

# KIRKON ALAT RY:N JA PALTA RY:N SUOSITUS VAPAAKRISTILLISILLE YHTEISÖILLE

Vapaa kristillisissä järjestöissä työtä teetetään olosuhteissa, joihin liittyy omat erityispiirteensä, joita on kartoitettu **Palvelualueiden työnantajat PALTA ry:n ja Kirkon alat ry:n välisenä työryhmätyönä**.

Liitot ovat työryhmätyön tuloksena päätyneet antamaan suosituksen, jotta järjestöissä tiedostettaisiin alan haastavat erityispiirteet ja että ne ratkaistaisiin tarkoituksenmukaisella tavalla.

## 1. TYÖNANTAJAN EDUSTAJA

Työnantajan edustajalla tarkoitetaan henkilöä, jolla on toimivalta edustaa työnantajaa työsuhdeasioissa ja henkilöstöhallinnossa.

Useamman työntekijän seurakunnassa työnantajan edustaja voi olla palkattu pastori tai johtava pastori. Yhden työntekijän seurakunnassa työnantajan edustajana voi toimia yhdistyksen hallituksen puheenjohtaja, ellei muuta ole määrätty.

Liitot suosittelevat työnantajakohtaisesti kiinnittämään huomiota siihen, että työpaikalla on nimetty työnantajan edustaja ja että tämä henkilö on myös työntekijöillä tiedossa.

## 2. HENKILÖSTÖN EDUSTUS

Mikäli yhteisössä ei ole valittu [Kristillisiä järjestöjä koskevan työehtosopimuksen](#) mukaista luottamusmiestä, henkilöstö tai työntekijä voi valtuuttaa nimetyn henkilön edustamaan itseään. Tällainen henkilö voi olla esimerkiksi [Helluntaiseurakuntien työntekijät HELP ry:n](#) hallituksen jäsen.

## 3. TYÖN LUONNE JA TYÖAJAT

Hengellinen työ, esimerkiksi pastoraalinen työ ja seurakuntatoimitukset, ei kuulu työaika sääntelyn alaan. Lisäksi työn luonteeseen kuuluu työskentely kirkollisina juhlapyhinä, mikä otetaan huomioon työn ja vapaa-ajan

suunnittelussa. [Työaikalakia](#) ei myöskään sovelleta esimerkiksi johtavassa asemassa oleviin henkilöihin.

Liitot suosittelevat työnantajakohtaisesti kiinnittämään huomiota siihen, että työn kuormitustekijät ja työsuojelulliset seikat huomioidaan työtä teetettäessä. Työn vaativuutta ja mahdollisesti myös työn kuormittavuutta lisää mm. vapaaehtoistyöntekijöiden johtaminen sekä se, että vapaakristillisessä järjestössä tehtävä työ on monelle kutsumus. Tässä tarkoituksessa liitot suosittelevat, että vapaapäivien sijoittamista suunniteltaisiin työnantajakohtaisesti pääpiirteittäin etukäteen. Liitot suosittelevat, että työnantajakohtaisesti kirjattaisiin periaatteet, joiden mukaisesti vapaapäiviä annetaan. Työnantajan on syytä seurata vapaapäivien pitämistä esim. kahden tai kolmen kuukauden välein ja varmistaa, että pidetyt vapaapäivät vastaavat työnantajakohtaisesti määriteltyjä periaatteita.

Myös [työsuojeluviranomaiset](#) valvovat riittävien vapaapäivien pitämistä. [Työturvallisuuslain](#) mukaan työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava muun muassa työajoista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä, jos niitä ei voida poistaa, arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle.

Työn ja vapaapäivien suunnittelussa on tärkeää ottaa huomioon mm., että myös hengellistä työtä tekevät saavat vapaapäiviä palautumiseensa (myös kirkollisina juhlapyhinä ja viikonloppuisin). Lisäksi on syytä ottaa huomioon, että yhdenjaksoisen leirityöskentelyn jälkeen työntekijät saavat palautumiseensa riittävän vapaa-ajan. Sen lisäksi, että [KITES:in](#) 14.6 §:ssä mainittua leirityötä koskevaa työaikahyvitystä sovelletaan työajan piirissä oleviin, voidaan sitä käyttää myös ohjeellisena niiden kohdalla, joihin työaikamääräyksiä ei sovelleta.

Työn suunnittelussa on hyvä ottaa huomioon myös työpäivän pituus, jotta työntekijä saa riittävän päivittäisen lepoajan.

Tämä suositus ei ole miltään osin [kristillisiä järjestöjä koskevan työehtosopimuksen](#) osa, eikä suosituksella muodosteta miltään osin kyseistä työehtosopimusta koskevaa liittojen yhteistä tulkintalinjaa.