

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

KRISTILLISIÄ JÄRJESTÖJÄ KOSKEVA TYÖEHTOSOPIMUS

Aika 1.3.2023

Allekirjoittaneet liitot saavuttivat 20.2.2023 neuvottelutuloksen kristillisiä järjestöjä koskevan työehtosopimuksen uusimisesta. Neuvottelutulos hyväksyttiin 1.3.2023 liittojen hallinnoissa niitä sitovaksi työehtosopimukseksi.

1. Sopimuskausi

Uusi sopimuskausi alkaa 1.3.2023 ja päättyy 31.1.2025. Uuden työehtosopimuksen voimaantuloon asti noudatetaan aiemman sopimuksen määräyksiä. Sopimuskausi jatkuu 31.1.2025 jälkeen vuoden kerrallaan, mikäli työehtosopimusta ei irtisanota viimeistään yhtä kuukautta ennen sen päättymistä.

2. Palkankorotukset

2.1 Palkankorotukset vuosina 2023 ja 2024

2.1.1 Palkkaratkaisu paikallisesti sopimalla

Palkkaratkaisusta neuvotellaan ja sovitaan paikallisesti kunkin työpaikan tilanne ja olosuhteet huomioiden. Ratkaisu neuvotellaan ottaen huomioon työnantajan palkkapolitiittiset 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 neuvoteltaessa.

Vuoden 2023 osalta paikallista palkkaratkaisua koskeva sopimus tehdään kirjallisesti 15.4.2023 mennessä, ellei toisin sovita. Vuoden 2024 osalta sopimus tehdään kirjallisesti 15.3.2024 mennessä, ellei toisin sovita.

2.1.2 Palkkaratkaisu, mikäli paikallisesta palkkaratkaisusta ei sovita

Vuosi 2023

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, maksetaan työntekijälle kertaluontoinen korvaus, joka on 381 euroa ja jonka kustannusvaikutus on

keskimäärin 1,0% säännöllisen työajan vuosiansiosta. Työnantaja maksaa kertakorvauksen 1.5.2023 tai sen jälkeisenä lähimpänä palkanmaksupäivänä. Kertakorvaus ei korota toimihenkilölle maksettavaa palkkaa eikä sillä ole vaikutusta taulukkopalkkoihin, lisiin, korvauksiin eikä luottamusmiehen korvauksiin. Kertakorvauksen maksamisen edellytyksenä on, että toimihenkilön työsuhde on ollut voimassa ennen tämän palkkaratkaisun voimaantuloa 1.3.2023 ja kertakorvauksen maksupäivänä. Osa-aikaisessa työsuhteessa olevalle kertakorvaus lasketaan sovitun työajan ja täyden työajan suhteessa.

Mikäli paikalliseen sopimukseen ei päästä, palkkoja korotetaan 1.6.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 3,4 % suuruisella korotuksella. Ellei muusta toteutustavasta sovita, korotuksesta 3,2 % suoritetaan yleiskorotuksena ja 0,2 % työnantajan päättämällä tavalla (työpaikkakohtainen erä).

Työpaikkakohtaisen erän suuruus lasketaan tammikuun 2023 palkkasummasta (kuukausipalkat luontoisetuineen).

Vuosi 2024

Mikäli paikalliseen sopimukseen ei päästä, palkkoja korotetaan 1.4.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 2,5 % suuruisella korotuksella. Ellei muusta toteutustavasta sovita, korotuksesta 2,1 % suoritetaan yleiskorotuksena ja 0,4 % työnantajan päättämällä tavalla (työpaikkakohtainen erä).

Työpaikkakohtaisen erän suuruus lasketaan tammikuun 2024 palkkasummasta (kuukausipalkat luontoisetuineen).

Periaatteet työpaikkakohtaisen erän kohdentamisessa vuosina 2023 ja 2024

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

Palkkataulukoita korotetaan 1.6.2023 lukien yleiskorotuksen osuudella. Henkilöstön edustajien korvauksia korotetaan 1.6.2023 lukien 5,9 prosentilla pyöristäen korvaukset ylöspäin seuraavaan täyteen euroon.

Palkkataulukoita korotetaan 1.4.2024 lukien yleiskorotuksen osuudella.

Taulukkopalkat 1.6.2023 lukien:

Vaativuusryhmä	Kuukausipalkka
1	1764,51
2	1887,69
3	2015,23
4	2214,70
5	2828,37

Edustettavien toimihenkilöiden määrä	1.6.2023
- 49	49
50 -	61

Luottamusmieskorvaus on 77 euroa, jos luottamusmies toimii ainoana henkilöstöä edustavana luottamusmiehenä tai usean luottamusmiehen yhteisössä sovitaan, että yksi luottamusmies edustaa henkilöstöä pääluottamusmiehenä paikallisissa neuvotteluissa.

Taulukkopalkat 1.4.2024 lukien:

Vaativuusryhmä	Kuukausipalkka
1	1801,56
2	1927,33
3	2057,55
4	2261,21
5	2887,77

3. Tekstimuutokset

3.1. Työehtosopimukseen:

TES 14.11 § muutetaan kuulumaan seuraavasti:

Matkustamiseen käytetty aika ei ole työaikaa, ellei työntekijä etukäteen sovitusti tee matkan aikana työtehtäviä. Matkapäiviltä ei kuitenkaan vähennetä palkkaa matkustamisen ajalta.

TES 14 § 10. ja 6. kohdat muutetaan kuulumaan seuraavasti ja korjataan lisäksi 14 § numerointia niin, että 7. kohdasta alkaen yhdellä numerolla eteenpäin):

~~10. 6. Työntekijän tehdessä työtä kiinteän toimipaikkansa ulkopuolella, voivat työaikakorvaukset määräytyä tämän sopimuksen määräyksistä poiketen sen mukaan kuin paikallisesti on ollut käytäntönä tai siitä sovitaan.~~

~~Pöytäkirjamerkintä:~~

~~tässä kohdassa voidaan tarkoittaa esimerkiksi messuja, tapahtumia, matkoja, kursseja ja vastaavia tilaisuuksia.~~

~~Tapahtumien osalta työaikajärjestelyistä voidaan sopia luottamusmiehen tai työntekijän kanssa erikseen työaikalain 2 §:n 4 momentin mukaisesti.~~

~~6. Työaikalakia ei sovelleta voittoa tavoittelemattomassa yhteisössä työskentelevän työntekijän työhön siltä osin, kun hän osallistuu tapahtuma tai leiritoimintaan.~~

7. Tapahtumien ja leirien ~~Em.~~ tilaisuuksien työaikajärjestelyistä voidaan sopia luottamusmiehen tai 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- ja leiritoiminnan osalta.

Työntekijällä ja työnantajalla on mahdollisuus sopia toisin lepoajoista, niiden mahdollisesta korvaamisesta tai antamisesta tapahtumien ja leirien niin edellyttäessä.

Kun työntekijä osallistuu leirille, jossa hänen on välttämätöntä yöpyä, tai tapahtumaan, sovitaan luottamusmiehen tai työntekijän kanssa etukäteen siitä, miten leirien tai tapahtumien aikaiset työaikajärjestelyt korvataan. Jos muuta ei ole sovittu, noudatetaan seuraavaa:

A. Leiritoiminta

- Mikäli työntekijä työskentelee sellaisena päivänä, joka ilman leirille osallistumista olisi hänen vapaapäivänsä, henkilö saa vapaapäivän muuna ajankohtana (henkilö saa menetetyn vapaa-ajan ns. yksi yhteen vapaana muuna ajankohtana). Vapaapäivät suositellaan annettavan kuukauden kuluessa leirin jälkeen tai viikko sitä ennen.
- Työntekijä saa leirin keston mukaan määräytyvän korvauksen seuraavasti:

Leirin kesto vähintään	Korvaus
2 vrk 12 h	1 vapaapäivä
6 vrk 12 h	2 vapaapäivää
8 vrk 12 h	3 vapaapäivää
10 vrk 12 h	4 vapaapäivää
12 vrk 12 h	5 vapaapäivää

- Lisäksi työnantaja voi harkintansa mukaan myöntää yhden lisävapaapäivän, jos leirin olosuhteet erityisestään syystä sitä vaativat

- Em. korvausten katsotaan sisältävän TES 20 §:n mukaisen viikkolevon niinä viikkoina, joille leiri sijoittuu.

B. Tapahtumat

- Mikäli työntekijä työskentelee sellaisena päivänä, joka ilman tapahtumaan osallistumista olisi hänen vapaapäivänsä, henkilö saa vapaapäivän muuna ajankohtana (henkilö saa menetetyn vapaa-ajan ns. yksi yhteen vapaana muuna ajankohtana). Vapaapäivät suositellaan annettavan kuukauden kuluessa tapahtuman jälkeen tai viikko sitä ennen.

TES 28 § muutetaan kuulumaan seuraavasti:

~~1. Työntekijän äitiys-, erityisäitiys-, isyys- vanhempain- sekä hoitovapaa määräytyvät työsopimuslain ja sairausvakuutuslain perusteella.~~

~~2. Äitiysvapaan alusta lukien maksetaan työntekijälle työsuhteen kestäessä~~

~~palkkaa kolmelta kuukaudelta. Työnantaja hakee äitiyspäivärahan palkanmaksuajalta itselleen saatuaan työntekijältä siihen tarvittavat selvitykset, jotka työntekijän tulee toimittaa viipymättä.~~

~~Mikäli työntekijä on aikaisemmin syntyneen perusteen vuoksi palkattomasti pois työstä, ei edellä mainittua palkanmaksuvelvollisuutta kuitenkaan ole.~~

Siirtymämääräys: Seuraavia määräyksiä noudatetaan niihin työntekijöihin, jotka ovat ilmoittaneet työnantajalle raskaus- tai vanhempainvapaasta 1.3.2023 tai sen jälkeen ja joihin noudatetaan 1.8.2022 voimaan tulleita sairausvakuutuslain muutoksia.

Mikäli työntekijä on ilmoittanut työnantajalle raskaus- tai vanhempainvapaasta ennen 1.3.2023 tai työntekijään noudatetaan 31.7.2022 voimassa olleita perhevapaita koskevia sairausvakuutuslain säännöksiä, noudatetaan työsuhteessa 28.2.2023 voimassa olleita työehtosopimuksen perhevapaita koskevia määräyksiä.

1. Työntekijän raskaus-, erityisraskaus- äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempain- sekä hoitovapaa määräytyvät työsopimuslain ja sairausvakuutuslain perusteella.

2. Raskausvapaan-Äitiysvapaan alusta lukien maksetaan työntekijälle työsuhteen kestäessä palkkaa 40 arkipäivän ajanjaksolta. Työnantaja hakee äitiyspäivärahan palkanmaksuajalta itselleen saatuaan työntekijältä siihen tarvittavat selvitykset, jotka työntekijän tulee toimittaa viipymättä.

3. Sairausvakuutuslain (28/2022) 9 luvun 5 § 1-3 momentissa tarkoitettulle vanhemmalle maksetaan vanhempainvapaan ajalta palkkaa ensimmäiseltä enintään 32 arkipäivän ajanjaksolta.

Pöytäkirjamerkintä 1: Lapsella voi olla yksi tai kaksi juridista vanhempaa. Oikeutta palkalliseen vanhempainvapaaseen ei ole työntekijällä, jolle on sairausvakuutuslain 9 luvun 7 §:n mukaisesti luovutettu vanhempainrahapäiviä.

Pöytäkirjamerkintä 2: Palkallinen vanhempainvapaa ei koske osittaista vanhempainvapaata.

4. Raskaus- ja vanhempainvapaan kohdassa 2. ja 3. mainitun palkkaetujen edellytyksenä on, että työsuhte on kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään kuusi kuukautta ennen raskaus- tai vanhempainvapaan alkua.

5. Työnantaja hakee ~~äitiyspäivärahan~~ raskaus- ja vanhempainrahan palkanmaksuajalta itselleen saatuaan työntekijältä siihen tarvittavat selvitykset, jotka työntekijän tulee toimittaa viipymättä.

6. Mikäli työntekijä on aikaisemmin syntyneen perusteen vuoksi palkattomasti pois työstä, ei edellä mainittua palkanmaksuvelvollisuutta kuitenkaan ole. Tätä ei sovelleta, mikäli työntekijä keskeyttää hoitovapaan uuden raskausvapaan vuoksi.

3.2. Ulkomaantyötä koskevaan työehtosopimukseen

5.2 § lisätään ensimmäiseen kappaleeseen:

Lähtö- ja paluujakson pituus 1 arkipäivä täyttä kuukautta kohden, ellei paikallisesti toisin sovita. Paikallisesti ei voida kuitenkaan sopia, ettei lähtö- ja paluujaksoa ole ollenkaan...

Muutetaan 3 kappale kuulumaan seuraavasti:

3. kappale: "Mikäli ulkomaan työkauden päättymispäivän ja sitä seuraavan uuden työkauden alkamispäivän väli on enintään 9 6 kuukautta, on uutta työkautta edeltävän lähtöjakson pituus enintään 14 kalenteripäivää."

15.1 § muutetaan kuulumaan seuraavasti:

1. Työnantaja korvaa itse tai hankkimalla vakuutuksen työntekijän tai tämän mukana seuraavan perheenjäsenen akuutin sairauden tai tapaturman hoidon ulkomailla ja siihen liittyvät kohtuulliset matkakustannukset. Muun kuin työntekijäasemassa olevan puolison kustannuksia ei kuitenkaan korvata eikä tälle hankita vakuutusta, mikäli kustannukset korvataan tai vakuutus saadaan kolmannen osapuolen kautta. Lisäksi työnantaja korvaa työterveyshuollon kustannuksina terveystarkastukset työntekijälle ja hänen mukana seuraavalle alle 18-vuotiaalle lapselleen sekä tarkastuksissa aiheellisiksi todetut rokotukset ja työskentelymaassa esiintyvien sairauksien ennaltaehkäisevän lääkityksen siten kuin siitä erikseen tarkemmin sovitaan.

Pöytäkirjamerkintä: Edellä mainittu korvausvastuu ja vakuutusturva selvitetään ennen ulkomaan komennuksen alkua ja olosuhteiden muuttuessa komennuksen aikana. Työnantajalla ei ole kuitenkaan korvausvelvollisuutta, jos kustannuksia ei korvata tai vakuutusta ei ole saatu työntekijän tai tämän perheenjäsenen laiminlyönnistä johtuen (myötävaikutusvelvollisuus).

3.3. Tekniset muutokset

TES 14.1 § selkiytetään kirjausta seuraavasti:

1. Työntekijän säännöllinen työaika toimistotyössä on keskimäärin enintään 7,5 tuntia vuorokaudessa ja enintään 37,5 tuntia viikossa.

Helsingissä 1. päivänä maaliskuuta 2023

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY



Tuomas Aarto



Minna Ääri

KIRKON ALAT RY

Paula Aaltonen

AKI-LIITOT RY

Jussi Junni

SIGNATURES**ALLEKIRJOITUKSET****UNDERSKRIFTER****SIGNATURER****UNDERSKRIFTER**

This documents contains 7 pages before this page

Dokumentet inneholder 7 sider før denne siden

Tämä asiakirja sisältää 7 sivua ennen tätä sivua

Dette dokument indeholder 7 sider før denne side

Detta dokument innehåller 7 sidor före denna sida

authority to sign

representative

custodial

asemavaltuus

nimenkirjoitusoikeus

huoltaja/edunvalvoja

ställningsfullmakt

firmateckningsrätt

förvaltare

autoritet til å signere

representant

foresatte/verge

myndighed til at underskrive

repræsentant

frihedsberøvende