



Seurakunnille

- Sisältää:
1. Kirkon alan työolobarometri 2007
 2. Paju-tutkimushankkeessa valmistunut opas
 3. Kuukausipalkkaisten kausityöntekijöiden palkan asettaminen
 4. Tilastotietoa talous- ja henkilöstöhallinnon työnantajavirkojen vaa-
tivuusryhmistä
 5. Talous- ja henkilöstöhallinnon työnantajavirkojen takautuvan erän
laskemisesta
 6. Kirkkoherrojen järjestelyerä 1.3.2008

1. Kirkon alan työolobarometri 2007

Kirkon alan työolobarometri 2007 on valmistunut. Kirkon työntekijöiden työoloja tutkittiin nyt kolmannen kerran kattavasti. Aikaisemmat barometrit tehtiin vuosina 2001, 2003 ja 2005. Barometritutkimus on tehty Kirkkohallituksen ja Työturvallisuuskeskuksen toimeksiannosta ja sen toteutuksesta on vastannut Tilastokeskus. Työolobarometrin valmistelutyöryhmässä ovat olleet mukana Kirkon työmarkkinalaitoksen, Kirkon tutkimuskeskuksen, Työturvallisuuskeskuksen sekä kirkon pääsopijajärjestöjen edustajat.

Työolobarometri on toteutettu haastattelututkimuksena, jonka otoksena oli 600 seurakuntien, seurakuntayhtymien, hiippakuntien ja kirkon keskushallinnon palveluksessa olevaa henkilöä. Otoksen ulkopuolella rajattiin edellisen kerran tapaan lyhyissä kausiluonteisissa työsuhteissa olevat sekä vasta vähän aika työsuhteessa olleet. Vastausprosentti oli korkea, 89,5 %. Vastanneista naisia oli 71 % (n=380) ja miehiä 29 % (n=157). Aineisto edustaa erittäin hyvin kirkon henkilöstöä.

Tutkimuksen keskeiset tulokset ovat varsin myönteiset. Työntekijöiden arviot työorganisaation toimivuudesta ovat kuitenkin muuttuneet aiempaa hieman kriittisemmiksi ja palanneet vuoden 2003 tutkimustulosten tasolle. Yleisenä arviona tuloksista voidaan esittää, että kokonaiskirkon eri toimijoiden panostusta johtamisen kehittämiseen ja selkeyttämiseen on tarpeen jatkaa ja laajentaa koskemaan myös väliportaana esimiestyötä.

Seurakuntia kehoitetaan tutustumaan työolobarometrin tuloksiin ja arvioimaan niiden avulla tulevia työhyvinvoinnin kehittämistarpeitaan. Tutkimusta varten laadittu haastattelulomake on ensimmäistä kertaa raportin liitteenä. Sen sisältämiä kysymyksiä

voidaan käyttää myös seurakuntien omissa työolotutkimuksissa, kun kysymysten tuloksia raportoidaessa lähteenä mainitaan Tilastokeskus. Samoja kysymyksiä käyttämällä voidaan saada vertailutietoa oman työpaikan ulkopuolelta.

Barometri on saatavissa Internetistä osoitteesta evl.fi/kit. Työturvallisuuskeskus lähettää sen postitse seurakuntien työsuojelupäälliköille.

2. Paju-tutkimushankkeessa valmistunut opas

Palkkausjärjestelmäuudistus kirkon alalla (Paju) –tutkimusprojektin yhteydessä on valmistunut kirkon uutta palkkausjärjestelmää käsittelevä opas. Tutkimusprojektin rahoittajia olivat Työsuojelurahasto, Teknillinen korkeakoulu sekä projektiin osallistuneet organisaatiot, Helsingin, Espoon ja Kirkkonummen seurakuntayhtymät. Oppaassa on hahmoteltu palkkausjärjestelmän onnistuneen soveltamisen edellytyksiä. Siinä on tiivistettynä tietoa eri alojen palkkausjärjestelmäuudistuksiin liittyvistä tutkimuksista sekä havaintoja Paju-tutkimusprojektin aikana koetusta.

Opas tarjoaa esimiehille ja työntekijöille eväitä soveltaa mahdollisimman hyvin ja oikeudenmukaisesti uutta järjestelmää. Palkitsemisasiosta kiinnostuneita oppaan lisätiedot -listaukset auttavat asiaan perehtymisessä syvemmin. Opas on saatavissa Internetistä osoitteesta <http://www.bit.tkk.fi/paju/>.

3. Kausityöntekijöiden palkan asettaminen

Kausiluontoisiin hautausmaa- sekä keittiö- ja kirkonpalvelutehtäviin palkattavien työntekijöiden palkan asettaminen on mahdollista toteuttaa useammalla eri tavalla. Jos palvelussuhde on kokoaikainen ja työaika säännöllinen, on kuukausipalkka palkanmaksun tavanomaisin muoto. Tuntipalkkaa voidaan pitää perusteltuna niissä tehtävissä, jotka sisältyvät tuntipalkkahinnoitteluun sekä silloin, kun palvelussuhde on lyhyt tai kun säännöllistä työaikaa ei ole voitu vahvistaa työtehtävien satunnaisuuden vuoksi.

Kuukausipalkkaisen kausityöntekijän palkanmäärittelyyn sovelletaan Kirkon yleisen virka- ja työehtosopimuksen 2007-2009 osan II määräyksiä. Tuntipalkkaisen kausityöntekijän palkanmäärittely tehdään puolestaan Kirkon yleisen virka- ja työehtosopimuksen 2007-2009 liitteen 8 (Palkkahinnoittelu, tuntipalkkaiset työntekijät) määräysten mukaisesti. Näiden sopimusmääräysten yleinen soveltamedellytys on, että työntekijä on täysin työkykyinen ja vähintään 17-vuotias. Näistä määräyksistä voidaan poiketa myös silloin, kun kausiluontoiseen keittiö-, kiinteistöhoito-, toimisto- ja hautausmaatyöhön otetaan enintään 6 kuukauden pituiseen työsuhteeseen koululainen tai opiskelija tai muuhun näihin rinnastettava henkilö, jolta puuttuu alan ammattitutkinto tai ammattitaito (nuoret kausityöntekijät). Viimeksi sanotut edellytykset täyttävän työntekijän palkkaan sovelletaan nuorten kausityöntekijöiden sekä opiskelijoiden ja oppisopimuskoulutukseen otettavien työntekijöiden palkkausta koskevaa työehtosopimusta (KirVESTES liite 10).

Kuukausipalkkaisia kausityöntekijöitä palkattiin kesäkaudeksi 2007 Kirkon yleisen virka- ja työehtosopimuksen 2005-2007 nimikepohjaista palkkahinnoittelua ja sen R-palkkaluokkiin perustunutta hinnoitteluasteikkoa sekä kokemuslisämääräyksiä soveltaen. Voimassaolevaan virka- ja työehtosopimukseen tällaisia palkanasetannan pe-

rusteita ei enää sisälly. Sen mukaan työntekijälle maksetaan varsinaista palkkaa, joka muodostuu tehtävän vaativuuteen perustuvasta tehtäväkohtaisesta palkanosasta (peruspalkka) ja työntekijän palvelusaikaan perustuvasta vuosisidonnaisesta henkilökohtaisesta palkanosasta (vuosisidonnainen palkanosa). Nämä palkanosat seurakunnan asiassa toimivaltaisen viranomaisen tulee sopimuksen mukaisesti asettaa myös kuukausipalkkaista kausityöntekijää koskevaa Kirkon yleisen virka- ja työehtosopimuksen palkkauseräyksiin perustuvaa palkkaamispäätöstä tehdessään.

Seuraavassa on koottu listaa siitä, mitä seurakuntatyönantajan olisi tänä keväänä hyvä muistaa ja ottaa huomioon, kun kuukausipalkkaisten kausityöntekijöiden varsinaista palkkaa Kirkon yleisen virka- ja työehtosopimuksen palkkauseräysten perusteella määritellään:

- Jos palkattavaan henkilöön sovelletaan nuorten kausityöntekijöiden sekä opiskelijoiden ja oppisopimuskoulutukseen otettavien työntekijöiden palkkausta koskevaa työehtosopimusta (KirVESTES liite 10), palkkaus sovitaan liitteen 10 mukaisesti eikä uudistetun palkkausjärjestelmän mukaisesti. Muiden kausityöntekijöiden osalta noudatetaan jäljempänä sanottua.
- Tehtäväkohtaisen palkanosan perusteena on työntekijän tehtävän vaativuus ja virka- ja työehtosopimuksen vaativuusryhmittely.
- Tehtävän vaativuutta arvioidaan vaativuusryhmittelyn kriteereiden ja tehtävästä laaditun tehtäväkuvauksen avulla samalla tavalla kuin muutoinkin työhön otettaessa.
- Tehtäväkuvauksia laaditaan samalla tarkkuusasteella ja samoja periaatteita noudattaen kuin muistakin töistä.
- Jos kausityönä tehtävästä työstä on laadittu vuoden 2007 aikana tehtäväkuvaus, työnantaja tarkistaa tämän tehtäväkuvauksen sisällön ja tarvittaessa päivittää sen. Jos tehtäväkuvausta ei ole vuoden 2007 aikana laadittu, työnantaja laatii sen. Tehtäväkuvauksen sisältö käydään työntekijän kanssa läpi viimeistään työehtosopimusta solmittaessa ja aina silloin, kun tehtävän sisältöä työsuhteen aikana muutetaan.
- Palkkaamisvaiheessa työnantaja sopii suoraan työntekijän kanssa työstä ja palkasta. Jos palkkausperusteita työsuhteen aikana muutetaan, on muutos mahdollinen sen jälkeen, kun asiasta on käyty Evankelis-luterilaisen kirkon pääsopimuksen mukaiset täytäntöönpanoneuvottelut (KirVESTES liite 13).
- Luottamusmiehellä on oikeus saada edustamiensa työntekijöiden osalta tehtäväkohtaista palkkaa koskevat tiedot Kirkon luottamusmiessopimuksen (KirVESTES liite 15) nojalla.
- Jos kuukausipalkkainen kausityöntekijä on työskennellyt samassa tehtävässä samassa seurakunnassa, seurakuntayhtymässä tai siihen kuuluvassa toisessa seurakunnassa jo edellisellä vuonna, ei työntekijän palkkausta voida palkkauseräysten muutoksen johdosta alentaa.

Muistilistan kirjausten lisäksi on hyvä ottaa huomioon se, että valmistelu-aikaa voidaan asian uutuudesta johtuen tarvita tavanomaista enemmän.

4. Tilastotietoa talous- ja henkilöstöhallinnon työnantajavirkojen vaatavuusryhmistä

Oheisena on [tilasto](#) siitä, miten palkkausmääräysten mukainen tehtävien vaatavuusryhmiin sijoittelu on toteutunut seurakuntaa työnantajana edustavien talous- ja henkilöstöhallinnon johtavien virkojen osalta. Tilasto on laadittu yleiskirjeessä A 3/2008 lähetettyjen tilastojen väkilukuluokittelua noudattaen. Yksittäiset luokat, jotka sisältävät vähemmän kuin viisi tapausta on poistettu kokonaan. Vaatavuusryhmien 702 ja 703 tiedot on tapausten vähäisen määrän vuoksi yhdistetty.

5. Talous- ja henkilöstöhallinnon työnantajavirkojen takautuvan erän laskemisesta

Talous- ja henkilöstöhallinnon työnantajaviran ja sen palkkausta koskevassa 25.3.2008 päivätyssä kirjeessä on selostettu takautuvan erän laskentaa. Kirjeestä on jäänyt pois vuosisidonnaisen palkanosan osuus. Se on kuitenkin tarkoitettu erän kertaluontoisuudesta huolimatta huomioon otettavaksi. Mahdollisesti jo maksettu takautuva erä tarkistetaan henkilön vuosisidonnaisen palkanosan prosenttiosuutta vastaavaksi.

6. Kirkkoherrojen järjestelyerä 1.3.2008

Seurakuntien pyydetään kiinnittämään huomiota siihen, että Kirkon yleisen virka- ja työehtosopimuksen 2007-2009 allekirjoituspöytäkirjan 6 §:ssä sovitun kirkkoherrapalkkojen tarkistamiseen 1.3.2008 lukien varatun järjestelyerän (0,2 %) käyttämisestä sovitaan Kirkon työmarkkinalaitoksen ja kirkon pääsopijaosapuolten kesken. Tämän erän käyttämisestä ei voida päättää eikä sen maksamista voida panna täytäntöön seurakunnan paikallisesti tekemällä päätöksellä. Seurakunnan, joka on ratkaissut asian paikallisesti, tulee korjata virheellinen menettely välittömästi.

Virkaehtosopimus, jolla 0,2 %:n erä on jaettu, allekirjoitettiin pääsopijaosapuolten kesken 25.3.2008. Sen sisällöstä on ilmoitettu niille seurakunnille, joiden kirkkoherran palkkaa järjestelyerällä on tarkistettu. Mikäli tällaista ilmoitusta ei ole seurakuntaan tullut, kirkkoherran palkka ei tarkistu 1.3.2008.

Sopimusjohtaja

Risto Voipio

Lakimies

Timo von Boehm