

# Seurakuntien yhdistymiset ja henkilöstöasiat 2016

Kirkon työmarkkinalaitos



# Mistä henkilöstöasioissa on kysymys?

## "Kovat" asiat

- Säännökset henkilöstön asemasta ja siirtämisestä
- Virka- ja työehtosopimusten asettamat velvoitteet

## "Pehmeät" asiat

- Henkilöstön kuuleminen ja informointi
  - "Muutos on innostava ja haastava, kun **me teemme** sen, mutta pelottava ja ahdistava, kun se tehdään meille."
  - Tehdään yhteistä henkilöstöpolitiikkaa jo ennen yhdistymistä

# Säännökset henkilöstön asemasta ja siirtämisestä seurakuntajaon muutoksessa



## KL 13 luku:

- Viranhaltijoiden ja työntekijöiden siirtäminen, kirkkoherranviran lakkaaminen

## KJ 13 luku:

- Tuomiokapituli voi määrätä selvitysmiehen/-miehiä, jonka ehdotukseen liitetään seurakuntien mahdolliset viranhaltijoiden tai työntekijöiden sijoittamista koskevat sopimukset (sopimus pitää vahvistuttaa)
- Uuden seurakunnan järjestelytoimikunta tekee sopimukset viranhaltijoiden siirroista ja työntekijöiden sijoittamisesta

# Virka- ja työehtosopimusten asettamat velvoitteet



- Kirkon yhteistoimintasopimus
- Kirkon luottamusmiessopimus
- Ev-lut. kirkon pääsopimus (palkkaneuvottelut, paikallinen sopiminen)
- KirVESTES palkkausjärjestelmän soveltaminen
  - Huom. KL 13 luku 2 ja 3 §
- Virkaehtosopimus ylimmän johdon palkkausjärjestelmäkokeilusta
  - KiT sijoittaa virat K- ja J-hinnoitteluryhmiin



# Yhdistymismallit

1. Seurakunta lakkautetaan ja liitetään toiseen seurakuntaan => seurakuntajaon muutos
2. Yhdistettävät seurakunnat lakkautetaan ja perustetaan uusi seurakunta => seurakuntajaon muutos
3. Seurakunnan alue supistuu => seurakuntajaon muutos
4. Muodostetaan seurakuntayhtymä
5. Seurakunta liitetään seurakuntayhtymään



# Henkilöstön siirtäminen srk-jaon muutoksessa

2. KL 13:3 § erityissäännös kirkkoherrasta
  - Srk liittyy toiseen seurakuntaan => kirkkoherranvirka lakkaa
  - Muodostetaan uusi srk => jakopäätöksessä määrätään lakkaava(t) kirkkoherranvirka/-virat
  - Lakkaavan kirkkoherranviran haltija => siirretään kappalaisen virkaan
    - Palkkaus ei epädullisempi kuin aiempi palkkaus

# Irtisanomissuojasta

- KL 13 luvun 2 ja 3 § takaavat siirtymisen
- Suoja ei ulotu siirtymähetkeä pidemmälle
- Jossain vaiheessa katsottava kauemmaksi tulevaisuuteen ja mietittävä mitä tehdään ja millaista henkilöstöä se edellyttää
- Siirtymäkauden mahdollinen lisätyövoiman tarve (hallinto)?
- ”Aiesopimuksia”? Edut ja haitat?!



# Yhteistoiminta henkilöstön kanssa 1 (4)

## Yhteistoimintasopimus

- Edistetään työntekijöiden osallistumista työtä ja työpaikkaa sekä työn turvallisuutta ja terveellisyyttä koskevien asioiden käsittelyyn -> työnantajalla asioiden käsittelyvelvollisuus (mahdollisimman varhain liikkeelle) -> käsitellään perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja välittömässä tai edustuksellisessa yhteistoiminnassa



## Yhteistoiminta henkilöstön kanssa 2 (4)

- Myös luottamusmiessopimus painottaa yhteistoimintaa mitä tällä tarkoitetaan käytännössä?
- Uuden seurakuntatalouden henkilöstöpolitiikan yhtenäisyys olisiko otettava esille mahdolliset paikalliset sopimukset?
- Vastaanottavan/uuden työnantajan palkkapolitiikka
- Palkkaerojen kartoitus, muutostarpeet ja muutosten toteutusaikataulu = harmonisointi
- Siirtymäaikataulut

## Yhteistoiminta henkilöstön kanssa 3 (4)

Työsopimuslain liikkeenluovutussäännökset työsuhteisilla, KL 13 luku virkasuhteisilla ja jatkuvassa palvelussuhteessa olevilla työsuhteisilla siirtämisen pohjana seurakuntajaon muutoksessa

- Siirtymähetken tilanne turvattu lainsäädännöllä
- Jos henkilöstöä vähennetään yhdistämisen jälkeen, muutosturvamenettely yhdessä työvoimaviranomaisten kanssa (ks. [www.mol.fi](http://www.mol.fi))



## Yhteistoiminta henkilöstön kanssa 4 (4)

Eräät henkilöstöasiat eivät siirry sellaisinaan, vaan vaativat työnantajan päätöksiä (yhteistoiminta-menettelyn jälkeen)

- Työaikajärjestelyt
- Työnjohto- ja esimieskulttuurit
- Virkamatkojen pelisäännöt
- Suositussopimukset (työterveydenhuoltoon liittyvän sairaanhoidon järjestäminen, työpaikkaruokailu, suojavaatetus yms.)
- Henkilöstöetujen yhtenäistäminen (virkistyspäivät, merkkipäivämuistamiset yms.); työvälineiden antaminen
- Tasa-arvosuunnitelma, yhdenvertaisuussuunnitelma, koulutussuunnitelma, henkilöstösuunnitelma ajan tasalle

# Työntekijäjärjestöjen luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen asema



Peruslähdekohta: lakkaavien seurakuntien yhteistyöelimet lakkaavat ja henkilöstön edustajien toimikausi päättyy

Paikallisella sopimuksella voidaan poiketa:

- Valitut luottamusmiehet, työsuojeluvaltuutetut- ja varavaltuutetut sekä yhteistyötoimikunta jatkavat toimikauden loppuun
- Lukumäärät voivat ylittää sopimusten enimmäisrajat
- Määräaika toimikaudeksi -> toimikauden lopussa poikkeusjärjestely päättyy