



aki

Kirkon akateemiset –
Kyrkans akademiker AKI r.y.

TEOLOGIAN JA KIRKKOMUSIIKIN OPISKELIJOIDEN PALKKAUS JA TYÖEHDOT

Virkasuhde vai työsuhde?

Hengellisen työn kausityöntekijät on mahdollista palkata sekä virkasuhteeseen että työsuhteeseen. Näitä palvelussuhdemuotoja koskevat osin erilaiset säännökset.

Myös kausityöntekijän virkasuhde on julkisoikeudellinen palvelussuhde ja se lähtökohtaisesti täytetään KL 6.10 § mukaisella julkisella hakumenettelyllä, ellei sovelleta KL 6.11 §:ssä mainittua poikkeusta määräaikaisista virkasuhteista. Pääsääntöisesti virkasuhde on siis julistettava haettavaksi ja se täytetään toimivaltaisen viranomaisen (kirkkoneuvosto / seurakuntaneuvosto) tekemällä valituskelpoisella päätöksellä. Työsuhde on yksityisoikeudellinen palvelussuhde, jonka solmiminen ei edellytä määrämuotoista hakumenettelyä. Virkasuhteiselle kausityöntekijälle työnantaja antaa viranhoitomääräyksen tai päätöksen virkaan määräämisestä, työsuhteisen työntekijän kanssa tehdään työsopimus.

Virkasuhteiset teologian ja kirkkomusiikin alan kausityöntekijät ovat kirkon työaika-asetuksen mukaisesti työaikalain ulkopuolella. Työsuhteisiin kausityöntekijöihin taas sovelletaan aina työaikalakia.

Lähtökohtaisesti molempiin palvelussuhteisiin sovelletaan yleistä palkkausjärjestelmää. Työsuhteisiin kausityöntekijöihin voidaan soveltaa myös sopimusta nuorten ja oppisopimuskoulutukseen otettavien työntekijöiden palkkauksesta (KirVESTES, liite 5). Virkasuhteissa liitteen 5 mukaisen palkkauksen soveltaminen ei ole mahdollista. Palkanmaksu virkasuhteisille kausityöntekijöille tapahtuu seurakunnan käytännön mukaisesti joko kuukauden 1. tai 15. päivänä, työsuhteisille kausityöntekijöille kuukauden viimeisenä pankkipäivänä.

Työaika

Virkasuhteiset hengellisen työn kausityöntekijät työskentelevät työaikalain ulkopuolella. Heihin sovelletaan siis samoja vapaa-aikasäännöksiä kuin muihinkin hengellisen työn viranhaltijoihin (KirVESTES, osa VI, luku 6A 1).

Työsuhteiset kausityöntekijät puolestaan ovat säännöllisessä työajassa ja heihin sovelletaan työaikalain piirissä olevien työntekijöiden työehtoja (KirVESTES, osa VI, luku 6B). Toimistotyöaika (36 h 15 min / vko) sovelletaan silloin, kun työstä enemmistö tapahtuu toimisto-olosuhteissa (KirVESTES 190 § soveltamisohje), kuten hengellisen työn tehtävissä pääsääntöisesti on. Yleistyöaika (38 h 15 min / vko) sovelletaan silloin, kun pääosa työtehtävistä tapahtuu jossain muualla kuin toimisto-olosuhteissa, esimerkiksi hautausmailla, keittiössä, rakennuksilla, maastossa.

Työaikalain alaisen työntekijän työajasta on laadittava suunnitelma ja siitä on pidettävä kirjaa. Työajassa työskentelevä kausityöntekijä on oikeutettu ilta-, yö- ja sunnuntaikorvauksiin sekä mahdollisiin ylityökorvauksiin. Kausiteologin ja -kanttorin leirityö korvataan KirVESTES 164 § mukaisesti. Työsuhteinen kausityöntekijä on oikeutettu myös arkipyhälyhennykseen esimerkiksi juhannusaattona.

Myös virkasuhteissa tulee ottaa huomioon työturvallisuuslain (13 §) säännös työn kuormitustekijöiden huomioon ottamisesta työn suunnittelussa.

Palkkaus kausiteologin ja kausikanttorin virkasuhteissa

Virkasuhteisiin kausityöntekijöihin sovelletaan kirkon yleistä palkkausjärjestelmää, jossa laaditaan tehtäväkuvaus ja tehtävä sijoitetaan vaatavuusryhmään tehtäväkuvauksen mukaisesti. Nuoria ja oppisopimuskoulutukseen otettavia työntekijöitä koskevaa palkkausliitettä (KirVESTES, liite 5) ei voi soveltaa virkasuhteissa.

Palkkaus yleisessä palkkausjärjestelmässä määräytyy tehtäväkuvauksen mukaan. Tyypillisesti kausiteologien ja -kanttorien tehtäviin kuuluu esimerkiksi jumalanpalvelusten toimittamista (liturgia, saarna, musiikki), rippikouluopetusta, konsertteja ja musiikki-iltoja, muita hartaustilaisuuksia sekä sielunhoitoa. Edellytyksinä tehtäviin on teoreettinen koulutus joko yliopistossa tai ammattikorkeakoulussa. Työtehtävät tyypillisesti rajoittuvat oman tehtävän hoitamiseen mutta edellyttävät omaa soveltamistaitoa. Vuorovaikutus näissä tehtävissä on oman alan asiantuntijavuorovaikutusta asiakkaisiin eli seurakuntalaisiin nähden.

Edellä kuvatus kaltainen tehtäväkuva sijoittuisi tehtäväkuvauksen vaatavuuskriteereihin (KirVESTES, liite 2, C-kohdat) seuraavasti:

- C1.5 Yleensä teoreettinen koulutus tai tutkinto (esim. AMK) tai vastaava teoreettinen osaaminen ja työkokemus.
- C2.4 Oman alan asiantuntijavuorovaikutusta asiakkaisiin nähden.
- C3.2 Vaihtoehtoiset mutta pääosin ohjeistetut tai säädellyt menettelytavat. **TAI**
C3.3 Väljästi määritellyt tai omaa soveltamistaitoa edellyttävät, luovat menettelytavat.
- C4.2 Ongelmanratkaisutilanteet ovat samankaltaisia ja niille on tyypillistä työn lähiympäristöstä saatavan tiedon hankinta, käsittely ja yhdistely. **TAI**
C4.3 Ongelmanratkaisutilanteet vaihtelevat mutta niissä voidaan usein tukeutua aiempiin ratkaisumalleihin. Ratkaisujen tueksi on hankittava ja itsenäisesti analysoitava erikoistunutta taustatietoa.
- C5.2 Vastuu oman tehtävän hoitamisesta ja kehittämisestä.

Edellä kuvatus tehtäväkokonaisuuden sekä siitä johdettujen vaatavuuskriteerien perusteella kausiteologin ja kausikanttorin tehtävät sijoittuisivat vaatavuusryhmään 501. Vaatavuusryhmän vähimmäispalkan lisäksi voidaan maksaa vaatavuusosaa erityisen vaatavuuden (esim. itsenäinen vastuu, ohjauksen puute) perusteella tai erityistä osaa esimerkiksi kaksikielisyysvaatimuksen tai työskentelypaikkakunnan syrjäisyyden tai kalleuden perusteella.

Eräät seurakunnat ovat työpaikkailmoituksessaan maininneet että peruspalkkaan voidaan tarvittaessa tehdä KirVESTES 27 § 1. mom. mukainen epäpätevyysalennus. Tällainen vähennys voidaan tehdä ainoastaan, jos viranhaltijalta puuttuu tehtävässä edellytetty kelpoisuus. Kausiteologien ja -kanttorien osalta piispainkokous ja kirkkohallitus eivät kuitenkaan ole antaneet erityisiä kelpoisuusehtoja, joten epäpätevyysalennus ei näiden virkojen osalta voi tulla noudatettavaksi.

Kun kausityössä olevaan viranhaltijaan sovelletaan yleistä palkkausjärjestelmää, tulee arvioitavaksi myös, onko viranhaltija oikeutettu vuosisidonnaiseen palkanosaan aiemman työkokemuksensa perusteella tai voidaanko häneen soveltaa harkinnanvaraisen palkanosan lyhennettyä arviointijaksoa.

Palkkaus kausiteologin ja kausikanttorin työsuhteissa

Ensisijaisesti myös työsuhteisten kausityöntekijöiden osalta noudatetaan edellä kuvattua yleisen palkkausjärjestelmän mukaista vaatavuusryhmiin perustuvaa palkkausta. Alle kuuden kuukauden mittaisissa työsuhteissa on kuitenkin mahdollista soveltaa KirVESTES liitteen 5 mukaista nuorten ja oppisopimuskoulutukseen otettavien työntekijöiden palkkausjärjestelmää, kun kyseessä on teologian tai kirkkomusiikin opiskelija opiskelualansa mukaisissa tehtävissä.

Tällöin työsuhteiselle kausityöntekijälle määritellään palkka kokonaispalkkana hinnoitteluasteikolta 1 160,04–1 787,66 euroa kuukaudessa. Palkan määrittelyssä arvioidaan tehtävän vaativuutta, työntekijän ammattitaidon sekä työssä suoriutumisen kokonaisuutta. Soveltamisohjeen mukaan seurakuntaharjoittelun tai opintojensa loppuvaiheessa olevan opiskelijan palkkaa ei tule määrittellä hinnoitteluasteikon alarajalta.

AKI suosittelee, että seurakunnat ottavat opiskelijoiden elinkustannukset huomioon palkan määrittelyssä. Viimeistä kesää työskentelevälle (noin 240 op suorittaneelle) opiskelijalle on syytä maksaa hinnoitteluasteikon korkeinta palkkaa; onhan hän lähes valmis kanttorin tai papin virkaan. AKI näkee tämän seurakunnille mahdollisuutena antaa itsestään kuva työntekijöitään arvostavina työnantajina.

Jos seurakunta palkkaa kausityöntekijän vain rippikoululeirien ajaksi, tulee työsuhteen laajuuden määrittelyssä ottaa huomioon leiripäivien lisäksi kaikki KirVESTES 164 § mukaiset leirityöaika-hyvitykset. Leirityöaika-hyvitykset voidaan antaa leiriä seuraavana vapaana, joka pidentää työsuhteen pituutta, tai vaihtoehtoisesti maksaa palkkana. Näin esimerkiksi 7 päivän mittaisesta leiristä tulee maksettavaksi noin kahden viikon palkka. Tämän lisäksi on otettava huomioon leiriä edeltävä valmistelutyö sekä mahdollinen osallistuminen rippikoulun aloitusjakson opetuspäiviin ja konfirmaatioon.

Kanttorin vuosilomansijaisen palkkaus

Kirkkomusiikin opiskelija voidaan myös palkata vakinaisen viranhaltijan vuosilomansijaiseksi. Tällöin hänen palkkansa on ensisijaisesti sama kuin vakinaisella viranhaltijalla, joskin KirVESTES 27 § 1. mom. mukainen epäpätevyysalennus (enintään 15 %) voidaan vähentää palkasta. Tehtävä on myös mahdollista määrittellä vakinaisen viranhaltijan tehtävää vähemmän vaativaksi, jos viransijainen ei hoida kaikkia viranhaltijan tehtäviä. Tällöin vuosilomansijaisen tehtävään on laadittava erikseen oma tehtäväkuvaus.

Maisterin palkkaus kausityössä

Kausityöntekijäksi voidaan palkata myös teologian tai musiikin maisteri, esimerkiksi rippikouluteologin tai -muusikon nimikkeellä. Maisteriksi valmistunut ei ole enää opiskelija, johon voitaisiin soveltaa liitteen 5 mukaista hinnoitteluasteikkoa edes työsuhteissa. Sen vuoksi maisteriksi valmistuneen henkilön palkkaus määrittyy yleisen palkkausjärjestelmän mukaisesti sijoittamalla tehtävä asianmukaiseen vaativuusryhmään tehtäväkuvauksen perusteella.