

10.3.2022

Seurakunnille

Sisältää: Kirkon virka- ja työehtosopimus 2022-2024

Kirkon virka- ja työehtosopimus 2022-2024

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 24 kuukautta 1.3.2022–29.2.2024. Sopimuksessa on sovittu ensimmäisen vuoden palkantarkistuksista sekä tekstimuutoksista. Palkantarkistukset tulevat voimaan 1.6.2022 ja tekstimuutokset 1.3.2022 lukien. Sopimuksen palkantarkistusten keskimääräinen palkkakustannusten tasoa nostava vaikutus koko kirkon tasolla seuraa niin sanottua yleistä linjaa ja on yhteensä noin 2,0 % ensimmäisenä sopimusvuonna. Kuten muillakin sektoreilla sovituissa sopimuksissa toisen vuoden palkantarkistuksista sovitaan myöhemmin, kirkon sektorilla 31.12.2022 mennessä. Jos tarkistuksista ei silloin päästäisi sopimukseen, sopimus voidaan irtisanoa päättymään 28.2.2023.

Sopimuksen kustannusvaikutukset budjetoinnin näkökulmasta

Vuonna 2022 vuosittaiset palkkakustannukset kasvavat sopimuksen vuoksi edelliseen vuoteen verrattuna noin 1,2 prosenttia, koska palkantarkistukset tulevat voimaan 1.6.2022 lukien, jolloin ne vaikuttavat budjettivuoden kustannuksiin 7 kuukautta.

Vuonna 2022 toteutettu 2,0 %:n palkantarkistus vaikuttaa koko vuodelle 2023 (ns. palkkaperintö). Pelkästään tästä johtuen palkkakustannukset kasvavat vuodelle 2023 noin 0,8 % verrattuna vuoteen 2022. Tässä vaiheessa on mahdotonta arvioida, millaisia palkantarkistuksia mahdollisesti sovitaan vuodelle 2023 ja miten ne ajoittuisivat. Toteutuessaan ne kasvattavat vuoden 2023 palkkakustannuksia mainitusta 0,8 prosentista.

Tekstimuutokset

Merkittävimmät tekstimuutokset liittyvät 1.8.2022 voimaan tulevaan perhevapaauudistukseen. Uudessa perhevapaalainsäädännössä on omaksuttu aiemmasta poikkeavia käsitteitä, jotka on sisällytetty sopimukseen. Tällaisia ovat äitiysvapaan korvaava raskausvapaa sekä isyysvapaan nimeäminen samansisältöiseksi vanhempainvapaaksi kuin vanhassa lainsäädännössä

oleva vanhempainvapaa. Lainsäädännössä on uutena säännöksenä työntekijän oikeus omaishoitovapaaseen.

Seurakuntien ylimmän johdon palkkausjärjestelmä (liite 6 ja 7) on vakinaistettu 1.3.2022 lukien. Samoin moduulityöaikaa koskevan paikallisen sopimuksen tekemismahdollisuus on vakinaistettu (liite 19).

Lisäksi on sovittu työehtodirektiivin voimaantulon liittyvästä virkaehtosopimuksesta, joka määrittelee, millaisia tietoja työnantajan on annettava viranhaltijalle palvelussuhteen alussa (liite 8). Tietosisältö on pitkälti sama kuin voimassa olevassa KL 6:18 §:ssä. Työsuhteisten osalta samoista asioista on sovittu työsopimuslain 2:4 §:n muutoksella.

Lisäksi sopimukseen on tehty useita muita sisällöllisiä tekstimuutoksia. Niin perhevapaalainsäädännön uudistuksesta johtuvia kuin kaikkia muita tekstimuutoksia selostetaan jäljempänä pykäläkohtaisesti luvussa 3.

Pääryhmätyöskentely sopimuskaudella

Sopijaosapuolet sitoutuvat vahvasti jatkuvan neuvottelun periaatteeseen. Tavoitteena on työelämän kehittäminen. Allekirjoituspöytäkirjan 8 §:ssä on sovittu kolmesta pääryhmälle annettavasta toimeksiannosta. Pääryhmä

- 1) laatii 31.5.2022 mennessä yhteisen ohjeistuksen työajattomien hengellisen työn viranhaltijoiden/työntekijöiden vapaa-aikasuunnittelusta ottaen huomioon työ- ja vapaapäivien ennakoitavuuden;
- 2) tarkentaa palkkausjärjestelmän suorituslisää koskevan yhteisen ohjeistuksen 17.6.2022 mennessä ja
- 3) neuvottelee elokuusta 2022 lukien mallista, jolla pyritään varmistamaan kirkon palkkakilpailukyky eri tehtävissä. Työn osana tarkastellaan mahdollisia palkkaukseen liittyviä jälkeenjääneisyyksiä ottaen huomioon palvelussuhteen ehdot laajasti.

Uusi KirVESTES 2022-2024 kirja ja muu ohjeistus

Uusi Kirkon virka- ja työehtosopimus 2022-2024 -kirja julkaistaan loppukeväällä 2022. Kirjan tilauslinkki ilmoitetaan myöhemmin.

KiT järjestää neljä Teams-koulutusta uusista sopimuksista

- tiistaina 15.3.2022 klo 14:30-15:30
- keskiviikkona 16.3.2022 klo 10–11
- keskiviikkona 23.3.2022 klo 10–11
- ruotsinkielisen koulutuksen ajankohta ilmoitetaan myöhemmin

KiT järjestää myös kolme Teams-koulutusta perhevapaauudistuksesta

- keskiviikkona 30.3.2022 kaksi koulutusta;
 - ensimmäinen klo 09.00–10.30
 - ja toinen klo 13.00–14.30
- ruotsinkielisen koulutuksen ajankohta ilmoitetaan myöhemmin

Tilaisuuksiin osallistuminen edellyttää ennakoilmoittautumisen. Webropol-ilmoittautumislinkki sijoitetaan KiT:n koulutuksista kertovalle sivulle: [Koulutus - evl.fi](https://www.koulu.fi). Ilmoittautuneille lähetetään Teams-linkki koulutukseen. Koulutus on maksuton.

2. Palkantarkistukset 1.6.2022

Yleistä palkantarkistuksista

Peruspalkkoihin tehtävät palkantarkistukset tulevat voimaan 1.6.2022. Palkantarkistukset ovat yleiskorotuksen luonteisia, joten Kirkon palvelukeskus Kipa hoitaa niiden täytäntöönpanon seurakuntien puolesta. Myös kokemuslisätaulukoon tehdyt muutokset pannaan täytäntöön Kipan toimenpitein silloin, kun taulukkoon tehty tarkistus vaikuttaa viranhaltijan/työntekijän kokemuslisään.

Yleinen palkkausjärjestelmä

Yleiskorotus: Seurakunta tarkistaa yleisessä palkkausjärjestelmässä olevien viranhaltijoiden ja kuukausipalkkaisten työntekijöiden peruspalkkoja 2,0 %:n suuruisella yleiskorotuksella 1.6.2022 lukien. Kirkon pääsopijaosapuolet ovat tarkistaneet yleiskorotusta vastaavasti KirVESTES:n liitteen 1 vaativuusryhmien vähimmäispalkkoja 1.6.2022 lukien.

Kokemuslisät: Yleisen palkkausjärjestelmän mukaisia kokemuslisiä on tarkistettu kokemuslisätaulukosta ilmenevällä tavalla 1.6.2022 lukien (KirVESTES liite 1.1.). Jos viranhaltijan/työntekijän kokemuslisäajan kertymä on 5, 10 tai 15 vuotta, mutta hänelle maksettavan kokemuslisän euromäärä on pienempi kuin tarkistettujen kokemuslisien vähimmäismäärä liitteessä 1, kokemuslisä tarkistetaan vähimmäismäärään 1.6.2022 lukien.

Seurakunnan ylimmän johdon palkkausjärjestelmä

Seurakunta tarkistaa ylimmän johdon palkkausjärjestelmään kuuluvan viranhaltijan peruspalkkaa 1.6.2022 lukien 2,0 %:n yleiskorotuksella.

Kirkon pääsopijaosapuolet ovat tarkistaneet yleiskorotuksia vastaavasti K- ja J-hinnoitteluryhmien asteikkoja 1.6.2022 lukien (KirVESTES liite 1).

Tuntipalkkajärjestelmä

Seurakunta tarkistaa tuntipalkkaisten perustunti- ja urakkapalkkoja sekä lisiä 2,0 %:n suuruisella yleiskorotuksella 1.6.2022 lukien. Liitteen 1 tuntipalkkaisten palkkahinnoitteluita on tarkistettu vastaavasti.

Eräät muut palkat ja palkanlisät

Allekirjoituspöytäkirjan 2 §:n 2.4-kohdan perusteella seurakunta tarkistaa 1.6.2022 lukien 2,0 %:lla mm. nuorten ja oppisopimuskoulutukseen otettavien työntekijöiden sopimuksen mukaan määräytyviä palkkoja sekä eräitä kirkon keskusrahaston varoista suoritettavia palkkioita. Vastaavat tarkistukset on tehty liitteeseen 1 ja 5 sisältyviin palkkoihin.

Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun korvaukset sekä ns. ruokaraha

Pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle maksettavia korvauksia on tarkistettu 1.6.2022 lukien. Luottamusmiehille maksettavaa korvausta koskevasta sopimusmuutoksesta on selostus tekstimuutoksia koskevassa jaksossa 3. Tarkistettavat korvaukset ovat KirVESTES:n liitteen 1 kohdassa 6. Kirkon luottamusmiessopimuksen mukainen ns. ruokaraha on edelleen 26 euroa kultakin kurssipäivältä.

3. Tekstimuutokset

Sopimusratkaisu sisältää edellä selostettujen lisäksi useita tekstitarkistuksia. Ne ovat tulleet voimaan 1.3.2022 lukuun ottamatta perhevapaita koskevia määräyksiä, jotka tulevat voimaan 1.8.2022. Seuraavassa on selostettu tekstimuutokset pykälittäin. Lisäksi on selostettu KirVESTES:n liitteisiin tehdyt muutoksia.

KirVESTES

I OSA PALVELUSSUHDETTA KOSKEVIA YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

1a § Paikallinen sopiminen

Mahdollisuutta paikallisen sopimuksen tekemiseen on rajattu aiemmasta. Paikallinen sopiminen on 1.3.2022 lukien mahdollista enää luottamusmiessopimuksen ja yhteistoimintasopimuksen määräyksistä siltä osin, kuin kyseisissä sopimuksissa on määrätty. Kuitenkin ennen 7.3.2022 tehnyt paikalliset virka- ja työehtosopimukset ovat edelleen voimassa paikallisesti sovituin ehdoin. Lisäksi moduulityöaikasopimuksen käyttöönotosta (liite 19) voidaan edelleen sopia paikallisesti.

Samassa yhteydessä on kumottu pääsopimuksen (liite 9) 14 § 2 momentin mukainen mahdollisuus tehdä paikallinen sopimus ns. selviytymislausekkeen nojalla.

II OSA PALKKAUS

16 § Palkan maksaminen viranhaltijalle

Pykälään on otettu uusi 4 momentti, jonka mukaan virkasuhteen päättyessä säännöllinen palkka maksetaan palvelussuhteen tavanomaisena palkanmaksupäivänä. Työaikakorvaukset ja muut vastaavat epäsäännölliset palkkaerät maksetaan niiden tavanomaisena palkanmaksuajankohtana.

23 § Tehtävän muutoksen vaikutus peruspalkkaan

Pykälän soveltamisohjetta on täsmennetty erityisesti seurakuntajaon muutostilanteita ajatellen sekä tilanteissa, joissa henkilöstön määrää vähennetään ja poistuvien viranhaltijoiden/työntekijöiden tehtävät jaetaan muun henkilöstön tehtäväksi. Jos tehtävän sisältö muutetaan sisältämään aiempaa verrattuna useammanlaisia tehtäviä (esim. seurakuntamestarille lisätään vahtimestarin ja suntion tehtävien lisäksi emännän tehtäviä), uuteen tehtäväkuvaukseen sovellettava vaativuusryhmä on arvioitava uuden tehtäväkokonaisuuden perusteella siihen vaativuusryhmään, joka vastaa kokonaisuutena parhaiten tehtäväkuvauksen yleiskuvausta ja sen tasomerkitöjä (ks. myös 22 § ja sen soveltamisohje). Uuden tehtäväkuvan vaativuus arvioidaan tällöin kokonaisuutena. Tehtävää ei voi palkan määrittelyssä pilkkoa siten, että eri tehtävänosat hinnoiteltaisiin erikseen.

26 § Suorituslisä

Suorituslisäjärjestelmää koskevia soveltamisohjeita on täsmennetty. Niiden mukaan suorituslisää ei voida maksaa yleiskorotuksen tapaan koko henkilöstölle (2 mom.). Lisäksi 1 momentin soveltamisohjeessa on täsmennetty sitä periaatetta, että esihenkilön kehityskeskustelun perusteella tekemä suorituksen arviointi on luonteeltaan ehdotus seurakunnan toimivaltaiselle viranomaiselle suorituslisän määrän vahvistamista varten. Muutoksella on pyritty hälventämään sitä väärinymmärrystä, että esihenkilön kehityskeskustelun perusteella tekemä arvio olisi automaattisesti suorituslisän saamiseen johtava arvio.

Soveltamisohjetta on täsmennetty 5 momentissa siten, että lisiin kesäkuussa käytetystä summasta ja jakaumasta annetaan luottamusmiehelle selvitys viimeistään kunkin vuoden elokuun loppuun mennessä. Tällöin luottamusmiehelle annetaan myös arvio seuraavan vuoden suorituslisiin käytettävästä summasta.

28 § Puuttuvan erityiskoulutuksen vaikutus vakinaiseksi viranhaltijaksi valittavan palkkaukseen

Sopimukseen on otettu uusi 28 §. Jos viranhaltija valitaan vakinaiseen virkasuhteeseen kirkkolain 6 luvun 14 §:n 3 momentin perusteella ja häneltä puuttuu virassa edellytetty erityiskoulutus, hänen peruspalkkansa voidaan määrätä siihen asti, kunnes hän on suorittanut erityiskoulutuksen, enintään 5 % alemmaksi kuin 22 §:n mukaan määritellyn vaativuusryhmän vähimmäispalkka on. Pykälä liittyy ensisijaisesti perheneuvojen ja sairaalasielunhoitajien virkoihin liittyvän erityiskoulutuksen puuttumisen vaikutusta palkkaukseen kunnes erityiskoulutus on suoritettu.

41 § Leirin johtajan palkkio (johtajalisä)

Johtajalisä on korotettu 21 euroon.

44 § Mobiilitavoitettavuuskorvaus

Mobiilitavoitettavuuskorvauksen vähimmäismäärä on korotettu 47 euroon. Samalla pykälä on uudistettu siten, että korvauksen määrää ei ilmoiteta enää pykälässä, vaan viitataan liitteeseen 1, josta korvauksen euromäärä ilmenee.

III OSA POISSAOLOT JA PALKKAUS POISSAOLOAJILTA

50 § Palkan maksaminen ja pidättäminen virka-/työvapaan ajalta

Pykälän 3 momenttia on täsmennetty siten, että jos harkinnanvarainen palkaton virka-/työvapaa jatkuu yli viikon mittaiseen virka-/työvapaajaksoon liittyvänä alle viikon mittaisena jaksoneu myös tällaiseen vajaan viikon mittaiseen poissaoloon noudatetaan samaa palkanpidätyksen periaatetta kuin alle viikon mittaisen virka-/työvapaan yhteydessä. Esimerkiksi jos virka-/työvapaa myönnetään kalenteriviikon ja 4 työpäivän mittaiseksi jaksoksi, sen ajalta pidätetään palkka koko kalenteriviikolta sekä viideltä päivältä.

Perhevapaaudistuksen vaikutus KirVESTES:n määräyksiin

Perhevapaaudistus tulee voimaan 1.8.2022. Siihen asti noudatetaan KirVESTES 2020-2022 määräyksiä. Uusia perhevapaaääräyksiä noudatetaan 1.8.2022 lukien. Tässä yleiskirjeessä ei käydä tarkemmin läpi sairausvakuutuslain sisältämää perhevapaaudistusta. Siitä informoidaan ja koulutetaan seurakuntia myöhemmin. Tässä yhteydessä selostetaan perhevapaaudistuksesta KirVESTES:n määräyksiin aiheutuvat muutokset.

60 § Oikeus perhevapaaseen

Pykälään on omaksuttu perhevapaaudistuksen mukaiset uudet käsitteet. Viranhaltijan/työntekijän oikeus perhevapaisiin on nykyiseen tapaan todettu viittaamalla perhevapaita koskeviin säännöksiin työsopimuslaissa.

Nykyinen äitiysvapaa korvautuu käsitteellä raskausvapaa ja erityisäitiysvapaa käsitteellä erityisraskausvapaa. Vastaavasti lainsäädännössä ei enää puhuta äidistä vaan synnyttäjistä. Perhevapaaudistuksessa asetetaan synnyttäjä ja lapsen toinen vanhempi/huoltaja aiempaan samanveroisempaan asemaan vanhempainvapaan saamisen ja käyttämisen näkökulmasta. Tämä on johtanut aieman isyysvapaa-käsitteen poistamiseen lainsäädännöstä. Sen tilalla isällä on oikeus vanhempainvapaaseen yhtä lailla kuin synnyttäjällä. Työntekijällä on oikeus pitää vanhempainvapaa enintään neljässä jaksossa, joiden tulee olla vähintään 12 arkipäivän pituisia. Määräykset palkallisesta ajasta synnyttäjälle ja toiselle vanhemmalle ovat 63 §:ssä.

Perhevapaaudistuksen yhteydessä on tullut mahdolliseksi pitää vanhempainvapaa myös osittaisena. Oikeus osittaiseen vanhempainvapaaseen on omaksuttu KirVESTES:n määräyksiin.

Lisäksi perhevapaaudistuksessa on säädetty oikeudesta omaishoitovapaaseen. Omaishoitovapaata myönnetään henkilökohtaisen avun tai tuen tarjoamiseksi omaiselle tai työntekijän kanssa samassa taloudessa asuvalle läheiselle, jos omainen tai muu läheinen tarvitsee työntekijän välitöntä läsnäoloa edellyttävää merkittävää avustamista tai tukea toimintakykyä huomattavasti alentaneen vakavan sairauden tai vakavan vamman vuoksi. Työntekijällä on oikeus vastaavaan vapaaseen myös edellä tarkoitetun henkilön saattohoitoon osallistumisen vuoksi. Tämän mukaisesti 60 §:ään on otettu määräys oikeudesta saada omaishoitovapaata siten kuin työsopimuslain 4 luvussa (4:7b §) on säädetty. Omaishoitovapaata on mahdollisuus saada 5 päivää vuodessa. Omaishoitovapaa on palkatonta. Omaisella tarkoitetaan työntekijän lasta, vanhempaa, avio- ja avopuolisoa sekä työntekijän kanssa rekisteröidyssä parisuhteessa olevaa. Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle omaishoitovapaasta ja sen arvioidusta kestosta niin pian kuin mahdollista. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä luotettava selvitys poissaolon perusteesta.

61 § Perhevapaista ilmoittaminen

Perhevapaista ilmoittamista koskevaa soveltamisohjetta on täsmennetty siltä osin, millaisissa tilanteissa viranhaltijalla/työntekijällä on oikeus muuttaa perhevapaan ajankohtaa. Vahvistetun vapaajakson muuttaminen on mahdollista vain TSL:n 4 luvussa säädetystä perustellusta syystä. Perustelluna syynä pidetään sellaista ennalta-arvaamatonta ja olennaista muutosta lapsen hoitamisedellytyksissä, jota työntekijä ei ole voinut ottaa huomioon ilmoittaessaan poissaolon ajankohdasta.

Perusteltu syy voi olla esimerkiksi lapsen tai toisen vanhemman pitkäaikainen ja vakava sairastuminen tai kuolema taikka lapsen vanhempien avioero tai muu lapsen hoitosedellytyksissä tapahtunut olennainen muutos. Perustelluna syynä ei ole pidetty puolison työttömyydestä johtuvia toimeentulovaikeuksia. Työntekijällä ei myöskään katsottu olleen oikeutta hoitovapaan yksipuoliseen keskeyttämiseen sillä perusteella, että lapsenhoitoon tarjoutuu hoitovapaan aikana joku muu järjestely kuin lapsen hoitaminen kotona.

63 § Viranhaltijan/työntekijän palkan määrä perhevapaiden aikana

Palkan määrä synnyttäjälle on pysynyt ennallaan 1 momentissa. Palkallisuudella turvataan synnyttäjän palautumista synnytyksestä raskaussuojadirektiivin tarkoituksen mukaisesti. Palkkaa maksetaan ajanjaksolta, johon sisältyy raskausvapaan alusta luetut 72 sellaista arkipäivää, joina viranhaltija/työntekijä on pois työstä. Palkka 72 arkipäivän osalta maksetaan henkilölle raskausvapaan alkamisesta lukien aina siihen asti, kunnes kaikki kyseiset 72 arkipäivää on käytetty.

Edellytyksenä on, että henkilö on poissa töistä lapsen syntymän vuoksi. Tämä viittaa siihen, että synnyttäjä voi 40 arkipäivän raskausvapaajakson jälkeen palata työhön siten, että kaikki 72 arkipäivää raskausvapaajakson alusta lukien eivät ole ehtineet kulua loppuun. Jos synnyttäjä jää myöhemmin työstä pois vanhempainvapaalle, hänelle maksetaan sen ajalta edelleen palkkaa siihen asti, kun koko 72 arkipäivän yhteenlaskettu jakso poissaoloajalta on ehtinyt kulua loppuun. Raskausvapaan jälkeinen mahdollinen työssäoloaika ei siten kuluta 72 palkallisen arkipäivän jaksoa.

Määräys palkkauksesta adoptiolapsen toiselle vanhemmalle 3 momentissa korvaa entisen palkkauksellisen jakson adoptiolapsen hoitamiseksi myönnetyltä vanhempainvapaajaksoilta. Jakso on edelleen 72 arkipäivän mittainen vanhempainvapaan alkamisesta lukien.

Toiselle vanhemmalle maksettava palkallinen jakso (entinen isyysvapaa) on 2 momentissa pidentetty 18 arkipäivään. Palkka maksetaan ajanjaksolta, johon sisältyvät toisen vanhemman 18 ensimmäistä vanhempainvapaan arkipäivää.

Pykälän 4 momenttia tilapäisestä hoitovapaasta on muutettu. Tilapäistä hoitovapaata myönnetään alle 12-vuotiaan tai vammaisen lapsen hoitamiseksi tämän sairastuessa äkillisesti. Ikäraja on nostettu 10 vuodesta 12 vuoteen.

64 § Osittainen vanhempainvapaa tai osittainen hoitovapaa työajattomassa työssä

Pykälään on sisällytetty uusi määräys siitä, miten osittainen virka-/työvapaa toteutetaan työajattomassa työssä osittaisen vanhempainvapaan aikana. Se vastaa aiempaa osittaista hoitovapaata koskevaa määräystä.

70 § Edellytykset palkkaetujen saamiseksi sekä

71 § Työnantajan oikeus päivärahoihin ja eräisiin korvauksiin

Pykäliin on päivitetty perhevapaaudistuksesta johtuvat uudet käsitteet. Sisällöllisesti määräykset ovat ennallaan.

IV OSA VUOSILOMA

93 § Työssäoloon rinnastettava poissaoloaika

Työssäoloon rinnastettavien päivien luetteloon on päivitetty perhevapaaudistuksesta johtuvat uudet käsitteet. Tämän johdosta määräysten materiaallinen sisältö ei ole muuttunut. Lisäksi rinnastettavaan poissaoloaikaan on uutena lisätty poissaolo omaishoitovapaan vuoksi.

95 § Vuosilomapäiviä kuluttavat päivät vuosilomaa annettaessa

Pykälän 3 momentin soveltamisohjeen muutoksella on pyritty lisäämään joustoa keskeytyneen jakson vuosiloman myöntämistilanteissa sellaiselle yleistyöaikaan noudattavalle, jolla työaika ei ole vahvistettu kiinteille työpäiville. Tällöin keskeytyneen jakson työajan määrittelyssä lähtökohtana on 3 momentissa oleva taulukko, jossa on sovittu vuosiloman vuoksi keskeytyneen jakson viikkotyöaika. Uudella soveltamisohjemääräyksellä on tehty mahdolliseksi sopia työntekijän kanssa, että silloin kun työntekijän lomapäivien ja työpäivien sijoittaminen on tiedossa etukäteen, taulukon ilmaiseman työajan sijasta voidaan sopia noudatettavaksi 3 momentin 2 kohdan määräyksen periaatetta, että vuosiloma kuluttaa niin monta lomapäivää kuin niitä osuu etukäteen tiedettävillä työpäivillä ja työtä jää tehtäväksi työpäiville etukäteen tiedetty määrä.

Tämä koskee niitä tilanteita, joissa 3 momentin loman kulumista ja työajan määrää koskevan taulukon soveltaminen johtaisi osapuolten näkökulmasta epätarkoituksenmukaiseen lopputulokseen. Esimerkiksi jos lomajakson kesto olisi 4 kalenteripäivää, 3 momentin taulukon soveltaminen johtaa siihen, että lomajaksolta kuluu 4 päivän sijasta 3 lomapäivää, mutta vastaavasti työajan määräksi viikolle jää kahden työpäivän verran työtä (15 tuntia 18 min.). Tämän sijasta on mahdollista sopia tilanne niin, että katsotaan kaikkien 4 lomapäivän sijoittuvan työpäiville, jolloin lomaa kuluu 3 päivän sijasta 4, mutta työtä jää silloin viikolle tehtäväksi vain 7 tuntia 39 minuuttia.

Muutoksella on yhteys 183 § 2 momentin jälkimmäisen taulukon soveltamiseen.

96 § Vuosiloman ajankohdan määrääminen

Pykälän 3 momenttia on muutettu siten, että kun loma on tähän asti tullut aina antaa viimeistään lomavuotta seuraavan kalenterivuoden syyskuun loppuun mennessä, uudella määräyksellä loma voidaan sopia annettavaksi viimeistään ko. kalenterivuoden loppuun mennessä. Loman antaminen syyskuun jälkeen edellyttää aina osapuolten yksimielisyyttä asiassa.

110 § Lomarahan maksaminen palvelussuhteen päättyessä

Määräystä on muutettu siten, että palvelussuhteen päättyessä, jos lomarahan määrä ei ole tiedossa päättymispäivänä, lomaraha maksetaan päättymispäivää seuraavana säännöllisenä palkanmaksupäivänä.

VI OSA TYÖAIKA

141 § Työajattoman hengellisen työn viranhaltijan/työntekijän työajattomuus

Pykälään on otettu määräys siitä, että hengellisen työn työajattomalle viranhaltijalle/työntekijälle voidaan sopia paikallisella virka- ja työehtosopimuksella liitteen 19 mukainen moduulityöaikajärjestelmä. Moduulityöaikajärjestelmää sovellettaessa viranhaltija/työntekijä on edelleen juridiselta asemaltaan työajaton, mutta tällöin paikallisella sopimuksella häneen sovelletaan moduulityöaikajärjestelmän määräyksiä. Jos paikallinen sopimus moduulityöajasta irtisanotaan viranhaltija/työntekijä palaa työajattomaksi.

142 § Työajattoman hengellisen työn viranhaltijan/työntekijän vapaa-aika

Pykälän 1–3 momentin määräyksiä on täsmennetty. Ensinnäkin 1 momenttiin on lisätty soveltamisohje, jossa todetaan, että hengellisen työn työajattoman viranhaltijan/työntekijän vapaapäivät pyritään antamaan säännöllisinä peräkkäisinä päivinä. Perustelluista työstä johtuvista syistä vapaapäivät voidaan sijoittaa muuten kuin peräkkäisille päiville. Vapaapäivien sijoittumista kalenteriviikolla voidaan myös tilapäisesti muuttaa, jos se on työstä johtuvista syistä perusteltua. Esimerkiksi, jos vapaapäivät on sijoitettu annettavaksi viikonloppuna (la-su) ja tuohon ajankohtaan sijoittuu välttämättömiä työtehtäviä, kuten leirin pitäminen, vapaapäivät voidaan sijoittaa annettavaksi saman viikon muina päivinä.

Pykälän 2 momentissa on täsmennetty periaatteita, joilla menetetty vapaapäivä korvataan uudella vapaapäivällä. Kun toisen tai molempien vapaapäivien antaminen kalenteriviikon aikana estyy ennalta tiedettävän työtehtävän vuoksi (esimerkiksi rippikoulun pitämisen vuoksi) eikä vapaapäiviä voida siirtää annettavaksi saman kalenteriviikon muina päivinä, annetaan menetetyn vapaapäivän korvauksena lähinnä seuraaville kolmelle kalenteriviikolle sijoitettava uusi korvaava vapaapäivä. Uuden vapaapäivän antamisen edellytyksenä on aina se, että vapaapäivän menetyksen aiheuttama työ on tehty, esimerkiksi leiri pidetty. Jos työn tekeminen estyy sairausloman vuoksi, korvaavaa vapaapäivää ei anneta.

Toisaalta, jos vapaapäivän estymisen aiheuttanut työ on tehty ja korvaava vapaapäivä on sijoitettu annettavaksi esimerkiksi seuraavalla viikolla ja työntekijä sairastuu tuoksi päiväksi, hän ei menetä korvauksena annettavaa vapaapäivää, vaan se siirtyy myöhemmin annettavaksi.

Vastaava muutos on tehty 3 momenttiin, joka koskee tilanteita, joissa vapaapäivän antaminen estyy yllättäen.

143 § Työajattomien hengellisen työn viranhaltijoiden/työntekijöiden leirityö

Pykälän 2 momentissa olevaa määräystä leirityöaikahyvityksen antamisesta on muutettu. Viranhaltijalle/työntekijälle annetaan toinen leirityöaikahyvityspäivä, kun leiri on kestänyt vähintään 4 vuorokautta ja 12 tuntia. Aiempi raja oli 6 päivää 12 tuntia.

183 § Yleistyoaika, ennalta tiedossa oleva keskeytys

Pykälän 2 momenttia on joustavoitettu. Asia on yhteydessä 95 § 3 momentin muutokseen. Muutoksen sisältö on selostettu 95 §:ää koskevan muutoksen yhteydessä.

VII OSA ERÄÄT HENKILÖSTÖN EDUSTAJIEN ETUUDET

220 § Palkkaus osallistumisesta työntekijäjärjestöjen kokouksiin

Niiden työntekijäjärjestöjen kokouksia, joihin osallistumisen ajalta maksetaan palkka, on lisätty. Kun viranhaltijalle/työntekijälle on myönnetty virkavapaata JUKO ry.:n, Kirkon alan unioni r.y.:n tai Kirkon alat ry:n taikka näiden keskusjärjestöjen ylimpien päättävien toimielinten kokouksiin osallistumista varten, maksetaan sanotuilta virka-/työvapaa-ajoilta varsinainen palkka, jos kokouksissa käsitellään virka- tai työehtosopimusasioita. Keskusjärjestöjen ylimpiä päättäviä elimiä ovat Akava ry:n liittokokous ja hallitus, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK:n edustajisto ja hallitus sekä STTK ry:n edustajisto ja hallitus.

222 § Luottamusmiehelle maksettava korvaus

Luottamusmiehille maksettavan korvauksen määräytymisperusteita on muutettu. Luottamusmieskorvaus pääluottamusmiehelle maksetaan aina liitteen 1 mukaisen suuruisena. Lisäksi muun luottamusmiehen korvaus maksetaan niin ikään liitteen 1 mukaisesti (ks. liite 1 kohta 6). Enää luottamusmiehelle maksettavaa korvausta ei voi sopia jaettavaksi luottamusmiesten kesken.

Muutos on yhteydessä luottamusmiessopimukseen tehtyjen muutosten kanssa, josta on selostus jäljempänä.

KirVESTES liitteet

Liite 7, Virkaehtosopimus ylimmän johdon palkkausjärjestelmän kokeilusta seurakunnissa

Sopimus ylimmän johdon palkkauksesta on vakinaistettu. Sopimuksen määräykset ovat pysyneet pääosin ennallaan. Kuitenkin viranhaltijan palkan määrittämistä koskevaa sopimuksen 3 §:n 2 momenttia on täsmennetty soveltamisohjeessa sen osalta, miten uutta viranhaltijaa rekrytoitaessa tulee huolehtia siitä, että uusi viranhaltija tietää ennen viranhoidon alkua palkkansa suuruuden ja voi myös itse esittää tehtävää koskevan palkkatoiveen. Palkkatason olennainen muutos tulee perustella viranhaltijalle.

Liite 8, Virkaehtosopimus avoimia ja ennakoivia työehtoja Euroopan unionissa koskevan direktiivin 2019/1152 EU (ns. työehtodirektiivi) täytäntöönpanosta

Osapuolet ovat sopineet ns. työehtodirektiivin täytäntöönpanosta virkaehtosopimuksella. Sopimus tulee voimaan samaan aikaan kuin vastaava työsuhteisia koskeva työsopimuslain (TSL) 2:4 §:n muutos, jonka voimaantuloaikataulu ei ole vielä selvillä. Käytännössä kyse on siitä, että kirkkolain kokonaisuudistuksen ollessa kesken eduskunnassa kirkkolakia ei ole voida muuttaa ennen direktiivin voimaantuloa. Tämän vuoksi on sovittu direktiivin täytäntöönpanosta virkaehtosopimuksella. Sopimus koskee viranhaltijalle palvelussuhteen alussa annettavia tietoja. Tietosisältö on pitkälti sama kuin voimassa olevassa KL 6:18 §:ssä ja TSL 2:4 §:ssä. Työsuhteisten osalta työehtodirektiivin edellyttämistä muutoksista säädetään TSL 2:4 §:n muutoksella.

Sopimus sisältää myös määräyksiä työnantajan velvollisuutena olevan pakollisen koulutuksen järjestämisestä viranhaltijalle maksuttomasti sekä koulutuksen lukemisesta työajaksi (3 §) ja työnantajan velvollisuudesta pyynnöstä antaa viranhaltijalle tietoa turvaavammasta virkasuhteesta (4 §). Työnantajan on osa-aikaisen tai määräaikaisen viranhaltijan pyynnöstä annettava perusteltu vastaus

mahdollisuudesta pidentää viranhoitomääräyksen mukaista säännöllistä työaikaa tai virkasuhteen kestoaikaa. Vastaus on annettava kirjallisesti kuukauden kuluessa pyynnöstä. Velvollisuutta antaa kirjallista vastausta ei ole, jos viranhaltija on työskennellyt työnantajan palveluksessa alle kuuden kuukauden ajan tai viranhaltijan edellisestä pyynnöstä on kulunut alle 12 kuukautta.

Liite 11, Kirkon luottamusmiessopimus

Luottamusmiessopimuksesta on muutettu useita määräyksiä.

Sopimuksen 4 § 2 momenttiin on tuotu varaluottamusmiestä ja hänen asemaansa koskeva nimenomainen määräys. Saman pykälän 5 momentista ja 10 § 3 momentista on poistettu mahdollisuus sopia paikallisesti luottamusmieskorvauksen määrästä. Korvaus määräytyy KirVESTES liitteen 1 kohdan 6 mukaisesti.

Sopimuksen 8 § 2 momenttiin otetun uuden määräyksen mukaan, jos luottamusmiehen tehtävät muuttuvat vaativuudeltaan luottamusmieskauden aikana siten, että hänen peruspalkkansa ja/tai vaativuusryhmänsä alenee, maksetaan hänelle aiemman ja uuden palkan erotus määräaikaisena erityisenä osana luottamusmieskauden loppuun asti.

Samana pykälän 3 momenttiin on otettu määräys luottamusmiehehdokkaan suojan ulottamisesta pääluottamusmiehehdokkaan lisäksi muuhun luottamusmieheen sekä 4 momenttiin määräys jälkisuojan ulottamisesta vastaavasti pääluottamusmiehen lisäksi myös muuhun luottamusmieheen.

Sopimuksen 11 § 1 momenttiin on otettu määräys myös varaluottamusmiehelle annettavasta mahdollisuudesta työtehtävien mahdollistamissa rajoissa tilaisuus kehittää osaamistaan luottamusmies-tehtävien hoitamisessa

Liite 18, Suositus toimituspalkkioista

Toimituspalkkioita koskevan suosituksen euromääriä on korotettu 5 %. Muutoin suositus on entinen. Suosituksen mukaiset uudet taksat tulevat voimaan, kun seurakunnan valtuusto on ne hyväksynyt käyttöön.

Liite 19, (Moduulityöaika)

Moduulityöaikaa koskeva sopimus on vakinaistettu. Sopimuksen määräyksiä ei ole muutettu. Moduulityöaika on mahdollista ottaa käyttöön työajattomille hengellisen työn viranhaltijoille ja työntekijöille sopimalla siitä paikallisesti pääsopimuksen 14 §:n mukaisesti. Ennen 1.3.2022 tehdyt paikalliset sopimukset moduulityöajasta ovat edelleen voimassa paikallisen sopimuksen mukaisesti.

Työmarkkinajohtaja Anna Kaarina Piepponen

Lakimies Timo von Boehm