



Seurakunnille

Sisältää: Kirkon henkilöstön kehittämissopimus

Kirkon henkilöstön kehittämissopimus

Kirkon pääsopijaosapuolet ovat hyväksyneet Kirkon henkilöstön kehittämissopimuksen. Se tulee voimaan 1.12.2010 lukien ja sillä korvataan vuonna 1998 voimaan tullut Kirkon henkilöstökoulutusopimus. Kehittämissopimus sisältää virka- ja työehtosopimusvaikutteisia määräyksiä sekä määräyksiä, jotka ovat suositusluontoisia.

Virka- ja työehtosopimusvaikutteiset kehittämissopimuksen määräykset koskevat etuuksia, joihin henkilöstö on oikeutettu henkilöstökoulutukseen (luku 3) osallistussaan tai eräitä muita kehittämiskeinoja käytettäessä (luku 4). Näitä määräyksiä sovelletaan 1.12.2010 lukien. Jos työnantaja on jo esim. koulutussuunnitelmassa ottanut kantaa koulutusajan palkallisuuteen tai muihin siitä aiheutuvien kustannusten korvauksiin, on sen ennen työntekijän henkilöstökoulutukseen osallistumista vielä tarkistettava, onko suunnitelma tältä osin voimassaolevan sopimuksen mukainen.

Suositusluontoiset määräykset (luku 2) koskevat henkilöstön kehittämisen lähtökoh-
tia ja sen yleisiä periaatteita. Niiden voimaan tulosta seurakuntaa sitovasti päättää
kirkkovaltuusto. Sen tulisi päättää niistä ennen talousarviovuotta 2012 koskevan
valmistelun käynnistymistä. Ennen päätöstä asiaa on käsiteltävä henkilöstön tai hei-
dän edustajiensa kanssa Kirkon yhteistoimintasopimuksen edellyttämällä tavalla.

Henkilöstökoulutusta ja eräitä muita kehittämiskeinoja koskevat taloudelliset etuudet

Kehittämissopimuksen henkilöstökoulutusta koskevissa määräyksissä lähdetään
siitä, että työnantaja järjestää ja hankkii harkintansa mukaan henkilöstölleen koulu-
tusta, jonka tavoitteena on pitää yllä ja parantaa työntekijöiden ammatillisia val-
miuksia toimia työssään ja työyhteisössään. Työntekijän henkilöstökoulutukseen
osallistumisoikeus tai -velvollisuus, koulutusajan palkallisuus ja muut mahdollisesti
maksettavat korvaukset määräytyvät työnantajan tekemän koulutustarpeita koskevan
arvioinnin perusteella. Koulutustarpeita arvioidaan työntekijöiden virka- tai työteh-

täviä ja seurakunnan toimintaa ohjaavia strategisia tavoitteita vasten sekä ottaen mahdollisuuksien mukaan huomioon myös kokonaiskirkon koulutukselliset tarpeet. Koulutustarpeiden arviointi ja sen mukaiset taloudellisia etuuksia koskevat päätökset on tehtävä ennen työntekijän henkilöstökoulutukseen osallistumista.

Lähtökohtana arvioinnissa on, että silloin, kun työnantaja pitää työntekijän henkilöstökoulutukseen osallistumista seurakunnan tai kokonaiskirkon henkilöstökoulutuksellisten tarpeiden kannalta tarkoituksenmukaisena, työntekijälle myönnetään hakemuksesta virka- tai työvapaata koulutukseen osallistumista varten. Virka- tai työvapaa voi olla osaksi tai kokonaan palkallista yhteensä enintään 30 kalenteripäivän ajalta kalenterivuodessa tai yli tämänkin ajan, jos siihen on erityinen syy. Myös koulutuksesta välittömästi aiheutuneita kustannuksia mm. matkakustannuksia voi työnantaja päättää kohtuullisessa määrin korvata. (6 §:n 2 mom.)

Sopimuksen mukaan on myös mahdollista, että työnantaja pitää työntekijän henkilöstökoulutukseen osallistumista hänen tehtäviensä hoidon kannalta välttämättömänä (6 §:n 1 mom.). Työntekijä määrätään silloin osallistumaan koulutukseen. Lähtökohtana on silloin, että työntekijä ei selviä tehtävistään asianmukaisesti koulutukseen osallistumatta ja että työntekijä osallistuu siihen säännönmukaisen työaikansa tai työpäiviensä puitteissa. Työntekijä saa koulutusajalta varsinaisen palkkansa ja lisäksi hänelle korvataan matkakustannukset KirVESTES:n mukaisesti sekä muut koulutuksesta välittömästi aiheutuneet kohtuulliset kustannukset. Jos määräys välttämättömänä pidettyyn henkilöstökoulutukseen osallistumista varten annetaan poikkeuksellisesti työntekijän vapaapäiväksi tai jos työaikamääräysten piirissä olevan työntekijän säännöllinen vuorokautinen tai viikoittainen työaika ylittyy koulutukseen osallistumisen vuoksi, työntekijälle suoritetaan 6 §:n 1 momentin pöytäkirjamerkintöjen mukaisesti koulutusaikakorvausta (pöytäkirjamerkintä 1 koskee työaikamääräysten piirissä olevia työntekijöitä ja pöytäkirjamerkintä 2 hengellisen työn viranhaltijoita ja seurakuntapappeja). Työaikakorvauksia välttämättömän koulutuksen ajalta ei suoriteta. Tältä osin kehittämissopimuksen sisältö on heijastunut Kirkon yleisen virka- ja työehtosopimuksen 150 §:n 2 momentin määräykseen koulutusajan lukemisesta työajaksi, jota kohtaa on kehittämissopimuksesta sovittaessa myös muutettu (KirVESTES 150 §).

Kehittämissopimus sisältää myös määräyksiä taloudellisista etuuksista, jotka koskevat perehdyttämistä, työnohjausta ja mentorointia sekä työkykyä ylläpitävää varhaiskuntoutusta.

Kokonaan uutta näissä määräyksissä on vain mentorointia koskeva osuus. Työnohjausta ja varhaiskuntoutusta koskevat määräykset ovat peräisin Kirkon yleisen virka- ja työehtosopimuksen 92 §:stä, joka pykälä on kehittämissopimuksesta sovittaessa kumottu. (Pöytäkirja kirkon yleisen virka- ja työehtosopimuksen 2010-2012 150 §:n tarkistamisesta ja 92 §:n kumoamisesta)

Perehdyttämisestä on ollut määräyksiä myös nyt kumotussa henkilöstökoulutusso-
pimuksessa. Niitä on kehittämissopimukseen täsmennetty ja selkeytetty (7 §). Sopimuksessa lähdetään nyt siitä, että työnantajan on perehdytettävä työntekijä tämän säännönmukaisena työaikana työhön ja sen tekemisen ehtoihin, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin. Siinä korostetaan myös perehdyttämisen tärkeää merkitystä erilaisissa muutostilanteissa. Työpaikkojen toivotaan lisäksi val-

mistautuvan perehdyttämiseen laatimalla perehdyttämisen tueksi tarkistuslista tai perehdyttämissuunnitelma.

Mentorointia koskevat määräykset sisällytettiin sopimuksessa työhönohjausta koskevien määräysten kanssa samaan pykälään (8§). Työntekijällä, joka osallistuu työnantajan päätöksen perusteella työhönohjaukseen tai mentorointiin, on oikeus saada siksi ajaksi tarpeellinen vapautus työstä palkallisena. Lisäksi hänelle korvataan matkakustannukset KirVESTES:n mukaisesti sekä muut työhönohjauksesta tai mentoroinnista välittömästi aiheutuneet kohtuulliset kustannukset. Työntekijä on myös oikeutettu koulutusaikakorvaukseen samaa periaatetta noudattaen kuin välttämättömään henkilöstökoulutukseen osallistuva työntekijä (8 §:n pöytäkirjamerkintä 2).

Varhaiskuntoutusta koskevaa määräystä (9 §) on selkeytetty terminologisesti mm. lisäämällä termiin määreet ”työkykyä ylläpitävä” ja kuvaamalla asiaa myös soveltamisohjeessa. Sopimuksen mukaan työntekijälle, jolle on myönnetty hakemuksesta virka- tai työvapaata työkykyä ylläpitävää varhaiskuntoutusta varten, voidaan työnantajan harkinnan mukaan maksaa palkkaa osaksi tai kokonaan yhteensä enintään 30 kalenteripäivän ajalta kalenterivuodessa. Edellytyksenä on, että kuntoutukseen on hakeuduttu Kelan (Kansaneläkelaitoksen) kautta tai että se on Kirkon keskusrahaston rahoittamaa. Kirkon keskusrahaston rahoittamia kuntoutuskursseja järjestetään Lapuan hiippakunnan Haapaniemen hiippakuntakartanossa Kuortaneella. Kelan kuntoutusajalta maksama kuntoutusraha kuuluu palkkaa vastaavalta osalta seurakunnalle. Muihin kuntoutusta varten myönnetystä virka- tai työvapaasta aiheutuviin kustannuksiin esim. matkakustannuksiin työnantaja ei osallistu.

Kehittäminen ja sen suunnitelmallisuus

Kirkon henkilöstön kehittämissopimuksen suositusluontoiset määräykset (luku 2) koskevat henkilöstön kehittämisen lähtökohtia ja sen yleisiä periaatteita. Näissä määräyksissä kannustetaan seurakuntia varmistamaan jatkuvalla ja suunnitelmallisella kehittämisellä seurakunnan toiminnan ja kokonaiskirkon tarpeiden edellyttämä osaaminen, edistämään työntekijöiden työhyvinvointia, tukemaan uusien tehtävien omaksumista sekä muutoksen hallintaa. Tarvetta kehittää henkilöstöä jatkuvasti ja suunnitelmallisesti perustellaan sopimuksen 2 §:ssä. Henkilöstön kehittämisen tulee kehittämissopimuksen mukaan varautua myös taloudellisesti ja sen tulee kattaa koko henkilöstö.

Sopimuksessa on esimerkkejä henkilöstön kehittämisen keinoista. Niitä ovat mm. henkilöstökoulutus, perehdyttäminen, mentorointi ja työhönohjaus sekä oppimista ja urakehitystä tukevat menettelytavat, osallistumismahdollisuudet ja hankkeet (3 §). Henkilöstön ja seurakunnan tarpeet määrittävät, mitä keinoja käytetään. Kehittämistarpeet ja kehittämisen painopistealueet määritellään sopimuksen mukaan erikseen seurakunnan kolmivuotisen toiminnan ja talouden suunnittelun yhteydessä. Ne konkretisoidaan vuosittain talousarvioon sisällytettävässä henkilöstön kehittämissuunnitelmassa. Siinä on varattavan määrärahan puitteissa ilmaistava riittävällä tarkkuudella käytettävät kehittämisen keinot sekä muu kehittämisen käytännön toteutus. Suunnitelman toteutumista seurataan ja arvioidaan, mikä prosessi jatkuu edelleen seuraavien vuosien suunnitteluna.

Työnantajan edellytetään kartoittavan suunnittelukausittain henkilöstön näkemyksiä kehittämistarpeistaan ja käytettävistä kehittämisen keinoista yhteistoiminnassa henkilöstön kanssa. Työpaikan kehittämistarpeita voidaan selvittää myös osaamiskartoituksen avulla.

Seurakuntien suunnittelutyötä on tarkoitus tukea vielä erillisellä kehittämissopimuksen pohjalta laadittavalla aineistolla, joka julkaistaan myöhemmin talvella Sakastin sivuilla Koulutus-kokonaisuuden [yhteydessä](#).

Sopimusjohtaja Risto Voipio

Lakimies Timo von Boehm

Liitteet:

- Kirkon henkilöstön kehittämissopimus
- Pöytäkirja kirkon yleisen virka- ja työehtosopimuksen 2010-2012 150 §:n tarkistamisesta ja 92 §:n kumoamisesta
- KirVESTES 150 §