

**Palvelualojen työnantajat PALTA ry**  
**Kirkon alat ry**  
**Kirkon akateemiset AKI r.y.**

## **ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA**

### **KRISTILLISIÄ JÄRJESTÖJÄ KOSKEVA TYÖEHTOSOPIMUS 1.2.2018 – 31.1.2021**

**Aika** 1.2.2018

Sopijaosapuolten välillä on 29.1.2018 saavutettu uusi kristillisiä järjestöjä koskevan työehtosopimuksen uudistamista koskeva neuvottelutulos, joka on 1.2.2018 hyväksytty kaikkien liittojen hallinnoissa.

#### **1. Sopimuskausi**

Sopimuskausi alkaa 1.2.2018 ja päättyy 31.1.2021. Työehtosopimus jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, jollei sopimusta viimeistään yhtä kuukautta ennen ole kummaltakaan puolelta irtisanottu.

Työehtosopimus voidaan irtisanoa päättymään myös 31.1.2020, mikäli vuoden 2020 palkkaratkaisusta ei päästä yksimielisyyteen 30.9.2019 mennessä. Kirjallinen irtisanomisilmoitus tulee tällöin saattaa toisen osapuolen tietoon viimeistään 30.11.2019.

#### **2. Palkankorotukset**

##### **2.1 Palkankorotukset vuosina 2018 ja 2019**

###### **2.1.1 Palkkaratkaisu paikallisesti sopimalla**

Palkkaratkaisusta neuvotellaan ja sovitaan paikallisesti kunkin työpaikan tilanne ja olosuhteet huomioiden. Ratkaisu neuvotellaan ottaen huomioon työnantajan palkkapoliittiset tavoitteet siten, että ratkaisu huomioi palkkauksen kannustavuuden sekä tuottavuuden kehittymisen järjestössä. Henkilökohtaisten korotusten jakamisessa työssä suoriutuminen ja osaaminen toimivat ohjaavana tekijänä.

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään luottamusmiehen kanssa tai ellei luottamusmiestä ole valittu, työntekijöiden kanssa yhdessä. Paikallisesti ei voida sopia, että palkkoja ei koroteta lainkaan.

Ennen neuvotteluja luottamusmiehelle annetaan tiedot jaettavasta palkkasummasta, joka määritellään palkkaratkaisua edeltävän tammikuun palkkasummasta (kuukausipalkat luontoisetuineen). Annetut tiedot ovat luottamuksellisia ja niitä tulee käyttää vain palkkaratkaisusta neuvotellessa.

Vuoden 2018 osalta paikallista palkkaratkaisua koskeva sopimus tehdään kirjallisesti 15.3.2018 mennessä, ellei toisin sovita. Vuoden 2019 osalta sopimus tehdään kirjallisesti 15.3.2019 mennessä, ellei toisin sovita.

## 2.1.2 Palkkaratkaisu, mikäli paikallisesta palkkaratkaisusta ei sovita

### Vuosi 2018

Mikäli paikalliseen sopimukseen ei päästä, palkkoja korotetaan 1.4.2018 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1,6 % suuruisella korotuksella. Ellei muusta toteutustavasta sovita, korotuksesta 1,1 % suoritetaan yleiskorotuksena ja 0,5 % työnantajan päättämällä tavalla.

### Vuosi 2019

Mikäli paikalliseen sopimukseen ei päästä, palkkoja korotetaan 1.4.2019 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1,6 % suuruisella korotuksella. Ellei muusta toteutustavasta sovita, korotuksesta 0,9 % suoritetaan yleiskorotuksena ja 0,7 % työnantajan päättämällä tavalla.

### Palkankorotuksen toteutustapa vuosina 2018 ja 2019

Työpaikkakohtaisen erän tarkoituksena on tukea palkkauksen kannustavuutta ja oikeudenmukaisuutta, tuottavuuden kehittymistä työpaikalla, oikaista mahdollisia vinoumia ja tukea työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista. Toimihenkilöiden osaamisen ja työssä suoriutumisen tulee olla ohjaavana tekijänä henkilökohtaisten korotusten jakamisessa.

Erän käytöstä ja jakoperusteista informoidaan henkilöstöä ja luottamusmiehelle tai jos luottamusmiestä ei ole, henkilöstölle selvitetään erän määräytymisperusteet ja suuruus. Selvitys tulee antaa viimeistään kahden kuukauden kuluessa erän jakamisesta ja siitä tulee käydä ilmi jaetun erän kokonaismäärä, kuinka moni toimihenkilö on korotuksen saanut sekä keskimääräisen korotuksen suuruus. Selvityksen antamisessa tulee huomioida palkkasalaisuus.

## 2.1.3. Taulukkopalkat ja henkilöstön edustajien palkkiot

Taulukkopalkat ovat 1.4.2018 lukien:

Vaativuusryhmä	Kuukausipalkka
1	1636,61
2	1750,85
3	1869,14
4	2054,15
5	2623,34

Taulukkopalkat ovat 1.4.2019 lukien:

Vaativuusryhmä	Kuukausipalkka
1	1651,34
2	1766,61
3	1885,96
4	2072,64
5	2646,95

Luottamusmieskorvaukset ovat 1.2.2018 lukien:

Edustettavien toimihenkilöiden määrä	1.4.2018
- 49	36
50 -	47

Luottamusmieskorvaus on 60 euroa, jos luottamusmies toimii ainoana henkilöstöä edustavana luottamusmiehenä tai usean luottamusmiehen yhteisössä sovitaan, että yksi luottamusmies edustaa henkilöstöä pääluottamusmiehenä paikallisissa neuvotteluissa.

## 2.2. Palkkaratkaisu 2020

Osapuolet tarkastelevat syksyllä 2019 yleistä taloudellista tilannetta, työllisyyden, viennin ja kilpailukyvyn kehitystä sekä toimialan että järjestöjen taloudellista tilannetta. Arvioinnin perusteella osapuolet neuvottelevat 30.9.2019 mennessä vuoden 2020 palkkaratkaisun tasosta ja rakenteesta. Mikäli palkkaratkaisusta ei päästä yksimielisyyteen, voi kumpikin sopimusosapuoli kirjallisesti 30.11.2019 mennessä irtisanoa tämän sopimuksen päättymään 31.1.2020.

## 3. Tekstimuutokset

### 3.1. Työehtosopimukseen:

TES 3 § Keskusjärjestösopimukset

muutetaan otsikoksi ”Keskusjärjestöjen suositus” ja

muutetaan teksti kuulumaan kokonaisuudessaan seuraavasti:

Alalla noudatetaan keskusjärjestöjen suositusta päihdeongelmien ennaltaehkäisystä, käsittelystä ja hoitoonohjauksesta työpaikoilla.

TES 6 § Erimielisyyksien ratkaiseminen ja neuvottelujärjestys lisätään uusi 3. momentti:

Allekirjoittajajärjestöt noudattavat neuvottelu- ja sopimustoiminnassaan jatkuvan neuvottelun periaatetta. Sopimuskauden aikana neuvotellaan ja jo silloin sovitaan ratkaistavissa olevista asioista.

TES 9 § Työsuhteen alkaminen

Muutetaan 1. momentti muotoon:

Työsuhteen alussa voidaan sopia koeajasta, joka määräytyy kulloinkin voimassa olevan lain mukaan.

TES 14 § Työaika

Muutetaan 7 momentin 1. virkkeen alku kuulumaan seuraavasti:

Jos työntekijän kanssa ei muista ajoista sovita, työvuoroista laaditaan 4. tai 5. kohtaa noudatettaessa...

TES 21 § Varallaolo

Muutetaan 1. momentin loppuosa muotoon:

...rahakorvaus, joka on varallaolon ja siihen liittyvän sidonnaisuuden mukaan ~~vähintään~~ 15 % perustuntipalkasta, jos työntekijän kanssa ei sovita muusta korvaustavasta tai korvauksen määrästä.

TES 28 § Äitiys-, erityisäitiys, isyys-, vanhempain- sekä hoitovapaa

Muutetaan otsikoksi: Perhevapaat

Lisätään uusi TES 29 a §:

Kehittämistoiminta ja tiedottamistoiminta työpaikoilla (otsikko)

1. Yhteistoiminnassa tulee noudattaa lakia yhteistoiminnasta yrityksissä sekä lakia työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta kulloinkin voimassa olevan lainsäädännön mukaisesti. Lakiviittaukset eivät ole työehtosopimuksen osa.

2. Työnantajan ja henkilöstön välisessä jatkuvassa yhteistoiminnassa käsitellään mahdollisuuksien mukaan myös henkilöstön asemaan olennaisesti vaikuttavat kehittämishankkeet, muutokset työtehtävissä, työmenetelmissä ja tehtävien tai työtilojen järjestelyssä tai ulkopuolisen työvoiman käytössä. Kehittämistoimintaan liittyvät tutkimukset on tehtävä avoimesti. Kehittämistoimenpiteiden käyttöönottoon osallistuvilla järjestetään työnantajan toimesta tarpeellista lisäkoulutusta ja työhön opastusta.

3. Työnantajan on mahdollisuuksien mukaan tiedotettava suunnitteluvaiheessa henkilöstön asemaan vaikuttavista olennaisista muutoksista työtehtävissä, työpaikassa, työolosuhteissa, laitehankinnoissa ja ulkopuolisen työvoiman käytössä. Näistä on tiedotettava myös päätöksenteon jälkeen.

TES 30 § muutetaan otsikko "Kokoontuminen työpaikoilla ja henkilöstön keskinäinen tiedotustoiminta"

ja lisätään uusi 2. momentti:

”Edellä 1. Kohdassa tarkoitettut tahot voivat työnantajan kanssa tarkemmin sovittavalla tavalla julkaista maksutta kokouskutsuja ja tiedotteita ilmoitus-taululla, intranetissä tai muilla vastaavilla digitaalisilla alustoilla.”

### 3.2. Ulkomaantyötä koskevaan työehtosopimukseen

#### 1§ Sopimuksen soveltamisala

Lisätään:

Tämä sopimus koskee Suomesta lähetetyn työntekijän työtä ulkomailla ja siihen välittömästi liittyviä kotimaanjaksoja.

Muutetaan pöytäkirjamerkintää siten, että se kuuluu kokonaisuudessaan seuraavasti:

Suomesta lähetetyllä työntekijällä tarkoitetaan työntekijää, joka säilyttää oikeutensa Suomen sosiaaliturvaan ulkomaan komennuksen ajan (~~Eläketurva-keskuksen A1-lomake~~).

#### 3 § Työsopimus

Lisätään 1. momentin 1. kappaleen jälkeen uusi pöytäkirjamerkintä:

Tämän sopimuksen velvoitteiden, vaikutusten ja kustannusten selvittämiseksi on perusteltua selvittää ennen työsopimuksen tekemistä ja todeta viimeistään työsopimuksen teon yhteydessä työntekijän perhesuhteet.

5 § Ulkomaanjakso, selkeytetään tekstiä seuraavin lisäyksin ja muutoksin, jolloin 2. momentin kappaleet 2., 3. ja 5. kappaleet kuuluvat kokonaisuudessaan seuraavasti:

Lähtöjakso on tarkoitettu työtehtäviin ja lähtöön liittyvien käytännön järjestelyiden hoitamiseen (esim. matkavalmistelut, terveydenhoitoon liittyvät asiat, työneuvottelut) Lähtöjakson pituus on 1 kk, mikäli työkauden pituus on vähintään 24 kk. Muussa tapauksessa lähtöjakson pituus on 1 arkipäivä työkauden täyttä kuukautta kohti. Lähtöjakso on palkallinen ja edeltää välittömästi ulkomaan työjaksoa. Työkauden ollessa suunniteltua lyhyempi tai pidempi ei lähtöjakson palkkaa oikaista takautuvasti.

Paluujakso on tarkoitettu työtehtäviin ja kotimaahan asettumiseen sekä paluuseen liittyvien käytännön asioiden hoitoon (esim. terveydenhoito, viranomaisyhteydet, paluuseen liittyvät tapaamiset). Paluujakson pituus on 1 arkipäivä ulkomailla toteutuneen työkauden täyttä kuukautta kohti, enintään 1 kk. ~~Paluujakson päättymisen ei siirry millään perusteella. Paluujakso ei siirry millään perusteella.~~

Työn luonteen tai lähetettävän työntekijän olosuhteiden johdosta vuoksi voidaan lähtö- ja paluujaksoa koskevista määräyksistä poiketa.

Ptk-merkintä: olosuhteilla tarkoitetaan mm. työntekijän osaamista, kokemusta tai perhetilannetta.

8 § Ulkomaanjakson keskeyttäminen, tehdään 1. kappaleen 1. ranskalaiseen viivaan lisäys:

Tällöin työntekijälle voidaan osoittaa muu työsopimuksen mukainen asemamaa Suomeen kutsumisen sijasta.

10 § 2. momentti Työsuhteen irtisanominen, selkeytetään 2. momenttia, jolloin teksti kuuluu kokonaisuudessaan seuraavasti:

Ellei työsopimuksessa ole irtisanomisajasta muuta sovittu, työntekijän ollessa työssä ulkomailla irtisanomisaika on työntekijälle yksi kuukausi ja työnantajalle kaksi kuukautta, mikäli työsuhde on kestänyt enintään neljä vuotta. Mikäli työsuhde on kestänyt yli neljä vuotta, on irtisanomisaika työntekijälle kaksi kuukautta ja työnantajalle neljä kuukautta, ja kun työsuhde on kestänyt yli 12 vuotta, on irtisanomisaika työnantajalle kuusi kuukautta ja työntekijälle kaksi kuukautta. ~~Muissa tapauksissa noudatetaan työsopimuslain säännöksiä, ellei työsopimuksessa ole toisin sovittu.~~

### 3.3. Ulkomaantyötä koskevaan pöytäkirjaan

Kohta A. Vakuutuslasku, muutetaan 1. momentin 2. kappale muotoon:

Vakuutuslaskun perusosa määräytyy palkkasopimuksen vaativuusryhmittelyn mukaan.

Kohta C. Muita määräyksiä poistetaan 1. kappale kokonaan ja muutetaan numerointi vastaavasti.

### 3.4. Luottamusmiessopimukseen

1 § poistetaan viimeinen lause:

~~Tämä sopimus koskee Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n jäsenenä olevia yhteisöjä sekä niiden palveluksessa olevia työntekijöitä, jotka kuuluvat jäsenenä tämän sopimuksen allekirjoittaneeseen työntekijäjärjestöön.~~

2 § 1. momentti muutetaan kuulumaan seuraavasti:

Luottamusmiehellä tarkoitetaan tässä sopimuksessa kunkin allekirjoittajajärjestön edustamien työntekijöiden valitsemaa ja allekirjoittajajärjestön nimeämää luottamusmiestä ja varaluottamusmiestä.

2 § 4. momentti muutetaan kuulumaan seuraavasti:

Luottamusmiehen valitsevat työnantajan palveluksessa olevat työehtosopimuksen piiriin kuuluvat ~~allekirjoittaneeseen järjestöön järjestäytyneet~~ allekirjoittajajärjestön edustamat työntekijät.

5 § 1. momentti muutetaan kuulumaan seuraavasti:

Luottamusmiehen pääasiallisena tehtävänä on toimia ~~asianomaiseen työehtosopimukseen sidottujen järjestäytyneiden~~ allekirjoittajajärjestöjen edustamien työntekijöiden edustajana työehtosopimuksen soveltamista koskevista asioista.

Pöytäkirjamerkintä (allekirjoituspöytäkirjaan): 7.10.2016 päivätyn luottamusmiessopimuksen mukaisesti asetut luottamusmiehet jatkavat tehtävässään

toimikautensa loppuun asti ja heihin sovelletaan tuolloin voimaan tulleen luottamusmiessopimuksen määräyksiä toimikautensa loppuun.

### 3.5. Koulutussopimukseen

2 §:n alku muutetaan kuulumaan seuraavasti:

”Työnantajan ja henkilöstön välisen yhteistoiminnan kannalta tarpeellinen yhteinen koulutus annetaan yleensä työpaikkakohtaisesti.”

### 3.6. Liitepöytäkirjaan paikallisesta sopimisesta

3 §:n 2. momentti muutetaan kuulumaan seuraavasti:

Neuvoteltaessa tässä pöytäkirjassa tarkoitetusta sopimuksesta noudattaa työnantaja neuvottelussa tarvittavien tietojen antamisessa kulloinkin voimassa olevaa yhteistoimintalakia. Lakiviittaus ei ole työehtosopimuksen osa. Tarvittaessa osapuolet voivat käyttää hyväksi asiantuntijoita.

### 3.7. Allekirjoituspöytäkirjaan

Osapuolet perustavat työehtosopimuksen selkiyttämistyöryhmän selkiyttämään työehtosopimuksen määräyksiä sopimuskauden aikana. Työryhmän tarkoituksena on korjata kirjoitusvirheitä ja järjeyttää työehtosopimuksen kirjauksia ja rakennetta kustannusneutraalisti ja nykyiset tulkinnat säilyttäen. Työryhmän määräaika on 31.5.2019.

Helsingissä 1. päivänä helmikuuta 2018

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

Tuomas Aarto

Olli Nurminen

KIRKON ALAT RY

Paula Aaltonen

KIRKON AKATEEMISET AKI R.Y.

Jussi Junni