

Seurakunnille

Sisältää: 1. Sopimusratkaisu 1998-1999
2. Uusien sopimusten selostustilaisuudet

1. Sopimusratkaisu 1998-1999

1.1. Yleistä

Uusi tulopoliittinen sopimus vuosille 1998-1999 on allekirjoitettu 12.12.1997. Sopimus tulee voimaan 1.1.1998. Kirkon sektorin sopimukset on uudistettu tulopoliittisen sopimuksen mukaisiksi. Sopimuksen mukaiset palkantarkistusajankohdat ovat 1.1.1998 ja 1.1.1999.

Vuoden 1998 palkantarkistuksiin sisältyy yleiskorotus, yleinen järjestelyvaraerä sekä nais- ja matalapalkkaerä. Niiden kustannusvaikutus koko kirkon sektorilla on noin 2,9 %. Kaikille taattu yleiskorotus on tuntipalkkaisilla 85 penniä tunnilta tai 142 markkaa kuukaudelta, kuitenkin vähintään 1,6 %. Tarkistukset sisältyvät uusiin palkkataulukoihin. Järjestelyvaraerät on suunnattu sekä palkkataulukoihin että hinnoittelumuutoksiin. Vuonna 1999 palkkoja tarkistetaan vain yleiskorotuksella, joka on saman suuruinen kuin vuonna 1998.

Hinnoittelumuutosten perusteella sovitut palkantarkistukset pannaan seurakunnissa täytäntöön vuoden vaihteessa ilman eri ilmoitusta. Käytännössä tämä tarkoittaa hinnoittelujen alarajojen noston aiheuttamia palkkojen tarkistuksia. Hinnoittelujen muutosten yhteydessä on sekä R- että H-palkkataulukoihin lisätty myös muutamia välipalkkaluokkia. Palkkahinnoittelun rakenteen muuttumista ja sen vaikutusta mahdollisiin palkkojen tarkistuksiin on selostettu tarkemmin jäljempänä tässä yleiskirjeessä.

Niitä kuukausipalkkaisten markkamääräisiä lisiä, jotka eivät tarkistu palkkataulukoiden perusteella, korotetaan 1,6 % molempien sopimusvuosien alusta lukien. Tällaisia lisiä ovat mm. virastotyöaikaa noudattaville maksettava kompensatio kesätyöajan poistamisesta (lisä tarkistuu 67 markkaan vuoden 1998 alussa) sekä A-palkkaryhmäjärjestelmän päättyessä erälle virnhaltijoille ja työntekijöille vahvistetut markkamääräiset lisät. Tarkistetut lisät pyöristetään lähimpään täyteen markkaan. Alle 32 markan suuruiset lisät eivät tarkistu.

Hinnoitellut tuntipalkat ja tuntipalkkaisten lisät tarkistuvat uusien tuntipalkkahinnoittelujen ja lisien mukaan. Hinnoittelemattomia tuntipalkkoja tarkistetaan 1,22 markalla, mikä sisältää yleiskorotuksen ja järjestelyvaraerän. Jos kuitenkin hinnoittelematon tuntipalkka on työ sopimuksella sovittu määriteltäväksi kuukausipalkkataulukon perusteella, tällaista tuntipalkkaa tarkistetaan kuukausipalkkataulukon korotusta vastaavasti. Tuntipalkkaisten erinäisiä lisiä on tarkistettu 1.1.1998 lukien 1,9 prosentilla. Tuntipalkkaiselle työntekijälle säännöllisesti maksettua lisää tarkistetaan vastaavasti 1,9 prosentilla. Tuntipalkkaliitteen hinnoittelussa I ja II hinnoitteluryhmä on yhdistetty ja lisäksi emännän, keittäjän ja keittiöapulaisen tehtävät on hinnoiteltu.

Lastenohjaajien palkan tarkistamista on selostettu tarkemmin jäljempänä lastenohjaajien palkkajärjestelmää koskevan selostuksen yhteydessä.

Järjestelyvaraerän sekä nais- ja matalapalkkaerän jakamisesta on sovittu kirkon sopijaosapuolten välillä. Ratkaisu sisältää erien suuntaamista palkkataulukoihin ja hinnoittelumuutoksiin. Lisäksi 0,2 prosentin suuruisen osa järjestelyvaraerä on sovittu käytettäväksi yksittäisiin palkantarkistuksiin kuukausipalkkaisille siten kuin siitä osapuolten välillä myöhemmin sovitaan. Sovittavat korotukset tulevat voimaan takautuvasti vuoden alusta lukien. Osa tästä 0,2 prosentin järjestelyvaraerästä delegoidaan suurimpiin seurakuntatalouksiin paikallisesti neuvoteltavaksi. Asiasta ilmoitetaan erikseen näille seurakunnille.

Sopimukseen perustuvat palkantarkistukset tulee maksaa mahdollisimman pian ja kuitenkin viimeistään helmikuun aikana. Jos uudet palkat maksetaan vasta helmikuussa, tulee tammikuun palkantarkistukset maksaa takautuvasti.

Tämän yleiskirjeen mukana lähetetään seurakunnille virka- ja työehtosopimusten muuttuneet määräykset sekä sopimusten uudistamispyytäkirjat. Muuttuneet kohdat on perinteiseen tapaan merkitty marginaaliin pystyviivalla. Lisäksi lähetetään luettelo niistä pykälistä, joihin ei ole tehty muutoksia ja jotka löytyvät Kirkon yleisestä virka- ja työehtosopimuksesta 1995. Kirjasen muotoon koottuna virka- ja työehtosopimukset 1998-1999 lähetetään seurakunnille tammikuun 1998 aikana niiden valmistuttua kirjapainosta.

1.2. Palkkausjärjestelmää koskevat määräykset

1.2.1. Kirkon yleinen virkaehtosopimus

Palkkausjärjestelmää ja sen toimintaa koskevat määräykset on Kirkon yleisen virkaehtosopimuksen 1998-1999 osassa II. Palkkahinnoittelut on virkaehtosopimuksen liitteenä 4. Palkkausta koskevat **yleiset määräykset** on II osan 2 - 9 §:ssä, **tehtäväkohtaista palkanosaa** koskevat määräykset 10 - 16 §:ssä, **henkilökohtaista palkanosaa** koskevat määräykset 17 - 26 §:ssä ja **muita lisiä ja palkkioita** koskevat määräykset 27 - 43 §:ssä. Ensin mainituista yleisistä määräyksistä enin osa on jo sellaisenaan sisältynyt kirkon yleiseen virkaehtosopimukseen 1996-1997.

Palkkahinnoittelu perustuu tehtäväaloittaiseen ryhmittely. Tehtäväaloja ovat:

- A. Teologian, kirkkomusiikin, diakonian sekä lapsi- ja nuorisotyön virat,
- B. Seurakuntahallinto,
- C. Keittiö-, kiinteistö-, kirkonpalvelu- ja hautausmaatyö ja
- D. Kirkon yhteiset tehtävät.

Tehtäväaloittaiset ryhmät on jaettu edelleen nimikkeiden avulla pienempiin ryhmiin, jotka sisältävät lyhyen luonnehdinnan hinnoittelussa tarkoitetun nimikkeen tehtävistä ja pätevyysvaatimuksista sekä R- tai H-palkkaluokkien mukaisen palkkaluokkien asteikon. Jos hinnoittelun soveltaminen on rajoitettu tietyn kokoiseen seurakuntaan, hinnoittelussa on ilmoitettu soveltamisedellytykseksi asetettu väkiluku.

Nimikepohjaiset hinnoittelut on numeroitu "juoksevasti" tehtäväryhmittäin. Suurin tehtäväryhmä sisältää yhdeksän erilaista nimikeryhmää (09) ja pienin vain yhden (01). Palkkaluokkien asteikossa on yleensä neljä palkkaluokkaa.

1.2.2. Palkkahinnoittelun toimintaperiaatteet

Uutta virkaa perustettaessa viran perustaja päättää viran palkkauksesta valitsemalla tehtäväalan (A-D) ja nimikkeen (01...09) perusteella palkkahinnoittelusta virkaan sovellettavan palkkaluokkien asteikon, jonka mukaan viranhaltijan palkkaus määräytyy. Kirkkoherran, kappalaisen, vakinaisen lehtorin, kanttorin ja seurakuntapastorin viran ollessa kyseessä viran perustajan on lisäksi päätettävä hinnoittelussa ilmoitetun palkkaluokkien asteikon puitteissa viran palkkaluokasta.

Jos nimikettä ei ole mainittu palkkahinnoittelussa, viran perustaja voi käyttää jonkun hinnoittelun nimikkeen palkkaluokkien asteikkoa. Tällaisessa rinnastuksessa on kuitenkin edellytyksenä, että tehtävistä vähintään puolet on samoja. Muussa tapauksessa virka on hinnoittelun ulkopuolinen ja sille tulee virkaa perustettaessa määrätä yksi palkkaluokka.

Jos viralla on alemmat kelpoisuusehdot kuin hinnoittelussa edellytetään, viran palkkaluokkien asteikko on neljä palkkaluokkaa alempi kuin hinnoittelussa sanottu asteikko. Jos palkkaluokkien asteikossa on vähemmän kuin neljä palkkaluokkaa, asteikkoa alennetaan vain kahdella palkkaluokalla.

Virkaa täytettäessä seurakunta määrää viranhaltijan palkkaluokan sen palkkahinnoittelussa olevan palkkaluokkien asteikon rajoissa, jota on virkaa perustettaessa päätetty noudattaa. Kirkkoherran, kappalaisen, vakinaisen lehtorin, kanttorin ja seurakuntapastorin viran sekä hinnoittelun ulkopuolisen viran ollessa kyseessä tällaista valintamahdollisuutta ei ole. Silloin viranhaltijan palkkaus määräytyy viralle vahvistetun palkkaluokan mukaisesti.

Viranhaltijan palkkaluokkaa palkkaluokkien asteikolta määrättäessä tulee ottaa huomioon työtehtävien laatu, laaja-alaisuus ja vastuullisuus sekä tehtävissä edellytettävä koulutus ja ammattitaito. Jos jokin näistä perusteista on tullut virheellisesti huomioon otetuksi, viran täyttävä viranomaisen voi yhden vuoden kuluessa virkasuhteen alkamisesta tarkistaa viranhaltijalle palvelukseen otettaessa määrättyä palkkaluokkaa. Palkkaluokkien asteikon rajoissa määrättävä palkkaluokka on viranhaltijakohtainen. Kirkon sopijaosapuolten näkemyksen mukaan usean palkkaluokan muutoksia aikaisempaan verrattuna ei pidä tehdä muuta kuin erityisestä ja perustellusta syystä.

1.2.3. Palkkausjärjestelmän edellyttämät paikalliset toimenpiteet

Sanotut uuden viranhaltijan palkkauksen määrittämisessä tapahtuneet muutokset otetaan huomioon täytettäessä virkoja 1.1.1998 lukien tai sen jälkeen.

Palkkausjärjestelmän uudistamisen vuoksi seurakunnan asianomaisen viranomaisen on todettava kunkin olemassaolevan viran osalta, minkä tehtäväryhmän (A-D) ja nimikkeen tai nimikeryhmän (01...09) mukaan sen palkkaus määräytyy. Jos viran nimikettä ei ole hinnoittelussa mainittu, on todettava nimike tai nimikeryhmä, johon virka voidaan rinnastaa. Jos rinnastusta ei voida tehdä, virka merkitään hinnoittelun ulkopuolella olevaksi.

Muun kuin kirkkoherran ja hinnoittelun ulkopuolisen viran osalta on sen jälkeen tarkistettava, miten viran nykyisen haltijan palkkaluokka sijoittuu suhteessa palkkahinnoittelussa ilmoitettuun palkkaluokkien asteikkoon. Tämä tarkistus koskee myös kappalaisen, vakinaisen lehtorin, kanttorin ja seurakuntapastorin viran haltijaa. Jos palkkaluokka on asianomaisen palkkahinnoittelun asteikon alarajan alapuolella, se tarkistetaan virkaehtosopimuksen uudistamisesta tehdyn sopimuksen 4 §:n 3 momentin nojalla hinnoittelun alarajaan, kuitenkin enintään yhdellä palkkaluokalla. Viranhaltijalle mahdollisesti maksetut palkkaluokkaan sidotut tai markkamääräiset lisät säilyvät tällaisen hinnoitteluasteikon alarajan muutokseen perustuvan palkkaluokan tarkistuksen yhteydessä. Muun kuin hinnoitteluasteikon alarajan alapuolella olevan viranhaltijan palkkaluokkaa ei saa tarkistaa. Jos viralla on alemmat kelpoisuusehdot kuin hinnoittelussa edellytetään, hinnoittelussa ilmoitettua asteikkoa tulee alentaa aikaisemmin kuvatulla tavalla neljä tai kaksi palkkaluokkaa. Jos tällaisessa virassa olevan viranhaltijan palkkaluokka jää alennetun palkkaluokkien asteikon alarajan alapuolelle, se tarkistetaan edellä sanotulla tavalla yhdellä palkkaluokalla. Hinnoittelun alarajamuutoksiin perustuvia tarkistuksia tehtäessä on otettava huomioon myös uudet välipalkkaluokat (R 19a, R 24a ja R 28a sekä H 25a, H 26a ja H 28a).

Viranhaltijan palkkaluokan sijoittumista suhteessa palkkahinnoittelun asteikkoon on erityisen aiheellista tarkastella silloin, kun viran palkkaus määräytyy seuraavien hinnoittelujen mukaisesti:

- *A. 01/pöytäkirjamerkinnot, A. 03, A. 04/väkiluku 2 500 tai sitä pienempi, A. 05, A. 07, A. 08 ja A. 09;
- *B. 01, B. 03
- *C. 02
- *D. 04

Huomattavaa on vielä, että virkaehtosopimuksen uudistamisesta tehdyn sopimuksen 4 §:n 4 momentin määräykset oikeuttavat muuttamaan B. 03 -hinnoittelussa olevien palkkaluokan R 19 mukaiseksi sanotussa sopimuskohdassa lueteltujen nimikkeiden osalta (kirjanpitäjä, kassanhoitaja, palkanlaskija, palkkakirjanpitäjä tai toimistonhoitaja 1.1.1998).

Muissa kuin edellä kuvatuissa tapauksissa viranhaltijan palkkaluokkaa voidaan muuttaa vain kirkon pääsopijaosapuolten solmimalla virkaehtosopimuksella.

Lapsityönohjaajan hinnoittelusta sovittiin 13.6.1997 niin, että se astuu voimaan seuraavan sopimuskauden ensimmäisestä yleisestä palkantarkistusajankohdasta lukien, kuitenkin viimeistään 1.2.1998 lukien. Uudistetussa palkkahinnoittelussa lapsityönohjaajaan nimike on sisällytetty hinnoitteluun A. 07, jossa palkkaluokkien asteikon alaraja on H 26a. Jos lapsityönohjaajan viran haltijan palkkauksesta on sovittu 13.6.1997 solmitulla erillisellä virkaehtosopimuksella, viranhaltijan palkkaluokka määräytyy 1.1.1998 lukien sanotun virkaehtosopimuksen mukaisesti. Palkkauksen tarkistaminen H 26a palkkaluokan mukaiseksi, tapahtuu hinnoittelun avautuessa seuraavan kerran tai pääsopijaosapuolten välisellä erillisellä virkaehtosopimuksella. Muunlaisen lapsityönohjaajan viran haltijan palkkausta koskee se, mitä edellä on sanottu hinnoittelun alarajan alapuolella olevan viranhaltijan palkkaluokan tarkistamisesta. Edellytyksenä on, että lapsityönohjaajalla on hinnoittelussa sanottu pätevyys. Edellä sanottu koskee myös muita lapsityön virkoja, joissa vähintään puolet tehtävistä on lapsityönohjaajan johtosäännössä tarkoitettuja.

1.2.4. Väliaikaisen viranhaltijan palkkaus

Väliaikaisen viranhaltijan palkkaluokka määräytyy samalla lailla kuin viran vakinaisen haltijankin silloin, kun väliaikainen viranhaltija täyttää viran kelpoisuusehdot. Epäpätevän väliaikaisen viranhaltijan palkkaluokka on yhdestä neljään palkkaluokkaa alempi kuin viran edellisellä vakinaisella haltijalla oli. Määräys kirkkoherran viran väliaikaisen haltijan palkkauksen alentamisesta yhdellä palkkaluokalla pastoraalitutkinnon puuttumisen johdosta, on kirkkoherraliitteen (liite 5) 2 §:n 2 momentissa.

Väliaikaisen viranhaltijan palkkausta koskevaan 13 §:ään on otettu myös henkilökohtaista lisää koskeva määräys. Sen mukaan seurakunta voi maksaa henkilökohtaista lisää enintään 500 markkaa kuukaudessa tietynlaista osaamista omaavan henkilön saamiseksi seurakunnan palvelukseen siksi ajaksi, kunnes virka saadaan vakinaisesti täytettyä.

1.2.5. Henkilökohtainen palkanosa

Kokemus- ja kirkonpalvelulisämääräyksiä (VES 17-23 § ja Kirkon yleisen työehtosopimuksen kuukausipalkkaliite, OSA III) on muutettu seuraavasti: Vuoden 1998 alusta lukien kaikilla viranhaltijoilla ja työsuhteisilla työntekijöillä on oikeus kokemusiin ja kirkonpalvelulisiin työajan määrästä riippumatta. Rajoituksena on kuitenkin se, että jos työaika on vähemmän kuin 19 tuntia, tällaisesta seurakunnan palvelusta kertyneestä kokemusiäajasta luetaan hyväksi vain puolet. Myös puolet harkinnan perusteella hyväksytystä muusta kuin seurakunnan palveluksessa tehdystä sivutoimisesta työstä voidaan hyväksyä kokemusiäaikaan oikeuttavaksi, jos työ muutoin täyttää VES 17 § 2 momentin edellytykset. Päätoimisuuden viikkotyöaika-rajana on laskettu aiemmasta 20 tunnista 19 tuntiin. Vuoden 1998 alusta lukien vähintään 19 tuntia työskenteleville hyväksytyt kokemusiäaika luetaan hyväksi kokonaisuudessaan. Vastaavasti hengellisessä työssä, jossa ei seurata työaika, palkkausprosentin tulee olla vähintään 50 % (ennen 52 %).

Siirtymävaiheesta on sovittu, että aiempien määräysten mukaan sivutoimiseksi katsotut (eivät sen sijaan päätoimiset, joiden työaika on ollut vähintään 20 tuntia) voivat hakea takautuvasti kokemusiä- ja kirkonpalvelulisiä aiemmasta seurakunnan sivutoimisesta palvelusta. Muuta kuin seurakunnan palvelua ei voida hyväksyä takautuvasti. Enintään voidaan hyväksyä yhteensä neljä vuotta kokemusiäaika, joka edellyttää kahdeksan vuoden sivutoimista palvelua, koska ko. ajasta hyväksytään vain puolet. Hakemus tulee tehdä 30.5.1998 mennessä.

Sopimukseen on otettu määräys mahdollisuudesta maksaa määräaikaista merkittävistä **lisätehtävistä lisäpalkkiota (vastuulisä)**, jonka suuruus on kuukaudessa enintään 5 % viranhaltijaan sovellettavan palkkaluokan alkupalkasta. Erityisen painavasta syystä palkkio voi nousta 10 %:iin viranhaltijaan sovellettavan palkkaluokan alkupalkasta. Vastuulisän maksaminen edellyttää, että viranhaltijalle annetaan häntä merkittävästi työllistäviä ja aiempaa vaativampia tehtäviä määrääjäksi. Sitä ei voida maksaa esimiehen tavanomaisen työnjohdollisen määräyksen perusteella antamista tehtävistä.

Muut henkilökohtaista palkkaa koskevat määräykset (saamenkielentaitolisä ja viittomakielentaitolisä) on siirretty sisältöjä muuttamatta uuteen sopimukseen. Lisien suuruutta on kuitenkin tarkistettu 1.1.1998 lukien.

1.2.6. Muut lisät ja palkkiot

Tähän virkaehtosopimuksen osaan on otettu seuraavat määräykset: leirin johtajan palkkio/johtajalisä, A-palkkaryhmään liittyvä henkilökohtainen lisä, kesätyöajan poistoon liittyvä henkilökohtainen lisä ja kokouspalkkio. Samalla leirin johtajalisän sisältämää määräästä leirille osallistuvien määräästä on alennettu 1.1.1998 lukien 18 henkilöön. Lisäksi ko. pykälään sisältyvää palkkiota samoin kuin kokouspalkkion enimmäismääriä 40 §:ssä ja 42 §:ssä on tarkistettu. Kokouspalkkiopykälää koskevat soveltamisohjeet tullaan julkaisemaan erikseen myöhemmin.

Viranhaltijalle mahdollisesti maksettavaa A-palkkaryhmään liittyvää henkilökohtaista lisää samoin kuin kesätyöajan poistoon liittyvää henkilökohtaista lisää tarkistetaan virkaehtosopimuksen uudistamisesta tehdyn sopimuksen 5 §:n nojalla 1,6 prosentilla 1.1.1998 lukien.

1.2.7. Työsopimussuhteisen kuukausipalkkaisen palkkaus

Työsopimussuhteisen kuukausipalkkaisen palkkaus määräytyy soveltuvin osin niin kuin edellä on sanottu viranhaltijan palkkauksesta. Kuukausipalkkaisen palkkausjärjestelmää koskevat määräykset ovat kuukausipalkkaliitteen II osassa. Kuukausipalkkahinnoittelu sisältää kuitenkin vain osan virkaehtosopimuksen palkkahinnoittelun tehtäväryhmistä ja nimikkeistä (B. 03, B. 04 ja C. 02, C. 03, C. 04). Toisaalta ryhmissä B. 04 sekä C. 03 ja 04 on nimikkeitä, joita ei ole mainittu virkaehtosopimuksen hinnoittelussa. Ryhmä C. 05 sisältyy vain kuukausipalkkahinnoitteluun.

Jos virkaehtosopimuksen hinnoittelussa olevaa nimikettä ei ole otettu kuukausipalkkahinnoitteluun, sen nimikkeen mukaisia tehtäviä hoidetaan yleensä virkasuhteessa. Sama koskee kääntäen pelkästään kuukausipalkkahinnoittelussa olevaa nimikettä.

1.2.8. Lastenohjaajan työehtosopimus

Erillistä työehtosopimusta lastenohjaajan palvelussuhteen ehtoista ei ole enää 31.12.1997 jälkeen. Kuukausipalkkaisen lastenohjaajan palkkausta ja matkakustannusten korvausta koskevat määräykset on otettu osaksi kuukausipalkkaliitettä (osa III lastenohjaajan palkkaus). Muutoin lastenohjaajan palvelussuhteen ehdot määräytyvät niin kuin muillakin työsopimussuhteisilla työntekijöillä ja määräykset löytyvät asianomaisista työehtosopimuksen kohdista.

Lastenohjaajan palkkausta koskevia määräyksiä on täsmennetty siten, että palkkaryhmä L 1 on jaettu kahteen osaan L 1a ja L 1b. Ensin mainittuun ryhmään kuuluu lastenohjaaja, jolla on piispainkokouksen 12 päivänä helmikuuta 1997 antaman päätöksen 1 §:n mukainen tutkinto tai koulutus. Ne ovat lastenohjaajan perustutkinto, lastenohjaajan ammatillinen perustutkinto, lastenohjaajan opintolinja, lastenohjaaja-leikinohjaajakoulutus, kirkon nuorisotyönohjaajan tutkinto tai lapsityönohjaajan erikoistumiskoulutus. Ryhmään L 1b kuuluu lastenohjaaja, jolla on seuraava tutkinto tai koulutus: lastentarhanopettajan, sosiaali-

kasvattajan, peruskoulun luokanopettajan, lastenhoitajan tai päivähoitajan tutkinto, lastenohjaajakurssi (500 tuntia), iltapäiväkerhonohjaajan peruskurssi (240 tuntia) ja jatkokurssi (80 tuntia) tahi lastenohjaajan poikkeusvalmistuskurssi.

Lastenohjaajan palkkausjärjestelmää on uudistettu myös siten, että sopimukseen on sisällytetty määräykset tietyn suuruisesta palkkatasosta neljän, kahdeksan, kahdentoista ja viidentoista työssäolovuoden jälkeen. Aikaisempi markkamääräinen tarkistus kuuden vuoden jälkeen on samalla poistettu sopimuksista. Oikeus takuupalkkaa koskevaan palkkaan perustuu työntekijän tekemään hakemukseen. Määräysten voimaantulovaiheessa 1.1.1998 työnantajan on kuitenkin ilman eri hakemusta tarkistettava jäljempänä sanotulla tavalla palkka sopimuksen tarkoittamalle tasolle.

Seurakunnassa on toteutettava lastenohjaajan koulutukseen perustuvan ryhmittelyn tarkistus 1.1.1998 lukien. Samalla on todettava, edellyttävä kuukausipalkkaliitteen III osan 5 §:n takuupalkkaa koskevat määräykset lastenohjaajan täyttä työaikaa vastaavan maksupalkan tarkistamista 1.1.1998 lukien. Ennen takuupalkkamääräysten soveltamista lastenohjaajan täyttä työaikaa vastaavaa maksupalkkaa on korotettava työehtosopimuksen uudistamista koskevan sopimuksen 4 §:n edellyttämällä yleiskorotuksella, jonka suuruus on 142 markkaa kuukaudelta, kuitenkin vähintään 1,6 prosenttia. On huomattava, että työehtosopimuksen uudistamista koskevan sopimuksen 4 §:n 3 momentin mukaan takuupalkkaa koskeva tarkistus voi 1.1.1998 olla enintään 400 mk. Ylimenevä osa suoritetaan 1.1.1999.

Edellä sanottu koskee myös osa-aikaisesti työskentelevää lastenohjaajaa. Tarkistukset on kuitenkin tehtävä hänen täyttä työaikaa vastaavaan maksupalkkaansa. Suhteellisten palkanormien taulukkoon tehty muutos alle 20 tuntia viikossa työskentelevien osalta otetaan huomioon, jos uudistetun sopimuksen suhteellisia palkanormeja ja takuupalkkaa koskevat määräykset tuottaisivat lastenohjaajalle korkeamman palkan kuin aikaisemmin voimassa olleet suhteelliset palkanormit ja pelkkä yleiskorotus.

1.3. Työaikamääräykset

Perusrakenteeltaan työaikamääräykset ovat pysyneet entisellään. Sen sijaan teknisesti sopimusmääräyksiin on tullut lukuisia muutoksia. Myös eräistä sisällöllistä muutoksista on sovittu.

Teknisistä muutoksista tärkein on se, että virka- ja työehtosopimuksen työaikamääräykset on kirjoitettu yhteen liitteeseen, joka on sijoitettu virkaehtosopimuksen liitteeksi 7. Liite koskee sekä virka- että työsuhteisia työntekijöitä ja liitteessä käytetään termiä "työntekijä" molemmista. Joissain määräyksissä on kuitenkin edelleen tehty ero virka- ja työsuhteen välillä (mm. työaikakorvaukset).

Liitteeseen siirtämisen vuoksi pykälänumerointi on luonnollisesti kokonaan uusi ja vastaavasti vanhat työaikamääräykset on kokonaan poistettu aiemmilta paikoiltaan virkaehtosopimuksen 62-86 §:stä ja yleisen työehtosopimuksen 9-28 §:stä. Myös eräät tuntipalkkaliitteen (OSA IV) määräykset on siirretty työaikaliitteeseen.

Tärkeimmät sisällölliset muutokset ovat uuden työaikaliitteen pykäläjärjestystä seuraten seuraavat:

1 §

Työaikaliitteeseen on otettu soveltamisalamääräys. Liitettä ei käytännössä sovelleta niihin seurakuntien viranhaltijoihin ja työntekijöihin, jotka ovat työaikalain 2 §:n mukaan työaikalain soveltamisalan ulkopuolella. Tällaisia ovat esim. seurakuntapapit, joita koskee erillinen vapaa-aikasopimus, sekä ne seurakuntien viranhaltijat ja työntekijät, joiden työtä siihen kuuluvien tehtävien ja muutoin työntekijän aseman perusteella on pidettävä seurakunnan tai sen itsenäisen osan johtamisena tai tällaiseen tehtävään välittömästi rinnastettavana itsenäisenä tehtävänä. Seurakunnan johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien asemaa on selostettu tarkemmin Kirkon sopimusvaltuuskunnan yleiskirjeessä B 2/96 sivuilla 11-16.

Mainitussa yleiskirjeessä B 2/96 on käsitelty myös työaikalain soveltamista hengellisen työn viranhaltijoihin. Yleiskirjeen kirjoittamisen jälkeen tilanne on muuttunut sikäli, että kirkolliskokous on tehnyt valtioneuvostolle esityksen hengellisen työn viranhaltijoiden rajaamisesta asetuksella työaikalain soveltamisen ulkopuolelle. Työaikaliitteen määräyksissä on ennakoitu asetuksen antaminen. Sen 1 §:n 4 momentin mukaan kanttoreihin sekä kirkon työaika-asetuksella työaikalain ulkopuolelle rajattaviin muihin hengellisen työn viranhaltijoihin sovelletaan työaikaliitteen määräyksistä vain 15 §:ä (hengellisen työn tekijän vapaa-aika) ja 18-19 §:ä (leirityöaika työaikalain piiriin kuulumattomilla työntekijöillä). Näiden osalta jatkuu siten entinen käytäntö, jossa viranhaltijoille on sovittu vapaa-ajasta, mutta muuten työaikamääräyksiä ei sovelleta.

Uutta työaikamääräyksissä on se, että **työsopimussuhteisiin** hengellisen työn tekijöihin (esim. kesäkanttoreihin ja kesäteologeihin) noudatetaan työaikaliitteen määräyksiä (1 § 6 mom.). Tämä merkitsee mm. työaikamääräysten noudattamista ja työvuoluettelon tekemisvelvollisuutta (ks. 36 §). Leirityön ajalta ja työaikakorvausten osalta heihin sovelletaan kuitenkin vain 18, 19, 24 ja 32 §:n määräyksiä.

Vastaavasti niihin hengellisen työn **viranhaltijoihin**, jotka eivät työaikalain tai kirkon työaika-asetuksen nojalla tule rajatuksi työaikamääräysten ulkopuolelle, sovelletaan samoja työaikaliitteen määräyksiä kuin työsopimussuhteisiin hengellisen työn tekijöihin. On tapaus kerrallaan ratkaistava, mitkä hengellisen työn viranhaltijat ovat työaika-asetuksen alaisia ja mitkä eivät. Esim. perheneuvojista osa saattaa olla työaika-asetuksen ulkopuolella (esim. psykologin koulutuksen saaneet perheneuvojat) ja osa taas työaika-asetuksen piirissä (esim. pappisvihkimyksen saaneet perheneuvojat, jotka osallistuvat perheneuvontatyön ohella seurakunnan pyhien toimitusten suorittamiseen). Työn sisällön perusteella määräytyy, mitä normeja heihin sovelletaan.

Työaikaliitettä sovelletaan lähtökohtaisesti samalla tavalla sekä virka- että työsuhteisiin työntekijöihin lukuun ottamatta niitä kohtia, joissa on nimenomaan sovittu erilaisista määräyksistä. Soveltamisalapykälässä todetaan myös, mitä työaikalain pykäläiä sovelletaan työaikaliitteen määräysten lisäksi.

3 §

Tähän pykälään on otettu määritelmä siitä, mikä aika luetaan työajaksi ja toisaalta määräykset erityistilanteissa sovellettavista rajoituksista (lepoajat, matka-aika, kokoukset ja koulutustilaisuudet).

5-7 §

Sopimusteksteihin on otettu viittaus työaikalain 29 §:ssä säädettyyn **vuorokautiseen lepoaikaan**. Yleistä säännöllistä työaika ja virastotyöaika noudatettaessa on annettava työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 11 tunnin keskeytymätön lepoaika. Jaksotyössä vastaava lepoaika on vähintään 9 tuntia.

6 §

Virastotyössä on tehty mahdolliseksi järjestää säännöllinen työaika enintään 52 viikon jaksossa siten, että se tasoittuu jakson aikana keskimäärin 36 tuntiin 15 minuuttiin. Työajan on kuitenkin oltava joka viikko vähintään 32 tuntia 30 minuuttia ja enintään 38 tuntia 15 minuuttia. Järjestelyä voidaan käyttää esim. siihen, että kesäaikana tehdään lyhyempää ja "talviaikana" pitempää työaika. Järjestelyn käyttöönoton edellytyksenä on, että koko tasoittumisjaksolle laaditaan etukäteen työvuorolista.

7 §

Jaksotyön soveltamisala on entinen. Virkasuhteessa voidaan kolmen viikon suunnittelujaksoa käyttää kaikissa niissä tehtävissä, joissa työaika on 38 tuntia 15 minuuttia viikossa (tai vastaava osatyöaika osa-aikaisilla). Työsopimussuhteessa jaksotyötä voidaan teettää vain hoitolaitostyössä ja seurakuntien ympärivuorokautisesti toimivissa leirikeskuksissa, käytännössä siis leirikeskuksissa, joissa majoitetaan leiriläisiä.

14 §

Viikottainen vapaa-aika (aiemmissa sopimuksissa termi on ollut "viikkolepo") on pidentynyt 30 tunnista 35 tuntiin.

15 §

Hengellisen työn viranhaltijan vapaa-aikamääräyksiä on muutettu vapaapäivien siirtämisen osalta. Jos **etukäteen** on tiedossa, että jollakin viikolla vapaapäivää ei voida antaa, se voidaan siirtää pidettäväksi viimeistään kolmanneksi seuraavan kalenteriviikon aikana. Jos menetettyä vapaapäivää ei silloinkaan voida antaa, se korvataan rahana (1/30 kuukausipalkasta).

Jos vapaapäivän pitäminen estyy **yllättäen** välttämättömän ja kiireellisen virkatehtävän vuoksi, se voidaan vastaavasti siirtää pidettäväksi viimeistään kolmanneksi seuraavan kalenteriviikon aikana pykälässä sanotuin edellytyksin. Esimies toteaa edellytysten täytymisen ja hänelle on viipymättä ilmoitettava siirtämisestä. Jos välttämättömän ja kiireellisen virkatehtävän vuoksi yllättäen siirtynyttä vapaapäivää ei voida antaa vapaana, siitä ei makseta rahakorvausta.

16 §

Määräykset **liukuvasta työajasta** ovat kokonaan uusia. Ne korvaavat aiemmin erillissopimuksena voimassa olleen sopimuksen liukuvasta työajasta. Liukuva työaika on tarkoitettu sovellettavaksi lähinnä virastotyöhön. Järjestelmän käyttöönotto edellyttää luotettavaa työajan seurantajärjestelmää.

Seurakunnassa voidaan ottaa käyttöön liukuva työaika, jossa työntekijälle määrätään kiinteä työaika, jolloin hänen on oltava työpaikalla. Liukuman rajoissa (+ 20 tuntia/ - 10 tuntia) hän voi kiinteän työajan lisäksi säädellä itse työhön tulemistaan ja työstä lähtemistään. Liukuvan työajan järjestelmää noudatettaessa lisä- tai ylityöstä suoritetaan erillinen työaikahyvitys tai -korvaus vain, jos se on tehty esimiehen nimenomaisesta määräyksestä. Tällaista työtä ei sisällytetä liukumaan, vaan sitä käsitellään kokonaan siitä erillisenä.

Liukuvan työajan "plustunteja" voidaan purkaa työnantajan suostumuksella myös antamalla työntekijälle vapaa-aikaa säännöllisenä työaikana. Pääsääntöisesti vapaa-aika annetaan tällöin täysinä työpäivinä.

Palvelussuhteen päättyessä "plustunneista" ei makseta korvausta. Sen sijaan puuttuvat työtunnit ("miinustunnit") vähennetään palkasta.

20 §

Lisätyön määritelmä on kirjoitettu teknisesti uudestaan.

23 §

Eräiden työntekijäryhmien lisä- ja ylityön korvaamisperusteet ja korvauksia koskevat rajoitukset ovat muuttuneet. Määräykset on kirjoitettu teknisesti kokonaan uudestaan.

Työaikakorvausten soveltamisen ulkopuolella ovat kuten ennenkin:

- työaikalain (2 § 1 mom. 1 ja 3 kohta) tarkoittamat johtavat ja itsenäiset viranhaltijat ja työntekijät,
- papit ja kanttorit ja
- myöhemmin annettavan kirkon työaika-asetuksen perusteella työaikamääräysten ulkopuolelle jäävät välittömästi julistus-, kasvatus-, opetus-, lähetys- ja diakoniatyötä tekevät viranhaltijat.

Kuitenkin kanttoreihin ja kirkon työaika-asetuksen piiriin kuuluviin viranhaltijoihin sovelletaan hengellisen työntekijän vapaa-aikamääräyksiä (15 §) ja leirityötä koskevia määräyksiä (17-18 §).

Vuoden 1998 alusta lukien seurakunnan muut itsenäisesti työtä tekevät viranhaltijat ja työsopimussuhteiset työntekijät voivat saada rajoitetusti työaikakorvauksia (ks. 31 §: tunnista ylityötä tunti vapaata). Pykälän soveltamisohjeessa on sovittu, että tällaisiksi katsotaan viranhaltijat ja työntekijät, joiden palkkaluokka on R 23 tai sitä korkeampi, mutta joita toisaalta ei kuitenkaan voida pitää työaikalain 2 § 1 momentin 1 kohdan mukaisina johtavina viranhaltijoina. Tyypillisesti tällaisia voivat olla suurien seurakuntien ja seurakuntayhtymien "keskijohtoon" kuuluvat viranhaltijat. Jos viranhaltijan tai työntekijän

palkkaluokka on pienempi kuin R 23, hänellä on oikeus normaaleihin työaikakorvauksiin. Edellytyksenä tunti tunnista-korvaukseen tai normaaleihin työaikakorvauksiin on luonnollisesti esimiehen tai työtä johtavan viranomaisen antama lisä- tai ylityömääräys.

24 §, 26 §, 28 § ja 4 §

Työaikakorvauksissa (lisätyökorvaus, ylityökorvaus, sunnuntai- ja aattotyökorvaus sekä varallaolokorvaus) on säilytetty entinen periaate, että viranhaltijoille annetaan ensisijaisesti vapaa-aikakorvaus ja vasta toissijaisesti rahakorvaus. Soveltamisohjeeseen on kuitenkin otettu huomautus siitä, että korvaus tulee maksaa viranhaltijoillekin rahana esimerkiksi silloin, jos sen antaminen vapaa-aikana aiheuttaisi muille työntekijöille työpaineen lisääntymistä tai tarpeen lisä- tai ylityön teettämiseen. Työsopimussuhteisilla työntekijöillä rahakorvaus on edelleen ensijainen ja vapaa-aikakorvaus voidaan antaa vain siitä erikseen työntekijän kanssa sopimalla.

30 §

Tuntipalkkaisten työntekijöiden arkipyhäkorvausta koskeva määräys on siirretty tuntipalkkaliitteestä tähän muuttumattomana.

31 §

Työaikakorvaukset annetaan pääsääntöisesti viimeistään työn tekemistä seuraavan kuukauden aikana. Vapaa-aikakorvaus voidaan antaa työntekijän suostumuksella vielä kuuden seuraavan kalenterikuukauden aikana.

Seurakunnan itsenäisesti työskentelevien, työaikakorvauksiin oikeutettujen työntekijöiden (palkkaluokka R 23 tai korkeampi; ks. edellä 23 §:n selostus) työaikakorvaukset on rajattu vapaa-aikakorvaukseen. Lisä- ja ylityöstä annetaan vapaa-aikakorvauksena säännöllisenä työaikana yksi tunti kutakin tehtyä lisä- ja ylityötuntia kohti. Vapaa-aikakorvaus annetaan viimeistään kuuden kuukauden kuluttua työn tekemisestä. Sitä ei voida maksaa rahakorvauksena.

36-37 §

Työaikaliitteeseen on otettu määräykset **työajan tasoittumisjärjestelmästä** (36 §) ja **työvuoroluettelosta** (37 §). Työajan tasoittumisjärjestelmää käytetään silloin, kun työaika järjestetään viikkoa pidemmiksi jaksoiksi. Tällöin työnantaja on velvollinen ennakolta laatimaan työajan tasoittumisjärjestelmän, jonka kuluessa työaika tasoittuu määrättyyn keskimääräiseen työaikaan. Tasoittumisjärjestelmästä on käytävä ilmi tasoittumisjakso, kunkin viikon säännöllinen työaika ja mahdollisuuksien mukaan vapaapäivät. Työnantajan on ennakoon varattava luottamusmiehelle tai jos sellaista ei ole, työsuojeluvaltuutetulle tai jos sellaista ei ole, työntekijöille tilaisuus esittää mielipiteensä työajan tasoittumisjärjestelmästä tai sen muutoksista. Muutoksista on ilmoitettava työntekijöille mahdollisimman hyvissä ajoin.

Työvuoroluettelosta puolestaan tulee selvittää työntekijän säännöllisen työajan päivittäiset alkamis- ja päättymisajankohdat sekä lepoajat. Se laaditaan pääsääntöisesti samaksi ajaksi kuin työajan tasoittumisjärjestelmä. Muutoksista on kuultava työntekijöiden edustajaa siten

kuin työajan tasoittumisjärjestelmän muutosten yhteydessä. Työvuoroluettelo on saatettava kirjallisesti työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin, kuitenkin viimeistään viikkoa ennen työjakson alkamista. Tämän jälkeen työvuoroluettelo saa muuttaa vain työntekijän suostumuksella.

Joskus työvuoroluettelo voi olla työn epäsäännöllisyyden vuoksi vaikea laatia etukäteen. Tällöin sitä voidaan täydentää luettelon laatimisen jälkeenkin, kuitenkin mahdollisimman pian.

Työvuoroluettelo ei tehdä työaikamääräysten ulkopuolella oleville työntekijöille (seurakunnan johtavat viranhaltijat, papit, kanttorit ja työaika-asetuksella työaikamääräysten ulkopuolelle suljetut hengellisen työn viranhaltijat). Kaikille muille työntekijöille, myös seurakunnan itsenäisessä asemassa oleville viranhaltijoille ja työntekijöille, joiden palkkaluokka on R 23 tai korkeampi, tehdään työvuoroluettelo. Sama koskee työ sopimussuhteisia hengellisen työn tekijöitä, esim. kesäkanttoreita ja kesäteologeja. Työaikakorvausten osalta tulee kuitenkin huomata, että leirityön ajalta heille annetaan vapaa-aikaa ja leirityöaikahyvitystä siten kuin 17-18 §:ssä on leirityöstä sanottu.

1.4. Muita tekstimuutoksia

1.4.1. Sivutoimisuuden poisto (VES 5 ja 6 §, Kirkon kuukausipalkkaliite, OSA I, 1-3 §)

Sivutoimisuutta koskevat määräykset ovat kokonaan muuttuneet. Käytännössä tämä merkitsee sitä, että aiempien sopimusten mukaan sivutoimiseksi katsottu työntekijä saa 1.1.1998 alkaen hyväksyä samat palvelussuhteen ehdot kuin päätoiminenkin, ellei toisin ole sopimuksessa sanottu (esim. kokemuslisistä on osittain poikkeavat määräykset). Sen sijaan vuosiloma- ja virkavapaus säännökset ovat samat pää- ja sivutoimisille (sivutoimisuutta koskevat maininnat on poistettu). Pää- ja sivutoimisuuden erolla on edelleen myöskin merkitystä eräissä muissa virka- ja työehtosopimuksissa, esim. työterveydenhuoltosopimuksen ja työterveydenhuoltosäännön soveltamisessa. Sivutoimisuuden poisto vaikuttaa edellä palkkausjärjestelmän selostamisen yhteydessä kuvatulla tavalla kokemus- ja kirkonpalvelulisämääräyksiin ja seuraavalla tavalla muihin sopimusmääräyksiin.

Sivutoimisuuden poiston yhteydessä on sovittu, että **suhteelliset palkanormit uudistetaan**. Uudet suhteellisten palkanormien taulukot ovat edelleen virkaehtosopimuksen liitteenä 2a ja 2b. Muutos koskee käytännössä alle 20 tunnin suhteellisia palkanormeja. Aiemmin voimassa ollut taulukko suosi näitä palkkoja. Palkkausprosentin ja työajan suhde ei ollut suoran aritmeettinen, vaan mitä pienempi työaika oli sitä paremman suhteellisen palkkausprosentin sai. Nyt suhteelliset palkanormit noudattavat suoraa aritmeettista suhdetta (pyöristettynä lähimpään täyteen prosenttiin). Tämän vuoksi siirtymäsäännöksissä on määrätty, että ennen 1.1.1998 palvelukseen tulleet työntekijät saavat hyväksyä vanhan (paremman) palkkausprosentin, kunnes erääntyneiden kokemuslisien ja uusien palkkausprosenttien perusteella laskettu palkka ylittää vanhojen palkkausprosenttien mukaan alkupalkasta lasketun palkan. Vanhaa palkkausprosenttia käytettäessä palkka lasketaan entiseen tapaan aina alkupalkasta ilman kokemuslisää. Yleensä jo yhden kokemuslisän erääntyminen siirtää työntekijän uusien suhteellisten palkanormien alaisuuteen, mutta eräissä tapauksissa (työaika alle 10 tuntia) vasta kaksi kokemuslisää tuottaa uusilla

suhteellisilla palkkanormeilla paremman palkan kuin vanhoilla palkkausprosentteilla alkupalkasta laskettu palkka.

Vuosiloma määräytyy 1.1.1998 lukien samalla tavalla pää- ja sivutoimisille. Virkasuhteessa tämä merkitsee, että sivutoimisen lomaoikeus määräytyy 16 virantoimituspäivän perusteella (virantoimituspäiviä ovat muut kuin virkavapaus- ja vuosilomapäivät). Myös virantoimituksen keskeytys rinnastuu kuten päätoimisilla. Sivutoimisella viranhaltijalla on myös mahdollisuus kolmen arkipäivän lomanansaintaan kuten päätoimisella (15 vuotta kokemuslisäaikaa). Työsopimussuhteisilla työntekijöillä lomaoikeus ja työpäivien veroisiksi rinnastettavat työstä poissaolopäivät määräytyvät 14-päivän ja 35-työtunnin säännön perusteella samoin kuin päätoimisilla. Sivutoimisella on myös työsuhteessa mahdollisuus kolmen arkipäivän lomaoikeuteen (15 vuotta seurakunnan palvelua).

Myös **virkavapausaikojen** (sairausloma, äitiysloma yms.) palkkaus määräytyy samoilla ehdoilla pää- ja sivutoimisille. Merkitystä on enää vain sillä, onko palvelussuhde toistaiseksi tehty vai määräaikainen. Ks. sairauslomamääräysten muuttuneiden määräysten tarkempaa selostusta jäljempää.

1.4.2. Vuosiloma (VES 93-102 §, TES 37-45 §)

Vuosilomamääräyksiin on tehty eräitä teknisiä uudistuksia. Pykälänumerointi virkaehtosopimuksessa on pääosin uudistettu. Samalla vuosiloman antamista ja pidennystä koskevat määräykset on eriytetty omiksi pykälikseen.

Sisällöllisiä muutoksia on melko vähän. Merkittävin muutos koskee edellä selostettua sivutoimista koskevien lomamääräysten poistamista. Muita, sekä virka- että työehtosopimusta koskevia muutoksia ovat seuraavat:

Loman pidennysjärjestelmää on lievästi muutettu. Uusien määräysten mukaan suurin mahdollinen pidennys niin 2 kuin 2½ arkipäivää kuukaudessa ansaitseville on 6 arkipäivää. Ns. pitkän, 9 arkipäivän pidennyksen myöntämisedellytyksiä on muutettu. Kun aiemmin ns. pitkän pidennyksen edellytyksenä oli, että lomaa pidettiin lomakaudella vähintään 24 ja enintään 30 arkipäivää, uusista määräyksistä on poistettu alaraja. Nyt riittää, että lomaa pidetään lomakautena enintään 30 arkipäivää. Loman säästäminen säästövapaana pidettäväksi alentaa mainittua 30 päivän rajaa säästettyjen päivien määrällä.

Säästövapaamääräyksiä on tarkennettu siten, että lomapäiviä voidaan perustellusta syystä säästää vielä lomajärjestyksen vahvistamisen jälkeenkin. Tällainen syy saattaa olla esim. työntekijän pitkä sairausloma, jonka vuoksi lomaa ei ehditä antaa ennen lomakautta seuraavan huhtikuun loppua.

Lomakorvauksen osalta on sovittu, että se voidaan viranhaltijan pyynnöstä maksaa jo ennen lomavuotta seuraavan huhtikuun loppua myös muissa tapauksissa kuin asevelvollisuuden suorittamisen yhteydessä, esim. juuri pitkän sairausloman yhteydessä.

1.4.3. Virkavapaus ja virantoimituksen keskeytykset (sairausloma, äitiysloma yms, VES 45-52 §, TES 46-53 §)

Sairauslomaa koskevat määräykset on sisällöltään yhdistetty lähes identtiseksi virka- ja työehtosopimuksissa. Samalla sopimukseen on sisällytetty työehtosopimuslain 28 § 1 momentin muutos, joka koskee alle 30 päivää seurakunnan palveluksessa olleita. Uudet määräykset ovat pääasialliselta sisällöltään seuraavat:

Sivutoimista koskevien määräysten poistaminen pykälistä merkitsee sitä, että sivutoimisen sairauslomaetuudet määräytyvät, kuten päätoimisilla, sen mukaan, onko hän määräaikaisessa vai toistaisessa palvelussuhteessa.

Muista sairauslomaa koskevista muutoksista voidaan yleisesti sanoa, että pääsääntönä uusissa määräyksissä on, että sairausloman ajalta maksetaan kalenterivuodessa täyttä palkkaa 60 ensimmäisen sairauslomapäivän ajalta ja sen jälkeen yhdellä kolmasosalla vähennettyä palkkaa 120 sairauslomapäivän ajalta riippumatta siitä, miten sairauslomat vuoden kuluessa sijoittuvat ja ovatko ne yhdenjaksoisia tai erillisiä. Mainittujen 60 ja 120 päivän jälkeen työsuhteisilla palkanmaksu lakkaa ja virkasuhteisilla rahapalkka putoaa puoleen. Vain pitkissä sairauslomissa mainittu 360-päivän sääntö saattaa keskeyttää täyden tai yhdellä kolmasosalla vähennetyn palkan maksamisen jo ennen mainittuja 60 ja 120 päivän rajaa. Seuraavassa on tarkemmin selostettu muuttuneita määräyksiä.

Toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa on sairausloman ajalta oikeus täyteen palkkaan 60 kalenteripäivältä vuodessa ja sen jälkeen yhdellä kolmasosalla vähennettyyn palkkaan 120 kalenteripäivän ajalta. Uutta on se, että nämä edut voi saada vain kertaalleen yhdellä kolmasosalla vähennetyn palkan osalta. Aiemmin tällaista rajoitusta ei ollut, jos sairauslomajaksoja oli kaksi ja niiden välillä palattiin virantoimitukseen vähintään 30 kalenteripäiväksi.

Työsopimussuhteisten osalta määräyksissä on uutta se, että toistaiseksi voimassa olevaan palvelussuhteeseen otettu saa nämä edut hyväkseen välittömästi työn aloitettuaan. Aiemmin oli työehtosopimussuhteessa palvelussuhteen alussa voimassa voimassa 30 päivän "karenssi", jonka ajalta ei maksettu lainkaan palkkaetuja. Virka- ja työsuhteisten määräykset eroavat kuitenkin edelleen siten, että mainitun 120 päivän vähennetyn palkanmaksun jälkeen viranhaltijalla on edelleen oikeus puoleen palkkaan, kun työsuhteisen sairausajan palkanmaksu lakkaa.

Vuoden vaihteen yli kestävien sairauslomien palkanmaksumääräyksiä on myös muutettu. Kalenterivuoden vaihtuessa aletaan aina välittömästi maksaa täyttä palkkaa 60 kalenteripäivän ajan ja sen jälkeen yhdellä kolmasosalla vähennettyä palkkaa maksetaan 120 kalenteripäivältä. Tätä rajoittaa vain entinen määräys siitä, että yhdenjaksoisen sairausloman ajalta maksetaan täyttä tai yhdellä kolmasosalla vähennettyä palkkaa enintään siihen asti, kun sairausloma on kestänyt yhdenjaksoisesti 360 kalenteripäivää. Entisellään on myös määräys siitä, että sairauslomien katsotaan olevan yhdenjaksoisia, jos niiden välillä ei ole palattu vähintään 30 päiväksi virantoimitukseen.

Määräaikaisissa palvelussuhteissa sairausajan määräykset virka- ja työsuhteisilla ovat vuoden 1998 alusta sisällöltään samanlaiset. Määräaikainen viranhaltija tai työntekijä, joka on ollut seurakunnan palveluksessa vähemmän kuin 30 kalenteripäivää ennen sairausloman alkua, on oikeutettu samaan sairausloman ajalta puolet säännönmukaisesta palkastaan 7 kalenteripäivän ajalta. Kun palvelussuhde on kestänyt 30-179 vuorokautta, sairausloman ajalta maksetaan koko säännönmukainen palkka 14 kalenteripäivän ajalta. Jos palvelussuhde

on jatkunut vähintään 180 kalenteripäivää, sairausloma-ajan palkkaan noudatetaan samoja määräyksiä kuin toistaisessa palvelussuhteessa olevaan.

Erityisäitiys-, äitiys-, isyys- ja vanhempainloman sekä hoitovapaan palkkausmääräykset ovat muuten entisellään, mutta niitä sovelletaan vuoden 1998 alusta myös sivutoimiseen viranhaltijaan ja työntekijään samalla tavalla kuin päätoimiseen.

Työtapaturmaa koskevia määräyksiä on täsmennetty ja virka- ja työehtosopimuksen määräykset yhtenäistetty. Työtapaturman perusteella myönnetyn sairausloman ajalta on oikeus saada säännönmukainen palkka 90 kalenteripäivän ajalta ja sen jälkeen yhdellä kolmasosalla vähennetty palkka 90 kalenteripäivän ajalta. Nämä etuudet eivät vaikuta oikeuteen saada palkkaa muun sairausloman ajalta.

1.4.4. O.v.o-palkkiot (VES 15 §)

O.v.o-palkkiota koskevat määräykset on kirjoitettu kokonaan uudestaan. Määräyksiä on myös muutettu ja joustavoitettu. Palkkion suuruus on edelleen enintään 35 % hoidettavan viran alkupalkasta. Päättyessään o.v.o-määräyksen antamisesta seurakunnan asianomaisen viranomaisen on myös päätettävä palkkion suuruus. Esimiehelle ei voida maksaa o.v.o-palkkiota alaisen tehtävien hoitamisesta.

Vuosiloman ajalta ja viran johtosäännön tai muun pysyväismääräyksen perusteella tehdystä toisen viran tehtävien hoidosta oman viran ohella "omavastuu-aika" on 8 viikkoa. Viranhaltijalle voidaan siten näissä tilanteissa määrätystä o.v.o-palvelusta maksaa korvausta vasta kun tehtävien hoito on kestänyt vähintään 8 viikkoa. Perustellusta syyistä seurakunnan asianomainen viranomainen voi kuitenkin päättää, että palkkio maksetaan jo aikaisemmin. Tarkoituksena on, että pelkän muodollisen o.v.o-määräyksen perusteella ilman tehtävämäärän tai tehtävän vaativuuden tosiasiallista lisääntymistä, o.v.o-palkkiota ei makseta. Toisaalta palkkiota voidaan harkinnan perusteella maksaa jo aikaisemmin, kun o.v.o-määräys konkreettisesti aiheuttaa olennaisen tehtävämäärän lisääntymisen.

Kun o.v.o-määräys annetaan muun kuin vuosiloman aikana erillisenä, yksittäistilannetta koskevana määräyksenä, palkkio maksetaan kahden viikon omavastuuajan jälkeen tai seurakunnan asianomaisen viranomaisen harkinnan perusteella jo aikaisemmin.

1.4.5. Eräitä muita muutoksia

Kokemuslisän hakemista ja myöntämistä koskevia määräyksiä (VES 23 §) on tarkennettu. Kokemuslisä myönnetään pääsääntöisesti hakemuksen jättämistä seuraavan kuukauden alusta lukien. Vastaava työsopimussuhteisia koskeva määräys on otettu kuukausipalkkaliitteeseen.

Virkaehtosopimuksen 54 §:n 5 momentiksi on otettu uusi määräys: jos työnantaja määrää viranhaltijan työnohjaukseen, tällä on oikeus saada tarpeellinen vapautus työstä työnohjauksen ajaksi sekä matkakustannusten korvausta 105-127 §:n mukaisesti. Vastaava määräys on otettu myös työehtosopimukseen (56 § 3 mom.).

Ulkomaanpäivärahaa (VES 108 §) koskevaa määräystä on muutettu siten, että päivärahan miniminä on kotimaan päiväraha paitsi jos ulkomaan päivärahan enimmäismäärä on kotimaanpäivärahaa pienempi.

Työehtosopimus **opiskelijoiden** palkkauksesta on uudistettu. Siihen on samalla lisätty määräykset oppisopimuskoulutukseen otettavien työntekijöiden palkkauksesta. Myös työehtosopimus nuorten **kausityöntekijöiden** palkkauksesta on uudistettu. Sen kausiluontoisia tehtäviä koskevaa määritelmää on samalla täsmennetty.

2. Uusien sopimusten selostustilaisuudet

Sopimusvaltuuskunnan toimiston viranhaltijat selostavat 1.1.1998 voimaan tulevien sopimusten uusia määräyksiä jäljempänä luetelluissa tilaisuuksissa. Tilaisuuksiin ovat tervetulleita palkka-asiamiesten lisäksi kirkkoherrat ja muut sopimuksia päivittäin soveltavat viranhaltijat ja työntekijät.

Helsinki, tiistaina 13.1.1998 klo 10. Paikka: Helsingin seurakuntien talon valtuustosali, 3 linja 22, 2 kerros,

Rovaniemi, keskiviikkona 14.1.1998 klo 10.30. Paikka: Rovaniemen seurakunnan seurakuntakoti, yläsali, Rauhankatu 70 G-sisäänkäynti,

Mikkeli, perjantaina 16.1.1998 klo 10. Paikka: Mikkelin tuomiokirkkoseurakunnan seurakuntakeskus, Otto Mannisenkatu 1,

Turku, tiistaina 20.1.1998 klo 10. Paikka: Turun tuomiokirkkoseurakunnan juhlasali, Eerikinkatu 3,

Vaasa, maanantaina 26.1.1998 klo 9. Paikka: Vaasan seurakuntien seurakuntakeskus, iso seurakuntasali, Koulukatu 28 ja

Kajaani, tiistaina 27.1.1998 klo 10. Paikka: Kajaanin seurakunnan keskusseurakuntakoti, Kirkkokatu 26

Sopimusjohtaja Risto Voipio

Lakimies Timo von Boehm

LIITTEET:-Kirkon virka- ja työehtosopimusten 1996-1997 uudistamissopimukset
-Tekstimuutokset virka- ja työehtosopimuksiin
-Luettelo muuttamattomista pykälästä