

NEUVOTTELUTULOS

SUOMEN ORTODOKSISEN KIRKON TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMINEN

Aika 16.2.2018

Paikka Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Läsnä **Palvelualojen työnantajat PALTA ry**

Kirkon alat ry

Terhi Salonpää
Maarit Leppänen

Paula Aaltonen
Anna-Maria Numminen

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

1 Sopimuskausi ja sopimuksen voimassaolo

Uusi työehtosopimus tulee voimaan 1.2.2018 ja on voimassa 31.1.2020 saakka. Sopimus jatkuu 31.1.2020 jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä irtisanota kirjallisesti.

2 Palkankorotukset

2.1 Palkankorotukset vuonna 2018

Sopijaosapuolet ovat sopineet, että palkkoja korotetaan 1.4.2018 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1,47 %:n suuruisella korotuksella, josta tehdään kuitenkin sopijaosapuolten välillä 6.10.2017 allekirjoitetun palkkausjärjestelmän kokemuslisävajetta koskevan sopimuksen (Sopimus Suomen ortodoksisen kirkon työehtosopimuksen mukaisen kokemuslisävajeongelman ratkaisemiseksi) mukainen 0,77 %:n vähennys.

Näin ollen palkkoja korotetaan tosiasiallisesti 1.4.2018 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 0,7 %:n suuruisella yleiskorotuksella.

2.2 Palkankorotukset vuonna 2019

Palkkoja korotetaan 1.4.2019 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 0,9 %:n suuruisella yleiskorotuksella.

2.3 Taulukoiden korotukset

Taulukoita korotetaan 1.4.2018 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 0,7 %:lla.

Lisäksi taulukoita korotetaan 1.4.2019 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 0,9 %:lla.

2.4 Luottamusmieskorvausten korottaminen

1.4.2018 luottamusmieskorvauksia korotetaan 41 euroon.

3 Tekstimuutokset

3.1 Työnantajan edustaja

Poistetaan työehtosopimuksen 3 §:n 1. kohdan viimeisestä virkkeestä sana "yleensä".

3.2 Koeaika

Muutetaan työehtosopimuksen 3 §:n 4. kohta seuraavaksi:

Koeajan pituus määräytyy kulloinkin voimassa olevan työsopimuslain mukaan. Koeajan kuluessa työsopimus voidaan molemmin puolin purkaa.

Pöytäkirjamerkintä:

Tämän työehtosopimuksen tekohetkellä koeajan enimmäispituus on kuusi kuukautta. 12 kuukautta lyhyemmässä määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa olla enintään puolet työsopimuksen kestosta.

3.3 Irtisanomisajat

Muutetaan irtisanomisaikaa koskevia 3 §:n 5. ja 6. kohtien taulukoiden yläpuolella oleva teksti seuraavaksi eli:

5. Työnantajan on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava seuraavia irtisanomisaikoja, ellei toisin sovita: ...

6. Työntekijän on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava seuraavia irtisanomisaikoja, ellei toisin sovita: ...

3.4 Palkkaus

Lisätään työehtosopimuksen 4 §:n 2. kohdan loppuun:

Työsuhteen päättyessä loppupalkka maksetaan työsuhteen päättymistä seuraavana normaalina palkanmaksupäivänä, kuitenkin siten, että työnantajalla on aina vähintään 10 kalenteripäivää aikaa maksaa loppupalkka työsuhteen päättymisestä.

3.5 Työaikalain piiriin kuulumattomat työntekijät

Muutetaan työehtosopimuksen 6 B § kuulumaan seuraavasti:

B. Työaikalain piiriin kuulumattomat työntekijät

Hengellistä työtä tekeville (pappi, diakoni ja kanttori) annetaan kaksi vapaapäivää kalenteriviikossa, mikäli välttämättömät ja kiireelliset työtehtävät eivät sitä estä. Vapaapäivien määrä on kuitenkin kolmena kalenteriviikkona vuodessa vain yksi.

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.

Vapaapäivät eivät kuitenkaan voi olla lauantai tai sunnuntai eivätkä kirkolliset juhlapäivät, ellei tämä poikkeuksellisesti ole mahdollista.

Kahdeksan viikon jakso on se aika, jonka kuluessa vapaapäivät tulee tasoittaa. Mikäli välttämättömät ja kiireelliset työtehtävät tai muu painava syy estää vapaapäivien pitämisen joko ennalta arvaamattomasta syystä tai yllättäen, niin menetetty vapaapäivä on pidettävä viimeistään kahdeksannen menetettyä vapaata seuraavan kalenteriviikon aikana.

Työsuhteen päättyessä pitämättömät vapaat maksetaan palkkana.

Suositus:

1. Edellä mainitusta huolimatta suositellaan, että pappien, diakonien ja kanttoreiden viikkovapaat sijoitetaan viikonloppuun (lauantaille ja sunnuntaille) vähintään kerran puolessa vuodessa. Tämän lisäksi ei tällöin tule muita viikkovapaita, jolloin viikkovapaiden määrä näinäkkin viikkoina on kaksi.
2. ~~Siirretyt vapaapäivät tulee antaa lähtökohtaisesti ensi tilassa, viimeistään kolmen viikon aikana.~~ Muilta osin kahden viikoittaisen vapaapäivän osalta on tarkoituksenmukaista, että ne annettaisiin perättäisinä päivinä. Työntekijän lepo

sekä työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen toteutuu parhaiten kahden peräkkäisen vapaapäivän järjestelmässä. Toisaalta juuri riittävä lepo sekä työ- ja perhe-elämän onnistunut yhteensovittaminen takaavat työntekijän jaksamisen sekä jaksavan ja motivoituneen työntekijän. Poikkeuksellisesti vapaapäiviä voidaan antaa useampia yhdenjaksoisesti peräkkäin, kuitenkin enintään kuusi päivää kerrallaan.

3. Vapaapäiväjärjestelyjen aikana on myös huolehdittava siitä, että seurakuntalaiset tavoittavat seurakunnan työntekijät kiireellisissä tapauksissa.
4. Kanttorit, diakonit ja papit laativat vapaapäivien sijoittelusta 8 viikon suunnitelman yhdessä kirkkoherran kanssa. Kirkkoherra toimittaa omalta osaltaan vastaavan suunnitelman piispalle.

3.6 Työajan tasoittumisjärjestelmä

Muutetaan työehtosopimuksen 9 §:n 1 seuraavaksi:

Jos säännöllinen työaika on järjestetty keskimääräiseksi, on työtä varten ennakolta laadittava työajan tasoittumisjärjestelmä vähintään ajaksi, jonka kuluessa säännöllinen työaika tasoittuu säädettyyn keskimäärään, ellei toisin sovita.

3.7 Liukuva työaika

Muutetaan tessin 10 §:n 3. kohtaa seuraavaksi:

Säännöllisen työajan alitusten ja ylitysten kertymä saa olla enintään -40/+40 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, + 40 tunnista voidaan sopia työntekijän kanssa myös ylöspäin enintään +80 tuntiin asti.

3.8 Sunnuntaityökorvaus

Muutetaan työehtosopimuksen 18 §:n 3. kohta seuraavaksi: loppuun:

Työntekijä ja työnantaja voivat tapauskohtaisesti sopia sunnuntaityökorvauksen vaihtamisesta vastaavaan vapaaseen tai perustellusta syystä työnantaja voi antaa korvauksen vastaavana vapaana.

3.9 Ammatillinen osaaminen ja koulutus

Muutetaan työehtosopimuksen 33 §:n otsikoksi ammatillinen osaaminen ja koulutus

Lisätään työehtosopimuksen 33 §:n alkuun seuraava teksti:

Seurakunnissa tapahtuvan työn luonteen ja työtehtävien muuttuessa on suositeltavaa kiinnittää huomiota henkilöstön ammatilliseen osaamiseen ja sen kehittämiseen. Näitä asioita tulisi arvioida henkilökunnan kanssa käytävissä keskusteluissa sekä laatia niiden pohjalta osaamiskartoituksia.

Muutetaan työehtosopimuksen 33 §:n koulutustyöryhmä-otsikon alla oleva toinen momentti kuulumaan seuraavasti:

Kirkollishallitus nimeää työryhmän puheenjohtajan, varapuheenjohtajan ja sihteerin. Lisäksi Palvelualojen työnantajat Palta ry nimeää yhden edustajan sekä Kirkon alat ry kaksi edustajaa.

3.10 Vaativuusryhmät

Lisätään vaativuusryhmätaulukon perään seuraava virke:

Vaativuusryhmissä mainitut työnimikkeet ja tehtävät ovat esimerkkejä, eivätkä sitovia luokitteluja. Näin ollen vaativuusryhmässä mainittu työnimike tai tehtävä voi sijoittua myös muuhun vaativuusryhmään.

3.11 Yhteistoimintasopimus

Muutetaan yhteistoimintasopimus seuraavanlaiseksi:

1. Tätä sopimusta sovelletaan tässä sopimuksessa määritettyyn ortodoksisen kirkon yhteistoimintaan kun työnantajan palveluksessa on säännöllisesti vähintään 4 työntekijää.
2. Yhteistoiminnan tarkoituksena on työpaikan toiminnan ja vuorovaikutuksen edistäminen. Yhteistoiminnan tarkoituksena on lisäksi antaa ortodoksisen kirkon palveluksessa olevalle henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään ja työolosuhteitaan koskevien päätösten valmisteluun ja seurantaan, edistää seurakunnan palvelukykyä ja sen toiminnan tuloksellisuutta. Työolosuhteisiin vaikuttamalla pyritään edistämään työn turvallisuutta ja terveellisyyttä sekä henkilöstön työssä jaksamista.
3. Työpaikkakokous on työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoimintaelin, jossa käsitellään seuraavia asioita:
 - a) Työhönoton periaatteet, sen menetelmät, työhönoton yhteydessä ja työsuhteen aikana kerättävät ja työhön tulijalle annettavat tiedot sekä työhön perehdyttämisen järjestelyt.

b) Työterveyshuollon järjestämisen yleiset suuntaviivat ja toiminnan suunnittelu.

c) Henkilöstön asemaan olennaisesti vaikuttavat kehittämis- ja laitehankkeet sekä muutokset työtehtävissä, työmenetelmissä, töiden ja työtilojen järjestelyissä sekä siirrot työtehtävästä toiseen.

Soveltamisohje:

Mikäli muutokset vaativat irtisanomisperustetta, tulee ne käsitellä 4. kohdan mukaisesti.

d) Henkilöstöön kohdistuvan teknisen valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja siinä käytettävät menetelmät.

e) Talousarvioehdotus sekä toiminta- ja taloussuunnitelma. Työnantaja antaa työntekijöille tai heidän edustajalleen hyvissä ajoin tiedot talousarvioehdotuksesta sekä toiminta- ja taloussuunnitelmasta.

Työpaikkakokouksen kutsuu koolle työnantajan edustaja, joka toimii myös kokouksen puheenjohtajana. Työpaikkakokous on kutsuttava koolle, jos vähintään puolet työpaikan henkilöstöstä sitä esittää. Työpaikkakokoukseen on oikeus osallistua jokaisella, jota asia koskee. Työpaikkakokouksessa voidaan tarpeen mukaan käsitellä myös työympäristöasioita.

4. Tuotannollisista ja taloudellisista syistä toimeenpantavista lomauttamisista, osaaikaistamisista ja irtisanomisista sekä niihin liittyvistä koulutus- ja uudelleensijoittamisratkaisuista neuvotellaan yhteistoimintamenettelyssä.

Yhteistoimintamenettelyssä työnantaja neuvottelee ennen tässä kohdassa tarkoitettujen asiain ratkaisemista valmisteilla olevan toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehtoista niiden työntekijöiden kanssa, joita asia koskee tai heidän edustajiensa kanssa. Mikäli yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluva asia koskee yksittäistä työntekijää, asia käsitellään ensisijaisesti työntekijän ja hänen esimiehensä välillä ja tällöin työntekijä voi tarvittaessa pyytää luottamusmiestä tai työsuojeluvaltuutettua mukaansa. Työntekijöiden edustajana yhteistoimintamenettelyssä voi toimia luottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu.

Työnantajan on tiedotettava yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvassa asiassa tekemästään ratkaisusta viivytyksettä asianomaisille työntekijöille sekä heidän edustajilleen.

Suositus:

Jos seurakunnalla on edessään merkittäviä rakenteellisia muutoksia tai uudistuksia, on suositeltavaa, että työnantaja tiedottaa tulevista muutoksista tai uudistuksista jo hyvissä ajoin ennen muutoksen tai uudistuksen toteutumista.

5. Ennen työpaikkakokouksen tai yhteistoimintamenettelyn aloittamista työnantajan tulee mahdollisuuksien mukaan antaa asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot henkilöstölle tai sen edustajille.

6. Tämän sopimuksen soveltamista seuraavat ja sitä koskevia ohjeita antavat sopijapuolet yhteisesti neuvotellen. Sopimuksen soveltamisesta syntyvästä erimielisyydestä neuvotellaan sen mukaan, kun ortodoksien kirkon työehtosopimuksen 36 §:ssä on sovittu.

7. Tämä sopimus on 1.2.2018 lukien voimassa toistaiseksi. Sopimus on irtisanottavissa kuten työehtosopimus.

4 Allekirjoituspöytäkirjaan merkittävät kirjaukset

Sopijaosapuolet kokoontuvat maaliskuussa 2018 selvittämään ja antamaan yhteisen tulkinnan työehtosopimuksen vuosilomaa koskevan 24 §:n vuosiloman sijoittamiseen liittyviin tilanteisiin.

Helsingissä, helmikuun 16. päivänä 2018

Palvelualojen työnantajat PALTA ry



Kirkon alat ry

