



Seurakunnille

Sisältää: Kirkon sopimusratkaisu vuosille 2010-2012

1. Yleistä
2. Palkantarkistukset 1.4.2010
3. Palkantarkistukset 1.10.2010
4. Tekstimuutokset
  - 4.1. Muutokset kirkon yleiseen palkkausjärjestelmään
  - 4.2. Muut tekstimuutokset
  - 4.3. Muutokset allekirjoituspöytäkirjaan
5. Muut sopimusmuutokset
  - 5.1. Pääsopimus
  - 5.2. Virka- ja työehtosopimus työaikapankista
  - 5.3. Kirkon yhteistoimintasopimus

## **Kirkon sopimusratkaisu vuosille 2010-2012**

### **1. Yleistä**

Kirkon työmarkkinalaitos ja pääsopijajärjestöt ovat hyväksyneet 1.2.2010 alkaen sovellettavat virka- ja työehtosopimukset. Yleiskirjeen julkaisuhetkellä sopimuksen allekirjoitusprosessi on vielä kesken. Uusi kirkon yleinen virka- ja työehtosopimus 2010-2012 on allekirjoituksen jälkeen voimassa 31.1.2013 saakka.

Palkankorotuksista on sovittu vuoden 2010 osalta. Palkkoja tarkistetaan 1.4.2010 sekä 1.10.2010 yleiskorotuksella. Näiden sopimuskorotusten täytäntöönpanoa selostetaan jäljempänä luvussa 2 ja 3. Vuosien 2011 ja 2012 palkantarkistuksista neuvotellaan kummankin vuoden helmikuun loppuun mennessä.

Kirkon yleisen palkkausjärjestelmän soveltamisohje (KirVESTES, liite 1) on uudistettu ja eräisiin palkkausluvun pykäliin on tehty tarkistuksia. Lisäksi on sovittu uudesta pääsopimuksesta, yhteistoimintasopimuksesta sekä työaikapankista. Uutena asiana on sovittu työsuojeluvaltuutetulle maksettavasta korvauksesta. Luottamusmiespalkkioita on tarkistettu. Tekstimuutoksia ja muita sopimusmuutoksia on selostettu luvuissa 4 ja 5.

## 2. Palkantarkistukset 1.4.2010

### *Palkkahinnoittelujen tarkistukset virka- ja työehtosopimuksissa*

Palkkahinnoitteluja on tarkistettu 1.4.2010 lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus on 0,6 %. Samasta ajankohdasta on tarkistettu vaativuusryhmän 201 vähimmäispalkkaa 0,8 % sekä tuntipalkkahinnoittelussa hinnoitteluryhmän T3 vähimmäispalkkaa 0,8 %. Yleiskorotuksella on tarkistettu myös eri lisiä ja muita vastaavia palkkahinnoitteluja.

Uudet 1.4.2010 voimaan tulevat yleiskorotuksella tarkistetut kirkon yleisen palkkausjärjestelmän vaativuusryhmien vähimmäispalkat, kirkkoherrojen palkkahinnoittelun vähimmäispalkat, tuntipalkkahinnoittelut, nuoria kausityöntekijöitä, opiskelijoita ja oppisopimuskoulutuksessa olevia työntekijöitä koskevat palkkahinnoittelut sekä erillisten lisien tarkistamista koskeva yhteenvetotaulukko ovat tämän yleiskirjeen liitteenä.

### *Palkantarkistusten täytäntöönpano seurakunnassa*

Viranhaltijoiden ja työntekijöiden palkkoja tarkistetaan 1.4.2010 lukien seuraavasti:

- *Kirkon yleisen palkkausjärjestelmän piirissä olevien viranhaltijoiden ja työntekijöiden peruspalkkoja* tarkistetaan 0,6 %:lla. Korotus koskee sekä peruspalkan vaativuusosaa että mahdollista peruspalkan erityistä perustetta. Vuosisidonnainen palkanosa tulee tarkistetuksi peruspalkan korottamisen seurauksena KirVESTES 33 §:n mukaisesti. Vaativuusryhmän 201 vähimmäispalkkaa on vaativuusryhmien vähimmäispalkkaa koskevassa taulukossa (Liite 4) tarkistettu 0,8 %. Jos jonkun vaativuusryhmässä 201 olevan viranhaltijan/työntekijän peruspalkka jää 0,6 %:n tarkistuksen jälkeen vähimmäispalkkaa pienemmäksi, palkka tarkistetaan vaativuusryhmän vähimmäispalkkaan.
- *Kirkkoherran viran ja viranhaltijan peruspalkkaa* tarkistetaan 0,6 %:lla. Kirkkoherroja koskevia lisiä (mm. määrävuosilisä sekä yhteisen kirkkoneuvoston puheenjohtajan lisä) tarkistetaan 0,6 %:lla liitteenä olevan taulukon mukaisesti. Myös eräitä kirkon keskusrahaston varoista suoritettavia palkkioita tarkistetaan 0,6 %:lla liitteenä olevan taulukon mukaisesti (KirVESTES, Liite 7).
- KirVESL 5 § 2 momentissa tarkoitettujen talous- ja henkilöstöhallinnon johtavien virkojen ja viranhaltijoiden, *ns. työnantajavirkojen* (KirVESTES, Liite 27) peruspalkkoja tarkistetaan 0,6 %:lla.
- *Tuntipalkkaisten työntekijöiden* perustuntipalkkaa tarkistetaan 0,6 %:lla. Tarkistus koskee sekä hinnoiteltuja että hinnoittelun ulkopuolisia tuntipalkkoja. Hinnoitteluryhmän T3 taulukossa olevaa vähimmäispalkkaa on tarkistettu 0,8 %:lla. Jos jonkun ryhmässä T3 olevan työntekijän perustuntipalkka jää 0,6 %:n yleiskorotuksen jälkeen T3:n vähimmäispalkkaa pienemmäksi, tuntipalkka tarkistetaan vähimmäispalkkaan. Tuntipalkkaliitteen mukaisia kokemuslisiä, henkilökohtaisia lisiä ja työolosuhdellisia tarkistetaan 0,6 %:lla.
- KirVESTESin liitteen 10 mukaisesti vahvistettuja palkkoja nuorille kausityöntekijöille, opiskelijoille ja oppisopimuskoulutuksessa oleville työntekijöille tarkistetaan 0,6 %:lla.
- Seurakuntien omien suorien urakoiden urakkahinnoitteluja tarkistetaan 0,6 %:lla.
- Sellaista peruspalkkaa tai lisää, lisäpalkkiota ja palkanlisää, joka ei määräydy suhteessa peruspalkkaan ja jota ei ole edellä erikseen sanottu tarkistettavaksi, tarkistetaan 0,6 prosentilla.

- Pääsopijajärjestöjen luottamusmiehille maksettavan korvauksen tarkistamisesta sekä työsuojeluvaltuutetuille maksettavan korvauksen käyttöönnotosta on sovittu erikseen allekirjoituspöytäkirjan 12 ja 13 §:ssä (ks. luku 4.2.). Nämä korvaukset eivät ole osa varsinaista palkkaa.

*Osa-aikaisille kuukausipalkkaisille viranhaltijoille ja työntekijöille palkan tarkistus tehdään täyden työajan mukaiseen palkkaan, josta osa-aikaisuusprosentin mukainen maksupalkka lasketaan.*

*Huom!* Jos viranhaltijan tai työntekijän peruspalkka ei ole yllä mainittujen tarkistusten jälkeen saavuttanut sille seurakunnassa kirkon yleisen palkkausjärjestelmän käyttöönottamisen yhteydessä vahvistettua tasoa (ns. järjestelmän mukainen peruspalkka), tarkistetaan peruspalkkaa sanottuun määrään 1.4.2010 lukien (Allekirjoituspöytäkirja 7 § 1 mom.). Tämän ns. umpeenkuromisen johdosta viranhaltijan tai työntekijän peruspalkka voi poikkeuksellisesti tarkistua yleiskorotusta enemmän.

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 palkka muodostuu useammasta tekijästä (esim. kirkon yleisen palkkausjärjestelmän peruspalkka ja vuosisidonnainen osa), jokainen palkkatekijä tarkistetaan erikseen ja pyöristetään lähimpään senttiin.

Palkantarkistukset tulevat voimaan 1.4.2010 lukien ja maksetaan huhtikuun 2010 aikana. Luottamusmie- ja työsuojeluvaltuutetun korvausta sekä ruokarahaa koskevat määräykset tulevat voimaan sopimuskauden alusta 1.2.2010 lukien (Allekirjoituspöytäkirjan 11-13 §).

### **3. Palkantarkistukset 1.10.2010**

Palkkoja tarkistetaan 1.10.2010 lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus on 0,5 %. Vaativuusryhmään 602 sijoitettujen virkojen ja viranhaltijoiden peruspalkkaa (vaativuusosaa ja mahdollista erityistä perustetta) tarkistetaan kuitenkin 0,7 %:lla. Tämän mukaisesti tarkistettut palkkahinnoittelut ja lisät 1.10.2010 lukien ovat tämän yleiskirjeen liitteenä.

Palkantarkistukset viranhaltijoille ja työntekijöille toteutetaan samalla tavalla kuin edellisessä luvussa on sanottu, vain palkantarkistuksen suuruus on 1.10.2010 eri. Poikkeuksena on huomattava, että vaativuusryhmän 602 vähimmäispalkkaa tarkistetaan 0,7 %:lla ja saman suuruinen tarkistus tehdään kaikkien vaativuusryhmässä 602 olevien viranhaltijoiden ja työntekijöiden peruspalkkoihin. Tarkistettut palkat maksetaan lokakuun 2010 aikana.

### **4. Tekstimuutokset**

Muuttuneet pykälätekstit löytyvät KiT:n Internet-sivulta.

#### 4.1. Muutokset kirkon yleiseen palkkausjärjestelmään

Kirkon yleisen palkkausjärjestelmän pykälää ja liitteitä muutettiin seuraavasti:

- 32 §** Määräystä on täsmennetty niin, että peruspalkan vaatuvuusosa, joka perustuu tehtävänkuvauksen yleiskuvaukseen ja vaatuvuuskriteereiden tasoihin, sekä mahdollinen erityinen peruste on ilmaistava erikseen euroina.
- 35 §** Pykälään on lisätty momentti (2 mom.), jonka mukaan harkinnanvaraista palkanosaa maksavassa seurakunnassa on päätettävä arviointijakson pituudesta. Se on vähintään kuusi kuukautta ja enintään yksi vuosi, ellei erityisestä syystä ole tarpeen käyttää pidempää arviointijaksoa. Momenttiin on lisätty pöytäkirjamerkintä, joka sisältää määräyksen siitä, milloin kausityöntekijöiden oikeus harkinnanvaraiseen palkanosaan on mahdollista määrittää.
- 36 §** Pykälän 2 momentin soveltamisala on rajattu koskemaan pappia, jonka tuomiokapituli tilapäisesti määrää hoitamaan oman virkatehtävän ohella toisen viran tehtäviä. Tuomiokapituli voi silloin päättää kohtuullisesta korvauksesta, joka määritellään yhteistyössä seurakunnan kanssa. Sitä ei lueta kuitenkaan varsinaiseen palkkaan kuuluvaksi (19 § 6 mom.). Muille viranhaltijoille kuin papeille toisen viran tehtävien hoidosta mahdollisesti maksettava korvaus määräytyy 38 §:n mukaisesti.
- 38 §** Pykälän sisältämiä palvelussuhteen aikana toteutettavia palkantarkistuksia koskevia menettelyjä on tarkistettu. Tehtävän vaativuuden olennaiseen muutokseen perustuvasta peruspalkan tarkistamisesta päättää työnantaja ilman, että täytäntöönpanoneuvottelua on tarpeen käydä. Työntekijä tai häntä edustava luottamusmies voi kuitenkin kiinnittää työnantajan huomion työntekijän tehtävässä tapahtuneeseen muutokseen ja pyytää tehtävän vaativuuden arviointia. Soveltamisohjeessa on asiaan liittyen todettu, että ansiotasoa koskevien tilastojen tarkastelua luottamusmiesten kanssa on perusteltua kehittää.
- Palkan tarkistaminen voi aikaisempaan tapaan olla myös määräajan voimassa. Tilapäisen muutoksen olennaisuuden arviointiin liittyvä vaatimus vähintään kuukauden voimassaoloajasta siirrettiin pykälästä soveltamisohjeeseen. Se on luonteeltaan seurakunnan asiassa suorittamaa harkintaa ohjaava.
- Liite 1** Kirkon yleistä palkkausjärjestelmää koskeva soveltamisohje on edelleen oma erillinen liite (KirVESTES:n liite 1). Soveltamisohje on uudistettu kokonaan ja pykälien perässä olevassa HUOM.-merkinnässä on täsmennetty, missä soveltamisohjeen luvussa pykälää on ohjeistettu tarkemmin.

Soveltamisohjeen luku 1. sisältää palkkausjärjestelmän kuvauksen ja keskeiset järjestelmän käsitteet. Sen avulla saa käsityksen siitä, mitä tarkoittaa mm. peruspalkka, vaatuvuusosa ja erityinen peruste. Luvussa 2. tarkastellaan varsinaisen palkan määrittämistä tehtäväkohtaisen ja

henkilökohtaisen palkanosan näkökulmista. Luku 2.2.2. sisältää keskeisen ohjeistuksen harkinnanvaraisen henkilökohtaisen palkanosan käyttöönnotosta. Ohjeistus noudattaa lähtökohtaisesti pääsopijaosapuolten kevättalvella 2009 antamia harkinnanvaraista palkanosaa koskevia soveltamisohjeita.

**Liitteet 2-3** Kirkon yleisen palkkausjärjestelmän tehtävänkuvaukslomakkeen (KirVESTES, liite 2) sisältämiin vaativuskriteereiden tasoihin on tehty joitakin muutoksia, joista useimmat ovat luonteeltaan teknisiä. Tehtävän vaativuusryhmän määrittämiseen voi vaikuttaa lähinnä vain vuoro-vaikutus-kriteerin tasoon 2.5. tehty erikoistunutta ammattiosaamista koskeva tarkistus. Täsmennys käy ilmi vaativuusryhmästä 403 (KirVESTES, liite 3).

Palkkausmääräysten ja liitteiden täsmennykset ja tarkistukset on tehty siitä lähtökohdasta, ettei niillä ole välitöntä vaikutusta kenenkään tehtäväkohtaiseen palkanosaan. Tehtäväkohtaisen palkanosan tarkistukseen ne oikeuttavat vain, jos tehtävänkuvauksen vuotuisen tarkistuksen yhteydessä tehtävän vaativuuden todetaan muuttuneen olennaisesti (Allekirjoituspöytäkirjan 4 §).

#### 4.2. Muut tekstimuutokset

Seuraavassa on lyhyesti selostettu tärkeimmät KirVESTES:siin sovitut muut kuin kirkon yleistä palkkausjärjestelmää koskevat tekstimuutokset.

#### KirVESTES

**70 §** **Sairausloman myöntämistä** koskevan pykälän 3 momenttia on tarkistettu siten, että poikkeustapauksissa, esimerkiksi laajan epidemian tai pandemian aikana, sairausloma voidaan myöntää lääkärintodistusta vaatimatta kolmea päivää pidemmäksi ajaksi, jos työkyvyttömyydestä esitetään työnantajan hyväksymä muu luotettava selvitys. Pääsääntönä on edelleen se, että sairauslomaa voidaan myöntää lääkärintodistusta vaatimatta enintään kolmeksi päiväksi.

**90 §** **Erityisiä virkavapauksia** koskevan pykälän pöytäkirjamerkintää on täsmennetty siten, että lähiomaisella tarkoitetaan viranhaltijan/työntekijän puolisoa, lapsia ja vanhempia sekä puolison lapsia ja vanhempia sekä viranhaltijan/työntekijän veljiä ja sisaria.

**110 §** **Viranhaltijan/kuukausipalkkaisen työntekijän vuosilomapalkkaa** koskevan pykälän 4 momenttia on täsmennetty. Muutos koskee vuosiloman ajalta maksettavan lisäyksen määrittämistä ja maksamista. Viranhaltijoille/työntekijöille, joiden työaikaan sisältyy säännöllisenä työaikana tehtyä sunnuntai-, ilta- tai yötyötä, lasketaan vuosiloma-ajan päiväpalkkaan näistä työajoista maksettujen rahakorvausten mukainen lisäys.

Lisäys maksetaan kertasuorituksena kesäkuussa lomarahana maksamisen yhteydessä. Lisäyksen suuruus todetaan laskennallisesta lomapal-

kan määrästä. Lisäyksen laskemista koskeva esimerkki 110 § 4 momentissa on muutettu uutta sopimusta vastaavaksi.

**151 §** **Varallaolon** määräämiseen liittyvää etukäteisilmoitusta on täsmennetty uudessa 5 momentissa. Varallaolosta on ilmoitettava vähintään kolme vuorokautta ennen varallaolon alkamista paitsi ennalta arvaamattomissa kiireellisissä tapauksissa. Lisäksi määräys varallaolokorvauksen suuruuden määrittämiseen vaikuttavista tekijöistä on 4 momentissa täsmennetty ja siirretty soveltamisohjeesta pykälätekstiin.

### 4.3. Muutokset allekirjoituspöytäkirjaan

Seuraavassa on selostettu muutokset allekirjoituspöytäkirjaan.

#### Allekirjoituspöytäkirja

**9 §** **Työryhmät.** Sopimuskaudella työskentelevät seuraavat osapuolten yhteiset työryhmät:

- 1) Palkkaustyöryhmä seuraa ja tukee kirkon yleisen palkkausjärjestelmän toteutumista seurakunnissa ja tekee ehdotuksia tarpeelliseksi kehittämistoimenpiteiksi;
- 2) Työaikatyöryhmä 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;
- 3) Työryhmä, jonka tehtävänä on laatia ehdotus kirkon yleisen virka- ja työehtosopimuksen tekniseksi uudistamiseksi niin, että sopimus ilmaisullisesti ja esitystavaltaan on mahdollisimman selkeä ja luettava (kodifiointityöryhmä). Työryhmän tulee laatia ehdotuksensa siten, että se on käytettävissä neuvoteltaessa ja sovittaessa 31.1.2013 päättyvän sopimuskauden jälkeen solmittavasta uudesta kirkon yleisestä virka- ja työehtosopimuksesta;
- 4) Työryhmä, jonka tehtävänä on selvittää kirkkoherrojen ja taloushallinnon johtavien viranhaltijoiden palkkausjärjestelmiä ja niiden uudistamistarpeita ja -mahdollisuuksia. Selvitystyössä tulee kiinnittää huomiota johtamistehtävän vaatimuksiin ja työnantajan edustajan asemaan sekä vastuusuhteisiin.

**11 §** **Luottamusmiehelle maksettava ns. ruokaraha** luottamusmieskoulutustilaisuuksien ajalta on tarkistettu 23,30 euroon. Tarkistus tulee voimaan 1.2.2010 lukien.

**12 §** **Luottamusmiehelle maksettavia korvauksia luottamusmiestehtävien hoitamisesta** on tarkistettu. Jos pääsopijajärjestö on asettanut pääluottamusmiehen (kun luottamusmiehiä on valittu useampia) tai jos luottamusmies on pääsopijajärjestön ainoa luottamusmies seurakunnassa, korvauksen suuruus on 57,00 euroa kuukaudessa. Kun seurakuntaan on asetettu pääluottamusmies, muille pääsopijajärjestön luottamusmie-

hille maksetaan korvauksena 48,00 euroa kuukaudessa. Tarkistus tulee voimaan 1.2.2010 lukien.

Korvausta ei lähtökohtaisesti makseta varaluottamusmiehelle. Jos luottamusmies ei hoida tehtäviään virkavapauden tai muun työstä poissaolon vuoksi ja tehtäviä hoitaa varaluottamusmies yhdenjaksoisesti vähintään kaksi kalenteriviikkoa ja tästä on ilmoitettu seurakunnalle, korvaus maksetaan luottamusmiehen sijasta varaluottamusmiehelle.

**13 § Työsuojeluvaltuutetulle** maksetaan 1.2.2010 lukien työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamisesta erillinen kuukausittainen korvaus seuraavasti:

1. jos seurakunnan jäsenmäärä on vähintään 70 000, korvaus on 57 €kk,
2. jos seurakunnan jäsenmäärä on vähintään 10 000 – alle 70 000, korvaus on 48 €kk, ja
3. jos seurakunnan jäsenmäärä on alle 10 000, korvaus on 27 €kk.

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

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

**14 §** Osapuolet ovat sitoutuneet seuraamaan ja kehittämään toimia, jotka edistävät tuloksellisuutta tuottavaa toimintaa, työelämän laatua sekä henkilöstön työhyvinvointia.

**15 §** Allekirjoituspöytäkirjassa on sovittu pääsopijajärjestöjen ja niiden alayhdistysten tai niiden jäsenliittojen **jäsenmaksujen perinnästä**. 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 kuukausittain tai pääsopijajärjestön ilmoittamalla muulla maksurytmillä. Pääsopijajärjestö on velvollinen antamaan kirjallisesti jäsenmaksujen pidättämistä varten tarpeelliset tiedot. Seurakunta tullaan ohjeistamaan asiasta tarkemmin myöhemmin.

## 5. Muut sopimusmuutokset

Sopimusratkaisuun kuuluvat myös seuraavat sopimukset

- Kirkon pääsopimus
- Virka- ja työehtosopimus työaikapankista
- Kirkon yhteistoimintasopimus

Linkki uusien sopimusten pykäläteksteihin löytyy KiT:n Internet-sivulta.

## 5.1. Pääsopimus

Kirkon uusi pääsopimus määrittelee kirkon virka- ja työehtosopimusosapuolet, joita ovat Kirkon työmarkkinalaitos sekä Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JU-KO, Kirkon alan unioni ja Kirkon alojen ammattijärjestö SVTL. Pääsopimus sisältää keskus- ja paikallistason neuvottelumenettelyä koskevat määräykset. Sopimuksessa on rakenteellisesti aiempaa selvemmin erotettu toisistaan paikallistasolla käytävät tulkintaneuvottelut virka- ja työehtosopimuksen tulkinnasta ja oikeasta soveltamisesta (välitön neuvonpito ja paikallisneuvottelu; 8-9 §) sekä toisaalta täytäntöönpanoneuvottelut virka- ja työehtosopimuksen mukaisen etuuden, velvoitteen tai järjestelyn toimeenpanosta (täytäntöönpanoneuvottelu; 13 §).

## 5.2. Virka- ja työehtosopimus työaikapankista

Erillisellä virka- ja työehtosopimuksella on sovittu työaikapankkijärjestelmän käytönoton mahdollisuudesta seurakunnassa. Työaikapankki on vapaaehtoisuuteen perustuva järjestelmä, jossa työaikaa, ansaittuja vapaita tai vapaa-ajaksi muutettuja rahamääräisiä etuja voidaan säästää tai lainata sekä yhdistää toisiinsa pidemmällä aikavälillä ottaen huomioon sekä seurakunnan toiminnalliset että viranhaltijoiden ja työntekijöiden yksilölliset tarpeet.

Sopimus on luonteeltaan ns. raamisopimus, joka määrittää työaikapankkijärjestelmän keskeiset elementit. Työaikapankin tarkempi sisältö määritetään paikallisesti seurakunnan tekemällä päätöksellä. Työaikapankin käyttöönotto edellyttää uuden pääsopimuksen 13 §:n mukaisten täytäntöönpanoneuvottelujen käymistä seurakunnassa ja työnantajan päätöstä työaikapankin käyttöönotosta. Käyttöönottopäätöksen on sisällettävä työaikapankkisopimuksen edellyttämät asiat työaikapankista. Sopijaosapuolet ovat valmistaneet mallin seurakunnassa tehtävää päätöstä varten.

Yksittäisen viranhaltijan ja työntekijän liittyminen työaikapankkijärjestelmään perustuu vapaaehtoisuuteen. Kunkin viranhaltijan ja työntekijän liittyminen järjestelmään ja siitä irtaantuminen on aina tehtävä kirjallisesti mm. verotuksellisista syistä. Työaikapankkiin voidaan säästää, sen mukaan kuin työaikapankin sisällöstä paikallisesti päätetään, eri työaikakorvauksia (ylityö-, sunnuntaityö- ilta- ja yötyö- sekä menetetyt viikkolevon korvauksia), varallaolokorvauksia sekä vuosilomaa enintään 15 päivää. Hengellisen työn viranhaltijat voivat vastaavasti säästää leirityövapaita sekä etukäteen siirrettyjä vapaapäiviä. Säännöllistä palkkaa tai lomarahaa ei voi säästää. Säästettävät etuudet sekä säästettävien työtuntien tai työpäivien enimmäismäärä määräytyy paikallisen päätöksen mukaan. Työaikapankkia koskevan virka- ja työehtosopimuksen mukaan säästää voidaan joka tapauksessa enintään 20 työpäivää tai 150 työtuntia. Paikallisesta päätöksestä riippuu paitsi säästettävä enimmäismäärä myös se, mitä etuuksia säästämismahdollisuus koskee ja miten työaikapankkia sovelletaan seurakunnan eri henkilöstöryhmiin. Lähtökohtana on, että työaikapankkijärjestelmä koskisi koko seurakunnan henkilöstöä. Paikallisesti voidaan myös päättää siitä, että työaikapankista voidaan lainata vapaa-aikaa enintään 5 työpäivää tai 38 tuntia 15 minuuttia. Lisäksi paikallisesti määritellään myös työaikapankkivapaiden pitämiseen sovellettavat periaatteet.

Työaikapankin käyttöönotto edellyttää säästössä olevien tuntien tai päivien luotettavaa kirjaamisjärjestelmää siten, että joka hetki on todennettavissa kunkin työaikapankkijärjestelmän piirissä olevan henkilön työaikapankin saldo. Sopijaosapuolet



ovat valmistaneet ohjeita työaikapankin palkkahallinnon hoitamista varten.

Työaikapankkia koskeva virka- ja työehtosopimus, malli seurakunnassa tehtävää päätöstä varten soveltamisohjeineen sekä työaikapankin palkkahallinnolliset ohjeet ovat tämän yleiskirjeen liitteenä. (Työaikapankkijärjestelmästä tullaan myös laatimaan tarkemmat ohjeet seurakunnille kevään 2010 aikana.

### **5.3. Kirkon yhteistoimintasopimus**

Yleissopimus yhteistoiminnasta seurakunnassa ja virka- ja työehtosopimus etuuksista työsuojelukoulutusajalta on kumottu. Ne on korvattu kirkon yhteistoimintasopimuksella, joka sisältää aikaisempaan tapaan määräykset työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta ja työsuojelun yhteistoiminnasta. Sopimus on samalla ev.-lut. kirkon virkaehtosopimuksista annetun lain tarkoittama yleissopimus yhteistoiminnasta. Sopimuksessa on soveltuvin osin otettu huomioon yhteistoimintaa yrityksissä, kunnissa ja valtiolla koskevat lait sekä laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006).

Yhteistoiminnan piiriin kuuluvat asiat on lähtökohtaisesti lueteltu 4 §:ssä. Asioita on lisäksi erikseen konkretisoitu Huom.-kohdissa. Työnantajan on, ennen kuin se ratkaisee yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvan asian, käsiteltävä yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi valmisteilla olevan toimenpiteen perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja asianomaisten työntekijöiden tai heidän edustajiensa, työsuojeluvaltuutettujen ja varavaltuutettujen tai luottamusmiesten kanssa.

Yksittäistä työntekijää tai työyksikköä koskeva asia käsitellään aikaisempaan tapaan ensisijaisesti työnantajan tai tämän edustajana toimivan esimiehen ja työntekijän tai työyksikön työntekijöiden kesken. Laajakantoiset ja työpaikkaa yleisesti koskevat asiat käsitellään yhteistyötoimikunnassa, joka korvaa kumotun sopimuksen mukaisen työympäristötoimikunnan. Se asetettiin ennen, jos säännöllisesti työskenteleviä oli vähintään 20. Yhteistyötoimikunta asetetaan uuden sopimuksen mukaan seurakuntaan, jossa säännöllisesti työskentelee vähintään 10 työntekijää.

Seurakunnat, jossa ei ole ollut työympäristötoimikuntaa, asettavat yhteistyötoimikunnan 30.4.2010 mennessä uuden sopimuksen edellyttämällä tavalla. Sen jäsenmäärä on neljä, jos säännöllisesti työskentelevien työntekijöiden määrä on alle 20. Tätä suuremmissa seurakunnissa toimikunnassa on vähintään neljä ja enintään 12 jäsentä sen mukaan kuin työpaikan laatu, laajuus ja muut olosuhteet edellyttävät. Vähintään neljäsosan jäsenistä tulee edustaa seurakuntaa työnantajana.

Alle 10 työntekijän seurakunnissa edustuksellisen yhteistoiminnan piiriin kuuluvat asiat käsitellään uuden sopimuksen mukaan yhteistoimintakokouksessa yhdessä kaikkien työntekijöiden kanssa. Kumotussa sopimuksessa tällaista yhteistoimintasioiden käsittelyfoorumia kutsuttiin työpaikkakokoukseksi.

Edustuksellista yhteistoimintaa varten seurakunnassa on työnantajaa edustava työsuojelupäällikkö. Lisäksi seurakunnassa voi olla työntekijöiden edustajia, työsuojeluvaltuutettuja ja varavaltuutettuja sekä luottamusmiehiä, joiden valinta on sidottu edustettavien määrään. Kumotun sopimuksen mukaan 1.1.2010 lukien valittu tai nimetty yhteistoimintaorganisaatio jatkaa tehtävässään toimikautensa loppuun asti.

Uudessa sopimuksessa korostetaan asioiden yhteistoiminnan tavoitteiden kannalta riittävän ajoissa tapahtuvaa käsittelyä ja niistä tiedottamista. Tarkkoja sopimuksessa määrättyjä kalenteripäivinä ilmaistuja aikamääriä on noudatettava, jos asia koskee tuotannollisista tai taloudellisista syistä toimeenpantavaa irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista. Näissä asioissa päätöstäkään ei uuden sopimuksen mukaan voida tehdä ennen kuin yhteistoimintamenettelyn aloittamisesta on kulunut vähintään 14 päivää.

Työnantajan on tiedotettava aikaisempaan tapaan yhteistoiminnallista käsittelyä edellyttävässä asiassa tekemästään ratkaisusta viivytyksettä asianomaisille työntekijöille tai heidän edustajilleen. Utta on, että kaikille työntekijöille on lisäksi kerran vuodessa tiedotettava työvoimatilanteesta, toiminnan ja talouden tilasta sekä niiden todennäköisestä kehityksestä.

Uuden sopimuksen määräys työsuojeluvaltuutetun ajankäytöstä sisältää veloitteen vapauttaa työsuojeluvaltuutettu säännöllisistä virka- tai työtehtävistään työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamista varten vähintään neljäksi tunniksi kunkin neljän perättäisen kalenteriviikon pituisen ajanjakson aikana. Tästä voidaan poiketa tilapäisesti, jos työpaikan toiminnalle vapautuksesta aiheutuva haitta on tuntuva.

Myös työsuojeluvaltuutetulle maksettavasta korvauksesta sovittiin. Se on allekirjoituspöytäkirjan mukaan porrastettu seurakunnan jäsenmäärän mukaan (ks. tarkemmin luku 4.2, Allekirjoituspöytäkirjan 13 §:n selostus).

Lisäksi sopimukseen sisällytettiin määräys työntekijöiden edustajien oikeudesta saada yhteistoimintatehtävien hoitamisen edellyttämää koulutusta. Tällaiseen koulutukseen myönnettävä virka- tai työvapaa on palkallista eikä siitä saa aiheutua kustannuksia työntekijöiden edustajalle. Sopimuksessa edellytetään myös, että työnantaja ja työntekijöiden edustaja käsittelevät koulutustarvetta ja koulutusjärjestelyjä kahden kuukauden kuluessa valinnasta. Lisäksi suositellaan, että osapuolet tekevät koulutus suunnitelman yhteistoimintaorganisaation toimikauden alkaessa koko toimikaudeksi. Työsuojelupäällikön koulutustarve voidaan huomioida siinä myös.

Sopimusjohtaja

Risto Voipio

Lakimies

Timo von Boehm

Liite: Kirkon virka- ja työehtosopimuksen 2010-2012 muutokset