

KIRKON HENKILÖSTÖN KEHITTÄMISSOPIMUS

LUKU 1. YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 § **Soveltamisala**

1 mom. Tämä sopimus on 5-9 §:n osalta voimassa virka- ja työehtosopimuksena. Muilta osin sopimus on suositus, joka tulee seurakuntaa sitovaksi kirkkovaltuuston tai yhteisen kirkkovaltuuston päätöksellä.

Soveltamisohje:

Kirkon pääsopijaosapuolet suosittavat, että seurakunnat huolehtivat henkilöstönsä kehittämisestä tämän sopimuksen mukaisesti. Sopimuksen 5- 9 §:ssä määrätään seurakuntaa sitovasti taloudellisista etuuksista, joihin henkilöstö on oikeutettu.

2 mom. Mitä tässä sopimuksessa sanotaan seurakunnasta, koskee vastaavasti kirkkohallitusta, tuomiokapitulia ja seurakuntayhtymää. Niistä kaikista käytetään tässä sopimuksessa myös nimitystä työnantaja.

3 mom. Henkilöstöllä tarkoitetaan tässä sopimuksessa seurakunnan palveluksessa olevia viranhaltijoita ja työsopimussuhteisia työntekijöitä, joista molemmista käytetään tässä sopimuksessa nimitystä työntekijä.

LUKU 2. HENKILÖSTÖN KEHITTÄMINEN

2 § **Kehittämisen tarkoitus**

Henkilöstön jatkuvalla ja suunnitelmallisella kehittämisellä varmistetaan seurakunnan toiminnan ja kokonaiskirkon tarpeiden edellyttämä osaaminen, edistetään työntekijöiden työhyvinvointia, tuetaan uusien tehtävien omaksumista sekä muutoksen hallintaa. Kehittämisen tavoitteena on, että työntekijät ovat koko työuransa ajan työssään osaavia ja motivoituneita ja seurakunnan toiminta tuottavaa ja tuloksellista.

3 § **Kehittämisen keinot**

Henkilöstön kehittäminen on jatkuva prosessi, jossa käytettävät keinot valitaan henkilöstön ja työpaikan tarpeiden mukaan. Keinoja ovat esimerkiksi työhön perehdyttäminen, henkilöstökoulutus, mentorointi,

työnohjaus sekä oppimista ja urakehitystä tukevat menettelytavat, osallistumismahdollisuudet ja hankkeet.

Soveltamisohje:

Pykälässä on esimerkkejä henkilöstön kehittämisen keinoista. Kehittämiskeinoista muodostuva kokonaisuus voi olla erilainen eri seurakunnissa. Se voi olla erilainen samassakin seurakunnassa eri vuosina.

Oppimista voidaan tukea muun muassa oppisopimus- ja opintovapaaajärjestelyin. Myös seurakunta työnantajana voi olla niitä koskevissa järjestelyissä aktiivinen ja yhteistyössä työntekijän kanssa hyödyntää tällaisia valtiovallan ylläpitämiä tukijärjestelmiä

4 § Kehittämisen suunnitelmallisuus

1 mom. Henkilöstön kehittämisen tulee olla suunnitelmallista, siihen tulee varautua taloudellisesti ja sen tulee kattaa koko henkilöstö. Kehittämistarpeet ja kehittämisen painopistealueet määritellään erikseen osana seurakunnan kolmivuotista toiminnan ja talouden suunnittelua. Talousarvioon sisällytetään henkilöstön kehittämissuunnitelma, josta varattavan määrärahan puitteissa riittävällä tarkkuudella käyvät ilmi käytettävät kehittämisen keinot sekä muu kehittämisen käytännön toteutus.

Huom 1.

Kehittämissuunnitelman yhteistoiminnallisesta käsittelystä ks. Kirkon yhteistoimintasopimus 3 § 2 mom.

Huom 2.

Kehittämistarpeiden ja kehittämisen painopistealueiden sekä kehittämissuunnitelman tiedoksi antamisesta tuomiokapitulille ks. hiippakunnan tuomiokapitulin antamat ohjeet.

2 mom. Henkilöstön näkemyksiä kehittämistarpeistaan ja käytettävistä kehittämisen keinoista kartoitetaan suunnittelukausittain esimiehen ja työntekijän tai työyksikön työntekijöiden kesken yhdessä keskustellen. Työpaikan kehittämistarpeita voidaan selvittää myös osaamiskartoituksen avulla.

3 mom. Kehittämissuunnitelman toteutusta arvioidaan toimintakertomuksessa tai sen osana julkaistavassa erillisessä henkilöstöraportissa.

Soveltamisohje:

Kehittämissuunnitelman arviointi voi sisältää sekä numeerisia tunnuslukuja että sanallista selvitystä muun muassa siitä, mikä toteutui suunnitelman mukaisesti ja mikä ei. Arviointi luo pohjaa seuraavien vuosien suunnittelulle.

LUKU 3. HENKILÖSTÖKOULUTUSTA KOSKEVAT TALOUDELLISET ETUUDET

5 § **Henkilöstökoulutus**

Työnantaja voi järjestää ja hankkia henkilöstölleen koulutusta, jolla pidetään yllä ja parannetaan työntekijöiden ammatillisia valmiuksia toimia työssään ja työyhteisössään. Koulutustarpeita arvioidaan työntekijöiden virka- tai työtehtäviä ja seurakunnan toimintaa ohjaavia strategisia tavoitteita vasten sekä ottaen mahdollisuuksien mukaan huomioon myös kokonaiskirkon koulutukselliset tarpeet.

Huom.

Luottamusmieskoulutuksesta ks. Kirkon luottamusmiessopimus ja työsuojelun yhteistoimintahenkilöstön koulutuksesta ks. Kirkon yhteistoimintasopimus.

Soveltamisohje:

Henkilöstökoulutuksella voi olla erityinen merkitys työntekijän ammatillisten valmiuksien ylläpitämisessä muuttuneissa olosuhteissa, jotka voivat johtua esim. pitkäs- tai virka- tai työvapaasta tai siirtymisestä toiseen tehtävään samassa seurakunnassa.

6 § **Henkilöstökoulutukseen osallistuminen, palkkaus ja korvaukset**

1 mom. Silloin kun työnantaja pitää henkilöstökoulutukseen osallistumista työntekijän tehtävien hoidon kannalta välttämättömänä, työntekijä määrätään osallistumaan siihen. Tällaiseen henkilöstökoulutukseen osallistumisen ajalta työntekijä on oikeutettu saamaan varsinaisen palkkansa. Lisäksi hänelle korvataan aiheutuneet matkakustannukset kirkon yleisen virka- ja työehtosopimuksen mukaisesti sekä muutkin koulutuksesta välittömästi aiheutuneet kohtuulliset kustannukset.

Huom.

Ks. Kirkon yleinen virka- ja työehtosopimus 2010-2012 varsinainen palkka 12 § ja matkakustannukset 120 - 130 §.

Pöytäkirjamerkintä 1:

Työaikamääräysten piirissä olevalla työntekijälle suoritetaan koulutusaikakorvausta niiltä koulutustunneilta, jotka ylittävät työtuntijärjestelmään säännölliseksi työajaksi vahvistetun vuorokautisen tai viikoittaisen työajan. Korvaus suoritetaan antamalla kutakin säännöllisen työajan ylittävää koulutustuntia kohti yksinkertainen tuntipalkka tai vastaava palkallinen vapaa-aika. Sitä laskettaessa ei oteta huomioon matkustamista eikä koulutuspäivän tai -päivien sisältämiä lepoaikoja. Korvattavien koulutustuntien yhteenlaskettu määrä tasoitetaan Kirkon yleisen virka- ja työehtosopimuksen 204 §:n mukaisesti lähimpään puoleen tuntiin. Työaikakorvauksia esim. lisätyö-, ylitö-, ilt- ja sunnuntaiyökorvauksia ei välttämättömän henkilöstökoulutuksen ajalta suoriteta.

Pöytäkirjamerkintä 2:

Hengellisen työn viranhaltijalle ja seurakuntapapille suoritetaan koulutusaikakorvausta, kun tämän vapaapäivän saaminen estyy välttämättömään henkilöstökoulutukseen osallistumisen vuoksi. Menetetyn vapaapäivän tilalle annetaan silloin ensisijai-

sesti uusi vapaapäivä. Mahdollinen rahakorvaus lasketaan Kirkon yleisen virka- ja työehtosopimuksen 173 §:n 2 momentin mukaisesti.

Soveltamisohje:

Lähtökohtana on, ettei määräystä välttämättömään henkilöstökoulutukseen osallistumista varten anneta työntekijän vapaapäiväksi ja ettei työaikamääräysten piirissä olevan työntekijän säännöllistä vuorokautista tai viikoittaista työaikaa ylitetä koulutukseen osallistumisen vuoksi. Jos näin kuitenkin joudutaan menettelemään, työntekijälle suoritetaan pöytäkirjamerkintöjen mukaisesti koulutusaikakorvausta.

- 2 mom. Silloin kun työnantaja pitää työntekijän henkilöstökoulutukseen osallistumista seurakunnan tai kokonaiskirkon henkilöstökoulutuksellisten tarpeiden kannalta tarkoituksenmukaisena, työntekijälle myönnetään hakemuksesta virka- tai työvapaata tällaiseen henkilöstökoulutukseen osallistumista varten. Virka- tai työvapaan ajalta työntekijälle voidaan maksaa palkkaa työnantajan harkinnan mukaan osaksi tai kokonaan yhteensä enintään 30 kalenteripäivän ajalta kalenterivuodessa. Erityisestä syystä 30 kalenteripäivän enimmäisaika voidaan ylittää. Lisäksi voidaan kohtuullisessa määrin korvata koulutuksesta välittömästi aiheutuneita kustannuksia.

Pöytäkirjamerkintä:

Kustannusten korvaamisesta sovittu koskee myös koulutusta, jonka työnantaja hyväksyy henkilöstökoulutukseksi ja johon työntekijä osallistuu vuosilomallaan tai muun palkallisen tai palkattoman työstä poissaolon aikana.

Soveltamisohje:

Työnantaja voi virka- tai työvapaata myöntämällä mahdollistaa työntekijän osallistumisen muuhunkin kuin tämän tehtävien hoidon kannalta välttämättömään henkilöstökoulutukseen. Tässä sopimuksessa tarkoitettuna henkilöstökoulutukseksi määriteltävän koulutuksen on kuitenkin aina vastattava joko seurakunnan tai kokonaiskirkon henkilöstökoulutuksellisiin tarpeisiin tai molempiin.

Työnantaja voi harkintansa mukaan päättää maksaa palkkaa henkilöstökoulutusta varten myönnettävän virka- tai työvapaan ajalta. Sille on momentissa asetettu enimmäismäärä, jonka ylittäminen on vain erityisestä syystä mahdollista. Virka- tai työvapaan palkallisuuden enimmäismäärässä otetaan huomioon kaikki saman kalenterivuoden aikana myönnetty 2 momentin mukaiseksi tulkittu henkilöstökoulutus, jonka ajalta on maksettu palkkaa. Erityinen syy voi olla kysymyksessä muun muassa silloin, kun kokonaiskirkon koulutukselliset tarpeet edellyttävät seurakunnalta henkilöstökoulutuksellista panostusta samanaikaisesti sen omien koulutuksellisten tarpeiden kanssa. Erityinen syy on päätöksessä perusteltava.

Myös kustannuksia voidaan työnantajan harkinnan mukaan kohtuullisessa määrin korvata, jos ne liittyvät välittömästi koulutukseen. Korvattavaksi voivat muun muassa tulla matkakustannukset kirkon yleisen virka- ja työehtosopimuksen mukaisesti sekä kurssi- ja osanottajamaksut ja seurakunnan omistukseen ja hallintaan jäävän kurssimateriaalin hankkimisesta aiheutuneet kustannukset.

- 3 mom. Seurakunnan asianomainen viranomainen tekee pykälässä edellytetyt päätökset ennen työntekijän henkilöstökoulutukseen osallistumista.

Soveltamisohje:

Talousarvioon sisältyvä henkilöstön kehittämissuunnitelma voi toimia momentissa tarkoitettuna päätöksenä, jos suunnitelma on riittävällä tarkkuudella laadittu.

LUKU 4. ERÄITÄ MUITA KEHITTÄMISKEINOJA KOSKEVAT TALOUDELLISET ETUUDET

7 § **Perehdyttäminen**

Työnantajan on perehdytettävä työntekijä tämän säännönmukaisena työaikana työhön ja sen tekemisen ehtoihin, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin. Perehdyttämisestä on huolehdittava erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista.

Huom.

Työturvallisuuslaissa (23.8.2002/738) korostetaan jatkuvan perehdyttämisen merkitystä haitta- ja vaaratekijöiden tunnistamisessa ja niiden ennaltaehkäisyssä.

Soveltamisohje:

Perehdyttämisestä huolehtiminen on tärkeää erilaisissa muutostilanteissa esim. aloitettaessa uudessa tehtävässä tai palattaessa vanhaan tehtävään pitkän virka- tai työvapaa jälkeen.

Perehdyttämisen toteuttamista varten työpaikalla on hyvä olla perehdyttämisen tarkistuslista tai perehdyttämissuunnitelma. Perehdyttämistä voidaan tukea henkilöstökoulutuksellisin keinoin.

8 § **Työnohjaus ja mentorointi**

Jos työntekijä osallistuu työnantajan päätöksen perusteella työnohjaukseen tai mentorointiin, hänellä on oikeus saada tarpeellinen vapautus työstä työnohjauksen tai mentoroinnin ajaksi. Tältä ajalta työntekijä on oikeutettu saamaan varsinaisen palkkansa. Lisäksi hänelle korvataan aiheutuneet matkakustannukset kirkon yleisen virka- ja työehtosopimuksen mukaisesti sekä muutkin työnohjauksesta tai mentoroinnista välittömästi aiheutuneet kohtuulliset kustannukset.

Huom.

Ks. Kirkon yleinen virka- ja työehtosopimus 2010-2012 varsinainen palkka 12 § ja matkakustannukset 120 - 130 §.

Pöytäkirjamerkintä 1:

Työnohjaus sopii kehittämiskeinoksi muun muassa, kun on tarve työstää omaa ammatillista identiteettiä ja työrooleja tai tutkia työn kuormittavuutta ja työn rajaamisen kysymyksiä. Mentorointi sopii kehittämiskeinoksi erityisesti kokemukseen perustuvan tiedon siirtämisessä työntekijältä toiselle.

Pöytäkirjamerkintä 2:

Edellä 6 §:n 1 momentin pöytäkirjamerkinnöissä 1 ja 2 koulutusaikakorvauksesta sovitut koskevat myös työnohjausta ja mentorointia.

9 §

Työkykyä ylläpitävä varhaiskuntoutus

Jos työntekijälle on myönnetty hakemuksesta virka- tai työvapaata työkykyä ylläpitävää varhaiskuntoutusta varten, hänelle voidaan myönnetyn virka- tai työvapaan ajalta maksaa palkkaa työnantajan harkinnan mukaan osaksi tai kokonaan yhteensä enintään 30 kalenteripäivän ajalta kalenterivuodessa. Edellytyksenä on, että kuntoutukseen on hakeuduttu Kelan (Kansaneläkelaitoksen) kautta tai että se on Kirkon keskusrahaston rahoittamaa. Kelan kuntoutusajalta mahdollisesti maksama kuntoutusraha kuuluu palkkaa vastaavalta osalta seurakunnalle siltä virka- tai työvapaa-ajalta, jolta työntekijälle on maksettu palkkaa.

Soveltamisohje:

Pykälän työkykyä ylläpitävällä kuntoutuksella tarkoitetaan erilaisia varhaiskuntoutuksen muotoja esim, ASLAK®- kursseja ja TYK-toimintaa. Sitä ei sovelleta työeläkelaitoksen järjestämää ammatillista kuntoutusta varten myönnettyyn virka- tai työvapaaseen.

Silloin, kun työkykyä ylläpitävä kuntoutuskurssi tai yksilöllinen kuntoutusohjelma edellyttää työstä poissaoloa, työntekijälle voidaan myöntää virka- tai työvapaa. Kuntoutus voi tapahtua myös työntekijän ollessa vuosilomalla, lomautettuna tai muulla vapaa-ajalla.

Palkallista työkykyä ylläpitävään varhaiskuntoutukseen myönnetty virka- tai työvapaa voi olla vain silloin, kun tällaiseen kuntoutukseen on hakeuduttu Kelan kautta tai kun kuntoutuskurssi on Kirkon keskusrahaston rahoittama. Kirkon keskusrahaston rahoittamia kuntoutuskursseja järjestetään Lapuan hiippakunnan Haapaniemen hiippakuntakartanossa Kuortaneella. Virka- tai työvapaan palkallisuuden enimmäismäärässä otetaan huomioon kaikki saman kalenterivuoden aikana työkykyä ylläpitävää kuntoutusta varten myönnettyt virka- ja työvapaat. Huomioon ei kuitenkaan oteta sairauden tai muun syyn vuoksi myönnettyjä virka- ja työvapaita.

Virka- tai työvapaan palkallisuudesta päättää seurakunnan asiassa toimivaltainen viranomainen ennen työntekijän varhaiskuntoutukseen osallistumista. Muihin kuntoutusta varten myönnetystä virka- tai työvapaasta aiheutuviin kustannuksiin esim. matkakustannuksiin työnantaja ei osallistu.

LUKU 5. ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

10 § Voimassaolo

1 mom. Tämä sopimus tulee voimaan 1.12.2010 ja se on voimassa toistaiseksi kuuden kuukauden molemminpuolisin irtisanomisajoin siten, että se voidaan irtisanoa päättymään vain kalenterivuoden viimeisenä päivänä. Jos sopimus on irtisanottu kesäkuun 30 päivän jälkeen, se on voimassa koko seuraavan kalenterivuoden. Yhden osapuolen toimittama irtisanominen päättää sopimuksen kaikkiin allekirjoittaneisiin nähden. Sopimuksen voimassaolon ja työrauhan osalta on sikäli kuin on kysymys virka- ja työehtosopimusmääräyksistä muutoin voimassa, mitä Kirkon pääsopimuksessa on sovittu.

2 mom. Seurakunnassa sopimuksen suositusluontoiset osat tulevat voimaan kirkkovaltuuston tai yhteisen kirkkovaltuuston päätöksellä.

3 mom. Tällä sopimuksella kumotaan 1.1.1998 voimaan tullut kirkon henkilöstökoulutussopimus.

Helsingissä 25 päivänä marraskuuta 2010

KIRKON TYÖMARKKINALAITOS

JULKISALAN KOULUTETTUIJEN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ
JUKO RY.

KIRKON ALAN UNIONI R.Y.

KIRKON ALOJEN AMMATTIJÄRJESTÖ SVTL RY.