

19.3.2014

Seurakunnille

- Sisältää:
1. Kirkon sopimukset sopimuskaudelle 1.4.2014–31.1.2017 hyväksytyt
 2. Vuosilomamuistion päivitys
 3. Matkakustannusten korvaus

1. Kirkon sopimukset sopimuskaudelle 1.4.2014–31.1.2017 hyväksytyt

Yleistä

Lokakuussa hyväksytyt Työllisyys- ja kasvusopimuksen mukaista kirkon virka- ja työehtosopimusta 2014–2016 on täydennetty kirkon pääsopijaosapuolten 18.3.2014 hyväksymällä sopimuksella. Tällä sopimuksella toteutetaan pääsopijaosapuolten muistion mukaisesti neuvotellut asiat, jotka koskevat mm.

- Kirkon yleisen virka- ja työehtosopimuksen kodifointia
- työaikamääräysten kokonaisuudistusta
- HAVAn käyttöönoton edistämistä ja kertapalkkiota
- osaamisen kehittämisen toimintamallin toteuttamista kirkon sektorilla
- nuorten työllistämistoimenpiteitä

Tässä yleiskirjeessä selostetaan 18.3.2014 hyväksytyt sopimusratkaisun pääsisältöä. Tarkempaa selostusta sopimusratkaisusta tuotetaan Kirkon työmarkkinalaitoksen internet-sivuilla mahdollisimman nopeasti. Siitä informoidaan myöhemmin yleiskirjeellä.

Kirkon yleisen virka- ja työehtosopimuksen 2014–2016 palkantarkistuksia ja muita lokakuussa hyväksytyt sopimuksen liittyviä asioita on selostettu [yleiskirjeessä A15/2013](#).

Uusi KirVESTES

Huhtikuun alussa voimaan tuleva KirVESTES 2014–2016 julkaistaan pdf-tiedostona Sakastin Palvelussuhde-sivuilla huhtikuun alkuun mennessä

KirVESTES ja KyrkTAK sopimuskirjojen julkaisuaikataulusta ja ennakkotilauksista ks. Kirkon työmarkkinalaitoksen yleiskirje A5/2014.

Sopimuskirjan kodifointi

Kodifiointityössä on uudistettu kaikki ne kirkon virka- ja työehtosopimukset sekä suositukset, jotka on ollut tarkoitus ottaa uuden sopimuskirjan osaksi. Työn ulkopuolelle rajattiin nykyiseen sopimus-

kirjaan verrattuna ainoastaan päihteitä ja hyvää kohtelua työpaikalla koskevat suositukset, joita on tarkoitus uudistaa myöhemmin erikseen.

Kodifiointityö ei pääsääntöisesti sisältänyt materiaalisia muutoksia sopimuksiin. Työssä keskityttiin sopimusten kielen ajantasaistamiseen ja esitystavan uudistamiseen. Sopimuksen pääjaksoille (palkkaus, työaika jne.) on kirjoitettu lyhyt esittelevä johdanto. Pykäliin, joissa on useampi momentti, momenteille on tehty otsikot. Sopimusmääräysten pykälänumerointi on lähes kokonaan uudistunut. Palkkaussluvun laaja, erillisenä liitteenä ollut yleisen palkkausjärjestelmän soveltamisohjeisto on sisällytetty sopimusmääräysten yhteyteen. Samalla käyttöönottovaiheeseen painottuneet soveltamisohjeet on saatettu vastaamaan ”tuotantovaiheen” tarpeita.

Kodifiointityössä tehdyt sisällölliset 1.4.2014 voimaan tulevat muutokset ovat seuraavat (pykälänumerointi seuraa uudistettua numerointia):

- **Luontoisetujen käsittelyä koskeva tarkennus (11 §):** Sopimusmääräyksiä on tarkennettu luontoisetujen käsittelyn osalta. Palkkausjärjestelmä on edelleen luonteeltaan kokonaispalkkausjärjestelmä. Jos luontoisetu annetaan, sen verotusarvo on osa varsinaista palkkaa siten, ettei luontoisedun antaminen lisää KirVESTES:n mukaan määritellyn kokonaispalkan määrää. Esim. työntekijän yleisen palkkausjärjestelmän tehtäväkohtainen peruspalkka on 2200 euroa ja vuosisidonnainen palkanosa 330 €, yhteensä 2530 €/kk. Hän saa työnantajalta puhelinedun, jonka verottajan määrittämä arvo on 20 €. Luontoisetu otetaan huomioon työntekijän 2530 euron kokonaispalkassa vähentämällä sitä 20 eurolla.
- **Viranhaltijoiden palkanmaksupäivä (16 §)** on kuukauden 1. tai 15. päivä. Siirtymämääräys: Jos seurakunnan palkanmaksuajankohta poikkeaa sanotuista vaihtoehdoista 1.4.2014, palkanmaksuajankohtaa voidaan seurakunnan asianomaisen viranomaisen päätöksellä siirtää kerrallaan enintään kaksi kalenteripäivää, jollei paikallisesti päästä yksimielisyyteen muunlaisesta menettelystä. Ennen ajankohdan muuttamista koskevan päätöksen tekemistä asia on käsiteltävä Kirkon yhteistoimintasopimuksen mukaisessa yhteistoimintamenettelyssä. Määräyksen soveltaminen on kytketty Kipan asiakkuuteen seuraavasti: Jo Kipan asiakkaina olevien tulee tehdä päätös sopimuksen mukaisesta palkanmaksuajankohdasta mahdollisimman pian ottaen huomioon 16 §:ssä sanotut siirtymämääräykset. Kipan asiakkaiksi liittyvillä on viimeistään asiakkuuden alkaessa oltava käytössä sopimuksen mukainen palkanmaksuajankohta.
- **Tuntipalkkaisen palkan maksamisen ajankohta (17 §):** Tuntipalkkaisille on tehty mahdolliseksi työntekijän suostumuksella maksaa palkka kerran kuukaudessa.

Muutoksia Kirkon yleiseen palkkausjärjestelmään:

- **Tehtäväkohtaisen palkanosan/peruspalkan** termejä on täsmennetty (22 §). Työntekijän peruspalkka muodostuu tehtävän vaativuusryhmän vähimmäispalkasta ja mahdollisen vaatavuusosan ja erityisen osan yhteismäärästä .
- **Harkinnanvaraisen palkanosan (HAVA:n) (26 §)** määräystä joustavoitettiin ja paikallista liikkumavaraa lisättiin; mm. poistettiin HAVA:n enimmäismäärä koskeva määräys (enintään 10 % vaatavuusryhmän vähimmäispalkasta) ja lisättiin soveltamisohjeeseen kirjaus, jonka mukaan lähtökohtaisesti toistaiseksi maksettava HAVA voi olla myös määräaikainen. Lisäksi arviointijakso voi työnantajan niin päättäessä olla erityisestä syystä kuutta kuukautta lyhempi tai vuotta pidempi. Arvioinnissa käytettäviä suoritusasteiden määriä lisättiin. Tasoja on työnantajan päätöksen mukaisesti vähintään kolme ja enintään viisi. Niitä ei sopimuksessa ole enää erikseen nimetty.
- **Kertapalkkio (40 §).** Otettiin sopimukseen uusi määräys kertapalkkiosta. Se antaa työnantajalle mahdollisuuden palkita yleisessä palkkausjärjestelmässä yksilöä tai ryhmää kertaluon-

toisella erällä. Kertapalkkiota ei makseta säännöllisesti eikä se ole osa varsinaista palkkaa. Työnantajalla on päätäntävalta kertapalkkioiden suuruudesta ja periaatteista. Jos kertapalkkiota käytetään yleisesti, sen maksamisperusteet on tarkoituksenmukaista selvittää yhteisesti henkilötön edustajien kanssa.

- **Palkan maksaminen harkinnan perusteella poissaoloajalta (50 ja 88 §).** Sopimukseen on otettu määräys, jonka perusteella työnantaja voi harkinnan perusteella maksaa palkkaa osittain tai kokonaan enintään 30 kalenteripäivältä vuodessa sellaisen virka-/työvapaan ajalta, joka muutoin olisi KirVESTES:n mukaan palkaton.. Samassa yhteydessä on sovittu periaatteista palkan pidättämisestä silloin, kun harkinnanvarainen palkaton virka-/työvapaa kestää viikon tai lyhyemmän jakson.

Uudet kokeilumääräykset työajasta

Työaikamääräykset uudistetaan kokonaisuudessaan kokeiluna, joka alkaa 1.1.2015 ja päättyy sopimuskauden lopussa. Tavoitteena on ollut uudistaa määräyksiä nykyistä selkeämmiksi ja joustavamiksi ja samalla lähentää yleisen työajan ja jaksotyöajan järjestelmiä.

Uudistettuja määräyksiä kokeiltiin viime vuoden loka-joulukuussa yhdeksässä seurakuntataloudessa. Tämän vuoden alussa käytyjen neuvottelujen lopputuloksena nämä määräykset otetaan käyttöön kaikissa seurakunnissa kokeiluna, joka alkaa 1.1.2015 ja päättyy sopimuskauden lopussa 31.1.2017. Kokeilu alkaa vasta vuoden 2015 alusta siksi, että uusien määräysten käyttöönotto edellyttää paikallisten työnantajien koulutusta. Kokeilun kuluessa selvitetään uusien määräysten toimivuutta ja vaikutusta seurakuntien kustannuksiin ja palkansaajien ansioihin.

Työaikapykälien kokonaisuus on järjestetty uudestaan. Ensin on A-osa, jossa ovat määräykset työajatonta työtä tekevistä (hengellisen työn viranhaltijat sekä eräät johtavat viranhaltijat). B-osassa, ovat määräykset työajallisesta työstä. B-osa rakentuu siten, että ensin on kaikkia työajallisia työaikamuotoja koskevat yhteiset määräykset (B 1) ja sitten uutta yleistyöaikaa ja toimistotyöaikaa koskevat säännökset luvussa B 2 omina kokonaisuuksinaan. Lisäksi luvussa B 3 ovat määräykset työaika-asiakirjoista ja lopussa on osa C (Muut määräykset), jotka koskevat niin työajattomia kuin työajallisia.

Työaikamääräyksiin neuvotellut keskeiset muutokset ovat seuraavat (pykälänumerointi seuraa uudistettua numerointia):

- **Uusi yleistyöaika, Luku B.2.1.** Nykyinen yleinen työaika (38 tuntia 15 minuuttia viikossa) sekä eri jaksotyöaikajärjestelmät (2, 3 tai 4 viikon jaksotyö) sulautetaan uudeksi yleistyöajaksi, jossa työaika on keskimäärin 38 tuntia 15 minuuttia jaksona, jonka kesto 1–4 viikkoa.
- Nykyisten työaikajärjestelmien sulauttaminen yhteen merkitsee niiden välisten erojen poistamista. Samalla vähennetään virka- ja työsuhteen eroja.
- **Säännöllinen päivittäinen työaika (181 §)** on enintään 9 tuntia. Tilapäisesti päivittäinen työaika voidaan ylittää jakson säännöllisen työajan puitteissa. Tällöin maksetaan uutena korvausmuotona pitkän työpäivän korvausta, jonka suuruus on 20 % tuntipalkasta.
- Työaikakorvausten ensisijainen antamismuoto on rahakorvaus. Viranhaltijan/työntekijän kanssa voidaan sopia korvauksen antamisesta vapaana.
- **Keskeytyneen työaikajakson (181–184 §)** työajan määrä on uudistettu.
- **Ylityökynnykset (187 §)** 50 %:n ja 100 %:n ylityölle on yhtenäistetty. Ylityökorvausmuotona on vain jaksoylityö. Vuorokautisen ja viikoittaisen ylityökorvauksen malli poistuu. Ylityökorvaus on viikon työaikajaksoa noudatettaessa 4 ensimmäiseltä tunnilta 50 % ja sen jälkeen 100 %. Pidemmällä 2, 3 ja 4 viikon jaksoilla 100 %:n ylityön korvausraja on jakson pituuden mukaan kerrannainen eli 8, 12 tai 16 tuntia.

- **Neljän päivän työviikko (181 ja 191 §).** Viikon säännöllinen työaika voidaan tehdä 4 työpäivän aikana. Tämä järjestely edellyttää työnantajan ja viranhaltijan/työntekijän yksimielisyyttä. Järjestely on mahdollinen sekä yleistyöajassa että toimistotyöajassa.
- **Puhelinpäivystyskorvaus (211 §).** Uutena korvauslajina kokeillaan puhelinpäivystyskorvausta, joka ei ole varsinaista palkkaa. Puhelinpäivystyksellä tarkoitetaan sitä, että viranhaltija/työntekijä on puhelimitse tavoitettavissa seurakunnassa hälytyksen aiheuttaman tapahtuman vuoksi. Korvauksen suuruus päivystyksestä on vähintään 43 €kuukaudessa, mikä vastaa vähintään noin 10 euron viikkokorvausta. Korvauksen suuruus määräytyisi paikallisesti puhelinpäivystyksen vapaa-ajalle aiheuttaman rasituksen ja sitovuuden mukaan.

Ns. kolmen päivän koulutus ja Kirkon henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämissopimus

Koko työmarkkinakenttää koskeva osaamisen kehittämisen toimintamalli (ns. kolmen päivän koulutus) otettiin kirkon sopimusten osaksi. Se toteutettiin kumoamalla 1.4.2014 lukien Kirkon henkilöstön kehittämissopimus. Sen henkilöstökoulutuksen ja muun osaamisen kehittämisen taloudellisia etuuksia koskevat määräykset siirrettiin KirVESTES:iin (83 ja 88 §). Samalla sovittiin uudesta Kirkon henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämissopimuksesta sekä kirjauksista Kirkon yhteistoimintasopimuksen 3 §:n 2 mom. 3) -kohdan soveltamisohjeeseen.

Tätä muutosta on selostettu Kirkon työmarkkinalaitoksen [yleiskirjeessä A5/2014](#) ja sen liitteenä olevassa pääsopijaosapuolten laatimassa yhteisessä muistiossa.

Nuorten työllistymisen edistäminen

Kirkon pääsopijaosapuolet hyväksyivät työmarkkinakeskusjärjestöjen Tutustu työelämään ja tienaa –suosituksen mukaisen allekirjoituspöytäkirjan. Siitä informoidaan tarkemmin myöhemmin julkaisutavassa kesätyötä koskevassa yleiskirjeessä.

2. Vuosilomamuistion päivitys

KirVESTES:n vuosilomamääräyksien soveltamisen tueksi laadittu vuosilomamuistio päivitetään vastaamaan 1.4.2014 voimaan tulevia KirVESTES:n määräyksiä. Edellinen vuosilomamuistio on peräisin vuodelta 2009.

Tärkeimpiä muutoksia vuosilomamääräyksiin vuosilomamuistio 2009 julkaisemisen jälkeen ovat olleet seuraavat:

- Vuosilomataulukoista on poistettu ns. B-rivi.
- Vuosiloman siirto sairastumisen perusteella on mahdollista ilman karenssia myös silloin, kun loma on ehtinyt alkaa (uusi 1.4.2014 voimaan tuleva määräys, 98 §). Siirto edellyttää lääkärin todistuksen esittämistä työnantajalle.
- Vuosilomapalkan suuruudessa otetaan huomioon, jos työaika ja palkka ovat muuttuneet lomamääräytymisvuoden aikana. Tällaisissa tilanteissa lomapalkan suuruus lasketaan keskimääräisen palkan mukaan (uusi 1.4.2014 voimaan tuleva määräys, 99 §).
- Lomarahen vaihtaminen vapaaksi on tehty mahdolliseksi 1.4.2014 lukien (108 §).

3. Matkakustannusten korvausten veronalaisuus

Seurakunnilta on tullut tiedusteluja matkakorvausten, erityisesti kilometrikorvausten veronalaisuudesta. [Yleiskirjeellä A5/2013](#) seurakuntia on informoitu lyhyesti asiasta.

Sen jälkeen Kirkon työmarkkinalaitos ja pääsopijajärjestöt ovat käynnistäneet keskustelut verohallinnon kanssa mahdollisuudesta löytää sellaisia yhteisiä tulkintoja, joita voitaisiin välittää Kirkon työmarkkinalaitoksen yleiskirjeellä seurakunnille.

Tämä selvitystyö on edelleen kesken. Sitä ovat viivyttäneet juuri päättyneet sopimusneuvottelut. Selvitystyö pyritään saattamaan loppuun kevään kuluessa. Uuden ohjeistuksen antamiseen asti seurakuntia kehoitetaan menettelemään siten kuin yleiskirjeessä A5/2013 on sanottu.

Työmarkkinajohtaja Vuokko Piekkala

Lakimies Timo von Boehm