

13.3.2025

Seurakunnille

Sisältää: Kirkon virka- ja työehtosopimus 2025–2028

Kirkon virka- ja työehtosopimus 2025–2028

1. Yleistä

Evankelis-luterilaisen kirkon sopimusallalla on sovittu uusista virka- ja työehtosopimuksista. Sopimuskausi on 3 vuotta 1.3.2025–29.2.2028. Sopimuksessa on sovittu palkantarkistuksista kaikille kolmelle vuodelle. Sopimuskauden viimeinen vuosi voidaan irtisanoa. Kirkon pääsopijaosapuolet tarkastelevat yhdessä sopimuksen tavoitteiden toteutumista ja toimivuutta tammikuussa 2027. Arvioinnin perusteella sopimus on irtisanottavissa päättymään toisen sopimusvuoden loppuun 28.2.2027.

2. Palkantarkistukset 2025–2027

2.1 Palkantarkistukset vuonna 2025

2.1.1 Yleinen palkkausjärjestelmä

Palkantarkistukset yleisen palkkausjärjestelmän peruspalkkoihin ovat ns. sekalinjaisia korotuksia. Yleisen palkkausjärjestelmän mukaan määriteltyä viranhaltijan ja kuukausipalkkaisen työntekijän täyden työajan mukaista peruspalkkaa tarkistetaan 2,5 prosentin, kuitenkin vähintään 53 euron yleiskorotuksella 1.4.2025 lukien.

Yleisen palkkausjärjestelmän vaativuusryhmien vähimmäispalkkoja on tarkistettu vastaavasti 1.4.2025 lukien (KirVESTES liite 1).

Yleisen palkkausjärjestelmän kokemuslisätaulukkoa tarkistetaan 1.4.2025 lukien 2,5 prosentilla. Jos viranhaltijan/työntekijän kokemuslisä jää kokemuslisätaulukon

tarkistuksen jälkeen taulukossa sovittua pienemmäksi, se tarkistetaan taulukon mukaiseksi 1.4.2025 lukien.

Yleisen palkkausjärjestelmän mukaisia suorituslisiä ei tarkisteta 1.4.2025.

2.1.2 Ylimmän johdon palkkausjärjestelmä

Seurakunnan ylimmän johdon palkkausjärjestelmään kuuluvan viranhaltijan peruspalkkaa tarkistetaan 2,5 prosentin yleiskorotuksella 1.4.2025 lukien.

K- ja J-hinnoitteluryhmien asteikkoja on tarkistettu vastaavasti 1.4.2025 lukien (KirVESTES liite 1).

2.1.3 Tuntipalkkajärjestelmä

Tuntipalkkajärjestelmän mukaisia peruspalkkoja tarkistetaan ns. sekalinjan mukaisilla tarkistuksilla. Tuntipalkkajärjestelmän palkkahinnoittelun mukaan määriteltyä työntekijän tehtäväkohtaista perustuntipalkkaa tarkistetaan 2,5 prosentin, kuitenkin vähintään 0,33 euron yleiskorotuksella 1.4.2025 lähinnä seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Tuntipalkkajärjestelmän tuntipalkkahinnoittelua on tarkistettu vastaavasti 1.4.2025 lukien (KirVESTES liite 1).

Työntekijän tuntipalkkahinnoittelun mukaista kokemuslisää (34 §) ja henkilökohtaista lisää (35 §) tarkistetaan 2,5 prosentin, yleiskorotuksella 1.4.2025 lähinnä seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien. Seurakunnassa työolosuhdelisistä laaditun luettelon lisiä (36 §) tarkistetaan 2,5 prosentin yleiskorotuksella 1.4.2025 lähinnä seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Tuntipalkkahinnoittelun mukaisia kokemuslisiä, henkilökohtaista lisää ja työolosuhdelisiä on tarkistettu vastaavasti 1.4.2025 lukien (KirVESTES liite 1).

Muuta kuin edellä sanottua tuntipalkkajärjestelmän palkkahinnoittelun mukaan määriteltyä tuntipalkkaa tarkistetaan 2,5 prosentin yleiskorotuksella 1.4.2025 lähinnä seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien.

2.1.4 Eräät muut peruspalkat, lisät, lisäpalkkiot ja palkanlisät

KirVESTES liitteen 5 (Sopimus nuorten ja oppisopimuskoulutukseen otettavien työntekijöiden palkkauksesta) mukaisia kuukausipalkkoja tarkistetaan 2,5 prosentin, kuitenkin vähintään 53 euron ja tuntipalkkoja 2,5 prosentin, kuitenkin vähintään 0,33 euron yleiskorotuksella 1.4.2025 lukien. Liitteen 5 taulukkopalkkoja on tarkistettu vastaavasti 1.4.2025 lukien (Liite 1, kohta 7).

Liitteen 1 kohdan 6 mukaisia henkilöstön edustajien etuuksia tarkistetaan 2,5 prosentin yleiskorotuksella 1.4.2025 lukien. Henkilöstön edustajien etuudet liitteessä 1 on tarkistettu vastaavasti 1.4.2025 lukien (Liite 1, kohta 6).

Sellaista muuta peruspalkkaa, joka ei tarkistu edellisten kohtien perusteella, tarkistetaan 2,5 prosentin yleiskorotuksella 1.4.2025 lukien.

Sellaista lisää, lisäpalkkiota ja palkanlisää, joka ei määräydy suhteessa peruspalkkaan ja jota ei ole erikseen sovittu tarkistettavan, tarkistetaan 2,5 prosentin yleiskorotuksella 1.4.2025 lukien.

Sellainen lisä, lisäpalkkio ja palkanlisä, joka määräytyy suhteessa viranhaltijan tai työntekijän peruspalkkaan, tarkistuu automaattisesti peruspalkan tarkistamisen seurauksena.

2.2 Palkantarkistukset vuonna 2026

2.2.1 Yleinen palkkausjärjestelmä

Palkantarkistukset yleiseen palkkausjärjestelmään toteutetaan vuonna 2026 peruspalkkoihin 1.3.2026 lukien tehtävällä prosentuaalisella yleiskorotuksella sekä paikallisella järjestelyerällä 1.5.2026 lukien.

Yleiskorotus

Yleisen palkkausjärjestelmän mukaan määriteltyä viranhaltijan ja kuukausipalkkaisen työntekijän täyden työajan mukaista peruspalkkaa tarkistetaan 2,4 prosentin yleiskorotuksella 1.3.2026 lukien.

Yleisen palkkausjärjestelmän vaativuusryhmien vähimmäispalkkoja on tarkistettu vastaavasti 1.3.2026 lukien (KirVESTES liite 1).

Yleisen palkkausjärjestelmän kokemuslisätaulukkoa tarkistetaan 1.3.2026 lukien 2,9 prosentilla. Jos viranhaltijan/työntekijän kokemuslisä jää kokemuslisätaulukon tarkistuksen jälkeen taulukossa sovittua pienemmäksi, se tarkistetaan taulukon mukaiseksi 1.3.2026 lukien.

Yleisen palkkausjärjestelmän mukaisia suorituslisiä ei tarkisteta 1.3.2026.

Yleisen palkkausjärjestelmän paikallinen järjestelyerä 1.5.2026 (0,5 %)

Seurakunnan on käytettävä paikallisena järjestelyeränä yleisen palkkausjärjestelmän piirissä olevien viranhaltijoiden ja kuukausipalkkaisten työntekijöiden peruspalkkasummasta 0,5 prosenttia peruspalkkojen tarkistuksiin 1.5.2026 lukien. Palkantarkistusten toteuttamisesta on käytävä pääsopimuksen 13 §:n mukaiset täytäntöönpanoneuvottelut ja seurakunnan toimivaltaisen viranomaisen on tehtävä asiaa koskeva päätös 1.4.2026 mennessä. Neuvotteluissa on pyrittävä yksimielisyyteen siitä, miten palkantarkistukset kohdennetaan. Kohdennettavilla palkantarkistuksilla on pyrittävä toteuttamaan seurakunnan palkkakilpailukyyn turvaamisen paikallisia tarpeita. Mikäli yksimielisyyttä järjestelyerän kohdentamisesta yleisen palkkausjärjestelmän piirissä olevalle henkilöstölle ei saavuteta, järjestelyerän kohdentamisesta päättää työnantaja.

Järjestelyerä lasketaan yleisen palkkausjärjestelmän peruspalkkojen toteutuneesta vuoden 2025 palkkasummasta. Pääsopijaosapuolet antavat yleiskirjeessä 30.11.2025 mennessä yhteisen ohjeistuksen järjestelyerän suuruuden laskemisesta ja neuvotteluprosessista seurakunnassa.

2.2.2 Ylimmän johdon palkkausjärjestelmä

Seurakunnan ylimmän johdon palkkausjärjestelmään kuuluvan viranhaltijan peruspalkkaa tarkistetaan 2,9 prosentin yleiskorotuksella 1.3.2026 lukien.

K- ja J-hinnoitteluryhmien asteikkoja on tarkistettu vastaavasti 1.3.2026 lukien (KirVESTES liite 1).

2.2.3 Tuntipalkkajärjestelmä

Tuntipalkkajärjestelmän mukaisia peruspalkkoja tarkistetaan prosentuaalisella yleiskorotuksella. Tuntipalkkajärjestelmän palkkahinnoittelun mukaan määriteltyä työntekijän tehtäväkohtaista perustuntipalkkaa tarkistetaan 2,9 prosentin yleiskorotuksella 1.3.2026 lähinnä seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Tuntipalkkajärjestelmän tuntipalkkahinnoittelua on tarkistettu vastaavasti 1.3.2026 lukien (KirVESTES liite 1).

Työntekijän tuntipalkkahinnoittelun mukaista kokemuslisää (34 §) ja henkilökohtaista lisää (35 §) tarkistetaan 2,9 prosentin, yleiskorotuksella 1.3.2026 lähinnä seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien. Seurakunnassa työolosuhdelisistä laaditun luettelon lisiä (36 §) tarkistetaan 2,9 prosentin yleiskorotuksella 1.3.2026 lähinnä seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Tuntipalkkahinnoittelun mukaisia kokemuslisiä, henkilökohtaista lisää ja työolosuhdelisiä on tarkistettu vastaavasti 1.3.2026 lukien (KirVESTES liite 1).

Muuta kuin edellä sanottua tuntipalkkajärjestelmän palkkahinnoittelun mukaan määriteltyä tuntipalkkaa tarkistetaan 2,9 prosentin yleiskorotuksella 1.3.2026 lähinnä seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien.

2.2.4 Eräät muut peruspalkat, lisät, lisäpalkkiot ja palkanlisät

KirVESTES liitteen 5 (Sopimus nuorten ja oppisopimuskoulutukseen otettavien työntekijöiden palkkauksesta) mukaisia kuukausipalkkoja ja tuntipalkkoja tarkistetaan 2,9 prosentin yleiskorotuksella 1.3.2026 lukien. Liitteen 5 taulukkopalkkoja on tarkistettu vastaavasti 1.3.2026 lukien (Liite 1, kohta 7).

Liitteen 1 kohdan 6 mukaisia henkilöstön edustajien etuuksia tarkistetaan 2,9 prosentin yleiskorotuksella 1.3.2026 lukien. Henkilöstön edustajien etuudet liitteessä 1 on tarkistettu vastaavasti 1.3.2026 lukien (Liite 1, kohta 6).

Sellaista muuta peruspalkkaa, joka ei tarkistu edellisten kohtien perusteella, tarkistetaan 2,9 prosentin yleiskorotuksella 1.3.2026 lukien.

Sellaista lisää, lisäpalkkiota ja palkanlisää, joka ei määräydy suhteessa peruspalkkaan ja jota ei ole erikseen sovittu tarkistettavan, tarkistetaan 2,9 prosentin yleiskorotuksella 1.3.2026 lukien.

Sellainen lisä, lisäpalkkio ja palkanlisä, joka määräytyy suhteessa viranhaltijan tai työntekijän peruspalkkaan, tarkistuu automaattisesti peruspalkan tarkistamisen seurauksena.

2.3 Palkantarkistukset vuonna 2027

2.3.1 Yleinen palkkausjärjestelmä

Palkantarkistukset yleiseen palkkausjärjestelmään toteutetaan vuonna 2027 peruspalkkoihin 1.2.2027 lukien tehtävällä prosentuaalisella yleiskorotuksella. Suorituslisien tarkistuksiin varataan 0,22 prosenttia 1.1.2028 lukien.

Yleiskorotus

Yleisen palkkausjärjestelmän mukaan määriteltyä viranhaltijan ja kuukausipalkkaisen työntekijän täyden työajan mukaista peruspalkkaa tarkistetaan 2,2 prosentin yleiskorotuksella 1.2.2027 lukien.

Yleisen palkkausjärjestelmän vaativuusryhmien vähimmäispalkkoja on tarkistettu vastaavasti 1.2.2027 lukien (KirVESTES liite 1).

Yleisen palkkausjärjestelmän kokemuslisätaulukkoa tarkistetaan 1.2.2027 lukien 2,4 prosentilla. Jos viranhaltijan/työntekijän kokemuslisä jää kokemuslisätaulukon tarkistuksen jälkeen taulukossa sovittua pienemmäksi, se tarkistetaan taulukon mukaiseksi 1.2.2027 lukien.

Yleisen palkkausjärjestelmän mukaisiin uusiin suorituslisiin ja/tai jo maksussa olevien suorituslisien korotuksiin varataan jaettavaksi 0,22 prosentin suorituslisäerä. Tämä erä laitetaan maksuun 1.1.2028 lukien. Erän määrä lasketaan yleisen palkkausjärjestelmän toteutuneesta peruspalkkojen vuoden 2026 palkkasummasta. Pääsopijaosapuolet antavat yhteisen ohjeistuksen järjestelyerän suuruuden laskemisesta ja neuvotteluprosessista seurakunnassa.

2.2.2 Ylimmän johdon palkkausjärjestelmä

Seurakunnan ylimmän johdon palkkausjärjestelmään kuuluvan viranhaltijan peruspalkkaa tarkistetaan 2,4 prosentin yleiskorotuksella 1.2.2027 lukien.

K- ja J-hinnoitteluryhmien asteikkoja on tarkistettu vastaavasti 1.2.2027 lukien (KirVESTES liite 1).

2.2.3 Tuntipalkkajärjestelmä

Tuntipalkkajärjestelmän mukaisia peruspalkkoja tarkistetaan prosentuaalisella yleiskorotuksella. Tuntipalkkajärjestelmän palkkahinnoittelun mukaan määriteltyä

työntekijän tehtäväkohtaista perustuntipalkkaa tarkistetaan 2,4 prosentin yleiskorotuksella 1.2.2027 lähinnä seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien

Tuntipalkkajärjestelmän tuntipalkkahinnoittelua on tarkistettu vastaavasti 1.2.2027 lukien (KirVESTES liite 1).

Työntekijän tuntipalkkahinnoittelun mukaista kokemuslisää (34 §) ja henkilökohtaista lisää (35 §) tarkistetaan 2,4 prosentin, yleiskorotuksella 1.2.2027 lähinnä seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien. Seurakunnassa työolosuhdelisistä laaditun luettelon lisiä (36 §) tarkistetaan 2,4 prosentin yleiskorotuksella 1.2.2027 lähinnä seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Tuntipalkkahinnoittelun mukaisia kokemuslisiä, henkilökohtaista lisää ja työolosuhdelisiä on tarkistettu vastaavasti 1.2.2027 lukien (KirVESTES liite 1).

Muuta kuin edellä sanottua tuntipalkkajärjestelmän palkkahinnoittelun mukaan määriteltäviä tuntipalkkaa tarkistetaan 2,4 prosentin yleiskorotuksella 1.2.2027 lähinnä seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien.

2.2.4 Eräät muut peruspalkat, lisät, lisäpalkkiot ja palkanlisät

KirVESTES liitteen 5 (Sopimus nuorten ja oppisopimuskoulutukseen otettavien työntekijöiden palkkauksesta) mukaisia kuukausipalkkoja ja tuntipalkkoja tarkistetaan 2,4 prosentin yleiskorotuksella 1.2.2027 lukien. Liitteen 5 taulukkopalkkoja on tarkistettu vastaavasti 1.2.2027 lukien (Liite 1, kohta 7).

Liitteen 1 kohdan 6 mukaisia henkilöstön edustajien etuuksia tarkistetaan 2,4 prosentin yleiskorotuksella 1.2.2027 lukien. Henkilöstön edustajien etuudet liitteessä 1 on tarkistettu vastaavasti 1.2.2027 lukien (Liite 1, kohta 6).

Sellaista muuta peruspalkkaa, joka ei tarkistu edellisten kohtien perusteella, tarkistetaan 2,4 prosentin yleiskorotuksella 1.2.2027 lukien.

Sellaista lisää, lisäpalkkiota ja palkanlisää, joka ei määräydy suhteessa peruspalkkaan ja jota ei ole erikseen sovittu tarkistettavan, tarkistetaan 2,4 prosentin yleiskorotuksella 1.2.2027 lukien.

Sellainen lisä, lisäpalkkio ja palkanlisä, joka määräytyy suhteessa viranhaltijan tai työntekijän peruspalkkaan, tarkistuu automaattisesti peruspalkan tarkistamisen seurauksena.

3. Sopimuksen kustannusvaikutukset budjetoinnin näkökulmasta

Vuonna 2025 vuosittaiset palkkakustannukset kasvavat edelliseen vuoteen verrattuna noin 4,5 prosenttia. Vuonna 2024 palkkoja tarkistettiin kirkon palkkakilpailukykyopimuksen perusteella kolme kertaa, 1.2.2024 (yleiskorotus 2,5 %), 1.10.2024 (suunnattu yleiskorotus, kustannusvaikutus 3,0 %) ja 1.10.2024 (järjestelyerä 0,5 %). Nämä vaikuttavat koko painollaan vuonna 2025 (ns. palkkaperintö).

Palkantarkistukset vuonna 2025 tulevat puolestaan voimaan 1.4.2025 lukien ja

vaikuttavat budjettivuoden kustannuksiin "vain" 9 kuukautta. Tämän vuoksi vuoden 2025 kokonaispalkkakustannukset kasvavat verrattuna vuoden 2024 toteutuneisiin palkkakustannuksiin keskimäärin noin 4,5 %.

Vuoden 2026 palkkakustannuksiin vaikuttaa palkkaperintö vuodelta 2025, kun 1.4.2025 tehtävä yleiskorotus vaikuttaa vuonna 2026 koko painollaan. Palkkoja tarkistetaan lisäksi 1.3.2026 lukien 2,9 prosentilla, jolloin tämä korotus vaikuttaa 10 kuukautta vuonna 2026. Yhteensä palkkamenot kasvavat vuonna 2026 keskimäärin noin 3,0 % verrattuna vuoden 2025 palkkamenoihin.

Vastaavasti **vuoden 2027** palkkakustannuksiin vuonna 2026 toteutetut palkantarkistukset vaikuttavat koko vuodelle 2027. Yhdessä 1.2.2027 tehtävien palkantarkistusten kanssa palkkamenot kasvavat keskimäärin noin 2,7 % vuoteen 2026 verrattuna.

4. Suorituslisäjärjestelmän uudistus

Suorituslisäjärjestelmän uudistaminen edellyttää luonteensa vuoksi siirtymäkautta (2025–2027). Uudistuksen peruseriaate on se, että kun yleisen palkkausjärjestelmän piirissä olevan henkilöstön suoritusarvioinnit tehdään syksyllä 2026 ja sen perusteella päätettäviä suorituslisiä aletaan maksaa 1.1.2027, suorituslisä on siitä lukien saajilleen varsinaisen palkan **pysyvä** henkilökohtainen palkanosa. Tähän asti suorituslisää on maksettu vain vuoden ajan ja sen saaminen seuraavana vuonna on perustunut vuotuisen arviointiin ja arvioinnin perusteella tehtyyn päätökseen seuraavana vuonna suorituslisää saavista. Vuoden 2027 alusta lukien he, joille suorituslisää päätetään maksaa, saavat suorituslisänsä pysyvänä henkilökohtaisena palkanosana. Tällä muutoksella on pyritty vähentämään raskautta, jota seurakunnissa on koettu suorituslisiin liittyvässä hallinnoinnissa.

Siirtymäkauden aikana on seurakuntatyönantajan henkilöstöä kuultuaan perusteltua harkita, onko olemassa olevan arviointijärjestelmän arviointiperusteet edelleen tarkoituksenmukaiset, kun suorituslisästä tulee sen saajille pysyvä henkilökohtainen palkanosa 1.1.2027 lukien. Jos harkinnassa päädytään muuttamaan suoritusarviointiperusteita, on niistä käytävä Kirkon pääsopimuksen mukaiset täytäntöönpanoneuvottelut (KirVESTES 2023-2025 26 § 7 mom.) ja täytäntöönpanoneuvottelut KirVESTES 2025-2028 26 § 9 mom.).

Seurakunnissa on syytä kiinnittää huomiota suorituslisäjärjestelmää koskevaa muutokseen, jossa suorituslisiin käytettävää summaa on tulevilla sopimuksissa tarkoitus kasvattaa erityisillä allekirjoituspöytäkirjassa sovitulla suorituslisäerillä. Tulevaisuudessa työnantaja voi myös päättää myöntää suorituslisää sitä jo saaville ja/tai kokonaan uusille henkilöille.

Muutokseen liittyvä aikataulut on hyvä hahmottaa seurakunnissa. Kun suorituslisästä tulee pysyvä sen saajille 1.1.2027 lukien, on tärkeä muistaa, että siihen vaikuttava suorituksen arviointi tehdään jo vuoden 2026 aikana. Tällöin, jos on tarpeen muuttaa

suorituslisäarviointiperusteita, on se tarkoituksenmukaista tehdä viimeistään ennen vuoden 2025 kehityskeskusteluita.

Kirkon työmarkkinalaitos ja pääsopijajärjestöt valmistelevat yhdessä seurakunnille ohjeistuksen uusitun suorituslisäjärjestelmän käyttöönotossa huomioon otettavista asioista 31.3.2025 mennessä.

5. Tekstimuutokset ja sopimuskauden työryhmät

Tekstimuutokset tulevat voimaan 1.3.2025. Kuitenkin 122 §:n kotimaan päivärahan aikarajoja koskevat muutokset tulevat voimaan vasta 1.6.2025. Tämä poikkeus johtuu siitä, että seurakuntien käyttämään M2-matkalaskujärjestelmään pitää ehtiä tehdä tarvittavat ohjelmalliset muutokset ennen uuden määräyksen käyttöönottoa.

Seuraavia pykäläiä on muutettu:

- **22 §. Palkkakeskustelu.** Tehtäväkohtaisen palkanosaa koskevaa soveltamisohjetta on täydennetty siten, että rekrytoitaessa uutta henkilöstöä virkaan/tehtävään hakeneiden kanssa tulee käydä hakuprosessin aikana palkkakeskustelu, jotta hakija tietää, mihin palkkatasoon peruspalkka on suunniteltu vahvistettavaksi viranhoidon alkaessa.

Soveltamisohjetta on tarkennettu myös siten, että soveltamisohjeeseen on lisätty uusia esimerkkejä peruspalkan erityisen osan käyttämisestä. Peruspalkan erityistä osaa voidaan käyttää esimerkiksi, kun tehtävässä edellytetään erityistä kielitaitoa tai viranhaltija/työntekijä määrätään toimimaan opiskelijan nimettynä työn ohjaajana. Viimeksi mainitulla tarkoitetaan nimenomaan tilannetta, jossa seurakuntaan tulee opiskelija suorittamaan opiskeluun liittyvää harjoittelujaksoa.
- **26 §.** Suorituslisäjärjestelmän muutosta on selostettu edellä jaksossa 2 ja suorituslisäjärjestelmän siirtymäkaudesta annetaan erillinen ohje 31.3.2025 mennessä.
- **63 § 5 mom. ja 64 §.** Molempien määräysten soveltamisohjetta on muutettu. Muutoksilla on täsmennetty sitä, että jos viranhaltija on *osittaisella vanhempainvapaalla*, työnantajan kustantamat palkalliset vanhempainvapaapäivät kuluvat aina kokonaisina päivinä. Tämä tarkoittaa käytännössä, että henkilön kannattaa pitää työnantajan kustantamat palkalliset vanhempainvapaapäivät aina kokonaisina päivinä.
- **80 §.** Määräykseen on lisätty vaihtoehto palkalliseksi vapaapäiväksi lähiomaisen hautaan siunaamisen päivälle. Viranhaltija/työntekijä voi jatkossa valita haluaako hän palkallisen virka/työvapaan lähiomaisen hautaan siunaamisen päiväksi vai vaihtoehtoisesti uurnanlaskupäiväksi. Molemmiksi päiviksi palkallista virka/työvapaata ei myönnetä. Lisäksi avopuolison määritelmästä poistettiin edellytys yhteisestä lapsesta.
- **122 §.** Kotimaanpäivärahan maksamisen edellytyksenä olevia tuntirajoja 2 momentissa on muutettu vastaamaan verohallinnon vahvistamia tuntirajoja.

Osapäivärahan tuntiraja laskee 8 tunnista 6 tuntiin. Vastaavasti kokopäivärahan tuntiraja laskee 12 tunnista 10 tuntiin. Pykälää on samalla teknisesti muutettu vastaamaan aiempaa selkeämmin verohallinnon päätöstä verovapaista matkakustannusten korvauksista. Momentin kohta 2 on poistettu tarpeettomana. Tämä pykälä tulee voimaan 1.6.2025 lukien.

- **Teknisiä muutoksia.** Edellä mainittujen muutosten lisäksi on tehty asiasisältöön vaikuttamattomia teknisiä muutoksia sopimuskirjaan mm. lainsäädäntöviittausten vanhenemisen vuoksi. Muutoksia on tehty KirVESTES-kirjan seuraaviin kohtiin ja pykäliin:
 - Keskeinen henkilöstöhallintoa koskeva lainsäädäntö
 - KirVESTES 2025-2028 – Johdanto
 - III OSA – Johdanto
 - V OSA -125 § 3 mom. ja Liite 1 kohta 8
 - VI OSA - 142 §, 155 §, 161 §, 183 §
 - Liite 10 Kirkon yhteistoimintasopimus -10 §
 - Liite 14 Suositus sairaanhoidon järjestämisestä seurakunnassa - 2 §
 - Liite 18 Suositus toimituspalkkioista - 1-2 §

Työryhmät

Allekirjoituspöytäkirjassa on sovittu sopimuskauden ajalle seuraavat työryhmät:

- 1) Perustetaan työryhmä, jonka tehtävänä on 31.3.2025 mennessä laatia ohjeistus suorituslisäjärjestelmän siirtymäkautta varten (allekirjoituspöytäkirjan 2 §, kohta 2). Tämän jälkeen työryhmä suunnittelee yhteisen ohjeistuksen ja koulutuskokonaisuuden, joka koskee uudistettua suorituslisäjärjestelmää.
- 2) Perustetaan sopimuskauden aikainen työryhmä selventämään palkitsemista koskevien määräysten soveltamista.
- 3) Perustetaan työryhmä päivittämään 30.5.2018 annettua Kirkon työmarkkinalaitoksen ohjetta työaikasuunnittelusta ja työvuoroluettelon tekemisestä. Tavoitteena on saada päivitys valmiiksi 15.6.2025 mennessä.
- 4) Perustetaan mobiilitavoitettavuuskorvausta koskevan 44 §:n soveltamisen selkiyttämistä käsittelevä työryhmä. Työryhmän toimikausi on 1.9.2025-31.12.2025.

Työmarkkinajohtaja

Anna Kaarina Piepponen

Lakimies

Timo von Boehm