

NEUVOTTELUTULOS

SUOMEN ORTODOKSISEN KIRKON TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMINEN

Aika 21.4.2020

Paikka Sähköpostitse

Läsnä **Palvelualojen työnantajat PALTA ry**

Kirkon alat ry

Terhi Salonpää

Paula Aaltonen

Sopimusosapuolten välillä on saavutettu uutta työehtosopimusta koskeva neuvottelutulos, joka on sisällöltään seuraava:

1 Sopimuskausi ja sopimuksen voimassaolo

Tämän neuvottelutuloksen mukainen työehtosopimus tulee voimaan, kun liittojen hallinnot ovat sen hyväksyneet. Uuden työehtosopimuksen voimaantuloon asti noudatetaan aiemman sopimuksen määräyksiä. Uusi sopimuskausi päättyy 31.1.2022. Sopimus jatkuu 31.1.2022 jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä irtisanota kirjallisesti.

2 Palkankorotukset

2.1 Palkankorotukset vuonna 2020

Sopijaosapuolet ovat sopineet, että palkkoja korotetaan 1.6.2020 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1,3 %:n suuruisella yleiskorotuksella.

Taloudellisissa ongelmissa olevien seurakuntien osalta palkkaratkaisusta voidaan sopia paikallisesti toisin luottamusmiehen kanssa seurakunnan tilanne ja olosuhteet huomioiden. Tällöin tavoitteena on estää palkankorotuksista johtuviin mahdollisiin sopeutumistoimiin turvautuminen.

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Paikallisesti ei kuitenkaan voida sopia, että palkankorotuksen suuruus on 0 %. Sopimus tehdään kirjallisesti 31.5.2020 mennessä.

Neuvotteluissa annetut tiedot ovat luottamuksellisia ja niitä voidaan käyttää vain neuvoteltaessa paikallisesta palkkaratkaisusta.

2.2 Palkankorotukset vuonna 2021

Palkkoja korotetaan 1.5.2021 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1,9 %:n suuruisella korotuksella, josta 0,7 % kohdennetaan yleiskorotuksena ja 1,2 % työpaikkakohtaisena eränä työnantajan päättämällä tavalla. Työnantajan päättämän erän suuruus lasketaan tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluvien kuukausipalkkaisten työntekijöiden tammikuun 2021 kuukausipalkoista luontoisetuineen.

Periaatteet paikallisen erän kohdentamisessa vuonna 2021

Paikallista erää voidaan käyttää työnantajan päättämällä tavalla oikaisemaan mahdollisia palkkavinoumia. Ennen kuin työnantaja päättää erän jakamisesta ja kohdentamisesta, työnantaja keskustelee luottamusmiehen kanssa, onko palkkavinoumia olemassa sekä paikallisen erän kohdentamisesta.

Jos seurakunnassa ei ole edellä mainittuja palkkavinoumia, paikallinen erä jaetaan yleiskorotuksena.

2.3 Taulukoiden korotukset

Taulukoita korotetaan 1.6.2020 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1,3 %:lla.

Lisäksi taulukoita korotetaan 1.5.2021 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 0,7 %:lla.

2.4 Luottamusmieskorvausten korottaminen

Luottamusmieskorvauksia korotetaan 1.6.2020 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 3,2 %.

3 Tekstimuutokset

3.1 Poistetaan työehtosopimuksen 6 §:n B. kohdan ensimmäisen kappaleen toinen virke sekä sen jälkeinen pöytäkirjamerkintä:

~~Vapaapäivien määrä on kuitenkin kolmena kalenteriviikkona vain yksi.~~

~~Pöytäkirjamerkintä:~~

~~Viimeinen virke on otettu työehtosopimukseen vuonna 2016 tehdyn kilpailukyysopimuksen mukaisen 24 tunnin työajan pidennyksen yhteydessä, minkä mukaiset muutokset tulevat voimaan vuoden 2017 alusta alkaen. Tämän virkkeen mukaisesta asiasta voidaan kuit~~

3.2 Poistetaan työehtosopimuksen 7 §:n 5. kohta, joka koskee työajan pidentämistä.

~~Työntekijän yleisen säännöllisen työajan ja toimistotyöajan vuosittaista työaikaa pidennetään vuoden 2017 alusta alkaen 24 tunnilla vuosittaista ansiotasoa muuttamatta. Toteutettaessa 24 tunnin työajan pidennystä ei makseta mahdollisia yli-, lauantai- tai sunnuntaityökorotuksia eikä ilta- tai yötyökorvauksia.~~

24 tunnin työajan pidentämisestä ilman ansiotason muutosta sovitaan paikallisesti kussakin seurakunnassa. Mikäli tällöin työtä tehdään arkipyhänä, lauantaina tai sunnuntaina, ei makseta mahdollisia yli-, lauantai- tai sunnuntaityökorotuksia. Tehtäessä 24 tuntiin sisältyviä työajan pidennystunteja myöskään mahdollisia ilta- tai yötyökorvauksia ei makseta.

~~Jos paikallista sopimusta ei tehdä, juhannusaatto ja vappupäivä muutetaan työpäiviksi. Tällöin nämä päivät eivät lyhennä ko. viikon työaikaa. Loppuosa 24 tunnin työajan pidennyksestä toteutetaan tekemällä enintään 40 tuntisia työviikkoja työnantajan määrääminä ajankohtina. Jos työaika kuitenkin on järjestetty keskimääräiseksi, vuorokautinen työaika voidaan tasoittumisjaksoa käyttämällä pidentää enintään 10 tuntiin ja viikkotyöaika enintään 50 tuntiin. Tällöin työajan on tasoituttava keskimäärin enintään 40 tuntiin viikossa.~~

3.3 Muutetaan tessin 10 §:n 3. kohtaa seuraavaksi:

Säännöllisen työajan alitusten ja ylitysten kertymä saa olla enintään -40/+60 tuntia. Työnantaja seuraa saldoja ja saldon alittaessa -20 tuntia työnantaja neuvottelee työntekijän kanssa, mistä asia johtuu. Samoin jos saldo ylittää + 30 tuntia, työnantaja neuvottelee työntekijän kanssa töiden järjestämisestä ja mahdollisen kuormituksen tasaamisesta. Jos työntekijän työtehtäviin kuuluu kausivaihteluja, + 60 tunnista voidaan sopia työntekijän kanssa myös ylöspäin enintään +80 tuntiin asti.

Liukuvan työajan seurantajakso voi olla enintään 12 kk. Työpaikalla käytössä olevassa liukuvan työajan ohjeistuksessa määritellään jakson pituus sekä se, voiko saldotunnit seurantajakson aikana ylittää enimmäiskertymän.

3.4 Muutetaan tessin 11 §:n 1. kohta kuulumaan seuraavasti ja samalla poistetaan nykyinen 11 §:n 2. kohta:

Työntekijän osallistuessa työtehtävissä kursseille, leireille tai vastaaviin tilaisuuksiin, tulee tilaisuuden osalta vahvistaa etukäteen työtehtävät ja tilaisuudesta suoritettava korvaus sekä vahvistaa etukäteen työajaksi luettava aika.

Työaikalakia ei sovelleta voittoa tavoittelemattomassa yhteisössä työskentelevän työntekijän työhön siltä osin, kun hän osallistuu tapahtuma-, kilpailu- tai leiritoimintaan. Em. tilaisuuksien työaikajärjestelyistä sovitaan työntekijän kanssa erikseen työaikalain 2 §:n 4 momentin mukaisesti.

Työntekijä ja työnantaja huolehtivat sopiessaan siitä, että työntekijälle turvataan riittävä lepo ja enimmäistyöaikaa vastaava suoja myös tapahtuma-, kilpailu- tai leiritoiminnan osalta. Työntekijällä ja työnantajalla on mahdollisuus sopia toisin lepoajoista, niiden mahdollisesta korvaamisesta tai antamisesta tapahtuma-, kilpailu- tai leiritoiminnan niin edellyttäessä.

Korvauksesta voidaan sopia etukäteen paikallisesti toisin kuin mitä tässä työehtosopimuksessa määrätään. Jos muuta ei ole sovittu, tilaisuuteen osallistuvalla suoritetaan korvaus seuraavasti:

Seurakuntaan tai järjestöön työsopimussuhteessa olevalle henkilölle taikka muuten kirkon piirissä toimivalle henkilölle annetaan leirillä tehdystä työstä kutakin työtuntia kohti yksinkertainen tuntipalkka tai vastaava vapaa-aika.

Leirin kanssa samanaikaisesti sijoittuvasta menetetyistä vapaapäivästä työntekijälle annetaan korvauksena uusi vapaapäivä tai rahakorvauksena yksi viidesosa työntekijän säännöllisestä viikoittaisesta työajasta.

Leirityöaikahyvityksenä työntekijälle annetaan kutakin leirityöaikahyvityspäivää kohti laskennallinen päiväpalkka tai vastaava vapaa-aika. Leirityöaikahyvityspäivät määräytyvät seuraavasti:

Täydet leirivuorokaudet	Vapaapäivät
3 vähintään	1
7 vähintään	2
9 vähintään	3
11 vähintään	4
13 vähintään	5

Työajattomien hengellisen työn tekijöihin noudatetaan heitä koskevia työehtosopimuksen 6 b §:n määräyksiä.

3.5 Lisätään työehtosopimuksen 13 §:ään uusi 4. kohta (ja numerointi muuttuu vastaavasti):

Työntekijän työaika ylityö mukaan lukien ei saa ylittää keskimäärin 48 tuntia viikossa enintään 12 kuukauden ajanjaksolla.

3.6 Muutetaan työehtosopimuksen 14 §:n 1. kohdan toinen kappale (kahvitauot) kuulumaan seuraavasti:

Työpäivään kuuluu yksi 10 minuutin kahvitauko, joka luetaan työaikaan.

3.7 Muutetaan 14 §:n 2. kohta kuulumaan seuraavasti:

Vuorokausilepo annetaan työaikalain 25 §:n mukaisesti.

3.8 Muutetaan 14 §:n 3. kohta kuulumaan seuraavasti:

Viikkolepo järjestetään työaikalain mukaisesti. Viikkolepo voidaan järjestää vaihtoehtoisesti myös niin, että työntekijä saa kerran viikossa vähintään 35 tuntia kestävän keskeytymättömän lepo-ajan, joka on työn laatu huomioon ottaen sijoitettava, mikäli mahdollista, sunnuntain yhteyteen. Viikkolepo voidaan kuitenkin järjestää myös keskimäärin 35 tunniksi kahden viikon aikana. Lepoajan tulee olla vähintään 24 yhdenjaksoista tuntia viikossa. Viikkolevon järjestämistavasta riippumatta viikkolepo voidaan antaa viikkojen vaihteessa siten, että se sijoittuu osaksi edelliseen ja osaksi jälkimmäiseen viikkoon niin, että enin osa viikkolevosta sijoittuu sille viikolle, jonka viikkolevosta on kysymys.

Edellä tarkoitettu 24 tunnin vähimmäismäärä koskee molempia 14 päivän jakson sisään jääviä viikkoja erikseen, ei koko 14 vuorokauden jaksoa. 14 vuorokauden ajanjaksolla kumpanakin viikkona viikoittaista vapaa-aikaa tulee olla vähintään 24 tuntia ja koko jaksolla vähintään 70 tuntia.

Edellä määrätystä voidaan poiketa työaikalain mukaisesti:

- 1) Jos työntekijän säännöllinen työaika vuorokaudessa on enintään kolme tuntia
- 2) Työaikalain 19 §:ssä tarkoitetussa hätätyössä
- 3) Jos työntekijää tarvitaan tilapäisesti työhön, hänen vapaa-aikanaan seurakunnassa suoritettavan työn säännöllisen kulun ylläpitämiseksi tai
- 4) Jos työntekijän kanssa sovitaan varallaolosta viikoittaisen vapaa-ajan aikana.

Jos työntekijää tarvitaan tilapäisesti työhön edellä kohdissa 2-4 tarkoitetuissa tapauksissa, työntekijän säännöllistä työaikaa lyhennetään työhön käytetyllä ajalla. Lyhennys toteutetaan jaksotyössä viimeistään kahden seuraavan työaikajakson aikana sekä muussa työssä seuraavan kalenterikuukauden aikana. Mikäli vähennystä ei voida erityisestä syystä antaa, maksetaan työntekijälle rahakorvaus, joka on yksinkertainen tuntipalkka työhön käytetyltä ajalta.

Mikäli työntekijä ei ole ollut työssä koko viikkoa esim. vuosiloman, sairausloman tai muun virkavapauden tai työvapaan vuoksi siten että poissaolo on kestänyt yhtäjaksoisesti vähintään 35 tuntia, katsotaan viikoittainen vapaa-aika annetuksi.

Jos työntekijä kutsutaan työskentelemään viikoittaisen vapaa-ajan (1 pv/vko) aikana, maksetaan hänelle tehdystä työstä varsinainen palkka mahdollisine työaikakorvauksineen.

Sen lisäksi hänelle annetaan menetetyn viikoittaisen vapaa-ajan korvauksena tänä aikana tehtyjä työtunteja vastaava vapaa-aika säännöllisenä työaikana.

Jos menetetyn viikoittaisen vapaa-ajan korvausta ei voida antaa vapaa-aikana, maksetaan viikoittaisen vapaa-ajan korvauksena tänä aikana tehtyjä työtunteja vastaava yksinkertaisen tuntipalkan mukaan määräytyvä rahakorvaus.

Jos seurakunnallisten toimintojen erityisluonne tai hallinnon tehokkaan toimivuuden turvaaminen eivät edellytä työskentelyä, työntekijälle annetaan viikon aikana edellä mainitun vapaa-ajan lisäksi ja mikäli mahdollista sen yhteydessä vähintään 24 tunnin pituinen vapaa-aika.

3.9 Poistetaan työehtosopimuksen 15 §:n 1. kohdan viimeinen virke ja sen jälkeinen pöytäkirjamerkintä:

~~Jaksotyössä työnantaja kuitenkin kalenterivuositain määrää kolme arkipyhää, jotka eivät lyhennä ko. jakson työaika.~~

Pöytäkirjamerkintä:

~~Viimeinen virke on otettu työehtosopimukseen vuonna 2016 tehdyn kilpailukyky sopimuksen mukaisen 24 tunnin työajan pidennyksen yhteydessä, minkä mukaiset muutokset tulevat voimaan vuoden 2017 alusta alkaen. Tämän virkkeen mukaisesta asiasta voidaan kuitenkin paikallisesti sopia toisin.~~

3.10 Muutetaan tessin 19 §:n 1. kohta kuulumaan seuraavasti:

1. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työntekijä on tarvittaessa työsuoritusta varten varalla, jolloin hänet voidaan kutsua työhän.

3.11 Poistetaan tessin 19 §:n 4. kohta:

~~Jos työntekijän on oltava tiettyinä aikoina varalla asunnossaan (asuntovarallaolo), hänelle maksetaan korvauksena puolen tunnin yksinkertainen tuntipalkka jokaiselta asuntovarallaoloon käytetyltä tunnilta.~~

3.12 Lisätään työehtosopimukseen uusi 24 § (jolloin nykyisen 24 §:n ja sen jälkeisten pykälien numerointi muuttuu vastaavasti):

24 § Muut koulutus-, kehittämis- ja työtehtävät

Työnantaja voi osoittaa työntekijälle tämän normaalin työajan lisäksi 12 tuntia kalenterivuodessa koulutus-, kehittämis- ja/tai tavanomaisia työtehtäviä. Näistä tunneista enintään 8 tuntia voidaan käyttää tavanomaisiin työtehtäviin. Ko. tunnit (12h) voidaan sijoittaa myös lauantaille ja sunnuntaille/pyhäpäivälle. Nämä tunnit korvataan yksinkertaisella tuntipalkalla (ns. yksi yhteen), eikä niistä muodostu, eivätkä ne muodosta koskaan ylityötä.

Soveltamisohje: Työnantaja voi normaalin työajan lisäksi osoittaa kalenterivuodessa esim. 6 tuntia koulutusta, joka sijoitetaan sunnuntaille, sekä 6 tuntia normaaleja työtehtäviä, jotka jaetaan esim. kahden tunnin jaksoihin normaalin työpäivän päätteeksi.

Työntekijällä on tapauskohtaisesti perustellusta henkilökohtaisesta syystä oikeus kieltäytyä tässä pykälässä tarkoitettua koulutus-, kehittämis- ja/tai tavanomaisista työtehtävistä työvuoroluetteloon merkittynä vapaapäivänä.

3.13 Lisätään työehtosopimuksen yhteistoimintasopimuksen 4. kohdan suosituskohtaan uusi toinen kappale:

Merkittäviä rakenteellisia muutoksia ja uudistuksia valmisteltaessa ja toimeenpantaessa seurakunta pyrkii kiinnittämään huomiota henkilöstön hyvinvointiin. Työhyvinvoinnin tukemiseksi tulisi olla käytettävissä tarpeelliset resurssit ja toimenpiteet.

Helsingissä, huhtikuun 21. päivänä 2020

Neuvottelutuloksen syntyminen edellyttää, että sopijaosapuolten pääneuvottelijat (Palta ry:stä Terhi Salonpää ja Kirkon alat ry:stä Paula Aaltonen) toimittavat toisilleen hyväksymisilmoituksen sähköpostin välityksellä.

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Kirkon alat ry