

|                              |   |   |
|------------------------------|---|---|
| KOKOUSAIKA                   | Torstai   | 18.11.2021 klo 12:00 – 14:01                                    |
| KOKOUSAIKKA                  | Teams   |   |
| SAAPUVILLA<br>OLLEET         | Mäkelä Pertti<br>Lehtonen Kari-Veli<br>Pahkala Ritva          | puheenjohtaja<br>vpj.   |
| MUUT SAAPU-<br>VILLA OLLEET  | Viherä Sirpa<br>Yrttiaho Kati<br><br>Palola Kaija             | kirkkoherra<br>talousjohtaja<br><br>toimistopäällikkö, sihteeri |
| ASIAT §§                     | 113-123   |   |
| ALLEKIRJOITUS                | puheenjohtaja<br><br>Pertti Mäkelä                            | pöytäkirjanpitäjä<br><br>Kaija Palola                           |
| PÖYTÄKIRJA ON<br>TARKISTETTU | Riihimäellä<br><br>Allekirjoitukset<br><br>Kari-Veli Lehtonen | 19.11.2021<br><br>Ritva Pahkala                                 |

#### 113 § Kokouksen avaus

Puheenjohtaja avasi kokouksen.

#### 114 § Laillisuus ja päätösvaltaisuus

Ehdotus: Kokous todetaan lailliseksi ja päätösvaltaiseksi.

Päätös: Todettiin.

#### 115 § Työjärjestyksen hyväksyminen

Ehdotus: Taloudellinen jaosto hyväksyy tämän kokouksen työjärjestyksen esityslistan mukaisena.

Päätös: Päätösehdotus hyväksyttiin.

#### 116 § Pöytäkirjan tarkastus ja nähtävillä olo

Pöytäkirja tarkastetaan to 18.11.2021  
Pöytäkirja muutoksenhakuohjeineen pidetään nähtävillä 14 vuorokauden ajan  
19.11.2021 – 1.12.2021

Ehdotus: Taloudellinen jaosto hyväksyy tarkastuspäivän ja nähtävillä oloajan.

Päätös: Pöytäkirja tarkastetaan 19.11.2021. Pöytäkirja muutoksenhakuohjeineen pidetään nähtävillä 14 vuorokauden ajan 22.11.2021 – 6.12.2021

#### 117 § Talousarvio ja toimintasuunnitelma vuodelle 2022 sekä toiminta- ja taloussuunnitelma vuosille 2023-2024

Seurakunnalle on hyväksyttävä talousarvio jokaista varainhoitovuotta varten viimeistään edellisen vuoden joulukuussa. Talousarvion hyväksymisen yhteydessä kirkkovaltuuston on hyväksyttävä myös vähintään kolmea vuotta koskeva toiminta- ja taloussuunnitelma. Talousarviossa, sekä toiminta- ja taloussuunnitelmassa hyväksytään seurakunnan toiminnalliset ja taloudelliset tavoitteet (KJ 15 § 2). Kirkkojärjestyksen 15 luvun 2 §:n mukaan seurakunnan on päätettävä talousarvion sekä toiminta- ja taloussuunnitelman laadinnan yhteydessä toimenpiteistä, joilla taseen osoittama alijäämä katetaan, huomioiden myös kuluvan vuoden kertyväksi arvioitu ali- tai ylijäämä.

Tulojen ja menojen on oltava tasapainossa kolmen vuoden suunnittelukauden tai perustelluista syistä enintään viiden vuoden aikana.

Taloudellinen jaosto on vahvistanut 1.6.2021 pitämässään kokouksessa talousarvion 2022 ja talous- ja toimintasuunnitelman 2022–2024 valmisteluun liittyvät raamit, josta talousjohtaja laati ohjeet työala- ja budjettivastaaville. Kiinteistökatselmuksessa ja hautausmaakatselmuksessa tehdyt havainnot ja investointitarpeet on liitetty osaksi talousarviovalmistelua.

Talousarviossa vuodelle 2022 Toimintatuottoihin arvioitiin n. 58 000 euroa kasvua vuoden 2021 talousarvioon nähden, ollen 743.000 euroa.

Pitopalvelu on lisäämässä lounastoimintaa kirkkopuistoon ja vastaavasti ottaa määräjäksi kausityövoimaa lisää 6 kk työpanoksen verran. Toiminnan kasvattamalla tuotto-odotuksilla ja kiinteistön alv- vähennysoikeuden myötä saatavilla säästöillä tuotot tulee ylittää lisätyövoiman hankkimisesta aiheutuneet kulut.

Toimintamenot vuoden 2022 talousarvioesityksessä ovat yhteensä 5.239.000 eur (TA-21; 5.155.000 €, TP-20; 4.768.000 € ja TP-19; 4.907.536 €, TP-18; 5.128.543 €).

Palkkoihin on varattu n.1,1 prosentin yleiskorotus sekä myös riittävästi varoja (n.60 teur) suorituslisiä varten. Yksi papin virka jätetään täyttämättä ensi vuonna ja tilalle palkataan vain kesäkaudelle yksi pappi.

Vaalivuosi ja seurakunnan 100-v juhluvuosi lisäävät kertaluontoisia kuluja noin 36 000 euroa ensivuodelle.

Laaditussa talousarvioesityksessä toimintakate on n. 4.496 000 euroa (TA-21; 4.413.740 €, TP-20; 4.169.800 €, ja TP-19; 4.180.926 €, TP-18; 4.426.320 €) ja kirkollisverotuloarvio on 4.540.000 euroa (TA-21; 4.220.000 €, TP-20; -4.538.523 €, TP-19; 4.443.058 €, TP-18; 4.426.805 €).

Keskus- ja eläkerahastomaksuihin on varauduttu vuoden 2020 maksuosuuksien mukaisesti 448.000 € ja investointeihin varataan n. 330 000 €, josta suurimmat yksittäiset hankinnat ovat asiakaspalvelupisteen suunnittelu ja korjaaminen 77.500 euroa ja kiinteistötraktori 80.000 euroa. Vuosikatteeksi on arvioitu 335.000 euroa (TA-21; 132.210 €) Tulos 154.000 euroa negatiivinen (TA-21; -400.000 €). Poistoeron kirjaimisen jälkeen alijäämäksi esitetään 47.000 euroa, jonka vuoksi talouden tasapainotussuunnitelma on laadittu vuosille 2023 ja 2024.

Ehdotus: Taloudellinen jaosto keskustelee valmistelluista talousarvio- ja toimintasuunnitelmaesityksistä, antaa ohjeet niiden viimeistelyyn. Taloudellinen jaosto esittää vuoden 2022 talousarvion ja toimintasuunnitelman, sekä vuosille 2023–2024 toiminta- ja taloussuunnitelman hyväksymistä kirkkoneuvostolle ja edelleen kirkkovaltuustolle.

Päätös: Jaosto päätti siirtää tämän pykälän käsiteltäväksi seuraavaan kokoukseen

-----  
Tal.jaos 18.11.2021 § 117

Ehdotus: Taloudellinen jaosto esittää vuoden 2022 talousarvion ja toimintasuunnitelman, sekä vuosien 2023–2024 toiminta- ja taloussuunnitelman hyväksymistä kirkkoneuvostolle ja edelleen kirkkovaltuustolle (liite 1)

Päätös: Päätösehdotus hyväksyttiin.

## 118 § Hirvijärven leirikeskukseen jäteveden puhdistamon näytteenottosuunnitelmaan tarkistus

Riihimäen seurakunnan talousjohtaja on pyytänyt Hirvijärven leirikeskukseen jätevedenpuhdistamon tarkkailun harventamista valvovalta ympäristöviranomaiselta. Perusteena tarkistustoiveelle oli se, että puhdistamon toiminta on ollut todella laadukasta niin, että puhdistetun veden laatu on otetuissa näytteissä osoittautunut erinomaiseksi. Viime vuonna puhdistamon näytteenotto neljä kertaa maksoi seurakunnalle n. 3 900€.

Ympäristöjohtajalta saadussa lausunnossa (oheisena viranhaltijapäätös) kerrotaan mm seuraavaa:

*”...Puhdistamolle on myönnetty vesilain mukainen jätevesien johtamislupa vuonna 1992 (Riihimäen ympäristölautakunta 23.4.1992). Sen mukaan puhdistamolta lähtevän jäteveden biologinen hapenkulutus (BOD7-atu) saa olla enintään 20 mg/l, kokonaisfosforipitoisuus enintään 1,5 mg/l. Puhdistamotarkkailukertoja määrättiin tuolloin kaksi vuodessa. Vuodesta 2013 alkaen puhdistamoa on tarkkailtu Vantaanjoen ja Helsingin seudun vesiensuojeluyhdistyksessä laaditun ja Riihimäen ympäristölautakunnan hyväksymän tarkkailuohjelman mukaan, jossa puhdistamotarkkailua tiennettiin neljään kertaan vuodessa. Vanhat puhdistusvaatimukset pysyivät samoina. Puhdistamotarkkailujen yhteydessä Hirvijärveen laskevasta valtaojasta otettiin vesistönäytteet puhdistamon purkupaikan ylä- ja alapuolelta vähintään 2 kertaa vuodessa. Käytäntö muuttui uuden maasuodatuskentän valmistumisen myötä syksyllä 2019. Vesistönäytteenotto korvattiin uudella puhdistamohavaintopaikalla, jolla tarkkaillaan maasuodatuskentästä vesistöön lähtevän jäteveden laatua. Ko. näytteenotopaikka otettiin ensimmäisen kerran käyttöön 13.11.2019 tarkkailukerralla.*

*Vuoden 2020 tarkkailun perusteella puhdistamon jätevedenkäsittelytulos vuonna 2020 oli erinomainen. Jälkikäsitteily-yksikkönä toimiva maasuodatuskenttä "viimeisteli" varsinaisen puhdistamon puhdistustuloksen. Puhdistusvaatimukset saavutettiin vuosikeskiarvoina kaikilta osin. Myös kaikki tarkkailukertakohtaiset tulokset olivat vaatimusten mukaisia. Puhdistetun jäteveden ainepitoisuudet (mg/l) ja vesistökuormitus (kg/d) laskivat maasuodatuskentän ansiosta edellisvuosien hyvistä tuloksista huipputasolle. (Vantaanjoen ja Helsingin seudun vesiensuojeluyhdistys, Raportti 14/2021, Riihimäen seurakunta, Hirvijärven leirikeskukseen jätevedenpuhdistamon toiminta vuonna 2020)*

*Ympäristöjohtajan viranhaltijapäätöksen mukaan Riihimäen seurakunnan Hirvijärven leirikeskukseen jätevedenpuhdistamon tarkkailusuunnitelmaa voidaan muuttaa niin, että tarkkailukertoja vähennetään neljästä kerrasta vuodessa kahteen kertaan vuodessa, tarkkailun pysyessä muuten ennallaan.*

*Nykyisellään puhdistamon toiminta ei edellytä ympäristönsuojelulain mukaista ympäristölupaa, mutta puhdistamon toiminnan tarkkailu on tärkeää toiminnasta aiheutuvien vesistövaikutusten arvioimiseksi. ...”*

Talousjohtaja on informoinut muuttuvasta käytännöstä Vantaanjoen ja Helsingin seudun vesiensuojeluyhdistyksen näytteenottajaa, ympäristöjohtajan viranhaltijapäätöksen saatuaan. Jatkossa näytteenottotarve on määritelty 2 krt:aan vuodessa, alkaen heti tästä vuodesta 2021.

Ehdotus: Merkitään tiedoksi.

Päätös: Merkittiin.

119 § Suntio- ja siivoustiimin aloite Kirkkopuiston lumitöiden toteuttamisen helpottamiseksi sekä työn tuloksen parantamiseksi ajallisesti ja laadullisesti vaikeissa talviolosuhteissa

Suntio ja siivoustiimi esihenkilöineen on jättänyt taloudelliselle jaostolle ehdotuksen /aloitteen kirkkopuiston portaiden talvikunnossapitoon liittyen (liitteenä 2)

Kirkkopuiston seurakuntakodin välittömässä läheisyydessä, sen pohjoissivulla on kolmiosaiset portaat, jotka johtavat piha-alueelta alas Kalapojankujalle ja päinvas-toin, jotka toimivat läpikulkupaikkana aamuin, päivin ja illoin, mutta erityisesti varhain aamulla. Tämä aiheuttaa runsailla jatkuvaluonteisilla lumisateilla kovan paineen puhtaanapitotyölle, jotta raput saataisiin pidettyä puhtaana ja turvallisina ko-koajan.

Seurakunta vastaa portaiden käyttökunnosta ja mikäli kunnossapidon osalle ei ole ilmoitettu rajoituksia, oletus on, että portaita voi käyttää ylhäältä alas kaikkina ai-koina ja viikonpäivinä. Mikäli näissä tapahtuu tapaturma, on seurakunta yleensä korvausvelvollinen, mikäli huoltotoimenpiteet eivät olleet riittäviä estämään tapatur-maa. Myös suolan käyttöä on kokeiltu aiemmin ja todettu, että sekään ei ole vaihto-ehdo.

Kirkkopuiston seurakuntakodille kulkee puistikon läpi liikuntarajoitteisillekin sovel-tuva kulkuväylä, jota pidetään talvikautena koneellisesti auki ja seuraavat portaiden osat ylöspäin pidettäisiin normaalisti käyttökunnossa tehdyn aloitteen mukaan, sen sijaan portaikon alin osuus jätettäisiin aloitteen mukaan ilman talvikunnossapitoa, koska portaikko on palvellut läpikulkuväylänä lähinnä muille, kuin seurakunnan tiloi-hin tuleville ja koska korvaava, turvallisempi reitti Hämeenkadulta Kirkkopuistoon pääsyä varten on jo olemassa, jonka kunnossapito ja liukkaudenesto voidaan hoi-taa koneellisesti.

Ehdotus: Taloudellinen jaosto keskustelee saadusta aloitteesta ja päättää voidaanko se hy-väksi sellaisenaan.

Päätös: Taloudellinen jaosto päätti hyväksyä aloitteen sellaisenaan.

120 § Luottotappiokirjaukset vuodelle 2021

Seurakunnalla on jäänyt saamatta rippikoulumaksuja vuodelta 2020 yhteensä 1735,00 euroa ja Kerho- ja leirimaksuja 32,00 euroa sekä hautauslaskuja 1 069,00€ ja virkatodistusmaksuja 130,50 €. Myös yksi vanha vuokrasaataava 3109,16€, joka on vuosilta 2017-2018 tulisi poistaa siirtosaamisista ja merkitä luottotappioihin.

Yhteensä seurakunnan perimättä jääneet saamiset ovat yhteensä 6075,66 euroa (liitteenä 3)

Ehdotus: Taloudellinen jaosto hyväksyy saamisten, joita perintätoimista huolimatta ei ole saatu tuloutettua, yhteensä 6075,66 euroa kirjaamisen luottotappioiksi.

Päätös: Päätösehdotus hyväksyttiin.

## 121 § Talousasiantuntijan rekrytoiminen

Tal .jaos 12.10.2021 99 §

Kirkkoneuvosto on valtuuttanut taloudellisen jaoston käynnistämään talousasiantuntijan rekrytoinnin. Virka muuttuu toimistopäällikön virasta talousasiantuntijan viraksi ja tehtävänkuvaan on tehty muutoksia. Tehtävässä korostuu mm. pääkirjanpitäjän riittävän ammattitaidon hallitseminen ja esimiesosaaminen. Virkaan liittyy myös mm. henkilöstöasiain osaamistarve, erilaiset tarkkuutta vaativat asiantuntijatehtävät, sekä mm. talousjohtajan lomien sijaistaminen. Etua hakijalle voi tulla myös seurakuntatyön tuntemuksesta. (Oheisena tehtävänkuva ja hakuilmoitus)

**Ehdotus:** Taloudellinen jaosto nimeää haastattelutyöryhmään taloudellisen jaoston jäsenet, kirkkoherran ja talousjohtajan.

**Päätös:** Ehdotus hyväksyttiin.

-----  
Tal. jaos 18.11.2021 § 121

Taloudellinen jaosto valitsee tukipalvelujen työntekijät toistaiseksi voimassaoleviin työtehtäviin.

Hakemuksia 5.11.2021 klo 12.00 määräaikaan mennessä saatiin 5 kpl ja yksi myöhässä. Kahdella hakijalla oli aikaisempaa seurakuntatyön työkokemusta ja yhdellä hakijoista ei ollut virkaan määriteltyä koulutusta. Hakijoista yksi oli lisäksi esittänyt oman palkkatoiveensa ja kolmella hakijalla oli toiveena etätyömahdollisuudet.

Viran palkka on määritelty 601:een jonka lähtöpalkka on 2789,35€ ilman työkokemustlisä. seuraava vaativuusryhmä alkaa 3296,27€:sta. Kokemustlisä peruspalkan päälle voi olla 0/113,28€ /226,56€ /339,84€. Päälle maksetaan esimiehen sijaistamisesta sovittu korvaus. Seurakunnalla ei ole vielä vahvistettuja etätyöohjeita, mutta niitä ollaan jo valmisteltu ja niissä olisi hyvä tunnistaa myös rekrytointiin liittyvät kysymykset jatkossa.

Hakemusten vähäisyydestä (5 määräaikaan mennessä) johtuen 10.11.2021 haastattelutyöryhmän pitämässä palaverissa todettiin yhteisesti, että työpaikkailmoitusta on tarpeen tarkentaa ja antaa noin viikko lisäaikaa, jotta mahdollisesti voisimme vielä saada lisää hakemuksia ja hyviä hakijoita haastateltavaksi jo saatujen lisäksi. 5.11.2021 mennessä saapuneet hakemukset huomioidaan myös jatkoajan päätyttyä ja hakijoille on ilmoitettu asiasta. Uusi hakuaika päättyy 19.11 klo 14.00.

**Ehdotus:** Merkitään tiedoksi.

**Päätös:** Merkittiin.

## 122 § Etätyö Riihimäen seurakunnassa

Työn luonne ja tehtävien sisältö ratkaisevat, voiko työtä tehdä etänä. Etätyö ei ole palvelussuhteeseen liittyvä etuus, joka työnantajan on jaettava samalla tavalla jokaiselle sitä haluavalle. Useissa palvelussuhteissa etätyö ei ole lainkaan mahdollista,

mutta samankaltaisissa työtehtävissä tasapuolisuus tulee toteutua työntekijöiden välillä.

**Työajattomia (hengellisen työn tekijät + ylin johto) ei koske yleinen velvoite tehdä työtään säännöllisesti tietyssä paikassa. Niin ollen heidän kohdallaan ei puhuta etätyöstä käsitteenä.**

**Etätyön tekemiseen liittyviä käytännön ohjeita voi olla syytä soveltuvin osin noudattaa heidänkin kohdallaan, koska he usein tekevät töitään muualla kuin työnantajan tiloissa.**

Etätyömahdollisuuksia selvittäessä tulee huomioida, että asiakkaan tarve tulla palveluksi tilanteen edellyttämällä tavalla, tulee asettaa etätyötoiveiden edelle.

Muualla kuin työpaikalla tehty työ on tullut jäädäkseen seurakuntien työhön. Ennen epidemia-aikaa työtä tehtiin ns. etänä harvoissa seurakunnissa muutoin kuin työajattomien viranhaltijoiden osalta. Epidemian myötä on havaittu niin etätyön hyötyjä kuin haasteitakin ja sen voidaan todeta sopivan joidenkin seurakuntien työtehtäviin, etenkin ns. hybridimallia soveltaen, jossa osa työstä tehdään lähityönä ja osa etätyönä. Etätyö sopii paitsi toimistotyöhön, koulutuksiin, työnohjaukseen ja seurakunnan ulkopuolisten tahojen kanssa pidettäviin yhteistyökokouksiin esim. Teamsin avulla. Työtehtävien hoidon kannalta on kuitenkin tärkeää priorisoida lähityöhön työpaikalla riittävä läsnäolo ja se ettei lähityöhön jäävät joudu kohtuuttomasti joustamaan etätyönteon vuoksi esim. järjestämään hybridikokouksia tai toimittamaan runsaasti aineistoa etätyötä tekeväille. Koronarajoitusten purkamisen jälkeen on jopa koettu haasteita totuttaa työntekijät takaisin lähityöhön myös työajattomien työntekijöiden osalta, joten tämä vaatii esimiestyötä; ohjeistaa työntekijät takaisin yhteiseen työskentelyyn, muttei suoranaisesti etätyösopimuksia. Myös työntekijöiden tavoitettavuudesta tulee olla yhteinen näkemys esimiehen ja työntekijän välillä silloin kuin työntekijä ei ole virka-/työpaikalla.

Etätyö perustuu työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen. Virkasuhteisten työntekijöiden osalta etätyön edellytyksenä on työnantajan virkamääräys, johon on saatu viranhaltijan suostumus. Etätyösopimus voidaan liittää virkamääräyksen liitteeksi. Etätyötä koskevien periaatteiden soveltamisen ja etätyöstä sopimisen tulee olla Riihimäen seurakunnassa tasapuolista. Jotta etätyösopimuksissa pystyttäisiin huomioimaan sekä työnantajan, että työntekijän velvoitteet, on tarpeen laatia puitesopimuksen soveltamista koskevat tarkentavat ohjeet ja ottaa käyttöön kirkon työmarkkinalaitoksen tarjoama sopimusmalli.

Työmarkkinakeskusjärjestöt ovat sopineet 23.5.2005 allekirjoitetulla asiakirjalla Euroopan työmarkkinakeskusjärjestöjen välillä kesällä 2002 solmitun etätyön puitesopimuksen täytäntöönpanosta. [Sopimus etätyötä koskevan puitesopimuksen täytäntöönpanosta \(evl.fi\)](#) ”..Etätyö nähdään yritysten ja julkisen palvelun organisaatioiden keinona nykyaikaistaa työn organisointia, työntekijöiden keinona sovittaa yhteen työ- ja vapaa-aika sekä keinona antaa työntekijöille suurempi autonomia työtehtävien suorittamisessa. Tähän uuteen työn organisointitapaan on puitesopimuksen mukaan kannustettava, jos halutaan saada mahdollisimman paljon etua tietoyhteiskunnasta. Allekirjoittaneet osapuolet toteavat, että työmarkkinoillamme tarvitaan erilaisia työn organisointitapoja, jotta Suomi voisi säilyttää kilpailukykyisyytensä myös vastaisuudessa. Monissa tilanteissa etätyö voi tarjota käyttökelpoisen tavan työnantajan ja työntekijöiden tarpeiden yhteensovittamiseksi. Tämän vuoksi allekirjoittaneet

*haluavat kiinnittää työnantajien ja työntekijöiden huomiota etätöiden käytön mahdollisuuteen työtä organisoitaessa...” ja ”..Työpaikoilla voi kuitenkin esiintyä tulkintaongelmia ja epätietoisuutta lainsäädännön soveltamisesta. Sitä on pyrittävä poistamaan, jotta tätä työn organisointitapaa voitaisiin hyödyntää täysimääräisesti ja, jotta puitesopimuksessa tavoiteltu joustavuus ja turvallisuus voitaisiin saavuttaa...”*

Työmarkkinakeskusjärjestöt suosittavat, että etätöitä koskevissa sopimuksissa noudatetaan tämän puitesopimuksen periaatteita. Satunnaisesti tehty etätö ei kuulu etätöiden puitesopimuksen piiriin.

Etätö on syytä ottaa pysyväksi käytännöksi seurakunnassa asianmukaisin etätöösopimuksin ja sen toteuttamiseen tulee sopia yhteiset pelisäännöt. Etätöillä tarkoitetaan sellaista työtä, joka voitaisiin tehdä työnantajan tiloissa, mutta joka on organisoitu tehtäväksi tai tehdään tietotekniikkaa käyttäen säännöllisesti muualla. Etätöitä voidaan tehdä sekä virka- että työsuhteessa ja se voi olla kokoaikaista tai osittaista (esimerkiksi muutamana päivänä viikossa). Etätö on keino nykyaikaistaa työn organisointia ja sovittaa yhteen työ- ja vapaa-aika. Etätöillä voidaan antaa työntekijöille enemmän autonomiaa työtehtävien suorittamisessa ja lisätä henkilöstön työtyytyväisyyttä, jota etätöiden puitesopimuksessa (v.2005) tavoitellaan.

**Seurakuntiin on lähetetty kirkkohallituksen yleiskirje A8 ([linkki: A 1/2002 \(evl.fi\)](#)) vuonna 2005 etätöistä, jossa määritellään mm. näin:**

*Etätö voi koskea sekä työ- että virkasuhteisia.*

*Viranhaltijan siirtyminen etätöihin edellyttää virkamääräystä, johon tulee saada asianomaisen viranhaltijan suostumus. Etätöiden tarkemmat ehdot voidaan lisätä virkamääräyksen liitteeksi. Etätöissä olevaan viranhaltijaan tai työntekijään sovelletaan samoja palvelussuhteen ehtoja kuin muuhunkin henkilöstöön. Poikkeavat palvelussuhteen ehdot on syytä täsmentää etätöösopimuksessa tai virkamääräyksessä. Palvelussuhteen ehdot on määritelty Kirkon yleisessä virka- ja työehtosopimuksessa ja sen liitteissä. Etätöissä noudatetaan pääsääntöisesti työntekijän tai viranhaltijan tavallomaista työaika. Etätöiden tehtävät on määriteltävä niin, että ylityötä ei etätöissä synny.*

Etätöntyöntekijään sovelletaan samoja työlainsäädännön normeja kuin muuhunkin työntekijöihin eräin työsuojelulainsäädännöstä ilmenevin rajoituksin. Etätöissä olevaan viranhaltijaan tai työntekijään sovelletaan niin ikään samoja palvelussuhteen ehtoja kuin muuhunkin henkilöstöön. Poikkeavat ehdot on syytä täsmentää etätöösopimuksessa tai virkamääräyksessä. Palvelussuhteen ehdot on määritelty Kirkon yleisessä virka- ja työehtosopimuksessa 2020– 2022 ja sen liitteissä.

Etätöihin liittyy työsuojelullisia määräyksiä kuten; esimiehen tulee valvoa, että työntekijä ei toisaalta tee likaa töitä etäpäivänään, mutta toisaalta tekee hänen kanssaan sovitun tehtävän/työn. Työntekijän tulee olla työnantajansa/muiden työntekijöiden tavoitettavissa etäpäivän aikana esim. puhelimitse. Etätöösopimuksen mukaisessa työssä ei tule syntyä ylityötä. Ylityötä sovitaan erikseen.

Etätöihin sovelletaan työaikalakia ja KirVESTES:n työaikamääräyksiä, silloin kun on kyse työaikalainalaisesta työntekijästä.

### **Hyödyt etätöistä voivat olla esimerkiksi**

- Etätö voi lisätä työhyvinvointia ja vähentää sairauspoissaoloja.
- Etätöskentelyssä työn tehokkuus voi lisääntyä, erityisesti keskittymistä vaativissa tehtävissä.



- Säännöllinen etätyö vapauttaa työnantajan tiloja muuhun käyttöön
- Säästää toimitilojen ylläpitokustannuksissa.
  - Kun työ tehdään kotona, jää työmatka tekemättä jolloin säästyy enemmän vapaa-aikaa, rahaa ja liikenteestä syntyvät päästöt vähenevät.
  - Työntekoon tulee joustavuutta ja se voi helpottaa työn ja perheen yhteensovittamista

#### **Riskit voivat olla esimerkiksi**

- Kaikki työtehtävät eivät sovi etätyönä tehtäviksi. Tämä saattaa aiheuttaa eriarvoisuuden tunnetta työyhteisössä.
- Työyhteisössä saattaa syntyä epäilyjä etätyöskentelijän todellisesta työpanoksesta.
  - Työteho saattaa laskea, jos etätyöpäivänä ei pysty tarttumaan töihin samoin kuin työpaikalla.
  - Etätyö saattaa johtaa työn ja vapaa-ajan rajan hämärtymiseen ja työpäivien hallitsemattomaan pidentymiseen.
  - Työpaikalle ominainen tiedonkulku saattaa vaarantua ja työyhteisöstä vieraantuminen on mahdollista.
  - Työnantajan on vaikeampi varmistaa työturvallisuus.

#### **Etätyötä voidaan tehdä pääasiassa seuraavissa tilanteissa:**

- 1) itsenäiset asiantuntijoiden, valmistelijoiden tai projekti- ja kehittämistehtävien tietyt työvaiheet (esim. raporttien, suunnitelmien, pöytäkirjojen ja muistioiden laatiminen sekä laajojen asiakirjojen ja tekstien kirjoittaminen, sekä seurakunnan sähköisissä järjestelmissä olevien ohjelmistojen käyttö
- 2) keskittymistä vaativat työtehtävät, jotka suoritetaan tietotekniikan avulla ja yhteys työnantajaan hoituu tietoliikenneyhteyksin
- 3) muut erikseen perustellut työtehtävät työnantajan harkinnan mukaan.
- 4) paitsi työaikalain 1 Luku 2§ 1, 2 ja 4 mom. mukaisessa työajattomassa työssä Henkilön ollessa etätyössä, on varmistettava, että lähityössä oleville jäävät työt eivät kuormita kohtuuttomasti heitä. Esimerkki tämänkaltaisesta kuormituksesta on se, että etätyöntekijä pyytää toistuvasti toimittamaan erilaisia tietoja ja järjestämään hybridikokouksia.

Etätyöhön työnantajan tulee järjestää työhön sopivat tietoturvalliset laitteet, mutta kodin tai muun työpisteen muut kulut eivät kuulu työnantajan maksettaviksi. Myöskään liikkumisen matkakulut eivät tule työnantajan maksettaviksi.

Seurakunnalla on laajennettu vapaa-ajan tapaturmavakuutus, joka kattaa myös etätyöpäivän, työajan ja työpaikan ulkopuolella tapahtuneet vahingot, joten tältä osin kustannukset eivät tule kasvamaan.

Vuoden 2020 alusta voimaan astunut työaikalaki 5.7.2019/872, joka on yleislaki, jota on lähtökohtaisesti noudatettava kaikissa palvelussuhteissa, myös kirkon palvelussuhteissa. Kuitenkin viranhaltija tai työntekijä, joka voi päättää itse työajastaan eli jolla on työaikalain tarkoittama työaika-autonomia ja johon voidaan soveltaa jotakin työaikalain 2 § mukaista soveltamisalapoikkeusta, voi olla työaikasääntelyn ulkopuolella.

Soveltamisalapoikkeus mahdollistaa edelleen uskonnollisia toimituksia tekevien pappien ja kanttorien jäävän työaikasääntelyn ulkopuolelle, mutta ei kategorisesti kaikkia näihin ammattiryhmiin kuuluvia viranhaltijoita. Jos työntekijä ei voi päättää

työaikansa määrästä ja sijoittelusta itse eikä häneen voida soveltaa mitään työaikalain soveltamisalapoikkeuksista, häneen tulee soveltaa työaikaa. Etätyö on lähtökohtaisesti työaikalain piirissä ja edellyttää näin ollen työajan seurantaa. Työnantajalla on lain mukaan velvollisuus valvoa työtapojen turvallisuutta ja terveellisyyttä. Työaikasuojelun tarve ei poistu tehtäessä työtä työnantajan toimipaikan ulkopuolella. Työaikalaki 1 Luku 2§ ”Työaikalakia ei sovelleta työntekijään, jonka työaikaa ei ennalta määritellä, eikä työajan käyttöä valvota ja joka siten voi itse päättää työajastaan, kun kyse on:

1) työstä, jota siihen kuuluvien tehtävien ja muutoin työntekijän aseman perusteella on pidettävä yrityksen, yhteisön tai säätiön taikka sen itsenäisen osan johtamisena tai tällaiseen johtamistehtävään rinnastettavana itsenäisenä tehtävänä;

2) työntekijästä, joka suorittaa uskonnollisia toimituksia evankelis-luterilaisessa kirkossa, ortodoksisessa kirkkokunnassa tai muussa uskonnollisessa yhteisössä;  
3) työnantajan perheenjäsenen työstä;  
4) työstä, jota siihen liittyvien toiminnan erityispiirteiden vuoksi tehdään sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestyksiä;

...  
Työpäivien pituus on yksi keskeisistä mittareista haitallista kuormitusta ehkäistessä. Etätyössä korostuu toisaalta työntekijän oma vastuu työn järjestelystä ja riittävästä tauotuksesta.

Uudessa työaikalaisissa on tuotu myös esille *joustotyöaika*, joka tarkoittaa sitä, että työntekijä voi itse määrätä vapaasti puolet työajastaan, eli kuinka ja milloin työnsä tekee. Eli myös työaikalaisissa tehdyllä lakimuutoksella pyritään selkeästi lisäämään työntekijöille työhön liittyvää autonomiaa. KirVESTES vuosille 2020-2022 ei tunne vielä tätä työaikamuotoa, mutta siihenkin voi olla tulossa muutoksia tulevalle sopimusjaksolle.

Aluehallintoviranomaisen (AVI) tekemän tutkimuksen (verkkoseminaari pv 5.5.2021) mukaan työntekijän hyvät vaikutusmahdollisuudet omiin työaikoihin lisäävät hyvinvointia ja vähentävät sairauspoissaolojen, tapaturmien sekä mielenterveys-oireiden ja tuki- ja liikuntaelinoireiden riskiä. Joustavat työajat (etätyö, työaikalikumat jne.) lisäävät työhyvinvointia ja parantavat työn ja muun elämän yhteensovittamista. Työn tekemisen tavat muuttuvat ja erilaiset työaikajoukot tukevat työn tuloksellista tekemistä. Yhdessä sovitut työaikatratkaisut ja -joukot hyödyttävät sekä työnantajaa että työntekijää.

Työajattomien työntekijöiden kohdalla työnantajan työajan valvomiskeinot rajoittuvat työssäolopäivien ja vapaapäivien määrittelyyn ja työtehtävät perustuvat virkamääräyksiin ja tehtäväkuviin. Työtehtävien sujuvaan hoitamiseen ja muun työyhteisön ja tiimin kanssa työskentelyyn tulee työajattomien työntekijöiden varata riittävästi yhteistä lähiaikaa, sekä esim. olla aina käytettävissä lähikokouksiin silloin kun niitä järjestetään työpäiväksi merkittynä päivänä.

Mikäli työtehtävät olisivat säännölliseen, ns. virkatyöaikaan työpaikalla tehtäviä ja esimiehellä olisi työhön tosiasialliset valvomisvelvollisuudet, työajaton työ olisi mahdollisesti muutettava työajalliseksi työksi.

Sen sijaan lähipäivien määräämisessä kannattaa pohtia tarkkaan, onko järkevää velvoittaa työajaton työntekijä käymään/olemaan toimistolla etätöy ohjeita soveltaen, silloin kun työtehtävät eivät sitä vaadi. Työaika-autonomian tuoma lisäarvo kaapenisi olennaisesti tällaisella rajoituksella (myös Tampereen hiippakunnan notaarilta kysytyn näkemyksen mukaan). Esim Tampereen hiippakunnan Tuomiokapitulissa työtilatarve oli vähentynyt pysyvästi etätöy mahdollisuuksien avulla, josta tulee myös säästöjä.

Lähipäiviin tarpeeton velvoittaminen voi lisätä kulkemista työtehtävien valmistelun ja hoitamisen sekä nimetyn työpisteen välillä, rauhattomuutta ja kasvavaa yksilötyötilatarvetta, riittävän rauhallisten työtilojen turvaamiseksi taas niille keille lähityö onkin samaan aikaan välttämättömyys, koska kaikkea työtehtäviä ei useinkaan voi tehdä etänä. Tietoliikenneyhteyksien kuormitus on lisääntynyt viime vuosina huomasti juuri videokuvayhteyksien käytön yleistyttyä esim teamsilla ja erilaisissa streamaustehtävissä. Valokuituyhteys on otettu jo käyttöön virastotalolle, jotta voisimme vastata kasvavaan tiedonsiirtotarpeeseen, mutta sen riittävyys on jo nykyisellään usein heikompi kuin työntekijän kotitoimistossa. On hyvä huomioida, että tilatarpeen lisäksi myös muut ylläpitokustannukset tulisivat kasvamaan työntekijöiden lähipäivien lisäämisellä ja päinvastoin.

Talousjohtaja on kysellyt toisten seurakuntien etätöy käytäntöjä ja ohjeistuksia (ohjeistena) Teamsissä (jossa on 269 tiimiläistä eri seurakunnista) Taloushallinnon viestintä/kirkkohallituksen kanavassa. Espoon hiippakunnan ent lakimiesasessori nyk. hallintopäällikkö Anetjärvi on laatinut kattavan esityksen etätöystä ja sen johtajamisesta: [VIRKASUHDELAINSÄÄDÄNNÖN MUUTOKSIA \(espoonhiippakunta.fi\)](https://www.espoonhiippakunta.fi/virkasuhdelainsaadannon_muutoksia)

[Yhteistyötoimikunnassa on laadittu etätöy sopimuksen ohjeistus, jonka sisältö voi edellyttää tarkentamista, tässä esittelytekstissäkin tehtyjen huomioiden osalta \(liitteenä 4 ytk pöytäkirja 5/2021 ja ohjeistus\).](#)

**Ehdotus:** Taloudellinen jaosto keskustelee etätöy periaatteista, ja Riihimäen seurakunnan toimintaa tukevista etätöy mahdollisuuksista. Lisäksi taloudellinen jaosto ohjeistaa talousjohtajan valmistelemaan ehdotuksen kirkkoneuvoston käsiteltäväksi.

**Päätös:** Ehdotus hyväksyttiin. Taloudellinen jaosto lisäksi halusi korostaa seuraavia seikkoja: 1) Etätöy mahdollisuuksia selvittäessä tulee huomioida, että asiakkaan tarve tulla palveluksi tilanteen edellyttämällä tavalla, tulee asettaa etätöytoiveiden edelle. 2) Etätöyohjeeseen määritelty aikamääre on hyvä asettaa yhtä päivää per viikko vähemmäksi, huomioiden etätöytoiveisiin soveltuminen.

*LAVA (Lapsivaikutusten arviointi) Tällä valmisteluun annetulla päätöksellä voi olla vaikutuksia lapsiin heidän vanhempien ja muun perheen kautta siltä osin, kun työ- ja perhe-elämää voidaan sovittaa joustavammin yhteen työntekijälle suotavan työpaikka- ja työaika-autonomian tukemisen avulla. Lisäksi päinvastoin toimimalla, eli rajoittamalla työpaikka- ja aika-autonomiaa, tällä voisi olla lapsiin kohdistuvia negatiivisia vaikutuksia, kuten enemmän yksinäisiä aikoja kotona.*

## 123 § Kokouksen päättäminen ja muutoksenhaku

Puheenjohtaja antoi muutoksenhakuohjeen ja päätti kokouksen klo 14:01.

Muutoksenhaku: pöytäkirjaan liitetään muutoksenhakuohjeet

- muutoksenhakukielto KL 24: 5 §:n nojalla koska valmistelua tai täytäntöönpanoa
- KL 24: 3 §:n mukainen oikaisuvaatimus
- :hankintaa koskeva asia; KL 24:14 §:n valituskieltoa

|                         |                                     |                    |
|-------------------------|-------------------------------------|--------------------|
| Pöytäkirjajäljennökset: | taloudellisen jaoston puheenjohtaja | s-posti 22.11.2021 |
|                         | kirkkovaltuuston puheenjohtaja      | s-posti 22.11.2021 |
|                         | kirkkovaltuuston varapuheenjohtaja  | s-posti 22.11.2021 |
|                         | talousjohtaja                       | s-posti 22.11.2021 |
|                         | tiedottaja                          | s-posti 22.11.2021 |

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

This documents contains 12 pages before this page

Dokumentet inneholder 12 sider før denne siden

Tämä asiakirja sisältää 12 sivua ennen tätä sivua

Dette dokument indeholder 12 sider før denne side

Detta dokument innehåller 12 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