

15.12.2014

Seurakunnille

Sisältää: Uudet työaikamääräykset 1.1.2015 alkaen

## Uudet työaikamääräykset 1.1.2015 alkaen

Kirkon yleisen virka- ja työehtosopimuksen 2014-2016 työaikaa koskevat määräykset (KirVESTES osa VI) tulevat voimaan kokeiluna 1.1.2015 alkaen. Tässä yleiskirjeessä selostetaan uusien määräysten voimaantulo ja voimassaolo, uuden työaikaosan rakenne ja uusien työaikamääräysten sisältö siltä osin, kun määräyksiin on tullut materiaalisia muutoksia. Muiltakin osin työaikaosan määräykset on kirjoitettu materiaalista sisältöä muuttamatta kokonaisuudessa uudelleen ja pykälätekstien ja soveltamisohjeiden sanamuotoja on nykyaikaistettu ja selkeytetty. Uudistuksen tavoitteena on ollut uudistaa määräyksiä nykyistä selkeämmiksi ja joustavammiksi ja samalla lähentää yleisen työajan ja jaksoajan järjestelmiä ottamalla käyttöön uusi yleistyöaika.

Kirkon työmarkkinalaitos on syksyn 2014 aikana kouluttanut seurakuntia uusista työaikamääräyksistä. Koulutusmateriaalit ovat tämän yleiskirjeen liitteinä ([koulutusdiapaketti](#) ja [esimerkkiaineisto](#)). Esimerkkiaineiston osalta on syytä huomata, että taulukossa on 9 esimerkkiä omilla välilehdillään.

Uudet työaikamääräykset ovat aiheuttaneet muutoksia myös Kirkon työmarkkinalaitoksen [työsopimuslomakkeeseen](#) ja sen [täyttöohjeisiin](#), jotka on päivitetty uusien määräysten mukaisiksi.

Kirkon työmarkkinalaitos ja pääsopijajärjestöt kannustavat seurakuntia kokeilemaan uusien määräysten eri soveltamisvaihtoehtoja, jotta kokeilusta saataisiin kattavasti kokemuksia jatkoa ajatellen.

### 1. Voimaantulo ja voimassaolo

Uudet sopimusmääräykset tulevat voimaan 1.1.2015. Käytännössä seurakunnissa on tällöin työaika-jakso (jakson pituudesta riippumatta) kesken. Tätä tilannetta varten on sovittu, että uusia määräyksiä voidaan alkaa soveltaa 1.1.2015 meneillään olevan työaika-jakson päättyttyä. Kirkon työmarkkinalaitos on ollut asiasta yhteydessä myös niihin seurakuntien palkanlaskentajärjestelmien toimittajiin, jotka sillä on ollut tiedossa. Järjestelmien tulisi osata soveltaa uusia määräyksiä tämän mukaisesti. Mikäli järjestelmien toiminnassa ilmenee ongelmia, tulee asiasta olla yhteydessä Kirkon työmarkkinalaitoksen toimistoon asian selvittämiseksi.

Määräykset ovat voimassa sopimuskauden loppuun 31.1.2017. Ennen tätä Kirkon työmarkkinalaitos tulee yhdessä pääsopijajärjestöjen kanssa keräämään seurakunnista kattavasti palautetta kokeilumää-

räysten toimivuudesta ja niiden vaikutuksia toisaalta seurakuntien kustannuksiin ja toisaalta palkansaajien ansiotasoon. Kirkon työmarkkinalaitos tiedottaa seurakuntia palautteen keräämisestä tarkemmin kevään 2015 aikana. Pääsopijaosapuolten kesken on sovittu, että työaikamääräyksiä jatkosta neuvotellaan ja päätetään hyvissä ajoin ennen kokeilun päättymistä 31.1.2017.

## 2. Työaikaosan (osa VI) rakenne

Työaikaosa on rakennettu kokonaisuudessaan uudelleen. Se rakentuu kolmelle pääluvulle, jotka ovat:

- luku 6A työajattomia koskevat määräykset
- luku 6B työajan piirissä olevia koskevat määräykset
- luku 6C muut määräykset, jotka koskevat sekä työajattomia että työajan piirissä olevia.

Kuhunkin päälukuun on koottu kattavasti sen soveltamisalan piirissä olevia viranhaltijoita/työntekijöitä koskevat määräykset. Päälukujen sisällä on alalukuja, jotka on myös nimetty siihen sisältyvien määräysten mukaisesti ja järjestetty loogiseksi kokonaisuudeksi. Uuden rakenteen tulisi helpottaa kulloinkin tarvittavan määräyksen löytämistä sopimuskokonaisuudesta. Määräyksiin, joissa on useampi momentti, on otettu momenttiotsikot, jotka osaltaan myös helpottavat asioiden löytämistä. Työaikaosion rakenne on selostettu sen alkuun otetussa johdannossa.

Luku 6A 1 koskee hengellisen työn työajattomia viranhaltijoita. Näitä ovat uskonnollisia toimituksia suorittavat viranhaltijat ja välittömästi julistus-, kasvatus-, opetus-, lähetys- ja diakoniatyötä tekevät viranhaltijat. Heihin ei sovelleta työaikalakia eikä työaika määritellä tunteina tai minuutteina. Heille on kuitenkin määriteltä vapaaapäivät ja periaatteet vapaapäivien siirrosta. Heitä koskeviin määräyksiin ei ole tullut materiaalisia muutoksia eikä tämän luvun määräyksiä siten selosteta tässä yhteydessä tarkemmin.

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. Heitäkään koskeviin määräyksiin ei ole tullut materiaalisia muutoksia eikä tämänkään luvun määräyksiä siten selosteta tässä yhteydessä tarkemmin.

Luku 6B koskee työajan piirissä olevia viranhaltijoita/työntekijöitä. Luvussa 6B 1 ovat yleistyöajassa ja toimistotyöajassa sovellettavat yhteiset määräykset. Luvussa on kuusi alalukua, jotka ovat:

- työaika ja sen sijoittaminen (luku 6B 1.1)
- lepoajat (luku 6B 1.2)
- sunnuntai- ja aattotyön, ilta- ja yötyön sekä pitkän työpäivän korvaus (luku 6B 1.3)
- hälytysluonteinen työ ja varallaolo (luku 6B 1.4)
- työaikakorvausten suorittaminen (luku 6B 1.5)
- työaikamuodot ja säännölliset työajat (luku 6B 1.6).

Näihin määräyksiin ei ole tullut muita materiaalisia muutoksia, kuin mitä tässä yleiskirjeessä jäljempänä selostetaan (uusi pitkän työpäivän korvaus, muutos työaikakorvausten suorittamistapaan ja hieman tarkennusta arkipyhälyhennykseen).

Luvussa 6B 2 on omina kokonaisuuksinaan uutta yleistyöaika koskevat määräykset (luku 6B 2.1) ja toimistotyöaika 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 työajallisia työaikamuotoja ja se sisältää työaika-asiakirjoja koskevat määräykset.

Luku 6C koskee sekä työajattomia että työajan piirissä olevia viranhaltijoita/työntekijöitä ja se sisältää määräykset työaikapankista ja puhelinpäivystyskorvauksesta. Puhelinpäivystyskorvaus on sopimukseen otettu uusi korvausmuoto, jota selostetaan tarkemmin jäljempänä tässä yleiskirjeessä.

### **3. Molempia työajallisia työaikamuotoja koskevat yhteiset määräykset**

#### **3.1 KirVESTES 158 § Pitkän työpäivän korvaus**

Pitkän työpäivän korvaus on uusi työaikakorvausmuoto. Se on luonteeltaan haittakorvaus, ja sopimuksessa se on sijoitettu muiden vastaavien korvausten yhteyteen lukuun 6B 1.3. Pitkän työpäivän korvaus annetaan, kun vuorokautinen enimmäistyöaika 9 tuntia vuorokaudessa perustellusta syystä tilapäisesti ylittyy (vuorokautinen säännöllinen enimmäistyöaika selostetaan tarkemmin jäljempänä luvussa 4.1). Määräys pitkän työpäivän korvauksesta koskee sekä yleistyyöaikaa että toimistotyöaikaa. Työajalta, joka ylittää vuorokautisen enimmäistyöajan 9 tuntia, maksetaan korottamattomaan tuntipalkkaan 20 %:n korotus tai annetaan vastaava vapaa-aika. Korvaus annetaan siitä riippumatta, onko ylitys säännöllistä työaikaa tai lisä-/ylityötä.

Korvaus voi tulla suoritettavaksi kahdessa eri tilanteessa. Ylittämisen tarve voi olla tiedossa etukäteen jo työvuoroluetteloita tehtäessä, jolloin työvuoroluettelo suunitellaan pitkä työpäivä. Tällöin ylitys ei yleensä ole ylityötä, vaan se on säännöllistä työaikaa ja työaika tasoittuu normaaliin muiden työpäivien vastaavasti lyhyemmällä työajalla. Ylittämisen tarve voi kuitenkin tulla myös äkillisesti (esim. sijaistamistapauksissa), jolloin yleensä ylitys on lisä-/ylityötä, jos työvuoroluettelo ei muilta osin muuteta.

Pitkän työpäivän korvaus on erillinen korvaus, joka suoritetaan vuorokautisen enimmäistyöajan 9 tuntia ylittyessä siitä riippumatta, suoritetaanko näiltä tunneilta myös muita työaikakorvauksia (esim. iltä-/yötyökorvausta, sunnuntaityökorvausta tai lisä-/ylityökorvausta).

Korvausta ei suoriteta 9 tunnin ylityksen jälkeen kahdessa tapauksessa. Jos työaika on järjestetty 4 päivän työviikon mukaisesti (ks. jäljempänä 181 § 4 mom./4 päivän työviikko yleistyyöajassa ja 191 § 4 mom./4 päivän työviikko toimistotyöajassa), pitkän työpäivän korvaus suoritetaan vasta, kun työaika ylittää 10 tuntia. Tämä johtuu siitä, että 4 päivän työviikko perustuu sopimukseen ja vapaaehtoisuuteen ja täyttä työaikaa ei voida järjestää neljälle työpäivälle siten, että 9 tuntia ei ylittyisi. Korvausta ei makseta myöskään, jos 9 tunnin ylitys johtuu työaikaliikuman käytöstä.

#### **3.2 KirVESTES 162 § Työaikakorvausten suorittaminen rahana tai vapaana**

Työaikakorvausten suorittamistapaa koskevaa määräystä on muutettu siten, että määräyksen mukaan kokeilun aikana työaikakorvaukset annetaan ensisijaisesti rahana sekä viranhaltijalle että työntekijälle. Työaikakorvausten antamisesta vapaana voidaan kuitenkin sopia. Tällainen sopimus voidaan tehdä myös pysyvästi koko kokeilun ajaksi. Jos seurakunnassa on käytössä toimiva järjestelmä työaikakorvausten vapaana antamisesta, ei siihen tarvitse tehdä muutoksia määräyksen muuttumisen johdosta. Jos toimivaa järjestelmää muutetaan, on työnantajan otettava huomioon korvausmuodon vaikutus säännöllisen työajan määrään ja huolehdittava siitä, että niille työvuoroluetteloon merkityille tunneille, jotka ennen olivat vapaana annettavia työaikakorvauksia, tulee riittävästi tehtäviä töitä. Mikäli näin ei käy, voi työnantajalle tulla tarve vähentää säännöllisen työajan määrää vastaavasti.

### 3.3 KirVESTES 171 § Arkipyhälyhennys

Arkipyhät on havainnollisuuden vuoksi jaoteltu kahteen eri luokkaan:

- 1) ns. kiinteät arkipyhät (pitkäperjantai, toinen pääsiäispäivä, helatorstai ja juhannusaatto)
- 2) ns. liikkuvat arkipyhät, jotka lyhentävät työaika, kun ne sijoittuvat maanantain ja perjantain välille nämä päivät mukaan lukien.

Yleistyöajassa pääsääntö on, että kukin määräyksessä tarkoitettu arkipyhä lyhentää kyseisen jakson työaika 7 tuntia 39 minuuttia (=1/5 yleistyöajan viikon täydestä työajasta 38 tuntia 15 minuuttia). Jos kuitenkin työaika on vahvistettu pysyvästi kiinteäksi eri viikonpäiville, lyhentää arkipyhä säännöllistä työaika arkipyhälle osuvan vahvistetun työajan määrän. Tämä on uusi määräys verrattuna aiempaan yleisen säännöllisen työajan tai jaksotyöajan määräyksiin. Muutos on tehty siitä syystä, että jos työaika on kiinteästi sijoitettu viikon eri päiville, niin tietylle päivälle sijoittuvan arkipyhän ei ole syytä aiheuttaa muutoksia muiden päivien vakiintuneeseen työaikaan.

Toimistotyöajassa arkipyhä lyhentää kyseisen viikon työaika arkipyhälle osuvan vahvistetun työajan määrän.

Osa-aikatyössä arkipyhä lyhentää kyseisen viikon tai jakson työaika vastaavalla osuudella säännöllisestä työajasta kuin mitä osa-aikatyö on täydestä säännöllisestä työajasta. Käytännössä työaika lyhenee 1/5:lla osa-aikatyön määrästä kutakin työaika lyhentävää arkipyhää kohti. Tämä koskee sekä yleistyöaika että toimistotyöaika. Jos kuitenkin työaika on osa-aikatyössä vahvistettu pysyvästi kiinteäksi eri viikonpäiville, arkipyhä lyhentää työaika kyseiselle viikonpäivälle vahvistetun työajan määrän.

## 4. KirVESTES 180-188 § Yleistyöaika koskevat yksityiskohtaiset määräykset

### 4.1 KirVESTES 180-181 § Soveltamisala, työaikajakson pituus ja säännöllisen työajan pituus

Uudessa yleistyöajassa vanha yleinen säännöllinen työaika ja 2-4 viikon jaksotyöaika on ”sulautettu” yhteen uudeksi yleistyöajaksi. Yleistyöaika sovelletaan työaikamääräysten piirissä olevaan viranhaltijaan/työntekijään, johon ei sovelleta toimistotyöaika. Kaikki vanhassa yleisessä säännöllisessä työajassa ja jaksotyössä olevat viranhaltijat/työntekijät siirtyvät automaattisesti uuden yleistyöajan piiriin 1.1.2015.

Yleistyöajassa työaika järjestetään 1-4 viikon jaksoon. Kaikki eripituiset jaksot (1, 2, 3 tai 4 viikkoa) ovat käytettävissä kaikissa yleistyöajan piirissä olevissa palvelussuhteissa sekä viranhaltijoilla että työntekijöillä. Viranhaltijoiden osalta työnantaja määrää, minkä pituisen jakson mukaan työaika järjestetään. Työntekijän osalta jakson pituudesta tulee sopia, jos työsopimuksessa sovittua jakson pituutta muutetaan. Mikäli muuta ei sovita, siirtyvät yleisessä säännöllisessä työajassa olevat työntekijät uudessa yleistyöajassa 1 viikon jaksoon. Kirkon työmarkkinalaitos ja pääsopijajärjestöt suositavat, että seurakunnissa kokeiltaisiin pidempiä jaksoja sellaisissa töissä, joissa ennen on noudatettu yhden viikon yleistä säännöllistä työaika ja joihin pidempi jakso luontevasti soveltuisi seurakunnan toiminnan tarpeet huomioon ottaen. Näin saadaan kokemusta järjestelmän ja eri työaikajaksojen pituuksien soveltuvuudesta erilaisiin töihin.

Säännöllinen täysi työaika on yleistyöajassa keskimäärin 38 tuntia 15 minuuttia viikossa. Sopimukseen on otettu taulukko eripituisten jaksosten säännöllisestä täydestä työajasta:

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

Vuorokautinen säännöllinen työaika on enintään 9 tuntia vuorokaudessa. Tämä voidaan ylittää perustellusta syystä tilapäisesti. Perusteltu syy voi olla esim. seurakunnan toiminnan ruuhkahuippu. Ylittävältä osalta maksetaan 158 §:n mukainen pitkän työpäivän korvaus (ks. edellä luku 3.1). Ylitys voi olla säännöllistä työaikaa, mikäli koko jaksolla ei tehdä työtä yli jaksos täyden säännöllisen työajan.

Sopimuksessa ei ole asetettu vuorokautista vähimmäistyöaikaa. KirVESTES 153 §:ssä todetaan kuitenkin, että työ on pyrittävä järjestämään niin, että työpäivä jakautuu enintään kahteen työvuoroon. Tästä voidaan poiketa seurakunnan toiminnan tarkoituksenmukaisen järjestämisen tai muun perustellun syyn vuoksi. Toisaalta ei tule käyttää alle 4 tunnin työvuoroja, elleivät viranhaltijan/työntekijän tarpeet, seurakunnan toiminnan tarkoituksenmukainen järjestäminen tai muu perusteltu syy sitä edellytä.

Uutena määräyksenä on mahdollisuus 4 päivän työviikkoon. Tässä tarkoitettu lyhyempi työviikko voi käytännössä tulla sovellettavaksi silloin, kun työaika on järjestetty yhden viikon jaksos muokaiseksi. Lyhyen työviikon järjestelystä sovitaan kirjallisesti työnantajan ja viranhaltijan/työntekijän kesken. Sopimus voi olla voimassa myös koko kokeilun aikaa lyhyemmän määräajan, mikäli työnantaja ja viranhaltija/työntekijä haluavat kokeilla 4 päivän työviikon soveltuvuutta viranhaltijan/työntekijän töihin. Sopimukseen tulee kirjata myös, miten järjestely lakkautetaan, jos jompikumpi osapuoli haluaa palata normaaliin yhden viikon järjestelyyn. Jos muuta ei ole sovittu, sopimus 4 päivän työviikosta on molemmin puolin irtisanottavissa 1 kuukauden irtisanomisajoin.

4 päivän työviikon ollessa käytössä vuorokautisen säännöllisen työajan enimmäispituus on 9 tunnin sijasta 10 tuntia. Pitkän työpäivän korvaus maksetaan vasta 10 tunnin ylittäviltä tunneilta.

#### **4.2 KirVESTES 182-184 § Yleistyöaika, keskeytynyt työaikajakso**

Keskeytynyttä työaikajaksoa koskevat määräykset tulevat sovellettavaksi silloin, kun jaksolle sijoituu poissaoloja sellaiselle ajanjaksolle, jolle muutoin olisi voinut sijoittua viranhaltijan/työntekijän työpäiviä. Jakson keskeytys/poissaolo voi johtua palvelussuhteen alkamisesta tai päättymisestä kesken jaksos, vuosilomasta, virka-/työvapaasta (ks. KirVESTES III Osa, esim. virka-/työvapaa sairauden johdosta) tai lomautuksesta. Kun jakso on keskeytynyt, tulevat sopimuksen määräykset keskeytyneen jaksos työajasta sovellettavaksi. Sopimuksessa on erikseen määräykset ennalta tiedetyn keskeytyksen ja yllättävän keskeytyksen osalta. Keskeytys on ennalta tiedetty, jos se on ollut tiedossa työaikaa suunniteltaessa ja työvuoroluetteloä tehtäessä.

*Ennalta tiedetty keskeytys, kun työaika on kiinteä*

Jos viranhaltijan/työntekijän päivittäinen työaika on järjestetty kiinteästi tietyn mittaisena tietyille työpäiville, vähentää ennalta tiedetty keskeytys viikon säännöllistä työaikaa kyseiselle keskeytyspäivälle vahvistetun työajan määrän. Muilta osin eli keskeytyksen ulkopuolella noudatetaan sitä työaikaa, mikä niille päiville on kiinteäksi vahvistettu. Jos työaika on järjestetty kiinteäksi tietyille vii-

konpäiville, mutta työaika päivien kesken saattaa vaihdella, vähentää kukin keskeytyspäivä viikolle suunniteltavaa työaika 7 tuntia 39 minuuttia eli 1/5 viikon täydestä työajasta.

*Ennalta tiedetty keskeytys, kun työaika sekä vapaapäivät vaihtelevat*

Kun viranhaltijan/työntekijän työaika ja vapaapäivät vaihtelevat eivätkä sijoitu kiinteästi tietyille päiville, on sopimukseen otettu taulukko, josta näkee suoraan keskeytyksen ulkopuolisen työajan. Taulukkoa sovelletaan jakson pituudesta riippumatta kaikkiin yleistyöajan piirissä oleviin, joiden työaika ja vapaapäivät eivät ole kiinteitä. Viikon työaika määräytyy sen mukaan, miten monta työpäivää ja vapaapäivää laskennallisesti katsotaan sijoittuvan viikolla toisaalta keskeytyksen ajalle ja toisaalta keskeytyksen ulkopuoliseen jaksoon eli viikon työjaksoon.

Taulukon ajatuksena on se, että yhdelle viikolle sijoittuu aina laskennallisesti 5 työpäivää ja 2 vapaapäivää. Taulukossa on vasemmanpuoleisessa sarakkeessa esitetty ennalta tiedetyn keskeytyksen, esim. virkavapaan, kesto kalenteripäivinä. Taulukon toinen sarake vasemmalta osoittaa viikon työjakson kalenteripäivien lukumäärän ja seuraava sarake tälle jaksolle sijoittuvien työtuntien määrän. Kaksi oikeanpuoleista saraketta osoittavat viikon laskennalliset työpäivät ja vapaapäivät. Kunkin laskennallisen työpäivän pituus on keskimääräinen päivittäinen työaika 7 tuntia 39 minuuttia.

Keskeytyneen viikon työ- ja vapaapäivien laskennallinen lukumäärä on sovittu taulukkoon vain työajan määrittelyä varten eikä ohjaa keskeytyneen viikon työjaksolle tosiasiallisesti suunniteltavaa työajan ja vapaapäivien määrää tai sijoittelua. Keskeytyneen viikon ja koko jakson työajan sijoittuminen eri päville sekä vapaapäivien sijoittuminen toteutuu sen mukaan, miten työnantaja työnjohdollisesti määrää jaksolle vahvistetun työajan ja vapaapäivät sijoitettavaksi. On myös huomattava, että jos käytössä on yhtä viikkoa pidempi jakso, on työaika keskeytyneen viikon osalta laskennallinen ja otetaan huomioon koko jakson työaika määriteltäessä. Tällöin Keskeytyneen viikon laskennallisen työajan ei tarvitse kokonaisuudessaan sijoittua juuri keskeytyneelle viikolle.

Jos pidemmässä kuin yhden viikon jaksossa ennalta tiedetty keskeytys kestää täsmälleen 7 kalenteripäivää, mutta sijoittuu kahdelle eri kalenteriviikolle, ei taulukkoa sovelleta. Tällainen keskeytys vähentää jakson työaika 38 tuntia 15 minuuttia.

<b>Keskeytys,</b> kalenteri- päiviä viikossa	Keskeytyksen ulkopuolelle jäävät päivät ( <b>viikon työjakso</b> )	Viikon työjakson <b>työaika</b>	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

Sopimuksessa on myös taulukko siitä, miten keskeytyneen jakson työaika ja toisaalta vuosiloman kuluminen määräytyvät, kun keskeytys johtuu vuosilomasta. 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 vaihtoehdoissa aina 5.

Vuosi- loma, kalenteri- päiviä viikossa	Vuosi- loma 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

Taulukko on yhteydessä myös vuosilomamääräyksissä olevaan 95 § 3 momenttiin ja siinä olevaan taulukkoon. Myös vuosilomamääräyksissä olevan taulukon osalta on syytä huomata, että sitä sovelletaan yleistyöajassa vain niissä tapauksissa, kun työaika ja vapaapäivät vaihtelevat. Jos yleistyöajassa työpäivät ja vapaapäivät ovat kiinteitä, sovelletaan loman kulumisessa 95 § 1 momentin pääsääntöä loman kulumisesta (vuosilomapäiviä kuluttavat kaikki vuosiloma-aikaan sisältyvät säännölliset työpäivät).

#### *Ennalta tiedetty keskeytys osa-aikatyössä*

Kun osa-aikaisen työaika on järjestetty kiinteästi tietyn mittaiseksi tietyille työpäiville, lyhentää keskeytys työaika keskeytyspäivälle osuvan työajan verran. Jos työ on järjestetty kiinteäksi tietyille viikonpäiville, mutta päivien kesken työaika saattaa vaihdella, lyhentää keskeytys työaika keskimääräisen päivittäisen työajan verran (=1/5 osa-aikatyön määrästä). Jos työaika vaihtelee, noudatetaan keskeytyneen työaikajakson työajan taulukkoa samassa suhteessa, kuin osa-aikatyö on suhteessa täyteen työaikaan.

#### *Yllättävä keskeytys*

Yllättävällä keskeytyksellä tarkoitetaan sellaista poissaoloa, joka ei ole ollut tiedossa työaika määriteltäessä. Tällainen poissaolo voi olla esim. äkillisestä sairastumisesta johtuva virka-/työvapaa. Yllättävän keskeytyksen sattuessa työvuoroluetteloa ei muuteta. Keskeytyspäivien työaika jää tekemättä ja muina päivinä noudatetaan vahvistettua työvuoroluetteloa sellaisenaan. Työvuoroluetteloa ei muuteta eikä työaika suunnitella uudelleen.

Yllättävän keskeytyksen osalta ei ole eroa sillä, onko viranhaltija/työntekijä kiinteässä työajassa, vai vaihteleeko työaika. Kaikissa tapauksissa keskeytyksen alle jäävä työaika jää tekemättä riippumatta siitä, minkä verran työtunteja keskeytyspäiville sattui.

Jos yllättävän keskeytyksen ajalle oli suunniteltu annettavaksi työaikakorvauksia vapaana, siirtyvät nämä vapaat myöhemmin annettavaksi. Siirtäminen ei koske normaaleja viikoittaisia vapaapäiviä.

### **4.3 KirVESTES 185-186 § Yleistyöaika, lisätyö**

Lisätyötä on työnantajan aloitteesta tehty työ, joka ylittää työvuoroluetteloon säännölliseksi työajaksi merkityn työajan, mutta ei ylitä ylityökynnystä. Ylityökynnys on aina jakson täysi säännöllinen työaika (esim. yhden viikon jaksossa 38 tuntia 15 minuuttia). Lisätyötä voi yleistyöajassa syntyä käytännössä kolmessa eri tapauksessa:

- 1) jos työaikajakson työaika ei ole alunperinkään täysi esim. arkipyhälyhennyksen, virka-/työvapaan tai vuosiloman vuoksi, lisätyötä on normaalia lyhemmäksi suunnitellun työajan ja ylityökynnyksen välinen aika
- 2) jos työaika yllättäen keskeytyy esim. sairastumisen vuoksi ja todella tehty työaika jää tästä syystä suunniteltua alemmaksi, on suunnitelman mukaisesti tehdyn työajan lisäksi mahdollisesti tehtävä työ lisätyötä ylityökynnykseen saakka
- 3) osa-aikatyössä lisätyötä on osa-aikatyön ja ylityökynnyksen välinen aika.

Kaikille näille tilanteille on yhteistä se, että lisätyötä on suunnitellun/vahvistetun työajan lisäksi tehty työ ylityökynnykseen saakka. Ylityökynnys ei koskaan alene, vaikka jakson työaika ei olisi ollut täysi esim. keskeytyksen tai arkipyhän johdosta.

Lisätyö korvataan tunti-tunnista –periaatteella, eli lisätyön korvauksena annetaan korottomaton tuntipalkka kultakin lisätyötunnilta tai vastaava vapaa-aika.

#### 4.4 KirVESTES 187-188 § Yleistyöaika, ylityö

Yleistyöajassa ylityötä on työnantajan aloitteesta tehty työ, joka ylittää jakson ylityökynnyksen. Sopimukseen on otettu taulukko eri pituisten jaksojen ylityökynnyksistä. Ylityökynnys on aina sama kuin kunkin jakson säännöllinen täysi työaika.

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

Mitkään työajan vähennykset eivät alenna ylityökynnystä. Näin ollen jaksolla, jolle sattuu esim. arkipyhälyhennys, ennalta tiedetty keskeytys (esim. virka-/työvapaa tai vuosiloma) tai yllättävä keskeytys (esim. sairastuminen), on ylityökynnys joka tapauksessa sama. Näissä tapauksissa mahdollisesti tehty ylimääräinen työ on lisätyötä ylityökynnykseen saakka ja korvataan lisätyönä tunti-tunnista -periaatteella. Ylityötä syntyy aina vain, jos todella tehty työ ylittää ylityökynnyksen.

Ylityötunnit korvataan korotettuna. Sopimukseen on otettu taulukko eri pituisten jaksojen ylityökorvauksista:

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

Kaiken pituisissa työaikajaksoissa on vain yhdenlaista ylityötä, eli enää ei ole erikseen vuorokautista ylityötä ja viikoittaista ylityötä. Ylityön määrä voidaan todeta vähentämällä jakson aikana tehdystä työajasta jakson täysi säännöllinen työaika. Yhden viikon jaksossa ylityön 4 ensimmäistä tuntia korvataan 50 %:lla korotettuna ja 4 tuntia ylittävät ylityötunnit 100 %:lla korotettuna. Vastaavaa periaatetta noudatetaan pidemmissä jaksoissa siten, että 100 %:n ylityökorvauksen tuntirajat kertaantuvat jakson pidentymistä vastaavasti (esim. kahden viikon jaksossa 8 ensimmäistä tuntia 50 %:lla korotettuna ja 8 tunnin ylittävät tunnit 100 %:lla korotettuna).



Ylityökorvausten osalta on syytä huomata, että sopimuksessa on työaikakorvausten rajoituksia koskevia määräyksiä. KirVESTES 163 §:n mukaan, jos tehtävän vaativuus on vähintään vaativuusryhmän 601 mukainen tai jos tehtävän palkkaus määräytyy J –hinnoitteluryhmän mukaisesti, annetaan lisä- ja ylityön korvauksena aina yksi korottamaton tunti kutakin lisä- ja ylityötuntia kohden. Näihin tehtäviin ei siis sovelleta tässä sanottua korotettua ylityökorvausta. KirVESTES 164 §:ssä määrätään työsuhteisten hengellisen työn tekijöiden työaikakorvauksista leirityön ajalta. Näissä tapauksissa lisä- ja ylityökorvaukset määräytyvät siinä sanotun mukaisesti, ja tässä sanottu korotettu ylityökorvaus ei tule sovellettavaksi.

## **5. KirVESTES 190-196 § Toimistotyöaikaa koskevat yksityiskohtaiset määräykset**

### **5.1 KirVESTES 190-191 § Soveltamisala, säännöllinen täysi työaika ja sen järjestäminen**

Toimistotyöaikaa sovelletaan viranhaltijoihin/työntekijöihin, jotka työskentelevät pääasiallisesti hallinto- ja toimistotyössä. Kun harkitaan toimistotyöajan soveltamisedellytyksiä, ratkaisevaa on työtehtävien laatu ja luonne ja se, kuinka suuri osa työskentelystä tapahtuu toimisto-olosuhteissa. Uutta soveltamisalassa on se, että nyt myös toimisto-olosuhteissa työskentely otetaan huomioon, kun työnantaja harkitsee toimistotyöajan soveltamisalaa.

Toimistotyöajassa säännöllinen täysi työaika on pääsääntöisesti 36 tuntia 15 minuuttia viikossa ja 7 tuntia 15 minuuttia vuorokaudessa. Toimistotyöajassa ei ole käytössä viikkoa pidempää jaksoa, kuten uudessa yleistyöajassa.

Työaika voidaan kuitenkin järjestää pidemmälle tasoittumisjaksolle käyttäen KirVESTES 201 §:n mukaista työajan tasoittumisjärjestelmää, jolloin työaika tasoitetaan keskimäärään 36 tuntia 15 minuuttia viikossa enintään 52 viikon tasoittumisjaksolla. Tasoittumisjakson enimmäispituus 52 viikkoa määräytyy työaikalain mukaan (työaikalain 34 §). Viranhaltija/työntekijä voi esimerkiksi tehdä talvikuukausina pidempää viikkotyöaikaa ja kesäkuukausina lyhempää viikkotyöaikaa siten, että vuoden aikana työaika tasoittuu keskimäärään 36 tuntia 15 minuuttia viikossa.

Vuorokautisesta säännöllisestä työajasta voidaan poiketa, jos pysyväisluonteisesti toimiston aukiolon vuoksi on tarpeen tehdä viikon jonain/joinain päivänä pidempää työaikaa. Tällöin enimmäistyöaika on 9 tuntia vuorokaudessa. Viikoittainen säännöllinen työaika on edelleen 36 tuntia 15 minuuttia viikossa.

Vuorokautisesta säännöllisestä työajasta voidaan poiketa myös tilapäisesti perustellusta syystä (esim. seurakunnan toiminnan ruuhkahuippu, äkillisesti sairastuneen toisen viranhaltijan/työntekijän sijoittaminen tai muu vastaava tarve). Tällöin viranhaltijalle/työntekijälle maksetaan KirVESTES 158 §:n mukainen pitkän työpäivän korvaus niiltä työtunneilta, jotka ylittävät 9 tuntia vuorokaudessa (ks. edellä jakso 3.1).

Kuten yleistyöaikaa, myös toimistotyötä koskee uusi määräys mahdollisuudesta 4 päivän työviikkoon. Lyhyen työviikon järjestelystä sovitaan kirjallisesti työnantajan ja viranhaltijan/työntekijän kesken. Sopimukseen tulee kirjata myös, miten järjestely lakkautetaan, jos jompikumpi osapuoli haluaa palata normaaliin yhden viikon järjestelyyn. Jos muuta ei ole sovittu, sopimus 4 päivän työviikosta on molemmin puolin irtisanottavissa 1 kuukauden irtisanomisajoin.

4 päivän työviikon ollessa käytössä vuorokautisen säännöllisen työajan enimmäispituus on 9 tunnin sijasta 10 tuntia. Pitkän työpäivän korvaus maksetaan vasta 10 tunnin ylittäviltä tunneilta. Toimistotyössä on edelleen käytössä liukuvan työajan järjestelmä (KirVESTES 170 §). Sen käyttöön ei ole tullut muutoksia. Liukumaa käytettäessä pitkän työpäivän korvausta ei makseta.

## 5.2 KirVESTES 192 § Toimistotyöaika, keskeytyneen työviikon työaika

Toimistotyöajassa keskeytyneellä työviikolla työaika vähenee keskeytysajalle sijoittuvien työpäivien työajan määrällä. Toimistotyössä ei tehdä eroa ennalta tiedetyn ja yllättävän keskeytyksen välille, koska työaika sijoittuu vakiintuneesti kiinteästi viikon eri päiville. Keskeytyneellä työviikolla pois-saolopäivien työaika jää tekemättä ja keskeytyksen ulkopuolisten päivien työaika tehdään, kuten se olisi tehty ilman keskeytystä.

## 5.3 KirVESTES 193-194 § Toimistotyöaika, lisätyö

Lisätyötä on työnantajan aloitteesta tehty työ, joka ylittää työvuoroluetteloon säännölliseksi työajaksi merkityn työajan, mutta ei ylitä ylityökynnystä. Ylityökynnys on myös toimistotyöajassa 38 tuntia 15 minuuttia. Koska toimistotyössä säännöllinen täysi työaika on 36 tuntia 15 minuuttia, voi lisätyötä syntyä myös sellaisella työviikolla, jolla on tehty täysi säännöllinen työaika. Tällöin täyden säännöllisen työajan 36 tuntia 15 minuuttia lisäksi tehdystä työstä on kaksi ensimmäistä tuntia (38 tuntia 15 minuuttia – 36 tuntia 15 minuuttia) lisätyötä. Lisätyötä voi toimistotyöajassa syntyä käytännössä siis neljässä eri tapauksessa:

- 1) normaalilla täydellä työviikolla 38 tuntiin 15 minuuttia saakka
- 2) jos työaikajakson työaika ei ole alunperinkään täysi esim. arkipyhälyhennyksen, virka-/työvapaan tai vuosiloman vuoksi, on lisätyötä normaalia lyhemmäksi suunnitellun työajan ja ylityökynnyksen välinen aika
- 3) jos työaika yllättäen keskeytyy esim. sairastumisen vuoksi ja todella tehty työaika jää tästä syystä suunniteltua alemmaksi, on suunnitelman mukaisesti tehdyn työajan lisäksi mahdollisesti tehtävä työ lisätyötä ylityökynnykseen saakka
- 4) osa-aikatyössä lisätyötä on osa-aikatyön ja ylityökynnyksen välinen aika.

Kaikille näille tilanteille on yhteistä se, että lisätyötä on työvuoroluetteloon suunnitellun/vahvistetun työajan lisäksi tehty työ ylityökynnykseen saakka.

Lisätyö korvataan tunti-tunnista –periaatteella, eli lisätyön korvauksena annetaan korottamaton tuntipalkka kultakin lisätyötunnilta tai vastaava vapaa-aika.

## 5.4 KirVESTES 195-196 § Toimistotyöaika, ylityö

Toimistotyössä ylityötä on työnantajan aloitteesta tehty työ, joka ylittää ylityökynnyksen 38 tuntia 15 minuuttia viikossa. Uusien määräysten mukaan ei ole enää erikseen vuorokautista ja viikoittaista ylityötä, vaan on vain yksi ylityökynnys.

Ylityökynnyksen ylittävät tehdyt työtunnit korvataan korotettuna. Korvaus on 4 ensimmäiseltä ylityötunnilta 50 % ja 4 tuntia ylittäviltä ylityötunneilta 100 %. Korvausrajat ovat samat kuin yleistyöajassa yhden viikon jaksoa noudatettaessa.

Toimistotyöaika koskee KirVESTES 163 §:n mukainen ylityökorvauksen rajoittamista koskeva määräys. KirVESTES 163 §:n mukaan, jos tehtävän vaatavuus on vähintään vaatavuusryhmän 601 mukainen tai jos tehtävän palkkaus määräytyy J –hinnoitteluryhmän mukaisesti, annetaan lisä- ja ylityön korvauksena aina yksi korottamaton tunti kutakin lisä- ja ylityötuntia kohden. Näihin tehtäviin ei siis sovelleta tässä sanottua korotettua ylityökorvausta.

## 6. KirVESTES 211 § Puhelinpäivystyskorvaus

Puhelinpäivystyskorvausta koskeva määräys on kokonaan uusi. Sitä sovelletaan 1.1.2015 lukien ko-keilun voimassaolon ajan kaikkiin viranhaltijoihin/työntekijöihin, sekä työajattomiin että työajalli-siin. Puhelinpäivystyskorvaus voi tulla sovellettavaksi tilanteissa, joissa työnantaja ja viranhalti-ja/työntekijä sopivat, että viranhaltija/työntekijä on puhelimitse tavoitettavissa seurakunnassa häly-tyksen aiheuttavan tapahtuman vuoksi. Tällaisia tilanteita voivat olla mm. kiinteistöjen hälytyslait-teiden aiheuttamat hälytykset tai hengellisen työn hälytysluonteisiin tehtäviin liittyvä päivystys.

Sopimuksessa ei ole tarkemmin määritelty, missä kaikissa tilanteissa uusi määräys voisi tulla sovel-lettavaksi. Määräyksen soveltuvuus seurakunnan erilaisiin tehtäviin määritetään paikallisesti. On syytä huomata, että mikäli puhelinpäivystys kuuluu tehtävän luonteeseen ja on jo otettu huomioon tehtävän vaativuutta arvioitaessa, ei puhelinpäivystyskorvausta koskeva määräys voi yleensä tulla sovellettavaksi. Myös mitä vaativammasta tehtävästä on kyse, sitä harvemmin määräystä voidaan yleensä soveltaa.

Puhelinpäivystyksestä sovitaan työnantajan ja viranhaltijan/työntekijän kesken. Viranhaltija ei voi kieltäytyä puhelinpäivystyksestä, joka on työn laadun ja pakottavan syyn vuoksi välttämätöntä.

Puhelinpäivystyskorvauksen suuruus on vähintään 43 euroa kuukaudessa. Korvauksen suuruus eri tilanteissa määräytyy paikallisesti ottaen huomioon puhelinpäivystyksen vapaa-ajalle aiheuttama rasitus ja sen sitovuus. Korvauksen suuruutta määriteltäessä otetaan huomioon hälytyksen aiheutta-man toimenpidevelvollisuuden sisältö, toimenpiteiden kiireellisyys ja muut puhelinpäivystyksestä viranhaltijalle/työntekijälle aiheutuvat velvoitteet. Korvauksen suuruus voi vaihdella eri viranhalti-joilla/työntekijöillä ottaen huomioon päivystyksen aiheuttama rasitus ja sitovuus.

Puhelinpäivystyskorvaus maksetaan kuukausittain. Se ei ole osa varsinaista palkkaa, joten sitä ei oteta huomioon mm. lomarahaa laskettaessa. Jos viranhaltija/työntekijä on poissa koko kuukauden esim. virka-/työvapaan tai vuosiloman takia, ei korvausta makseta tällaiselta kuukaudelta.

Uusi puhelinpäivystyskorvaus ei korvaa varallaoloa ja siitä maksettavaa korvausta. Varallaoloa kos-kevat määräykset (KirVESTES 160 §) ovat edelleen voimassa.

Työmarkkinajohtaja      Vuokko Piekkala

Työmarkkina-asiamies      Pauliina Hirsimäki