

Muistio 5.3.2014

Kirkon työmarkkinalaitoksen ja kirkon pääsopijajärjestöjen laatima muistio ammatillisen osaamisen kehittämistä koskevien säädösten ja määräysten soveltamisesta seurakunnissa/seurakuntayhtymissä

Kirkon työmarkkinalaitos ja kirkon pääsopijajärjestöt ovat laatineet yhdessä tämän muistion, johon on koottu seurakuntien/seurakuntayhtymien kannalta keskeiset kohdat uudistetusta ammatillisen osaamisen kehittämistä koskevasta säädösten ja määräysten kokonaisuudesta.

Tässä muistiossa työnantajalla tarkoitetaan seurakuntaa, seurakuntayhtymää ja siihen kuuluvia seurakuntia sekä tuomiokapitulia ja kirkkohallitusta. Niistä kaikista käytetään tässä muistiossa käsitettä seurakunta. Työntekijällä tarkoitetaan seurakunnan palveluksessa virka- tai työsopimussuhteessa olevia.

1. Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä ja sitä koskevat muutokset kirkon sopimukseen

Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä (1136/2013) sisältää säännökset ammatillista osaamista edistävästä koulutuksesta ja ammatillisen osaamisen kehittämiseksi laadittavasta koulutus suunnitelmasta. Suunnitelman laatiminen on edellytyksenä taloudellisen kannusteen, ns. koulutuskorvauksen saamiselle. Huhtikuun alussa 2014 voimaan tuleva Kirkon henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämissopimus perustuu kyseiseen lakiin.

Kirkon henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämissopimuksessa on sovittu työnantajan työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittämiseksi laatimasta koulutus suunnitelmasta seuraavasti:

- koulutus suunnitelma on laadittava seurakunnassa, jonka henkilöstön lukumäärä on säännöllisesti vähintään 20
- myös sanottua pienemmissä seurakunnissa koulutus suunnitelma voidaan laatia. Pakkoa siihen ei ole, mutta sitä tarvitaan mahdollista koulutuskorvausta haettaessa. Jos suunnitelmaa ei laadita, työnantajan on työntekijän sitä pyytäessä keskusteltava työntekijän kanssa tämän ammatillisen osaamisen kehittämiseen liittyvistä kysymyksistä.

Henkilöstön lukumäärää laskettaessa otetaan huomioon koko- ja osa-aikaiset työntekijät. Seurakuntayhtymää seurakuntineen pidetään yhtenä työnantajana. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että henkilöstön lukumäärä lasketaan seurakuntayhtymän tasolla ja että seurakuntayhtymä vastaa sopimuksessa edellytetyn koulutus suunnitelman olemassaolosta.

1.1. Ammatillisen osaamisen kehittäminen/koulutus

Työntekijöiden ammatillista osaamista voidaan kehittää monilla eri tavoilla. Kehittämissopimuksessa ammatillisen osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan työntekijöille tarjottavaa suunnitelmallista koulutusta, joka on tarpeen työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi vastaamaan työn ja työtehtävien asettamia vaatimuksia ja ennakoitavissa olevia muuttuvia osaamistarpeita. Tällainen koulutus voi olla erilaista lisä- ja täydennyskoulutusta, joka voi olla lyhytkestoista, esim. seminaareja, konferensseja, neuvottelupäiviä tai pitkäkestoista esim. erikoistumiskoulutusta.

Koulutus voi tähdätä myös lakisääteisten vaatimusten täyttämiseen. Se voi olla ulkopuolisen järjestämää tai seurakunnan sisäistä koulutusta. Sitä voidaan järjestää myös verkkokoulutuksena. Koulutuksena ei kuitenkaan pidetä tavanomaista perehdytystä ja työhön opastusta.

1.2.Koulutussuunnitelma

Suunnitelman lähtökohtana ovat työnantajan tuotanto- ja palvelutoiminnan tarpeet ja työntekijöiden pitkän aikavälin työllistymismahdollisuudet työnantajan palveluksessa.

Koulutussuunnitelman tulee sisältää:

1. arvion koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta
2. arvion ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja näiden syistä
3. arvioon perustuvan suunnitelman henkilöstöryhmittäin tai muutoin tarkoituksenmukaisella tavalla ryhmiteltynä.

Lisäksi koulutussuunnitelmassa on käsiteltävä:

4. yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä:
Tässä tarkoituksessa ikääntyneille ja työkyvyttömyysuhan alaisille voidaan räätälöidä heille soveltuvaa koulutusta, joka helpottaa työntekijän siirtymistä toisiin tehtäviin työnantajan palveluksessa.
5. työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta.

Koulutussuunnitelman tulee niin ikään sisältää kirjaus siitä, miten suunnitelmaa on tarkoitus toteuttaa ja sen toteuttamista seurata.

Koulutussuunnitelmassa tulee ottaa huomioon koko henkilöstö tarkoituksenmukaisella tavalla ryhmiteltynä. Tämä tarkoittaa ryhmittelyä henkilöstöryhmittäin tai pienempiin ryhmiin jaottelua silloin, kun se olisi tarkoituksenmukaista. Suunnitelmassa otetaan huomioon myös määräaikaikaiset ja osa-aikaikaiset, joita ei voi asettaa muihin työntekijöihin nähden huonompaan asemaan vain palvelussuhteen kestoajan tai työajan pituuden suhteen, ellei toimintaa voida perustella asiallisilla syillä. Suunnitelmassa huomioon ottaminen ei tarkoita, että työnantajan on tarjottava koulutusta kaikille työntekijöille joka vuosi, vaan että koulutus päätös tehdään kaikkia työntekijöitä koskevan arvion pohjalta.

Seurakunta laatii koulutussuunnitelman osana normaalia toiminnan ja talouden suunnitteluprosessia. Suunnitelmaa päivitetään vuoden aikana mahdollisesti esille nousseiden kehittämistarpeiden tai muutostilanteiden myötä. Jos seurakunta hyödyntää koulutuskorvausta, koulutussuunnitelman tulee olla tehtynä ennen koulutusta.

Suunnitelma käsitellään ja sen toteuttamista seurataan Kirkon yhteistoimintasopimuksen mukaisessa yhteistoiminnassa. Suunnitelmaa käsiteltäessä työnantajan on pyydettäessä selvitettävä, miten jatkossa on tarkoitus ylläpitää pidempään osaamisen kehittämisestä vaille jääneiden työntekijöiden ammatillista osaamista

2. Laki koulutuksen korvaamisesta

Koulutuksen korvaamisesta annettua lakia sovelletaan yhteisöihin, jotka jäävät elinkeinoverolain soveltamisalan ulkopuolelle. Näitä yhteisöjä ovat mm. seurakunnat. Koulutuskorvaus vähennetään työnantajalle määrätystä työttömyysvakuutusmaksusta. Sitä haetaan Työttömyysvakuutusrahastolta

kalenterivuositain jälkikäteen koulutusvuotta seuraavan vuoden maaliskuun loppuun mennessä, ks. [Työttömyysvakuutusrahaston ohjeet](#)

Seurakunnalla on oikeus koulutuskorvaukseen sellaisesta koulutuksesta, joka perustuu ennakkoon laadittuun koulutussuunnitelmaan. Lisäksi edellytetään, että

- 1) koulutus on työntekijän ammatillista osaamista ylläpitävää ja edistävää,
- 2) koulutuksen kestoja koskevat edellytykset täyttyvät,
- 3) työnantaja maksaa työntekijälle koulutuksen ajalta palkkaa ja
- 4) koulutukseen osallistuvan työntekijän palkkauskustannuksiin ei ole myönnetty julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain (916/2012) 7 luvun 1 §:n mukaista palkkatukea.

Korvauksen määrä on 10 % koulutuskorvauksen perusteena käytettävästä palkkakustannuksesta. Korvauksen perusteena oleva palkkakustannus lasketaan siten, että työntekijöiden keskimääräinen päiväpalkka kerrotaan koulutuskorvaukseen oikeuttavien koulutuspäivien määrällä. Keskimääräinen päiväpalkka lasketaan jakamalla seurakunnan työttömyysvakuutusmaksun perusteena oleva vakuutusvuoden palkkasumma työnantajan keskimääräisellä työntekijämäärällä ja näin saatu osamäärä luvulla 200.

Koulutuskorvausta voi saada enintään kolmelta koulutuspäivältä työntekijää kohti vuodessa. Koulutuspäivänä pidetään päivää, jona koulutuksen kesto on ollut vähintään kuusi tuntia. Koulutuspäivä voi muodostua myös useasta koulutuksesta tai koulutusjaksosta, joiden yhteenlaskettu kesto kalenterivuonna on vähintään kuusi tuntia.

Esimerkki koulutuspäivien laskemisesta:

Työntekijä A: 10 pv ehdot täyttävää koulutusta kalenterivuoden aikana

Työntekijä B: 1 pv ehdot täyttävää koulutusta kalenterivuoden aikana

Korvattavaa koulutusta kertynyt A:lta 3 pv + B:ltä 1 pv = 4 koulutuskorvaukseen oikeuttavaa koulutuspäivää.

Koulutuskorvausta ei saa koulutuksesta, johon työntekijä/viranhaltija on osallistunut lomallaan tai vapaa-aikana, vaikka tämä koulutus muutoin kehittäisi kyseisen henkilön ammatillista osaamista.

Jos kyseessä on seurakuntayhtymä, koulutuskorvauksen hakee/saa seurakuntayhtymä.

Koulutuskorvaukseen liittyvistä asioista seurakuntatyönantajat voivat kysyä neuvoja **Työttömyysvakuutusrahastosta**. Neuvontaa saa verkkosivuilta tai asiakaspalvelusta puhelimitse arkisin klo 8–17 numerosta 075 757 0504 (pvm/mpm).

www.tvr.fi/fi/koulutuskorvaus/

3. Yhteistoiminnan piiriin kuuluvat henkilöstön kehittämisasiat

Kirkon yhteistoimintasopimukseen lisättiin muiden alojen yhteistoimintasäännöksiä vastaavia määryksiä henkilöstön kehittämisen periaatteiden ja menettelytapojen käsittelystä. Yhteistoimintasopimuksen 3 § 2 mom. 3 kohdan soveltamisohjeen mukaan vähintään 20 henkilön seurakunnassa tulee, seurakunnan koko huomioon ottaen, käsitellä yhteistoiminnassa:

- toteutuneiden määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden määrä ja näiden kehitysarviota
- eri työsuhdemuotojen käytön periaatteita

- yleisiä periaatteita, joilla pyritään ylläpitämään työttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työkykyä ja työmarkkinakelpoisuutta
- arviota koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta, osaamisvaatimusten muutoksista ja niiden syistä ja tähän perustuvaa vuosittaista suunnitelmaa
- suunnitelmien toteuttamista ja seurantamenettelyä.

Lisäksi yhteistoiminnassa kiinnitetään huomiota osatyökykyisten työllistämisen periaatteisiin sekä joustaviin työaikajärjestelyihin.

4. Taloudellisesti tuetun ammatillisen osaamisen kehittämisen suhde työaikaan ja eräisiin muihin virkavapaisiin ja työajan keskeytyksiin

Kirkon yleinen virka- ja työehtosopimus 2014-2016 tulee sisältämään sopimusmääräykset koulutusajan lukemisesta työaikaan sekä uutena määräyksen ammatillisen osaamisen kehittämisestä maksettavista etuuksista. Etuuksia koskevat määräykset vastaavat 31.3.2014 saakka voimassa olevan Kirkon henkilöstön kehittämissopimuksen 6 §:ssä sovittua.

Koulutus luetaan nykyiseen tapaan työaikaan, kun se on työtehtävien hoidon kannalta välttämätöntä ja viranhaltija/työntekijä määrätään osallistumaan koulutukseen.

Kun työnantaja on määrännyt työntekijän/viranhaltijan osallistumaan työtehtävien hoidon kannalta **välttämättömään** ammatillisen osaamisen kehittämiseen, osallistumisen ajalta saadaan varsinainen palkka sekä korvataan KirVESTES:n mukaisesti matkakustannukset ja muut osallistumisesta välittömästi aiheutuneet kohtuulliset kustannukset, kuten aiemmin.

Kun työnantaja on myöntänyt työntekijälle anomuksesta virka- tai työvapaata työtehtävien hoidon kannalta **tarpeelliseen** ammatillisen osaamisen kehittämiseen (muu tarpeellinen ammatillisen osaamisen kehittäminen), se voi maksaa vapaan ajalta palkkaa osaksi tai kokonaan kuten aiemmin.

5. Uusien säädösten ja määräysten toimeenpano

Koulutussuunnitelmat on saatettava 1.4.2014 voimaan tulevan Kirkon henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämissopimuksen tasalle viimeistään tämän vuoden aikana. Seurakuntien, jotka ovat laattineet suunnitelman vuodelle 2014 Kirkon henkilöstön kehittämissopimuksen mukaisesti, on varmistettava, että suunnitelmassa on käsitelty yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä, ja työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta. Lisäksi on tarkistettava, että suunnitelma sisältää kirjauksen siitä, miten sitä on tarkoitus toteuttaa ja seurata. Suunnitelmia on näiltä osin myös tarvittaessa täydennettävä.

Seurakunta, jolla koulutussuunnitelmaa ei vielä ole ja jonka henkilöstön lukumäärä on säännöllisesti vähintään 20, on se laadittava Kirkon henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämissopimuksen mukaisesti.

Jos seurakunta aikoo hakea koulutuskorvausta vuoden 2014 aikana järjestämästään koulutuksesta, sillä on oltava ennakkoon laadittu koulutussuunnitelma. Kirkon työmarkkinailaitoksen toimisto on selvittänyt Työttömyysvakuutusrahastolta, että koulutuskorvauksen saamiselle ei pitäisi olla estettä, jos koulutussuunnitelma on laadittu 31.3.2014 saakka voimassa olevan Kirkon henkilöstön kehittämissopimuksen mukaisesti.

Seurakuntien tulisi lisäksi miettiä käytännön menettelyt koulutuspäivien kertymän seuraamiseksi ja haettavan tuen määrän määrittelemiseksi. Kipa tulee ohjeistamaan asiakkaina olevia seurakuntia tältä osin myöhemmin.

6. Sovellettavat lait ja sopimusmääräykset

[Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä \(1136/2013\)](#)

[Laki koulutuksen korvaamisesta \(1140/2013\)](#)

[Laki työttömyysetuuksien rahoituksesta annetun lain 10 §:n muuttamisesta \(1141/2013\)](#)

[Kirkon henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämissopimus](#)

Kirkon yleinen virka- ja työehtosopimus 2014–2016, [83 §](#) Eräät muut virkavapaudet ja työajan keskeytykset, [150 § 4 mom.](#) Koulutusajan lukeminen työaikaan

[Kirkon yhteistoimintasopimus, 3 § 2 mom.](#) Muut sovitut yhteistoiminnan piiriin kuuluvat asiat (soveltamisohje).