

NEUVOTTELUTULOS KRISTILLISIÄ JÄRJESTÖJÄ KOSKEVAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISEKSI 2025-2028

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Kirkon alat ry

AKI-liitot ry

Aika: 11.3.2025

Paikka: Helsingissä ja etäyhteyksin

Läsnä neuvottelussa:

Palta	Kirkon alat ry	AKI-liitot ry
Sara Välimaa	Paula Aaltonen	Jussi Junni
Jessika Silfvast	Anna-Leena Suppola	Maarit Engström
Kaj Schmidt		
Anna Eronen		
Hanna Saarelainen		
Kirsi Tiira		
Sara-Maria Häkämies		

Työehtosopimusosapuolet ovat tänään saavuttaneet kristillisiä järjestöjä koskevaa työehtosopimusta koskevan neuvottelutuloksen. Tämä neuvottelutulos sitoo osapuolia, kun liittojen hallinnot ovat sen hyväksyneet.

Neuvottelutulos on sisällöltään seuraava:

1. SOPIMUSKAUSI

Tämän neuvottelutuloksen mukainen työehtosopimus tulee voimaan, kun liittojen hallinnot ovat sen hyväksyneet. Uuden työehtosopimuksen voimaantuloon asti noudatetaan aiemman sopimuksen määräyksiä.

Työehtosopimus on voimassa 31.1.2028 saakka ja jatkuu sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kirjallisesti irtisanottu.

Osapuolet tarkastelevat vuoden 2026 lokakuun aikana sopimuksen tavoitteiden toteutumista sekä arvioitavissa olevia talouden ja työllisyyden näkymiä kristillisten järjestöjen sopimusallalla. Arvioinnin perusteella osapuolilla on mahdollisuus irtisanoa työehtosopimus päättymään 31.1.2027. Irtisanomista koskeva ilmoitus on kirjallisesti toimitettava viimeistään 30.11.2026 toisille sopijaosapuolille sekä tiedoksi valtakunnansovittelijalle.

SV JS KS
ME
AB VA

2. PALKANKOROTUKSET

2.1 Palkkaratkaisu paikallisesti sopimalla

Palkkaratkaisusta neuvotellaan ja sovitaan ensisijaisesti 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 palkkaratkaisua edeltävän tammikuun palkkasummasta (kuukausipalkat luontoisetuineen). Annetut tiedot ovat luottamuksellisia ja niitä tulee käyttää vain palkkaratkaisusta neuvoteltaessa.

Vuoden 2025 osalta paikallista palkkaratkaisua koskeva sopimus tehdään kirjallisesti 15.5.2025 mennessä, ellei toisin sovita.

Vuoden 2026 osalta paikallista palkkaratkaisua koskeva sopimus tehdään kirjallisesti 30.4.2026 mennessä, ellei toisin sovita.

Vuoden 2027 osalta paikallista palkkaratkaisua koskeva sopimus tehdään kirjallisesti 30.4.2027 mennessä, ellei toisin sovita.

2.2 Palkkaratkaisu, ellei paikallista palkkaratkaisua saavuteta

2.2.1 Palkankorotukset vuonna 2025

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, palkkoja korotetaan 1.6.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 2,0 % yleiskorotuksella ja 0,5 % työnantajan päättämällä tavalla (työpaikkakohtainen erä).

Työpaikkakohtaisen erän suuruus lasketaan tammikuun 2025 palkkasummasta (kuukausipalkat luontoisetuineen).

2.2.2 Palkankorotukset vuonna 2026

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, palkkoja korotetaan 1.6.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1,9 % yleiskorotuksella ja 0,6 % työnantajan päättämällä tavalla (työpaikkakohtainen erä).

Työpaikkakohtaisen erän suuruus lasketaan tammikuun 2026 palkkasummasta (kuukausipalkat luontoisetuineen).

Lisäksi, mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, palkkoja korotetaan 1.12.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 0,4 % yleiskorotuksella.

FW JS KS
JJ ME
AS OR

2.2.3 Palkankorotukset vuonna 2027, ellei työehtosopimusta ole irtisanottu

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, palkkoja korotetaan 1.6.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1,8 % yleiskorotuksella ja 0,6 % työnantajan päättämällä tavalla (työpaikkakohtainen erä).

Työpaikkakohtaisen erän suuruus lasketaan tammikuun 2027 palkkasummasta (kuukausipalkat luontoisetuineen).

2.2.4 Periaatteet työpaikkakohtaisen erän kohdentamisessa vuosina 2025, 2026 ja 2027

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 luottamusmiestä 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 henkilötietojen suoja.

2.3 Taulukkopalkat ja luottamusmieskorvaus

Taulukkopalkkoja korotetaan 1.6.2025 lukien 2,0 %:lla, 1.6.2026 lukien 1,9 %:lla, 1.12.2026 0,4 %:lla ja 1.6.2027 lukien 1,8 %:lla.

Luottamusmieskorvauksia korotetaan 1.6.2025 lukien 2,0 %:lla pyöristäen korvaukset ylöspäin seuraavaan täyteen euroon. Luottamusmieskorvauksia korotetaan 1.6.2026 lukien 1,9 %:lla pyöristäen korvaukset ylöspäin seuraavaan täyteen euroon.

Luottamusmieskorvauksia korotetaan 1.12.2026 lukien 0,4 %:lla pyöristäen korvaukset ylöspäin seuraavaan täyteen euroon. Luottamusmieskorvauksia korotetaan 1.6.2027 lukien 1,8 %:lla pyöristäen korvaukset ylöspäin seuraavaan täyteen euroon.

3. TEKSTIMUUTOKSET

Muutetaan työaikaa koskevan 14 §:n 7. kohdan ensimmäinen momentti kuulumaan seuraavasti:

7. Tapahtumien ja leirien 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.

Soveltamisohje: Tämän kohdan korvauskäytäntöjä voidaan noudattaa myös ulkomaille sijoittuvien tapahtumien ja leirien osalta.

JS KS ME
SV AS CA

Muutetaan vuosilomaa koskevan 22 §:n 3. kohta kuulumaan seuraavasti:

3. Vuosilomaan ja siltä ajalta maksettavaan palkkaan noudatetaan muuten vuosilomalakia. Päiväpalkkaa laskettaessa käytetään jakajana lukua 25. Vuosilomapalkka voidaan maksaa tavanomaisena palkanmaksupäivänä ja sen Vuosilomapalkan maksamisesta voidaan paikallisesti sopia toisin.

Muutetaan lomarahaa koskevan 24 §:n 4. kohta kuulumaan seuraavasti:

4. Lomarahaa maksetaan myös vanhuus- tai työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyvälle työntekijälle ja asevelvollisuuden suorittamisen jälkeen työhön palaavalle työntekijälle. Lomarahaa maksetaan myös jo päättyneeltä lomanmääräytymisvuodelta maksettavan lomakorvauksen osalta, mikäli toistaiseksi voimassa oleva työsuhde päättyy lomakautena muusta kuin työntekijästä itsestään johtuvasta syystä tai mikäli määräaikainen työsuhde päättyy lomakautena.

Muutetaan lyhyitä tilapäisiä poissaoloja koskeva 27 § kuulumaan seuraavasti:

1. Ellei työntekijä ole sopinut muusta työnantajan kanssa, on hänellä oikeus olla pois työstä seuraavassa mainittujen työntekijän työpäiväksi sattuvien tapahtumien vuoksi, ei tällainen poissaolo vähennä työntekijän palkkaa tai vuosilomaa. Tällaisen palkallisen poissaolon pituus on enintään yksi päivä paitsi lapsen äkillisen sairastapauksen yhteydessä.

Perheenjäsenellä tarkoitetaan työntekijän lasta, avio- tai avopuolisoa sekä työntekijän kanssa samassa taloudessa asuvaa työntekijän puolison lasta.

Lähiomaisella tarkoitetaan työntekijän puolisoa, lapsia, lapsenlapsia, vanhempia ja isovanhempia, sekä veljiä ja sisaria sekä puolison lapsia ja appivanhempia.

- a) Alle 10-vuotiaan tai vammaisen lapsen äkillinen sairastuminen siltä osin kuin poissaolo on välttämätöntä lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi. Palkallinen poissaolo ei kuitenkaan voi jatkua sairastumispäivän lisäksi kolmea kalenteripäivää pidempään sairastumisen alusta lukien eikä koko poissaolo neljää työpäivää pidempään. Poissaolon syy on poissaolon alkaessa vaadittaessa osoitettava lääkärintodistuksella ja vaadittaessa on annettava selvitys toisen huoltajan esteestä hoitaa lasta.
- b) Muun samassa taloudessa asuvan perheenjäsenen äkillinen hoitoa vaativa sairastuminen. Poissaolon syy on vaadittaessa osoitettava lääkärintodistuksella ja vaadittaessa on annettava selvitys hoidon välttämättömyydestä.

Pöytäkirjamerkintä:

Muun lähiomaisen äkillisen sairastumisen johdosta työnantaja pyrkii järjestämään työntekijälle mahdollisuuden lyhyeen palkattomaan poissaoloon.

- c) Perheenjäsenen kuolema.

fu JS KS
 JJ ME
 AS Oke

d) Perheenjäsenen tai Lähiomaisen hautajaiset.

Pöytäkirjamerkintä:

Lähiomaisena pidetään työntekijän puolisoa, lapsia, lapsenlapsia, vanhempia ja isovanhempia sekä veljiä ja sisaria ja appivanhempia.

e) Omat vihkiäiset.

f) Muuttopäivä, kuitenkin enintään kerran kalenterivuodessa.

g) Omat 50- ja 60-vuotispäivät.

h) Asevelvollisen kutsuntatilaisuus.

2. Reservin kertausharjoitukseen osallistuvalla työntekijällä maksetaan palkan ja reserviläispalkan erotus osallistumispäiviltä.

3. Kunnanvaltuuston ja -hallituksen tai lainmukaisen vaalilautakunnan kokoukseen työntekijällä on oikeus osallistua.

4. Palkansaajien keskusjärjestön tai allekirjoittaneen liiton valtuuston taikka edustajiston ja hallituksen kokouksiin osallistumisesta valittuna edustajana taikka tämän sopimuksen käsittelyyn osallistumisesta neuvottelukunnan jäsenenä ei työntekijän palkka- ja vuosilomaetuja vähennetä.

5. Tämän pykälän mukaisesta poissaolosta on työntekijän ilmoitettava viipymättä ja mahdollisuuksien mukaan etukäteen.

Muutetaan palkkasopimuksen vähimmäispalkkoja koskeva 7 § kuulumaan seuraavasti:

1. Tämän sopimuksen 3 §:ssä tarkoitettujen vaatavuusryhmien vähimmäispalkat ilmenevät tämän sopimuksen liitteestä.

2. Harjoittelijan palkka on 85 % asianomaisen vaatavuusryhmän peruspalkasta. ~~Harjoittelu-aika voi olla enintään kuusi kuukautta.~~ Tutkintoon liittyvän harjoittelun palkasta sovitaan työnantajan ja harjoittelijan välillä.

3. Oppisopimussuhteisten työntekijöiden palkka on 85 % asianomaisen vaatavuusryhmän peruspalkasta. Oppisopimuskoulutuksen alkaessa työsuhteen voimassaollessa ei palkkaa kuitenkaan alenneta, jos tehtävän vaatavuustaso ei laske.

4. Kesäapulaisen palkka on 75 % 1. vaatavuusryhmän peruspalkasta

4. TEKNISET MUUTOKSET

Selkiytetään työaikaa koskevan 14 §:n 3. kohtaa seuraavasti:

3. Mikäli työntekijään ei sovelleta kulloinkin voimassaolevaa työaikalakia sen säännösten perusteella työn luonteesta tai mahdollisuudesta valvoa työn suoritusta johtuu, ettei työnantaja valvo työntekijän työaikaa, ei tämän

JS KS
SV JJ ME
AS VA

sopimuksen mukaisia työaikamääräyksiä myöskään noudateta tällaiseen työntekijään työhön.

Selkiytetään palkan osittamista koskevaa 13 §:ää seuraavasti:

1. Kuukausipalkka ositetaan silloin, kun työsuhde tai palkaton poissaolo alkaa tai päättyy kesken palkanmaksukauden sekä silloin, kun palkanmaksuperuste muuttuu kesken palkanmaksukuukauden. Osakuukauden palkan jakaja määräytyy työehtosopimuksen mukaisten kuukauden laskennallisten työpäivien ja kertoja määräytyy kuukauden säännöllisen työajan mukaan tehtävien todellisten työpäivien mukaan.

Esimerkki 1: Jos työntekijä työskentelee säännöllisesti viisi päivää viikossa maanantaista perjantaihin, työehtosopimuksen mukaisina laskennallisina ja säännöllisen työajan mukaisina työpäivinä otetaan huomioon kyseisen kuukauden päivät maanantaista perjantaihin pois lukien arkipyhät.

Esimerkki 2: Jos työntekijä työskentelee säännöllisesti kuusi päivää viikossa maanantaista lauantaihin, työehtosopimuksen mukaisina laskennallisina ja säännöllisen työajan mukaisina työpäivinä otetaan huomioon kyseisen kuukauden päivät maanantaista lauantaihin pois lukien arkipyhät.

2. Laskettaessa päivää lyhyempien jaksujen palkkaa noudatetaan 18 §:n mukaista kuukausipalkan jakajaa.

5. ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJAAN

Palkkausjärjestelmän kehittämistä koskeva työryhmä

Perustetaan työryhmä, jonka tarkoituksena on sopimuskauden aikana selvittää tarvetta kehittää palkkausjärjestelmän mukaista tehtävän vaativuuteen perustuvaa palkan määrittelyä. Työryhmä voi tehdä mahdollisia muutosesityksiä työehtosopimuksen neuvotteluosapuolille. Muutoksista mahdollisesti aiheutuvat kustannukset huomioidaan sopimusratkaisua tehdessä. Työryhmätyöskentelyssä voidaan hyödyntää asiantuntija-apua, mikäli sopijapuolten kesken näin sovitaan. Asiantuntijoiden käyttämisestä aiheutuvat kustannukset jaetaan sopijapuolten kesken tasan.

Ulkomaantyötä koskeva työehtosopimus, 7 § Lomaraha

Selvitetään sopijapuolten kesken ulkomaantyötä koskevan työehtosopimuksen lomarahaa koskevan 7 §:n määräytymistä ja tulkintaa ulkomaan palkan osalta.

Ulkomaan työtä koskeva pöytäkirja, B Työalueen palkka (maksupalkka)

Selvitetään sopijapuolten kesken ulkomaantyötä koskevan pöytäkirjan osion B Työalueen palkka (maksupalkka) 1 kohdan tulkintaa siitä, miten vakuutuslasku muunnetaan työalueen palkaksi.

JS
ME
SV
JF
WA

Työehtosopimuksen sopimuskausi

Selvitetään sopijapuolten kesken tarvetta ja mahdollisuutta myöhentää työehtosopimuksen sopimuskautta seuraavalla neuvottelukierroksella.

Helsingissä 11.3.2025

Palvelualojen työnantajat PALTA ry


Sara Välimaa


Jessika Silfvast


Kaj Schmidt

Anna Eronen

Hanna Saarelainen

Kirsi Tiira

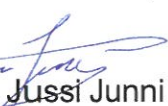
Sara-Maria Häkämies

Kirkon alat ry


Paula Aaltonen


Anna-Leena Suppola

AKI-liitot ry


Jussi Junni


Maarit Engström

