



Seurakunnille

- Sisältää: Kirkon sopimusratkaisu vuosille 2012-2013
1. Yleistä
 2. Palkantarkistukset 1.3.2012
 3. Kertaerä toukokuussa 2012
 4. Palkantarkistukset 1.4.2013
 5. Tekstimuutokset
 - 5.1. Isyysvapaa
 - 5.2. Vuosiloma
 6. Muuta sovittua

Kirkon sopimusratkaisu vuosille 2012-2013

1. Yleistä

Kirkon työmarkkinalaitos ja kirkon pääsopijajärjestöt ovat allekirjoittaneet Kirkon yleisen virka- ja työehtosopimuksen 2012-2013. Sopimus on tehty Suomen kilpailukyvyn ja työllisyyden turvaamista koskevan työmarkkinakeskusjärjestöjen 13.10.2011 hyväksymän ja 28.11.2011 allekirjoittaman ns. Raamisopimuksen ehtojen mukaisesti. Se on voimassa 1.3.2012 – 31.3.2014.

Sopimus sisältää kaksi sopimuskorotusjaksoa. Niistä ensimmäinen alkaa 1.3.2012 ja toinen 1.4.2013.

Ensimmäisen jakson sopimuskorotukset toteutetaan 1.3.2012 lukien palkkojen prosentuaalisena yleiskorotuksena sekä tekstimuutoksina, jotka koskevat kuuden arkipäivän mittaista palkallista isyysvapaata sekä vuosilomajärjestelmän kehittämistä. Toukokuun palkanmaksun yhteydessä vuonna 2012 maksetaan myös 150 euron suuruisen erillinen kertaerä sellaisille työntekijöille, joiden osalta toteutuu sopimuksessa tarkemmin määritelty kolmen kuukauden työssäoloehto. Ks. ensimmäisen sopimuskauden palkantarkistuksista tarkemmin, luku 2 ja 3 sekä tekstimuutoksista, luku 5.

Toisen jakson sopimuskorotus toteutetaan 1.4.2013 lukien. Se toteutetaan enintään 1,4 %:n suuruisena yleiskorotuksena, jonka täytäntöönpanoa kirkon pääsopijaosapuolet täsmentävät sopimuskauden aikana työskentelevien työryhmien työn valmistuttua. Lisäksi on 0,5 %:n suuruisen järjestelyerä, jota käytetään eri tavalla eri palk-

kausjärjestelmissä. Ks. toisen sopimuskauden palkantarkistuksista tarkemmin luku 4.

Tuore sopimusmateriaali ja Kirkon yleistä virka- ja työehtosopimusta koskevat muutokset löytyvät Sakastin sivuilta osoitteesta sakasti.evl.fi/palvelussuhde. Kirkon yleinen virka- ja työehtosopimus 2012-2013 painetaan kirjana vasta kevään 2013 aikana, kun sopimuksen allekirjoituspöytäkirjan 13 §:n 2) -kohdan mukainen ns. kodifiointi-työryhmä on saanut työnsä päätökseen.

2. Palkantarkistukset 1.3.2012

2.1. Kirkon yleinen palkkausjärjestelmä

Seurakunta tarkistaa 2,0 %:lla 1.3.2012 lukien Kirkon yleisen palkkausjärjestelmän piirissä olevan viranhaltijan ja kuukausipalkkaisen työntekijän peruspalkkaa. Tarkistus tehdään sekä peruspalkan vaativuusosaan että mahdolliseen peruspalkan erityiseen perusteeseen. Vuosisidonnainen palkanosa tulee tarkistetuksi peruspalkan korottamisen seurauksena KirVESTES 33 §:n mukaisesti.

Kirkon yleisen palkkausjärjestelmän vaativuusryhmien vähimmäispalkkoja (KirVESTES liite 4) on tarkistettu pääsopijaosapuolten toimesta vastaavalla tavalla 1.3.2012 lukien. Tarkistettu vaativuusryhmien vähimmäispalkkataulukko on tämän yleiskirjeen [liitteenä](#).

2.2. Kirkkoherrojen palkkausjärjestelmä

Seurakunta tarkistaa 2,0 %:lla 1.3.2012 lukien kirkkoherran viralle ja sen haltijalle vahvistettua peruspalkkaa. Kirkkoherrojen palkkausjärjestelmän mukaisesti viranhaltijalle maksettavaa lisää mm. kirkkoherran määrävuosilisä sekä yhteisen kirkkoneuvoston puheenjohtajan lisä tarkistetaan vastaavasti. Lista tarkistetuista lisistä on tämän yleiskirjeen [liitteenä](#).

Kirkkoherrojen palkkahinnoittelun (KirVESTES liite 6) hinnoitteluryhmien vähimmäispalkkoja, kirkkoherran määrävuosilisää sekä muita lisiä ja palkkioita on tarkistettu pääsopijaosapuolten toimesta vastaavalla tavalla 1.3.2012 lukien. Tarkistettu hinnoitteluryhmien vähimmäispalkkataulukko ja lista tarkistetuista lisistä on tämän yleiskirjeen [liitteenä](#).

2.3. Tuntipalkkajärjestelmä

Tuntipalkkaisten työntekijöiden perustuntipalkkaa tarkistetaan seurakunnassa 2,4 %:lla 1.3.2012 lukien lähinnä seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien. Korotus tehdään sekä tuntipalkkahinnoittelun (KirVESTES liite 8) mukaisesti että hinnoittelun ulkopuolisiin tuntipalkkoihin. Tuntipalkkaliitteen mukaisia kokemuslisiä, henkilökohtaisia lisiä ja työolosuhteellisia sekä seurakuntien omien suorien urakoiden urakkahinnoitteluja tarkistetaan myös 2,4 %:lla 1.3.2012 lukien lähinnä seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Tuntipalkkaisten perustuntipalkkojen palkkahinnoittelua (KirVESTES liite 8), palkkahinnoittelun kokemuslisiä ja henkilökohtaista lisää sekä työolosuhteellisia on tarkistettu pääsopijaosapuolten toimesta vastaavalla tavalla 1.3.2012 lukien. Tarkistettu perustuntipalkkojen palkkahinnoittelu ja lista tarkistetuista lisistä on tämän yleiskirjeen [liitteenä](#).

2.4 Muiden palkkojen ja palkkioiden tarkistaminen

Virkaehtosopimuksen sitovuuspiirin rajoittamisesta solmitun sopimuksen (KirVESTES, liite 27) liite on päivitetty. Sopimuksen mukaisesti määräytyvien talous- ja henkilöstöhallinnon ns. työntajavirkojen ja niiden haltijoiden Kirkon työmarkkinalaitoksen päättämää peruspalkkaa tarkistetaan seurakunnassa 2,0 %:lla 1.3.2012 lukien. Vuosisidonnainen palkanosa tulee tarkistetuksi peruspalkan korottamisen seurauksena KirVESTES 33 §:n mukaisesti.

Nuoria kausityöntekijöitä, opiskelijoita ja oppisopimuskoulutuksessa olevia työntekijöitä koskeva sopimus (KirVESTES liite 10) on uudistettu. Sen mukaan määritellyjä palkkoja tarkistetaan seurakunnassa 2,0 %:lla 1.3.2012 lukien.

Eräitä kirkon keskusrahaston varoista suoritettavia palkkioita (KirVESTES, liite 7) on tarkistettu pääsopijaosapuolten toimesta 2,0 %:lla 1.3.2012 lukien. Lista tarkistetuista palkkioista on tämän yleiskirjeen [liitteenä](#).

Sellaista peruspalkkaa tai lisää, lisäpalkkiota ja palkanlisää, joka ei määräydy suhteessa peruspalkkaan ja jota ei ole edellä erikseen sanottu tarkistettavaksi, tarkistetaan seurakunnassa 2,0 %:lla.

2.5 Muuta tarkistuksissa huomioon otettavaa

Edellä tässä luvussa selostetut 1.3.2012 lukien voimaan tulevat palkantarkistukset on seurakuntien maksettava viimeistään huhtikuun 2012 aikana.

Osa-aikaisen viranhaltijan ja kuukausipalkkaisen työntekijän palkantarkistus tehdään tarkistamalla sitä täyden työajan mukaista palkkaa, josta osaaikaisuusprosentin mukainen maksupalkka lasketaan.

Kaikki palkkojen tarkistukset tehdään lähimpään täyteen senttiin. Tällöin 0,5 ja sitä suuremmat desimaalit pyöristyvät ylöspäin seuraavaan täyteen senttiin ja vastaavasti 0,49 ja sitä pienemmät desimaalit alaspäin lähinnä alempaan täyteen senttiin. Kun varsinainen palkka muodostuu useammasta osasta, jokainen palkkatekijä tarkistetaan erikseen ja pyöristetään lähimpään senttiin.

Tarkistetut 1.3.2012 voimaan tulevat Kirkon yleiseen virka- ja työehtosopimukseen sisältyvät lisät ja palkkiot on koottu [liitteenä](#) olevaan yhteenvetotaulukkoon.

2.6. Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun korvaus

Luottamusmiehille ja työsuojeluvaltuutetulle maksettavia palkkioita on tarkistettu pääsopijaosapuolten toimesta 1.3.2012 lukien. Nämä korvaukset eivät ole osa varsinaista palkkaa.

Pääsopijajärjestön luottamusmiehelle maksetaan luottamusmiestehtävien hoitamisesta erillinen kuukausittainen korvaus 1.3.2012 lukien seuraavasti:

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

Työsuojeluvaltuutetulle maksetaan työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamisesta erillinen kuukausittainen korvaus 1.3.2012 lukien 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.

Kirkon luottamusmiessopimuksen 11 §:n mukaista ruokailukustannusten korvausta on myös tarkistettu. Se on 23,86 euroa kultakin kurssipäivältä 1.3.2012 lukien.

3. Kertaerä vuonna 2012

Toukokuun 2012 palkanmaksun yhteydessä maksetaan erillinen 150 euron kertaerä kaikille niille viranhaltijoille ja työntekijöille, jotka ovat olleet keskeytymättä seurakunnan palveluksessa 1.3.–31.5.2012 välisen ajan. Kertaerää ei kuitenkaan makseta, jos viranhaltijalle tai työntekijälle ei makseta palkkaa toukokuulta 2012. Määriteltäessä viranhaltijan ja työntekijän oikeutta kertaeraan on lähtökohtana, että viranhaltijan ja työntekijän palvelussuhde on keskeytymättä voimassa sanotun ajan ja että hänelle maksetaan palkkaa toukokuussa. Jos henkilö on ollut 1.3.2012–31.5.2012 välisenä aikana saman työnantajan palveluksessa useammassa peräkkäisessä palvelussuhteessa, palvelussuhteen katsotaan jatkuneen keskeytymättä, jos peräkkäisten palvelussuhteiden välissä ei ole yhtään työpäivää. Palvelussuhde on voimassa myös vuosiloman, lomautuksen ja palkallisen tai palkattoman virka- tai työvapaan ajan. Palkaksi luetaan myös esim. lomakorvaus pitämättömistä lomista.

Esimerkki 1.

Työntekijä on palkattomalla työvapaalla 1.1.–31.5.2012. Koska työntekijälle ei makseta palkattoman työvapaan johdosta palkkaa toukokuulta, hänelle ei makseta kertakorvaustakaan. Jos työvapaa olisi ollut palkallinen, työntekijälle olisi maksettu myös kertaerä.

Esimerkki 2.

Työntekijä on palkattomalla työvapaalla 1.1.–7.5.2012, jonka jälkeen hän palaa työhön. Hänelle maksetaan osalta toukokuuta palkkaa. Hänelle maksetaan myös 150 €:n kertaerä.

Esimerkki 3.

Työntekijä on palkattomalla työvapaalla 1.1.–7.5.2012. Hän pitää vuosilomaa välittömästi tämän jälkeen siten, että vuosiloma jatkuu kesäkuun puolelle. Työntekijä ei ole työssä yhtenäkin päivänä toukokuussa. Kun työntekijälle maksetaan kuitenkin osalta toukokuuta palkkaa (lomapalkkaa), hänelle maksetaan myös 150 €:n kertaerä.

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. Kausityöntekijälle kertaerä maksetaan nyt sanotun mukaisesti luonnollisesti sillä edellytyksellä, ettei hän jo yllä kuvatun pääsäännön mukaisesti saa kertaerää hyväkseen. Kertaerää ei makseta, jos työntekijälle ei makseta palkkaa toukokuulta 2012.

Esimerkki 4.

Työntekijä on ollut seurakunnassa tuntipalkkaisena hautausmaatyöntekijänä 1.6.–30.6.2010 ja saman seurakunnan kuukausipalkkaisena hautausmaatyöntekijänä 1.5.–30.9.2011 välisen ajan. Hänen työsuhteensa uusitaan 1.5.2012 alkaen ja se jatkuu työsopimuksen mukaan 30.6.2012 saakka. Hänelle maksetaan 150 €:n kertaerä.

Esimerkki 5.

Työntekijä on ollut seurakunnan hautausmaatyössä 1.6.–30.9.2010 ja 1.5.–31.8.2011. Hänen työsuhteensa uusitaan 14.5.2012 alkaen ja se jatkuu työsopimuksen mukaan 30.9.2012 saakka. Koska hän ei ole palvelussuhteessa seurakuntaan koko toukokuuta, hänelle ei makseta 150 €:n kertaerää.

Esimerkki 6.

Työntekijä on ollut seurakunnan hautausmaatyössä 1.6.–30.9.2010 ja 1.5.–31.8.2011. Hänen työsuhteensa uusitaan vapunpäivän jälkeisestä päivästä 2.5.2012 alkaen ja se jatkuu työsopimuksen mukaan 30.9.2012 saakka. Työsuhteen katsotaan olevan voimassa koko toukokuun, kun se on alkanut heti vapunpäivän jälkeisenä työpäivänä 2.5.2012. Työntekijälle maksetaan 150 €:n kertaerä.

Osa-aikatyössä kertaerä on samassa suhteessa alempi kuin osa-aikatyötä tekevän työaika on täyttä työaikaa alempi. Kertaerän suuruus määräytyy toukokuussa sovellettavan työajan mukaisesti. Jos viranhaltija tai työntekijä siirtyy kesken kuukauden osa-aikaiseksi/täysiaikaiseksi, kertaerän suuruus määräytyy kertaerän maksupäivää edeltävänä päivänä sovellettavan työajan mukaisesti.

Kertaerä ei vaikuta muihin palkkaeriin. Sitä ei oteta huomioon esim. vuosilomapalkkaa, lomarahaa eikä myöskään ylityökorvauksia laskettaessa.

4. Palkantarkistukset 1.4.2013

Palkkoja tarkistetaan kaikissa kirkon palkkausjärjestelmissä 1.4.2013 lukien yleiskorotuksella. Sen täytäntöönpanoa koskevat ohjeet annetaan seurakunnille myöhemmin sopimuskauden aikana. Seurakuntien käytössä on yleiskorotuksen lisäksi Kirkon yleisessä palkkausjärjestelmässä 0,5 %:n suuruinen paikallinen järjestelyerä. Pääsopijaosapuolet sopivat keskitetysti kirkkoherrojen osalta vastaavansuuruisen erän käytöstä.

4.1 Paikallinen järjestelyerä 1.4.2013 lukien

Seurakuntien käytössä on Kirkon yleisessä palkkausjärjestelmässä 1.4.2013 lukien 0,5 %:n suuruinen Kirkon yleisen palkkausjärjestelmän kannustavaa soveltamista tukeva paikallinen järjestelyerä. Se voidaan käyttää tehtäväkohtaiseen ja/tai harkinnanvaraiseen henkilökohtaiseen palkanosaan sen mukaisesti kuin pääsopijaosapuolet ovat erästä sopiessaan linjanneet ja paikallisesti yksimielisyyteen päätyneissä seurakunnan ja pääsopijajärjestöjen edustajien välisessä neuvottelussa päädytään.

Pääsopijaosapuolten tehtäväkohtaista palkanosaa koskevan linjauksen mukaan 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 tehtävääaloja tai kaikkia tehtäviä. Järjestelyissä on noudatettava kirkon yleisen palkkausjärjestelmän tehtäväkohtaisen palkanosan vaativuusryhmittelyä ja peruspalkkaa sekä sen vaativuusosaa ja erityistä perustetta koskevia määräyksiä.

Harkinnanvaraista palkanosaa koskevan pääsopijaosapuolten linjauksen mukaan järjestelyerällä voidaan seurakunnassa ottaa käyttöön myös 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.

Seurakunnan puolesta järjestelyerän käyttöä koskevat 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, järjestöjä edustaa niiden jäsenten seurakunnan viranhaltijoiden ja työntekijöiden keskuudestaan valitsema neuvottelija.

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

Kirkon pääsopijaosapuolet laativat 29.2.2012 mennessä paikallisen järjestelyerän neuvottelumenettelyä koskevan tarkemman ohjeistuksen. Siitä tiedotetaan seurakunnille välittömästi sen valmistuttua.

5. Tekstimuutokset

Muuttuneet pykälätekstit löytyvät Sakastin sivuilta osoitteesta sakasti.evl.fi/palvelussuhde. Kirkon yleinen virka- ja työehtosopimus 2012-2013 painetaan kirjana vasta kevään 2013 aikana, kun sopimuksen allekirjoituspöytäkirjan 13 §:n 2) -kohdan mukainen ns. kodifiointityöryhmä on saanut työnsä päätökseen.

5.1. Isyysvapaa

Kirkon yleiseen virka- ja työehtosopimukseen 2012-2013 otetaan määräys isyysvapaan palkallisuudesta. 81 §:n uuden 4 momentin mukaan viranhaltijalla/työntekijällä on oikeus saada isyysvapaan 6 ensimmäiseltä arkipäivältä varsinainen palkkansa edellyttäen, että viranhaltijan/työntekijän palvelussuhde seurakuntaan on välittömästi ennen isyysvapaan alkamista jatkunut vähintään 60 kalenteripäivää.

Isyysvapaasta on säännöksen mukaan palkallista sen 6 ensimmäistä arkipäivää. Muilta osin isyysvapaa on edelleen palkatonta.

Isyysvapaata tulee hakea työsopimuslain viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista (TSL 4 luku 3 a §). Jos vapaan kesto on enintään 12 arkipäivää, on sitä ha-

ettava vähintään kuukautta ennen vapaan alkamista.

Siirtymämääräyksen mukaan muutos tulee voimaan 1.3.2012. Isyysvapaan palkallisuus edellyttää, että palkallisuutta koskeva määräys on voimassa silloin, kun isyysvapaata haetaan. Tämän vuoksi uutta palkallista isyysvapaata voidaan hakea aikaisintaan 1.3.2012. Jos isyysvapaata haetaan pääsäännön mukaan kaksi kuukautta ennen sen alkamista, voi 6 päivän palkallinen isyysvapaa toteutua aikaisintaan 1.5.2012. Jos vapaa kuitenkin kestää enintään 12 kalenteripäivää, jolloin sitä on haettava vähintään kuukautta ennen vapaan alkamista, voi 6 päivän palkallinen isyysvapaa alkaa aikaisintaan 1.4.2012.

Perhevapaiden palkkausta koskevaan 81 §:ään tehdyn muutoksen johdosta on tehty tarvittavat muutokset myös 83 §:ään koskien työnantajan oikeutta päivärahoihin ja eräisiin korvauksiin. Muuttuneet määräykset ovat tämän yleiskirjeen [liitteenä](#).

5.2. Vuosiloma

Vuosilomamääräyksistä on poistettu vuosilomataulukoiden rivi B. Muutos tulee voimaan lomanmääräytymisvuoden vaihtuessa 1.4.2012. Tämä muutos tulee siten voimaan kuukautta myöhemmin kuin muut sopimusmuutokset.

Vuosilomataulukoissa oleva ero A- ja B-rivien lomapäivien määrässä perustuu vanhaan ennen vuotta 2001 voimassa olleeseen vuosilomajärjestelmään. Tuolloin lomaan annettiin perusjärjestelmän lomapäivien lisäksi ns. talvilomapidennys. talviloman pidennyspäivät konkretisoituivat vain, jos ne annettiin lomana. Niistä ei koskaan maksettu lomakorvausta. Pidennyspäiviä ei myöskään annettu siinä tilanteessa, jossa lomaa poikkeuksellisesti pidettiin ennen kuin loma erääntyi lomanmääräytymisvuoden lopussa.

Kun lomajärjestelmä vuonna 2001 uudistettiin, arkipäiväperusteisesta loman pituuden määräytymisestä siirryttiin työpäiväperusteiseen loman pituuden määräytymiseen. Samassa yhteydessä luovuttiin talvilomapidennysjärjestelmästä. Uuden järjestelmän lomapäivien määriin (lomataulukon rivi A) sisällytettiin vanhan lomajärjestelmän mukaiset pidennyspäivät. Rivin A lomapäivien määriin sisältyvistä talvilomapidennyspäivistä ei edelleenkään maksettu lomakorvausta. Tämä toteutettiin ottamalla lomataulukoihin rivi B, johon pidennyspäiviä ei sisällytetty. Rivin B mukaisia lomapäivien määriä sovellettiin maksettaessa lomakorvausta tai annettaessa lomaa ennen sen erääntymistä.

Nyt tehty muutos poistaa lomataulukoista rivin B. Tällöin vuosilomataulukoiden ainoaksi riviksi jää KirVESTES 2010–2012 mukainen rivi A. Kun lomataulukoiden rivi B poistuu, jäljelle jäävää riviä A ei sopimustekstissä enää nimetä riviksi A.

Muutos merkitsee käytännössä sitä, että palvelussuhteen päättyessä lomakorvaus maksetaan KirVESTES 2010-2012 rivin A-mukaisesta lomapäivien määrästä, kun se tähän asti on maksettu B-rivin mukaisesti.

Esimerkki 1.

Viranhaltija siirtyy toisen seurakunnan palvelukseen 1.7.2012. Ennen uuden viran vastaanottamista hän pitää vuosilomaa kaksi viikkoa (10 lomapäivää). Lomaoikeus on taulukon 1 mukainen eli 38 lomapäivää.

Lomakorvaus maksetaan 28 lomapäivältä 30.6.2012. Lisäksi uutta erääntymätöntä lomaa on kertynyt 1.4.2012 lukien 3 kuukaudelta 9 lomapäivää, joista maksetaan myös lomakorvaus.

Silloin kun lomaa annetaan poikkeuksellisesti jo ennen loman erääntymistä, lomapäivien määräksi todetaan sen eräännyttyä lomataulukon mukainen lomapäivien määrä, josta vähennetään etukäteen pidetyt lomapäivät.

Esimerkki 2.

Viranhaltija on pitänyt kesällä kaiken erääntyneen vuosilomansa ja pyytää talvella lupaa saada pitää erääntymätöntä vuosilomaa 5 päivää. Jos työnantaja suostuu tähän, loman erääntyessä 31.3. lomaoikeudesta on etukäteen käytetty jo 5 lomapäivää. Jos lomaoikeus on lomataulukon 1 mukainen, seuraavana kesänä loman määrä on $38-5=33$ lomapäivää.

Uudet lomamääräykset tulevat voimaan 1.4.2012. Siihen asti eli 31.3.2012 asti sovelletaan vielä voimassaolevia lomataulukoita. Siten lomakorvaus, joka erääntyy maksettavaksi 31.3.2012 tai sitä aikaisemmin, maksetaan edelleen B-rivin mukaisesti. Vastaavasti mahdollinen erääntymättömien lomapäivien pitäminen ennen 31.3.2012 johtaa KirVESTES 2010–2012 määräysten mukaisten lomataulukoiden A- ja B-rivin soveltamiseen.

Esimerkki 3.

Työntekijän määräaikainen työsuhde päättyy 29.1.2012. Hän on ansainnut vuosilomaa lomataulukon 2 mukaisesti 5 kuukaudelta. Hänelle maksetaan lomakorvaus KirVESTES 2010–2012 perusteella B-rivin lomapäivien lukumäärän mukaisesti 11 lomapäivältä.

Esimerkki 4.

Työntekijän työsuhde päättyy 31.3.2012. Hänelle maksetaan pitämättömät lomat lomakorvauksena. Tällöin lomakorvaukseen sovelletaan vielä KirVESTES 2010–2012 määräyksiä: lomakorvaus maksetaan aina B-rivin mukaisesti. Tämä koskee niin edellisen kesän 2011 erääntynyttä vuosilomaa, jos sitä on edelleen pitämättä, kuin myös 31.3.2012 erääntyvää lomaa. Kun määräys B-rivin poistosta ei ole vielä voimassa työsuhteen päättyessä 31.3.2012, sovelletaan edelleen KirVESTES 2010–2012 määräyksiä.

B-rivin poisto lomataulukoista on aiheuttanut muutoksia KirVESTES 104, 107 ja 112 §:ään. Muuttuneet vuosilomamääräykset ovat tämän yleiskirjeen [liitteenä](#).

6. Muuta sovittua

Työhyvinvoinnin ja työelämän laadun kehittäminen

Osapuolet ovat sitoutuneet sopimuskauden aikana kehittämään toimia, jotka edistävät tuloksellisuutta tuottavaa toimintaa, työelämän laatua sekä henkilöstön työhyvinvointia. Erityistä huomiota tullaan silloin kiinnittämään kirkon yleisen palkkausjärjestelmän kannustavaan soveltamiseen ja henkilöstön ja heidän edustajiensa osallistumisesta edistäviin yhteistoiminnallisiin toimintatapoihin sekä osaamisen kehittämiseen liittyviin kysymyksiin.

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 jaksotyöajan järjestelmiä sekä seurata ja edistää hengellisen työn viranhaltijoiden työaikakokeiluja seurakunnissa Työryhmän tulee laatia ehdotuksensa vuoden 2012 loppuun mennessä;
- 2) Työryhmä, jonka laatii ehdotuksen kirkon yleisen virka ja työehtosopimuksen tekniseksi uudistamiseksi niin, että sopimus ilmaisullisesti ja esitystavaltaan on mahdollisimman selkeä ja luettava (kodifointityöryhmä). 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 vaatimukseen ja työnantajan edustajan asemaan sekä vastuusuhteisiin. Työryhmän tulee laatia ehdotuksensa vuoden 2012 loppuun mennessä.

Ryhmähenkivakuutus vuodelle 2012

Keskeiset työmarkkinajärjestöt ovat sopineet ryhmähenkivakuutuksen perussummien ja lapsikorotuksen tarkistamisesta. Vakuutuksen perussummia ja lapsikorotusta on korotettu n. 1 %. Vakuutusehdoissa edunsaajia koskevaa määräystä (3 § 1 mom.) on muutettu siten, että opiskelijoita koskeva määräys on poistettu. Se on koskenut voimassa olevassa sopimuksessa 18–22-vuotiaita opiskelijoita. Lapsen käsitettä on samalla laajennettu siten, että kun lapsella tarkoitetaan voimassa olevassa sopimuksessa alle 18-vuotiaasta lasta, ikäraja on nostettu alle 22-vuotiaisiin lapsiin. Tämän muutoksen myötä opiskelijoita koskeva määräys on käynyt tarpeettomaksi ja poistettu.

Sopimus ryhmähenkivakuutusta vastaavasta taloudellisesta etuudesta vuodelle 2012 on tämän yleiskirjeen [liitteenä](#).

Työmarkkinajohtaja Risto Voipio

Lakimies Timo von Boehm