

25.10.2013

Seurakunnille

- Sisältää:
- 1. Kirkon sopimusratkaisu vuosille 2014-2016
  - 2. Sopimuskorotukset
  - 3. Ylimmän johdon palkkausjärjestelmää uudistetaan kokeilulla
  - 4. Muutoksia vuosilomamääräyksiin
  - 5. Kuluvaan sopimuskautta koskevat toimenpiteet

## **Kirkon sopimusratkaisu vuosille 2014-2016**

### **1. Kirkon sopimusratkaisu Työllisyys- ja kasvusopimuksen mukainen**

Työmarkkinakeskusjärjestöjen Työllisyys- ja kasvusopimus allekirjoitettiin 25.10.2014. Sen tarkoituksena on turvata Suomen kansantalouden työllistämiskykyä ja hyvinvointiyhteiskunnan rahoitukseen tarvittavaa talouskasvua. Sopimuksella pyritään myös lisäämään taloudellisen toimintaympäristön ennakoitavuutta ja kustannuskilpailukykyä.

Kirkon sektori on myös mukana Työllisyys- ja kasvusopimuksessa. Kirkon sopimusratkaisu vuosille 2014–2016 on tämän sopimuksen mukainen.

Kirkon sopimusratkaisun mukainen sopimuskausi on 1.4.2014–31.1.2017. Se on jaettu kahteen jaksoon, joista ensimmäinen sisältää kaksi palkantarkistuspistettä, 1.8.2014 ja 1.8.2015. Toisen jakson sopimuskorotusten kustannusvaikutus ja toteutusajankohta on sidottu työmarkkinakeskusjärjestöjen välillä 15.6.2015 mennessä käytäviin neuvotteluihin. Jos niissä ei päästä yksimielisyyteen, sopimus voidaan irtisanoa päätymään 31.1.2016.

Kirkon sopimusratkaisuun sisältyy myös useita työryhmiä. Ne koskevat mm. työajan tehokkaampaa käyttöä, virka- ja työehtosopimussopimuksista poikkeamista, leirityötä sekä tuloksellisuutta ja työelämän laatua edistävien toimien kehittämistä.

Tämä yleiskirje sisältää tiivistetyn kuvauksen kirkon sopimusratkaisun sisällöstä. Sopimusratkaisua selostetaan ja sen täytäntöönpanoa ohjeistetaan yksityiskohtaisemmin myöhemmin lähetettävässä kirjeessä.

Uusi sopimusmateriaali on saatavilla Sakastissa <http://sakasti.evl.fi/palvelussuhde>.

## 2. Sopimuskorotukset

Palkkaratkaisultaan sopimuksen kustannuksia korottava vaikutus on keskimäärin 0,9 % vuonna 2014 ja 0,4 % vuonna 2015. Palkkasumma kasvaa edelliseen vuoteen verrattuna vuositasolla palkkaperintö huomioon ottaen 0,8 prosenttia vuonna 2014 ja 0,7 prosenttia vuonna 2015.

Sopimuskauden ensimmäisen jakson palkantarkistus 1.8.2014 toteutetaan kirkon kaikissa palkkausjärjestelmissä 20 euron/12 sentin yleiskorotuksena peruspalkkoihin. Lisiä ei tarkisteta muuta kuin silloin, kun ne lasketaan prosentiosuutena peruspalkoista. Ensimmäisen jakson toinen palkantarkistus 1.8.2015 toteutetaan prosentuaalisena yleiskorotuksena. Myös euromääräisiä lisiä tarkistetaan silloin. Palkan-tarkistuksen suuruuteen tuolloin voivat vaikuttaa kustannukset, joita aiheutuu mahdollisista teksti-muutoksista. Jollei sellaisia sopijaosapuolten toimesta toteuteta, tarkistuksen suuruus on 0,4 pro-senttiyksikköä.

Toisen sopimusjakson eli vuoden 2016 sopimuskorotuksen toteuttamisesta on sovittu niin, että palkantarkistus kohdennetaan käytettäväksi ensisijaisesti paikallisena järjestelyeränä harkinnanvaraiseen palkanosaan (HAVA:aan). Sen yksityiskohtaisemmasta toteuttamisesta neuvotellaan vielä erikseen. Tarkoituksena on, että järjestelyerää kohdennettaessa edistetään tuloksellisuutta tuottavaa toimintaa ja palkkausjärjestelmien kannustavaa soveltamista.

## 3. Ylimmän johdon palkkausjärjestelmää uudistetaan kokeilulla

Ylimmän johdon palkkausjärjestelmän uudistamiseksi käynnistetään kokeilu, joka alkaa 1.8.2014 ja kestää 31.1.2017 saakka. Palkkausjärjestelmän kokeilu koskee kaikkia seurakuntia/seurakuntayhtymiä. Niiden työnantajavelvollisuudet laajenevat koskemaan ylimmän johdon palkan määrittämistä ja sen tarkistamista.

Kirkkoherran ja johtavan talous- ja henkilöstöhallinnon viranhaltijan palkkaa määritettäessä ja tarkistettaessa seurakunnat/seurakuntayhtymät soveltavat uusia, vain ylintä johtoa koskevia palkkausmääräyksiä ja J-/K -hinnoitteluryhmien palkka-asteikkoja. Talous- ja henkilöstöhallinnon ns. kaksovirjoissa ne alkavat soveltaa kirkon yleisen palkkausjärjestelmän määräyksiä.

Uudessa palkkausjärjestelmässä kirkkoherran palkkaus määräytyy K-hinnoitteluryhmän ja johtavan talous- ja henkilöstöhallinnon viranhaltijan palkkaus J-hinnoitteluryhmän mukaan. Muuten palkkausjärjestelmän toimintaperiaatteet ovat yhtenevät. Peruspalkka määritetään ja sitä tarkistetaan arvioimalla tehtävän vaativuutta ja viranhaltijan ammatinhallinnan ja työssä suoriutumisen kokonaisuutta. Raamit palkkapäätöksille antaa Kirkon työmarkkinailaitoksen päättämä J-/K-hinnoitteluryhmä, josta ilmoitetaan seurakunnille/seurakuntayhtymille tämän vuoden lopulla.

Palkkauksen siirtämisestä 1.8.2014 lukien uuden järjestelmän piiriin huolehtivat seurakunnat/seurakuntayhtymät. Samassa yhteydessä ne panevat täytäntöön Kirkon yleisen virka- ja työehtosopimuksen 2014-2016 mukaisen 20 €suuruisen peruspalkkojen tarkistuksen. Palkkausjärjestelmän vaihtumisesta ei joitakin yksittäisiä poikkeuksia lukuun ottamatta seuraa muita palkantarkistuksia.

## 4. Muutoksia vuosilomamääräyksiin

### Lomarahan vapaaksi vaihtaminen mahdolliseksi

Lomarahavapaa otetaan KirVTES:een sopimusmääräykseksi 1.4.2014 lukien.

Lomarahavapaamääräykset mahdollistavat keskustasolla sovittujen periaatteiden pohjalta lomarahavaihtamisen vapaaksi. Lomarahavapaata voidaan käyttää esim. seurakunnan toiminnan turvaamiseen silloin, kun haetaan säästökeinoja talouden tasapainottamiseksi. Toisaalta lomarahavaihtaminen vapaaksi mahdollistaa viranhaltijalle/työntekijälle vuosilomaa pidemmän palkallisen vapaan mm. työstä palautumiseksi tai irrottautumiseksi. Näin sillä voidaan parantaa osaltaan työntekijöiden työssä jaksamista.

Lomarahavapaan pääkohdat:

- lomarahavaihtaminen vapaaksi perustuu työnantajan sekä työntekijän/viranhaltijan väliseen sopimukseen
- lomarahavaihtamisesta sovittava lomarahavaihtamisen maksuvuonna 30.4. mennessä
- vähentää lomarahaa kuukausipalkkaisuella 4,76 % kuukausipalkasta ja tuntipalkkaisuella 7,65 tunnin varsinaisen palkan verran/lomarahavapaapäivä
- lomarahavapaapäivä määräytyy kuten vuosilomapäivä (ma-pe)
- vapaa annetaan lomarahavaihtamisen maksuvuoden tai seuraavan kalenterivuoden aikana
- vuosilomalomaoikeutta laskettaessa lomarahavapaapäivät ovat työssäolopäivien veroisia päiviä

### **Loman siirtoa koskeva karenssi poistetaan**

Vielä voimassa olevan sopimuksen mukaan vuosiloman aikana sairastuneella on oikeus siirtää vuosilomaa vasta sen jälkeen, kun työkyvyttömyys on jatkunut yli 7 kalenteripäivää. Tämän ns. 7 päivän karenssi poistetaan 1.4.2014 lukien. Viranhaltijan/työntekijän siirto-oikeus koskee jatkossa koko vuosilomaa, myös vuosilomalakia pidempiä lomia.

Vuosiloman siirto edellyttää, että viranhaltija/työntekijä nimenomaisesti pyytää siirtoa ja että hän esittää lääkärintodistuksen työkyvyttömyydestään.

### **Vuosilomapalkan laskentaan myös muutoksia**

Vuosilomapalkan laskentasääntöjä on muutettu tilanteissa, joissa viranhaltijan/työntekijän työaika ja palkka on muuttunut tai muuttuu lomamääräytymisvuoden aikana. Tällaisessa tilanteessa lomapalkka määräytyy lomien eräännyttyä lomamääräytymisvuoden aikana käytettyjen palkkausprosenttien keskiarvon perusteella (keskimääräinen palkkausprosentti). Määräys tulee sovellettavaksi esim. silloin, kun täyttä työaikaa tekevä jää osa-aikaeläkkeelle tai kun osittaisella virka-/työvapaalla ollut palaa tekemään täyttä työaikaa kesken lomamääräytymisvuoden. Mahdollinen lomakorvaus lasketaan vastaavien määräysten mukaisesti.

Vuosilomamääräysten palkanlaskennan muutokset tulevat voimaan 1.4.2014.

## **5. Kuluva sopimuskautta koskevat toimenpiteet**

Sopimusratkaisuun liittyy pääsopijaosapuolten muistio 31.3.2013 päättyvää sopimuskautta koskevista toimenpiteistä. Se sisältää mm. seuraavaa:

### **Kehittämissopimuksen tarkistaminen**

Sopijaosapuolet neuvottelevat kirkon henkilöstön kehittämissopimuksen tarkistamisesta siten, että siinä otetaan huomioon eduskunnassa käsiteltävänä oleva lakiehdotus taloudellisesti tuetusta ammattillisen osaamisen kehittämisestä.

Lakiehdotuksen mukaan myös seurakuntien olisi mahdollista saada tukea henkilöstölle järjestetystä osaamisen kehittämisestä, kun se on suunnitelmallista. Työttömyysvakuutusrahasto myöntäisi tuen seurakunnan tekemän ilmoituksen perusteella pienentämällä seurakunnan maksamaa työttömyysvakuutusmaksua. Vähennyksenä seurakunta saisi 10 % viranhaltijoiden ja työntekijöiden keskimääräisestä päiväpalkasta. Tukea voitaisiin myöntää enintään kolmelta osaamisen kehittämisspäivältä vuodessa viranhaltijaa/työntekijää kohti.

### **Työaikakokeilu ja työaikamääräysten uudistamistyö**

Parhailtaan yhdeksässä seurakuntataloudessa meneillään olevan työaikakokeilun tulokset tullaan selvittämään ja käymään niiden pohjalta neuvottelut työaikamääräysten uudistamisesta helmikuun loppuun 2014 mennessä. Tavoitteeksi asetettiin, että uudistetut työaikamääräykset voitaisiin ottaa käyttöön viimeistään 1.1.2015. Neuvotteluissa sovittiin käsiteltävän myös ns. päivystyskorvausasiaa, jonka käsittely on liittynyt työaikamääräysten kodifointiin.

### **Matkakustannusten verotuskäytäntöjen selvittelyä jatketaan**

Tänä syksynä käynnistettyä matkakustannusten verotuskäytäntöjä koskevaa selvitystyötä tullaan jatkamaan yhteistyössä verohallinnon kanssa. Työ pyritään saamaan valmiiksi tammikuun loppuun 2014 mennessä. Osapuolet valmistelevat mahdollisuuksien mukaan seurakunnille yhteisen ohjeistuksen asiasta.

### **Yleisen palkkausjärjestelmän kehittäminen ja HAVA**

Kirkon yleisen palkkausjärjestelmän harkinnanvaraisen palkanosan käyttöönoton edistymistä arvioidaan 31.1.2014 mennessä. Samalla selvitetään edellytykset kannustuspalkkion ja/tai määräaikaisen harkinnanvaraisen palkanosan käyttöön ottamiseksi.

### **Nuorten työllistymistä edistävät toimenpiteet**

Tammikuun loppuun 2014 mennessä tullaan selvittämään toimenpiteet, jotka ovat perusteltuja toteuttaa kirkon sektorilla työmarkkinakeskusjärjestöjen nuorten työllistymisen edistämiseksi antaman suosituksen perusteella.

### **KirVESTES:n kodifointi ja uusi sopimuskirja**

Kirkon yleistä virka- ja työehtosopimusta ja sen liitteitä koskevan uudistustyön (kodifointi) aikataulu sovitettiin tehdyn sopimusratkaisun mukaiseksi. Kodifointityö saadaan valmiiksi helmikuun 2014 aikana ja uusi KirVESTES 2014-2016 –kirja julkaistaan painotyön valmistuttua keväällä 2014.

Kodifioinnin tarkoituksena on selkeyttää sopimuskirjan sisältöä kielellisesti ja rakenteellisesti sekä mm. yhtenäistää termistöä.

Työmarkkinajohtaja

Vuokko Piekkala

Lakimies

Timo von Boehm

Yleiskirjeen liitteet:

- [Allekirjoituspöytäkirja](#)
- [Ylimmän johdon palkkausjärjestelmän kokeilu](#)
- [Vuosilomamääräykset](#)
- [Vuosiloman siirto](#)
- [Lomarahavapaa](#)
- [Sopimus sitovuuspiirin rajoittamisesta](#)