

## **Kirkon työmarkkinalaitoksen ja kirkon pääsopijajärjestöjen laatima paikallisen järjestelyerän neuvottelumenettelyä koskeva ohjeistus**

Kirkon työmarkkinalaitos ja kirkon pääsopijajärjestöt, Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry., Kirkon alan unioni r.y. ja Kirkon alat ry, (jäljempänä näistä tahoista yhteisesti käytetään myös nimitystä kirkon pääsopijaosapuolet) ovat laatineet tämän paikallisen järjestelyerän neuvottelumenettelyä koskevan ohjeistuksen Kirkon yleisen virka- ja työehtosopimuksen 2012-2013 allekirjoituspöytäkirjan 10 §:ssä sovitun mukaisesti.

### **1. Kirkon yleisen palkkausjärjestelmän kannustavaa soveltamista tukeva paikallinen järjestelyerä**

Kirkon yleisen virka- ja työehtosopimuksen 2012-2013 allekirjoituspöytäkirja (10 §) sisältää määräyksen 1.4.2013 lukien käytettävästä 0,5 %:n paikallisesta järjestelyerästä. Osa vuotta 2013 koskevasta sopimuskorotuksesta toteutetaan sen perusteella kirkon yleisen palkkausjärjestelmän mukaan määräytyvissä palkoissa paikallisesti neuvotellen ja päättäen.

Järjestelyerä voidaan käyttää tehtäväkohtaiseen ja/tai harkinnanvaraiseen henkilökohtaiseen palkanosaan. Erän avulla tulisi kehittää seurakuntakohtaista palkkapolitiikkaa ja palkanasetantaa sekä edistää tuloksellisuuden huomioon ottamista palkkapolitiikassa. Järjestelyerä antaa myös seurakunnalle tilaisuuden arvioida mahdollisuuksiaan ottaa harkinnanvarainen henkilökohtainen palkanosa käyttöön.

### **2. Paikallinen järjestelyeräneuvottelu ja sen osapuolet**

Järjestelyerän täytäntöönpanoon liittyy velvoite neuvotella yksimielisyyteen pyrkien järjestelyerän käyttötarkoituksista ja -kohteista seurakunnassa.

Neuvottelut on käytävä niin, että järjestelyerällä toteutettavat palkantarkistukset voivat tulla maksuun 1.4.2013 lukien. Parhaiten neuvottelujen tarkoitus toteutuu, jos saadaan käyntiin prosessi, jossa osapuolten vuoropuhelua ja yhteistyötä palkkausta koskevissa asioissa aidosti kehitetään. Prosessi olisi saatava käyntiin jo tämän kevättalven aikana.

Neuvottelun käyvät seurakunta ja seurakunnan työntekijöiden valitsevat pääsopijajärjestöjen edustajat (allekirjoituspöytäkirja 10§ 4 mom.)

Seurakunnan puolesta neuvottelut käy sen nimeämä työnantajaa edustava viranhaltija tai työntekijä. Jos neuvottelijoita nimetään seurakunnan puolesta useampia kuin yksi, neuvottelijoina tulisi olla palkka-asiamies ja kirkkoherra.

Seurakunnan työntekijöiden valitsemana pääsopijajärjestön edustajana neuvotteluissa toimii Kirkon luottamusmiessopimuksen mukaisesti seurakuntaan asetettu luottamusmies, ks. Kirkon luottamusmiessopimus (KirVESTES, liite 15). Jos jollakin pääsopijajärjestöllä ei ole seurakunnassa luottamusmiestä, järjestöä edustaa sen jäsenten seurakunnan viranhaltijoiden ja työntekijöiden

keskuudestaan valitsema neuvottelija. Jos millään pääsopijajärjestöistä ei ole seurakunnassa luottamusmiestä, järjestöjä edustaa niiden jäsenten seurakunnan viranhaltijoiden ja työntekijöiden keskuudestaan valitsema neuvottelija (yksi yhteinen).

Työnantaja kutsuu neuvottelijat koolle ja huolehtii siitä, että neuvottelut käydään ja että ne saadaan sopimuksen mukaisessa aikataulussa päätökseen.

### 3. Järjestelyerän käyttökohteet

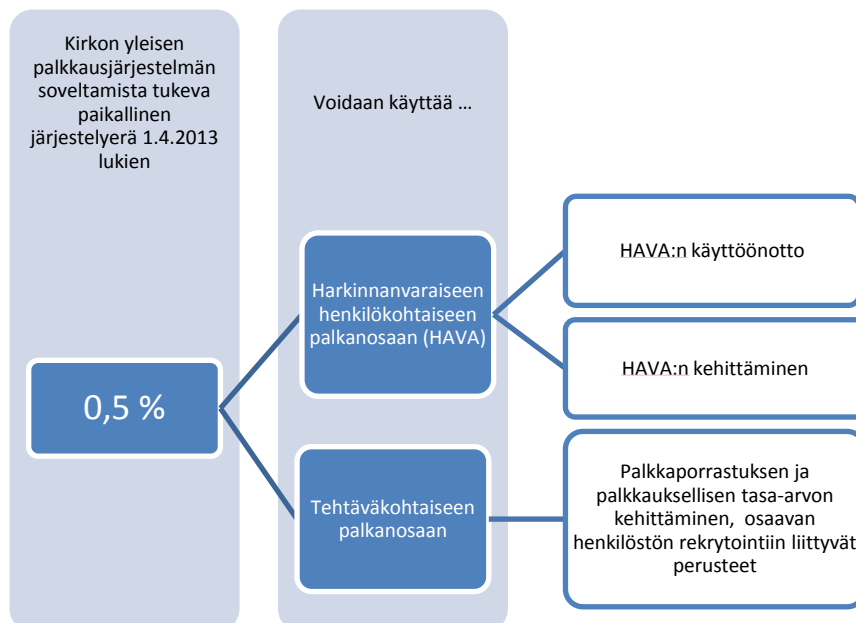
Järjestelyerällä voidaan tarkistaa kirkon yleisen palkkausjärjestelmän piirissä olevien viranhaltijoiden ja kuukausipalkkaisten työntekijöiden tehtäväkohtaista tai henkilökohtaista palkanosaa tai molempia 1.4.2013 lukien.

Erää ei voi käyttää kirkkoherranviran haltijan eikä virkaehtosopimuksen sitovuuspiirin rajoittamisesta solmitun sopimuksen (KirVESTES liite 27) mukaisten talous- ja henkilöstöhallinnon ns. työnantajaviranhaltijoiden palkkauksen tarkistamiseen eikä tuntipalkkaisten työntekijöiden palkkoihin.

Henkilökohtaista palkanosaa erällä voidaan tarkistaa vain, jos harkinnanvarainen palkanosa (HAVA) on seurakunnassa käytössä tai jos se otetaan 1.4.2013 lukien käyttöön. Jos erän käyttö harkinnanvaraiseen palkanosaan ei ole seurakunnan kannalta aikataulullisesti mahdollista tai muutoin tarkoituksenmukaista, järjestelyerä on käytettävä kokonaisuudessaan tehtäväkohtaisen palkanosan tarkistuksiin.

Järjestelyerällä käyttöön otettu tai kehitetty HAVA-järjestelmä ei voi olla määräaikainen.

Kuva 1. Paikallisen järjestelyerän käyttökohteet 1.4.2013



Neuvotteluissa on perusteltua pyrkiä löytämään aluksi yksimielisyys siitä, käytetäänkö järjestelyerä tehtäväkohtaiseen vai harkinnanvaraiseen henkilökohtaiseen palkanosaan. Jos järjestelyerää aiotaan käyttää molempiin palkanosiin, määritellään myös erän jakautuminen palkanosien kesken.

### 3.1. Järjestelyerän käyttö harkinnanvaraiseen henkilökohtaiseen palkanosaan

Järjestelyerän käytöstä harkinnanvaraiseen henkilökohtaiseen palkanosaan on sovittu allekirjoituspöytäkirjassa seuraavasti:

”Järjestelyerällä voidaan seurakunnassa ottaa käyttöön suorituksen arviointiin perustuva harkinnanvarainen palkanosa tai tarkistaa jo käytössä olevan harkinnanvaraisen palkanosan perusteita. Harkinnanvaraisen palkanosan käyttöönottovaiheessa edellytetään työsuoritukselle asetettavien tavoitteiden määrittelyä niin, että vähintään 6 kuukauden arviointijakso voi toteutua. Järjestelyissä on noudatettava kirkon yleisen palkkausjärjestelmän harkinnanvaraista palkanosaa koskevia määräyksiä.”

Harkinnanvaraisen henkilökohtaisen palkanosan (HAVA) ottaminen käyttöön järjestelyerällä tarkoittaa sitä, että neuvottelijoilla on oltava HAVA-järjestelmään kuuluvan arviointijakson alkaessa yksimielisyys seuraavasta:

- mikä on HAVA:aan käytettävän järjestelyerän suuruus
- mistä suoritustasosta (normaali, hyvä, erinomainen) HAVA:aa maksetaan
- mikä on HAVA:n määrä (€)/suoritustaso/vaativuusryhmä
- minkälaisia arviointijaksoja käytetään, mikä on ensimmäisen arviointijakson pituus ja milloin se alkaa.

Käytännössä yksimielisyyteen mainituista seikoista on päästävä jo viimeistään alkusyksystä 2012, jotta sopimuksen edellyttämä vähintään 6 kuukauden arviointijakso ehtii toteutua ennen järjestelyerän maksuajankohtaa.

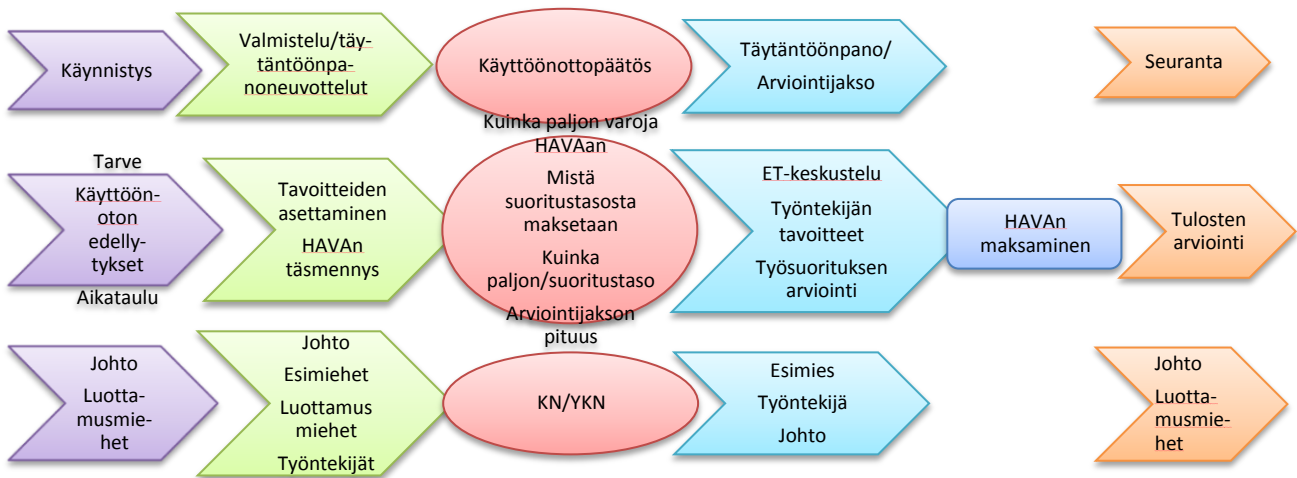
Seurakunnan asiassa toimivaltaisen viranomaisen tulee hyväksyä yksimielinen neuvottelutulos myös ennen kuin arviointijakso alkaa.

Arviointijakson ja arviointien aikana neuvotteluissa on tauko. Neuvotteluosapuolet kokoontuvat jälleen, kun HAVA:n maksupäätökset on tehty ja niitä koskevat tilastolliset selvitykset seurakunnassa laadittu. Silloin paikalliset neuvotteluosapuolet tarkistavat, että järjestelyerä on tullut kokonaisuudessaan käytetyksi, ja arvioivat muutenkin HAVA-prosessin toteutumista. Tämä vaihe neuvotteluista voi myös ajoittua huhtikuun 2013 jälkeiseen aikaan.

Järjestelyerän voimaantuloajankohdasta 1.4.2013 seuraa, että työntekijöiden työssä suoriutumista on arvioitava ja HAVA:n maksamista koskevat päätökset tehtävä viimeistään huhtikuun 2013 aikana. Niitä ei voida enää huhtikuun jälkeen tehdä, jolleivät kirkon pääsopijaosapuolet virka- ja työehtosopimuksella anna siihen erikseen lupaa. Tällaiseen aikataulusta poikkeamiseen on oltava erityinen perusteltu syy ja siitä on oltava yksimielisyys paikallisten neuvotteluosapuolten kesken. Lupaa on pyydettävä ennen 31.3.2013. Pyyntö osoitetaan Kirkon työmarkkinalaitokselle.

Muuten HAVA:n käyttöönoton valmistelussa noudatetaan voimassa olevia sopimusmääräyksiä ja soveltamisohjeita (ks. sakasti.ev1.fi/palvelussuhde). Suositeltavaa on pyrkiä valmisteluun, josta tiedotetaan säännöllisesti myös työntekijöille ja johon he voivat henkilöstön edustajien lisäksi mahdollisuuksiensa mukaan osallistua.

Kuva 2. HAVA:n käyttöönoton prosessi



Jos HAVA on jo seurakunnassa käytössä ja järjestelyerää halutaan käyttää HAVA:aan, on neuvotteluosapuolilla oltava arviointijakson alkuun mennessä yksimielisyys muutoksista, joita erän avulla käytössä olevaan järjestelmään edellä lueteltuihin kohtiin tehdään.

### 3.2 Järjestelyerän käyttö tehtäväkohtaiseen palkanosaan

Järjestelyerän käytöstä tehtäväkohtaiseen palkanosaan on sovittu allekirjoituspöytäkirjassa seuraavasti:

”Järjestelyerällä voidaan kehittää tehtävien vaativuuden arviointiin perustuvaa palkkaporrastusta ja naisten ja miesten välistä palkkauksellista tasa-arvoa sekä vaikuttaa seurakunnan mahdollisuuteen pitää palveluksessa ja rekrytoida osaavaa henkilöstöä. Järjestelyt voivat koskea yksittäisiä tehtäviä, joitakin tehtäväaloja tai kaikkia tehtäviä. Järjestelyissä on noudatettava kirkon yleisen palkkausjärjestelmän tehtäväkohtaisen palkanosan vaativuusryhmittelyä ja peruspalkkaa sekä sen vaativuusosaa ja erityistä perustetta koskevia määräyksiä.”

Järjestelyerää käytetään tehtäväkohtaiseen palkanosaan tarkistamalla vaativuusryhmää, peruspalkan vaativuusosaa tai sen erityistä perustetta. Siitä, mikä näistä tarkistustavoista on sopivin ja tarkoituksenmukaisin, muodostetaan käsitys perehtymällä ajantasaisiin tehtäväkuvauksiin ja tehtäväkohtaisen palkanosan porrastukseen ja seurakunnassa noudatettuihin periaatteisiin niissä.

Järjestelyerään perustuvissa tarkistuksissa noudatetaan seurakunnan omaa palkkpoliittista linjausta. Kirkon yleisiä tehtäväkohtaista palkkaa koskevia tilastoja voidaan käyttää lähinnä vain tukena kokonaiskuvaa muodostettaessa.

Neuvottelutulos järjestelyerän käytöstä tehtäväkohtaiseen palkanosaan edellyttää yksimielisyyttä tehtävistä, tehtäväaloista tai nimikkeistä, joihin järjestelyerää käytetään, samoin kuin tarkistuksen suuruusluokasta ja tarkistustavasta. Työnantajan tehtävänä on panna neuvottelutulos täytäntöön yksittäisten työntekijöiden nimien tarkkuudella.

#### **4. Neuvottelutuloksen hyväksyminen ja mahdollisen erimielisyyden käsittely**

Seurakunnan asiassa toimivaltainen viranomaisen (yleensä kirkkoneuvosto) hyväksyy yksimielisen neuvottelutuloksen ja laittaa sen neuvottelutuloksen mukaisesti täytäntöön. Jos se ei voi neuvottelutulosta hyväksyä, yksimielisyys asiassa raukeaa. Järjestelyerä on silloin palautettava uudelleen neuvoteltavaksi, jos se on sopimuksen mukaisen neuvotteluaiakataulun puitteissa mahdollista. Jos neuvotteluaikaa ei ole enää käytettävissä, menetellään samoin kuin silloin, kun neuvottelutulos jää erimieliseksi.

Jos neuvottelutulos jää erimieliseksi, asiassa toimivaltainen viranomaisen toteaa erimielisyyden ja maksaa järjestelyerän samansuuruisena peruspalkan prosentuaalisena korotuksena kaikille. Tarkistus merkitään silloin peruspalkan sopimustarkistuksesta johtuvaksi erityiseksi perusteeksi.

Jos neuvottelun kuluessa alkaa näyttää siltä, ettei yksimielisyyteen päästä, neuvotteluosapuolet voivat pyytää yhdessä kirkon pääsopijaosapuolten kannanottoa tai ehdotusta erän käytöstä. Pyyntö esitetään Kirkon työmarkkinalaitokselle, joka laatii kannanoton tai ehdotuksen yhdessä kirkon pääsopijajärjestöjen kanssa. Pyyntöön on liitettävä selvitys neuvotteluosapuolten kesken käsitellyistä vaihtoehdoista perusteluineen. Pyyntö on tehtävä hyvissä ajoin kuitenkin viimeistään 31.1.2013. Jollei yksimielisyyttä ole mahdollista saavuttaa kirkon pääsopijaosapuolilta saadun kannanoton tai ehdotuksen jälkeenkään, järjestelyerä maksetaan samansuuruisena peruspalkan prosentuaalisena korotuksena kaikille.

#### **5. Järjestelyerän laskeminen**

Järjestelyerä lasketaan kirkon yleisen palkkausjärjestelmän mukaisen paikallisen palkanasetannan piiriin kuuluvien viranhaltijoiden ja kuukausipalkkaisten työntekijöiden maaliskuun 2013 peruspalkoista muodostetusta palkkasummasta. Laskelmassa ei oteta huomioon kirkkoherranviran haltijan eikä virkaehtosopimuksen sitovuuspiirin rajoittamisesta solmitun sopimuksen (KirVESTES liite 27) mukaisten talous- ja henkilöstöhallinnon ns. työnantajaviranhaltijoiden eikä tuntipalkkaisten palkkoja.

Sijaisuustapauksissa otetaan huomioon vakinaisen viranhaltijan tai työntekijän peruspalkka. Osa-aikaisten työntekijöiden osalta laskelma perustuu kokoaikatyössä maksettavaan palkkaan.

Järjestelyerä on laskennallinen. Sitä laskettaessa pyritään kuitenkin mahdollisimman todenmukaiseen osuuteen maaliskuussa 2013 maksettavista peruspalkoista. Erän suuruus voidaan alustavasti laskea maaliskuun 2012 palkkasummasta ja tehdä tarkentavat laskelmat vuoden päästä, jotta mm. HAVA:n käyttöönottoa koskevissa valmisteluissa päästään määrittelemään HAVA:n määrää/suoritustaso/vaativuusryhmä.

Kustannuksia lasketaan kuukausitasolla. Osa-aikaisen palkan tarkistaminen vaikuttaa kustannuksiin täyttä työaikaa vastaavasti.

**Esimerkki 1:**

Seurakunnassa x 30 viranhaltijan ja työntekijän palkkaus määräytyy kirkon yleisen palkkausjärjestelmän mukaan. Näiden viranhaltijoiden ja työntekijöiden peruspalkkojen yhteenlaskettu palkkasumma tulee maaliskuussa 2013 olemaan 68.947 €/kk. Tästä palkkasummasta 0,5 % on 345 €. Se käytetään yhden tai useamman työntekijän tehtäväkohtaisen peruspalkan korottamiseen ja harkinnanvaraiseen henkilökohtaiseen palkkaan 1.4.2013 lukien.

**Esimerkki 2:**

Jos jotain peruspalkoista tarkistetaan 30 eurolla/kk ja jotain toista 100 eurolla/kk, vähennetään sanotut summat lasketusta erästä. Esimerkin 1 seurakunnalla olisi jaettavaa tämän jälkeen vielä 215 €/kk.

**6. Muuta neuvotteluun liittyvää**

Neuvottelun alussa on hyvä käsitellä järjestelyeräneuvottelujen tavoite ja tarkoitus, osapuolten vastuut ja tehtävät sekä neuvotteluaikataulu, jonka kuluessa neuvottelut käydään.

Työnantajaa antaa henkilöstön edustajille käsiteltävän asian kannalta tarpeelliset tiedot koko neuvotteluprosessin ajan siten, että asioihin on mahdollista riittävästi perehtyä ja valmistautua. Työntekijän henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnissa syntyviä aineistoja ei voida kuitenkaan luottamusmiehillekään antaa ilman asianomaisen työntekijän lupaa.

Neuvotteluista laaditaan pöytäkirja, josta käy ilmi osapuolten yhteinen näkemys/osapuolten näkemykset mahdollisine perusteluineen. Pöytäkirja tarkistetaan ja allekirjoitetaan kaikkien osapuolten toimesta.