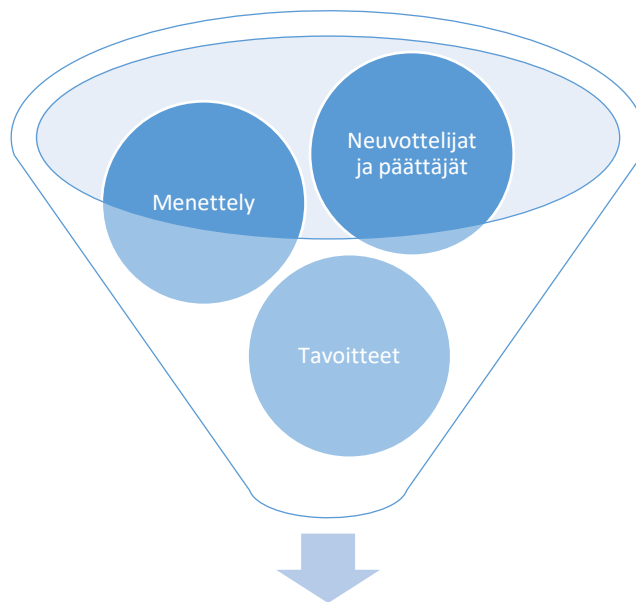


Työnantajalle
Ohjeita paikallisen sopimisen menettelyyn koskien
moduulityöaikakokeilua



Paikallinen sopimus
moduulityöaikakokeilun käyttöönotosta

1 Paikallinen virkaehtosopimus koskien moduulityöaikakoikeilua

Pääsopimusosapuolet ovat sopineet, että hengellisen työn viranhaltijoiden moduulityöaikakoikeilusta tehdyn virkaehtosopimuksen määräyksiä (KirVESTES 2017 liite 21) voidaan noudattaa sopimalla asiasta paikallisesti. Paikallisessa virkaehtosopimuksessa on määriteltävä työaikakoikeilun piiriin kuuluva henkilöstö. Moduulityöaikakoikeilusta tehtävä sopimus on virkaehtosopimus, koska se voi koskea vain viranhaltijoita.

2 Neuvottelu- ja sopimusosapuolet sekä sopimuksen piiriin kuuluva henkilöstö

Neuvotteluosapuolet

Sopimusneuvottelut työnantajan puolesta käyvät

- henkilöt, jotka muutoinkin edustavat työnantajaa palvelussuhdeasioista neuvoteltaessa tai niitä valmisteltaessa tai jotka on erityisesti nimetty neuvottelijoiksi (esimerkiksi palkka-asiamiehenä toimiva hallintojohtaja, talousjohtaja tai henkilöstöpäällikkö).

Sopimusneuvottelut viranhaltijoiden puolesta käyvät

- pääsopijajärjestö(t), jonka jäseniä asia koskee (pääsääntöisesti Kirkon luottamusmiessopimuksen mukainen seurakuntaan asetettu pääluottamusmies/luottamusmies). Pääsopijajärjestöt ovat Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO, Kirkon alan unioni ja Kirkon Alat.
 - Ks. Jäljempänä käytetään pelkkää pääluottamusmies -termiä. Jos seurakunnassa sovelletaan 1.4.2014 voimaan tullutta kirkon luottamusmiessopimusta, neuvotteluosapuolena voi olla myös luottamusmies.

Sopimusosapuolet

Sopimuksen tavoitteet asettaa ja sen hyväksyy

- työnantajan puolesta
 - kirkkoneuvosto (jollei asiaa ole delegoitu yksittäiselle viranhaltijalle tai muulle monijäseniselle toimielimelle)
 - yhteinen kirkkoneuvosto (jollei asiaa ole delegoitu yksittäiselle viranhaltijalle tai muulle monijäseniselle toimielimelle)
- viranhaltijoiden puolesta
 - pääsopijajärjestö(t), jonka jäseniä asia koskee (pääsääntöisesti Kirkon luottamusmiessopimuksen mukainen seurakuntaan asetettu pääluottamusmies).

Sopimuksen tavoite, sisältö ja kattavuus voivat vaikuttaa siihen, kenen kanssa sopimus lopulta tehdään. Jos paikalliseen virkaehtosopimukseen halutaan sitouttaa koko henkilöstö ja jos sopimuksen halutaan sitovan myös järjestäytymättömiä, se pyritään neuvottelemaan ja tekemään kaikkien pääsopijajärjestöjen kesken.

Kukin viranhaltijoita edustava pääsopijajärjestön asettama pääluottamusmies tekee sopimuksen edustamiensa jäsenten puolesta.

Viranhaltijalla, joka ei kuulu mihinkään järjestöön, ei ole neuvotteluissa edustajaa. Paikallinen virkaehtosopimus voi koskea myös häntä, siten kuin alla on todettu (Paikallisen virkaehtosopimuksen piiriin kuuluva henkilöstö > Paikallinen virkaehtosopimus koskee lähtökohtaisesti sopimuksen tehneen/tehneiden järjestöjen jäseniä).

Paikallista virkaehtosopimusta ei vahvistuteta/alisteta työnantaja/pääsopijajärjestöjen keskus/liittotason hyväksyttäväksi, vaan työnantajan toimivaltainen edustaja ja pääsopijajärjestön pääluottamusmies (luottamusmies) allekirjoittavat sopimuksen.

Työnantaja toimittaa kopion sopimuksesta tiedoksi Kirkon työmarkkinalaitokselle postissa tai sähköisesti osoitteella KiT(at)evl.fi. Näin pääsopimusosapuolet voivat seurata sitä, missä paikallisia virkaehtosopimuksia moduulityöajasta on tehty.

Paikallisen virkaehtosopimuksen piiriin kuuluva henkilöstö

Paikallisessa virkaehtosopimuksessa todetaan sen soveltamisala eli koskeeko se kaikkia seurakuntatyönantajan palveluksessa olevia hengellisen työn viranhaltijoita, vai vain osaa niistä esim. vain diakonia- ja nuorisotyön viranhaltijoita vai seurakuntayhtymässä määrätyn seurakunnan sopimuksessa mainittua henkilöstöä.

Paikallinen virkaehtosopimus koskee lähtökohtaisesti sopimuksen tehneen/tehneiden järjestöjen jäseniä:

- 1) Jos kaikkien pääsopijajärjestöjen pääluottamusmiehet ovat sopijaosapuolina, sopimusta sovelletaan kaikkiin sopimuksen piirissä oleviin seurakuntatyönantajan palveluksessa oleviin hengellisen työn viranhaltijoihin, ellei sopimukseen ole otettu sen soveltamispiiriä koskevia rajoituksia. Tässä tapauksessa sopimus koskee myös järjestäytymättömiä jäseniä, vaikka he eivät olekaan minkään pääsopijajärjestön jäseniä.
- 2) Jos vain osa pääsopijajärjestöjen pääluottamusmiehistä on sopimusosapuolina, sopimusta sovelletaan vain sopimusosapuolena olevien järjestöjen jäseniin
 - Sopimuksen ulkopuolelle jääneiden järjestöjen jäsenten ja muiden alojen järjestäytymättömien viranhaltijoiden palvelussuhteen ehdot määräytyvät KirVESTES:n mukaan

3 Paikallisen virkaehtosopimuksen voimassaolo ja irtisanominen

Paikallinen moduulityöaikakokeilun käyttöönottoa koskeva sopimus voidaan tehdä enintään kahden (2) vuoden määräajaksi kerrallaan, kuitenkin enintään 31.1.2018 saakka (liite 21: 1.2 § ja 10 §). Jos valtakunnallisen moduulityöaikakokeilusopimuksen sopimusosapuolet eivät irtisano kokeilusopimusta, sen voimassaolo jatkuu toistaiseksi. Tästä syystä paikalliseen virkaehtosopimukseen kannattaa kirjata, että se on voimassa xx.xx.xxxx saakka, kuitenkin ottaen huomioon, mitä hengellisen työn viranhaltijoiden moduulityöaikakokeilusta annetun virkaehtosopimuksen 10 §:ssä määrätään. Lisäksi paikalliseen virkaehtosopimukseen voidaan liittää erillinen irtisanomisehto, esimerkiksi että sopimus on irtisanottavissa kolmen (3) kuukauden irtisanomisajalla.

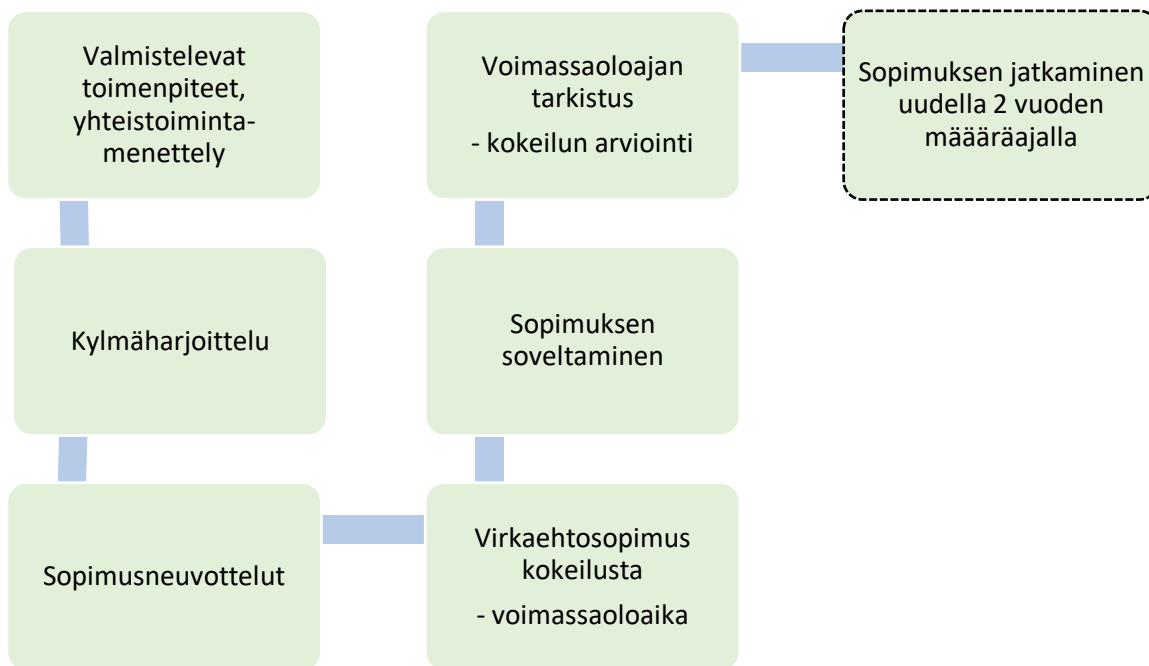
Määräajaksi tehdyn paikallisen virkaehtosopimuksen voimassaolo päättyy ilman irtisanomista kahden vuoden määräajan päättyessä, jollei sitä irtisanota ennen määräajan päättymistä erillisen irtisanomisehdon nojalla. Jos työnantaja haluaa jatkaa moduulityöaikakokeilua määräajan jälkeenkin, se voi sopia uudesta kahden vuoden määräajasta edellyttäen, että sopimusliite on voimassa (liite 21: 10 §).

Jos paikallinen virkaehtosopimus irtisanotaan, irtisanomisaika on kolme (3) kuukautta. Irtisanomisaika lasetaan siitä, kun irtisanominen on annettu tiedoksi muille sopijapuolille. Irtisanomisen voi tehdä sopijapuoli, eli esim. jos asianomaisen pääsopijajärjestön pääluottamusmies ei ole ollut sopimuksessa mukana, kyseisen järjestöjen pääluottamusmies ei voi irtisanoa paikallista virkaehtosopimusta. Jos kaikki pääsopijajärjestöt ovat allekirjoittaneet sopimuksen, mikä tahansa sopijapuoli voi siitä irtaantua, jolloin koko sopimus päättyy kaikkien osalta irtisanomisajan kuluttua. Myös työnantaja voi irtisanoa sopimuksen. Irtisanominen toimitetaan kirjallisesti kaikille sopijaosapuolille.

Paikallisella virkaehtosopimuksella ei ole ns. jälkivaikutusta, vaan viranhaltijoiden palvelussuhteen ehdot palautuvat paikallisen sopimuksen voimassaolon päätyttyä kaikilta osin valtakunnallisen virka- ja työehtosopimuksen mukaisiksi, jolloin irtisanomisajan jälkeen sovelletaan KirVESTES:n työaikaluvun työajattomia koskevia määräyksiä (luku 6A 1).

Jos paikallisen virkaehtosopimuksen voimassaolo päättyy siksi, että esimerkiksi yksi pääsopijajärjestön pääluottamusmies irtisanoo sen, työnantaja ja muut pääsopijajärjestöjen pääluottamusmiehet voivat pyrkiä sopimaan sopimuksen voimassaolosta siten, että sopimusta sovelletaan edelleen muiden sopijapuolten välisissä suhteissa, lukuun ottamatta virkaehtosopimuksen irtisanoneen pääsopijajärjestön jäseniä.

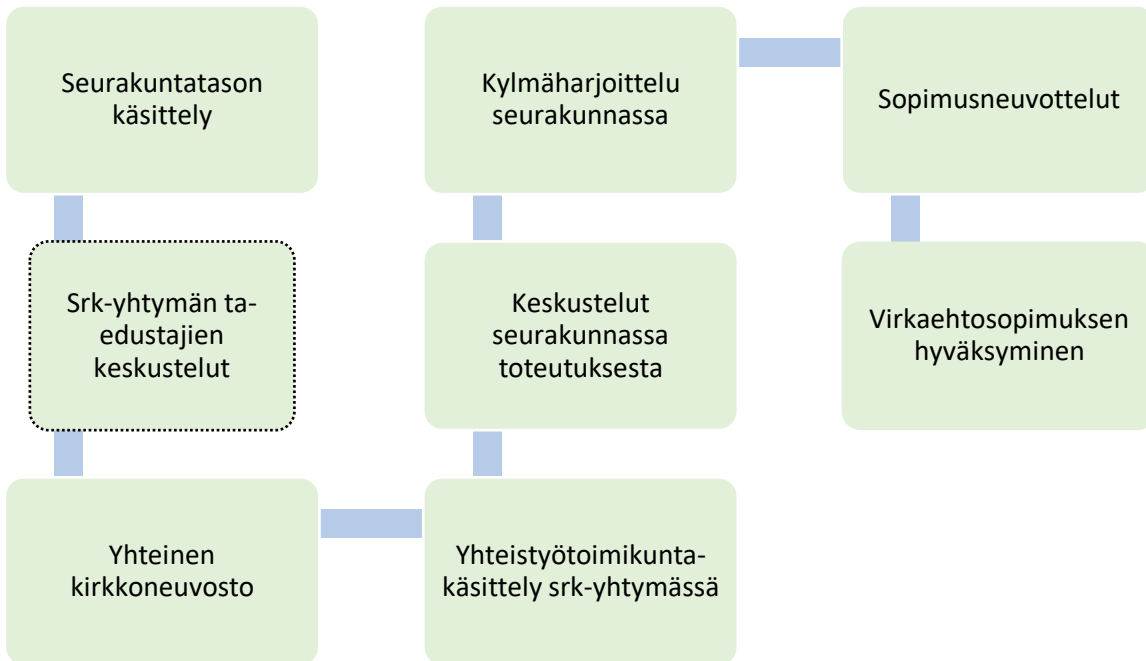
Kaavio esimerkki moduulityöaikaa koskevan paikallisen virkaehtosopimuksen prosessista seurakunnassa



Valmistelevat toimenpiteet:

- Seurakunta/seurakuntayhtymätasolla työnantajan edustajat pohtivat alustavasti keskenään, pyritäänkö seurakunnassa, koko seurakuntayhtymässä tai joissakin seurakuntayhtymän seurakunnissa aloittamaan moduulityöaikakokeilu ->
 - Huomaa, että aloite kokeiluun voi tulla työnantajalta, mutta myös työntekijät voivat olla aloitteen tekijöitä
- Jos kiinnostusta kokeiluun ilmenee, työnantaja lähtee selvittämään kokeilun käyttöön ottoa ->
- Työnantajan edustajat suunnittelevat osaltaan ns. kylmäharjoittelun toteutuksen, myös mm. kylmäharjoitteluajan sekä lähdetäänkö kylmäharjoittelun jälkeen suoraan soveltamaan työaikakokeilua vai arvioidaanko vielä kokeiluun lähteminen erikseen. Työnantaja asettaa osaltaan kokeilulle tavoitteet, esim. kustannusraamin, henkilöstökyselyn tulokset (työtyytyväisyys, sairauspoissaolojen kehitys) ja vaikutukset seurakuntalaisten palveluihin. ->
- Työnantaja kartoittaa kokeilun piiriin tuleva henkilöstön, esim. seurakuntayhtymässä seurakunnat, joissa kokeilua toteutetaan, henkilöstöryhmät (papit, kanttorit, diakoniatyöntekijät, nuorisotyöntekijät, varhaiskasvatuksen ohjaajat, lähetyssihteerit) ->
- Jos seurakunnassa/seurakuntayhtymässä on edustuksellinen yhteistoimintaorganisaatio, asia käsitellään ensimmäisen kerran seurakunnan yhteistyötoimikunnassa tai seurakuntayhtymän yhteistyötoimikunnassa. Jos yhteistyötoimikuntaa ei ole, asia käsitellään yhteistoimintakokouksessa ->
- Jos työnantaja ja pääsopijajärjestön pääluottamusmies on valmis työaikakokeilun käyttöön ottoon, neuvotellaan ja sovitaan kokeilusopimuksen käyttöön ottamisesta, kokeilun piiriin tulevasta henkilöstöstä ja sopimuksen voimassaoloajasta

Kaavio esimerkki moduulityöaikaa koskevan paikallisen virkaehtosopimuksen osa-prosessista seurakuntayhtymässä



Seurakuntatason käsittely:

- Seurakunnassa kiinnostus moduulityöaikakokeilua kohtaan
- Mietitään kokeiluun lähtemisen toteutusta ja tavoitteita seurakunnassa

Srkyhtymän työnantajaedustajien keskustelut:

- Selvitetään, onko muissa seurakunnissa kiinnostusta moduulityöaikakokeilua kohtaan
- Mietitään missä ja millaisella toteutuksella sekä millä tavoitteilla kokeiluun voitaisiin mennä

Yhteinen kirkkoneuvosto:

- Selvitetään palvelussuhdeasioista vastaavalta työnantajaedustajalta (palkka-asiamieheltä) sopimuksen hyväksyjän näkemys ja tavoitteet kokeiluun lähtemisestä

Yhteistyötoimikuntakäsittely srkyhtymässä:

- Asian merkittävyyden vuoksi käsitellään moduulityöaikakokeiluun lähtemistä

Keskustelut seurakunnassa toteutuksesta:

- Seurakunta, joka olisi lähdessä kokeiluun, käy konkreettisesti läpi kokeilun tavoitteita ja toteutusta

Kylmäharjoittelu seurakunnassa -> Sopimusneuvottelut -> Virkaehtosopimuksen hyväksyminen:

- Mahdollisesti kokeiluun lähtevä henkilöstö seurakunnassa seuraa työaikaansa, jonka perusteella työnantaja voi mitoittaa eri työtehtäviin käytettävää aikaa moduulien laskennassa, testata työajan suunnittelua yms.
- Saadun palautteen perusteella arvioidaan kokeiluun lähteminen -> Jos kokeiluun lähdetään, neuvotellaan

kokeilusopimuksen käyttöön ottamisesta (palkka-asiamies ja pääluottamusmies (luottamusmies)) -> sovi-
taan kokeilusopimuksen käyttöön ottamisesta, jonka jälkeen virkaehtosopimus lähtee hyväksyttäväksi (yh-
teinen kirkkoneuvosto tms. asiassa toimivaltainen viranomainen ja pääluottamusmies).

Työnantajan muistilista paikallista sopimusta tehtäessä

- Neuvottelut perustuvat henkilöstön tasapuoliseen kohteluun
- Neuvotteluihin valmistaudutaan hyvin – tavoitteet on asetettu, vaihtoehdot ja vaikutukset on selvitetty ja arvioitu, taustatyö on tehty
- Neuvottelu- ja sopijaosapuolet sekä neuvottelijat ja soveltamisalarajoitukset (kenen kanssa neuvotellaan, keitä asia koskee) selvitetään
- Sovitut asiat kirjataan sopimukseen mahdollisimman yksiselitteisesti, jotta sopimuksen tarkoitus vastaisi kirjoitettua tekstiä
- Huolehditaan viestinnästä - informoidaan henkilöstöä ja luottamushenkilöitä ennen ja jälkeen neuvotteluja sekä tarpeen mukaan neuvottelujen kuluessa (avoimuus, oikean tiedon saaminen, neuvottelujen syyt, kohteet, tavoitteet ja vaikutukset)
- Jos neuvottelut eivät etene, palataan harkitsemaan muita vaihtoehtoja: Esimerkiksi kylmäharjoitella voidaan myös ilman, että tehdään kokeilusopimusta. Tällöin asia on sen luonteen vuoksi hyvä viedä yhteistoimintamenettelyyn ennen kylmäharjoittelun toteuttamista.

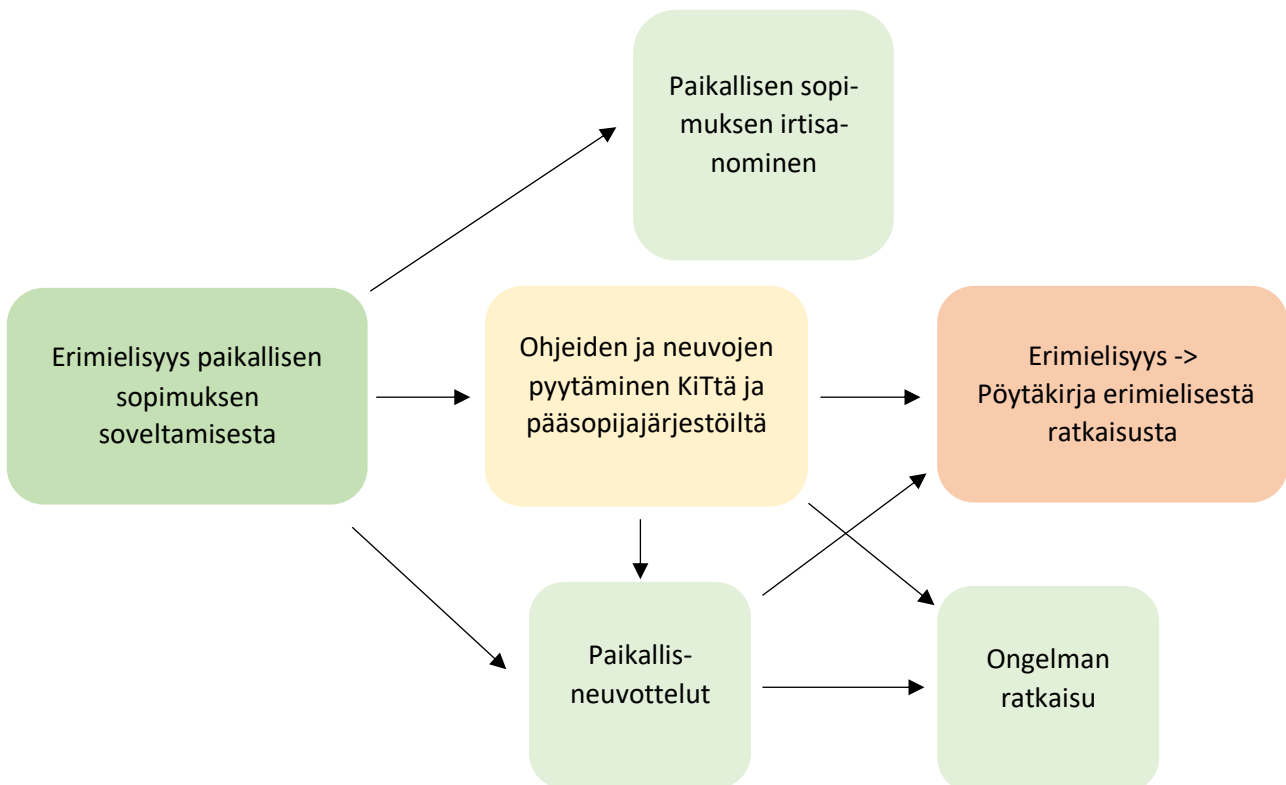
4 Paikallista virkaehtosopimusta koskevien erimielisyyksien ratkaiseminen

Paikallista virkaehtosopimusta koskevat mahdolliset soveltamis- ja tulkintaerimielisyydet ratkaistaan paikallisten osapuolten välisissä neuvotteluissa.

Jos asiaa ei saada ratkaistuksi paikallisissa neuvotteluissa, paikalliset sopijaosapuolet voivat pyytää työmarkkinalaitokselta ja pääsopijajärjestöiltä ohjeita ja neuvoja asian ratkaisemiseksi työpaikalla. Jos tämä ei kuitenkaan johda ratkaisuun, asiaa voidaan käsitellä pääsopimuksen 10–11 §:n mukaisessa menettelyssä saattamalla asia käsiteltäväksi keskusneuvotteluissa. Keskusneuvottelut käydään työmarkkinalaitoksen ja asianomaisen pääsopijajärjestön kesken. Tällöin paikallisista erimielisyysneuvotteluista laaditaan pöytäkirja, josta tulee ilmetä neuvottelujen kohde ja neuvottelutulos sekä eri mieltä olevien osapuolten näkemys ratkaisuksi, perustelut, tosiasiat ja asiakirjat. Pöytäkirja neuvotteluista on laadittava viipymättä neuvottelujen päätyttyä, se tarkastetaan ja allekirjoitetaan neuvotteluosapuolten sopimalla tavalla.

Paikallista virka- ja työehtosopimusta neuvoteltaessa voidaan pyytää ohjeita ja neuvoja työmarkkinalaitoksesta ja pääsopijajärjestöiltä jo ennen sopimuksen tekemistä, jos neuvottelut näyttävät johtavan umpikujaan ja asiasta haluttaisiin kuitenkin sopia paikallisella virkaehtosopimuksella.

Kaavio paikallisten erimielisyysneuvottelujen etenemisvaihtoehdoista:



Sopimusten soveltamista ja tulkintaa koskevat erimielisyydet ratkaistaan ensi sijassa sillä perusteella, mikä on ollut sopijapuolten yhteinen tarkoitus. Sopimustekstin tulisi vastata tarkoitusta, mutta jos teksti poikkeaa siitä, noudatetaan sitä mitä on tarkoitettu. Toissijaisesti asia ratkaistaan sopimuksen sanamuodon perusteella. Erimielisyys voidaan ratkaista myös sopimalla.

Jos paikallista virkaehtosopimusta sovellettaessa syntyy erimielisyys, jota ei kyetä ratkaisemaan, sopimus voidaan tarvittaessa puolin ja toisin paikallisesti irtisanoa päättymään kolmen kuukauden irtisanomisajan kuluessa. Irtisanomisajan päätyttyä sovelletaan KirVESTES:n työaikaluvun määräyksiä.

Myös keskusneuvotteluissa paikallista sopimista koskeva erimielisyys ratkaistaan edellä mainitulla tavalla eli selvittämällä sopijapuolten tarkoitus. Jos asia keskusneuvotteluissa jää erimieliseksi, eikä paikallista virkaehtosopimusta irtisanoa, asia voidaan viime kädessä viedä työtuomioistuimeen ratkaistavaksi. Tätä pyritään asian luonteen vuoksi välttämään.

5 Tiedottaminen ja viestintä

Paikallisesta virkaehtosopimusneuvotteluista ja lopputuloksesta on hyvä tiedottaa riittävästi henkilöstölle. Tällöin henkilöstöllä on mahdollisuus tutustua sopimuksen perusteluihin ja sitoutua sen tavoitteiden saavuttamiseen. Tiedottamiseen tulisi sisältyä ainakin seuraavat asiat:

- Paikallista virkaehtosopimusta koskevien neuvottelujen aloittaminen ja perustelut sille, miksi sopimuksen tekeminen katsotaan tarpeelliseksi
- Keitä viran haltijoita paikallinen sopimus koskee

- Mitä vaikutuksia sopimuksella on sopimuksen soveltamispiiriin kuuluvan henkilöstön palvelussuhteen ehtoihin (mistä palvelussuhteen ehdoista, sopimusmääräyksestä, on kyse, minkä sisältöisestä muutoksesta on kyse)
- Sopimuksen vaikutusten seuranta eli miten olosuhteet ja perustelut, joiden johdosta sopimus on tehty, ovat muuttuneet eli saavutetaanko sopimuksella tavoiteltu tulos.

Sen lisäksi, että paikallisesta virkaehtosopimusneuvottelujen lopputuloksesta tiedotetaan henkilöstölle, kopio sopimuksesta toimitetaan tiedoksi myös Kirkon työmarkkinalaitokselle.

MALLIPOHJA PAIKALLISEKSI VIRKAEHTOSOPIMUKSEKSI KOSKIEN MODUULITYÖAJAN KÄYTTÖÖN OTTAMISTA

SOPIMUKSEN NIMI	Paikallinen virkaehtosopimus hengellisen työn viranhaltijoiden työaikakokeilusta
SOVELTAMISALA	Tätä sopimusta sovelletaan x seurakunnan papin, kanttorin ... viran haltijoihin
ASIAT JOISTA SOVITTU	Tällä sopimuksella sovelletaan soveltamisalan piirissä oleviin viran haltijoihin KirVESTES 2017 liitteessä 21 olevaa virkaehtosopimusta hengellisen työn viranhaltijoiden moduulityöaikakokeilusta

SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO

Tämä sopimus tulee voimaan xx.xx.xxxx. Sopimus on voimassa yy.yy.yyyy saakka kuitenkin ottaen huomioon, mitä hengellisen työn viranhaltijoiden moduulityöaikakokeilusta annetun virkaehtosopimuksen 10 §:ssä määrätään voimassaolosta. Mikäli valtakunnallisen hengellisen työn viranhaltijoiden moduulityöaikakokeilusta tehdyn virkaehtosopimuksen sopimusosapuoli irtisanoo sopimuksen sen 10 §:n mukaisesti, päättyy tämän sopimuksen voimassaolo vastaavasti.

Tämä sopimus on irtisanottavissa kolmen (3) kuukauden irtisanomisajalla. Jos joku sopimusosapuoli irtisanoo sopimuksen, irtisanomisajan jälkeen sovelletaan KirVESTES:n työaikaluvun määräyksiä (seuraavasti, jos tarkennetaan jotain yksityiskohtia, esim. sopimuksen päättymisajankohtaa lähinnä seuraavan kuukauden alusta lukien)

Paikka ja aika

ALLEKIRJOITUKSET

Seurakunta X / Seurakuntayhtymä Y (Työnantajan edustaja(t))

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO (Pääluottamusmies/luottamusmies)

Kirkon alan unioni (Pääluottamusmies/luottamusmies)

Kirkon alat (Pääluottamusmies/luottamusmies)