa virkasuhteen aikana tehtävän hoitamisen edellytysten selvittämiseksi tarpeelliset tiedot työ- ja toimintakyvystään säädetään KL 6:31:ssa.

2 mom. Työntekijän lääkärintodistus ennen työsuhteen alkamista

TES Työntekijän on ennen työsuhteen alkamista vaadittaessa esitettävä hyväksyttävä lääkärintodistus terveydentilastaan.

3 mom. Työntekijän terveydentilaa koskeva selvitys työsuhteen aikana

TES Työntekijä on työsuhteen aikana velvollinen työnantajan pyynnöstä antamaan tälle tehtävän hoitamisen edellytysten selvittämiseksi tarpeelliset tiedot työ- ja toimintakyvystään. Työntekijä on myös velvollinen osallistumaan työnantajan määräyksestä terveydentilansa toteamiseksi suoritettaviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin, jos se on välttämätöntä tehtävän hoitamisen edellytysten selvittämiseksi. Työntekijälle on ennen määräyksen antamista varattava tilaisuus tulla kuulluksi. Työnantajan määrittämien tarkastusten ja tutkimusten kustannuksista vastaa työnantaja.

Soveltamisohje:

Palkkaus tässä momentissa tarkoitettujen tutkimusten ajalta, ks. 81 § 2 mom.

4 § Viranhaltijan ja työntekijän tehtävät

1 mom. Viranhaltijan tehtävät

VES Viranhaltijan tehtävistä määrätään KL:ssa ja KJ:ssä ja/tai viran johtosäännössä.

2 mom. Työntekijän tehtävät

TES Työntekijä otetaan työsopimuksella sovittuihin tehtäviin, mutta hän on tarvittaessa velvollinen siirtymään tilapäisesti muihinkin tehtäviin, joita työntekijän työkokemuksen ja koulutuksen perusteella voidaan pitää hänelle sopivina.

5 § Palvelussuhteen päättymisen ja lomautus

1 mom. Virkasuhteen päättymisen ja lomauttaminen

VES Viranhaltijan virkasuhteen päättymisestä ja lomauttamisesta on säädetty KL:ssa.

2 mom. Työsopimuksen irtisanominen, purkaminen ja lomauttaminen

TES Työntekijän työsopimuksen irtisanomisesta ja purkamisesta sekä lomauttamisesta on säädetty TSL:ssa.

Soveltamisohe 1-2 mom.:

Viranhaltijan virkasuhteen päättymisen ja lomauttaminen ks. KL:n henkilöstöä koskeva luku. Työntekijän lomauttaminen ks. TSL 5 luku, työsopimuksen irtisanominen ja purkaminen ks. TSL 6-9 luvut.

Kun lomauttaminen tai irtisanominen perustuu tuotannollisiin tai taloudellisiin syihin, on asia käsiteltävä kirkon yhteistoimintasopimuksen menettelytapoja ja määräaikoja noudattaen.

3 mom. Työsuhteen lakkaaminen täyden työkyvyttömyyseläkkeen johdosta

TES Kun työntekijälle on myönnetty täysi työkyvyttömyyseläke toistaiseksi, työsuhde lakkaa ilman irtisanomista ja irtisanomisaikaa sinä päivänä, jona työntekijän oikeus työkyvyttömyyseläkkeen saamiseen on alkanut. Jos työnantaja on saanut työkyvyttömyyseläkettä koskevasta päätöksestä tiedon myöhemmin, työsuhde lakkaa tiedoksisaantipäivästä alkaen.

4 mom. Palkaton virka-/työvapaa määräaikaisen kuntoutustuen aikana

VES+TES Kun viranhaltija/työntekijä jää julkisten alojen eläkelain (81/2016) mukaan määräytyvälle määräaikaiselle kuntoutustuelle, on työstä poissaoloaika palkatonta virka-/työvapaa. Jos työnantaja on saanut kuntoutustukea koskevasta päätöksestä tiedon myöhemmin, palkaton virka-/työvapaa alkaa tiedoksisaantipäivästä alkaen.

Soveltamisohe 3-4 mom.:

Työkyvyttömyyseläke voidaan myöntää joko toistaiseksi jatkuvana tai määräaikaisena. Määräaikaisesta työkyvyttömyyseläkkeestä käytetään nimeä kuntoutustuki. Se voi olla joko täysi kuntoutustuki tai osakuntoutustuki.

Täysi ja toistaiseksi myönnetty työkyvyttömyyseläke päättää työntekijän työsuhteen ilman irtisanomista ja irtisanomisaikaa. Viranhaltijan virkasuhde päättyy KL:n henkilöstöä koskevan luvun mukaan vastaavasti.

Määräaikainen työkyvyttömyyseläke eli kuntoutustuki ei päättä palvelussuhdetta vaan viranhaltija/työntekijä on palkattomalla virka-/työvapaalla.

Julkisten alojen eläkelain (81/2016) 128 ja 132 §:ssä on säädetty takautuvasti myönnetyn työkyvyttömyyseläkkeen tai kuntoutusrahan maksamisesta työnantajalle, jos työnantaja on maksanut viranhaltijalle/työntekijälle samalta ajalta sairausajan palkkaa. Eläke maksetaan tältä ajalta hakemuksesta työnantajalle enintään samalta ajalta maksetun palkan määräisenä edellyttäen, että ilmoitus on tehty eläkelaitokselle vähintään kaksi viikkoa ennen eläkkeen maksupäivää.

Määräaikaiselta kuntoutustuella töihin palaavalle viranhaltijalle/työntekijälle tarjotaan hänen entisiä työtehtäviään. Jos sellaisia ei enää ole, hänelle on pyrittävä tarjoamaan muuta hänelle soveltuvaa työtä.

6 § Irtisanomisajat

1 mom. Viranhaltijan irtisanomisajat

VES Viranhaltijan irtisanomisajoista säädetään KL 6:55:ssä.

2 mom. Työntekijän irtisanomisajat

TES Työntekijän irtisanomisajoista säädetään TSL 6:3:ssa.

7 § Palvelussuhteen yhdenjaksoisuus

Virkasuhde/työsuhde katsotaan yhdenjaksoiseksi, jos väliin jäävä aika ei ole kolmea kalenteripäivää pitempi.

Soveltamisohje:

Palvelussuhde katsotaan yhdenjaksoiseksi myös silloin, jos palvelussuhteen laji muuttuu pykälässä mainitun lyhyen keskeytyksen aikana toiseksi.

Esimerkki:

Jos työsuhde päättyy sunnuntaina ja virkasuhde alkaa keskiviikkona, palvelussuhde katsotaan yhdenjaksoiseksi.

II OSA PALKKAUS

JOHDANTO

Osa II sisältää kolme lukua

- palkkaa ja palkan maksamista koskevat yleiset määräykset sisältyvät lukuun 2.1. Tässä luvussa on määräyksiä mm. viranhaltijan/työntekijän oikeudesta palkkaukseen, päätoimisuudesta ja osa-aikaisuudesta sekä palkan maksamisen ajankohdasta.
- seurakunnassa/seurakuntayhtymässä sovellettavia palkkausjärjestelmiä koskevat määräykset sisältyvät lukuun 2.2. Tämän luvun alussa on oma johdantonsa, jossa kuvataan käytössä olevia palkkausjärjestelmiä.
- palkkausjärjestelmiin kuulumattomia lisiä ja palkkioita koskevat määräykset ovat luvussa 2.3. Tähän lukuun sisältyy mm. määräykset leirin johtajan palkkiosta sekä kokouspalkkioista.

LUKU 2.1. YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

10 § Oikeus palkkaukseen

1 mom. Palkkauksen alkaminen ja päättyminen

Viranhaltijan/työntekijän oikeus palkkaukseen alkaa siitä päivästä, jolloin hän ryhtyy hoitamaan virkaansa tai tehtävänsä tai mistä lukien hänen työssä ollessaan hänelle on myönnetty palkkauksellinen etuus. Oikeus palkkaukseen jatkuu siihen päivään, jolloin viran tai tehtävän hoitaminen päättyy tai viranhaltijalle/työntekijälle myönnetty palkkauksellinen etuus lakkaa.

Soveltamisohje:

Oikeus palkkaan alkaa normaalisti vasta, kun virantoimitus tai tehtävän hoitaminen on alkanut. Jos virka-/työsuhte kuitenkin alkaa viranhaltijan/työntekijän säännönmukaisena vapaapäivänä tai kuukauden ensimmäiseksi päiväksi sattuvana pyhä-, juhla- tai muuna vapaapäivänä, oikeus palkkaukseen alkaa virka-/työsuhteen alkamispäivästä. Tällainen tilanne voi syntyä esimerkiksi silloin, kun viranhaltijan/kuukausipalkkaisen työntekijän palvelussuhde alkaa kalenterikuukauden alusta ja kuukauden ensimmäiset päivät sijoittuvat viranhaltijan/työntekijän säännönmukaisille vapaapäiville. Edellytyksenä palkan maksamiselle on kuitenkin, että tehtävän hoitaminen tosiasiallisesti alkaa heti ensimmäisenä viranhaltijan/työntekijän säännönmukaisena työpäivänä em. vapaapäivän tai juhla- tai pyhäpäivän jälkeen.

2 mom. Viranhaltijan/kuukausipalkkaisen työntekijän oikeus palkkaukseen erityistapauksessa

Jos viranhaltijan virkasuhde/kuukausipalkkaisen työntekijän työsuhte päättyy kesken kalenterikuukauden sairauden tai vamman vuoksi siten, että hän tulee pysyvästi kykenemättömäksi hoitamaan virkaansa/työtään, tai hän kuolee, palkkaus suoritetaan hänelle tai hänen oikeudenomistajilleen koko siltä kalenterikuukaudesta.

Soveltamisohje:

Jos viranhaltijan virkasuhde/kuukausipalkkaisen työntekijän työsuhte päättyy muusta kuin sopimuskohdassa mainitusta syystä kesken kalenterikuukauden, liikaa maksettu palkka peritään takaisin.

11 § Kokonaispalkkaus

Tässä sopimuksessa tarkoitetut palkat ovat kokonaispalkkoja.

Sovellettamisohje:

Kokonaispalkkaukseen ei kuulu minkäänlaisia kokonaan tai osittain ilman vastiketta annettavia luontoisetuja.

Jos viranhaltijalle/työntekijälle annetaan luontoisetu, sen verotusarvo on osa varsinaista palkkaa siten, ettei luontoisedun antaminen lisää tämän sopimuksen mukaan määritellyn kokonaispalkan määrää.

Luontoisetupalkkauksen evankelis-luterilaisen kirkon palkkauslain kumoamisesta annetun lain (1990/391) perusteella säilyttäneeseen sovelletaan em. määräyksiä, jos työnantaja ei päättä toisin.

Yksityiseltä tai muulta maksuvelvolliselta perittävät maksut viranhaltijan suorittamista virkatoimista ja lunastukset toimituskirjoista kuuluvat seurakunnalle.

12 § Varsinainen palkka

Varsinaisella palkalla tarkoitetaan viranhaltijaan/työntekijään sovellettavan palkkausjärjestelmän mukaan määräytyvää säännöllisesti palkanmaksukausittain maksettavaa palkkaa. Varsinaiseen palkkaan ei lueta:

- 1) työajan perusteella suoritettavaa korvausta,
- 2) erityisestä työolosuhteesta tai -ajankohdasta maksettavaa palkkiota tai korvausta,
- 3) kustannusten korvausta,
- 4) luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle maksettavaa korvausta
- 5) muuta palkkausjärjestelmään perustumatonta korvausta eikä
- 6) kertapalkkiota.

Sovellettamisohje:

Yleinen palkkausjärjestelmä, varsinainen palkka, ks. 21 §.

Johdon palkkausjärjestelmä, varsinainen palkka, ks. liite 7, 2 §.

Tuntipalkkajärjestelmä, varsinainen palkka, ks. 31 §.

Viranhaltijan ja kuukausipalkkaisen työntekijän palkanmaksukausi on kuukausi. Tuntipalkkaisella työntekijällä on kuukaudessa kaksi tai useampia palkanmaksukausia, ks. 17 § 2 mom.

Varsinaisen palkan käsitteellä on merkitystä sovellettaessa mm. seuraavia virka- ja työehtosopimuksen kohtia:

- 1) osa-aikaisen viranhaltijan/kuukausipalkkaisen työntekijän palkkaus (14 §)
- 2) palkan laskeminen kalenterikuukaudta lyhyemmältä ajalta (15 §),
- 3) palkanmaksuajankohta (16-17 §),
- 4) sairausajan palkkaus (53-58 §),
- 5) eräiden virka- ja työvapaiden palkkaus (63 §, 80-85 §, 88 §),
- 6) tuntipalkan laskeminen työaikakorvauksia suoritettaessa (165 §),
- 7) vuosilomapalkka, lomarahaa ja lomakorvaus (IV Osan luvut 4.4-4.6).

Varsinaiseen palkkaan luetaan kuuluvaksi myös vastikkeetta annettava asunto ja siihen liittyvä luontoisetu tai näiden sijaan annettava rahakorvaus ja ne otetaan huomioon mm. lomakorvauksen ja lomarahaa laskennassa. Edun arvo on sama kuin sen ennakonpidätysarvo verotuksessa. Jos luontoisedun arvoa ei voida muuten todeta, pidetään sinä sitä määrää, josta verotusta varten suoritetaan ennakonpidätys. Luontoisetupalkkauksesta, ks. 11 §.

13 § Päätoimisuus

Virkasuhde/työsuhde on päätoiminen, jos viranhaltijan/työntekijän määritelty työaika on keskimäärin vähintään 19 tuntia viikossa eikä hän ole muussa päätoimiseksi katsottavassa työssä tai palvelussuhteessa. Työajattoman/hengellisen työn viranhaltijan/työntekijän palvelussuhde on päätoiminen silloin, kun tehtävämäärä on vähintään puolet kokoaikaisen viran täydestä tehtävämäärästä.

14 § Osa-aikaisen viranhaltijan/kuukausipalkkaisen työntekijän palkkaus

(voimaan 1.1.2021;

31.12.2020 asti sovelletaan KirVESTES 2018-2020 määräystä)

Osa-aikaisen viranhaltijan/kuukausipalkkaisen työntekijän palkka määräytyy prosenttiosuutena kokoaikaiselle maksettavasta varsinaisesta palkasta siinä suhteessa kuin hänen työaikansa on asianomaista täyttä säännöllistä työaika lyhyempi tai tehtävämääränsä asianomaista säännöllistä tehtävämäärää pienempi.

Soveltamisohje:

Osa-aikaisesti työskentelevän viranhaltijan/kuukausipalkkaisen työntekijän palkan määrittäminen edellyttää, että hänelle ensin määritetään täydeltä työajalta maksettava palkka. Sen määrittämisessä noudatetaan samoja perusteita kuin kokoaikaisesti työskentelevän viranhaltijan/työntekijän palkkauksen määrittämisessä.

Osa-aikaisen viranhaltijan/kuukausipalkkaisen työntekijän palkkausprosentti määritellään suorana osatyöajan ja täyden säännöllisen työajan suhteena. Pyöristyksenä käytetään yhtä desimaalia tai jos osa-aikapalkka määritellään palkanmaksuohjelman mukaisesti, noudatetaan sen pyöristystä. Esimerkiksi jos yleistyoajassa olevan työntekijän työaika on 20 tuntia viikossa, palkkausprosentti on 52,3 % (= 20,00 / 38,25). Tai jos työaika on 19 tuntia 15 minuuttia viikossa, palkkausprosentti on 50,3 % (= 19,25 / 38,25).

15 § Palkan maksaminen kalenterikuukautta lyhyemmältä ajalta**1 mom. Palkka osalta kalenterikuukautta**

Viranhaltijalle/kuukausipalkkaiselle työntekijälle maksetaan palkka osalta kalenterikuukautta siten, että jokaista virantoimituspäivää tai keskeytyksen ulkopuolista kalenteripäivää kohden lasketaan niin mones osa kalenterikuukauden varsinaisesta palkasta kuin siinä kuukaudessa on kalenteripäiviä.

Soveltamisohje:

Päiväpalkka saadaan jakamalla viranhaltijan/työntekijän varsinainen kuukausipalkka asianomaisen kuukauden kalenteripäivien lukumäärällä.

Palkka maksetaan osalta kalenterikuukautta päiväpalkkana silloin,

- kun viranhaltija/työntekijä on yhden tai useampia päiviä poissa virantoimituksesta/työstä palkattomalla virka-/työvapaalla,
- kun määräaikaisen virka-/työsuhteen palkka on määritelty kuukausipalkkana, mutta palvelussuhde kestää vähemmän kuin kuukauden mutta enemmän kuin 12 kalenteripäivää tai
- kun palvelussuhde alkaa tai päättyy kesken kalenterikuukauden.

Palkattomalla virka-/työvapaalla olevalta viranhaltijalta/työntekijältä pidetään palkka kaikilta niiltä päiviltä, joiksi virka-/työvapaa on myönnetty.

2 mom. Palkka 12 kalenteripäivää lyhyemmältä ajalta

Jos työaikamääräysten piirissä olevan viranhaltijan määräaikainen virkasuhde tai kuukausipalkkaisen työntekijän määräaikainen työsuhte kokonaisuudessaan kestää enintään 12 kalenteripäivää, palkka maksetaan 1 momentista poiketen tehtyjen työtuntien mukaan. Tuntipalkka lasketaan käyttäen 165 §:n jakajalukuja.

Soveltamisohje:

Työajattomille hengellisen työn viranhaltijoille/työntekijöille palkka maksetaan aina päiväpalkkaperusteisesti.

16 § Palkan maksaminen viranhaltijalle**VES****1 mom. Palkan maksamisen ajankohta**

Viranhaltijan varsinainen palkka maksetaan kunkin kalenterikuukauden 15. päivänä. Jos maksupäiväksi määrätty päivä sattuu arkilauantaiksi, sunnuntaiaksi tai muuksi juhlapäiväksi, palkka maksetaan sitä lähinnä edeltävänä saman kalenterikuukauden muuna arkipäivänä. Palkan tulee olla nostettavissa tässä momentissa tarkoitettuna palkanmaksupäivänä.

Soveltamisohje:

Palkanmaksuajankohta on sama sekä toistaisessa että määräaikaisessa virkasuhteessa oleville viranhaltijoille.

Palkanmaksun yhteydessä tulee antaa viranhaltijalle laskelma, jossa on selvitys palkan suuruudesta, mahdollisista lisistä sekä palkanpidätyksistä eri tarkoituksiin (KL 6:24).

2 mom. Muun kuin varsinaisen palkan tai palkkion maksaminen

Muu kuin varsinainen palkka tai palkkio maksetaan varsinaisen palkan maksamisen yhteydessä, jollei virkaehtosopimuksessa ole toisin sovittu. Jos palkan tai palkkion maksaminen edellyttää laskulla esitettävää selvitystä suoritetuista toimenpiteistä, maksu suoritetaan viimeistään laskun esittämistä seuraavan kalenterikuukauden aikana.

3 mom. Palkan maksamisen tapa

Viranhaltijan palkka maksetaan hänen osoittamalleen rahalaitoksen tilille.

17 § Palkan maksaminen työsuhteiselle työntekijälle**TES****1 mom. Kuukausipalkkaisen työntekijän palkan maksamisen ajankohta**

Kuukausipalkkaiselle työntekijälle maksetaan palkka kerran kuukaudessa jälkikäteen kuukauden viimeisenä arkipäivänä. Jos kuukauden viimeinen arkipäivä on lauantai, palkka maksetaan edellisenä arkipäivänä. Maksu- tai siirtomääräys on tällöin lähetettävä niin ajoissa, että palkka on erääntymispäivänä työntekijän käytettävissä.

Soveltamisohje:

Työntekijälle annetaan palkanmaksun yhteydessä laskelma josta käyvät ilmi palkan suuruus ja sen määrätymisen perusteet. Ks. TSL 2:16,2 mom.

2 mom. Tuntipalkkaisen työntekijän palkan maksamisen ajankohta

Tuntipalkkaiselle työntekijälle palkka maksetaan kaksi kertaa kuukaudessa. Mikäli työnantajan ja työntekijän kesken niin sovitaan, voidaan palkka maksaa kerran viikossa tai kerran kuukaudessa. Palkka erääntyy maksettavaksi viimeistään kuudentenatoista kalenteripäivänä palkanmaksukauden päätyttyä.

Soveltamisohje:

Tuntipalkkaiselle työntekijälle palkka maksetaan yleisimmin kaksi kertaa kuukaudessa. Tällöin työaikajaksot voivat olla esimerkiksi 1.-15. päivä sekä 16. päivästä kuukauden loppuun. Ensimmäisen työaikajakson (1.-15. päivä) palkka maksetaan tällöin kuukauden viimeisenä arkipäivänä saman aikataulun mukaan kuin kuukausipalkkaiselle työsuhteiselle työntekijälle (ks. 1 mom.). Jälkimmäisen työaikajakson (16. päivästä kuukauden loppuun) palkka maksetaan viimeistään seuraavan kuukauden 15. päivä tai jos se on arklauantai, sunnuntai tai muu juhlapäivä, palkka maksetaan edellisenä arkipäivänä.

3 mom. Palkan maksaminen työsuhteen päättyessä

Työsuhteen päättyessä palkka maksetaan viimeistään palvelussuhteen viimeisenä päivänä, jollei maksuajankohdasta ole nimenomaisesti työsopimuksella toisin sovittu.

Soveltamisohje:

Palkan maksaminen työsuhteen päättyessä muuna kuin työsuhteen päättymispäivänä, esimerkiksi työsuhhteessa noudatettuna tavanomaisena palkanmaksupäivänä, edellyttää, että siitä on sovittu työsopimusta solmittaessa tai työsuhteen aikana. Asiasta on aina nimenomaisesti sovittava. Jos ehto on vakiolausekkeena työsopimuksessa, se on voimassa vain, jos asiasta on sovittu ja siitä on tehty merkintä työsopimukseen. Ks. myös TSL 2:13-14.

Muut kuin säännölliset palkkaerät, joista ei ole selvitystä työsuhteen päättymispäivänä (esimerkiksi työaikakorvaukset), voidaan maksaa palkan tavanomaisena maksuajankohtana työsuhteen päättymisen jälkeen.

4 mom. Palkan erääntyminen erityistapauksissa

Jos työntekijän palkka työsuhteen aikana tai sen päättyessä erääntyy maksettavaksi pyhäpäivänä, itsenäisyys- tai vapunpäivänä, joului- tai juhannusaattona tai arklauantaina, pidetään erääntymispäivänä lähinnä edellistä arkipäivää.

5 mom. Palkan maksamisen tapa

Työntekijän palkka maksetaan hänen osoittamalleen rahalaitoksen tilille.

18 § Työsopimussuhteisia työntekijöitä koskevia muita määräyksiä**TES**

1 mom. Palkka muusta kuin säännönmukaisesta työstä

Milloin työntekijä on tilapäisesti estynyt suorittamasta varsinaista työtään tai milloin tarve muutoin vaatii, on hän velvollinen suorittamaan muutakin työtä. Jos työ, johon työntekijä on siirretty, on alemmin palkattua, maksetaan hänelle omaa ammattiaan tai työtään vastaava palkka. Jos työ on korkeammin palkattua, työntekijälle maksetaan tilapäistä työtään vastaava korkeampi palkka siltä ajalta, jona hän tätä työtä suorittaa.

Soveltamisohje:

Muun työn tulee olla työntekijälle hänen ammattiinsa ja työkokemukseensa nähden sopivaa.

Silloin, kun työnantaja ja työntekijä sopivat muusta työstä sen sijaan, että työnantaja käyttäisi TSL:n mukaista oikeuttaan lomauttaa tai irtisanoa työntekijä, palkkaus määräytyy momentissa sanotusta poiketen asianomaista työtä koskevien palkkausmääräysten mukaisesti. Esimerkiksi, jos työnantaja sopii lastenhojaajan kanssa hautausmaatyöstä sen sijaan, että lomauttaisi työntekijän, määräytyy työntekijän palkka hautausmaiden kesätyöntekijän tehtävistä maksettavan kuukausi- tai tuntipalkan mukaisesti.

2 mom. Luonnonesteen aiheuttama töiden keskeytys

Milloin työntekijä sateen, pakkasen tai muun luonnonesteen aiheuttaman töiden keskeytyksen vuoksi ei voi tehdä työtään, on hänelle täksi ajaksi pyrittävä järjestämään muuta työtä.

Soveltamisohje:

Jos kysymyksessä on tavanomainen luonnoneste, ei työntekijälle, joka on tämän vuoksi estynyt tekemästä työtään, makseta palkkaa. Jos kysymyksessä taas on työpaikkaa kohdannut tulipalo, poikkeuksellinen luonnontapahtuma tai muu sen kaltainen työsopimuksen osapuolista riippumaton tapahtuma, maksetaan työntekijälle työnteon keskeytyksen ajalta varsinainen palkka, enintään kuitenkin 14 päivältä (ks. myös TSL 2:12, 2-3 mom.).

LUKU 2.2. PALKKAUSJÄRJESTELMÄT

JOHDANTO

Kirkon virka- ja työehtosopimuksen palkkausjärjestelmät muodostavat seurakunta-/seurakuntayhtymäkohtaiselle palkkapolitiikalle yhteisen perustan ja tavoitteet. Palkkausjärjestelmiä on kaksi:

- kirkon yleinen palkkausjärjestelmä ja
- tuntipalkkajärjestelmä.

Palkkausjärjestelmissä on huomioitu tehtävistä, palkkaustavoista ja organisaatiosta johtuvat tarpeet. Työnantaja harjoittaa omaa palkkapolitiikkaansa järjestelmien osoittamissa rajoissa.

Palkkausjärjestelmät sisältävät palkan eri osia, palkan tasoa sekä sen asettamisen ja tarkistamisen käytäntöjä koskevia määräyksiä. Järjestelmien tavoitteena on, että työnantajan palkkapolitiikka on kannustavaa, kilpailukykyistä ja tasa-arvoista sekä palkkauksen porrastus oikeudenmukainen. Tarkoituksena on, että palkkaukseen liittyvät käytännöt ja prosessit ovat avoimia, läpinäkyviä, objektiivisia ja joustavia.

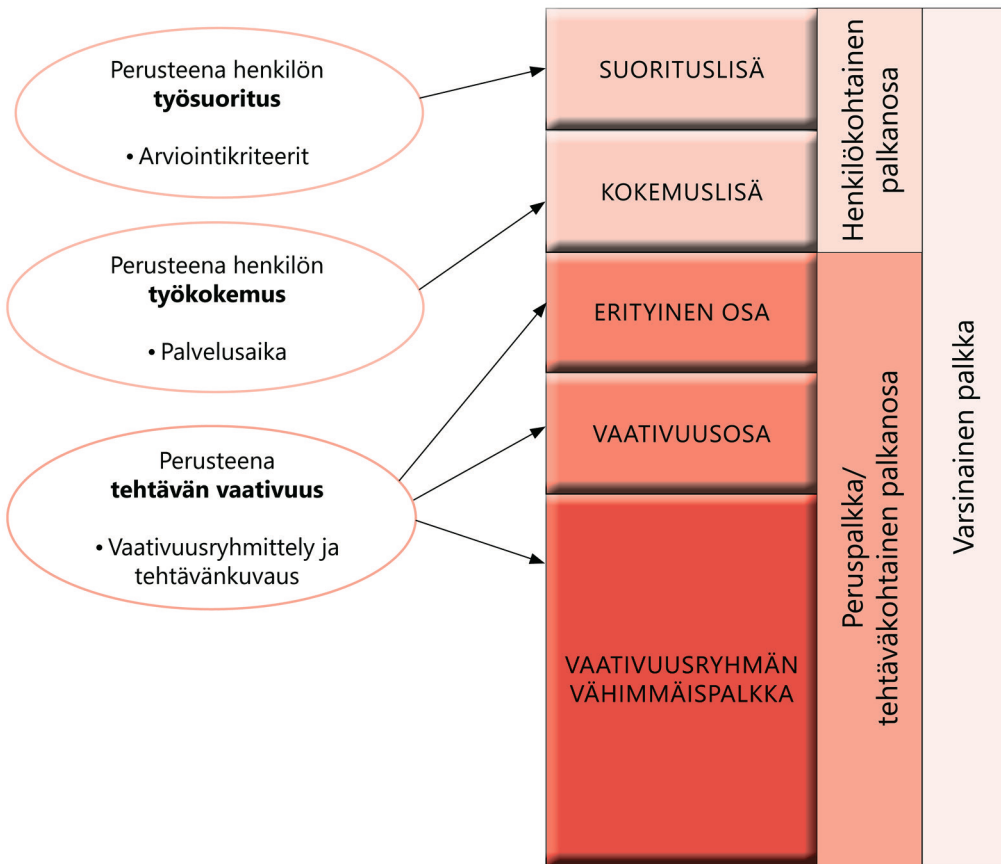
Palkkausjärjestelmien tavoitteiden mukaista on, että johto ja esimiehet toimivat vastuullisesti, kannustavasti ja läpi organisaation yhtenevästi. Myös yhteistyöstä henkilöstön edustajien kanssa on huolehdittava. Palkkausasioiden hyvien käytäntöjen mukaista on, että viranhaltijat/työntekijät tuntevat palkan määräytymisperusteet ja palkanasetannan prosessit sekä ymmärtävät, miten oma suoritus vaikuttaa palkkaukseen.

Seurakuntien rakennemuutostilanteissa vahvistetaan noudatettava palkka-politiikka ja laaditaan palkkojen yhteensovittamisesta suunnitelma, joka sisältää aikataulun ja kustannusarvion.

Kirkon palkkausjärjestelmissä palkkaustapa on joko kuukausi- tai tuntipalkka. Palkan suuruus määritellään etukäteen valittua aikayksikköä (kuukausi tai tunti) kohden.

Kirkon yleinen palkkausjärjestelmä ja tuntipalkkajärjestelmä perustuvat tehtävän vaativuutta mittaavaan tehtäväkohtaiseen palkanosaan sekä viranhaltijan/työntekijän työkokemusta ja työsuoritusta mittaavaan henkilökohtaiseen palkanosaan. Näistä tehtäväkohtainen palkanosa muodostaa pääosan palkasta.

Kuva 1. Kirkon yleisen palkkausjärjestelmän palkanosat



Kirkon työmarkkinalaitos ja kirkon pääsopijaosapuolet ovat sopineet seuraavista poikkeuksista sovellettaviin palkkausjärjestelmiin:

- Työehtosopimus nuorten ja oppisopimuskoulutukseen otettavien työntekijöiden palkkauksesta (liite 5). Tämä sopimus sisältää palkkahinnoittelut, joiden soveltaminen ja taso poikkeavat kirkon yleisen palkkausjärjestelmän ja tuntipalkkajärjestelmän määräyksistä. Palkkahinnoitteluja voidaan soveltaa vain sopimuksessa tarkoitettuihin työajallisiin työntekijöihin. Virkasuhteisiin tai työajattomiin työsuhteisiin sopimusta ei voi soveltaa.
- Virkaehtosopimus ylimmän johdon palkkausjärjestelmän kokeilusta seurakunnissa ja sopimus virkaehtosopimuksen sitovuuspiirin rajoittamisesta (liitteet 6 ja 7) 1.8.2014 alkaen 1.4.2014 alkavan sopimuskauden loppuun saakka. Sopimukset koskevat kirkkoherran virkaa ja sen haltijaa sekä työnantajaa edustavaa johtavaa talous- ja henkilöstöhallinnon virkaa ja sen haltijaa. Ylimmän johdon palkka on kokeilusopimuksen mukaan kokonaisarvioinnilla määriteltävä peruspalkka, jonka suuruuden päättää työnantaja käyttämällä Kirkon työmarkkinalaitoksen viralle vahvistamaa hinnoitteluryhmän palkka-asteikkoa.

LUKU 2.2.1. KIRKON YLEINEN PALKKAUSJÄRJESTELMÄ

20 § Soveltamisala

Tämän luvun määräykset koskevat viran ja viranhaltijan sekä täysin työkykyisen 17 vuotta täyttäneen kuukausipalkkaisen työntekijän palkkausta. Määräyksiä ei kuitenkaan sovelleta kirkkoherran eikä johtavan talous- ja henkilöstöhallinnon viran ja sen haltijan palkkaukseen.

21 § Yleinen palkkausjärjestelmä, palkanosat ja palkkausperusteet

Yleisessä palkkausjärjestelmässä varsinainen palkka muodostuu

- 1) tehtäväkohtaisesta palkanosasta (peruspalkka; 22 §) ja
- 2) henkilökohtaisesta palkanosasta (kokemuslisä ja suorituslisä; 24-26 §).

Soveltamisohje:

Yleiseen palkkausjärjestelmään 1.10.2007 siirryttäessä viranhaltijalle/työntekijälle on voinut syntyä euromääräinen henkilökohtainen lisä, jota maksetaan vain niin kauan kuin lisäpalkkaa tai palkanlisää saava viranhaltija/työntekijä on nykyisessä tehtävässään. Tällainen lisä on poikkeuksellisesti osa tämän viranhaltijan/työntekijän varsinaista palkkaa.

22 § Tehtäväkohtainen palkanosa (peruspalkka)

1 mom. Tehtävän vaativuuden arviointi

Tehtäväkohtainen palkanosa (peruspalkka) määritetään arvioimalla viranhaltijan/työntekijän tehtävän vaativuutta virka- ja työehtosopimuksen vaativuusryhmittelyn kriteereiden ja tehtävästä laaditun tehtäväkuvauksen avulla.

2 mom. Tehtävän sijoittamien vaativuusryhmään ja viranhaltijan/työntekijän peruspalkan määrittäminen

Tehtävä sijoitetaan siihen vaativuusryhmään, johon se vaativuuden arvioinnin perusteella kuuluu. Vaativuusryhmillä on vähimmäispalkat. Viranhaltijan/työntekijän peruspalkka on tehtävälle määritetyn vaativuusryhmän vähimmäispalkan suuruinen, jollei 3 ja 4 momentista muuta johdu.

3 mom. Peruspalkan vaativuusosa

Viranhaltijan/työntekijän peruspalkka on määritettävä tehtävän vaativuusryhmän vähimmäispalkkaa korkeammaksi, jos tehtävänkuvaus ja sen vaativuus kiteereitä koskevat merkinnät sitä edellyttävät. Tämä ylitys merkitään peruspalkan vaativuusosaksi.

4 mom. Peruspalkan erityinen osa

Viranhaltijan/työntekijän peruspalkka on määritettävä tehtävän vaativuusryhmän vähimmäispalkkaa korkeammaksi, jos tehtävään liittyvä erityinen peruste sitä edellyttää. Erityisellä perusteella tarkoitetaan sellaisia tehtävään liittyviä vaatimuksia, jotka jäävät tehtävän vaativuutta kuvaavissa kiteereissä huomioon ottamatta. Tämä ylitys merkitään peruspalkan erityiseksi osaksi.

5 mom. Peruspalkan muodostuminen

Peruspalkka muodostuu tehtävän vaativuusryhmän vähimmäispalkan sekä mahdollisen vaativuusosan ja erityisen osan yhteismäärästä. Peruspalkka voi olla tehtävän vaativuusryhmää seuraavan vaativuusryhmän vähimmäispalkan suuruinen tai sitä korkeampi vain, jos siinä on erityinen osa.

Soveltamisohje 1-5 mom.:

Työnantaja määrittää peruspalkan palvelussuhteeseen otettaessa. Sen määrittäminen perustuu tehtävän vaativuuden arvioimiseen. Määrittämisen keskeinen väline on tehtävänkuvaus. Ilman sitä tehtäväkohtaista palkanosaa ei voida asettaa. Jos tehtävä on uusi, työnantaja laatii tehtävänkuvauksen (lomake, liite 2). Viranhaltijan/työntekijän vaihtuessa työnantaja tarkistaa tehtävästä laaditun tehtävänkuvauksen ajantasaisuuden ja tekee siihen tarvittavat muutokset. Tehtävänkuvausta ei muuteta, jos tehtävään ei tehdä muutoksia.

Tehtävän vaativuuden arvioinnissa voidaan erottaa kaksi vaihetta:

- 1) tehtävän sijoittaminen vaativuusryhmään ja
- 2) viranhaltijan/työntekijän peruspalkan määrittäminen.

Tehtävää vaativuusryhmään sijoitettaessa vaativuuden arviointi tarkoittaa sitä, että tehtävänkuvauksen yleiskuvausta (lomakkeen kohdat B1-B3) ja vaativuus kiteereiden tasomerkintöjä (lomakkeen kohdat C1-C5) sekä mahdollisia tarkentavia apumerkintöjä (esim. +) tarkastellaan vaativuusryhmittelyä vasten. Arvioinnissa tarkastellaan myös sellaisia piirteitä tehtävän vaativuudessa, jotka eivät tule vaativuus kiteereillä arvioiduiksi (lomakkeen kohta D). Tavoitteena on löytää ensin vaativuusryhmittelystä ryhmä, joka vastaa kokonaisuutena parhaiten tehtävänkuvauksen yleiskuvausta ja sen tasomerkintöjä.

Vaativuuden arvioinnin toisessa vaiheessa varmistetaan, edellyttääkö tehtävänkuvauksen yleiskuvaus, vaativuus kiteereiden tasomerkinnät sekä mahdolliset tarkentavat apumerkinnät ja erityinen peruste, että viranhaltijan/työntekijän peruspalkka on määritettävä tehtävän vaativuusryhmän vähimmäispalkkaa korkeammaksi. Jos tällaisia seikkoja ei tehtävänkuvauksesta ilmene, viranhaltijan/työntekijän peruspalkaksi määritetään sen vaativuusryhmän vähimmäispalkka, johon tehtävä on sijoitettu.

Peruspalkkaan on määritettävä vaativuusosa silloin, kun tehtävän yleiskuvaus ja vaativuus-kriteereiden tasomerkinnät sekä mahdolliset tarkentavat apumerkinnät (esim. +) edellyttävät sitä. Vaativuusosan sisältävän peruspalkan on oltava tehtävän vaativuusryhmää seuraavan vaativuusryhmän vähimmäispalkkaa pienempi. Samaan vaativuusryhmään sijoitettujen tehtävien vaativuusosien on oltava vaativuuden mukaisessa suhteessa toisiinsa. Yhtä vaativissa tehtävissä vaativuusosien on oltava yhtä suuret.

Peruspalkkaan määritetään erityinen osa, jos tehtävässä on nimettävissä erityinen peruste. Se mahdollistaa sellaisten tehtävän vaativuuden tai muiden tehtävään liittyvien piirteiden huomioon ottamisen, jotka jäävät vaativuusryhmittelyn kriteereissä (C1-C5) huomioon ottamatta. Erityinen peruste voi johtua esimerkiksi

- 1) työskentelypaikkakunnan olosuhteista ja alueellisesta sijainnista, niistä aiheutuvista rekrytointihaasteista;
- 2) tehtävän toimintaympäristöstä, sen laajuudesta, monialaisuudesta tai kuormittavuudesta;
- 3) tehtävään liittyvistä muista vaatimuksista.

Jos erityinen peruste, esim. 1) –kohdassa tarkoitettu rekrytointihaaste, otetaan huomioon määräaikaisesti, on peruspalkan erityisen osan voimassaololle määriteltävä määräaika. Kun määräaika päättyy, erityisen osan maksaminen päättyy.

Peruspalkan erityiseksi osaksi merkitään myös se vaativuusryhmän vähimmäispalkan ylittävä peruspalkan osa, joka johtuu esim. sopimuskorotuksissa käytetyistä pyöristyssäännöistä tai vastaavista sopimuskorotuksiin liittyvistä järjestelyistä. Sitä voidaan joutua käyttämään myös seurakuntaliitostilanteissa palkkoja harmonisoitaessa.

Peruspalkka voi ylittää tehtävän vaativuusryhmää ylemmän vaativuusryhmän peruspalkan vain, jos siihen sisältyy erityinen osa.

Peruspalkan vaativuusosa tai erityinen osa on aina ilmaistava palkkaa koskevassa työnantajan päätöksessä erillisinä. Jos peruspalkkaan ei sisälly vaativuusosaa eikä erityistä osaa, peruspalkka muodostuu tehtävän vaativuusryhmän vähimmäispalkasta.

Esimerkki 1:

Tehtävän A tehtävänkuvauslomake: Tehtävän osaaminen-kriteerin kohtaan on merkitty korkeakoulututkinto ja vuorovaikutus-kriteerin tasoksi 2.6, ohjaus-kriteerin tasoksi 3.3, ongelmanratkaisu ja tiedonhankinta -kriteerin tasoksi 4.3 sekä vastuu-kriteerin tasoksi 5.3. Tehtävän vaativuus-kriteerit vastaavat täsmälleen vaativuusryhmittelyssä olevan vaativuusryhmän 601 vaativuus-kriteereiden tasoja. Tämän perusteella tehtävä sijoitetaan vaativuusryhmään 601. Viranhaltijan/työntekijän peruspalkka määritetään vaativuusryhmän vähimmäispalkan suuruiseksi, jolloin vaativuusosa on 0 euroa.

Tehtävässä B vaativuus-kriteerit ovat muuten samat kuin tehtävässä A, mutta vastuu-kriteerin taso on merkitty korkeammaksi, se on 5.5. Tehtävä sijoitetaan edelleenkin vaativuusryhmään 601, koska se vastaa kokonaisuutena parhaiten tehtävänkuvauksen yleiskuvausta ja sen tasomerkintöjä. Vastuu-kriteerin korkeampi tasomerkintä otetaan huomioon viranhaltijan/työntekijän peruspalkan vaativuusosana, jolloin peruspalkka määritetään vaativuusryhmän 601 vähimmäispalkkaa korkeammaksi.

Esimerkki 2:

Tehtävän C tehtävänkuvauslomake: Osaaminen-kriteerin kohtaan on merkitty ”tehtävään soveltuva ammatillinen koulutus tai tutkinto tai vastaava ammatillinen osaaminen ja työkokemus” ja vuorovaikutus-kriteerin tasoksi 2.3 +, ohjaus-kriteerin tasoksi 3.2, ongelmanratkaisu ja tiedonhankinta -kriteerin tasoksi 4.2 sekä vastuu-kriteerin tasoksi 5.2 +. Tehtävän vaativuus-kriteereiden tasomerkinnät vastaavat tehtävänkuvaukseen perustuvan arvion mukaan kokonaisuutena parhaiten vaativuusryhmän 401 vaativuus-kriteereiden tasoja, joten tehtävä sijoitetaan vaativuusryhmään 401. Kriteereiden 2.3 ja 5.2 plus-merkintöjen johdosta viranhaltijan/työntekijän peruspalkka on kuitenkin määriteltävä vaativuusryhmän 401 vähimmäispalkkaa korkeammaksi. Se tapahtuu määrittelemällä peruspalkkaan vaativuusosa. Tehtävän C peruspalkka = vaativuusryhmän 401 vähimmäispalkka + vaativuusosa (2 plusmerkintää). Plus-merkintöjen arvon kussakin vaativuusryhmässä määrittää seurakunta/seurakuntayhtymä.

23 § Tehtävän muutoksen vaikutus peruspalkkaan**1 mom. Peruspalkan tarkistaminen**

Jos työnantaja päättää muuttaa tehtävää niin, että tehtävän vaativuus muuttuu olennaisesti, se tarkistaa peruspalkan vaativuuden muutosta vastaavasti.

2 mom. Peruspalkan määräaikainen tarkistaminen

Jos 1 momentissa tarkoitettu muutos on tilapäinen, peruspalkkaa tarkistetaan määräajaksi.

3 mom. Voimaantulo

Jollei asiasta erikseen toisin päätetä, viranhaltijalla/työntekijällä on oikeus aikaisempaa korkeampaan peruspalkkaan muutoksen todentamista seuraavan kuukauden alusta lukien. Jos tehtävää muutetaan työnantajan toimesta niin, että sen vaativuus alentuu olennaisesti ja pysyvästi, tämä otetaan huomioon peruspalkassa viranhaltijaan/työntekijään sovellettavaa irtisanomisaikaa noudattaen. Palkan muutosta koskeva irtisanomisaika alkaa päätöstä seuraavan kalenterikuukauden alusta.

4 mom. Tehtävänkuvauksen päivittäminen

Työnantajan on pidettävä tehtävänkuvaukset ajantasaisena. Tehtävänkuvaus päivitetään, kun tehtävää muutetaan. Muutosta koskevan päätöksen tekee asiassa toimivaltainen viranomainen. Työnantajan on huolehdittava, että esimies käsittelee tehtävästä laaditun tehtävänkuvauksen viranhaltijan/työntekijän kanssa vuosittain. Tehtävässä tapahtuneeseen muutokseen voi työnantajan huomion kiinnittää myös viranhaltija/työntekijä tai häntä edustava luottamusmies.

Soveltamisohje 1-4 mom.:

Tehtävää muuttaessaan työnantajan on arvioitava tehtävän vaativuus uudelleen ja määritettävä peruspalkka tehtävän muuttuneen vaativuuden mukaiseksi. Peruspalkkaa korotetaan, jos tehtävä on olennaisesti aikaisempaa vaativampi. Sitä alennetaan, jos tehtävä on olennaisesti vähemmän vaativa. Peruspalkan määrittämisestä ks. 22 § ja sen soveltamisohje. Huomattavaa on, että kaikki peruspalkan tekijät (vaativuusryhmä ja sen vähimmäispalkka, vaativuusosa ja erityinen osa) ovat tarkastelun kohteena. Muutos voi kohdistua niihin kaikkiin tai vain osaan niistä.

Olennainen mutta tilapäinen tehtävien vaativuuden muutos voi johtua esim. hankkeista tai projekteista, joiden johdosta tehtävän vuorovaikutuksen vaativuus tai vastuu lisääntyvät (määritellään peruspalkan vaativuusosa). Tällainen muutos voi liittyä myös toisen viran tehtävien määräaikaan hoitamiseen ja ilmetä silloin esim. monialaisuuteen liittyvänä vaativuuden muutoksena (määritellään erityinen peruste/peruspalkan erityinen osa).

Peruspalkan määräaikainen tarkistaminen edellyttää yleensä, että tehtävien tilapäinen muutos on voimassa ainakin kuukauden ajan. Päätökseen peruspalkan muuttamisesta määräajaksi on sisällytettävä voimassaoloaika tai päättymisen peruste, jos voimassaoloaika ei ole päätöstä tehtäessä tiedossa. Määräajan päätyttyä peruspalkka palautuu entiseen tasoonsa.

Työnantajan on huolehdittava, että tehtävänkuvaukset pysyvät ajantasaisina. Esimies käsittelee siksi tehtävänkuvaukset viranhaltijoiden/työntekijöiden kanssa vuosittain. Se voidaan tehdä esim. tavoite- ja kehityskeskustelussa. Esimiehen on saatettava työnantajan tietoon tehtävänkuvauksien käsittelyssä mahdollisesti havaitut tarpeet muuttaa olemassa olevia tehtävänkuvauksia. Tehtävänkuvauksen vahvistaa työnantaja.

Tehtävänkuvausta ei muuteta, jos tehtävän sisällössä ei ole tapahtunut muutoksia, joiden johdosta tehtävän vaativuus on muuttunut olennaisesti. Tehtävänkuvauksen vaatvuuskriteereiden tasomerkintöjä (lomakkeen kohdat C1-C5) ei pidä myöskään muuttaa ilman, että yleiskuvausta (lomakkeen kohdat B1-B3) muutetaan.

Luottamusmiehillä on oikeus saada tarvittaessa nähtäväkseen edustamiensa jäsenten tehtävänkuvaukset. Työnantajan on perusteltua käsitellä luottamusmiesten kanssa tehtäväkohtaista palkanosaa koskevia selvityksiä, jos työnantaja laatii niitä omaan käyttöönsä.

24 § Kokemuslisä

1 mom. Kokemuslisän peruste

Viranhaltijalle/työntekijälle maksetaan peruspalkan lisäksi euromääräistä kokemuslisää, kun hänellä on 25 §:n mukaisten palvelussuhteiden perusteella määräytyvää palvelusaikaa 5, 10, ja 15 vuotta. Vaativuusryhmien mukaiset kokemuslisien vähimmäiseuromäärät ovat liitteessä 1, kohdassa 1.2.

2 mom. Kokemuslisään oikeuttavan ajan alkaminen

Oikeus kokemuslisään alkaa siihen oikeuttavan palvelusajan täyttymistä seuraavan kuukauden alusta lukien.

3 mom. Kokemuslisän maksamisen edellytykset

Työnantaja maksaa kokemuslisän sen erääntyessä. Muusta kuin nykyisen työnantajan palveluksesta kertyneestä ajasta viranhaltijan/työntekijän on esitettävä sellainen luotettava kirjallinen selvitys, jonka perusteella työnantaja voi päättää palveluksessaoloajan hyväksymisestä. Takautuvasti kokemuslisää maksetaan enintään sen kalenterivuoden alusta lukien, jona selvitys on esitetty.

Soveltamisohje:

Kokemuslisän maksaminen ei edellytä erillistä selvitystä palvelussuhteen alussa silloin, kun on kysymys aiemmista palvelussuhteista työnantajaan, joka kokemuslisää maksaa. Palvelussuhteet muihin työnantajiin ja muu mahdollinen kokemuslisään oikeuttava aika otetaan huomioon kokemuslisässä vain, jos viranhaltija/työntekijä esittää niitä koskevan riittävän selvityksen työnantajalle.

Palvelussuhteen aikana työnantaja seuraa kokemuslisään oikeuttavan ajan kertymistä ja maksaa erääntyvät kokemuslisät.

25 § Kokemuslisään oikeuttava aika

1 mom. Kokemuslisään oikeuttavat palvelussuhteet

Viranhaltijan/työntekijän 17 vuoden täyttämisen jälkeen voimassa olleet palvelussuhteet oikeuttavat kokemuslisään seuraavasti:

- 1) seurakunnan päätoiminen palvelussuhde kokonaisuudessaan,
- 2) työnantajan harkinnan perusteella muu kuin 1)-kohdan mukainen palvelussuhde, josta on olennaista hyötyä nykyisessä tehtävässä.

Soveltamisohje:

Kohdan 1) mukainen palvelus hyväksytään aina kokonaisuudessaan eikä siitä vähennetä mahdollisia virka-/työvapaa- tai muita poissaoloaikoja, sillä edellytyksellä, että palvelussuhde on ollut voimassa.

Kohdan 2) mukaisen palvelussuhteen hyväksyminen perustuu työnantajan harkintaan siitä, onko palvelussuhteesta olennaista hyötyä nykyisten tehtävien kannalta. Päätoimisesta palvelussuhteesta vastaavalla ammattialalla katsotaan olevan olennaista hyötyä siten, että se otetaan huomioon kokonaisuudessaan. Muunlaisen päätoimisen sekä sivutoimisen palvelussuhteen osalta työnantaja harkitsee, hyväksytäänkö ja minkä verran siitä hyväksytään kokemuslisään oikeuttavaksi ajaksi.

Asevelvollisuuslain mukainen palvelus ja toiminta itsenäisenä yrittäjänä tai ammatinharjoittajana hyväksytään työnantajan harkinnan perusteella kokemuslisään oikeuttavaksi ajaksi, jos niistä on olennaista hyötyä nykyisen viran/työtehtävien hoidossa.

Samankaltaisissa tapauksissa noudatetaan yhteneväistä käytäntöä.

Palvelussuhteen päätoimisuus, ks. 13 §.

2 mom. Kokemuslisään oikeuttavan ajan määrittäminen

Kokemuslisään oikeuttavaa aikaa määritettäessä otetaan huomioon vain täydet kuukaudet. Täydeksi kuukaudeksi luetaan myös vähintään 30 päivän yhtäjaksoinen palvelussuhde.

Soveltamisohje:

Kokemuslisän määrittäminen perustuu voimassaolevaan palvelussuhteeseen. Virka-/työvapaat tai lomautus eivät keskeytä palvelussuhdetta eivätkä vaikuta vähentävästi kokemuslisään oikeuttavan ajan kertymään.

Useasta samanaikaisesta palvelussuhteesta otetaan huomioon enintään yhtä päätoimista palvelussuhdetta vastaava määrä.

26 § Suorituslisä

1 mom. Suorituslisäjärjestelmä

Viranhaltijalle/työntekijälle voidaan maksaa varsinaiseen palkkaan kuuluvaa euromääräistä suorituslisää. Suorituslisää maksetaan viranhaltijan/työntekijän työsuorituksen perusteella tarkoitukseen osoitettujen varojen puitteissa. Suorituslisästä, sen arviointiperusteista, järjestelmän kirjallisesta kuvauksesta ja suorituslisän maksamisesta päättää työnantaja.

Soveltamisohje:

Työnantaja vahvistaa vuosittain suorituslisän määrän ja kenelle sitä maksetaan. Käytettyjen suorituslisien yhteismäärän tulee olla vuosittain vähintään 1,1 % yleisen palkkausjärjestelmän piirissä olevan henkilöstön peruspalkkojen yhteismäärästä.

2 mom. Suorituslisän arviointiperusteet

Suorituslisän arviointiperusteina käytetään vähintään kahta arviointikriteeriä ja vähintään kolmea suorituslasoa.

Soveltamisohje:

Suorituslisän käyttö perustuu arviointiperusteisiin, joiden tulee olla selkeitä ja riittävän yksinkertaisia. Työnantaja tekee arviointiperusteista kirjallisen kuvauksen.

Arviointikriteereistä yhden tulee olla työssä suoriutuminen. Sen lisäksi arviointikriteerinä käytetään yhtä tai tarvittaessa useampaa kriteeriä, joina voidaan käyttää esimerkiksi seuraavia kriteereitä:

- tuloksellisuus,
- monitaitoisuus,
- erityistiedot ja -taidot,
- yhteistyökyky,
- aloitteellisuus, kehityshakuisuus ja innovointikyky.

Työsuorituksen arvioinnissa käytetään vähintään kolmea suoritustasoa. Näitä ovat odotusten mukainen hyvä suoritustaso, sen ylittävä suoritustaso ja odotusten mukaisen hyvän suoritustason alittava suoritustaso. Suoritustasot voidaan paikallisesti nimetä toisin. Jos käytetään neljää suoritustasoa, ylin suoritustaso voi olla esimerkiksi erinomainen työsuoritus.

3 mom. Työsuorituksen arviointi

Työnantaja arvioi viranhaltijan/työntekijän työsuoritusta asettamillaan arviointiperusteilla.

4 mom. Työsuorituksen arviointijakso

Työsuorituksen arviointijakso on pääsääntöisesti yksi vuosi. Alle vuoden mittaisen palvelussuhteen arviointijaksona voidaan käyttää palvelussuhteen kesto.

Soveltamisohje:

Henkilöstön työsuoritukset arvioidaan esimerkiksi vuosittain kehityskeskustelujen yhteydessä, jossa asetetaan seuraavan vuoden tavoitteet ja arvioidaan menneen kauden tavoitteiden saavuttamista ja työsuoritusta.

5 mom. Tasapuolisen kohtelun vaatimus

Suorituslisää maksettaessa on eri viranhaltija-/työntekijäryhmiä kohdeltava tasapuolisesti.

Soveltamisohje:

Suorituslisiin tämän momentin ja 1 momentin soveltamisohteen mukaan vuosittain käytävästä summasta, lisiin kesäkuussa käytetystä summasta ja jakaumasta annetaan luottamusmiehelle selvitys.

6 mom. Päätös suorituslisästä ja suorituslisän maksaminen

Viranhaltijalle/työntekijälle maksettavasta suorituslisästä tehdään päätös arviointijakson päätyttyä. Suorituslisää maksetaan arviointijaksoa seuraavan kalenterivuoden ajan kuukausittain. Arviointijaksoa lyhyemmässä, mutta vähintään 4 kuukautta kestävässä määräaikaisessa palvelussuhteessa suorituslisä maksetaan kertasuorituksena palvelussuhteen päättyessä.

Soveltamisohje:

Suorituslisä maksetaan vakinaiselle henkilöstölle kuukausittain. Niille viranhaltijoille ja kuukausipalkkaisille työntekijöille, joiden palvelussuhde kestää arviointijaksoa lyhyemmän ajan, mutta kuitenkin vähintään 4 kuukautta, suorituslisä maksetaan kertasuorituksena. Näin menetellään esimerkiksi sijaisten ja kausityöntekijöiden osalta.

Päätös suorituslisän maksamisesta tulee tehdä niin hyvissä ajoin, että suorituslisä voidaan maksaa arviointijaksoa seuraavan kalenterivuoden alusta.

7 mom. Täytäntöönpanoneuvottelut työsuorituksen arviointiperusteista

Työsuorituksen arviointiperusteista käydään pääsopimuksen 2 §:n 4 momentin ja 13 §:n mukaiset täytäntöönpanoneuvottelut pääsopijajärjestöjen edustajien kanssa.

Soveltamisohje:

Ennen suorituslisän käyttöönottoa on lisän maksamisen perusteista käytävä pääsopimuksen (liite 9) 2 §:n 4 momentin ja 13 §:n mukaiset täytäntöönpanoneuvottelut. Neuvottelut on käytävä myös arviointiperusteista muutettaessa. Menettelyn tavoitteena on, että suorituslisän arviointiperusteista olisi mahdollisimman laaja yksimielisyys työnantajan ja henkilöstön kesken.

Työnantajan kirjallisesti vahvistamat arviointiperusteet ja järjestelmän käyttöönottoa ja työsuorituksen arviointia koskeva aikataulu annetaan tiedoksi henkilöstölle.

Suorituslisä on osa kannustavaa palkkausta, jolla pyritään parantamaan tuloksellisuutta ja johtamaan työntekijöiden työsuoritusta. Parhaimmillaan sillä palkitaan tavoitteiden suuntaisesta toiminnasta, johon työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa omin toimin. Tästä syystä arviointiperusteiden tulisi olla henkilöstön tiedossa.

27 § Viran tehtävien määräaikainen hoitaminen

VES

1 mom. Määräaikaisen viranhaltijan varsinainen palkka

Viranhaltijan palkasta 22-26 §:ssä sanottu koskee myös määräaikaista viranhaltijaa, jos hän hoitaa viran kaikki tehtävät ja täyttää viran kelpoisuusehdot. Jos määräaikainen viranhaltija hoitaa viran tehtävät, mutta hänellä ei ole virassa edellytettyä kelpoisuutta, hänen peruspalkkansa voidaan määrätä enintään 15 % alemmaksi kuin 22 §:n mukaan määritellyn vaativuusryhmän vähimmäispalkka on.

Soveltamisohje:

Määräaikaisen viranhaltijan (esim. sijaisen tai avoimen viran hoitajan) palkan määrittäminen tapahtuu samalla tavalla kuin virkaan toistaiseksi määrättävän. Jos määräaikaiselta viranhaltijalta puuttuu tehtävässä edellytetty kelpoisuus, hänen peruspalkkaansa määritettäessä voidaan alittaa tehtävän vaativuusryhmän vähimmäispalkka. Vähimmäispalkasta tehtävä vähennys voi olla enintään 15 %. Vähentämiseen oikeuttaa sellaisen kelpoisuusehdon puuttuminen, joka on asetettu KJ:ssä, viran johtosäännössä tai virkaa perustettaessa.

2 mom. Papille maksettava korvaus toisen viran tehtävien hoitamisesta

Papille, joka määrätään hoitamaan määräaikaisesti oman virkatehtävän ohella toisen viran tehtäviä, voidaan maksaa tuomiokapitulिन päättämä kohtuullinen korvaus.

Soveltamisohje:

Korvaus määritetään yhteistyössä seurakunnan kanssa. Muut viranhaltijat kuin papit ks. 23 §.

Korvausta voidaan maksaa myös kirkkoherran virkaa oman virkatehtävän ohella hoitavalle.

3 mom. Palkkion maksaminen eläkettä saavalle papin tai kanttorin viran määräaikaiselle hoitajalle

Papin ja kanttorin viran määräaikaiselle hoitajalle, joka saa eläkettä julkisten alojen eläkelain perusteella, voidaan 1 momentissa sanotun asemasta maksaa hoidetun viran tehtävistä palkkiota seurakunnassa voimassa olevan toimituspalkkiotaksan mukaisesti.

Soveltamisohje:

Tämän momentin mukaista toimituspalkkiotaksaa voidaan maksaa myös kirkkoherran viran hoidosta.

LUKU 2.2.2. TUNTIPALKKAJÄRJESTELMÄ

30 § Soveltamisala**TES**

Tämän luvun (Luku 2.2.2.) määräykset koskevat täysin työkykyistä 17 vuotta täyttäneitä tuntipalkkaista työntekijää.

31 § Tuntipalkkajärjestelmä, palkanosat ja palkkausperusteet**TES**

Tuntipalkkaisen työntekijän varsinainen palkka aikatyössä muodostuu

- 1) tehtäväkohtaisesta tuntipalkkahinnoittelun mukaisesta perustuntipalkasta (33 §) tai muusta perustuntipalkasta,
- 2) kokemuslisästä, jos perustuntipalkka määräytyy tuntipalkkahinnoittelun mukaisesti (34 §),
- 3) henkilökohtaisesta lisästä (35 §) ja
- 4) muusta kaikilta työtunneilta maksettavasta lisästä.

Soveltamisohje:

Tuntipalkkaa voidaan pitää perusteltuna niissä tehtävissä, jotka sisältyvät tuntipalkkahinnoitteluun sekä silloin, kun palvelussuhde on lyhyt tai kun säännöllistä työaikaa ei ole voitu vahvistaa työtehtävien satunnaisuuden vuoksi (ns. tarvittaessa tuleva työntekijä).

Tuntipalkkaisen arkipyhäkorvauksesta on määräys 172 §:ssä.

32 § Suorituspalkka**TES**

Tuntipalkkaisen työntekijän urakka- tai muista suorituspalkoista on sovittava ennen työn aloittamista. Tuntipalkkaisen työntekijän ansio urakka- tai muussa suorituspalkkaisessa työssä ei saa olla alempi kuin aikapalkan mukaan laskettu ansio.

33 § Tuntipalkkahinnoittelu**TES**

Perustuntipalkka määritetään tehtäväkohtaisen tuntipalkkahinnoittelun hinnoitteluryhmien T1, T2 tai T3 asteikolta (liite 1, kohta 2.1.) ottaen huomioon työntekijän työtehtävien laatu, laaja-alaisuus ja vastuullisuus sekä tehtävässä edellytettävä koulutus ja ammattitaito. Jos tuntipalkkahinnoittelun hinnoitteluryhmät eivät tehtävien osalta sovellu tuntipalkan määrittämiseen, sovietaan muusta perustuntipalkasta.

Hinnoitteluryhmä T1

Emännän, keittäjän, haudankaivajan, kiinteistötyöntekijän, kirvesmiehen, kuorma-autonkuljettajan, laattamiehen, maalarin, muurarin, putkiasentajan, puusepän, sähköasentajan, traktorinkuljettajan sekä muut erityisammattimiehen tehtävät, joissa edellytetään soveltuvaa ammatillista tutkintoa tai käytännön tehtävissä hankittua ammatittaitoa.

Hinnoitteluryhmä T2

Hautausmaan-, kasvihuone- ja puistotyöntekijän tehtävät sekä siivousalan tehtävät ja avustavat keittiötehtävät, joissa edellytetään soveltuvaa ammatillista tutkintoa, käytännön tehtävissä hankittua ammattitaitoa tai muuta osaamista.

Hinnoitteluryhmä T3

Kausiluontoiset hautausmaan tehtävät.

34 § Kokemuslisä

TES

1 mom. Kokemuslisän määräytyminen ja määrä

Tuntipalkkaiselle työntekijälle, jonka perustuntipalkka määräytyy tuntipalkkahinnoittelun mukaisesti, maksetaan kaikilta tehdyiltä työtunneilta euromääräistä kokemuslisää kahden, neljän, kuuden ja kahdeksan vuoden palveluksesta liitteen 1 kohdassa 2.2. mainittu määrä. Kokemuslisään oikeuttava palvelusaika määräytyy ja sitä lasketaan niin kuin 25 §:ssä on määrätty.

Soveltamisohje:

Kokemuslisää ei makseta, jos perustuntipalkka ei määräydy hinnoitteluryhmän T1, T2 tai T3 perusteella.

2 mom. Kokemuslisäoikeuden alkaminen

Oikeus kokemuslisään alkaa lähinnä sen jälkeisen palkanmaksukauden alusta lukien, jona lisään oikeuttava palvelusaika on täyttynyt. Työnantaja maksaa kokemuslisän sen erääntyessä. Muusta kuin nykyisen työnantajan palveluksesta kertyneestä ajasta työntekijän on esitettävä sellainen luotettava kirjallinen selvitys, jonka perusteella työnantaja voi päättää palvelussuosaoloajan hyväksymisestä. Takautuvasti kokemuslisää maksetaan enintään sen kalenterivuoden alusta lukien, jona selvitys on esitetty.

Soveltamisohje:

Kokemuslisän maksaminen ei edellytä erillistä selvitystä palvelussuhteen alussa silloin, kun on kysymys aiemmista palvelussuhteista työnantajaan, joka kokemuslisää maksaa. Palvelussuhteet muihin työnantajiin ja muu mahdollinen kokemuslisään oikeuttava aika otetaan huomioon kokemuslisässä vain, jos työntekijä esittää niitä koskevan riittävän selvityksen työnantajalle.

Palvelussuhteen aikana työnantaja seuraa kokemuslisääjan kertymistä ja maksaa erääntyvät kokemuslisät.

3 mom. Kokemuslisä kausiluontoisissa hautausmaan tehtävissä

Jos hinnoitteluryhmässä T3 olevan tuntipalkkaisen työntekijän työsopimus uusitaan seuraavana kasvukautena, otetaan hänen peräkkäisten edellisten vuosien työssäoloaikansa täydet kuukaudet 2 momentissa sanotusta poiketen huomioon siten, että

- vähintään kahden täyden kuukauden työssäolo vastaa seuraavana kesänä kolmen kuukauden työssäoloa,
- vähintään neljän kuukauden työssäolo kuuden kuukauden työssäoloa,
- vähintään kuuden kuukauden työssäolo yhdeksän kuukauden työssäoloa ja
- vähintään kahdeksan kuukauden työssäolo kahdentoista kuukauden työssäoloa.

Soveltamisohje:

Määräystä sovelletaan sellaiseen hinnoitteluryhmässä T3 olevaan työntekijään, joka keskeytymättä joka kasvukausi on saman seurakunnan/seurakuntayhtymän kausiluontoisissa hautausmaan tehtävissä. Jos työntekijä ei jonain kasvukautena ole sanotun hinnoitteluryhmän mukaisessa työssä, hänen kokemuksisajakseen luetaan aikaisempien kasvukausien todelliset työssäolokuukaudet korottamattomina, jos hänet myöhemmin palkataan tämän ryhmän mukaiseen työhön.

Kun jonkun työssäolovuoden työssäolokuukaudet lasketaan seuraavana kasvukautena korotettuina, myöhemminä vuosina korotusta ei samaan työssäolojaksoon enää tehdä. Korotus tehdään samaan työssäolojaksoon vain kerran. Jos työsuhte myöhemmin peräkkäisinä vuosina uudistetaan, käytetään edellisten vuosien työssäolokuukausien määränä kerran korotettuja työssäolokuukausia.

35 § Henkilökohtainen lisä TES

1 mom. Henkilökohtaisen lisän peruste

Tuntipalkkaiselle työntekijälle voidaan maksaa työnantajan harkinnan mukaan kaikilta tehdyiltä työtunneilta euromääräistä henkilökohtaista lisää työntekijän työtaidon, työtehon tai tehtävien asettamien erityisten vaatimusten perusteella. Henkilökohtaisen lisän enimmäismäärä on liitteen 1 kohdassa 2.3.

2 mom. Henkilökohtaisen lisän maksaminen

Henkilökohtaista lisää maksetaan määrääjän, jos tehtävien asettamat vaatimukset lisääntyvät tilapäisesti. Henkilökohtaisen lisän maksamista arvioidaan tarvittaessa uudelleen. Mikäli uudelleen arvioinnin yhteydessä päädytään lisän määrän alentamiseen tai sen poistamiseen, siihen tulee olla perusteltu syy.

Soveltamisohje 1-2 mom.:

Henkilökohtaisen lisän maksaminen edellyttää muun muassa työntekijän työtaidon tai työsuorituksen arviointia. Arvioinnin perusteet ja tulokset perusteluineen selvitetään asianomaisen henkilön kanssa esimerkiksi vuosittain käytävässä kehityskeskustelussa.

Tehtävien asettamat vaatimukset voivat lisääntyä tilapäisesti esimerkiksi hautausmaatyöntekijällä, joka toimii määrääjän kausiluontoisissa hautausmaan tehtävissä työskentelevien ryhmän vetäjänä.

Jos henkilökohtaisen lisän maksamisen uudelleen arvioinnin yhteydessä päätetään lisän muutoksesta, tulee muutos voimaan päätöstä seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien.

36 § Työolosuhdelisä TES

Tuntipalkkaiselle työntekijälle voidaan maksaa euromääräistä työolosuhdelisää niiltä työtunneilta, joina työolosuhteet ovat erityisen epämukavat. Siitä, minkälaisissa olosuhteissa työskenneltäessä ja minkä suuruisena lisää milloinkin maksetaan, sovitaan paikallisesti etukäteen laadittavassa luettelossa. Työolosuhdelisän enimmäismäärä on liitteen 1 kohdassa 2.4.

Soveltamisohje:

Työolosuhteiden epämukavuus voi johtua muun muassa työn

- 1) likaisuudesta,
- 2) hajuhaluista,
- 3) työskentelypaikan poikkeuksellisesta lämpötilasta tai
- 4) erityisten olosuhteiden vaatimista työskentelytavoista.

Lisän suuruutta määriteltäessä tulee ottaa huomioon työolosuhteisiin haitallisesti vaikuttavien tekijöiden painoarvo.

LUKU 2.3. ERILLISET LISÄT JA PALKKIOT

40 § Kertapalkkio

Viranhaltijalle/työntekijälle tai näiden ryhmälle voidaan maksaa kertapalkkio, jos työnantaja harkitsee sen suorittamisen perustelluksi.

Soveltamisohje:

Kertapalkkio mahdollistaa nopean palkitsemisen. Työnantaja voi maksaa kertapalkkion esim. yksilölle tai ryhmälle silloin, kun se pitää palkitsemista tarkoituksenmukaisena. Kertapalkkio on kertasuoritus eli sitä ei makseta säännöllisesti eikä se ole varsinaista palkkaa.

Työnantajalla on päättävältä kertapalkkioiden suuruudesta ja periaatteista. Jos kertapalkkiota käytetään yleisesti, sen maksamisperusteet on tarkoituksenmukaista selvittää yhteisesti henkilöstön edustajien kanssa.

Ylimmän johdon kertapalkkiosta määrätään ylimmän johdon palkkausjärjestelmästä tehdyssä virkaehtosopimuksessa (liite 7).

41 § Leirin johtajan palkkio (johtajalisä)

Viranhaltijalle/kuukausipalkkaiselle työntekijälle, joka on määrätty ohjelma- ja turvallisuusvastuussa olevaksi leirin johtajaksi, maksetaan johtajalisää jokaiselta yhdenjaksoiselta leirivuorokaudelta liitteen 1 kohdassa 4.1. mainittu määrä. Enintään 12 tuntia kestävältä leiriltä johtajalisää ei makseta.

Soveltamisohje:

Johtajalisää voi saada samalta leiriltä vain yksi viranhaltija/työntekijä. Päätös johtajalisän maksamisesta on tehtävä etukäteen, esimerkiksi leirisuunnitelman vahvistamisen yhteydessä. Johtajalisää maksetaan myös seurakunnan järjestämältä retkeltä, jos lisän maksamisen edellytykset muutoin täyttyvät.

42 § Kokouspalkkio**1 mom. Kokouspalkkion peruste**

Viranhaltijalle/työntekijälle, joka on työajaton, voidaan maksaa kokouspalkkiota enintään liitteen 1 kohdassa 4.2. mainittu määrä seuraavista kokouksista:

- 1) kirkkovaltuuston, yhteisen kirkkovaltuuston, kirkkoneuvoston, seurakuntaneuvoston tai yhteisen kirkkoneuvoston kokous;
- 2) kirkkovaltuuston tai yhteisen kirkkovaltuuston asettaman johtokunnan kokous;
- 3) kirkkoneuvoston taloudellisen jaoston kokous;
- 4) yhteisen kirkkoneuvoston jaoston kokous;
- 5) kirkkoneuvoston taloushallinnollisia asioita varten asettaman toimikunnan kokous;
- 6) yhteisen kirkkoneuvoston asettaman toimikunnan kokous;
- 7) kirkkolain 8 luvussa tarkoitetun papin- tai seurakuntavaalin vaalilautakunnan kokous; ja
- 8) kappelineuvoston kokous.

Soveltamisohje:

Kokouspalkkiomääräykset koskevat vain työajatonta hengellisen työn viranhaltijaa/työntekijää ja johtavaa talous- ja henkilöstöhallinnon viranhaltijaa/työntekijää, joka ei ole työaikalain alainen (osa VI, luku 6 A). Työaikamääräysten piirissä olevia viranhaltijoita/työntekijöitä määräykset eivät koske. Heille kokousaika voi olla säännönmukaista työaikaa tai lisä- ja ylityötä, josta suoritetaan työaikakorvausta.

Kokouspalkkiomääräykset eivät koske myöskään luottamushenkilön asemassa olevaa kokoukseen osallistujaa. Luottamushenkilö saa kokouspalkkiota sen mukaisesti kuin kirkkovaltuusto tai yhteinen kirkkovaltuusto erikseen päättää. Viranhaltija/työntekijä voi olla luottamushenkilön asemassa silloin, kun hänet valitaan toisen seurakunnan/seurakuntayhtymän luottamushenkilöksi.

Maksettavan kokouspalkkion määrän päättää seurakunta/seurakuntayhtymä. Se ei voi päättää liitteen 1 kohdassa 4.2. mainittua määrää suuremmasta palkkiosta. Asia kuuluu talousarviokysymyksenä yleensä kirkkovaltuustolle/yhteiselle kirkkovaltuustolle.

Luettelo toimielimistä, joiden kokouksista voidaan maksaa kokouspalkkio, on tyhjentävä.

Kohdassa 5 tarkoitettua toimikuntaa asetettaessa tulisi selkeästi todeta, onko toimikunta asetettu taloushallinnollisia vai toiminnallisia tai muita asioita varten. Vain ensiksi mainittua tarkoitusta varten asetetun toimikunnan kokouksista voidaan maksaa kokouspalkkio. Taloushallinnollisia toimikuntia ovat esim. it- ja rakennushankkeita, virkojen järjestelyjä, yhteistoimintaa seurakunnassa, hautausmaasuunnittelua tai muuta vastaavaa tarkoitusta varten asetetut toimikunnat. Sen sijaan esim. jumalanpalvelus-, diakonia-, pyhäkoulutyö-, nuorisotyö-, kirkkomusiikki- tms. toimikuntien kokouksista ei voida maksaa kokouspalkkiota.

2 mom. Kokouspalkkion maksamisen edellytykset

Kokouspalkkion maksamisen edellytyksenä on, että viranhaltija/työntekijä on muulloin kuin kello 8.00 – 16.00 välisenä aikana vähintään puolen tunnin ajan saapuvilla 1 momentissa mainitussa kokouksessa sihteerinä, esittelijänä, asiantuntijana taikka muutoin lain, asetuksen tai ohje- tai johtosäännön nojalla.

Soveltamisohje:

Viranhaltijalle/työntekijälle voidaan maksaa kokouspalkkiota vain, jos hän on velvollinen olemaan läsnä kokouksessa. Läsnäolovelvollisuuteen voidaan rinnastaa tilanne, jossa viranhaltija/työntekijä on läsnä kokouksessa toimitilien nimenomaisesta ja kokouksen pöytäkirjaan merkittävästä pyynnöstä. Lisäksi kirkkoherralle voidaan maksaa kokouspalkkio kirkkoneuvoston taloudellisen jaoston kokouksesta, vaikka hänellä ei ole velvollisuutta olla läsnä kokouksessa vaan ainoastaan läsnäolo-oikeus.

3 mom. Kokouspalkkion maksamista koskevat rajoitukset

Kokouspalkkio maksetaan yhteensä enintään kahdelta saman vuorokauden aikana pidetyltä kokoukselta. Jos samana kalenterivuorokautena pidetään useampi kuin yksi saman toimitilien kokous, ne katsotaan kokouspalkkiota laskettaessa yhdeksi kokoukseksi, jollei kokousten välinen aika ole yli kuusi tuntia.

4 mom. Kokouspalkkion korottaminen

Kokouspalkkiota korotetaan

- 1) 50 %:lla kokouksen puheenjohtajana enimmän ajan toimineelle,
- 2) 50 %:lla kokouksen sihteerinä toimineelle ja
- 3) 25 %:lla jokaista yli kolmen tunnin jälkeen kertyvää täyttä tuntia kohden.

Soveltamisohje:

Jos kokouksen kesto on enemmän kuin kolme tuntia, maksetaan kokouspalkkioon 25 %:n korotus jokaiselta yli kolmen tunnin jälkeen kertyvältä täydeltä tunnilta. Esimerkiksi, jos kokouspalkkion suuruudeksi on vahvistettu 20 euroa, on korotuksen suuruus 5 euroa tunnilta. Jos kokouksen pituus on 4 tuntia, maksetaan kokouspalkkiona 25 euroa. Puheenjohtajan ja sihteerin kokouspalkkio on tällöin 37,50 euroa.

43 § Eräät Kirkon keskusrahaston varoista suoritettavat palkkiot**VES**

Kirkon keskusrahaston varoista suoritetaan lääninrovastille (KL 19:11), pappisasessorille (KL 19:3) ja tuomiorovastille (KL 19:2) näiden tehtävien hoitoon perustuva liitteen 1 kohdassa 4.3. mainittu kuukausipalkkio.

44 § Mobiilitavoitettavuuskorvaus

Työnantaja ja viranhaltija/työntekijä voivat sopia, että viranhaltija/työntekijä on puhelimitse tavoitettavissa seurakunnassa hälytyksen aiheuttavan tapahtuman vuoksi (mobiilitavoitettavuus). Tavoitettavuudesta maksetaan sen sitovuuden, hälytyksen aiheuttaman toimenpidevelvollisuuden ja toimenpiteiden kiireellisyyden sekä muiden viranhaltijalle/työntekijälle aiheutuvien velvoitteiden mukaisesti korvausta, jonka suuruus on vähintään 44 euroa kuukaudessa.

Soveltamisohje:

Mobiilitavoitettavuuskorvauksen maksaminen edellyttää, että viranhaltijan/työntekijän on oltava tavoitettavissa puhelimitse. Yleensä kysymyksessä on kiinteistöjen hälytyslaitteiden aiheuttamiin hälytyksiin tai hengelliseen työn hälytysluonteisiin tehtäviin liittyvä tavoitettavuus, jossa viranhaltijaan/työntekijään otetaan yhteyttä hälytyksen sattuessa puhelimitse.

Mobiilitavoitettavuuskorvaus maksetaan kuukausittain. Se ei ole osa varsinaista palkkaa. Jos viranhaltijalle/työntekijälle myönnetään vuosilomaa tai virkavapaata/työvapaata, joka kestää koko kalenterikuukauden, mobiilitavoitettavuuskorvausta ei tällaiselta kuukaudelta makseta.

Mobiilitavoitettavuus on ns. passiivista tavoitettavuutta. Se on löyhempää kuin 160 §:n mukainen varallaolo, josta annetaan kirjalliset ohjeet viranhaltijan/työntekijän oikeuksista ja velvollisuuksista.

III OSA POISSAOLOT JA PALKKAUS POISSAOLOAJOILTA

JOHDANTO

Tässä osassa käsitellään viranhaltijoille/työntekijöille sairauden tai perhevapaan perusteella myönnettäviä virka-/työvapaita, eräitä muita vapaita sekä palkkausta vapaiden ajalta. Työkyvyttömyyden perusteella myönnetystä virka-/työvapaasta käytetään myös ilmaisia sairausaika tai sairauspoissaolo.

Oikeus vapaaseen:

Viranhaltijalla/työntekijällä on tietyissä tilanteissa oikeus saada virka-/työvapaa. Viranhaltijan/työntekijän oikeus vapaaseen perustuu joko lakiin tai tässä luvussa sanottuihin virka- ja työehtosopimuksen määräyksiin. Tällöin työnantajalla ei ole lainkaan tai on vain rajoitetusti harkintavaltaa vapaan myöntämisessä. Jos viranhaltijalla/työntekijällä ei ole vapaaseen nimenomaista oikeutta, työnantaja voi harkintansa mukaan päättää, myönnetäänkö virka-/työvapaa vai ei.

Useat virka-/työvapaat perustuvat lakiin. Joistain lakiin perustuvista vapaista on lisäksi sovittu tässä luvussa (esim. perhevapaat), jolloin vapaa perustuu sekä lakiin että virka- ja työehtosopimukseen. Pelkästään lakiin perustuvia virka-/työvapaita ovat esim. opintovapaa ja vuorotteluvapaa. Oikeudesta niihin ei ole virka- ja työehtosopimusmääräyksiä. Oikeudesta tällaisten vapaiden saamiseen sekä vapaita koskevista muista edellytyksistä säädetään kyseisissä laeissa (mm. opintovapaalaki 273/1979 ja opintovapaa-asetus 864/1979 sekä vuorotteluvapaalaki 1305/2002). Osa vapaista perustuu ainoastaan virka- ja työehtosopimuksen määräyksiin. Tällaisia ovat esim. oikeus saada virka-/työvapaa avioliittoon vihkimispäiväksi tai 50- ja 60-vuotispäiväksi.

Kaikkia virka-/työvapaita on haettava. Myönteinen virka-/työvapaapäätös antaa viranhaltijalle/työntekijälle vapautuksen työstä virka-/työvapaan ajaksi.

Palkkaus vapaiden ajalta:

Virka-/työvapaa on palkallista vain, jos palkallisuudesta on tässä sopimuksessa sovittu. Jos palkkaa ei sopimuksen perusteella makseta, laki voi kuitenkin antaa viranhaltijalle/työntekijälle oikeuden saada viranomaisilta päivärahaa tai muuta korvausta vapaan ajalta. Jos työnantaja maksaa virka- ja työehtosopimuksen määräyksen perusteella palkkaa virka-/työvapaan ajalta, työnantajalla on yleensä oikeus saada viranhaltijalle/työntekijälle maksettava päiväraha tai korvaus itselleen.

50 § Palkan maksaminen ja pidättäminen virka-/työvapaan ajalta

1 mom. Palkan maksamisen ja pidättämisen pääsääntö poissaoloajalta

Virka-/työvapaan ajalta maksetaan palkkaa siten kuin tässä osassa (III osa) on sovittu. Jos palkan maksamisesta virka-/työvapaan ajalta ei ole tässä osassa sovittu, virka-/työvapaan ajalta pidätetään koko palkkaus.

2 mom. Palkan maksaminen virka-/työvapaan ajalta työnantajan harkinnan perusteella Palkan maksamisesta työnantajan harkinnan perusteella muissa kuin 1 momentissa tarkoitetuissa tilanteissa määrätään 88 §:ssä.

3 mom. Palkan pidättäminen alle viikon mittaiselta palkattomalta harkinnanvaraiselta virka-/työvapaalta

Jos kuukausipalkkainen viranhaltija/työntekijä hakee palkatonta harkinnanvaraista virka-/työvapaata alle viikon mittaiseksi jaksoksi ja työnantaja hyväksyy hakemuksen perusteet, virka-/työvapaa myönnetään ja palkka pidätetään seuraavasti:

- Jos virka-/työvapaa kestää 1 tai 2 työpäivää, virka-/työvapaa myönnetään täksi ajaksi ja palkka pidätetään myönnettyltä 1 tai 2 työpäivältä.
- Jos virka-/työvapaa kestää 3 tai 4 työpäivää, virka-/työvapaa myönnetään siten, että virka-/työvapaaseen sisällytetään haettujen työpäivien lisäksi yksi vapaapäivä ja palkka pidätetään myönnettyjen 3 tai 4 työpäivän lisäksi yhdeltä vapaapäivältä.
- Jos virka-/työvapaa kestää 5 työpäivää, virka-/työvapaa myönnetään siten, että virka-/työvapaaseen sisällytetään haettujen työpäivien lisäksi kaksi vapaapäivää ja palkka pidätetään 7 kalenteripäivältä.

Soveltamishje:

Momentti koskee vain kuukausipalkkaisia viranhaltijoita/työntekijöitä. Tuntipalkkaisilla työntekijöillä palkan pidätys toteutetaan siten, että palkattoman työvapaan ajan työtuntien palkkaa ei makseta.

4 mom. Poissaolo virantoimituksesta/työstä ilman pätevää syytä

Jos viranhaltija/työntekijä on ilman pätevää syytä jäänyt pois virantoimituksesta/työstä, ei palkkaetuja suoriteta.

LUKU 3.1. SAIRAUSPOISSAOLOT

51 § Oikeus virka-/työvapaaseen sairauden perusteella

Viranhaltijalla/työntekijällä, joka on sairaudesta tai vammasta johtuvan työkyvyttömyyden vuoksi estynyt hoitamasta työtään, on oikeus saada siksi ajaksi virka-/työvapaata.

Soveltamishje:

Osasairauspäivärahalla olevaan viranhaltijaan/työntekijään sovelletaan osa-aikatyötä koskevia määräyksiä. Hänen tulee hakea osittaista virka-/työvapaata. Jos hänelle myönnetään osittainen virka-/työvapaa osasairauspäivärahan perusteella, hän työskentelee osa-aikaisesti ja saa osa-aikatyön mukaisen palkan. Lisäksi hän saa osasairauspäivärahan itselleen. Tällöin hän on työnantajan näkökulmasta osa-aikatyössä eikä sairauden vuoksi virka-/työvapaalla. Osasairauspäiväraha-ajalta viranhaltijalle/työntekijälle ei voida maksaa tehtyä osa-aikatyötä suurempaa palkkaa, ja toisaalta osasairauspäivärahaa ei voida maksaa työnantajalle.

52 § Sairastumisesta ilmoittaminen ja lääkärintodistuksen esittäminen

1 mom. Sairastumisesta ilmoittaminen

Sairastumisesta on viipymättä ilmoitettava työnantajalle.

Soveltamisohje:

Ilmoitus sairastumisesta tulee tehdä mahdollisimman nopeasti. Ilmoitus tehdään seurakunnassa päätetyllä tavalla, ensisijaisesti lähimmälle esimiehelle. Suositeltavaa on henkilökohtainen yhteydenotto esimerkiksi puhelimitse. Kullekin viranhaltijalle/työntekijälle tulee antaa tiedoksi, miten työnantaja edellyttää ilmoituksen tehtäväksi.

2 mom. Lääkärintodistuksen esittäminen

Työkyvyttömyyden perusteella myönnettävää virka-/työvapaata varten on esitettävä hyväksyttävä lääkärintodistus. Työnantaja voi myöntää virka-/työvapaata lääkärintodistusta vaatimatta enintään 5 kalenteripäivää, jos työkyvyttömyydestä esitetään työnantajan hyväksymä muu luotettava selvitys. Mikäli lääkärintodistusta tai muuta luotettavaa selvitystä ei ole toimitettu työnantajalle viikon kuluessa todistuksen tai selvityksen allekirjoituspäivämäärästä virka-/työvapaan ensimmäinen päivä on palkaton.

Soveltamisohje:

Työkyvyttömyys osoitetaan normaalisti lääkärintodistuksella. Lääkärintodistus on asian-tuntijalausunto virka-/työvapaan myöntämistä varten. Poikkeaminen lääkärintodistuksessa esitetystä edellyttää perusteltua syytä.

Työkyvyn arvioimiseksi työnantaja voi kustannuksellaan lähettää viranhaltijan/työntekijän osoittamansa lääkärin tarkastettavaksi.

Muu luotettava selvitys voi olla esimerkiksi terveydenhoitajan tai sairaanhoitajan antama todistus. Toimivaltainen viranomainen voi myös päättää, että aivan lyhyissä virka-/työvapaissa ei tarvita edellä tarkoitettua todistusta, vaan esimiehen antama lupa riittää. Sairausvakuutuslain mukaisen päivärahan saamiseksi vakuutetun on yleensä esitettävä Kelalle® asianmukainen lääkärintodistus sairaudestaan lukuun ottamatta ns. omavastuuaikaa.

Vaikka työnantaja ei yleensä edellyttäisi lääkärintodistuksen esittämistä työkyvyttömyydestä, se voi sen tehdä, jos se katsoo sen tarkoituksenmukaiseksi.

Aikataulusyistä lääkärintodistuksen tai muun luotettavan selvityksen voi toimittaa työnantajalle myös sähköisesti. Työntekijä/viranhaltija ei 2 momentin kolmannen virkkeen perusteella menetä sairausajan palkkaa, mikäli lääkärintodistuksen tai muun luotettavan selvityksen viipyminen aiheutuu hyväksyttävästä syystä.

3 mom. Hakemus virka-/työvapaan perusteena

Työkyvyttömyyteen perustuva virka-/työvapaa myönnetään ilman eri hakemusta lääkärintodistuksessa mainituksi tai muulla 2 momentissa mainitulla tavalla selvitetyn ajaksi.

Soveltamisohje:

Saadakseen työkyvyttömyyteen perustuvaa virka-/työvapaata viranhaltijan/työntekijän tulee olla kykenemätön tekemään omaa työtään ja osoittaa tämä yleensä lääkärintodistuksella tai muulla edellä 2 momentissa tarkoitettulla tavalla. Todistus esimerkiksi lääkärissä käynnistä, tutkimuksista, kuntoutuksesta tai poliklinikalla käynnistä ei ole riittävä. Jos lääkäri on kirjoittanut työkyvyttömyystodistuksen taannehtivasti, hänen pitää perustella todistuksen taannehtivuus.

Koska lääkärintodistus tai muu terveydenhuollon antama todistus on vain asiantuntijan lausunto, toimivaltainen viranomainen voi poiketa siitä perustellusta syystä. Mikäli lääkärintodistusta ei perustellusta syystä voida hyväksyä, työnantaja voi omalla kustannuksellaan lähettää viranhaltijan/työntekijän osoittamansa lääkärin tarkastukseen.

Viranhaltijan/työntekijän on esitettävä työnantajalle hyväksyttävä lääkärin- tai muu 2 momentissa tarkoitettu todistus työkyvyttömyydestään ilman aiheetonta viivytystä. Jos viranhaltijan/työntekijän sairauspoissaolo sijoittuu samalla vuosiloman ajalle ja hän haluaa siirtää vuosilomaansa sairauden perusteella (98 §), tätä koskeva nimenomainen vuosiloman siirtopyyntö on myös viipymättä ilmoitettava työnantajalle.

Mikäli käy ilmi, ettei viranhaltija/työntekijä lääkärintodistuksesta huolimatta ole ollut työkyvytön, esim. henkilö on ollut samankaltaisessa työssä vastaavana aikana, hänellä ei ole oikeutta palkalliseen virka-/työvapaaseen.

Työnantajan tulee yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 5 §:n mukaisesti nimetä ne henkilöt, jotka työnantajan puolesta saavat käsitellä työkyvyttömyyteen perustuvaa virka-/työvapaata koskevia diagnoositietoja (viittausmääräys).

53 § Sairausajan palkka, yleiset perusteet

1 mom. Sairausajan palkan peruste

Sairausajalta maksetaan varsinaista palkkaa 56-58 §:n mukaisesti, jollei 3-4 momentista tai 70 §:stä muuta johdu.

Soveltamisohje:

Varsinainen palkka on määritelty 12 §:ssä. Jos palkkaukseen kuuluu luontoisetuja, ne on oikeus saada vähentämättöminä niin kauan kuin sairausajalta maksetaan palkkaetuja; ks. 11 §.

Jäljempänä 70 §:ssä on määräykset siitä, miten viranhaltijan/työntekijän tulee toimia, jotta hänellä on oikeus sairausajan palkkaetuihin. Samassa pykälässä on myös määräyksiä siitä, mihin esim. SVL:n perusteella maksettaviin korvauksiin työnantajalla on oikeus.

2 mom. Sairauden alkaminen kesken työpäivän

Jos viranhaltija/työntekijä sairastuu työpäivän kuluessa, ja joutuu poistumaan ennenaikaisesti työpaikalta, sairastumispäivä ei kuluta niitä päiviä, joilta sairausajan palkkaa maksetaan.

3 mom. Osallisuus sairauden aiheuttamiseen

Viranhaltijalla/työntekijällä ei ole oikeutta 56-58 §:n mukaiseen palkkaukseen, jos hän on tahallisesti tai törkeällä huolimattomuudella aiheuttanut sairauden tai vamman tai estänyt sen parantumisen.

4 mom. Eläkepäätöksen tai määräaikaisen kuntoutustuen vaikutus sairausajan palkkaukseen

Viranhaltijalla/työntekijällä on oikeus sairausajan palkkaukseen enintään siihen asti, kun hän alkaa saada julkisten alojen eläkelain (81/2016) mukaista työkyvyttömyyseläkettä tai määräaikaista kuntoutustukea.

Soveltamisohje:

Viranhaltija/työntekijä ei voi saada yhtä aikaa sekä sairausajan palkkaa että julkisten alojen eläkelain mukaista työkyvyttömyyseläkettä. Oikeus sairausajan palkkaan loppuu sen kuukauden alusta lukien, jona eläkkeen maksaminen alkaa. Työnantajan mahdollisuudesta saada korvausta maksamastaan sairausajan palkasta takautuvasti myönnetyn eläkkeen yhteydessä katso 5 §:n 4 momentin soveltamisohje.

Osa-aikaeläkkeellä/osittaisella varhennetulla vanhuuseläkkeellä oleva on samanaikaisesti edelleen osa-aikatyössä. Hänellä on oikeus saada sairausajalta palkkaa 56-58 §:n mukaisesti. Sairauden perusteella myönnetty virka-/työvapaa ei keskeytä osa-aikaeläkkeen/osittaisen varhennetun vanhuuseläkkeen maksamista.

Ammatillisen kuntoutuksen työkokeiluissa oleva viranhaltija/työntekijä saa työkokeilun ajalta eläkelaitoksen maksamaa kuntoutusetuutta, joka on kuntoutusraha tai kuntoutustuki ja kuntoutuskorotus. Samalta ajalta ei voi saada sairausvakuutuslain mukaista päivärahaa. Jos seurakunta maksaa työkokeilijalle 88 §:n mukaisesti palkkaa työkokeilun ajalta, kuntoutusetuus maksetaan palkkaa vastaavalta osalta työnantajalle. Työnantajan palkanmaksuihin lähetetään tällöin Kevasta palkkatiedustelu -lomake. Kuntoutusetuus

maksetaan työnantajalle sen jälkeen, kun lomake on palautettu Kevaan. Jos työnantaja ei maksa palkkaa työkokeilun ajalta, kuntoutusetuus maksetaan suoraan työkokeilijalle.

54 § Tuntipalkkaisen työntekijän sairausajan palkan erityismääräykset TES

1 mom. Sairausajan palkan määrittämisen pääsääntö

Sairausajan palkkana maksetaan tuntipalkkaiselle työntekijälle se säännöllisen työajan mukaan laskettu varsinainen palkka, jonka työntekijä olisi saanut, jos hän olisi ollut työssä. Säännöllisen työajan mukaan lasketulla palkalla tarkoitetaan työntekijän varsinaista palkkaa ilman sunnuntai-, iltai- tai yötyö- tai muitakaan työaikakorvauksiin perustuvia ns. olosuhteellisia.

Soveltamisohje:

Tuntipalkkaiselle työntekijälle maksetaan sairausajan palkkaa 56–58 §:ssä määritellyiltä ajanjaksoilta ja näissä pykälissä sanotut määrät. Tässä momentissa määrätään siitä, miten tuntipalkkaisen työntekijän sairausajan palkan perusteena olevan palkan suuruus lasketaan. Palkkaperusteena on varsinainen palkka. Tuntipalkkaisen palkkaan voi sisältyä sellaisia lisäjä, jotka sisältyvät varsinaiseen palkkaan ja jotka otetaan huomioon sairausajan palkassa. Tällaisia ovat tuntipalkkajärjestelmän (osa II Luku 2.2.2.) tarkoittama kokemukselliset, henkilökohtainen lisä ja työolosuhteelliset. Sen sijaan työaika määräyksiin perustuvia korvauksia ei oteta huomioon sairausajan palkkaa määritettäessä.

2 mom. Sairausajan palkan määrittäminen keskituntiansion avulla

Jollei tuntipalkkaisen työntekijän palkkaa voida todeta 1 momentissa tarkoitettulla tavalla, käytetään sairausajan palkan laskentaperusteena keskituntiansiota, joka saadaan siten, että työntekijän edellisen palkanmaksukauden aikana saamansa ansio ilman sunnuntai-, iltai- tai yötyö- tai muitakaan työaikakorvauksiin perustuvia ns. olosuhteellisia, jaetaan saman palkanmaksukauden aikana tehtyjen työtuntien kokonaismäärällä.

Soveltamisohje:

Edellisellä palkanmaksukaudella tarkoitetaan sairautta edeltäneen kahden palkanmaksupäivän välistä, pääsääntöisesti kahden viikon pituista ajanjaksoa. Mikäli tämän palkanmaksukauden työaika on ollut satunnaisten syyn vuoksi vajaa, lasketaan keskituntiansio tätä palkanmaksukautta lähinnä edellisen täyden palkanmaksukauden palkkakertymän ja työajan mukaan.

3 mom. Palkantarkistuksen vaikutus keskituntiansioon

Jos edellä tarkoitetun keskituntiansion laskemisen jälkeen palkkoja on tarkistettu yleiskorotuksella, eikä uutta keskituntiansiota sen jälkeen ole vielä laskettu, keskituntiansiota korotetaan yleiskorotusta vastaavasti.

4 mom. Keskimääräisen työajan määrittäminen sairausajan palkkaa varten

Jollei tuntipalkkaisen työntekijän säännöllisestä työajasta ole sovittu eikä sitä voida selvittää sairausajalta, sairausajan palkka määräytyy laskennallisen päivittäisen työajan perusteella. Työntekijän laskennallinen päivittäinen työaika määritetään siten, että sairautta edeltävän 12 viikon jaksona tehty työaika jaetaan luvulla 60.

Soveltamisohje:

Laskennallinen työaika joudutaan määrittämään erityisesti ns. tarvittaessa tuleville työntekijöille, joiden säännöllisestä työajasta ei ole sovittu. Keskimääräinen päivittäinen työaika saadaan jakamalla 12 edellisen viikon työaika luvulla 60, koska 12 viikon jaksoon sisältyy normaalisti 60 työpäivää ($12 \times 5 = 60$).

55 § Kausityöntekijän oikeus sairausajan palkkaan

TES Kausiluontoisessa seurakunnan puisto- ja puutarhatyössä kolmantena peräkkäisenä kasvukautena työskentelevän työntekijän kahden edellisen vuoden työssäolon täydet kuukaudet otetaan huomioon sairausajan palkkaa määritettäessä. Edellytyksenä on, että kulumassa oleva työsuhde on jatkunut 14 kalenteripäivää.

56 § Sairausajan palkka, vähemmän kuin 60 kalenteripäivää kestänyt palvelussuhde

1 mom. Sairausajan palkka, 1-29 kalenteripäivää kestänyt palvelussuhde

Jos palvelussuhde seurakuntaan on välittömästi ennen sairausajan alkamista kestänyt 1-29 kalenteripäivää, viranhaltijalla/työntekijällä on oikeus saada sairausajalta puolet varsinaisesta palkasta yhteensä 14 kalenteripäivältä.

2 mom. Sairausajan palkka, 30-59 kalenteripäivää kestänyt palvelussuhde

Jos palvelussuhde seurakuntaan on välittömästi ennen sairausajan alkamista kestänyt 30–59 kalenteripäivää, viranhaltijalla/työntekijällä on oikeus saada sairausajalta varsinainen palkka yhteensä 14 kalenteripäivältä.

Soveltamishoje 1-2 mom.:

Oikeus tämän määräyksen mukaiseen sairausajan palkkaan edellyttää, että viran tai tehtävän hoitaminen on alkanut (ks. 10 § 1 mom.).

Jos palvelussuhteen kesto ylittää sairauspoissaolon aikana 29 kalenteripäivän rajan, sairausajalta maksetaan puolet varsinaisesta palkasta sairausajan loppuun asti, kuitenkin yhteensä enintään 14 kalenteripäivältä. Vastaavaa periaatetta sovelletaan silloin, kun palvelussuhteen kesto ylittää sairauspoissaolon aikana 2 momentissa sanotun 59 kalenteripäivän rajan. Varsinainen palkka maksetaan tällöin yhteensä enintään 14 kalenteripäivältä. Oikeus saada varsinaista palkkaa 60 sairauspoissaolon kalenteripäivältä edellyttää, että palvelussuhde on kestänyt sairauden alkaessa vähintään 60 kalenteripäivää (57 §).

Jos viranhaltija/työntekijä on saanut hyväkseen sairausajan palkkaa tämän pykälän perusteella, nämä sairausajan palkalliset päivät vähentävät oikeutta saada sairausajan palkkaa 57 §:n perusteella.

57 § Sairausajan palkka, vähintään 60 kalenteripäivää kestänyt palvelussuhde

1 mom. Sairausajan palkan määrä ja kesto

Jos palvelussuhde seurakuntaan on välittömästi ennen sairausajan alkamista kestänyt vähintään 60 kalenteripäivää, viranhaltijalla/työntekijällä on oikeus saada sairausajalta palkkaa kalenterivuoden aikana seuraavasti:

- 1) varsinainen palkka yhteensä 60 ensimmäiseltä kalenteripäivältä;
- 2) sen jälkeen 2/3 varsinaisesta palkasta yhteensä 120 kalenteripäivän ajan;
- 3) tämän jälkeen palkanmaksu päättyy, jollei harkinnan perusteella päätettä jatkua palkanmaksua. Harkinnan perusteella palkanmaksua voidaan maksaa enintään puolet (1/2) varsinaisesta palkasta enintään 185 kalenteripäivän ajalta.

Soveltamishoje:

Sairausaika voi olla yhdenjaksoista tai sairausjaksoja voi olla vuodessa useita erillisiä.

Molemmissa tapauksissa kalenterivuoden järjestyksessään ensimmäiseltä 60 sairauspäivältä maksetaan varsinainen palkka ja sen jälkeen 2/3 palkka enintään 120 kalenteripäivältä. Tämän jälkeen sairausajan palkan maksaminen lakkaa, jollei työnantaja päättä harkinnan perusteella jatkaa enintään 185 päivän määräajaksi 1/2 palkan maksamista.

Silloin, kun sairaus jatkuu keskeytyksittä vuoden vaihteen yli toisen kalenterivuoden puolelle, palkan suuruus määritellään kummankin vuoden puolella erikseen. Jos ensimmäisen vuoden puolella sairausajan palkka on jo maksettu vähennettynä tai palkanmaksu on ehtinyt keskeytyä kokonaan, toisen vuoden alusta palkka maksetaan jälleen täyden palkan mukaisesti 60 kalenteripäivältä ja sen jälkeen $\frac{2}{3}$ palkkaa enintään 120 kalenteripäivää.

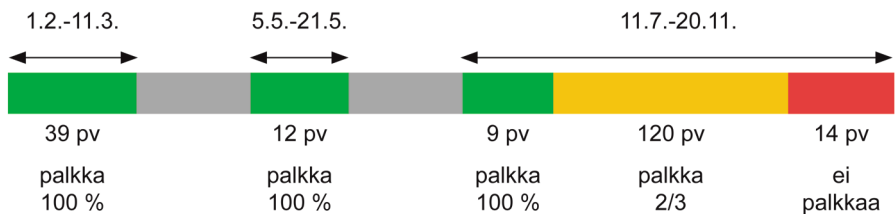
Pitkien sairauspoissaolojen yhteydessä palkanmaksu voi keskeytyä sairauden toisena vuotena edellä sanottua aiemmin, jos sairaus on kestänyt yhdenjaksoisesti 365 kalenteripäivää. Tästä on määräys 2 momentissa.

Esimerkeissä käytettyjen värien selitykset:

- | | |
|---|--|
|  | sairausaika, jolta maksetaan varsinainen palkka (1 momentin 1 kohta) |
|  | sairausaika, jolta maksetaan 2/3 varsinaisesta palkasta (1 momentin 2 kohta) |
|  | sairausaika, jolta ei makseta palkkaa (1 momentin 3 kohta) |
|  | työssäoloaika tai vuosiloma-aika |

Esimerkki 1: Useita sairauspoissaoloja saman vuoden aikana

Sairausajat:

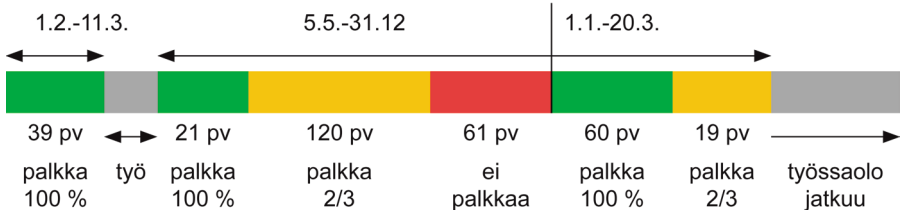


Sairauspoissaoloja on kolmessa jaksossa yhteensä 194 päivää. Kun kolmatta jaksoa on kestänyt 9 päivää, kalenterivuoden aikana oleva oikeus saada täyttä palkkaa 60 päivältä tulee täyteen (39+12+9=60). Tämän jälkeen palkkaa maksetaan kaksi kolmasosaa täydestä palkasta 120 kalenteripäivän ajalta, jonka jälkeen oikeus palkkaan päättyy.

Esimerkki 2: Sairauspoissaoloja kahden eri kalenterivuoden aikana

Sairausajat:

Vuodenvaihtode



Ensimmäisenä vuonna on yhteensä 241 päivää sairauspoissaoloa, josta palkallista on yhteensä 180 päivää (yhteensä 60 päivää täyttää palkkaa ja 120 päivää 2/3 palkkaa). Tämän jälkeen vuotuinen palkanmaksu päättyy loppuvuodeksi. Toisena vuonna vuotuinen sairausajan palkanmaksu alkaa uudestaan vuoden alusta ja kestää sairausajan loppuun 20.3. asti.

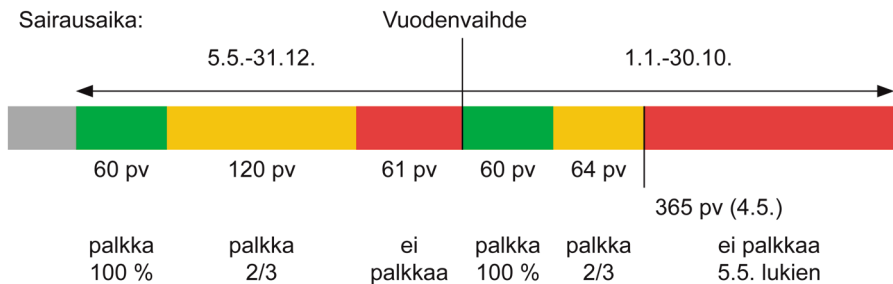
2 mom. Palkanmaksun päätyminen, yli 365 kalenteripäivää kestävät sairauspoissaolot

Sairausajan palkanmaksu päättyy, kun sairauspoissaolo on kestänyt yhdenjaksoisesti 365 kalenteripäivää. Virka-/työvapaa katsotaan yhdenjaksoiseksi, jos viranhaltija/työntekijä ei ole palannut virantoimitukseen/työhön vähintään 30 kalenteripäivän ajaksi sairauspoissaolon jälkeen. Erityisestä syystä voidaan harkinnan mukaan 365 kalenteripäivän yli menevältä ajalta maksaa enintään puolet varsinaisesta palkasta. Tällainen päätös voidaan tehdä enintään kolmeksi kuukaudeksi kerrallaan.

Soveltamisohje:

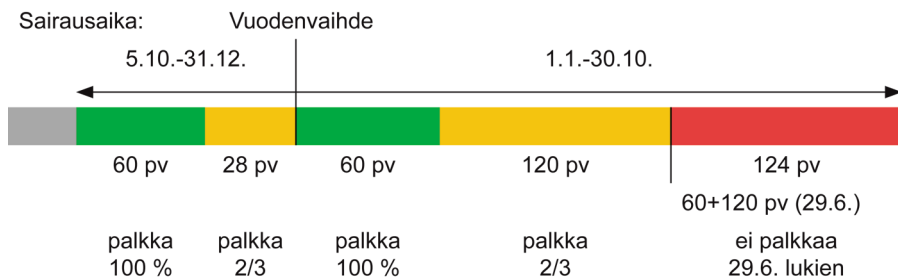
Pykälän 2 momentti tulee käytännössä sovellettavaksi silloin, kun sairaus on pitkäkestoinen ja ulottuu vähintään kahdelle kalenterivuodelle. Momentti rajoittaa sitä 1 momentin mukaista vuosittaisen sairausajan palkan maksamisen pääsääntöä, että kunkin kalenterivuoden aikana maksetaan varsinainen palkka 60 kalenteripäivältä ja osittaista palkkaa 120 kalenteripäivän ajalta. Pitkien sairauspoissaolojen yhteydessä joudutaan seuraamaan samanaikaisesti kahta periaatetta, joiden kummankin perusteella palkanmaksu voi lakata: 1) vuosittainen sairausajan palkan laskenta sekä 2) yhdenjaksoinen 365 kalenteripäivän sairauspoissaolon laskenta. Palkanmaksu päättyy viimeistään silloin, kun sairaus on kestänyt 365 kalenteripäivää, vaikka pelkästään 1 momentin perusteella palkkaa voitaisiin vielä maksaa. Joissain tilanteissa palkanmaksu ehtii päättyä 1 momentin perusteella jo ennen kuin se päättyisi 365 kalenteripäivän laskennan perusteella.

Esimerkki 1: Sairaus kestää yli 365 kalenteripäivää; sovelletaan 365 kalenteripäivän rajoitusta



Yhdenjaksoinen sairaus alkaa 5.5. ensimmäisenä vuonna. Ensimmäisenä vuonna maksetaan 60 päivältä täyttä palkkaa ja 120 päivältä 2/3 palkkaa. Toisena vuonna 4.5. sairaus on kestänyt yhdenjaksoisesti 365 kalenteripäivää. Palkan maksu päättyy 4.5., vaikka vuotuisen sairausajan palkanmaksuperiaatteen nojalla palkanmaksu jatkuisi 29.6. asti (60+120 pv). Palkkaa maksetaan toisena vuonna 60 kalenteripäivää täyden palkan mukaan ja 2/3 palkkaa 64 kalenteripäivää 4.5. asti, jolloin sairausajan yhdenjaksoinen 365 kalenteripäivän kesto keskeyttää palkanmaksun.

Esimerkki 2: Sairaus kestää yli 365 kalenteripäivää; palkanmaksu päättyy jo ennen 365 kalenteripäivän täyttymistä



Yhdenjaksoinen sairaus alkaa 5.10. ensimmäisenä vuonna (5 kuukautta myöhemmin kuin esimerkissä 1). Sairaus on kestänyt yhdenjaksoisesti 365 kalenteripäivää 4.10. toisena vuonna. Palkan maksu päättyisi 365 kalenteripäivän laskennan perusteella 4.10., mutta koska oikeus vuotuisen sairausajan palkkaan (60+120 kalenteripäivää) toisena vuonna päättyy jo 29.6., palkanmaksu keskeytetään 29.6. Tässä esimerkissä 365 kalenteripäivän laskentaan perustuva palkanmaksun keskeytys ei ehdi toteutua ennen kuin palkanmaksu päättyy vuotuisen sairausajan palkanmaksuperiaatteen nojalla. Jos sairaus jatkuisi yhdenjaksoisena vielä kolmannen kalenterivuoden puolelle, palkkaa ei enää maksettaisi kolmantena vuonna 365 päivän täyttymisen vuoksi.

Sairausajan teknisen yhdenjaksoisuuden soveltaminen

Momentti sisältää teknisen yhdenjaksoisen sairauden käsitteen. Sairaus katsotaan yhdenjaksoiseksi, jos erillisinä jaksoina myönnettyjen sairausajojen välillä ei ole palattu työhön vähintään 30 kalenteripäiväksi. Tämä vaikuttaa palkanmaksun suuruuteen ja kestoon silloin, kun viranhaltija/työntekijä palaa välillä työhön ja sairastuu uudestaan tai hänelle myönnetään eri sairauspoissaolojen väliin vuosilomaa, muuta virka-/työvapaata tai hänet lomautetaan. Tällöin joudutaan muun muassa ratkaisemaan, pitääkö työhön paluun vuoksi katsoa jälkimmäinen sairaus aika uudeksi sairauspoissaoloksi ja maksaa sairausajan palkkaa toisena vuonna jälleen 1 momentin mukaisesti vai sovelletaanko edelleen 2 momentin mukaista 365 kalenteripäivän rajoitusta.

Kaikki erillisetkin sairausajat katsotaan teknisesti yhdeksi yhdenjaksoiseksi sairaudeksi, jollei viranhaltija/työntekijä palaa välillä työhön vähintään 30 kalenteripäiväksi. Merkitystä sairauden yhdenjaksoisuuden arvioinnissa ei ole sillä, perustuvatko poissaolot samaan vai eri sairausdiagnoosiin. Yhdenjaksoisuutta ei katkaise myöskään vuosiloma, muu virka-/työvapaa tai lomautus. Yhdenjaksoisen sairausajan katkaisee vain työhön paluu vähintään 30 kalenteripäiväksi. Kun työssäolo on kestänyt 30 kalenteripäivää ennen uuden sairauspoissaolon alkua, lopetetaan 2 momentin mukainen 365 päivän laskentaan perustuva palkanmaksun keskeytys ja palataan noudattamaan 1 momentin pääsääntöä.

Vaikka alle 30 kalenteripäivää kestänyt työssäolo, muu kuin sairauteen perustuva virka-/työvapaa, vuosiloma tai lomautus ei katkaise sairausajan yhdenjaksoisuutta, ne lykkäävät 365 kalenteripäivän täyttymistä. Ne jätetään huomiotta, kun lasketaan, milloin 365 kalenteripäivää yhdenjaksoista sairaus aikaa tulee täyteen.

Esimerkki 3:

Työntekijällä on kolme pitkäkestoista sairauspoissaoloa. Ensimmäinen sairaus aika on 1.3.–8.4. Työntekijä palaa työhön vajaaksi kuukaudeksi ja on sitten sairauden vuoksi työvapaalla 5.5.–30.11. välisen ajan. Tämän jälkeen hänelle myönnetään vuosilomaa 1.12.–16.1. väliseksi ajaksi. Vuosiloman jälkeen sairauspoissaolo jatkuu toisena vuonna 17.1.–31.10. välisen ajanjakson.

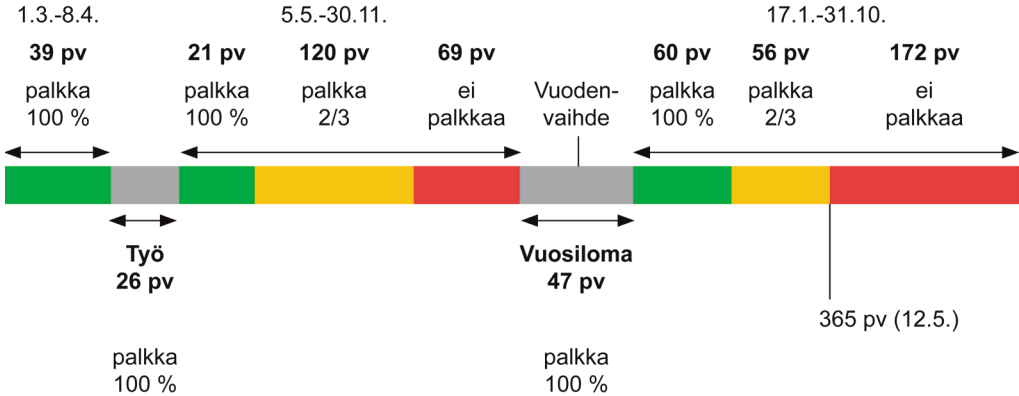
Ensimmäisen sairauspoissaolon alettua 1.3. työntekijä ei palaa työhön vähintään 30 kalenteripäiväksi ennen kuin viimeinen sairauspoissaolojakso päättyy toisena vuonna lokakuun lopussa. Sairaus katsotaan yhdenjaksoiseksi 1.3. alkaen, koska työhön ei ole palattu vähintään 30 päiväksi.

Oikeus sairausajan palkkaan määräytyy ensimmäisenä vuonna 1 momentin perusperiaatteen mukaisesti: 60 kalenteripäivää täyttä palkkaa ja sen jälkeen 120 kalenteripäivää 2/3 palkkaa. Toisena vuonna sairausajan palkanmaksun kesto riippuu siitä, milloin sairauspoissaolo on kestänyt 365 kalenteripäivää. Laskenta aloitetaan ensimmäisenä vuonna 1.3. lukien, koska työhön ei missään vaiheessa palattu vähintään 30 kalenteripäiväksi. Laskenta jatkuu, vaikka työntekijä on sairausajojen välillä lyhyen aikaa työssä ja vuoden vaihteessa myös pitkällä vuosilomalla. Alle 30 päivän mittainen työssäoloaika ja vuosiloma eivät ole sellaista työhön paluuta, joka katkaisee 365 päivän laskennan. Työssäolo ja vuosiloma kuitenkin lykkäävät 365 kalenteripäivän täyttymistä keston sa verran.

Työssäolo kestää sairausjaksojen välissä 26 kalenteripäivää (9.4.–4.5.) ja vuosiloma 47 kalenteripäivää (1.12.–16.1.); yhteensä nämä kestävät 73 kalenteripäivää. Normaalisti

yhdenjaksoinen 365 kalenteripäivän laskenta, joka alkaa ensimmäisenä vuonna 1.3. lukien, täyttyisi toisena vuonna jo 28.2. Kuitenkaan työssäoloa ja vuosilomaa ei oteta huomioon 365 päivän seurannassa, joten ne lykkäävät palkanmaksun päättymistä yhteensä 73 kalenteripäivän verran 12.5. asti. Tämän vuoksi työntekijä saa sairauspoissaolon ajalta toisena vuonna 60 kalenteripäivältä täyttä palkkaa (17.1.–17.3.) ja 2/3 palkkaa 365 päivän täyttymiseen asti (18.3.–12.5.). Tällöin 365 päivän täyttyminen katkaisee vuotuisen sairausajan palkanmaksun. Toisena vuonna 2/3 palkkaa maksetaan täyden vuotuisen määrän eli 120 päivän sijasta 56 päivältä 18.3.–12.5.

Sairausajat:



58 § Työtapaturma ja ammattitauti

1 mom. Työtapaturmasta tai ammattitaudista johtuneen sairausajan palkka

Jos työkyvyttömyys johtuu työssä sattuneesta tapaturmasta (työtapaturma) tai ammattitaudista, maksetaan tällaisen syyn perusteella myönnetyn virka-/työvapaan ajalta palkkaa seuraavasti:

- 1) varsinainen palkka enintään 120 kalenteripäivältä;
- 2) sen jälkeen yhdellä kolmasosalla vähennetty palkka enintään 120 kalenteripäivän ajan;
- 3) tämän jälkeen maksetaan puolet palkasta enintään 125 kalenteripäivän ajan;
- 4) tämän jälkeen voidaan erityisestä syystä harkinnan mukaan maksaa enintään puolet palkasta. Tällainen päätös voidaan tehdä enintään kolmeksi kalenterikuukaudeksi kerrallaan.

Soveltamisohje:

Tämän pykälän mukaiseen sairausajan palkkaan ei sovelleta 56-57 §:ssä asetettuja edellytyksiä palvelussuhteen kestolle.

Jos työtapaturman tai ammattitaudin perusteella myönnetty sairauspoissaolo jatkuu vuodenvaihteen yli seuraavan kalenterivuoden puolelle, sairausajan palkkaan noudatetaan vain tämän momentin mukaisia palkkaetuja. Toisin kuin 57 §:n sairausajan palkanmaksun yhteydessä, palkanmaksu ei työtapaturman tai ammattitaudin perusteella myönnetyn sairausajan jatkuessa vuodenvaihteen yli ala vuodenvaihteen jälkeen täytynä palkkana, jos se on ehtinyt pienentyä yhdellä kolmasosalla vähennetyksi tai puoleksi palkaksi. Ks. myös 4 mom:n soveltamisohje.

2 mom. Työtapaturman ja ammattitaudin toteaminen

Palkan maksaminen 1 momentin mukaisesti edellyttää, että sairaus tai ammattitauti katsotaan työtapaturma- ja ammattitautilain (459/2015) mukaan ammattitaudiksi.

Soveltamisohje:

Jos sairauden ei todeta aiheutuneen työtapaturmasta tai olevan ammattitauti, sairauspoissaoloon sovelletaan, mitä 56–57 §:ssä on määrätty.

3 mom. Osittainen tapaturmakorvaus

Jos tapaturmakorvausta ei myönnetä täysimääräisenä, sairausajan palkka maksetaan 56–57 §:n mukaisesti.

4 mom. Työtapaturman ja ammattitaudin vaikutus muun sairausajan palkkaukseen

Tämän pykälän mukaista oikeutta saada sairausajalta palkkaetuja työtapaturman ja ammattitaudin perusteella ei vähennä se, että viranhaltijalle/työntekijälle on maksettu saman kalenterivuoden aikana sairausajan palkkaa muun sairauden perusteella. Työtapaturman ja ammattitaudin perusteella maksettu sairausajan palkka ei puolestaan vähennä viranhaltijan/työntekijän oikeutta saada sairausajan palkkaa 56–57 §:n mukaisesti muun sairauden perusteella.

Soveltamisohje:

Työtapaturmasta ja ammattitaudista johtuvaa sairausaikaa käsitellään erillään tavallisesta syystä johtuneesta sairausajasta. Tavallinen sairausaika ei vähennä miltään osin oikeutta saada työtapaturman tai ammattitaudin nojalla myönnettyä sairausajalta palkkaa. Toisaalta jos viranhaltija/työntekijä on saanut työtapaturman tai ammattitaudin perusteella sairausajalta palkkaa, hänellä säilyy sen lisäksi oikeus saada muusta sairaudesta johtuneelta sairausajalta kunkin kalenterivuoden aikana 56–57 §:n mukaiset palkkaedut vähentämättöminä.

Sairausajan palkkaa on oikeus saada kunkin työtapaturman tai ammattitaudin osalta erikseen tässä pykälässä sanotut ajat.

LUKU 3.2. PERHEVAPAAT

60 § Oikeus perhevapaaseen

Viranhaltijalla/työntekijällä on oikeus saada perhevapaata TSL 4 luvun mukaisesti. Lain 4 luvussa tarkoitettuja perhevapaita ovat

- äitiys-, erityisäitiys-, isyys-, vanhempain- ja hoitovapaa;
- osittainen ja tilapäinen hoitovapaa;
- poissaolo pakottavista perhesyistä ja poissaolo perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi.

Soveltamisohje:

TSL 4 lukua sovelletaan tämän pykälän määräyksen perusteella työntekijöiden lisäksi viranhaltijoihin.

TSL 4:1 mukaan työntekijällä on oikeus saada vapaaksi työstä SVL:ssa tarkoitetut äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainrahakaudet. Kausien pituudesta ja niiden ajalta maksettavista päivärahaetuksista ks. SVL 9 luku. Kausien ajalta maksettavasta pal-kasta ks. 63 §.

TSL 4:7 (poissaolo pakottavista perhesyistä) antaa työntekijälle oikeuden tilapäiseen poissaoloon työstä, jos hänen välitön läsnäolonsa on välttämätöntä hänen perhettään kohdanneen, sairaudesta tai onnettomuudesta johtuvan, ennalta arvaamattoman ja pakottavan syyn vuoksi.

TSL 4:7a mukaan (poissaolo perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi) työntekijä voi jäädä pois työstä määräajaksi perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi. Vapaasta ja sen kestosta on sovittava työnantajan ja työntekijän kesken.

61 § Perhevapaista ilmoittaminen

Määräajat ja perusteet perhevapaiden hakemiselle ja mahdolliselle muuttamiselle on säädetty TSL 4 luvussa. Työnantajalle on pyrittävä ilmoittamaan perhevapaita haettaessa kokonaissuunnitelma niiden käyttämisestä, alkamisesta, pituudesta ja jaksottamisesta.

Soveltamisohje:

Kokonaissuunnitelma perhevapaiden käytöstä ei ole sitova, mutta sen esittäminen on tärkeää mm. sijaisjärjestelyjen vuoksi.

Oikeus KirVESTES:n mukaisiin perhevapaiden palkkaetuihin edellyttää, että vapaita haetaan TSL 4 luvussa säädettyjä määräaikoja noudattaen.

62 § Palkkauksen perusteet perhevapaiden aikana

1 mom. Viranhaltijan/kuukausipalkkaisen työntekijän palkan peruste

VES+TES Viranhaltijalle/kuukausipalkkaiselle työntekijälle maksetaan perhevapaiden ajalta varsinainen palkka 63 §:ssä sanotuilta ajanjaksoilta.

Soveltamisohje:

Viranhaltijan/kuukausipalkkaisen työntekijän varsinainen palkka on määritelty 12 §:ssä.

2 mom. Tuntipalkkaisen työntekijän palkan peruste

TES Tuntipalkkaiselle työntekijälle maksetaan perhevapaiden ajalta palkkaa 63 §:n mukaisesti sellaisilta kalenteripäiviltä, jotka muutoin olisivat olleet hänen työpäiviään.

Soveltamisohje:

Jos 63 §:ssä tarkoitettuihin kalenteripäiviin sisältyy arkipyhä, jolta työntekijä olisi saanut arkipyhäkorvauksen, jos hän olisi ollut työssä, saa hän sen myös 63 §:ssä tarkoitettuun ajanjaksoon sisältyvältä tällaiselta arkipyhältä. Arkipyhäkorvauksesta ks. 172 §.

3 mom. Tuntipalkkaisen työntekijän palkan laskeminen perhevapaiden ajalta

TES Tuntipalkkaiselle työntekijälle maksetaan 63 §:ssä tarkoitettuna palkkana se säännöllisen työajan mukaan laskettu varsinainen palkka, jonka hän olisi saanut, jos hän olisi ollut työssä. Palkan laskemisesta on voimassa, mitä 54 §:ssä on määrätty tuntipalkkaisen työntekijän sairausajan palkan laskemisesta.

Soveltamisohje:

Tuntipalkkaisen työntekijän varsinainen palkka on määritelty 12 ja 31 §:ssä.

63 § Viranhaltijan/työntekijän palkan määrä perhevapaiden aikana**1 mom. Palkkaus äitiysvapaan ajalta**

Viranhaltijalla/työntekijällä on oikeus saada varsinainen palkka ajanjaksolta, johon sisältyy äitiysvapaan 72 ensimmäistä arkipäivää. Palkan maksamisen edellytyksenä on, että palvelussuhde seurakuntaan on välittömästi ennen äitiysvapaan alkamista kestänyt vähintään 60 kalenteripäivää.

2 mom. Palkkaus adoptiolapsen hoitamiseksi myönnetyn vanhempainvapaan ajalta

Adoptiolapsen hoitamiseksi myönnettyltä vanhempainvapaalta maksetaan varsinainen palkka siltä ajalta, jolta SVL:n perusteella suoritetaan vanhempainrahaa, enintään kuitenkin 72 arkipäivää sisältävän ajanjakson ajalta. Palkan maksamisen edellytyksenä on lisäksi se, että palvelussuhde seurakuntaan on välittömästi ennen vanhempainvapaata kestänyt vähintään 60 kalenteripäivää.

Soveltamisohje 1-2 mom.:

Edellä 1-2 momenteissa mainittu 72 arkipäivää sisältävän ajanjakson laskenta alkaa äitiysrahakauden tai adoptiolapsen hoitamiseksi myönnetyn vanhempainrahakauden alkamispäivästä. Laskenta alkaa sanotusta päivästä myös siinä tapauksessa, että viranhaltijalla/työntekijällä on tällöin jo muulla perusteella myönnetty virka-/työvapaa. Jo myönnettyä muuta virka-/työvapaata ei muuteta äitiysvapaaksi, vaikka oikeus uuteen äitiys- tai vanhempainrahaan alkaisikin aiemmin myönnetyn virkavapaan/työvapaan aikana (ns. aikaprioriteettiperiaate). Äitiys- tai vanhempainvapaan palkkaa ei siksi makseta äitiys- tai vanhempainrahakauden siltä osalta, joka kuluu samanaikaisesti aikaisemmin myönnetyn muun virka-/työvapaan kanssa.

Viranhaltijalla/työntekijällä on aikaprioriteettiperiaatteesta poiketen oikeus keskeyttää aiemmin myönnetty hoitovapaa uuden raskauden johdosta siitä ajankohdasta lukien, jolloin viranhaltijan/työntekijän oikeus TSL 4 luvussa tarkoitettuun äitiysvapaaseen alkaa. Uusi äitiysvapaa on palkallinen tämän pykälän mukaisesti 72 ensimmäistä arkipäivää sisältävän ajanjakson ajan.

Äitiysvapaa ja vanhempainvapaa adoptiolapsen hoitamiseksi ovat palkallisia ajanjakson, joka sisältää vapaan alusta lukien 72 arkipäivää. Tämä ajanjakso on kokonaiskestoltaan pidempi kuin 72 kalenteripäivää, koska 72 kalenteripäivään sisältyy arkipäivien lisäksi sunnuntaipäiviä sekä mahdollisesti myös arkipyhiä. Palkalliseksi luetaan koko 72 ensimmäistä arkipäivää sisältävä ajanjakso riippumatta siitä, olisiko viranhaltija/työntekijä kaikkina näinä päivinä ollut työssä. Vapaat ovat palkattomia 72 arkipäivää sisältävän jakson jälkeen.

Arkipäiviä ovat maanantai, tiistai, keskiviikko, torstai, perjantai ja lauantai, jolleivät ne ole arkipyhiä. Eräitä juhlapäiviä pidetään arkipäivinä perhevapaita koskevan laskennan yhteydessä (osittain toisin kuin vuosiloma- ja työaikalaskennassa). Tällaisia ovat pääsiäislauantai ja juhannusaatto sekä lisäksi jouluaatto, mikäli se sijoittuu arkipäiväksi.

Jos palkkaa on maksettava kalenterikuukauden osalta, sen laskemisessa noudatetaan 15 §:n määräyksiä.

3 mom. Palkkaus isyysvapaan ajalta

Viranhaltijalla/työntekijällä on oikeus saada varsinainen palkka ajanjaksolta, johon sisältyy isyysvapaan 6 ensimmäistä arkipäivää. Palkan maksamisen edellytyksenä on, että palvelussuhde seurakuntaan on välittömästi ennen isyysvapaan alkamista kestänyt vähintään 60 kalenteripäivää.

Soveltamisohje:

Isyysvapaata on haettava TSL:n mukaisesti viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamista. Jos vapaan kesto on enintään 12 arkipäivää, vapaata on haettava

vähintään kuukautta ennen vapaan alkamista. Synnytyksen yhteydessä pidettäväksi aiotun isyysvapaan ajankohdan saa muuttaa, jos se on tarpeen lapsen syntymän tai lapsen, äidin tai isän terveydentilan vuoksi. Muutoksesta on tällöin ilmoitettava työnantajalle niin pian kuin mahdollista.

4 mom. Palkkaus tilapäisen hoitovapaan ajalta

Viranhaltijalla/työntekijällä, jolle myönnetään tilapäistä hoitovapaata alle 10-vuotiaan tai vammaisen lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan alle 10-vuotiaan tai vammaisen lapsen hoitamiseksi tämän sairastuessa äkillisesti, on oikeus saada varsinainen palkkansa tilapäisen hoitovapaan alusta lukien, enintään kuitenkin kahdelta työpäivältä.

Soveltamisohje:

Tilapäisen hoitovapaan enimmäismäärä on TSL 4:6 mukaan neljä päivää, joista tämän sopimuksen mukaan palkallisia ovat kaksi työpäivää. Jos tilapäiseen hoitovapaaseen sisältyy tavanmukaisia tai vapaapäiväsuunnitelman mukaisia palkallisia vapaapäiviä, niitä ei oteta huomioon kahta palkallista työpäivää laskettaessa. Jos tällaisia vapaapäiviä on enemmän kuin kaksi, tämän määrän ylittävät vapaapäivät vähentävät palkallisia virka/työvapaapäiviä. Jos lapsi sairastuu kesken työpäivän, tätä päivää ei lueta mukaan tilapäiseen hoitovapaaseen. Jos lapsen sairaus kestää enemmän kuin neljä työpäivää, viranhaltijalle/työntekijälle voidaan myöntää harkinnanvaraista palkatonta virka-/työvapaata tai hänellä voi olla oikeus 60 §:ssä tarkoitettuun poissaoloon pakottavista perheystistä.

Vammaisella lapsella tarkoitetaan iästä riippumatta henkilöä, jonka hoidontarve on verrattavissa alle 10-vuotiaaseen lapseen ja joka sairastuessaan äkillisesti tulee vamman vuoksi niin avuttomaksi, ettei hän kykene hoitamaan itseään. Vammaisia lapsia ovat mm. kehitysvammaiset lapset, ja vamman vaikeudesta riippuen aivo-, raaja-, näkö- tai kuulovammaiset lapset. Vammaisella lapsella ei tarkoiteta kroonisesti sairasta lasta (esim. diabetes, allergia, astma tms.). Krooninen sairaus saattaa kuitenkin johtaa tilaan, jossa sairaasta lasta on pidettävä vammaisena, esim. vaikea sydänsairaus tai diabetes. Viranhaltija/työntekijä on velvollinen tarvittaessa lääkärintodistuksella osoittamaan, onko hänen yli 10 vuoden ikäinen lapsensa edellä tarkoitettulla tavalla vammaisen.

5 mom. Palkkaus osittaisen hoitovapaan ajalta

Myönnettäessä osittaista hoitovapaata viranhaltijalle/työntekijälle, vähennetään viranhaltijan/työntekijän varsinaista palkkaa tältä ajalta samassa suhteessa, jossa lyhentynyt työaika on täyteen säännölliseen työaikaan tai työvelvollisuus hoitovapaan aikana on täydestä työvelvollisuudesta.

Soveltamisohje:

Palkan laskemisesta ks. 14 §. Osittaisen hoitovapaan myöntämisestä työajattomassa työssä, ks. 64 §.

6 mom. Palkkaus muun perhevapaan ajalta

Viranhaltijalle/työntekijälle ei makseta palkkaa muun kuin tässä pykälässä mainitun perhevapaan ajalta.

64 § Osittainen hoitovapaa työajattomassa työssä

Viranhaltijoille/työntekijöille, joiden työaikaa ei määritellä tunteina, annetaan osittaista hoitovapaata myöntämällä vapaata siinä suhteessa kuin osittaisen hoitovapaan aikainen työvelvollisuus on täydestä työvelvollisuudesta. Työnantajan ja viranhaltijan/työntekijän ollessa erimielisiä työvelvollisuuden määrästä osittaisen hoitovapaan aikana, osittainen hoitovapaa myönnetään

antamalla viranhaltijalle/työntekijälle vapaata yksi työpäivä viikossa ja vähentämällä hänen työvelvollisuuttaan ja palkkaansa 20 prosentilla. Osittaisen hoitovapaan muusta yksityiskohtaisesta järjestämisestä on voimassa, mitä TSL 4:4:ssä on säädetty.

Soveltamisohje:

Tätä pykälää sovelletaan luvussa 6 A tarkoitettuihin työajattomiin viranhaltijoihin/työntekijöihin.

LUKU 3.3. SAIRAUSPOISSAOLOJA JA PERHEVAPAITA KOSKEVIA MUITA MÄÄRÄYKSIÄ

70 § Edellytykset palkkaetujen saamiseksi

Oikeus sairausajan tai äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan palkkaetuihin edellyttää, että viranhaltija/työntekijä noudattaa, mitä SVL:ssa on määrätty päivä-, äitiys-, isyys- tai vanhempainrahan saamisesta. Jos työnantaja menettää viranhaltijan/työntekijän laiminlyönnin tai toimenpiteen johdosta sille kuuluvan etuuden, viranhaltijan/työntekijän palkkaetuja vähennetään menetyksestä vastaavalla rahamäärällä.

Soveltamisohje:

Jotta työnantaja voi hakea SVL:n mukaista päivärahaetuutta, viranhaltijan/työntekijän on noudatettava, mitä SVL:ssa määrätään päivä-, äitiys-, isyys- tai vanhempainrahan saamisesta ja toimitettava lain edellyttämät tiedot ja selvitykset ajoissa työnantajalle.

71 § Työnantajan oikeus päivärahoihin ja eräisiin korvauksiin

1 mom. Työnantajan oikeus päivärahoihin

Työnantajalla on oikeus saada sairausajalta sekä äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan ajalta maksettua palkkaa vastaava osuus SVL:n mukaisista päivä-, äitiys-, isyys- ja vanhempainrahoista.

Soveltamisohje:

Jos päiväraha on suurempi kuin viranhaltijalle/työntekijälle maksettava palkka, päivärahan ja palkan erotus kuuluu viranhaltijalle/työntekijälle.

2 mom. Työnantajan oikeus muihin korvauksiin

Jos viranhaltijalle/työntekijälle suoritetaan muun pakollisen vakuutuksen kuin sairausvakuutuksen perusteella tapaturma- tai muuta korvausta tai jos hänellä olisi oikeus sellaista saada, tämä korvaus kuuluu palkkausta vastaavalta osalta työnantajalle siltä sairausajalta, jolta viranhaltijalle/työntekijälle on suoritettu palkkaetuja. Korvaukseksi katsotaan tällöin suoritettu tapaturmaeläke, päiväraha ja elinkorko, mutta ei hoitoa eikä siihen verrattavia kustannuksia eikä elinkoron sijasta maksettavaa kertakaikkista korvausta, haittarahaa eikä työtapaturma- ja ammattitautilain (459/2015) 51 §:ssä mainittua hoitotukea. Tämä määräys ei kuitenkaan koske sellaista tapaturmaeläkettä eikä elinkorkoa, joka ei ole kysymyksessä olevan sairauden aiheuttajana.

Soveltamisohje:

Viranhaltijan/työntekijän itsensä maksaman vakuutuksen perusteella tulevat korvaukset eivät kuulu työnantajalle, vaikka työnantaja maksaisikin sairausajan palkkaa.

Momentin viimeinen lause tulee sovellettavaksi esimerkiksi silloin, kun viranhaltija/työntekijä on loukkaantunut oman tai entisen työnantajan työssä ja saa sen johdosta jatkuvaan tapaturmakorvausta.

LUKU 3.4. ERÄÄT MUUT VIRKA-/TYÖVAPAAT JA KESKEYTYKSET

80 § Juhlapäivät ja eräät muut erityiset päivät

Viranhaltijalla/työntekijällä on oikeus saada palkallista virka-/työvapaata, jos hänen

- 1) avioliittoon vihkimispäivänsä
- 2) 50- ja 60-vuotissyntymäpäivänsä
- 3) muuttopäivänsä
- 4) asevelvollisuuslain mukaisiin kutsuntoihin osallistumispäivänsä
- 5) lähiomaisen kuolinpäivä
- 6) lähiomaisen hautaan siunaamisen päivä

sattuu työpäiväksi.

Soveltamisohje:

Lähiomaisella tarkoitetaan viranhaltijan/työntekijän puolisoa, lapsia ja vanhempia sekä hänen puolisonsa lapsia ja vanhempia sekä viranhaltijan/työntekijän sisaruksia ja sisaruspuolia. Jos viranhaltija/työntekijä osallistuu esim. entisen puolisonsa tai tämän vanhempien hautajaisiin, tämä päivä ei ole palkallinen virka-/työvapaapäivä.

Puolisolla tarkoitetaan henkilöä, jonka kanssa viranhaltija/työntekijä on avioliitossa tai rekisteröidyssä parisuhteessa. Puolisolla tarkoitetaan myös henkilöä, jonka kanssa viranhaltija/työntekijä avioliittoon solmimatta jatkuvasti elää yhteisessä taloudessa avioliitonomaisissa olosuhteissa ja jonka kanssa hänellä on tai on ollut yhteinen lapsi taikka jonka kanssa hänellä on viranomaisen vahvistama sopimus keskinäisestä elätyksestä.

Vapaapäiväksi sattuvat tai vuosiloma-aikaan ajoittuvat pykälässä mainitut päivät eivät oikeuta saamaan vastaavaa vapaapäivää muuna ajankohtana.

Pykälässä tarkoitettua virka-/työvapaata on haettava mahdollisimman hyvissä ajoin.

81 § Eräät terveydenhoidolliset poissaolot

1 mom. Raskausajan lääketieteelliset tutkimukset

Raskaana olevalla on oikeus ilman palkanmenetystä käydä työaikaan ajoittuvissa synnytystä edeltävissä lääketieteellisissä tutkimuksissa.

Soveltamisohje:

Äitiysneuvolassa käynneistä ja raskauden aikaisista muista tutkimuksista tulee ilmoittaa työnantajalle välittömästi, kun viranhaltija/työntekijä saa niiden ajankohdan tietoonsa. Jos työtehtävien suorittamisen kannalta on tarkoituksenmukaista, työvuoroja voidaan järjestää siten, että työ sijoittuu muuhun kuin äitiysneuvolassa tai tutkimuksissa käynnin aikaan. Jos äitiysneuvolassa tai tutkimuksissa käynti sijoittuu työajalle, täksi ajaksi annetaan vapautus työstä. Työstä vapautusaikaa ei lueta työajaksi työaikakorvauksia laskettaessa.

2 mom. Työnantajan määräämät terveydenhoidolliset tutkimukset

Viranhaltijalla/työntekijällä on oikeus saada tarpeellinen vapautus työstä työnantajan määräämää terveydenhoidollista tutkimusta, jatkotutkimusta tai tarkastusta sekä siihen välttämätöntä matkustamista varten. Sanotulta ajalta

viranhaltijalle/työntekijälle maksetaan varsinainen palkka sekä matkakustannusten korvausta 120-130 §:n mukaisesti. Viranhoidon/työn edellyttämä lakimääräinen sekä ohje- ja johtosäännössä määrätty tarkastus rinnastetaan edellä mainittuihin tarkastuksiin.

Soveltamisohje 1-2 mom.:

Muun kuin 1 ja 2 momentissa tarkoitetun terveydenhoidollisen tutkimuksen ja tarkastuksessa käynnin osalta työnantaja harkitsee kussakin tapauksessa erikseen, annetaanko viranhaltijalle/työntekijälle mahdollisuus käydä siinä antamalla tähän palkatonta virka-/työvapaata ja/tai teettämällä siihen mahdollisesti kulunut työaika takaisin.

82 § Kertausharjoitus-, maanpuolustus- ja väestönsuojelukoulutusaika

Reservin kertausharjoituksiin, maanpuolustuskurssille, siviilipalveluslain (1446/2007) mukaiseen täydennyspalvelukseen tai pelastuslain (379/2011) 67 §:n nojalla väestönsuojelukoulutukseen kutsutulle viranhaltijalle/työntekijälle suoritetaan kertausharjoitusten, maanpuolustuskurssin tai väestönsuojelukoulutuksen ajalta hänen varsinainen palkkansa vähennettynä asianomaisella reserviläispalkalla tai sitä vastaavan korvauksen määrällä.

Soveltamisohje:

Kutsua vapaaehtoiseen harjoitukseen (laki vapaaehtoisesta maanpuolustuksesta 566/2007, 18 §) ei rinnasteta kertausharjoitukseen saatuun kutsuun eikä sen ajalta makseta palkkaa.

Viranhaltija/työntekijä ei saa asevelvollisuuden suorittamisajalta palkkaetuja seurakunnalta. Sama koskee myös palvelusaikaa aseettomana ja siviilipalvelusaikaa.

83 § Koulutusaika

Ammatillisen osaamisen kehittämisestä maksettavista etuuksista on määrätty tämän pykälän 1–2 momentissa. Luottamusmiehen palkasta luottamusmieskoulutuksen ajalta on määräys Kirkon luottamusmiessopimuksen 11 §:ssä ja työsuojeluvaltuutetun palkasta työsuojelukoulutuksen ajalta Kirkon yhteistoimintasopimuksen 23 §:ssä.

1 mom. Välttämätön ammatillisen osaamisen kehittäminen

Kun työnantaja on määrännyt viranhaltijan/työntekijän osallistumaan työtehtävien hoidon kannalta välttämättömään ammatillisen osaamisen kehittämiseen, osallistumisen ajalta viranhaltija/työntekijä on oikeutettu saamaan varsinaisen palkkansa. Lisäksi hänelle korvataan KirVESTES:n mukaisesti matkakustannukset ja muut osallistumisesta välittömästi aiheutuneet kohualliset kustannukset.

Soveltamisohje:

Viranhaltijalle/työntekijälle maksetaan koulutusaikakorvausta niiltä koulutustunneilta, jotka ylittävät työvuoroluetteloon säännölliseksi työajaksi vahvistetun työajan. Korvaus suoritetaan antamalla kutakin säännöllisen työajan ylittävää koulutustuntia kohti yksinkertainen tuntipalkka tai vastaava palkallinen vapaa-aika. Sitä laskettaessa ei oteta huomioon matkustamista eikä koulutuspäivän tai –päivien sisältämiä lepoaikoja. Korvattavien koulutustuntien yhteenlaskettu määrä tasoitetaan KirVESTES:n 165 §:n mukaisesti lähimpään puoleen tuntiin. Työaikakorvauksia, esim. lisätyö-, ylityö-, ilt- ja sunnuntai-työkorvauksia ei välttämättömän henkilöstökoulutuksen ajalta suoriteta.

Työajattomalle hengellisen työn viranhaltijalle/työntekijälle suoritetaan koulutusaikakorvausta, kun tämän vapaapäivän saaminen estyy välttämättömään henkilöstökoulutukseen osallistumisen vuoksi. Menetetyn vapaapäivän tilalle annetaan silloin ensisijaisesti uusi vapaapäivä. Mahdollinen rahakorvaus lasketaan KirVESTES:n 142 §:n 2 momentin mukaisesti.

Lähtökohtana on, ettei määräystä välttämättömään osaamisen kehittämiseen osallistumista varten anneta viranhaltijan/työntekijän vapaapäiväksi ja ettei työaikaääräysten piirissä olevan viranhaltijan/työntekijän säännöllistä työaikaa ylitetä koulutukseen osallistumisen vuoksi. Jos näin kuitenkin joudutaan menettelemään, viranhaltijalle/työntekijälle suoritetaan koulutusaikakorvausta.

Ks. KirVESTES 12 § (varsinainen palkka) ja 120-130 § (matkakustannukset).

2 mom. Muu tarpeellinen ammatillisen osaamisen kehittäminen

Kun työnantaja on myöntänyt viranhaltijalle/työntekijälle hakemuksesta virka-/työvapaata työtehtävien hoidon kannalta tarpeelliseen ammatillisen osaamisen kehittämiseen, viranhaltijalle/työntekijälle voidaan maksaa virka-/työvapaan ajalta palkkaa työnantajan harkinnan mukaan osaksi tai kokonaan yhteensä enintään 30 kalenteripäivän ajalta kalenterivuodessa. Erityisestä syystä 30 kalenteripäivän enimmäisaika voidaan ylittää. Lisäksi voidaan kohtuullisessa määrin korvata koulutuksesta välittömästi aiheutuneita kustannuksia.

Soveltamisohje:

Tämän momentin määräyksiä sovelletaan myös koulutukseen, jonka työnantaja hyväksyy henkilöstökoulutukseksi ja johon viranhaltija/työntekijä osallistuu vuosilomallaan tai muun palkallisen tai palkattoman työstä poissaolon aikana.

Tarpeellinen osaamisen kehittäminen voidaan toteuttaa työnantajan ehdotuksesta tai viranhaltijan/työntekijän hakemuksella/suostumuksella. Osallistuminen edellyttää aina

- 1) viranhaltijan/työntekijän hakemusta,
- 2) virka-/työvapaan myöntämistä koulutusta varten sekä
- 3) etukäteen tehtävää päätöstä koulutuksen ajalta maksettavista etuuksista.

Työnantaja voi harkintansa mukaan päättää maksaa palkkaa ammatillisen osaamisen kehittämistä varten myönnettävän virka-/työvapaan ajalta. Tämän momentin mukaisen korvauksen enimmäismäärä voidaan ylittää vain erityisestä syystä. Virka-/työvapaan palkallisuuden enimmäismäärää laskettaessa otetaan huomioon kaikki saman kalenterivuoden aikana myönnetty 2 momentin mukaiseksi tulkittu osaamisen kehittäminen, jonka ajalta on maksettu palkkaa. Erityinen syy voi olla kysymyksessä muun muassa silloin, kun kokonaiskirkon koulutukselliset tarpeet edellyttävät työnantajan toimenpiteitä samanaikaisesti sen omien kehittämistarpeiden kanssa. Erityinen syy on päätöksessä perusteltava.

Myös kustannuksia voidaan työnantajan harkinnan mukaan kohtuullisessa määrin korvata, jos ne liittyvät välittömästi kehittämiseen. Korvattavaksi voivat muun muassa tulla matkakustannukset KirVESTES:n mukaisesti sekä esimerkiksi kurssi- ja osanottajamaksut ja työnantajan omistukseen ja hallintaan jäävän kurssimateriaalin hankkimisesta aiheutuneet kustannukset.

84 § Julkisen tehtävän hoitamisaika

Viranhaltijalle/työntekijälle, joka on estynyt hoitamasta virkaansa/työtään julkisen luottamustoimen hoitamisen vuoksi, ei suoriteta palkkaetuja tältä ajalta.

Soveltamisohje:

Momenttia sovelletaan silloin, kun on kysymys kunnallisesta luottamustoimesta tai valtion luottamustoimesta, johon kunnan toimielin on valinnut edustajan.

Oikeudesta saada vapaata kunnallisen luottamustoimen hoitamista varten ks. KL 6:40 ja TSL 2:18.

85 § Palkkaus kirkon edustamisen ajalta

Jos viranhaltijalle/työntekijälle on myönnetty virka-/työvapaata

- 1) Suomen evankelis-luterilaisen kirkon edustamiseksi ulkomailla tai kotimaassa tai
- 2) kirkon yhteisiä tarpeita varten perustetun toimielimen kokoukseen tai työskentelyyn osallistumiseksi,

työnantaja voi päättää, että virka-/työvapaan ajalta maksetaan viranhaltijan/työntekijän varsinainen palkka yhteensä enintään 30 kalenteripäivältä kalenterivuodessa.

Soveltamisohje:

Kirkon ulkomaisella edustamisella tarkoitetaan piispainkokouksen ja kirkkohallituksen päätöksen mukaisesti tapahtuvaa kirkon edustamista ulkomaisessa kokouksessa, konferenssissa tai vastaavassa tilaisuudessa. Kirkon kotimaisella edustamisella tarkoitetaan kirkolliskokouksen, piispainkokouksen, kirkkohallituksen tai tuomiokapitulin aloitteesta tapahtuvaa kirkon edustamista kotimaisessa kokouksessa, konferenssissa tai vastaavassa tilaisuudessa.

Kirkon yhteisiä tarpeita varten perustetun toimielimen kokoukseen tai työskentelyyn osallistumisella tarkoitetaan kirkolliskokouksen, piispainkokouksen, kirkkohallituksen, tuomiokapitulin tai näiden asettaman valiokunnan, pysyväisluonteisen toimikunnan, komitean, työryhmän tai muun vastaavan toimielimen kokoukseen tai työskentelyyn osallistumista.

86 § Palkkaus virantoimituksesta pidättämisen ajalta

VES

1 mom. Palkkauksen pidättäminen

Jos viranhaltija on KL 6:63 nojalla pidätetty virantoimituksesta, häneltä pidätetään tältä ajalta koko palkkaus.

2 mom. Palkkauksen maksaminen jälkikäteen pidätysperusteen kumouduttua

Jos lainvoimaisella päätöksellä viranhaltijalle ei tuomioistuimessa tuomita sakkoa tai vankeusrangaistusta tai jos viranhaltijaa koskeva virantoimituksesta pidättämisspätös tai irtisanomispätös kumotaan, maksetaan pidätetty palkka hänelle. Pidätetystä palkasta vähennetään KL 6:61:ssä sanotut muut tulot.

Soveltamisohje:

Jos viranhaltija on virantoimituksen ollessa keskeytyneenä saanut palkkaa muusta palvelussuhteesta tai sosiaalietuuksia, nämä vähennetään pidätetyn palkan määrästä siten kuin KL 6:61:ssä säädetään.

3 mom. Palkkauksen maksaminen, jos virkasuhde päättyy virantoimituksesta pidättämisen aikana

Jos syyte- tai tuomioistuinmenettely on virkasuhteen päättymisen johdosta rauennut, ei väliaikaisesti pidätettyä palkkaa makseta takaisin, jos viranhaltija on syyllistynyt sellaiseen tekoon, käyttäytymiseen tai laiminlyöntiin, että hänelle olisi voitu siitä tuomita sakko tai vankeusrangaistus.

87 § Työtaisteluajan palkkaus

VES Viranhaltijan palkkaus ja muut taloudelliset edut lakon tai työsulun aikana määräytyvät KirVESL 18 §:n perusteella.

88 § Palkkaus muun virka-/työvapaan ajalta

Työnantaja voi harkinnan perusteella maksaa viranhaltijalle/työntekijälle palkkaa osittain tai kokonaan yhteensä enintään 30 kalenteripäivältä vuodessa sellaisen virka-/työvapaan ajalta, joka muutoin olisi tämän sopimuksen mukaan palkaton.

Soveltamisohje:

Jos työnantaja maksaa julkisten alojen eläkelain (81/2016) mukaisen ammatillisen kuntoutuksen perusteella myönnetyn virka-/työvapaan ajalta viranhaltijalle/työntekijälle koko varsinaisen palkan, kuntoutusraha tai muu vastaava kuntoutusetuus maksetaan palkkaa vastaavalta osalta työnantajalle. Ks. kuntoutusetuuden maksamisesta työnantajalle 53 §:n 4 momentin soveltamisohje.

IV OSA VUOSILOMA

JOHDANTO

KirVESTES:llä on sovittu kattavasti vuosilomamääräyksistä. Sen vuoksi vuosilomalain määräyksiä ei sovelleta kirkon palvelussuhteissa, jollei KirVESTES toisin määrää.

KirVESTES:n vuosilomamääräykset sisältävät määräykset

- vuosiloman ansainnasta ja loman määrästä,
- vuosiloman antamisesta ja säästämisestä,
- lomapalkasta,
- lomakorvauksesta,
- lomarahasta ja
- lomaan liittyvien etujen maksamisesta viranhaltijalle/työntekijälle.

Vuosiloman ansainta perustuu KirVESTES:ssä työpäiväperiaatteelle. Lomanmääräytymisvuosi alkaa 1.4. ja päättyy seuraavana vuonna 31.3., jolloin loma erääntyy pidettäväksi. Lomaa ansaitaan ja se kuluu työpäivien mukaan laskettuna. Koko julkisen sektorin palvelussuhteissa on käytössä samankaltainen lomajärjestelmä. Vuosilomalaissa ansainta on puolestaan arkipäiväperusteinen. Kirkon työrytmiin työpäiväperusteinen lomajärjestelmä soveltuu arkipäiväperustetta paremmin, koska työtä tehdään usein viikonloppuisin ja pyhäpäivinä.

Vuosilomaa kerryttää sellainen kalenterikuukausi, ns. täysi lomanmääräytymiskuukausi, jonka aikana tehdään sopimuksessa edellytetty määrä työtä (35 työtuntia tai 14 työpäivää). Lisäksi edellytetään, että palvelussuhde on ollut voimassa vähintään puolet kuukauden kestosta eli 16 kalenteripäivää.

Osa työstä poissaoloista rinnastetaan lomaan oikeuttavaksi ajaksi. Työstä poissaolot, joiden ajalta on maksettu palkkaa tai Kelan päivärahaa, kerryttävät vuosilomaa. Tällaisia ovat esimerkiksi vuosiloma, palkallinen sairauspoissaolo sekä useimmat perhevapaat. Lisäksi palkattomat poissaolot, kuten opintovapaa tai lomautus, kerryttävät joltain osin vuosilomaa.

Vuosiloman määrä vaihtelee sen mukaan, kuinka monta täyttä lomanmääräytymiskuukautta lomanmääräytymisvuoden aikana on kertynyt ja mitä kolmesta lomataulukosta viranhaltijaan/työntekijään sovelletaan. Vuosiloman määrään vaikuttaa palvelussuhteen kesto sekä työkokemuksen perusteella hyväksytty kokemuslisään oikeuttava aika. Loman määrä täydeltä lomanmääräytymisvuodelta vaihtelee viranhaltijaan/työntekijään sovellettavan lomataulukon mukaan ja on 23-38 työpäivää eli noin 4,5-7,5 viikkoa.

Vuosiloma annetaan pääosin kesäaikaan lomakaudella, joka alkaa 1.5. ja päättyy 30.9. Lomasta jätetään myös yleensä osa pidettäväksi talvilomana. Kesällä pidettävän ja talvilomana pidettävän loman suhdetta voidaan muuttaa työn tarpeiden vuoksi tai jos työnantaja ja viranhaltija/työntekijä siitä sopivat. Ennen kesäloman ajankohdan vahvistamista ns. lomajärjestyksellä työnantajan tulee tiedustella viranhaltijoiden/työntekijöiden toiveita loman ajankohdasta. Sopimuksessa on myös sovittu siitä, millä edellytyksillä vahvistetun vuosiloman ajankohtaa voidaan siirtää esimerkiksi sairastumistapa- uksissa.

Viranhaltija/työntekijä voi ennen lomajärjestyksen vahvistamista säästää osan ansaitsemastaan vuosilomasta annettavaksi myöhempänä vuonna säästövapana.

Vuosiloman ajalta maksetaan lomapalkka. Viranhaltijan/kuukausipalkkaisen työntekijän lomapalkka on säännöllisen palkan suuruinen. Tuntipalkkaisen työntekijän lomapalkka lasketaan prosentuaalisena osuutena kuluneen lomanmääräytymisvuoden palkasta.

Lomapalkan lisäksi maksetaan kesäkuussa lomaraha, jonka suuruus vaihtelee palkkausmuodosta (kuukausi- vai tuntipalkka) ja sovellettavasta lomataulukosta riippuen. Työnantaja ja viranhaltija/työntekijä voivat sopia lomarahan vaihtamisesta vapaaksi.

Palvelussuhteen päättyessä maksetaan pitämättä jäävästä lomasta lomakorvaus. Yleisimmin lomakorvaus tulee maksettavaksi määräaikaisen palvelussuhteen päättyessä (sijaisuudet ja kausityöntekijät). Lomakorvauksen suuruus määräytyy korvattavien lomapäivien määrän sekä palkkausmuodon mukaan.

LUKU 4.1. YLEISET MÄÄRÄYKSET

90 § Oikeus vuosilomaan ja vuosilomamääräysten soveltamisala

1 mom. Yleismääräys vuosiloman määräytymisestä

Viranhaltijan/työntekijän oikeus vuosilomaan määräytyy tämän osan mukaisesti.

Soveltamisohje:

Tämän osan (IV osa) määräykset korvaavat VLL:n säännökset, jollei jäljempänä ole erikseen toisin määrätty.

2 mom. Loman määräytyminen useassa yhtäaikaisessa palvelussuhteessa

Jos viranhaltija/työntekijä on seurakunnassa samanaikaisesti useassa palvelussuhteessa, hänen vuosilomaetuutensa määritellään siten kuin palvelussuhteita olisi vain yksi. Vastaavasti menetellään myös silloin, kun viranhaltija/työntekijä on samanaikaisesti työssä kahdessa tai useammassa seurakuntayhtymän seurakunnassa tai seurakuntayhtymän ja siihen kuuluvan seurakunnan palveluksessa.

Soveltamisohje:

Jos henkilö on seurakunnassa samanaikaisesti kahdella eri perusteella palkatussa työssä (esim. lastenohjaaja ja vahtimestari), vuosilomaetuuksia annettaessa hänen palvelussuhteitaan käsitellään yhtenä palvelussuhteena. Vastaavasti, jos henkilö on samanaikaisesti työssä kahdessa tai useammassa seurakunnassa, jotka kuuluvat samaan seurakuntayhtymään, vuosilomaetuuksia annettaessa hänen palvelussuhteitaan käsitellään yhtenä palvelussuhteena. Lomapalkka ja lomaraha lasketaan erikseen kustakin työstä ko. työn palkkaa koskevien määräysten mukaisesti, mutta kohdistetaan samaan loman ajankohtaan.

3 mom. Seurakuntapastorin vuosilomaa koskeva poikkeusmääräys

VES Seurakuntapastorilla, joka ilman omaa hakemustaan on tuomiokapitulin määräyksellä välittömästi siirretty toiseen seurakuntaan, on oikeus saada

ansaitsemansa vuosiloma siinä seurakunnassa, jossa hän vuosiloman antamisajankohtana palvelee.

Soveltamisohje:

Jos seurakuntapastori, joka ilman omaa hakemustaan on tuomiokapitulin määräyksellä välittömästi siirretty toiseen seurakuntaan, haluaa siirtää aiemmassa seurakunnassa ansaitsemansa lomapäivät uuteen seurakuntaan, hänen tulee itse ilmoittaa siitä aiemalle ja uudelle työnantajalle sekä tuomiokapitulille. Muussa tapauksessa lomapäivät maksetaan lomakorvauksena aiemmasta seurakunnasta.

91 § Eräitä peruskäsitteitä

Tässä sopimuksessa vuosilomaan liittyvillä käsitteillä tarkoitetaan seuraavaa:

Lomanmääräytymisvuosi on 1.4. alkava ja 31.3. päättyvä ajanjakso.

Lomavuosi on se kalenterivuosi, jonka aikana lomanmääräytymisvuosi päättyy.

Lomakausi on 2.5. alkava ja 30.9. päättyvä ajanjakso.

Lomakorvaus on palvelussuhteen päättyessä pitämättä jääneiltä lomapäiviltä maksettava rahakorvaus.

Lomapalkka on loman ajalta maksettava palkka.

Lomaraha on kesäkuussa maksettava erillinen palkanlisä, jonka suuruus perustuu ansaitun loman määrään.

Lomataulukossa on valmiiksi laskettuna vuosiloman määrä sen mukaan kuinka monelta kuukaudelta lomaa on ansaittu (ks. 94 §). Lomataulukossa lomapäivien määrä ilmaistaan työpäivien lukumääränä, ei arki- tai kalenteripäivinä.

Täysi lomanmääräytymiskuukausi on vuosilomaan oikeuttava kalenterikuukausi (ks. 92-93 §).

Vuosilomapäiviä ovat 94 §:n mukaan ansaitut vuosilomapäivät, jotka kuluvat annettaessa vuosilomaa 95 §:n mukaan.

Vuosiloma-aika on vuosilomaksi määrätty ajanjakso, johon voi sisältyä vuosilomaa kuluttavien vuosilomapäivien lisäksi muitakin päiviä, esimerkiksi vapaapäiviä tai arkipyhiä.

Erääntynyt ja erääntymätön vuosiloma: Vuosiloma erääntyy pidettäväksi lomanmääräytymisvuoden päättyessä 31.3. Tämän ajankohdan jälkeen annettava vuosiloma on erääntynyttä vuosilomaa. Lomaa voidaan antaa ennen sen erääntymistä vain poikkeuksellisesti perustellusta syystä.

LUKU 4.2. VUOSILOMAN ANSAINTA JA PITUUS

92 § Täysi lomanmääräytymiskuukausi

1 mom. Työajan piirissä olevat viranhaltijat/työntekijät

Työajan piirissä olevan viranhaltijan/työntekijän täysi lomanmääräytymiskuukausi on sellainen kalenterikuukausi,

- 1) jonka aikana viranhaltija/työntekijä on ollut työssä vähintään 35 työtuntia tai 14 työpäivää ja
- 2) palvelussuhde on ollut voimassa yhtäjaksoisesti vähintään 16 kalenteripäivää.

Soveltamisohje:

Lomaoikeus tutkitaan erikseen kultakin lomanmääräytymiskuukaudelta. Lomaoikeuden edellytyksenä on kaksi ehtoa, työssäoloehto ja palvelussuhteen kestoä koskeva ehto, joiden tulee täytyä yhtä aikaa. Ensiksi tutkitaan työssäoloehto, jossa on kaksi vaihtoehtoa: täyttykö kultakin lomanmääräytymiskuukaudelta jompikumpi ehdoista, 35 työtuntia tai 14 työpäivää. Erityisesti osa-aikaisella viranhaltijalla/työntekijällä voi eri kuukausina olla eri määrä työtä ja siten täytyä eri työssäoloehto. Toisena ehtona lomaoikeuden syntymiselle on lisäksi aina se, että palvelussuhde on kunakin kalenterikuukautena ollut voimassa vähintään 16 kalenteripäivää. Tällä on merkitystä palvelussuhteiden alkamis- ja päättymiskuukausina. Tämän ehdon tarkoituksena on se, että palvelussuhteen on tullut olla voimassa yli puolet kuukaudesta (16 kalenteripäivää). Virka-/työvapaa ei keskeytä palvelussuhteen voimassaoloa. Vajaan alkamis- ja päättymiskuukauden päivien yhteen laskemisesta ks. 3 momentti.

Esimerkki:

Hautausmaan kokoaikainen kesätyöntekijä on palkattu seurakuntaan ajalle 6.6.-14.8. Lomaoikeus syntyy kesä- ja heinäkuulta. Molempina kuukausina täyttyvät molemmat vaaditut ehdot: työsuhte kestää vähintään 16 kalenteripäivää ja työtunteja on molempina kuukausina vähintään 35 tai työpäiviä vähintään 14. Elokuulta ei lomaoikeutta synny, vaikka työtunteja on yli 35, koska työsuhte ei elokuussa kestä vähintään vaadittua 16 kalenteripäivää (ks. myös 3 momentin esimerkki).

2 mom. Työajattomat viranhaltijat/työntekijät

Työajattoman viranhaltijan/työntekijän täysi lomanmääräytymiskuukausi on sellainen kalenterikuukausi,

- 1a) jonka aikana viranhaltija/työntekijä on ollut työssä vähintään 14 työpäivänä tai
- 1b) vähintään 3/4:na säännönmukaisista työpäivistään ja työssäoloa on kestänyt vähintään 7 kalenteripäivää ja
- 2) palvelussuhde on ollut voimassa yhtäjaksoisesti vähintään 16 kalenteripäivää.

Soveltamisohje:

Tämä momentti koskee työajattomia hengellisen työn viranhaltijoita/työntekijöitä (ks. 140 §). Se koskee myös TAL:n perusteella työajan ulkopuolella olevia muita viranhaltijoita/työntekijöitä (ks. 144 §).

Esimerkki 1:

Kokoaikaisen seurakuntapastorin virkasuhde päättyy 18.7. Hän on työskennellyt päätymiskuukautena 12 päivänä ja vapaapäiviä on ollut 6. Lomaoikeuden ehtona oleva palvelussuhteen 16 kalenteripäivän kesto täyttyy. Sen sijaan työpäiviä ei kerry 14. Kun seurakuntapastori kuitenkin on työskennellyt kaikkina säännöllisinä työpäivinä (tai ollut työstä poissa 93 §:n mukaisina työhön rinnastettavina päivinä, esim. vuosilomalla), hänelle syntyy palvelussuhteen päättymiskuukaudelta lomaoikeus, koska hän on ollut työssä heinäkuussa kaikkina niinä 12 työpäivänään, jotka edeltävät virkasuhteen päättymistä. Lomaoikeuden syntymiseen olisi tämän esimerkin tilanteessa riittänyt se, että hän olisi ollut työssä vain 9 työpäivänä (3/4 säännöllisistä työpäivistä).

Esimerkki 2:

Osa-aikaisen nuorisotyönohjaajan viran työmäärä ja palkkaus on 70 % kokoaikaisen viran työn ja palkan määrästä. Työ on määrätty tehtäväksi siten, että työtä on joka toinen viikko 4 työpäivää ja joka toinen viikko 3 työpäivää. Tällöin työpäiviä on joka kuukausi vähintään 14 ja lomaoikeus syntyy tällä perusteella.

Esimerkki 3:

Osa-aikaisen nuorisotyönohjaajan viran työn määrä ja palkkaus on 60 % kokoaikaisen viran työn ja palkan määrästä. Työ on määrätty tehtäväksi siten, että työtä on joka viikko 3 työpäivää. Tällöin työpäiviä on keskimäärin (laskennallisesti) noin 12,5 kuukaudessa ja käytännössä kalenterikuukaudesta ja vapaapäivien sijoittumisesta riippuen 12-14 kuukaudessa. Työpäiviä ei tule joka kuukaudelle 14, joten sovelletaan 3/4-sääntöä. Laskennallisesti työpäiviä on oltava $\frac{3}{4} * 12,5 = 9,4$, joka pyöristetään ylöspäin lukuun 10. Lomaoikeus syntyy sellaiselta lomanmääräytymiskuukaudelta, jona työpäiviä on vähintään 10. Jos työpäiviä on jonain kuukautena vähemmän kuin 10 ja työstä poissaolopäivät eivät rinnastu 93 §:n perusteella työssäolopäivien veroisiksi, kyseessä on vajaa lomanmääräytymiskuukausi.

Esimerkki 4 (osa-aikaeläke/osittainen varhennettu vanhuuseläke): säännöllisten työpäivien määrä on pienempi kuin 14 kuukaudessa ja työn määrä vaihtelee eri kuukausina:

Osa-aikaeläkkeelle/osittaiselle varhennetulle vanhuuseläkkeelle siirtyneen kappalaisen palkkausprosentti on 50 % ja työ on määrätty jaksoitettavaksi siten, että työtä tehdään kokoaikaisesti kolme viikkoa kerrallaan ja vastaavasti työstä poissaoloaika on kolme viikkoa kerrallaan. Laskennallisesti työpäiviä on tällöin keskimäärin 2,5 viikossa, mutta työn sijoittamisen vuoksi työpäivien määrä kuukaudessa vaihtelee käytännössä siten, että toisina kuukausina se on keskimäärin 15 ja toisina keskimäärin noin 6. Työpäiviä on 15, kun kalenterikuukaudelle osuu koko kolmen viikon työjakso. Vastaavasti työpäiviä on noin 6, kun kalenterikuukauden aikana on kolmen viikon poissaolojakso ja työtä runsas viikko. Keskimäärin työpäiviä on kuukautta kohti noin 11.

Jotta kyseessä olisi täysi lomanmääräytymiskuukausi, työpäiviä tulee olla vähintään $\frac{3}{4}$ täydestä määrästä eli työn jakotuksen mukaan vuorokuukausin $\frac{3}{4} * 15 = 12$ tai $\frac{3}{4} * 6 = 5$. Desimaalit pyöristetään ylöspäin, tässä tapauksessa lukuun 12 ja 5. Jos työpäiviä on jonain kuukautena vähemmän kuin mainitut 12 tai 5 ja työstä poissaolopäivät eivät rinnastu 93 §:n perusteella työssäolopäivien veroisiksi, kyseessä on vajaa lomanmääräytymiskuukausi.

Virantoimituksesta poissaolot luetaan hyväksi 93 §:n mukaisesti, kuitenkin vain siinä määrin kuin poissaolot 93 §:n mukaan ovat sisältäneet sellaisia työssäolopäivien veroisia päiviä, jotka olisivat olleet osa-aikaisen viranhaltijan työpäiviä.

Esimerkki 5 (osa-aikaeläke/osittainen varhennettu vanhuuseläke): työ on järjestetty tehtäväksi vuorokuukausin:

Osa-aikaeläkkeellä/osittaisella varhennetulla vanhuuseläkkeellä olevan kappalaisen työvelvollisuus on 50 % viran täydestä työvelvollisuudesta. Jos 50 %:n työ on poikkeuksellisesti järjestetty tehtäväksi vuorokuukausin, vuosilomaoikeuden katsotaan syntyvän myös sellaiselta kuukaudelta, jona viranhaltija ei osa-aikaisuuden vuoksi lainkaan työskentele. On kuitenkin huomattava, että lomaa annettaessa lomaa tulee sijoittaa 50 %:n osa-aika-eläketilanteessa yhtä paljon työssäolokuukausille kuin työstä poissaolokuukausille (ks. 95 § 4 mom.).

3 mom. Ns. hännät yhteen –periaate

Kun palvelussuhde on alkanut samana tai edellisenä kalenterivuonna, jona palvelussuhde päättyy ja jos ne kalenterikuukaudet, joina palvelussuhde alkoi ja päättyi,

- 1) ovat kumpikin vajaita lomanmääräytymiskuukausia,
- 2) viranhaltija/työntekijä on ollut työssä niiden aikana yhteensä vähintään 35 työtuntia tai 14 työpäivää ja
- 3) yhtäjaksoinen palvelussuhde on alkamis- ja päättymiskuukauden aikana jatkunut yhteensä vähintään 16 kalenteripäivää ilman muita kuin 93 §:ssä tarkoitettuja keskeytysaikoja,

luetaan tämä aika yhdeksi täydeksi lomanmääräytymiskuukaudeksi.

Soveltamisohje:

Palvelussuhde voi alkaa ja/tai päättyä kesken kalenterikuukauden, siten että alkamis- ja päättymiskuukausi ovat vajaita lomanmääräytymiskuukausia. Vastaavasti palvelussuhde voi olla niin lyhyt, ettei se kestä yhtäkään täyttä kuukautta, mutta ulottuu kahdelle kalenterikuukaudelle. Näissä tapauksissa lasketaan alkamis- ja päättymiskuukauden työtunnit tai työpäivät yhteen lomaoikeuden määrittämistä varten (ns. hännät yhteen-periaate).

Hännät yhteen -periaatetta noudatetaan myös 2 momentissa tarkoitettuun työajatto- maan viranhaltijaan/työntekijään, jonka palvelussuhteen alkamis- ja päättymiskuukau- det ovat molemmat vajaita lomanmääräytymiskuukausia. Kohdan 2 mukainen edellytys täyttyy, jos hän on näinä kuukausina ollut työssä yhteensä vähintään 14 työpäivänä tai vähintään 3/4:na säännönmukaisista työpäivistään.

Esimerkki (ks. myös 103 § 3 momentin esimerkkejä):

Hautausmaan kokoaikainen kesätyöntekijä on palkattu seurakuntaan ajalle 26.6.-14.8. Lomaoikeus syntyy ensinnäkin koko kalenterikuukauden kestäneeltä heinäkuulta. Lomaoikeus syntyy myös kesä- ja elokuun yhteenlasketuilta päiviltä. Kesäkuussa työsuh- de kesti 5 kalenteripäivää ja elokuussa 14 kalenteripäivää, yhteensä 19 kalenteripäivää. Tänä aikana on väistämättä tehty myös vähintään 35 työtuntia tai 14 työpäivää. Loma- korvaus ja lomarahaa maksetaan kahdelta kuukaudelta.

93 § Työssäoloon rinnastettava poissaoloaika

Täyttää lomanmääräytymiskuukautta määritettäessä työssäolopäivien ja työs- säolotuntien veroisia ovat ne työpäivät ja työtunnit, joina viranhaltija/työnte- kijä on ollut

- 1) vuosilomalla tai säästövapaalla;
- 2) poissa työstä sairauden tai tapaturman vuoksi, jos viranhaltijalle/työnteki- jälle on virka-/työvapaan ajalta suoritettu palkkaetuja virka- tai työehtoso- pimuksen perusteella;
- 3) poissa työstä
 - erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan vuoksi (TSL 4:1),
 - tilapäisen hoitovapaan vuoksi (TSL 4:6),
 - pakottavista perhesyistä johtuvan poissaolon vuoksi (TSL 4:7);

Soveltamisohje:

Määräys ei koske hoitovapaata. Hoitovapaan ajasta on työssäolopäivien veroisia enintään 30 kalenteripäivää kohdan 9 mukaisesti.

- 4) poissa työstä opintovapaalaissa (273/1979) tarkoitetun opintovapaan vuoksi, kuitenkin yhteensä enintään 60 kalenteripäivää lomanmääräyty- misvuoden aikana;
- 5) poissa työstä
 - työn edellyttämässä koulutuksessa tai
 - ammatillisesta koulutuksesta annetun lain (630/1998) mukaisessa, voimassa olevan oppisopimuksen edellyttämässä tietopuolisessa koulutuksessa enintään 60 kalenteripäivää kerrallaan;
- 6) poissa työstä lomauttamisen vuoksi, kuitenkin enintään 42 kalenteripäi- vää kerrallaan;
- 7) poissa työstä lääkinällisen kuntoutuksen vuoksi, kun sellaista annetaan lääkärin määräyksestä viranomaisen hyväksymässä kuntoutuslaitokses- sa tai muussa fysikaalisessa tutkimus- tai hoitoyksikössä ammattitaudin

tai työtapaturman johdosta työkyvyn palauttamiseksi tai säilyttämiseksi, yhteensä kuitenkin enintään 105 kalenteripäivää lomanmääräytymisvuoden aikana. Jos tällainen poissaolo jatkuu keskeytyksittä lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen, pidetään kuntoutusajan osalta virantoituspäivien veroisina yhteensä enintään 105 kalenteripäivää;

- 8) poissa työstä, mikäli
 - poissaolo on johtunut työnantajasta,
 - poissaolo on johtunut julkisen viranomaisen antamasta velvoittavasta määräyksestä tai
 - seurakunta on lain mukaan ollut velvollinen maksamaan viranhaltijalle/työntekijälle poissaolosta huolimatta tällaiselta päivältä palkan sekä
- 9) poissa työstä muusta kuin edellä mainitusta syystä yhteensä enintään 30 kalenteripäivää lomanmääräytymisvuoden aikana, jos
 - viranhaltija/työntekijä on lomanmääräytymisvuoden aikana ollut asianomaisessa seurakunnassa työssä vähintään 22 työpäivää ja
 - viranhaltija/työntekijä ei ansaitse vuosilomaa samanaikaisesti muun palvelun perusteella.

Jos tämän kohdan mukainen virkavapaus/työvapaa jatkuu keskeytyksittä lomanmääräytymisvuoden jälkeen, otetaan virantoituspäivien/työpäivien veroisina päivinä huomioon yhteensä enintään 30 kalenteripäivää.

Soveltamisohje:

Tämän pykälän luettelemien poissaolojen rinnasteisuus vaihtelee poissaoloperusteen mukaan:

- 1) osa poissaoloista rinnastuu kokonaan (kohdat 1-3 ja 8); osa vain luettelossa määrätyn rajoitetun ajan (muut kohdat),
- 2) rajoitetun ajan rinnastuvista poissaoloista
 - osa rinnastuu luettelossa sanotun ajan vain kerran, jos poissaolo jatkuisi lomanmääräytymisvuoden yli seuraavalle lomanmääräytymisvuodelle (kohdat 7 ja 9),
 - osa rinnastuu luettelossa sanotun ajan lomanmääräytymisvuosittain (kohta 4) ja
 - osa rinnastuu luettelossa sanotun ajan kutakin poissaolokertaa kohti, vaikka poissaolokertoja olisi useita saman lomamääräytymisvuoden aikana (kohdat 5 ja 6).

Kohdan 9 mukaista rinnastusta voidaan soveltaa vain sellaisiin poissaoloihin, jotka johtuvat muista kuin kohdissa 1-8 mainituista syistä.

94 § Vuosiloman määrä

1 mom. Vuosiloman määrän peruste

Vuosiloma määräytyy 92-93 §:ssä tarkoitettujen täysien lomanmääräytymiskuukausien lukumäärän perusteella siten kuin tässä pykälässä jäljempänä määrätään.

2 mom. Lomataulukot: vuosiloman määrä

Viranhaltijan/työntekijän vuosiloman määrä määräytyy lomataulukon 1, 2 tai 3 mukaan seuraavasti:

Lomataulukko 1

Täydet loman- määräytymiskuukaudet	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Lomapäivien määrä	3	6	9	12	15	18	21	24	27	30	33	38

Viranhaltijan/työntekijän vuosiloman määrä on lomataulukon 1 mukainen, kun

- 1) viranhaltijalla/työntekijällä on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä kertynyt kokemuslisään oikeuttavaa aikaa vähintään 15 vuotta;
- 2) kyseessä on vakinainen kirkkoherranviran haltija.

Lomataulukko 2

Täydet loman- määräytymiskuukaudet	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Lomapäivien määrä	3	5	7	9	12	15	18	20	22	24	26	29

Viranhaltijan/työntekijän vuosiloman määrä on lomataulukon 2 mukainen, kun

- 1) kokemuslisään oikeuttavaa aikaa on kertynyt lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä vähintään 3 vuotta tai
- 2) palvelussuhde asianomaisessa seurakunnassa on lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä jatkunut yhtäjaksoisesti vähintään 1 vuoden. Tutkittaessa sitä, onko palvelussuhde jatkunut seurakunnassa yhtäjaksoisesti vähintään 1 vuoden ajan, ei palveluaikana oteta huomioon varusmies- tai siviilipalveluksessa oltua aikaa.

Soveltamisohe:

Lomataulukon 2 soveltamiseksi riittää, että jompikumpi vaihtoehdosta 1 tai 2 täyttyy.

Lomataulukko 3

Täydet loman- määräytymiskuukaudet	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Lomapäivien määrä	2	4	5	7	9	10	13	15	17	19	21	23

Muissa kuin lomataulukon 1 ja 2 tapauksissa viranhaltijan/työntekijän vuosiloman pituus määräytyy lomataulukon 3 mukaisesti.

3 mom. Vuosilomalain soveltaminen loman määrään

Viranhaltijan/työntekijän vuosiloman määrä on aina vähintään VLL:n mukainen.

4 mom. Oikeus vapaaseen, kun vuosilomaa ei ansaita

Sivutoimisella viranhaltijalla/työntekijällä, joka ei säännöllisen työaikansa tai työmääränsä perusteella ansaitse lomaa yhdeltäkään lomanmääräytymiskuukaudelta, on oikeus saada vapaata lomataulukon 3 mukaisesti. Vapaan ajalle maksetaan lomakorvaus 105 §:n 1 momentin mukaisesti.

Soveltamisohje:

Momentissa tarkoitettulla sivutoimisella viranhaltijalla/työntekijällä on oikeus saada VLL:n 8 §:ää vastaava vapaa lomataulukon 3 mukaisesti. Määräys koskee käytännössä sivutoimisia, alle 9 tuntia viikossa säännöllisesti työskenteleviä viranhaltijoita/työntekijöitä. Heidän säännöllinen työaikansa on niin vähäinen, että sen perusteella lomaa ei ansaita lainkaan. Määräyksellä toteutetaan VLL:n ja EU:n työaikadirektiivin velvoite antaa kaikille viranhaltijoille/työntekijöille oikeus neljän viikon vapaaseen. Vapaan ajalta ei makseta lomapalkkaa, koska lomaa ei lainkaan ansaita. Sen sijaan maksetaan 105 § 1 momentin mukainen lomakorvaus.

Vapaan pituus määräytyy lomataulukko 3:n perusteella sen mukaisesti, monenako kuu-kautena viranhaltijan/työntekijän palvelussuhde on ollut voimassa päättyneen loman-määräytymisvuoden aikana. Vapaan määrä ei ole sidottu lainkaan loman ansaitsemi-seen, vaan työssäolon kestoon. Vapaan pitäminen edellyttää, että viranhaltija/työntekijä ilmoittaa työnantajalle halustaan pitää vapaata. Vapaan antamiseen ja pitämiseen sovel-tetaan muutoin, mitä vuosilomasta on tässä sopimuksessa sanottu.

5 mom. Lomaoikeuden määräytyminen palvelussuhteen päättyessä

Palvelussuhteen päättyessä kesken lomanmääräytymisvuoden viranhalti-jan/työntekijän lomaoikeus määräytyy kuluvalta lomanmääräytymisvuodelta

- 1) edellisen lomanmääräytymisvuoden lomaoikeuden mukaan tai
- 2) jos hän ei edellisen lomanmääräytymisvuoden päättyessä ollut vielä seu-rakunnan palveluksessa, palvelussuhteen alkamishetken kokemuksisään oikeuttavan ajan mukaan.

Soveltamisohje:

Lomaoikeuden määräytymisen yleisperiaatteena on, että lomaoikeus ei vaihdu kesken lomanmääräytymisvuoden ja että palvelussuhteen päättyessä kesken lomanmääräyty-misvuoden lomaoikeus todetaan päättymistä edeltävän täyden lomanmääräytymisvuoo-den päättymishetken mukaisesti. Seurakunnan kausityössä tai muussa määräaikaises-sa työssä on tavanomaista, että palvelussuhde alkaa ja päättyy kesken lomanmääräy-tymisvuotta. Näissä tapauksissa lomaoikeus määräytyy palvelussuhteen alkamishetken kokemuksisään oikeuttavan ajan mukaan.

6 mom. Oikeus täydentäviin lisävapaapäiviin

Jos viranhaltija/työntekijä on sairauden, tapaturman tai lääkinnällisen kun-toutuksen vuoksi virka-/työvapaalla niin kauan, että poissaolo ei enää 93 § 2)-kohdan perusteella rinnastu lomaan oikeuttavaksi ajaksi, viranhaltijalle/työntekijälle annetaan vuosilomalain 7a §:n tarkoittamia täydentäviä lisäva-paapäiviä niin monta, että lisävapaapäivät ja vuosiloman yhteismäärä ovat yhteensä 20 päivää.

Soveltamisohje:

Lisävapaapäivien ajalta maksetaan viranhaltijalle/kuukausipalkkaiselle työntekijälle var-sinainen palkka. Tuntipalkkaiselle työntekijälle maksetaan kultakin lisävapaapäivältä palkka, jonka suuruus on hänen säännöllinen tuntipalkkansa kerrottuna työssäoloajan säännöllisen työpäivän mukaisilla työtunneilla.

LUKU 4.3. VUOSILOMAN ANTAMINEN JA SÄÄSTÄMINEN

95 § Vuosilomapäiviä kuluttavat päivät vuosilomaa annettaessa
(voimaan 1.1.2021;
31.12.2020 asti sovelletaan KirVESTES 2018-2020 määräystä)

1 mom. Lomapäivien kulumisen pääsääntö

Vuosilomaa annettaessa vuosilomapäiviä kuluttavat kaikki vuosiloma-aikaan sisältyvät säännölliset työpäivät, jollei 2-5 momentista muuta johdu. Täydellä kalenteriviikolla tai sitä vastaavana viikon mittaisena ajanjaksona vuosilomapäiviä voi kulua enintään 5.

Soveltamisohe:

Normaalisti viranhaltijalla/työntekijällä olisi lomaviikolla 5 työpäivää ja 2 vapaapäivää, joista työpäivät kuluttavat lomaa. Kuitenkin 2-5 momentissa sanotuissa poikkeustapauksissa lomapäiviä voi kulua vähemmän kuin 5. Jos viranhaltijan/työntekijän säännöllinen työaika on poikkeuksellisesti jaettu tehtäväksi kuutena päivänä viikossa, myös tällaiselta viikolta kuluu 5 lomapäivää. On huomattava, että loman kulumisen kannalta ei ole merkitystä sillä, sijoittuvatko työ- ja vapaapäivät arki- vai pyhäpäiviksi.

Jos vuosiloma-ajalle on merkitty työaikakorvauksena annettavia vapaapäiviä, nämä eivät kuluta vuosilomapäiviä. Vastaavasti, jos työajattomalle hengellisen työn viranhaltijalle/työntekijälle on merkitty vuosiloma-ajalle siirrettyjä vapaapäiviä (142 § 2-3 mom.) tai leirityöaikahyvityspäiviä (143 §), nämä eivät kuluta vuosilomapäiviä.

2 mom. Eräiden arkipyhien vaikutus loman kulumiseen

Vahvistetulla lomajaksolla vuosilomapäiviä eivät kuluta seuraavat arkipyhäpäivät:

- 1) pitkäperjantai, toinen pääsiäispäivä, helatorstai ja juhannusaatto (ns. kiinteät arkipyhät)
- 2) maanantain ja perjantain välille nämä päivät mukaan lukien sijoittuvat (ns. liikkuvat arkipyhät)
 - uudenvuodenpäivä,
 - loppiainen,
 - vapunpäivä,
 - itsenäisyyspäivä,
 - jouluaatto,
 - joulupäivä ja
 - tapaninpäivä.

Soveltamisohe:

Tässä sopimuksessa arkipyhillä tarkoitetaan kohdassa 1-2 lueteltuja päiviä. Arkipyhiksi katsottavien päivien luettelo vastaa työaikamääräyksissä omaksuttua arkipyhien työaika lyhentävää käytäntöä (171 §). Lainsäädännössä arkipyhillä tarkoitetaan yleisesti KL 4:3:ssa mainittuja kirkollisia juhlapäiviä. Lisäksi arkipyhillä tarkoitetaan usein myös muita juhlapäiviä, esim. vappua sekä myös juhannusaattoja ja jouluaattoja, jotka ovat arkipäiviä. Juhannusaatto ja jouluaatto rinnastetaan arkipäiväluonteestaan huolimatta virka- ja työehtosopimuksessa arkipyhiin.

Yllä luetellut arkipyhät eivät kuluta vuosilomaa sijoituessaan vahvistetun lomajakson sisälle. Kohdassa 2 mainitut arkipyhät ovat ns. liikkuvia arkipyhiä. Niistä on sovittu, että ne eivät kuluta vuosilomaa sijoituessaan maanantain ja perjantain välille. Sen sijaan ne kuluttavat vuosilomaa, jos ne sijoittuvat viikonloppuun lauantaiksi tai sunnuntaiksi ja olisivat ilman vuosilomaa viranhaltijan/työntekijän työpäiviä.

Silloin, kun loma-ajaksi vahvistetaan viikkoa lyhyempi jakso ja arkipyhä (ma-pe) jää tällaisen jakson sisälle, se ei kuluta vuosilomapäiviä. Viikkoa lyhyempien lomajaksojen yhteydessä arkipyhiä ei kuitenkaan tulisi vahvistaa lomajakson ensimmäiseksi tai viimeiseksi päiväksi.

On huomattava, että pääsiäislauantai sekä lisäksi pyhäpäiväluonteestaan huolimatta myös juhannuslauantai kuluttavat vuosilomaa, jos ne ilman vuosilomaa olisivat viranhaltijan/työntekijän työpäiviä. Tämä johtuu siitä, että ne sijoittuvat viikonloppuun eivätkä työaikamääräyksissä omaksutun periaatteen mukaisesti lyhennä viikon työaikaa.

Vuosiloma-ajaksi vahvistetaan aina tietty kalenteripäivinä määritelty ajanjakso, johon voi sisältyä työpäivien lisäksi vapaapäiviä. Työpäivät kuluttavat vuosilomapäiviä, vapaapäivät eivät. Vuosiloman kuluminen lauantai- ja sunnuntaipäiviltä riippuu kokonaan siitä, olisivatko nämä päivät normaalilla työviikolla työpäiviä vai ei.

Jos yllä sanottu arkipyhä on vahvistetun lomajakson sisälle, se ei kuluta vuosilomapäiviä. Se, olisiko tällainen maanantain ja perjantain välille sijoittuva arkipyhäpäivä normaalisti viranhaltijan/työntekijän vapaapäivä vai työpäivä, ei vaikuta asiaan. Arkipyhän loman kulumista vähentävä vaikutus toteutetaan laskennallisesti (ks. esim. 1 ja 2).

Esimerkki 1:

Työntekijän vapaapäivät ovat maanantai ja tiistai. Hänelle vahvistetaan loma-ajaksi koko itsenäisyyspäiväviikko (ma-su). Itsenäisyyspäivä sijoittuu työntekijän vapaapäivälle tiistai- eli ma-pe väliselle ajalle. Itsenäisyyspäivä ei kuluta lomaa, mikä todetaan laskennallisesti: 5-1=4. Viikolta kuluu 4 lomapäivää.

Esimerkki 2:

Kuten edellinen esimerkki, mutta työntekijän vapaapäivät ovat lauantai ja sunnuntai. Työ- ja vapaapäivien sijoittuminen ei vaikuta kokonaisten lomaviikkojen lomalaskentaan. Kun lomajakson sisällä oleva arkipyhä sijoittuu ma-pe väliselle ajalle, myös tässä tapauksessa kuluu 4 lomapäivää.

Esimerkki 3:

Vapunpäivä sijoittuu lauantaiksi (ei siis maanantain ja perjantain välille). Se ei vaikuta vuosilomalaskentaan millään tavalla. Lomaa kuluu kokonaisella lomaviikolla normaali 5 päivää. (Arkipyhän sijoittuminen lauantaiksi tai sunnuntaiksi ei vaikuta myöskään viikon työaikaa lyhentävästi työaikamääräysten piirissä oleville työntekijöille; vrt. esim. 4)

Esimerkki 4:

Työntekijän vapaapäivät ovat lauantai ja sunnuntai. Vapunpäivä sijoittuu keskiviikoksi. Työntekijälle myönnetään lomaa maanantaiksi ja tiistai- eli ma-pe väliselle ajalle. Vapunpäivä ei tässä tapauksessa vaikuta vuosilomalaskentaan millään tavalla, koska se jää vahvistetun loma-ajan ulkopuolelle.

Kokonaan eri asia on se, että vapunpäivä vähentää yleistyöajan piirissä olevien työntekijöiden viikoittaista työaikaa 7 tuntia 39 minuuttia, kun sitä ei sisällytetä vuosiloma-aikaan. Vastaavasti toimistotyöaikaa noudattavilla vapunpäivä olisi palkallinen vapaapäivä. Työajattomilla hengellisen työn viranhaltijoilla/työntekijöillä vapunpäivä (arkipyhä) ei sen sijaan vaikuta vähentävästi viikon työvelvollisuuteen.

3 mom. Vuosilomapäivien kuluminen yleistyöajassa

Jos työaikajakso on yleistyöajassa suunniteltu keskeytyväksi vuosiloman vuoksi, vuosilomapäivät kuluvat seuraavien määräysten mukaisesti:

- 1) Kun vuosiloma kestää täyden kalenteriviikon, vuosiloma-aikaan sisältyvällä täydellä kalenteriviikolla kuluu 5 vuosilomapäivää. Jos vuosiloma-aikaan sisältyy arkipyhiä, ne vähentävät vuosilomapäivien kulumista edellä 2 momentissa sanotulla tavalla.

- 2) Kun vuosiloma kestää yleistyöajassa vajaan kalenteriviikon ja päivittäiset työajat on vahvistettu pysyvästi tietyille viikonpäiville, vuosilomapäiviä kuluttavat kaikki vuosiloma-aikaan sisältyvät säännölliset työpäivät. Jos vuosiloma-aikaan sisältyy arkipyhiä, ne vähentävät vuosilomapäivien kulumista edellä 2 momentissa sanotulla tavalla.
- 3) Kun vuosiloma kestää yleistyöajassa vajaan kalenteriviikon ja työaika ei ole 2) –kohdassa tarkoitetulla tavalla kiinteä, vuosiloma-aikaan sisältyvällä vajaalla kalenteriviikolla vuosilomapäiviä kuluu ja keskeytyneen viikon työaika on seuraava:

Vuosiloma-aika kalenteripäivinä	Vuosilomapäiviä kuluu	Viikon työaika tunteina (ks. 183 §)
1	1	30 tuntia 36 min
2	2	22 tuntia 57 min
3	2	22 tuntia 57 min
4	3	15 tuntia 18 min
5	3	15 tuntia 18 min
6	4	7 tuntia 39 min

Soveltamishoje:

Taulukkoa sovellettaessa edellä 2 momentissa tarkoitetut arkipyhät eivät kuluta vuosilomaa, jos ne sijoittuvat vuosiloma-ajalle. Tällöin vuosilomapäiviä kuluu vähemmän kuin taulukossa on sanottu.

4 mom. Vuosiloman kuluminen osa-aikaisessa palvelussuhteessa

Mikäli osa-aikaisen viranhaltijan/työntekijän säännöllinen työ on järjestetty siten, että kalenteriviikossa työpäiviä on keskimäärin vähemmän kuin 5, vuosiloma-aikaan sisällytetään työ- ja vapaapäiviä sekä työ- ja vapaa-aikaa samassa suhteessa kuin niitä muutoinkin on. Tällöin vuosilomaa kuluttaviksi päiviksi katsotaan vuosiloma-aikaan sisältyvät muut päivät kuin

- 1) säännölliset viikoittaiset vapaapäivät ja
- 2) edellä 2 momentissa tarkoitetut arkipyhät.

Soveltamishoje:

Normaalilla lomaviikolla osa-aikaisella työntekijällä kuluu 5 päivää lomaa siitä riippumatta, miten monena päivänä viikossa osa-aikatyö on järjestetty tehtäväksi. Viikossa katsotaan lomalaskennan kannalta olevan 5 työpäivää ja 2 säännöllistä vapaapäivää, vaikka työ olisi järjestetty tehtäväksi harvemmin kuin 5 työpäivänä.

Esimerkki 1:

Osa-aikainen toimistosihteeri työskentelee 19 tuntia viikossa säännöllisesti viitenä päivänä viikossa (ma-pe). Lomaa kuluu kuten kokoaikaisella työntekijällä 5 päivää viikossa. Vastaavasti jos lomaa myönnetään yksittäisille työpäiville, ne kaikki kuluttavat lomaa.

Esimerkki 2:

Osa-aikainen toimistosihteeri työskentelee 19 tuntia viikossa säännöllisesti kolmena päivänä (ma, ti ja ke). Tällöin vuosilomaa myönnettäessä yhdeltä viikolta kuluu 5 vuosilomapäivää (ma-pe). Myös torstai ja perjantai katsotaan tässä tapauksessa lomaa kuluttaviksi päiviksi, koska työ olisi voitu järjestää myös tasaiseksi niin, että työtä olisi ollut viitenä päivänä viikossa. Työajan sijoittaminen työviikon työpäiville keskimääräisestä poikkeavasti ei vaikuta loman kulumiseen. Vuosiloma-ajaksi merkitään koko kalenteriviikko (ma-su), jolloin vapaapäivät lauantai ja sunnuntai eivät kuluta vuosilomaa.

Jos vuosilomaa annetaan poikkeuksellisesti yksittäisinä päivinä tai muutaman päivän jaksoissa, tällöin on esimerkin tapauksessa huolehdittava siitä, että viimeistään silloin, kun on annettu kolme yksittäistä työpäivälle sijoittuvaa lomapäivää, niiden lisäksi on merkitty kaksi lomapäivää työstä vapaille päiville eli torstaille ja perjantaille. Käytännössä on selvintä menetellä siten, että 5 irtolomapäivästä ensimmäinen merkitään työpäivälle, toinen työstä poissaolopäivälle, kolmas työpäivälle, neljäs työstä poissaolopäivälle ja viides jälleen työpäivälle. Jos irtopäiviä myönnetään enemmän kuin 5, uusi 5 irtopäivän "sarja" aloitetaan merkitsemällä ensimmäinen irtopäivä työpäivälle. Näin toteutetaan se yleisperiaate, että myös osa-aikaisella työntekijällä kuluu lomaviikolla 5 lomapäivää.

Soveltamisohe: työn sijoittaminen usean viikon jaksolle:

Osa-aikatyö voidaan jaksottaa tehtäväksi useamman viikon tasoittumisjaksolla. Tällöin on huolehdittava siitä, että lomaa kuluttavia päiviä sijoitetaan lomajaksolle tasasuhteisesti työpäiville ja työstä poissaolopäiville sen mukaan, mikä on osa-aikatyön määrä. Kun osa-aikatyön sijoittaminen on järjestetty viikkoa pidemmälle jaksolle, myös lomapäivien sijoittamista ja loman kulumista on tarkasteltava viikkoa pidemmissä jaksoissa.

Esimerkki 3:

Osa-aikaisen seurakuntamestarin työaika on 19 tuntia viikossa. Hän työskentelee vuoroviikoin siten, että joka toinen viikko on työviikko (työtä 38 tuntia) ja joka toinen viikko vapaaviikko (työtä 0 työtuntia). Jos lomaa myönnetään koko työviikon ajaksi, vuosilomajaksoksi on merkittävä sekä työ- että vapaaviikko. Tällöin kummaltakin viikolta kuluu 5 vuosilomapäivää, yhteensä 10 vuosilomapäivää. Vuosilomaa ei voida myöntää pelkästään työ- tai vapaaviikolle.

Vastaavasti jos esimerkin mukaiselle työntekijälle myönnetään työviikolle vajaa viikko vuosilomaa, esim. 2 työpäivää vuosilomaa, tällöin merkitään työstä vapaalle viikolle sama määrä vuosilomapäiviä; tässä tapauksessa 2 ja vuosilomaa kuluu yhteensä 4 vuosilomapäivää.

Esimerkki 4:

Osa-aikaeläketapauksissa on tavallista, että jos työn määrä on 50 % ja eläkkeen määrä 50 %, työtä tehdään kokoaikaisena joka toinen viikko ja työstä ollaan poissa joka toinen viikko. Työn järjestely voi olla esimerkiksi myös sellainen, että työssä ollaan 2 viikkoa ja työstä poissa 2 viikkoa. Tällaisissa tapauksissa lomaa tulee sijoittaa työviikoille ja työstä poissaoloviikoille samassa suhteessa kuin työaika ja poissaoloaika ovat suhteessa toisiinsa. Jos työmäärä on 50 % ja työ on jaksotettu tehtäväksi vuoroviikoin, jokaista työpäivälle sijoitettua lomapäivää kohti sijoitetaan lomapäivä työstä poissaoloviikolle.

Esimerkki 5:

Osa-aikaisen kanttorin työmäärä on 60 % viikossa. Tällöin työpäivien määrä on keskimäärin 3 viikossa. Hän työskentelee säännöllisesti siten että joka toinen viikko työtä on 5 työpäivänä ja joka toinen viikko 1 työpäivänä. Vuosilomaa myönnettäessä tulee huolehtia siitä, että lomaa merkitään työpäiville ja työstä poissaolopäiville suhteessa 3 : 2.

Jos lomaviikoiksi myönnetään 2 viikkoa, lomaa kuluttavat ensimmäisen viikon 5 työpäivän lisäksi toisen viikon 1 työpäivä sekä työstä vapaat 4 päivää; yhteensä 10 lomapäivää, joista 6 on työpäiviä ja 4 työstä vapaita päiviä. Mikäli lomaa myönnetään irtopäivinä, tulee huolehtia siitä, että lomaa kuluu työmäärän suhteessa: jokaista kolmea työpäivälle sijoittuvaa lomapäivää kohden tulee merkitä lomaa kaksi päivää työstä poissaolopäiville. Näin toteutetaan se yleisperiaate, että myös osa-aikaisella työntekijällä kuluu lomaviikolla 5 lomapäivää.

5 mom. Ns. tarvittaessa tulevan työntekijän vuosiloman kuluminen

TES Mikäli toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa oleva ns. tarvittaessa tuleva työsopimussuhteinen tuntipalkkainen työntekijä ansaitsee vuosilomaa, vuosiloman antamiseen ja vuosilomapäivien kulumiseen noudatetaan mitä 4 momentissa on määrätty.

Soveltamisohje:

Tätä momenttia sovelletaan sellaisiin työntekijöihin, joiden kanssa on solmittu toistaiseksi voimassa oleva työsopimus, mutta sopimuksessa ei ole määritelty säännöllistä työaikaa, vaan työ määräytyy seurakunnan toiminnan tarpeen mukaan (ns. "tarvittaessa tulevat työntekijät").

Tämän momentin mukainen työntekijä saattaa osalta lomanmääräytymiskausista ansaita vuosilomaa. Tämä loma annetaan työntekijälle normaaliin tapaan merkitsemällä vuosiloman ajankohta lomajärjestykseen. Vuosiloma-ajan vahvistaminen osoittaa, milloin tarvittaessa tulevaa työntekijää ei kutsuta työhön. Lomapalkan sijasta tarvittaessa tulevalle työntekijälle maksetaan lomapalkkaa vastaava lomakorvaus 104 §:n 1 momentin mukaisesti.

96 § Vuosiloman ajankohdan määrittäminen**1 mom. Pääsääntö vuosiloman ajankohdan määrittämisestä**

Vuosiloma annetaan työnantajan määräämänä aikana siten, että lomavuoden lomakauteen (2.5.–30.9.) sijoitetaan vähintään 65 prosenttia lomanmääräytymisvuodelta ansaitun loman kokonaismäärästä ja loput lomakauden jälkeen. Vuosilomaa ei saa määrätä siten, että viranhaltijan/työntekijän työ-säoloajan säännöllinen työaika muuttuisi olennaisesti vuosiloman vuoksi.

Soveltamisohje:

Vuosiloma-aika voidaan tämän sopimuksen mukaisessa järjestelmässä merkitä alka- vaksi tai päättyväksi arkipäivien lisäksi myös sunnuntaina tai muuna pyhäpäivänä. Vuosi- loma sellaiselle viranhaltijalle/työntekijälle, jonka vapaapäivät ovat lauantai ja sunnun- tai, voidaan merkitä alkamaan maanantaista ja päättyään niin, että vuosiloma-ajan vii- meinen päivä on sunnuntai. Vastaavasti jos esim. papin tai seurakuntamestarin säännöl- liset vapaapäivät ovat maanantai ja tiistai, voidaan menetellä samalla tavalla. Vuosiloma voidaan aloittaa vapaapäivänä (ma) ja päättää se sunnuntaihin. Tällöin vuosiloma-aika tulee vahvistetuksi täysinä kalenteriviikkoina ja vuosilomaa seuraavan viikon maanan- tai ja tiistai ovat normaaliin tapaan papin ja seurakuntamestarin vapaapäiviä. On huo- mattava, että vuosiloma-ajan vahvistamisella em. tavalla ei ole vaikutusta lomapäivien kulumiseen, vaan viranhaltijan virantoimitusvelvollisuuteen vuosiloma-aikana. Vuosilo- ma-aikana viranhaltijalla ei ole virantoimitusvelvollisuutta. Jos vapaapäiviä ei sisällytetä vuosiloma-aikaan, virantoimitusvelvollisuus voisi syntyä äkillisissä ja kiireellisissä tapa- uksissa (ks. KL 6:27). Tämän vuoksi yhdenjaksoiseksi tarkoitettuun lomajaksoon sisäl- lytetään kokonaisten viikkojen vapaapäivät. Näin menetellään myös silloin, kun lomavii- kolta palkka maksetaan 99 § 2 mom. keskimääräisen lomapalkkaprocentin mukaisena.

Silloin kun vapaapäivät sijoittuvat kalenteriviikon keskelle, vuosiloma-aika on tarkoituk- senmukaista merkitä alkamaan vapaapäivien jälkeisestä päivästä ja päättyään viimei- sellä lomaviikolla vapaapäiviin. Esim. jos vapaapäivät ovat torstai ja perjantai, vuosilo- ma-aika alkaisi lauantaina ja päättyisi viimeisen lomaviikon perjantaina.

Osapuolet ovat yksimielisiä siitä, että jos vuosiloman pituus on vähintään 23 työpäivää, osa lomasta tulisi antaa talvilomana varsinaisen lomakauden ulkopuolella.

Mikäli viranhaltijalle/työntekijälle on myönnetty pitkäaikainen virka-/työvapaa, vuosiloma voidaan antaa viranhaltijan/työntekijän pyynnöstä virka-/työvapaan aikana. Tällöin vir- ka-/työvapaa keskeytetään vuosiloman ajaksi.

2 mom. Vuosiloman antaminen pääsäännöstä poikkeavasti

Vuosiloma voidaan määrätä annettavaksi 1 momentista poikkeavasti

- 1) työtehtävien kausiluonteisuuden tai muun vastaavan työtehtävien vuosit- taiseen sijoittumiseen vaikuttavan perustellun syyn vuoksi tai
- 2) jos viranhaltijan/työntekijän kanssa niin sovitaan.

Soveltamisohje:

Palvelussuhteen päättyessä työnantaja ja viranhaltija/työntekijä voivat sopia, että ansaitut erääntymättömät vuosilomapäivät annetaan ennen palvelussuhteen päättymistä lomana.

3 mom. Vuosiloman antamisen viimeisin ajankohta

Erääntynyt vuosiloma on annettava viimeistään lomavuotta seuraavan huh-tikuun loppuun mennessä tai perustellusta syystä syyskuun loppuun mennessä.

Soveltamisohje:

Erääntynyt vuosiloma tulee pääsääntöisesti antaa ennen uuden lomakauden alkamista (1.5). Poikkeuksellisesti ja perustellusta syystä voidaan loma antaa vielä tämän jälkeen. Perusteltuna syynä pidetään esimerkiksi loman antamisen estymistä pitkän virka-/työva-paan tai työtilanteen vuoksi. Vuosiloma on kuitenkin aina annettava lomavuotta seuraavan syyskuun loppuun mennessä. Jos sitä ei voida antaa tähän mennessä, siitä maksetaan lomakorvaus, jollei lomapäivien säästämistä ole yksimielisesti sovittu. Säästää voidaan enintään 97 §:n 1 momentissa sanottu määrä pitämättömistä lomapäivistä.

4 mom. Vuosiloman yhdenjaksoisuus

Lomakauteen ja lomakauden ulkopuolelle sijoitettavat vuosilomajaksot annetaan yhdenjaksoisina, jollei asianomaisen viranhaltijan/työntekijän kanssa toisin sovita.

5 mom. Viranhaltijan/työntekijän kuuleminen ja loman ajankohdasta ilmoittaminen

Ennen loman ajankohdan määräämistä viranhaltijalle/työntekijälle on varattava tilaisuus esittää mielipiteensä loman ajankohdasta. Loman ajankohta on ilmoitettava, mikäli mahdollista kuukautta, mutta kuitenkin viimeistään 2 viikkoa ennen vuosiloman tai sen osan alkamista, jollei asianomaisen viranhaltijan/työntekijän kanssa toisin sovita.

97 § Vuosiloman säästäminen**1 mom. Säästettävän vuosiloman määrä**

Vuosilomasta on pidettävä vuosilomana vähintään 15 vuosilomapäivää. Sen ylittävistä vuosilomapäivien määrästä viranhaltijalla/työntekijällä on oikeus säästää enintään 10 vuosilomapäivää pidettäväksi seuraavalla lomakaudella tai sen jälkeen säästövapaana. Tämän lisäksi viranhaltija/työntekijä voi säästää enintään 5 vuosilomapäivää, mikäli asiasta sovitaan viranhaltijan/työntekijän ja työnantajan kesken.

Soveltamisohje:

Jos vuosilomaoikeus on vähemmän kuin 15 vuosilomapäivää, lomaa ei voida lainkaan säästää. Jos viranhaltija/työntekijä tahtoo säästää enemmän kuin 10 lomapäivää, tähän on saatava työnantajan suostumus lomajärjestyksen vahvistamisen yhteydessä.

2 mom. Säästämisestä ilmoittamisen ajankohta

Viranhaltijan/työntekijän tulee ilmoittaa työnantajalle keväällä vuosilomajärjestyksen vahvistamisen yhteydessä, kuinka monta lomapäivää hän tahtoo säästää.

Soveltamisohe:

Lomajärjestyksen vahvistamisen jälkeen lomapäiviä ei pääsääntöisesti enää voida säästää. Kuitenkin poikkeuksellisesti lomapäiviä voidaan säästää vielä lomakautta seuraavan kalenterivuoden syyskuun loppuun asti esim. pitkän sairauspoissaolon tai muun pitkäkestoisen virka-/työvapaan vuoksi, jos osapuolet ovat asiasta yksimielisiä.

3 mom. Säästövapaan antaminen

Jollei toisin sovita, säästetyt vuosilomapäivät on annettava säästövapaa yhdellä kertaa viranhaltijan/työntekijän ja työnantajan sopimana aikana. Säästövapaa on pidettävä viimeistään viidentenä kalenterivuotena sen kalenterivuoden päättymisestä, jona säästövapaan kerääminen alkoi.

Soveltamisohe:

Koko säästövapaa annetaan pääsääntöisesti yhdellä kertaa. Viranhaltija/työntekijä ja työnantaja voivat kuitenkin sopia, että säästövapaa annetaan useammassa jaksossa. Tällöinkin on suositeltavaa, että annettavat jaksot ovat riittävän pitkiä säästövapaan taroituksen eli pidemmän vapaan pitämisen toteuttamiseksi.

4 mom. Säästövapaan korvaaminen rahana

Viranhaltijalle/työntekijälle maksetaan jokaiselta pitämättä jääneeltä säästövapaapäivältä korvaus, joka lasketaan ennen muutosta voimassa olleen varsinaisen palkan perusteella, jos

- 1) viranhaltijan/työntekijän työaika muuttuu olennaisesti tai
- 2) viranhaltija/työntekijä joutuu toistaiseksi lomautetuksi.

Soveltamisohe:

Jos viranhaltija/työntekijä ja työnantaja niin sopivat, voidaan 1)-kohdan mukaisissa tapauksissa säästövapaa pitää vapaana työajan muutoksesta huolimatta. Tällöin säästövapaan ajalta maksetaan sen työajan mukainen palkka, mitä viranhaltija/työntekijä sai säästämisen ajankohtana.

98 § Vuosiloman siirto**1 mom. Oikeus vuosiloman siirtoon**

Viranhaltijalla/työntekijällä on oikeus siirtää vuosilomansa tai sen osa tai säästövapaa myöhempään ajankohtaan, jos

- 1) hän on vuosiloman tai säästövapaan alkaessa tai aikana sairauden, synnytyksen tai tapaturman johdosta työkyvytön ja
- 2) hän ei ole aiheuttanut sairautta tai tapaturmaa tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella.

Siirto-oikeuden edellytyksenä on, että viranhaltija/työntekijä viipymättä tai laillisen esteen lakattua ilman aiheetonta viivytystä nimenomaisesti pyytää vuosiloman siirtoa. Viranhaltijalla/työntekijällä on vastaava oikeus loman tai sen osan siirtämiseen, jos tiedetään, että hän loman aikana joutuu sellaiseen sairaan- tai muuhun siihen rinnastettavaan hoitoon, jonka aikana hän on työkyvytön.

Soveltamisohe:

Vuosiloman siirto työkyvyttömyyden johdosta edellyttää, että viranhaltija/työntekijä nimenomaisesti pyytää loman siirtoa ja että viranhaltija/työntekijä esittää lääkärintodistuksen työkyvyttömyydestään (52 §).

2 mom. Siirretyn vuosiloman antaminen

Työkyvyttömyyden vuoksi siirretty loma annetaan mahdollisuuksien mukaan saman lomakauden aikana. Loman uuden ajankohdan määräämisessä noudatetaan vähintään 3 päivän ilmoitusaikaa ennen siirretyn loman alkamista. Loman siirtämisessä annettavaksi lomakauden jälkeen noudatetaan, mitä 96 §:n 3 momentissa on loman antamisesta määrätty.

3 mom. Työnantajan aloitteesta johtuva vuosiloman siirtäminen

Mikäli loman ajankohtaa joudutaan työnantajan aloitteesta painavasta syystä muuttamaan, muutoksesta on ilmoitettava vähintään 2 viikkoa ennen loman tai sen osan alkamista. Viranhaltijan vuosiloman ajankohtaa voidaan erityisen painavasta syystä siirtää tai vuosiloma keskeyttää 2 viikon ilmoitusaikaa noudattamatta. Viranhaltijalle/työntekijälle on varattava tilaisuus tulla kuulluksi ennen tällaisen päätöksen tekemistä.

LUKU 4.4. LOMAPALKKA

99 § Viranhaltijan/kuukausipalkkaisen työntekijän lomapalkka

1 mom. Lomapalkan pääsääntö

Vuosiloman ja säästövapaan ajalta maksetaan viranhaltijalle/kuukausipalkkaiselle työntekijälle hänen varsinainen palkkansa.

Soveltoamisohje:

Henkilöön sovelletaan kuukausipalkkaisia koskevia määräyksiä, jos hän vuosilomansa alkaessa on kuukausipalkkainen. Tuntipalkkaisen työntekijän lomapalkan maksamisesta on määräykset 101 ja 102 §:ssä.

2 mom. Keskimääräisen palkkausprosentin mukainen lomapalkka, kun työaika ja palkka on muuttunut lomanmääräytymisvuoden aikana

Kun viranhaltijan/kuukausipalkkaisen työntekijän työaika ja vastaavasti palkka muuttuvat lomanmääräytymisvuoden aikana, määräytyy kyseiseltä lomanmääräytymisvuodelta ansaitun vuosiloman palkka lomanmääräytymisvuoden aikana käytettyjen työajan mukaan määräytyneiden palkkausprosenttien keskiarvon perusteella (keskimääräinen palkkausprosentti).

Soveltoamisohje:

Määräystä sovelletaan sellaisiin tilanteisiin, joissa palvelussuhteen säännöllinen työaika ja vastaavasti palkka ovat muuttuneet lomanmääräytymisvuoden aikana. Tällöin viranhaltijalle/kuukausipalkkaiselle työntekijälle maksetaan lomallelähtöhetken palkan sijasta lomapalkkaa, jonka perusteena on lomanmääräytymisvuoden aikana ansaittujen palkkojen keskimääräinen palkkausprosentti. Lomapalkan määrässä tulee tällöin huomioon otetuksi työajan muuttuminen loman ansainta-aikana. Määräys tulee sovellettavaksi esim. silloin, kun täyttä työaika tekevä jää osa-aikaeläkkeelle/osittaiselle varhennetulle vanhuuseläkkeelle tai osittaisella virka-/työvapaalla ollut palaa tekemään täyttä työaika.

Keskimääräinen palkkausprosentti määräytyy siten, että eri palkkausprosentit kerrotaan voimassaolokuukausiensa määrällä ja jaetaan lomanmääräytymiskuukausien yhteismäärällä. Jos palkkausprosentti on vaihtunut kesken kalenterikuukauden, lasketaan ko. kuukauden palkka päiväpalkkaperusteisesti erikseen molempien palkkausprosenttien osalta.

Esimerkki:

Työntekijän työaika ja palkkausprosentti on lomanmääräytymisvuoden 1.4.2014–31.3.2015 kuuden kuukauden ajan 100 % ja osa-aikaeläkkeelle/osittaiselle varhennetulle vanhuuseläkkeelle siirtymisen vuoksi kuuden kuukauden ajan 50 %. Tältä lomanmääräytymisvuodelta ansaitun vuosiloman palkka määräytyy näiden prosenttien keskimääränä: $(6 \cdot 100 \% + 6 \cdot 50 \%) / 12 = 75 \%$. Vastaavasti jos palkkausprosentti on esim. ollut neljä kuukautta 60 % ja 8 kuukautta 100 %, on keskimääräinen palkkausprosentti 87 % $(= 4 \cdot 60 \% + 8 \cdot 100 \%) / 12$.

Työntekijän ollessa vuosilomalla esim. 18.–31.8.2014 (14 kalenteripäivää) lasketaan lomapalkka tältä ajalta kuukausipalkasta, joka määräytyy em. tavalla määritellyn keskimääräisen palkkausprosentin mukaan. Jos keskimääräinen palkkausprosentti on esim. 75 %, maksetaan loma-ajan palkka 75 %:n kuukausipalkan mukaan 14 kalenteripäivältä, ja lopulta 17 kalenteripäivältä palkka maksetaan sen palkkausprosentin mukaan, mikä työntekijällä sillä hetkellä työssä ollessa on. Jos työntekijä on lomalla koko kalenterikuukauden, maksetaan tällaisen kuukauden palkka kokonaisuudessaan em. tavalla määritellyn keskimääräisen palkkausprosentin mukaan.

3 mom. Lomapalkka, kun työaika ja palkka muuttuvat lomanmääräytymisvuoden päätyttyä ennen loman alkamista

Kun viranhaltijan/kuukausipalkkaisen työntekijän työaika ja vastaavasti palkka muuttuvat lomanmääräytymisvuoden päätyttyä ennen vuosiloman tai sen osan alkamista, määräytyy kyseiseltä lomanmääräytymisvuodelta ansaitun vuosiloman palkka sen edellisen lomanmääräytymisvuoden palkkausprosentin mukaan, jota viranhaltijalle/työntekijälle on maksettu ennen työajassa ja palkassa tapahtunutta muutosta.

Sovellettamisohje:

Määräystä sovelletaan tilanteisiin, joissa viranhaltijan/kuukausipalkkaisen työntekijän työaika ja palkka ovat muuttuneet loman eräännyttyä, mutta ennen loman tai sen osan alkamista. Tällöin lomapalkkana maksetaan se varsinainen palkka, jota viranhaltijalle/työntekijälle maksettiin kyseisenä lomanmääräytymisvuonna eli vuosiloman ansainta-aikana.

Myös tämän momentin tapauksessa palkkaperusteena lomaa annettaessa käytetään loman antamishetken palkkatasoa samalla tavalla kuin 2 momentin tapauksessa keskimääräistä palkkausprosenttia käytettäessä.

4 mom. Prosenttiperusteinen lomapalkka, kun työaika on 7-8 tuntia viikossa

Sivutoimiselle viranhaltijalle/kuukausipalkkaiselle työntekijälle, joka säännöllisen työaikansa perusteella työskentelee niin harvoina päivinä ja niin vähäisen tuntimäärän, että jokaisen lomanmääräytymisvuoden aikana yksi tai useampi lomanmääräytymiskuukausi jää vajaaksi lomanmääräytymiskuukaudeksi, maksetaan lomapalkkana 104 §:n mukaisesti laskettu prosenttiperusteinen lomapalkka.

Sovellettamisohje:

Tämä momentti koskee palvelussuhteita, joissa säännöllinen työaika on 7-8 tuntia viikossa. Tällöin osalta kuukaudesta täyttyy lomaoikeuden edellytyksenä oleva 35 työtunnin määrä ja osalta ei. (Jos kuukausipalkkaisen työntekijän säännöllinen työaika on vain 1-6 tuntia viikossa, noudatetaan pelkästään 105 §:n lomakorvausmääräyksiä, koska lomaoikeutta ei synny miltään kuukaudesta.)

Viranhaltijan/työntekijän täysiltä lomanmääräytymiskuukautilta ansaitsema vuosiloma annetaan vuosilomana tavalliseen tapaan. On huomattava, että kun lomapalkka maksetaan 104 §:n 1 momentin mukaisesti laskettuna prosenttiperusteisena lomapalkkana, sen suuruus määräytyy koko lomanmääräytymisvuoden palkan perusteella, siis myös niiden kuukausien palkan perusteella, joilta työntekijä ei ole ansainnut vuosilomaa.

Jos työaika on sellainen, että viranhaltija/työntekijä normaalisti työskennellessään ansaitsisi vuosilomaa joka kuukaudelta, mutta hän ei tilapäisestä syystä ansaitse vuosilomaa joka kuukaudelta (esim. sellaisen palkattoman virka-/työvapaan vuoksi, joka ei rinnastu työssäolon veroiseksi ajaksi), lomapalkka tai lomakorvaus maksetaan täysiltä lomanmääräytymiskuukausilta normaaliin tapaan 1 momentin mukaisesti. Tällöin vajailta lomanmääräytymiskuukausilta ei makseta mitään lomakorvausta.

Esimerkki:

Siivooja on ollut seurakunnan palveluksessa useita vuosia. Työaika on 8 tuntia viikossa ja kuukausipalkka 18 % vaativuusryhmän 303 mukaisesta palkasta. Hän ansaitsee vuosilomaa 9 kuukaudelta eli noina kuukausina työtunteja kertyy vähintään 35. Häneen sovelletaan lomataulukkoa 2, joten lomaoikeus on 22 päivää ja sovellettava lomakorvausprosentti 11,5 %. Siivooja on ansainnut palkkaa päättyneen lomanmääräytymisvuoden aikana (poislukien yli- ja hätätyötuntien palkka) 3.988, 90 €. Palkan kokonaismäärästä 3.005,45 € on ansaittu niinä 9 kuukautena, joilta on ansaittu vuosilomaa ja 983,45 € niinä 3 kuukautena, joilta lomaa ei ansaittu. Lomapalkka määräytyy 104 § 1 momentin lomakorvausprosenttien mukaan ja lomarahaa 107 § 2 momentin mukaan seuraavasti:

Prosentitperusteinen lomapalkka ja lomarahaa 9 kuukaudelta

$$11,5 \% * 3.005,45 \text{ €} = 345,62 \text{ €} \text{ (lomapalkka)}$$

$$50 \% * 345,62 \text{ €} = 172,81 \text{ €} \text{ (lomarahaa)}$$

Prosentitperusteinen lomapalkka 3 kuukaudelta (lomarahaa ei makseta, koska lomaoikeus ei ole syntynyt)

$$11,5 \% * 983,45 \text{ €} = 113,09 \text{ €}$$

5 mom. Prosentitperusteinen lomapalkka, jos työaika vaihtelee vuoden eri aikoina

Viranhaltijalle/kuukausipalkkaiselle työntekijälle, jonka työaika vaihtelee lomanmääräytymisvuoden aikana, maksetaan lomapalkka seuraavasti:

- 1) kun viranhaltijan/työntekijän säännöllinen työaika vaihtelee vuoden eri aikoina pysyvän järjestelmän mukaan, lomapalkka maksetaan 2 momentin mukaisesti (keskimääräinen palkkausprosentti).
- 2) kun viranhaltijan/työntekijän työaika vaihtelee vuoden eri aikoina siten, että osan vuotta noudatetaan säännöllistä työaikaa ja osan vuotta työaika määräytyy kokonaan tai osittain tehtävien tarpeiden mukaan (tarvittaessa tuleva), lomapalkka määräytyy 104 §:n mukaan.

Soveltamisohje:

Lomapalkan laskemisesta katso 4 momentin esimerkkiä.

6 mom. Prosentitperusteisen lomapalkan laskennallinen oikaiseminen

Jos edellä 4-5 momentissa tarkoitetun viranhaltijan/työntekijän palkka täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta on ollut tavanomaista pienempi siitä syystä, että hän on ollut kyseisen kuukauden aikana palkattomalla virka-/työvapaalla tai hänen palkkansa on sairauspoissaolon vuoksi ollut alentunut, tällaisen kuukauden lomapalkan laskentaperusteena käytetään laskennallista palkkaa, jonka suuruus saadaan laskemalla yhteen viranhaltijan/työntekijän kolmen edellisen, palkan määrältään säännöllisen kuukauden palkka ja jakamalla se kolmella.

Esimerkki:

Työntekijä on ottanut palkatonta työvapaata maaliskuussa 10 päivää, jonka vuoksi hänen palkkansa on tänä kuukautena normaalia pienempi. Vaikka työssäoloaikana ei työtunteja olisi kertynyt 35, lomaoikeus syntyy myös maaliskuulta, koska poissaolo rinnastuu työssäolon veroiseksi ajaksi (93 § kohta 9). Maaliskuun palkkana käytetään laskennallista palkkaa, joka saadaan laskemalla joului-, tammi- ja helmikuun palkka yhteen

ja jakamalla se luvulla 3. Lisäksi on huomattava, että joului-helmikuun palkasta tulee poistaa yli- ja hätätyöajan palkka.

7 mom. Palkkausmuodon muuttumisen vaikutus lomapalkkaan

TES Jos tuntipalkkaisen työntekijän palkkausmuoto vaihtuu lomanmääräytymisvuoden aikana kuukausipalkkaiseksi, lomaa annettaessa lomapalkkana maksetaan loman alkamishetken mukainen varsinainen kuukausipalkka.

100 § Lomapalkan lisäys

1 mom. Oikeus lomapalkan lisäykseen

Jos viranhaltijan/kuukausipalkkaisen työntekijän työaikaan sisältyy säännöllisenä työaikana tehtyä sunnuntai-, ilta- tai yötyötä, lomapalkkaan lasketaan näistä työajoista maksettujen rahakorvausten mukainen lomapalkan lisäys.

2 mom. Lomapalkan lisäyksen laskeminen

Lomapalkan lisäyksen suuruus määritetään seuraavasti:

- 1) Ensiksi määritetään, kuinka monta prosenttia edellisenä lomanmääräytymisvuonna säännöllisenä työaikana tehdystä sunnuntai-, ilta- ja yötyöstä maksetut rahakorvaukset ovat edellisenä lomanmääräytymisvuonna maksetusta varsinaisesta palkasta (lomapalkan lisäysprosentti).
- 2) Toiseksi määritetään viranhaltijan/työntekijän laskennallinen loman kesto kuukausina. Loman laskennallinen kesto kuukausina määritetään jakamalla viranhaltijan/työntekijän ansaitsemien eräntyneiden lomapäivien määrä luvulla 21,5.
- 3) Kolmanneksi määritetään viranhaltijan/työntekijän laskennallinen lomapalkka. Laskennallinen lomapalkka saadaan kertomalla viranhaltijan/työntekijän varsinainen kuukausipalkka laskennallisella loman kestolla.
- 4) Lomapalkan lisäyksen määrä saadaan kertomalla viranhaltijan/työntekijän laskennallinen lomapalkan määrä lomapalkan lisäysprosentilla.

3 mom. Lomapalkan lisäyksen enimmäismäärä

Lomapalkan lisäys on enintään 35 % laskennallisesta lomapalkasta.

4 mom. Lomapalkan lisäyksen maksaminen

Lomapalkan lisäys maksetaan kertasuorituksena lomarahen maksamisen yhteydessä kesäkuussa.

5 mom. Lomapalkan lisäys palvelussuhteen päättyessä

Palvelussuhteen päättyessä maksettavaan lomakorvaukseen lomapalkan lisäys lasketaan käyttäen kyseisen lomanmääräytymisvuoden aikana maksettuja työaikakorvauksia ja palvelussuhteen päättymishetken varsinaista palkkaa.

Soveltamisohje:

Lomapalkan lisäystä laskettaessa ei oteta huomioon vapaa-aikana annettuja työaikakorvauksia.

Esimerkki:

Työntekijän säännöllinen kuukausipalkka (varsinainen palkka) on 2.150 €/kk ja varsinainen palkka koko päättäneeltä lomanmääräytymisvuodelta 25.800 €. Hänelle on lisäksi maksettu samana aikana 310 € pyhä-, ilta- ja yötyökorvauksia säännöllisenä työaikana

tehdystä työstä. (Lisäksi on maksettu vastaavia korvauksia ylitöihin liittyen, mutta niitä ei tässä laskelmassa oteta huomioon.) Lomapalkan lisäys lasketaan seuraavasti:

- 1) Korvausten määrä on 1,2 % varsinaisesta palkasta ($310 \text{ €} / 25.800 \text{ €} * 100$). Lomapalkkaa lisätään tällä prosenttimäärällä.
- 2) Lomaoikeus on 38 lomapäivää (lomataulukko 1). Kuukaudessa on keskimäärin n. 21,5 lomapäivää. Loman laskennallinen kesto on tällöin 1,77 kuukautta ($38 / 21,5 = 1,77$).
- 4) Työntekijän säännöllinen kuukausipalkka (varsinainen palkka) on 2.150 €/kk. Laskennallinen lomapalkka on $1,77 * 2.150 \text{ €} = 3.805,50 \text{ €}$
- 5) Lisäyksen määrä on $(1,2 \% * 3.805,50 \text{ €}) = 45,67 \text{ €}$.

101 § Tuntipalkkaisen työntekijän lomapalkka erääntyneestä vuosilomasta TES

1 mom. Lomapalkan suuruus

Tuntipalkkaiselle työntekijälle maksetaan erääntyneestä vuosilomasta prosenttiperusteisesti määräytyvä lomapalkka, jos hän on

- 1) toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa tai
- 2) sellaisessa pitkäkestoisessa määräaikaissä työsuhteessa, jossa erääntynyt vuosiloma annetaan vuosilomana eikä makseta lomakorvauksena.

Lomapalkka määräytyy alla olevan taulukon mukaisena prosenttiosuutena lomanmääräytymisvuoden aikana täysiltä lomanmääräytymiskuukausilta maksetusta palkasta. Palkkaan lasketaan mukaan maksetut lisät, lukuun ottamatta yli- ja hätätyön ajalta maksettua palkkaa.

Lomaoikeus- vaihtoehto (94 § 2 mom.)	Täydet lomanmääräytymiskuukaudet											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Lomataulukko 1	13,0	13,0	13,0	13,0	13,0	13,0	14,0	14,0	14,0	15,0	15,5	16,5
Lomataulukko 2	11,5	11,5	11,5	11,5	11,5	11,5	11,5	11,5	11,5	11,5	12,0	12,5
Lomataulukko 3	9,0	9,0	9,0	9,0	9,0	9,0	9,0	9,0	9,0	9,0	9,0	9,5

Soveltamisohe:

Yllä olevassa taulukossa olevat viittaukset lomataulukkoihin 1-3 tarkoittavat 94 § 2 momentissa olevaa kolmea eri lomaoikeusvaihtoehtoa. Sarakkeissa olevat luvut tarkoittavat lomapalkkaprosentin suuruutta sen mukaan, kuinka monelta lomanmääräytymiskuukaudelta lomaa on ansaittu. Käytännössä sovellettavaksi tulevat lähinnä 12 täyden lomanmääräytymiskuukausisarakkeen mukaiset lomapalkkaprosentit. Muiden sarakkeiden mukaiset palkkausprosentit tulevat sovellettavaksi silloin, jos työntekijä ei ole joltain/joiltain kuukausilta ansainnut vuosilomaa. On huomattava, että vajaiden lomanmääräytymiskuukausien palkkaa ei oteta lainkaan huomioon määriteltäessä lomapalkan suuruutta prosenttiperusteisesti. Vajaiden lomanmääräytymiskuukausien palkkaan ei makseta myöskään lomakorvausta.

Tämän momentin mukaista lomapalkkaa ei makseta, jos vuosilomaa annetaan kesken lomanmääräytymisvuoden ennen sen erääntymistä. Tämä koskee erityisesti niitä tilanteita, jossa kausityöntekijälle annetaan ennen palvelussuhteen päättymistä ansaitut erääntymättömät vuosilomapäivät lomana. Ks. 102 § soveltamisoheineen.

Esimerkki:

Tuntipalkkainen työntekijä on ansainnut vuosilomaa 12 kuukaudelta 38 työpäivää. Lomanmääräytymisvuoden aikana ansaitun palkan määrä, johon lasketaan mukaan lomapalkka ja muilta poissaoloajoilta maksettu palkka (esim. sairausajan palkka) sekä iltä-, yö-, pitkän työpäivän ja sunnuntaiyökorvaukset, on ollut 22.000,00 €. Palkan määrästä

on vähennetty ylitöiden ajalta maksettu palkka, lomarahaa ja mahdollinen varallaolokorvaus, joita ei oteta huomioon lomapalkkaa laskettaessa.

Lomapalkan kokonaismäärä on $16,5\% \cdot 22.000,00 \text{ €} = 3.630,00 \text{ €}$. Yhden vuosilomapäivän (työpäivän) palkka on $3.630,00 \text{ €} / 38 = 95,52 \text{ €}$. Lomapalkkaa maksetaan kullekin lomajaksolle sen mukaan, kuinka monta vuosilomaa kuluttavaa päivää (työpäivää) siihen sisältyy.

2 mom. Alentuneen palkkaperusteen laskennallinen oikaiseminen

Jos 1 momentissa tarkoitetun tuntipalkkaisen työntekijän palkka täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta on ollut tavanomaista pienempi siitä syystä, että hän on ollut kyseisen kuukauden aikana palkattomalla työvapaalla tai hänen palkkansa on sairauspoissaolon vuoksi ollut alentunut, tällaisen kuukauden lomapalkan laskentaperusteena käytetään laskennallista palkkaa. Laskennallisen palkan suuruus saadaan laskemalla yhteen työntekijän kolmen edellisen, palkan määrältään säännöllisen kuukauden palkka ja jakamalla se kolmella.

Esimerkki:

Kokoaikainen työntekijä on ottanut palkatonta työvapaata maaliskuussa 10 päivää, jonka vuoksi hänen palkkansa on tänä kuukautena normaalia pienempi. Työssäoloaikana työtunteja on kuitenkin enemmän kuin 35, joten lomaoikeus syntyy. Maaliskuun palkkana käytetään laskennallista palkkaa, joka saadaan laskemalla joulun-, tammi- ja helmikuun palkka yhteen ja jakamalla se luvulla 3. Lisäksi on huomattava, että joulukuun helmikuun palkasta tulee 1 momentin mukaisesti poistaa yli- ja hätätyöajan palkka.

3 mom. Ns. tarvittaessa töihin tulevan tuntipalkkaisen lomapalkka

Jos tuntipalkkainen työntekijä on palkattu työhön toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen, mutta täsmällistä työaikaa ei ole sovittu työmäärän vaihtelujen vuoksi (ns. tarvittaessa työhön tulevat), hänen lomapalkkansa määritetään 104 §:n mukaisesti.

Soveltamisohje:

Lomapalkan ja lomarahan määrittämisestä ks. esimerkkiä 99 § 4 momentista.

4 mom. Palkkausmuodon muuttumisen vaikutus lomapalkkaan

Jos työntekijän palkkausmuoto vaihtuu lomanmääräytymisvuoden aikana kuukausipalkkaisesta tuntipalkkaiseksi, lomaa annettaessa lomapalkka lasketaan lomanmääräytymisvuoden aikana ansaitusta palkasta 1-2 momentin mukaisesti.

Soveltamisohje:

Tätä momenttia sovelletaan, kun työntekijä on lomanmääräytymisvuoden alkuosan työskennellyt kuukausipalkkaisena viranhaltijana/työntekijänä ja palkkausmuoto on kesken lomanmääräytymisvuotta vaihtunut tuntipalkkaiseksi. Tällaisessa muutostilanteessa työaika on samalla voinut muuttua.

102 § Tuntipalkkaiselle työntekijälle maksettava lomapalkka erääntymättömästä vuosilomasta

TES

Jos tuntipalkkaiselle työntekijälle myönnetään vuosilomaa ennen sen erääntymistä, lomapalkka maksetaan tällaisen vuosiloman ajalta 104 §:n lomakorvausta koskevan määräyksen mukaisesti.

Soveltamisohje:

Tätä pykälää sovelletaan 101 §:n sijasta lähinnä silloin, jos kausityöntekijälle annetaan ansaittua, mutta vielä erääntymätöntä vuosilomaa poikkeuksellisesti määräaikaisen työsuhteen aikana. Tällainen tilanne voi syntyä myös silloin, jos tuntipalkkaiselle työntekijälle annetaan ansaittua erääntymätöntä vuosilomaa lomakorvauksen maksamisen sijasta palvelussuhteen päättyessä kesken lomanmääräytymisvuoden esim. eläkkeelle siirtymisen vuoksi.

LUKU 4.5. LOMAKORVAUS

103 § Viranhaltijan/kuukausipalkkaisen työntekijän lomakorvaus palvelussuhteen päättyessä

1 mom. Lomakorvauksen pääsääntö

Viranhaltijalla/työntekijällä on oikeus palvelussuhteen päättyessä saada lomakorvaus pitämättömiltä vuosilomapäiviltä. Lomakorvaus lasketaan jakamalla palvelussuhteen päättymisajankohdan varsinainen kuukausipalkka luvulla 20,83 ja kertomalla se 94 §:n 2 momentin mukaisten lomataulukoiden vuosilomapäivien lukumäärällä, joista ensin vähennetään jo pidetyt lomapäivät.

Soveltamisohje:

Määräystä sovelletaan poikkeustilanteessa myös palvelussuhteen jatkuessa, kun lomaa ei saada annettua 96 § 3 momentin mukaisesti lomavuotta seuraavan kalenterivuoden syyskuun loppuun mennessä ja se maksetaan lomakorvauksena.

Lomakorvauksen maksaminen on yleisintä seurakunnan kausiluontoisissa töissä määräaikaisen työsuhteen päättyessä, mutta se tulee kyseeseen myös toistaiseksi voimassa olevan palvelussuhteen päättyessä.

Lomakorvausta ei makseta lähtökohtaisesti lainkaan sellaisten lomanmääräytymiskausien palkkaan, joilta ei synny lomaoikeutta. Tähän perusperiaatteen on kaksi poikkeusta:

- 1) kun lomaoikeus syntyy yhdistämällä kahden vajaan lomanmääräytymiskauden päivät 92 § 3 momentin mukaisesti (ns. hännät yhteen -periaate)
- 2) kun palvelussuhteen aikana ei ansaita sen lyhyiden tai työmäärän vähyyden vuoksi lainkaan vuosilomaa, jolloin maksetaan 105 §:n mukainen lomakorvaus.

Lomarahan maksamisesta lomakorvauksen maksamisen yhteydessä ks. 110 § 2 mom.

Esimerkki:

Viranhaltijan/työntekijän lomaoikeus on 38 vuosilomapäivää (94 §:n 2 mom. lomataulukko 1). Palvelussuhde päättyy 31.8. ja hän on pitänyt edellisen lomanmääräytymisvuoden lomasta (38 lomapäivää) 27 lomapäivää. Palvelussuhteen päättyessä maksetaan lomakorvaus kaikkiaan 26 lomapäivältä: edelliseltä lomanmääräytymisvuodelta jäljellä olevat 11 työpäivää ja kulumassa olevalta lomanmääräytymisvuodelta viideltä kuukaudelta ansaittu 15 työpäivää erääntymätöntä vuosilomaa. (Erääntyneestä lomasta lomarahaa on maksettu jo kesäkuussa. Erääntymättömästä lomasta maksetaan lomarahaa 106 §:n 1 momentin mukaisesti 5 kuukaudelta yhteensä 30 % kuukausipalkasta (= 5 * 6 %).

2 mom. Lomakorvaus, kun työaika ja palkka on muuttunut tai muuttuu lomanmääräytymisvuoden aikana

Jos viranhaltijan/työntekijän lomapalkka määräytyy 99 §:n 2 tai 3 momentin mukaisesti, lasketaan myös lomakorvaus pitämättömiltä vuosilomapäiviltä noudattaen 99 §:n 2 ja 3 momentin laskentasääntöjä.

3 mom. Lomakorvauksen suhteutus lyhyissä palvelussuhteissa

Jos viranhaltijan/kuukausipalkkaisen työntekijän palvelussuhde ei kestä yhtään täyttä kalenterikuukautta, mutta hän kuitenkin ansaitsee palvelussuhteen perusteella vuosilomaa, lomakorvausta maksetaan siinä suhteessa, montako kalenteripäivää palvelussuhde on kestänyt koko kalenterikuukauden kalenteripäivien määrästä. Jos viranhaltijan/työntekijän palvelussuhde kestää kokonaisuudessaan yli kalenterikuukauden mittaisen jakson, lomakorvauksen määrä maksetaan täytenä jokaiselta lomaan oikeuttavalta kuukaudelta.

Soveltamisolhe:

Lomaoikeus voi syntyä kahdessa tapauksessa silloinkin, kun palvelussuhde kestää vähemmän kuin täyden kalenterikuukauden:

- 1) Palvelussuhde kestää kalenterikuukauden aikana vähintään 16 kalenterivuorokautta ja sen aikana tehdään työtä vähintään 35 tuntia tai työskennellään vähintään 14 työpäivänä (ks. 92 § 1-2 mom.).
- 2) Lomaoikeus syntyy ns. hännät yhteen -periaatteen nojalla (ks. 92 § 3 mom.)

Sen jälkeen kun palvelussuhde on kestänyt kokonaisen kalenterikuukauden, suhteutusta ei enää käytetä. Jos palvelussuhteen kesto kahtena sellaisena kuukautena, joihin suhteutusta sovelletaan, on kestänyt yhteensä yli kuukauden mittaisen jakson, suhteutuksen perusteella ei kuitenkaan makseta enempää kuin yhden täyden kuukauden lomakorvaus (ks. esim. 3).

Esimerkki 1:

Kokoaikainen palvelussuhde kestää 6.-24.7. eli 19 kalenterivuorokautta. Lomaoikeus syntyy: palvelussuhteen kesto on yli 16 kalenteripäivää ja työtä tehdään yli 35 työtuntia. Kun palvelussuhde ei kestä yhtään kokonaista kalenterikuukautta, lomakorvaus suhteutetaan palveluksessaoloaikaan. Lomakorvaus on 19/31-osaa täydestä lomakorvauksesta. Myös lomaraha suhteutetaan samalla suhdeluvulla

Esimerkki 2:

Kokoaikainen palvelussuhde kestää 22.7.-9.8. eli 19 kalenterivuorokautta. Kumpikin lomanmääräytymiskuukausi on vajaa, koska palvelussuhde ei kestä kumpanakaan kuukautena 16 kalenterivuorokautta. Kuitenkin 92 § 3 momentin perusteella heinä- ja elokuun päivät lasketaan yhteen, jolloin syntyy laskennallisesti esimerkkiä 1 vastaava lomaoikeus. Lomakorvaus ja lomaraha lasketaan samalla tavalla kuin esimerkissä 1. Suhteutuksessa jakajana käytetään sen kuukauden kalenteripäiviä, jonka ajalle suurempi määrä työsuhteen kestosta sijoittuu (heinäkuu).

Esimerkki 3:

Kokoaikainen palvelussuhde kestää kokonaisuudessaan yli kuukauden, mutta ei yhtään täyttä kalenterikuukautta: 3.7.-10.8. Lomaoikeus syntyy heinäkuulta, mutta ei elokuulta. Kun koko palvelussuhteen kesto on pituudeltaan yli kuukauden mittainen, lomakorvaus ja lomaraha maksetaan yhden kuukauden osalta täytenä. Se osa elokuun puolelle jatkuvasta palvelussuhteesta, joka ylittää kuukauden kokonaiskeston, ei oikeuta muuhun lomakorvaukseen.

Esimerkki 4:

Kokoaikainen palvelussuhde kestää 3.7.-20.8. Molemmat työssäolokuukaudet ovat itessään täysiä lomanmääräytymiskuukausia. Kun palvelussuhde ei kuitenkaan ole kestänyt yhtään kokonaista täyttä kalenterikuukautta, maksettava kahden kuukauden lomakorvaus ja lomaraha suhteutetaan kuukausien kalenteripäivien yhteenlaskettuun lukumäärään: $(29+20)/(31+31)$.

Jos palvelussuhteeseen sisältyisi yksikin kokonainen kalenterikuukausi, esim. palvelussuhde kestäisi 3.6.-20.8, suhteutusta ei tehtäisi, vaan kaikkien itessään täysien lomanmääräytymiskuukausien lomakorvaus maksettaisiin täytenä. Tällöin todettaisiin, mitkä kuukaudet ovat täysiä lomanmääräytymiskuukausia ja niiden lisäksi mahdollinen 92 § 3 momentin hännät yhteen -periaatteen perusteella muodostettu "laskennallinen" täysi

lomanmääräytymiskuukausiksi. Näiltä maksetaan täysi lomakorvaus ja lomaraha. Vajailta lomanmääräytymiskuukausilta ei tällaisessa tapauksessa lomakorvausta makseta.

4 mom. Lomakorvauksen maksaminen papin o.v.o-korvaukseen

VES Edellä 27 §:n 2 momentissa tarkoitetulle papille, joka on tuomiokapitulin määräyksestä yhdenjaksoisesti hoitanut lomanmääräytymisvuoden aikana oman virkansa ohella toiseen virkaan kuuluvia tehtäviä kauemmin kuin kaksi kuukautta, suoritetaan lomakorvauksena 9,0 % hänelle maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä korvauksesta tai palkkiosta. Lomakorvaus maksetaan viranhoidon määräyksen päättymistä seuraavan palkanmaksun yhteydessä.

5 mom. Lomakorvaus, kun lomaa ei lainkaan ansaita

Sellaisen palvelussuhteen ajalta, jolta viranhaltija/kuukausipalkkainen työntekijä ei ansaitse lainkaan vuosilomaa edes 92 §:n 3 momentin mukaisesti laskettuna, maksetaan lomakorvausta siten kuin 104 §:ssä määrätään.

104 § Tuntipalkkaisen työntekijän lomakorvaus työsuhteen päättyessä

TES

1 mom. Lomakorvauksen määrä

Tuntipalkkaiselle työntekijälle maksetaan työsuhteen päättyessä täysiltä lomanmääräytymiskuukausilta maksetusta palkasta lisineen lomakorvausta seuraavan taulukon mukaisesti, jollei 2-3 momentista muuta johdu. Lomakorvauksen perusteena olevaan palkkaan ei lasketa mukaan yli- ja hätätyön ajalta maksettua palkkaa.

Lomaoikeusvaihtoehto (94 § 2 mom.)	Lomapalkan/lomakorvauksen suuruus
Lomataulukko 1	13,0 %
Lomataulukko 2	11,5 %
Lomataulukko 3	9,0 %

Soveltamisohje:

Määräystä sovelletaan poikkeustilanteessa myös palvelussuhteen jatkuessa, kun lomaa ei saada annettua 96 §:n 3 momentin mukaisesti lomavuotta seuraavan syyskuun loppuun mennessä ja se maksetaan lomakorvauksena.

Lomakorvausta/lomapalkkaa laskettaessa otetaan huomioon vain niiden kuukausien palkka, joilta työntekijä on ansainnut vuosilomaa. Vajaiden lomanmääräytymiskuukausien palkkaan ei makseta lomakorvausta, ellei 92 §:n 3 momentin hännät yhteen -periaatteesta muuta johdu.

Lomakorvausta laskettaessa otetaan huomioon kaikki palkkaerät lukuun ottamatta yli- ja hätätyötuntien palkkaa. Siten ylityötuntien peruspalkka ylityökorotuksineen ja mahdollisine muine lisineen samoin kuin varallaolokorvaus jää aina huomiotta lomakorvauksen suuruutta määriteltäessä. Sen sijaan muut säännölliseltä työajalta maksetut palkkaerät kuten sunnuntaityökorvaus, iltä- ja yötyökorvaus, lomapalkka ja sairausajan palkka otetaan kokonaisuudessaan huomioon lomakorvauksen suuruutta määriteltäessä. Tämän pykälän 2 momentissa on poikkeusmääräys sitä tilannetta varten, että palkka joltain lomaan oikeuttavalta kuukaudesta on tilapäisesti ollut vähentynyt esim. palkattoman työvapaan tai pitkistä sairauspoissaolosta tehdyn palkan vähennyksen vuoksi. Lisäksi 92 §:n 3 momentissa on poikkeusmääräys siitä, milloin työsuhteen vajaan alkamis- ja

päättymiskuukauden työpäivät tai työtunnit voidaan laskea yhteen yhden täyden loman määräytymiskuukauden määrittämiseksi.

Lomapalkan maksamisen ajankohdasta, kun loma annetaan useammassa kuin yhdessä osassa, ks. 109 §:n 2 mom.

Tämän momentin mukaisia lomakorvausprosentteja sovelletaan poikkeuksellisesti myös 101 §:n 3 momentissa tarkoitetuissa toistaiseksi voimassa oleviin tai pitkäkestoihin määräaikaisiin työsuhteisiin. Kyseisissä poikkeustilanteissa lomapalkan sijasta maksettava prosenttiperusteinen lomapalkka lasketaan myös sellaisten lomanmääräytymiskuukausien palkkaan, joilta ei ole ansaittu vuosilomaa.

2 mom. Alentuneen palkkaperusteen laskennallinen oikaiseminen

Jos edellä 1 momentissa tarkoitetun tuntipalkkaisen työntekijän palkka täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta on ollut tavanomaista pienempi siitä syystä, että hän on ollut kyseisen kuukauden aikana palkattomalla työvaapaalla tai hänen palkkansa on sairauspoissaolon vuoksi ollut alentunut, tällaisen kuukauden lomapalkan laskentaperusteena käytetään laskennallista palkkaa, jonka suuruus saadaan laskemalla yhteen työntekijän kolmen edellisen, palkan määrältään säännöllisen kuukauden palkka ja jakamalla se kolmella.

Soveltamisohje:

Ks. esimerkkiä 101 § 2 momentista.

3 mom. Palkkausmuodon muuttumisen vaikutus lomakorvaukseen

Jos työntekijän palkkausmuoto on vaihtunut kuukausipalkkaisesta tuntipalkkaiseksi, lomakorvaus maksetaan koko korvattavalta ajanjaksolta 1 momentin mukaisesti.

Soveltamisohje:

Tätä momenttia sovelletaan, kun työntekijä on lomakorvaukseen oikeuttavan ajanjakson alkuosan työskennellyt viranhaltijana/kuukausipalkkaisena työntekijänä ja palkkausmuoto on ennen työsuhteen päättymistä vaihtunut tuntipalkkaiseksi.

105 § Viranhaltijan/työntekijän lomakorvaus, kun vuosilomaa ei ansaita yhdeksi lomanmääräytymiskuukaudelta

1 mom. Lomakorvauksen määrä, kun lomaoikeutta ei ole syntynyt

Jos viranhaltija/työntekijä ei ansaitse palvelussuhteen ajalta lainkaan vuosilomaa, lomakorvauksena maksetaan 9,0 % kunkin kuukauden aikana maksetusta palkasta yli- ja hätätyön ajalta maksettua palkkaa lukuun ottamatta. Jos palvelussuhde on lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään yhden vuoden, korvausprosentti on 11,5 %.

2 mom. Lomakorvauksen suhde lomaan oikeuttavaan erilliseen palvelussuhteeseen

Määriteltäessä viranhaltijan/työntekijän oikeutta tämän pykälän mukaiseen lomakorvaukseen huomioon ei oteta niitä työpäiviä eikä työtunteja, joiden perusteella on syntynyt oikeus vuosilomaan ja sen mukaiseen lomakorvaukseen. Lomakorvausta laskettaessa ei oteta huomioon näiden työpäivien eikä työtuntien palkkaa.

Soveltamisohje:

Jos viranhaltija/työntekijä on useammassa erillisessä palvelussuhteessa, jotka sijoittuvat ajallisesti lähelle toisiaan, hänelle voi syntyä toisesta palvelussuhteesta lomaoikeus

ja toisesta ei. Lomaan oikeuttavasta palvelussuhteesta lomakorvaus ja lomaraha maksetaan 103-104 §:n ja 106-107 §:n mukaan. Sen sijaan palvelussuhteesta, josta lomaoikeutta ei synny, maksetaan tämän pykälän mukainen lomakorvaus.

Esimerkki:

Tuntipalkkaisella työntekijällä on ollut seuraavat palvelussuhteet: 15.8.-3.9. kokoaikaisena sekä 18.9. (5 tuntia). Hänelle suoritetaan 15.8.-3.9. palvelussuhteesta lomakorvaus 104 § 1 momentin mukaan sekä lomaraha 107 § 2 momentin mukaan. Yhtenä päivänä 18.9. tehdystä työstä maksetaan 9,0 %:n lomakorvaus ilman lomarahaa.

LUKU 4.6. LOMARAHAA

106 § Viranhaltijan/kuukausipalkkaisen työntekijän lomaraha

1 mom. Lomarahan laskemisen pääsääntö

Viranhaltijan/kuukausipalkkaisen työntekijän lomaraha lasketaan lomanmääräytymisvuoden maaliskuun varsinaisesta kuukausipalkasta, jollei 2 momentista muuta johdu. Lomaraha on jokaista täyttä lomanmääräytymiskuukautta kohti

- 1) 6 %, kun viranhaltijaan/työntekijään sovelletaan lomataulukkoa 1,
- 2) 5 %, kun viranhaltijaan/työntekijään sovelletaan lomataulukkoa 2,
- 3) 4 %, kun viranhaltijaan/työntekijään sovelletaan lomataulukkoa 3.

Soveltamisohje:

Lomataulukot ja niiden soveltamisperusteet ovat 94 §:n 2 momentissa.

Lomarahan laskentaperusteena on viranhaltijan/työntekijän maaliskuun varsinainen kuukausipalkka. Mikäli viranhaltija/työntekijä on esimerkiksi hoitanut osan maaliskuuta omaa virkaansa/työtään ja osan maaliskuuta yksinomaan muuta virkaa/työtä ja tämän vuoksi maaliskuulta hänelle on maksettu kahdenlaista palkkaa, lomaraha lasketaan kummankin tehtävän hoitamisesta maaliskuulta maksetun yhteenlasketun varsinaisen palkan perusteella.

Jos viranhaltijan/työntekijän työaika tai työajatonta hengellistä työtä tekevän viranhaltijan/työntekijän työmäärä on muuttunut lomanmääräytymisvuoden aikana, lomaraha lasketaan tällöin erikseen kunkin eri työaikaa tai työmäärää sisältävän jakson osalta (ks. esim. 3). Jos työaika tai työmäärä muuttuu kesken kuukauden, lomaraha maksetaan sen työajan tai työmäärän mukaan, jota kuukauden aikana on kauemmin noudatettu.

Jos viranhaltijan/työntekijän palkan määrä muuttuu kesken lomanmääräytymisvuoden yleisen palkantarkistuksen tai tehtävässä todetun vaativuuden muutoksen johdosta, lomaraha maksetaan pääsäännön mukaisesti maaliskuun palkkatason mukaan. Sen sijaan jos viranhaltija/työntekijä siirtyy saman työnantajan palveluksessa kesken lomanmääräytymisvuoden toiseen virkaan/työsuhteeseen, lomaraha lasketaan erikseen kummankin palvelussuhteen ajalta.

Jos lomakorvaus on suhteutettu 103 § 3 momentin perusteella, vastaava suhteutus tehdään lomarahaan.

Esimerkki 1:

Viranhaltijan lomaoikeus on lomataulukon 1 mukainen ja hän on ansainnut vuosilomaa kaikilta 12 lomanmääräytymiskuukaudelta. Tällöin hänen lomarahansa suuruus saadaan kaavasta: $12 * 6 \% * \text{maaliskuun varsinainen palkka} = 72 \% \text{ maaliskuun varsinaisesta palkasta}$.

Esimerkki 2:

Viranhaltijan lomaoikeus on lomataulukon 2 mukainen ja hän on ansainnut vuosilomaa hoitovapaan vuoksi vain 8 lomanmääräytymiskuukaudelta. Tällöin lomarahan suuruus on: $8 * 5 \% * \text{maaliskuun varsinainen palkka} = 40 \% \text{ maaliskuun varsinaisesta palkasta}$.

Esimerkki 3: osa-aikaiseksi siirtyminen

Kokoaikainen viranhaltija siirtyy osa-aikaeläkkeelle vuoden vaihteessa. Hänen työvelvollisuutensa ja palkkansa on 50 % kokoaikaisen palkasta 1.1. lukien. Lomanmääräytymisvuoden aikana hän on kokoaikaisessa työssä 9 kuukautta ja osa-aikatyössä 3 kuukautta. Lomaoikeus on lomataulukon 1 mukainen. Lomaraha lasketaan kahdessa osassa:

- 1) $9 \text{ kk} \cdot 6 \% \cdot \text{joulukuun palkka} = 54 \% \text{ joulukuun kokoaikaisesta varsinaisesta palkasta (laskelmassa käytetään joulukuun palkkaa, joka oli viimeinen kokoaikaisen työskentelyn kuukausi.)}$
 - 2) $3 \text{ kk} \cdot 6 \% \cdot \text{maaliskuun palkka} = 18 \% \text{ maaliskuun osa-aikapalkasta.}$
- Lopuksi erikseen määritellyiltä jaksoilta saadut lomarahat lasketaan yhteen lomarahen kokonaismäärän määrittämiseksi.

Esimerkki 4: palkan suuruuden muuttuminen

Työntekijän palkkaa tarkistetaan 1.5. KirVESTES:n allekirjoituspöytäkirjan määräämällä yleiskorotuksella. Tämän lisäksi työntekijän peruspalkkaa tarkistetaan vuoden vaihtuessa 50 euron suuruisella erityisellä osalla. Lomaraha lasketaan kokonaisuudessaan lomanmääräytymisvuoden maaliskuun varsinaisen kuukausipalkan perusteella.

2 mom. Alentuneen palkkaperusteiden laskennallinen oikaiseminen

Jos maaliskuun aikana on palkaton virantoimituksen/työssäolon keskeytys tai palkka on alentunut sairaudesta johtuvan virka-/työvapaan vuoksi, edellä 1 momentissa tarkoitettu viranhaltijan/kuukausipalkkaisen työntekijän lomarahaa lasketaan sen varsinaisen kuukausipalkan mukaan, jonka viranhaltija/työntekijä olisi koko maaliskuun virantoimituksessa/työssä ollessaan ansainnut. Mikäli palvelussuhde on päättynyt ennen maaliskuun palkanmaksuajan kohtaa, lomarahaa lasketaan palvelussuhteen päättymistä edeltävän viimeisen täyden työssäolokuukauden varsinaisesta kuukausipalkasta.

3 mom. Prosenttiperusteista lomapalkkaa saavan viranhaltijan/työntekijän lomarahaa

Edellä 99 §:n 4-5 momentissa tarkoitettujen prosenttiperusteista lomapalkkaa saavan viranhaltijan/kuukausipalkkaisen työntekijän lomarahaa on 50 % edellä 104 §:n mukaan lasketusta lomakorvauksesta.

**107 § Tuntipalkkaisen työntekijän lomarahaa
TES****1 mom. Toistaiseksi voimassa oleva työsuhte**

Edellä 101 §:n 1 momentin tarkoittamassa toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa työskentelevän tuntipalkkaisen työntekijän lomarahaa eräänytneestä vuosilomasta lasketaan 101 §:n 1 momentin mukaan määritellystä palkasta. Lomaraha on

- 1) 6,5 % lomanmääräytymisvuoden palkasta, jos työntekijään sovelletaan lomataulukkoa 1,
- 2) 5,4 % lomanmääräytymisvuoden palkasta, jos työntekijään sovelletaan lomataulukkoa 2,
- 3) 4,3 % lomanmääräytymisvuoden palkasta, jos työntekijään sovelletaan lomataulukkoa 3.

Soveltamisohje:

Lomataulukot ja niiden soveltamisperusteet ovat 94 §:n 2 momentissa.

Tätä momenttia sovelletaan myös sellaiseen pitkäkestoiseen määräaikaiseen työsuhteeseen, jossa erääntynyt vuosiloma annetaan vuosilomana eikä makseta lomakorvauksena.

Tässä momentissa tarkoitettujen tuntipalkkaisten työntekijöiden lomarahaprocentit poikkeavat viranhaltijoiden ja kuukausipalkkaisten työntekijöiden lomarahaprocenteista, koska lomarahan laskentapohjana oleva palkka määritellään tunti- ja kuukausipalkkaisille eri palkkaperusteesta.

Esimerkki:

Tuntipalkkaisen työntekijän palkka työaikakorvauksineen ja lisineen lomanmääräytymisvuoden ajalta (ilman yli- ja hätätyötuntien palkkaa) on ollut 22.000,- €. Lomaoikeus on määräytynyt lomataulukon 1 mukaan ja lomaoikeus on kertynyt kaikilta 12 kuukaudelta.

Lomapalkan suuruus on 101 § 1 momentin perusteella: $16,5 \% * 22.000 \text{ €} = 3.630,- \text{ €}$

Lomarahan suuruus on: $6,5 \% * 22.000 \text{ €} = 1.430,- \text{ €}$

On huomattava, että jos jokin työsuhteen kuukausi on poikkeuksellisesti vajaa lomanmääräytymiskuukausi, tällaisen vajaan lomanmääräytymiskuukauden palkkaan ei makseta lomakorvausta eikä lomarahaa.

2 mom. Muun tuntipalkkaisen lomaraha

Muun kuin 1 momentissa tarkoitetun tuntipalkkaisen työntekijän lomaraha on 50 % edellä 104 §:n mukaan lasketusta lomakorvauksesta.

Soveltamisohje:

Kausityöntekijöillä ja muilla määräaikaisilla tuntipalkkaisilla työntekijöillä lomarahan laskentaperusteena on palvelussuhteen päättyessä maksettava lomakorvaus, joka määräytyy 104 §:n mukaisesti.

Esimerkki:

Hautausmaan kausityöntekijän määräaikainen työsuhde kestää 6 kuukautta. Häneen sovellettava lomataulukko on taulukko 2. Hänen ansionsa palvelussuhteen aikana on ollut 10.000 € (ilman yli- ja hätätyötuntien palkkaa). Lomakorvaus on 104 §:n mukaan 11,5 % tästä:

$11,5 \% * 10.000 \text{ €} = 1.150,- \text{ €}$

Lomaraha on 50 % lomakorvauksen määrästä: $50 \% * 1.150 \text{ €} = 575,- \text{ €}$

108 § Lomarahan vaihtaminen vapaaksi

1 mom. Sopimus lomarahan vaihtamisesta vapaaksi

Sen estämättä, mitä 106 ja 107 §:issä on määrätty lomarahasta, työnantaja ja viranhaltija/työntekijä voivat sopia lomarahan tai sen osan vaihtamisesta lomarahavapaaksi.

2 mom. Aikataulu lomarahaa vapaaksi vaihdettaessa

Lomarahan vaihtamisesta vapaaksi tulee sopia kyseisen lomarahan maksuvuoden huhtikuun loppuun mennessä.

3 mom. Lomarahavapaan laskenta

Lomarahaa vapaaksi vaihdettaessa viranhaltijalle/kuukausipalkkaiselle työntekijälle palkallista vapaata myönnetään siten, että kutakin lomarahavapaapäivää kohden lomarahasta vähennetään 1/21 osa kuukausipalkasta (4,76 %). Tuntipalkkaiselle työntekijälle palkallista vapaata myönnetään siten, että kutakin lomarahavapaapäivää kohden lomarahasta vähennetään yksi päiväpalkka eli 7,65 tunnin varsinainen palkka.

Esimerkki, kuukausipalkka:

Kuukausipalkkaisen henkilön varsinainen palkka on 2.500 €/kk. Jos lomanmääräytymiskuukausia on 12, 4 % lomarahan mukainen lomaraha on 1.200 €, 5 %:n mukainen lomaraha on 1.500 € ja 6 %:n mukainen lomaraha on 1.800 €. Vähennys jokaista lomarahapäivää kohti saadaan kertomalla palkka luvulla 4,76 % eli tässä tapauksessa 119 € ($2.500 \times 4,76\%$). Jos henkilön lomarahaprosentti on 5, hänen kanssaan voidaan vaihtaa enintään 13 lomarahapäivää ($1.500 : 119 = 12,61$) lomarahavapaata. Jos kyseinen henkilö vaihtaa lomarahavapaata 1 viikon (ma-pe), maksettavaa lomarahaa jää 905 € ($1.500 - (119 \times 5)$).

Esimerkki, tuntipalkka:

Tuntipalkkaisen henkilön lomapalkan perusteena ollut palkka edelliseltä lomanmääräytymisvuodelta on ollut 30.000 € ja varsinainen tuntipalkka 15,34 €/tunti. Lomarahan suuruus, kun lomaa on ansaittu 12 kuukaudelta, on 1.950 € lomataulukkoa 1 sovellettaessa, 1.620 € lomataulukkoa 2 sovellettaessa ja 1.290 € lomataulukkoa 3 sovellettaessa (ks. 107 § 2 mom.). Yhden lomarahavapaapäivän aiheuttama vähennys lomapalkan kokonaismäärästä on $7,65 \times 15,34 = 117,35$ €. Tällöin lomataulukkoa 1 sovellettaessa lomarahaa voidaan vaihtaa enintään 17 päivää ($1.950 : 117,35 = 16,61$). Jos kyseinen henkilö vaihtaa lomarahavapaata 1 viikon (ma-pe), maksettavaa lomarahaa jää 1.363,25 € ($1.950 - (117,35 \times 5)$).

Soveltamisohje:

Lomarahavapaata annettaessa lomarahavapaapäiviksi merkitään vastaavat päivät kuin vuosilomaa annettaessa eli työpäivät (ma-pe arkipäiviä lukuun ottamatta). Täytenä viikkona annettu lomarahavapaa vahvistetaan maanantaista sunnuntaihin (lomarahavapaata kuluu 5 päivää). Koko lomarahavapaa-ajalta maksetaan varsinainen palkka.

4 mom. Lomarahavapaan antaminen

Lomarahavapaa annetaan lomarahan maksuvuoden tai sitä seuraavan kalenterivuoden aikana. Myönnetty vapaa voidaan peruuttaa tai keskeyttää, jos sen käyttäminen estyy painavasta syystä. Tällöin peruutettua vapaata vastaava etuus palautuu maksettavaksi lomarahana, jos vapaata ei ehditä antaa myöhempänä ajankohtana.

Soveltamisohje:

Painava syy on esimerkiksi viranhaltijan/työntekijän sairaus.

5 mom. Lomarahavapaapäivien käsittely vuosilomaoikeutta laskettaessa

Lomarahavapaata pidetään työssäolopäivien veroisina päivinä vuosilomaoikeutta laskettaessa.

LUKU 4.7. LOMAPALKAN, LOMAKORVAUKSEN JA LOMARAHAN MAKSAMINEN**109 § Lomapalkan maksaminen****1 mom. Lomapalkan maksaminen viranhaltijalle/kuukausipalkkaiselle työntekijälle**

Viranhaltijan/kuukausipalkkaisen työntekijän lomapalkka ja säästövapaan palkka maksetaan tavanmukaisena palkanmaksupäivänä tai viranhaltijan/työntekijän pyynnöstä ennen loman alkamista.

2 mom. Lomapalkan maksaminen tuntipalkkaiselle työntekijälle

TES Tuntipalkkaisen työntekijän lomapalkka ja säästövapaan palkka maksetaan ennen kunkin loman osan alkua, jollei työntekijän kanssa toisin sovita. Jos vuosiloma tai säästövapaa annetaan useassa jaksossa, kunkin lomajakson

ajalta maksetaan loman kestoa vastaava osuus lomapalkan tai säästöva-paa-ajan palkan kokonaismäärästä.

Esimerkki:

Tuntipalkkaisen työntekijän lomaoikeus on 29 työpäivää (lomataulukko 2). Hänen 101 § 1-2 ja 4 momentin mukaisen palkkansa suuruus edellisen lomanmääräytymisvuoden aikana oli 22.000 €. Loma myönnetään pidettäväksi kolmessa jaksossa, kesällä 20 työpäivää (4 viikkoa) ja lomakauden jälkeen kaksi erillistä jaksoa (yksi kokonainen viikko ja yksi 4 työpäivän jakso).

Ensin määritellään lomapalkan kokonaismäärä (101 § 1 mom.) ja toisaalta yhden lomapäivän palkka. Lomapalkan kokonaismäärä on $22.000 \text{ €} \cdot 12,5 \% = 2.750 \text{ €}$ ja yhden lomapäivän palkka $2.750 \text{ €} / 29 = 94,83 \text{ €}$. Kesän lomapalkan suuruus saadaan kertomalla yhden lomapäivän palkka pidettävien lomapäivien (20) määrällä. Kesällä pidettävän lomapalkan osuus on siten $94,83 \text{ €} \cdot 20 = 1.896,60 \text{ €}$. Ensimmäisen talviloman ajalta maksetaan $94,83 \text{ €} \cdot 5 = 474,15 \text{ €}$ ja toiselta jaksolta $94,83 \text{ €} \cdot 4 = 379,32 \text{ €}$.

3 mom. Lomapalkan maksaminen prosenttiperusteista lomapalkkaa saavalle

Lomapalkan sijasta 99 §:n 4-5 momentin tai 101 §:n 3 momentin mukaisesti maksettava prosenttiperusteinen lomapalkka maksetaan ennen kunkin loman osan alkua, jollei viranhaltijan/työntekijän kanssa toisin sovita. Jos vuosiloma annetaan useassa jaksossa, kunkin lomajakson ajalta maksetaan loman kestoa vastaava osuus lomapalkan kokonaismäärästä.

110 § Lomarahan maksaminen

1 mom. Lomarahan maksuajankohta palvelussuhteen jatkuessa

Lomaraha maksetaan kesäkuun palkanmaksun yhteydessä, jollei työnantaja viranhaltijan/työntekijän pyynnöstä päättää aikaistaa maksuajankohtaa.

2 mom. Lomarahan maksaminen palvelussuhteen päättyessä

Palvelussuhteen päättyessä maksamatta oleva lomaraha maksetaan palvelussuhteen päättymispäivänä.

3 mom. Lomarahan maksamatta jättäminen

Lomarahaa ei makseta lomalta tai sen osalta, jos viranhaltija/työntekijä on välittömästi ennen loman tai sen osan alkamista tai välittömästi loman tai sen osan päätyttyä ollut virantoimituksesta/työstä poissa ilman pätevää syytä. Lomarahaa ei myöskään makseta, jos viranhaltija/työntekijä jättää irtisanomisajan noudattamatta, viranhaltija on pantu viralta, viranhaltija/työntekijä purkaa määräaikaisen palvelussuhteen tärkeän syyn sitä vaatimatta tai palvelussuhde puretaan.

4 mom. Lomarahan maksaminen kuolinpesälle

Palvelussuhteen päättyessä kuoleman vuoksi lomaraha maksetaan kuolinpesälle.

111 § Lomakorvauksen maksaminen

1 mom. Lomakorvauksen maksaminen palvelussuhteen päättyessä

Palvelussuhteen päättyessä lomakorvaus maksetaan palvelussuhteen päättymispäivänä.

2 mom. Lomakorvauksen maksuajankohta, kun lomaa ei lainkaan ansaita

Lomakorvaus 105 §:n 1 momentin tarkoittamissa tapauksissa maksetaan palvelussuhteen päättymispäivänä tai jos palvelussuhde on voimassa toistaiseksi, työntekijän kanssa sovitun mukaisesti, kuitenkin viimeistään lomakauden loppuun mennessä.

3 mom. Lomakorvauksen maksaminen kuolinpesälle

Palvelussuhteen päättyessä kuoleman vuoksi lomakorvaus maksetaan kuolinpesälle.

V OSA KORVAUKSET

JOHDANTO

Tässä osassa käsitellään viranhaltijalle/työntekijälle maksettavia matkakustannusten ja vastaavien kustannusten korvaamista. Periaatteena on, että viranhaltijalle/työntekijälle korvataan virkamatkasta aiheutuneet ylimääräiset kustannukset. Matkakustannusten korvauksena voidaan maksaa matkustamisesta aiheutuneita kustannuksia, erilaisia päivärahajoja, majoittumiskorvausta ja muita virkamatkasta viranhaltijalle/työntekijälle aiheutuneita ylimääräisiä kustannuksia. Kustannusten korvaamista koskevat määräykset sisältyvät tähän V osaan ja korvattavien kustannusten euromäärät ovat liitteessä 4.

120 § Matkakustannusten korvaus

1 mom. Matkakustannukset

Matkakustannuksina pidetään virkamatkasta viranhaltijalle/työntekijälle aiheutuneita ylimääräisiä menoja. Niiden korvauksena viranhaltijalle/työntekijälle maksetaan

- 1) matkustamiskustannusten korvausta,
- 2) koti- ja ulkomaanpäivärahaa,
- 3) yömatkarahaa,
- 4) leiripäivärahaa ja
- 5) majoittumiskorvausta.

2 mom. Virkapaikka

Virkapaikalla tarkoitetaan kiinteää toimipaikkaa,

- 1) jossa tai josta käsin viranhaltija/työntekijä säännönmukaisesti hoitaa työhönsä kuuluvia tehtäviä,
- 2) jossa hän säilyttää työssä käyttämänsä asusteet tai työvälineet tai
- 3) josta hän hakee työmääräykset.

Jollei viranhaltijalla/työntekijällä työn liikkuvuudesta johtuen ole tällaista paikkaa, virkapaikkana pidetään hänen asuntoaan, jos hän on velvollinen asumaan hänelle määrättyssä virka-asunnossa, tai muuta kiinteää paikkaa.

Soveltamisohje:

Virkapaikan käsitettä ja sen sisältöä sovelletaan sekä viranhaltijaan että työntekijään. Työnantajan tulee todeta virkapaikka kunkin viranhaltijan/työntekijän kohdalla erikseen.

Viranhaltijan/työntekijän virkapaikka määräytyy sen mukaan, missä seurakunnan toimipaikassa viranhaltija/työntekijä tehtävänsä yleisimmin suorittaa. Jos sitä ei voida todeta, virkapaikaksi tulee todeta jokin niistä toimipaikoista, joissa viranhaltija/työntekijä joutuu aika ajoin hoitamaan tehtäviään.

Olosuhteiden muututtua pysyväisluonteisesti virkapaikka todetaan uudestaan. Siirtymistä pidetään pysyväisluonteisena, jos se kestää tai on tarkoitettu kestäämään kauemmin kuin yhden kuukauden.

3 mom. Virkamatka

Virkamatka on sellainen matka, jonka viranhaltija/työntekijä työnantajan määräyksestä tekee hoitaakseen tehtäviään virkapaikan ulkopuolella. Virkamatka on tehtävä niin lyhyessä ajassa ja niin vähin kokonaiskustannuksin kuin virkamatkan ja viranhaltijan/työntekijän tehtävien tarkoituksenmukaisen suorittamisen kannalta on mahdollista.

Sovellettamisohje:

Virkamatkalla tarkoitetaan paitsi viranhaltijan virkamatkoja myös työntekijän vastaavia matkoja.

Määräys virkamatkan tekemiseen voi olla esimiehen erikseen antama tai sisältyä noudatettavaan työjärjestykseen, johtosääntöön tai muuhun pysyväismääräykseen. Myös viran/työn luonne sinänsä voi edellyttää matkustamista. Korvauksen saamisen edellytyksenä on tällöinkin, että esimies katsoo viranhoidon/työtehtävien edellyttäneen asianomaisen matkan tekemistä ja hyväksyy matkan virkamatkaksi. Asia on syytä varmistaa etukäteen, varsinkin jos matka ei ole selvästi tavanomainen.

Virkamatka alkaa yleensä virkapaikalta ja päättyy yleensä virkapaikalle. Se voi alkaa myös asunnosta ja myös päättyä asuntoon sen mukaisesti kuin tehtävien tarkoituksenmukainen hoito edellyttää. Tällöinkin viranhaltijan/työntekijän omalla autolla tekemästä virkamatkasta maksetaan korvaus ensisijaisesti virkapaikalta laskien. Vain jos virkamatka on lyhyempi asunnosta tehtynä kuin virkapaikalta tehtynä, korvataan matka tehdyn mukaisesti. Tämä koskee sekä asunnosta alkavaa matkaa että sinne päättyvää matkaa.

Virkamatkat tulee tehdä työnantajalle edullisimmalla tavalla eikä työnantaja ole velvollinen maksamaan suurempia kustannuksia. Viranhaltijan/työntekijän on tarvittaessa syytä varmistaa etukäteen työnantajalta virkamatkan korvaamisperusteet. Virkamatkan kokonaiskustannuksia arvioitaessa on otettava huomioon paitsi matkustamiskustannusten korvaus, myös päiväraha ja majoittumis- tai hotellikorvaus sekä muut matkakustannusten korvaukset. Työnantaja voi virkamatkasta aiheutuvien erilaisten kustannusten korvausten maksamista harkitessaan päättää kokonaisharkinnan perusteella, että se maksaa matkustamiskustannusten korvausta muun kuin halvimman kulkuneuvon perusteella. Tällainen tilanne voi olla esim. se, että viranhaltija/työntekijä ei käytä matkustamiseen halvimmaa kulkuneuvoa, mutta tällä järjestelyllä säästetään työaika tai majoitus- ja päivärahakustannuksia.

4 mom. Korvauksen maksaminen virkamatkasta

Virkamatkasta maksetaan matkakustannusten korvausta, jollei 5 momentista muuta johdu. Matkaa asunnosta virkapaikalle ja takaisin ei korvata, jollei 6 momentista muuta johdu.

5 mom. Korvauksen maksaminen lastenohjaajille

TES

Mitä edellä 1-3 momenteissa on määrätty, koskee lastenohjaajia vain siltä osin, kun lastenohjaaja joutuu työpäivänsä kuluessa siirtymään työskentelypaikasta toiseen. Matkasta lastenohjaajan asunnosta työskentelypaikalle ja takaisin ei suoriteta korvausta.

Sovellettamisohje:

Momenttia sovelletaan sellaiseen lastenohjaajaan, joka työskentelee säännöllisesti kahdessa tai useammassa työskentelypaikassa. Jos tällainen lastenohjaaja tekee virkamatkan poikkeukselliseen työskentelypaikkaan tai jos lastenohjaajalla on säännöllisiä työskentelypaikkoja vain yksi, tällöin lastenohjaajan virkamatkaan sovelletaan, mitä 1-4 momentissa on määrätty.

Lastenohjaajalle suoritetaan matkakustannusten korvausta työpäivän kuluessa tehdyistä työskentelypaikkojen välisistä matkoista. Tällaisiin työpäivän kuluessa tapahtuviin välittömiin siirtymiin käytetty aika lasketaan lastenohjaajan työajaksi.

Jos lastenohjaajan työskentelypaikka on syrjäisellä seudulla tai muuten poikkeuksellisten vaikeitten kulkuyhteyksien takana eikä siellä ole tehtävään sopivaa lastenohjaajaa, tällaiseen paikkaan voidaan järjestää seurakunnan asianomaisen viranomaisen päätöksellä seurakunnan kustantama työmatkakuljetus. Sellaisen sijasta voi myös tulla kysymyksen korvaus yleisen kulkuneuvon käyttämisestä tai muu kohtuullinen korvaus. Tällaiseen työmatkaan käytettyä aikaa ei lasketa työajaksi.

```

graph TD
    A[asunto] -.-> B[työskentelypaikka]
    B --> C[työskentelypaikka]
    C -.-> A
  
```

-----> matka on työmatka, josta ei makseta korvausta

————> välitön siirtyminen työskentelypaikasta toiseen korvataan

Jos viranhaltija/työntekijä joutuu matkustamaan virkapaikalle tai virantoimituspaikalle hälytysluonteisen tai muun vastaavan yllättävän tapahtuman vuoksi, tällaisesta matkasta maksetaan matkakorvausta asunnosta virkapaikalle tai virantoimituspaikalle ja takaisin asunnolle.

Hälytysluonteisella tai muulla vastaavalla yllättävällä tapahtumalla tarkoitetaan sellaista ennalta-arvaamatonta tapahtumaa, joka edellyttää viranhaltijan/työntekijän välitöntä matkustamista virkapaikalle tai virantoimituspaikalle esim. kiinteistöltä saadun palo- tai murtohälytyksen vuoksi tai kiireellisen sielunhoitotilanteen vuoksi.

Tämän momentin mukainen matka-aika lasketaan työajaksi. Työajattoman hengellisen työn viranhaltijan/työntekijän oikeudesta siirtää vapaapäivä välttämättömän ja kiireellisen virkatehtävän vuoksi on määrätty 142 §:n 3 momentissa.

Jos viranhaltija/työntekijä työskentelee sellaisella virkapaikalla, johon on järjestetty kuljetus työnantajan toimesta, on viranhaltijalla/työntekijällä oikeus käyttää tällaista kuljetusta.

1 mom. Korvaus julkisen kulkuvälineen käyttämisestä

Matkustamiskustannusten korvausta maksetaan virkamatkasta aiheutuneis-
ta

- 1) matka-, paikka- ja makuupaikkalippukustannuksista;
- 2) kuljetuskustannuksista sekä
- 3) välttämättömistä varsinaiseen matkustamiseen kuuluvista kustannuksista.

2 mom. Kilometrikorvaus oman kulkuneuvon käyttämisestä

Viranhaltijalle/työntekijälle, joka on tehnyt virkamatkan omalla tai hallitsemallaan kulkuneuvolla, maksetaan matkustamiskustannusten korvausta liitteen 4 mukaisesti.

Soveltamisohje 1-2 mom.:

Välttämättömiä kustannuksia ovat viranhaltijan/työntekijän maksamat sellaiset maksut, jotka liittyvät välittömästi matkan tekemiseen. Korvattavia maksuja sen sijaan eivät ole esim. viranhaltijan/työntekijän ottamien vakuutusten vakuutusmaksut. Ajoneuvon pysäköintimaksu korvataan tositteen mukaisesti, kuitenkin enintään kolmelta päivältä kutakin virkamatkaa kohti.

Viranhaltija/työntekijä on velvollinen esittämään maksutositteet tai muun selvityksen tehdystä virkamatkasta ja siitä aiheutuneista kustannuksista, esim. paikkalipun tai luotettavan selvityksen pysäköintikuluista. Jos viranhoito/työtehtävät edellyttää virkamatkojen tekemistä päivittäin tai muuten säännönmukaisesti, viranhaltijan/työntekijän tulee käyttää ajokilometrien tarkistamista varten ajopäiväkirjaa. Oikeus saada korvausta oman kulkuneuvon käyttämisestä virkamatkaan edellyttää, että työnantaja on antanut tällaiseen käyttämiseen luvan. Autolla ajettavien kilometrien laskenta aloitetaan alusta kalenterivuoden vaihtuessa.

122 § Kotimaanpäiväraha

1 mom. Kotimaanpäivärahan maksamisen yleiset edellytykset

Kotimaanpäivärahaa maksetaan virkamatkalta, joka ulottuu yli 15 kilometrin etäisyydelle viranhaltijan/työntekijän asunnosta tai virkapaikasta riippuen siitä, kummasta matka on tehty, ja joka samalla ulottuu yli 5 kilometrin etäisyydelle sekä viranhaltijan/työntekijän asunnosta että virkapaikasta.

Soveltamisohje:

Päivärahaa ei makseta silloin, kun asunnosta alkaneen matkan pituus on ollut yli 15 kilometriä, jos virantoimituspaikka sijaitsee alle 5 kilometrin etäisyydellä virkapaikasta. Päivärahaa ei makseta myöskään, jos virkapaikalta alkanut menomatkana on ollut alle viisi kilometriä, vaikka paluumatka suoraan asunnolle olisi yli 20 kilometriä. Edellytyksenä päivärahan maksamiselle on myös, että virkamatka on kestänyt 2 momentissa sanotun ajan.

2 mom. Kotimaanpäivärahan tuntirajat

Kotimaanpäiväraha määräytyy matkavuorokausittain

- 1) osapäivärahana, kun virkamatka on kestänyt yli kahdeksan tuntia;
- 2) osapäivärahana, kun virkamatka on kestänyt yli kuusi tuntia ja matkasta enemmän kuin kolme tuntia on tapahtunut kello 16.00 - 7.00 välisenä aikana ja
- 3) kokopäivärahana, kun virkamatka on kestänyt yli 12 tuntia.

3 mom. Matkavuorokauden ylittyminen

Kun virkamatka on kestänyt enemmän kuin yhden matkavuorokauden ajan ja matkaan käytetty aika ylittää viimeisen matkavuorokauden yli kahdella

tunnilla, ylitys oikeuttaa uuteen osapäivärahaan. Kun ylitys on enemmän kuin 12 tuntia, se oikeuttaa uuteen kokopäivärahaan.

Soveltamisohje 2-3 mom.:

Matkavuorokaudella tarkoitetaan enintään 24 tunnin pituista ajanjaksoa, joka alkaa viranhaltijan/työntekijän lähtemisestä virkapaikaltaan tai asunnostaan ja päättyy hänen palaamiseensa virkapaikalle tai asuntoonsa. Viranhaltijan/työntekijän lähtiessä virkamatkan päättymisen jälkeen uudelle virkamatkalle, uusi matka aloittaa myös uuden matkavuorokauden.

Virkamatkan ei katsota vielä päättyneen, jos viranhaltija/työntekijä palaa virka-/työpaikalleen ainoastaan työvälineiden luovuttamista tai vaihtamista, uusien työmääräysten saamista tai muuta niihin verrattavaa, lyhytaikaista virka-/työtehtävien hoitamista varten ja jos hän tämän jälkeen välittömästi jatkaa virkamatkaansa. Edellytyksenä virkamatkan jatkumiselle virkapaikalla käynnistä riippumatta on, että käynti tapahtuu työnantajan määräyksestä tai muusta työhön liittyvästä välttämättömästä syystä.

4 mom. Kotimaanpäivärahan määrä

Kotimaanpäivärahaa maksetaan liitteessä 4 vahvistettu määrä.

123 § Ulkomaanpäiväraha

1 mom. Ulkomaanpäivärahan maksamisen yleiset edellytykset

Ulkomaanpäivärahaa maksetaan ulkomaille tehtävästä virkamatkasta, joka kestää vähintään 10 tuntia. Jos ulkomaille tehtävään virkamatkaan käytetty aika on alle kymmenen tuntia, päiväraha maksetaan kotimaanpäivärahaa koskevien säännösten ja euromäärien mukaisesti.

Soveltamisohje:

Laivaseminaareista sekä kokous- ja koulutusristeilyistä päiväraha maksetaan kotimaanpäivärahaa koskevien säännösten ja euromäärien mukaisesti.

2 mom. Ulkomaanpäivärahan määrä

Ulkomaanpäiväraha määräytyy matkavuorokausittain ja sitä maksetaan kulkijan matkavuorokaudelta enintään liitteessä 4 vahvistettu määrä ja vähintään kotimaan päivärahan suuruinen päiväraha.

Soveltamisohje:

Työnantaja päättää ulkomaanpäivärahan suuruudesta samalla, kun päätetään viranhaltijan/työntekijän matkasta ulkomaille. Ulkomaanpäivärahan suuruudesta voidaan tehdä myös yleispäätös, jota sovelletaan kaikkiin ulkomaan matkoihin, ellei erikseen toisin päätetä. Jos työnantaja ei ole tehnyt päätöstä ulkomaanpäivärahan suuruudesta ennen matkan tekemistä, ulkomaanpäiväraha maksetaan liitteen 4 suuruisena.

3 mom. Matkavuorokauden ylittyminen

Kun virkamatkaan käytetty aika ylittää Suomeen palattaessa viimeisen täyden matkavuorokauden yli kahdella tunnilla, viimeksi päättyneen matkavuorokauden mukaisesta ulkomaanpäivärahasta maksetaan puolet. Kun ylitys on enemmän kuin 10 tuntia, maksetaan täysi viimeksi päättyneen matkavuorokauden mukainen ulkomaanpäiväraha. Kotimaahan paluun jälkeen alka-neelta matkavuorokaudelta tai sen osalta päiväraha määräytyy kotimaanpäivärahasta koskevien säännösten mukaisesti.

Soveltamisohje:

Ulkomaanpäiväraha määräytyy sen maan tai alueen mukaan, missä matkavuorokausi ulkomaille päättyy. Jos matkavuorokausi päättyy laivalla tai lentokoneessa, määräytyy

päiväraha sen maan tai alueen mukaan, josta laiva tai lentokone on viimeksi lähtenyt tai jonne se Suomesta lähdettäessä ensiksi saapuu.

124 § Alennettu päiväraha

Jos viranhaltija/työntekijä on jonakin matkavuorokautena saanut tai olisi voinut saada ilmaisen tai matkalipun hintaan sisältyneen muonituksen, koti- ja ulkomaanpäiväraha maksetaan tällaiselta matkavuorokaudelta 50 %:lla alennettuna.

Soveltamisohje:

Muonituksella tarkoitetaan matkavuorokauden aikana tarjottua kahta ilmaista aterialla. Osapäivärahaa alennetaan, jos saa yhden ilmaisen aterian. Ateriksi ei katsota tavanomaista aamiaista, päiväkahvia tai iltapalaa. Päivärahaa ei alenneta, jos viranhaltija/työntekijä saa muonituksen omaiselta tai tuttavalta virkamatkaan liittymättömän syyn vuoksi.

125 § Leiripäiväraha

1 mom. Leiripäivärahan maksamisedellytykset

Leiripäivärahaa maksetaan koti- ja ulkomaanpäivärahan asemesta virkamatkasta, joka toteutetaan leirinä tai retkenä ja joka kestää yli 12 tuntia.

Soveltamisohje:

Leiripäivärahaa maksetaan seurakunnan järjestämiltä leireiltä ja retkiltä, joihin viranhaltija/työntekijä määrätään opetus-, valvonta- tai muihin tehtäviin. Sitä maksetaan myös leirimatkan ajalta. Leiri voidaan pitää esim. kurssi- tai leirikeskuksessa tai maastossa asutustaajaman ulkopuolella. Retket voivat suuntautua koti- tai ulkomaisiin kohteisiin.

Virkapaikalla tai asunnolla pidettävältä leiriltä päivärahaa ei makseta. Leiripäivärahaa ei makseta myöskään 12 tuntia ja sitä lyhyemmän ajan kestävältä leiriltä tai retkeltä. Tällaiselta leiriltä tai retkeltä ei makseta muutakaan päivärahaa.

2 mom. Leiripäivärahan määrä

Leiripäiväraha on kotimaan kokopäivärahan suuruinen ja sitä maksetaan jokaiselta yhdenjaksoiselta leirivuorokaudelta.

Soveltamisohje:

Leirivuorokaudella tarkoitetaan enintään 24 tunnin pituista ajanjaksoa, joka alkaa viranhaltijan/työntekijän lähtemisestä virkapaikaltaan tai asunnostaan ja päättyy, kun hän palaa virkapaikalleen tai asuntoonsa. Oikeus leiripäivärahan saamiseen ei riipu siitä, kuinka kaukana viranhaltijan/työntekijän virkapaikasta tai asunnosta leiri pidetään tai kuinka kauaksi sieltä retki suuntautuu. Mikäli kotimaan päivärahaa koskevat välimatkaedellytykset eivät kuitenkaan täyty, on leiripäiväraha muista päivärahoista poiketen verotettavaa tuloa (välimatkaedellytyksistä ks. 122 §:n soveltamisohje).

3 mom. Alennettu leiripäiväraha

Jos viranhaltija/työntekijä saa leirin ajalta ilmaisen muonituksen 124 §:n mukaisesti, päivärahaa pienennetään liitteen 1 kohdan 8 mukaisesti.

Soveltamisohje:

Jos viranhaltija/työntekijä saa tai hänellä on mahdollisuus saada seurakunnan kustantama ruokailu leirin tai retken ajalta, seurakunta vähentää leiripäivärahasta verohallituksen päätöksessä laitosruokailulle vahvistetun ravintoedun raha-arvon (5,10 euroa 1.1.2020 lukien) aterialla kohden. Vähennettävien aterioiden määrä yhtä leirivuorokautta kohden on enintään kaksi. Leiripäivärahaan oikeuttavien leirivuorokausien ja vähennettävien aterioiden määrä eivät ole riippuvaisia toisistaan.

4 mom. Leirivuorokauden ylittyminen

Kun virkamatka on kestänyt enemmän kuin yhden täyden leirivuorokauden ajan ja matkaan käytetty aika ylittää viimeisen täyden leirivuorokauden yli 12 tunnilla, ylitys oikeuttaa uuteen leiripäivärahaan.

126 § Yömatkaraha

1 mom. Yömatkarahan maksamisedellytykset

Yömatkarahaa maksetaan päivärahaan oikeuttavalta matkavuorokaudelta edellyttäen, että

- 1) virkamatkaan on käytetty yli 12 tuntia,
- 2) virkamatkan ajasta vähintään neljä tuntia on ollut kello 21.00- 7.00 välisenä aikana ja
- 3) virkamatkan aikana viranhaltijalla/työntekijällä olisi ollut oikeus majoittua seurakunnan kustannuksella, mutta hän ei ole niin tehnyt.

Soveltamisohje:

Yömatkaraha maksetaan esimerkiksi silloin, kun viranhaltija/työntekijä yöpyy sukulaisen luona.

2 mom. Yömatkarahan määrä

Yömatkarahana maksetaan liitteessä 4 vahvistettu määrä.

3 mom. Yömatkarahan maksamatta jättäminen

Yömatkarahaa ei makseta,

- 1) jos viranhaltijalla/työntekijällä ei ole seurakunnan järjestämän maksuttoman majoituksen johdosta yöpymiskustannuksia tai
- 2) jos viranhaltijalle/työntekijälle maksetaan majoittumiskorvausta, korvausta junan makuupaikasta tai korvausta laivan hyttiapaikasta.

127 § Majoittumiskorvaus

1 mom. Majoittumiskorvauksen maksamisedellytykset

Majoittumiskorvausta maksetaan virkamatkasta, jonka aikana viranhaltija/työntekijä on ollut muualla kuin kotipaikkakunnallaan vähintään neljä tuntia kello 21.00-7.00 välisenä aikana ja hänen on sen vuoksi ollut pakko majoittua.

2 mom. Majoittumiskorvauksen määrä

Majoittumiskorvauksena maksetaan kohtuullinen korvaus majoitusliikkeen käytöstä.

Soveltamisohje 1-2 mom.:

Majoitusliikkeen valinnassa noudatetaan 120 §:n 3 momentissa määriteltyjä matkan tekotapaa koskevia periaatteita, minkä lisäksi valintaan voivat vaikuttaa majoittumispaikan sijainnin tarkoituksenmukaisuus sekä erityiset paikalliset olosuhteet.

Majoittumiskorvaus maksetaan päivärahan lisäksi matkalaskuun liitettävän, majoitusliikkeen antaman tai muun luotettavan tositteen perusteella. Majoittumismaksuun sisältyviä aterioita ei korvata. Tavanomaista aamiaista ei katsota ateriatuudeksi. Korvattaviin matkakustannuksiin eivät kuulu myöskään maksulliset lisäpalvelut, jotka eivät ole välttämättömiä virkamatkan tekemisen kannalta.

Jos työnantaja järjestää kohtuulliset vaatimukset täyttävän majoituksen, sitä on käytettävä. Jos viranhaltija/työntekijä ei käytä järjestettyä majoitusta, korvausta suoritetaan vain se määrä, minkä työnantaja olisi suorittanut majoituksesta järjestämässään majoituspaikassa.

128 § Ulkomaanmatkojen erilliskorvaus

Ulkomaille tehdystä virkamatkasta aiheutuvina kuluina korvataan edellä mainittujen lisäksi tositteiden mukaisesti seuraavat kulut:

- 1) lentokenttävero,
- 2) passi- ja viisumimaksut,
- 3) välttämättömät lääke- ja rokotusmaksut,
- 4) matkatavaravakuutuksen ja matkustajavakuutuksen vakuutusmaksu liitteen 4 mukaisesti,
- 5) hotellimajoituksen yhteydessä perittävä tallelokerovuokra sekä
- 6) muut pakolliset edellisiin verrattavat maksut.

129 § Matkaennakko

Viranhaltijalla/työntekijällä on oikeus saada virkamatkaa varten matkaennakkoa.

130 § Matkalasku

1 mom. Matkalaskun esittäminen

Edellytyksenä tämän sopimuksen mukaisten korvausten saamiselle on, että lasku matkakustannusten korvauksista esitetään työnantajalle kahden kuukauden kuluessa matkan päättymisestä. Erityisestä syystä lasku voidaan määrätä esitettäväksi lyhyemmänkin ajan kuluessa.

2 mom. Korvausten maksaminen määräajan päätyttyä

Työnantaja voi hakemuksesta myöntää luvan tämän sopimuksen mukaisten korvausten maksamiseen, vaikka laskua ei ole esitetty määräajassa.

3 mom. Matkalaskun tositteet

Matkalaskuun on liitettävä tositteet syntyneistä matkakustannuksista silloin, kun tosite niistä on ollut saatavilla.

Soveltamisohje 1-3 mom.:

Laskutukselle asetetun määräajan jälkeen viranhaltija/työntekijä menettää oikeutensa tässä luvussa tarkoitettuihin virka-/työehtosopimusperusteisiin matkakustannusten korvauksiin. Oikeus saada korvaus osoitetuista todellisista kohtuullisista viranhoidokustannuksista vanhenee viranhaltijalla etuuksien vanhentumista koskevien KL:n säännösten mukaisesti (KL 6:70) ja työntekijällä työsuhteeseen perustuvista kustannuksista saatavien vanhenemista koskevien säännösten mukaisesti (ks. TSL 13:9).

**131 § Viranhaltijan muuttokustannusten korvaus
VES****1 mom. Muuttokustannusten korvaaminen**

Kun viranhaltija on velvollinen olosuhteiden niin vaatiessa siirtymään seurakunnan kustannuksella toiseen virka-asuntoon tai asuntoon, on hänellä oikeus saada työnantajalta korvaus tavaroiden siirrosta aiheutuneista todellisista kohtuullisista kustannuksista.

2 mom. Muuttokustannusten korvaaminen seurakuntapastorille

Seurakuntapastorilla, joka ilman omaa hakemustaan tuomiokapitulin määräyksestä siirtyy toiseen seurakuntaan, on oikeus saada vastaanottavalta seurakunnalta korvaus henkilöiden ja tavaroiden siirrosta aiheutuneista todellisista kohtuullisista kustannuksista.

132 § Työnantajan järjestämä työmatkakuljetus

Milloin ylityö alkaa tai päättyy sellaisena aikana, jolloin viranhaltijalla/työntekijällä ei ole mahdollisuutta käyttää yleisiä kulkuneuvoja, työnantaja järjestää työhön- tai kotiinkuljetuksen tai korvaa todelliset matkakulut, jos sitä työmatkan pituus huomioon ottaen on pidettävä kohtuullisena.

VI OSA TYÖAIKA

JOHDANTO

Tämä osa (osa VI) sisältää määräykset työ- ja vapaa-ajoista. Osa on jaettu kolmeen pääluokkaan:

- luku 6A sisältää työajattomia koskevat määräykset
- luku 6B sisältää työajan piirissä olevia koskevat määräykset
- luku 6C sisältää muita työaikaan liittyviä määräyksiä ja ne koskevat sekä työajattomia että työajan piirissä olevia.

Luku 6A 1 koskee työajattomia hengellisen työn viranhaltijoita/työntekijöitä (ks. 140 §). Heihin ei sovelleta työaikalakia eikä työaikaa määritellä tunteina tai minuutteina. Heille on kuitenkin määritetty vapaapäivät ja periaatteet vapaapäivien siirrosta.

Luku 6A 2 koskee muuta kuin hengellistä työtä tekeviä työajattomia viranhaltijoita/työntekijöitä. Tähän ryhmään kuuluu suurempien seurakuntien ja seurakuntayhtymien ylin johto. Myöskään heihin ei sovelleta työaikalakia.

Luku 6B koskee työajan piirissä olevia viranhaltijoita/työntekijöitä. Työaikamuotoja on kaksi: 1-4 viikon yleistyöaika, jossa täysi työaika tasoittuu 1.1.2021 lukien 1-4 viikon jaksossa keskimäärään 38 tuntia ja 15 minuuttia viikossa, ja toimistotyöaika, jossa täysi työaika on 36 tuntia ja 15 minuuttia viikossa. Luku 6B 1 sisältää yleistyöajassa ja toimistotyöajassa sovellettavat yhteiset määräykset. Tällaisia ovat mm. määräykset työajan sijoittamisesta ja lepoajoista.

Luvussa 6B 2 on omina kokonaisuuksinaan yleistyöaikaa koskevat määräykset (luku 6B 2.1) ja toimistotyöaikaa koskevat määräykset (luku 6B 2.2). Näissä luvuissa on määräykset yleistyöajan ja toimistotyöajan määrästä, keskeytysten vaikutuksesta työaikaan sekä lisä- ja ylityökorvausta koskevat määräykset. Luku 6B 3 koskee molempia työaikamuotoja ja se sisältää työaika-asiakirjoja koskevat määräykset.

Työ- ja vapaa-aikamääräyksiä sovellettaessa ja työ- ja vapaapäiviä sijoitettaessa tulee toimia suunnitelmallisesti ja ottaa huomioon sekä seurakunnan toiminnan että viranhaltijan/työntekijän tarpeet. Työajattomassa työssä on tärkeää rajata työn kokonaismäärä työpäivien määrään nähden oikein ja määritellä vapaapäivät suunnitelmallisesti. Työajan piirissä olevilla on työvuoroluettelolla olennainen merkitys työ- ja vapaa-ajan suunnitelmallisessa sijoittamisessa.

Tämän sopimuksen työaikaa koskevien määräysten lisäksi työajan piirissä oleviin sovelletaan työaikalakia siltä osin, kuin tällä sopimuksella ei ole sovittu työaikalain säännöksistä poikkeavasti.

LUKU 6A TYÖAJATTOMAT

Luku 6A 1 TYÖAJATTOMAT HENGELLISEN TYÖN VIRANHALTIJAT/TYÖNTEKIJÄT

140 § Työajattomat hengellisen työn viranhaltijat/työntekijät, määritelmä

Työajattomilla hengellisen työn viranhaltijoilla/työntekijöillä tarkoitetaan tässä sopimuksessa

- 1) uskonnollisia toimituksia suorittavia viranhaltijoita/työntekijöitä;
- 2) sellaisia hengellisen työn viranhaltijoita/työntekijöitä, joiden työtä tehdään siihen liittyvien toiminnan erityispiirteiden vuoksi sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyjä.

Viranhaltijan/työntekijän työssä tulee myös toteutua laissa tarkoitettu työaika-autonomia. Työaika-autonomian toteutuminen edellyttää, että työaika ei ennalta määritellä eikä työajan käyttöä valvota ja viranhaltija/työntekijä siten voi itse päättää työajastaan.

Soveltamisohje:

Kohdassa 1 tarkoitettuja viranhaltijoita/työntekijöitä ovat ne papit ja kanttorit, joiden tehtäviin kuuluu uskonnollisten toimitusten suorittaminen.

Kohdassa 2 tarkoitettuja viranhaltijoita/työntekijöitä ovat yleensä sellaiset julistus-, kasvatus-, opetus-, lähetys- tai diakoniatyötä tekevät, joiden työajan käyttöä ei valvota ja jotka siten voivat itse päättää työajastaan.

Edellytyksenä työajattomuudelle on lisäksi työaika-autonomia eli että työajattoman hengellisen työn viranhaltijan/työntekijän työaika ei ennalta määritellä eikä työajan käyttöä valvota ja joka siten voi itse päättää työajastaan.

Kirkon pääsopijaosapuolet ovat antaneet yhteisen ohjeen työaika-autonomian soveltamisesta kirkossa (ks. KiT:n yleiskirje A3/2020). Mikäli työaika-autonomia ei toteudu viranhaltijan/työntekijän työssä, häneen sovelletaan luvun 6B työaika koskevia määräyksiä.

Seurakunnissa on myös työajallisia hengellisen työn tekijöitä. Näitä ovat esimerkiksi kaikki lastenohjaajat sekä sellaiset lähetyssehteerit, joille on laadittu työvuoroluettelo ja joiden työaika seurataan. Heihin sovelletaan luvun 6B työaika määräyksiä.

141 § Työajattoman hengellisen työn viranhaltijan/työntekijän työajattomuus

1 mom. Työajattomuus

Työajattomaan hengellisen työn viranhaltijaan/työntekijään ei sovelleta työaika.

Soveltamisohje:

Työajattoman hengellisen työn viranhaltijan/työntekijän työaika ei määritellä tunteina tai minuutteina. Heille on määritelty vapaapäivät 142 §:n mukaisesti.

2 mom. Sovellettavat säännökset

Työajattoman hengellisen työn viranhaltijan/työntekijän työtä ja vapaa-aikaa koskee, mitä tässä luvussa A1 (140-143 §) on määrätty. Muista tämän osan (osa VI) määräyksistä työajattomaan hengellisen työn viranhaltijaan/työntekijään sovelletaan vain työaikapankkia koskevaa 210 §:ää.

3 mom. Työajattoman hengellisen työn viranhaltijan/työntekijän osa-aikatyö

Työajattoman hengellisen työn viranhaltijan/työntekijän osa-aikatyössä kokonaistyömäärää vähennetään osa-aikaisuuden määräämässä suhteessa.

Soveltamisohe:

Samoin kuin hengellisen työn työajattomassa kokoaikaisessa työssä, osa-aikatyössäkin työaikaa ei lasketa tunteina tai minuutteina. Osa-aikaisuus järjestetään siten, että kokonaistyömäärää vähennetään samassa suhteessa, kuin osa-aikaisuus on määritelty. Esimerkiksi, jos viranhaltija tekee 60 % osa-aikaisuutta, tulee hänen kokonaistyömääränsä olla 60 % vastaavan kokoaikaisen viranhaltijan kokonaistyömäärästä. Tällöin työ voidaan järjestää esim. siten, että viranhaltija työskentelee kolmena päivänä viikossa yhteensä kolmen täyden työpäivän verran. Osa-aikaisuus voidaan toteuttaa myös esim. siten, että viranhaltija työskentelee viitenä päivänä viikossa tehden yhteensä 60 % kokoaikaisen viranhaltijan työmäärästä.

142 § Työajattoman hengellisen työn viranhaltijan/työntekijän vapaa-aika

1 mom. Viikoittainen vapaa-aika

Työajattomalle hengellisen työn viranhaltijalle/työntekijälle annetaan kaksi vapaapäivää kalenteriviikossa, jollei 2 tai 3 momentista muuta johdu.

Soveltamisohe:

Papiston vapaa-aikasopimus on kumottu 1.4.2020 lukien. Sen jälkeen kaikkiin pappeihin sovelletaan 140-143 §:n määräyksiä.

2 mom. Viikoittaisen vapaapäivän siirtäminen ennalta tiedetystä syystä

Mikäli viikoittaisen vapaapäivän antaminen estyy ennalta tiedettävästä syystä, vapaapäivä siirretään annettavaksi ensisijaisesti saman kalenteriviikon muuna päivänä. Jos tämä ei ole seurakunnan toiminnan kannalta mahdollista, vapaapäivä annetaan viimeistään kolmen seuraavan kalenteriviikon kuluessa, ellei viranhaltijan/työntekijän kanssa toisin sovita. Leirin vuoksi siirtynyt vapaapäivä voidaan kuitenkin antaa leirin päättymistä seuraavan kahden kalenterikuukauden kuluessa. Jos menetettyä vapaapäivää ei voida tällä tavalla antaa, se korvataan rahana maksamalla jokaista pitämättä jäänyttä vapaapäivää kohti yksi kolmaskymmenesosa (1/30) viranhaltijan/työntekijän varsinaisesta palkasta.

Soveltamisohe:

Viikoittaisen vapaapäivän antaminen voi estyä, mikäli viranhaltijaa/työntekijää tarvitaan tilapäisesti työhön hänen viikoittaisena vapaapäivänään. Vapaapäivän siirtyminen tämän momentin nojalla ei edellytä työtehtävän kiireellisyyttä, toisin kuin 3 momentin tapauksissa.

Tämä momentti koskee myös leirityön vuoksi siirrettäviä viikoittaisia vapaapäiviä. Leirit ja vapaapäivien pitäminen tulisi suunnitella ja vahvistaa etukäteen koko toimintakaudeksi laadittavassa suunnitelmassa siten, että viranhaltija/työntekijä voi pitää viikoittaiset vapaapäivänsä.

Leirien jälkeen tulee huolehtia siitä, että viranhaltija/työntekijä saa siirretyt vapaapäivät palautumisen kannalta riittävän nopeasti. Vapaapäivien antamisajankohtaa päätettäessä tulee ottaa huomioon sekä työnantajan että viranhaltijan/työntekijän tarpeet.

Menetetty vapaapäivä voidaan korvata rahana vain siinä tapauksessa, että sitä ei voida siirtää seurakunnan toiminnan vuoksi. Jos vapaapäivä on mahdollista siirtää, sitä ei voida korvata rahana.

Mikäli viranhaltija/työntekijä sairastuu siirretyn vapaapäivän antamisajankohtana, vapaapäivä siirtyy edelleen myöhemmin pidettäväksi, kuitenkin viimeistään sanotun ajanjakson kuluessa.

Vapaapäiviä ei voida pitää etukäteen jollakin muulla viikolla.

3 mom. Viikoittaisen vapaapäivän estyminen yllättäen

Mikäli vahvistetun vapaapäivän pitäminen yllättäen estyy välttämättömän ja kiireellisen työtehtävän vuoksi, siirretään menetetty vapaapäivä pidettäväksi myöhemmin, viimeistään kolmen seuraavan kalenteriviikon aikana. Yllättävän esteen vuoksi menetettyä vapaapäivää ei korvata rahana.

Soveltamisohje:

Vapaapäivän siirtämisen edellytyksenä on, että välttämätön ja kiireellinen työtehtävä estää vapaapäivän pidon olennaisilta osin ja että tehtävä edellyttää välittömiä toimenpiteitä vapaapäivän aikana. Välttämättömästä ja kiireellisestä työtehtävästä on ilmoitettava esimiehelle mahdollisimman pian. Vapaapäivä voidaan siirtää, jos esimies toteaa siirron edellytysten täyttyneen.

Viikoittainen vapaapäivä voi siirtyä yllättäen myös hälytysluonteisen työtehtävän vuoksi. Tällöin mahdollisia tästä aiheutuneita matkakustannuksia korvataan 120 §:n 6 momentin mukaisesti.

Mikäli viranhaltija/työntekijä sairastuu siirretyn vapaapäivän antamisajankohtana, vapaapäivä siirtyy edelleen myöhemmin pidettäväksi, kuitenkin viimeistään sanotun ajanjakson kuluessa.

4 mom. Menetetyt vapaapäivän korvaaminen yksipappisen seurakunnan kirkkoherralle

Yksipappisen seurakunnan kirkkoherralle, joka on kirkkojärjestyksen 2 luvussa tarkoitetun välttämättömän ja kiireellisen virkatehtävän vuoksi menettänyt vapaa-aikasuunnitelmassa vahvistetun vapaapäivänsä, tuomiokapituli voi esitetyn selvityksen perusteella myöntää palkallista virkavapautta, kuitenkin enintään neljä kalenteripäivää anomusta välittömästi edeltäneiden kuuden kalenterikuukauden ajalta.

Soveltamisohje:

Virkavapauden myöntää KJ 6:8 nojalla tuomiokapituli. Myöntäminen riippuu tuomiokapitulin harkinnasta. Vapaapäivät on tullut menettää ja virkavapaus tulee pitää samassa virassa.

Jos yksipappisella seurakunnalla on lisätyövoimana yhden tai useamman seurakunnan kanssa yhteinen taikka seurakuntayhtymän ylläpitämä seurakuntapastorin virka, tämän momentin mukaista palkallista virkavapautta ei voida myöntää.

5 mom. Lisävapaapäivä arkipyhänä tehdystä työstä (voimaan 1.8.2020)

Jos työajaton hengellisen työn viranhaltija/työntekijä tekee työtä 171 § 1 momentissa tarkoitettuna arkipyhänä, hänelle annetaan lisävapaapäivä kuluvan tai seuraavan kalenterikuukauden aikana. Lisävapaapäivää ei korvata rahana.

Soveltamisohje:

Kun viranhaltija/työntekijä hoitaa työtehtäviä arkipyhänä, lisävapaapäivän antaminen edellyttää, että työ vastaa olennaisilta osin säännönmukaista työpäivää. Esimies arvioi, täytyykö lisävapaapäivän antamisen edellytyksenä oleva olennaisuusvaatimus.

143 § Työajattomien hengellisen työn viranhaltijoiden/työntekijöiden leirityö**1 mom. Leirin alkaminen ja päättyminen**

Leiri alkaa virka- tai virantoimituspaikasta/työntekopaikasta tai asunnosta leirille lähdettäessä ja päättyy vastaavasti.

Soveltamisohje:

Mitä tässä pykälässä sanotaan leiristä, on soveltuvin osin voimassa myös seurakunnan järjestämän retken osalta.

2 mom. Leirityöaikahyvitys (voimaan 1.8.2020; 31.7.2020 asti sovelletaan KirVESTES 2018-2020 määräystä)

Yhdenjaksoisen leirityöskentelyn perusteella työajattomalle viranhaltijalle/työntekijälle annetaan leirityöaikahyvitystä seuraavasti:

Leirin kesto vähintään	Leirityöaikahyvitys
1 vuorokausi 12 tuntia	1 vapaapäivä
6 vuorokautta 12 tuntia	2 vapaapäivää
8 vuorokautta 12 tuntia	3 vapaapäivää
10 vuorokautta 12 tuntia	4 vapaapäivää
12 vuorokautta 12 tuntia	5 vapaapäivää

3 mom. Erityinen leirityöaikahyvitys

(kumottu 1.8.2020 lukien)

4 mom. Leirityöaikahyvityksen saamisen edellytykset

Leirityöaikahyvityksen saaminen edellyttää yhtäjaksoista työskentelyä ja jatkuvaa yöpymistä leirillä. Leiriltä poistuminen välttämättömän muun työtehtävän vuoksi ei katkaise yhdenjaksoisuutta, mikäli työajaton hengellisen työn viranhaltija/työntekijä tämän tehtävän suoritettuaan palaa välittömästi takaisin leirille. Jos hän yöpyy muualla kuin leirillä, leirityöaikahyvityksen ansainta katkeaa.

5 mom. Leirityöaikahyvityksen antaminen

Leirityöaikahyvityksenä annettavat vapaapäivät on annettava leirin päättymisen jälkeen niin pian kuin se on seurakunnan toiminnan kannalta mahdollista. Vapaapäivät tulee antaa leirin päättymistä lähinnä seuraavan kahden kalenterikuukauden kuluessa. Jos vapaapäiviä ei voida seurakunnan toiminnasta johtuvasta syystä antaa tämän ajan kuluessa, ne korvataan rahana maksamalla jokaista pitämättä jäänyttä vapaapäivää kohti yksi kolmaskymmenesosa (1/30) työajattoman hengellisen työn viranhaltijan/työntekijän varsinaisesta palkasta.

Soveltamisohje:

Myös leirityöaikahyvitysvapaiden pitäminen tulisi suunnitella ja vahvistaa etukäteen koko toimintakaudeksi laadittavassa suunnitelmassa siten, että työajaton hengellisen työn viranhaltija/työntekijä voi ne leirin jälkeen pitää vapaana.

Mikäli työajaton hengellisen työn viranhaltija/työntekijä sairastuu leirityöaikahyvityksen antamisajankohtana, siirtyy leirityöaikahyvitys annettavaksi myöhemmin.

Luku 6A 2 TYÖAJATTOMAT MUUTA KUIN HENGELLISTÄ TYÖTÄ TEKEVÄT

144 § Eräiden seurakunnan ylimpään johtoon kuuluvien työajattomuus

Niihin viranhaltijoihin/työntekijöihin, joita tarkoitetaan työaikalain 2 §:n 1 momentin 1 kohdassa ja joiden työaika ei ennalta määritellä eikä työajan käyttöä valvota ja jotka siten voivat itse päättää työajastaan, ei sovelleta työaika eikä tämän osan (VI osa) määräyksiä.

Soveltamisohje:

Työaikalain 2 §:n 1 momentin 1 kohdan mukaan TAL:a ja työaika ei sovelleta työhön, jota siihen kuuluvien tehtävien ja muutoin työntekijän aseman perusteella on pidettävä yhteisön taikka sen itsenäisen osan johtamisena tai tällaiseen johtamistehtävään rinnastettavana itsenäisenä tehtävänä.

Tämän pykälän tarkoittamilla viranhaltijoilla/työntekijöillä ei ole työaika eikä erikseen määrättyä työ- ja vapaapäiviä. Työ tulee kuitenkin pyrkiä järjestämään siten, että viranhaltija/työntekijä saa pääsääntöisesti kaksi vapaapäivää viikossa.

Koska tämän pykälän tarkoittamilla viranhaltijoilla/työntekijöillä ei ole työaika, heille ei makseta mitään työaika korvauksia.

Rajanvedossa sen suhteen, ketä on pidettävä työajan ulkopuolelle kuuluvana, on käytettävä lähinnä seuraavia kriteerejä:

- viranhaltijan/työntekijän tosiasialliset tehtävät ja niiden luonne
- työajan ennalta määrittelemättömyys ja valvomattomuus sekä työajan käytön itsenäisyys
- viranhaltijan/työntekijän valtuudet
- tosiasiallinen asema organisaatiossa
- palvelussuhteen ehdot ja niiden suhde alaisten palvelussuhteen ehtoihin
- erityinen asiantuntemus ja työssä johtamiseen rinnastettava itsenäinen päätösvalta
- organisaation koko.

Rajanveto suoritetaan kokonaisarvion perusteella. On huomattava, ettei viranhaltijan/työntekijän nimikkeellä ole ratkaisevaa merkitystä.

Kirkon sektorilla työajan ulkopuolisia tällä perusteella ovat vain suurehkojen seurakuntayhtymien ja seurakuntien ylin talouden ja hallinnon johtaja. Myös esimerkiksi suuren seurakuntayhtymän kiinteistöjohtaja voi kuulua tämän määräyksen piiriin. Keskisuurten ja pienempien seurakuntien talouden ja hallinnon johto sen sijaan kuuluu työajan piiriin. Seurakunnissa ns. keskijohto kuuluu työajan piiriin kaikissa tapauksissa.

LUKU 6B TYÖAJAN PIIRISSÄ OLEVAT

Luku 6B tulee voimaan 1.1.2021 lukien. Vuoden 2020 loppuun asti noudatetaan KirVESTES 2018-2020 määräyksiä.

Luku 6B 1 YLEISTYÖAJASSA JA TOIMISTOTYÖAJASSA SOVELLETTAVAT YHTEISET MÄÄRÄYKSET

Luku 6B 1.1. TYÖAIKA JA SEN SIIJOITTAMINEN

150 § Työajan määritelmä

1 mom. Työajaksi luettava aika, määritelmä

Työajaksi luetaan työhön käytetty aika sekä aika, jonka viranhaltija/työntekijä on velvollinen olemaan työntekopaikalla työnantajan käytettävissä.

Soveltamisohje:

Työaikaa on myös muualla kuin virka-/työntekopaikalla työnantajan lukuun ja tämän määräyksestä tehtävä työ.

2 mom. Lepoajan lukeminen työaikaan

Työajaksi ei lueta päivittäisiä lepoaikoja, jos viranhaltija/työntekijä saa tällöin esteettömästi poistua työpaikalta.

3 mom. Matkustamiseen käytetyn ajan lukeminen työaikaan

Työajaksi ei lueta matkustamiseen käytettyä aikaa, ellei sitä samalla ole pidettävä varsinaisena työsuorituksena. Työpäivän kuluessa työpisteestä toiseen matkustaminen luetaan työajaksi.

Soveltamisohje:

Työmatkoja asunnosta työpaikalle ja takaisin ei lueta työajaksi. Kuitenkin jos viranhaltija/työntekijä joutuu matkustamaan virkapaikalle tai virantoimituspaikalle hälytysluonteisen tai muun vastaavan yllättävän tapahtuman vuoksi, lasketaan tällainen matkustamisaika työajaksi. Matkakustannusten korvaamisesta tällaisen matkan osalta ks. 159 § 2 mom.

Virkamatkaan sisältyvä matkustamisaika luetaan työajaksi vain, jos sitä voidaan pitää itsessään työsuorituksena. Tällöin suorituksen tulee olla olennaista ja kestää pääsääntöisesti koko matkan. Esimerkiksi vähäisen tavaraerän kuljettaminen henkilöautolla ei tee matkustamisajasta työaikaa. Myöskään matkan aikana tapahtuva perehtyminen matkan kohteessa tarvittavaan kirjalliseen materiaaliin tai tällaisen valmistelu ei tee matkustamisajasta työaikaa.

Mikäli virkamatkalla virka-/työtehtävien suorittamiseen käytetään vähemmän aikaa kuin viranhaltijalle/työntekijälle vahvistettu päivittäinen työaika muutoin olisi, katsotaan kuitenkin päivittäinen työaika tehdyksi, jos työhön ja matkustamiseen käytetty aika yhteensä on vähintään yhtä pitkä kuin ko. päivän päivittäinen työaika. Mikäli työhön ja matkustamiseen käytetty aika yhteensä ylittää ko. päivän päivittaisen työajan, ei sitä matkustamiseen käytettyä aikaa lueta työajaksi, joka työhön käytetyn ajan kanssa ylittää päivittaisen työajan.

Esimerkki:

Virkamatka kestää 9 tuntia. Siitä 6 tuntia 30 minuuttia käytetään työsuoritukseen ja 2 tuntia 30 minuuttia matkustamiseen. Palkkaa ei vähennetä, vaikka työtä tehdään vähemmän kuin täyden työpäivän kesto. Matkustamisaika kompensoi puuttuvan työajan. Matkustamisajan perusteella ei kuitenkaan makseta lisä-/ylityökorvausta.

4 mom. Koulutusajan lukeminen työaikaan

Koulutukseen käytetty aika luetaan työajaksi, jos se on työtehtävien hoidon kannalta välttämätöntä koulutusta ja viranhaltija/työntekijä määrätään osallistumaan koulutukseen. Välttämättömässä koulutuksessa luetaan päivittäiseksi työajaksi koulutuksen tosiasiallinen kestoaika, siltä osin kun se ei ylitä viranhaltijan/työntekijän säännöllistä työaikaa. Koulutus ei oikeuta työaika-korvauksiin.

Soveltamisohje:

Koulutustilaisuuteen osallistumisen lukeminen työajaksi edellyttää aina velvollisuutta osallistua tilaisuuteen.

Ammatillisen osaamisen kehittämisestä maksettavista etuuksista on voimassa, mitä 83 §:ssä on määrätty.

Viranhaltijan/työntekijän koulutustilaisuudessa opetus- tai työtehtäviin käyttämä aika luetaan työajaksi. Koulutustilaisuuden yhteydessä oleviin sosiaalisiin tilaisuuksiin osallistumista ei lueta työajaksi, poikkeuksena aika, jona viranhaltija/työntekijä tekee työnantajan määräämiä tapahtuman tai tilaisuuden edellyttämiä virka-/työtehtäviä.

5 mom. Kokousajan lukeminen työaikaan

Kokousaika luetaan työaikaan, kun viranhaltijalla/työntekijällä on velvollisuus osallistua kokoukseen.

Soveltamisohje:

Työajan piirissä olevalle viranhaltijalle/työntekijälle ei makseta erillistä kokouspalkkiota, vaan kokoukseen osallistuminen luetaan työaikaan. Kokouspalkkiomääräystä sovelletaan vain työajattomiin viranhaltijoihin/työntekijöihin.

6 mom. Terveystarkastuksiin ja tarkastuksiin kuluneen ajan lukeminen työaikaan, työnantajan määräämät

Työnantajan määräämiin terveystarkastuksiin ja tarkastuksiin tai työn edellyttämiin lakimääräisiin tarkastuksiin kulunut aika luetaan työajaksi, myös silloin kun se tapahtuu viranhaltijan/työntekijän vapaa-aikana. Niihin liittyvää mahdollista matkustamisaikaa ei lueta työajaksi. Mikäli matkustamisaika ajoittuu viranhaltijan/työntekijän varsinaiseen työaikaan, työaika saa jäädä tältä osin vajaaksi eikä sitä tästä syystä teetetä takaisin.

Soveltamisohje:

Viranhaltijan/työntekijän pitää tarvittaessa esittää tutkimuksen tai tarkastuksen suorittaneen henkilön tai laitoksen antama todistus varsinaiseen tutkimukseen tai tarkastukseen kuluneesta ajasta.

Muihin kuin tässä momentissa tarkoitettuihin terveystarkastuksiin käytettyä aikaa ei lueta työajaksi, lukuun ottamatta 81 §:ssä erikseen sanottuja terveystarkastuksia.

151 § Työviikon ja työaikajakson alkaminen

Työviikko ja työaikajakso alkavat sunnuntai- ja maanantaivuorokauden vaihteessa.

152 § Vuorokauden alkaminen työaikakorvauksia määriteltäessä

Työaikakorvauksia määriteltäessä

3) vuorokauden katsotaan alkavan klo 00.00,

4) sunnuntaipäivän tai muun kirkollisen juhlapäivän, itsenäisyyspäivän ja vapunpäivän lasketaan alkavan edeltävänä päivänä klo 18.00 ja päättyvän asianomaisen vuorokauden päättyessä eli klo 24.00.

Soveltamisohje:

Sunnuntai- ja aattotyön korvauksista määrätään 156 §:ssä.

153 § Työajan sijoittaminen**1 mom. Työpäivän yhtäjaksoisuus**

Työpäivä on pyrittävä järjestämään niin, että se jakautuu enintään kahteen työvuoroon. Tästä voidaan poiketa, mikäli se on seurakunnan toiminnan taroituksenmukaisen järjestämisen tai muun perustellun syyn vuoksi välttämätöntä.

Soveltamisohje:

Jäljempänä 155 §:ssä tarkoitettut lepoajat eivät jaa työpäivää tässä pykälässä tarkoitetulla tavalla kahteen työvuoroon.

2 mom. Työvuoron pituus

Alle 4 tunnin työvuoroja ei tule käyttää, elleivät viranhaltijan/työntekijän tarpeet, seurakunnan toiminnan tarkoituksenmukainen järjestäminen tai muu perusteltu syy sitä edellytä.

Luku 6B 1.2. LEPOAJAT

154 § Viikkolepo

1 mom. Viikkolepo

Työaika on järjestettävä niin, että viranhaltija/työntekijä saa kerran viikossa vähintään 35 tuntia kestävän keskeytymättömän vapaa-ajan. Viikkolepo on, mikäli mahdollista, sijoitettava sunnuntain yhteyteen, ottaen kuitenkin huomioon työn laatu.

Viikkolepo voidaan järjestää keskimäärin 35 tunniksi 14 vuorokauden ajanjakson aikana. Viikkolevon tulee kuitenkin olla vähintään 24 tuntia kalenteriviikossa.

Soveltamisohe:

Mikäli viranhaltija/työntekijä on ollut poissa työstä esim. vuosiloman, sairauden tai muun virka-/työvapaan vuoksi siten, että poissaolo on kestänyt yhtäjaksoisesti vähintään 35 tuntia, katsotaan viikkolepo annetuksi.

Viikkolevon vähimmäismäärä 24 tuntia viikossa koskee molempia 14 päivän jakson sisään jääviä kalenteriviikkoja erikseen. 14 vuorokauden ajanjaksolla kumpanakin viikkolepoa tulee olla vähintään 24 tuntia ja koko jaksolla yhteensä vähintään 70 tuntia (=2*35 tuntia).

2 mom. Poikkeukset viikkolevon antamisesta

Viikkolepo voidaan jättää antamatta, jos

- 1) viranhaltijan/työntekijän säännöllinen työaika vuorokaudessa on enintään kolme tuntia,
- 2) kyse on TAL 19 §:ssä tarkoitettusta hätätyöstä,
- 3) viranhaltijaa/työntekijää tarvitaan tilapäisesti työhön hänen vapaa-aikanaan seurakunnassa suoritettavan työn säännöllisen kulun ylläpitämiseksi tai
- 4) viranhaltija määrätään tai työntekijän kanssa sovitaan varallaolosta viikkolevon aikana.

3 mom. Korvaus viikkolevon menettämisestä

Milloin viranhaltijaa/työntekijää tarvitaan tilapäisesti työhön 2 momentin 2-4 kohdissa tarkoitetuissa tapauksissa, viranhaltijan/työntekijän säännöllistä työaika lyhennetään yhtä pitkällä ajalla kuin hän ei ole saanut 1 momentin mukaista viikkolepoa. Lyhennys toteutetaan seuraavan kalenterikuukauden aikana, tai jos kyse on 181 §:ssä tarkoitettua 2-4 viikon jaksoista, kahden seuraavan työaikajakson aikana. Jos työajan lyhennystä ei voida erityisestä syystä antaa, maksetaan viranhaltijalle/työntekijälle rahakorvaus, joka on yksinkertainen tuntipalkka työhön käytetyltä ajalta.

Soveltamisohe:

Jos viranhaltija/työntekijä joudutaan normaalin työviikon lisäksi kutsumaan tilapäisesti työhön viikkolevon aikana, hänelle maksetaan tällöin tehdystä työstä varsinainen palkka

mahdollisine työaikakorvauksineen. Sen lisäksi hänelle annetaan tässä momentissa tar-
koitettuna menetetyn viikkolevon korvauksena tänä aikana tehtyjä työtunteja vastaava
vapaa-aika säännöllisenä työaikana.

Menetetyn viikkolevon korvaus ei koske 4 momentissa tarkoitettua toista viikoittaista
vapaapäivää. Jos viranhaltija/työntekijä on saanut 1 momentin mukaisen vähintään 35
tuntia kestävästä keskeytymättömän viikkolevon, toiselle viikoittaiselle vapaapäivälle si-
joittuneesta työstä ei makseta tämän momentin mukaista korvausta.

4 mom. Toinen viikoittainen vapaapäivä

Viranhaltijalle/työntekijälle annetaan viikon aikana 1 momentissa mainitun
viikkolevon lisäksi ja mikäli mahdollista, sen yhteydessä vähintään 24 tunnin
pituinen vapaa-aika, ellei seurakunnallisten toimintojen erityisluonne tai hal-
linnon tehokkaan toimivuuden turvaaminen ole tälle esteenä.

155 § Päivittäinen vapaa-aika

1 mom. Päivittäinen lepoaika (ruokatauko)

Jos viranhaltijan/työntekijän päivittäinen työaika on pidempi kuin 7 tuntia eikä
hänen työpaikalla olonsa ole työn jatkumisen kannalta välttämätöntä, hänelle
annetaan työpäivän aikana puoli tuntia kestävä lepoaika, jonka aikana hän
saa poistua työpaikaltaan. Lepoaikaa ei lueta työaikaan. Jos viranhaltijan/
työntekijän kanssa niin sovitaan, voidaan päivittäinen lepoaika antaa tunnin
pituinen. Puolen tunnin mittainen lepoaika voidaan antaa myös viranhaltijal-
le/työntekijälle, jonka työaika on yhdenjaksoisesti enemmän kuin neljä tuntia.

Soveltamisohje:

Yli 7 tunnin työpäivinä päivittäinen lepoaika tulee pääsääntöisesti aina antaa. Yli 4 tun-
nin mutta enintään 7 tunnin työpäivinä lepoaika voidaan antaa viranhaltijan/työntekijän
pyynnöstä tai jos se on työn järjestelyjen vuoksi tarpeellista.

Päivittäistä lepoaikaa ei saa sijoittaa välittömästi työpäivän alkuun eikä loppuun (TAL 28
§). Päivittäinen lepoaika tulee pyrkiä sijoittamaan keskelle työpäivää, ellei toiminnallisis-
ta syistä muuta johdu.

2 mom. Kahvitauko

Viranhaltijalle/työntekijälle järjestetään päivittäin yksi 15 minuutin pituinen
tauko (kahvitauko). Se luetaan työaikaan. Tauon aikana ei saa poistua työ-
paikalta. Tauko järjestetään tarvittaessa vuoroittain ja muutoinkin siten, ettei
tauosta aiheudu häiriötä työn kululle tai suoritettaville palveluille. Taukoa ei
saa sijoittaa työvuoron/työpäivän alkuun tai loppuun.

3 mom. Tuntipalkkaisen tauot (kahvitauot)

TES Tuntipalkkaiselle työntekijälle, joka tekee täyttä säännöllistä työaika, anne-
taan sekä aamu- että iltapäivällä yksi 15 minuutin pituinen tauko (kahvitau-
ko). Se luetaan työaikaan. Tauon aikana ei saa poistua työpaikalta. Tauko
järjestetään tarvittaessa vuoroittain ja muutoinkin siten, ettei tauosta aiheudu
häiriötä työn kululle tai suoritettaville palveluille. Taukoa ei saa sijoittaa työ-
vuoron/työpäivän alkuun tai loppuun.

Luku 6B 1.3. SUNNUNTAI- JA AATTOTYÖN, ILTA- JA YÖTYÖN SEKÄ PITKÄN TYÖPÄIVÄN KORVAUS

156 § Sunnuntai- ja aattotyökorvaus

1 mom. Sunnuntaityökorvaus

Sunnuntaityökorvaus annetaan viranhaltijalle/työntekijälle joka työskentelee

- 1) sunnuntaina,
- 2) muuna kirkollisena juhlapäivänä,
- 3) itsenäisyyspäivänä tai
- 4) vapunpäivänä.

Sunnuntaityökorvauksena annetaan varsinaisen palkan lisäksi yhden tunnin korottamaton tuntipalkka kultakin tehdyltä sunnuntaityötunnilta tai yksi tunti vapaa-aikaa kutakin tehtyä sunnuntaityötuntia kohti.

Soveltamisohe:

Momentissa tarkoitettujen päivien katsotaan alkavan edellisenä päivänä klo 18.00. Ks. 152 § 1 mom.

2 mom. Aattotyökorvaus

Aattotyökorvaus annetaan viranhaltijalle/työntekijälle, joka työskentelee

- 1) pääsiäislauantaina,
- 2) juhannusaattona tai
- 3) jouluaattona klo 00-18 välisenä aikana.

Aattotyökorvauksena annetaan varsinaisen palkan lisäksi yhden tunnin korottamaton tuntipalkka kultakin tehdyltä aattotyötunnilta tai yksi tunti vapaa-aikaa kutakin tehtyä aattotyötuntia kohti.

Soveltamisohe:

Aattotyöllä tarkoitetaan momentissa mainittuina arkipäivinä klo 00-18 välisenä aikana tehtyä työtä. Aattopäivänä klo 18 jälkeen tehdystä työstä annetaan 1 momentissa tarkoitettu sunnuntaityökorvaus.

157 § Ilta- ja yötyökorvaus

1 mom. Iltatyökorvaus

Iltatyökorvaus annetaan varsinaisen palkan lisäksi viranhaltijalle/työntekijälle, joka työskentelee klo 18-23 välisenä aikana. Iltatyökorvauksena annetaan rahakorvauksena liitteen 1 kohdan 5 mukainen määrä tai 10 minuuttia vapaa-aikaa kutakin tehtyä iltatyötuntia kohti.

2 mom. Yötyökorvaus

Yötyökorvaus annetaan varsinaisen palkan lisäksi viranhaltijalle/työntekijälle, joka työskentelee klo 23-07 välisenä aikana. Yötyökorvauksena annetaan rahakorvauksena liitteen 1 kohdan 5 mukainen määrä tai 20 minuuttia vapaa-aikaa säännöllisenä työaikana kutakin tehtyä yötyötuntia kohti.

158 § Pitkän työpäivän korvaus

Jos työtuntien määrä vuorokaudessa perustellusta syystä tilapäisesti ylittää vuorokautisen enimmäistyöajan 9 tuntia vuorokaudessa, ylittävältä osalta maksetaan korottamattomaan tuntipalkkaan 20 %:n korotus tai annetaan vastaava vapaa-aika.

Soveltamisohje:

TAL:n mukaisessa jaksotyössä ei ole määritelty viikoittaisen tai vuorokautisen työajan enimmäispituutta. Pykälässä 181 on sovittu TAL:sta poiketen viikoittaisen (1 mom.) ja vuorokautisen työajan (2 ja 4 mom.) enimmäismäärä yleistyöajassa. Jos vuorokautinen työaika perustellusta syystä tehdään 181 §:n 2 ja 4 momentissa sovittua pidempänä, siitä maksetaan erillinen korvaus tämän momentin mukaisesti. Tämän pykälän tarkoitama tilanne voi joskus syntyä esim. juhlapyhien työruuhkan yhteydessä tai silloin, jos viranhaltija/työntekijä sijaistaa välittömästi oman työvuoronsa jälkeen toisen viranhaltijan/työntekijän työvuoron. Toimistotyöajan osalta vastaavat säännökset ovat 191 §:n 1, 2 ja 4 momenteissa.

Jos työaika on järjestetty lyhyen työviikon mukaiseksi (ks. 181 § 4 mom. ja 191 § 4 mom.), pitkän työpäivän korvaus maksetaan vasta kun työaika ylittää 10 tuntia.

Liukuvaa työaikaa noudatettaessa työaikaliukuman käytön perusteella ei makseta pitkän työpäivän korvausta.

Luku 6B 1.4. HÄLYTYSLUONTEINEN TYÖ JA VARALLAOLO**159 § Hälytysluonteinen työ****1 mom. Hälytysluonteisen työn määritelmä**

Hälytysluonteinen työ on työtä, johon viranhaltija/työntekijä kutsutaan hälytysluonteisen tai muun yllättävän tai ennalta-arvaamattoman tapahtuman vuoksi vapaa-aikanaan ilman, että hänet on määrätty 160 §:n mukaisesti olemaan varalla tai että hänelle on etukäteen ilmoitettu tällaisesta työstä.

Soveltamisohje:

Hälytysluonteisen työn määritelmän täyttyminen edellyttää viranhaltijan/työntekijän väliä matkustamista virkapaikalle tai virantoimituspaikalle hälytysluonteisen, yllättävän tai ennalta-arvaamattoman tapahtuman vuoksi. Tällöin on kyse tilanteesta, johon ei ole ennakolta varauduttu. Tällainen tapahtuma voi olla esim. kiinteistöltä saatu palo- tai murtohälytys.

2 mom. Korvaukset hälytysluonteisen työn yhteydessä

Viranhaltijalle/työntekijälle korvataan hälytysluonteinen työ seuraavasti:

- 1) tehdystä työajasta maksetaan varsinainen palkka mahdollisine työaika-korvauksineen;
- 2) hälytysluonteisen työn vuoksi tehdystä matkustamisesta virkapaikalle tai virantoimituspaikalle maksetaan matkakorvausta asunnosta virkapaikalle tai virantoimituspaikalle ja takaisin asunnolle ja
- 3) matkustamisaika lasketaan työajaksi.

160 § Varallaolo**1 mom. Varallaolon määritelmä**

Varallaololla tarkoitetaan sitä, että viranhaltijan/työntekijän on oltava asunnossaan tai muualla tavoitettavissa niin, että hänet voidaan tarvittaessa kutsua työhön. Varallaoloaikaa ei lueta työaikaan. Varallaolon pituus ja varallaolon toistuvuus ei saa haitata kohtuuttomasti viranhaltijan/työntekijän vapaaajan käyttöä. Viranhaltijalla varallaolovelvollisuus perustuu sopimukseen tai määräykseen ja työntekijällä sopimukseen.

Sovellettamisohje:

Asuntovarallaolossa viranhaltijan/työntekijän on oltava tiettyinä aikana varalla asunnossaan. Muussa varallaolossa eli vapaamuotoisessa varallaolossa ei ole merkitystä sillä missä viranhaltijan/työntekijä oleskelee, kunhan hän voi kutsun saatuaan ryhtyä työhön. Vapaamuotoisessa varallaolossa viranhaltijan/työntekijän tulee olla kutsuttavissa työhön joko puhelimitse tai jollakin muulla pikaisesti tiedoksi saatettavalla tavalla.

Varallaoloon ei sisälly työntekoa. Jos viranhaltija/työntekijä kutsutaan varallaolosta työhön, työntekoon käytetty aika luetaan työajaksi ja siltä ei makseta jäljempänä määriteltyä varallaolokorvausta. Varallaolossa työpaikalle ja takaisin matkustamiseen kuluva aikaa ei lueta työajaksi.

Varallaolosta tulee antaa sellaiset kirjalliset ohjeet, että viranhaltija/työntekijä tietää varallaoloon liittyvät oikeudet ja velvollisuudet, esimerkiksi missä ajassa työpaikalle on viimeistään saavuttava. Viranhaltijan velvollisuudesta olla varalla on säädetty työaikalain 4 § 3 momentissa (varallaolo on työn laadun ja erittäin pakottavien syiden vuoksi välttämätöntä). (Viittauseräily).

Tämän pykälän mukaista varallaoloa ei sovelleta työajattomiin hengellisen työn työntekijöihin/viranhaltijoihin.

2 mom. Varallaolosta ilmoittaminen

Varallaolosta on ilmoitettava viranhaltijalle/työntekijälle vähintään kolme vuorokautta aikaisemmin, paitsi ennalta-arvaamattomissa kiireellisissä tapauksissa. Varallaolo viikkolevon (154 § 1 mom.) aikana edellyttää viranhaltijan/työntekijän suostumusta.

3 mom. Varallaolokorvauksen maksamisen edellytykset

Varallaolokorvauksen maksamisen edellytyksenä on, että viranhaltija/työntekijä on ollut varalla työnantajan määrääjäksi antaman kirjallisen määräyksen tai laaditun työvuoroluettelon nojalla.

4 mom. Varallaolokorvaus**1) Asuntovarallaolo**

Viranhaltijalle/työntekijälle annetaan asuntovarallaolosta kutakin tällaista varallaolotuntia kohti puoli tuntia vapaa-aikaa säännöllisenä työaikana. Jos vapaa-aikaa ei ole mahdollista antaa, maksetaan sen sijasta puolen tunnin korotettua palkkaa jokaiseen varallaoloon käytetyltä tunnilta.

2) Vapaamuotoinen varallaolo

Viranhaltijalle/työntekijälle annetaan varallaolon sidonnaisuuden laadusta riippuen kutakin vapaamuotoista varallaolotuntia kohti korvausena 15–35 % vapaa-aikaa varallaoloon käytetystä ajasta. Korvausta määriteltäessä otetaan huomioon varallaolon aiheuttamat rajoitukset viranhaltijalle/työntekijälle.

Jos vapaa-aikaa ei ole mahdollista antaa, maksetaan sen sijasta vastaava rahakorvaus korottamattoman tuntipalkan mukaan laskettuna.

Soveltamisohje:

Korvauksen suuruus on määriteltävä etukäteen. Varallaolon rajoituksia voivat olla esimerkiksi liikkumisalueen laajuus ja työpaikalle saapumisen enimmäisaika.

Jos kysymyksessä on 44 §:n mukainen tavoitettavuus, maksetaan viranhaltijalle/työntekijälle mobiilitavoitettavuuskorvausta tai tavoitettavuus voidaan ottaa huomioon henkilön tehtäväkohtaisessa peruspalkassa.

Luku 6B 1.5. TYÖAIKAKORVAUSTEN SUORITTAMINEN

161 § Työaikakorvausten yleiset suorittamisedellytykset

Työaikakorvausten suorittamisen yleisenä edellytyksenä on, että

- 1) työ on tehty työvuoroluettelon mukaisesti tai esimiehen enintään kolmeksi viikoksi kerrallaan antaman nimenomaisen määräyksen perusteella;
- 2) työ on tehty virka-/työpaikalla tai esimiehen määräyksestä muualla ja
- 3) työhön käytetty aika on luotettavasti selvitetty.

Soveltamisohje:

Viranhaltija voidaan määrätä tekemään lisä- tai ylityötä TAL 18 §:n 4 mom:ssa tarkoitetuissa tilanteissa. Työntekijän kanssa on sovittava lisä- tai ylityön tekemisestä (työntekijän suostumuksen antamisesta TAL 18 §:n 1-3 momentti).

Lisä- ja ylityön tekemistä koskeva määräys on annettava etukäteen, ellei pakottavasta syystä muuta johdu. Jos lisä- tai ylityömääräystä ei ole voitu antaa etukäteen, päätös sen antamisesta jälkikäteen tai antamatta jättämisestä on tehtävä viipymättä päätöksen antamista koskevan esteen poistuttua. Viranhaltijan/työntekijän omasta aloitteesta tekemä lisä- tai ylityö ei oikeuta korvaukseen. Lisä- tai ylityömääräys voidaan antaa enintään kolmeksi viikoksi kerrallaan. Sitä ei voida antaa pysyväismääräyksenä. Määräyksen tulee sisältää tieto siitä, mitä työtä on tehtävä, sekä mahdollisuuksien mukaan montako tuntia ja mihin aikaan.

Jos viranhaltija/työntekijä tekee lisä- tai ylityötä kotona, sen korvaaminen edellyttää lisä- ja ylityömääräyksen lisäksi esimiehen nimenomaista lupaa tehdä työtä kotona. Lisä- ja ylityön tekeminen kotona voi tulla kysymykseen vain poikkeuksellisesti.

162 § Työaikakorvauksen suorittaminen rahana tai vapaana

Viranhaltijalle/työntekijälle työaikakorvaukset annetaan ensisijaisesti rahana. Viranhaltijan/työntekijän kanssa voidaan sopia työaikakorvauksen antamisesta vapaana.

163 § Työaikakorvausten rajoittaminen eräissä tehtävissä

Viranhaltijalle/työntekijälle, jonka tehtävän vaativuus on vähintään vaativuusryhmän 601 mukainen tai jonka palkkaus määräytyy J-hinnoitteluryhmän mukaisesti, annetaan lisä- ja ylityön korvauksena yksi tunti kutakin tehtyä lisä- ja ylityötuntia kohden. Muita työaikakorvauksia ei suoriteta.

Soveltamisohje:

J –hinnoitteluryhmä sisältyy virkaehtosopimukseen ylimmän johdon palkkausjärjestelmän kokeilusta seurakunnissa (liite 7).

Tässä momentissa tarkoitetuille viranhaltijoille/työntekijöille ei suoriteta sunnuntai- ja aattotyön korvausta, ilta- ja yötyökorvausta eikä korvausta viikkolevon menettämisestä.

164 § Korvaus leirityöstä työajalliselle hengellisen työn työntekijälle/viranhaltijalle

Työajalliselle hengellisen työn työntekijälle/viranhaltijalle annetaan leirityön osalta

- 1) leirillä tehdystä säännöllisen työajan ylittävästä lisä- tai ylityöstä kutakin työtuntia kohti yksinkertainen tuntipalkka tai vastaava vapaa-aika;
- 2) menetetystä vapaapäivästä korvauksena uusi vapaapäivä tai rahakorvauksena yksi viidesosa työntekijän/viranhaltijan säännöllisen viikoittaisen työajan mukaisesta palkasta;
- 3) 143 §:n mukaisena leirityöaikahyvityksenä 7 tunnin 39 minuutin palkka tai vastaava vapaa-aika kutakin 2 ja 3 momentissa sanottua leirityöaikahyvityspäivää kohti.

Soveltamisohe:

Työajallisia hengellisen työn tekijöitä ovat lähinnä seurakuntien lastenohjaajat. Myös hengellisen työn opiskelijoita on voitu ottaa työajalliseen työsuhteeseen.

Leirin ajalta ei makseta muita kuin tässä momentissa sanottuja työaika korvauksia.

Työaika korvaus 1)-kohdan perusteella maksetaan leiriltä tehdyn 200 §:n mukaisen työvuoroluettelon perusteella. Leirillä tehtävä työn määrä, lepoajat ja työn mahdollinen jakaminen eri ohjaajien kesken tulee määritellä etukäteen.

Menetetyn vapaapäivän tilalle annetaan 2)-kohdan mukaisesti korvauksena ensisijaisesti uusi vapaapäivä säännöllisen työpäivänä. Jos työntekijän/viranhaltijan päivittäinen säännöllinen työaika vaihtelee, korvaava vapaapäivä pyritään ensisijaisesti sijoittamaan sellaiselle työpäivälle, jona työntekijän/viranhaltijan työaika on lähimpänä keskimääräistä päivittäistä työaika. Jos korvaavaa vapaapäivää ei voida antaa 143 §:ssä sanotussa ajassa, siitä maksetaan korvauksena yksi viidesosa työntekijän/viranhaltijan säännöllisen viikoittaisen työajan mukaisesta palkasta.

165 § Työaika korvausten laskeminen**1 mom. Tuntipalkan laskeminen**

Kokoaikaisen viranhaltijan/työntekijän tuntipalkka työaika korvauksia laskettaessa saadaan jakamalla kalenterikuukauden varsinainen palkka

- 1) luvulla 163, kun työaika määräytyy yleistöajan mukaan;
- 2) luvulla 152, kun työaika määräytyy toimistotyöajan mukaan.

2 mom. Tuntipalkan laskeminen osa-aikatyössä

Osa-aikaisen viranhaltijan/työntekijän tuntipalkka saadaan jakamalla vastavassa kokoaikaisessa virassa tai työssä maksettava varsinainen palkka 1 momentissa määrättyllä luvulla.

3 mom. Eri työaika korvausten laskeminen

Eri työaika korvaukset lasketaan erikseen korottamattomasta tuntipalkasta.

Esimerkki:

Seurakuntamestariin sovelletaan yhden viikon työaika jaksoa. Hän työskentelee maanantain ja perjantain välillä viikon säännöllisen työaikansa 38 tuntia 15 minuuttia. Tähän työaikaan sisältyy 3 tuntia iltatyötä. Tämän lisäksi seurakuntamestari on sunnuntaina ylityössä 5 tuntia klo 9-14. Hänelle maksetaan/annetaan vapaana säännöllisen palkan lisäksi erilaisia korvauksia viikolta seuraavasti. Kaikki korvaukset lasketaan erikseen (tunnin osan korvaukset ilmoitettu desimaaleina):

Työaikakorvaukset tunteina	Ylityö: tehdyn työajan palkka sunnuntailta	Ylityökorotuksen määrä (50 tai 100 %)	Muu korvaus	Muun korvauksen peruste	Korvaukset yhteensä
Ylityökorvaus (50 %)	4	2			6
Ylityökorvaus (100 %)	1	1			2
Illatyökorvaus			0,5	Työaika esim. ma klo 18-21	0,5
Sunnuntaityökorvaus			5	Su klo 9-14	5
Yhteensä	5	3	5,5		13,5

4 mom. Työajan tasoittaminen puoliksi tunneiksi työaikakorvauksia laskettaessa

Työaikakorvauksia laskettaessa tasoitetaan yhteenlaskettu aika, jolta korvauksia määrätään, lähimmäksi täydeksi tai puoleksi tunniksi. Tasatuntimäärän yli menevä neljännes tasoitetaan alaspäin ja kolme neljännestä ylöspäin.

166 § Työaikakorvausten suorittamisajankohta

1 mom. Työaikakorvausten antaminen

Rahakorvaus on maksettava ja vapaa-aikakorvaus annettava viimeistään työaikajakson päättymistä seuraavan kalenterikuukauden aikana. Viranhaltijan/työntekijän suostumuksella vapaa-aikakorvaus voidaan kuitenkin antaa vielä kuuden seuraavan kalenterikuukauden aikana.

2 mom. Tehtävät, joiden vaativuus on vähintään vaativuusryhmän 601 mukainen

Viranhaltijalle/työntekijälle, jonka tehtävän vaativuus on vähintään vaativuusryhmän 601 mukainen, annetaan työaikakorvaus kuuden kuukauden kuluessa työn tekemisestä.

3 mom. Vapaa-aikakorvauksen siirtyminen sairauden vuoksi

Mikäli viranhaltija/työntekijä sairastuu vapaa-aikakorvauksen antamisajankohtana, vapaa siirtyy myöhemmin pidettäväksi.

Soveltamisohje 1-3 mom.:

Mikäli seurakunnassa on käytössä työaikapankki, voidaan työaikakorvaukset siirtää työaikapankkiin sanottujen aikojen kuluessa.

Luku 6B 1.6. TYÖAIKAMUODOT JA SÄÄNNÖLLISET TYÖAJAT

167 § Työajan määräytyminen

Viranhaltijan/työntekijän työajan pituus määräytyy työtehtävien määrän ja laadun mukaan tässä sopimuksessa määrätyllä tavalla.

Soveltamisohje:

Työajan pituutta määrittäessä huomioon otetaan työajan tehokas käyttö sekä se, mitä viranhaltijoiden osalta on viranhoidon määräyksessä määrätty ja työntekijöiden osalta mitä työnsopimusta tehtäessä on sovittu.

168 § Työaikamuodot ja niiden työaika**1 mom. Työaikamuodot**

Tämän sopimuksen mukaiset työaikamuodot ovat

- 1) yleistyöaika ja
- 2) toimistotyöaika

Yleistyöaika tulee suunnitella ja järjestää tehtäväksi yhden, kahden, kolmen tai neljän viikon jaksossa siten kuin 181 §:ssä on määrätty.

Soveltamisohje:

Jokaisen työajan piirissä olevan viranhaltijan/työntekijän osalta on viranhoitomääräyksessä/työsopimuksessa vahvistettava, sovelletaanko hänen työssään toimisto- vai yleistyöaikaa. Jos sovellettava työaikamuoto on yleistyöaika, on lisäksi vahvistettava viranhaltijan/työntekijän työhön sovellettavan työaikajakson pituus.

2 mom. Työaikamuotojen työaika

- 1) Säännöllinen täysi työaika yleistyöajassa on keskimäärin 38 tuntia 15 minuuttia viikossa siten kuin 180-188 §:ssä on tarkemmin määrätty.
- 2) Säännöllinen täysi työaika toimistotyöajassa on keskimäärin 36 tuntia 15 minuuttia viikossa siten kuin 190-196 §:ssä on tarkemmin määrätty.

169 § Säännöllinen työaika**1 mom. Säännöllinen täysi työaika**

Säännöllisellä täydellä työajalla tarkoitetaan tässä sopimuksessa kyseiseen työhön sovellettavan työaikamuodon täyttä työaikaa.

Soveltamisohje:

Työaikamuotojen yksityiskohtaisemmat määräykset ovat luvuissa 6 B 2.1 (yleistyöaika) ja 6 B 2.2 (toimistotyöaika).

2 mom. Säännöllinen osa-aikatyö

Osa-aikaisen viranhaltijan/työntekijän säännöllinen työaika määrätään tai sovitaan työtehtävien määrän perusteella. Osa-aikatyö on mahdollista molemmissa työaikamuodoissa.

Soveltamisohje:

Osa-aikaisuus voi perustua tehtävän määrään tai esim. osa-aikaeläkkeeseen, osittaiseen hoitovapaaseen tai siihen, että virka tai tehtävä on muusta syystä osa-aikainen.

Osa-aikatyö voidaan järjestää työtehtävien kannalta tarkoituksenmukaisella tavalla. Perusmallina voidaan pitää sitä, että osa-aikatyössä päivittäinen säännöllinen työaika on osa-aikaisuutta vastaavassa suhteessa vastaavan kokoaikaisen viranhaltijan/työntekijän päivittäisestä säännöllisestä työajasta. Työ voidaan järjestää myös siten, että osa-aikatyö sijoittuu yhden viikon tietyille päville.

Osa-aikatyö voi tasoittua myös pidemmällä jaksolla. Työ voidaan järjestää esim. siten, että osa-aikainen viranhaltija/työntekijä on työssä kokoaikaisesti joka toinen viikko ja vapaalla joka toinen viikko (jos osa-aikatyö on 50 %). Jos osa-aikaisuuden peruste on osa-aikaeläke, poissaolo työstä osa-aikaeläkkeen vuoksi voi olla yhdenjaksoisesti enintään kuusi viikkoa (evankelis-luterilaisen kirkon eläkelaki 261/2008, 6 § ja valtion eläkelaki 1295/2006, 14 §).

3 mom. Säännöllinen työaika arkipyhäviikolla tai -jaksossa

Arkipyhäviikon tai -jakson säännöllinen työaika on säännöllinen täysi työaika tai säännöllinen osa-aikatyöaika lyhennettynä 171 §:ssä tarkoitetulla arkipyhälyhennyksellä.

Soveltamisohje:

Arkipyhäviikolla lyhennetyn työajan ylittävä tehty työaika on lisätyötä säännöllisen täyden työajan ylityökynnykseen saakka.

4 mom. Säännöllinen työaika keskeytyneellä viikolla tai jaksolla

Määräykset keskeytyneen viikon tai jakson säännöllisestä työajasta ovat 182-184 §:issä (yleistyöaika) ja 192 §:ssä (toimistotyöaika).

170 § Liukuva työaika

1 mom. Liukuman käyttöönnotto

Seurakunnassa voidaan ottaa käyttöön sen toiminnan kannalta tarkoituksenmukaisia liukuvan työajan järjestelmiä pykälässä määrätyn ehdoin ja rajoituksin. Viranhaltijan/työntekijän säännöllinen työaika ei muutu noudatettaessa liukuvaa työaika.

Soveltamisohje:

Liukuvan työajan käyttöönnoton edellytyksenä on luotettava työajan seurantajärjestelmä. Liukuvaa työaika sovelletaan yleensä lähinnä toimistotyöaikaan (190 §).

2 mom. Liukuman työaikasaldo

Liukuman puitteissa tehtyjen työtuntien lukumäärä ei saa ylittää tämän sopimuksen mukaista täyttää säännöllistä työaika enemmällä kuin 40 tunnilla tai alittaa sitä enemmällä kuin 10 tunnilla (= työaikasaldo).

3 mom. Kiinteä työaika liukumaa käytettäessä

Viranhaltijalle/työntekijälle määrätään kiinteä työaika, jona hänen on oltava työntekopaikalla.

Soveltamisohje:

Seurakunnan toiminta voi edellyttää eri henkilöstöryhmille erilaisia kiinteitä työaikoja. Seurakunnassa tulee päättää, millaista kiinteää työaika eri henkilöstöryhmiin sovelletaan liukumaa käytettäessä.

4 mom. Lisä- ja ylityö liukuvassa työajassa

Liukumaa noudatettaessa tehdystä lisä- tai ylityöstä suoritetaan erillinen työaikakorvaus vain, mikäli lisä- tai ylityö on tehty esimiehen nimenomaisesta määräyksestä. Tällaista lisä- tai ylityötä ei oteta huomioon työaikasaldoa laskettaessa.

5 mom. Liukuman purkaminen vapaa-aikaa antamalla

Liukuman puitteissa kertyneiden säännöllisen työajan ylittävien työtuntien määrää voidaan vähentää antamalla viranhaltijalle/työntekijälle vapaa-aikaa säännöllisenä työaikana. Purkamisesta on sovittava työnantajan kanssa. Vapaa-aika annetaan pääsääntöisesti kokonaisina työpäivinä.

Soveltamisohje:

Edellytyksenä liukuman purkamiselle on, että viranhaltijalle/työntekijälle on liukuman puitteissa kertynyt säännöllisen työajan ylittäviä tunteja (plus-tunteja) vähintään vastaava määrä, kuin vapaa-aikaa annetaan.

Liukuman purkaminen on tarkoitettu luonteeltaan poikkeukselliseksi ja vain erityisestä syystä tapahtuvaksi toimenpiteeksi. Työajan suunnittelussa tulee ensisijaisesti käyttää työajan joustoa liukuman sisällä sekä muita sopimuksen mukaisia työajan joustoja (tasoitusjaksot, työaikapankki). Liukuman purkamista on tarkoitettu käytettäväksi silloin, kun muita työajan joustoja ei ole enää käytettävissä. Purkamista ei ole tarkoitettu työaikapankin kaltaiseksi järjestelmäksi, jossa talletettua työaikaa puretaan viranhaltijan/työntekijän henkilökohtaisten tarpeiden mukaan. Tällaisen jouston tulee tapahtua liukuman puitteissa.

Työaikasaldon purkamisesta on aina sovittava työnantajan kanssa tapauskohtaisesti. Purkamisesta on aina sovittava etukäteen, ellei jälkikäteiseen hakemiseen ole olemassa pakottavaa syytä.

6 mom. Työaikasaldo palvelussuhteen päättyessä

Palvelussuhteen päättyessä viranhaltijan/työntekijän palkasta vähennetään säännöllisestä täydestä työajasta puuttuvien työtuntien osuus. Työajan vajaus täytetään kuitenkin ensin niillä työaikakorvauksilla, joita ei vielä ole suoritettu. Säännöllisen täyden työajan ylittävät tunnit korvataan, jos liukuman tasoittaminen palvelussuhteen aikana ei ole mahdollista.

Soveltamisohje:

Liukuman tasoittamisesta on huolehdittava palvelussuhteen päättyessä. Jos liukumasaldo on tarpeen tasoittaa, työnantaja voi tarvittaessa määrätä viranhaltijan/työntekijän pitämään liukuman säännöllisen työajan ylittävät tunnit vapaana ennen palvelussuhteen päättymistä.

171 § Arkipyhälyhennys**1 mom. Työaikaa lyhentävät arkipyhät**

Tässä pykälässä tarkoitettuja työaikaa lyhentäviä arkipyhiä ovat

- 1) pitkäperjantai, toinen pääsiäispäivä, helatorstai ja juhannusaatto (ns. kiinteät arkipyhät);
- 2) maanantain ja perjantain välille nämä päivät mukaan lukien sijoittuvat (ns. liikkuvat arkipyhät)
 - uudenvuodenpäivä,
 - loppiainen,
 - vapunpäivä,
 - itsenäisyyspäivä,
 - jouluaatto,
 - joulupäivä ja
 - tapaninpäivä.

Soveltamisohje:

Jos 2)-kohdan mukainen ns. liikkuva arkipyhä sijoittuu lauantaille tai sunnuntaille, se ei vaikuta työaikaa lyhentävästi.

2 mom. Arkipyhälyhennys yleistyöajassa

Täyttä yleistyöaikaa noudatettaessa jokainen arkipyhä lyhentää kyseisen

jakson säännöllistä työaikaa 7 tuntia 39 minuuttia. Jos pysyvästi eri viikonpäiville vahvistettu työaika on eripituinen viikon eri työpäivinä, arkipyhä lyhentää jakson säännöllistä työaikaa kyseiselle työpäivälle vahvistetun työajan määrän.

3 mom. Arkipyhälyhennys toimistotyöajassa

Täyttää toimistotyöaikaa noudatettaessa arkipyhä lyhentää kyseisen viikon säännöllistä työaikaa kyseiselle viikonpäivälle vahvistetun työajan määrän.

4 mom. Arkipyhälyhennys osa-aikatyössä

Osa-aikatyötä noudatettaessa jokainen arkipyhä lyhentää asianomaisen viikon tai jakson säännöllistä työaikaa vastaavalla osuudella säännöllisestä täydestä työajasta kuin viranhaltijan/työntekijän osa-aikatyö on säännöllisestä täydestä työajasta. Jos pysyvästi eri viikonpäiville vahvistettu työaika on eripituinen viikon eri työpäivinä, arkipyhä lyhentää viikon säännöllistä työaikaa kyseiselle viikonpäivälle vahvistetun työajan määrän.

Soveltamisohje 2-4 mom.:

Pysyvästi eri viikonpäiville vahvistetulla työajalla tarkoitetaan tilanteita, joissa työaika on vahvistettu kiinteäksi eri viikonpäiville tai joissa työ vakiintuneesti joka viikko sijoittuu samalla tavalla eri viikonpäiville.

172 § Tuntipalkkaisen työntekijän arkipyhäkorvaus

TES

1 mom. Arkipyhäkorvauksen pääsääntö

Tuntipalkkaiselle työntekijälle maksetaan arkipyhäkorvauksena

- 1) pitkäperjantailta
- 2) toiselta pääsiäispäivältä
- 3) helatorstailta
- 4) juhannusaatolta
- 5) muuksi kuin lauantaiksi tai sunnuntaiksi sattuvalla uudenvuodenpäivältä, loppiaiselta, vapunpäivältä, itsenäisyyspäivältä, jouluaatolta, joulupäivältä ja tapaninpäivältä

7 tunnin 39 minuutin palkka edellisen palkanmaksukauden keskituntiansi-
on mukaan riippumatta siitä, onko työntekijä ollut edellä mainittuina päivinä
työssä tai vapaana.

Soveltamisohje:

Edellisellä palkanmaksukaudella tarkoitetaan arkipyhää edeltänyttä pääsääntöisesti
kahden viikon pituista palkanmaksukautta. Mikäli tämän palkanmaksukauden työaika
on ollut sairauspoissaolon tai muun satunnaisen synn vuoksi vajaa, lasketaan keskitun-
tiansio tätä palkanmaksukautta lähinnä edellisen täyden palkanmaksukauden palkka-
kertymän mukaan.

Työaikakorvauksen suorittamisajankohta, ks. 166 §. Arkipyhäviikkojen työaikajärjestelyt
muiden kuin tuntipalkkaisten osalta, ks. 171 §.

2 mom. Arkipyhäkorvauksen maksamisen työssäoloedellytys

Arkipyhäkorvaus maksetaan työntekijälle,

- 1) joka on ollut työvuoroluettelon mukaisesti työssä sekä viimeisenä arkipyhää edeltäneenä että myös sen jälkeen lähinnä seuraavana työpäivään; tai
- 2) joka on ollut työvuoroluettelon mukaisesti työssä joko arkipyhää edeltäneenä tai sen jälkeisenä työpäivään, ja poissaolo toisena näistä työpäivistä on johtunut työnantajan luvasta, lomautuksesta, palkattomasta työvapaasta, reservin kertausharjoituksesta tai muusta näihin verrattavasta syystä; tai
- 3) jonka poissaolo työstä sekä arkipyhää edeltäneenä että sen jälkeisenä työpäivänä on johtunut vuosilomasta, sairauspoissaolosta tai muusta palkallisesta työvapaasta.

Soveltamisohje:

Jos palvelussuhde alkaa välittömästi arkipyhän jälkeen tai päättyy välittömästi ennen arkipyhää, arkipyhäkorvausta ei makseta.

3 mom. Arkipyhäkorvaus osa-aikaiselle työntekijälle

Jos työntekijä työsopimuksensa mukaan työskentelee säännöllisesti keskimäärin vähemmän kuin 38 tuntia 15 minuuttia viikossa, arkipyhäkorvaus maksetaan siltä tuntimäärältä, joka saadaan, kun työntekijän keskimääräinen säännöllinen viikkotyöaika jaetaan viidellä. Jos työntekijän työaika vaihtelee eri viikoilla, keskimääräinen viikoittainen työaika lasketaan kolmelta edelliseltä kalenterikuukaudelta.

4 mom. Arkipyhäkorvaus tarvittaessa tulevalle työntekijälle

Tarvittaessa työhön tulevalle työntekijälle maksetaan arkipyhäkorvaus, jos hän on ollut työssä viimeisenä arkipyhää edeltäneenä tai sitä seuraavana päivänä. Arkipyhäkorvauksena maksetaan se osa 7 tunnin 39 minuutin palkasta, joka saadaan, kun työntekijän kolmen edellisen kalenterikuukauden keskimääräinen viikoittainen työaika jaetaan luvulla 38,25 ja saadulla osamäärällä kerrotaan 7 tuntia 39 minuuttia.

Esimerkki:

Työntekijä on ollut työssä helatorstaita edeltävänä päivänä. Hän on ollut helatorstaita edeltävän kolmen kalenterikuukauden aikana työssä yhteensä 78 tuntia. Keskimääräinen viikkotyöaika on tuona aikana ollut 6 tuntia (78 tuntia jaettuna 13 viikolla). Arkipyhäkorvauksen laskennassa käytettävä kerroin saadaan jakamalla 6 tuntia luvulla 38,25. Kertoimeksi saadaan 0,157. Arkipyhäkorvauksen suuruus saadaan kertomalla 7 tunnin 39 minuutin palkka näin saadulla kertoimella. Arkipyhäkorvauksen määrä on tässä tapauksessa 72 minuutin eli yhden tunnin ja 12 minuutin palkka.

Luku 6B 2 TYÖAIKAMUOTOJEN YKSITYISKOHTAISET MÄÄRÄYKSET**Luku 6B 2.1. YLEISTYÖAIKA****180 § Yleistyöajan soveltaminen**

Yleistyöaikaa sovelletaan työajan piirissä olevaan viranhaltijaan/työntekijään, johon ei sovelleta toimistotyöaikaa.

181 § Yleistyoaika, täysi jakso, täysi työaika**1 mom. Jakson säännöllinen täysi työaika**

Yleistyoajassa työaikajakson säännöllinen täysi työaika määräytyy jakson pituuden mukaan seuraavasti:

Työaikajakson pituus viikkoa	Säännöllinen täysi työaika työaikajaksossa
1 viikko	38 tuntia 15 minuuttia
2 viikkoa	76 tuntia 30 minuuttia
3 viikkoa	114 tuntia 45 minuuttia
4 viikkoa	153 tuntia

2 mom. Vuorokautinen säännöllinen enimmäistyöaika

Vuorokautinen säännöllinen enimmäistyöaika on 9 tuntia vuorokaudessa.

3 mom. Tilapäinen vuorokautisen säännöllisen työajan ylitys

Tämän pykälän 2 momentin mukainen vuorokautinen säännöllinen enimmäistyöaika voidaan perustellusta syystä ylittää tilapäisesti. Tällöin viranhaltijalle/työntekijälle maksetaan 158 §:n mukainen pitkän työpäivän korvaus.

Soveltamisohje:

Perusteltu syy voi olla esim. seurakunnan toiminnan ruuhkahuippu, äkillisesti sairastuneen toisen viranhaltijan/työntekijän sijaistaminen tai muu vastaava tarve.

4 mom. Neljän päivän työviikko

Viranhaltijan/työntekijän kanssa voidaan sopia, että yhden viikon työaikajaksoa noudatettaessa säännöllinen työaika järjestetään tehtäväksi 4 työpäivänä kalenteriviikossa. Tällöin säännöllinen työaika vuorokaudessa on enintään 10 tuntia.

Soveltamisohje:

Neljän päivän työviikon käyttöönotto edellyttää yksimielisyyttä työnantajan ja viranhaltijan/työntekijän välillä. Käyttöönotosta tulee sopia kirjallisesti. Sopimukseen tulee kirjata myös, millaisella menettelyllä järjestely lakkautetaan. Jollei järjestelyä käyttöön otettaessa ole muuta sovittu, järjestely on irtisanottavissa molemmien puolin 1 kuukauden irtisanomisajoin. Irtisanomisajan jälkeen palataan 2-3 momenttien mukaiseen työajan normaaliin järjestelyyn.

182 § Yleistyoaika, keskeytynyt työaikajakso

Mikäli työaikajakso keskeytyy palvelussuhteen alkamisen tai päättymisen, vuosiloman, virka-/työvapaan tai lomautuksen johdosta, sovelletaan tällaisen keskeytyneen jakson osalta jäljempänä olevia keskeytyneen työaikajakson määräyksiä säännöllisestä työajasta ja lisä- ja ylityöstä.

Soveltamisohje:

Virka-/työvapaalla tarkoitetaan tässä kaikkia virka-/työvapaita, mm. virka-/työvapaata sairauden vuoksi (virka-/työvapaista ks. III osa, Poissaolot ja palkkaus poissaoloajoilta).

183 § Yleistyöaika, ennalta tiedossa oleva keskeytys

1 mom. Keskeytyneen jakson työaika, kun työaika on kiinteä

Jos viranhaltijan/työntekijän päivittäiset työajat on vahvistettu pysyvästi tiettyille viikonpäiville, ennalta tiedetty keskeytys lyhentää viikon säännöllistä työaikaa kyseiselle keskeytyspäivälle vahvistetun työajan määrän.

Soveltamisohe:

Tämä momentti koskee käytännössä lähinnä yhden kalenteriviikon yleistyöajan järjestelyä, jossa työaika on järjestetty pysyvästi mutta eripituisiksi viikon eri työpäiville siten, että työpäivien pituus toistuu eri kalenteriviikoilla.

Jos työpäivät on järjestetty kiinteiksi, mutta työaika ei ole työpäivinä kiinteä, vaan voi vaihdella, etukäteen tiedetyllä keskeytyneellä jaksolla kukin keskeytysajalle sijoittuva työpäivä vähentää jaksolle suunniteltavaa työaikaa 7 tuntia 39 minuuttia. Osa-aikatyössä vähennys on keskimääräisen päivittaisen työajan verran.

2 mom. Keskeytyneen jakson työaika, kun työaika ei ole kiinteä

Jos työaikajaksoon sisältyvällä kalenteriviikolla on ennalta tiedetty keskeytys, suunnitellaan siltä viikolta työaikaa työaikajaksolle seuraavan taulukon mukaisesti. Muilta viikoilta täysi työaika on 38 tuntia 15 minuuttia.

Keskeytys, kalenteri-päiviä viikossa	Keskeytyksen ulkopuolelle jäävät päivät (viikon työjakso)	Viikon työjakson työaika	Työjakson laskennalliset työpäivät (a' 7 t 39 min.)	Työjakson laskennalliset vapaapäivät
1	6	30 tuntia 36 min	4	2
2	5	22 tuntia 57 min	3	2
3	4	22 tuntia 57 min	3	1
4	3	15 tuntia 18 min	2	1
5	2	15 tuntia 18 min	2	0
6	1	7 tuntia 39 min	1	0

Soveltamisohe:

Keskeytyneen jakson taulukko koskee kaikkia yleistyöajan piirissä olevia viranhaltijoita/työntekijöitä jakson pituudesta riippumatta.

Ennalta tiedetty keskeytys otetaan huomioon jakson työaikaa määriteltäessä ja työajan sijoittumista suunniteltaessa.

Taulukossa on vasemmanpuoleisessa sarakkeessa esitetty ennalta tiedetyn keskeytyksen, esim. vuosiloman, kesto kalenteripäivinä. Keskeytyksen seurauksena viikon työaika on täyttä työaikaa lyhyempi. Viikon työaika määräytyy sen mukaan, miten monta työpäivää ja toisaalta vapaapäivää katsotaan sijoittuvan viikolla keskeytyksen ulkopuoliseen jaksoon eli viikon työjaksoon. Taulukon toinen sarake vasemmalta osoittaa viikon työjakson kalenteripäivien lukumäärän ja kaksi oikeanpuoleista saraketta viikon laskennalliset työpäivät ja vapaapäivät. Kunkin laskennallisen työpäivän pituus on keskimääräinen päivittäinen työaika 7 tuntia 39 minuuttia. Keskeytyneen viikon vapaapäivien laskennallinen lukumäärä on sovittu taulukkoon vain työajan määrittelyä varten eikä ohjaa keskeytyneen viikon työjaksolle tosiasiallisesti sijoitettavan työajan ja vapaapäivien määrää. Keskeytyneen viikon ja koko jakson työajan sijoittuminen eri päiville sekä vapaapäivien sijoittuminen toteutuu sen mukaan, miten jaksolle vahvistettu työaika ja vapaapäivät työnjohdollisesti määrätään sijoitettavaksi.

Jos ennalta tiedetty keskeytys kestää täsmälleen 7 kalenteripäivää, mutta sijoittuu kahdelle eri kalenteriviikolle, tällainen keskeytys vähentää jakson työaikaa 38 tuntia 15 minuuttia.

Keskeytyneen jakson taulukon soveltaminen vuosiloman antamisen yhteydessä määräytyy alla olevan taulukon mukaisesti. Vasen sarake ilmaisee lomajakson pituuden kalenteripäivinä ja toinen sarake vasemmalta montako vuosilomapäivää ko. lomajaksolta kuluu. Loman kuluminen on yhteydessä siihen, montako työpäivää työssäolojaksolle laskennallisesti merkitään (sarake "Työjakson laskennalliset työpäivät"). Vuosilomaa kuluttavien päivien ja laskennallisten työpäivien summa on eri vaihtoehtoissa aina 5.

Vuosiloma, kalenteri-päiviä viikossa	Vuosilomaa kuluttavia päiviä	Vuosiloman ulkopuolelle jäävät päivät (viikon työjakso)	Viikon työjakson työaika	Työjakson laskennalliset työpäivät (a' 7 t 39 min.)	Työjakson laskennalliset vapaapäivät
1	1	6	30 t 36 min	4	2
2	2	5	22 t 57 min	3	2
3	2	4	22 t 57 min	3	1
4	3	3	15 t 18 min	2	1
5	3	2	15 t 18 min	2	0
6	4	1	7 t 39 min	1	0

3 mom. Työaika keskeytyneellä jaksolla osa-aikatyössä

Jos osa-aikaisen viranhaltijan/työntekijän työaika on kiinteä, hänen työaikansa määräytyy etukäteen tiedetyllä keskeytysjaksolla 1 momentin mukaisesti. Muussa tapauksessa osa-aikatyössä säännöllinen työaika keskeytyneellä jaksolla on samassa suhteessa 2 momentissa mainittuun työaikaan, kuin säännöllinen osa-aikatyö on suhteessa täyteen työaikaan.

184 § Yleist työaika, yllättävä keskeytys

1 mom. Yllättävän keskeytyksen määritelmä

Yllättävällä keskeytyksellä tarkoitetaan sellaista työaikajakson keskeytystä, joka ei ole ennalta tiedossa 183 §:n mukaisesti.

Soveltamisohje:

Yllättävän keskeytyksen aiheuttaja voi olla esim. viranhaltijan/työntekijän äkillinen sairastuminen.

2 mom. Säännöllinen työaika yllättävän keskeytyksen jaksolla

Yllättävän keskeytyksen sattuessa työvuoroluetteloa ei muuteta. Jaksolla noudatetaan työvuoroluettelossa vahvistettua työaika sellaisenaan jakson muina päivinä kuin keskeytyspäivinä.

Soveltamisohje:

Toisin kuin 183 §:n tarkoittaman ennalta tiedossa olevan keskeytyksen tapauksessa, yllättävän keskeytyksen yhteydessä työvuoroluetteloa ei koskaan suunnitella ja vahvisteta uudelleen. Yllättävän keskeytyksen ajalle suunniteltua työaika ei tehdä. Jakson muiden päivien työaika tehdään vahvistetun työvuoroluettelon mukaisesti.

3 mom. Yllättävän keskeytyksen ajalle suunnitellun vapaa-aikakorvauksen siirtyminen

Yllättävän keskeytyksen alle jäävät vapaana annettavat työaikakorvaukset siirtyvät annettavaksi myöhemmin.

Esimerkki:

Työntekijälle on 3 viikon työvuoroluettelo suunniteltu annettavaksi työaikakorvauksia

vapaana jakson ensimmäisen viikon maanantai ja tiistai (muiden jakson säännöllisten vapaapäivien lisäksi). Kyseisten päivien vapaana toteuttamiseksi niille on laskennallisesti merkitty annettavaksi työaikakorvauksia noin kahden työpäivän verran eli 15 tuntia (2 x 7 t 30 min.). Tällöin jaksolla teetettävä työaika on 99 tuntia 45 minuuttia (114 t 45 min. – 15 t).

Jos työntekijä sairastuu kyseisen viikon tiistaina, työvuoroluetteloa noudatetaan sellaisenaan. Sairastumisajalle merkitty työ jää tekemättä. Lisäksi tiistaille merkitty työaika-korvaus siirtyy annettavaksi myöhemmin. Sen sijaan maanantaille merkitty työaikakorvaus tulee annetuksi työvuoroluettelon mukaisesti.

On huomattava, että yllättävä keskeytys ei vaikuta viikkolevon antamiseen. Yllättävän keskeytyksen alle jäävä säännönmukainen viikkolepo ei siirry yllättävän keskeytyksen johdosta.

185 § Yleistyöaika, lisätyön määritelmä

Lisätyötä on työnantajan aloitteesta tehty työ, joka ylittää työvuoroluetteloon säännölliseksi työajaksi merkityn työajan, mutta joka ei ylitä 187 §:n mukais-ta ylityökynnystä.

Soveltamisohje:

Yleistyöaikaa tekevälle voi tunti-tunnista korvattavaa lisätyötä muodostua seuraavissa tapauksissa:

- 1) jos työaikajakson työaika ei ole täysi esim. arkipyhälyhennyksen, virka-/työvapaan tai muun vastaavan syyn vuoksi, lisätyötä on normaalia lyhyemmäksi vahvistetun työajan ja ylityökynnyksen välinen aika.
- 2) jos työaikajakso keskeytyy (esim. sairaudesta johtuvan virka-/työvapaan vuoksi) ja viranhaltija/työntekijä on työssä jaksolle etukäteen vahvistetun työajan lisäksi, nämä yllättäen tehdyt työtunnit ovat lisätyötä jakson ylityökynnukseen asti. Keskeytyksestä johtuva, jaksolla todella tehtävien työtuntien määrän väheneminen ei alenna ylityökynnystä. Siksi yllättäen tehdyt työtunnit ovat lisätyötä ylityökynnukseen asti.
- 3) osa-aikatyössä lisätyötä on säännöllisen osa-aikatyön ja ylityökynnyksen välinen aika.

Kaikille em. tapauksille on yhteistä se, että lisätyöksi katsotaan aina se tehty työaika, joka ylittää suunnitellun/vahvistetun työajan, mutta joka ei ylitä työaikajakson ylityökynnystä.

Esimerkki 1 (poissaolo ei alenna ylityökynnystä):

Vahtimestari on kokoaikainen (työaika 38 tuntia 15 minuuttia viikossa). Hän on vuosilomalla työviikon maanantain ja tiistain (lomaa kuluu 2 päivää). Vahtimestari työskentelee keskiviikkona, torstaina ja perjantaina yhteensä 22 tuntia 57 minuuttia (keskeytyneen jakson työvelvollisuus on 3*7 t 39 min = 22 t 57 min; ks. 183 § 2 mom.).

Vahtimestari pyydetään työhön toisen työntekijän sairastumisen vuoksi vapaapäivänään lauantaina ja hän tekee 9 tunnin työpäivän. Lauantaina tehdyt työtunnit ovat lisätyötä, joista korvaus on yksinkertainen tuntipalkka tai vastaava vapaa-aika. Kyseisellä viikolla todella tehdyn työn määrä on yhteensä 31 tuntia 57 minuuttia (22 t 57 min + 9 t). Työ ei ole ylityötä, koska viikon **tehdyn työajan** ylityökynnys 38 tuntia 15 minuuttia ei ylity.

Työajat, tuntia	Ma (loma)	Ti (loma)	Ke	To	Pe	La	Yhteensä
Tehty työ			8	8	6 t 57 min	9	31 t 57 min
Siitä lisätyötä						9	9

Esimerkki 2 (osa-aikainen työntekijä):

Osa-aikaisen työntekijän säännöllinen työaika on 30 tuntia viikossa alla olevan taulukon mukaisesti. Työntekijä on sairaana kahtena päivänä (ti-ke). Lisäksi hän työskentelee poikkeuksellisesti myös lauantaina ja sunnuntaina yhteensä 15 tuntia.

Tehty työaika viikossa on lisätyötä 38 tuntiin 15 minuuttiin asti. Jos osa-aikainen työntekijä on poissa osan työviikosta esimerkiksi sairauden vuoksi, sairausajan alle jäävät tekemättömät työtunnit eivät alenna ylityökynnystä, vaan se on edelleen 38 tuntia 15 minuuttia.

Jos työviikolle tulee säännölliseen osa-aikatyöhön verrattuna ylimääräistä työtä, se korvataan lisätyönä ylityökynnukseen asti. Esimerkissä 30 tunnin säännöllisen työvelvollisuuden määrän katsotaan laskennallisesti täyttyvän perjantaina työpäivän päättyessä siitä huolimatta, että sairauden vuoksi sairauspäivinä ei tehty työtä. On huomattava, että sairauden alle jääviä tunteja ei oteta lukuun tehtynä työnä, kun tarkastellaan, milloin ylityökynnys täyttyy. Lauantain ja sunnuntain ylimääräinen työ korvataan lisätyönä. Koska tehty työaika ei ylitä ylityökynnystä, ylityönä korvattavaa työaikaa ei ole. Sairausajan palkkana maksettavat laskennalliset työtunnit eivät ole mukana tehdyn työajan laskelmassa.

Työajat, tuntia	Ma	Ti (sairas)	Ke (sairas)	To	Pe	La	Su	Yhteensä
Säännöllinen työ	4	7	7	6	6			30
Tehty työ	4			6	6	9	6	31
Sairausajan palkka		7	7					14
Lisätyötä						9	6	15

Esimerkki 3 (arkipyhä ei alenna ylityökynnystä):

Itsenäisyyspäivä sijoittuu tiistaiksi ja lyhentää viikon työaikaa 7 tuntia 39 minuuttia, jolloin kokoaikaisen työntekijän työvelvollisuus on 30 tuntia 36 minuuttia (desimaaleina 30,6 tuntia; 38,25-7,65). Työntekijän vapaapäivät ovat lauantai ja sunnuntai. Työntekijä tekee muina päivinä kuin vapaapäivinä, myös itsenäisyyspäivänä, työtä siten, että tehdyn työajan yhteismäärä on itsenäisyyspäiviikolla 40 tuntia. Näistä 8 tuntia sijoittuu itsenäisyyspäivälle.

Työntekijälle syntyy lisä- ja ylityötä. Työtä on tehty 40 tuntia eli 1,75 tuntia yli säännöllisen täyden 38,25 tunnin työajan. Viikon työvelvollisuus arkipyhästä johtuen olisi kuitenkin ollut tavanomaista pienempi eli 30,6 tuntia. Arkipyhän vuoksi alentunut työvelvollisuus ei alenna 38,25 tunnin ylityökynnystä. Säännölliseen palkkaan oikeuttava työmäärä ylittyi 9,4 tuntia (40–30,6). Siitä lisätyötä on 7,65 tuntia ylityökynnukseen asti. Sen ylittävä työ on 50 %-lla korotettua ylityötä (1,75 tuntia).

Lisäksi annetaan erillinen sunnuntaityökorvaus itsenäisyyspäivänä tehdystä työstä (8 t).

Työajat, tuntia	Ma	Ti (Itsen.-pvä)	Ke	To	Pe	La	Su	Yhteensä
Arkipyhäviikon työaika								30,6
Tehty työ	8	8	8	8	8			40
Lisätyötä				1,4	6,25			7,65
Ylityötä					1,75			1,75
Ylityökorotuksen määrä (50 %)					0,875			0,875
Sunnuntaityökorvaus		8						8
Korvaukset yhteensä		8		1,4	8,875			18,275

186 § Yleistyöaika, lisätyön korvaaminen

Lisätyö korvataan maksamalla korottamaton tuntipalkka kultakin lisätyötunnilta tai antamalla viranhaltijalle/työntekijälle vapaa-aikaa säännöllisenä työaikana 1 tunti kutakin lisätyötuntia kohden.

Esimerkki:

Viranhaltijaan sovelletaan 3 viikon työaikajaksoa. Hän on vuosilomalla jakson kaksi ensimmäistä viikkoa. Jakson säännöllinen työaika on tällöin 38 tuntia 15 minuuttia. Jos hänellä teetetään jakson työviikolla esim. 42 tuntia työtä, 38 tuntia 15 minuuttia ylittävä työaika korvataan lisätyönä. Työviikolla teetetävien työpäivien pituuden perusteella voi kuitenkin tulla annettavaksi 158 §:n mukainen korvaus pitkästä työpäivästä.

187 § Yleistyöaika, ylityö**1 mom. Ylityökynnys**

Yleistyöajassa ylityötä on työnantajan aloitteesta tehty työ, joka ylittää seuraavat ylityökynnykset:

Työaikajakson pituus, viikkoa	Ylityökynnys
1 viikko	38 tuntia 15 minuuttia
2 viikkoa	76 tuntia 30 minuuttia
3 viikkoa	114 tuntia 45 minuuttia
4 viikkoa	153 tuntia

Soveltamisohje:

Ylityökynnys on sama sekä täyttä säännöllistä työaikaa että osa-aikatyöaikaa tekeville viranhaltijoilla/työntekijöillä. Jos työaika on järjestetty 201 §:n mukaiseksi tasoittumisjärjestelmäksi, ylityökynnykset ovat kyseisessä järjestelmässä määritellyt viikoittaiset säännölliset enimmäistyöajat, kuitenkin vähintään tämän momentin mukainen ylityökynnys. Tasoittumisjärjestelmän käyttö ei alenna ylityökynnyksiä.

Esimerkki 1:

Vahtimestariin sovelletaan viikon työaikajaksoa. Säännöllinen työaika on 38 tuntia 15 minuuttia viikossa. Viikon aikana on tehty työtä yhteensä 44 tuntia siten, että tiistaina työaika on ollut poikkeuksellisesti 11 tuntia ja muina työpäivinä enintään 9 tuntia. Ylityötä on se työaika, joka tehtyinä työtunteina ylittää 38 tuntia 15 minuuttia. Tehdystä ylityöstä 4 ensimmäistä tuntia annetaan 50 %:lla korotettuna ja sen jälkeiset tunnit 100 %:lla korotettuna.

Ylityötä on syntynyt kaikkiaan 5 tuntia 45 minuuttia (desimaaleina $5,75 = 44 - 38,25$). Ylityötä eivät ole tiistain 9 tuntia ylittävät työtunnit, vaan vasta lauantaina ne työtunnit, jotka on tehty ylityökynnyksen (38,25) ylittävästi.

Lisäksi tulee huomata, että kun tiistaina on tehty 11 tunnin työpäivä, työpäivän pituus ylittää työpäivän säännöllisen työajan rajan, joka on 9 tuntia. Vaikka 9 tunnin ylittävä työaika sisältyy viikon tässä vaiheessa vielä säännölliseen työaikaan, siihen maksetaan 20 %:n suuruinen pitkän työpäivän korvaus (yhteensä 0,4 t; $2 \cdot 20\%$; ks. 158 §).

Työajat, tuntia	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Yhteensä
Tehty työ		11 t	8 t	8 t	9 t	8 t		44 t
Ylityötä						5,75 t		5,75 t
Ylityökorotuksen määrä (50 %)						2		2
Ylityökorotuksen määrä (100 %)						1,75		1,75
Pitkän työpäivän korvaus (2 t * 20 %)		0,4						0,4
Korvaukset yhteensä		0,4				9,5		9,9

Esimerkki 2:

Seurakuntamestariin sovelletaan 3 viikon työaikajaksoa. Säännöllinen työaika on 114 tuntia 45 minuuttia (desimaaleina 114,75 tuntia). Jakson aikana tehdään työtä 120 tuntia. Lisäksi jaksoon sisältyy yksi työaikaa lyhentävä arkipyhä, joka lyhentää jakson työaikaa 7 tuntia 39 minuuttia (7,65 tuntia).

Säännölliseen palkkaan oikeuttava työaika on arkipyhän vuoksi 107,1 tuntia (114,75–7,65). Arkipyhän aiheuttama työajan väheneminen ei alenna ylityökynnystä 114,75 tunnista. Jaksolta syntyy työaikakorvauksia seuraavasti:

- Lisätyötä on 7,65 tuntia (työaika 107,1 tunnista 114,75 tuntiin).
- Ylityötä 5,25 tuntia, joka kaikki annetaan 50 %:lla korotettuna (3 viikon jaksolla 100 %:n ylityökynnys on 12 tuntia ylityötä, joka ei esimerkissä ylity). Ylityökorvauksen yhteismäärä korotusosineen on 7,875 tuntia (5,25+2,625).
- Yhteensä lisä- ja ylityöaikakorvauksia kertyy 15,525 tuntia (7,65+7,875).
- Jos jaksoon on sisällynyt työpäiviä, joina työtä on tehty illalla/yöllä, pyhäpäivinä tai työpäivän pituus on ylittänyt 9 tuntia, annetaan niiltä tunneilta erillinen ilta/yötyökorvaus, sunnuntai- tai aattotyökorvaus tai pitkän työpäivän korvaus (156–158 §).

Työaikakorvaukset tunteina	Ylityö: tehdyn työajan palkka sunnuntailta	Ylityökorotuksen määrä (50 tai 100 %)	Korvaukset yhteensä
Jakson säännöllinen työaika (arkipyhälyhennys!)	107,1		
Lisätyötä	7,65		7,65
Ylityötä	5,25	2,625	7,825
Korvaukset yhteensä	12,9	2,625	15,525

2 mom. Ylityö keskeytyneellä työaikajaksolla

Jos työaika on keskeytynyt 183 tai 184 §:n mukaisesti, ylityöksi katsotaan tällaisella keskeytyneellä jaksolla se työaika, joka ylittää jakson ylityökynnyksen. Työvuoroluettelossa vahvistetun työajan ylittävä työaika keskeytyneellä työaikajaksolla on lisätyötä ylityökynnykseen asti.

188 § Yleistyöaika, ylityön korvaaminen

Ylityökynnyksen ylittävät tehdyt ylityötunnit korvataan korotettuna seuraavan taulukon mukaisesti:

Työaikajakson pituus, viikkoa	Ylityökorvaus 50 %	Ylityökorvaus 100 %
1 viikko	ensimmäiset 4 tuntia	4 tuntia ylittävä ylityöaika
2 viikkoa	ensimmäiset 8 tuntia	8 tuntia ylittävä ylityöaika
3 viikkoa	ensimmäiset 12 tuntia	12 tuntia ylittävä ylityöaika
4 viikkoa	ensimmäiset 16 tuntia	16 tuntia ylittävä ylityöaika

Soveltamisohje:

Ks. esimerkki 187 §:n yhteydessä.

Ylityökorvausten rajoituksista eräille henkilöstöryhmille on voimassa, mitä 163 ja 164 §:ssä määrätään työaikakorvausten suorittamista koskevista rajoituksista.

Luku 6B 2.2. TOIMISTOTYÖAIKA

190 § Toimistotyöajan soveltaminen

Toimistotyöaikaa sovelletaan pääasiallisesti hallinto- ja toimistotyössä työskenteleisiin viranhaltijoihin/työntekijöihin.

Soveltamisohje:

Toimistotyöajan soveltamisedellytyksiä harkittaessa ratkaisevaa on työtehtävien laatu ja luonne, sekä se kuinka suuri osa työstä tapahtuu toimisto-olosuhteissa.

191 § Toimistotyöaika, säännöllinen täysi työaika ja sen järjestäminen**1 mom.** Säännöllinen täysi työaika viikossa ja vuorokaudessa, pääsääntö

Toimistotyöajassa viranhaltijan/työntekijän säännöllinen täysi työaika on 36 tuntia 15 minuuttia viikossa ja 7 tuntia 15 minuuttia vuorokaudessa, jollei 2-3 momentista muuta johdu.

2 mom. Päivittäisen työajan jousto

Työaika voidaan toimiston aukiolojen vuoksi pysyväisluonteisesti järjestää siten, että se on enintään 9 tuntia vuorokaudessa ja 36 tuntia 15 minuuttia viikossa.

3 mom. Tilapäinen vuorokautisen säännöllisen työajan ylitys

Tämän pykälän 1 tai 2 momentin mukainen vuorokautinen säännöllinen enimmäistyöaika voidaan perustellusta syystä ylittää tilapäisesti. Tällöin viranhaltijalle/työntekijälle maksetaan 158 §:n mukainen pitkän työpäivän korvaus niiltä työtunneilta, jotka ylittävät 9 tuntia vuorokaudessa.

Soveltamisohje:

Perusteltu syy voi olla esim. seurakunnan toiminnan ruuhka-hippu, äkillisesti sairastuneen toisen viranhaltijan/työntekijän sijaistaminen tai muu vastaava tarve.

4 mom. Neljän päivän työviikko

Viranhaltijan/työntekijän kanssa voidaan sopia, että säännöllinen viikoittainen työaika järjestetään tehtäväksi 4 työpäivänä. Tällöin säännöllinen työaika vuorokaudessa on enintään 10 tuntia.

Soveltamisohje 2-3 mom.:

Neljän päivän työviikon käyttöön otto edellyttää yksimielisyyttä työnantajan ja viranhaltijan/työntekijän välillä. Käyttöönnotosta tulee sopia kirjallisesti. Sopimukseen tulee kirjata myös, millaisella menettelyllä järjestely lakkautetaan. Jollei järjestelyä käyttöön otettaessa ole muuta sovittu, järjestely on irtisanottavissa molemmin puolin 1 kuukauden irtisanomisajoin. Irtisanomisajan jälkeen palataan 1-3 momenttien mukaiseen työajan normaaliin järjestelyyn.

Toimistotyöajassa työajan viikkoa pidemmät tasoittumiset tulee toteuttaa työajan tasoittumisjärjestelmää noudattaen (ks. 201 §).

192 § Toimistotyöaika, keskeytyneen työviikon työaika

Keskeytyneellä työviikolla työaika vähenee keskeytysajalle sijoittuvien työpäivien työajan määrällä.

Soveltamisohje:

Toimistotyössä, toisin kuin yleistyöajassa, työaika sijoittuu vakiintuneesti kiinteänä työaikana viikon eri työpäiville. Tämän vuoksi keskeytyneen viikon työajan määrittämisessä ei tehdä eroa ennalta tiedetyn ja yllättäen keskeytyneen viikon välillä. Kun työviikko keskeytyy esim. sairauden tai vuosiloman vuoksi, poissaolopäivien työaika jää tekemättä. Tästä johtuen viikon aikana tehtävien työtuntien määrä jää normaalia vähäisemmäksi.

Jos samalle työviikolle sijoittuu sekä työviikon keskeytys että poikkeuksellisesti työn teettämistä vakiintuneena vapaapäivänä, tällaisesta vapaapäivälle sijoittuvasta työstä maksetaan lisätyökorvaus säännöllisen täyden työajan ylityökynnykseen asti. Jos työaika ylittää ylityökynnyksen, se korvataan ylityönä (ks. 193 § ja 195 §).

Esimerkki:

Kokoaikainen toimistotyöntekijä on sairaana maanantain ja tiistain. Hän on työssä viikon muut säännölliset työpäivät keskiviikosta perjantaihin. Tämän lisäksi hän työskentelee normaalina vapaapäivänään lauantaina 6 tuntia. Lauantain työtunnit korvataan lisätyönä.

193 § Toimistotyöaika, lisätyön määritelmä

Lisätyötä on työnantajan aloitteesta tehty työ, joka ylittää työvuoroluetteloon säännölliseksi työajaksi merkityn työajan, mutta joka ei ylitä 195 §:n mukais- ta ylityökynnystä.

Esimerkki 1 (lisä- ja ylityö):

Toimistosihteerin täysi työaika on 36 tuntia 15 minuuttia viikossa ja 7 tuntia 15 minuuttia (7,25 tuntia desimaaleina) päivässä maanantaista perjantaihin. Hän tekee työviikon aikana työtä taulukon mukaiset tuntimäärät. Säännöllinen työaika 36,25 tuntia tulee täyteen, kun perjantaina on tehty 4,5 tuntia työtä.

Tehtyä työaika viikossa on yhteensä 44,75 tuntia ($3 \cdot 7,25 + 10 + 7 + 6$). Täysi työaika on 36 tuntia 15 minuuttia. Kuten yleistyöajassa, myös toimistotyöajassa ylityökynnys on 38,25 tuntia viikossa. Siten työaika 36,25 tunnista 38,25 tuntiin on lisätyötä (perjantaina 36,25 tuntia tulee täyteen, kun on työskennelty 4,5 tuntia ja sen jälkeiset 2 tuntia ovat lisätyötä). Vasta sen ylittävä työ on ylityötä. Ylityö on 50 %:lla korotettua perjantaina viimeiset 0,5 tuntia (korotus 0,25) ja ensimmäiset 3,5 tuntia lauantaina (korotus 1,75). Tämän jälkeiset lauantain työtunnit korotetaan 100 %:lla (2,5 t). Torstailta annetaan pitkän työpäivän korvaus 1 tunnilta (ks. 158 §).

Työajat, tuntia	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Yhteensä
Tehty työ	7,25	7,25	7,25	10	7	6		45
Säännöllistä työaikaa	7,25	7,25	7,25	10	4,5			36,25
Lisätyötä					2			2
Ylityötä					0,5	6		6,5
Ylityökorotuksen määrä (50 %)					0,25	1,75		2
Ylityökorotuksen määrä (100 %)						2,5		2,5
Pitkän työpäivän korvaus (1 t * 20 %)				0,2				0,2
Korvaukset yhteensä				0,2	2,75	10,25		13,2

Esimerkki 2 (arkipyhän vaikutus lisä- ja ylityöhön):

Muuten sama esimerkki kuin esimerkki 1, mutta lisäksi oletetaan, että keskiviikko on itsenäisyyspäivä, jolloin toimitukset ovat suljettuina. Itsenäisyyspäivä lyhentää viikon työaikaa 7,25 tuntia. Tämän vuoksi työviikko muodostuu taulukon mukaiseksi.

Tehtyä työaikaa viikossa on yhteensä 37,5 tuntia ($2 * 7,25 + 10 + 7 + 6$). Arkipyhäviikon täysi työaika on 29 tuntia, kun viikolla on yksi työaikaa lyhentävä arkipyhä. Kuten yleistyöajassa, myös toimitustyöajassa ylityökynnys on 38,25 tuntia viikossa eikä arkipyhä alenna sitä. Työaika 29 tunnista tehtyyn 37,50 tuntiin on lisätyötä. Kun tehtyä työtä on vähemmän kuin ylityökynnys on, viikon täyden työvelvollisuuden (29 t) ylittävä työaika on lisätyötä. Vasta sen ylittävä työ olisi ylityötä, mutta tehty työaika jää alle 38,25 t ylityökynnyksen. Arkipyhä, joka lyhentää viikon työaikaa, ei alenna ylityökynnystä.

Työaikakorvauksia on yhteensä 4,5 tuntia vähemmän kuin esimerkissä 1. Syynä on se, että viikossa on tehty työtä vähemmän kuin esimerkissä 1. Siten tässä esimerkissä toimitustihteerille kertyy vähemmän työaikakorvauksia, mutta hänellä on enemmän vapaa-aikaa kuin esimerkin 1 tilanteessa.

Työajat, tuntia	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Yhteensä
Tehty työ	7,25	7,25		10	7	6		37,5
Säännöllistä työaikaa (viikon työvelvollisuus)	7,25	7,25		10	4,5			29
Lisätyötä					2,5	6		8,5
Ylityötä					0	0		
Pitkän työpäivän korvaus (1 t * 20 %)				0,2				0,2
Korvaukset yhteensä				0,2	2,5	6		8,7

194 § Toimistotyöaika, lisätyön korvaaminen

Lisätyö korvataan maksamalla korottamaton tuntipalkka kultakin lisätyötunnilta tai antamalla viranhaltijalle/työntekijälle vapaa-aikaa säännöllisenä työaikana 1 tunti kutakin lisätyötuntia kohden.

Esimerkki 1:

Kokoaikaisen toimitustyöntekijän työviikolle sijoittuu työaikaa lyhentävä arkipyhä. Tämän lisäksi työntekijä työskentelee normaalina vapaapäivänään lauantaina poikkeuksellisesti

6 tuntia. Lauantain työtunnit korvataan lisätyönä, koska viikon aikana tehty työaika ei arkipyhälyhennyksen vuoksi ylitä ylityökynnystä (38 tuntia 15 minuuttia).

Esimerkki 2:

Osa-aikaisen toimistotyöntekijän säännöllinen työaika on 20 tuntia viikossa, joka tehdään kolmena työpäivänä, maanantaina, tiistaina ja keskiviikkona. Jos työntekijä tekee torstaina ylimääräisesti 6 työtuntia, se korvataan lisätyönä.

195 § Toimistotyöaika, ylityökynnys

Toimistotyöajassa ylityötä on työnantajan aloitteesta tehty työ, joka ylittää 38 tuntia 15 minuuttia viikossa (ylityökynnys).

Soveltamisohje:

Täysi toimistotyöaika (36 t 15 min.) viikossa on kaksi tuntia lyhyempi kuin yleistyöaika (38 t 15 min.). Toimistotyöajassa noudatetaan siitä huolimatta samaa ylityökynnystä kuin yleistyöajassa. Siten toimistotyöajassa kokoaikaiselle viranhaltijalle/työntekijälle korvataan säännöllisen täyden työajan ylittävstä työstä aina kaksi ensimmäistä työtuntia lisätyönä ja vasta sen ylittävältä työajalta maksetaan ylityökorvaus.

Ylityökynnys on sama täyttä säännöllistä työaika ja osa-aikatyötä tekeillä viranhaltijoilla/työntekijöillä.

Ks. esimerkki 193 §:n yhteydessä.

196 § Toimistotyöaika, ylityön korvaaminen

Ylityönä korvataan ylityökynnyksen ylittävät tehdyt työtunnit, joiden lisäksi annetaan ylityökorvausta seuraavasti

- 1) 4 ensimmäiseltä ylityötunnilta ylityökorvaus on 50 %
- 2) 4 tuntia ylittäviltä ylityötunneilta ylityökorvaus on 100 %.

Soveltamisohje:

Tehdystä ylityöstä maksetaan tehdyn ylityötunnin perustuntipalkka ja lisäksi ylityökorvaus 50 % tai 100 % perustuntipalkasta. Jos ylityö korvataan vapaana, vapaana annetaan tehdyn ylityöajan lisäksi puoli tuntia tai tunti ylityökorvausta sen mukaan onko ylityö ollut korvattava 50 %:n vai 100 %:n mukaisena.

Ylityökorvausten rajoituksista eräille henkilöstöryhmille on voimassa, mitä 163 §:ssä määrätään työaikakorvausten suorittamista koskevista rajoituksista.

Esimerkki 1:

Kokoaikainen toimistotyöntekijä tekee säännöllisen työaikansa lisäksi työtä tiistaina 5 tuntia ja torstaina 2 tuntia. Yhteensä säännöllisen työajan ylittävää työtä on 7 tuntia. Tästä on 2 tuntia lisätyötä (ks. 193 §) ja 5 tuntia ylityötä. Ylityön 4 ensimmäiseltä tunnilta maksetaan tehdyn ylityöajan perustuntipalkan (4 t) lisäksi 50 %:n ylityökorvaus (4 tunnista yhteensä 2 tunnin palkka/vapaa-aika) sekä viidenneltä työtunnilta tehdyn ylityöajan perustuntipalkan lisäksi 100 %:n ylityökorvaus. Viikon ylityöstä maksetaan tai annetaan vapaa-aikana siten 5 tunnin perustuntipalkka (4+1 tuntia) tehdystä ylityöstä sekä yhteensä 3 tunnin ylityökorvaus (4 x 50 % + 1 x 100 %).

Esimerkki 2:

Osa-aikaisen toimistotyöntekijän säännöllinen työaika on 20 tuntia viikossa, joka tehdään maanantaina, tiistaina ja keskiviikkona. Tämän lisäksi hän työskentelee poikkeuksellisesti torstaina 8 tuntia, perjantaina 9 tuntia ja lauantaina 5 tuntia. Viikon tehty työaika on yhteensä 42 tuntia. Säännöllisen palkan lisäksi maksetaan tai annetaan vapaa-aikana

- 1) lisätyökorvausta 18 tuntia 15 minuuttia ylityökynnykseen 38 tuntia 15 minuuttiin asti (ylityökynnys 38 t 15 min – säännöllinen työaika 20 t = 18 t 15 min)
- 2) ylityön perustuntipalkkaa 38 tuntia 15 minuuttia ylittävstä työstä 3 tuntia 45 minuuttia (= ylityökynnyksen ylittävä työaika).
- 3) samalta 3 t 45 minuutin ylityöajalta ylityökorvausta 50 % eli 1 tunti 52,5 minuuttia.

Korvausten yhteismäärä on 23 tuntia 52,5 minuuttia (= 18 t 15 min + 3 t 45 min + 1 t 52,5 min), joka pyöristetään lopuksi täyteen 24 tuntiin.

Esimerkki 3:

Kokoaikaisen viranhaltijan vaativuusryhmä on 602. Jos hän työskentelee yli säännöllisen työaikansa 36 tuntia 15 minuuttia, hänelle maksetaan tästä säännöllisen työajan ylittävästä työstä korvausta tunti-tunnista periaatteella. Hänelle ei makseta muita työaikakorvauksia.

Luku 6B 3 TYÖAIKA-ASIAKIRJAT

200 § Työvuoroluettelo

1 mom. Työvuoroluettelon laatiminen

Työnantajan on laadittava työvuoroluettelo, josta käy ilmi viranhaltijan/työntekijän säännöllisen työajan päivittäiset alkamis- ja päättymisajankohdat sekä lepoajat. Työvuoroluettelo on laadittava niin pitkälle ajanjaksolle kuin mahdollista. Työvuoroluetteloa laadittaessa on viranhaltijan/työntekijän tai luottamusmiehen vaatimuksesta noudatettava vastaavasti, mitä 201 §:n 2 momentissa on työajan tasoittumisjärjestelmän muuttamisesta määrätty.

Sovellettamisohje:

Työvuoroluettelo tulee laatia ennalta viranhaltijaan/työntekijään sovellettavan työaika-muodon mukaisesti toimistotyöajassa kalenteriviivoksi ja yleistyöajassa koko jakson ajaksi. Jos työvuoroluettelon laatiminen yleistyöajassa ennalta koko jakson ajalle on suoritettavan työn epäsäännöllisyyden vuoksi mahdotonta, tulee työvuoroluettelo laatia niin valmiiksi kuin mahdollista. Työvuoroluetteloa tulee täydentää heti, kun töiden sijoittuminen on selvillä, kuitenkin aina viimeistään 7 päivää ennen työviikon alkamista.

Työajan alkamis- ja päättymisajankohdat sekä päivittäiset lepoajat tulee ilmoittaa täsmällisin kellonajoin. On kuitenkin mahdollista laatia työvuoroluettelo, jossa viranhaltija/työntekijä saa tietyissä rajoissa itse määrätä em. ajankohdat. Näin voidaan menetellä esim. liukuvaa työaika noudatettaessa.

2 mom. Työvuoroluettelon tiedoksi antaminen ja muuttaminen sen jälkeen

Työvuoroluettelo on saatettava kirjallisesti viranhaltijoiden/työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin, kuitenkin viimeistään viikkoa ennen siinä tarkoitetun ajanjakson alkamista. Tämän jälkeen saa työvuoroluetteloa muuttaa vain viranhaltijan/työntekijän suostumuksella tai perustellusta syystä.

Sovellettamisohje:

Työvuoroluetteloa voi sen tiedoksi antamisen jälkeen muuttaa vain perustellusta ja seurakunnan toiminnan kannalta välttämättömästä syystä. Perustellun syyn olemassa olo harkitaan kussakin tapauksessa erikseen. Perusteltuna syynä voidaan pitää esimerkiksi ennalta arvaamattomia poissaoloja. Perusteltu syy on olemassa aina silloin, kun työvuoroluettelossa on teknisluonteinen virhe, esimerkiksi laskuvirhe.

Jos muutos tehdään viranhaltijan/työntekijä suostumuksella, ei perusteltua syytä edellytetä.

3 mom. Pakottava este saapua työhön

Jos viranhaltija /työntekijä ei voi pakottavan esteen vuoksi saapua työhön työvuoroluettelo on merkittynä työaikana, hänen on mahdollisimman pian saatettava asia esimiehensä tietoon.

201 § Säännöllisen työajan tasoittumisjärjestelmä**1 mom. Työajan tasoittumisjärjestelmän laatiminen**

Jos 181 tai 191 §:n mukainen säännöllinen työaika on järjestetty keskimääräiseksi, on työtä varten ennakolta laadittava työajan tasoittumisjärjestelmä vähintään ajaksi, jonka kuluessa säännöllinen työaika tasoittuu määrättyyn keskimäärään.

Soveltamisohje:

Työajan tasoittumisjärjestelmässä säännöllinen työaika voidaan järjestää keskimääräiseksi tasoittumisjakson kuluessa, joka voi olla pidempi kuin yleistyöajan 1-4 viikkoa tai toimistotyöajan yksi viikko. Tällöin säännöllinen työaika vaihtelee eri viikkoina ja tasoittuu keskimääräiseksi vahvistetun tasoittumisjakson kuluessa. Tässä järjestelmässä kunkin viikon säännöllinen työaika ja mahdollisuuksien mukaan vapaapäivien sijoittuminen on määrättävä etukäteen koko tasoittumisjaksolle.

Käytännössä työajan tasoittumisjärjestelmää käytetään, kun työaika on paikallisesti järjestetty vaihtelevaksi vuoden eri aikoina. Viikoittainen säännöllinen työaika voi tasoittumisjärjestelmää käytettäessä olla enintään 48 tuntia ja vuorokautinen säännöllinen työaika enintään 8 tuntia.

Tasoittumisjärjestelmästä on erotettava työvuoroluettelo, josta on määrätty 200 §:ssä. Jos koko tasoittumisjaksoksi on mahdollista laatia työvuoroluettelo, työvuoroluettelo korvaa tässä pykälässä tarkoitetun tasoittumisjärjestelmän.

2 mom. Työajan tasoittumisjärjestelmän muuttaminen

Valmistellessaan tai aikoessaan muuttaa työajan tasoittumisjärjestelmää työnantajan on varattava luottamusmiehelle tai, jollei tällaista seurakunnassa ole, työsuojeluvaltuutetulle tai, jollei tällaista ole, viranhaltijoille/työntekijöille tilaisuus esittää mielipiteensä. Luonnokseen perehtymiseen on varattava riittävä aika. Muutoksista on ilmoitettava viranhaltijalle/työntekijälle mahdollisimman hyvissä ajoin.

LUKU 6C MUUT MÄÄRÄYKSET**210 § Työaikapankki**

Työaikapankista on voimassa, mitä siitä on erikseen määrätty.

Soveltamisohje:

Työaikapankin käyttöönotosta ja käytöstä on sovittu virka- ja työehtosopimuksella työaikapankista, ks. liite 13A-D.

VII OSA ERÄÄT HENKILÖSTÖN EDUSTAJIEN ETUUKSET

220 § Palkkaus osallistumisesta työntekijäjärjestöjen kokouksiin

1 mom. Työntekijäjärjestöt, joiden kokouksiin osallistumisesta maksetaan palkka

Viranhaltijalle/työntekijälle, jolle on myönnetty virka-/työvapaata Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n, Kirkon alan unioni r.y:n tai Kirkon alat ry:n ylimpien päättävien toimielinten kokouksiin osallistumista varten, maksetaan sanotuilta virka-/työvapaa-ajoilta varsinainen palkka, jos kokouksissa käsitellään virka- tai työehtosopimusasioita.

2 mom. Kokoukset, joihin osallistumisen ajalta maksetaan palkka

Edellä tarkoitettuja ylimpiä päättäviä elimiä ovat Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n kevät- ja syysliittokokous, hallitus ja kirkon neuvottelukunta, Julkisten ja hyvinvointialojen ammattiliitto JHL r.y:n hallitus ja edustajisto, Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto Jyty ry:n liittohallitus ja -valtuusto sekä Kirkon alat ry:n työvaliokunta, hallitus ja edustajisto.

221 § Ruokaraha

Kirkon luottamusmiessopimuksen 11 §:ssä tarkoitettuna ruokailukustannusten korvauksena suoritetaan sanotun sopimuksen 3 §:ssä sanotulle viranhaltijalle/työntekijälle liitteen 1 kohdan 6.1. mukainen korvaus kultakin kurssipäivältä. Työnantajan kanssa voidaan sopia ruokarahan maksamisesta suoraan työntekijäjärjestölle.

222 § Luottamusmiehelle maksettava korvaus

Pääsopijajärjestön pääluottamusmiehelle maksetaan luottamusmiestehtävien hoitamisesta erillinen kuukausittainen luottamusmieskorvaus. Sen määrästä on sovittu liitteen 1 kohdassa 6.2.

223 § Luottamusmiehelle maksettava palkka luottamusmieskoulutuksen ajalta

Pääsopijajärjestön luottamusmiehelle maksetaan varsinainen palkka Kirkon työmarkkinalaitoksen hyväksymään luottamusmieskoulutukseen osallistumiseksi myönnetyn virka-/työvapaan ajalta.

224 § Työsuojeluvaltuutetulle maksettava korvaus

Työsuojeluvaltuutetulle maksetaan työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamisesta erillinen kuukausittainen työsuojeluvaltuutetun korvaus. Sen määrästä on sovittu liitteen 1 kohdassa 6.3.

EUROMÄÄRÄISET PALKAT, PALKKIOT JA KORVAUKSET

1. Yleinen palkkausjärjestelmä

1.1. Vaativuusryhmien vähimmäispalkat; 22 §

Vaativuusryhmä	Vähimmäispalkka 1.8.2020 €	Vähimmäispalkka 1.5.2021 €
201	1 570,37	1 600,21
202	1 627,51	1 658,43
301	1 750,22	1 783,47
302	1 810,41	1 844,81
303	1 878,23	1 913,92
401	1 939,76	1 976,62
402	2 012,90	2 051,15
403	2 135,97	2 176,55
501	2 259,03	2 301,95
502	2 380,95	2 426,19
503	2 504,02	2 551,60
601	2 737,34	2 789,35
602	3 234,81	3 296,27
603	3 720,55	3 791,24
701	4 337,34	4 419,75
702	5 076,56	5 173,01
703	5 940,55	6 053,42
704	6 804,55	6 933,84

1.2. Kokemuslisät; 24 §

Vaativuusryhmä	Kokemuslisään oikeuttava aika/ kokemuslisän määrä vähintään euroa		
	5 vuotta/ €	10 vuotta/ €	15 vuotta/ €
201	61,13	122,27	183,40
202	64,50	128,99	193,49
301	67,96	135,91	203,87
302	70,59	141,17	211,76
303	73,24	146,49	219,73
401	76,01	152,03	228,04
402	78,97	157,93	236,90
403	83,87	167,74	251,61
501	88,60	177,19	265,79
502	92,95	185,89	278,84
503	99,65	199,30	298,96
601	113,28	226,56	339,84
602	128,62	257,25	385,87
603	148,63	297,26	445,90
701	174,73	349,45	524,18
702	201,44	402,88	604,32
703	237,58	475,17	712,75
704	262,62	525,23	787,85

2. Tuntipalkkajärjestelmä

2.1. Tuntipalkkahinnoittelu; 33 §

Hinnoitteluryhmä	Perustuntipalkka 1.8.2020 €/tunti	Perustuntipalkka 1.5.2021 €/tunti
T1	10,99 – 12,81	11,17 – 13,01
T2	10,61 – 11,78	10,78 – 11,97
T3	9,54 – 10,75	9,69 – 10,92

2.2. Kokemuslisät; 34 §

Kokemuslisään oikeuttava aika	Kokemuslisän määrä 1.8.2020 €/tunti	Kokemuslisän määrä 1.5.2021 €/tunti
2 vuotta	0,54	0,55
4 vuotta	0,97	0,99
6 vuotta	1,35	1,37
8 vuotta	1,75	1,78

2.3. Henkilökohtainen lisä; 35 §

	1.8.2020 €/tunti	1.5.2021 €/tunti
Enintään	1,05	1,07

2.4. Työolosuhdelisä; 36 §

	1.8.2020 €/tunti	1.5.2021 €/tunti
Enintään	3,13	3,18

3. Virkaehtosopimus ylimmän johdon palkkausjärjestelmän kokeilusta seurakunnissa, liite 7

3 § Viran hinnoitteluryhmä

3.1. Kirkkoherran viran K-hinnoitteluryhmä

K-hinnoitteluryhmä	1.8.2020 €	1.5.2021 €
K 10	3 579,42 – 4 600,95	3 636,69 – 4 674,57
K 20	4 038,61 – 5 061,05	4 103,23 – 5 142,03
K 30	4 498,71 – 5 623,38	4 570,69 – 5 713,35
K 40	5 009,92 – 6 032,36	5 090,08 – 6 128,88
K 50	5 623,38 – 6 645,82	5 713,35 – 6 752,15
K 60	6 236,84 – 7 259,28	6 336,63 – 7375,43

3.2. Johtavan talous- ja henkilöstöhallinnon viran J-hinnoitteluryhmä

J-hinnoitteluryhmä	1.8.2020 €	1.5.2021 €
J 10	2 652,99 – 3 671,05	2 695,44 – 3 729,79
J 20	3 263,82 – 4 284,00	3 316,04 – 4 352,54
J 30	3 681,23 – 4 703,20	3 740,13 – 4 778,45
J 40	4 294,22 – 5 316,66	4 362,93 – 5 401,73
J 50	4 856,56 – 5 878,99	4 934,26 – 5 973,05
J 60	5 470,02 – 6 543,58	5 557,54 – 6 648,28
J 70	6 185,72 – 7 259,28	6 284,69 – 7 375,43

4. Viranhaltijoiden ja kuukausipalkkaisten työntekijöiden erilliset lisät ja palkkiot

4.1. Leirin johtajan palkkio (johtajalisä); 41 §

Yhdenjaksoinen leirivuorokausi 1.8.2020 €	Yhdenjaksoinen leirivuorokausi 1.5.2021 €
18,71	19,01

4.2. Kokouspalkkio; 42 §

	1.8.2020 €/kokous	1.5.2021 €/kokous
Enintään	32,83	33,36

4.3. Eräät kirkon keskusrahaston varoista suoritettavat palkkiot; 43 §

	1.8.2020 €/kk	1.5.2021 €/kk
Lääninrovastin palkkio	315,53	320,58
Pappisasessorin palkkio	479,60	487,27
Tuomiorovastin palkkio	252,40	256,44

5. Työaika- ja vapaa-aikamääräykset

	1.8.2020 €/tunti	1.5.2021 €/tunti
Iltatyökorvaus, 157 §	1,48	1,50
Yötyökorvaus, 157 §	2,90	2,95

6. Eräät henkilöstön edustajien etuudet:

6.1. Ruokaraha; 221 §

1.8.2020 €/kurssipäivä	1.5.2021 €/kurssipäivä
26,00	26,00

6.2. Luottamusmiehelle maksettava korvaus; 222 §

Edustettavien lukumäärä	1.8.2020 €/kk	1.5.2021 €/kk
5 - 34	65,00	65,00
35 - 64	85,00	85,00
65 - 124	96,00	96,00
125 - 244	107,00	107,00
245 -	128,00	128,00

6.3. Työsuojeluvaltuutetulle maksettava korvaus; 224 §

Seurakunnan jäsenmäärä	1.8.2020 €/kk	1.5.2021 €/kk
vähintään 70 000	65,00	65,00
vähintään 10 000 – alle 70 000	54,00	54,00
alle 10 000	33,00	33,00

Mikäli seurakuntaan on valittu useampi kuin yksi työsuojeluvaltuutettu, palkkion määrä on kullekin heistä 54,00 euroa/kk 1.8.2020 lukien.

7. Nuorten ja oppisopimuskoulutukseen otettavien työntekijöiden palkkaus, liite 5

3 § Hinnoitteluryhmät

7.1. Teologian, kanttori-, nuorisotyönohjaaja- ja diakoniaopiskelija, hinnoitteluryhmä N10

Varsinainen palkka 1.8.2020 €/kk	Varsinainen palkka 1.5.2021 €/kk
1 217,68 – 1 867,52	1 237,16 – 1 897,40

7.2. Oppisopimus, hinnoitteluryhmä N20

Varsinainen palkka 1.8.2020 €/kk	Varsinainen palkka 1.5.2021 €/kk
1 217,45 – 1 434,13	1 236,93 – 1 457,08

7.3. Nuoret kausityöntekijät, hinnoitteluryhmät N31 ja N32

	1.8.2020 €	1.5.2021 €
Varsinainen kuukausipalkka N31	1 170,57 – 1 364,62	1 189,30 – 1 386,45
Tuntipalkka N32	7,24 – 8,43	7,36 – 8,56

8. Vähennys ilmaisesta muonituksesta leirin ajalta; 125 § 3 mom.

Viranhaltijan/työntekijän leirin ajalta saamasta ilmaisesta muonituksesta vähennetään 5,10 euroa aterialla kohti 1.1.2020 lukien.

Soveltamisohje:

Verohallinto vahvistaa vuosittain laitosruokailulle raha-arvon. Vähennys tehdään sen mukaisesti.

Tehtäväkuvaus

tehtävän vaativuuden arviointia varten

(Lomake on word-tiedostona ja sähköisesti täytettävänä pdf-lomakkeena osoitteessa kit.fi/palvelussuhde/lomakkeet. Lomakkeen täyttöohjeet ovat lomakkeen lopussa.)

A. Tehtävän perustiedot	
Työnantaja/organisaatio:	
Tehtävä:	
Tehtävätunniste:	
Yksikkö:	
Esimiehen tehtävänimike:	
Tehtävää hoitaa:	

B. Tehtävän yleiskuvaus
1. Tehtävän tarkoitus ja sen tavoite
2. Tehtävän pääasiallinen sisältö
3. Muuta tehtävän sisällöstä

C. Vaativuuskskriteerit

1. Osaaminen

Millaista osaamista tehtävän hoitamisessa tarvitaan?

- 1 ☐ Työpaikalla tapahtuvan perehdyttämisen kautta hankittu osaaminen
- 2 ☐ Ammatillinen perustieto ja tehtäväalan tuntemus.
- 3 ☐ Ammatillinen osaaminen.
- 4 ☐ Yleensä ammatillinen koulutus tai tutkinto tai vastaava ammatillinen osaaminen ja työkokemus
- 5 ☐ Yleensä teoreettinen koulutus tai tutkinto (esim. AMK) tai vastaava teoreettinen osaaminen ja työkokemus
- 6 ☐ Yleensä teoreettinen koulutus tai tutkinto (esim. AMK) tai vastaava teoreettinen osaaminen ja työkokemus. Tehtävä voi edellyttää erikoistumisopintoja
- 7 ☐ Yleensä ylemmän korkeakouluasteen koulutus tai tutkinto tai vastaava teoreettinen osaaminen ja työkokemus
- 8 ☐ Yleensä ylemmän korkeakouluasteen koulutus tai tutkinto tai vastaava teoreettinen osaaminen ja työkokemus. Tehtävä voi edellyttää erikoistumisopintoja.

2. Vuorovaikutus

Mikä on tehtävän vuorovaikutuksen sisältö ja sen tavoite?

- 1 ☐ Vuorovaikutus oman tehtävän lähiympäristössä.
- 2 ☐ Asiakastyö, jossa vuorovaikutus oman tehtävän lähiympäristössä.
- 3 ☐ Asiantuntijavuorovaikutusta oman tehtävän lähiympäristössä.
- 4 ☐ Oman alan asiantuntijavuorovaikutusta asiakkaisiin nähden.
- 5 ☐ Erikoistunutta ammattiosaamista edellyttävä tehtävä, jossa oman alan asiantuntijavuorovaikutusta asiakkaisiin nähden tai esimiestehtävä, jossa perus- tai ammattiosaamista edellyttävää työtä tekeviä alaisia.
- 6 ☐ Eriyistä asiantuntijuutta edellyttävää vuorovaikutusta tai toimimista asiantuntijaryhmän työstä vastaavana.
- 7 ☐ Eriyistä asiantuntijuutta edellyttävää vuorovaikutusta tai suppean toiminnon tai vaativan osatoiminnon johtaminen, jolloin vuorovaikutuksen tavoitteena on toiminnon ohjaaminen.
- 8 ☐ Johtava asiantuntija tai toiminnon johtaminen. Vuorovaikutuksen tavoite liittyy koko organisaation toiminnan suuntaamiseen tai turvaamiseen.
- 9 ☐ Organisaation tai laajan toiminnon johtaminen. Vuorovaikutuksen tavoite liittyy koko organisaation toimintakykyyn.

3. Ohjaus

Miten työtä ohjataan?

- 1 ☐ Annetut menettelytavat
- 2 ☐ Vaihtoehtoiset, mutta pääosin ohjeistetut tai säädellyt menettelytavat.
- 3 ☐ Väljästi määritellyt tai omaa soveltamistaitoa edellyttävät, luovat menettelytavat.
- 4 ☐ Toiminnon strategian toteuttaminen tehtävässä.
- 5 ☐ Organisaation strategian toteuttaminen tehtävässä.

4. Ongelmanratkaisu ja tiedonhankinta

Miten hankitaan tiedot toiminnalle tai ratkaisujen perusteiksi?

- 1 ☐ Ongelmanratkaisu- ja tiedonhankintatilanteet ovat samanlaisia
- 2 ☐ Ongelmanratkaisutilanteet ovat samankaltaisia ja niille on tyypillistä työn lähiympäristöstä saatavan tiedon hankinta, käsittely ja yhdistely
- 3 ☐ Ongelmanratkaisutilanteet vaihtelevat, mutta niissä voidaan usein tukeutua aiempiin ratkaisumalleihin. Ratkaisujen tueksi on hankittava ja itsenäisesti analysoitava erikoistunutta taustatietoa.
- 4 ☐ Ongelmanratkaisutilanteet pohjautuvat vaikeasti hahmotettaviin laajoihin kokonaisuuksiin ja lainalaisuuksiin ja sisältävät organisaation kannalta epävarmuuksia, jotka hallittava intuitiivisesti.

5. Vastuu

Millainen vastuu tai rooli tehtävässä on suhteessa toiminnan seurauksiin?

- 1 ☐ Vastuu oman tehtävän hoitamisesta.
- 2 ☐ Vastuu oman tehtävän hoitamisesta ja kehittämisestä.
- 3 ☐ Vastuu tehtäväalan tai oman erityisalan hoitamisesta ja kehittämisestä.
- 4 ☐ Vastuu toimintayksikön tai vaativan tehtäväalan hoitamisesta ja kehittämisestä.
- 5 ☐ Vastuu toiminnon tai muun kokonaisuuden kehittämisestä tai johtamisesta.
- 6 ☐ Vastuu laajan toiminnon tai muun vaativan kokonaisuuden kehittämisestä tai johtamisesta
- 7 ☐ Vastuu organisaation johtamisesta

D. Erityinen peruste

E. Tehtäväkuvauksen käsittely

Esimies ja työntekijä käsitelleet (pvm ja esimiehen nimi):

Tehtäväkuvausta on muutettu: Kyllä ____ Ei ____ Muutos tehty kohtaan: _____

Muutoksen sisältö lyhyesti: _____

Työnantaja hyväksynyt (päätöksen tekijä ja pvm):

Tehtäväkuvauksen täyttöohjeet:

Tehtäväkuvausta tarvitaan tehtäväkohtaista palkanosaa (peruspalkkaa) määrittäessä.

Tehtäväkuvaus on tehtävää koskeva kuvaus. Siihen ei voi sisällyttää työntekijän työsuoritusta koskevaa arviointia tai kuvausta.

Työntekijällä tarkoitetaan sekä viranhaltijaa että kuukausipalkkaista työntekijää.

A. Tehtävän perustiedot.

Tehtävätunniste on seurakunnan käyttämä tunniste, jonka avulla tehtävä yksilöidään.

B. Tehtävän yleiskuvaus

1. Tehtävän tarkoitus ja sen tavoite
Kuvataan, mitä varten tehtävä on olemassa organisaatiossa?
2. Tehtävän pääasiallinen sisältö
Kuvataan, mitä tehtävään sisältyy? Tehtävää ja sen sisältöä kuvataan lyhyesti, esimerkiksi luetteloiden. Yksittäisiä työvaiheita tai työtehtäviä ei luetella.
3. Muuta tehtävän sisällöstä
Tarkasteluajanjaksoon sisältyvät erityistehtävät, projektit tms.

C. Vaativuuskriteerit

Vaativuusryhmittely muodostuu viidestä vaativuuskriteeristä: 1. osaaminen, 2. vuorovaikutus, 3. ohjaus, 4. ongelmanratkaisu ja tiedonhankinta sekä 5. vastuu. Kukin niistä sisältää sanallisia kuvauksia eli tasoja.

Kunkin vaativuuskriteerin tasosta rastitetaan se, joka kuvaa ko. kriteerin näkökulmasta tehtävää parhaiten. Jos mikään tasokuvaus ei ole sopiva, rastitetaan lähinnä sopiva taso ja valittua tasoa täsmennetään apumerkinnällä (esim. +).

1. Osaaminen
Annetuista kohdista rastitetaan yksi vaihtoehto, joka kuvaa tehtävän hoitamisessa tarvittavaa osaamista.
2. Vuorovaikutus
Annetuista kohdista rastitetaan yksi vaihtoehto, joka kuvaa tehtävän vuorovaikutuksen sisältöä ja sen tavoitetta.
3. Ohjaus
Annetuista kohdista rastitetaan yksi vaihtoehto, joka kuvaa menettelytapojen valinnan ja ratkaisujen teon itsenäisyyttä tehtävässä.
4. Ongelmanratkaisu ja tiedonhankinta
Annetuista kohdista rastitetaan yksi vaihtoehto, joka kuvaa tehtävän ongelmanratkaisutilanteita ja tiedonhankintaprosesseja.
5. Vastuu
Annetuista kohdista rastitetaan yksi vaihtoehto, joka kuvaa tehtävän hoitamiseen, kehittämiseen tai johtamiseen liittyvää vastuuta.

D. Erityinen peruste

Tähän merkitään sellainen tehtävän piirre, joka jää kohdan C. vaativuuskriteereissä huomioon ottamatta ja jonka seurakunta palkkaa määrittäessä ottaa erityisenä perusteena huomioon.

E. Tehtäväkuvauksen käsittely

Esimies ja työntekijä käsittelevät –kohtaan merkitään käsittelypäivämäärä ja esimiehen nimi. Käsittely voidaan todentaa allekirjoituksin.

Tehtäväkuvaus ei ole työsopimus eikä se korvaa viran johtosääntöä.

Lomakkeeseen merkitään, onko tehtäväkuvausta muutettu. Muutettu tehtäväkuvauksen kohta (esim. B.2.) merkitään lomakkeeseen ja muutoksen sisältö kirjataan lyhyesti.

Työnantaja hyväksynyt -kohtaan merkitään päivämäärä, jolloin asiassa toimivaltainen viranomais on tehtäväkuvauksen vahvistanut. Vahvistettu tehtäväkuvaus sisältää vain toimivaltaisen viranomaisen vahvistamat merkinnät.

Vaativuusryhmittely

Vaativuusryhmä	Vaativuuskriteerit
----------------	--------------------

Perusosaamista edellyttävät tehtävät:

201	1 Osaaminen	Työpaikalla tapahtuvan perehdyttämisen kautta hankittu osaaminen
	2 Vuorovaikutus	Vuorovaikutus oman tehtävän lähiympäristössä. (2.1)
	3 Ohjaus	Annetut menettelytavat (3.1)
	4 Ongelmanratkaisu ja tiedonhankinta	Ongelmanratkaisu- ja tiedonhankintatilanteet ovat samanlaisia. (4.1)
	5 Vastuu	Vastuu oman tehtävän hoitamisesta. (5.1)
202	1 Osaaminen	Työpaikalla tapahtuvan perehdyttämisen kautta hankittu osaaminen
	2 Vuorovaikutus	Asiakastyö, jossa vuorovaikutus oman tehtävän lähiympäristössä. (2.2)
	3 Ohjaus	Annetut menettelytavat (3.1)
	4 Ongelmanratkaisu ja tiedonhankinta	Ongelmanratkaisu- ja tiedonhankintatilanteet ovat samanlaisia. (4.1)
	5 Vastuu	Vastuu oman tehtävän hoitamisesta. (5.1)

Ammatillista osaamista edellyttävät tehtävät:

301	1 Osaaminen	Ammatillinen perustieto ja tehtäväalan tuntemus.
	2 Vuorovaikutus	Vuorovaikutus oman tehtävän lähiympäristössä. (2.1)
	3 Ohjaus	Vaihtoehtoiset, mutta pääosin ohjeistetet tai säädellyt menettelytavat. (3.2)
	4 Ongelmanratkaisu ja tiedonhankinta	Ongelmanratkaisu- ja tiedonhankintatilanteet ovat samanlaisia. (4.1)
	5 Vastuu	Vastuu oman tehtävän hoitamisesta. (5.1)
302	1 Osaaminen	Ammatillinen osaaminen.
	2 Vuorovaikutus	Asiakastyö, jossa vuorovaikutus oman tehtävän lähiympäristössä. (2.2)
	3 Ohjaus	Vaihtoehtoiset, mutta pääosin ohjeistetet tai säädellyt menettelytavat. (3.2)
	4 Ongelmanratkaisu ja tiedonhankinta	Ongelmanratkaisu- ja tiedonhankintatilanteet ovat samanlaisia. (4.1)
	5 Vastuu	Vastuu oman tehtävän hoitamisesta. (5.1)
303	1 Osaaminen	Ammatillinen osaaminen.
	2 Vuorovaikutus	Asiakastyö, jossa vuorovaikutus oman tehtävän lähiympäristössä. (2.2)
	3 Ohjaus	Vaihtoehtoiset, mutta pääosin ohjeistetet tai säädellyt menettelytavat. (3.2)
	4 Ongelmanratkaisu ja tiedonhankinta	Ongelmanratkaisutilanteet ovat samankaltaisia ja niille on tyypillistä työn lähiympäristöstä saatavan tiedon hankinta, käsittely ja yhdistely. (4.2)
	5 Vastuu	Vastuu oman tehtävän hoitamisesta ja kehittämisestä. (5.2)

Erikoistunutta ammattiosaamista edellyttävät tehtävät tai lähiesimiestehtävät:

401	1 Osaaminen	Yleensä ammatillinen koulutus tai tutkinto tai vastaava ammatillinen osaaminen ja työkokemus.
	2 Vuorovaikutus	Asiantuntijavuorovaikutusta oman tehtävän lähiympäristössä. (2.3)
	3 Ohjaus	Vaihtoehtoiset, mutta pääosin ohjeistetut tai säädellyt menettelytavat. (3.2)
	4 Ongelmanratkaisu ja tiedonhankinta	Ongelmanratkaisutilanteet ovat samankaltaisia ja niille on tyypillistä työn lähiympäristöstä saatavan tiedon hankinta, käsittely ja yhdistely. (4.2)
	5 Vastuu	Vastuu oman tehtävän hoitamisesta ja kehittämisestä. (5.2)
402	1 Osaaminen	Yleensä ammatillinen koulutus tai tutkinto tai vastaava ammatillinen osaaminen ja työkokemus.
	2 Vuorovaikutus	Oman alan asiantuntijavuorovaikutusta asiakkaisiin nähden. (2.4)
	3 Ohjaus	Vaihtoehtoiset, mutta pääosin ohjeistetut tai säädellyt menettelytavat. (3.2)
	4 Ongelmanratkaisu ja tiedonhankinta	Ongelmanratkaisutilanteet ovat samankaltaisia ja niille on tyypillistä työn lähiympäristöstä saatavan tiedon hankinta, käsittely ja yhdistely. (4.2)
	5 Vastuu	Vastuu oman tehtävän hoitamisesta ja kehittämisestä. (5.2)
403	1 Osaaminen	Yleensä ammatillinen koulutus tai tutkinto tai vastaava ammatillinen osaaminen ja työkokemus.
	2 Vuorovaikutus	Erikoistunutta ammattiosaamista edellyttävä tehtävä, jossa oman alan asiantuntijavuorovaikutusta asiakkaisiin nähden tai esimiestehtävä, jossa perus- tai ammattiosaamista edellyttävää työtä tekeviä alaisia. (2.5)
	3 Ohjaus	Vaihtoehtoiset, mutta pääosin ohjeistetut tai säädellyt menettelytavat. (3.2)
	4 Ongelmanratkaisu ja tiedonhankinta	Ongelmanratkaisutilanteet ovat samankaltaisia ja niille on tyypillistä työn lähiympäristöstä saatavan tiedon hankinta, käsittely ja yhdistely. (4.2)
	5 Vastuu	Vastuu oman tehtävän hoitamisesta ja kehittämisestä. (5.2)

Asiantuntija- tai esimiestehtävät:

501	1 Osaaminen	Yleensä teoreettinen koulutus tai tutkinto (esim. AMK) tai vastaava teoreettinen osaaminen ja työkokemus.
	2 Vuorovaikutus	Oman alan asiantuntijavuorovaikutusta asiakkaisiin nähden. (2.4)
	3 Ohjaus	Vaihtoehtoiset, mutta pääosin ohjeistetut tai säädellyt menettelytavat. (3.2)
	4 Ongelmanratkaisu ja tiedonhankinta	Ongelmanratkaisutilanteet ovat samankaltaisia ja niille on tyypillistä työn lähiympäristöstä saatavan tiedon hankinta, käsittely ja yhdistely. (4.2)
	5 Vastuu	Vastuu oman tehtävän hoitamisesta ja kehittämisestä. (5.2)
502	1 Osaaminen	Yleensä teoreettinen koulutus tai tutkinto (esim. AMK) tai vastaava teoreettinen osaaminen ja työkokemus. Tehtävä voi edellyttää erikoistumisopintoja.
	2 Vuorovaikutus	Erityistä asiantuntijuutta edellyttävää vuorovaikutusta tai toimimista asiantuntijaryhmän työstä vastaavana. (2.6)
	3 Ohjaus	Väljästi määritellyt tai omaa soveltamistaitoa edellyttävät, luovat menettelytavat. (3.3)
	4 Ongelmanratkaisu ja tiedonhankinta	Ongelmanratkaisutilanteet vaihtelevat, mutta niissä voidaan usein tukeutua aiempiin ratkaisumalleihin. Ratkaisujen tueksi on hankittava ja itsenäisesti analysoitava erikoistunutta taustatietoa. (4.3)
	5 Vastuu	Vastuu tehtäväalan tai oman erityisalan hoitamisesta ja kehittämisestä. (5.3)
503	1 Osaaminen	Yleensä teoreettinen koulutus tai tutkinto (esim. AMK) tai vastaava teoreettinen osaaminen ja työkokemus. Tehtävä voi edellyttää erikoistumisopintoja.
	2 Vuorovaikutus	Erityistä asiantuntijuutta edellyttävää vuorovaikutusta tai toimimista asiantuntijaryhmän työstä vastaavana. (2.6)
	3 Ohjaus	Väljästi määritellyt tai omaa soveltamistaitoa edellyttävät, luovat menettelytavat. (3.3)
	4 Ongelmanratkaisu ja tiedonhankinta	Ongelmanratkaisutilanteet vaihtelevat, mutta niissä voidaan usein tukeutua aiempiin ratkaisumalleihin. Ratkaisujen tueksi on hankittava ja itsenäisesti analysoitava erikoistunutta taustatietoa. (4.3)
	5 Vastuu	Vastuu toimintayksikön tai vaativan tehtäväalan hoitamisesta ja kehittämisestä. (5.4)

Erikoistunutta asiantuntijaosaamista edellyttävät tehtävät tai niihin liittyvät esimiestehtävät:

601	1 Osaaminen	Yleensä ylemmän korkeakouluasteen koulutus tai tutkinto tai vastaava teoreettinen osaaminen ja työkokemus.
	2 Vuorovaikutus	Erityistä asiantuntijuutta edellyttävää vuorovaikutusta tai toimimista asiantuntijaryhmän työstä vastaavana. (2.6)
	3 Ohjaus	Väljästi määritelty tai omaa soveltamistaitoa edellyttävät, luovat menettelytavat. (3.3)
	4 Ongelmanratkaisu ja tiedonhankinta	Ongelmanratkaisutilanteet vaihtelevat, mutta niissä voidaan usein tukeutua aiempiin ratkaisumalleihin. Ratkaisujen tueksi on hankittava ja itsenäisesti analysoitava erikoistunutta taustatietoa. (4.3)
	5 Vastuu	Vastuu tehtäväalan tai oman erityisalan hoitamisesta ja kehittämisestä. (5.3)
602	1 Osaaminen	Yleensä ylemmän korkeakouluasteen koulutus tai tutkinto tai vastaava teoreettinen osaaminen ja työkokemus. Tehtävä voi edellyttää erikoistumisopintoja.
	2 Vuorovaikutus	Erityistä asiantuntijuutta edellyttävää vuorovaikutusta tai suppean toiminnon tai vaativan osatoiminnon johtaminen, jolloin vuorovaikutuksen tavoitteena on toiminnon ohjaaminen. (2.7)
	3 Ohjaus	Väljästi määritelty tai omaa soveltamistaitoa edellyttävät, luovat menettelytavat. (3.3)
	4 Ongelmanratkaisu ja tiedonhankinta	Ongelmanratkaisutilanteet vaihtelevat, mutta niissä voidaan usein tukeutua aiempiin ratkaisumalleihin. Ratkaisujen tueksi on hankittava ja itsenäisesti analysoitava erikoistunutta taustatietoa. (4.3)
	5 Vastuu	Vastuu toiminnon tai muun kokonaisuuden kehittämisestä tai johtamisesta. (5.5)
603	1 Osaaminen	Yleensä ylemmän korkeakouluasteen koulutus tai tutkinto tai vastaava teoreettinen osaaminen ja työkokemus. Tehtävä voi edellyttää erikoistumisopintoja.
	2 Vuorovaikutus	Erityistä asiantuntijuutta edellyttävää vuorovaikutusta tai suppean toiminnon tai vaativan osatoiminnon johtaminen, jolloin vuorovaikutuksen tavoitteena on toiminnon ohjaaminen. (2.7)
	3 Ohjaus	Toiminnon strategian toteuttaminen tehtävässä. (3.4)
	4 Ongelmanratkaisu ja tiedonhankinta	Ongelmanratkaisutilanteet vaihtelevat, mutta niissä voidaan usein tukeutua aiempiin ratkaisumalleihin. Ratkaisujen tueksi on hankittava ja itsenäisesti analysoitava erikoistunutta taustatietoa. (4.3)
	5 Vastuu	Vastuu laajan toiminnon tai muun vaativan kokonaisuuden kehittämisestä tai johtamisesta. (5.6)

Erikoistunutta asiantuntijaosaamista edellyttävät tehtävät tai johtotehtävät:

701	1 Osaaminen	Yleensä ylemmän korkeakouluasteen koulutus tai tutkinto tai vastaava teoreettinen osaaminen ja työkokemus
	2 Vuorovaikutus	Johtava asiantuntija tai toiminnon johtaminen. Vuorovaikutuksen tavoite liittyy koko organisaation toiminnan suuntaamiseen tai turvaamiseen. (2.8)
	3 Ohjaus	Toiminnon strategian toteuttaminen tehtävässä. (3.4)
	4 Ongelmanratkaisu ja tiedonhankinta	Ongelmanratkaisutilanteet vaihtelevat, mutta niissä voidaan usein tukeutua aiempiin ratkaisumalleihin. Ratkaisujen tueksi on hankittava ja itsenäisesti analysoitava erikoistunutta taustatietoa. (4.3)
	5 Vastuu	Vastuu laajan toiminnon tai muun vaativan kokonaisuuden kehittämisestä tai johtamisesta. (5.6)
702	1 Osaaminen	Yleensä ylemmän korkeakouluasteen koulutus tai tutkinto tai vastaava teoreettinen osaaminen ja työkokemus.
	2 Vuorovaikutus	Johtava asiantuntija tai toiminnon johtaminen. Vuorovaikutuksen tavoite liittyy koko organisaation toiminnan suuntaamiseen tai turvaamiseen. (2.8)
	3 Ohjaus	Toiminnon strategian toteuttaminen tehtävässä. (3.4)
	4 Ongelmanratkaisu ja tiedonhankinta	Ongelmanratkaisutilanteet pohjautuvat vaikeasti hahmotettaviin laajoihin kokonaisuuksiin ja lainalaisuuksiin ja sisältävät organisaation kannalta epävarmuuksia, jotka hallittava intuitiivisesti. (4.4)
	5 Vastuu	Vastuu laajan toiminnon tai muun vaativan kokonaisuuden kehittämisestä tai johtamisesta. (5.6)
703	1 Osaaminen	Yleensä ylemmän korkeakouluasteen koulutus tai tutkinto tai vastaava teoreettinen osaaminen ja työkokemus
	2 Vuorovaikutus	Organisaation tai laajan toiminnon johtaminen. Vuorovaikutuksen tavoite liittyy koko organisaation toimintakykyyn. (2.9)
	3 Ohjaus	Toiminnon strategian toteuttaminen tehtävässä. (3.4)
	4 Ongelmanratkaisu ja tiedonhankinta	Ongelmanratkaisutilanteet pohjautuvat vaikeasti hahmotettaviin laajoihin kokonaisuuksiin ja lainalaisuuksiin ja sisältävät organisaation kannalta epävarmuuksia, jotka hallittava intuitiivisesti. (4.4)
	5 Vastuu	Vastuu laajan toiminnon tai muun vaativan kokonaisuuden kehittämisestä tai johtamisesta. (5.6)
704	1 Osaaminen	Yleensä ylemmän korkeakouluasteen koulutus tai tutkinto tai vastaava teoreettinen osaaminen ja työkokemus.
	2 Vuorovaikutus	Organisaation tai laajan toiminnon johtaminen. Vuorovaikutuksen tavoite liittyy koko organisaation toimintakykyyn. (2.9)
	3 Ohjaus	Organisaation strategian toteuttaminen tehtävässä. (3.5)
	4 Ongelmanratkaisu ja tiedonhankinta	Ongelmanratkaisutilanteet pohjautuvat vaikeasti hahmotettaviin laajoihin kokonaisuuksiin ja lainalaisuuksiin ja sisältävät organisaation kannalta epävarmuuksia, jotka hallittava intuitiivisesti. (4.4)
	5 Vastuu	Vastuu organisaation johtamisesta. (5.7)

MATKAKUSTANNUSTEN KORVAUS

1.1.2020

1 § Matkustamiskustannusten korvaus

Matkustamiskustannusten korvausta suoritetaan seuraavasti:

Auto Kunkin 1.1. alkavan ajokilometrien laskentakauden 5 000 ensimmäiseltä kilometriltä 43 senttiä kilometriltä ja seuraavilta kilometreiltä 38 senttiä kilometriltä.

Korvaus maksetaan korotettuna seuraavissa tapauksissa:

- 1) 7 senttiä kilometriltä silloin kun virkatehtävien suorittaminen edellyttää perävaunun kuljettamista autoon kiinnitettynä,
- 2) 3 senttiä kilometriltä silloin kun viranhaltija joutuu kuljettamaan autossaan koneita tai laitteita, joiden paino ylittää 80 kiloa,
- 3) 3 senttiä kilometriltä kunkin matkustajan osalta silloin kun viranhaltijan autossa matkustaa muu saman seurakunnan virkamatkalla oleva henkilö.

Moottorivene, enintään 50 hv

75 senttiä kilometriltä

Moottorivene, yli 50 hv

110 senttiä kilometriltä

Moottorikelkka

104 senttiä kilometriltä

Moottoripyörä

5 000 ensimmäiseltä kilometriltä 33 senttiä kilometriltä ja seuraavilta kilometreiltä 30 senttiä kilometriltä

Mopo 18 senttiä kilometriltä

Mönkijä 98 senttiä kilometriltä

Muu kulkuneuvo

10 senttiä kilometriltä

Soveltamisohje:

Kilometrikorvaukset suoritetaan kunkin matkan osalta vain täysiltä kilometreiltä. Vajaan kilometrin pyörästys tehdään alaspäin lähimpään täyteen kilometriin.

2 § Kotimaanpäiväraha ja yömatkaraha

1 mom. Kotimaanpäiväraha

Osapäivärahaa suoritetaan 20 euroa ja kokopäivärahaa 43 euroa matkavuorokaudelta.

2 mom. Yömatkaraha

Yömatkarahana suoritetaan 14 euroa matkavuorokaudelta.

3 § Ulkomaanpäiväraha

Ulkomaanpäivärahaa suoritetaan enintään seuraavasti:

Maa tai alue	Päivärahan enimmäismäärä €
Alankomaat	69,00
Australia	67,00
Belgia	66,00
Britannia	63,00
Lontoo	66,00
Edinburg	66,00
Espanja	65,00
Irlanti	67,00
Islanti	78,00
Israel	84,00
Italia	66,00
Itävalta	66,00
Japani	82,00
Kanada	70,00
Kreikka	60,00
Latvia	55,00
Liechtenstein	67,00
Liettua	53,00
Luxemburg	68,00
Malta	64,00
Monaco	94,00
Norja	70,00
Portugali	62,00
Puola	57,00
Ranska	69,00
Ruotsi	59,00
Saksa	64,00
Serbia	61,00
Sveitsi	77,00
Syyria	82,00

Tansania	49,00
Tanska	70,00
Turkki	46,00
Istanbul	47,00
Unkari	55,00
Venäjä	63,00
Moskova	78,00
Pietari	72,00
Viro	56,00
Yhdysvallat	74,00
New York	81,00
Los Angeles	81,00
Washington	81,00

Muiden maiden osalta ks. verohallituksen päätös.

4 § Matkakustannusten korvaus

Ulkomaanmatkojen erilliskorvaus, 128 §

Vakuutusmaksu	1.1.2020 €
Matkatavaravakuutus, enintään	1600,00
Matkustajavakuutus, enintään	50,00

SOPIMUS NUORTEN JA OPPISOPIMUSKOULUTUKSEEN OTETTAVIEN TYÖNTEKIJÖIDEN PALKKAUKSESTA

1 § Soveltamisala

1 mom. Sopimuksen tarkoittama työntekijä

Sen estämättä, mitä Kirkon virka- ja työehtosopimuksessa on sovittu työntekijän palkkauksen määräytymisestä, seurakunta voi määritellä täysin työkykyisen 17 vuotta täyttäneen työajallisen työsuhteisen työntekijän varsinaisen palkan tämän sopimuksen mukaisesti, kun

- 1) työntekijäksi otetaan teologian-, kanttori-, nuorisotyönohjaaja- ja diakoniaopiskelija opiskelualansa mukaisiin tehtäviin enintään 6 kuukauden pituiseen työsuhteeseen,
- 2) seurakuntaan ammatillisesta koulutuksesta annetun lain (531/2017) tarkoittamaan määräaikaiseen työsuhteeseen (oppisopimus) otetaan työntekijä, joka ei ole ollut seurakunnan palveluksessa samalla tai vastaavalla ammattialalla välittömästi ennen oppisopimuksen solmimista,
- 3) kausiluontoiseen keittiö-, kiinteistönhoito-, toimisto- ja hautausmaatyöhön otetaan enintään 6 kuukauden pituiseen työsuhteeseen koululainen tai opiskelija tai muu näihin rinnastettava henkilö, jolta puuttuu alan ammattitutkinto tai ammattitaito (nuoret kausityöntekijät)

2 mom. Sopimuksen tarkoittama työnantaja

Mitä tässä sopimuksessa on sanottu seurakunnasta, koskee vastaavasti seurakuntayhtymää, tuomiokapituleja ja kirkkohallitusta.

Soveltamisohje 1-2 mom.:

Varsinainen palkka voidaan määrittää tämän sopimuksen mukaisesti silloin, kun työntekijän tehtävät ja palvelussuhde ovat 1 momentissa sanotun mukaiset. Lisäksi edellytetään, että työntekijä on 17 vuotta täyttänyt ja täysin työkykyinen.

2 § Varsinaisen palkan/peruspalkan määräytyminen

Seurakunta määrittää tässä sopimuksessa tarkoitetun työntekijän varsinaisen palkan/peruspalkan euromääräisen ala- ja ylärajan sisältävältä N-hinnoitteluryhmän palkka-asteikolta arvioimalla tehtävien vaativuuden, työntekijän ammattitaidon ja työssä suoriutumisen kokonaisuutta

Soveltamisohje:

Työntekijän palkkaukseen ei makseta erillisiä lisiä eikä varsinaista palkkaa jaeta eri palkanosiin. Varsinaista palkkaa hinnoitteluryhmän palkka-asteikolta kokonaisarviointilla määriteltäessä otetaan huomioon tehtävien vaativuus, työntekijän ammattitaito ja työssä suoriutuminen. Oppisopimuksen tehneen työntekijän palkkaa voidaan tarkistaa hinnoitteluryhmän palkka-asteikon sisällä työsuhteen aikana sen mukaisesti kuin tehtävien vaativuuden, työntekijän ammatinhallinnan ja työsuorituksen kehittyminen edellyttävät.

3 § Hinnoitteluryhmät

1 mom. Teologian-, kanttori-, nuorisotyönohjaaja- ja diakoniaopiskelija

Hinnoitteluryhmä N10

Sovellettamisohje:

Opintojensa loppuvaiheessa olevan tai seurakunnassa harjoittelijana/työpaikalla oppijana toimineen palkkaa ei pitäisi määritellä hinnoitteluryhmän palkka-asteikon alarajalta.

2 mom. Oppisopimus

Hinnoitteluryhmä N20

3 mom. Nuoret kausityöntekijät

Hinnoitteluryhmä N31, kuukausipalkkainen työntekijä

Hinnoitteluryhmä N32, tuntipalkkainen työntekijä

Sovellettamisohje 1-3 mom.:

N-hinnoitteluryhmien palkka-asteikot ovat KirVESTES:n liitteessä 1.

4 § Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 1.4.2020 ja se on voimassa 28.2.2022 saakka. Sopimuksen voimassaolon ja työrauhan osalta on muutoin voimassa, mitä Evankelis-luterilaisen kirkon pääsopimuksessa on määrätty.

Helsingissä 4.6.2020

KIRKON TYÖMARKKINALAITOS

JULKISALAN KOULUTETTUIEN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ JUKO RY.

KIRKON ALAN UNIONI R.Y.

KIRKON ALAT RY

SOPIMUS VIRKAEHTOSOPIMUKSEN SITOVUUSPIIRIN RAJOITTAMISESTA

1 §

Kirkon työmarkkinalaitos ja allekirjoittaneet järjestöt ovat evankelis-luterilaisen kirkon virkaehtosopimuksista annetun lain 5 §:n 2 momentin nojalla (muut. 964/1988) sopineet kirkon virkaehtosopimuksen sitovuuspiirin rajoittamisesta 2 §:ssä sanotulla tavalla.

2 §

Sen estämättä, mitä Kirkon virka- ja työehtosopimuksessa on sovittu, Kirkon työmarkkinalaitos määrää ylimmän johdon palkkausjärjestelmän kokeilusta seurakunnissa sovitussa virkaehtosopimuksessa tarkoitetun viran (kirkkoherran virka ja johtava talous- ja henkilöstöhallinnon virka) K-/J -hinnoitteluryhmän.

3 §

Tämä sopimus tulee voimaan 1.4.2020 ja se on voimassa 28.2.2022 saakka. Sopimuksen voimassaolon ja työrauhan osalta on muutoin voimassa, mitä Evankelis-luterilaisen kirkon pääsopimuksessa on määrätty.

Helsingissä 4. päivänä kesäkuuta 2020

KIRKON TYÖMARKKINALAITOS

JULKISALAN KOULUTETTUJEN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ JUKO RY.

KIRKON ALAN UNIONI R.Y.

KIRKON ALAT RY

VIRKAEHTOSOPIMUS YLIMMÄN JOHDON PALKKAUSJÄRJESTELMÄN KOKEILUSTA SEURAKUNNISSA

1 § Soveltamisala

1 mom. Ylimmän johdon palkkausjärjestelmä

Sen estämättä, mitä Kirkon virka- ja työehtosopimuksessa 2020–2022 on sovittu palkkausjärjestelmistä, seurakunnan ylimmän johdon palkkaus määräytyy tällä sopimuksella sovitun ylimmän johdon palkkausjärjestelmän mukaisesti.

2 mom. Määritelmiä

Ylimmällä johdolla tarkoitetaan kirkkoherran virkaa ja sen haltijaa sekä työnantajaa edustavaa johtavaa talous- ja henkilöstöhallinnon virkaa ja sen haltijaa. Seurakunnalla tarkoitetaan myös seurakuntayhtymää.

Soveltamisohje:

Ylin johto johtaa seurakunnan toimintaa ja taloutta. Se myös tarkastelee ja valvoo seurakunnan etuja työnantajan näkökulmasta ja toimii työnantajan edustajana kirkon virka- ja työehtosopimuksia paikallisesti sovellettaessa ja niihin liittyviä ratkaisuja tehtäessä. Johtavan talous- ja henkilöstöhallinnon viran nimike on tavallisesti hallintojohtaja, talousjohtaja tai talouspäälikkö. Johtavista talous- ja henkilöstöhallinnon viroista on tämän sopimuksen piirissä vain yksi virka kustakin seurakuntataloudesta. Ns. ”kakkosviroissa” palkkaus määräytyy kirkon yleisen palkkausjärjestelmän mukaisesti.

2 § Ylimmän johdon palkkausjärjestelmän palkkausperusteet

Ylimmän johdon varsinainen palkka muodostuu K- tai J-hinnoitteluryhmään ja kokonaisharkintaan perustuvasta peruspalkasta.

Soveltamisohje:

Ylimmän johdon palkkaukseen ei makseta erillisiä lisiä eikä varsinaista palkkaa jaeta eri palkanosiin. Vuosilomaa koskevien määräysten vuoksi johtavalle talous- ja henkilöstöhallinnon viranhaltijalle sekä määräaikaiselle kirkkoherralle on vahvistettava kokemuslisään oikeuttava aika. Tämän vuoksi kokemuslisään oikeuttavaa aikaa seurataan palkkausjärjestelmän muuttumisesta huolimatta.

Jos viran haltijalle annetaan luontoisetu, sen verotusarvo on laskettava osaksi kokonaisharkinnalla määriteltyä peruspalkkaa. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että silloin kun viran haltijalle annetaan luontoisetu, hänelle on ensiksi määriteltävä tämän sopimuksen mukaisesti peruspalkka, jotta verottajan määrittelemä luontoisedun arvo voidaan siihen sisällyttää. Esim. kirkkoherran peruspalkaksi määritellään 4500 €. Jos hänelle päätetään antaa matkapuhelin luontoisetuna (verotusarvo 20 € v. 2020), sen verotusarvo otetaan osaksi peruspalkan euromäärää eli $4480 + 20 = 4500$ €.

Luontoisetupalkkauksen evankelis-luterilaisen kirkon palkkauslain kumoamisesta annetun lain (1990/391) perusteella säilyttäneeseen sovelletaan em. määräyksiä, jos työnantaja ei päättä toisin.

3 § Viran hinnoitteluryhmän ja viranhaltijan peruspalkan määräytyminen

1 mom. Viran hinnoitteluryhmä

Kirkkoherran viran palkkaus perustuu tämän momentin mukaiseen K-hinnoitteluryhmän ja johtavan talous- ja henkilöstöhallinnon viran palkkaus J-hinnoitteluryhmän asteikkoon. Kirkon työmarkkinalaitos sijoittaa seurakunnan kirkkoherran viran K-hinnoitteluryhmään ja johtavan talous- ja henkilöstöhallinnon viran J-hinnoitteluryhmään ottaen huomioon seurakunnan jäsenmäärän, seurakuntamuodon sekä viranhoitoon vaikuttavat erityiset seikat.

Soveltamisohje:

K-hinnoitteluryhmiä sovelletaan vain kirkkoherran palkkaukseen ja J-hinnoitteluryhmiä vain johtavan talous- ja henkilöstöhallinnon viranhaltijan palkkaukseen. Viran hinnoitteluryhmästä ja sen tarkistamisesta ei voida päättää seurakunnassa, vaan siitä päättää Kirkon työmarkkinalaitos. Hinnoitteluryhmien asteikon ala- ja ylärajasta sovitaan Kirkon työmarkkinalaitoksen ja kirkon pääsopijaosapuolten kesken.

Kirkkoherran viran K-hinnoitteluryhmien sekä johtavan talous- ja henkilöstöhallinnon viran J-hinnoitteluryhmien palkka-asteikot löytyvät KirVESTES:n liitteestä 1, kohdasta 3.

2 mom. Viranhaltijan peruspalkan määrittäminen palvelukseen otettaessa

Seurakunta määrittää palvelukseen otettaessa kirkkoherran sekä johtavan talous- ja henkilöstöhallinnon viranhaltijan peruspalkan viralle määritellyn K-/J -hinnoitteluryhmän palkka-asteikolta arvioimalla viran tehtävien vaatimuutta, niiden laaja-alaisuutta ja vastuullisuutta sekä viranhaltijan ammatinhallinnan ja työssä suoriutumisen kokonaisuutta. Peruspalkka määritetään vähintään viran K-/J-hinnoitteluryhmän asteikon alarajan suuruiseksi. Asteikon yläraja voidaan perustellusta syystä ylittää.

Soveltamisohje:

Palvelukseen otettavan kirkkoherran sekä johtavan talous- ja henkilöstöhallinnon viranhaltijan peruspalkasta päättää seurakunnan asiassa toimivaltainen viranomais. Yksittäisessä seurakunnassa se on tavallisesti kirkkoneuvosto ja seurakuntayhtymässä yhteinen kirkkoneuvosto.

Täysin pätevän viranhaltijan peruspalkkaa asteikolta määriteltäessä otetaan huomioon tehtävien vaativuus, viranhaltijan ammattitaito ja työssä suoriutuminen kokonaisarvioinnilla. Peruspalkka tulee määrittää vähintään viran hinnoitteluryhmän asteikon alarajan suuruiseksi. Palvelukseen otettaessa viranhaltijan ammatinhallinnan ja työssä suoriutumisen arviointi perustuu lähinnä käsitykseen valittavan aikaisemmasta toiminnasta.

Ylimmän johtajan valintamenettelyssä peruspalkka voidaan ilmoittaa hinnoitteluryhmän asteikosta määritellyn suppeamman asteikon muodossa. Sen alarajalla kuvataan silloin sitä, mille tasolle peruspalkka voi matalimmillaan tulla asetetuksi ja ylärajalla taas, mikä voi olla peruspalkan korkein taso.

Uuden viranhaltijan peruspalkkaa olisi hyvä arvioida 6–12 kuukauden jälkeen työhön ryhtymisestä/virantoimituksen alkamisesta uudelleen, jolloin voidaan tarkistaa, onko peruspalkka oikeassa suhteessa henkilön ammatinhallintaan, työsuoritukseen ja työnantajan palkkapoliittisiin linjauksiin, ks. 4 mom. peruspalkan tarkistaminen palvelussuhteen aikana.

Seurakunnan on toimittava peruspalkkaa määritellessään kannustavasti ja vastuullisesti ottaen huomioon taloudellisen kantokykynsä sekä omat ja kirkon palkkapoliittiset linjat.

Tämän momentin mukainen seurakunnan asianomaisen viranomaisen peruspalkan määrittelyä koskeva päätös toimitetaan sähköisesti Kirkon työmarkkinalaitokselle tiedoksi. Toimitettavista asiakirjoista on käytävä ilmi ainakin: kuka päätöksen on tehnyt, kuka on toiminut esittelijänä ja mitkä ovat päätöksen perustelut.

3 mom. Epäpätevän viranhaltijan peruspalkka palvelukseen otettaessa

Jos kirkkoherralla tai johtavalla talous- ja henkilöstöhallinnon viranhaltijalla ei ole virassa edellytettyä kelpoisuutta, hänen peruspalkkansa määritetään palkka-asteikolta, johon tehdään enintään 12 %:n epäpätevyysalennus.

Soveltamishje:

Määräys mahdollistaa epäpätevän viranhaltijan peruspalkan määrittämisen ala- ja ylärajaltaan 12 %:lla alennetulta K-/J-hinnoitteluryhmän asteikolta. Muutoin epäpätevän viranhaltijan peruspalkan määrittelyyn sovelletaan 2 momentin määräyksiä eli arvioidaan viran tehtävien vaativuutta, niiden laaja-alaisuutta ja vastuullisuutta sekä viranhaltijan ammatinhallinnan ja työssä suoriutumisen kokonaisuutta. Epäpätevyysvähennystä tehtäessä on otettava huomioon, kuinka suuresta pätevyiden puuttumisesta on kysymys ja arvioitava, mikä vaikutus epäpätevyydellä on peruspalkan määrittelyyn kokonaisuudessa.

4 mom. Viranhaltijan peruspalkan tarkistaminen palvelussuhteen aikana

Seurakunta voi palvelussuhteen aikana tarkistaa kirkkoherran ja johtavan talous- ja henkilöstöhallinnon viranhaltijan peruspalkkaa viralle määritellyn hinnoitteluryhmän palkka-asteikolla, kun se arvioi viran tehtävien vaativuuden tai viranhaltijan ammatinhallinnan tai työssä suoriutumisen muuttuneen niin olennaisesti, että peruspalkan tarkistaminen on perusteltua. Asteikon yläraja voidaan perustellusta syystä ylittää. Myös määräaikainen peruspalkan tarkistaminen on mahdollista, jos tarkistamisen perustelut ovat voimassa määraajan. Jos tarkistettu palkka on aiempaa matalampi, sitä maksetaan kolmen kuukauden kuluttua päätöksestä.

Soveltamishje:

Ylimmän johdon peruspalkan tarkistamisesta palvelussuhteen aikana päättää seurakunnan asiassa toimivaltainen viranomainen. Sen on luontevaa tarkastella ylimmän johdon peruspalkan tasoa ja mahdollista tarkistamistarvetta menneen vuoden toimintaa arvioidessaan tai tulevan vuoden toimintaa suunnitellessaan. Tarkistamistarvetta voidaan arvioida myös Kirkon työmarkkinalaitoksen tuottamia tilastoja hyödyntäen. Seurakunnan päätökseen perustuva peruspalkan tarkistaminen voidaan toteuttaa samanaikaisesti virka- ja työehtosopimukseen perustuvien sopimuskorotusten kanssa.

Ylimmän johdon peruspalkan tarkistamiselle on oltava perusteet. Niiden on liityttävä tehtävän vaativuuden tai viran haltijan ammatinhallinnan tai työssä suoriutumisen olennaiseen muutokseen. Työssä suoriutumista arviotaessa otetaan huomioon työn tulokellisuus ja laatu sekä toimintaympäristön hallinta.

Perusteet on oltava myös määräaikaiselle tarkistamiselle. Sellaisena voidaan pitää esim. seurakuntayhtymään kuuluvan seurakunnan kirkkoherran määräämistä yhteisen kirkkoneuvoston puheenjohtajaksi. On myös hyvä ottaa huomioon, että ylimmän johdon tehtävissä voi olla tilapäisesti suuriakin vaativuuden muutoksia ilman, että peruspalkan tarkistaminen on perusteltua.

Peruspalkkaa voidaan alentaa silloin, jos tehtävien muutoksen myötä niiden vaativuus ja/tai viranhaltijan työsuoritus vähenee/heikkenee olennaisesti. Viran K-/J-hinnoitteluryhmän asteikon alarajan alapuolelle peruspalkkaa ei kuitenkaan voida palkkaa alaspäin tarkistettaessa asettaa.

Palkkaa tarkistettaessa on noudatettava muutoin samoja toimintatapoja kuin palvelussuhteen alkaessa palkkaa määriteltäessä.

Tämän momentin mukainen seurakunnan asianomaisen viranomaisen peruspalkan tarkistamista koskeva päätös toimitetaan sähköisesti Kirkon työmarkkinalaitokselle tiedoksi. Asiakirjoista on käytävä ilmi ainakin: kuka päätöksen on tehnyt, kuka on toiminut esittelijänä ja mitkä ovat päätöksen perustelut.

4 § Kertapalkkio

Ylimpään johtoon kuuluvalla voidaan maksaa kertapalkkiota, jos työnantaja harkitsee sen suorittamisen perustelluksi.

Soveltamisohje:

Kertapalkkio mahdollistaa nopean palkitsemisen. Palkkion suuruus ja periaatteet ovat työnantajan päätettävissä. Kertapalkkio ei ole varsinaista palkkaa.

5 § Kirkkoherran viran haltijan palkkausta koskevan siirtymämääräyksen soveltaminen

Ylimmän johdon palkkausjärjestelmän kokeilusta seurakunnissa 23.10.2013 allekirjoitetun virkaehtosopimuksen 4 §:n 1 momentin 3)-kohdan mukainen siirtymämääräys kirkkoherran viran ja sen haltijan palkkauksesta on edelleen voimassa.

Soveltamisohje:

Pykälässä taataan viranhaltijalle vähintään 232,23 euron suuruisen määrävuosilisän sisällyttäminen peruspalkkaan määrävuosilisän erääntymistä koskevan palvelusajan täytyttyä. Takuu koskee kuitenkin vain viranhaltijoita, jotka hoitivat kirkkoherran virkaa 31.7.2014 ja joiden tuolloin voimassa olleen sopimuksen mukaista määrävuosilisää ei ole otettu 1.8.2014 tai sen jälkeen peruspalkan osaksi 1.8.2014 voimaan tulleen sopimuksen siirtymämääräyksen nojalla tai seurakunnan omalla päätöksellä. Ks. KirVESTES 2014-2016, liite 7.

6 § Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 1.4.2020 ja se on voimassa 28.2.2022 saakka. Sopimuksen voimassaolon ja työrauhan osalta on muutoin voimassa, mitä Evankelis-luterilaisen kirkon pääsopimuksessa on määrätty. Jos tämän sopimuksen jatkamisesta toistaiseksi voimassa olevana tai muunlaisesta järjestelmästä ei sovita 28.2.2022 mennessä, ylimmän johdon palkkauksessa palataan noudattamaan 31.7.2014 sovellettuja palkkausjärjestelmiä ja menettelytapoja.

Helsingissä 4. päivänä kesäkuuta 2020

KIRKON TYÖMARKKINALAITOS

JULKISALAN KOULUTETTUIEN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ JUKO RY.

KIRKON ALAN UNIONI R.Y.

KIRKON ALAT RY

VIRKAEHTOSOPIMUS SEURAKUNTAPAPIN VAPAA-AJASTA

Kumottu 1.4.2020 lukien

EVANKELIS-LUTERILAISEN KIRKON PÄÄSOPIMUS

1. LUKU YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 § Soveltamisala

1 mom. Sopimuksen tarkoitus

Tämä sopimus on evankelis-luterilaisen kirkon virkaehtosopimuslain (968/1974) 3 §:n 4 momentissa tarkoitettu pääsopimus sekä neuvottelumenettelyä koskeva työehtosopimus.

Soveltamisohje:

Kirkon virkaehtosopimuslain 3 §:n 4 momentin mukaan neuvottelumenettelystä sekä työrauhan turvaamisesta tarkoittavasta tai muusta sellaisesta menettelystä voidaan tehdä erillinen sopimus (pääsopimus). Pääsopimuksessa voidaan määrätä neuvottelumenettelystä myös sellaisissa palvelussuhteen ehtoja koskevista asioissa, joista ei voida sopia.

2 mom. Sopimuksen soveltamisala

Mitä tässä sopimuksessa sanotaan seurakunnasta tai seurakunnan viranhaltijasta/työntekijästä, koskee vastaavasti kirkkohallitusta, tuomiokapitulia ja seurakuntayhtymää sekä niiden viranhaltijaa/työntekijää.

2 § Neuvotteluosapuolet ja neuvoteltavat asiat

1 mom. Keskustason neuvotteluosapuolet

Keskustasolla neuvottelu- ja sopijaosapuolina ovat työnantajaa edustava Kirkon työmarkkinalaitos sekä viranhaltijoita ja työntekijöitä edustavat järjestöt Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry, Kirkon alan unioni r.y. ja Kirkon alat ry (pääsopijajärjestöt).

2 mom. Keskustason neuvottelut

Keskustasolla neuvotellaan ja sovitaan Kirkon virka- ja työehtosopimuksesta ja muista virka- ja työehtosopimuksista sekä niitä koskevista yleisistä soveltamisohjeista ja suosituksista. Keskustasolla käydään myös virka- ja työehtosopimusten määräysten tulkintaa ja soveltamista koskevat keskusneuvottelut.

3 mom. Paikallistason neuvotteluosapuolet

Paikallistasolla neuvotteluosapuolina ovat seurakunta työnantajana sekä ne pääsopijajärjestöt, joita asia koskee. Seurakunnan puolesta paikallistasolla tapahtuvat neuvottelut käy seurakunnan nimeämä henkilö tai henkilöt. Pääsopijajärjestön edustajana on Kirkon luottamusmiessopimuksen mukainen seurakuntaan asetettu luottamusmies. Jos jollakin pääsopijajärjestöllä ei ole seurakunnassa luottamusmiestä, järjestöä edustaa 13 §:ssä tarkoitettua täytäntöönpanoneuvottelussa sen jäsenen seurakunnan viranhaltijoiden ja työntekijöiden keskuudestaan valitsema neuvottelija.

Soveltamisohje:

Seurakunnan edustajaksi nimitään ensisijaisesti palkka-asiamies tai muu työnantaja-asemassa oleva seurakunnan viranhaltija tai työntekijä.

Luottamusmiesjärjestelmästä on sovittu kirkon luottamusmiessopimuksella.

4 mom. Paikallistason neuvottelut

Paikallistasolla käydään

- 13 §:ssä tarkoitetut täytäntöönpanoneuvottelut;
- 14 §:ssä tarkoitettu paikallinen sopiminen; sekä
- Kirkon virka- ja työehtosopimusten määräysten tulkinta- ja soveltamiserimielisyyksiä koskevat paikallisneuvottelut.

2. LUKU NEUVOTTELUT VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUKSESTA

3 § Neuvottelupyynnö ja neuvottelujen aloittaminen

Virka- tai työehtosopimuksen tekevät Kirkon työmarkkinalaitos ja pääsopijajärjestö. Neuvottelupyynnö virka- tai työehtosopimuksen solmimiseksi on tehtävä kirjallisesti. Samalla on esitettävä neuvoteltavat asiat pääkohdittain. Neuvottelut on aloitettava viimeistään kahden viikon kuluessa neuvottelupyynnön esittämisestä, jollei toisin sovita. Kirkon työmarkkinalaitos kutsuu neuvotteluosapuolet koolle.

4 § Neuvottelujen käyminen

1 mom. Pääryhmä

Virka- ja työehtosopimusneuvottelujen käymiseksi, johtamiseksi ja koordinoimiseksi Kirkon työmarkkinalaitos ja pääsopijajärjestöt asettavat yhteisesti pysyvän neuvotteluelimen eli pääryhmän ja nimeävät siihen jäsenet ja määräävät heidän toimivaltuutensa. Pääryhmä asettaa tarvittavat muut neuvotteluryhmät.

2 mom. Erillisneuvottelu

Jos asia koskee vain jonkin tai joidenkin pääsopijajärjestön jäseniä, neuvottelu käydään Kirkon työmarkkinalaitoksen ja asianomaisen järjestön kesken, jollei muusta sovita.

5 § Virka- ja työehtosopimuksen hyväksyminen

Neuvottelutulos tulee noudatettavaksi virka- ja työehtosopimuksena, kun sopimuksen osapuolet ovat sen hyväksyneet ja allekirjoittaneet. Jollei muusta sovita, sopimus tulee voimaan virka- tai työehtosopimusvaikutuksin, kun se on allekirjoitettu, jollei myöhemmästä ajankohdasta sovita.

3. LUKU NEUVOTTELUT SOVELTAMISOHJEISTA JA SUOSITUKSISTA

6 § Soveltamisohjeet ja suositukset

Virka- ja työehtosopimusten yleiset soveltamisohjeet ja suositukset annetaan mahdollisuuksien mukaan osapuolten yhteisinä.

Soveltamisohje:

Jollei soveltamisohje tai suositus ole yhteinen, pääsopimuksen osapuolen on varattava ennen sen julkaisemista muille osapuolille tilaisuus lausua siitä mielipiteensä.

4. LUKU NEUVOTTELUT SOPIMUKSEN OIKEASTA TULKINNASTA JA SOVELTAMISESTA (TULKINTANEUVOTTELU)

7 § Tulkintaneuvottelu

Tulkintaneuvottelu käydään kun paikallisesti on syntynyt erimielisyys virka- ja työehtosopimuksen oikeasta tulkinnasta ja soveltamisesta. Tulkintaneuvottelu käydään välittömänä neuvonpitoa, paikallisneuvotteluna ja keskusneuvotteluna.

8 § Välitön neuvonpito

Jos paikallistasolla syntyy erimielisyyttä voimassa olevan virka- tai työehtosopimuksen velvoittavien määräysten tulkinnasta tai oikeasta soveltamisesta esimiehen ja viranhaltijan/työntekijän tai palkka-asiamiehen ja luottamusmiehen on pyrittävä välittömällä neuvonpidolla selvittämään asia.

9 § Paikallisneuvottelu

1 mom. Paikallisneuvottelun käyminen ja osapuolet

Jos välittömällä neuvonpidolla ei tulkintaerimielisyydestä saavuteta yhteisymmärrystä, asia voidaan käsitellä luottamusmiehen aloitteesta paikallisneuvottelussa. Paikallisneuvottelu käydään seurakunnan edustajan ja asianomaisen luottamusmiehen välillä. Luottamusmiehellä on oikeus käyttää avustajaa.

2 mom. Paikallisneuvottelun aloittaminen

Paikallisneuvottelu on aloitettava kahden viikon kuluessa siitä, kun vastapuolelle on jätetty kirjallinen vaatimus, jossa neuvottelun kohteeksi tulevat asiat on ilmoitettu, jolleivät osapuolet sovi neuvottelun aloittamisesta myöhemmin.

3 mom. Vanhentuneet etuudet

Paikallisneuvottelussa ei voi vaatia sellaista virka- tai työehtosopimukseen perustuvaa etuutta, jonka osalta saaminen on vanhentunut.

10 § Keskusneuvottelu

1 mom. Keskusneuvottelun käyminen ja osapuolet

Jos paikallisneuvottelussa ei päästä ratkaisuun, pääsopijajärjestö voi saat-
taa asian käsiteltäväksi keskusneuvottelussa, joka käydään Kirkon työmark-
kinalaitoksen ja asianomaisen pääsopijajärjestön välillä.

2 mom. Keskusneuvottelun käyminen ilman edeltävää paikallisneuvottelua

Paikallistasolla syntyneen tulkinta- tai soveltamiserimielisyyden laadusta tai
muista erityisistä syistä johtuen asia voidaan pääsopijajärjestön esityksestä
ottaa käsiteltäväksi suoraan keskusneuvottelussa.

Soveltamisohje:

Aloitteen keskusneuvottelun käymisestä tekee pääsopijajärjestö.

3 mom. Keskusneuvottelupyynnön esittäminen

Vaatus keskusneuvottelun käymisestä on tehtävä ilman tarpeetonta viivy-
tystä ja joka tapauksessa ennen kuin erimielisyyden kohteena olevan saami-
nen on vanhentunut.

Soveltamisohje:

Saatavan vanhentumisesta on voimassa, mitä siitä on säädetty tai virka- ja työehtoso-
pimuksella sovittu.

Paikallisneuvottelun päätyttyä erimielisyyteen, luottamusmiehen tulee viivytyksettä ja
mahdollisuuksien mukaan kuukauden kuluessa paikallisneuvottelun päättymisestä il-
moittaa työnantajan edustajalle asian siirtämisestä keskusneuvottelussa käsiteltäväksi.

11 § Paikallis- ja keskusneuvottelun päättäminen ja pöytäkirja

1 mom. Neuvottelun päättäminen

Paikallis- ja keskusneuvottelu katsotaan päättyneeksi

- neuvottelupöytäkirjan allekirjoittamispäivänä; tai
- päivänä, jona neuvotteluosapuolet ovat yhteisesti niin todenneet; tai
- päivänä, jona jompikumpi neuvotteluosapuolista on kirjallisesti ilmoittanut
katsojansa neuvottelun omalta osaltaan päättyneeksi.

2 mom. Pöytäkirja

Pöytäkirjasta tai sen liitteistä tulee käydä ilmi neuvottelun kohde ja neu-
vottelutulos perusteluineen tai, jos yksimielisyyttä ei saavuteta, osapuolten
näkemykset perusteluineen sekä ne tosiasiat ja asiakirjat, joihin osapuolet
haluavat vedota. Pöytäkirja on laadittava viivytyksettä neuvottelun päätyttyä
ja se tarkastetaan ja allekirjoitetaan neuvotteluosapuolten sopimalla tavalla.

12 § Kanne työtuomioistuimessa

Kanne työtuomioistuimessa saadaan panna vireille vasta kun on käyty 10
§:ssä tarkoitettu keskusneuvottelu. Kanne on puhevallan menettämisen
uhalla pantava vireille ennen kuin erimielisyyden kohteena olevaa etuutta
koskeva saaminen on vanhentunut.

5. LUKU NEUVOTTELU KIRVESTES:N MUKAISEN ETUUDEN, VELVOITTEEN TAI JÄRJESTELYN TÄYTÄNTÖÖNPANOSTA (TÄYTÄNTÖÖNPANONEUVOTTELU) JA PAIKALLINEN SOPIMINEN

13 § Täytäntöönpanoneuvottelu

1 mom. Täytäntöönpanoneuvottelun käyminen

Täytäntöönpanoneuvottelu käydään, kun Kirkon virka- ja työehtosopimuksen mukaisen etuuden tai velvoitteen tai muun järjestelyn täytäntöönpano edellyttää paikallista neuvottelua ja sen perusteella tehtävää seurakunnan viranomaisen päätöstä. Neuvottelussa pyritään yhteisymmärrykseen.

2 mom. Täytäntöönpanoneuvottelupöytäkirja

Neuvottelusta laaditaan pöytäkirja, johon merkitään neuvottelutulos, tai jollei sellaista ole voitu saavuttaa, osapuolten näkemykset perusteluineen. Seurakunnan asiassa toimivaltaisen viranomaisen päätös täytäntöönpanoneuvottelussa käsitellyssä asiassa on annettava mahdollisimman pian tiedoksi toiselle neuvotteluosapuolelle.

Soveltamisohje:

Täytäntöönpanoneuvottelun osapuolista ks. 2 § 3 mom.

14 § Paikallinen sopiminen

1 mom. Normaalityylilauseke

Paikallisella virka ja työehtosopimuksella voidaan sopia poikettavaksi kulloinkin voimassa olevan KirVESTES:n tai muun valtakunnallisen virka- ja työehtosopimuksen sopimusmääräyksestä, jos siihen on olemassa paikallisista olosuhteista aiheutuva perusteltu syy ja jos KirVESTES:ssä on määräys mahdollisuudesta sopia paikallisesti toisin.

Soveltamisohje

Paikallinen virka- ja työehtosopimus sovitaan joko toistaiseksi voimassa olevaksi määritellystä ajankohdasta lukien tai määräajaksi voimassaolevaksi.

2 mom. Selvitysmislausake

Jos seurakunnan taloudellinen tilanne muuttuu poikkeuksellisen vaikeaksi, se voi käyttää selvitysmislausaketta vaihtoehtona työvoiman sopeuttamiselle. Selvitysmislausakkeen perusteella voidaan sen lisäksi, mitä KirVESTES:n II osan 1 a §:ssä on määrätty, paikallisesti sopia toisin seuraavista virka- ja työehtosopimuksella sovitusta sopimusmääräyksistä:

- mahdollisten palkantarkistusten toteuttamistavat, ajankohdat ja suuruus
- palkan suuruus alittamatta vaativuusryhmän alarajan suuruista peruspalkkaa enempää kuin 10 %:lla
- työaikakorvaukset
- lomarahen leikkaaminen

Sopimus on määräaikainen ja tehtävissä enintään yhdeksi vuodeksi kerrallaan.

Soveltamisohje

Taloudellisia vaikeuksia tarkastellaan kokonaisharkinnalla ottaen huomioon mm. rahavarojen määrä (maksuvalmius), kirkollisverotulojen kehittyminen, vuosikate ja äkilliset rakennusten peruskunnostukset/rakentaminen.

Selviytymislausekkeen tavoitteena on työehtojen sopeuttamisella turvata sopimuksen voimassaoloajalta sekä työnantajan toiminta että työpaikat.

Selviytymislausekkeen mukaiset taloudelliset vaikeudet todetaan yhdessä neuvotteluosapuolten kesken ja etsitään työvoiman sopeuttamiselle lievempiä keinoja työnantajan toimintaedellytysten parantamiseksi.

Luottamusmiehelle on annettava mahdollisuus perehtyä seurakunnan taloudelliseen tilanteeseen sekä varmistettava sopimuksen tekemiseksi tarvittava tieto ja palkallinen tilapäinen työn edellyttämä vapautus työstä.

Paikallinen virka- ja työehtosopimuskopio toimitetaan tiedoksi kirkon työmarkkinalaitokselle.

3 mom. Neuvottelumenettely

1 ja 2 momentin mukaisesta paikallisesta virka- ja työehtosopimuksesta neuvotellaan ja sovitaan kirjallisesti 2 § 3 momentin paikallistason neuvotteluosapuolten kesken.

Kirkon työmarkkinalaitos voi pääsopijajärjestöjen kanssa neuvoteltuaan antaa pääsopijajärjestölle mahdollisuuden asettaa luottamusmies paikallisen sopimuksen neuvottelemista varten, vaikka työnantajan palveluksessa on pääsopijajärjestön ja sen edustaman järjestön jäseniä alle viisi.

Soveltamisohje

Lähtökohtaisesti sovelletaan luottamusmiessopimuksen 4 §:n järjestelyä, jossa alle viiden jäsenen osalta neuvotteluissa luottamusmies on joko pääsopijajärjestöjen yhteinen tai useamman työnantajan yhteinen luottamusmies.

Koska kirkon yhteistoimintasopimuksen mukaisessa yhteistoimintamenettelyssä käsitellään mahdollista irtisanomista, lomauttamista ja/tai osa-aikaistamista, selviytymislausekkeen käytöstä on tarkoituksenmukaista keskustella yhteistoimintamenettelyssä.

4 mom. Paikallisen virka- ja työehtosopimuksen irtisanominen

Paikallinen virka- ja työehtosopimus voidaan milloin tahansa irtisanoa päättymään kolmen kuukauden kuluttua irtisanomisen tiedoksi antamisesta, minkä jälkeen noudatetaan KirVESTES:ta tai asianomaista muuta valtakunnallista virka- ja työehtosopimusta. Edellä 2 momentissa tarkoitettussa selviytymislanteessa tehty määräaikainen paikallinen virka- ja työehtosopimus voidaan kuitenkin irtisanoa vain erityisestä syystä.

Soveltamisohje:

Irtisanominen on toteutettavissa jonkun sopijapuolen esityksestä.

Myös määräajaksi tehty paikallinen virka- ja työehtosopimus on irtisanottavissa. Jos paikallinen virka- ja työehtosopimus on irtisanottu, sopimuksen piiriin kuuluvien palvelussuhteen ehdot määräytyvät irtisanomisajan kuluttua valtakunnallisen virka- tai työehtosopimuksen asianomaisten määräysten mukaan.

5 mom. Paikallisen virka- ja työehtosopimuksen oikeusvaikutukset

Paikallisella virka- ja työehtosopimuksella on samat oikeusvaikutukset kuin valtakunnallisella virka- tai työehtosopimuksella, jollei 4 momentista muuta aiheudu.

Soveltamisohje:

Paikallinen virka- ja työehtosopimus voi koskea koko seurakunnan henkilöstöä, joitakin yksiköitä tai henkilöstöryhmiä taikka vain yksittäistä viranhaltijaa/työntekijää.

Tarkoituksena on, että paikallista virka- ja työehtosopimusta koskevat mahdolliset soveltamis- ja tulkintaerimielisyydet ratkaistaan paikallisten osapuolten välisissä neuvotteluissa. Kirkon työmarkkinalaitos ja pääsopijajärjestöt voivat antaa pyydettyä paikallisille osapuolille neuvottelujen kaikissa vaiheissa ohjausta ja neuvontaa edistääkseen myönteistä sopimishenkeä ja erimielisyyden ratkaisemista työpaikalla. Jollei ongelmaa saada ratkaistuksi paikallisissa neuvotteluissa, ei ole estettä käsitellä asiaa myös 10–11 §:ssä mainitussa järjestyksessä, vaikka sitä asian luonteen vuoksi pitäisi pyrkiä välttämään.

6. LUKU TYÖRAUHAN TURVAAMINEN

15 § Työrauhavelvollisuus

1 mom. Pidättäytyminen työtaistelutoimenpiteistä

Virka- tai työehtosopimukseen sidottu ei saa sopimuksen voimassa ollessa ryhtyä työtaistelutoimenpiteeseen sopimuksen pätevyydestä, voimassaolosta tai oikeasta sisällöstä sopimukseen perustuvasta vaatimuksesta syntyneen riidan ratkaisemiseksi, voimassa olevan sopimuksen muuttamiseksi tai uuden sopimuksen aikaansaamiseksi eikä uhata tällaisella toimenpiteellä. Sopimukseen sidottu yhdistys ei saa tukea tai avustaa kiellettyä työtaistelutoimenpidettä eikä muullakaan tavalla myötävaikuttaa sellaiseen toimenpiteeseen, vaan on velvollinen pyrkimään sen lopettamiseen.

2 mom. Valvontavelvollisuus

Sopimukseen sidottu yhdistys on velvollinen huolehtimaan, että sen alaiset yhdistykset ja viranhaltijat, joita sopimus koskee, eivät riko 1 momentissa tarkoitettua työrauhavelvoitetta eivätkä sopimuksen määräyksiä.

3 mom. Vastuun määräytyminen

Työehtosopimukseen osallisten ja siihen muutoin sidottujen vastuu määräytyy lain mukaan.

16 § Ilmoitukset työtaistelutoimenpiteistä

Työtaistelutoimenpiteeseen ryhtymisestä on ilmoitettava työriitojen sovittelusta annetussa laissa (420/1962) säädetyllä tavalla siten, että ilmoituksesta käy selvästi ilmi myös työtaistelutoimenpiteen piiriin kuuluvat seurakunnat ja siihen ryhtyvät henkilöt.

17 § Alayhdistyksen työtaistelu

Pääsopijajärjestön jäsenyhdistys tai alayhdistys ei saa ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin ilman eikä vastoin asianomaisen pääsopijajärjestön lupaa.

18 § Hakukielto ja saarto

Virka- tai työehtosopimukseen sidottu ei saa sen voimassaoloaikana toimeenpanna hakukieltoa tai saartoa, joka kohdistuu 6 §:ssä tarkoitetun ohjeen tai suosituksen käyttöönottoon tai soveltamiseen seurakunnassa taikka

seurakunnassa lain, kirkkojärjestyksen tai voimassa olevan ohje- tai johtosäännön nojalla tehtyyn päätökseen.

7. LUKU ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

19 § Soveltamisalan rajoittaminen

Tätä sopimusta ei sovelleta määrättäessä niiden viranhaltijoiden palvelussuhteen ehdoista, joita tarkoitetaan Kirkon virkaehtosopimuslain 5 §:n 2 momentissa.

20 § Pääsopimuksen voimassaolo ja irtisanominen

Tämä sopimus on voimassa 1.4.2014 lukien. Sopimus on voimassa toistaiseksi kuuden kuukauden irtisanomisajoin. Jos jokin osapuoli irtisanoo sopimuksen, irtisanominen koskee kaikkia osapuolia, kuitenkin niin, että neuvottelumenettelyä koskevia määräyksiä on edelleen sovellettava niiden osapuolten välillä, jotka ovat sidottuja virka- ja työehtosopimuksiin. Irtisanominen on suoritettava kirjallisesti.

Helsingissä 18.3.2014

KIRKON TYÖMARKKINALAITOS

JULKISALAN KOULUTETTUIEN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ JUKO RY.

KIRKON ALAN UNIONI R.Y.

KIRKON ALAT RY

KIRKON YHTEISTOIMINTASOPIMUS

LUKU 1 SOVELTAMISALA, MÄÄRITELMIÄ JA SOPIMUKSEN TARKOITUS

1 § Soveltamisala ja määritelmiä

1 mom. Soveltamisala

Tätä sopimusta sovelletaan työnantajan ja henkilöstön väliseen yhteistoimintaan ja työsuojelun yhteistoimintaan Suomen evankelis-luterilaisessa kirkossa ja sen seurakunnissa. Sopimus on evankelis-luterilaisen kirkon virkaehtosopimuksista annetun lain (968/1974) 3 §:n 4 momentin mukainen yleissopimus yhteistoiminnasta sekä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006, jäljempänä työsuojelun valvontalaki) 23 §:n 1 ja 2 momentissa tarkoitettu sopimus.

2 mom. Työnantaja

Työnantajalla tarkoitetaan tässä sopimuksessa seurakuntaa, seurakuntayhtymää, kirkkohallitusta ja tuomiokapitulia. Mitä tässä sopimuksessa on sanottu seurakunnasta koskee vastaavasti myös muita edellä mainittuja työnantajia.

Soveltamisohje:

Työnantajan edustajana toimii kulloinkin käsiteltävässä asiassa toimivaltainen viranomainen tai tämän määräämä viranhaltija tai työntekijä.

3 mom. Henkilöstö ja sen edustajat

Henkilöstöllä tarkoitetaan tässä sopimuksessa työnantajan palveluksessa olevia viranhaltijoita ja työsuopimussuhteisia työntekijöitä, joista molemmista tässä sopimuksessa käytetään nimitystä työntekijä, jollei nimenomaisesti toisin mainita. Työntekijöiden edustajina voivat toimia tämän sopimuksen mukaisesti asetettu työsuojeluvaltuutettu ja/tai Kirkon luottamusmiessopimuksen mukaisesti asetetut luottamusmiehet.

Soveltamisohje:

Työsuojelun yhteistoimintasäännökset, jotka koskevat virka- ja työsuopimussuhdetta vaila olevia, ovat työturvallisuuslain (738/2002, jäljempänä TTL) 4 ja 17 §:ssä.

4 mom. Paikallinen sopiminen

Paikallisella sopimisella tarkoitetaan tässä sopimuksessa Kirkon pääsopimuksen 14 §:ssä tarkoitetun paikallisen sopimisen normaalilausekkeen mukaista menettelyä. Jollei yksimielistä neuvottelutulosta saavuteta, asia voidaan saattaa Kirkon työmarkkinalaitoksen ja kirkon pääsopijajärjestöjen välillä neuvoteltavaksi ja sovittavaksi.

Soveltamisohje:

Paikallisesta sopimuksesta ks. KirVESTES liite 9, 14 §.

5 mom. Työturvallisuuslain soveltaminen eräissä tapauksissa

Työsuojelun yhteistoiminta ja yhteisten vaarojen torjunta TTL 49 – 54 §:ssä

tarkoitettulla yhteisellä työpaikalla toteutetaan siten kuin työsuojelun valvontalain 5a luvussa on säädetty.

2 § Sopimuksen tarkoitus

Sopimuksen tarkoitus on edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä vuorovaikutuksellista yhteistoimintaa sekä työntekijöiden osallistumista ja vaikuttamista työtä ja työpaikkaa sekä työn turvallisuutta ja terveellisuutta koskevien asioiden käsittelyyn. Yhteistoimintaa edistämällä pyritään kehittämään samanaikaisesti kestävää ja tuloksellista toimintaa sekä työelämän laatua.

Soveltamisohje:

Tässä sopimuksessa vuorovaikutuksellinen yhteistoiminta on jaettu kahteen eri menettelyyn: kehittämistoimintaan (jatkuva yhteistoiminta; 3-6 §) ja työvoiman käytön vähentämiseen liittyvään yhteistoimintaan (tuta-menettely, 7-12 §).

Yhteistoiminnassa käsitellään tämän sopimuksen mukaiset asiat ennen työnantajan niitä koskevaa ratkaisua.

LUKU 2 JATKUVA YHTEISTOIMINTA

3 § Jatkuvassa yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat

1 mom. Työsuojelun valvontalakiin perustuvat asiat

Työnantajan ja työntekijöiden välisessä jatkuvassa yhteistoiminnassa käsitellään sen lisäksi, mitä muualla säädetään, työn ja työpaikan olosuhteet huomioon ottaen seuraavia työsuojelun yhteistoiminnan piiriin luettavia asioita:

- 1) työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen välittömästi vaikuttavat asiat ja niitä koskevat muutokset;
- 2) periaatteet ja tapa, joiden mukaan työpaikan vaarat ja haitat selvitetään sekä tässä selvityksessä ja työterveyshuollon tekemässä työpaikkaselvityksessä esille tulleet työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen yleisesti vaikuttavat seikat;

Soveltamisohje:

Työpaikalla tarkoitetaan tässä kaikkia niitä ympäristöjä, joissa seurakuntatyötä tehdään.

- 3) työkykyä ylläpitävään toimintaan liittyvät, työssä jatkamista tukevat ja muut työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavat kehittämissuhteet ja kehittämisohjelmat sekä toimintaperiaatteet;

Soveltamisohje:

Näitä ovat mm. työsuojelun toimintaohjelma, työpaikan päihdeongelmien käsittelyn periaatteet ml. huumausainetestiä koskevan todistuksen antamisen edellytyksenä olevat tehtäväkohtaiset perusteet, käytännön menettelytavat päihdeongelmatilanteissa, hoitoon ohjaamisen toimintaperiaatteet, hyvän kohtelun edistämisen toimintaperiaatteet, käytännön menettelytavat epäasianallisen kohtelun ehkäisemiseksi työpaikalla sekä kuntoutukseen liittyvät ja varhaisen puuttumisen toimintaperiaatteet.

- 4) työn järjestelyyn ja mitoittamiseen sekä niiden olennaisiin muutoksiin liittyvät asiat, jotka vaikuttavat työntekijöiden turvallisuuteen, terveyteen ja työkykyyn;
- 5) työturvallisuuslaissa tarkoitetun työntekijöille annettavan opetuksen, ohjauksen ja perehdyttämisen tarve ja järjestelyt;

- 6) työhön, työympäristöön ja työyhteisön tilaan liittyvät, työn turvallisuutta ja terveellisyyttä kuvaavat tilasto- ja muut seurantatiedot;

Soveltamisohe:

Näitä ovat mm. henkilöstötilinpäätöksen/-kertomuksen tai vastaavan tiedot, sairauspoissaoloja, ammattitajeja ja työtapaturmia koskevat seurantatiedot.

- 7) työterveyshuollon järjestämisen periaatteet ja toiminnan suunnittelu sekä työterveyshuollon toteutus ja vaikutusten arviointi;

Soveltamisohe:

Näitä ovat mm. työterveyshuoltolain (1383/2001) 8 §:n mukaisesti työterveyshuollon toimintasuunnitelma ja työterveyshuollon toimintaa ja vaikuttavuutta kuvaavat raportit. Ks. myös SVL 13:4.

- 8) työpaikan työsuojelutiedotuksen periaatteet ja työpaikalla tarvittavan työn turvallisuutta ja terveellisyttä käsittelevän koulutuksen tarve; sekä

Soveltamisohe:

Näitä ovat mm. esimiesten työsuojelukoulutus ja työturvallisuuskorttikoulutus.

- 9) edellä 1–8 kohdassa tarkoitettujen asioiden toteutumisen ja vaikutusten seuranta.

2 mom. Muut yhteistoiminnan piiriin kuuluvat asiat

Työnantajan ja työntekijöiden välisessä jatkuvassa yhteistoiminnassa käsitellään 1 momentissa määrättyjen asioiden lisäksi ainakin seuraavia asioita:

- 1) henkilöstön asemaan olennaisesti vaikuttavat kehittämishankkeet, muutokset työtehtävissä, työmenetelmissä ja tehtävien tai työtilojen järjestyksessä;

Soveltamisohe:

Tämän kohdan mukaisesti käsitellään myös mm. olennaisia kone- ja laitehankintoja.

- 2) organisaation ja toiminnan uudelleen järjestäminen ja niiden periaatteet, jos asialla voi olla olennaisia henkilöstövaikutuksia;

Soveltamisohe:

Näitä ovat mm. ulkopuolisen työvoiman käyttö, vuokratyövoiman käyttö tai seurakuntaliitokset ja liikkeen luovutus.

- 3) henkilöstöhallinnon ja henkilöstön kehittämisen periaatteet ja menettelytavat sekä työyhteisön sisäisen tiedotuksen ja vuorovaikutuksen periaatteet;

Soveltamisohe:

Näitä ovat mm. työ- ja loma-aikojen sekä henkilöstöpalvelujen (esim. työpaikkaruokailu ja henkilöstömuistamiset) yleiset järjestelyt, henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat sekä virkistystoiminta. Tämän kohdan mukaisesti käsitellään myös mm. työhönoton ja perehdyttämisen periaatteet, henkilöstön aloiteoikeus ja työntekijöistä kerättävät tiedot. Lisäksi käsitellään työntekijöihin kohdistuvan teknisen valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja menetelmät sekä sähköpostin ja tietoverkon käyttö (Laki yksityisyyden suojasta työelämässä, 759/2004) sekä sukupuolten välistä tasa-arvoa edistävät toimet ja tasa-arvosuunnitelma (Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta, 609/1986).

Seurakunnassa, jonka henkilöstön lukumäärä on säännöllisesti vähintään 20, henkilöstön kehittämisen periaatteista ja menettelytavoista on käytävä ilmi seurakunnan koko huomioon ottaen:

- 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) 1-3 kohdan suunnitelmien toteuttaminen ja seurantamenettelyt.

Lisäksi tulee kiinnittää huomiota:

1) osatyökykyisten työllistämisen periaatteisiin; sekä

2) joustaviin työaikajärjestelyihin.

4 § Jatkuvan yhteistoiminnan menettely

1 mom. Jatkuvan yhteistoiminnan tavoite

Ennen kuin työnantaja ratkaisee 3 §:ssä tarkoitetun asian, sen on käsiteltävä yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi valmisteilla olevan toimenpiteen perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja asianomaisten työntekijöiden tai heidän 1 §:n 3 momentissa tarkoitettujen edustajiensa kanssa.

2 mom. Välitön käsittely

Yksittäistä työntekijää tai työyksikköä koskeva asia käsitellään ensisijaisesti työnantajan tai tämän edustajana toimivan esimiehen ja työntekijän tai työyksikön työntekijöiden kesken (välitön käsittely). Työntekijän pyynnöstä asian käsittelyyn voi osallistua myös 1 §:n 3 momentissa tarkoitettu työntekijöiden edustaja. Jos asia koskee työntekijän turvallisuutta ja terveyttä, työsuojeluvaltuutetulla on oikeus osallistua asian käsittelyyn tarvittaessa muutoinkin.

3 mom. Edustuksellinen käsittely

Laajakantoiset ja työpaikkaa yleisesti koskevat asiat käsitellään yhteistyötoimikunnassa (edustuksellinen käsittely) tai, jos yhteistyötoimikuntaa ei ole, yhteistoimintakokouksessa yhdessä kaikkien työntekijöiden kanssa.

Soveltamisohje 1-3 mom.:

Yhteistoimintaa ja osallistumista tapahtuu arkipäivän työssä esimiesten ja työntekijöiden kesken. Laajakantoiset ja työpaikkaa yleisesti koskevat asiat kuuluvat kuitenkin lähtökohtaisesti edustuksellisen yhteistoiminnan piiriin. Silloin, kun työntekijöiden pienen määrän vuoksi ei ole asetettu yhteistyötoimikuntaa, edustuksellista yhteistoimintaa edellyttävät asiat käsitellään yhteistoimintakokouksessa kaikkien työntekijöiden kanssa yhdessä.

4 mom. Tietojenantovelvollisuus

Työnantajan tulee antaa käsittelyyn osallistuville työntekijöille tai heidän edustajilleen käsiteltävän asian kannalta tarpeelliset tiedot siten, että he voivat riittävästi perehtyä ja valmistautua asiaan. Salassa pidettäviä tietoja saa kuitenkin antaa vain siinä laajuudessa kuin se on välttämätöntä asian käsittelyn kannalta. Tietoja henkilön terveydentilasta, henkilökohtaisista oloista tai muista salassa pidettävistä yksityiselämän suojan piiriin kuuluvista tiedoista ei saa antaa ilman sen henkilön suostumusta, jota tiedot koskevat.

5 mom. Käsittelyn ajoittamisesta

Jatkuvan yhteistoiminnan asioita on käsiteltävä niiden valmistelu- ja päätöksentekoaikataulu huomioon ottaen riittävän ajoissa. Jos jatkuvassa yhteistoiminnassa käsiteltävään asiaan liittyy valmistelua, johon työntekijät tai heidän 1 §:n 3 momentissa tarkoitettu edustajansa ovat osallistuneet, työnantaja voi

yhdessä heidän kanssaan todeta, miltä osin valmistelu toteuttaa jatkuvan yhteistoiminnan.

Soveltamisohje:

Jatkuvan yhteistoiminnan asioiden käsittelyä riittävän ajoissa voidaan edistää laatimalla koko vuotta koskeva käsittelysuunnitelma (vuosikello).

5 § Jatkuvan yhteistoiminnan toteutuminen

Jatkuva yhteistoiminta on toteutunut, kun asiassa on menetelty 4 §:ssä tarkoitettulla tavalla. Jos asiassa tapahtuu olennainen muutos, on asiassa toteutettava uusi yhteistoiminta.

Soveltamisohje:

Työnantaja voi ratkaista 3 §:ssä tarkoitetun asian sen jälkeen, kun jatkuva yhteistoiminta on asian osalta toteutunut.

6 § Jatkuvan yhteistoiminnan asioista tiedottaminen

1 mom. Työnantajan yleinen tiedottamisvelvollisuus

Työnantajan on tiedotettava asian luonteeseen nähden sopivalla tavalla 4 §:ssä tarkoitetussa asiassa tekemistään päätöksistä henkilöstölle tai heidän 1 § 3 momentissa tarkoitetuille edustajilleen.

Soveltamisohje:

Avoin tiedonkulku on yhteistoiminnan onnistumisen edellytys. Erityistä huomiota tulee kiinnittää tiedotuksen oikea-aikaisuuteen ja työpaikan sisäiseen tiedonkulkuun.

2 mom. Vuosittainen tiedottamisvelvollisuus

Työnantajan on vuosittain tiedotettava työvoimatilanteesta, toiminnan ja talouden tilasta sekä niiden todennäköisestä kehityksestä kaikille työntekijöille.

Soveltamisohje:

Tämän momentin mukainen tiedottamisvelvoite toteutuu esimerkiksi talousarviosta ja toiminta- ja taloussuunnitelmasta tiedotettaessa.

LUKU 3 YHTEISTOIMINTAMENETTELY TYÖVOIMAN KÄYTÖN VÄHENTÄMISEEN LIITTYVISSÄ TILANTEISSA (TUTA-MENETTELY)

7 § Tuta-menettelyssä käsiteltävät asiat

Työnantajan ja työntekijöiden välisessä tuta-menettelyssä käsitellään asia, joka koskee tuotannollisista tai taloudellisista syistä toimeenpantavaa yhden tai useamman työntekijän irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista.

Soveltamisohje:

Tässä sopimuksessa työvoiman käytön vähentämiseen liittyvissä tilanteissa toteutettava yhteistoimintamenettelyä kutsutaan tuta-menettelyksi.

8 § Tuta-menettely ja sen määräajat

1 mom. Tuta-menettelyn tavoite

Ennen kuin työnantaja ratkaisee 7 §:ssä tarkoitetun asian, sen on käsiteltävä

yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi valmisteilla olevan toimenpiteen perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja asianomaisten työntekijöiden tai heidän 1 §:n 3 momentissa tarkoitettujen edustajiensa kanssa (tuta-menettely).

2 mom. Ilmoitus tuta-menettelyn käynnistämisestä

Työnantajan on kirjallisesti ilmoitettava tuta-menettelyn käynnistämisestä viimeistään viisi päivää ennen neuvottelujen aloittamista.

Soveltamisolue:

Ilmoitus tehdään 3 tai 4 momentissa tarkoitetuille käsittelyyn osallistuvilla tahoilla. Se tehdään 3 momentissa tarkoitettussa tapauksessa myös asianomaisten henkilöiden luottamusmiehelle.

Tuta-menettelyä varten on hyvä laatia suunnitelma aikatauluineen. Siinä on syytä huomata tämän momentin mukainen viiden kalenteripäivän ilmoitusaika ja 6 momentin mukainen 14 kalenteripäivän vähimmäisaika tuta-menettelylle (yhteensä vähintään 19 kalenteripäivää).

3 mom. Välitön tuta-käsittely

Yksittäistä työntekijää tai työyksikköä koskevat tuotannollisista tai taloudellisista syistä suunnitellut irtisanomiset, lomautukset sekä osa-aikaistamiset käsitellään ensisijaisesti työnantajan tai tämän edustajana toimivan esimiehen ja työntekijän tai työyksikön työntekijöiden kesken (välitön tuta-käsittely). Työntekijän pyynnöstä asian käsittelyyn voi osallistua myös 1 §:n 3 momentissa tarkoitettu työntekijöiden edustaja.

4 mom. Edustuksellinen tuta-käsittely

Laajakantoiset tuotannollisista tai taloudellisista syistä suunnitellut irtisanomiset, lomautukset sekä osa-aikaistamiset käsitellään yhteistyötoimikunnassa (edustuksellinen tuta-käsittely) tai, jos yhteistyötoimikuntaa ei ole, yhteistoimintakokouksessa yhdessä kaikkien työntekijöiden kanssa.

5 mom. Tietojenantovelvollisuus

Työnantajan tulee antaa asian käsittelyyn osallistuville työntekijöille tai heidän edustajilleen käsiteltävän asian kannalta tarpeelliset tiedot siten, että he voivat riittävästi perehtyä ja valmistautua asiaan. Salassa pidettäviä tietoja saa kuitenkin antaa vain siinä laajuudessa kuin se on välttämätöntä asian käsittelyn kannalta. Tietoja henkilön terveydentilasta, henkilökohtaisista oloista tai muista salassa pidettävistä yksityiselämän suojan piiriin kuuluvista tiedoista ei saa antaa ilman sen henkilön suostumusta, jota tiedot koskevat.

6 mom. Vähimmäisaika tuta-menettelylle

Työnantaja voi tehdä päätöksen tuotannollisista tai taloudellisista syistä toimeenpantavasta irtisanomisesta, lomauttamisesta tai osa-aikaistamisesta vasta, kun tuta-menettelyn aloittamisesta on kulunut vähintään 14 päivää. Jos tuta-menettelyssä käsiteltävään asiaan liittyy valmistelua, johon työntekijät tai heidän 1 §:n 3 momentissa tarkoitettu edustajansa ovat osallistuneet, tai jos asiaa on käsitelty 4 §:ssä tarkoitettuna menettelyn osana eikä asiassa ole tämän jälkeen tapahtunut olennaisia muutoksia, työnantaja ja työntekijät tai heidän 1 §:n 3 momentissa tarkoitettu edustajansa voivat yhdessä todeta, miltä osin tällainen valmistelu tai käsittely toteuttaa tuta-menettelyn.

Soveltamisohje 1 - 6 mom.:

Tämän pykälän mukainen yhteistoimintamenettely korvaa KL 6:45:n ja KL 6:58:n sekä TSL 5:3:n ja 9:3:n mukaisen selvitysvelvollisuuden.

Edellä 6 momentissa tarkoitettu toteaminen voi pitää sisällään myös viiden kalenteripäivän ilmoittamisajan ja 14 kalenteripäivän neuvotteluille vaaditun vähimmäisajan toteutumisen.

9 § Ilmoitus työ- ja elinkeinotoimistolle

Työnantajan esittäessä käsiteltäväksi tuta-menettelyssä toimenpiteitä, jotka voivat johtaa työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen, on 8 §:n 2 momentissa tarkoitettu neuvotteluesitys tai siitä ilmenevät tiedot toimitettava kirjallisesti myös työ- ja elinkeinotoimistolle viimeistään tuta-menettelyn alkaessa, jollei näitä tietoja ole toimitettu sille aikaisemmin muussa yhteydessä.

10 § Toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet

1 mom. Työllistymistä edistävä toimintasuunnitelma

Tehtyään neuvotteluesityksen tarkoituksestaan irtisanoa vähintään kymmenen työntekijää taloudellisin tai tuotannollisin perustein työnantajan on tuta-menettelyn alussa annettava henkilöstön edustajille esitys työllistymistä edistäväksi toimintasuunnitelmaksi. Toimintasuunnitelmaa valmistellessaan työnantajan on viipymättä selvitettävä yhdessä työ- ja elinkeinoviranomaisten kanssa työllistymistä tukevat julkiset työvoimapalvelut.

2 mom. Toimintasuunnitelman sisältö

Toimintasuunnitelmasta, jota laadittaessa on otettava huomioon, mitä työvoiman vähentämisestä on säädetty tai työ- taikka virkaehtosopimuksin sovittu, tulee käydä ilmi tuta-menettelyn suunniteltu aikataulu, neuvotteluissa noudatettavat menettelytavat ja suunnitellut, irtisanomisaikana noudatettavat toimintaperiaatteet julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa (916/2012) tarkoitettuja palveluja käytettäessä sekä työnhaun ja koulutuksen edistämisessä.

3 mom. Toimintaperiaatteet, kun irtisanomiset koskevat alle kymmentä työntekijää

Jos työnantajan harkitsemat irtisanomiset koskevat alle kymmentä työntekijää, työnantajan on tuta-menettelyn alkaessa esitettävä toimintaperiaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisajan kuluessa tuetaan työntekijöiden oma-aloitteista hakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen sekä heidän työllistymistään julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tarkoitettuilta palveluilla.

11 § Tuta-menettelyn toteutuminen

Tuta-menettely on toteutunut, kun asiassa on menetelty 8-10 §:ssä tarkoitetulla tavalla. Jos asiassa tapahtuu olennainen muutos, on asiassa toteutettava uusi tuta-menettely.

Soveltamisohje:

Välittömästi tuta-käsittelystä on hyvä laatia pöytäkirja, josta käy ilmi käsittelyn ajankohda, siihen osallistuneet henkilöt, sen tulos ja mahdolliset osapuolten eriävät kannanotot ja jonka tarkastavat ja varmentavat allekirjoituksillaan läsnä olleet henkilöt, jolleivät he siitä toisin sovi. Pöytäkirjan avulla on mahdollista todentaa tuta-menettelyn toteutuminen.

Työnantaja voi ratkaista 7 §:ssä tarkoitetun asian sen jälkeen, kun tuta-menettely on asian osalta toteutunut.

12 § Työnantajan tiedottamisvelvollisuus tuta-menettelyn lopputuloksesta

Työnantajan on tiedotettava asian luonteeseen nähden sopivalla tavalla 7 §:ssä tarkoitetussa asiassa tekemistään päätöksistä henkilöstölle tai heidän 1 § 3 momentissa tarkoitetuille edustajilleen.

Soveltamisohje:

Tuta-menettelyn tiedottamisvelvollisuuden lisäksi työnantajan tulee huolehtia KL:n ja TSL:n mukaisista työntekijöille annettavista irtisanomis-, lomautus- tai osa-aikaistamislaitteuksista tai vastaavista tiedonannoista.

LUKU 4 YHTEISTOIMINTAORGANISAATIO**13 § Yleinen määräys edustuksellisesta yhteistoimintaorganisaatiosta**

Seurakunnassa on edustuksellista yhteistoimintaa varten yhteistyötoimikunta tai, jos sellaista ei ole asetettu seurakunnan pienen koon vuoksi, yhteistoimintakokous.

Soveltamisohje:

Yhteistyötoimikunnassa työnantajaa edustavia jäseniä ovat (14 §) työsuojelupäällikkö ja mahdolliset muut työnantajan edustajaksi nimetyt henkilöt (ko. työnantajaorganisaation palveluksessa oleva kirkkoherra ja muu esimiesasemassa oleva henkilö). Työntekijöitä edustavia jäseniä ovat työsuojeluvaltuutettu tai työsuojeluvaltuutetut, jos heitä on valittu useampia, ja pääsopijajärjestöjen pääluottamusmiehet. Myös varavaltuutetut ja luottamusmiehet voivat toimia työntekijöitä edustavina jäseninä, jos paikallisesti niin sovitaan.

Yhteistoimintakokoukseen (15 §) osallistuvat kirkkoherra, työsuojelupäällikkö ja seurakunnan koko muu henkilöstö.

Organisaation tai toiminnan muuttuessa yhteistoimintaorganisaatio saatetaan vastamaan muuttunutta tilannetta kulloinkin meneillään olevan toimikauden ajaksi.

14 § Yhteistyötoimikunta**1 mom. Yhteistyötoimikunnan asettaminen ja toimikausi**

Jos työnantajan palveluksessa työskentelee säännöllisesti vähintään 10 työntekijää, on perustettava neljäksi kalenterivuodeksi kerrallaan yhteistyötoimikunta tässä sopimuksessa tarkoitettua edustuksellista yhteistoimintaa varten.

Soveltamisohje:

Yhteistyötoimikunnan toimikaudet määritellään keskitetysti pääsopijaosapuolten kesken.

2 mom. Yhteistyötoimikunnan jäsenten lukumäärä

Toimikunnan jäsenmäärästä sovitaan paikallisesti. Toimikunnassa on enintään 12 jäsentä. Vähintään neljäsosan jäsenistä tulee edustaa työnantajaa.

Soveltamisohje:

Yhteistyötoimikunnan jäsenten määrästä sovittaessa otetaan huomioon työpaikan laatu, laajuus ja muut olosuhteet.

3 mom. Työnantajan ja työntekijöiden edustajat yhteistyötoimikunnassa

Yhteistyötoimikunnassa ovat edustettuina työnantaja sekä työpaikan työntekijät.

Työnantajan edustajana toimii työsuojelupäällikkö. Jos yhteistyötoimikunnassa on enemmän kuin neljä jäsentä, työnantajan edustajana toimii lisäksi kirkkoherra ja tarpeen mukaan kirkkoneuvoston määräämä muu esimiesasemassa oleva henkilö.

Työntekijöiden edustajina toimivat työsuojeluvaltuutetut ja pääsopijajärjestöjen pääluottamusmiehet. Myös varavaltuutetut ja pääsopijajärjestöjen luottamusmiehet voivat toimia työntekijöiden edustajina, jos paikallisesti niin sovitaan.

Soveltamisohje:

Seurakuntayhtymässä siihen kuuluvien seurakuntien kirkkoherrat valitsevat yhteistyötoimikunnan kirkkoherrajäsenen ja yhteinen kirkkoneuvosto työsuojelupäällikön lisäksi tarvittavat muut työnantajaedustajat.

Kun pääluottamusmiehen asema luottamusmiehenä päättyy kesken yhteistyötoimikunnan toimikauden, päättyy hänen tehtävänsä myös yhteistyötoimikunnassa. Pääluottamusmiehen tilalle astuu toimikunnan jäljellä olevaksi toimikaudeksi pääsopijajärjestön asettama uusi pääluottamusmies.

4 mom. Yhteistyötoimikunnan puheenjohtajuus ja koolle kutsuminen

Yhteistyötoimikunnan puheenjohtajana toimii työsuojelupäällikkö ja varapuheenjohtajana työntekijöiden edustajien keskuudestaan valitsema henkilö. Toimikunta kokoontuu niin usein kuin sille tässä sopimuksessa asetetut tehtävät edellyttävät, kuitenkin vähintään kerran neljännesvuodessa. Kokouksen kutsuu koolle puheenjohtaja vähintään viisi kalenteripäivää ennen kokousta tai niin pian kuin se on mahdollista. Se on kutsuttava koolle myös, jos varapuheenjohtaja tai neljännes toimikunnan jäsenistä sitä ilmoittamaansa asiaa varten pyytää. Kokouksesta laaditaan pöytäkirja.

Soveltamisohje:

Pöytäkirjan tarkistamisessa noudatetaan hyvän kokouskäytännön mukaista menettelyä.

Yhteistyötoimikunta valitsee itselleen sihteerin. Sihteerinä voi toimia muukin kuin yhteistyötoimikunnan jäsen. Puheenjohtaja ja varapuheenjohtaja voivat muodostaa puheenjohtajiston, joka mm. valmistelee kokouksen asialistan.

15 § Yhteistoimintakokous

Yhteistoimintakokous toimii yhteistyötoimikunnan asemesta seurakunnissa, joiden palveluksessa työskentelee säännöllisesti alle 10 työntekijää. Kokouksen koollekutsujana ja puheenjohtajana toimii kirkkoherra. Kokous kutsutaan koolle vähintään viisi kalenteripäivää ennen kokousta tai niin pian kuin se on mahdollista. Yhteistoimintakokous on kutsuttava koolle myös, jos vähintään

puolet työntekijöistä sitä ilmoittamaansa asiaa varten pyytää. Kokouksesta laaditaan pöytäkirja.

Sovellettamisohje:

Yhteistoimintakokous käsittelee ne asiat, jotka suuremmissa seurakunnissa käsitellään yhteistyötoimikunnassa.

Henkilöstölle tulee myös varata mahdollisuus aloitteiden tekoon yhteistoimintakokouksen käsiteltä varten. Yhteistoimintakokoukset pidetään pääsääntöisesti työpaikalla noudatettavana työaikana siten, että mahdollisimman moni työntekijä voi niihin osallistua.

LUKU 5 TYÖSUOJELUPÄÄLLIKÖ JA TYÖSUOJELUVALTUUTETTU

16 § Työsuojelupäällikkö

1 mom. Työsuojelupäällikön nimeäminen ja edellytykset tehtävään

Työnantajan on nimettävä työsuojelupäällikkö tässä sopimuksessa tarkoitettua työsuojelun yhteistoimintaa varten. Työsuojelupäällikön on oltava työpaikan luonne ja laajuus ottaen riittävän pätevä ja hänellä on oltava riittävä perehtyneisyys työsuojelusäännöksiin ja työpaikan olosuhteisiin sekä muutoinkin asianmukaiset edellytykset 3 §:ssä tarkoitettujen asioiden käsittelyyn ja yhteistoiminnan järjestämiseen.

Sovellettamisohje:

Työnantaja määrää työsuojelupäällikön tehtävänsä toistaiseksi. Työsuojelupäälliköksi nimitetään ensisijaisesti johtava talous- ja henkilöstöhallinnon viranhaltija, jollei työnantajan koko ja muut olosuhteet huomioon ottaen ole perusteltua määrätä tehtävää jonkun muun johtavassa asemassa olevan viranhaltijan hoidettavaksi.

2 mom. Työsuojelupäällikön tehtävät

Työsuojelupäällikön tehtävänä on avustaa työnantajaa, työnantajan edustajana toimivaa johtoa ja esimiehiä tehtävissä, jotka liittyvät työsuojelun asiantuntemuksen hankintaan sekä yhteistyöhön työntekijöiden ja työsuojeluviranomaisten kanssa. Työsuojelupäällikön tehtävänä on käynnistää, ylläpitää ja kehittää työnantajan ja työntekijöiden välistä työsuojelun yhteistoimintaa.

17 § Työsuojeluvaltuutettu ja varavaltuutetut

1 mom. Työsuojeluvaltuutettujen sekä varavaltuutettujen lukumäärä ja toimikausi

Jos työnantajan palveluksessa työskentelee säännöllisesti vähintään kymmenen työntekijää, työntekijöiden on valittava keskuudestaan neljän vuoden toimikaudeksi työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua. Jos paikallisesti niin sovitaan, eri henkilöstöryhmiä tai toiminnallisia kokonaisuuksia varten voidaan samoin lukumääräedellytyksin valita omat valtuutetut ja kullekin heistä kaksi varavaltuutettua.

Sovellettamisohje:

Työsuojeluvaltuutetun irtisanomissuojasta on voimassa, mitä TSL 7 luvun 10 §:ssä säädetään luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun irtisanomisesta.

Toiminnallisen kokonaisuuden tulee olla alueellisesti ja toiminnallisesti yhteistoiminnan kannalta tarkoituksenmukainen. Se voi muodostua yhdestä tai useammasta toimipisteestä tai toimintayksiköstä, jossa yhteistoiminnan osapuolilla on tosiasialliset mahdollisuudet hoitaa tehtäviään.

2 mom. Varavaltuutetun tuleminen työsuojeluvaltuutetun sijalle

Jos työsuojeluvaltuutetun palvelussuhde päättyy kesken toimikauden tai hän eroaa tehtävästään, hänen sijaansa tulee jäljellä olevaksi toimikaudeksi varavaltuutettu. Jos työsuojeluvaltuutettu ei voi hoitaa tehtäviään tilapäisen esteen vuoksi, varavaltuutettu huolehtii välttämättömistä työsuojeluvaltuutetun tehtävistä, joita ei voi siirtää odottamaan työsuojeluvaltuutetun esteen päättymistä. Työsuojeluvaltuutetun sijaan tulee tai tehtäviä tilapäisesti hoitaa ensimmäinen varavaltuutettu ja tämänkin ollessa mahdollisesti estyneenä toinen varavaltuutettu. Työsuojeluvaltuutetun tulee ilmoittaa esteestään työsuojelupäällikölle ja asianomaiselle varavaltuutetulle.

18 § Työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutettujen valinta

1 mom. Vaalien järjestämisvastuu

Työsuojeluvaltuutettu ja varavaltuutetut valitaan työntekijöiden järjestämällä vaalilla, jonka ajasta ja paikasta on sovittava etukäteen työnantajan kanssa.

2 mom. Vaalien järjestäminen

Vaali on järjestettävä niin, että kaikilla äänioikeutetuilla ja vaalikelpoisilla työntekijöillä on mahdollisuus osallistua siihen. Vaali ei saa aiheuttaa tarpeetonta haittaa työpaikan toiminnalle. Vaalin järjestämistä varten työnantajan on annettava työntekijöiden käyttöön luettelo työpaikan työntekijöistä ja luovutettava maksutta työntekijöiden käyttöön hallinnassaan olevia tiloja. Vaalin toimittajien on viipymättä ilmoitettava vaalin tuloksesta kirjallisesti työnantajalle.

Soveltamisohje:

Kirkon työmarkkinalaitos voi antaa pääsopijajärjestöjen kanssa yhdessä neuvotellen tarkempia ohjeita vaalin järjestämisestä.

Työsuojelupäällikön tehtävänä on huolehtia, että työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutettujen valintaan liittyvät järjestelyt käynnistyvät ajoissa. Vaalin käytännön järjestelyistä ja sen toimittamisesta vastaa vaalitoimikunta, jonka työntekijät valitsevat keskuudestaan. Se huolehtii myös vaaliin liittyvästä tiedottamisesta.

3 mom. Täydennysvaali työsuojeluvaltuutetun valitsemiseksi

Jos kesken työsuojeluvaltuutetun toimikautta joudutaan suorittamaan uusi työsuojeluvaltuutetun vaali, työsuojeluvaltuutettu valitaan toimikauden jäljellä olevaksi ajaksi.

19 § Työsuojeluvaltuutetun tehtävät

1 mom. Työsuojeluvaltuutetun pääasialliset tehtävät

Työsuojeluvaltuutettu edustaa työpaikan työntekijöitä yhteistyötoimikunnassa ja kun 3 §:n 1 momentissa tarkoitettuja työsuojeluasioita käsitellään yhteistoiminnassa työnantajan kanssa sekä suhteessa työsuojeluviranomaisiin. Työsuojeluvaltuutetun tulee myös osaltaan kiinnittää edustamiensa työntekijöiden huomiota työn turvallisuutta ja terveellisyttä edistäviin seikkoihin. Hänen on lisäksi oma-aloitteisesti perehdyttävä työpaikkansa työympäristöön

ja työyhteisön tilaan liittyviin työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttaviin asioihin sekä työsuojelusäännöksiin. Hänen tulee osallistua työsuojelua koskeviin tarkastuksiin ja asiantuntijan tutkimuksiin, jos asiantuntija tai työsuojeluviranomainen katsoo tutkimukseen osallistumisen tarpeelliseksi.

2 mom. Työsuojeluvaltuutetun oikeus keskeyttää työ

Jos työstä aiheutuu välitöntä ja vakavaa vaaraa työntekijän hengelle tai terveydelle, työsuojeluvaltuutetulla on oikeus keskeyttää työ edustamiensa työntekijöiden osalta siten kuin työsuojelun valvontalain 36 §:ssä säädetään.

20 § Työsuojeluvaltuutetun tiedonsaanti

1 mom. Työsuojeluvaltuutetulle annettavat tiedot

Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus

- 1) saada työnantajalta nähtäväkseen asiakirjat ja luettelot, joita työnantajan on pidettävä työsuojelua koskevien säännösten mukaan;
- 2) saada työnantajalta nähtäväkseen työnantajan ja työterveyshuoltopalvelujen tuottajan välinen työterveyshuollon järjestämistä koskeva sopimus sekä työterveyshuollon toimintasuunnitelma;
- 3) tutustua työnantajan hallussa oleviin työympäristön ja työyhteisön tilaan liittyviin työn turvallisuutta ja terveellisyttä koskeviin asiakirjoihin;
- 4) muutenkin saada työnantajalta tarpeelliset tiedot yhteistoimintatehtävien-
sä hoitamista varten.

Soveltamishoje:

Nähtäväksi saatavia asiakirjoja ja luetteloita ovat esimerkiksi tehdyistä yli-, hätä- ja sunnuntaitöistä sekä niistä maksetuista korotetuista palkoista, henkilöstön vuosilomista ja maksetuista vuosilomapalkoista ja lomakorvauksista pidettävä kirjanpito sekä nuorten työntekijöiden suojelusta annetun lain (19.11.1993/998) 13 §:ssä tarkoitetut luettelot nuorista työntekijöistä. Turvallisuutta ja terveyttä koskevia lausuntoja ja tutkimustuloksia ovat muun muassa työnantajan teettämät työilmapii- tai työhyvinvointikyselyjen tulokset, työhygieenisten mittausten mittaustulokset, sairauspoissaolo- ja tapaturmatilastot, tapaturmien johdosta suoritettujen tutkimusten perusteella laaditut asiakirjat sekä työsuojeluviranomaisten suorittamista tarkastuksista laaditut tarkastuspöytäkirjat. Ks. myös tilaajan selvityselvöllisyydestä ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetun lain (22.12.2006/1233) 6 §.

2 mom. Työsuojeluvaltuutetun oikeus saada jäljennöksiä asiakirjoista

Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus saada jäljennöksiä kaikista 1 momentissa mainituista asiakirjoista yhteistoimintatehtäviensä edellyttämässä laajuudessa.

3 mom. Asioiden salassapito

Työsuojeluvaltuutetun on pidettävä salassa tehtävää hoitaessaan saamansa työnantajan taloudellista asemaa, liike- ja ammattisalaisuutta sekä turvallisuutta ja turvajärjestelyjä koskevat tiedot, joiden leviäminen olisi omiaan vahingoittamaan työnantajaa tai sen sopimuskumppania. Salassapitovelvollisuuden piirissä ovat myös yksityistä henkilöä henkilökohtaisesti koskevat tiedot. Salassapitovelvollisuus jatkuu senkin jälkeen, kun työsuojeluvaltuutettu on lakannut hoitamasta tätä tehtävää. Salassapitovelvollisuus koskee myös muita tämän sopimuksen mukaisia työntekijöiden edustajia.

21 § Työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö**1 mom.** Perusmääräys ajankäytöstä työsuojeluvaltuutetun tehtäviin

Työsuojeluvaltuutetulle myönnetään 19 §:ssä tarkoitettujen tehtävien hoitamiseksi kohtuulliseksi ajaksi vapautus palvelussuhteeseensa kuuluvien tehtävien hoitamisesta. Pätevän synn vuoksi vapautus voidaan tilapäisesti evätä. Tarvittavaa aikaa määriteltäessä otetaan huomioon työsuojeluvaltuutetun edustamien työntekijöiden lukumäärä, työpaikan alueellinen laajuus, työskentelypaikkojen lukumäärä ja niissä suoritettavan työn luonne, töiden järjestelystä johtuvat työsuojeluvaltuutetun tehtävien määrään vaikuttavat tekijät sekä muut työntekijöiden turvallisuuteen ja fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen vaikuttavat työturvallisuuslaissa tarkoitetut haitta-, vaara- ja kuormustekijät.

Soveltamisohje:

Työsuojeluvaltuutetulle tämän momentin mukaisesti annettu vapautus tulee ottaa huomioon hänen palvelussuhteeseensa kuuluvien töiden järjestelyissä.

2 mom. Vähimmäisajankäyttö työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitoon

Työsuojeluvaltuutettu on vapautettava 1 momentissa mainitut tekijät huomioon ottaen säännöllisistä virka- tai työtehtävistään työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamista varten vähintään neljäksi tunniksi kunkin neljän perättäisen kalenteriviikon pituisen ajanjakson aikana, jollei vapautuksesta työpaikan toiminnalle aiheutuva tuntuva haitta ole tilapäisesti vapautuksen esteenä. Työsuojeluvaltuutetun on muutoin huolehdittava virka- tai työsuhteesta johtuvista velvollisuuksistaan.

LUKU 6 TYÖNTEKIJÖIDEN EDUSTAJIEN ETUUKSET**22 § Työntekijöiden edustajan korvaukset****1 mom.** Ansiomenetyksen korvaus työntekijöiden edustajalle

Tässä sopimuksessa tarkoitettulle työntekijöiden edustajalle korvataan ansiomenetyksen ajalta, jona hän hoitaa työaikana yhteistoimintatehtäviä. Korvaus ansion menetyksestä lasketaan sen mukaan, mitä työntekijä olisi työssään ansainnut aikana, jona hän on hoitanut tässä sopimuksessa tarkoitettuja yhteistoimintatehtäviä.

2 mom. Vapaa-aikana hoidettujen yhteistoimintatehtävien lukeminen työajaksi

Jos työntekijöiden edustaja tekee esimiestensä antamia yhteistoimintatehtäviä esimiehen määräyksestä taikka jos edustaja osallistuu yhteistyötoimikunnan kokoukseen vapaa-aikanaan, tämä aika luetaan hänelle työajaksi.

3 mom. Työsuojeluvaltuutetun korvaus

Työsuojeluvaltuutetulle maksetaan työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamisesta korvaus KirVESTES 224 §:n ja liitteen 1 kohdan 6.3. mukaisesti.

Soveltamisohje:

Luottamusmiehelle maksettavasta korvauksesta on sovittu kirkon luottamusmiessopimuksen 10 § 3 momentissa sekä KirVESTES 222 §:ssä ja liitteen 1 kohdassa 6.2.

4 mom. Korvauksen maksaminen varavaltuutetulle

Työsuojeluvaltuutetun korvaus suoritetaan varavaltuutetulle työsuojeluvaltuutetun asemesta, kun hän hoitaa työsuojeluvaltuutetun tehtävää työnantajalle tehdyn ilmoituksen mukaan vähintään kahden viikon ajan yhdenjaksaisesti.

Sovellettamisohje:

Korvaus suoritetaan varavaltuutetulle siitä alkaen, kun työnantaja on saanut kirjallisen ilmoituksen tämän ryhtymisestä hoitamaan työsuojeluvaltuutetun tehtävää. Korvaus maksetaan sille, joka on hoitanut tehtävää enimmän osan aikaa kuukaudesta. Varavaltuutetun tulemisesta työsuojeluvaltuutetun sijalle ks. 17 §:n 2 mom.

23 § Työntekijöiden edustajan oikeus saada koulutusta

1 mom. Työnantajan velvollisuus huolehtia kouluttamisesta

Työnantajan tulee huolehtia siitä, että tämän sopimuksen 1 §:n 3 momentin mukaisella työntekijöiden edustajalla on mahdollisuus saada yhteistoimintatehtäviensä hoitamiseksi asianmukaista koulutusta työsuojelua koskevista säännöksistä ja ohjeista sekä muista tehtävien hoitamiseen kuuluvista asioista. Koulutusta järjestettäessä on otettava huomioon heidän kokemuksensa ja aikaisemmin saamansa koulutus työsuojelu- ja yhteistoiminta-asioissa. Työnantajan ja työntekijöiden edustajien on käsiteltävä koulutustarvetta ja -järjestelyjä kahden kuukauden kuluessa valinnasta.

2 mom. Virka-/työvapaan myöntäminen sekä palkkaus koulutuksen ajalta

Työntekijöiden edustajalle myönnetään virka- tai työvapaata 1 momentissa tarkoitettua koulutusta varten. Tällaisen virka- tai työvapaan ajalta maksetaan Kirkon virka- ja työehtosopimuksen mukainen varsinainen palkka.

3 mom. Kustannusten korvaaminen

Koulutuksesta ei saa aiheutua kustannuksia työntekijöiden edustajalle. Koulutukseen osallistumisesta aiheutuneet matkakustannukset korvataan Kirkon virka- ja työehtosopimuksen mukaisesti.

Sovellettamisohje 1-3 mom.:

Tämän pykälän mukaiseksi yhteistoiminta- ja työsuojelukoulutukseksi voidaan katsoa koulutus, joka on järjestetty Työturvallisuuskeskuksen, Työterveyslaitoksen tai muuta vastaavantasoisista asiantuntemusta hyväksi käyttäen. Myös sopijajärjestön järjestämä yhteistoiminta- ja työsuojelukoulutus voi olla tämän sopimuksen mukaista, mikäli se ei ole vain järjestön jäsenilleen tarjoamaa koulutusta.

Sopijaosapuolet suosittavat, että työnantaja ja työntekijöiden edustajat tekevät yhteistoimintaorganisaation toimikauden alkaessa koulutussuunnitelman tämän sopimuksen mukaisesta koulutuksesta koko toimikaudeksi. Suunnitelmaa voidaan toimikauden aikana täsmentää tarvittaessa. Myös työsuojelupäällikön koulutustarve on hyvä huomioida koulutussuunnitelmassa.

Luottamusmiehille järjestettävään luottamusmieskoulutukseen sovelletaan Kirkon luottamusmiessopimuksen määräyksiä.

24 § Toimitilat ja välineet

1 mom. Oikeus käyttää työnantajan toimitiloja ja työvälineitä

Tässä sopimuksessa tarkoitetulle työntekijöiden edustajalla on oikeus käyttää työpaikalla yleisesti käytössä olevia toimisto- ja viestintävälineitä sekä toimistokalusteita. Työntekijöiden edustajalle on osoitettava lukittava säilytystila sekä keskusteluja varten kullakin kerralla tähän tarkoitukseen sopiva paikka.

2 mom. Säännösten hankkiminen työntekijöiden edustajien käyttöön

Työnantaja hankkii työntekijöiden edustajien käyttöön tarpeelliset lait, aseukset ja muut työsuojelu- ja yhteistoimintamääräykset ja ohjeistukset.

LUKU 7 MUUT MÄÄRÄYKSET

25 § Ilmoitusvelvollisuus Työturvallisuuskeskukselle

Työnantajan on ilmoitettava kirjallisesti Työturvallisuuskeskuksen ylläpitämään työsuojeluhenkilörekisteriin työsuojeluhenkilörekisteristä annetun lain (1039/2001) 2 §:n mukaiset tiedot vaalikausittain ja muulloinkin tietojen muuttuessa.

Soveltamisohje:

Ks. myös työsuojelun valvontalain 46 ja 48 §:t.

26 § Sopimuksen täytäntöönpano ja erimielisyyksien ratkaiseminen

1 mom. Yhteistoimintaorganisaation muodostaminen poikkeuksellisella tavalla

Mikäli työnantajan koon tai muiden olosuhteiden vuoksi on tarkoituksenmukaista muodostaa yhteistoimintaorganisaatio muulla kuin tässä sopimuksessa määrättyllä tavalla, Kirkon työmarkkinalaitos voi pääsopijajärjestöjen kanssa neuvoteltuaan antaa siihen luvan.

2 mom. Sopimuksen soveltamisen valvonta ja erimielisyyksien ratkaiseminen

Tämän sopimuksen soveltamista seuraavat ja sitä koskevia ohjeita antavat sopijapuolet yhteisesti neuvotellen. Sopimuksen soveltamisesta syntyvästä erimielisyydestä neuvotellaan sen mukaan kuin Evankelis-luterilaisen kirkon pääsopimuksessa on sovittu. Jos keskusneuvottelussa ei saavuteta yksimielisyyttä, erimielisyys on otettava käsiteltäväksi tämän sopimuksen allekirjoittaneiden osapuolten yhteisessä neuvottelussa ennen kanteen nostamista työtuomioistuimessa.

27 § Voimassaolo

1 mom. Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 1.4.2020. Sopimus on voimassa toistaiseksi kuuden kuukauden irtisanomisajoin. Yhden osapuolen toimittama irtisanominen päättää sopimuksen kaikkiin allekirjoittaneisiin nähden. Sopimuksen voimassaolon ja työrauhan osalta on muutoin voimassa, mitä pääsopimuksessa on sovittu.

2 mom. Aiemman sopimuksen kumoaminen

Tällä sopimuksella kumotaan 1.2.2018 voimaan tullut kirkon yhteistoimintasopimus.

Helsingissä 4. kesäkuuta 2020

KIRKON TYÖMARKKINALAITOS

JULKISALAN KOULUTETTUIJEN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ JUKO RY.

KIRKON ALAN UNIONI R.Y.

KIRKON ALAT RY

KIRKON LUOTTAMUSMIESSOPIMUS

1 § Soveltamisala ja määritelmiä

1 mom. Soveltamisala

Tätä sopimusta sovelletaan sen allekirjoittajajärjestöjen luottamusmiestöiminnassa 2 momentissa tarkoitettujen työnantajien työpaikoilla.

2 mom. Työnantaja

Työnantajalla tarkoitetaan tässä sopimuksessa seurakuntaa, seurakuntayhtymää, kirkkohallitusta ja tuomiokapitulia. Mitä tässä sopimuksessa on sanottu seurakunnasta, koskee vastaavasti myös muita edellä mainittuja työnantajia.

3 mom. Henkilöstö

Henkilöstöllä tarkoitetaan tässä sopimuksessa työnantajan palveluksessa olevia viranhaltijoita ja työsuhteisia työntekijöitä, joista molemmista tässä sopimuksessa käytetään nimitystä työntekijä, jollei nimenomaisesti toisin mainita.

4 mom. Pääsopijajärjestö

Pääsopijajärjestöllä tarkoitetaan Kirkon pääsopimuksen allekirjoittanutta järjestöä.

5 mom. Paikallinen sopiminen

Paikallisella sopimisella tarkoitetaan tässä sopimuksessa Kirkon pääsopimuksen 14 §:ssä tarkoitetun paikallisen sopimisen normaalilausekkeen mukaista menettelyä. Jollei yksimielistä neuvottelutulosta saavuteta, asia voidaan saattaa Kirkon työmarkkinalaitoksen ja kirkon pääsopijajärjestöjen välillä neuvoteltavaksi ja sovittavaksi.

Soveltamisohje:

Paikallisesta sopimuksesta ks. KirVESTES liite 9, 14 §.

2 § Sopimuksen tarkoitus

Sopimuksen tarkoitus on edistää kirkon sopimusallalla solmittujen virka- ja työehtosopimusten noudattamista ja asianmukaista soveltamista, työnantajan ja työntekijöiden välillä syntyvien erimielisyyksien asianmukaista ja nopeaa selvittämistä sekä työrauhan ylläpitämistä ja työnantajan ja työntekijöiden välisten asioiden yhteistoiminnallista käsittelyä.

Soveltamisohje:

Sopimukseen perustuva luottamusmiesjärjestelmä on osa Kirkon pääsopimuksen ja Kirkon yhteistoimintasopimuksen muodostamaa työpaikan yhteistoimintajärjestelmää. Kirkon pääsopimuksessa määrätään luottamusmiehen asemasta pääsopijajärjestön edustajana paikallistason neuvotteluissa ja Kirkon yhteistoimintasopimuksessa luottamusmiehen tehtävästä henkilöstön edustajana yhteistoimintamenettelyssä.

3 § Luottamusmies

1 mom. Pääluottamusmiehen ja luottamusmiehen määritelmä

Pääluottamusmiehellä ja luottamusmiehellä tarkoitetaan asianomaisen työnantajan palveluksessa olevaa työntekijää, jonka pääsopijajärjestö on nimenyt edustajakseen hoitamaan tässä sopimuksessa tarkoitettuja tehtäviä.

Soveltamisohje:

Osapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että kirkkoherra ja talouspäällikkö ja vastaavassa seurakuntaa työnantajana edustavassa asemassa oleva työntekijä eivät voi keskeisen asemansa vuoksi toimia luottamusmiestehtävässä.

2 mom. Pääluottamusmies ja luottamusmiehen varamies

Mitä tässä sopimuksessa on sanottu luottamusmiehestä, koskee myös pääluottamusmiestä, ellei erikseen toisin mainita sekä pääluottamusmiehen ja luottamusmiehen varamiestä sinä aikana, jolloin hän työnantajalle tehdyn ilmoituksen mukaan hoitaa luottamusmiestehtävää.

Soveltamisohje:

Pääluottamusmies-nimitystä käytetään pääsopijajärjestön edustajakseen nimeämässä yhdestä luottamusmiehestä. Jos pääsopijajärjestö on nimennyt seurakuntaan vain yhden luottamusmiehen, on hän myös sopimuksen tarkoittama pääluottamusmies. Jos järjestö on asettanut useampia luottamusmiehiä, se nimeää yhden heistä pääluottamusmieheksi.

3 mom. Luottamusmiehenä toimimisen edellytykset

Luottamusmiehen tulee tehtävässään olla perehtynyt edustamiaan viranhaltijoita ja työntekijöitä koskeviin säännöksiin, määräyksiin ja sopimuksiin sekä seurakunnan olosuhteisiin.

4 § Luottamusmiesten asettaminen

1 mom. Luottamusmiesten lukumäärä

Pääsopijajärjestö voi asettaa yhden pääluottamusmiehen, jos työnantajan palveluksessa on pääsopijajärjestön ja sen edustaman järjestön jäseniä yhteensä vähintään viisi. Pääluottamusmiehen lisäksi järjestö voi asettaa yhden luottamusmiehen, jos jäseniä on työnantajan palveluksessa vähintään 35, ja kaksi luottamusmiestä, jos jäseniä on vähintään 65, jollei paikallisesti sovita toisin.

2 mom. Pääsopijajärjestöjen yhteinen luottamusmies

Pääsopijajärjestöt voivat sopia yhteisen luottamusmiehen asettamisesta oman luottamusmiehen asemasta, jos niillä on jäseniä työnantajan palveluksessa yhteensä vähintään viisi.

Soveltamisohje:

Yhteinen luottamusmies edustaa työntekijöitä, jotka kuuluvat yhteisen luottamusmiehen nimenneisiin pääsopijajärjestöihin tai niiden edustamiin järjestöihin.

3 mom. Useamman työnantajan yhteinen luottamusmies

Seurakunnissa voi olla yhteisiä luottamusmiehiä, joiden toimintapiiri käsittää kaksi itsenäistä seurakuntaa tai useampia seurakuntia. Edellytyksenä on,

että asianomaiset seurakunnat ovat sopineet järjestelystä ja että asianomainen pääsopijajärjestö nimeää edellä mainitun sopimuksen mukaisesti seurakunnille yhteisen luottamusmiehen.

4 mom. Luottamusmiesten asettamiseen liittyvä sopiminen

Jos 1 momentissa tarkoitettu luottamusmiehen valintaan oikeutettu pääsopijajärjestö esittää useamman kuin yhden luottamusmiehen valintaa, on luottamusmiesten tehtäväjaosta ja mahdollisesta luottamusmieskorvauksesta sovittava työnantajan kanssa 1 §:n 5 momentin mukaisella paikallisella sopimuksella.

5 § Luottamusmiehen valinta ja toimikausi

1 mom. Luottamusmiesvaali

Luottamusmiehen vaali voidaan pitää työaikana ja -paikalla siten kuin siitä paikallisesti sovitaan. Vaalin järjestämisestä huolehtii asianomainen pääsopijajärjestö.

2 mom. Vaalituloksen ilmoittaminen työnantajalle

Luottamusmiehen valinnan suorittaneen pääsopijajärjestön on tehtävä valinnasta työnantajalle kirjallinen ilmoitus.

Soveltamisohje:

Myös yhteisen luottamusmiehen valinnasta on kirjallisesti ilmoitettava työnantajalle. Se pääsopijajärjestö tai sen edustama järjestö, johon valittu luottamusmies on järjestäytynyt, antaa valinnasta kirjallisen valtuutuksen luottamusmiehelle. Valtuutuksesta tulee käydä ilmi kaikki ne pääsopijajärjestöt, joiden jäseniä luottamusmies edustaa.

3 mom. Luottamusmiehen toimikausi

Luottamusmiehen toimikausi alkaa ja vanhan luottamusmiehen toimikausi päättyy hänet valinneen pääsopijajärjestön ilmoittamasta ajankohdasta lähtien, kuitenkin aikaisintaan silloin kun, kun ilmoitus luottamusmiehen valinnasta on tehty työnantajalle.

6 § Luottamusmiehen tehtävät

Luottamusmiehen tehtävänä on

- 1) edustaa hänet nimennyttä pääsopijajärjestöä virka- ja työehtosopimusten sekä muiden yhteisesti hyväksyttyjen palvelussuhdetta koskevien määräysten ja sopimusten soveltamista ja noudattamista koskevista asioista sekä niitä koskevista paikallisista neuvotteluista;
- 2) hoitaa luottamusmiestoimintaan liittyvää tiedonvälitystä osapuolten kesken;
- 3) osallistua tarvittaessa työsuojeluvaalien järjestämiseen sekä toimia kirkon yhteistoimintasopimuksessa sovitulla tavalla edustuksellisen yhteistoimintaelimen jäsenenä; sekä
- 4) valvoa, että työntekijät noudattavat sopimuksia ja palvelussuhdetta koskevia määräyksiä ja työrauhaa.

Soveltamisohje:

Pääsopijajärjestöt vastaavat luottamusmiehen toiminnasta. Luottamusmiehelle varataan mahdollisuuksien mukaan tilaisuus hoitaa tiedotustehtäväänsä seurakunnan ilmoitus-tauluja ja muita sisäisen tiedotuksen keinoja käyttäen. Luottamusmies voi järjestää sisäisiä tiedotustilaisuuksia työajan ulkopuolella työpaikalla tai muussa työnantajan osoit-tamassa tilassa sovittuaan siitä työnantajan kanssa.

7 § Tietojen saantioikeus ja antovelvollisuus**1 mom. Sopimukset**

Luottamusmiehellä on oikeus saada kustannuksitta käyttöönsä tarvittavat kirkon alan valtakunnalliset virka- ja työehtosopimukset, niiden tarkistamista koskevat sopimukset sekä suositukset niihin liittyvine soveltamisohjeineen.

2 mom. Tilastotiedot

Luottamusmiehellä on oikeus saada tilastotietoja viranhaltijoiden ja työnteki-jöiden lukumäärästä, ansiotasosta sekä sen kehityksestä, mikäli näitä koske-via selvityksiä valmistetaan seurakunnan käyttöön.

Soveltamisohje:

Luottamusmiehellä on oikeus saada pyynnöstä kerran kalenterivuodessa edustamis-taan viranhaltijoista ja työntekijöistä seuraavat tiedot:

- 1) suku- ja etunimet,
- 2) virka- tai tehtävänimike tai vastaava,
- 3) toimintayksikkö, johon viranhaltija tai työntekijä kuuluu,
- 4) tehtäväkohtainen palkka tai vastaava sekä
- 5) suorituslisän saajien lukumäärä, jakautuminen eri henkilöstöryhmien välillä ja kus-tannukset (henkilöiden nimiä ei ilmoiteta).

Tiedot annetaan niistä työntekijöistä, joista työnantajalla on joko jäsenmaksun perintään tai työntekijän antamaan valtuutukseen perustuva tieto työntekijän kuulumisesta luotta-musmiehen edustamaan järjestöön.

Kirkon yhteistoimintasopimuksessa on sovittu yhteistoimintamenettelyyn liittyvästä luot-tamusmiehen tietojensaantioikeudesta ja työnantajan tiedottamisvelvollisuudesta, ks. KirVESTES liite 10.

Luottamusmiestehtävän hoitamista varten saadut tiedot on pidettävä luottamuksellisina.

3 mom. Keskinäinen tietojenantovelvollisuus

Jos syntyy erimielisyyttä tai epäselvyyttä viranhaltijan tai työntekijän palkasta tai muusta palvelussuhteeseen liittyvästä asiasta, luottamusmies ja asian-omainen työnantajan edustaja ovat velvollisia antamaan toisilleen kysymyk-sessä olevan tapauksen selvittämiseen tarvittavat tiedot, jollei yksityisyyden suoja ja asiakirjojen julkisuutta koskevista säännöksistä muuta johdu.

4 mom. Luottamusmiehen oikeus tarkastaa työ sopimukset

Luottamusmiehellä on oikeus tarkastaa hänet nimenneeseen pääsopijajär-jestöön tai sen jäsen- tai alajärjestöön kuuluvien työntekijöiden kirjalliset työ-sopimukset.

Soveltamisohje:

Kirjallisesta työ sopimuksesta ilmenee mm. työsuhteen kesto ja määräaikaaisuuden pe-ruste.

8 § Luottamusmiehen asema**1 mom. Luottamusmiehen työntekijäasema**

Luottamusmiehen on noudatettava palvelussuhdettaan koskevia säännöksiä, määräyksiä ja sopimusvelvoitteita.

Soveltamisohje:

Luottamusmiestä ei saa luottamusmiestehtävänsä vuoksi asettaa ilman perustetta eri asemaan muihin työntekijöihin nähden.

2 mom. Luottamusmiehen suoja

Luottamusmiehenä toimivaa ei tämän tehtävän vuoksi saa siirtää ilman hänen suostumustaan huonompipalkkaiseen virkaan tai tehtävään eikä luottamusmiestehtävien johdosta irtisanoa. Luottamusmiestä ei saa luottamusmiestehtävän vuoksi siirtää ilman pätevää syytä toiseen työhön. Jos pääluottamusmiehen varsinainen työ vaikeuttaa pääluottamusmiehen tehtävien hoitamista ja jos hänelle tästä syystä järjestetään muuta työtä, ei tällainen järjestely saa aiheuttaa hänen ansionsa alentumista. Työnantaja saa irtisanoa luottamusmiehen virkasuhteen tai työsopimuksen vain laissa säädetyin perustein (viittausmääräys).

Soveltamisohje:

Virkasuhteisen luottamusmiehen irtisanomissuojasta säädetään KL 6:53 §:ssä ja työsuhteisen työntekijän TSL 7:10 §:ssä.

3 mom. Luottamusmiesehdokkaan suoja

Tämän pykälän irtisanomista koskevia määräyksiä sovelletaan myös tämän sopimuksen 4 §:n 1 momentissa tarkoitetun pääsopijajärjestön tai sen edustaman järjestön kokouksessaan tai muutoin asettamaan pääluottamusmiesehdokkaaseen, jonka asettamisesta kyseinen järjestö on työnantajalle kirjallisesti ilmoittanut. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan kolme kuukautta ennen valittavana olevan pääluottamusmiehen toimikauden alkua ja päättyy muun kuin vaalissa valituksi tulleen osalta järjestön todettua vaalituloksen.

Soveltamisohje:

Pääluottamusmiesehdokkaan irtisanomissuojan toteuttamiseksi järjestön on kirjallisesti ilmoitettava seurakunnalle toimikauden alkamisajankohta.

4 mom. Luottamusmiehen suojan jälkivaikutus

Tämän pykälän irtisanomista koskevia määräyksiä sovelletaan myös pääluottamusmiehenä toimineeseen 6 kuukautta hänen pääluottamusmiestehtävänsä päättymisen jälkeen.

9 § Luottamusmiehen ajankäyttö

Luottamusmiehen ajankäytöstä säännöllisenä työaikana sovitaan siten kuin edellä 1 §:n 5 momentissa on määrätty. Jos luottamusmiestehtävän hoitamiseen säännöllisenä työaikana tarvittava aika todetaan kahta tuntia lyhemmäksi ajaksi viikossa, luottamusmiestehtävät hoidetaan varsinaisten työtehtävien yhteydessä.

Soveltamisohe:

Luottamusmiestehtävien hoitamisen vaatima aika vaihtelee eri työnantajilla ja eri tilanteissa. Jos luottamusmiestehtävän hoitaminen sitä edellyttää, luottamusmiehelle voidaan myöntää vapautus työtehtävistä tietyksi kiinteäksi tuntimääräksi viikoittain tai pitempänä ajanjaksona. Kiinteää vapautusaikaa arvioitaessa otetaan huomioon seurakunnan koko, toiminnan luonne ja laajuus sekä edustettavien henkilöiden lukumäärä. Ajankäyttötarve voi tilapäisesti myös lisääntyä määrääjäksi esim. henkilöstön asemaan vaikuttavissa muutos- ja kehitystilanteissa (mm. seurakuntarakenteen ja -jaotuksen muutostilanteet). Vapautuksen määrää voidaan muuttaa, jos ajankäytön tarpeesta saatu selvitys sitä edellyttää. Luottamusmiehelle annettu vapautus työstä otetaan huomioon hänen palvelussuhteeseensa liittyvien töiden järjestelyissä.

10 § Luottamusmiehen korvaukset**1 mom. Ansionmenetyskorvaus**

Seurakunta korvaa luottamusmiehelle ansion menetyksen ajalta, jona hän toimii työaikana paikallisissa neuvotteluissa tai muutoin työnantajan kanssa sovituihin tehtävissä tai osallistuu viranomaisen työpaikalla toimittamaan tarkastukseen. Korvaus ansion menetyksestä lasketaan sen mukaan, mitä luottamusmies olisi työssään ansainnut aikana, jona hän on hoitanut tässä sopimuksessa tarkoitettuja tehtäviä.

2 mom. Vapaa-aikana hoidettujen luottamusmiestehtävien lukeminen työajaksi

Jos luottamusmies tekee esimiestensä antamia luottamusmiestoimeen kuuluvia tehtäviä esimiehen määräyksestä taikka jos luottamusmies osallistuu virka- tai työehtosopimuksen tulkintaa ja soveltamista koskevaan viralliseen paikallisneuvotteluun vapaa-aikanaan, tämä aika luetaan hänelle työajaksi.

3 mom. Luottamusmieskorvaus

Pääsopijajärjestön pääluottamusmiehelle maksetaan luottamusmiestehtävien hoitamisesta KirVESTES:n 222 §:n ja liitteen 1 mukainen luottamusmieskorvaus. Jos pääsopijajärjestö on asettanut pääluottamusmiehen lisäksi muita luottamusmiehiä, voidaan 1 §:n 5 momentin paikallisella sopimuksella sopia, että edellä sanottu luottamusmieskorvaus jaetaan kaikkien luottamusmiestehtäviä hoitavien kesken tai että pääluottamusmiehelle maksetaan KirVESTES:n 222 §:n ja liitteen 1 mukainen luottamusmieskorvaus ja muulle luottamusmiehelle määritellään muu korvaus.

4 mom. Varaluottamusmiehen korvaus

Luottamusmieskorvaus suoritetaan varaluottamusmiehelle pääluottamusmiehen tai luottamusmiehen asemesta, kun hän hoitaa tässä sopimuksessa tarkoitettua luottamusmiestehtävää työnantajalle tehdyn ilmoituksen mukaan vähintään kahden viikon ajan yhdenjaksoisesti.

Soveltamisohe:

Korvaus suoritetaan varaluottamusmiehelle siitä alkaen, kun työnantaja on saanut kirjallisen ilmoituksen tämän ryhtymisestä hoitamaan pääluottamusmiehen tai luottamusmiehen tehtävää. Korvaus maksetaan sille, joka on hoitanut luottamusmiestehtävää enimmäns osan aikaa kuukaudesta.

11 § Luottamusmiehen koulutus ja etuudet koulutusajalta

1 mom. Luottamusmiehen koulutus

Luottamusmiehelle varataan työtehtävien mahdollistamissa rajoissa tilaisuus kehittää osaamistaan luottamusmiestehtävien hoitamisessa.

Soveltamisohje:

Työnantaja voi järjestää koulutusta, joka on omiaan lisäämään luottamusmiehen tietoja seurakunnan taloudellisesta tilasta, henkilöstöpolitiikasta sekä parantamaan hänen valmiuttaan toimia osaltaan seurakunnan toiminnan tuloksellisuuden edistämiseksi.

Luottamusmiestehtävään nimetyille annetaan mahdollisuus, jolleivät työtehtävät sitä estä, osallistua tässä momentissa tarkoitettuun luottamusmieskoulutukseen. Koulutus-tilaisuuksiin osallistumista voidaan saman pääsopijajärjestön luottamusmiesten kesken myös tarvittaessa vuorotella.

Osa-aikaisesti työskentelevän luottamusmiehen luottamusmieskoulutukseen käyttämä aika otetaan huomioon tämän työaikasuunnittelussa.

2 mom. Luottamusmieskoulutustilaisuuksien hyväksyminen

Tässä sopimuksessa tarkoitettuja luottamusmieskoulutustilaisuuksia ovat sellaiset koulutustilaisuudet, jotka Kirkon työmarkkinalaitos on hyväksynyt. Kirkon työmarkkinalaitoksen edustajilla on oikeus osallistua koulutustilaisuuksiin ja käyttää niissä puheenvuoroja.

Soveltamisohje:

Hyväksymistä varten pääsopijajärjestöt ilmoittavat hyvissä ajoin, mikäli mahdollista edellisen vuoden marraskuun loppuun mennessä kirjallisesti suunnittelemansa koulutustilaisuuksien ajankohdan ja ohjelman sekä jälkikäteen vuosittain kursseille osallistuneiden määrän.

3 mom. Palkkaus ja muut etuudet luottamusmieskoulutukseen osallistumisen ajalta

Luottamusmiehelle maksetaan luottamusmieskoulutukseen myönnetyn virka-/työvapaan ajalta KirVESTES:n 223 §:n mukainen varsinainen palkka ja 221 §:n mukainen ruokaraha.

12 § Luottamusmiehen toimitilat

Luottamusmiehellä on oikeus käyttää työpaikalla yleisesti käytössä olevia tavanomaisia toimisto- ja viestintävälineitä sekä toimistokalusteita. Luottamusmiehelle on osoitettava lukittava säilytystila sekä keskusteluja varten kullakin kerralla tähän tarkoitukseen sopiva paikka.

13 § Voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 1.4.2020. Sopimus on voimassa toistaiseksi kuuden kuukauden irtisanomisajoin. Yhden osapuolen toimittama irtisanominen päättää sopimuksen kaikkiin allekirjoittaneisiin nähden. Sopimuksen voimassaolon ja työrauhan osalta on muutoin voimassa, mitä pääsopimuksessa on sovittu.

1.2.2017 voimaan tulleen kirkon luottamusmiessopimuksen mukaisesti asetetut pääsopijajärjestöjen pääluottamusmiehet ja luottamusmiehet jatkavat tehtävässään toimikautensa loppuun asti ja heihin sovelletaan tuolloin voimaan tulleen luottamusmiessopimuksen määräyksiä toimikautensa loppuun, jollei asiasta paikallisesti toisin sovita.

Helsingissä 4.6.2020

KIRKON TYÖMARKKINALAITOS

JULKISALAN KOULUTETTUIJEN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ JUKO RY.

KIRKON ALAN UNIONI R.Y.

KIRKON ALAT RY

KIRKON HENKILÖSTÖN AMMATILLISEN OSAAMISEN KEHITTÄMISSOPIMUS

1 § Soveltamisala

1 mom. Sopimuksen tarkoitus

Sopimuksen tarkoituksena on edistää työnantajan palveluksessa olevan henkilöstön ammatillista osaamista.

2 mom. Sopimuksen soveltaminen, sitovuus ja voimaansaattaminen

Tätä virka- ja työehtosopimusta sovelletaan seurakunnassa, jonka henkilöstön lukumäärä on säännöllisesti vähintään 20.

Seurakunnissa, joissa henkilöstön lukumäärä on edellä olevaa pienempi, koulutussuunnitelma on laadittavissa siten kuin 2 § 3 ja 4 momentissa on määrätty.

3 mom. Työnantajan määritelmä

Tämän sopimuksen tarkoittamia työnantajia ovat seurakunnat, seurakuntayhtymät, tuomiokapitulit ja kirkkohallitus. Mitä tässä sopimuksessa on sanottu seurakunnasta, koskee vastaavasti myös edellä mainittuja muita työnantajia.

Soveltamisohje:

Tässä momentissa seurakuntayhtymää seurakuntineen pidetään yhtenä työnantajana.

4 mom. Henkilöstön määritelmä

Henkilöstöllä tarkoitetaan tässä sopimuksessa työnantajan palveluksessa olevia viranhaltijoita ja työsopimussuhteisia työntekijöitä, joista molemmista käytetään tässä sopimuksessa nimitystä työntekijä.

5 mom. Ammatillisen osaamisen kehittämisen määritelmä

Ammatillisen osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan tässä sopimuksessa työntekijöille tarjottavaa suunnitelmallista koulutusta, joka on tarpeen työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi vastamaan työn ja työtehtävien asettamia vaatimuksia ja ennakoitavissa olevia muuttuvia osaamistarpeita.

2 § Koulutussuunnitelma

1 mom. Koulutussuunnitelman laatiminen

Työnantajan tulee laatia työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittämiseksi koulutussuunnitelma.

2 mom. Koulutussuunnitelman sisältö

Työnantajan laatiman koulutussuunnitelman tulee sisältää

- 1) arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta
- 2) arvio ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja näiden syistä

- 3) arvioon perustuva suunnitelma henkilöstöryhmittäin tai muutoin tarkoituksenmukaisella tavalla ryhmiteltynä. Suunnitelmassa on lisäksi käsiteltävä
- 4) yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisen ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä
- 5) yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työttömyysuhan alaisen työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta.

Lisäksi suunnitelmaan tulee kirjata,

- 6) miten sitä on tarkoitus toteuttaa ja seurata.

Koulutussuunnitelmaa käsiteltäessä työnantajan on pyydettäessä selvitettävä, miten jatkossa on tarkoitus ylläpitää pidempään osaamisen kehittämistä vaille jääneiden työntekijöiden ammatillista osaamista.

- 3 mom. Koulutussuunnitelman laatiminen seurakunnissa, jossa henkilöstöä on alle 20

Jos henkilöstön lukumäärä on säännöllisesti edellä 1 § 2 momenttia pienempi, työnantaja voi laatia tämän sopimuksen mukaisen koulutussuunnitelman. Koulutussuunnitelman laatiminen on edellytyksenä koulutuskorvauksen saamiseksi sen mukaan, mitä taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä annetun lain 3 §:ssä on taloudellisen kannusteen saamiseksi säädetty.

- 4 mom. Keskustelut ammatillisen osaamisen kehittämisestä tilanteessa, jossa koulutussuunnitelmaa ei ole laadittu

Jos henkilöstön lukumäärä on säännöllisesti edellä 1 § 2 momenttia pienempi, eikä työnantaja ole laatinut tämän pykälän 3 momentin mukaista koulutussuunnitelmaa, työnantajan on työntekijän sitä pyytäessä keskusteltava työntekijän kanssa tämän ammatillisen osaamisen kehittämiseen liittyvistä kysymyksistä.

3 § Voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 1.4.2014. Sopimus on voimassa toistaiseksi kuuden kuukauden irtisanomisajoin. Yhden osapuolen toimittama irtisanominen päättää sopimuksen kaikkiin allekirjoittaneisiin nähden. Sopimuksen voimassaolon ja työrauhan osalta on muutoin voimassa, mitä pääsopimuksessa on sovittu.

Helsingissä 18.3.2014

KIRKON TYÖMARKKINALAITOS

JULKISALAN KOULUTETTUIJEN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ JUKO RY.

KIRKON ALAN UNIONI R.Y.

KIRKON ALAT RY

VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUS TYÖAIKAPANKISTA

osa A

1 § Soveltamisala

1 mom. Sopimuksen soveltaminen

Sen estämättä, mitä Kirkon virka- ja työehtosopimuksessa on sanottu eri aikamääraisten etuuksien suorittamisesta, työnantaja voi ottaa käyttöön työaikapankin. Työaikapankin tarkoituksena on yhteistyössä edistää seurakuntatyön tuloksellisuutta ja työntekijöiden yksilöllisten tarpeiden huomioon ottamista. Työaikapankki on vapaaehtoisuuteen perustuva järjestelmä, jossa työaikaa, ansaittuja vapaita tai vapaa-ajaksi muutettuja rahamääräisiä etuja voidaan säästää tai lainata sekä yhdistää toisiinsa pitemmällä aikavälillä ottaen huomioon työnantajan toiminnalliset tarpeet.

2 mom. Työnantajan ja työntekijän määritelmä

Tämän sopimuksen tarkoittamia työnantajia ovat seurakunnat, seurakuntayhtymät, tuomiokapitulit ja kirkkohallitus. Mitä tässä sopimuksessa on sanottu seurakunnasta, koskee vastaavasti myös edellä mainittuja muita työnantajia. Viranhaltijasta ja työsuhteesta työntekijästä käytetään tässä sopimuksessa nimitystä työntekijä, jollei toisin ole määrätty.

Soveltamisohje:

Eräät tämän sopimuksen määräykset poikkeavat virka- ja työsuhteisten osalta. Tällöin on käytetty ilmausta viranhaltija tai työsuhteinen työntekijä erottamaan palvelussuhdelajeja toisistaan. Ks. esim. 5 § kohta 3 ja 4.

2 § Työaikapankkia koskeva päätös

Työaikapankin käytöstä päättää työnantaja. Ennen työaikapankin käyttöönottoa tai järjestelmää muutettaessa on käytävä Evankelis-luterilaisen kirkon pääsopimuksen 13 §:n mukaiset täytäntöönpanoneuvottelut, jonka jälkeen työnantaja voi tehdä päätöksen työaikapankin käytöstä ottaen huomioon sen, mitä tässä sopimuksessa on työaikapankin käytöstä sanottu.

Soveltamisohje:

Pääsopijajärjestöt ovat yhdessä laatineet päätösmallin työaikapankkia koskeväksi päätökseksi. Päätösmallia täydentävät ohjeet siitä, miten päätösmallissa olevat avoimet kohdat tulee täyttää. Työnantajan tulee käyttää tätä päätösmallia ja sen täyttöohjetta työaikapankista päätettäessä.

3 § Sopimuksen piiriin kuuluva henkilöstö

Työaikapankkia koskevassa päätöksessä on määriteltävä työaikapankin piiriin kuuluva henkilöstö. Järjestelmä voi koskea koko henkilöstöä tai vain osaa henkilöstöstä. Eri henkilöstöryhmiä ei kuitenkaan saa perusteettomasti asettaa eri asemaan. Mahdollisten rajausten eri henkilöstöryhmien osalta tulee perustua toiminnallisiin syihin, työn luonteeseen tai muihin vastaaviin seikkoihin.

4 § Järjestelmään liittyminen ja siitä irtautuminen

1 mom. Työaikapankkiin liittyminen

Työaikapankkiin liittyminen perustuu kunkin työntekijän osalta vapaaehtoisuuteen. Paikallisesti tulee päättää ne menettelytavat, joiden mukaan työntekijä voi liittyä työaikapankkijärjestelmään tai irtaantua siitä. Liittymisen ja irtaantumisen tulee aina tapahtua kirjallisesti.

Soveltamisohe:

Jotta työaikalirjanpito, palkkakirjanpito, ennakonpidätykset jne. saadaan hoidettua asianmukaisesti, tulee aina olla täsmällisesti tiedossa, ketkä työntekijät ovat järjestelmän piirissä.

2 mom. Irtautuminen työaikapankista

Työntekijän irtaantuessa työaikapankkijärjestelmästä irtisanomisaika on kuusi kuukautta. Työaikapankkiin kertyneet erät on pyrittävä antamaan vapaana irtisanomisajan kuluessa. Mikäli kertyneitä erä ei poikkeuksellisesti voida antaa vapaana, korvataan ne työntekijälle työaikapankin irtisanomisajan päättymistä seuraavan säännöllisen palkanmaksun yhteydessä.

Soveltamisohe:

Työntekijän on ilmoitettava työaikapankkijärjestelmästä irtaantumista kuutta kuukautta aikaisemmin, jolloin kertyneet vapaat ehditään antaa vapaa-aikana. Työaikapankkiin kertyneen vapaan rahana suorittaminen on poikkeuksellista. Verotuksellisista syistä työaikapankkia koskevassa päätöksessä on oltava kirjaus, jonka mukaan ”työaikapankkiin kertynyt vapaa voidaan suorittaa rahana vain poikkeuksellisissa tilanteissa, kuten palvelussuhteen päättyessä tai kun pankki puretaan yksittäisen työntekijän osalta tai kokonaan, tai muusta erityisestä syystä, esim. jos palkkausperuste olennaisesti muuttuu”.

3 mom. Työaikapankin lakkauttaminen

Työnantajan lakkauttaessa työaikapankin sovelletaan 2 momentin periaatteita irtisanomisajasta ja työaikapankkiin kertyneiden erien vapaana antamisesta tai rahana korvaamisesta.

5 § Työaikapankin osatekijät

(voimaan 1.1.2021;

31.12.2020 asti sovelletaan KirVESTES 2018-2020 määräystä)

Työaikapankkia koskevassa päätöksessä on määriteltävä, mitä etuisuuksia työaikapankkiin voi säästää. Jos paikallisessa päätöksessä ei muuta todeta, työaikapankkiin voi säästää seuraavia etuisuuksia:

1) työaika korvaukset

- lisä- ja ylityökorvaukset (KirVESTES 185-188 § ja 193-196 §)

Soveltamisohe:

Säästää voidaan sekä tehdyn lisä-/ylityön korottamaton tuntipalkka että ylityökorotus.

- sunnuntai- ja aattotyön korvaus (KirVESTES 156 §)
- ilta- ja yötyökorvaus (KirVESTES 157 §)
- pitkän työpäivän korvaus (KirVESTES 158 §)
- menetety viikkolevon korvaus (KirVESTES 154 §)

2) varallaolokorvaus (KirVESTES 160 §)

Soveltamisohje kohdat 1 ja 2:

KirVESTES 140 §:ssä tarkoitetut työajattomat hengellisen työn viranhaltijat/työntekijät eivät ole em. työaikakorvausten piirissä, joten myöskään työaikapankkia ei sovelleta heihin tältä osin.

KirVESTES 37 ja 172 §:n mukainen arkipyhäkorvaus tuntipalkkaiselle työntekijälle ei ole sellainen työaikakorvaus, jota voisi säästää työaikapankkiin.

3) leirityöhön liittyvät erityiset korvaukset

- leirityön vuoksi menetetyt vapaapäivät (KirVESTES 142 §)
- leirityöaikahyvityspäivät (KirVESTES 143 §) tai vastaavat työajalliseksi hengellisen työn työntekijälle/viranhaltijalle annettavat korvaukset (KirVESTES 164 §).

Soveltamisohje:

Sopijaosapuolet suosittavat, että ainakin osa tämän kohdan korvauksista annetaan mahdollisimman pian leirin jälkeen leirityöstä palautumiseen.

4) työajattoman hengellisen työn viranhaltijan/työntekijän ennalta tiedettävästä syystä siirretyt vapaapäivät (KirVESTES 142 § 2 mom.)

Soveltamisohje:

KirVESTES 142 §:n 3 momentissa tarkoitettuja vapaapäiviä, joiden pitäminen on estynyt yllättäen välttämättömän ja kiireellisen virkatehtävän vuoksi, ei voi siirtää työaikapankkiin.

5) vuosiloma 15 lomapäivää ylittävältä osin, kuitenkin enintään 15 lomapäivää.

Soveltamisohje:

Tällä sopimuksella ei muuteta KirVESTES 97 §:n mukaan jo tehtyjä tai tehtäviä vuosiloman säästösopimuksia. Samasta erääntyneestä vuosilomasta ei voida tehdä sekä KirVESTES 97 §:n mukaista säästösopimusta että siirtää vuosilomaa työaikapankkiin tämän sopimuksen mukaisesti.

Lomarahaa tai lomarahavapaata (KirVESTES 106-108 §) ei voi säästää työaikapankkiin.

Niiden työntekijöiden osalta, joihin sovelletaan työaikalakia, työaikapankkiin säästettävät vuosilomapäivät muunnetaan siirrettäessä tunneiksi ja minuuteiksi. Muuntaminen tapahtuu siten, että yksi vuosilomapäivä on yhtä kuin työntekijän keskimääräinen säännöllinen työaika päivää kohden. Yleistyöaikaa noudatettaessa se on 7 tuntia 39 minuuttia ja toimistotyöaikaa noudatettaessa 7 tuntia 15 minuuttia.

Osatyöaikaa noudatettaessa yksi vuosilomapäivä on noudatettavasta työaikajärjestelmästä riippuen se osa 7 tunnista 39 minuutista tai 7 tunnista 15 minuutista, jonka työntekijän osa-aikatyö on täydestä työajasta.

6 § Etuuksien säästäminen työaikapankkiin

1 mom. Säästämisen ehdot

Työaikapankkia koskevassa päätöksessä on määriteltävä ne ehdot, joiden mukaan etuuksien säästäminen työaikapankkiin tapahtuu.

Soveltamisohje.

Ks. etuuksien siirtämisen ehdoista tarkemmin Täyttöohje työaikapankkia koskevan päätöksen täydentämiseen.

2 mom. Säästettävien etuuksien enimmäismäärä

Etuuksia voidaan säästää enintään 20 työpäivää tai 150 työtuntia vastaava määrä.

Soveltamisohje:

Työaikapankkia koskevassa päätöksessä voidaan päättää myös 20 työpäivää pienemmästä enimmäismäärästä. Työpäivinä säästäminen koskee niitä viranhaltijoita/työntekijöitä, joihin työaikalain perusteella ei sovelleta työaikaa (lähinnä työajattomat hengellisen työn viranhaltijat/työntekijät).

7 § Työaikapankkikirjanpito

1 mom. Säästettävien etuuksien merkitseminen kirjanpitoon

Säästettävän etuuden määrä merkitään työaikapankkikirjanpitoon työtunteina ja työajattomille hengellisen työn viranhaltijoille/työntekijöille työpäivinä.

2 mom. Etuuksien todentamisvelvoite

Etuuksien säästö työaikapankkiin ja niiden käyttäminen työaikapankkivapaata pidettäessä on toteutettava palkka- ja työaikalain mukaisesti siten, että säästettyjen etuuksien määrä on jatkuvasti täsmällisesti todennettavissa. Työaikapankki on pidettävä erillään liukuvasta työajasta (KirVESTES 170 §) ja säästövapaasta (KirVESTES 97 §).

3 mom. Etuuksien kertyminen

Etuudet kertyvät työaikapankkiin kumulatiivisesti, eikä niiden alkuperää seurata työaikapankkiin siirron jälkeen. Etuuksien antaminen vapaana tai korvaaminen rahana tapahtuu siirron jälkeen työaikapankin sääntöjen mukaisesti.

4 mom. Laskelma etuuksista

Työntekijällä on oikeus pyydettäessä saada laskelma työaikapankin saldosta ja siinä tapahtuneista muutoksista.

Soveltamisohje:

Pääsopijaosapuolet ovat antaneet yhteiset ohjeet työaikapankin palkkahallinnosta.

8 § Työaikapankkivapaan pitäminen

1 mom. Vapaiden pitämisen järjestäminen

Työaikapankkia koskevassa päätöksessä on määriteltävä, miten vapaiden pitäminen järjestetään. Vapaiden pitämisaikakohtaa sovittaessa on otettava huomioon sekä työnantajan toiminnalliset tarpeet että työntekijän yksilölliset tarpeet.

2 mom. Palkka työaikapankkivapaan ajalta

Työaikapankkivapaan ajalta maksetaan vapaan pitämisen ajankohdan mukainen varsinainen palkka.

3 mom. Etuuksien kertyminen työaikapankkivapaan ajalta

Työaikapankkivapaan pitäminen ei vähennä oikeutta vuosilomaan eikä vähennä kokemuslisään oikeuttavaa aikaa. Jos työntekijälle myönnetään sairauslomaa työaikapankkivapaan alettua, työaikapankkivapaa siirtyy myöhemmin pidettäväksi.

4 mom. Palvelussuhde-etuuksien käyttö työaikapankkivapaan aikana

Työntekijän käytössä olevat palvelussuhteeseen liittyvät etuudet, kuten oikeus työterveyshuollon käyttämiseen tai matkapuhelimen käyttö, ovat käytössä myös työaikapankkivapaan aikana.

9 § Työaikapankista lainaaminen

(voimaan 1.1.2021;

31.12.2020 asti sovelletaan KirVESTES 2018-2020 määräystä)

Työntekijä voi lainata työaikapankista vapaa-aikaa enintään 5 työpäivää tai 38 tuntia 15 minuuttia. Työaikapankkia koskevassa päätöksessä on määriteltävä, miten lainauksesta sovitaan.

Soveltamisohje:

Palvelussuhteen päättyessä työaikapankista lainatut työpäivät/-tunnit tehdään ensisijaisesti sisään. Toissijaisesti ne voidaan kuitata työntekijän saamisista (esim. lomakorvauksesta tai -rahasta).

10 § Työaikapankkia koskevan paikallisen päätöksen voimassaolo

Työaikapankin käyttöönottoa koskevassa paikallisessa päätöksessä on määriteltävä se ajanjakso, jonka työaikapankkijärjestelmä on voimassa. Järjestelmä voi olla voimassa toistaiseksi tai määräajan. Päätöksessä on myös määriteltävä ne perusteet ja menettelytavat, miten työaikapankkia koskevaa päätöstä muutetaan tai miten työaikapankki lakkautetaan joko kokonaan tai yksittäisen työntekijän osalta.

Helsingissä 4.6.2020

KIRKON TYÖMARKKINALAITOS

JULKISALOJEN KOULUTETTUJEN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ JUKO RY.

KIRKON ALAN UNIONI R.Y.

KIRKON ALAT RY

MALLI TYÖAIKAPANKKIA KOSKEVASTA PÄÄTÖKSESTÄ

osa B

Tämän päätösmallin numerokohdat viittaavat työaikapankkia koskevan virka- ja työehtosopimuksen vastaaviin pykäliin. Mitä tässä mallissa sanotaan seurakunnasta/seurakuntayhtymästä, koskee vastaavasti myös muita työnantajia.

Työaikapankin käyttöönotto XX:n seurakunnassa/seurakuntayhtymässä

1. Tällä päätöksellä XX:n seurakunta/seurakuntayhtymä ottaa käyttöön Kirkon virka- ja työehtosopimuksen 210 §:n ja liitteen 13, osa A (= työaikapankkia koskeva VESTES) mukaisen työaikapankin.
2. Työaikapankin käyttöönotosta on käyty Evankelis-luterilaisen kirkon pääsopimuksen 13 §:n mukaiset täytäntöönpanoneuvottelut xx.xx.20xx
3. Työaikapankki koskee seurakunnan koko henkilöstöä TAI Työaikapankin piiriin kuuluvat seuraavat henkilöstöryhmät:
 -
 -
4. Työaikapankin käyttöönotto yksittäisen viranhaltijan/työntekijän osalta perustuu vapaaehtoisuuteen. Viranhaltijan/työntekijän on ilmoitettava liittymisestään työaikapankkiin kirjallisesti.
 Viranhaltijan/työntekijän irtaantuessa työaikapankista irtisanomisaika on kuusi kuukautta. Irtisanoutuminen on tehtävä kirjallisesti. Työaikapankkiin kertyneet erät on pyrittävä antamaan vapaana irtisanomisajan kuluessa. Mikäli kertyneitä erä ei poikkeuksellisesti voida antaa vapaana, korvataan ne viranhaltijalle/työntekijälle työaikapankin irtisanomisajan päättymistä seuraavan säännöllisen palkanmaksun yhteydessä.
5. Työaikapankkiin voi säästää seuraavia etuuksia:
 -
 -
6. Työaikapankkiin voi siirtää etuuksia seuraavien periaatteiden mukaisesti:
 -
 -
 -
 Etuuksia voidaan säästää enintään X työpäivää tai Y työtuntia vastaava määrä.
7. Seurakunta/seurakuntayhtymä pitää erillistä työaikapankkikirjanpitoa seuraavasti:
 -
 -

8. Viranhaltija/työntekijä voi pitää työaikapankkivapaata seuraavasti:
 -
 -
 -
9. Viranhaltija/työntekijä voi lainata työaikapankista enintään x työpäivää tai y työtuntia. Työaikapankista lainattaessa menetellään seuraavasti:
 -
 -
 -
10. Työaikapankkia koskeva päätös on voimassa
11. Tämän päätöksen lisäksi noudatetaan Kirkon virka- ja työehtosopimuksen liitteen 13, osa A määräyksiä työaikapankista.

TÄYTTÖOHJE TYÖAIKAPANKKIA KOSKEVAN PÄÄTÖSMALLIN TÄYDENTÄMISEEN

osa C

Tämän täyttöohjeen numerokohdat viittaavat päätösmallin ja työaikapankkia koskevan virka- ja työehtosopimuksen vastaaviin kohtiin. Mitä tässä täyttöohjeessa sanotaan seurakunnasta/seurakuntayhtymästä, koskee vastaavasti myös muita työnantajia.

1. Päätökseen täydennetään seurakunnan/seurakuntayhtymän nimi
2. Työaikapankin käyttöön otosta on käyty Evankelis-luterilaisen kirkon pääsopimuksen 13 §:n mukaiset täytäntöönpanoneuvottelut.
3. Työnantajan tulee määritellä, ketkä kuuluvat työaikapankin piiriin. Lähtökohteisesti työaikapankin tulisi koskea koko henkilöstöä, ellei perusteita eri asemaan asettamiselle ole. Jos työaikapankki ei koske koko henkilöstöä, päätöksessä tulee perustella valitut rajaukset. Tällöin kohdassa 3 valitaan vaihtoehto "työaikapankin piiriin kuuluvat seuraavat henkilöstöryhmät" ja luetellaan ne henkilöstöryhmät, jotka työaikapankin piiriin kuuluvat. Työnantajan tulee harvita työaikapankin soveltuvuus eri henkilöstöryhmille.
4. Tämän kohdan on oltava päätösmallin mukainen verotuksellisista syistä (ks. työaikapankkia koskevan virka- ja työehtosopimuksen 4 §:n 2 momentin soveltamisohje, KirVESTES liite 13, osa D).
5. Työaikapankkia koskevassa päätöksessä tulee määritellä, mitä etuuksia ko. seurakunnassa voidaan työaikapankkiin siirtää. Työaikapankkiin voidaan päättää siirrettäväksi osa tai kaikki työaikapankkia koskevan virka- ja työehtosopimuksen (KirVESTES liite 13, osa A) 5 §:ssä mainituista etuuksista.
Päätöksessä tulee myös määritellä, miten ja mitä eriä eri henkilöstöryhmät (esim. työaikalain piirissä olevat vrt. työaikalain ulkopuolella olevat) voivat pankkiin siirtää. Jos eri henkilöstöryhmillä on erilaiset oikeudet säästää etuuksia työaikapankkiin, tulee erilainen käytäntö perustella.
6. Etuuksien siirtämisessä työaikapankkiin voidaan menetellä usealla eri tavalla. Esimerkiksi seuraavat vaihtoehdot ovat mahdollisia:
 - tietyt etuudet, esim. vuosiloman tietyn määrän ylittävältä osin, saa aina siirtää työaikapankkiin
 - työaikapankkiin saa ilman eri sopimusta siirtää esim. tietyn määrän tunteja kuukaudessa ja sen ylittävälle määrälle on saatava esimiehen suostumus
 - siirrosta on aina sovittava erikseen esimiehen kanssa.
 Seurakunnassa tulee tehdä päätös siitä, millä periaatteilla etuuksia saa työaikapankkiin siirtää. Menettelytavat voivat olla myös esimerkiksi yhdistelmä edellisistä esimerkeistä.

Työnantajan tulee myös päättää, mikä on työaikapankin enimmäismäärä, eli kuinka paljon enintään työaikapankissa voi olla säästöä. Työaikapankkia koskevan virka- ja työehtosopimuksen (KirVESTES liite 13, osa A) mukaan ehdoton enimmäismäärä on kuitenkin 20 työpäivää tai 150 työtuntia.

7. Työnantajan tulee määritellä, miten työaikapankkikirjanpito käytännössä järjestetään. Mm. verotuksen ja eräiden etuuksien (mm. työttömyyspäiväraha) oikea toteuttaminen edellyttää tätä. Lisää ohjeita tästä on työaikapankin palkkahallinnollisissa ohjeissa.
8. Työnantajan on määriteltävä ne periaatteet, miten työaikapankkiin säästettyjä etuuksia saa pitää vapaana. Vapaiden pitämisen ajankodasta sovitaan viranhaltijan/työntekijän ja työnantajan kesken. Lähtökohtana on sekä viranhaltijan/työntekijän yksilöllisten tarpeiden että seurakunnan toiminnallisten tarpeiden huomioon ottaminen.

Paikallisessa päätöksessä tulee myös määritellä se, minkä pituisina ajanjaksoina vapaita voidaan pitää. Työaikapankkivapaalle voidaan esimerkiksi määritellä vähimmäis- ja enimmäispituus (esimerkiksi vähintään yksi kokonainen työpäivä - enintään kaksi viikkoa).
9. Voimaan 1.1.2021;
31.12.2020 asti sovelletaan KirVESTES 2018-2020 määräystä.

Työnantajan tulee määritellä se enimmäismäärä, mitä työaikapankista voidaan lainata. Työaikapankkia koskevan virka- ja työehtosopimuksen (KirVESTES liite 13, osa A) mukaan lainauksen ehdoton enimmäismäärä on kuitenkin 5 työpäivää tai 38 tuntia 15 minuuttia. Paikallisesti tulee määritellä ne periaatteet, milloin ja millä perusteella työaikapankista voi lainata.
10. Tähän kohtaan tulee kirjattavaksi se ajanjakso, jonka työaikapankkia koskeva päätös on voimassa. Se voi olla voimassa joko määräajan tai toistaiseksi. Jos työaikapankkia koskeva päätös on voimassa määräajan, tulisi määräajan olla riittävän pitkä (esimerkiksi kaksi vuotta), jotta työaikapankin toimivuus nähdään käytännössä.
11. Päätöksen loppuun on selvyiden vuoksi hyvä lisätä toteamus, jonka mukaan tämän päätöksen lisäksi noudatetaan myös työaikapankkia koskevaa virka- ja työehtosopimusta (KirVESTES liite 13, osa A), koska osa tuon sopimuksen määräyksistä on ehdottomia eikä niistä voida poiketa työnantajan tekemällä päätöksellä.

TYÖAIKAPANKIN PALKKAHALLINNOLLISIA OHJEITA

osa D

Sisällys:

1. Johdanto

- 1.1 Työaikapankki
- 1.2 Työaikapankkia koskevia määritelmiä
- 1.3 Työaikapankkitilit

2. Palkkahallintoon liittyviä erityiskysymyksiä

- 2.1 Palkan maksuajankohta pankkivapaan ajalta
- 2.2 Pankkivapaa-ajan palkasta maksettavat vakuutusmaksut
- 2.3 Luontoisedut
- 2.4 Pankkivapaa

3. Laskelma työaikapankin saldosta (tiliote)

4. Työttömyysturvalain työaikapankkia koskevat säännökset

5. Ennakonpidätys ja työnantajamaksut

- 5.1 Ennakonpidätyksen toimittamisajankohta
- 5.2 Eläkevakuutus-, sosiaaliturva- ja tapaturmavakuutusmaksujen maksaminen

6. Palkka- ja työaika kirjanpito

1. Johdanto

1.1 Työaikapankki

Näissä ohjeissa työaikapankilla tarkoitetaan erillisessä työaikapankkia koskevassa virka- ja työehtosopimuksessa määriteltä työaikapankkia. Lainsäädännössä työaikapankki on lisäksi määriteltä työttömyysturvalain 1 luvun 5 §:n 1 momentin 13 kohdassa. Lain säännöksen mukaan työaikapankilla tarkoitetaan yritys- tai työpaikkakohtaisesti kirjallisesti sovittua työntekijöiden työaikajärjestelyä, jolla voidaan säästää työaikaa, ansaittuja vapaita tai vapaa-ajaksi muutettuja rahamääräisiä korvauksia toisiinsa yhdistäen ja nostaa palkallista vapaa-aikaa tai rahakorvauksia.

Työttömyysturvalaissa on säännöksiä, jotka asettavat erityisesti palkkakirjanpitoon liittyviä vaatimuksia tai jotka rajoittavat tai ohjaavat työnantajan ja työntekijän sopimismahdollisuuksia. Lisäksi Verohallituksen lausunnossa ennakonpidätyksen toimittamisajankohdasta edellytetään, että rahakorvauksen maksuperuste on etukäteen sovittu työaikapankkisopimuksessa.

Säännöllisen työajan järjestäminen on erotettava työaikapankkijärjestelystä. Liu-kuva työaika ja säännöllisen työajan järjestäminen keskimääräiseksi ja vuosiloman säästäminen säästövapaaksi eivät sellaisenaan ole työaikapankkijärjestelyjä.

1.2 Työaikapankkia koskevia määritelmiä

Työaikapankilla tarkoitetaan niitä käyttöönotettuja työ- ja vapaa-ajan yhteensovi-tusjärjestelyjä, joilla työaika, ansaittuja vapaita tai vapaa-ajaksi muutettuja raha-määräisiä etuuksia voidaan sopimalla säästää tai lainata sekä yhdistää toisiinsa pitkäjänteisesti.

Työaikapankkitilillä tarkoitetaan työntekijäkohtaista tiliä tai muuta luetteloa, jolle säästettävä aika- ja palkkaerä kirjataan ja jonka saldosta pidettävä vapaa-aika vä-hennetään.

Saldolla tarkoitetaan pankin tilillä olevaa aikamäärää.

Pankkivapaalla tarkoitetaan työaikapankista pidettävää palkallista vapaa-aikaa.

Säästöllä tarkoitetaan aikaerien (esim. leirityöaikahyvityspäivä) tai aikamääräisek-si muutettujen palkkaerien (esim. ylityökorvaus) säästämistä työaikapankkiin.

Nostolla tarkoitetaan vapaa-ajan käyttämistä työaikapankista myös silloin, kun työ-aikaa lainataan työaikapankista.

Työaikapankin osatekijällä tarkoitetaan säästettäviä tai lainattavia työaikoja, va-paa-aikoja sekä vapaa-ajaksi muunnettua rahamääräisiä etuuksia. Osatekijöitä ovat mm. vuosilomat, lisä- ja ylityöt sekä vapaa-ajaksi muutetut työaikorvaukset. Työpaikalla käytössä olevat osatekijät sovitaan työnantajakohtaisissa sopimuksis-sa.

1.3 Työaikapankkitilit

Työaikapankki on aikaperusteinen. Työaikapankkiin kerätyt etuudet ovat tuntiperusteisia. Kuitenkin kerätyt etuudet ovat päiväperusteisia niillä viranhaltijoilla, joihin ei sovelleta työaika.

Työnantajan on pidettävä työntekijäkohtaista työaikapankkitiliä. Tilille merkitään kaikki työaikapankkitapahtumat ja niiden ajankohdat. Tilin saldo osoittaa säästössä olevaa aikaa. Erityistä työaikapankkitiliä ei tarvitse pitää, jos edellä mainitut tiedot käyvät ilmi suoraan työaika- ja palkkakirjanpidosta.

2. Palkkahallintoon liittyviä erityiskysymyksiä

2.1 Palkan maksuajankohta pankkivapaan ajalta

Pankkivapaa-ajan palkka maksetaan sen palkkakauden tavanomaisena palkan-maksupäivänä, jonka kuluessa vapaa pidetään. Työaikapankin saldo erääntyy kokonaisuudessaan maksettavaksi viimeistään työsuhteen päättyessä tai työaika-pankkia koskevan sopimuksen päättyessä.

2.2 Pankkivapaa-ajan palkasta maksettavat vakuutusmaksut

Kun työaikapankista nostetaan palkallista vapaa-aikaa, pidetty pankkivapaa vä-hennetään työaikapankin saldosta. Työaikapankista nostettu vapaa-aika ei koh-distu mihinkään yksittäiseen alkuperäiseen osatekijään. Näin ollen pankkivapaa-ajalta maksettava palkka on aina "samanlaatuista" palkkaa. Siitä maksetaan samat

vakuutusmaksut kuin säännöllisestä palkasta. Ennakonpidätys ja muut perinnät (esim. ay-jäsenmaksu) toteutetaan samoin kuin säännöllisestä palkasta.

2.3 Luontoisedut

KirVESTES:n mukaan luontoisedut eivät sisälly palkkaukseen. Poikkeuksen muodostavat erälle papin ja kanttorin viran haltijoille annetut asuntoedut, jotka perustuvat kirkon palkkauslain kumoamisen jälkeen vuonna 1990 vielä voimaan jääneisiin luontoisetuasuuntoihin. Luontoisedut ovat säännölliseltä työajalta maksettavaa palkkaa ja ne ovat pankkivapaan aikana viranhaltijan käytettävissä.

2.4 Pankkivapaa (voimaan 1.1.2021; 31.12.2020 asti sovelletaan KirVESTES 2018-2020 määräystä)

Pankkivapaaksi luetaan ne työtunnit tai työpäivät, jotka ilman pankkivapaata olisivat olleet työntekijän työvuoroluettelon mukaisia työtunteja tai -päiviä. Tuntitiliä käytettäessä pankin saldoa vähentäviksi tunneiksi luetaan ne tunnit, jotka muutoin olisivat olleet säännölliseen työaikaan laskettavia tunteja. Päiväperusteista tiliä käytettäessä tiliä vähentävät annetut palkalliset vapaapäivät, jotka muutoin olisivat olleet työpäiviä. Näin ollen työntekijän vapaapäivät eivät kuluta työaikapankin saldoa.

Työaikapankkivapaata annettaessa noudatetaan periaatetta, että vapaana annettu tuntimäärä vähentää ko. viikolla teetetävän työn määrää saman verran kuin työaikapankista otetaan tunteja. Esimerkiksi jos työntekijälle annetaan pankkivapaaksi kaksi säännöllistä työpäivää ja näiden työpäivien pituus olisi säännöllisesti 8 tuntia ja 6 tuntia, viikolla teetetävää työaikaa vähennetään 14 tuntia, jolloin työtä teetetään $38,25 - 14 = 24,25$ tuntia.

Yllä olevan esimerkki on tehty yleistyöaikaa noudattavan työntekijän mukaan. Jos työaika olisi toimistotyöajan mukainen, viikossa tehtävä työaika saataisiin vähentämällä $36,25$ tunnista pankkivapaana annettavat 14 tuntia.

Pankkivapaata (tai muutakaan palkallista poissaoloa) ei lasketa työajaksi vuorokautisen ja viikoittaisen ylityön määrää laskettaessa. Ylityön syntyminen edellyttää, että työpäivänä tai työviikolla on tosiasiallisesti tehty työtä KirVESTES:n määrittelemien ylityökyynnysten ylittävä määrä. Esimerkiksi jos pankkivapaata on annettu yllä mainittu 14 tuntia, mutta työntekijää tarvitaan työhön $24,25$ tunnin lisäksi yllätteen vielä 10 tunniksi, mainituista 10 tunnista maksetaan lisätyökorvaus. Vasta jos "ylimääräisen" työn määrä ylittäisi pankkivapaana annetut 14 tuntia, tehdyt työtunnit olisivat viikoittaista ylityötä.

3. Laskelma työaikapankin saldosta (tiliote)

Työntekijälle annetaan pyydettyä laskelma työaikapankin saldosta ja siinä taustatiedoista muutoksista. Joka tapauksessa laskelma on annettava työntekijälle vähintään vuosittain, esim. keväällä lomalaskelman antamisen yhteydessä.

4. Työttömyysturvalain työaikapankkia koskevat muutokset

Työttömyysturvalaissa on täsmennetty sitä, miten työaikapankkiin säästettyä ja sieltä nostettua työaikaa käsitellään työssäoloa määriteltäessä. Lisäksi on täsmennetty sitä, kuinka työaikapankkiin säästettyjä ja sieltä nostettuja ansioita

käsittellään työttömyyspäivärahan perusteena olevia ansioita laskettaessa. Työaikapankkia koskevat työttömyysturvalain muutokset vaikuttavat palkkahallinnossa myös siihen, miten tiedot merkitään työttömyyskassalle annettavaan palkkatodistukseen.

Työnantajan lomauttaessa tai irtisanoessa työntekijän tai työntekijän itse irtisanoutuessa, hänelle on pyynnöstä annettava palkkatodistus, josta ilmenevät riittävät tiedot työttömyysturvan maksamista varten. Tarkempaa ohjausta palkkatodistuksen antamisesta antavat työttömyyskassat.

5. Ennakonpidätys ja työnantajamaksut

5.1 Ennakonpidätyksen toimittamisajankohta

Verohallitus on 2.2.2005 antanut työaikapankkityöryhmälle lausunnon ennakonpidätyksen toimittamisajankohdasta työaikapankkisaatavien osalta. Lausunnon sisältönä on käytännössä se, että ennakonpidätys tehdään pankkivapaan pitämisen yhteydessä samalla tavalla kuin säännöllisestä palkasta. Poikkeustapauksessa (palvelussuhteen päättyessä tai purettaessa työaikapankkijärjestelmä) työaikapankkiin säästetyt erät tulevat maksettavaksi erillisenä rahakorvauksena. Ennakonpidätys tehdään tällöin korvauksen maksamisajankohtana.

5.2 Eläkevakuutus-, sosiaaliturva- ja tapaturmavakuutusmaksujen maksaminen

Työaikapankkivapaa-ajan palkka ilmoitetaan verotuksessa sen vuoden tulona, jona vapaa-ajan palkka tai rahakorvaus on maksettu ja ennakonpidätys toimitettu. Työnantajan sosiaaliturvamaksu maksetaan ennakonpidätyksen yhteydessä.

Eläkkeen perusteena oleva työansio katsotaan sen kalenterivuoden ansioksi, jona se on maksettu. Tämä koskee myös työaikapankista saatua palkkaa ja rahakorvausta. Maksuperiaatetta sovelletaan myös tapaturma- ja työttömyysvakuutusmaksujen osalta.

6. Palkka- ja työaikakirjanpito

Työaikakirjanpito sekä vuosilomien erääntymistä ja antamista koskeva seuranta on aina tehtävä KirVESTES:sin ja työaikalain velvoitteiden mukaisesti. Työaikakirjanpitoon merkitään tehty työ siihen mahdollisesti liittyvine erilaisine korvauksineen (esim. pyhätökorvaus, ylityökorvaus jne.) työn tekemisajankohdan mukaisesti. Vuosilomakirjanpidossa seurataan vuosiloman ansaitsemista sekä ansaitun vuosiloman antamista ja säästämistä.

Työaikapankkia varten on oltava erillinen kirjanpito. Työaikapankkia koskevasta kirjanpidosta on ilmentävä työntekijäkohtaisesti työaikapankin saldo työtunteina tai työpäivinä niille, joiden työssä ei noudateta työaikaa, sekä siihen tehdyt säästöt ja nostot.

Tehty työ ja siitä saatava korvaus tai muu etuus näkyy työaika- ja vuosilomakirjanpidossa sekä työaikapankkia koskevassa erillisessä kirjanpidossa. Kun työaikapankkiin siirretään etuuksia, niitä ei siirtohetkellä kirjata seurakunnan kirjanpitoon muuten.

Tilinpäätöksessä määritetään (inventoidaan) seurakunnan työaikapankin vuodenvaihteen saldon sen hetkinen raha-arvo. Raha-arvo lasketaan työntekijäkohdaisesti työntekijän tuntipalkan perusteella laskettuna tai päiväpalkan perusteella laskettuna silloin, kun työntekijään tai viranhaltijaan ei noudateta työaikaa. Ensimmäistä kertaa työaikapankin raha-arvoa inventoitaessa yhteenlaskettu raha-arvo merkitään siirtovelaksi, joka näkyy taseessa. Seuraavina vuosina tehdään vastaava inventointi ja uusi saldon raha-arvo verrataan edelliseen tilinpäätökseen. Erotus merkitään siirtovelkojen lisäyksenä tai vähennyksenä sen mukaan, miten saldon raha-arvo on muuttunut.

SUOSITUS SAIRAANHOIDON JÄRJESTÄMISESTÄ SEURAKUNNASSA

1 § Soveltamisala

1 mom. Suosituksen tarkoitus

Kirkon pääsopijaosapuolet suosittavat, että työnantaja järjestää työterveys- huoltolain (1383/2001) 12 §:ssä tarkoitettujen palvelujen lisäksi viranhaltijoille/työntekijöille sairaanhoito- ja muita terveydenhuoltopalveluja tämän suosituksen mukaisesti.

Soveltamisohje:

Työterveyshuoltolaki edellyttää, että työnantaja järjestää kustannuksellaan lain 12 §:n mukaisen työterveyshuollon. Velvollisuus ei sisällä sairaanhoitopalvelujen järjestämistä, mutta työnantaja voi lain 14 §:n mukaan kustannuksellaan järjestää työntekijöille sairaanhoito- ja muita terveydenhuoltopalveluja. Sairaanhoitopalvelujen toteuttamiseksi kirkon pääsopijaosapuolet ovat tehneet tämän suosituksen sairaanhoitopalvelujen järjestämisestä seurakuntien henkilöstölle. Näistä kustannuksista työnantajan on mahdollista saada korvausta Kansaneläkelaitokselta sairausvakuutuslain (1224/2004) mukaan.

2 mom. Työnantajan määritelmä

Tämän suosituksen tarkoittamia työnantajia ovat seurakunnat, seurakuntayhtymät, tuomiokapitulit ja kirkkohallitus.

2 § Sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon sisältö

1 mom. Annettavan sairaanhoidon sisältö

Viranhaltijoille/työntekijöille annetaan yleislääkäritasoista avosairaanhoitoa tarpeellisine laboratorio- ja röntgentutkimuksineen sekä ohjausta tarvitta- vaan erikoishoitoon siltä työterveyshuollon palvelujen tuottajalta, jonka kans- sa työnantajalla on kirjallinen sopimus työterveyshuollon järjestämisestä.

Soveltamisohje:

Yleislääkäritasoisella avosairaanhoidolla tarkoitetaan yleislääkärille tavanomaisesti kuu- luvaa

- tutkimusta ja
- hoitoa sekä
- yleislääkärille normaalisti kuuluvia laboratorio- ja röntgentutkimuksia.

Työnantajalla on oltava kirjallinen sopimus työterveyshuollon järjestämisestä. Työter- veyshuoltolain mukaan palvelujen tuottajana voivat olla työterveyshuoltolain 5 ja 7 §:n tarkoittamat tahot. Tämän suosituksen mukaisesta sairaanhoidosta sovitaan yleensä samassa yhteydessä ja samalla sopimuksella kuin lakisääteisen työterveyshuollon jär- jestämisestä. Sairaanhoitopalvelujen laajuus ja siihen sisällytettävät toimenpiteet ilme- nevät palvelujen tarjoajan kanssa tehtävästä sopimuksesta.

2 mom. Työssäoloehto

Edellä 1 momentissa tarkoitettuja palveluja annetaan viranhaltijalle/työnteki- jälle, jonka palvelussuhde on kestänyt yhdenjaksoisesti kauemmin kuin neljä kuukautta.

3 mom. Etuudet poissaolon ajalta

Edellä 1 momentissa tarkoitettuja palveluja ei anneta silloin, kun viranhaltija/työntekijä on poissa työstä eikä hänelle makseta poissaolon ajalta palkkaa tai sairausvakuutuslain mukaista erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa. Jos palkaton poissaolo kestää enintään 14 kalenteripäivää, oikeutta tämän suosituksen mukaisten sairaanhoitopalvelujen saamiseen ei kuitenkaan keskeytetä.

Soveltamisohje:

Jos palkaton työssäolon keskeytys on tarkoitettu kestävänsä enemmän kuin 14 kalenteripäivää, 1 momentissa sanottujen palvelujen antaminen keskeytetään virka-/työvapaan alusta lukien.

Jos yhdenjaksoinen lomautus kestää kauemmin kuin kaksi kuukautta, palvelujen antaminen keskeytetään sanotun kahden kuukauden jälkeen.

3 § Kustannusten korvaaminen

Sairaanhoitoon kuuluvat palvelukset ja toimenpiteet maksaa työnantaja ja ne ovat viranhaltijoille/työntekijöille maksuttomia. Maksuttomuuden edellytyksenä on kuitenkin, että viranhaltija/työntekijä noudattaa annettuja ohjeita ja määräyksiä.

4 § Erinäisiä määräyksiä

Jos tämän suosituksen oikeasta sisällöstä syntyy erimielisyyksiä, ne pyritään selvittämään neuvotteluilla kirkon pääsopijaosapuolten kesken.

5 § Voimassaolo**1 mom. Suosituksen voimassaolo**

Tämä suositus on voimassa 1.4.2014 lukien. Sopimus on voimassa toistaiseksi kuuden kuukauden molemminpuolisin irtisanomisajoin siten, että se voidaan irtisanoa päättymään vain kalenterivuoden viimeisenä päivänä. Jos sopimus on irtisanottu kesäkuun 30 päivän jälkeen, se on voimassa koko seuraavan kalenterivuoden.

2 mom. Suosituksen voimaansaattaminen seurakunnassa

Suositus sitoo seurakuntaa kirkkovaltuuston ja seurakuntayhtymää yhteisen kirkkovaltuuston päätöksellä.

Helsingissä 18.3.2014

KIRKON TYÖMARKKINALAITOS

JULKISALAN KOULUTETTUJEN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ JUKO RY.

KIRKON ALAN UNIONI R.Y.

KIRKON ALAT RY

SUOSITUS SUOJAVAATETUKSESTA SEURAKUNNASSA

1 § Soveltamisala

1 mom. Suosituksen tarkoitus

Kirkon pääsopijaosapuolet suosittavat, että työnantaja antaa viranhaltijoiden/työntekijöiden käyttöön suojavaatetusta tämän suosituksen tarkoittamalla tavalla.

2 mom. Työnantajan määritelmä

Työnantajalla tarkoitetaan tässä suosituksessa seurakuntaa, seurakuntayhtymää, kirkkohallitusta ja tuomiokapitulia.

3 mom. Soveltamisen rajoitukset

Tämä suositus ei koske sellaista suojavaatetusta, -välinettä tai -tarviketta, jonka työnantaja antaa viranhaltijalle/työntekijälle työturvallisuuslain (738/2002) säännösten tai muiden työsuojelua koskevien säännösten tai määräysten nojalla. Suositus ei koske myöskään määrätyn mallista tai kuosista virkapukua, jota henkilö saattaa joutua työssään käyttämään.

4 mom. Palvelussuhteen keston vaikutus suosituksen soveltamiseen

Suositusta sovelletaan viranhaltijaan/työntekijään, kun virka-/työsuhte on kestänyt vähintään kolme kuukautta. Ennen kuin virka-/työsuhte on kestänyt kolme kuukautta, viranhaltijalle/työntekijälle voidaan muuten hankkia tarpeelliseksi katsottavaa suojavaatetusta.

2 § Suojavaatetusta edellyttävät olosuhteet

Suojavaatetusta annetaan työnantajan harkinnan mukaan käyttöön sellaisessa työssä tai sellaisissa työolosuhteissa, joissa työ edellyttää tavanomaisesta poikkeavaa vaatetusta tai joissa työvaatetuksen kuluminen taikka likaantumisen on huomattavan suurta.

Soveltamisohje:

Tehtäviä, joissa suojavaatetus tällä perusteella on tarpeen, esiintyy esimerkiksi kiinteistö- ja hautausmaatoissa, keittiö- ja taloustoissa, retki- ja leirityössä sekä päiväkerho- ja diakoniatyössä.

3 § Suojavaatetus

Suojavaatetuksena hankitaan ja annetaan käyttöön tarpeen mukaan suoja-puku, suojatakki, esiliina, työtakki, työrukkaset, kumijalkineet, kumikäsineet, sadetakki tai muu vastaava suojavaate, jonka työnantaja katsoo tarpeelliseksi työolosuhteiden laadun tai työn luonteen perusteella. Lämpöpuku tai muu vastaava lämmittävä suojavaatetus annetaan kiinteistö- ja hautausmaatoissa olevan viranhaltijan/työntekijän käyttöön, jos hän joutuu työskentelemään kylmänä vuodenaikana ulkona. Myös työtehtävien suorittaminen vaativissa olosuhteissa, esim. vaellusleirillä, voi edellyttää asianmukaisen varustuksen hankkimista työnantajalle.

4 § Suojavaatetuksen huolto

Työnantajan kustannuksella hankitun suojavaatetuksen puhdistamisesta ja suuritoisista korjauksista huolehtii ensisijaisesti työnantaja. Jos suojavaatteen puhdistamista ja kunnostusta ei järjestetä työnantajan toimesta ja viranhaltija/työntekijä itse puhdistaa ja kunnostaa käytettäväkseen annetun suojavaatetuksen, tästä aiheutuvat kohtuulliset kustannukset työnantaja korvaa 10 eurolla kuukaudessa.

5 § Voimassaolo**1 mom. Suosituksen voimassaolo**

Tämä suositus tulee voimaan 1.4.2014 lukien. Suositus on voimassa toistaiseksi kuuden kuukauden molemminpuolisin irtisanomisajoin siten, että se voidaan irtisanoa päättymään vain kalenterivuoden viimeisenä päivänä. Jos suositus on irtisanottu kesäkuun 30 päivän jälkeen, se on voimassa koko seuraavan kalenterivuoden.

2 mom. Suosituksen voimaansaattaminen seurakunnassa

Suositus sitoo seurakuntaa kirkkovaltuuston ja seurakuntayhtymää yhteisen kirkkovaltuuston päätöksellä.

Helsingissä 18.3.2014

KIRKON TYÖMARKKINALAITOS

JULKISALAN KOULUTETTUIEN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ JUKO RY.

KIRKON ALAN UNIONI R.Y.

KIRKON ALAT RY

SUOSITUS TYÖPAIKKARUOKAILUN JÄRJESTÄMISESTÄ SEURAKUNNASSA

1 § Soveltamisala

1 mom. Suosituksen tarkoitus

Kirkon pääsopijaosapuolet suosittavat, että työnantaja järjestää viranhaltijoiden/ työntekijöiden työpaikkaruokailun tämän suosituksen tarkoittamalla tavalla.

Soveltamisohje:

Työpaikkaruokailun järjestäminen edistää henkilöstön terveyttä ja työhyvinvointia sekä myös sitä, että työpaikalla annetaan työaikalain (872/2019) 24 §:n ja KirVESTES 155 §:n edellyttämä lepotauko (ruokatunti), jos työajan pituus on pidempi kuin 7 tuntia vuorokaudessa.

2 mom. Työnantajan määritelmä

Työnantajalla tarkoitetaan tässä suosituksessa seurakuntaa, seurakuntayhtymää, kirkkohallitusta ja tuomiokapitulia.

2 § Yleiset periaatteet

1 mom. Työpaikkaruokailun järjestäminen

Ruokailumahdollisuus pyritään järjestämään kaikille halukkaille työoloista ja työaikajärjestelyistä riippumatta. Puuttuvasta ruokailumahdollisuudesta ei suoriteta korvausta.

2 mom. Yhteistoimintamenettely

Työpaikkaruokailun järjestäminen ja ruokailujärjestelyjen seuranta toteutetaan yhteistyössä henkilöstön kanssa noudattaen Kirkon yhteistoimintasopimusta.

3 mom. Työpaikkaruokailun tukeminen

Työnantaja voi tukea työpaikkaruokailua. Ateriasta perittävän hinnan ei tulisi ylittää raaka-aine- ja työvoimakustannuksia. Ateriasta perittävä hinta ei saa alittaa verohallituksen vuosittain vahvistamaa ravintoedun arvoa muuten kuin siinä tapauksessa, että aterian tarjoamisesta aiheutuvat kustannukset tosiasiallisesti alittavat verohallinnon vahvistaman arvon.

3 § Toteuttamistavat

Työpaikkaruokailua järjestettäessä käytetään olosuhteista ja aiheutuvista kustannuksista riippuen joko yksinomaisesti tai toisiaan täydentäen seuraavia toteuttamistapoja:

- 1) työnantaja ylläpitää omaa ruokalaa tai antaa ruokalatilat ja -välineet ruokalanpitäjän käyttöön.
- 2) työnantaja tekee sopimuksen työpaikkaruokailun järjestämisestä paikkakunnalla työpaikkaruokalaa pitävän muun työnantajayhteisön kanssa.
- 3) työnantaja tekee sopimuksen työpaikkaruokailun järjestämisestä yhden tai useamman paikkakunnalla toimivan ravitsemusliikkeen kanssa.

4 § Ruokailumahdollisuus poikkeuksellisissa tilanteissa

1 mom. Lounasseteleiden käyttö poikkeustilanteissa

Jos työnantaja on järjestänyt mahdollisuuden työpaikkaruokailuun 3 §:ssä sanotulla tavalla, mutta viranhaltija/työntekijä ei työskentelyolosuhteista johdun tai työpaikasta toiseen siirtymisen vuoksi voi lainkaan tai ajoittain käyttää sitä hyväkseen, työnantaja voi näitä tilanteita varten hankkia tarkoitukseen hyväksytyjä lounasseteleitä hänen käytettäväkseen ja osallistua tästä aiheutuviin kustannuksiin 2 §:n 3 momentin mukaisesti.

2 mom. Lounassetelit työpaikkaruokailun korvaamiseksi

Jos työnantajalla ei ole mahdollisuutta järjestää työpaikkaruokailua 3 §:ssä sanotulla tavalla, se voidaan järjestää hankkimalla henkilöstön käyttöön lounasseteleitä.

5 § Voimassaolo

1 mom. Suosituksen voimassaolo

Tämä suositus tulee voimaan 1.4.2020 lukien. Suositus on voimassa toistaiseksi kuuden kuukauden molemminpuolisin irtisanomisajoin siten, että se voidaan irtisanoa päättymään vain kalenterivuoden viimeisenä päivänä. Jos suositus on irtisanottu kesäkuun 30 päivän jälkeen, se on voimassa koko seuraavan kalenterivuoden.

2 mom. Suosituksen voimaansaattaminen seurakunnassa

Suositus sitoo seurakuntaa kirkkovaltuuston ja seurakuntayhtymää yhteisen kirkkovaltuuston päätöksellä.

Helsingissä 4.6.2020

KIRKON TYÖMARKKINALAITOS

JULKISALAN KOULUTETTUJEN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ JUKO RY.

KIRKON ALAN UNIONI R.Y.

KIRKON ALAT RY

VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUS SEURAKUNNAN PALVELUKSESSA OLLEEN VIRANHALTIJAN/ TYÖNTEKIJÄN KUOLTUA SUORITETTAVASTA RYHMÄHENKIVAKUUTUSTA VASTAAVASTA TALOUDELLISESTA EDUSTA

1 § Sopimuksen soveltamisala

- 1 mom. Tässä sopimuksessa tarkoitetun edun piiriin kuuluvat ne henkilöt, jotka ovat virka- tai työsuhteessa (jäljempänä: palvelussuhteessa) Suomen evankelis-luterilaisen kirkon seurakunnassa.
- 2 mom. Viranhaltija/työntekijä kuuluu edun piiriin, jos palvelussuhde on jatkunut yhden-jaksoisesti vähintään kuukauden ja hänen tästä palvelussuhteesta saamansa ansio on vähintään työntekijäin eläkelain 141 §:ssä tarkoitettu ansio kerrottuna luvulla 6 (v. 2010 251,34 €).
- 3 mom. Edun piiriin kuuluvat lisäksi sellaiset viranhaltijat/työntekijät, joille viimeisen palvelussuhteen päättymistä edeltäneen kuuden kuukauden aikana on kertynyt työansioita vähintään työntekijäin eläkelain 141 §:ssä tarkoitettu ansio kerrottuna luvulla 18 (v. 2010 754,02 €).

Pöytäkirjamerkintä:

Tämä sopimus ei koske niitä viranhaltija-/työntekijäryhmiä, joille vastaava etu annetaan lain tai asetuksen nojalla.

Tämän sopimuksen mukaisen edun seurakunta voi maksaa itse taikka ottaa viranhaltijoilleen tai työntekijöilleen ryhmähenkivakuutuksen yksityisen vakuutusyhtiön kautta.

- 4 mom. Mitä tässä sopimuksessa on sanottu seurakunnasta ja seurakunnan viranhaltijasta tai työntekijästä, koskee vastaavasti seurakuntayhtymää, tuomiokapitulia ja kirkkohallitusta sekä niiden palveluksessa olevaa viranhaltijaa ja työntekijää.

2 § Oikeus ryhmähenkivakuutusta vastaavaan taloudelliseen etuun

- 1 mom. Viranhaltija/työntekijä, joka on ollut tämän sopimuksen tarkoittaman edun piirissä, lakkaa olemasta edun piirissä, kun:
- 1) on kulunut kolme vuotta siitä, kun hänen palvelussuhteensa päättyi,
 - 2) hän seuraavan palvelussuhteen tai maatalousyrittäjätoiminnan perusteella kuuluu vastaavaan turvajärjestelmän piiriin,
 - 3) hän palvelussuhteen tai vakuutuksen päättyessä kuuluu vastaavan turvajärjestelmän piiriin rinnakkaisen palvelussuhteen tai maatalousyrittäjätoiminnan perusteella,
 - 4) hän alkaa saada vanhuuseläkettä, tai
 - 5) hän täyttää 68 vuotta ja hänellä ei ole edellä 1 §:ssä tarkoitettua palvelussuhdetta.

Etua ei suoriteta myöskään sellaisen viranhaltijan/työntekijän jälkeen, joka rinnakkaisen työ- tai virkasuhteen tai maatalousyrittäjätoiminnan perusteella on kuulunut muun kuin tässä sopimuksessa tarkoitetun turvajärjestelmän piiriin ja

jos hänen ansiotulonsa rinnakkaisesta työ- tai virkasuhteesta tai maatalousyrittäjätoiminnasta on suurempi kuin hänen seurakunnallisesta palvelussuhteesta saamansa ansiotulo. Ansiotulolla tarkoitetaan työ- tai virkasuhteen tahi maatalousyrittäjätoiminnan päättymispäivää välittömästi edeltäneen yhden kuukauden pituisen ajanjakson aikana tästä työ- tai virkasuhteesta tahi maatalousyrittäjätoiminnasta saatua ansiotuloa. Maatalousyrittäjän ansiotulona pidetään hänelle maatalousyrittäjien eläkelain säännösten mukaan vahvistettua työtuloa. Tämän sopimuksen mukaiset tai niitä vastaavat edut voidaan kuolintapauksen jälkeen saada vain yhdestä tämän sopimuksen mukaisesta tai mahdollisesta muusta vastaavasta lakiin tai asetukseen taikka työ- tai virkaehtosopimukseen perustuvasta tai muusta vastaavasta järjestelmästä.

- 2 mom. Etu suoritetaan viimeisen sellaisen työ- tai virkasuhteen perusteella, johon liittyy tämän sopimuksen tarkoittama tai muu vastaava etuus. Etu suoritetaan palvelussuhteen päättymishetkellä voimassa olleen sopimuksen mukaisena.
- 3 mom. Etua ratkaistaessa katsotaan palvelussuhteen päättyneen sen päivän lopussa, jolta sen perusteella viimeksi suoritettiin palkkaa. Kertyneet vuosilomapäivät ja työajan lyhennyspäivät lisätään siihen ajankohtaan, jolta tehdyn työajan taikka sairausajan palkka viimeksi maksettiin. Viranhaltija/työntekijä säilyy edun piirissä lakisääteisellä perhevapaalla ollessaan.
- 4 mom. Ryhmähenkivakuutusta vastaavaa etua määrättäessä vanhuuseläkkeellä tarkoitetaan sellaisia eläkkeitä, jotka tarkoittavat lopullista ratkaisua eläkkeelle siirtymisestä iän perusteella.
- 5 mom. Oikeutta etuun ei voida pantata eikä luovuttaa toiselle.

3 § Edunsaajat

- 1 mom. Tämän sopimuksen mukaiseen korvaukseen ovat oikeutettuja edunjättäjän puoliso sekä alle 22-vuotiaat lapset.
- 2 mom. Puolisolla tarkoitetaan henkilöä, jonka kanssa
 - 1) edunjättäjä kuollessaan oli avioliitossa tai rekisteröidyssä parisuhteessa.
 - 2) edunjättäjä kuollessaan avioliittoa solmimatta jatkuvasti eli yhteisessä taloudessa avioliitonomaisissa olosuhteissa ja jonka kanssa edunjättäjällä on tai on ollut yhteinen lapsi taikka jonka kanssa hänellä on viranomaisen vahvistama sopimus keskinäisestä elatuksesta.
 - 3) edunjättäjä kuollessaan eli jatkuvasti yhteisessä taloudessa avioliitonomaisissa olosuhteissa ja yhteistaloutta oli jatkunut yhdenjaksoisesti ennen vakuutetun kuolemaa vähintään viisi vuotta.

Edellä tarkoitettulla muulla puolisollla kuin aviopuolisolla on oikeus etuun, jos edunjättäjä ei ollut kuollessaan avioliitossa. Jos edunjättäjä kuollessaan eli edellä tarkoitettulla tavalla avioliitonomaisissa olosuhteissa erillään aviopuolisostaan ja hakemus avioliiton purkamisesta oli vireillä, muulla puolisollla on aviopuolison sijasta oikeus etuun.

- 3 mom. Edellä mainittuna lapsena pidetään paitsi viranhaltijan/työntekijän omaa lasta, myös adoptiolasta, aviopuolison lasta, jonka huoltaja sanottu aviopuoliso on tai on ollut lapsen täysi-ikäisyyteen asti, sellaista avioliiton ulkopuolella syntyntä lasta, johon nähden viranhaltijan/työntekijän elatusvelvollisuus on oikeuden päätöksellä tai sopimuksella vahvistettu, sekä sellaista muuta lasta,

jonka elatuksesta viranhaltija/työntekijä on joko omassa kodissaan tai muutoin huolehtinut.

4 § Korvaussumma

- 1 mom. Korvaussumma muodostuu leskenosuudesta, lapsenosuuksista ja tapaturmakorotuksesta. Taulukko edunsaajille suoritettavasta ryhmähenkivakuutusta vastaavasta taloudellisesta edusta on liitteenä. Korvaukset maksetaan edunjättäjän kuolinvuonna voimassaolevan sopimuksen mukaisina.
- 2 mom. Leskenosuus maksetaan aina, kun vakuutetulta on jäänyt 3 §:ssä mainittuja edunsaajia.
- 3 mom. Leskenosuuteen lisätään lapsenosuus jokaisesta edunsaajana olevasta lapsesta.
- 4 mom. Vakuutetun kuoltua tapaturmaisesti lisätään leskenosuuteen lapsenosuuksiin tapaturmakorotus. Tapaturmakorotus on 50 prosenttia korvauksen määrän ja lapsenosuuksien yhteismäärästä. Tapaturmalla tarkoitetaan ulkoisesta tekijästä johtuvaa äkillistä ja odottamatonta tapahtumaa, joka aiheuttaa vakuutetulle vamman tai sairauden.
- 5 mom. Korvausta ei makseta henkilölle, joka on tahallisesti aiheuttanut vakuutetun kuoleman.

5 § Korvaussumman suorittaminen

- 1 mom. Korvaussumma suoritetaan 3 §:n 1 momentissa mainituille edunsaajille.
- 2 mom. Jos edunsaajina on puoliso ja 3 §:n 1 momentissa mainittuja lapsia, suoritetaan leskenosuus mahdollisine tapaturmakorotuksineen puolisolle ja lapsenosuudet mahdollisine tapaturmakorotuksineen kullekin lapselle. Jos edunsaajina on pelkästään 3 §:n 1 momentissa mainittuja lapsia, koko suoritettava määrä jaetaan heidän kesken tasan.
- 3 mom. Korvaussumma tai sen riidaton osa on maksettava viivytyksettä ja viimeistään kuukauden kuluttua siitä, kun tämän sopimuksen 1 §:n 4 momentissa mainittu työnantaja on saanut riittävät selvitykset ja tiedot, jotka osoittavat edunsaajan oikeuden korvaussummaan tai sen riidattomaan osaan. Kielteisestä päätöksestä on ilmoitettava vastaavassa määräajassa.
- 4 mom. Suorituksen viivästyessä maksetaan sille vuotuista viivästyskorkoa niiden perusteiden mukaan, joita korkolain mukaan sovelletaan laskettaessa viivästyskorkoa viivästyneelle vakuutus suoritukselle.
- 5 mom. Milloin korvaussummaa ei ole voitu maksaa oikeassa ajassa edunsaajasta johtuvasta syystä, korvaussumma on maksettava korotettuna vasta siitä päivästä lukien, jona este on 1 §:n 4 momentissa mainitun työnantajan tietien lakannut.
- 6 mom. Korvausta on haettava kymmenen vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana edunjättäjä on kuollut.

6 § Korvaussumman tarkistaminen

Osapuolet neuvottelevat vuosittain joulukuussa ryhmähenkivakuutusta vastaavan edun tarkistamisesta.

7 § Sopimuksen voimassaolo

- 1 mom. Tämän sopimuksen määräykset tulevat voimaan 1.1.2020 ja sopimuksen määräyksiä sovelletaan 1.1.2020 tai sen jälkeen päättyneisiin virka- ja työsuhteisiin. Vuosina 1977–2019 päättyneisiin virka ja työsuhteisiin sovelletaan aikaisemmin voimassa olleita virka- ja työehtosopimuksia.
- 2 mom. Sopimus on voimassa toistaiseksi yhden kuukauden irtisanomisajalla.

8 § Työrauhamääräykset

- 1 mom. Tähän sopimukseen sidottu ei saa sopimuksen voimassa ollessa ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin tämän sopimuksen pätevyydestä, voimassaolosta tai oikeasta sisällöstä taikka sopimukseen perustuvasta vaatimuksesta syntyneen riidan ratkaisemiseksi, voimassaolevan sopimuksen muuttamiseksi tai uuden sopimuksen aikaansaamiseksi.
- 2 mom. Lisäksi virka- ja työehtosopimukseen sidottu yhdistys on velvollinen huolehtimaan, että sen alaiset yhdistykset ja viranhaltijat/työntekijät, joita sopimus koskee, eivät riko edellisessä momentissa tarkoitettua työrauhavelvoitetta eivätkä sopimuksen määräyksiä. Tämä viranhaltija- ja työntekijäyhdistykselle kuuluva velvollisuus sisältää myös sen, ettei yhdistys saa tukea tai avustaa kiellettyä työtaistelutoimenpidettä eikä muullakaan tavalla myötävaikuttaa sellaisiin toimenpiteisiin, vaan on velvollinen pyrkimään niiden lopettamiseen.

Helsingissä 5. helmikuuta 2020

KIRKON TYÖMARKKINALAITOS

JULKISALAN KOULUTETTUJEN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ JUKO RY.

KIRKON ALAN UNIONI R.Y.

KIRKON ALAT RY.

LIITE

Taulukko edunsaajille suoritettavasta ryhmähenkivakuutusta vastaavasta taloudellisesta edusta

Edunjättäjän ikä kuolinhetkellä	Edunjättäjä kuollut vuonna	
	2019	2020
	Lesken- osuus	Lesken- osuus
	€	€
–49 tai vähemmän	16 720	16 720
–50	15 620	15 620
–51	14 510	14 510
–52	13 370	13 370
–53	12 270	12 270
–54	11 190	11 190
–55	10 060	10 060
–56	8 960	8 960
–57	7 910	7 910
–58	6 740	6 740
–59	5 640	5 640
–60 tai enemmän	4 660	4 660
Lapsikorotus	7 540	7 540

Tapaturmakorotus 50 % leskenosuuden ja lapsenosuuksien yhteismäärästä

SUOSITUS TOIMITUSPALKKIOISTA

1 § Soveltamisala

1 mom. Suosituksen tarkoitus

Kirkon työmarkkinalaitos sekä Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry. ja Kirkon alat ry suosittavat, että seurakunnat maksavat toimituspalkkiota tämän suositussopimuksen mukaisesti tässä sopimuksessa sanotuista toimituksista ja tehtävistä.

Soveltamisohje:

Sopijaosapuolet ovat määritelleet tässä sopimuksessa palkkiot toimituksiin ja tehtäviin, joita on vakiintuneesti hoidettu toimituspalkkioperusteisesti. Seurakunta voi tämän suosituksen hyväksymisen yhteydessä vahvistaa palkkion myös sellaista toimitusta tai tehtävää varten, jota ei ole suosituksessa mainittu mutta jota on seurakunnassa totuttu toimituspalkkioperusteisesti hoitamaan.

2 mom. Suosituksen soveltaminen pappeihin ja kanttoreihin

Suosituksopimuksen papin tehtäviä koskevia palkkioita sovelletaan KJ 5 luvun mukaiseen pappisvirkaan vihitteyn. Kanttorin tehtäviä hoitavan on oltava kelpoinen vähintään piispainkokouksen 9.2.2010 antaman päätöksen mukaiseen muuta piispainkokouksen hyväksymää tutkintoa edellyttävään kanttorinvirkaan.

Soveltamisohje:

Tätä suositussopimusta ei sovelleta toimituksen tai tehtävän suorittajaan, jolla ei ole momentissa määriteltyä kelpoisuutta. Sellaisia toimituksen tai tehtävän suorittajia varten seurakunta voi tämän sopimuksen hyväksymisen yhteydessä vahvistaa palkkiot, jotka ovat sopimuksen palkkioita alempia. Papin tehtävistä suuri osa on kuitenkin sellaisia, joita voi suorittaa vain pappisvirkaan vihitty.

3 mom. Suosituksen soveltaminen lehtoreihin

Mitä tässä sopimuksessa on sanottu papista, koskee soveltuvien osin myös lehtoria.

2 § Toimituspalkkion maksamisen edellytykset ja yleiset periaatteet

1 mom. Ulkopuolisen työvoiman tarve

Toimituspalkkiota maksetaan, kun seurakunta järjestää papin tai kanttorin tehtävien hoitamisen seurakunnan ulkopuolisen työvoiman avulla sen oman henkilöstön ollessa estynyt toimitusta tai tehtävää suorittamasta ja kun seurakunta sopii etukäteen toimituksen tai tehtävän suorittamisesta toimituspalkkioperusteisesti sen suorittajan kanssa.

Soveltamisohje:

Jos toimituksen tai tehtävän suorittaminen on perustunut yksinomaan yksityisen seurakuntalaisen pyyntöön, seurakunta ei maksa palkkiota eikä toimituksen suorittaja saa periä sitä myöskään seurakuntalaiselta (KJ 2:26).

Toimituksia voidaan suorittaa myös vastavuoroisuuden periaatetta noudattaen ilman palkkiota.

Toimituspalkkiota ei voida maksaa kristillisen tai muun järjestön kirkkopyhän johdosta toimitusta tai tehtävää hoitavalle, joka saa siitä palkkaa omalta työnantajaltaan.

Toimituspalkkiolla korvattavan toimituksen tai tehtävän suorittamista koskevista järjestelyistä on hyvä sopia kirjallisesti.

2 mom. Palkkion maksaminen seurakunnan omalle henkilöstölle

Toimituspalkkiota ei voida maksaa seurakunnan omalle henkilöstölle lukuun ottamatta seuraavia poikkeuksia:

- 1) viranhaltija on virkavapaalla omasta tehtävästään
- 2) osa-aikainen viranhaltija hoitaa kaikki osa-aikatyön tehtävänsä ja sen lisäksi suorittaa pyydetyn toimituksen.

3 mom. Palkkion maksaminen toisen seurakunnan henkilöstölle

Jos toimituksen tai tehtävän suorittaja on muun seurakunnan tai seurakuntayhtymän viranhaltija, toimituspalkkio maksetaan edellyttäen, että toimitus tai tehtävä suoritetaan viranhaltijan vapaapäivänä ja että viranhaltijalla on esimiehensä lupa toimituksen tai tehtävän suorittamiseen.

Soveltamisohje:

Momentissa tarkoitetun toimituksen tai tehtävän suorittajalla on oltava esimiehensä lupa, kun hän sopii omiin virkatehtäviinsä kuulumattomien tehtävien hoitamisesta toimituspalkkioperusteisesti toisessa seurakunnassa, koska palkkio kattaa myös toimitukseen tai tehtävään valmistautumisen, johon toimituksen suorittaja ei voi ilman esimiehensä suostumusta käyttää työpäiviään.

Toimituksen suorittajan on toimituksesta tai tehtävästä ja siihen valmistautumisesta huolimatta hoidettava aina omat virkatehtävänsä. Niistä ei voi kieltäytyä toimituksen tai tehtävän ja siihen valmistautumisen vuoksi.

4 mom. Toimituksen sisältämät tehtävät

Toimitusten hinnoittelu kattaa toimituksen valmistelun mahdollisine etukäteiskeskusteluineen ja harjoituksineen, itse toimituksen sekä mahdollisen toimituksen jälkeiseen juhlaan osallistumisen.

3 § Toimituspalkkio ja sen määräytyminen

1 mom. Palkkio seurakunnan palveluksessa olevalle

Jos toimituksen tai tehtävän suorittaja on seurakunnan tai seurakuntayhtymän palveluksessa, toimituspalkkiota maksetaan liitteen 1 mukaisesti, lukuun ottamatta 2 §:n 2 momentissa sanottuja poikkeuksia, joihin sovelletaan liitettä 2.

Soveltamisohje:

Edellä 2 §:n 2 momentissa sanotuissa poikkeustapauksissa seurakunnan virkavapaalla olevan tai osa-aikaisen viranhaltijan/työntekijän katsotaan rinnastuvan sellaiseen toimituksen suorittajaan, joka ei ole seurakunnan palveluksessa. Tämän vuoksi heihin sovelletaan liitettä 2. Sama koskee myös muun seurakunnan tai seurakuntayhtymän palveluksessa olevaa, joka on virkavapaalla tai osa-aikainen 2 § 2 momentin mukaisesti.

2 mom. Palkkio muulle kuin seurakunnan palveluksessa olevalle

Jos toimituksen tai tehtävän suorittaja ei ole seurakunnan tai seurakuntayhtymän palveluksessa, toimituspalkkiota maksetaan liitteen 2 mukaisesti.

Soveltamisohje 1-2 mom.:

Toimituspalkkiohinnoittelu on kaksiosainen (liitteet 1 ja 2). Toista niistä eli liitettä 1 sovelletaan silloin, kun toimituksen suorittajalla on voimassaoleva palvelussuhde johonkin

muuhun kirkkotyönantajaan kuin siihen, jossa toimitus tai tehtävä suoritetaan. Kirkkotyönantajia ovat seurakunnat, seurakuntayhtymät, tuomiokapitulit ja Kirkkohallitus. Toista eli liitetä 2 sovelletaan, kun toimituksen suorittajalla ei ole voimassaolevaa palvelussuhdetta kirkkotyönantajaan. Heitä ovat esim. eläkeläiset tai koululaitoksen palveluksessa olevat henkilöt. Seurakunta ei voi maksaa toimituspalkkiota omalle henkilöstölleen muissa kuin 2 §:n 2 momentin mukaisissa poikkeustapauksissa.

4 § Matkakustannukset

Toimituksen suorittajalle voidaan korvata kohtuulliset matkakustannukset. Korvauksen suuruus määräytyy ja se maksetaan kirkon virka- ja työehtosopimuksen matkakustannusten korvauksia koskevien määräysten mukaan.

5 § Lasku

Toimituspalkkio ja mahdollinen korvaus matkakustannuksista maksetaan kirjallisen laskun perusteella. Lasku on esitettävä seurakunnalle kahden kuukauden kuluessa toimituksen suorittamisesta.

6 § Voimassaolo

- 1 mom. Tämä suositus on voimassa 1.4.2014 lukien. Sopimus on voimassa toistaiseksi kuuden kuukauden molemminpuolisoin irtisanomisajoin siten, että se voidaan irtisanoa päättymään vain kalenterivuoden viimeisenä päivänä. Jos sopimus on irtisanottu kesäkuun 30 päivän jälkeen, se on voimassa koko seuraavan kalenterivuoden.
- 2 mom. Suositus sitoo seurakuntaa kirkkovaltuuston ja seurakuntayhtymää yhteisen kirkkovaltuuston päätöksellä.

Helsingissä 18.3.2014

KIRKON TYÖMARKKINALAITOS

JULKISALAN KOULUTETTUIEN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ JUKO RY.

KIRKON ALAT RY

LIITE 1. Toimituspalkkiot seurakunnan tai seurakuntayhtymän palveluksessa oleville. (Huom. Toimituspalkkiota ei voida maksaa seurakunnan omalle henkilöstölle lukuun ottamatta 2 §:n 2 momentissa sanottuja poikkeuksia; tällöin sovelletaan liitteen 2 mukaisia palkkioita)

Toimituspalkkio papin tehtävistä:

Messu eli ehtoollisjumalanpalvelus ja perhemessu	
• jonka toimittaa yksi pappi	120 €
• jonka toimittaa kaksi tai useampia pappeja ¹	
1) kun liturgi saarnaa	
• liturgi	91 €
• avustava pappi	40 €
2) kun liturgi ei saarnaa	
• liturgia	48 €
• saarna	83 €
Muu jumalanpalvelus ²	83 €
Kaste	70 €
Avioliittoon vihkiminen	70 €
Hautaan siunaaminen	70 €
• ja muistotilaisuus	100 €
Rippikoulutunti	50 €
• kaksoistunti	75 €

yhteensä enintään 240 euroa vuorokaudessa.

Toimituspalkkio kanttorin tehtävistä:

Messu eli ehtoollisjumalanpalvelus ja perhemessu	100 €
Muu jumalanpalvelus ²	83 €
Kaste	70 €
Avioliittoon vihkiminen	70 €
Hautaan siunaaminen	70 €
• ja muistotilaisuus	100 €
Rippikoulutunti	50 €
• kaksoistunti	75 €
Kuoro- tai orkesteriharjoitus, 1 tunti	50 €
• seuraavat tunnit kukin	25 €

yhteensä enintään 220 euroa vuorokaudessa.

1 Ks. Jumalanpalveluksen opas (hyväksytty piispainkokouksessa 9. syyskuuta 2009), Jumalanpalveluksen johtaminen ja tehtävien jakaminen s. 77-80.

2 Muu jumalanpalvelus tarkoittaa seuraavien jumalanpalveluskaavojen mukaisia jumalanpalveluksia: sanajumalanpalvelus, perhejumalanpalvelus, viikkomessu.

LIITE 2. Toimituspalkkiot niille, jotka eivät ole seurakunnan tai seurakuntayhtymän palveluksessa. (Huom. Toimituspalkkiota ei voida maksaa seurakunnan omalle henkilöstölle lukuun ottamatta 2 §:n 2 momentissa sanottuja poikkeuksia)

Toimituspalkkio papin tehtävistä:

Messu eli ehtoollisjumalanpalvelus ja perhemessu	
• jonka toimittaa yksi pappi	180 €
• jonka toimittaa kaksi tai useampia pappeja ¹	
1) kun liturgi saarnaa	
• liturgi	137 €
• avustava pappi	60 €
2) kun liturgi ei saarnaa	
• liturgia	72 €
• saarna	125 €
Muu jumalanpalvelus ²	125 €
Kaste	110 €
Avioliittoon vihkiminen	110 €
Hautaan siunaaminen	110 €
• ja muistotilaisuus	145 €
Rippikoulutunti	75 €
• kaksoistunti	110 €

Toimituspalkkio kanttorin tehtävistä:

Messu eli ehtoollisjumalanpalvelus ja perhemessu	150 €
Muu jumalanpalvelus ²	125 €
Kaste	110 €
Avioliittoon vihkiminen	110 €
Hautaan siunaaminen	110 €
• ja muistotilaisuus	145 €
Rippikoulutunti	75 €
• kaksoistunti	110 €
Kuoro- tai orkesteriharjoitus, 1 tunti	75 €
• seuraavat tunnit kukin	35 €

¹ Ks. Jumalanpalveluksen opas (hyväksytty piispainkokouksessa 9.syyskuuta 2009), Jumalanpalveluksen johtaminen ja tehtävien jakaminen s. 77-80.

² Muu jumalanpalvelus tarkoittaa seuraavien jumalanpalveluskaavojen mukaisia jumalanpalveluksia: sanajumalanpalvelus, perhejumalanpalvelus, viikkomessu.

VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUS TYÖAJATTOMIEN HENGELLISEN TYÖN VIRANHALTIJOIDEN/TYÖNTEKIJÖIDEN MODUULITYÖAIKAKOKEILUSTA

A. Yleiset määräykset

1 § Soveltamisala

1 mom. Paikallinen sopiminen työajattomien hengellisen työn viranhaltijoiden/työntekijöiden työaikakokeilusta

Sen estämättä, mitä Kirkon virka- ja työehtosopimuksessa on sovittu 140 §:ssä tarkoitettujen työajattomien hengellisen työn viranhaltijoiden/työntekijöiden työ- ja vapaa-ajasta, seurakunta tai seurakuntayhtymä voi noudattaa mainittuihin viranhaltijoihin/työntekijöihin kirkkoherraa lukuun ottamatta tämän virka- ja työehtosopimuksen määräyksiä sopimalla siitä paikallisesti evankelis-luterilaisen kirkon pääsopimuksen 14 §:n ja KirVESTES 1 a §:n mukaisesti. Paikallisessa sopimuksessa on määriteltävä työaikakokeilun piiriin kuuluva henkilöstö.

Soveltamisohje:

Työaikakokeilu voi koskea kaikkia momentissa mainittuja viranhaltijoita/työntekijöitä tai perustellusta syystä vain joitain hengellisen työn henkilöstöryhmiä. Samaa työtä tekeviin tulee kuitenkin soveltaa aina samaa työaikajärjestelmää. Eri henkilöstöryhmiä ei saa perusteettomasti asettaa eri asemaan. Mahdollisten rajausten eri henkilöstöryhmien osalta tulee perustua toiminnallisiin syihin, työn luonteeseen tai muihin vastaaviin seikkoihin.

2 mom. Paikallisen sopimuksen voimassaolo

Paikallinen sopimus moduulityöaikakokeilusta on voimassa joko toistaiseksi tai paikallisessa sopimuksessa sanotun määräajan. Paikallisen sopimuksen irtisanomiseen noudatetaan, mitä Evankelis-luterilaisen kirkon pääsopimuksen 14 §:n 4 momentissa on sanottu.

3 mom. Ilmoitus Kirkon työmarkkinalaitokselle paikallisen sopimuksen tekemisestä

Seurakunnan tai seurakuntayhtymän tulee ilmoittaa paikallisen sopimuksen tekemisestä Kirkon työmarkkinalaitokselle.

2 § Työaikakokeilun tarkoitus ja tavoitteet

Työaikakokeilulla pyritään seuraaviin päämääriin

- työ- ja vapaa-ajan selkeämpi erottaminen
- työssä jaksaminen
- työn tuloksellisuuden parantaminen ja työn selkeytyminen
- työmäärän tasapuolisuus eri viranhaltijoiden/työntekijöiden välillä
- työn selkeämpi etukäteissuunnittelu
- esimiehen ja viranhaltijan/työntekijän yhteistyön edistäminen

B. Moduulityöaikaakokeilu

3 § Eräitä käsitteitä

- *Työaika moduulilla* tarkoitetaan noin kahden tunnin mittaista työkokonaisuutta, johon voi sisältyä yksi tai useampia työtehtäviä.
- *Suunnittelujaksolla* tarkoitetaan sitä kalenteriviikkojen määrää, joksi työtä kerrallaan suunnitellaan. Suunnittelujakson pituus on vähintään yksi kalenteriviikko ja enintään 4 kalenteriviikkoa.
- *Suunnittelujakson keskeytymisellä* tarkoitetaan tilannetta, jossa viranhaltijan/työntekijän poissaolo työstä virkavapauden/työvapaan tai vuosiloman vuoksi aiheuttaa järjestelyjä jakson työtehtäviin ja toteutuvien työaika moduulien määrään. Suunnittelujakson keskeytyminen voi olla äkillistä tai etukäteen suunniteltua.
- *Työvuoroluettelolla* tarkoitetaan luetteloa, josta käyvät ilmi viranhaltijan/työntekijän suunnittelujaksolle sijoittuvat työaika moduulit sekä vapaapäivät.

4 § Moduulityöaikaakokeilu

1 mom. Moduulityöajan noudattaminen viranhaltijoihin/työntekijöihin

Seurakunnassa tai seurakuntayhtymässä noudatetaan moduulityöaika, kirkkoherraa lukuun ottamatta, niihin työajattomiin hengellisen työn viranhaltijoihin/työntekijöihin, joita paikallinen sopimus 1 §:n mukaisesti koskee.

2 mom. Moduulien määrä ja sijoittaminen

Moduulityöajassa viranhaltijan/työntekijän työaika koostuu kestoltaan noin kahden tunnin mittaisista työaika moduuleista, joita on viikossa 19 ja työpäivänä pääsääntöisesti neljä. Työaika voidaan paikallisesti päättää suunnitella toteutuvaksi keskimääräisenä useamman viikon kestävän suunnittelujakson aikana. Työaika moduulien sijoittuminen suunnittelujakson työpäiville on suunniteltava etukäteen työvuoroluettelossa.

Voimassa 31.12.2020 asti ja kumoutuu 1.1.2021

Viranhaltijan/työntekijän työaika lisätään vuosittain 12 moduulilla, jotka sijoitetaan työaika jaksoille toiminnan tarpeen mukaan työnantajan määräämällä tavalla ilman, että tästä syystä syntyy 7 §:ssä tarkoitettua lisä- tai ylityötä. Lisäys voidaan toteuttaa kokonaisina työpäivinä tai lisäämällä päivittäisten työaika moduulien määrää.

Sovellettamisohje:

Jos suunnittelujaksoksi valitaan useamman viikon jakso eikä kaikkia jakson työtehtäviä etukäteen tiedetä, jakso on suunniteltava etukäteen niin valmiiksi kuin mahdollista. Koko työaika jaksoa koskevaan työvuoroluetteloon on merkittävä viranhaltijan/työntekijän vapaapäivät sekä etukäteen tiedetyt työtehtävät. Lisäksi työvuoroluetteloa on täydennettävä siten, että kunkin kalenteriviikon alkaessa työvuoroluetteloon on merkittynä viranhaltijan/työntekijän kaikki kyseisen viikon työaika moduulit.

Viranhaltijan/työntekijän työaika ei mitata yleisten työaika määräysten mukaisesti, vaan siten, että yhteen työaika moduuliin sisällytettävän työn kesto on keskimäärin noin kaksi tuntia. Yksittäiset työtehtävät voivat olla kestoltaan lyhyempiä tai pidempiä kuin kaksi tuntia. Yhteen työaika moduuliin voi sisältyä useampia kuin yksi työtehtävä. Toisaalta

yksi työtehtävä voi olla kestoaltaan useamman työaika-moduulin mittainen. Työnjohdolla on huolehdittava siitä, että keskimäärin arvioiden yhden työaika-moduulin kesto on noin kaksi tuntia.

Yhden vuorokauden kuluessa työaika-moduuleja teetetään pääsääntöisesti 4, mutta niiden määrä voi vaihdella päivittäin työtehtävien määrän mukaan. Työpäivä tulee suunnitella siten, että työpäivien kesto ei ylitä 6 työaika-moduulia. Työaika-moduulien enimmäismäärän rajoittaminen kuuteen vuorokaudessa takaa viranhaltijalle/työntekijälle riittävän vuorokausilevon.

Leirityössä ja muuten erityisen ruuhkaisina työjaksoina työaika-moduulien määrä voi poikkeuksellisesti olla jonain työpäivänä suurempi kuin 6.

3 mom. Tehtävään valmistautumiseen käytetty aika

Työaika-moduuliin sisällytetään paitsi eri työtehtävien tosiasiallinen kesto myös tehtävään valmistautumiseen käytetty aika.

Soveltamisohje:

Valmistautumisaika eri työtehtäviin tulee määritellä paikallisesti. Valmistelun osuus työtehtävistä ja työvelvollisuuteen kuuluvista työaika-moduuleista voidaan paikallisesti sopia työtehtäväkohtaisesti huomioon otettavaksi tai vaihtoehtoisesti määrittelemällä kullekin työajan suunnittelujaksolle sijoittuvista valmistautumisaajoista koostuva työaika-moduulien laskennallinen määrä.

4 mom. Matkustamisaika

Kotoa käsin alkaneesta tai sinne päättäneestä virantoimitusmatkasta matkustamiseen käytetty aika luetaan mukaan työaika-moduuliin siltä osin kuin matkustamiseen käytetty aika ylittää kodin ja virkapaikan edestakaiseen matkustamiseen käytetyn ajan.

Soveltamisohje:

KirVESTES 150 §:n mukaan matkustamiseen käytettyä aikaa ei lasketa työajaksi, ellei matkustamista ole pidettävä varsinaisena työsuorituksena. Työajattomien hengellisen työn viranhaltijoiden/työntekijöiden työn luonteeseen kuuluu, että virantoimitusmatkoja tehdään paljon kotoa käsin. Tällaisiin kotoa tehtyihin virantoimitusmatkoihin käytetty aika rinnastetaan siltä osin työajaksi, kun se ylittää kodin ja virkapaikan väliseen matkustamiseen käytetyn ajan. Matkustamisaika virkapaikalta virantoimituspaikkaan luetaan työaika-moduuliin kuuluvaksi. Silloin kun virantoimitusmatka suuntautuu seurakunnan rajojen ulkopuolelle, työaika-moduulien lukumäärä on työhön ja matkustamiseen käytetty tosiasiallinen yhteenlaskettu aika, kuitenkin enintään 4 työaika-moduulia vuorokaudessa.

Kotoa tehdyn virantoimitusmatkan koko kesto luetaan työaika-moduuliin sisältyväksi, jos samana työpäivänä on tämän virantoimitusmatkan lisäksi tehty toinen matka kotoa virkapaikalle ja takaisin.

KirVESTES 159 §:n tarkoittamasta hälytysluonteisesta matkasta luetaan aina koko matkustamisaika työaika-moduuliin sisältyväksi.

5 § Suunnittelujakson keskeytymisen vaikutus moduulityöajassa

1 mom. Etukäteen tiedossa oleva keskeytys

Kun suunnittelujakson keskeytyminen on ollut etukäteen tiedossa, kukin keskeytykseen sisältyvä työpäivä vähentää jakson moduulimäärää neljällä, kuitenkin yhteensä enintään 19 työaika-moduulia kalenteriviikossa.

2 mom. Yllättävä keskeytys

Kun suunnittelujakson keskeytyminen ei ole ollut etukäteen tiedossa, keskeytyksen ulkopuolinen suunnittelujakso toteutetaan etukäteen suunnitellun mukaisena.

3 mom. Työaikaan rinnastettavat poissaolot

Kokeilussa moduulityöaikaan luetaan seuraavat KirVESTES:ssä ja muissa virka- ja työehtosopimuksissa työajaksi rinnastetut poissaolot työstä. Mikäli poissaolo on luonteeltaan koko päivän kestävä, poissaolopäivälle merkitään neljä työaikamoduulia.

- 80 §: eräät virka-/työvapaudet (50- ja 60-vuotispäivät, avioliittoon vihkimispäivä, muuttopäivä, asevelvollisuuslain mukainen kutsuntapäivä, lähiomaisen kuolinpäivä ja hautaan siunaamisen päivä)
- 81 §: eräät terveydenhoidolliset virka-/työvapaudet, jotka liittyvät raskautteen ja työnantajan määräämään terveydenhoidolliseen tutkimukseen, jatkotutkimukseen tai tarkastukseen sekä näihin sisältyvä matkustamisaika
- 83 §: koulutustilaisuuksien aika matkoineen pykälän sanomalla tavalla
- 220 §: kirkon pääsopijajärjestöjen ylimpien päättävien toimielinten kokouksiin osallistumisaika
- Kirkon luottamusmiessopimuksen 9 §:n mukainen luottamusmiehen ajankäyttö luottamusmiehen tehtäviin
- Kirkon yhteistoimintasopimuksen 19 §:n mukainen työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö työsuojeluvaltuutetun tehtäviin.

6 § Arkipyhien vaikutus moduulityöajassa

KirVESTES 171 § 1 momentissa sanotut arkipyhät vähentävät kukin suunnittelujakson työaikamoduulien määrää kolmella.

Soveltamishje:

Vain sellaiset arkipyhät, jotka sattuvat maanantain ja perjantain välille nämä päivät mukaan lukien vähentävät työaikamoduulien määrää (KirVESTES 171 § 1 mom.).

Jos arkipyhä sijoittuu suunnittelujakson kuluessa etukäteen suunnitellulle keskeytysajalle, arkipyhä ei vaikuta jakson työaikamoduulien määrään. Esimerkiksi jos jakso keskeytyy vuosiloman vuoksi ja arkipyhä sijoittuu vuosiloman sisälle, arkipyhä ei vähennä jakson aikana tehtävien työaikamoduulien määrää, mutta otetaan sen sijaan huomioon vuosilomapäivien kulumista vähentävänä tekijänä. Jos arkipyhä sijoittuu virka-/työvapauden sisään, se ei vähennä jaksolle vahvistettavien työaikamoduulien määrää eikä tule hyvitetyksi muullakaan tavalla.

7 § Lisä- ja ylityö moduulityöajassa

Jos viranhaltijan/työntekijän tekemien työaikamoduulien määrä ylittää suunnittelujaksolla 4 § 2 momentissa sanotun säännöllisen määrän, ylittävät työaikamoduulit annetaan vapaana seuraavien kahden suunnittelujakson kuluessa. Jos niitä ei voida tässä ajassa antaa vapaana, ne korvataan maksamalla viranhaltijalle/työntekijälle kutakin työaikamoduulia kohti 1/81 viranhaltijan/työntekijän varsinaisesta palkasta.

8 § Vuorokausilepo ja viikkolepo sekä työpäivän yhdenjaksoisuus

1 mom. Vuorokausilepo

Moduulityöajassa annetaan vuorokausilepona vähintään 9 tuntia kestävä yhdenjaksoinen lepoaika työpäivän viimeisen työaika-moduulin ja seuraavan työpäivän ensimmäisen työaika-moduulin välillä.

2 mom. Viikkolepo

Moduulityöajassa annetaan viikkolepona vähintään 35 tuntia kestävä yhdenjaksoinen viikkolepo.

Soveltamisohje:

Viranhaltijalle/työntekijälle pyritään antamaan yhdenjaksoisen viikkolevon lisäksi ja mikäli mahdollista sen yhteydessä vähintään 24 tunnin pituinen vapaa-aika.

3 mom. Lepojalle perustellusta syystä sijoitettu työaika-moduuli

Jos vuorokausi- tai viikkolevolle joudutaan perustellusta syystä, esimerkiksi välttämättömän ja kiireellisen virka-/työtehtävän sitä vaatiessa, sijoittamaan työaika-moduuli, se merkitään puolitoistakertaisena. Suunnittelujakson aikana lepoajalle sijoitettujen työaika-moduulien korotettu määrä lasketaan yhteen ja pyöristetään ylöspäin seuraavaan täyteen moduuliin.

4 mom. Työpäivän yhtäjaksoisuus

Moduulityöajassa työpäivä tulee pyrkiä suunnittelemaan siten, että työ jakaantuu enintään kahteen jaksoon. Alle kahden työaika-moduulin mittaisia työskentelyjaksoja tulee välttää, jollei jaksottaminen johdu KirVESTES 155 §:n tarkoittamasta päivittäisestä lepoajasta ("ruokatunnista") tai jollei lyhyemmän työjakson teettäminen ole seurakunnan toiminnan tarkoituksenmukaisen järjestämisen tai muun erityisen syyn vuoksi välttämätöntä.

9 § Osa-aikaisen viranhaltijan/työntekijän moduulityö

Osa-aikaisen viranhaltijan/työntekijän moduulityöajassa jaksossa olevien työaika-moduulien määrä viikkoa kohden on siinä suhteessa kuin viranhaltijan/työntekijän työmäärä on täydestä työmäärästä.

10 § Sopimuksen voimassaolo

Tämä virka- ja työehtosopimus on voimassa 1.4.2020-28.2.2022. Tämän jälkeen sopimus on voimassa toistaiseksi, jollei jokin osapuoli irtisano sopimusta kuuden kuukauden irtisanomisajoin. Yhden osapuolen toimittama irtisanominen päättää sopimuksen kaikkiin allekirjoittaneisiin nähden.

11 § Työrauha

Tähän virka- ja työehtosopimukseen sidottu ei saa sopimuksen voimassa ollessa ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin sopimuksen pätevydestä, voimassaolosta tai oikeasta sisällöstä taikka sopimuksen perustuvasta vaatimuksesta syntyneen riidan ratkaisemiseksi, voimassaolevan sopimuksen muuttamiseksi tai uuden sopimuksen aikaansaamiseksi.

Helsingissä 4.6.2020

KIRKON TYÖMARKKINALAITOS

JULKISALAN KOULUTETTUIEN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ JUKO RY.

KIRKON ALAT R.Y.

KIRKON ALAN UNIONI RY

KIRKON TYÖMARKKINALAITOS⁺

ISBN 978-951-789-669-6 (PDF)

SUOMEN⁺
EV. LUT.
KIRKKO