



Seurakunnille

- Sisältää:
1. Kirkon palkkausjärjestelmän uudistaminen
 2. Oikaisu vuosilomamuistioon
 3. Seurakunnille ilmainen rekryointipalvelu Internetiin

1. Kirkon palkkausjärjestelmän uudistaminen

1.1. Uudistamistyön lähtökohta

Kirkon pääsopijaosapuolet sopivat Kirkon virka- ja työehtosopimuksen 2005-2007 allekirjoituspöytäkirjassa kirkon palkkausjärjestelmän kehittämistä selvittävän työryhmän työskentelyn jatkamisesta. Työryhmän tehtävänä on vuoden 2005 aikana valmistella ehdotus R- ja H-palkkataulukoiden asemasta sovellettavasta työn vaativuuden arviointiin perustuvasta palkkahinnoittelusta. Myös lastenhojaajien palkkauksen määrittely (ns. L-palkkaryhmät) pyritään ottamaan ehdotuksessa huomioon. Uutta työn vaativuuteen perustuvaa palkkausjärjestelmää sovellettaisiin nykyisillä R- ja H-taulukoiden sekä L-palkkaryhmien alueella 1.6.2006 lukien.

Työskentelyn lähtökohtana, että uutta palkkausjärjestelmää on voitava soveltaa kaikissa kirkon alan työnantajayksiköissä niiden koosta, henkilöstömäärästä, organisoitumistavasta ja resursseista riippumatta niin, että edistetään palvelukykyä ja toiminnan tuloksellisuutta sekä työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistyötä. Tavoitteena on myös, että uusi järjestelmä on niin yksinkertainen, että sen soveltaminen sujuu alun sisäänajon jälkeen tavanomaisin henkilöstö yms. resurssein.

1.2. Palkkavaaka-järjestelmä

Työryhmän ehdotus laaditaan Palkkavaaka-järjestelmään perustuen ja Palkkavaaka-konsultin avustamana. Palkkavaaka-järjestelmä sisältää sekä työn vaativuuden että työsuorituksen ja pätevyyden –arviointiosan. Palkkaustyöryhmän työskentelyn painopiste tulee olemaan työn vaativuuden arviointiosassa. Myös työsuorituksen ja pätevyyden arviointiosaa on sitouduttu tarkastelemaan.

Työn vaativuus perustuu Palkkavaaka-järjestelmässä tehtävän edellyttämän osaamis- ja vuorovaikutusympäristön, tehtävään liittyvän ohjauksen ja päätöksenteon sekä tehtävään liittyvän vastuun ja roolin arviointiin. Työsuorituksen ja pätevyyden

arvioinnissa käytettävistä tekijöistä päätetään järjestelmän mahdollistamalla tavalla myöhemmin.

1.3. Ehdotuksen työstäminen

Ehdotuksen valmistelu etenee seuraavasti:

- a) Kesään mennessä laaditaan runsaat 200 tehtävänkuvausta Janakkalan, Kaajanin, Kankaanpään, Rantasalmen, Rovaniemen ja Urjalan seurakuntien sekä Espoon, Kotkan ja Tampereen seurakuntayhtymien ja eräiden näihin seurakuntayhtymiin kuuluvien seurakuntien töistä. Näiden seurakuntien ja seurakuntayhtymien työnantaja- ja henkilöstöpuolen edustajat perehdytetään tehtävänkuvausten laatimiseen toukokuun aikana.
- b) Palkkaustyöryhmä ja konsultti koostavat tehtävänkuvista mallitehtävänkuvia koko seurakuntakenttää varten. Mallitehtävänkuvien arvioidaan olevan valmiina syyskuun alkupuolelle mennessä.
- c) Seurakuntien kaikki R-, H- ja L-alueen työt sijoitetaan mallitehtävänkuviin paikallisesti eli seurakunnissa. Tämä työskentely sijoittune loka-marraskuulle. Sitä edeltää seurakuntien perehdyttäminen asiaan eri puolella Suomea järjestettävissä koulutustilaisuuksissa. Näistä tilaisuuksista ilmoitetaan seurakunnille erikseen myöhemmin.
- d) Palkkaustyöryhmä arvioi, skaalaa ja muodostaa vaativuusryhmät eli ns. vaativuusperheet mallitehtävien avulla syksyn aikana. Tämän työn yhteydessä valmistellaan myös ehdotus henkilökohtaisen palkanosan määrittämiseksi.

1.4. Virka- ja työehtosopimusneuvottelut

Palkkaustyöryhmä valmistaa ehdotuksensa neuvottelukuntoon vuoden 2005 loppuun mennessä. Ehdotuksesta mahdollisesti johtuvista muutoksista kirkon virka- ja työehtosopimukseen neuvotellaan kirkon pääsopijaosapuolten kesken kevään 2006 aikana. Uusittujen palkkausmääräyksien on tarkoitus tulla sovellettaviksi 1.6.2006 lukien. Sanottu ajankohta on seuraava Kirkon virka- ja työehtosopimuksen 2005-2007 mukainen yleinen palkantarkistuspiste. Palkkausjärjestelmän uudistukseen voitaisiin silloin käyttää sopimuksen mukaisen liittoerän 0,4 % lisäksi myös R- ja H-palkkataulukkoalueen sekä L-palkkaryhmittelyn palkkasummasta laskettu yhteensä 1,6 %:n suuruinen erä, joka on ns. Kirpas-ohjelmassa sovittu käytettävien vuosina 2005 ja 2006 toteutettaviin toimenpiteisiin.

1.5. Uudistustyöstä tiedottaminen

Uudistuksen valmistelutyössä pyritään informaation ja koulutuksen avulla edistämään soveltajien keskinäistä verkottumista ja tukemaan soveltajien työskentelyä muun muassa työnkuvausten laatimiseen, arviointiin ja niiden yhteismitallisuuteen sekä esimiesten ja henkilöstön väliseen yhteistyöhön liittyvissä kysymyksissä. Uudistusta tullaan käsittelemään eri puolella Suomea syksyn 2005 ja kevään 2006 aikana järjestettävissä koulutustilaisuuksissa. Hyvän soveltamis- ja käyttöönottokokemuksen turvaamiseksi pääsopijaosapuolet osallistuvat myös erillisiin tutkimus- ja kehittämishankkeisiin, joiden työskentelyyn osallistuu myös seurakuntia. Koulutus- ja tiedotustilaisuuksista ilmoitetaan Kirkon sopimusvaltuuskunnan yleiskirjeissä alkusyksyllä.

1.6 Lisätietoja

Lisätietoja asiasta antavat Kirkon sopimusvaltuuskunnan toimistossa neuvottelupäällikkö Oili Marttila, (09) 1802 276 sekä työmarkkina-asiamiehet Kari Ala-Kokkila (09) 1802 277 ja Katariina Kietäväinen, (09) 1802 271. Sähköpostiosoitteet ovat etunimi.sukunimi@evl.fi.

2. Oikaisu vuosilomamuistioon 2005

Vuosilomamuistion 2005 jaksossa 10.1. oleva esimerkki (sivu 29) on virheellinen. Seuraavassa on esimerkki korjattuna:

Esimerkki:

Tuntipalkkaisen työntekijän palkan kokonaismäärä ajalla 1.4.-31.3. on ollut 16.521,45 € Tämä sisältää ylityökorvauksia (perustuntipalkat + ylityön korotusosat 50 % tai 100 %) 325,25 € Siten lomapalkan perusteena olevan palkan määrä on $16.521,45 - 325,25 = 16.196,20$ €

Työntekijän lomaoikeus oletetaan 104 §:n 4 momentissa olevan lomataulukon 1 mukaiseksi 12 täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta eli 38 työpäiväksi. Tällöin häneen sovellettava lomapalkkaprocentti on 113 §:n 1 momentin mukaan 16,5 %. Lomapalkan kokonaismäärä ja yhden lomapäivän (työpäivän) lomapalkka saadaan seuraavasti:

Lomapalkan kokonaismäärä $16.196,20 \text{ €} * 16,5 \% = 2.672,37 \text{ €}$

Yhden lomapäivän palkka $2.672,37 \text{ €} / 38 \text{ lomapäivää} = 70,33 \text{ €}$

Lomarahaa maksetaan tuntipalkkaiselle kesäkuussa kuten muillekin työntekijöille. Sen suuruus on 6,5 % lomapalkan perusteena olevasta palkasta (116 § 2 mom. 1 kohta):

$16.196,20 \text{ €} * 6,5 \% = 1.052,75 \text{ €}$

Tässä esimerkissä oletettiin, että työntekijä ansaitsi lomaa kaikilta lomanmääräytymiskuukausilta. Jos joltain kuukaudelta ei syntyisi loma-oikeutta, tällaisen kuukauden palkkaa ei oteta lainkaan mukaan sen enempää lomapalkan suuruutta kuin lomarahaa laskettaessa. Vajaan lomanmääräytymiskuukauden palkka jää tällaisessa tilanteessa kokonaan huomiotta. Sen ajalta maksetusta palkasta ei myöskään makseta muuta lomakorvausta (ns. pätkä-työntekijöistä ks. kuitenkin lukua 11.2.3.).

3. Seurakunnille ilmainen rekrytointipalvelu Internetiin

Kirkkohallitus on yhteistyössä Oikotien kanssa valmistelemassa seurakunnille rekrytointipalvelua Internetiin. Seurakunnat voivat ilmoittaa rekrytointipalvelun kautta vapautuvista työpaikoistaan ilmaiseksi. Tämä ilmoituspalvelu otetaan käyttöön kesän alussa. Kirkkohallitus maksaa ilmoituspalvelun käytöstä ja ylläpidosta aiheutuvat kustannukset. Palveluun voidaan liittää myös maksullisia rekrytointin hallintasioita.

Seurakuntia informoidaan lähiaikoina tarkemmin rekryointipalvelun käyttöön liittyvistä asioista.

4. Korjaus kirkkoherran määrävuosilisää koskevaan määräykseen

Uudessa KirVESTES 2005-2007 kirjassa on painovirhe liitteessä 5, sen 7 §:ssä (sivu 162), joka koskee kirkkoherran oikeutta määrävuosilisään. Kirkkoherralle syntyy oikeus määrävuosilisään, kun hän on päätoimisesti hoitanut kirkkoherranvirkaa yhdessä tai useammassa seurakunnassa yhteensä vähintään 6 vuotta. Painetussa sopimuskirjassa näkyy vanha 8 vuoden raja. Seurakuntia pyydetään korjaamaan oikea vuosimäärä 7 §:n 1 momenttiin.

Sopimusjohtaja

Risto Voipio

Lakimies

Timo von Boehm