

PYSYVIEN VASTAAVIEN POISTOAJAT - SUOSITUS

	<i>aikaisempi</i>	uusi
1.1. Aineettomat hyödykkeet		vuotta
1. Aineettomat oikeudet		3
Tietojärjestelmien käyttöoikeus	2-4 vuotta	
2. Muut pitkävaikutteiset menot		3-5
Perustamis- ja järjestelymenot	2-5 vuotta	
Tutkimus- ja kehittämismenot	2-5 vuotta	
Tietojärjestelmät	2-5 vuotta	
Muut	2-5 vuotta	
1.2. Aineelliset hyödykkeet		ei poistoa
1. Maa- ja vesialueet	<i>poistaja ei lasketa</i>	
2. Hautausmaat		3-5
Hautausmaahan liittyvät muut pitkävaikutteiset menot (asfaltointi, atk-ohjelmat)	3-5 vuotta	
Hautausmaiden maa- ja vesialueet	<i>poistaja ei lasketa</i>	ei poistoa
Hautausmaahan muut rakennukset (varastot, kylmät)	10-15 vuotta	8-10
Hautausmaahan kiinteät rakenteet ja laitteet (aidat, koneet ja laitteet)	10-30 vuotta	10-20
Hautausmaahan koneet ja laitteet	4-10 vuotta	3-5
Hautausmaahan muut aineelliset hyödykkeet (esim. maa-aineksen vaihto)	<i>käyttöajan mukaan ei poistoa</i>	käyttöajan muk. ei poistoa)
3. Rakennukset		30-60
Kirkot	40-70 vuotta	
Seurakuntatalot	30-40 vuotta	15-25
Kappelit	30-40 vuotta	20-40
Siunauskappelit	30-60 vuotta	20-40
Leiri- ja kurssikeskukset	20-40 vuotta	15-25
Asuinrakennukset	20-40 vuotta	15-25
Hallinto- ja laitosrakennukset	20-40 vuotta	10-20
Huolto- ja talousrakennukset	10-20 vuotta	10-15
Muut rakennukset	10-15 vuotta	10-15
4. Kiinteät rakenteet ja laitteet		10-20
Maa- ja vesirakenteet	15-30 vuotta	
Urut	15-30 vuotta	10-20
Muut kiinteät rakenteet ja laitteet	10-30 vuotta	5-15
5. Koneet ja kalusto		3-5
Kuljetusvälineet	5-10 vuotta	
Atk-laitteisto	3-4 vuotta	3
Muut koneet ja kalusto	5-10 vuotta	3-5
6. Muut aineelliset hyödykkeet		käytön muk. ei poistoa
Luonnonvarat	käytön mukainen poisto	
Sakraali-, arvo- ja taide-esineet	poistaja ei lasketa	

Pöytyän seurakunta

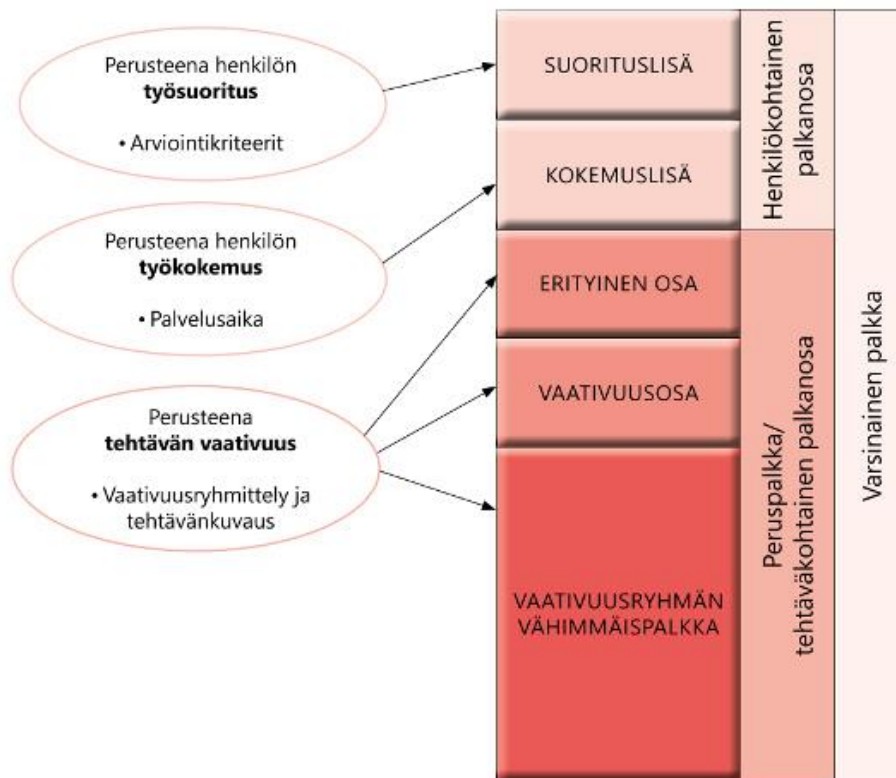
Yleisen palkkausjärjestelmän vaativuusryhmien tarkastelu 2026

Sisällys

Vaativuushinnoittelu seurakunnassa.....	3
Tehtäväkuvausten päivittämisen prosessi.....	5
Seurakuntaliitokset ja niihin liittyvät palkkaratkaisut	5
Järjestelyeräpäätökset.....	7
Vaativuusryhmien vertailu valtakunnalliseen tilastoon	7
Mobiilitavoitettavuuskorvaus	7
Esihenkilöaseman vaikutus vaativuusryhmän määräytymiseen (Vastaavien vaativuushinnoittelu)...	8
Vaativuushinnoitteluun ja nimikkeisiin esitettävät muutokset.....	8
Pääsopijajärjestöjen luottamusmiesten kannanotot	9
Sovelletut työehtosopimukset, ohjeet ja tilastot	9
Liitteet	9

Vaativuushinnoittelu seurakunnassa

Kirkon yleistä palkkausjärjestelmää koskevat määräykset ovat Kirkon virka- ja työehtosopimuksen luvussa 2.2. Yleinen palkkausjärjestelmä on ollut voimassa vuodesta 2007 lähtien.



Tehtäväkohtainen palkanosa (peruspalkka) ja henkilökohtainen palkanosa yhdessä muodostavat säännönmukaisesti kuukausittain maksettavan varsinaisen palkan (KirVESTES 12 §).

Keskeiset käsitteet

Peruspalkka on työntekijälle maksettava, tehtävän vaativuuteen perustuva palkka, joka vaativuusryhmän vähimmäispalkan lisäksi voi sisältää vaativuusosan ja erityisen osan.

Kullekin vaativuusryhmälle on määritelty vaativuusryhmän vähimmäispalkka. Työntekijän peruspalkan on oltava vähintään vaativuusryhmän vähimmäispalkan suuruinen. KirVESTES 22§:n 2 mom.

Vaativuusosa on peruspalkan osa, joka perustuu tehtävän kuvauksen yleiskuvaukseen, viiden vaativuus-kriteerin tasoihin ja mahdollisiin paikallisesti määriteltyihin apumerkintöihin (esim. +). Kun peruspalkka tulee tehtävän vaativuuden perusteella määritellä vähimmäispalkkaa suuremmaksi, tehtävään määritetään vaativuusosa. KirVESTES 22 §:n 3 mom.

Vaativuusosan toteaminen on välttämätöntä palkkayhdenvertaisuutta koskevien säädösten vuoksi. Samaan vaativuusryhmään kuuluvien tehtävien vaativuusosien on oltava vaativuuden mukaisessa suhteessa toisiinsa.

Erityinen osa (KirVESTES 22 §:n 4 mom.) on peruspalkan osa, joka perustuu tehtävän vaativuudessa todettuun erityiseen perusteeseen. Tällainen on tehtävän piirre, joka ei tule viidellä vaativuuskaiteerillä arvioiduksi, mutta on osa tehtävän vaativuutta. Se mahdollistaa sellaisten tehtävän vaativuuteen vaikuttavien tekijöiden huomioon ottamisen, jotka jäisivät viidellä vaativuuskaiteerillä huomioon ottamatta. Näiden tekijöiden olemassaoloa arvioidaan seurakunnassa tehtävän vaativuutta arvioitaessa ja ne otetaan huomioon peruspalkkaa määrittäessä. Erityinen peruste voi johtua esimerkiksi

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

Peruspalkan määrittäminen perustuu tehtäväkuvauksen yleiskuvaukseen ja vaativuuskaiteerien tasoihin (vaativuusryhmän vähimmäispalkka ja vaativuusosa) sekä tehtävään mahdollisesti liittyvään erityiseen perusteeseen (erityinen osa). KirVESTES 22§.

Peruspalkka = vaativuusryhmän vähimmäispalkka + vaativuusosa + erityinen osa

Peruspalkka palvelussuhteen aikana

Työnantajan tulee aktiivisesti johtaa työtä ja olla tietoinen tehtävissä tapahtuvista muutoksista. Sitä varten työnantajalla on käytössään kaikista tehtävistä laaditut ajantasaiset tehtäväkuvaukset.

Tehtäväkuvaus käsitellään kehityskeskustelussa

Esihenkilö ja työntekijä tarkistavat tehtäväkuvauksen ajantasaisuuden vuosittain kehityskeskustelussa. Keskustelussa pyritään yhteiseen näkemykseen tehtävän sisällöstä. Kehityskeskustelun päätteeksi esihenkilö huolehtii siitä, että keskustelussa todetut olennaiset muutokset tehtävän sisällössä kirjataan tehtäväkuvaukseen. Työnantaja päättää tehtävän sisällöstä.

Työntekijä tai häntä edustava luottamusmies voi kiinnittää työnantajan huomion työntekijän tehtävässä tapahtuneeseen muutokseen ja pyytää tehtävän vaativuuden arviointia.

Tehtävän muutoksen vaikutus peruspalkkaan

Jos työnantaja päättää muuttaa tehtävää niin, että tehtävän vaativuus muuttuu olennaisesti, se tekee vastaavan muutoksen peruspalkkaan (KirVESTES 23 §:n soveltamisohje). Myös määräaikainen peruspalkan tarkistus on mahdollinen. Päätökseen määräaikaisesta tarkistuksesta on sisällytettävä voimassaoloaika. Järjestelyn päätyttyä palkanosa palautuu entiseen tasoonsa. Tällainen olennainen mutta tilapäinen tehtävien vaativuuden muutos voi liittyä esimerkiksi toisen viran tehtävien määräaikaiseen hoitamiseen tai se voi johtua hankkeesta tai projektista, jonka vuoksi tehtävän vaativuus muuttuu tilapäisesti.

Jotta määräaikaista muutosta voidaan pitää olennaisena, olisi sen oltava voimassa ainakin kuukauden ajan.

Jos tehtäväkuvaukseen tehdään kehityskeskustelussa muutoksia, esihenkilö saattaa asian sen työnantajan edustajan (esim. taluspäällikkö) tietoon, jonka tehtävänä on esitellä palkka-asiat niistä päättävälle viranomaiselle (yleensä kirkkoneuvosto). Jos tämä viranomaisen arvioi työntekijän tehtävän vaativuuden muuttuneen olennaisesti, se tarkistaa työntekijän tehtäväkohtaista palkanosaa vastaavasti. Tarkistus voi koskea sekä tehtävän vaativuusryhmää että työntekijän peruspalkkaa tai pelkästään peruspalkkaa saman vaativuusryhmän sisällä. Tarkistaminen tapahtuu lähtökohtaisesti samalla tavalla kuin tehtäväkohtaisen palkanosan asettaminen palvelussuhteen alussa. Tarkistus tulee voimaan muutoksen todentamista seuraavan kuukauden alusta lukien, jollei asiasta erikseen toisin päätetä.

Jos työntekijän tehtävää muutetaan siten, että tehtävän vaativuus alentuu olennaisesti ja pysyvästi, tehtävän peruspalkkaa voidaan alentaa työntekijään sovellettavaa irtisanomisaikaa noudattaen.

Tehtäväkuvausten päivittämisen prosessi

Pöytyän seurakunnassa on edellisen kerran tehty työyhteisöä koskevaa vaativuuden arviointia järjestelyerän jakamisen yhteydessä vuonna 2012. Tämän johdosta työnantaja on käynnistänyt tehtävien vaativuuden arvioinnin kaikissa työntekijäryhmissä.

Työntekijöiden tehtäväkuvaukset on päivitetty ja niitä on käsitelty työntekijöiden kanssa kehityskeskusteluissa vuoden 2025 aikana.

Työnantajan edustajat (taluspäällikkö ja kirkkoherra) on käynyt lävitse kaikki tehtäväkuvaukset ja niissä tapahtuneet oleelliset tehtävänmuutokset. He ovat antaneet muutosesityksen kirkon pääsopijajärjestöjen lausuttavaksi 9.1.2026. Esityksestä on käyty neuvottelu 14.1.2026.

Seurakuntaliitokset ja niihin liittyvät palkkaratkaisut

Pöytyän seurakuntaan on liitetty Karinaisten seurakunta 1.1.2005 alkaen. Henkilöstöä koskevat päätökset on tehty kirkkovaltuustossa 15.12.2004. Rakennemuutoksen yhteydessä seurakuntaan on perustettu seuraavat virat/tehtävät ja päätetty niiden vaativuusryhmät.

Tehtävänimike	Palkkaluokka
Virkasuhteiset	
Kappalainen	Karinaisten kirkkoherran palkkaeduilla
C-kanttori	H26
Diakonian viranhaltija (diakonissa)	H28
Taloudenhoitaja-kanslisti	R23
Suntio-vahtimestari (osa-aikainen)	R17
Työsopimussuhteiset	
Lastenohjaajat (2 osa-aikaista)	L3a-L3d tai L5a-L5d)
Vahtimestari (osa-aikainen)	R17

Seurakuntaliitoksen jälkeen toisen lastenohjaajan ja vahtimestarin työsuhteet ovat päättyneet ja toinen lastenohjaajista on kokoaikaistettu. Taloudenhoitaja-kanslisti on siirretty talouspäällikön virkaan. Suntio-vahtimestarin virka on muutettu kokoaikaiseksi toimeksi ja myöhemmin nimikkeeksi seurakuntamestari. Kirkkoherrana ollut viranhaltija ei ole seurakuntaliitoksen jälkeen jatkanut seurakunnan työntekijänä vaan kappalaisen virka on laitettu avoimeen hakuun (palkkaluokka H37).

Pöytyän seurakuntaan on liitetty Yläneen seurakunta 1.1.2009 alkaen. Henkilöstöä koskevat päätökset on tehty kirkkovaltuustossa 13.1.2009. Rakennemuutoksen yhteydessä seurakuntaan on perustettu seuraavat virat/tehtävät ja päätetty niiden vaativuusryhmät.

Tehtävänimike	Vaativuusryhmä
Virkasuhteiset	
Kappalainen	Yläneen kirkkoherran palkkaeduilla
C-kanttori	502
Diakonissa	502
Seurakuntamestari	403
Työsopimussuhteiset	
Lastenohjaaja	401
Lastenohjaaja	402
Taloussihteeri	Säkylän seurakunnassa olleilla palkkaeduilla

Seurakuntaliitoksen jälkeen lastenohjaajien työsuhteet on yhtenäistetty vaativuusryhmään 402. Taloussihteerin ja diakonissan työsuhteet on lakkautettu ja kappalaisen virka muutettu seurakuntapastorin viraksi.

Pöytyän seurakuntaan on liitetty Oripään seurakunta 1.1.2017 alkaen. Henkilöstöä koskevat päätökset (aiesopimus) on tehty kirkkovaltuustossa 9.2.2016. Seurakuntaliitoksen yhteydessä Oripään seurakunnan päätoimiset viranhaltijat ja pysyväisluonteisessa päätoimisessa työsopimussuhteessa olevat työntekijät on siirretty KL 13:2 1 ja 2 momentin nojalla Pöytyän seurakunnan palvelukseen. Oripään seurakunnan kirkkoherran virka on aiesopimuksessa sovittu lakkautettavan (lakkautuspäätös Kirkkohallituksen täysistunnossa kesäkuussa 2016).

Tehtävänimike	Vaativuusryhmä
Virkasuhteiset	
C-kanttori	502
Diakonin viranhaltija	502
Työsopimussuhteiset	
Lastenohjaajat	402
Suntio	402

Seurakuntaliitoksen jälkeen lastenohjaajat ovat eläköityneet ja suntion nimike on muutettu seurakuntamestariksi. Seurakuntamestarin toimi ja kanttorin virka on yhdistetty Yläneen kirkkoalueen kanssa yhteiseksi.

Järjestelyeräpäätökset

Vuoden 2007 jälkeen yleiseen palkkausjärjestelmään on kohdistunut paikallisesti sovittavia järjestelyeriä. Vuoden 2012 järjestelyerä on käytetty tehtävien vaativuuden arvioinnista johtuviin muutoksiin seuraavasti (palkkaneuvottelupöytäkirja 19.12.2012):

Tehtävä	Summa
Diakonissa	127,96 e/kk (40 % 503-502 erotus)
B-kanttori	125,13 e/kk (40 % 602-601 erotus)
Kappalainen	183,77 e/kk (40 % 603-602 erotus)
Seurakuntasihteeri	46,21 e/kk (40 % 502-501 erotus)

Yllä esitetyistä ainoastaan B-kanttori on edelleen seurakunnassa.

Vuoden 2024 järjestelyerä palkkakilpailukyvyyn lisäämiseksi jaettiin seurakunnan matalapalkkaisiin tehtäviin seuraavasti:

Tehtävä	Summa
Kasvatustyöntekijä	145,23 e/kk
Nuorisotyönohjaaja	145,23 e/kk

Vaativuusryhmien vertailu valtakunnalliseen tilastoon

Seurakunnan tehtävien vaativuusryhmiä vertailtaessa Kirkon työmarkkinalaitoksen tilastoon niissä on hyvin vähän eroavaisuuksia. Vertailtua on tehty Pöytyän seurakunnan kokoluokassa oleviin tehtäviin sekä siinä ryhmässä olevaan yleisimmin ilmestyvään vaativuusryhmään. Tehtävien vaativuudet sijoittuvat pääasiassa valtakunnalliseen tilanteeseen. Poikkeuksen muodostavat seurakuntapastorit sekä ainoa edelleen virassa oleva seurakuntamestari. Näitä tehtäviä tarkasteltaessa Pöytyän seurakunnassa tehtävän vaativuus on valtakunnallista tasoa suurempi. Seurakuntasihteerin tehtävä on valtakunnallista tasoa alhaisempi. Kirkon työmarkkinalaitoksen tilastossa on mukana yli viiden tehtävän nimikkeet.

Mobiilitavoitettavuuskorvaus

Pöytyän seurakunnassa mobiilitavoitettavuuskorvausta on maksettu kiinteistöjen hälytysjärjestelmiä (esimerkiksi automaattinen paloilmoin tai murtohälytin) seuraavalle työntekijälle. Korvauksen maksaminen ja velvoitteiden täyttäminen edellyttää työnantajan ja viranhaltijan/työntekijän keskinäistä sopimista. Viimeisen parin vuoden sisällä hälytysten seuraaminen on siirretty ostopalvelutuottajalle työntekijöiden sijaan, jolloin korvausta ei tällä hetkellä makseta kenellekään.

Kir VESTES 44 § Mobiilitavoitettavuuskorvaus

Työnantaja ja viranhaltija/työntekijä voivat sopia, että viranhaltija/työntekijä on puhelimitse tavoitettavissa seurakunnassa hälytyksen aiheuttavan tapahtuman vuoksi (mobiilitavoitettavuus). Tavoitettavuudesta maksetaan sen sitovuuden, hälytyksen aiheuttaman toimenpidevelvollisuuden ja toimenpiteiden kiireellisyyden sekä muiden viranhaltijalle/työntekijälle aiheutuvien velvoitteiden mukaisesti vähintään liitteen 1 kohdassa 4.4 mainittu korvaus.

Soveltamisohje: Mobiilitavoitettavuuskorvauksen maksaminen edellyttää, että viranhaltijan/työntekijän on oltava tavoitettavissa puhelimitse. Yleensä kysymyksessä on kiinteistöjen hälytyslaitteiden aiheuttamiin hälytyksiin tai hengelliseen työn hälytysluonteisiin tehtäviin liittyvä tavoitettavuus, jossa viranhaltijaan/työntekijään otetaan yhteyttä hälytyksen sattuessa puhelimitse. Mobiilitavoitettavuuskorvaus maksetaan kuukausittain. Se ei ole osa varsinaista palkkaa. Jos viranhaltijalle/työntekijälle myönnetään vuosilomaa tai virkavapaata/ työvapaata, joka kestää koko kalenterikuukauden, mobiilitavoitettavuuskorvausta ei tällaiselta kuukaudelta makseta. Mobiilitavoitettavuus on ns. passiivista tavoitettavuutta. Se on löyhempää kuin 160 §:n mukainen varallaolo, josta annetaan kirjalliset ohjeet viranhaltijan/työntekijän oikeuksista ja velvollisuuksista.

Esihenkilöaseman vaikutus vaativuusryhmän määräytymiseen (Vastaavien vaativuushinnoittelu)

Vaativuushinnoittelussa esihenkilön vaativuusryhmiä ovat 403, 501–503, 601–603 ja 701–704

Pöytyän seurakunnassa esihenkilön tehtäviä sisältyy päätoimisesti kirkkoherran, taluspäällikön, johtavan kanttorin, johtavan diakoniatyöntekijän ja vastaavan lastenohjaajan tehtäviin. Kirkkoherra ja taluspäällikkö kuuluvat ylimmän johdon palkkausjärjestelmään ja heidän tehtäviensä vaativuutta ei arvioida tässä kokonaisuudessa.

Johtavien työntekijöiden vaativuushinnoittelut on esitetty liitteessä 1. Vaativuushinnoittelua verrattaessa Kirkon työmarkkinalaitoksen tilastoon (Palvelussuhteet nimikkeittäin ja vaativuusryhmittäin seurakuntatalouden koon mukaan vuonna 2024) Pöytyän seurakunnan vaativuusryhmät eivät poikkea kirkossa yleisesti käytettyihin. Vertailu on esitetty edellä kohdassa vaativuusryhmien vertailu valtakunnalliseen tilastoon. Johtavan kanttorin ja johtavan diakoniatyöntekijän vaativuusryhmät ovat linjassa valtakunnallisen saman viran vertailun kanssa, eivätkä luo muutospainetta vaativuusryhmän muuttamiseen. Sen sijaan vastaavan lastenohjaajan vaativuushinnoittelu sellaisenaan on linjassa valtakunnallisen saman viran vertailun kanssa, mutta Pöytyän seurakunnassa tehtävänmuutokset varhaiskasvatuksesta nuoris- ja rippikoulutyön puolelle luovat painetta tarkastella tarkemmin vaativuusryhmää. Muutokset toteutetaan vuonna 2026.

Pöytyän seurakunnassa vastaavien viranhaltijoiden koulutusvaatimukset, työalavastuu ja esihenkilötyön vaativuus poikkeavat toisistaan eikä näin ollen ole suoraan vertailtavissa. Diakoniatyön ja nuorisotyön esihenkilötyön vaativuutta kasvattaa lainsäädännön ja toimintaympäristön muuttuminen sekä paikalliset erityisvaatimukset. Lisäksi diakonian ja nuorisotyön työalan vaatimuksia kasvattavat lisääntyneet ohjeistukset ja määräykset.

Vaativuushinnoitteluun ja nimikkeisiin esitettävät muutokset

Vuonna 2025 tehtävänkuvausten päivitysten yhteydessä on todettu seuraavat vaativuusryhmien korotustarpeet:

	Vanha vaativuusryhmä	Uusi vaativuusryhmä
Lastenohjaaja	402	402 + 50 % 403-402 erotus
Seurakuntasihteeri	403	501 (sis. tal.hallinnon tehtäviä)
Perheteroiminnanohjaaja	403	403 + 50 % 501-403 erotus
Johtava kasvatustyöntekijä	502	503
Seurakuntapastori (kasvatus)	602	602 + 50 % 603-602 erotus

Yhdelle lastenohjaajista annetaan vastuu päiväkerhotyön koordinoinnista 1.5.2026 alkaen.

Seurakuntasihteerin tehtävä on muuttunut aluekeskusrekisteriin siirtymisen ja sähköisten palveluiden käyttöönoton takia. Aluekeskusrekisteriin on siirtynyt virkatodistusten ja sukuselvitysten tekeminen. Seurakuntasihteerin on saanut Oripään seurakuntaliitoksen yhteydessä myönnetyn Oripää-lisän liittyen virkatodistusten ja sukuselvitysten määrän lisääntymiseen. Tämä peruste on poistunut jo aluekeskusrekisteriin siirtymisen yhteydessä. Seurakuntasihteerin vaativuusryhmä voidaan nostaa ryhmään 501, mikäli työnkuvaa täydennetään taloushallinnon tehtävillä, joiden vaatimus on suurempi. Jatkossa otetaan huomioon sekä seurakunta- että kirkkoherranvaalien aikainen sihteerin työ erillisellä kertapalkkiolla.

Vastaavan lastenohjaajan nimike muutetaan 1.2.2026 alkaen perhetoiminnanohjaajaksi, jolla on vastuullaan myös yksi rippikouluryhmä.

Kasvatustyöntekijän nimike muutetaan 1.2.2026 alkaen johtavaksi kasvatustyöntekijäksi ja hän saa vastuulleen kasvatuksen työalajohtajan tehtävät.

Kasvatuksen seurakuntapastori on 1.9.2026 alkaen lisäksi rippikoulutyötä johtava pappi.

Virassa olevan seurakuntamestarin vaativuusryhmä pidetään ennallaan, koska hän toimii joustavasti sijaisena kaikilla kirkkoalueilla ja on ainoa, joka pystyy opettamaan uusia seurakuntamestareitamme ja siirtämään hiljaista tietoa eteenpäin.

Pääsopijajärjestöjen luottamusmiesten kannanotot

Palkkaneuvottelijoilla ei ole huomautettavaa vaativuusryhmien tarkastelun periaatteista.

Sovelletut työehtosopimukset, ohjeet ja tilastot

KIRKON VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUS 2025-2028 on voimassa 1.3.2025 - 29.2.2028.

Henkilöstön siirtyminen seurakuntaliitostilanteissa (päätökset, liitossopimukset)

Palvelussuhteet nimikkeittäin ja vaativuusryhmittäin seurakuntatalouden koon mukaan vuonna 2023 (Kirkon työmarkkinailaitos 2024)

Liitteet

Liite 1 Pöytyän seurakunnan tehtävien vaativuusryhmittely ja peruspalkat (Salainen Julkisuuslaki 6 luku 24 § 18 ja 23)

