

10.6.2020

Seurakunnille

Sisältää: Kirkon virka- ja työehtosopimus 2020-2022

1. Yleistä
2. Palkantarkistukset 1.8.2020 ja 1.5.2021
3. Työajan lyhentäminen 1.1.2021 lukien (ns. Kiky-tuntien poisto)
4. Työajattomia hengellisen työn viranhaltijoita/työntekijöitä koskevat uudet sopimusmääräykset
5. Eräät muut tekstimuutokset

## Kirkon virka- ja työehtosopimus 2020-2022

### 1. Yleistä

Evankelis-luterilaisen kirkon sopimusallalla on sovittu uusista virka- ja työehtosopimuksista. Uusien virka- ja työehtosopimusten keskeinen sisältö on seuraava:

#### *Sopimuskausi ja sopimuksen kustannustasoa nostava vaikutus*

Sopimuskausi on 23 kuukautta 1.4.2020–28.2.2022. Sopimuksen palkantarkistusten keskimääräinen palkkakustannusten tasoa nostava vaikutus koko kirkon tasolla seuraa niin sanottua yleistä linjaa ja on yhteensä 3,0 % kahtena sopimusvuonna (1,4 % + 1,6 %).

#### *Sopimuksen kustannusvaikutukset budjetoinnin näkökulmasta*

Vuonna 2020 vuosittaiset palkkakustannukset kasvavat sopimuksen vuoksi edelliseen vuoteen verrattuna noin 1,0 prosenttia. Palkkakustannusten nousu alittaa vuonna 2020 sovitut palkkojen tarkistukset (keskimäärin 1,4 %), koska palkantarkistukset tulevat voimaan 1.8.2020 lukien, jolloin ne vaikuttavat budjettivuoden kustannuksiin 5 kuukautta.

Vuonna 2021 palkkakustannukset kasvavat vuoteen 2020 verrattuna noin 1,9 prosenttia. Vuoden 2020 palkkakustannusten nousu ylittää keskimääräisen korotustason (1,6 %), koska palkantarkistukset toteutetaan 1.5.2021 lukien, jolloin ne vaikuttavat budjettivuoden kustannuksiin 8 kuukautta, kun vuoden 2020 palkankorotukset vaikuttivat sen vuoden palkkasummaan vain 5 kuukautta.

Vuonna 2022 palkantarkistuksiin on solmitun sopimuksen perusteella syytä varata noin 0,5 % lisää vuoteen 2021 verrattuna. Kustannuksia vuoteen 2021 verrattuna nostaa vuoden 2021 yleiskorotuksen toteutuminen kaikille 12 kuukaudelle vuonna 2022 (ns. palkkaperintö). Tämä vuoden 2022 kustannusarvio sisältää vain nyt solmitusta sopimuksesta johtuvat palkkamenot vuodelle 2022 verrattuna vuoteen 2021. Sen sijaan uuden 1.3.2022 alkavan sopimuskauden

mahdollisten palkantarkistusten vaikutuksia ei ole otettu huomioon. Niiden vaikutusta vuoden 2022 budjettiin ei voida tässä vaiheessa arvioida.

### *Tekstimuutokset*

Sopimusratkaisu sisältää uuden työaikalain sekä ns. Kiky-tuntien poistamisen seurauksena runsaasti muutoksia työaikalukuun sekä myös työajattomien hengellisen työn viranhaltijoiden/työntekijöiden määräyksiin. Lisäksi on tehty eräitä muita sisällöllisiä tekstimuutoksia. Kaikkia näitä muutoksia selostetaan jäljempänä luvuissa 3-5.

Sen sijaan lukuisista puhtaan teknisistä ja sisältöön vaikuttamattomista muutoksista, joita muun muassa uusi työaikalaki tai muu lainsäädännön muuttuminen on aiheuttanut, ei ole selostettu erikseen. Kyse on lakiviittausten päivityksistä sekä eräistä lainsäädännön muutoksista johtuvien ilmaisujen päivittämisestä sopimusteksteihin (esim. matka-aika -> matkustusaika tai vuorokautinen lepo -> vuorokausilepo).

Allekirjoituspöytäkirjan 14 §:ssä on sovittu kolmesta osapuolten perustamasta työryhmästä:

- 1) *Palkkausryhmä* selvittää ja arvioi tehtäväkohtaisen ja henkilökohtaisen palkanosan toimivuutta ja kehittämistarpeita yleisessä palkkausjärjestelmässä. Työryhmän tehtävänä on myös laatia ohjeet palkkojen yhteensovittamiseen seurakuntien rakennemuutostilanteissa.
- 2) *Työelämäryhmän* tehtävänä on tukea ja vauhdittaa seurakuntatyöpaikkojen tuottavuutta ja työhyvinvointia edistäviä toimia ja vahvistaa työn murroksessa niiden yhteistoimintaan ja luottamukseen perustuvaa työkulttuuria. Työryhmä hyödyntää työssään kansallisen työn ja työhyvinvoinnin kehittämisohjelman tavoitteita ja toteutusta.
- 3) *Työaikaryhmä* seuraa työaikalain soveltamista seurakunnissa.

### *Uusi KirVESTES 2020-2022 kirja ja muu ohjeistus*

Uusi Kirkon virka- ja työehtosopimus 2020-2022 -kirja julkaistaan alkusyksyllä 2020.

KiT:n internet-sivuilla Usein kysyttyä –otsikon alle tullaan sijoittamaan uusia sopimuksia koskevia kysymyksiä ja vastauksia sekä tiivistelmäkalvot sopimusmuutoksista.

## **2. Palkantarkistukset 1.8.2020 ja 1.5.2021<sup>1</sup>**

### *Yleinen palkkausjärjestelmä*

Seurakunta tarkistaa yleisessä palkkausjärjestelmässä olevien viranhaltijoiden ja kuukausipalkkaisten työntekijöiden peruspalkkoja 1,5 %:n suuruisella yleiskorotuksella 1.8.2020 lukien ja 1,9 %:n suuruisella yleiskorotuksella 1.5.2021 lukien.

Yleisen palkkausjärjestelmän mukaisia kokemuslisiä ja suorituslisiä ei tarkisteta sopimuskauden aikana yleiskorotuksella.

Kirkon pääsopijaosapuolet ovat tarkistaneet yleiskorotuksia vastaavasti KirVESTES:n liitteen 1 vaatimusryhmien vähimmäispalkkoja 1.8.2020 ja 1.5.2021 lukien.

### *Seurakunnan ylimmän johdon palkkausjärjestelmä*

Seurakunta tarkistaa ylimmän johdon palkkausjärjestelmään kuuluvan viranhaltijan peruspalkkaa 1.8.2020 lukien 1,4 %:n yleiskorotuksella ja 1.5.2021 lukien 1,6 %:n yleiskorotuksella. Tämän jälkimmäisen yleiskorotuksen sijasta seurakunta voi päättää tarkistaa ylimmän johdon peruspalkkoja johdolle aiemmin asetettujen tavoitteiden ja niistä suoriutumisen arvioinnin

<sup>1</sup> Seurakunnan vastuulla olevat yleiskorotustyyppiset palkantarkistukset voi Kirkon palvelukeskus (Kipa) hoitaa siten, kuin sen ja seurakunnan välillä on sovittu.

perusteella. Tällaisen tarkistuksen kokonaiskustannusvaikutuksen on kuitenkin oltava sama kuin 1,6 %:n yleiskorotuksella ylimmän johdon palkoissa.

Johdon palkkojen tarkistaminen 1.5.2021 ns. suoriutumisen arvioinnin perusteella on vaihtoehto yleiskorotukseen perustuvalla tarkistuksella. Siihen valmistautuminen on aloitettava hyvissä ajoin. Perusteltua on hyödyntää kokemuksia ja käytäntöjä, joita on syntynyt KirVESTES 2018-2020 mukaisia paikalliseen järjestelyerään perustuvia tarkistuksia tehtäessä. Päätöksen yleiskorotuksen korvaavasta peruspalkkojen tarkistamisesta tekee seurakunnan kirkkoneuvosto tai seurakuntayhtymässä yhteinen kirkkoneuvosto tai muu asiassa toimivaltainen elin. Se on tehtävä niin, ettei KirVESTES 2020-2022 allekirjoituspöytäkirjan 4 §:ssä määrättyä tarkistetun palkan maksamisen aikarajaa ylitetä. Myös Kipan määrittelemät palkka-ajojen aikataulut on huomioitava.

Tarkistuksiin käytettävä 1,6 %:n yleiskorotusta vastaava erä lasketaan ylimmän johdon palkkausjärjestelmän piiriin kuuluvien viranhaltijoiden tavanomaisen kuukauden peruspalkoista muodostetusta palkkasummasta. Yksittäisessä seurakunnassa palkkasumma muodostetaan kirkkoherran ja johtavan talous- ja henkilöstöhallinnon viran haltijan peruspalkasta. Seurakuntayhtymässä se muodostetaan seurakuntayhtymän johtavan talous- ja henkilöstöhallinnon viran haltijan ja seurakuntayhtymään kuuluvien seurakuntien kirkkoherran viran haltijoiden peruspalkoista. Suoriutumisen arviointiin perustuvalla erällä voidaan tarkistaa kaikkien järjestelmän piiriin kuuluvien palkkoja tai sitä voidaan suunnata vain jonkun tai joidenkin palkkoihin.

Kirkon pääsopijaosapuolet ovat tarkistaneet yleiskorotuksia vastaavasti K- ja J-hinnoitteluryhmien asteikkoja 1.8.2020 ja 1.5.2021 lukien (KirVESTES liite 1). Jos seurakunta tarkistaa peruspalkkoja suoriutumisen arvioinnin perusteella 1.5.2021 lukien, sen tulee varmistaa, että viranhaltijan peruspalkka on silloinkin vähintään viralle vahvistetun K-/J-hinnoitteluryhmän asteikon alarajan suuruinen. Peruspalkka on tarkistettava alarajaan, jos se olisi jäämässä sitä pienemmäksi.

#### *Tuntipalkkajärjestelmä*

Seurakunta tarkistaa tuntipalkkaisten perustunti- ja urakkapalkkoja sekä lisiä 1,4 %:n suuruisella yleiskorotuksella 1.8.2020 ja 1,6 %:n suuruisella yleiskorotuksella 1.5.2021 lukien. Liitteen 1 tuntipalkkaisten palkkahinnoitteluita on tarkistettu vastaavasti.

#### *Eräät muut palkat ja palkanlisät*

Allekirjoituspöytäkirjan 2 §:n 2.4-kohdan perusteella seurakunta tarkistaa 1.8.2020 lukien 1,4 %:lla ja 3 §:n 3.4-kohdan perusteella 1,6 %:lla 1.5.2021 lukien mm. nuorten ja oppisopimuskoulutukseen otettavien työntekijöiden sopimuksen mukaan määräytyviä palkkoja sekä eräitä kirkon keskusrahaston varoista suoritettavia palkkioita. Vastaavat tarkistukset on tehty liitteeseen 1 sisältyviin palkkoihin.

#### *Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun korvaukset sekä ns. ruokaraha*

Pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle maksettavaa korvausta korotetaan 1.8.2020 lukien 3,0 %:lla seuraavaan täyteen euroon pyöristäen. Kirkon luottamusmiessopimuksen mukainen ns. ruokaraha tarkistetaan 26 euroon kultakin kurssipäivältä 1.8.2020 lukien. Tarkistetut korvaukset sisältyvät KirVESTES:n liitteeseen 1.

### **3. Työajan lyhentäminen 1.1.2021 lukien (ns. Kiky-tuntien poisto)**

Ns. kilpailukyky sopimuksen perusteella Suomen työmarkkinoilla työaikaa pidennettiin 24 tunnilla vuodessa palkkaa muuttamatta. Työajan pidennys koski myös kaikkia kirkon henkilöstöryhmiä ja tuli voimaan 1.2.2017. Nyt solmittu sopimus poistaa tämän työajan pidennyksen eli *lyhentää* työaikaa

24 tunnilla vuodessa palkkaa muuttamatta. Työaika palaa siis samaksi kuin ennen Kiky-sopimusta. **Työajan lyhentäminen tulee sopimusmääräyksenä voimaan 1.1.2021.** Siihen asti noudatetaan KirVESTES 2018-2020 määräyksiä. Sopijaosapuolilla on määräyksen soveltamiseen yksimielinen kanta, että käytännössä uusi lyhennetty työaika otetaan käyttöön kuluvan vuoden viimeisen työaika-jakson alusta lukien. Työaika ei siis vaihdu kesken suunnittelujakson. Jos 3 viikon suunnittelujakso alkaa esim. 21.12.2020 ja päättyy 10.1.2021, koko tämä jakso suunnitellaan jo uusina työaikoja noudattaen.

Työajan lyhennyksen seurauksena täysi työaika on vuoden 2020 viimeisen suunnittelujakson alusta lukien

- yleistyöajassa 38 tuntia 15 minuuttia viikossa ja keskimäärin 7 tuntia 39 minuuttia päivässä
- toimistotyöajassa 36 tuntia 15 minuuttia viikossa ja keskimäärin 7 tuntia 15 minuuttia päivässä

Työajan lyhentäminen vaikuttaa myös kuukausipalkan jakajiin työaikakorvauksia laskettaessa. Uudet kuukausipalkan jakajat tuntipalkan määrittämiseksi KirVESTES 165 §:ssä ovat 163 (yleistyöaika) ja 152 (toimistotyöaika).

**Osa-aikaisten** kuukausipalkkaisten työntekijöiden työaika lyhenee samassa suhteessa kuin koko-aikaisilla. Tämä työajan lyhentäminen ei muuta osa-aikaisen palkkaa, koska uuden lyhennetyn työajan suhde uuteen täyteen työaikaan pysyy samana kuin ennen.

**Tuntipalkkaisilla** työajan lyhennys ilman muita toimenpiteitä vähentäisi vuotuista palkan määrää, koska palkka perustuu vain tehtyihin työtunteihin. Työajan lyhennys on kompensoitu tuntipalkkaisille siten, että maksettavan arkipyhäkorvauksen suuruus on nostettu samalle tasolle kuin se oli ennen Kiky-sopimuksen mukaista työajan pidennystä. Arkipyhäkorvaus on vuoden vaihteeseen asti 5 tuntia 9 minuuttia. Vuoden viimeisen työaika-jakson alusta lukien arkipyhäkorvauksen määrä korotetaan ennen Kiky-sopimusta olleeseen määrään eli 7 tuntiin 39 minuuttiin. Osa-aikaisen tuntipalkkaisen arkipyhäkorvauksen suuruus määritellään täydestä arkipyhäkorvauksesta samassa suhteessa kuin hänen säännöllinen osatyöaikansa on täydestä työajasta.

Lisäksi **työajattomassa hengellisessä työssä** on poistettu 24 tunnin ylimääräinen työvelvollisuus vuoden 2021 alusta lukien. Ylimääräinen työvelvollisuus on voimassa kuluvan vuoden loppuun asti. Vastaavasti moduulityöaikakokeilua koskevasta sopimuksesta on poistettu vuoden 2021 alusta lukien 12 moduulin työajan lisäys. Sopijaosapuolet suosittelevat, että moduulityöaikaa noudattavissa seurakunnissa paikallista sopimusta moduulityöajasta muutetaan siten, että 12 moduulin suuruinen työajan vuotuinen lisäys poistuu 1.1.2021 lukien.

Työajan lyhentäminen heijastuu lukuisiin pykäliin sopimuskirjassa. Koska uusi KirVESTES tulee sopimuksena voimaan takautuvasti 1.4.2020 lukien, uusissa sopimusmääräyksissä on nimenomaan otettu huomioon ja todettu, että työajan muuttamista koskevat määräykset tulevat voimaan vasta 1.1.2021 lukien ja että siihen asti sovelletaan vanhoja KirVESTES 2018-2020 määräyksiä työajan pituudesta. Muutoksen voimaan tulo on todettu työaikaluvussa 6B (Työajan piirissä olevat) vain luvun otsikon yhteydessä eikä erikseen luvun jokaisen muuttuneen pykälän yhteydessä. Sen sijaan sopimuskirjan muissa osissa muutoksen voimaantulo on merkitty kunkin muuttuneen pykälän yhteyteen (14 § ja 95 § sekä eräät sopimuskirjan liitteissä olevat määräykset). Tästä voimaantulon merkintätavasta poikkeuksena on työajattomia hengellisen työn viranhaltijoita/työntekijöitä koskeva 142 §. Uuteen 142 §:ään poistuvaa työmäärän vuotuista 24 tunnin lisäystä ei enää ole teknisen selkeyden vuoksi jätetty näkyville. Määräys työmäärän lisäyksestä KirVESTES 2018-2020 mukaisesti on silti voimassa vuoden 2020 loppuun asti.

Työajan lyhennyksen kompensationsa on sovittu, että yleistyöaikaa koskevat määräykset eivät ole enää voimassa kokeiluna vaan pysyvinä määräyksinä. Näin saadaan vakiinnutettua vuoden 2015 alussa alkanut työaikojen joustavuuteen tähdännyt ja seurakuntatyön tarpeet huomioon ottava kokeilu.

#### 4. Työajattomia hengellisen työn viranhaltijoita/työntekijöitä koskevat uudet sopimusmääräykset

Työajattomia hengellisen työn viranhaltijoita/työntekijöitä koskevat sopimusmääräykset ovat edelleen 140-143 §:ssä. Niihin on tehty uuden työaikalain edellyttämiä teknisiä muutoksia sekä eräitä sisällöllisiä muutoksia, joita selostetaan jäljempänä. Määräysten soveltamisala pysyy entisenä eli niitä sovelletaan uskonnollisia toimituksia suorittaviin (papit ja kanttorit) sekä julistus-, kasvatus-, opetus-, lähetys- tai diakoniatyötä tekeviin viranhaltijoihin. Uudet sopimusmääräykset on sovittu kirkon pääsopijaosapuolten neuvottelujen sekä uuden työaikalain perustelujen ja työneuvoston<sup>2</sup> lain soveltamisalasta 29.5.2020 antaman lausunnon perusteella. Uusista sopimusmääräyksistä 140-143 §:ssä voidaan kiteytetysti todeta seuraavaa:

- **Pappeja ja kanttoreita** koskevat aiemmat periaatteet. Heidät on säädetty edelleen työaikalain soveltamisen ulkopuolelle. Heidän työajattomuudestaan on aiempaa työaikalakia vastaava säännös työaikalain 2 §:n 1 momentin 2 kohdassa ja määräys KirVESTES 140 §:ssä.

Tarkennuksena pappien ja kanttorien asemaan työneuvosto on lausunnossaan todennut, että papin ja kanttorin tehtäviin tulee tosiasiallisesti sisältyä uskonnollisia toimituksia, jotta hän voi olla työajaton. Siten esimerkiksi pelkkä tehtävänimike ei oikeuta rajaamista työajattomaksi, vaan henkilön tehtäviin tulee kuulua uskonnollisia toimituksia. Normaalisti tämä edellytys toteutuu kaikissa papin ja kanttorin viroissa. Jos kanttorin koulutuksen saanut henkilö kuitenkin toimii esim. seurakunnan toimistosihteerinä, hänen työhönsä ei kuulu uskonnollisia toimituksia. Tällöin hän on työajan piirissä ja häneen sovelletaan toimistotyöaikaa. Vastaavasti jotkut papin koulutuksen ja pappisvihkimyksen saaneet seurakuntien perheneuvojat ovat jo ennen uuden lain voimaantuloa katsottu työajallisiksi kyseisessä perheneuvojan virassa noudatetun työn työajallisen luonteen vuoksi ja heihin on noudatettu toimistotyöaikaa.

- Työajattomia ovat myös sellaiset hengellisen työn viranhaltijat/työntekijät, joiden työtä tehdään siihen liittyvien toiminnan erityispiirteiden vuoksi sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyjä (TAL 2 § 1 mom. 4 kohta). Tällaisia ovat 140 §:n mukaan yleensä sellaiset  **julistus-, kasvatus-, opetus-, lähetys- tai diakoniatyötä tekevät**, joiden työajan käyttöä ei valvota ja jotka siten voivat itse päättää työajastaan. Aiemmin voimassa olleen kirkon työaika-asetuksen piirissä olleet viranhaltijat ovat siten edelleen työajattomia. Heille ei ole seurakunnissa laadittu työajallisia koskevaa ja etukäteen tiedoksi annettavaa työvuoroluetteloa, heidän työaikaansa ei ole valvottu työajan seurannalla eikä työaikaa ole myöskään mitattu tunti- ja minuuttiperusteisesti.
- Työajattomien viranhaltijoiden työajattomuus säilyy siis ennallaan ja heihin sovelletaan työaika-määräysten sijasta KirVESTES 140-143 §:n vapaa-aikaa koskevia määräyksiä. Työnantajan ei tarvitse työaikalain tai uusien KirVESTES:sin määräysten vuoksi ryhtyä oma-aloitteisesti selvittämään työajattomina työskennelleiden viranhaltijoiden asemaa. Heihin sovelletaan 140-143 §:n määräyksiä, joiden perusteella he ovat työajattomia ja heille annetaan työsuojelun toteuttamiseksi 2 vapaapäivää viikossa.

Vain jos joku viranhaltija on sitä mieltä, että hänen työajassaan ei tosiasiallisesti toteudu riittävä niin sanottu **työaika-autonomia**, työnantajan on otettava tämä asia viranhaltijan pyynnöstä tarkasteluun ja tehtävä asiassa päätös. Työaika-autonomian tarkastelusta on laadittu kirkon sopijaosapuolten yhteiset ohjeet, jotka on julkaistu [KIT:n yleiskirjeessä A3/2020](#). Tämän vuoksi tässä yleiskirjeessä ei tarkastella tarkemmin työaika-autonomian toteutumista. Seurakunnasta on syytä olla yhteydessä Kirkon työmarkkinailaitoksen toimistoon, jos joku viranhaltija pyytää työaika-autonomisen asemansa tarkastelua.

<sup>2</sup> Työneuvosto on toiminnassaan riippumaton erityisviranomainen, jonka tehtävänä on antaa lausuntoja työaikaa, vuosilomaa, työturvallisuutta ja eräiden muiden työntekijöiden suojelua koskevien lakien soveltamisesta ja tulkinnasta.

- **Papiston vapaa-aikaa koskeva erillinen virkaehtosopimus (entinen KirVESTES:n liite 8) on kumottu.** Siten 140-143 §:n määräykset koskevat uuden KirVESTES:sin tultua voimaan kaikkia pappeja. Sisällöllisesti tämä ei aiheuta muutoksia, kun kumotusta papiston vapaa-aikasopimuksesta on siirretty uudeksi 142 §:n 4 momentiksi määräys yksipappisen seurakunnan kirkkoherran mahdollisuudesta saada menetetyn vapaapäivän tilalle palkallista virkavapautta.
- Sopimusratkaisun yhteydessä on myös tehty sisällöllisiä muutoksia hengellisen työn työajattomien viranhaltijoiden/työntekijöiden määräyksiin 142 ja 143 §:ssä. Muutokset koskevat 171 §:ssä tarkoitettuna arkipyhänä tehdystä työstä saatavaa lisävapaapäivää sekä leirityöstä saatavaa leirityöaikahyvitystä. **Muutokset tulevat voimaan 1.8.2020.** Siihen asti sovelletaan ao. pykälien osalta KirVESTES 2018-2020 määräyksiä. Muutokset 1.8.2020 lukien ovat seuraavat:
  - 1) **Lisävapaapäivä.** Sopimusratkaisun osana on sovittu 142 §:n uudessa 5 momentissa, että jos hengellisen työn työajaton viranhaltija/työntekijä työskentelee 171 §:ssä tarkoitettuna arkipyhänä eli maanantain ja perjantain välille sijoittuvana arkipyhänä siten, että arkipyhänä tehty työ vastaa olennaisilta osin säännönmukaisen työpäivän työtä, hänelle annetaan lisävapaapäivä. Esimies arvioi, täyttyykö arkipyhänä tehdyn työn olennaisuusvaatimus. Lisävapaapäivä on annettava kuluvan tai seuraavan kalenterikuukauden aikana. Lisävapaapäivää ei voida korvata rahana. Käytännössä uusi sopimusmääräys tulee sovellettavaksi ensimmäisen kerran ensi jouluna, koska tämän vuoden itsenäisyyspäivä osuu viikonloppuun eikä siten ole tänä vuonna 171 §:n tarkoittama arkipyhä.
  - 2) **Leirityöaikahyvitys.** Leirityöaikahyvitystä koskeva määräys 143 §:n 2 momentissa on muutettu siten, että viranhaltijalle/työntekijälle annetaan yksi leirityöaikahyvityspäivä jo 1 vuorokauden ja 12 tunnin kestoisesta leiristä. Aiemmin leirityöaikahyvityspäivän saamisen edellytyksenä on ollut, että leirin kesto on vähintään 2 vuorokautta ja 12 tuntia. Samassa yhteydessä on kumottu tarpeettomana 142 §:n 3 momentti, jossa on ollut määräys mahdollisuudesta antaa harkinnan perusteella leirityöaikahyvityksenä yksi vapaapäivä vähintään 36 tuntia kestäneestä yhdenjaksoisesta leiristä. Kun yhdenjaksoinen leiri kestää vähintään 1 vuorokauden ja 12 tuntia eli vähintään 36 tuntia, leirityöaikahyvityspäivän antaminen ei enää sisällä työnantajan harkintaa.
- Uusiin 140-143 §:n määräyksiin on työaikalain muutoksen vuoksi otettu käyttöön ilmaus ”työajaton hengellisen työn viranhaltija/työntekijä”. Tämä johtuu siitä, että työaikalain perusteella työaikalain soveltamisessa ei enää voida tehdä eroa virka- ja työsuhteen välillä. Lain säännökset koskevat samalla tavalla virka- ja työsuhteita. Siksi myös KirVESTES 140-143 §:t koskevat lähtökohtaisesti samalla tavalla virka- ja työsuhteita. On kuitenkin huomattava, että tämä pykälisiin tehty muutos ei muuta kirkon hengellistä työtä työajattomassa virkasuhteessa tai toisaalta työajallisessa työsuhteessa tekevien nykyistä asemaa. Työajattomat hengellisen työn viranhaltijat pysyvät edelleen työajattomina. Vastaavasti ne työsuhteiset hengellisen työn tekijät, joihin on jo aiemman lain aikana sovellettu työaikaa, ovat edelleen työajallisia. Näitä ovat erityisesti seurakuntien työsuhteiset lastenohjaajat tai esimerkiksi työsuhteiset lähetyssihteerit, joiden työssä on vakiintuneesti sovellettu työaikaa ja laadittu työvuoroluettelo. Myös joihinkin kausityössä oleviin hengellisen työn opiskelijoihin on voitu soveltaa työaikamääräyksiä. Edellä tuotiin myös esille se, että joihinkin perheneuvojiin on virkasuhteessa voitu soveltaa työaikamääräyksiä. Henkilöstön asema työajattomina tai työajallisina pysyy lain muutoksesta huolimatta ennallaan, koska työnantaja on jo omaksunut vakiintuneen toimintatavan heidän työaikakohteluunsa.

Lisäksi tässä työajattomia koskevan selostuksen yhteydessä todetaan, että **KirVESTES 144 §** on päivitetty uuden työaikalain mukaiseksi. Se koskee **suurten seurakuntatalouksien talouden ja hallinnon johtavia viranhaltijoita**. Sisällöllisesti 144 §:n määräys on pysynyt lähes ennallaan. Niihin viranhaltijoihin/työntekijöihin, joita tarkoitetaan työaikalain 2 §:n 1 momentin 1 kohdassa ja joiden

työaikaa ei ennalta määritellä eikä työajan käyttöä valvota ja jotka siten voivat itse päättää työajastaan, ei edelleenkään sovelleta työaikaa eikä KirVESTES:n työaikaosan (VI osa) määräyksiä. Pykälän soveltamisohjeessa on pyritty kuvailemaan keitä 144 §:n määräys koskee. Pykälän soveltamisohjeessa on myös aiempaa määräystä täydentäen todettu, että esimerkiksi suurten seurakuntatalouksien kiinteistöjohtaja voi myös kuulua tämän määräyksen piiriin.

## **5. Eräät muut tekstimuutokset**

Sopimusratkaisu sisältää edellä selostettujen lisäksi tekstitarkistuksia, joilla on ajantasaistettu ja selkeytetty sopimusta ja jotka ovat luonteeltaan pitkälti teknisiä. Ne tulevat voimaan 1.4.2020. Seuraavassa on selostettu pykälittäin keskeisimpiä näistä muutoksista.

## **KirVESTES**

### **I OSA PALVELUSSUHDETTA KOSKEVIA YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ**

#### **5 § Palvelussuhteen päättymisen ja lomautus**

Pykälässä on otettu huomioon kirkon eläkelain muutos julkisten alojen eläkeläiksi ja päivitetty erityisesti pykälän 3-4 momenttia soveltamisohjeineen vastaamaan voimassa olevia säädöksiä ja määräyksiä työkyvyttömyyseläkkeen myöntämisen vaikutuksesta palvelussuhteeseen ja palkanmaksuun sekä työnantajan oikeuteen viranhaltijalle/työntekijälle kuuluvaan etuuteen maksetun palkan osalta. Vastaavia julkisten alojen eläkelain vuoksi tehtyjä muutoksia sisältyy myös 27, 53 ja 88 §:ään.

#### **7 § Palvelussuhteen yhdenjaksoisuus**

Palvelussuhteen yhdenjaksoisuuden määritelmä itsenäisenä pykälänä on uusi. Sen sisältö on peräisin 25 §:n 2 momentista, josta tämä kohta samalla poistettiin. Virkasuhde/työsuhde katsotaan yhdenjaksoiseksi, jos väliin jäävä aika ei ole kolmea kalenteripäivää pitempi.

## **II OSA PALKKAUS**

#### **10 § Oikeus palkkaukseen**

Pykälän 2 momentissa määrätty viranhaltijan oikeus palkkaukseen erityistapauksessa koskee nyt myös kuukausipalkkaista työntekijää. Kuoleman- yms. tapauksessa, jossa palvelussuhde päättyy kesken kalenterikuukauden, palkka maksetaan kuukauden loppuun asti.

### **Luku 2.2. PALKKAUSJÄRJESTELMÄT**

#### **JOHDANTO**

Lukuun on lisätty rakennemuutostilannetta koskeva toimintaohje ja päivitetty yleisen palkkausjärjestelmän palkanosia koskeva kuva 1. sekä täsmennetty nuorten ja oppisopimuskoulutukseen otettavien työntekijöiden palkkausta koskevan työehtosopimuksen soveltamisalaa (liite 5) kuvaava kohta koskemaan vain työsuhteisia työajallisia työntekijöitä. Liitteen palkkamääräyksiä ei voida soveltaa virkasuhteisiin.

## **III OSA POISSAOLOT JA PALKKAUS POISSAOLOAJOILTA**

#### **52 § Sairastumisesta ilmoittaminen ja lääkärintodistuksen esittäminen**

Pykälän 2 momenttia ja sen soveltamisohjetta on selkeytetty ”muun luotettavan selvityksen” esittämisen osalta ja kansaneläkelaitos muutettu Kelaksi®

#### **63 § Viranhaltijan/työntekijän palkan määrä perhevapaiden aikana**

Pykälän 4 momentin määräys palkkauksesta tilapäisen hoitovapaan ajalta on laajennettu koskemaan ilman ikärajaa vammaisen lapsen hoitamista tämän sairastuessa äkillisesti.

Soveltamisohjeessa on täsmennetty määräyksen soveltamisalaa seuraavasti: ”Vammaisella lapsella tarkoitetaan iästä riippumatta henkilöä, jonka hoidontarve on verrattavissa alle 10-vuotiaaseen lapseen ja joka sairastuessaan äkillisesti tulee vamman vuoksi niin avuttomaksi, ettei hän kykene hoitamaan itseään. Vammaisia lapsia ovat mm. kehitysvammaiset lapset, ja vamman vaikeudesta riippuen aivo-, raaja-, näkö- tai kuulovammaiset lapset. Vammaisella lapsella ei tarkoiteta kroonisesti sairasta lasta (esim. diabetes, allergia, astma tms.). Krooninen sairaus saattaa kuitenkin johtaa tilaan, jossa sairasta lasta on pidettävä vammaisena, esim. vaikea sydänsairaus tai diabetes. Viranhaltija/työntekijä on velvollinen tarvittaessa lääkärintodistuksella osoittamaan, onko hänen yli 10 vuoden ikäinen lapsensa edellä tarkoitettulla tavalla vammaisen.”

### **80 § Juhlapäivät ja eräät muut erityiset päivät**

Soveltamisohjeen lähiomaista koskevaa määritelmää on päivitetty veli- ja sisarpuolen, samoin ottoveljen ja ottosisaren osalta. Uudessa määräyksessä puhutaan sisaruksista ja sisaruspuolista, jotka kattavat myös edellä mainitut sukulaisuudet.

### **88 § Palkkaus muun virka-/työvapaan ajalta**

Pykälän soveltamisohjetta on muutettu julkisten alojen eläkelain vuoksi. Siten jos työnantaja maksaa julkisten alojen eläkelain mukaisen ammatillisen kuntoutuksen perusteella myönnetyn virka-/työvapaan ajalta viranhaltijalle/työntekijälle koko varsinaisen palkan, kuntoutusraha tai muu vastaava kuntoutusetuus maksetaan palkkaa vastaavalta osalta työnantajalle.

## **IV OSA VUOSILOMA**

### **92 § Täysi lomanmääräytymiskuu**

Työajattomien viranhaltijoiden/työntekijöiden lomaoikeuden syntymistä koskevaa 2 momenttia on täsmennetty vastaamaan työajallisten vastaavaa määräystä (1 mom.). Osa-aikaeläke-termin rinnalle on otettu voimassa olevan julkisten alojen eläkelain mukainen osittain varhennettu vanhuuseläke ja osa-aikalisä vanhentuneena poistettu.

### **94 § Vuosiloman määrä**

Pykälään on otettu uusi 6 momentti, joka koskee viranhaltijan/työntekijän oikeutta vuosilomalain 7a §:n tarkoittamiin täydentäviin lisävapaapäiviin. Momenttia sovelletaan silloin, kun viranhaltija/työntekijä on ollut sairaana niin kauan, että hän ei saa KirVESTES:n 93 § 2 kohdan perusteella 20 lomapäivää. Tässä tilanteessa hänelle annetaan lisävapaapäiviä siten, että lomapäivien ja lisävapaapäivien yhteismäärä on 20.

### **96 § Vuosiloman ajankohdan määrittäminen**

Pykälän 1 momentin sisältämää pääsääntöä vuosiloman ajankohdan määrittämisestä on täsmennetty soveltamisohjekirjauksella, joka koskee tilannetta, jossa palkka maksetaan lomaviikolta 99 §:n 2 mom. keskimääräisen lomapalkkaprocentin mukaisena. Lisäksi 2 momentin soveltamisohjetta on täydennetty palvelussuhteen päättymistä koskevalla kirjauksella, jonka mukaan työnantaja ja viranhaltija/työntekijä voivat sopia, että ansaitut erääntymättömät vuosilomapäivät annetaan ennen palvelussuhteen päättymistä lomana. Pykälän 4 momentin ilmaisua vuosiloman antamisesta yhdenjaksoisena myös selkeytettiin.

### **98 § Vuosiloman siirto**

Määräystä (3 mom.), joka koskee työnantajan aloitteesta johtuvaa vuosiloman siirtämistä, on täsmennetty. Painavasta syystä johtuvasta muutoksesta on ilmoitettava vähintään 2 viikkoa ennen loman tai sen osan alkamista. Lisäksi viranhaltijan vuosiloman ajankohtaa voidaan erityisen painavasta syystä siirtää tai vuosiloma keskeyttää 2 viikon ilmoitusaikaa noudattamatta. Ennen tällaisen päätöksen tekemistä viranhaltijalle/työntekijälle on varattava tilaisuus tulla kuulluksi.

## **KirVESTES liitteet**

### **Liite 5, Sopimus nuorten ja oppisopimuskoulutukseen otettavien nuorten palkkauksesta**

Sopimuksen soveltamisalaa koskevaa 1 §:ä on täsmennetty koskemaan työajallisia työntekijöitä. Myös ammatillisesta koulutuksesta annetun lain tiedot on päivitetty ja lisätty hinnoitteluasteikkoihin sopimuksen hinnoitteluryhmiä tarkoittava N-tunnus. Sopimus tulee voimaan 1.4.2020 ja se on voimassa 28.2.2022 saakka.

### **Liite 6, Sopimus virkaehtosopimuksen sitovuuspiirin rajoittamisesta ja liite 7, Virkaehtosopimus ylimmän johdon palkkausjärjestelmän kokeilusta seurakunnissa**

Seurakuntien ylimmän johdon palkkausjärjestelmäkokeilua on jatkettu sopimuskauden loppuun virkaehtosopimuksella ylimmän johdon palkkausjärjestelmän kokeilusta ja sopimuksella virkaehtosopimuksen sitovuuspiirin rajoittamisesta (KirVESTES liite 6 ja 7). Sopimuksen sisällöt on säilytetty ennallaan. Mahdollisuudet vakinaistaa kokeilu selvitetään pääryhmässä sopimuskauden aikana.

### **Liite 19, (Moduulityöaika)**

Moduulityöaikasopimuksessa on otettu huomioon Kiky-työmäärän lisäyksen (12 vuosittaisen moduulin) poisto. Lisäksi sopimukseen on päivitetty työaikalaista ja KirVESTES:n muutoksista johtuvia muutoksia.

Työmarkkinajohtaja      Anna Kaarina Piepponen

Lakimies                      Timo von Boehm