

# KIRKON YLEISEN VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUKSEN 2012-2013 ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

## **1 § Sopimuksen allekirjoittaminen**

- 1 mom. Kirkon työmarkkinalaitos sekä Julkisan alan koulutettujen neuvottelijajärjestö JUKO ry., Kirkon alan unioni r.y. ja Kirkon alat ry hyväksyvät tällä pöytäkirjalla 16.2.2010 allekirjoitetun Kirkon yleisen virka- ja työehtosopimuksen 2010–2012 sopimusmääräysten ja sen liitteiden 1-9 jatkamisen siten, että
- tämä allekirjoituspöytäkirja liitteineen korvaa 16.2.2010 allekirjoitetun Kirkon yleisen virka- ja työehtosopimuksen 2010–2012 allekirjoituspöytäkirjan;
  - viranhaltijoiden ja työntekijöiden palkkojen tarkistamiseen sovelletaan tämän allekirjoituspöytäkirjan määräyksiä;
  - otetaan käyttöön liitteen 1 mukaiset muutokset Kirkon yleisen virka- ja työehtosopimuksen 2010–2012 sopimusmääräyksiin ja sen liitteisiin.
- 2 mom. Tämä virka- ja työehtosopimus liittyy valtakunnalliseen työmarkkinakeskusjärjestöjen 13.10.2011 hyväksymään Raamisopimukseen Suomen kilpailukyvyn ja työllisyyden turvaamisesta (jäljempänä: Raamisopimus) ja on tehty sen ehtojen mukaisesti.
- 3 mom. Tämän allekirjoituspöytäkirjan osapuolet seuraavat Raamisopimukseen sisältyvien työelämän kehittämistä koskevien toimenpiteiden edistymistä ja neuvottelevat tarvittaessa niiden edellyttämistä muutoksista virka- ja työehtosopimukseen.
- 4 mom. Työmarkkinakeskusjärjestöt kokoontuvat 25.11.2011 tarkastelemaan Raamisopimuksen kattavuutta. Tämä virka- ja työehtosopimus tulee voimaan sillä ehdolla, että keskusjärjestöt toteavat tarkastelussaan Raamisopimuksen saaneen riittävän kattavuuden ja keskusjärjestöt ovat allekirjoittaneet sen.

## **2 § Sopimuskausi**

- 1 mom. Kirkon yleinen virka ja työehtosopimus 2012–2013 on voimassa 1.3.2012–31.3.2014.

- 2 mom. Sopimus on tämän jälkeen voimassa vuoden kerrallaan, jollei allekirjoittanut osapuoli irtisano sitä kirjallisesti vähintään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden päättymistä. Jos sopimus irtisanoetaan, irtisanovan osapuolen on samalla tehtävä pääkohdittain ehdotus uudeksi sopimukseksi, mikäli se haluaa uuden sopimuksen solmimista. Irtisanotun sopimuksen määräyksiä noudatetaan tällöin irtisanomisajan päättymisen jälkeenkin, kunnes uusi sopimus on tehty, kuitenkin siten, että niiden noudattaminen lakkaa irtisanoneeseen osapuoleen nähden, kun se on kirjallisesti ilmoittanut katsovansa osaltaan neuvottelut päättyneiksi.

### **3 § Sopimuksen seuranta ja irtisanomismahdollisuus**

Mikäli Raamisopimuksen allekirjoittaneet työmarkkinakeskusjärjestöt yhdessä arvioivat, että talouden kehitys poikkeaa erittäin merkittävästi Raamisopimuksen tekohetkellä arvioidusta, ne voivat suositella alakohtaisten sopimusten irtisanomista. Mikäli työmarkkinakeskusjärjestöt suosittelevat alakohtaisten sopimusten irtisanomista, tämän sopimuksen osapuolet kokoontuvat neuvottelemaan keskusjärjestöjen suosituksen vaikutuksesta tähän sopimukseen. Neuvotteluissa voidaan sopia tämän virka- ja työehtosopimuksen muuttamisesta. Kukaan sopijaosapuoli voi myös irtisanoa sopimuksen. Irtisanomisaika on vähintään kuusi viikkoa ja sen tulee päättyä kuukauden viimeisenä päivänä. Tehty irtisanominen koskee kaikkia sopijaosapuolia.

## **Sopimuskorotukset vuonna 2012**

### **4 § Kirkon yleinen palkkausjärjestelmä**

- 1 mom. Kirkon yleisessä palkkausjärjestelmässä viranhaltijan ja kuukausipalkkaisen työntekijän peruspalkkaa tarkistetaan 2,0 prosentilla 1.3.2012 lukien.
- 2 mom. Kirkon yleisen palkkausjärjestelmän vaativuusryhmien vähimmäispalkkoja (KirVESTES liite 4) tarkistetaan vastaavasti 1.3.2012 lukien.

## **5 § Kirkkoherrat**

- 1 mom. Kirkkoherran viran ja sen haltijan peruspalkkaa tarkistetaan 2,0 prosentilla 1.3.2012 lukien.
- 2 mom. Kirkkoherrojen palkkahinnoittelun (KirVESTES liite 6) hinnoitteluryhmien vähimmäispalkkoja, kirkkoherran määrävuosilisää sekä muita lisiä ja palkkioita tarkistetaan vastaavasti 1.3.2012 lukien.

## **6 § Tuntipalkkaiset työntekijät**

- 1 mom. Tuntipalkkaisen työntekijän palkkahinnoittelun (KirVESTES liite 8) mukaan määriteltyä tehtäväkohtaista perustuntipalkkaa tarkistetaan 2,4 prosentilla 1.3.2012 lähinnä seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien. Tuntipalkkaisten perustuntipalkkojen palkkahinnoittelua (KirVESTES liite 8, 4 §) tarkistetaan vastaavasti 1.3.2012 lukien.
- 2 mom. Työntekijälle tuntipalkkaisten palkkahinnoittelun (KirVESTES liite 8, 5 §) mukaisesti maksettavaa kokemuslisää ja mahdollisesti maksettavaa henkilökohtaista lisää (KirVESTES liite 8, 6 §) tarkistetaan 2,4 prosentilla 1.3.2012 lähinnä seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien. Tuntipalkkaisten palkkahinnoittelun kokemuslisiä ja henkilökohtaista lisää tarkistetaan vastaavasti 1.3.2012 lukien.
- 3 mom. Seurakunnassa tuntipalkkaisten työolosuhdelisistä laaditun luettelon lisiä tarkistetaan 2,4 prosentilla 1.3.2012 lähinnä seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien.
- 4 mom. Seurakunnan omien suorien urakoiden urakkahinnoitteluja tarkistetaan 2,4 prosentilla 1.3.2012 lähinnä seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien.
- 5 mom. Muuta kuin edellä sanottua tuntipalkkaisten työntekijöiden palkkahinnoittelun mukaan määräytyvää tuntipalkkaa tarkistetaan 2,4 prosentilla 1.3.2012 lähinnä seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien.

## **7 § Eräät muut peruspalkat, lisät, lisäpalkkiot ja palkanlisät**

- 1 mom. Sellainen muu peruspalkka, joka ei tarkistu edellisten pykälien perusteella, tarkistetaan 2,0 prosentilla 1.3.2012 lukien.
- 2 mom. Sellaista lisää, lisäpalkkiota ja palkanlisää, joka ei määräydy suhteessa peruspalkkaan ja jota ei ole edellä 4 – 6 §:ssä erikseen sovittu tarkistettavan, tarkistetaan 2,0 prosentilla 1.3.2012 lukien.

## **8 § Tarkistetun palkan maksaminen**

Tarkistetut palkat maksetaan viimeistään huhtikuun 2012 aikana.

## **9 § Kertaerä vuonna 2012**

- 1 mom. Toukokuun 2012 palkanmaksun yhteydessä maksetaan erillinen 150 euron kertaerä viranhaltijalle/työntekijälle, joka on ollut keskeytymättä seurakunnan palveluksessa 1.3.–31.5.2012. Tässä tarkoitettua kertaerää ei makseta, jos viranhaltijalle/työntekijälle ei makseta palkkaa toukokuulta 2012.

### ***Pöytäkirjamerkintä:***

Momentissa tarkoitettu toukokuun 2012 palkanmaksun yhteydessä maksettava 150 euron kertaerä maksetaan myös sellaiselle kausiluontoisesti seurakunnan puisto- ja puutarhatyössä olevalle työntekijälle, joka on ollut sekä vuonna 2010 että vuonna 2011 seurakunnan palveluksessa vastaavissa tehtävissä yhteensä vähintään 6 kuukautta ja jonka työsuhde uusitaan kasvukaudeksi 2012 siten, että se kestää koko toukokuun 2012. Tässä tarkoitettua kertaerää ei makseta, jos työntekijälle ei makseta palkkaa toukokuulta 2012.

- 2 mom. Osa-aikatyössä kertaerä on samassa suhteessa alempi kuin osa-aikatyötä tekevän työaika on täyttä työaikaa alempi.

## **Sopimuskorotukset vuonna 2013**

## **10 § Kirkon yleisen palkkausjärjestelmän kannustava soveltaminen ja sitä tukeva paikallinen järjestelyerä 1.4.2013 lukien**

### 1 mom. Sopijaosapuolten kannanotto

Sopijaosapuolet pitävät tärkeänä, että kirkon työpaikoilla edistetään tuloksellisuutta tuottavaa toimintaa. Silloin on välttämätöntä, että kirkon yleisen palkkausjärjestelmän tehtäväkohtainen ja harkinnanvarainen henkilökohtainen palkanosa ovat aktiivisessa käytössä ja että työnantajan ja henkilöstön ja heidän edustajien sa välinen vuoropuhelu palkkausta koskevissa asioissa on työhön kannustavaa ja motivoivaa.

### 2 mom. Paikallinen järjestelyerä 1.4.2013 lukien

Seurakuntien käytössä on 1.4.2013 lukien 0,5 %:n suuruinen Kirkon yleisen palkkausjärjestelmän kannustavaa soveltamista tukeva paikallinen järjestelyerä, joka voidaan käyttää tehtäväkohtaiseen ja/tai harkinnanvaraiseen henkilökohtaiseen palkanosaan.

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.

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.

### 3 mom. Järjestelyerän laskeminen

Järjestelyerä lasketaan kirkon yleisen palkkausjärjestelmän mukaisen paikallisen palkanasetannan piiriin kuuluvien viranhaltijoiden ja kuukausipalkkaisten työntekijöiden maaliskuun 2013 peruspalkoista muodostetusta palkkasummasta.

#### 4 mom. Järjestelyerän täytäntöönpano ja neuvottelumenettely

Seurakunnan asiassa toimivaltainen viranomainen ja pääsopijajärjestöjen edustajat neuvottelevat yksimielisyyteen pyrkien paikallisen järjestelyerän käyttämisestä tässä pykälässä sanottuihin tarkoituksiin.

Seurakunnan puolesta neuvottelut käy sen nimeämä työnantajaa edustava viranhaltija tai työntekijä. Pääsopijajärjestön edustajana on Kirkon luottamusmiessopimuksen mukainen seurakuntaan asetettu luottamusmies. 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, järjestöä edustaa niiden jäsenten seurakunnan viranhaltijoiden ja työntekijöiden keskuudestaan valitsema neuvottelija.

Jollei asiasta päästä yksimielisyyteen, osapuolet voivat pyytää pääsopijaosapuolten kannanottoa tai ehdotusta erän käytöstä. Jollei yksimielisyyttä senkään jälkeen ole mahdollista saavuttaa, järjestelyerä maksetaan samansuuruisena peruspalkan prosentuaalisena korotuksena kaikille.

Neuvotteluista laaditaan pöytäkirja, josta käy ilmi osapuolten yhteinen näkemys/osapuolten näkemykset mahdollisine perusteineen. Seurakunnan asiassa toimivaltainen viranomainen hyväksyy yksimielisen neuvottelutuloksen tai toteaa erimielisyyden ja maksaa järjestelyerän samansuuruisena peruspalkan prosentuaalisena korotuksena kaikille.

***Pöytäkirjamerkintä:***

Tämän sopimuksen osapuolet laativat 29.2.2012 mennessä paikallisen järjestelyerän neuvottelumenettelyä koskevan tarkemman ohjeistuksen.

#### **11 § Muut sopimuskorotukset 1.4.2013 lukien**

Tämän sopimuksen osapuolet neuvottelevat Raamisopimuksen mukaisen toisen palkkakauden täytäntöönpanosta siten, että yleiskorotus toteutetaan ja mahdolliset työryhmätyöskentelyn perusteella tehdyt tekstimuutokset, mukaan lukien KirVESTES 181 §:n tarkoittaman leirityöaikaohjelmien mahdollinen kehittäminen, otetaan käyttöön 1.4.2013 tai sitä lähinnä seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien. Raamisopimuksen mukaisen

toisen palkkakauden 1,9 prosentin suuruisen sopimuskorotuksen täytäntöönpanossa otetaan huomioon 10 §:ssä sovitun paikallisen järjestelyerän sekä mahdollisten tekstimuutosten yleiskorotusta vähentävä vaikutus.

## **12 § Matkakustannusten korvaus**

Mikäli sopimuskauden aikana tapahtuu kustannustason nousun tai laskun vuoksi muutoksia matkakustannuksissa ja matkakustannusten korvauksia tarkistetaan tämän vuoksi yleisesti, muutetaan tämän sopimuksen mukaisia matkakustannusten korvauksia tätä vastaavasti.

## **13 § Työryhmät**

Sopimuskaudella työskentelevät seuraavat osapuolten yhteiset työryhmät:

- 1) Työaikatyöryhmä, joka valmistelee kirkon alan työ- ja vapaa-aikamääräysten kehittämistä siten, että työaikamääräykset ovat nykyistä selkeämmät ja joustavammat. Työryhmän tehtävänä on myös selvittää yleisen työajan ja jakso työajan järjestelmiä sekä seurata ja edistää hengellisen työn viranhaltijoiden työaikakokeiluja seurakunnissa. Työryhmän tulee laatia ehdotuksensa vuoden 2012 loppuun mennessä.
- 2) Työryhmä, joka laatii ehdotuksen kirkon yleisen virka- ja työehtosopimuksen tekniseksi uudistamiseksi niin, että sopimus ilmaisullisesti ja esitystavaltaan on mahdollisimman selkeä ja luettava (kodifiointityöryhmä). Työryhmän tulee laatia ehdotuksensa vuoden 2012 loppuun mennessä.
- 3) Työryhmä, joka selvittää kirkkoherrojen ja taloushallinnon johtavien viranhaltijoiden palkkausjärjestelmiä ja niiden uudistamistarpeita ja – mahdollisuuksia. Selvitystyössä tulee kiinnittää huomiota johtamistehtävän vaatimuksiin ja työnantajan edustajan asemaan sekä vastuusuhteisiin. Työryhmän tulee laatia ehdotuksensa vuoden 2012 loppuun mennessä.

## **14 § Työhyvinvoinnin ja työelämän laadun kehittäminen**

Kirkon työyhteisöt ovat monin tavoin haasteiden edessä seurakuntarakenteen, henkilöstön ikärakenteen ja yhteiskunnan sekä työmarkkinoiden muutosten vuoksi. Osapuolet seuraavat ja kehittävät toimia, jotka edistävät tuloksellisuutta tuottavaa toimintaa, työelämän laatua sekä henkilöstön työhyvinvointia. Erityistä huomiota kiinnitetään silloin kirkon yleisen palkkausjärjestelmän kannustavaan soveltamiseen ja henkilöstön ja heidän edustajiensa osallistumista edistäviin yhteistoiminnallisiin toimintatapoihin sekä osaamisen kehittämiseen liittyviin kysymyksiin.

## **15 § Eräät virkavapaudet**

Viranhaltijalle ja työsopimussuhteiselle työntekijälle, jolle on myönnetty virkavapautta tai työvapaata Julkisan alan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n, Kirkon alan unioni r.y:n tai Kirkon alat ry:n ylimpien päättävien toimielinten kokouksiin osallistumista varten, maksetaan sanotuilta virkavapaus tai työvapaa-ajoilta varsinainen/säännöllinen palkka, jos kokouksissa käsitellään virka tai työehtosopimusasioita.

Edellä tarkoitettuja ylimpiä päättäviä elimiä ovat Julkisan alan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n kevät ja syysliittokokous, hallitus ja kirkon neuvottelukunta, Julkisten ja hyvinvointialojen ammattiliitto JHL r.y:n hallitus ja edustajisto, Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto Jyty ry:n liittohallitus, liittovaltuusto ja liittokokous sekä Kirkon alat ry:n työvaliokunta, hallitus ja edustajisto.

## **16 § Ruokaraha**

Kirkon luottamusmiessopimuksen 11 §:ssä tarkoitettuna ruokailukustannusten korvauksena suoritetaan sanotun sopimuksen 3 §:ssä mainitulle viranhaltijalle ja työntekijälle 23,86 euroa kullakin kurssipäivältä.



## **17 § Luottamusmiehelle maksettava korvaus**

Pääsopijajärjestön luottamusmiehelle maksetaan luottamusmies-tehtävien hoitamisesta erillinen kuukausittainen korvaus seuraavasti:

- 1) pääluottamusmiehelle tai ainoalle luottamusmiehelle maksetaan 58 €/kk ja
- 2) jos pääsopijajärjestön luottamusmiehiä on valittu useampia kuin yksi, muulle kuin pääluottamusmiehelle 49 €/kk.

## **18 § Työsuojeluvaltuutetulle maksettava korvaus**

1 mom. Työsuojeluvaltuutetulle maksetaan työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamisesta erillinen kuukausittainen korvaus seuraavasti:

- 1) jos seurakunnan jäsenmäärä on vähintään 70 000, korvaus on 58 €/kk,
- 2) jos seurakunnan jäsenmäärä on vähintään 10 000 – alle 70 000, korvaus on 49 €/kk, ja
- 3) jos seurakunnan jäsenmäärä on alle 10 000, korvaus on 28 €/kk.

2 mom. Korvaus suoritetaan työsuojeluvaltuutetun sijasta varavaltuutetulle, milloin hän työnantajalle tehdyn ilmoituksen mukaan hoitaa työsuojeluvaltuutetun tehtävää tämän estyneenä ollessa vähintään kahden viikon ajan yhtäjaksoisesti.

3 mom. Mikäli seurakuntaan on valittu useampi kuin yksi työsuojeluvaltuutettu, maksetaan kullekin heistä korvausta 1 momentin kohdan 2 mukaisesti.

## **19 § Pääsopijajärjestöjen ja niiden alayhdistysten tai niiden jäsenliittojen jäsenmaksujen perintä**

Seurakunta pidättää, mikäli viranhaltija/työntekijä on antanut siihen valtuutuksen, pääsopijajärjestön tai sen alayhdistyksen tai niiden jäsenliittojen jäsenmaksun viranhaltijalle/työntekijälle maksettavasta palkasta. Pidätetyt jäsenmaksut seurakunta tilittää pääsopijajärjestön ilmoittamalle pankkitilille. Pääsopijajärjestö on velvollinen antamaan kirjallisesti jäsenmaksujen pidättämistä varten tarpeelliset tiedot.

**20 § Neuvottelut sopimuskauden aikana**

Sopimuskauden aikana voidaan tämän sopimuksen allekirjoittaneiden osapuolten välillä neuvotella ja sopia tarvittavista muutoksista palkkaukseen tai muihin palvelussuhteen ehtoihin Raamisopimuksen puitteissa. Eesityksen sopimuksen tekemisestä voi tehdä Kirkon työmarkkinalaitos, seurakunta tai tämän sopimuksen allekirjoittanut viranhaltijoita tai työntekijöitä edustava järjestö.

**21 § Eräät erityistoimet**

Jos sopimuskauden aikana ilmenee, että jonkin seurakunnan taloudellinen tilanne edellyttää säästötoimenpiteitä, joita on tarkoituksenmukaista toteuttaa sopimuksenvaraisia palvelussuhteen ehtoja muuttamalla, osapuolet kokoontuvat tarkastelemaan tilannetta ja mahdollisesti sopivat tarpeellisista palvelussuhteen ehtoja koskevista toimenpiteistä.

**22 § Neuvottelumenettely ja työrauha**

Neuvottelumenettelystä ja työrauhasta on voimassa, mitä Kirkon pääsopimuksessa on määrätty.

Helsingissä 23. päivänä marraskuuta 2011

KIRKON TYÖMARKKINALAITOS

JULKISALAN KOULUTETTUIJEN NEUVOTTELU-  
JÄRJESTÖ JUKO RY.

KIRKON ALAN UNIONI R.Y.

KIRKON ALAT RY.