



KirVESTES:n neuvottelutulos 15.2.2018

JHL:n edustajisto 15.2.2018 / hallitus 15.2.2018
Keijo Hiltunen

Pääkohdat

- Liittokohtainen neuvottelukierros
- Sopimuskausi 1.2.2018-31.3.2020
- Palkankorotukset kokonaisuudessaan yleisen tason mukaisia
- Palkkausjärjestelmäkohtaisia eroja

Palkankorotukset

- Yleinen palkkausjärjestelmä
 - Kk-palkkaiset
 - Yleiskorotus:
 - 1.4.2018 lukien 1,1 %
 - 1.4.2019 lukien 1,0 %
 - Kertaerä:
 - 2018 kesäkuun palkanmaksun yhteydessä 108 €
 - 2019 kesäkuun palkanmaksun yhteydessä 368 €

Palkankorotukset

- Kertaerän maksamisen ehdot
 - Viranhaltija/työntekijä on seurakunnan palveluksessa yhdenjaksoisesti vähintään 5 kuukautta ajanjaksolla 1.4.-31.10.2018
 - Kesäkuu sisältyy palvelussuhteeseen kokonaisuudessaan
 - Viranhaltijalle/työntekijälle maksetaan palkkaa kesäkuussa
 - Osa-aikaisilla maksetaan työaikojen suhteessa täyteen työaikaan verrattuna
- Samat ehdot myös 2019 maksettavaan kertaeraan

Palkankorotukset

- Ylimmän johdon palkkausjärjestelmä
 - Liitteen 8 mukaisissa J- ja/tai K-hinnoittelussa olevat
- Paikallinen järjestelyerä peruspalkkoihin:
 - 1.4.2018 lukien 1,6 %
 - 1.4.2019 lukien 1,6 %

Palkankorotukset

- tuntipalkkajärjestelmä
 - tunti-palkkaiset
- Yleiskorotus:
 - 1.4.2018 lukien 1,6 %
- 1.4.2019 lukien 1,6 %
 - Ensisijaisesti henkilökohtaiseen lisään
 - Toissijaisesti yleiskorotukseen

Palkankorotukset

- Eräät muut peruspalkat, lisät, lisäpalkkiot ja palkanlisät
 - Jokin muu kuin edellä mainittujen palkkajärjestelmien mukaan maksettu palkka
 - Määräytyy suhteessa viranhaltijan tai työntekijän peruspalkkaan
 - 1.4.2018 lukien korotus 1,1 %
 - 1.4.2019 lukien korotus 1,0 %

Järjestelyerät 1.1.2020 -

- Paikallinen järjestelyerä yleisessä palkkausjärjestelmässä
 - Seurakunnan on käytettävä 1.1.2020 lukien
 - 0,5 % harkinnanvaraiseen henkilökohtaiseen palkanosaan (suorituslisä)
 - 0,6 % henkilökohtaiseen palkanosaan ja/tai tehtäväkohtaiseen palkanosaan
 - Ensisijaisesti tavoitteena paikallisten palkkausjärjestelmien kehittäminen, palkkausepäkohtien korjaaminen
 - Tavoitteena myös tukea tuloksellisuutta edistäviä toimintoja ja tehtävien uudelleenjärjestelyitä
 - Erän suuruus lasketaan 2019 tavanomaisen kuukauden peruspalkkojen palkkasummasta

Vuosisidonnaisesta kokemuslisäksi 1.1.2020

- 1.1.2020 lähtien työkokemuslisää maksetaan taulukon mukaisena euromääräisenä.
- Palvelussuhteen pituuden mukaan kertynyt lisä säilyy vähintään samansuuruisena uudessa järjestelmässä.
- Jos seurakunnassa on jo tällä hetkellä hava käytössä, siihen varattu palkkasumma on edelleen käytössä 1.1.2020 jälkeenkin. Havaan varattu summa ei siis tule poistumaan vaan jää suorituslisiin käytettäväksi.
- Yleisessä palkkausjärjestelmässä 1.1.2020 lähtien käyttöön otettava suorituslisä maksetaan työnantajan päätöksellä vuosittaiseen kehityskeskusteluun perustuen.

Vuosisidonnaisesta kokemuslisäksi 1.1.2020

Siirtymämääräys:

- Viranhaltijalle/työntekijälle 31.12.2019 maksettu vuosisidonnainen palkanosa muutetaan euromääräiseksi kokemuslisäksi 1.1.2020 lukien seuraavasti:
 - Jos viranhaltijan/työntekijän vuosisidonnainen palkanosa on euromäärältään pienempi tai yhtä suuri kuin hänen palvelusaikaansa vastaava, liitteen 1 kohdassa 1 b mainittu vaativuusryhmän kokemuslisän euromäärä, viranhaltijalle/työntekijälle maksetaan 1.1.2020 lukien liitteen 1 kohdassa 1 b mainittu vaativuusryhmän kokemuslisän euromäärä.
 - Jos viranhaltijan/työntekijän vuosisidonnainen palkanosa on euromäärältään suurempi kuin hänen palvelusaikaansa vastaava, tämän momentin mukaan määräytyvä kokemuslisän euromäärä, viranhaltijalle/työntekijälle maksetaan kokemuslisänä 1.1.2020 lukien hänen vuosisidonnaista palkanosaansa vastaava euromäärä.

Vuosisidonnaisesta kokemuslisäksi 1.1.2020

Kokemuslisään oikeuttavan ajan alkaminen

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

Vuosisidonnaisesta kokemuslisäksi 1.1.2020

1.1.2020 lähtien yleisen palkkausjärjestelmän mukainen vuosisidonnainen lisä muuttuu kokemuslisäksi. Kokemuslisä muuttuu euromääräiseksi.

Työkokemuksen mukainen lisä	31.12.2019 asti	
	palvelusaika vuosina	määrä peruspalkasta %
	6	4
	8	8
	10	12
	13	15

Vuosisidonnaisesta kokemuslisäksi 1.1.2020

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

Suorituslisä 1.1.2020 -

- Viranhaltijalle/työntekijälle maksettu harkinnanvarainen palkanosa päättyy 31.12.2019. Hänen työsuoritustaan arvioidaan ja suorituslisän maksamisesta päätetään suorituslisää koskevien määräysten mukaan 1.1.2020 lukien.
- Jos seurakunnassa on jo tällä hetkellä hava käytössä, siihen varattu palkkasumma on edelleen käytössä 1.1.2020 jälkeenkin. Havaan varattu summa ei siis tule poistumaan vaan jää suorituslisiin käytettäväksi.
- Yleisessä palkkausjärjestelmässä 1.1.2020 lähtien käyttöön otettava suorituslisä maksetaan työnantajan päätöksellä vuosittaiseen kehityskeskusteluun perustuen.

Suorituslisä 1.1.2020 -

- **Yleistä**
- Suorituslisiin käytettävän palkkaerän määrän kohdentamisesta yksittäisille viranhaltijoille/työntekijöille päätetään vuosittain arviointijakson päätyttyä. Viranhaltijalle/työntekijälle vuosittain maksettavan suorituslisän määrä voi vaihdella. Siihen vaikuttaa toisaalta suorituslisiin vuosittain kohdennetun palkkaerän suuruus sekä toisaalta viranhaltijoiden/työntekijöiden vuosittainen työsuorituksen arviointi. Sopimuksen edellyttämä suorituslisiin käytettävän palkkaerän suuruus on vähimmäismäärä. Seurakunta voi tarvittaessa ja taloudellisten voimavarojensa mukaan myös ylittää suorituslisiin vuosittain vahvistettavan vähimmäismäärän.

Suorituslisä 1.1.2020 -

- **Suorituslisän käyttöön siirtyminen**
- Suorituslisän käyttöönoton siirtymävaiheessa 1.2.2018-31.12.2019 viranhaltijoille/työntekijöille on maksettu kertasuoritusta siten kuin allekirjoituspöytäkirjassa on sanottu. Suorituslisä tulee käyttöön ja sen maksaminen viranhaltijalle/työntekijälle alkaa 1.1.2020 seurakunnassa siirtymävaiheen aikana seurakunnan tekemien päätösten mukaisesti.
- Seurakunnissa, joissa ei ole ollut käytössä harkinnanvaraista palkanosaa (Hava), suorituslisiin on käytettävä 1.1.2020 lukien KirVESTES 26 § 1 momentissa määrätyn mukaisesti vähintään 1,1 % yleisen palkkausjärjestelmän piirissä olevan henkilöstön peruspalkkojen yhteismäärästä.

Suorituslisä 1.1.2020 -

- **Suorituslisän käyttöön siirtyminen**
- Seurakunnissa, joissa ei ole ollut käytössä harkinnanvaraista palkanosaa (Hava), suorituslisiin on lisäksi käytettävissä 0,6 % suuruinen järjestelyerä 1.1.2020 lukien.
- Järjestelyerää voidaan käyttää kokonaan tai osittain tehtäväkohtaiseen palkanosaan tai se voidaan käyttää kokonaan tai osittain suorituslisään
- Käytettäessä järjestelyerä kokonaan suorituslisiin, suorituslisien enimmäismäärä on 1,7 % peruspalkkojen yhteismäärästä

Suorituslisä 1.1.2020 -

- Siirtymävaiheessa Havaa käyttäneen seurakunnan on selvitettävä Havaan käytetty rahamäärä vuonna 2019. Seurakunnan on tehtävä päätös tämän rahamäärän käytöstä 1.1.2020 lukien seuraavia periaatteita noudattaen:
- Jos seurakunta on käyttänyt Hava-järjestelmäänsä ns. paikallista järjestelyerää (1.4.2013, jonka suuruus oli 0,5 %), se on sisällytettävä suorituslisiin 26 § 1 momentissa sanottujen varojen lisäksi.
- Jos seurakunta on käyttänyt Havaan ns. paikallisen järjestelyerän lisäksi muita varoja, järjestelyerän ylittävä rahamäärä on ns. työnantajan ylimääräistä rahaa. Työnantajan tulee päättää, miten muiden varojen kanssa menetellään suorituslisään siirryttäessä.

Suorituslisä 1.1.2020 -

Seurakunnan aiemmat päätökset harkinnanvaraisesta palkanosasta (Hava)	Seurakunnan päätös suorituslisään osoitettavista varoista 1.1.2020 lukien
<p>Seurakunnassa on otettu käyttöön Hava 1.9.2009 jälkeen eikä sen rahoitukseen ole käytetty Kirkon yleisessä virka- ja työehtosopimuksessa sovittua paikallista järjestelyerää 1.4.2013.</p>	<p>Päätettävä suorituslisään käytettävien varojen määrästä:</p> <ul style="list-style-type: none">• vähintään KirVESTES 26 § 1 mom. mukaisesti 1,1 % yleisen palkkausjärjestelmän piirissä olevan henkilöstön peruspalkkojen yhteismäärästä• lisäksi tehtävä päätös, miten menetellään Havaan käytetyn palkkaerän kanssa.

Suorituslisä 1.1.2020 -

Seurakunnassa on otettu käyttöön Hava vain Kirkon yleisessä virka- ja työehtosopimuksessa sovittua järjestelyerää käyttäen 1.4.2013.

Päätettävä suorituslisään käytettävien varojen määrästä:

- vähintään KirVESTES 26 § 1 mom. mukaisesti 1,1 % yleisen palkkausjärjestelmän piirissä olevan henkilöstön peruspalkkojen yhteismäärästä
- lisättynä 1.4.2013 järjestelyerästä Havaan käytetty prosenttiosuus yleisen palkkausjärjestelmän piirissä olevan henkilöstön peruspalkkojen yhteismäärästä

Suorituslisä 1.1.2020 -

Seurakunnassa on otettu käyttöön Hava Kirkon yleisessä virka- ja työehtosopimuksessa sovittua järjestelyerää käyttäen 1.4.2013 sekä myös muita varoja käyttäen.

Päätettävä suorituslisään käytettävien varojen määrästä:

- vähintään KirVESTES 26 § 1 mom. mukaisesti 1,1 % yleisen palkkausjärjestelmän piirissä olevan henkilöstön peruspalkkojen yhteismäärästä
- lisättynä järjestelyerästä 1.4.2013 Havaan käytetty prosenttiosuus yleisen palkkausjärjestelmän piirissä olevan henkilöstön peruspalkkojen yhteismäärästä
- lisäksi tehtävä päätös, mitä tehdään muista varoista Havaan käytetyille palkkaerälle

Kertapalkkio 40§

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 päätäntävalta 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 8).

Kertapalkkio 40§

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 päätäntävalta 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 8).

Mobiilitavoitettavuuskorvaus 44§

- Puhelinpäivyskorvaus muuttuu mobiilitavoitettavuuskorvaukseksi 1.2.2018
- Työnantaja ja viranhaltija/työntekijä voivat sopia, että viranhaltija/ työntekijä on puhelimitse tavoitettavissa seurakunnassa hälytyksen aiheuttavan tapahtuman vuoksi (mobiilitavoitettavuus).
- Korvaus on vähintään 44€ kuukaudessa

Mobiilitavoitettavuuskorvaus 44§

- ***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 44§

- ***Soveltamisohje:***
- 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.

Sairastuminen 52§

Sairastumisesta ilmoittaminen ja lääkärintodistuksen esittäminen

- 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.

Sairastuminen 52§

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 lääkärintodistuksen allekirjoituspäivämäärästä virka-/työvapaan ensimmäinen päivä on palkaton.
- ***Soveltamisohje:***
 - Työkyvyttömyys osoitetaan normaalisti lääkärintodistuksella. Lääkärintodistus on asiantuntijalausunto virka-/työvapaan myöntämistä varten. Poikkeaminen lääkärintodistuksessa esitetystä edellyttää perusteltua syytä.
 - Työkyvyn arvioimiseksi työnantaja voi kustannuksellaan lähettää viranhaltijan/työntekijän osoittamansa lääkärin tarkastettavaksi.

Sairastuminen 52§

- 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 kansaneläkelaitokselle asianmukainen lääkärintodistus sairaudestaan lukuun ottamatta ns. omavastuu-aikaa.
- 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 viipyminen aiheutuu hyväksyttävästä syystä.

Sairastuminen 52§

Hakemus virka-/työvapaan perusteena

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

Sairastuminen 52§

- 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).

Vuosiloman siirto 98§

Oikeus vuosiloman siirtoon

- Viranhaltijalla/työntekijällä on oikeus siirtää vuosilomansa tai sen osa tai säästövapaa myöhempään ajankohtaan, jos
 - hän on vuosiloman tai säästövapaan alkaessa tai aikana sairauden, synnytyksen tai tapaturman johdosta työkyvytön ja
 - hän ei ole aiheuttanut sairautta tai tapaturmaa tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella.

Vuosiloman siirto 98§

- 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.

Soveltamisohje:

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

Hengellisen työn viranhaltijoiden leirityö

143§

Erityinen leirityöaikahyvitys viikonloppuleiriltä

- Työnantaja voi myöntää erityisenä leirityöaikahyvityksenä yhden vapaapäivän, jos vähintään 36 tuntia yhdenjaksoisesti kestävä leirin olosuhteet ja siellä työskentelyyn käytetty aika erityisen painavasta syystä sitä vaativat. Vapaapäivää ei voi korvata rahana.
- ***Soveltamisohje:***
 - Erityisen leirityöaikahyvityksen myöntämistä harkittaessa on otettava huomioon viranhaltijan mahdollisuus saada muutoin riittävä lepoaika leiriä ennen tai sen jälkeen säännönmukaisina työpäivinä.

Varallaolo 160§

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 vapaa-ajan käyttöä. Viranhaltijalla varallaolovelvollisuus perustuu sopimukseen tai määräykseen ja työntekijällä sopimukseen.

Varallaolo 160§

- ***Soveltamisohje:***
- Asuntovarallaolossa viranhaltijan/työntekijän on oltava tietyinä 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 aika ei lueta työajaksi.

Varallaolo 160§

- Varallaolosta tulee antaa sellaiset kirjalliset ohjeet, että viranhaltija/työntekijä tietää varallaoloon liittyvät oikeudet ja velvollisuudet, esimerkiksi missä ajassa työpaikallan on viimeistään saavuttava. Viranhaltijan velvollisuudesta olla varalla on säädetty työaikalain 5 § 3 momentissa (varallaolo on työn laadun ja erittäin pakottavien syiden vuoksi välttämätöntä). (Viittausmääräys).
- Tämän pykälän mukaista varallaoloa ei sovelleta hengellistä työtä tekeviin.

Varallaolo 160§

Varallaolosta ilmoittaminen

- Varallaolosta on ilmoitettava viranhaltijalle/työntekijälle vähintään kolme vuorokautta aikaisemmin, paitsi ennalta arvaamattomissa kiireellisissä tapauksissa. Varallaolo viikoittaisen vapaa-ajan (154 § 1 mom.) aikana edellyttää viranhaltijan/työntekijän suostumusta.

Varallaolo 160§

Varallaolokorvauksen maksamisen edellytykset

- Varallaolokorvauksen maksamisen edellytyksenä on, että viranhaltija/työntekijä on ollut varalla työnantajan määrääjäksi antaman kirjallisen määräyksen tai laaditun työvuoroluettelon nojalla.

Varallaolo 160§

Varallaolokorvaus

- 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 korottamaton palkka jokaiseen varallaoloon käytetyltä tunnilta.
- Vapaamuotoinen varallaolo
 - Viranhaltijalle/työntekijälle annetaan varallaolon sidonnaisuuden laadusta riippuen kutakin vapaamuotoista varallaolotuntia kohti korvauksena 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.

Varallaolo 160§

Varallaolokorvaus

- 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 (erityinen osa).

Liukuva työaika 170§

Liukuman työaikasaldo

- Liukuman puitteissa tehtyjen työtuntien lukumäärä ei saa ylittää tämän sopimuksen mukaista täyttä säännöllistä työaikaa enemmällä kuin 40 tunnilla tai alittaa sitä enemmällä kuin 10 tunnilla (= työaikasaldo).

Pienet tekstimuutokset

Osa-aikaisen viranhaltijan/kuukausipalkkaisen työntekijän palkkaus

- Osa-aikaisen viranhaltijan/kuukausipalkkaisen työntekijän palkka määräytyy prosenttiosuutena kokoaikaiselle maksettavasta varsinaisesta palkasta siinä suhteessa kuin hänen työaikansa on asianomaista täyttä säännöllistä työaikaa lyhyempi tai tehtävämääränsä asianomaista säännöllistä tehtävämäärää pienempi.
- Suhteellisten palkanormien taulukko poistuu käytöstä ja viranhaltijan/työntekijän palkka tarkistetaan laskusäännön mukaiseksi 1.4.2018.

Pienet tekstimuutokset

Osa-aikaisen viranhaltijan/kuukausipalkkaisen työntekijän palkkaus

- ***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 yleistyöajassa olevan työntekijän työaika on 20 tuntia viikossa, palkkausprosentti on 51,6 % (= $20,00 / 38,75$). Tai jos työaika on 19 tuntia 15 minuuttia viikossa, palkkausprosentti on 49,7 % (= $19,25 / 38,75$).