

# Kilpailukyky sopimus ja kirkon sopimusratkaisu

Sopimusinfo –  
Kirteko-verkostotapaamiset  
11/2016  
Oili Marttila  
KiT



# 1. Kilpailukykykysymyksestä

# Kilpailukyky sopimuksen vaikutuksia palkansaaja < > työnantaja

## Palkansaaja

- Työeläkemaksun ja työttömyysvakuutusmaksun siirtoa palkansaajalle (-)
- Nollakorotukset palkkoihin (-)
- Lomarahaleikkaukset (-)
- Työajan lisäys 24 t/vuosi (-)
- Veronkevennykset (+)
- Pakkolait, lisäsäästö- ja veronkorotuslista pois (+)
- Muutosturva (+)
- Työterveyshuolto (+)
- Paikallinen sopiminen

## Työnantaja

- Työeläkemaksun ja työttömyysvakuutusmaksun siirtoa palkansaajalle (+)
- Työnantajan sosiaaliturvamaksun alennus (+)
- Nollakorotukset palkkoihin ja lomarahaleikkaukset (+)
- Työajan lisäys (+)
- Veronkevennykset (-)
- Paikallinen sopiminen



## 2. KirVESTES 2017 -sopimusratkaisu



# Kirkon yleinen virka- ja työehtosopimus 2017

- Sopimuskausi 1.2.2017–31.1.2018
- KirVESTES:llä toteutetaan **Kilpailukyky sopimusta**
  - Sopimuskaudella palkkoihin ei tule korotuksia
  - Lomarahoja leikataan 30 %:lla vuosina 2017–2019 päättyviltä lomamääräytymisvuosilta
  - Työaika pidennetään 24 tunnilla vuodessa
  - Paikallista sopimista edistetään

# Työajan 24 tunnin pidennys 1/3

- Kilpailukyky sopimuksen mukaisesti
  - Vuosittaista työaika pidennetään keskimäärin 24 tunnilla
  - Vuosittainen ansiotasoa ei muutu
  - Toteutustapa vaihtelee työaikamuodoittain
- Työajalliset kuukausipalkkaiset:
  - Viikoittaiseen työaikaan 30 minuuttia lisää.
  - Uusi keskimääräinen säännöllinen täysi työaika on
    - yleistyöajassa 38 tuntia 45 minuuttia viikossa
    - toimistotyöajassa 36 tuntia 45 minuuttia viikossa.
  - Voidaan toteuttaa myös keräämällä suurempia kokonaisuuksia (työajan tasoittumisjärjestelmä)

# Työajan 24 tunnin pidennys 2/3

- Tuntipalkkaiset
  - Säännöllinen työaika pitenee kuten kuukausipalkkaisilla 38 tuntiin 45 minuuttiin viikossa.
  - Ansiotason muuttumattomuus toteutetaan pienentämällä tuntipalkkaisen arkipyhäkorvauksen määrä 5 tuntiin 9 minuuttiin (KirVESTES 37 §).

# Työajan 24 tunnin pidennys 3/3

- Työajattomat (hengellisen työn viranhaltijat)
  - Työmäärää lisätään vuosittain 24 tunnilla työnantajan määräämällä tavalla päivittäisiä työtehtäviä lisäämällä.
  - Tehtävistä voidaan koota suurempia kokonaisuuksia.
    - Sove: voidaan toteuttaa myös koulutuksena, osaamisen kehittämisenä tai työyhteisön kehittämisenä



# Hengellisen työn viranhaltijoiden moduulityöaikakokeilu 1/2



- Otetaan käyttöön paikallisesti sopimalla
  - Perustuu erilliseen VES:siin (uusi liite 21 sopimuksissa)
  - Soveltamisala:
    - Ei koske kirkkoherraa!
    - Kaikki muut hengellisen työn viran haltijat
    - Voidaan poikkeuksellisesti rajata johonkin hengellisen työn ryhmään
      - Ei perusteettomasti eri asemaan
      - Samaa työtä tekevät, sama järjestelmä.
  - Voimassaolo:
    - Enintään kahden vuoden määräajaksi kerrallaan
    - Kuitenkin enintään erillisen VES:sin voimassaolon ajan, joka on keskitetyn sopimuksen osapuolten käsissä

# Hengellisen työn viranhaltijoiden moduulityöaikakokeilu 2/2



## – Työaika:

- **Noin** 2 tunnin mittaisia työaikamoduuleita viikossa 19, työpäivässä pääsääntöisesti 4
- Työaikaa lisätään vuosittain 12 moduulilla
  - Työnantaja määrää: kokonaisina työpäivinä tai päivittäisten työaikamoduulien määrää lisäämällä (Kiky-sopimuksesta)
- Työaikaan sisältyvät
  - Varsinaiset työsuoritukset (toimitus, kokous, tilaisuus jne.)
  - Valmistautumisaika
  - Matka-aika, jos ylittää kodin ja virkapaikan väliseen matkaan käytetyn ajan
  - Eräät rinnastuvat työstä poissaolot (esim. koulutus, LM:n ajankäyttö)

## – Työaikakorvaukset

- Mahdollisuus ylityökorvauksiin (pääsääntö: moduuli-moduulista)
- Arkipyhät lyhentävät moduulien määrää 3:lla



# Muuta sopimusratkaisusta

- Nykyiset kokeilut jatkuvat 31.1.2018 asti
  - Yleistyöaikakokeilu (KirVESTES Osa VI)
  - Ylimmän johdon palkkausjärjestelmän kokeilu (KirVESTES, Liite 7)
- Yhteistoimintasopimus ja luottamusmiessopimus on uudistettu: Uutena elementtinä paikallinen sopiminen
- Allekirjoituspöytäkirjassa sovittu pääsopijaosapuolten työryhmistä: Uutena palkkausjärjestelmän kehittämistä koskeva ryhmä



# Ns. kodifiointiin liittyvät muutokset

- Pääasiassa teknisluontoisia muutoksia, mm.
  - 84 § Julkisen tehtävän hoitamisaika
  - 88 § Palkkaus muun virka-/työvapaan ajalta:
    - Uusi sove: Jos työntekijä saa kuntoutusrahan, työntuoja voi maksaa vain sen ylittävän palkanosan kuntoutusajalta
  - 154 § 3 mom. Menetetyn viikkolevon korvaus
    - Korvaus saamatta jäävästä viikkolevosta
  - Työaikapankkijärjestelmä:
    - Lisätty pitkän työpäivän korvaus säästettäviin korvauksiin
- Huom! Palkanmaksuajankohdan muutos 1.1.2017 lukien
  - Virkasuhteiset ja tuntipalkkaiset (16 §, 17 § ja 166 §)

# Paikallinen sopiminen kirkon työpaikoilla

# Paikallinen sopiminen

- tarkoittaa neuvottelua ja sopimista kirjallisesti pääsopimuksen 2 § 3 momentin paikallistason neuvotteluosapuolten kesken
  - Työnantajan edustaja(t) ja
  - Pääsopijajärjestöjen pääluottamusmiehet (luottamusmiehet)
  - Jos kaikki pääsopijajärjestöt, sovelletaan kaikkiin, jollei soveltamispiiriä koskevia rajoituksia
- kaksi eri tilannetta: normaalilauseke/normaalitilanne ja selviytymislauseke/kriisitilanne

# Yhteistoiminta - Paikallinen sopiminen



Työpaikalla tapahtuvaa työnantajan ja työntekijöiden/työntekijöiden edustajien välistä vuorovaikutusta

## Yhteistoiminta

- asioiden **käsittelyä** yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi
- muodosta ja sisällöstä on sovittu **Kirkon yhteistoimintasopimuksessa**
- **velvoittaa** työnantajaa ja työntekijöitä/työntekijöiden edustajia

## Paikallinen sopiminen

- asioiden **käsittelyä** (neuvottelua) niin, että syntyy molempien osapuolten hyväksymä **sopimus**
- KirVESTES 2014-2016 vain yksilösopimista koskevia määräyksiä
- 1.2.2017 lukien **Pääsopimus ja KirVESTES 2017**: virka- ja työehtosopimusvaikutteista sopimista
  - normaalilauseke/normaalitilanne
  - selviytymislauseke/kriisitilanne
- **mahdollisuus**, ei velvoite

# Paikallinen virka- ja työehtosopimus ja muut menettelyt +

Valtakunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus, esim. KirVESTES

KiT:n pääsopijajärjestön kanssa tekemä erillissopimus, esim. työaikamääräyksistä

Paikallinen virka- ja työehtosopimus

Täytäntöönpanoneuvottelu

Paikallisen järjestelyerän periaatteet

Työntekijän ja työnantajan välinen työehtosopimus





# Tarve paikalliseen sopimiseen

- Sopimisen lähtökohta paikalliset tarpeet: Paikalliset osapuolet ratkaisevat sopimuksen teon tarpeellisuuden
- Vaikutukset:
  - vahvistetaan luottamusta
  - parannetaan toiminnan tuloksellisuutta, palveluiden saatavuutta ja turvataan työpaikkoja
  - edistetään joustavaa työ- ja vapaa-ajan yhteensovittamista ja työhyvinvointia
- Kopio sopimuksesta KiT:lle, jotta KirVESTES -osapuolilla on tieto sopimustoiminnan laajuudesta ja sovittavista asioista

# Paikallinen virka- ja työehtosopimus - †

## Kaksi eri tilannetta 1/2

### Normaalilauseke

- Sopimisen lähtökohta paikalliset tarpeet: paikallisista olosuhteista aiheutuvaperusteltu syy
- Sopimuksen kesto: toistainen tai määräaikainen
- Irtisanominen:
  - Määräaikainen päättyy kun määräaika päättyy, jollei irtisanota
  - irtisanomisaika 3 kk
  - kuka tahansa sopimuksen osapuolista
  - annetaan tiedoksi muille sopijapuolille

### Selviytymislauseke

- Sopimisen lähtökohta paikalliset tarpeet: taloudellinen tilanne muuttuu poikkeuksellisen vaikeaksi - toiminnan ja työpaikkojen turvaaminen
- Sopimuksen kesto: määräaikainen, enintään yhdeksi vuodeksi kerrallaan
- Irtisanominen vain erityisestä syystä

# Paikallinen virka- ja työehtosopimus - †

## Kaksi eri tilannetta 2/2

Normaalilauseke: asiat/KirVESTES/ +/-

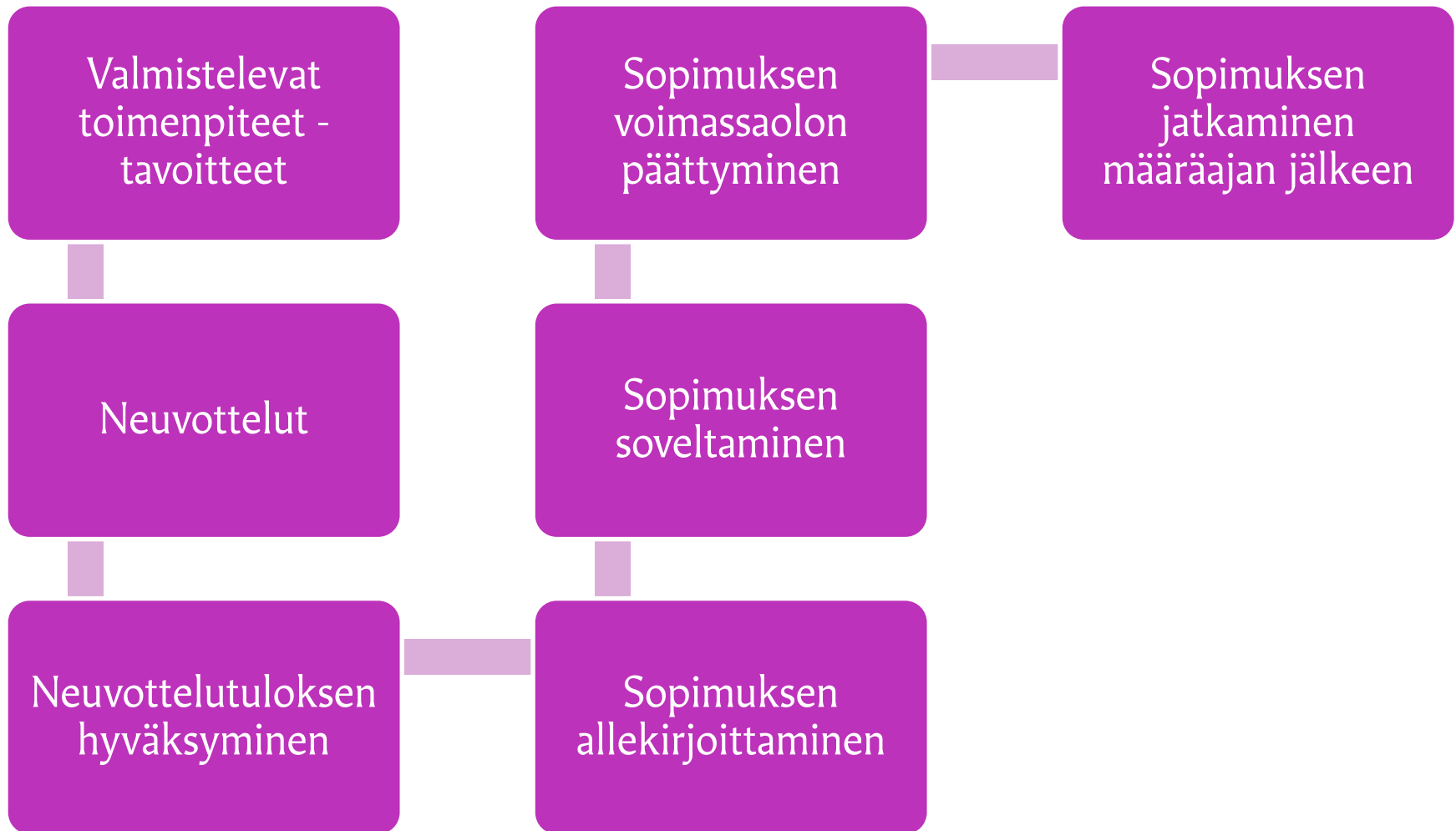
- Palkkausosa
  - Ei alle vaativuusryhmän alarajan
- Työaikaosa
  - Ei alle keskimääräisen säännöllisen työajan
- Lomarahan vaihto osaksi tai kokonaan vapaaksi
  - Ryhmä tai koko henkilöstö
- Moduulityöaikakokeilun käyttöönotto hengellisessä työssä
  - mahdollisuus
- Luottamusmies- ja yhteistoimintasopimusmääräyksiä

Selviytymislauseke: asiat/Pääsopimus/-

- Normaalilausekkeen mukaiset asiat
- Vaativuusryhmän alarajan alittava palkka (- ≤ 10 %)
- Työaikakorvaukset
- Lomarahan leikkaaminen kokonaan tai osittain
- Palkantarkistusten toisin toteuttaminen, ajankohta ja suuruus



# Paikallisen virka- ja työehtosopimusmenettelyn prosessi





# Työnantajan ja henkilöstön edustajat

## Työnantajan edustaja/-t:

KV/KN <-> KHRA ja TP <-> esimiehet

## Henkilöstön edustajat:

Jukon, Kirkon alojen ja Kirkon alan unionin  
pääluottamusmiehet/luottamusmiehet



# Yhteistoimintasopimuksen edellyttämä sopiminen

# Kirkon yhteistoimintasopimus: Paikallinen sopiminen 1/2



- Kirkon pääsopimuksen 14 §:n normaalilausekkeen mukainen menettely
  - jollei yksimielistä neuvottelutulosta saavuteta, asia voidaan saattaa Kirkon työmarkkinalaitoksen ja kirkon pääsopijajärjestöjen välillä neuvoteltavaksi ja sovittavaksi
  - sisältää asioita, joista on päästävä sopimukseen
- Paikallistason neuvotteluosapuolet
  - Työnantajan edustaja(t) ja
  - Pääsopijajärjestöjen pääluottamusmiehet (luottamusmiehet)

# Kirkon yhteistoimintasopimus: Paikallinen sopiminen 2/2



- **Asiat**
  - Yhteistyötoimikunnan jäsenten lukumäärä
    - sopimuksessa vain enimmäismäärä ja ta:n edustajien vähimmäismäärä
  - Työsuojeluvaltuutettujen lukumäärä
    - jos halutaan valita eri henkilöstöryhmiä tai toiminnallisia kokonaisuuksia varten oma työsuojeluvaltuutettu ja tälle 2 varavaltuutettua
    - Huom. lukumääräedellytys vähintään 10 työntekijää/tsv
  - Työsuojeluvaltuutettujen ja varavaltuutettujen valinta
    - Vaalin ajankohta ja paikka





# Luottamusmiessopimuksen edellyttämä sopiminen

# Kirkon luottamusmiessopimus: Paikallinen sopiminen 1/2 †

- Kirkon pääsopimuksen 14 §:n normaalilausekkeen mukainen menettely
  - jollei yksimielistä neuvottelutulosta saavuteta, asia voidaan saattaa Kirkon työmarkkinalaitoksen ja kirkon pääsopijajärjestöjen välillä neuvoteltavaksi ja sovittavaksi
  - sisältää asioita, joista on päästävä sopimukseen
- Paikallistason neuvotteluosapuolet
  - Työnantajan edustaja(t) ja
  - Pääsopijajärjestöjen pääluottamusmiehet (luottamusmiehet)

# Kirkon luottamusmiessopimus: Paikallinen sopiminen 2/2 †

- **Asiat**

- luottamusmiehen (muun kuin pääluottamusmiehen) asettaminen
  - jos poiketaan 4 §:n 1 mom. sanotusta (edustettavien määrä/lm)
  - myös tehtäväjako
  - mahdollinen luottamusmieskorvaus
- luottamusmiehen (myös pääluottamusmiehen) ajankäyttö
  - Huom. alle 2 h /vko -> varsinaisten työtehtävien yhteydessä
- luottamusmiesvaali
  - miten työaika ja -paikkaa käyttäen
- voimaantulo
  - jollei sovita, nykyiset jatkavat toimikautensa loppuun ja kumoutuvan sopimuksen määräyksiin



# Mallisopimus

# MALLIPOHJA PAIKALLISEKSI VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUKSEKSI 1/2



- SOPIMUKSEN NIMI: Virka- ja työehtosopimus xxxxx
- SOVELTAMISALA:
  - **Asia**, jota paikallinen virka- ja työehtosopimus koskee, myös mistä KirVESTES-määräyksestä poiketaan
- LAUSEKE:
  - Sopimus on normaalilausekkeen/selviytymislausekkeen perustella tehty (yliviivataan tarpeeton)
- ASIAT JOISTA SOVITTU:
- MITÄ SOVITTU:
- NEUVOTTELU/TARKISTAMISLAUSEKE:
  - Mikäli valtakunnallisessa virka- ja työehtosopimuksessa..., sopimusosapuolet muuttavat sopimusta vastaavalla osin /sopimusosapuolet selvittävät, mitä vaikutuksia valtakunnallisella sopimuksella on tähän virka- ja työehtosopimukseen.



# MALLIPOHJA PAIKALLISEKSI VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUKSEKSI 2/2



- SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO:
  - PVM josta alkaen sopimus tulee voimaan. Jos sopimus on määräaikainen, voimassaoloajan viimeinen päivämäärä tai maininta siitä, että sopimus on voimassa toistaiseksi ...
  - Miten sopimus on irtisanottavissa ja mitä irtisanomisesta seuraa, jos sopimus irtisanotaan kesken sopimuskauden.
- PAIKKA JA AIKA
- ALLEKIRJOITUKSET
- Työnantaja
- Pääsopijajärjestöjen pääluottamusmiehet



# Kirkon yhteistoimintasopimus 1.2.2017 lukien



# Kirkon yhteistoimintasopimus - Tarkoitus

- Edistetään
  - työnantajan ja työntekijöiden välistä vuorovaikutuksellista yhteistoimintaa
    - Jaettu kahteen eri menettelyyn: kehittämistoiminta/jatkuva yhteistoiminta ja työvoiman käytön vähentämiseen liittyvä yhteistoiminta/tuta-menettely
  - työntekijöiden osallistumista ja vaikuttamista työtä ja työpaikkaa sekä työn turvallisuutta ja terveellisyyttä koskevien asioiden käsittelyyn
- Pyritään kehittämään samanaikaisesti kestäväää ja tuloksellista toimintaa sekä työelämän laatua



# Hyvä yhteistoiminta sisältää

- **Asiat:** organisaation ja työntekijöiden kannalta merkityksellisiä – ainakin sopimuksessa määrätyt
- **Asianomaiset tahot:** ta – tt/tt-edustajat (tsv, lm), välitön tai edustuksellinen käsittely
- **Ajoitus:** riittävän ajoissa, tu-ta irtisanomiset, osa-aikaistamiset ja lomautus kalenteripäivinä määritelty käsittelyaika, suunnitelma tukee
- **Aito vuoropuhelu:** käsitellään perusteet, vaikutukset ja vaihtoehdot



# Uutta: luvut ja asioiden esittämisjärjestys

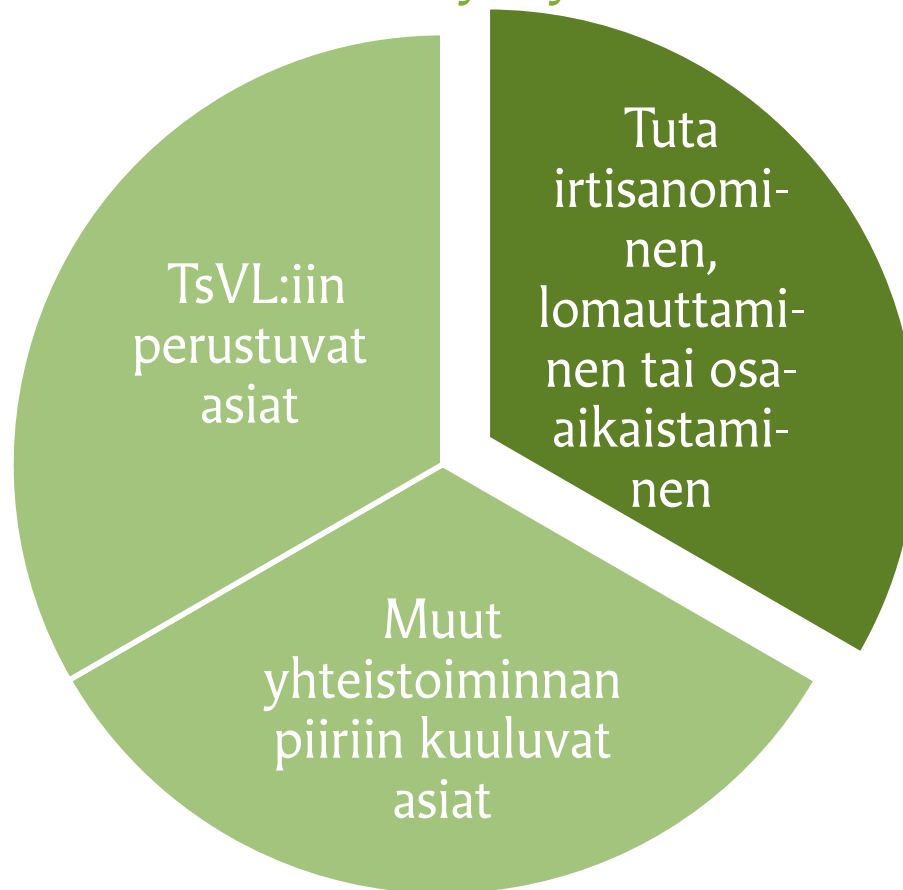
- *Luku 1* 3 § asiat, 4 § menettely, 5 § toteutuminen, § 4 tiedottaminen
- *Luku 2 Jatkuva yhteistoiminta* 7 § asiat, 8 § menettely ja määräajat, 9 § toteutuminen, 10 § tiedottaminen
- *Luku 3 Yhteistoiminta vähentämiseen liittyvissä tilanteissa* 7 § asiat, 8 § menettely ja määräajat, 9 § toteutuminen, 10 § tiedottaminen
- *Luku 4 Yhteistoimintaorganisaatio: yhteistyötoimikunta, yhteistoimintakokous*
- *Luku 5 Työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutettu*
- *Luku 6 Työntekijöiden edustajien etuudet*
- *Luku 7 Muut määräykset*



# Kaksi eri menettelyä – kolmenlaisia asioita

Kehittämistoiminta/jatkuva yhteistoiminnan menettely

Työvoiman käytön vähentämiseen liittyvä yhteistoiminta/tuta-menettely





# Yhteistyötoimikunta – Eräitä muutoksia

- Jäsenten lukumäärä:
  - **sovitaan paikallisesti.** Toimikunnassa on enintään 12 jäsentä. Vähintään neljäosan jäsenistä tulee edustaa työnantajaa.
- Työnantajan edustajat:
  - työsuojelupäällikkö ja tarvittaessa khra ja muu kn:n määräämä esimies
- Työntekijöiden edustajat:
  - työsuojeluvaltuutetut ja **pääsopijajärjestöjen pääluottamusmiehet**
- Puheenjohtajisto:
  - **pj. työsuojelupäällikkö ja varapj. työntekijöiden edustajien keskuudestaan valitsema henkilö**
- Koollekutsuminen:
  - puheenjohtaja **vähintään viisi kalenteripäivää ennen kokousta tai niin pian kuin se on mahdollista**
  - myös jos varapj. tai neljännes toimikunnan jäsenistä sitä ilmoittamaansa asiaa varten pyytää

# Uuden Kirkon yhteistoimintasopimuksen soveltaminen



- Uusi sopimus voimaan 1.2.2017 lukien
- Vanhan/kumotun sopimuksen mukaisesti valittu tai nimetty yhteistoimintaorganisaatio ja työsuojeluvaltuutettu ja varavaltuutetut jatkavat tehtävässään toimikautensa loppuun asti.
- Meneillään oleva nelivuotinen toimikausi päättyy vuoden 2017 lopussa.
  - Vaalit syksyllä 2017
  - Ks. edellä paikallisesti sovittavat asiat



# Kirkon luottamusmiessopimus 1.2.2017 lukien



# Kirkon luottamusmiessopimus - luottamusmiesjärjestelmä

Pääsopijajärjestöt: Juko, Kirkon alan unioni, Kirkon alat

## Päälouottamusmies

- jos pääsopijajärjestöllä jäseniä vähintään viisi
- mahdollista myös useamman työnantajan yhteinen ja pääsopijajärjestöjen yhteinen
- yhteistyötoimikunnan jäsen

## Luottamusmiehen varamies

## Luottamusmies 1-2

- yksi lm, jos jäseniä vähintään 35
- toinen lm, jos jäseniä vähintään 65
- jollei paikallisesti toisin sovita.
- sovitaan paikallisesti myös: tehtäväjako ja mahd. luottamusmieskorvaus

# Kirkon luottamusmiessopimus – Eräitä muutoksia



- koulutus
  - varataan työtehtävien mahdollistamissa rajoissa tilaisuus kehittää osaamistaan luottamusmiestehtävien hoitamisessa
- ajankäyttö
  - sovitaan paikallisesti, huomioidaan soven kriteerit
  - varsinaisten työtehtävien yhteydessä, jos aikaa tarvitaan 2 h lyhemmäksi ajaksi vkossa
- luottamusmieskorvaus
  - pääluottamusmiehelle
  - porrastus edustettavien lukumäärän mukaan: 60,26-120,00
  - sovitaan paikallisesti, jos korvaus myös luottamusmiehille
    - Jaetaan päälm:n korvaus tai luottamusmiehille muu korvaus



# Kirkon luottamusmiessopimus – Uuden sopimuksen soveltaminen



- Kumoutuvan sopimuksen mukaiset eli nykyiset pääluottamusmiehet ja luottamusmiehet
  - jatkavat tehtävässään toimikautensa loppuun asti ja heihin sovelletaan kumoutuvan luottamusmiessopimuksen määräyksiä toimikautensa loppuun
  - jollei asiasta paikallisesti toisin sovita
  - Huom! Toimikausissa eroja eri pääsopijajärjestöillä



**KIRKON TYÖELÄMÄPALKINTO**  
**KirTEKO 2017**  
Palkitsemisen paikka



Srk:ien ja srky:ien kehittäminen näkyväksi  
Osallistumisohjeet ks-. Sakasti/työnantajalle