

13.3.2018

Seurakunnille

Sisältää: Kirkon virka- ja työehtosopimus 2018–2020

1. Yleistä
2. Yleisen palkkausjärjestelmän palkantarkistukset ja palkkausjärjestelmän muutokset
3. Ylimmän johdon palkantarkistukset ja palkkausjärjestelmän muutokset
4. Palkantarkistukset tuntipalkkajärjestelmässä
5. Muita tarkistuksia
6. Kirkon virka- ja työehtosopimuksen tekstimuutokset
7. Eräät muut sopimusmuutokset

## **Kirkon virka- ja työehtosopimus 2018-2020**

### **1. Yleistä**

Evangelis-luterilaisen kirkon sopimuslalla on sovittu uusista virka- ja työehtosopimuksista. Uusien virka- ja työehtosopimusten keskeinen sisältö on seuraava:

#### *Sopimuksen kustannustasoa nostava vaikutus*

Sopimuskausi on 26 kuukautta 1.2.2018–31.3.2020. Sopimuksen palkantarkistusten keskimääräinen palkkakustannusten tasoa nostava vaikutus koko kirkon tasolla seuraa niin sanottua yleistä linjaa, joka on yhteensä 3,2 % kahtena sopimusvuonna (1,6 % + 1,6 %).

#### *Sopimuksen kustannusvaikutukset budjetoinnin näkökulmasta*

*Vuonna 2018* vuosittaiset palkkakustannukset kasvavat edelliseen vuoteen verrattuna 1,2 prosenttia. Palkkakustannusten nousu alittaa vuonna 2018 sovitun palkkatason nousun (keskimäärin 1,6 %), koska tarkistukset toteutetaan vasta 1.4.2018 lukien, jolloin ne vaikuttavat budjettivuoden kustannuksiin 9 kuukautta. Kustannusten 1,2 %:n kasvuun on sisällytetty paitsi yleiskorotuksesta aiheutuva kustannus, myös kesäkuussa 2018 maksettava euromääräinen kertaerä, joka maksetaan korvauksena siitä, että sopimukseen sisältyvän järjestelyerän toteuttaminen lykätään vuoden 2020 alkuun.

*Vuonna 2019* palkkakustannukset kasvavat edelliseen vuoteen verrattuna 1,825 prosenttia. Vuoden 2019 palkkakustannusten nousu ylittää keskimääräisen tason (1,6 %), koska silloin maksetaan 1.4.2019 yleiskorotuksen (1,0 %) lisäksi kesäkuussa kertaerä-

nä korvaus järjestelyerän toteutuksen lykkäämisestä vuoden 2020 alkuun ja sopimuskauden pidentämisestä kahdella kuukaudella.

*Vuonna 2020* palkantarkistuksiin on solmitun sopimuksen perusteella syytä varata 0,475 % lisää vuoteen 2019 verrattuna. Kustannuksia vuoteen 2019 verrattuna nostaa lähinnä vuoden 2019 yleiskorotuksen toteutuminen kaikille 12 kuukaudelle vuonna 2020 sekä järjestelyerän aiheuttama kustannusten nousu.

Vuoden 2020 kustannusarvio sisältää vain nyt solmitusta sopimuksesta johtuvat tarkistukset vuodelle 2020. Sen sijaan uuden 1.4.2020 alkavan sopimuskauden mahdollisten palkantarkistusten vaikutuksia ei ole otettu huomioon. Niiden vaikutusta vuoden 2020 budjettiin ei voida tässä vaiheessa arvioida.

#### *Tekstimuutokset*

Sopimusratkaisu sisältää merkittäviä muutoksia yleiseen palkkausjärjestelmään sekä myös muita tekstimuutoksia. Niistä on selostus luvuissa 2 ja 6.

Lisäksi allekirjoituspöytäkirjan 14 §:ssä on sovittu osapuolten perustamista työryhmistä, joiden työskentelyssä otetaan huomioon tuottavuus- ja työhyvinvointinäkökulmat.

#### *Uusien sopimusten selostustilaisuudet ja ohjeistukset*

Uusista sopimuksista järjestetään kevättalven aikana selostustilaisuuksia, ajankohdista ilmoitetaan myöhemmin. Tilaisuudet on tarkoitus järjestää Oulussa, Tampereella ja Helsingissä huhtikuun paikkeilla. Myös verkkokoulutusta on suunnitteilla.

Keväällä järjestetään myös erillisiä koulutustilaisuuksia palkkausjärjestelmämuutoksista yhdessä pääsopijajärjestöjen kanssa. Myös näistä tilaisuuksista ilmoitetaan myöhemmin. Nämä tilaisuudet on tarkoitus järjestää toukokuussa. Lisäksi palkkausjärjestelmämuutoksista tehdään opas seurakunnille ennen koulutustilaisuuksia.

Uusi Kirkon virka- ja työehtosopimus-kirja julkaistaan kevään kuluessa. KiT:n internet-sivuilla Usein kysytyä –otsikon alle tullaan sijoittamaan uusia sopimuksia koskevia kysymyksiä ja vastauksia.

#### *Kilpailukyky sopimuksen vaikutus uudelle sopimuskaudelle*

Kilpailukyky sopimuksessa sovittu 24 tunnin työajan pidennys on pysyvä sopimusmuutos, joka on siten voimassa myös uudella sopimuskaudella.

Lomarahaleikkaus 70 %:iin on luonteeltaan määräaikainen muutos, mutta se ulottaa vaikutuksensa uuden sopimuskauden aikana kesäkuussa 2018 ja 2019 maksettaviin lomarahoihin. Lomaraha maksetaan tällöin vähennettynä siten kuin KirVESTES 2017 määräyksissä 106-108 §:ssä on sanottu.

## **2. Yleisen palkkausjärjestelmän palkantarkistukset ja palkkausjärjestelmän muutokset**

#### *Palkantarkistukset Vuonna 2018*

Yleisessä palkkausjärjestelmässä toteutetaan 1,1 prosentin suuruinen *yleiskorotus* 1.4.2018 lukien. Liitteen 1 vaativusryhmien vähimmäispalkkoja on tarkistettu vastaavasti.

Lisäksi kesäkuussa 2018 maksetaan 108 euron *kertaerä* lomarahan maksamisen yhteydessä. Kertaerän maksamisen ehtona on, että viranhaltija/työntekijä on seurakunnan palveluksessa yhdenjaksoisesti vähintään 5 kuukautta ajanjaksolla 1.4.-31.10.2018 si-

ten, että palvelussuhteeseen sisältyy kesäkuu kokonaisuudessaan. Lisäksi maksamisen edellytyksenä on, että viranhaltijalle/työntekijälle maksetaan palkkaa kesäkuussa 2018.

Esimerkkejä kertaerän maksamisesta:

- Henkilö on palkattomalla virkavapaalla (esim. opintovapaa tai hoitovapaa) koko kesäkuun ja hänelle maksetaan kesäkuussa lomarahaa tai työaikakorvauksia. Hänelle ei makseta kertaerää, koska lomaraha ja työaikakorvaus eivät ole tässä tarkoituksessa palkkaa.
- Henkilö on osittaisella virkavapaalla, esimerkiksi osa-aikaeläkkeen vuoksi. Hänelle maksetaan kertaerää, koska hänelle maksetaan palkkaa kesäkuussa. Koska osittaisessa virkavapaassa henkilö ei tee täyttä työaikaa, kertaerä lasketaan työaikojen suhteessa.
- Henkilö on äitiysvapaalla ja hänelle maksetaan sen ajalta palkkaa 13.6.2018 asti. Hänelle maksetaan kertaerä täytenä, koska hän täyttää kaikki kertaerän maksamisen ehdot, vaikka ei olekaan työssä kesäkuussa. Äitiysajan palkka katsotaan kertaerän maksamisen ehtona olevaksi palkaksi.
- Henkilö on kesäkuussa vuosilomalla. Hänelle maksetaan kertaerä, vaikka hänen lomapalkkansa olisi jo maksettu toukokuussa ennen loman alkamista. Lomapalkka katsotaan kertaerän maksamisen ehtona olevaksi palkaksi.
- Henkilö on määräaikaisessa palvelussuhteessa, joka päättyy kesken kesäkuun, mutta hänen palvelussuhdettaan jatketaan välittömästi siten, että palvelussuhde tosiasiaassa jatkuu yhdenjaksoisena koko kesäkuun. Hänelle maksetaan kertaerä, jos hän lisäksi tulee olleeksi yhdenjaksoisesti palvelussuhteessa yhteensä 5 kuukautta ajanjaksolla 1.4.-31.10.2018.
- Toistaiseksi voimassaolevassa palvelussuhteessa olevan henkilön palvelussuhde päättyy kesäkuun lopussa. Hänelle ei makseta kertaerää, koska maksun edellytyksenä oleva 5 kuukauden yhdenjaksoinen palvelussuhde ajanjaksolla 1.4.-31.10.2018 ei täyty.

#### *Palkantarkistukset Vuonna 2019*

Yleisessä palkkausjärjestelmässä peruspalkkoja tarkistetaan 1,0 prosentin suuruisella yleiskorotuksella 1.4.2019 lukien. Liitteen 1 vaativuusryhmien vähimmäispalkkoja on tarkistettu vastaavasti.

Lisäksi kesäkuussa 2019 maksetaan 368 euron kertaerä lomarahahan maksamisen yhteydessä. Maksamisen ehdot ovat vastaavat kuin vuonna 2018.

#### *Palkantarkistukset Vuonna 2020*

Seurakunta päättää 1.1.2020 lukien palkkojen tarkistamisesta paikallisella järjestelyerällä, jossa on kaksi osaa. Järjestelyerä 0,5 prosenttia maksetaan suorituslisänä ja järjestelyerä 0,6 prosenttia käytetään henkilökohtaiseen ja/tai tehtäväkohtaiseen palkanosaan, jonka suuntaamisesta seurakunta päättää. Järjestelyerän toteuttamisesta annetaan myöhemmin ohjeita.

Paikallisen järjestelyerän käyttöön liittyvästä neuvottelumenettelystä on sovittu allekirjoituspöytäkirjan 4 §:ssä. Neuvotteluissa pyritään mahdollisuuksien mukaan yksimielisyyteen. Jos siihen ei päästä, seurakunnan toimivaltainen viranomainen päättää paikallisen järjestelyerän käytöstä henkilökohtaiseen ja/tai tehtäväkohtaiseen palkanosaan tai vastaaviin korotuksiin.

### 3. Ylimmän johdon palkantarkistukset ja palkkausjärjestelmän muutokset

#### *Palkkausjärjestelmän kokeilu jatkuu*

Ylimmän johdon palkkausjärjestelmäkokeilua jatketaan sopimuskauden loppuun virkaehtosopimuksella ylimmän johdon palkkausjärjestelmän kokeilusta (jäljempänä kokeilusopimus, KirVESTES liite 7). Sopimukseen on lisätty määräys kertapalkkiosta (4 §) ja sen siirtymämääräys on päivitetty (5 §). Muilta osin sopimuksen sisältö on säilytetty ennallaan.

#### *Palkantarkistukset toteutetaan kahdella järjestelyerällä*

Palkantarkistukset toteutetaan ylimmän johdon järjestelmässä seurakunnan päätöksen perustuvaa 1,6 prosentin suuruista järjestelyerää käyttäen. Tarkistukset toteutetaan 1.4.2018 ja 1.4.2019 lukien. Järjestelyerällä voidaan tarkistaa kaikkien järjestelmän piiriin kuuluvien palkkoja tai sitä voidaan suunnata vain jonkun tai joidenkin palkkoihin. Ns. yleiskorotuksella johdon peruspalkkoja ei sopimuskauden aikana tarkisteta.

Järjestelyerä lasketaan ylimmän johdon palkkausjärjestelmän piiriin kuuluvien viranhaltijoiden vuoden 2018 tavanomaisen kuukauden peruspalkoista muodostetusta palkkasummasta. Yksittäisessä seurakunnassa palkkasumma muodostetaan kirkkoherran ja johtavan talous- ja henkilöstöhallinnon viran haltijan peruspalkasta. Seurakuntayhtymässä se muodostetaan seurakuntayhtymän johtavan talous- ja henkilöstöhallinnon viran haltijan ja seurakuntayhtymään kuuluvien seurakuntien kirkkoherran viran haltijoiden peruspalkoista. Vuoden 2019 järjestelyerä lasketaan samoin.

Päätöksen erän suuntaamisesta tekee seurakunnan kirkkoneuvosto tai seurakuntayhtymässä yhteinen kirkkoneuvosto tai muu asiassa toimivaltainen elin. Sille asian esittelee ohjesäännössä määrätty viranhaltija tai luottamushenkilö. Valmistelu on hyvä tehdä erillisessä luottamushenkilöistä koostuvassa ryhmässä. Ks. tarkemmin Ylimmän johdon palkkausjärjestelmä ja peruspalkka – ohjeita seurakunnille.

Allekirjoituspöytäkirjassa edellytetään, että järjestelyerää kohdennettaessa kiinnitetään huomiota mahdollisuuteen korjata johdon palkkauksessa tunnistettavia palkkausepäkohtia. Sellaisia on voinut syntyä muun muassa, jos palkantarkistuksia ei ole 1.8.2014 alkaneen kokeilun aikana tehty siitä huolimatta, että viran tehtävien vaativuus ja/tai viranhaltijan ammattitaito ja osaaminen ovat muuttuneet olennaisesti.

Järjestelyerämääräyksellä kannustetaan myös kehittämään ylimmän johdon palkkausjärjestelmän paikallista soveltamista. Siihen liittyen määräyksessä edellytetään, että työtehtävien vaativuuden, laaja-alaisuuden ja vastuullisuuden sekä viranhaltijan ammatinhallinnan ja työssä suoriutumisen kokonaisuuden arvioimiseksi asetetaan tavoitteet, joiden pohjalta peruspalkka voidaan määrittellä jatkossa. Jos tällaisia tavoitteita on jo asetettu, niitä voidaan hyödyntää järjestelyeräpäätöstä tehtäessä. Lisäksi olisi hyvä pyrkiä luomaan käytännöt, jotka tavoitteiden asettamiseen ja niiden saavuttamisen arviointiin liittyy. Suositeltavaa on muun muassa kokeilla seurakuntajohdon tavoite- ja arviointikeskusteluja käytännössä. Ks. tarkemmin Ylimmän johdon palkkausjärjestelmä ja peruspalkka – ohjeita seurakunnille.

#### *Uusi määräys kertapalkkiosta*

Kokeilusopimuksen uusi kertapalkkiota koskeva määräys mahdollistaa nopean palkittamisen. Määräys on voimassa huhtikuun alusta 2018 lukien. Kertapalkkion maksaminen kuten myös palkkion suuruus ja perusteet ovat työnantajan päätettävissä. Palkkio maksetaan nimensä mukaisesti kerran. Se ei ole varsinaista palkkaa eikä sitä siten huomioida esim. sairausajan eikä vuosiloma-ajan palkassa.

#### 4. Palkantarkistukset tuntipalkkajärjestelmässä

Tuntipalkkaisten perustunti- ja urakkapalkkoja sekä lisiä tarkistetaan 1,6 prosentin suuruisella yleiskorotuksella 1.4.2018. Liitteen 1 tuntipalkkaisten palkkahinnoitteluita on tarkistettu vastaavasti.

Huhtikuun alusta 2019 seurakuntien käytettävissä on 1,6 prosentin suuruinen erä henkilökohtaiseen lisään. Henkilökohtaista lisää voidaan maksaa työntekijän työtaidon, työtehon tai tehtävien asettamien erityisten vaatimusten perusteella. Jos työnantaja ei käytä erää kokonaan tai osittain henkilökohtaiseen lisään, se on käytettävä yleiskorotukseen. Yleiskorotus toteutetaan allekirjoituspöytäkirjan 3 §:n mukaisesti. Koska yleiskorotusta ei tehdä keskitetysti, KirVESTES:n palkkahinnoittelua ei tarkisteta vastaavasti.

#### 5. Muita tarkistuksia

*Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun korvaukset sekä ns. ruokaraha*

Huhtikuun alusta 2018 korotetaan pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle maksettavaa korvausta 3,2 prosentilla seuraavaan täyteen euroon pyöristäen.

Kirkon luottamusmiessopimuksen mukainen ns. ruokaraha tarkistetaan 25 euroon kulkutakin kurssipäivältä 1.4.2018 lukien.

Tarkistettavat korvaukset sisältyvät KirVESTES:n liitteeseen 1.

*Eräät muut peruspalkat, lisät, lisäpalkkiot ja palkanlisät*

Allekirjoituspöytäkirjan 2 §:n 2.4-kohdan perusteella tarkistetaan 1.4.2018 lukien 1,1 prosentilla ja 3 §:n 3.4-kohdan perusteella 1.4.2019 lukien 1,0 prosentilla mm. nuorten ja oppisopimuskoulutukseen otettavien työntekijöiden sopimuksen mukaan määräytyviä palkkoja sekä eräitä kirkon keskusrahaston varoista suoritettavia palkkioita. Vastaavat tarkistukset on tehty liitteeseen 1 sisältyviin palkkoihin.

#### 6. Kirkon virka- ja työehtosopimuksen tekstimuutokset

Sopimusratkaisuun sisältyy eräitä tekstimuutoksia. Muutokset tulevat **voimaan 1.4.2018**. Kokemuksellisia ja suorituslisää koskevat määräykset (24-26 §) tulevat kuitenkin voimaan vasta 1.1.2020, mihin asti sovelletaan KirVESTES 2017 määräyksiä.

Seuraavassa on selostettu tekstimuutosten sisältö pykälittäin lukuun ottamatta puhtaan stilistisiä muutoksia. Kaikki tekstimuutokset ovat yleiskirjeen liitteenä. Muuttuneet kohdat ilmenevät pääsääntöisesti punaisella värillä. Muutoksia ei kuitenkaan ole erikseen osoitettu värillä, jos ne ovat asiasisältöön vaikuttamattomia tai jos pykälän rakenne on muuttunut kokonaisuudessaan.

### KirVESTES

## II OSA PALKKAUS

### 14 § Osa-aikaisen viranhaltijan/työntekijän palkkaus

Osa-aikaisen viranhaltijan/työntekijän palkan määräytymistä on täsmennetty. Voimassa olleen määräyksen mukaan osa-aikaisen viranhaltijan/kuukausipalkkaisen työntekijän palkka on määräytynyt prosenttiosuutena kokoaikaiselle maksettavasta varsinaisesta palkasta siinä suhteessa kuin hänen työaikansa on asianomaista täyttä säännöllistä työaikaa lyhyempi (suora suhde). Tämä periaate pysyy ennallaan.

Vanhan määräyksen yhteydessä on kuitenkin viitattu niin sanottuihin suhteellisiin palkanormeihin (KirVESTES 2017, liite 4), joissa on ollut valmiiksi laskettuna täyteen pro-

senttiin pyöristetyt palkkausprosentit, jos työajan pituus on ollut tasatunnin mukainen, esimerkiksi 20 tuntia viikossa. Tämä liite on kumottu ja 1.4.2018 lukien noudatetaan pääsäännön mukaista suoran suhteen laskentaperiaatetta. Pykälän soveltamisohjeeseen on otettu esimerkki palkkausprosentin määrittämisestä.

Muutoksen perusteella kaikkien osa-aikaisten viranhaltijoiden ja kuukausipalkkaisten työntekijöiden palkkausprosentti tulee tarkistaa 1.4.2018 lukien uuden määräyksen mukaiseksi. Jos se eroaa suoran suhteen mukaisesta palkkausprosentista, palkkausprosentti ja palkka tarkistetaan suoran suhteen mukaiseksi. Tällöin palkka voi vähäisessä määrin nousta tai laskea. Suoran suhteen mukaisena palkkausprosenttina käytetään yhdellä desimaalilla pyöristettyä palkkausprosenttia tai vaihtoehtoisesti sitä pyöristyssääntöä, joka on käytössä seurakunnan palkanmaksuohjelmassa tai Kirkon palvelukeskus Kipan palkanmaksujärjestelmässä.

#### **24 § Kokemuslisä (voimaan 1.1.2020 lukien)**

Kirkon virka- ja työehtosopimuksessa 2018-2020 on sovittu, että yleiseen palkkausjärjestelmään kuuluva vuosisidonnainen palkanosa muuttuu kokemuslisäksi 1.1.2020 lukien. Kokemuslisä on euromääräinen ja sitä maksetaan viranhaltijalle/työntekijälle viiden, kymmenen ja viidentoista vuoden palvelusajan perusteella. Kokemuslisään oikeuttava aika määräytyy samalla tavoin kuin 31.12.2019 saakka voimassa olevasta vuosisidonnaisesta palkanosasta on määrätty. Kokemuslisää koskevat määräykset ovat KirVESTES:n 24-25 §:ssä.

Kokemuslisien vähimmäiseuromäärät vaativuusryhmittäin on kerrottu KirVESTES:n liitteessä 1 kohdassa 1.1. Kokemuslisän euromäärät liitteen 1 kohdassa 1.1. ovat vähimmäismääriä. Kokemuslisän euromäärä viranhaltijalla/työntekijällä voi olla 1.1.2020 lukien liitteessä 1 kohdassa 1.1. mainittua suurempi siitä syystä, että vuosisidonnaisesta palkanosasta kokemuslisään siirryttäessä vuosisidonnainen palkanosa on ollut suurempi kuin liitteen 1 kohdan 1.1. mukainen kokemuslisä.

Viranhaltijoille/työntekijöille maksetut vuosisidonnaiset palkanosat muutetaan 1.1.2020 lukien kokemuslisiksi seuraavasti:

1. Jos viranhaltijan/työntekijän vuosisidonnainen palkanosa on euromäärältään pienempi tai yhtä suuri kuin hänen palvelusaikaansa vastaava, KirVESTES:n liitteen 1 kohdassa 1.1. mainittu vaativuusryhmän kokemuslisän euromäärä, viranhaltijalle/työntekijälle maksetaan 1.1.2020 lukien liitteen 1 kohdassa 1.1. mainittu vaativuusryhmän kokemuslisän euromäärä.

Esimerkki:

Viranhaltijan tehtäväkohtainen peruspalkka määräytyy vaativuusryhmän 601 mukaan ollen 31.12.2019 suuruudeltaan 2696,89 euroa. Hänellä on vuosisidonnaiseen palkanosaan oikeuttavaa aikaa 7 vuotta. Hänelle maksettava vuosisidonnainen palkanosa on ollut 4 % tehtäväkohtaisesta palkanosasta eli 107,88 euroa. Koska viranhaltijalle 31.12.2019 maksettava vuosisidonnainen palkanosa (107,88 euroa) on pienempi kuin KirVESTES:n liitteen 1 kohdan 1.1. mukainen kokemuslisä (113,28 euroa), hänelle maksetaan 1.1.2020 lukien kokemuslisää liitteen 1 kohdan 1.1. mukaisesti 113,28 euroa.

2. Jos viranhaltijan/työntekijän vuosisidonnainen palkanosa on euromäärältään suurempi kuin hänen palvelusaikaansa vastaava, KirVESTES:n liitteen 1 kohdan 1.1. mukaan määräytyvä kokemuslisän euromäärä, viranhaltijalle/työntekijälle makse-

taan kokemuslisänä 1.1.2020 lukien hänen vuosisidonnaista palkanosaansa vastaava euromäärä.

Esimerkki:

Viranhaltijan tehtäväkohtainen peruspalkka määräytyy vaativuusryhmän 502 mukaan ollen 31.12.2019 suuruudeltaan 2400 euroa. Hänellä on vuosisidonnaiseen palkanosaan oikeuttavaa aikaa 15 vuotta. Hänelle maksettava vuosisidonnainen palkanosa on ollut 15 % tehtäväkohtaisesta palkanosasta eli 360 euroa. Koska viranhaltijalle 31.12.2019 maksettava vuosisidonnainen palkanosa on euromäärältään suurempi kuin KirVESTES:n liitteen 1 kohdan 1.1. mukainen kokemuslisä (278,84 euroa), hänelle maksetaan 1.1.2020 lukien kokemuslisänä 360 euroa.

Kun tällaisessa tapauksessa vahvistettu uusi kokemuslisä suurempi kuin liitteen 1 kohdan 1.1. mukainen kokemuslisä, työnantajan on syytä todeta asianomaisen henkilön palkkatietoihin kokemuslisän syntyperuste siirtymämääräyksestä johtuvaksi. Näin voidaan vastaisuudessa välttää epäselvyyksiä siitä, mistä mahdollinen kokemuslisien erisuuruisuus eri henkilöiden välillä johtuu.

## **26 § Suorituslisä (voimaan 1.1.2020 lukien)**

Kirkon virka- ja työehtosopimuksessa 2018-2020 on sovittu, että yleiseen palkkausjärjestelmään kuuluva harkinnanvarainen palkanosa (Hava) poistuu 31.12.2019 ja sen tilalle tulee 1.1.2020 lukien euromääräinen suorituslisä. Suorituslisää koskevat määräykset ovat KirVESTES:n 26 §:ssä.

Suorituslisää koskevat sopimusmääräykset koskevat yleisen palkkausjärjestelmän piirissä olevia viranhaltijoita/työntekijöitä 1.1.2020 lukien. Suorituslisään on käytettävä vuosittain vähintään 1,1 % yleisen palkkausjärjestelmän piirissä olevan henkilöstön peruspalkkojen yhteismäärästä. Suorituslisää maksetaan niille viranhaltijoille ja työntekijöille, jotka arviointijakson perusteella täyttävät seurakunnassa vahvistetut suorituslisän maksamisen edellytykset.

Seurakunnan on tehtävä seuraavat suorituslisän käyttöönottoa koskevat valmistelut ja päätökset vuoden 2018 loppuun mennessä:

1. Työnantaja informoi henkilöstöä suorituslisän käyttöönotosta ja siihen liittyvästä aikataulusta.
2. Työnantaja valmistelee suorituslisän arviointiperusteet ja järjestelmän kirjallisen kuvauksen. Arviointiperusteista käydään pääsopimuksen 2 §:n 4 momentin ja 13 §:n mukaiset täytäntöönpanoneuvottelut pääsopijajärjestöjen edustajien kanssa.
3. Suorituslisän käyttöönotosta tehdään hallinnollinen päätös.
4. Työnantaja informoi henkilöstöä suorituslisän arviointiperusteista, arviointijaksosta ja lisän käyttöä koskevasta aikataulusta.

Jotta suorituslisää voidaan maksaa 1.1.2020 lukien, viranhaltijoiden/työntekijöiden työsuoritusten arviointijaksot tulee käynnistää vuoden 2019 alussa. Arviointijakson pituus on pääsääntöisesti yksi vuosi. Työsuoritukset arvioidaan vuoden 2019 lopulla siten, että suorituslisät ehditään saada maksuun vuoden 2020 alussa.

Suorituslisiin yhteensä käytettävän rahamäärän kohdentamisesta yksittäisille viranhaltijoille/työntekijöille päätetään vuosittain arviointijakson päätyttyä. Viranhaltijalle/työntekijälle vuosittain maksettavan suorituslisän määrä voi vaihdella. Siihen vaikuttaa toisaalta suorituslisiin yhteensä kohdennettavan rahamäärän suuruus sekä toisaalta

viranhaltijoiden/työntekijöiden työsuorituksen arvioinnin tulokset. Sopimuksen edellyttämä suorituslisiin yhteensä kohdennettava rahamäärä (1,1 % peruspalkkojen yhteismäärästä) on vähimmäismäärä. Rahamäärän suuruus vaihtelee vuosittain seurakunnan peruspalkkojen yhteismäärän muutosten mukaan. Seurakunta voi halutessaan taloudellisten voimavarojensa perusteella ylittää suorituslisien yhteismäärän (1,1 %).

Paikallisesti voidaan sopia (Evankelis-luterilaisen kirkon pääsopimuksen 14 §), että suorituslisien yhteismäärä voidaan kokonaan tai osittain käyttää kertapalkkioihin (40 §). Ratkaisu voi olla esimerkiksi vuoden mittainen siten, että jonkin vuonna rahamäärää ei käytetä kokonaisuudessaan suorituslisiin, vaan osa siitä kohdennetaan maksettavaksi kertapalkkiona.

#### *Suorituslisän käyttöönottoa edeltävä kertaerä*

Suorituslisän käyttöönoton siirtymävaiheessa 1.2.2018–31.12.2019 ennen suorituslisäjärjestelmän voimaantuloa viranhaltijoille/työntekijöille maksetaan suorituslisää korvaavaa kertaerä kesäkuussa 2018 ja 2019 siten kuin KirVESTES 2018–2020 allekirjoituspöytäkirjassa (2 ja 3 §) on sanottu ja edellä selostettu.

#### *Suorituslisän määrä seurakunnissa, joissa Hava ei ole käytössä*

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 prosenttia yleisen palkkausjärjestelmän piirissä olevan henkilöstön peruspalkkojen yhteismäärästä. Tätä vähimmäismäärää seurakunta voi kasvattaa siten, että se kohdentaa 0,6 %:n suuruista järjestelyerää suorituslisiin joko kokonaan tai osittain. Jos 0,6 prosentin suuruinen järjestelyerä käytetään kokonaan tehtäväkohtaisen palkanosan tarkistuksiin, suorituslisän yhteismäärä on 1,1 prosenttia peruspalkkojen yhteismäärästä. Jos järjestelyerä käytetään kokonaisuudessaan suorituslisiin, suorituslisäien yhteismäärä on 1,7 % (1,1 + 0,6 %). Jos järjestelyerästä osa käytetään tehtäväkohtaiseen palkanosaan, loppuosa on käytettävä suorituslisiin (1,1 + 0,x %).

#### *Suorituslisään käyttöön siirtyminen Hava-seurakunnissa*

Seuraavassa on selostettu siirtymäkauden toimenpiteitä sellaisessa seurakunnassa, jossa Hava on käytössä 31.12.2019. Hava on voinut olla alla olevan mukaisesti käytössä joko toistaiseksi voimassa olevana tai määräaikaisena. Kummassakin tapauksessa suorituslisää koskevia sopimusmääräyksiä (26 §) ruvetaan soveltamaan 1.1.2020 lukien ja Havan maksaminen päättyy 31.12.2019.

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 sanotun 1,1 %:n 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.

Taulukko kuvaa sen, miten seurakunnassa Havaan osoitettu palkkasumma käytetään siirryttäessä Havasta suorituslisän käyttöön.



Seurakunnan aiemmat päätökset harkinnanvaraisesta palkanosasta (Hava)	Seurakunnan päätös suorituslisään osoitetavista varoista 1.1.2020 lukien
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.	Päätettävä suorituslisään käytettävien varojen määrästä: <ul style="list-style-type: none"> <li>vähintään KirVESTES 26 § 1 mom. mukaisesti 1,1 % yleisen palkkausjärjestelmän piirissä olevan henkilöstön peruspalkkojen yhteismäärästä</li> <li>lisäksi tehtävä päätös, miten menetellään Havaan käytetyn palkkaerän kanssa.</li> </ul>
Seurakunnassa on otettu käyttöön Hava vain Kirkon yleisessä virka- ja työehtosopimuksessa sovittua järjestelyerää käyttäen 1.4.2013.	Päätettävä suorituslisään käytettävien varojen määrästä: <ul style="list-style-type: none"> <li>vähintään KirVESTES 26 § 1 mom. mukaisesti 1,1 % yleisen palkkausjärjestelmän piirissä olevan henkilöstön peruspalkkojen yhteismäärästä</li> <li>lisättynä 1.4.2013 järjestelyerästä Havaan käytetty prosenttiosuus yleisen palkkausjärjestelmän piirissä olevan henkilöstön peruspalkkojen yhteismäärästä</li> </ul>
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: <ul style="list-style-type: none"> <li>vähintään KirVESTES 26 § 1 mom. mukaisesti 1,1 % yleisen palkkausjärjestelmän piirissä olevan henkilöstön peruspalkkojen yhteismäärästä</li> <li>lisättynä järjestelyerästä 1.4.2013 Havaan käytetty prosenttiosuus yleisen palkkausjärjestelmän piirissä olevan henkilöstön peruspalkkojen yhteismäärästä</li> <li>lisäksi tehtävä päätös, mitä tehdään muista varoista Havaan käytetyille palkkaerälle</li> </ul>

Viranhaltijalle/työntekijälle maksettu harkinnanvarainen palkanosa päättyy 31.12.2019. Hänen työsuoritustaan arvioidaan ja suorituslisän maksamisesta päätetään suorituslisää koskevien määräysten mukaan. Suorituslisää voidaan maksaa 1.1.2020 lukien niille, jotka arviointijakson jälkeen tehtävässä arvioinnissa katsotaan oikeutetuiksi suorituslisään. Kuten Hava-järjestelmässä, myös suorituslisäjärjestelmässä tarkoituksena on, et-

tä suorituslisää maksetaan ainoastaan niille viranhaltijoille/työntekijöille, jotka täyttävät seurakunnan suorituslisäjärjestelmässä asetetut arviointikriteerit. Suorituslisää ei ole tarkoitus maksaa kaikille.

### **37 § Tuntipalkkaisen arkipyhäkorvaus** (siirretty työaikalukuun 172 §:ksi)

Tuntipalkkaisen arkipyhäkorvausta koskeva määräys on pysynyt sisällöltään ennallaan lukuun ottamatta osa-aikaisen ja tarvittaessa tulevan työntekijän arkipyhäkorvauksen laskemiseen tehtyä oikaisua. Pykälän paikka on siirretty palkkausta koskevasta osasta (37 §) asian luonteeseen paremmin sopivalle paikalle työaikalukuun 172 §:ksi.

### **40 § Kertapalkkio**

Kertapalkkiomääräystä on muutettu siten, että sitä sovelletaan myös tuntipalkkaisiin. Lisäksi on lisätty selvennys, että kertapalkkion soveltamisesta ylimmän johdon palkkausjärjestelmän piirissä oleviin on määrätty kyseisessä sopimuksessa.

### **41 § Leirin johtajan palkkio**

Johtajalisää koskeva määräys on yksinkertaistettu. Johtajalisää maksetaan leirin johtajaksi määräyksen saaneelle kaikilta yli 12 tuntia kestävilä leireiltä ja retkiltä riippumatta leirille osallistuvien lukumäärästä. Muutoin johtajalisän maksamisen ehdot ovat pysyneet entisinä.

### **44 § Mobiilitavoitettavuuskorvaus**

Työaikaluvussa ollut määräys puhelinpäivystyskorvauksesta (211 §) on kumottu ja sen tilalle palkkauslukuun on otettu määräys mobiilitavoitettavuuskorvauksesta. Määräyksen sisältöä on uudistettu siten, että se tuo paremmin esiin varallaolon ja tavoitettavuuden eron. Yleisesti voidaan ero kuvata siten, että mobiilitavoitettavuus on luonteeltaan passiivista ja löyhempää tavoitettavana oloa kuin varallaolo. Varallaoloon liittyy tarkemman kirjallisen ohjeistuksen antaminen varallaolon ehdoista ja velvollisuuksista sen aikana. Mobiilitavoitettavuuskorvauksen käyttöönotto edellyttää sopimista työnantajan ja viranhaltijan/työntekijän välillä. Mobiilitavoitettavuuskorvauksen suuruus on vähintään 44 euroa kuukaudessa.

Mobiilitavoitettavuus voidaan erillisen korvauksen sijasta ottaa vaihtoehtoisesti huomioon henkilön tehtäväkohtaisessa peruspalkassa (erityinen osa). Jos seurakunnassa ei muuta päätetä, entinen puhelinpäivystyskorvaus muutetaan mobiilitavoitettavuuskorvaukseksi ja vähimmäiskorvaus muutetaan 44 euroksi.

## **III OSA POISSAOLOT JA PALKKAUS POISSAOLOAJOILTA**

### **52 § Sairastumisesta ilmoittaminen ja lääkärintodistuksen esittäminen**

Määräykseen on tehty useita muutoksia. Työnantaja voi myöntää lääkärintodistusta vaatimatta virka-/työvapaata enintään 5 päivää (aiemmin 3 päivää), jos työkyvyttömyydestä esitetään työnantajan hyväksymä muu luotettava selvitys. Tällainen voi olla esimerkiksi työterveyshoitajan tai sairaanhoitajan antama todistus. Aivan lyhyisiin virka-/työvapaisiin voidaan työnantajan päätöksellä hyväksyä myös esimiehen lupa.

Jos lääkärintodistusta tai muuta luotettavaa selvitystä sairaudesta ei ole toimitettu työnantajalle viikon kuluessa todistuksen allekirjoituspäivämäärästä, virka-/työvapaan ensimmäinen päivä on palkaton. Kuitenkaan viranhaltija/työntekijä ei menetä ensimmäisen päivän palkkaa, jos todistuksen esittäminen viivästyy hyväksyttävästä syystä. Lääkärin-

todistus tai muu luotettava selvitys voidaan toimittaa työnantajalle myös sähköisesti, jos se on tarpeen aikataulusyistä.

Lääkärintodistuksen tai muun selvityksen toimittamisen perusteella virka-/työvapaa myönnetään ilman eri hakemusta. 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.

#### **58 § Työtapaturma ja ammattitauti**

Työtapaturmaa ja ammattitautia koskeva lainsäädäntö on uudistunut. Pykälään on otettu ajantasainen viittaus voimassa olevaan työtapaturma- ja ammattitautilakiin (459/2015).

#### **63 § Viranhaltijan/työntekijän palkan määrä perhevapaiden aikana**

Sairausvakuutuslain perhevapaita koskevissa säännöksissä ottolapsi-termi on muutettu adoptiolapseksi. Vastaava muutos on tehty 63 §:n 2 momenttiin.

### **IV OSA VUOSILOMA**

#### **Johdanto**

Vuosilomaosan johdannossa ollut virhe on korjattu. Sairauspoissaolo, jonka ajalta ei makseta palkkaa, ei myöskään oikeuta rinnasteisten päivien perusteella uuteen vuosilomaan, vaikka sen ajalta olisikin maksettu Kelan päivärahaa.

#### **101 § Tuntipalkkaisen työntekijän lomapalkka erääntyneestä vuosilomasta**

Tuntipalkkaisen työntekijän lomapalkassa huomioon otettaviin palkkaeriin on soveltamisohjeeseen lisätty pitkän työpäivän korvaus vuosilomapalkan määrään vaikuttavana palkkaeränä.

### **VI OSA TYÖAIKA**

**Yleistyöaikakokeilua** (150§ - 210 §) on jatkettu sopimuskauden ajaksi.

#### **143 § Hengellisen työn viranhaltijoiden leirityö**

Hengellisen työn viranhaltijoiden erityinen leirityöaikahyvytys (3 mom.) on yksinkertaistettu. Enää ei edellytetä, että yhdenjaksoisesti vähintään 36 tuntia kestävä leirin tulee sijoittua viikonloppuun, jotta työnantaja voi myöntää sen perusteella erityisenä leirityöaikahyvityksenä yhden vapaapäivän. Siten myös arkiviikolle sijoittuvasta leiristä työnantaja voi myöntää vapaapäivän, jos leirin yhdenjaksoinen kesto on vähintään 36 tuntia. Muilta osin edellytykset erityisen leirityöaikahyvityksen myöntämiselle ovat pysyneet ennallaan.

#### **160 § Varallaolo**

Varallaolokorvausta koskevaa määräystä on täsmennetty ja muutettu rakenteellisesti. Olennaiset muutokset ovat seuraavat:

- Viranhaltijan velvollisuus varallaoloon perustuu sopimukseen tai työnantajan määräämiseen, jos varallaolo on työaikalain 5 § 3 mom:n mukaisesti erittäin pakottavien syiden vuoksi välttämätöntä.

- Varallaolosta tulee antaa sellaiset kirjalliset ohjeet, että viranhaltija/työntekijä tietää varallaoloon liittyvät oikeudet ja velvollisuudet, esimerkiksi missä ajassa työpaikalle on viimeistään saavuttava.
- 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.
- Vapaamuotoisen varallaolon korvaus on 15-35 % vapaa-aikaa varallaoloon käytetystä ajasta. Varallaolokorvauksen ensisijainen korvausmuoto on edelleen vapaa-aika. Korvausta määriteltäessä otetaan huomioon varallaolon aiheuttamat rajoitukset viranhaltijalle/työntekijälle. Varallaolon rajoituksia voivat olla esimerkiksi liikkumisalueen laajuus ja työpaikalle saapumisen enimmäisaika.

Seurakunnassa, jossa on sovellettu varallaolokorvausmääräystä, tulee tarkistaa aiheuttaako sopimusmääräyksen muutos tarvetta paikallisen sovelluksen muuttamiseen. Tällainen muutos voi olla esimerkiksi kirjallisten ohjeiden laatiminen, jos sellaisia ei tähän asti ole ollut.

### **170 § Liukuva työaika**

Liukuvaa työaikaa koskeva määräys on muutettu siten, että liukuman puitteissa tehtyjen työtuntien lukumäärä ei saa ylittää tämän sopimuksen mukaista täyttä säännöllistä työaikaa enemmällä kuin 40 tunnilla (aiemmin 20 tuntia). Muutoksen voimaantulo seurakunnassa edellyttää työnantajan tekemää päätöstä asiassa. Päätöksen tekeminen on työnantajan harkinnassa.

### **172 § Tuntipalkkaisen työntekijän arkipyhäkorvaus**

Tuntipalkkaisen työntekijän arkipyhäkorvausta koskeva määräys on siirretty 37 §:stä työaikaluvun 172 §:ksi. Samalla on oikaistu 3 ja 4 momentissa olevissa määräyksissä ollut virhe siitä, miten osa-aikaiselle ja tarvittaessa tuleville työntekijöille lasketaan arkipyhäkorvauksen määrä.

## **7. Eräät muut sopimukset**

### *Virkaehtosopimus hengellisen työn viranhaltijoiden moduulityöaikakokeilusta*

Hengellisen työn viranhaltijoiden moduulityöaikakokeilua on jatkettu sopimuskauden ajaksi. Moduulityöaikakokeilua koskevaa sopimusta on lisäksi tarkistettu siten, että paikallinen sopimus moduulityöajasta on voimassa siten kuin paikallisesti on sovittu voimassaolosta eli joko toistaiseksi tai määräajan. Paikallisen sopimuksen irtisanomiseen noudatetaan pääsopimuksen 14 § 4 momentin mukaista kolmen kuukauden irtisanomisaikaa.

### *Kirkon yhteistoimintasopimus*

Kirkon yhteistoimintasopimuksen tuta-menettelyä koskeviin määräyksiin on omaksuttu työllistymistä ja muutosturvaa koskevat yhteistoimintalakien ja aikaisemman erillispöytäkirjan edellyttämät menettelyt. Erillispöytäkirja on samalla kumottu.

Uudessa 9 §:ssä määrätään työvoimatoimistolle tehtävästä ilmoituksesta, kun työnantaja esittää tuta-menettelyssä käsiteltäväksi toimenpiteitä, jotka voivat johtaa työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen.

Uuden 10 §:n mukaan työnantajan on tuta-menettelyn alussa annettava henkilöstön edustajille esitys työllistymistä edistäväksi toimintasuunnitelmaksi, kun työnantajan tar-

koituksena on irtisanoa vähintään kymmenen työntekijää taloudellisin tai tuotannollisin perustein. Toimintasuunnitelman sisällöstä määrätään 10 §:n 2 momentissa. Siihen on sisällytettävä mm. tuta-menettelyn suunniteltu aikataulu ja neuvotteluissa noudatettavat menettelytavat. Jos työnantajan harkitsevat irtisanomiset koskevat alle kymmentä työntekijää, työnantajan on tuta-menettely alkaessa esitettävä toimintaperiaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisajan kuluessa tuetaan työntekijöiden oma-aloitteista hakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen sekä heidän työllistymistään julkisesta työvoimapaalvelusta annetussa laissa tarkoitetuilla palveluilla.

Lisäksi yhteistoimintasopimuksen paikallisen sopimisen alaa on laajennettu työntekijöiden edustajien osalta. Sopimuksen 14 §:n 3 momentin mukaan työntekijöiden edustajina yhteistyötoimikunnassa voivat toimia työsuojeluvaltuutettujen ja pääluottamusmiesten lisäksi myös varavaltuutetut ja pääsopijajärjestöjen luottamusmiehet, jos paikallisesti niin sovitaan.

Työmarkkinajohtaja

Vuokko Piekkala

Lakimies

Timo von Boehm

Liite: [KirVESTES 2018-2020](#)