



Seurakunnille

- Sisältää: Kirkon uusi yleinen virka- ja työehtosopimus 2007-2009
1. Yleistä
 2. Kirkon yleisen virka- ja työehtosopimuksen 2007-2009 palkkausmääräykset ja niiden soveltaminen palveluksessa olevaan henkilöstöön
 - 2.1. Täytäntöönpanon pääkohdat
 - 2.2. Tehtävien sijoittelusta vaatavuusryhmiin
 3. Sopimuskorotukset 1.10.2007
 - 3.1. Kuukausipalkkainen työntekijä ja muu viranhaltija kuin kirkkoherra
 - 3.2. Kirkkoherra
 - 3.3. Tuntipalkkainen työntekijä
 - 3.4. Eräät muut palkantarkistukset 1.10.2007 lukien
 - 3.5. Tarkistetun palkan maksaminen
 4. Muut palkantarkistukset sopimuskaudella
 - 4.1. Vuosien 2008 ja 2009 yleiskorotukset
 - 4.2. Vuosien 2008 ja 2009 järjestelyerät
 - 4.2.1. Palkkausjärjestelmäerä 1.3.2008
 - 4.2.2. Palkkausjärjestelmäerä 1.3.2009
 5. Tekstimuutokset
 6. Muut sopimusmuutokset

Kirkon uusi yleinen virka- ja työehtosopimus 2007-2009

1. Yleistä

Kirkon työmarkkinalaitos ja pääsopijajärjestöt ovat hyväksyneet kirkon alalla 1.10.2007 alkaen sovellettavat virka- ja työehtosopimukset. Kirkon yleinen virka- ja työehtosopimus on voimassa 31.1.2010 saakka (ks. [Kirkon yleisen virka- ja työehtosopimuksen 2007-2009 allekirjoituspöytäkirja](#)). Sen palkkausta käsittelevän osan määräykset kumoavat R- ja H- palkkataulukoihin ja L-palkkaryhmittelyyn perustuvat palkkausjärjestelmät. Kaikki näihin järjestelmiin perustuvat kuukausipalkat on muunnettava 1.10.2007 voimaan tulleen sopimuksen mukaiseksi. Mahdolliset sopimuspalkat on myös pyrittävä siirtämään uusien palkkausmääräysten piiriin. Kirkkoherroja ja tuntipalkkaisia työntekijöitä järjestelmän muutos ei koske.

Järjestelmän muutos toteutetaan seurakunnassa Kirkon yleisen virka- ja työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjan liitteenä olevan sopimuksen mukaisesti (ks. Sopimus kirkon yleisen virka- ja työehtosopimuksen 2007-2009 palkkausmääräysten taustavasta soveltamisesta 1.5.2007 lukien, jäljempänä [Täytäntöönpanosopimus](#)).

Uusia palkkausmääräyksiä ja palkkojen siirtämistä niiden piiriin selostetaan jäljempänä luvussa 2.

Palkankorotuksista on 1.10.2007 voimaan tullessa sopimuksessa sovittu seuraavaa henkilöstöryhmittelyä noudattaen

- kuukausipalkkainen työntekijä ja muu viranhaltija kuin kirkkoherra
- kirkkoherra
- tuntipalkkainen työntekijä.

Kaikkien näiden ryhmien osalta on sovittu palkkojen tarkistamisesta ns. yleiskorotuksella 1.10.2007, 1.10.2008 ja 1.9.2009. Kahdessa ensin mainitussa ryhmässä toteutetaan lisäksi yksittäisten palkkojen tarkistamista koskevia järjestelyjä. Ensimmäiseen yleiskorotukseen sisältyy kirkkoherrojen ja tuntipalkkaisten osalta myös ns. Kirpas-ohjelman vuodelle 2007 tarkoitettu palkantarkistuserä. Tämä erä tulee kuukausipalkkaista työntekijää ja muuta viranhaltijaa kuin kirkkoherraa koskevan ryhmän osalta käytetyksi palkkausjärjestelmän muutokseen liittyvien palkantarkistusten yhteydessä. Sopimuskautta 1.10.2007-31.1.2010 koskevien korotusten on arvioitu lisäävän palkkakustannuksia koko kirkon tasolla 9,3 %.

Sopimuskorotusten täytäntöönpanoa selostetaan jäljempänä luvussa 3 ja 4.

Tekstien osalta sopimuksessa on uudistettu lähinnä matkakorvausten maksamisperusteita sekä vuosilomamääräyksiä uuden vuosilomalain pohjalta. Luottamusmiessopimuksia on korotettu ja ne koskevat kaikkia pääsopijajärjestöjen luottamusmiehiä. Lisäksi neuvottelutulos sisältää uudistetun pääsopimuksen ja luottamusmiessopimuksen. Tekstimuutoksia ja muita sopimusmuutoksia on selostettu luvuissa 5 ja 6.

2. Kirkon yleisen virka- ja työehtosopimuksen 2007-2009 palkkausmääräykset ja niiden soveltaminen palveluksessa olevaan henkilöstöön

R- ja H- palkkataulukoihin ja L-palkkaryhmittelyyn perustuvat palkkausjärjestelmät poistuivat käytöstä 1.10.2007 lukien sovellettavan Kirkon yleisen virka- ja työehtosopimuksen 2007-2009 myötä.

Sopimus sisältää palkkausjärjestelmän ([Palkkausmääräykset, KirVESTES II osa](#)), jossa viranhaltijalle ja työsopimussuhteiselle kuukausipalkkaiselle työntekijälle säännöllisesti palkanmaksukausittain maksettava palkka (varsinainen palkka) muodostuu

- tehtäväkohtaisesta palkanosasta (peruspalkka),
- vuosisidonnaisesta henkilökohtaisesta palkanosasta (vuosisidonnainen palkanosa) ja
- harkinnanvaraista henkilökohtaista palkanosasta (harkinnanvarainen palkanosa) sekä
- mahdollisesta muusta lisäpalkasta.

Harkinnanvaraista henkilökohtaista palkanosaa (harkinnanvarainen palkanosa) voidaan maksaa kuitenkin vasta 1.9.2009 lukien.

Uusia palkkausmääräyksiä sovelletaan palkan määrittelyyn heti niissä palvelussuhteissa, jotka alkavat sopimuksen voimassa ollessa.

Vanhoiden palkkausmääräysten mukaan määritellyt palkat on siirrettävä uusien määräysten piiriin Kirkon yleisen virka- ja työehtosopimuksen 2007-2009 allekirjoituspöytäkirjan liitteenä olevan sopimuksen mukaisesti.

Palkkojen siirtäminen uusien määräysten piiriin toteutetaan takautuvasti 1.5.2007 tai sen jälkeen alkaneen palvelussuhteen alusta lukien silloin, kun

- o 1.10.2007 palveluksessa oleva viranhaltija ja työsopimussuhteinen työntekijä on ollut saman seurakunnan, seurakuntayhtymän tai siihen kuuluvan toisen seurakunnan palveluksessa 30.9.2007 ja
- o hänen palkkauksensa on tuolloin määräytynyt R- tai H-palkkataulukon tai L-palkkaryhmän mukaisesti.

Siirto uusien määräysten piiriin tapahtuu seurakunnan asiassa toimivaltaisen viranomaisen päätöksellä sen jälkeen, kun asiasta on käyty työntekijöiden edustajien kanssa sopimuksen edellyttämät täytäntöönpanoneuvottelut.

Seurakuntaa työnantajana edustavien talous- ja henkilöstöhallinnon johtavien virkojen ja viranhaltijoiden uuden järjestelmän mukaisen palkan määrittelee edellä sanotusta poiketen Kirkon työmarkkinalaitos. Siitä tiedotetaan seurakunnalle erikseen.

2.1. Täytäntöönpanon pääkohdat

R- ja H-palkkataulukon ja L-palkkaryhmittelyn mukaisten palkkojen siirtäminen 1.10.2007 sovellettavien palkkausmääräysten piiriin ja näiden määräysten takautuva soveltaminen tarkoittavat käytännössä sitä, että

- 1) Uudistuksen piirissä olevan viranhaltijan ja työsopimussuhteisen kuukausipalkkaisen työntekijän (jäljempänä työntekijä) tehtävä sijoitellaan seurakunnassa Kirkon yleisen virka- ja työehtosopimuksen 2007-2009 määräysten mukaisesti vaativuusryhmään, johon se vaativuutensa perusteella kuuluu (ks. jäljempänä luku 2.2. Tehtävien sijoittelusta vaativuusryhmiin).
- 2) Työntekijän vanhan järjestelmän mukainen peruspalkka (palkka ilman kokemuslisää) muunnetaan uuden järjestelmän mukaiseksi peruspalkaksi tarkistamalla sitä 1,8 %:lla.

Jos 1,8 %:lla korotettu palkka on pienempi kuin sen vaativuusryhmän vähimmäispalkka, johon tehtävä on sijoitettu, korotetaan peruspalkkaa vielä sanottuun vähimmäispalkkaan, ei kuitenkaan enempää kuin 40 eurolla. Vertailussa käytetään täytäntöönpanosopimuksen 5 §:n mukaisia vaativuusryhmien vähimmäispalkkoja ([ks. Vaativuusryhmien vähimmäispalkat 1.5.2007](#)).

Jos työntekijälle on maksettu henkilökohtaista lisää, esimerkiksi A-palkkaryhmään liittyen, tästä lisästä enintään 100 euron osuus lisätään 1,8 %:lla tarkistettuun peruspalkkaan ennen kuin peruspalkkaa verrataan vaativuusryhmän vähimmäispalkkaan ja suoritetaan mahdollinen tarkistus vaativuusryhmän vähimmäispalkka kohti ([ks. Vaativuusryhmän vähimmäispalkat 1.5.2007](#)).

Työntekijälle vanhojen määräysten mukaan mahdollisesti maksettu vastuulisä tai lastenohjaajan henkilökohtainen lisä otetaan huomioon edellä 1)-kohdan mukaisessa sijoittelussa vaativuusryhmään. Sen vaikutus uuden järjestelmän mukaiseen peruspalkkaan arvioidaan paikallisesti.

- 3) Työntekijälle maksetaan peruspalkan päälle vuosisidonnaista palkanosaa muuntamalla työntekijälle kokemuslisää koskevien määräysten mukaan päätetty kokemuslisäaika vuosisidonnaiseen palkanosaan oikeuttavaksi ajaksi. Vanhasta kokemuslisäajasta ei poisteta eikä siihen lisätä mitään uusien vuosisidonnaista palkanosaa koskevien määräysten voimaantulon johdosta.

Kun työntekijällä on vuosisidonnaiseen palkanosaan oikeuttavaa aikaa 4 vuotta, palkanosan määrä peruspalkasta on 3 %. Kun aikaa on 6 vuotta, sen osuus palkasta on 7 % ja edelleen 8 vuotta, 11 %, 10 vuotta, 15 % sekä 13 vuotta, 18 %.

Uusien määräysten mukaista vuosisidonnaiseen palkanosaan oikeuttavaa aikaa alkaa kertyä kokemuslisäpohjaisen ajan päälle 1.5.2007 tai sen jälkeen alkaneen palvelussuhteen alusta lukien.

- 4) Työntekijälle ennen 1.10.2007 maksettua vanhan järjestelmän mukaista varsinaista palkkaa (€) verrataan hänelle edellisten kohtien mukaan määriteltyyn uuden järjestelmän mukaiseen varsinaiseen palkkaan (€). Näiden palkkojen erotus (€) ajanjaksolta, joka alkaa 1.5.2007/1.5.2007 jälkeen alkaneen palvelussuhteen alusta ja päättyy 30.9.2007, maksetaan työntekijälle erillisenä eränä mahdollisimman pian kuitenkin viimeistään joulukuun 2007 aikana.
- 5) Seurakunnassa jo tehdyn vaativuusryhmiin sijoittelua koskevan valmistelutyön osalta varmistaudutaan, että se vastaa nyt solmituissa sopimuksissa sovittua. Erityistä huomiota on kiinnitettävä sellaisiin sijoitteluvalmisteluihin, joissa 1,8 %:lla tarkistettu peruspalkka olisi paljon alle tai yli vaativuusryhmän vähimmäispalkan.

Myös jo laadittuihin tehtävänkuvauksiin on syytä kiinnittää huomiota. Jos esimerkiksi jo laadituissa tehtävänkuvauksissa on havaittu valmistelun edetessä puutteellisuuksia, virheitä tai keskinäistä epäyhteneväisyyttä, on kuvaukset tarkistettava vastaamaan tehtävien oikeaa sisältöä. Jos tehtävänkuvauksiin on tehty esimiehen ja työntekijän käymän keskustelun (et-keskustelu) jälkeen muutoksia, on ne selvitettävä neuvotteluissa, joita vaativuusryhmään sijoittelusta työntekijöiden edustajien kanssa käydään. Esimiesten on puolestaan huolehdittava tällaisten muutosten kirjaamisesta tehtävänkuvauksiin viimeistään siinä vaiheessa, kun aletaan valmistautua 1.3.2008 voimaan tulevan järjestelyerän käyttöä koskeviin neuvotteluihin. Työntekijän kanssa voidaan tarvittaessa käydä myös uusi et-keskustelu.

- 6) Tehtävän vaativuusryhmästä ja peruspalkasta käydään pääsopimuksen mukaiset täytäntöönpanoneuvottelut. Neuvottelovelvoite koskee myös niitä seurakuntia, joissa asiasta on ennen sopimuksen voimaantuloa neuvoteltu työntekijöiden edustajien kanssa. Vasta näiden neuvottelujen jälkeen uusien määräysten mukaisesta vaativuusryhmästä ja järjestelmän voimaan tullessa maksettavasta peruspalkasta on mahdollista tehdä hallinnollinen päätös.
- 7) Uusien palkkausmääräysten mukaista palkkaa korotetaan vielä 1.10.2007 luki- en 3,4 %:n yleiskorotuksella. Tätä korotusta ei voi tehdä ennen kuin palkka on

edellä selostetulla tavalla muunnettu uusien palkkausmääräysten mukaiseksi. (Ks. jäljempänä luku. 3. Sopimuskorotukset 1.10 2007)

- 8) Pääsopijaosapuolet ovat laatineet mallilomakkeen tukemaan vaatavuusryhmiin sijoittelua ja peruspalkan takautuvaa määrittelyä, [ks. mallilomake](#). Työmarkkinalaitoksen nettisivuilla on myös [laskuri](#), jota voidaan käyttää 1.10.2007 maksettavaa takautuvaa erää laskettaessa.
- 9) Palkkausperusteiden muutostyötä jatketaan yhteistoiminnassa henkilöstön edustajien kanssa. Yhdessä voidaan esimerkiksi laatia työlle aikataulu ja huolehtia asiaa koskevasta tiedottamisesta koko henkilöstölle.
- 10) Uusiin palkkausmääräyksiin perehtyminen ja niiden soveltaminen maltillisesti ja yhteisymmärryksessä henkilöstön edustajien kanssa takaavat parhaan mahdollisen lopputuloksen.

2.2. Tehtävien sijoittelusta vaatavuusryhmiin

R- ja H- palkkataulukon ja L-palkkaryhmittelyyn perustuvat palkkausjärjestelmät on korvattu uudessa kirkon yleisessä virka- ja työehtosopimuksessa 2007-2009 palkkausjärjestelmällä, jossa tehtäväkohtaisen palkanosan perusteena on tehtävän vaatavuus ja sopimuksen sisältämä vaatavuusryhmittely ([KirVESTES liite 3](#))

Vaatavuusryhmään sijoittelua varten tehtävästä on oltava olemassa kirjallinen tehtävänkuvauus. Siinä kuvataan virka- tai työsuhteen hoidettavaa tehtävää ja sen tekijälleen asettamia vaatimuksia. Kirjaukset tehdään sopimuksen sisältämälle tehtävänkuvauuslomakkeelle. Kuvausten ajantasaisuus tarkistetaan vuosittain. ([KirVESTES liite 2](#)).

Työntajaa edustava esimies keskustelelee tehtävänkuvauksesta sitä laadittaessa työntekijän kanssa ns. et-keskustelussa. Tehtävänkuvauksen laatimisesta ks. myös Kirkon palkkausmääräysten soveltamisohjeet luku 2.1. ([KirVESTES liite 1](#)).

Tehtävän sijoittelu vaatavuusryhmittelyyn perustuu siihen, mitä tehtävästä on kirjattu tehtävänkuvauuslomakkeelle

- o Tehtävän yleiskuvaus –kohtaan ja
- o siihen minkä vaatavuuskriteerin tasoista on siinä arvioitu kulloinkin kuvaavan tehtävän vaatimuksia parhaiten.

Näiden tehtävänkuvaukseen tehtyjen merkintöjen ja valittavan vaatavuusryhmän kriteerien on vastattava toisiaan mahdollisimman tarkasti. Vaatavuusryhmittelystä ja sijoittelusta vaatavuusryhmään ks. myös Kirkon palkkausmääräysten soveltamisohjeet luku 2.2. ja 2.3. ([KirVESTES liite 1](#)).

Päätöksen tehtävän vaatavuusryhmästä tekee seurakunnan asiassa toimivaltainen viranomais. Asiasta on kuitenkin ennen sitä neuvoteltava työntekijöiden edustajien kanssa. Näissä ns. täytäntöönpanoneuvotteluissa käsitellään uudistuksen piirissä olevien

- o tehtävien vaatavuusryhmiin sijoittelua sekä
- o työntekijälle siirtymämääräyksiä noudattaen määriteltävää peruspalkkaa.

Täytäntöönpanoneuvottelut käydään palkkausmääräysten käyttöönottovaiheessa yhdessä kaikkien siihen nimettyjen osapuolten kesken. Ks. neuvotteluista ja niiden osallistujista Kirkon palkkausmääräysten soveltamisohjeet luvut 4.1.-4.3. ([KirVESTES liite 1](#)).

Työntajan edustaja voi valmistaa neuvotteluun yhteenvedon kunkin tehtävänkuvausten sisältämistä vaativuskriteerien tasoista. Pääsopijaosapuolet ovat laatineet mallilomakkeen tällaista yhteenvedoa varten ([Ks. mallilomake](#)).

Ennen sopimuksen voimaantuloa tehdyn vaativusryhmiin sijoittelua koskevan valmistelutyön osalta on varmistettava, että se vastaa sopimuksessa sovittua. Tehtävänkuvauslomakkeista on ainakin tarkistettava se, onko vastuu-vaativuskriteeriin sopimusneuvotteluissa tehdyllä täsmennyksellä vaikutusta tehtävänkuvaukseen ja vaativusryhmään sijoitteluun. Tehtävänkuvausta ei tarvitse laatia kokonaan uudestaan sen vuoksi, että sopimuksen liitteenä oleva lomake on asioiden käsittelyn helpottamiseksi koodattu. Ks. myös Kirkon palkkausmääräysten soveltamisohjeet luku 4 ([KirVESTES liite 1](#)).

3. Sopimuskorotukset 1.10 2007

3.1. Kuukausipalkkainen työntekijä ja muu viranhaltija kuin kirkkoherra

Palkantarkistus 1.10.2007 toteutetaan siten, että seurakunta tarkistaa kuukausipalkkaisen työntekijän ja muun viranhaltijan kuin kirkkoherran täydeltä työajalta maksettavaa peruspalkkaa 3,4 prosentilla. Peruspalkka on ennen tämän tarkistuksen toteuttamista muunnettava 1.10.2007 voimaan tulleen sopimuksen sisältämien palkkausmääräysten mukaiseksi (ks. edellä luku 2).

Pääsopijaosapuolet ovat tarkistaneet vastaavalla prosenttiosuudella vaativusryhmien vähimmäispalkkoja. Ne on sisällytetty Kirkon yleisen virka- ja työehtosopimuksen liitteeseen 4 ([KirVESTES liite 4](#)).

3.2. Kirkkoherra

Palkantarkistus 1.10.2007 toteutetaan kirkkoherrojen palkoissa siten, että seurakunta tarkistaa viran ja sen haltijan peruspalkkaa 4,7 prosentilla.

Pääsopijaosapuolet ovat tarkistaneet vastaavalla prosenttiosuudella kirkkoherrojen palkkahinnoittelun hinnoitteluryhmien vähimmäispalkkoja kirkkoherran määrävuosilisää sekä muita lisiä ja palkkioita. Ne on sisällytetty Kirkon yleisen virka- ja työehtosopimuksen liitteeseen 6 ([KirVESTES liite 6](#)).

3.3. Tuntipalkkainen työntekijä

Palkantarkistus toteutetaan tuntipalkkaisen työntekijän palkkaan 1.10.2007 lähinnä seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien siten, että seurakunta tarkistaa tuntipalkkaisen työntekijän palkkahinnoittelun mukaan määriteltyä tehtäväkohtaista perustuntipalkkaa ja mahdollisesti maksettua henkilökohtaista lisää 4,7 %:lla.

Pääsopijaosapuolet ovat tarkistaneet vastaavalla prosenttiosuudella tuntipalkkaisten perustuntipalkkojen palkkahinnoittelua ja kokemuslisää. Ne on sisällytetty Kirkon yleisen virka- ja työehtosopimuksen liitteeseen 8 ([KirVESTES liite 8](#)).

Seurakunta tarkistaa lisäksi tuntipalkkaisten työolosuhdelisistä laaditun luettelon liisiä ja omien suorien urakoiden urakkahinnoittelua 4,7 %:lla. Seurakunta tarkistaa myös muuta kuin edellä sanottua tuntipalkkaisten työntekijän palkkahinnoittelun mukaan määräytyvää tuntipalkkaa 4,7 %:lla.

Jos seurakunnassa on ollut käytössä R-palkkataulukon perusteella määriteltyjä tuntipalkkoja siten, että sovelletusta palkkaluokasta on sovittu työ sopimuksella, on 1.10.2007 lukien sovittava tuntipalkan euromääräistämisestä tai siirtämisestä tuntipalkkaisia koskevan palkkahinnoittelun piiriin. Samalla tällaista tuntipalkkaa tarkistetaan 4,7 %:lla.

3.4. Eräät muut palkantarkistukset 1.10.2007 lukien

Seurakunta tarkistaa 1.10.2007 lukien 3,4 %:lla sellaista lisää, lisäpalkkiota ja palkanlisää, joka ei määräydy suhteessa peruspalkkaan ja jota pääsopijaosapuolten toimesta ei ole erikseen sovittu tarkistettavan. Pääsopijaosapuolten tarkistamat lisät on koottu erilliseen luetteloon, joka on julkaistu KiT:n internetsivuilla (ks. [Eräät lisät, lisäpalkkiot ja palkanlisät 1.10.2007 lukien](#)).

Seurakunta tarkistaa 1.10.2007 lukien 3,4 %:lla kuukausipalkkoja ja 4,7 %:lla tuntipalkkoja, jotka määräytyvät nuorten kausityöntekijöiden sekä opiskelijoiden ja oppisopimuskoulutukseen otettujen työntekijöiden palkkauksesta solmitun työehtosopimuksen mukaisesti. Pääsopijaosapuolet ovat tarkistaneet vastaavilla prosenttiosuuksilla sanotun sopimuksen palkka-asteikkoja. Sopimus on otettu Kirkon yleisen virka- ja työehtosopimuksen liitteeksi 10 ([KirVESTES liite 10](#)).

Kirkon työmarkkinalaitos päättää sopimusratkaisun yhteydessä solmitun erillissopimuksen nojalla seurakuntaa työnantajana edustavien talous- ja henkilöstöhallinnon johtavien virkojen ja viranhaltijoiden palvelussuhteen ehdoista. Näissä tehtävissä toimivien palkoista ja niiden tarkistamisesta 1.10.2007 lukien päätetään Kirkon työmarkkinalaitoksen marraskuun loppupuolella järjestettävässä kokouksessa. Päätöksestä ilmoitetaan kullekin seurakunnalle erikseen lähetettävällä kirjeellä viimeistään joulukuun alussa. Sanottu erillissopimus koskee yleensä seurakuntien palkka-asiamiehenä toimivia viranhaltijoita. Suurissa seurakuntatalouksissa sen piirissä on eräitä muitakin viranhaltijoita.

3.5. Tarkistetun palkan maksaminen

Yleiskorotuksella tarkistetut palkat maksetaan mahdollisimman pian kuitenkin viimeistään joulukuun 2007 aikana. Mikäli seurakunnan on erityisestä syystä välttämättömä poiketa tästä aikataulusta, Kirkon työmarkkinalaitos voi pääsopijajärjestöjen kanssa neuvoteltuaan antaa siihen seurakunnalle luvan.

4. Muut palkantarkistukset sopimuskaudella

4.1. Vuosien 2008 ja 2009 yleiskorotukset

Peruspalkkoja korotetaan 1.10.2008 lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus vaihtelee seuraavasti

- o 2,3 % kuukausipalkkaisella työntekijällä ja muulla viranhaltijalla kuin kirkkoherralla
- o 2,7 % kirkkoherralla ja
- o 3,1 % tuntipalkkaisella työntekijällä.

Vuonna 2009 yleiskorotus on kaikissa palkoissa 2,2 %.

Kirkon työmarkkinalaitos tiedottaa näistä palkantarkistuksista seurakunnille vielä tarkemmin, kun ne on pantava täytäntöön. Näistä tarkistuksista on sovittu allekirjoituspöytäkirjan 7 ja 9 §:ssä.

4.2. Vuosien 2008 ja 2009 järjestelyerät

Allekirjoituspöytäkirjan 6 ja 8 §:ssä on sovittu 1.3.2008 ja 1.3.2009 toteutettavista palkkausjärjestelmäeristä, jotka koskevat kuukausipalkkaisten työntekijöiden ja muiden viranhaltijoiden kuin kirkkoherrojen palkkoja.

Kirkkoherrojen palkkojen tarkistamiseen on samoista ajankohdasta lukien pääsopijaosapuolten käytettävissä 0,2 %:n suuruinen järjestelyerä. Kirkkoherran palkan tarkistamisesta tällaista järjestelyerää käyttäen neuvotellaan ja sovitaan kirkon pääsopijaosapuolten kesken keskitetysti. Virkaehtosopimuksen sisällöstä ilmoitetaan seurakunnille, joiden kirkkoherran palkkaa sillä on tarkistettu.

Tuntipalkkoja ei tarkisteta 1.3.2008 ja 1.3.2009.

4.2.1. Palkkausjärjestelmäerä 1.3.2008

Palkkausjärjestelmäerä 1.3.2008 sisältää kaksi osaa:

- 1) Jos jonkun tehtävän peruspalkka on jäänyt sitä uuden järjestelmän mukaiseksi muunnettaessa asianomaisen vaativuusryhmän vähimmäispalkan alapuolelle, korotetaan peruspalkkaa tähän vähimmäispalkkaan, ei kuitenkaan enempää kuin 50 eurolla.
- 2) Seurakunta käyttää palkkausjärjestelmäerän piirissä olevien palkkojen tarkistamiseen 0,8 %:n suuruista erää, joka lasketaan kuukausipalkkaisten työntekijöiden ja muiden viranhaltijoiden kuin kirkkoherrojen marraskuun 2007 peruspalkkojen palkkasummasta. Tämä erä kohdennetaan paikallisesti neuvoteltavalla tavalla tehtäväkohtaisen palkanosan tarkistamisiin. Sitä voidaan käyttää myös vaativuusryhmien vähimmäispalkkojen alapuolella olevien peruspalkkojen tarkistuksiin, jolloin niiden korotus voi olla suurempi kuin 1) – kohdassa mainittu 50 euroa.

Palkkausjärjestelmäerään perustuvat palkantarkistukset on maksettava viimeistään huhtikuun 2008 aikana.

Kirkon työmarkkinailaitos lähettää seurakunnille myöhemmin tarkempaa informaatiota palkkausjärjestelmäerän suuruuden ja kustannusten laskemisesta sekä neuvotte-
lujen käymisestä paikallistasolla.

4.2.2. Palkkausjärjestelmäerä 1.3.2009

Kevään 2009 palkkausjärjestelmäerä sisältää vain yhden osan. Seurakunta käyttää 1.3.2009 lukien palkkausjärjestelmäerän piirissä olevien palkkojen tarkistamiseen 0,6 %:n suuruista erää, joka lasketaan kuukausipalkkaisten työntekijöiden ja muiden viranhaltijoiden kuin kirkkoherrojen marraskuun 2008 peruspalkkojen palkkasum-
masta. Tämä erä kohdennetaan paikallisesti neuvoteltavalla tavalla tehtäväkohtaisen palkanosan tarkistamisiin. Sitä voidaan käyttää myös vaatavuusryhmien vähimmäis-
palkkojen alapuolella olevien peruspalkkojen tarkistuksiin, jos sellaisia tarkistustar-
peita vielä on.

5. Tekstimuutokset

Seuraavassa on lyhyesti selostettu tärkeimmät allekirjoituspöytäkirjaan ja KirVES-
TES:siin sovitut tekstimuutokset. Merkittävimmät uudistukset koskevat vuosiloma-
lain uudistamisen vuoksi vuosilomamääräyksiin tehtyjä muutoksia (104-116 §) sekä
omalla autolla tehtävien virkamatkojen korvaamista (120 §).

Uudet pykälätekstit löytyvät KiT:n Internet-sivulta osoitteesta:

<http://www.evl.fi/kkh/heo/Tekstimuutokset20072009.html>

Vuosilomamääräyksiä koskevat muutokset ovat tulleet voimaan 1.10.2007. Siten
esim. jos palvelussuhde päättyy 1.10.2007 jälkeen, lomakorvaus maksetaan koko
palvelussuhteen ajalta uusien lomakorvausprosenttien mukaan.

Teksteihin on tehty seuraavassa selostettujen muutosten lisäksi useita teknisluonte-
isia tarkistuksia, joita ei ole tässä yleiskirjeessä erikseen selostettu. Tällaisia ovat
esim. lakiviittausten muokkaaminen vastaamaan nykyistä merkintäkäytäntöä.

Allekirjoituspöytäkirja

13 § **Luottamusmiehelle maksettava ns. ruokaraha** luottamusmieskoulu-
tustilaisuuksien ajalta on korotettu 22,30 euroon.

14 § **Luottamusmiehelle maksettava korvaus luottamusmiestehtävien
hoitamisesta** on uudistettu. Korvaus maksetaan kaikille pääsopijajär-
jestöjen luottamusmiehille. Korvauksen suuruus on porrastettu. Jos
pääsopijajärjestö on asettanut pääluottamusmiehen (kun luottamusmie-
hiä on valittu useampia) tai jos luottamusmies on pääsopijajärjestön ai-
noa luottamusmies seurakunnassa, korvauksen suuruus on 53,00 euroa
kuukaudessa. Kun seurakuntaan on asetettu pääluottamusmies, muille
pääsopijajärjestön luottamusmiehille maksetaan korvauksena 45,00 eu-
roa kuukaudessa. Korvaus on varsinaista palkkaa. Korvausta ei makse-
ta varaluottamusmiehelle.

Jos luottamusmies ei hoida tehtäviään virkavapauden tai muun työstä
poissaolon vuoksi ja tehtäviä hoitaa varaluottamusmies vähintään ko-

konaisen kalenterikuukauden, varaluottamusmiehelle maksetaan korvaus täysiltä tehtävän hoitamiskuukausilta. Luottamusmies, joka on poissa työstä saa poissaoloajalta korvauksen, jos hänelle maksetaan poissaolon ajalta palkkaa (esim. sairausloma). Jos palkkaa on pitkän sairausloman vuoksi vähennetty, korvausta vähennetään samassa suhteessa.

KirVESTES

- 2 §** Pykälän 4 momenttiin on otettu tarkentava määräys siitä, että työnantajan on annettava työsopimuslain 2 luvun 4 §:n mukainen **selvitys työsuhteen ehdoista**. Momentin soveltamisohjeeseen on otettu luettelo niistä asioista, joista työsopimuslaki edellyttää ilmoituksen tekemistä. Selvitysvelvollisuus koskee yli kuukauden kestäviä työsuhteita.
- 4 §** Pykälän 4 momenttia on täsmennetty siten, että **työsuhteen katkaisee** työntekijälle myönnetty **täysi työkyvyttömyyseläke**. Osatyökyvyttömyyseläke ei katkaise työsuhdetta, jos työntekijä jatkaa osa-aikaisena seurakunnan palveluksessa.
- 81 §** Pykälän 4 momenttiin on otettu **täsmäntävä soveltamisohje tilapäisestä hoitovapaasta**. Jos lapsi sairastuu kesken työpäivän, tätä päivää ei lueta mukaan palkallisia työstä poissaolopäiviä laskettaessa eikä myöskään niihin neljään kalenteripäivään, jotka viranhaltijalla/työntekijällä on työsopimuslain 4 luvun 6 §:n mukaan oikeus olla poissa työstä tilapäisen hoitovapaan vuoksi.

Vuosilomasäännöksiä koskevat muutokset

- 103 §** **Työssäolopäivien veroiset päivät.** Luettelon kohtaan 3 on lisätty, että tilapäinen hoitovapaa ja poissaolo pakottavista perhesyistä rinnastuu vuosilomaan oikeuttavaksi ajaksi täysiä lomanmääräytymiskuukausia laskettaessa. Muutos johtuu vuosilomalaista.
- 104 §** **Vuosiloman pituus.** Palkkausjärjestelmän uudistamisesta johtuen ilmaisu ”kokemuslisään oikeuttava aika” vuosiloman pituutta määriteltäessä on muutettu muotoon ”vuosisidonnaiseen palkanosaan oikeuttava aika”. Sisällöllisesti pykälässä ei ole muutosta.

Pykälään on lisätty uusi 6 momentti (ja samalla siirretty nykyinen 6 momentti 7:nneksi momentiksi). Momenttiin on otettu uusi määräys siitä, että viranhaltijalla/työntekijällä, joka ei lainkaan ansaitse vuosilomaa säännöllisen työaikansa perusteella, on oikeus saada vapaata lomataulukon 3 mukaisesti. Määräys koskee käytännössä sivutoimisia, alle 7 tuntia viikossa säännöllisesti työskenteleviä viranhaltijoita/työntekijöitä. Tämä uusi määräys johtuu vuosilomalaista ja EU:n työaikadirektiivistä.

Vapaan pituus määräytyy lomataulukko 3:n perusteella sen mukaisesti, monenako kuukautena viranhaltija/työntekijä on ollut työssä lomanmääräytymisvuoden aikana. Vapaan pitäminen edellyttää, että viran-

haltija/työntekijä ilmoittaa työnantajalle halustaan pitää vapaata. Vapaan antamiseen ja pitämiseen (mm. vapaan ajankohtaan) sovelletaan muutoin samoja säännöksiä, kuin vuosiloman antamiseen ja pitämiseen.

Vapaan ajalta maksetaan lomakorvaus 115 §:n 1 momentin mukaisesti. Lomakorvauksena maksetaan palvelussuhteen yhtäjaksoisesta kestosta riippuen joko 9,0 % (palvelussuhde kestänyt alle vuoden) tai 11,5 % (palvelussuhde kestänyt lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä vähintään yhden vuoden) päättyneen lomanmääräytymisvuoden aikana ansaitusta palkasta yli- ja hätätyön ajalta maksettua palkkaa lukuun ottamatta.

- 106 § Vuosiloman ajankohdan määrääminen.** Sitä ajankohtaa, milloin vuosiloma on viimeistään annettava, on pidennetty. Uuden määräyksen mukaan vuosiloma on annettava viimeistään lomavuotta seuraavana kalenterivuonna ennen syyskuun loppua. Muutos johtuu vuosilomalaisista.
- 107 § Vuosiloman säästäminen.** Pykälän 2 momentin soveltamisohjetta on muutettu edellisen pykälän muutoksen johdosta. Poikkeustapauksissa, esim. pitkän sairausloman vuoksi, voidaan lomapäiviä säästää vielä lomakautta seuraavan kalenterivuoden syyskuun loppuun asti. Vuosiloman säästämistä koskevat muut määräykset ovat pysyneet ennallaan.
- 108 § Vuosiloman siirto.** Pykälään on korjattu viittaus työsopimuslakiin nykytilanteen mukaiseksi. Sisällöllisesti ei ole tullut muutoksia.
- 109 § Lomapalkkaa, lomakorvausta ja lomarahaa koskeva yleismääräys.** Tämä pykälä on ns. soveltamisalasäännös, jota on nyt muutettu vastaamaan muuttuneita pykäläiä 110-116 §:t.
- 110 § Viranhaltijan/kuukausipalkkaisen työntekijän vuosilomapalkka.** Pykälän 2 momentin vuosilomapalkan laskentaa on selkeytetty ja sen piiriin on otettu myös viranhaltijat. Tämä säännös koskee sivutoimisia viranhaltijoita/kuukausipalkkaisia työntekijöitä, jotka työskentelevät säännönmukaisesti (virkasuhteensa/työsopimuksensa mukaisesti) niin, että lomanmääräytymisvuodenaikana yksi tai useampi kuukausi jää tämän työaikajärjestelyn vuoksi vajaaksi lomanmääräytymiskuukaudeksi. Käytännössä tällainen tilanne on kyseessä silloin, kun säännöllinen viikoittainen työaika on 7 tai 8 tuntia. Tämän säännöksen tarkoittamissa tilanteissa viranhaltijalle/työntekijälle maksetaan vuosilomapalkkana 111 §:n mukainen prosenttiperusteinen lomapalkka.

Pykälään on lisätty uusi 4 momentti. Uuden säännöksen mukaan niille viranhaltijoille/työntekijöille, joiden työaikaan sisältyy säännöllisenä työaikana tehtyä sunnuntai-, ilta- tai yötyötä, lasketaan vuosiloma-ajan päiväpalkkaan näistä työajoista maksettujen rahakorvausten mukainen lisäys. Lisäys toteutetaan siten, että lasketaan, kuinka monta prosenttia edellisestä lomanmääräytymisvuonna säännöllisenä työaikana tehdystä sunnuntai-, ilta ja yötyöstä maksetut rahakorvaukset ovat saman lo-

manmääräytymisvuoden aikana maksetusta varsinaisesta palkasta. Vuosilomapalkkaa korotetaan näin saadulla prosenttiluvulla. Palvelusuhteen päättyessä laskennassa käytetään käynnissä olevan lomanmääräytymisvuoden aikana maksettuja työaikakorvauksia ja varsinaista palkkaa.

Korotus on enintään 35 %. Lisäys maksetaan koko vuosiloma-ajalta, ei pelkästään vuosilomapäiviltä. Oikeus lisäykseen ratkaistaan lomallelähtöhetken tilanteen mukaan.

111 § Prosenttiperusteinen lomapalkka. Tähän muutettuun pykälään on koottu sellaisia tilanteita, joissa työlle ei ole määritelty säännöllistä ja pysyvää viikoittaista työaika tai se on niin lyhyt, että lomaa ei kerry joka kuukaudelta. Näissä tapauksissa viranhaltijalle/työntekijälle maksetaan prosenttiperusteinen lomapalkka. Tätä pykälää sovelletaan seuraavissa tapauksissa:

- a) säännöllinen työaika on niin lyhyt, että tästä syystä vain osa lomanmääräytymisvuoden kalenterikuukausista on täysiä lomanmääräytymiskuukausia (110 §:n 2 momentin mukaiset tilanteet);
- b) säännöllinen työaika vaihtelee vuoden eri aikoina pysyvän järjestelmän mukaan (entinen 112 §); tai
- c) ns. tarvittaessa työhön tulevat (on toistaiseksi voimassa oleva tuntipalkkainen työsuhde, mutta täsmällistä työaika ei ole sovittu työ määrän vaihtelujen vuoksi) (entinen 113 §:n 4 momentti).

Näissä tapauksissa viranhaltijalle/työntekijälle maksetaan lomapalkkana 114 §:n 1 momentin lomakorvausprosenttien suuruinen lomakorvaus (9,0 %, 11,5 % tai 13 % riippuen sovellettavasta lomataulukosta). Korvaus lasketaan lomanmääräytymisvuoden jokaisen kalenterikuukauden palkasta lisineen, lukuun ottamatta yli- ja hätätyön ajalta maksettua palkkaa.

Edellä kuvatulla tavalla laskettu prosenttiperusteinen lomapalkka maksetaan vuosiloman antamisen yhteydessä. Jos vuosiloma annetaan useassa jaksossa, sovitaan kunkin jakson yhteydessä, minkä suuruisena eränä ko. vuosiloma-ajan lomapalkka maksetaan. Suositeltavaa on, että kunkin lomajakson yhteydessä maksettava lomapalkka on mahdollisimman tarkasti sen palkkatason mukainen, mitä viranhaltija/työntekijä saisi tänä aikana työssä ollessaan.

Näiden lisäksi pykälän 3 momentissa on poikkeustapauksissa sovellettavaksi tuleva määräys siitä, miten viranhaltijan/työntekijän lomapalkan perusteena oleva palkka määritellään silloin, kun palkka on joltain kuukaudelta tavanomaista pienempi esim. palkattoman virkavaipan/työvapaan vuoksi.

112 § Viranhaltija/kuukausipalkkaisen työntekijän lomakorvaus palvelusuhteen päättyessä. Tämän pykälän mukaisesti maksetaan lomakorvaus pitämättä jäävistä lomapäivistä viranhaltijalle/kuukausipalkkaiselle työntekijälle. Yleisesti tällainen tilanne on silloin, kun pal-

velussuhde päättyy. Poikkeuksellisesti tätä säännöstä sovelletaan myös palvelussuhteen jatkuessa silloin, kun lomaa ei saada annettua 106 §:n mukaisesti lomavuotta seuraavan kalenterivuoden syyskuun loppuun mennessä, ja pitämättä jääneet lomat maksetaan tällöin lomakorvauksena. Pykälä on asiallisesti sama kuin entinen 111 §.

- 113 § Tuntipalkkaisen työntekijän lomapalkka erääntyneestä vuosilomasta.** Pykälän 1 momentin lomapalkkataulukon prosentit on muutettu vuosilomalakia vastaaviksi. Taulukossa aiemmin olleet 8,5 %:n luvut on nyt muutettu 9,0 %:ksi, ja vastaavasti 11,0 %:t on muutettu 11,5 %:ksi. Muutoin säännös on entinen. Ns. tarvittaessa töihin tulevia koskeva säännös (entinen 113 §:n 4 momentti) on siirretty muutettuun 111 §:ään edellä kuvatulla tavalla.
- 114 § Tuntipalkkaiselle työntekijälle maksettava lomakorvaus sekä lomapalkka erääntymättömästä vuosilomasta.** Säännöksen 1 momentin lomapalkkataulukon prosentit on muutettu vuosilomalakia vastaaviksi. Muutoin säännös on sisällöllisesti entinen.
- 115 § Viranhaltijan/työntekijän lomakorvaus, kun vuosilomaa ei ansaita yhdeltäkään lomanmääräytymiskuukaudelta.** Pykälä koskee sellaisia palvelussuhteita, joiden perusteella ei ansaita lainkaan vuosilomaa. Se on nyt ulotettu koskemaan myös viranhaltijoita. Tällaisen palvelussuhteen ajalta maksetaan viranhaltijalle/työntekijälle lomakorvauksena 9,0 % tai 11,5 % (sovelletaan jos palvelussuhde on lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään yhden vuoden) kunkin kuukauden aikana maksetusta palkasta yli- ja hätätyön ajalta maksettua palkkaa lukuun ottamatta. Lomakorvausprosentit on muutettu vuosilomalain mukaisiksi. Säännöksestä on poistettu siinä aiemmin ollut edellytys, että työskentelyn olisi tullut olla yhteensä vähintään 6 tuntia. Samoin on poistettu säännöksen 2 momentti, joka koski lyhytaikaisissa työsuhteissa olevien eläkelain (LEL) piirissä olleita työntekijöitä. Tämä poisto johtuu ko. eläkelain kumoamisesta. Lisäksi pykälään on tehty muiden pykälien muutoksista johtuneita viitatusmuutoksia.
- 116 § Lomaraha.** Pykälää on selkeytetty erityisesti sellaisten tilanteiden osalta, joissa työlle ei ole määritelty säännöllistä ja pysyvää viikoittaista työaikaa tai se on niin lyhyt, että lomaa ei kerry joka kuukaudelta (uudistetun 111 §:n mukaiset tapaukset). Näissä tilanteissa maksetaan lomarahaa 50 % sellaisesta 114 §:n mukaan lasketusta lomapalkasta tai lomakorvauksesta, joka maksetaan täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Vajaiden lomanmääräytymiskuukausien palkkaan ei edelleenkään makseta lomarahaa. Pykälä on asiallisesti entinen.
- 120 § Matkakorvauksia** koskevaa määräystä on täsmennetty ja pykälä on soveltamisohjeineen kirjoitettu monelta osin uudestaan. Perusperiaatteet ovat säilyneet ennallaan. Seurakunnan tulee korvata viranhoidosta viranhaltijalle/työntekijälle aiheutuvat ylimääräiset kustannukset. Toisaalta virkamatkat tulee tehdä seurakunnalle edullisimmalla tavalla eikä seurakunta ole velvollinen maksamaan suurempia kustannuksia.

Asunnosta virkapaikalle suuntautuvasta matkasta ei koskaan makseta korvausta (ks. kuitenkin poikkeus 6 momentista). Olennaiset muutokset ovat seuraavat:

Oman auton käyttöä koskeva korvaus (3 mom. ja sen soveltamisohje) on uudistettu siten, että autolla tehdystä matkasta virantoimituspaikalle maksetaan korvaus lähtökohtaisesti aina virkapaikalta käsin. Virkamatka voi alkaa myös viranhaltijan/työntekijän asunnosta. Tällöinkin viranhaltijan/työntekijän omalla autolla tekemästä virkamatkasta maksetaan korvaus ensisijaisesti virkapaikalta laskien. Vain jos virkamatka on lyhyempi asunnosta tehtynä kuin virkapaikalta tehtynä, korvataan matka tehdyn mukaisesti. Muuten matka korvataan virkapaikalta laskettuna, vaikka matka olisi tehty asunnosta käsin. Tämä koskee sekä asunnosta alkavaa matkaa että sinne päättyvää matkaa. Muutoksen myötä pykälän 1 momentista on myös poistettu tarpeettomana ns. 18.30-sääntö.

Pykälän 3 momentin soveltamisohjeessa on myös täsmennetty kustannusten harkintaa silloin, kun samasta matkasta on aiheutumassa kustannuksia eri perusteilla, esim. ajoneuvon käyttämisestä johtuvia kustannuksia, päivärahoja ja majoituskustannuksia. Tällöin työnantaja voi kokonaisharkinnan mukaan korvata matkustamiskustannuksia kalliimman ajoneuvon kustannusten mukaan (esim. oman auton käyttö verrattuna halvempiin julkisiin kulkuneuvoihin), jos tällä järjestelyllä saadaan säästöä muissa kustannuksissa (esim. päivärahoissa tai majoituskustannuksissa). Viranhaltijan on syytä tarvittaessa etukäteen varmistaa esimieheltään, että kalliimman ajoneuvon käyttämisestä aiheutuvat kustannukset myös hyväksytään, koska asia on työnantajan harkinnassa.

Pykälän 5 momentissa on täsmennetty **lastenohjaajan matkakorvausta** koskevaa soveltamisohjetta. Sen mukaan 5 momenttia sovelletaan vain sellaiseen lastenohjaajaan, jolla on kaksi tai useampia säännöllisiä työskentelypaikkoja. Jos lastenohjaajalla on vain yksi säännöllinen työskentelypaikka, häneen sovelletaan 1-4 momenttia kuten muihinkin viranhaltijoihin ja työntekijöihin. Lisäksi soveltamisohjetta on täsmennetty siten, että jos lastenohjaaja, jolla on useampia työskentelypaikkoja, tekee virkamatkan poikkeukselliseen työskentelypaikkaan, tällaiseen matkaan sovelletaan, mitä 1-4 momentissa on määrätty.

Pykälään on otettu uusi 6 momentti. Sen mukaan matkasta asunnosta virkapaikalle maksetaan poikkeuksellisesti korvaus, jos viranhaltija/työntekijä joutuu matkustamaan virkapaikalle tai **virantoimituspaikalle hälytysluonteisen tai muun vastaavan yllättävän tapahtuman vuoksi**. Korvaus maksetaan molempiin suuntiin. Hälytysluonteisella tai muulla vastaavalla yllättävällä tapahtumalla tarkoitetaan sellaista ennalta-arvaamatonta tapahtumaa, joka edellyttää viranhaltijan tai työntekijän välitöntä matkustamista virkapaikalle tai virantoimituspaikalle esim. kiinteistöltä saadun palo- tai murtohälytyksen vuoksi tai kiireellisen sielunhoitotilanteen vuoksi. Lisäksi pöytäkirjamerkinnän mukaan tällaisen matkan matka-aika lasketaan työajaksi. Hengellisen työn vi-

ranhaltijan oikeudesta siirtää vapaapäivä välttämättömän ja kiireellisen virkatehtävän vuoksi on määrätty 173 §:n 3 momentissa.

- 166 §** Pykälän soveltamisohje on täydennetty tulopoliittisen sopimuksen perusteella tehdyllä määräyksellä **työpäivän yhdenjaksoisuudesta**. Asiasta on sovittu jo edellisen sopimuskauden aikana ja informoitu seurakunnille yleiskirjeellä A8/2003. Soveltamisohjeen mukaan 170 §:ssä tarkoitetun lepoajan (ruokatunti) ei katsota jakavan työpäivää 166 §:ssä tarkoitetulla tavalla kahteen jaksoon. Alle 4 tunnin työvuoroja ei tule työpaikalla käyttää, elleivät viranhaltijan/työntekijän tarpeet, seurakunnan toiminnan tarkoituksenmukainen järjestäminen tai muu perusteltu syy sitä edellytä.
- 194 §** Voimassa olevassa 194 §:n 2 momentissa (yhdistettynä 202 §:ään) on ollut määräys siitä, että **työaikakorvauksia** maksetaan vähintään palkkaluokassa R 24 olevalle viranhaltijalle/työntekijälle vain **tuntitunnista periaatteen mukaisesti**. Muita työaikakorvauksia ei ole näille viranhaltijoille/työntekijöille maksettu. Kun palkkataulukot poistuvat käytöstä uuden palkkausjärjestelmän käyttöönoton myötä, raja on uudistetussa 194 §:n 2 momentissa kytketty vaativuusryhmään 601. Viranhaltija/työntekijä, jonka tehtävän vaativuusryhmä on vähintään 601, saa työaikakorvaukset 202 §:n määräyksen mukaisesti tunti-tunnista-periaatteella: kutakin tehtyä lisä- tai ylityötuntia kohti annetaan tunnin vapaa-aika tai vastaava rahakorvaus.

6. Muut sopimusmuutokset

Sopimusratkaisuun kuuluvat myös seuraavat sopimukset

- Virkaehtosopimus seurakuntapapin vapaa-ajasta
- Evankelis-luterilaisen kirkon pääsopimus
- Kirkon luottamusmiessopimus

Seurakuntapapin vapaa-aikasopimus on uudistettu sisällöltään entisenä.

Uudistettu *pääsopimus* nimeää kirkon sopijaosapuolet sekä määrittelee miten käydään erilaiset neuvottelut virka- ja työehtosopimusten solmimisesta, täytäntöönpanosta, soveltamisesta ja tulkinnasta paikallis- ja keskustasolla. Uusi pääsopimus sisältää uuteen palkkausjärjestelmään liittyvän uuden täytäntöönpanoneuvottelun (10 § 1 mom.), jota sovelletaan välittömästi seurakunnissa 1.5.2007 palkkausjärjestelmämuudistusta takautuvasti toteutettaessa.

Kirkon uusi *luottamusmiessopimus* on rakenteeltaan uudistettu. Sopimuksen tarkoituksena on painotettu luottamusmiessopimuksen yhteistoiminnallista luonnetta. Uutuutena on sovittu mahdollisuudesta valita pääsopijajärjestöille yhteinen luottamusmies seurakuntaan esimerkiksi siinä tilanteessa, jossa kullakin järjestöllä on edustettuna niin vähän jäseniä, että mikään niistä ei voisi yksinään asettaa luottamusmiestä, mutta yhteen laskien jäseniä on vähintään viisi. Luottamusmiesten tehtävät on määritelty uudestaan ja luottamusmiesten tietojensaantioikeutta on täsmennetty.

Linkki sopimusten pykäläteksteihin löytyy KiT:n Internet-sivulta osoitteesta:
<http://www.ev1.fi/kkh/heo/Kirkonuudetsopimukset01102007lukien.html>

Sopimusjohtaja

Risto Voipio

Lakimies

Timo von Boehm