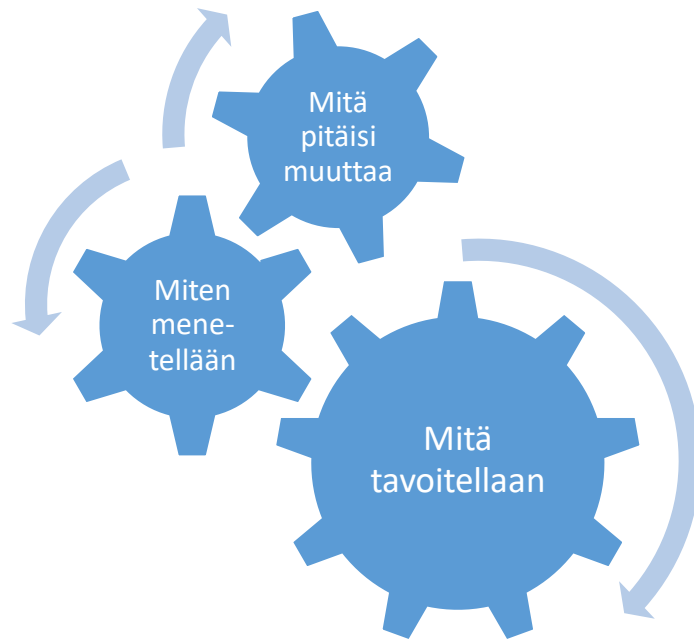


Ohjeita paikallisen sopimisen menettelyyn



Esipuhe

Paikallista neuvottelutoimintaa on monenlaista, mutta paikalliseen virka- ja työehtosopimukseen tähtäävän toiminnan määräykset on otettu pääsopimuksen 14 §:ään. Pääsopimuksessa paikallinen virka- ja työehtosopimus perustuu joko normaalilausekkeeseen tai selviytymislausekkeeseen. Normaali- ja selviytymislausekke eivät ole perättäisiä vaan vaihtoehtoisia menettelyitä.

Normaalilauseke on sovellettavissa aina, kunhan edellytykset täyttyvät. Sopiminen edellyttää, että kyse on sopimuksenvaraisesta asiasta ja siitä, että asiasta on sopimusmääräys valtakunnallisessa virka- ja työehtosopimuksessa, kuten KirVESTES:ssä, jonka lisäksi toisinsopimiselle pitää olla peruste. Perusteen ei tarvitse olla mikään erityinen tai painava, kunhan se on sellainen, että kumpikin sopijapuoli katsoo sellaisen olevan olemassa. Sopia voidaan keskustason sopimusta paremmista tai huonommista palvelussuhteen ehdoista.

Selviytymislauseke on sovellettavissa, jos tarve perustuu seurakunnan poikkeuksellisen vaikeaan taloudelliseen tilanteeseen. Siinä toisinsopimismahdollisuuksia on laajennettu suhteessa normaalilausekkeeseen, esim. palkkauksessa voi sopia vaatuvuusryhmää alemmasta palkasta. Selviytymislausekkeen käyttö ei edellytä sitä, että ensin olisi käytetty normaalilausekettä, vaan riittää, että taloudellinen kriteeri täyttyy. Itse sopimus voidaan tehdä lyhyehköksi ajaksi, enintään yhdeksi vuodeksi (12 kalenterikuukaudeksi) kerrallaan.

Paikallinen neuvottelutoiminta on mahdollisuus, ei pakko. Paikallinen virka- ja työehtosopimus on luonteeltaan sopimus, eli se voidaan tehdä tai sitten ei. Lisäksi paikallinen virka- ja työehtosopimusprosessi ei ole määrämuotoinen, kuten tuta-menettelyprosessi yhteistoimintasopimuksessa.

1 Yleistä paikallisesta sopimisesta

Kirkon alalla sovitaan valtakunnallisilla sopimuksilla keskitetysti monista palvelussuhteen ehdoista. Esimerkiksi KirVESTES:ssä on sovittu palkoista, työajoista ja vuosilomista ja Kirkon yhteistoimintasopimuksessa työntekijän ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta ja työsuojelun yhteistoiminnasta. Nämä valtakunnalliset virka- ja työehtosopimukset sitovat kaikkia työnantajia.

Kilpailukykyneuvotteluissa nousi keskusteluun mahdollisuus paikallisesti sopia keskitetysti sovitusta virka- ja/tai työehtosopimuksista poikkeavasti. Katsottiin, että keskitetyissä sopimuksissa ei voida riittävästi ottaa huomioon yksittäisten organisaatioiden tarpeita ja siksi haluttiin antaa mahdollisuus paikallisesti sopimalla poiketa valtakunnallisista sopimusmääräyksistä. Kirkon alalla paikallisesta sopimustoiminnasta otettiin määräykset pääsopimuksen 14 §:ään ja KirVESTES:n yleisiin määräyksiin. Lisäksi myös muualla, esimerkiksi yhteistoimintasopimuksen 1 §:ssä, on määräyksiä paikallisesta sopimisesta.

Paikallinen virka- ja työehtosopimustoiminta tarkoittaa menettelyä, jossa pääsopimuksen 2 § 3 momentin paikallistason neuvotteluosapuolet neuvottelevat ja sopivat kirjallisesti valtakunnallisesta virka- ja työehtosopimuksesta poikkeamisesta. Oikeus tällaiseen paikalliseen sopimiseen perustuu Kirkon pääsopimuksen ja Kirkon yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KirVESTES) määräyksiin. Siihen voi oikeuttaa myös erillisen virka- ja työehtosopimuksen - esim. luottamusmiessopimuksen - määräykset.

Näissä ohjeissa paikallisella sopimisella ei tarkoiteta työntekijän ja työnantajan välillä solmittavia sopimuksia, esimerkiksi työsopimus, Kirkon työmarkkinalaitoksen (KIT) mahdollisesti erikseen tekemää yksittäistä seurakuntaa/seurakuntayhtymää koskevaa virka- ja työehtosopimusta, mahdollisen sopimuskorotuksen kohdentamista paikallisesti, pääsopimuksen 13 §:n mukaista täytäntöönpanoneuvottelua eikä myöskään kirkon yhteistoimintasopimuksen mukaista yhteistoimintamenettelyä. Esimerkkinä erikseen yksittäistä seurakuntaa koskevasta virkaehtosopimuksesta mainittakoon Meilahden ja Keravan seurakunnille valtakunnallisesti sovittu moduulityöaikakokeiluvirkaehtosopimus.

Kuva erilaisista menettelyistä:



1.2 Mitä tarkoitetaan paikallisella sopimisella

Toisin sovittavasta asiasta on oltava sopimusmääräys KirVESTES:ssä

Jotta asiasta voitaisiin sopia paikallisesti toisin, siitä pitää olla määräys valtakunnallisessa virka- ja työehtosopimuksessa. Jos sopimisen kohteesta ei ole sopimusmääräystä valtakunnallisessa sopimuksessa, siitä ei voi myöskään sopia toisin.

Valtakunnalliseen virka- ja työehtosopimuksen määräykseen sisältyvä toisin sopimismahdollisuus

Valtakunnallisessa virka- ja työehtosopimuksessa voi olla määräys, joka oikeuttaa sopimaan ao. määräyksestä paikallisesti toisin tai mahdollistaa sopimusmääräyksen pääsäännöstä poikkeavan järjestelyn, mikäli asiasta sovitaan työnantajan ja viranhaltijan/työntekijän kesken.

Sopijapuolina valtakunnallisen virka- ja työehtosopimusmääräyksen perusteella ovat

- työnantaja ja yksittäinen viranhaltija/työntekijä taikka
- työnantaja ja asianomainen luottamusmies.

Yksinkertaisimmillaan toisinsopimismahdollisuus on annettu KirVESTES:ssä asioista, joissa työnantaja voi poiketa sopimusmääräyksen pääsäännöstä, mikäli viranhaltija tai työntekijä suostuu poikkeamiseen.

Esimerkkejä yksittäisen työntekijän/viranhaltijan ja työnantajan toisinsopimismahdollisuudesta:

1. Vuosilomaosan 96 § 4 momentissa määrätään, että vuosiloman osat annetaan yhdenjaksoisena, jollei asianomaisen viranhaltijan/työntekijän kanssa sovita toisin
2. Työaikaosan 142 § 2 momentissa määrätään, että hengellisessä työssä siirrettävä vapaapäivä annetaan viimeistään kolmen seuraavan viikon kuluessa, ellei viranhaltijan kanssa sovita toisin.

Asiasta voidaan sopia pääsäännöstä poiketen, mutta pakkoa siihen ei ole. Jos asiasta ei sovita toisin, sovelletaan ao. sopimusmääräyksen pääsääntöä.

Toisinsopimismahdollisuus on voitu antaa virka- ja työehtosopimuksessa myös luottamusmiehelle.

Esimerkiksi uudistetun luottamusmiessopimuksen 4 § 1 momentin mukaan paikallisesti voidaan sopia pääluottamusmiehen lisäksi asetettavista muista luottamusmiehistä. Sopimusmääräys antaa mahdollisuuden sopia siitä, että pääsopijajärjestö voi asettaa useampia luottamusmiehiä toisin kuin sopimuksessa on määritelty rajoiksi (35 jäsentä, 65 jäsentä). Sopimusmääräys ei kuitenkaan velvoita sopimaan asiasta. Jos asiasta ei sovita paikallisesti toisin, sovelletaan ao. sopimusmääräystä, eli po. esimerkkitapauksessa kukin pääsopijajärjestö asettaa yhden pääluottamusmiehen, jos sen edustettavia jäseniä on vähintään viisi, luottamusmiehen, jos edustettavia jäseniä on vähintään 35 ja toisen luottamusmiehen, jos edustettavia jäseniä on vähintään 65.

Joissakin tapauksissa sopijaosapuolia voi olla useammasta organisaatiosta, kuten esimerkiksi uudistetun luottamusmiessopimuksen 4 § 3 momentin tapauksissa. Sen mukaan useampi seurakuntatyönantaja voi sopia yhteisestä luottamusmiehestä. Edellytyksenä tällaiselle sopimukselle on lisäksi se, että asianomainen pääsopijajärjestö nimeää sopimuksen mukaisesti seurakunnille yhteisen luottamusmiehen.

Seurakuntamuutostilanteessa, esim. liitostapauksessa, on tärkeä tarkistaa neuvotteluosapuolten toimivalta eli se kuka edustaa työntekijöitä ja viranhaltijoita muuttuneissa olosuhteissa.

Erillinen valtuutus paikallisen virka- ja työehtosopimuksen tekemiseen

KiIT voi valtuuttaa seurakunnan omasta puolestaan tekemään virkaehtosopimuksen työmarkkinalaitoksen määräämissä rajoissa, jos asiasta yleensäkin voidaan sopia virka- tai työehtosopimuksella. Tällöin paikallisen virkaehtosopimuksen peruste on keskustason valtuutus.

Käytännössä KiIT voi antaa valtuutuksen työnantajalle sellaisen sopimuksenvaraisen asian osalta, josta ei voitaisi tehdä paikallista virkaehtosopimusta tai valtakunnallisessa virka- ja työehtosopimuksessa olisi rajoitettu paikallista sopimusoikeutta.

Mistä paikallisella sopimuksella ei voida sopia

Viranhaltijan ja työntekijän palvelussuhteen ehdoista on sen estämättä, mitä laissa on säädetty, voimassa mitä niistä virkaehto- ja työehtosopimuksella määrätään.

Evankelis-luterilaisen kirkon virkaehtosopimuksista annetun lain perusteella ei saa sopia seuraavista asioista:

- virastojen ja laitosten järjestysmuodon perusteet tai muu virkakoneiston järjestely,
- viran perustaminen tai lakkauttaminen,
- viranomaisen tehtävät,
- sisäinen työnjako,
- työn johtaminen,
- työmenetelmät,
- virkasuhteen tai siihen verrattavan palvelussuhteen syntyminen taikka niiden lakkaaminen (lukuun ottamatta irtisanomisaikaa)
- viran kelpoisuusvaatimuksista,
- virkaylennysperusteista,
- viranhaltijan velvollisuuksista
- eläkkeistä tai niihin verrattavista muista eduista
- virkasuhdeasuntojen vuokrien määrästä taikka
- seurakunnan muun omaisuuden käyttämisestä
 - o lukuun ottamatta työnantajan ja viranhaltijoiden välisessä yhteistoimintatehtävässä toimivan henkilön työtiloja ja työvälineitä
- niistä asioista, joista työehtosopimuksilla ei voida sopia työntekijöiden osalta

Edellä mainituista seikoista ei voida sopia valtakunnallisilla virkaehtosopimuksilla, muttei myöskään paikallisilla virkaehtosopimuksilla tai muutoinkaan. Sopia ei saa esimerkiksi siitä, että työnantaja ei lakkauta virkoja sopimuksen voimassaoloaikana tai muuta viranhaltijoiden tehtäviä.

Työntekijöitä koskevia yksityiskohtaisia luetteloita sopimuksenvaraisista asioista ei ole listattu evankelis-luterilaisen kirkon työehtosopimuksista annetussa laissa, eikä työehtosopimuslaissa. Käytännössä virka- ja työehtosopimuksin sovittavat asiat ovat yhteneväisiä, koska työnantajat eivät tee työehtosopimuksia organisaation järjestämisestä, työnjohto-oikeuden piiriin tai palvelussuhteeseen ottamiseen liittyvistä asiaryhmistä.

Muita rajoittavia lainsäädännöksiä

Myös muualla lainsäädännössä on sopimusvapautta rajoittavia säännöksiä. Alla luettelo joistakin esimerkeistä

- Työsopimuslaki: Säännöksistä ei saa sopia toisin, jollei työsopimuslaissa ole nimenomaisesti säädetty toisinsopimismahdollisuudesta. Tällöin on samalla säädetty siitä, minkä tasoisella sopimuksella asiasta voidaan sopia toisin, esim. säännös, jonka perusteella asiasta voidaan sopia työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisten yhdistysten tekemällä työehtosopimuksella taikka työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella

- Työaikalaki: Säännöksistä ei saa sopia toisin, jollei työaikalaissa ole nimenomaisesti säädetty toisin-sopimismahdollisuudesta. Sääntelytapa on silloin vastaava kuin työsopimuslaissa

Yhteistoimintaa koskeva paikallinen sopiminen

Yhteistoimintaa koskevasta paikallisesta sopimisesta on annettu erilliset ohjeet.

2 Paikallinen virka- ja työehtosopimus

Paikallinen virka- ja työehtosopimus vai muu järjestely

Ennen kuin ryhdytään neuvottelemaan paikallisesta virka- ja työehtosopimuksesta tulisi pohtia vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

- Onko kysymyksessä asia/asiakokonaisuus, josta voidaan sopia paikallisella virka- ja työehtosopimuksella?
- Miksi asiasta tehdään paikallinen virka- ja työehtosopimus?
- Voitaisiinko/tulisiko asia ratkaista muulla tavoin, esim.
 - o onko kysymyksessä asia, joka on työnantajan yksin päätettävissä tai sovittavissa ao. viranhaltijan/työntekijän kanssa?
 - o onko kyse työnantajan työnjohto- ja valvontaoikeuteen kuuluva asia, josta ei tehdä erikseen päätöstä?

Mistä voidaan sopia paikallisella virka- ja työehtosopimuksella

Määräykset paikallisen virka- ja työehtosopimuksen menettelystä ovat pääsopimuksen 14 §:ssä. Paikallinen sopiminen on sen mukaan jaettu kahteen sopimusryhmään

- a) normaalilausekkeen perusteella sovittaviin asioihin
- b) selviytymislausekkeen perusteella sovittaviin asioihin.

Normaalilauseke on sovellettavissa, kun paikallisesti toisin sopimiselle katsotaan olevan

- paikallisista olosuhteista aiheutuva perusteltu syy ja
- KirVESTES mahdollistaa toisin sopimisen

Selviytymislauseke on sovellettavissa, kun paikallisesti toisin sopimiselle katsotaan olevan

- perusteena poikkeuksellisen vaikea taloudellinen tilanne

Normaalilausekkeen perusteella voidaan sopia KirVESTES:n sopimusmääräyksestä toisin, joko paremmista tai huonommista palvelussuhteen ehdoista. Selviytymislausekkeen perusteella voidaan sopia KirVESTES:n sopimusmääräyksistä toisin vain huonommista palvelussuhteen ehdoista.

Toisin sopiminen on mahdollista, kun

- KirVESTES on voimassa
- sovitaan KirVESTES:n II osan 1a § 2 momentin mukaisesta asiasta (normaalilauseke) tai pääsopimuksen 14 § 2 momentin mukaisesta asiasta (selviytymislauseke)
- toisin sopimiselle on olemassa paikallisista olosuhteista aiheutuva perusteltu syy (normaalilauseke) tai poikkeuksellisen vaikea taloudellinen tilanne (selviytymislauseke)
- kysymyksessä on ns. sopimuksenvarainen asia (asia josta saa sopia, eikä asia kuulu työnjohtoon)
- asiasta sopimista ei ole kielletty laissa (ns. työlainsäädännön ehdottomat säännökset, esim. työaikalain pakottavat säännökset)

- sovittavasta asiasta on sopimusmääräys KirVESTES:ssa

Mistä normaalilausekkeella tai selviytymislausekkeella voidaan sopia toisin (pääsopimus 14 § ja KirVESTES 1a §)	
Normaalilauseke (+ / -)	Selviytymislauseke (-)
Palkkausosan - sopimusmääräyksistä, ei kuitenkaan alle vaatavuusryhmän alarajan	Palkkausosan - normaalilausekkeella sovittavissa olevan lisäksi mahdollisuus sopia vaatavuusryhmän alarajan alittavasta palkasta (vähennys enintään 10 %)
Lomarahan - vaihdosta vapaaksi ryhmän tai koko henkilöstön osalta	Lomarahan - normaalilausekkeella sovittavissa olevan lisäksi lomarahen leikkaamisesta osittain tai kokonaan
Työaikaosan - sopimusmääräyksistä, ei kuitenkaan alle keskimääräisen säännöllisen työajan	Työaikaosan - normaalilausekkeella sovittavissa olevan lisäksi mahdollisuus sopia työaikakorvauksista (poistaa ne osittain tai kokonaan)
Moduulityöaikakokeilun - käyttöönottamisesta seurakunnassa	Allekirjoituspöytäkirjan - keskitetysti sovittujen palkantarkistusten toisin toteuttamisesta, toteutusajankohdasta ja suuruudesta (pienentäminen, poisto, ajankohdan myöhentäminen)
LM-sopimus	
Yhteistoimintasopimus	

Taulukossa + tarkoittaa sitä, että paikallisesti voidaan poiketa KirVESTES:n sopimusmääräyksistä työntekijän kannalta paremmalla sopimusmääräyksellä ja – tarkoittaa sitä, että paikallisesti voidaan poiketa KirVESTES:n sopimusmääräyksistä huonommalla sopimusmääräyksellä.

Neuvottelu- ja sopijaosapuolet

Sopimusneuvottelut työnantajan puolesta käyvät

- henkilöt, jotka muutoinkin edustavat työnantajaa palvelussuhdeasioista neuvoteltaessa tai niitä valmisteltaessa tai jotka on erityisesti nimetty neuvottelijoiksi. Työnantajan edustaja voi olla esimerkiksi palkka-asiamiehenä toimiva hallintojohtaja, talousjohtaja tai henkilöstöpäällikkö. Sopimuksen tavoitteet asettaa ja sen hyväksyy seurakuntatyönantajan puolesta
 - o kirkkoneuvosto (jollei asiaa ole delegoitu yksittäiselle viranhaltijalle tai muulle monijäseniselle toimielimelle)
 - o yhteinen kirkkoneuvosto (jollei asiaa ole delegoitu yksittäiselle viranhaltijalle tai muulle monijäseniselle toimielimelle)
 - o hiippakuntavaltuusto tuomiokapitulissa
 - o virastokollegio Kirkkohallituksessa

Sopimusneuvottelut viranhaltijoiden/työntekijöiden puolesta käyvät

- neuvottelu- ja sopijaosapuolena on pääsopijajärjestö, jonka jäseniä asia koskee. Pääsopijajärjestön edustajana on pääsääntöisesti Kirkon luottamusmiessopimuksen mukainen seurakuntaan asetettu pääluottamusmies.
 - o kirkossa pääsopijajärjestöjä ovat Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö Juko ry, Kirkon alan unioni ry ja Kirkon alat ry

Paikallinen virka- ja työehtosopimus tehdään pääsopijajärjestön nimissä (Juko, Kirkon alan unioni, Kirkon alat). Sopimuksen tekee pääsääntöisesti pääluottamusmies. Työnantaja ei voi tehdä paikallista virka- ja työehtosopimusta yksittäisen viranhaltijan kanssa.

Paikallinen virka- ja työehtosopimus pyritään neuvottelemaan ja tekemään kaikkien pääsopijajärjestöjen kesken. Tosin sopimuksen tavoite, sisältö ja kattavuus voivat vaikuttaa siihen kenen kanssa sopimus lopulta tehdään.

Kukin viranhaltijoita/työntekijöitä edustava pääsopijajärjestön asettama pääluottamusmies (luottamusmies) tekee sopimuksen edustamiensa jäsenten puolesta. Neuvotteluissa järjestöä edustaa pääsääntöisesti pääluottamusmies. Jos sellaista ei ole asetettu, esimerkiksi siksi, että edustettavia jäseniä on alle 5, pääsopijajärjestöt voivat sopia yhteisen luottamusmiehen asettamisesta tai heitä voi edustaa myös useamman työnantajan yhteinen luottamusmies. Jos mikään edellä mainituista vaihtoehdoista ei ole mahdollinen, KiT voi antaa alle viiden edustettavan jäsenen pääsopijajärjestölle mahdollisuuden asettaa seurakuntaan oma luottamusmies paikallisen sopimuksen neuvottelemista varten.

Työntekijällä/viranhaltijalla, joka ei kuulu mihinkään järjestöön, ei ole neuvotteluissa edustajaa. Paikallinen virka- ja työehtosopimus voi koskea myös häntä, jos kaikkien pääsopijajärjestöjen edustajat ovat allekirjoittaneet sopimuksen, ks. jäljempänä.

Paikallista virka- ja työehtosopimusta ei vahvistuteta/alisteta työnantaja/pääsopijajärjestöjen keskus/liittotason hyväksyttäväksi, vaan pääsopijajärjestön pääluottamusmies (luottamusmies) allekirjoittaa itse sopimuksen.

Työnantaja toimittaa kopion sopimuksesta tiedoksi KiT:lle postissa tai sähköisesti osoitteella KIT(at)evl.fi. Sopimusten avulla osapuolet seuraavat paikallisen sopimiseen liittyvien prosessien etenemistä, kysymys ei ole hyväksymis- tai tarkistamismenettelystä.

Esteellisyys

Esteellisyydellä on merkitystä erityisesti silloin, kun kysymys on työnantajan puolesta neuvotteluja käyvistä tai päätöksentekoon osallistuvasta henkilöstä. Esteellisyydellä tarkoitetaan henkilön olemista sellaisessa suhteessa asiaan tai asianosaisiin, että se vaarantaa hänen puolueettomuutensa asian käsittelyssä.

Paikallisen virka- ja työehtosopimuksen piiriin kuuluva henkilöstö

Paikallisessa virka- ja työehtosopimuksessa todetaan sen soveltamisala eli koskeeko se kaikkia seurakuntatyönantajan työntekijöitä/viranhaltijoita, vai vain määritellyjä henkilöstöryhmiä tai yksittäisiä viranhaltijoita tai työntekijöitä taikka seurakuntayhtymässä määrätyn seurakunnan henkilöstöä. Tämän lisäksi todetaan, miten sopimusta sovelletaan eri henkilöstöryhmiin, mitä määräyksiä sovelletaan milloinkin, jos soveltamisalat vaihtelevat eri ryhmittäin.

Paikallinen virka- ja työehtosopimus koskee lähtökohtaisesti sopimuksen tehneen/tehneiden järjestöjen jäseniä:

- 1) Jos kaikkien pääsopijajärjestöjen pääluottamusmiehet (luottamusmiehet) ovat sopijaosapuolina, sopimusta sovelletaan kaikkiin seurakuntatyönantajan viranhaltijoihin ja työntekijöihin, ellei sopimukseen ole otettu sen soveltamispiiriä koskevia rajoituksia. Tässä tapauksessa sopimus koskee myös järjestäytymättömiä jäseniä, vaikka he eivät olekaan minkään pääsopijajärjestön jäseniä.
- 2) Jos vain osa pääsopijajärjestöjen pääluottamusmiehistä (luottamusmiehistä) on sopimusosapuolina, sopimusta sovelletaan vain sopimusosapuolena olevien järjestöjen jäseniin
 - Sopimuksen ulkopuolelle jääneiden järjestöjen jäsenten ja muiden alojen järjestäytymättömien työntekijöiden/viranhaltijoiden palvelussuhteen ehdot määräytyvät KirVESTES:n mukaan

Selviytymislausekkeen käyttöedellytykset

Selviytymislausekkeen perusteella paikallinen virka- ja työehtosopimus voidaan tehdä vain, jos seurakunnan taloudellinen tilanne muuttuu poikkeuksellisen vaikeaksi.

Milloin seurakunnan taloudellinen tilanne muuttuu poikkeuksellisen vaikeaksi

Taloudellisia vaikeuksia tarkastellaan kokonaisharkinnalla. Siinä otetaan huomioon mm. rahavarojen määrä (maksuvalmius), kirkollisverotulojen kehittyminen, vuosikate ja äkilliset rakennusten peruskunnostukset/rakentaminen. Poikkeuksellinen taloudellisen tilanteen vaikeus ei edellytä kaikkien edellä mainittujen kriteerien olemassa oloa, vaan se voi johtua vaikka yhdestäkin seikasta, jonka merkitys kokonaisuutena on suuri.

Miten pääluottamusmies/luottamusmies saa tietoa seurakunnan talouden tilasta ja voi neuvotella sopimuksesta

Neuvotteluosapuolet toteavat yhdessä taloudelliset vaikeudet. Jotta tämä voitaisiin tehdä, työnantajan on annettava luottamusmiehelle mahdollisuus perehtyä seurakunnan taloudelliseen tilanteeseen. Työnantajan on myös tarkoituksenmukaista huolehtia luottamusmiehen osaamisesta siten, että tällä on tietoa sopimuksen tekemiseksi, esim. hän pystyy arvioimaan seurakunnan taloudellista tilaa.

Luottamusmiehelle on annettava mahdollisuus myös palkalliseen tilapäiseen vapautukseen työstä, jotta hän voi osallistua selviytymislausekkeen mukaisen sopimuksen tekemiseen.

3 Paikallisen sopimuksen voimassaolo ja irtisanominen

- 1) Paikallinen normaalilausekkeen mukainen virka- ja työehtosopimus voidaan tehdä
 - a) määräajaksi tai
 - b) toistaiseksi.
- 2) Paikallinen selviytymislausekkeen mukainen virka- ja työehtosopimus voidaan tehdä vain määräaikaisena.

Määräajaksi tehdyn paikallisen virka- ja työehtosopimuksen voimassaolo päättyy ilman irtisanomista sopimuksessa olevan määräajan päättyessä, jollei sitä irtisanota ennen määräajan päättymistä. Selviytymislausekkeen mukainen määräaikainen sopimus voidaan irtisanoa ennen määräajan päättymistä vain erityisestä syystä. Lähtökohtaisesti selviytymislausekkeen mukainen sopimus on voimassa koko määräajan, koska sopimus on tehty enintään vuoden mittaiseksi määräajaksi. Toistaiseksi voimassa olevaksi tehty paikallinen virka- ja työehtosopimus lakkaa vain irtisanomisen perusteella.

Jos rakennemuutostilanteessa on tarvetta paikallisen virka- ja työehtosopimuksen tekemiselle, se kannattaa tehdä määräaikaisena. Muutoin rakennemuutostilanteessa on tarkoituksenmukaista käydä läpi kaikki paikalliset virka- ja työehtosopimukset ja irtisanoa tarpeettomat sopimukset.

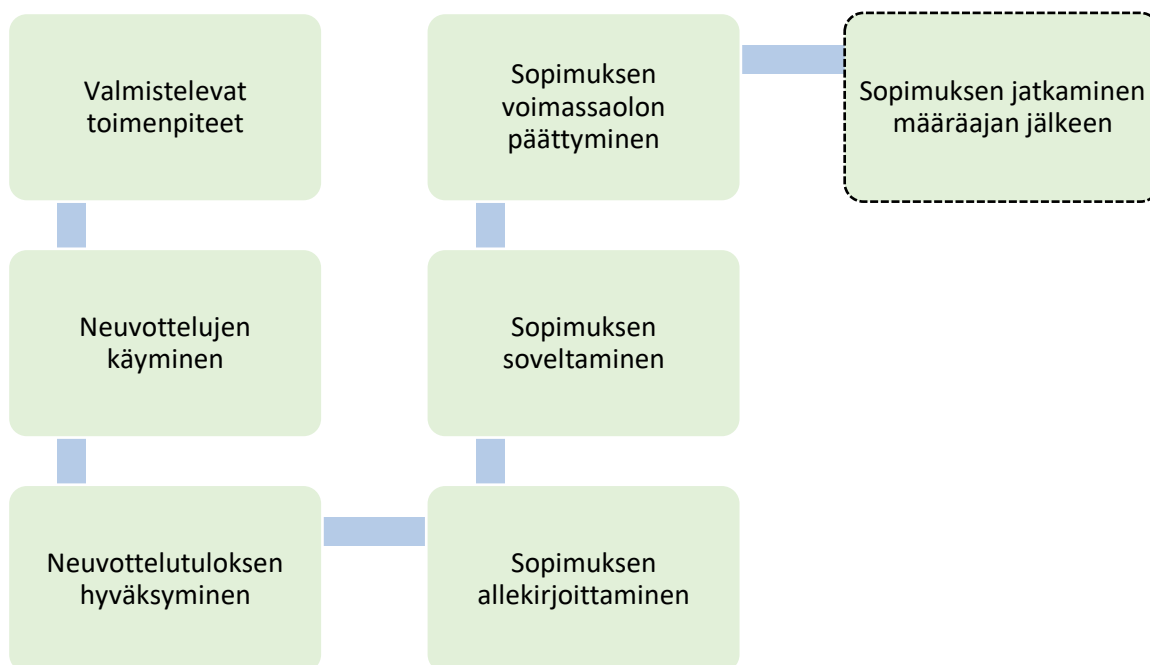
Jos paikallinen virka- ja työehtosopimus irtisanotaan, irtisanomisaika on kolme (3) kuukautta. Irtisanomisaika lasketaan siitä, kun irtisanominen on annettu tiedoksi muille sopijapuolille. Irtisanomisen voi tehdä sopijapuoli, eli esim. jos asianomaisen pääsopijajärjestön pääluottamusmies (luottamusmies) ei ole ollut sopimuksessa mukana, kyseisen järjestön pääluottamusmies (luottamusmies) ei voi irtisanoa paikallista virka- ja työehtosopimusta. Jos kaikki pääsopijajärjestöt ovat allekirjoittaneet sopimuksen, mikä tahansa sopijapuoli voi siitä irtaantua, jolloin samalla koko sopimus päättyy irtisanomisajan kuluttua. Myös työnantaja voi irtisanoa sopimuksen. Irtisanominen toimitetaan kirjallisesti.

Paikallisella virka- ja työehtosopimuksella ei ole ns. jälkivaikutusta, vaan viranhaltijoiden ja työntekijöiden palvelussuhteen ehdot palautuvat paikallisen sopimuksen voimassaolon päätyttyä kaikilta osin valtakunnallisen virka- ja työehtosopimuksen mukaisiksi.

Paikallinen virka- ja työehtosopimus voi poikkeuksellisesti raueta pakottavasta syystä. Näin voi käydä, esimerkiksi jos sopimuksen soveltamisen edellytykset eivät täytykään. Tällöin sopijapuolten on syytä yhdessä kirjallisesti todeta raukeaminen, sen perusteet ja siitä johtuvat toimenpiteet. Tällainen tilanne on käytännössä hyvin harvinainen.

Jos paikallisen virka- ja työehtosopimuksen voimassaolo päättyy siksi, että esimerkiksi yksi pääsopijajärjestön pääluottamusmiehiä (luottamusmiehiä) irtisanoo sen, työnantaja ja muut pääsopijajärjestöjen pääluottamusmiehiä (luottamusmiehiä) voivat pyrkiä sopimaan sopimuksen voimassaolosta siten, että sopimusta sovelletaan edelleen muiden sopijapuolten välisissä suhteissa, lukuun ottamatta sopimuksen irtisanonutta pääsopijajärjestön jäseniä.

Kaavio paikallisen virka- ja työehtosopimuksen prosessista seurakunnassa



Valmistelevat toimenpiteet:

- sopimuksen tavoitteiden asettaminen ja vaikutukset
- sopimuksen soveltamisen piiriin tuleva henkilöstö
- muutettavat sopimusmääräykset, joista siis sovitaan paikallisesti toisin
- muutettavien sopimusmääräysten mahdolliset vaikutukset muihin sopimusmääräyksiin

Neuvottelut:

- seurakunnan työnantajaedustaja
- ao. pääsopijajärjestön pääluottamusmies (luottamusmies)

Neuvottelutuloksen hyväksyminen:

- kirkkoneuvosto

- pääluottamusmies (luottamusmies) keskusteluttaa asian jäsenistönsä kanssa, hyväksyy edustamiensa jäsenten puolesta

Sopimuksen allekirjoittaminen:

- seurakunnan puolesta se/ne, joilla on allekirjoittamisoikeus
- asianomainen pääluottamusmies (luottamusmies)

Sopimuksen soveltaminen

Sopimuksen päättyminen:

- määräaikainen: a) määräajan umpeuduttua tai b) irtisanomisesta 3 kk kuluttua
- toistaiseksi voimassa oleva: irtisanomisesta 3 kk kuluttua

Sopimuksen jatkaminen määräajan jälkeen:

- jos määräaikaisessa sopimuksessa on maininta: ”sopimuksen voimassa olo jatkuu toistaiseksi voimassaolevana, jollei joku osapuolista irtisano ...” sopimusta sovelletaan toistaiseksi voimassa olevana virka- ja työehtosopimuksena. Tällainen sopimus on irtisanottavissa, kuten toistaiseksi voimassa oleva virka- ja työehtosopimus muutoinkin eli kolmen kuukauden irtisanomisajalla.

Työnantajan muistilista paikallista sopimusta tehtäessä

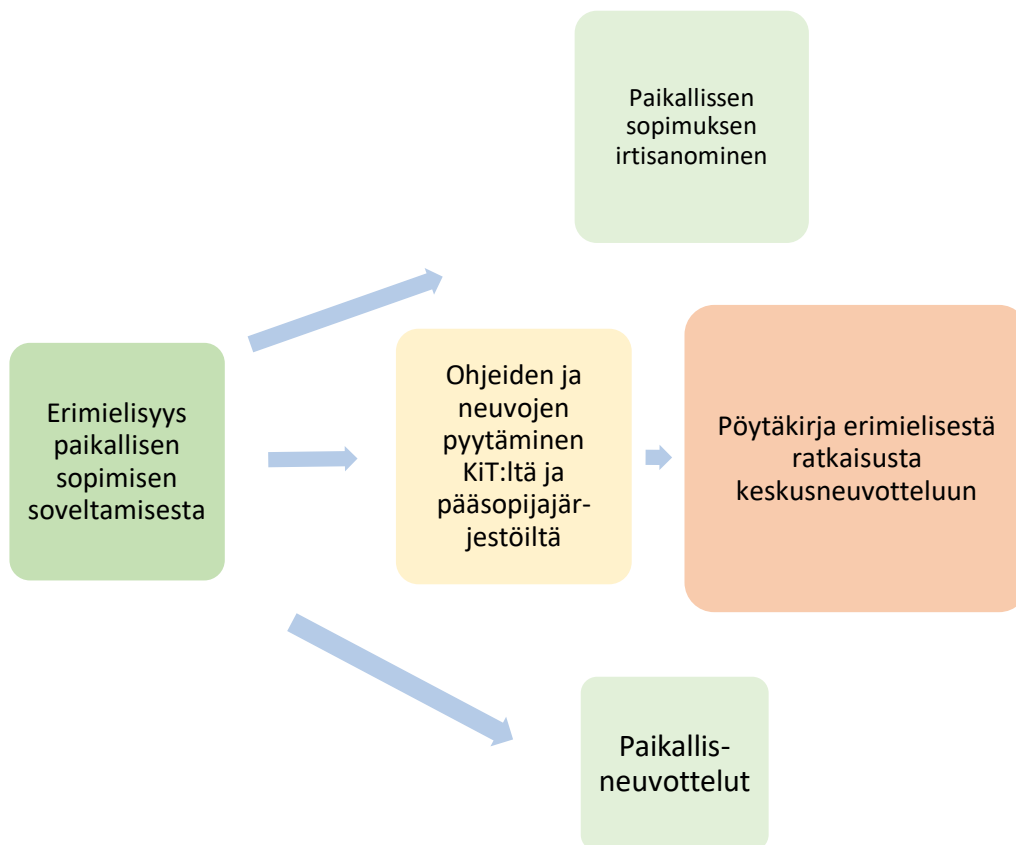
- Muistetaan, että neuvottelujen lähtökohtana on henkilöstön tasapuolisen kohtelun periaate
- Valmistaudutaan hyvin neuvotteluihin – tavoitteet on asetettu, vaihtoehdot ja vaikutukset on selvitetty ja arvioitu, taustatyö on tehty
- Tarkistetaan liittyykö sopimuksen kohteena oleva asia valtakunnallisessa virka- ja työehtosopimuksessa johonkin muuhun asiaan, mikä pitäisi ottaa huomioon paikallista sopimusta tehtäessä
- Arvioidaan, onko neuvoteltava asia paikallisella virka- ja työehtosopimuksella sovittavissa oleva (ks. kohta ”Mistä voidaan sopia paikallisella virka- ja työehtosopimuksella”) tai onko tavoitteen saavuttamiselle muita toteutusmenettelyjä
- Selvitetään neuvottelu- ja sopijapuolet sekä neuvottelijat ja soveltamisalarajoitukset (kenen kanssa neuvotellaan, keitä asia koskee, sopimuskirjauksen sisältö: ”sopimusta ei sovelleta xx”)
- Kirjataan sopimukseen sovitut asiat mahdollisimman yksiselitteisesti, jotta sopimuksen tarkoitus vastaisi kirjoitettua tekstiä
- Mietitään neuvottelu- tai tarkistamislausekkeen ottamista sopimukseen, esim. valtakunnallisessa virka- ja työehtosopimuksessa mahdollisesti myöhemmin sovittavien asioiden varalta
- Selvitetään, pitääkö selviytymislausekkeen perusteella tehtävään sopimukseen ottaa määräys siitä, mitä seuraa, jos sopimus irtisanotaan kesken sopimuskauden
- Sopimukseen ei voi kirjata sopimussakkoa
- Informoidaan henkilöstö ja luottamushenkilöt ennen ja jälkeen neuvotteluja sekä tarpeen mukaan neuvottelujen kuluessa (avoimuus, oikean tiedon saaminen, neuvottelujen syyt, kohteet, tavoitteet ja vaikutukset)
- Palataan harkitsemaan muita vaihtoehtoja, jos neuvottelut eivät etene (muistettava, että asia voidaan ratkaista toisin mahdollisesti työnantajan yksipuolisella päätöksellä)
- Selvitetään neuvotteluihin liittyvät määräajat: Paikalliselle virka- ja työehtosopimusneuvotteluille ei ole määräaikoja, joiden puitteissa neuvottelut on käytävä tai jotain tiettyä menettelykaavaa noudatettava. Jos kuitenkin käytetään selviytymislausekkeen mukaista menettelyä, joka on linkitetty taloudellisella ja tuotannollisella perusteella käytävään yhteistoimintamenettelyyn, yhteistoimintamenettelyssä sovelletaan yhteistoimintasopimuksessa määrättyjä määräaikoja.

4 Paikallista virka- ja työehtosopimusta koskevien erimielisyyksien ratkaiseminen

Paikallista virka- ja työehtosopimusta koskevat mahdolliset soveltamis- ja tulkintaerimielisyydet ratkaistaan paikallisten osapuolten välisissä neuvotteluissa.

Jos asiaa ei saada ratkaistuksi paikallisissa neuvotteluissa, paikalliset sopijaosapuolet voivat pyytää KiT:sta ja pääsopijajärjestöiltä ohjeita ja neuvoja asian ratkaisemiseksi työpaikalla. Jos tämä ei kuitenkaan johda ratkaisuun, asiaa voidaan käsitellä pääsopimuksen 10–11 §:n mukaisessa menettelyssä saattamalla asia käsiteltäväksi keskusneuvotteluissa. Keskusneuvottelut käydään KiT:n ja asianomaisen pääsopijajärjestön kesken. Tällöin paikallisista erimielisyysneuvotteluista laaditaan pöytäkirja, josta tulee ilmetä neuvottelujen kohde ja neuvottelutulos sekä eri mieltä olevien osapuolten näkemys ratkaisuksi, perustelut, tosiasiat ja asiakirjat. Pöytäkirja neuvotteluista on laadittava viipymättä neuvottelujen päätyttyä, se tarkastetaan ja allekirjoitetaan neuvotteluosapuolten sopimalla tavalla.

Paikallista virka- ja työehtosopimusta neuvoteltaessa voidaan pyytää ohjeita ja neuvoja KiT:sta ja pääsopijajärjestöiltä jo ennen sopimuksen tekemistä, jos neuvottelut näyttävät johtavan umpikujaan ja asiasta haluttaisiin kuitenkin sopia paikallisella virka- ja työehtosopimuksella.



Sopimusten soveltamista ja tulkintaa koskevat erimielisyydet ratkaistaan ensisijassa sillä perusteella, mikä on ollut sopijapuolten yhteinen tarkoitus. Sopimustekstin tulisi vastata tarkoitusta, mutta jos teksti poikkeaa siitä, noudatetaan sitä mitä on tarkoitettu. Toissijaisesti asia ratkaistaan sopimuksen sanamuodon perusteella. Erimielisyys voidaan ratkaista myös sopimalla.

Jos paikallista virka- ja työehtosopimusta sovellettaessa syntyy erimielisyys, jota ei kyetä ratkaisemaan, sopimus voidaan tarvittaessa puolin ja toisin paikallisesti irtisanoa päättymään kolmen kuukauden irtisanomisajan kuluttua. Irtisanomisajan päätyttyä sovelletaan valtakunnallista sopimusta.

Myös keskusneuvotteluissa paikallista sopimista koskeva erimielisyys ratkaistaan edellä mainitulla tavalla eli selvittämällä sopijapuolten tarkoitus. Jos asia keskusneuvotteluissa jää erimieliseksi, eikä paikallista virka- ja työehtosopimusta irtisanota, asia voidaan viime kädessä viedä työtuomioistuimeen ratkaistavaksi. Tätä pyritään asian luonteen vuoksi välttämään.

5 Tiedottaminen

Paikallisesta virka- ja työehtosopimusneuvotteluista ja lopputuloksesta on hyvä tiedottaa riittävästi henkilöstölle. Tällöin henkilöstöllä on mahdollisuus tutustua sopimuksen perusteluihin ja sitoutua sen tavoitteiden saavuttamiseen. Tiedottamiseen tulisi sisältyä ainakin seuraavat asiat:

- Paikallista virka- ja työehtosopimusta koskevien neuvottelujen aloittaminen, perustelut sopimuksen tarpeellisuudelle
- Keitä viranhaltijoita ja työntekijöitä paikallinen virka- ja työehtosopimus koskee
- Mitä vaikutuksia sopimuksella on sopimuksen soveltamispiiriin kuuluvan henkilöstön palvelussuhteen ehtoihin (mistä palvelussuhteen ehdoista, sopimusmääräyksestä, on kyse, minkä sisältöisestä muutoksesta on kyse)
- Sopimuksen vaikutusten seuranta eli miten olosuhteet ja perustelut, joiden johdosta sopimus on tehty, ovat muuttuneet eli saavutetaanko sopimuksella tavoiteltu tulos.

Sen lisäksi, että paikallisesta virka- ja työehtosopimusneuvottelujen lopputuloksesta tiedotetaan henkilöstölle, kopio sopimuksesta toimitetaan tiedoksi myös KiT:lle.

MALLIPOHJA PAIKALLISEKSI VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUKSEKSI

SOPIMUKSEN NIMI	Virka- ja työehtosopimus xxxxx
SOVELTAMISALA	Asia , jota paikallinen virka- ja työehtosopimus koskee (huom. maininta mistä KiRvestes:n sopimusmääräyksestä poiketaan)
LAUSEKE	Sopimus on normaalilausekkeen/selviytymislausekkeen perustella tehty (ylivii-vaa tarpeeton)
ASIAT JOISTA SOVITTU	
MITÄ SOVITTU	

NEUVOTTELU/TARKISTAMISLAUSEKE

Mikäli valtakunnallisessa virka- ja työehtosopimuksessa..., sopimusosapuolet muuttavat sopimusta vastaavalta osin / sopimusosapuolet selvittävät mitä vai-kutuksia valtakunnallisella sopimuksella on tähän virka- ja työehtosopimuk-seen.

SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO

PVM josta alkaen sopimus tulee voimaan. Jos sopimus on määräaikainen, voi-massaoloajan viimeinen päivämäärä tai maininta siitä, että sopimus on voi-massa toistaiseksi ...

Miten sopimus on irtisanottavissa ja mitä irtisanomisesta seuraa, jos sopimus irtisanotaan kesken sopimuskauden

Paikka ja aika

ALLEKIRJOITUKSET

Seurakunta X / Seurakuntayhtymä Y (Työnantajan edustaja(t))

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO (Pääluottamusmies/luotta-musmies)

Kirkon alan unioni (Pääluottamusmies/luottamusmies)

Kirkon alat (Pääluottamusmies/luottamusmies)

Paikallisella virka- ja työehtosopimuksella sovittavissa	
Normaalilauseke	Selviytymislauseke
<ul style="list-style-type: none"> • Palkkausosan sopimusmääräykset - ei alle vaativuusryhmän alarajan palkkaa • Lomarahen vaihtaminen vapaaksi osittain tai kokonaan henkilöstöryhmää tai koko seurakunnan henkilöstöä koskevana • Hengellisen työn viranhaltijoiden moduulityöaikakokeilun käyttöön otto erillisen virka- ja työehtosopimuksen mukaisesti • Työaikaosan sopimusmääräykset - ei alle/yli keskimääräisen säännöllisen työajan • Luottamusmiessopimuksessa ja yhteistoiminta-sopimuksessa sovitulta osin <ul style="list-style-type: none"> ○ Jollei yksimielistä neuvottelutulosta saavuteta, asia voidaan saattaa Kirkon työmarkkinalaitoksen ja kirkon pääsopijajärjestöjen välillä neuvoteltavaksi ja sovittavaksi. • Seuraavan kauden alusta muuttuvat: <ul style="list-style-type: none"> ○ Luottamusmiessopimus: yhtä useamman luottamusmiehen asettaminen (4 §:n 1 mom.), luottamusmiehen ajankäyttö (9 §), luottamusmieskorvaus (10 § 3 mom.), voimaantulo (13 §) ○ Yhteistoimintasopimus: Yhteistyötoimikunnan jäsenten lukumäärä (12 § 2 mom.), yhtä useamman työsuojeluvaltuutetun asettaminen (15 § 1 mom.) 	<ul style="list-style-type: none"> • Normaalilausekkeen mukaiset asiat • Liittokohtaisesti mahdollisesti sovittujen palkantarkistusten toteuttamistavat, ajankohta ja suuruus • Palkkausosan vaativuusryhmän alarajan allittava palkka, enintään - 10 % (palkka vähintään 0,9 x vaativuusryhmän alarajan mukainen palkka) <ul style="list-style-type: none"> ○ sovellettavissa myös liitteeseen 5 ja 7 • Työaikakorvaukset • Lomarahen leikkaaminen osittain tai kokonaan • Sopimus määräaikainen, enintään 1 vuosi kerrallaan • Edellytykset: työnantajan taloudellinen tilanne poikkeuksellisen vaikea: <ul style="list-style-type: none"> ○ kokonaisharkinta, jossa huomioon mm. rahavarojen määrä, kirkollisverotulojen kehittyminen, vuosikate ja äkilliset rakennusten peruskunnostukset/rakentaminen ○ taloudelliset vaikeudet todetaan yhdessä paikallisten neuvotteluosapuolten kesken ja etsitään työvoiman sopeuttamiselle lievempiä keinoja, joilla parannetaan työnantajan toimintaedellytyksiä ○ luottamusmiehelle annetaan mahdollisuus perehtyä seurakunnan taloudelliseen tilanteeseen sekä varmistetaan sopimuksen tekemiseksi tarvittava tieto ja palkallinen tilapäinen ko. työn edellyttämä vapautus työstä • Tavoite: turvata työehtojen sopeutuksella sopimuksen voimassaoloajalta työnantajan toiminta ja työpaikat • Ei liittotason hyväksyntää

Paikallisesti poikettavissa työnantajan päätöksellä tai kyseisen henkilön kanssa sopimalla	
Ao. henkilön kanssa sovittavissa	Työnantaja päättää
<ul style="list-style-type: none"> • Palkan maksaminen työsuhteen päättyessä (myös virkasuhteiset kun uudet säännökset viivästyskorosta tulevat?) • Vuosiloman aika (ks. 96.1 § 2-kohta) • Vuosiloman yhdenjaksoisuus (96.4 §) • Säästettävä vuosiloma ja sen antaminen (97 §) • Lomarahan vaihtaminen vapaaksi osittain tai kokonaan (108 §) • Viikoittaisen vapaapäivän siirtäminen (142 §) • Poikkeus viikoittaisen vapaa-ajan antamisesta (työntekijä 154 §) • Tunnin pituinen päivittäinen vapaa-aika (155 §) • Varallaolon edellytykset (160 §) • Työaikakorvauksen antaminen vapaana (162 §, jos ei aiempaa käytäntöä) • Liukuman purkaminen vapaana (170 §) • Neljän päivän viikko (181, 191 §) • Työvuoroluettelon muuttaminen ilman perusteltua syytä (200 §) • Puhelinpäivystys (211 §) • Henkilöstön edustajien etuuksista ruokarahan maksaminen työntekijäjärjestölle (221 §) 	<ul style="list-style-type: none"> • Palkkaus <ul style="list-style-type: none"> ○ tehtäväkuvaus, tehtävän vaativuuden arviointikriteerit (erityinen osa/erityinen peruste), sijoittaminen vaatavuusryhmään ja peruspalkka ○ muun kuin 25 § 1 momentin 1 kohdan mukaisen palveluksen vuosisidonnaiseen osaan oikeuttava aika ○ vuosisidonnaisen palkanosan ennakointi 24 § 4 mom. (huom. täytäntöönpanoneuvottelu) ○ harkinnanvaraisen palkanosan käyttöönotto, sen suuruus ja maksaminen (huom. edellyttää täytäntöönpanoneuvottelua) ○ papille maksettava 27 § 2–3 mom. korvaus ○ tuntipalkkaisen kokemusalien 25 § aika sekä henkilökohtaisen lisän ja/tai työolosuhteellisen maksaminen ○ kertapalkkion periaatteet, maksaminen ja suuruus ○ erityisestä syytä maksettava johtajalisä ○ työajattoman kokouspalkkio 42 §:n edellytyksin • Poissaolot ja palkkaus <ul style="list-style-type: none"> ○ Palkan maksaminen 88 §:n mukaiselta virka/työvapaalta ○ Sairastumisesta ilmoittaminen ja lääkärintodistuksen esittäminen ○ Muun tarpeellisen ammatillisen osaamisen kehittämisen ajalta maksettava palkka (≤ 30 kalenteripäivää / vuosi) • Vuosiloma <ul style="list-style-type: none"> ○ Vuosiloman aika (ks. 96 §) ja loman siirtäminen (98.3 §) ○ Lomarahan maksun aikaistus (110 §) • Matkalaskun korvausten maksaminen määräajan jälkeen (130 §) • Työaika <ul style="list-style-type: none"> ○ Poikkeukset viikoittaisen vapaa-ajan antamisesta (vh 154 §) ○ Puolen tunnin päivittäinen vapaa-aika yli 4 h/vrk työaikaiselle ○ Liukuman käyttöönotto (170 §) ○ Työajan tasoittumisjärjestelmä (201 §) • Luottamusmiessopimus: Useamman työnantajan yhteinen lm (4 §:n 3 mom.) - ao. seurakuntien sovittava järjestelystä

Täytäntöönpanoneuvottelu (pääsopimuksen 13 §)

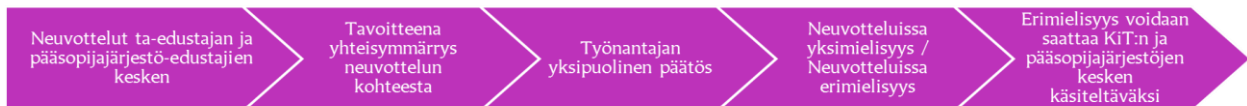
Liite

Paikallisen sopimisen piiriin ei kuulu pääsopimuksen 13 §:n mukainen täytäntöönpanoneuvottelu. Pääsopimuksen 13 §:n mukaan täytäntöönpanoneuvottelu käydään, kun KirVESTES:n mukaisen etuuden, veloitteen tai muun järjestelyn täytäntöönpano edellyttää neuvottelua ja päätöstä. Neuvotteluissa pyritään yhteisymmärrykseen, mutta päätösvalta on työnantajalla.

Täytäntöönpanoneuvottelu:

- 1) KirVESTES:n mukainen etuus
- 2) KirVESTES:n mukainen velvoite
- 3) KirVESTES:n mukainen muu järjestely (esimerkki: Työaikapankin käyttöön ottaminen)

Kuva täytäntöönpanoneuvottelumenettelystä (pääsopimus 13 §):



Täytäntöönpanoneuvottelusta koskevaa erimielisyyttä ei voi saattaa käsiteltäväksi keskusneuvotteluissa eikä ratkaistavaksi työtuomioistuimessa, mutta se voidaan käsitellä KIT:n ja pääsopijajärjestöjen yhteisessä neuvottelussa, jos täytäntöönpanoneuvotteluiden joku osapuoli sellaista haluaa. Lähtökohta täytäntöönpanoneuvotteluissa on kuitenkin paikallisen työnantajan päätös, josta pääsopijajärjestöt eivät voi poiketa.