

Paikallisen sopimuksen moduulityöajasta irtisanominen

Yhteinen kirkkoneuvosto 29.01.2026
272/01.00.01/2026

Esittelijä Vs. seurakuntayhtymän johtaja Forsén Stefan

Päätösehdotus

Yhteinen kirkkoneuvosto päättää

- 1) irtisanoa paikallisen sopimuksen moduulityöajasta
- 2) valtuuttaa henkilöstöpäällikön käymään neuvottelut työntekijöiden edustajien kanssa uuden sopimuksen solmimisesta.

Käsittely

Päätös

Selostus

Taustaa

Helsingin seurakuntayhtymään kuuluvassa Töölön seurakunnassa on ollut käytössä paikallinen sopimus moduulityöajasta (Virka- ja työehtosopimus työajattomien hengellisen työn viranhaltijoiden / työntekijöiden moduulityöajasta). Moduulityöaika on ollut käytössä aiemmin Meilahden seurakunnassa ja seurakuntaliitoksen 2019 myötä moduulityöaika on tullut käyttöön Töölön seurakunnassa. Järjestelytoimikunta päätti moduulityöajan käytön jatkamisesta seurakuntien yhdistymistä koskevassa neuvottelussa 1.11.2018.

Moduulityöajasta on tehty selvitys syksyllä 2025, jossa on todettu ongelmia muun muassa toimivallassa ja sopimuksen sisällössä. Tästä syystä sopimus on katsottu tarpeelliseksi irtisanoa sekä solmia tarpeen mukaan uusi sopimus. Mahdollisella uudella sopimuksella ei ole tarkoitus velvoittaa moduulityöajan käyttöön vaan edelleen moduulityöajan käyttöönotosta sovitaan paikallisesti yhteisen sopimuksen puitteissa. Paikallisen sopimuksen irtisanomisaika on KirVESTES:n mukaan 3 kuukautta.

Päätösesityksen perustelut

Moduulityöaika lyhyesti

Moduulityöajassa on kyse järjestylystä, joka luo rakenteita työajattomaan työhön. Moduulityöajan käyttämisellä on pyritty seuraaviin tavoitteisiin:

- työ- ja vapaa-ajan selkeämpi erottaminen
- työssä jaksaminen
- työn tuloksellisuuden parantaminen ja työn selkeytyminen
- työmäärän tasapuolisuus eri viranhaltijoiden/työntekijöiden välillä
- työn selkeämpi etukäteissuunnittelu
- esihenkilön ja viranhaltijan/työntekijän yhteistyön edistäminen

Käytännössä moduulityöaika tarkoittaa käytetyn työajan laskemista noin kahden tunnin työkokonaisuuksina. Työ suunnitellaan erityisiin suunnittelujaksoihin, jotka ovat kestoltaan maksimissaan 4 viikkoa. Suunnittelujaksolla keskimääräinen

moduulisen määrä tulisi olla 19 moduulia viikossa. Työajan laskennasta huolimatta kyseessä ei ole työajallinen työn järjestäminen vaan työajaton työ.

Moduulityöajan käyttöönotosta sovitaan paikallisella virka- ja työehtosopimuksella. Sopijaosapuolina ovat seurakuntayhtymä ja pääsopijajärjestöt. Kyse on eräänlaisesta puitesopimuksesta, jonka seurakunta tai seurakuntayhtymä ottaa oman harkintansa mukaan käyttöön. Järjestely olisi sama jota on Helsingin seurakuntayhtymässä toteutettu tähänkin asti.

Moduulityöaika Helsingin seurakuntayhtymässä ja sen seurakunnissa

Moduulityöaika on otettu kokeiluna käyttöön Meilahden seurakunnassa vuonna 2014. Meilahden ja Töölön seurakuntien yhdistyttyä yhdeksi Töölön seurakunnaksi 2019, moduulityöajan käyttöä jatkettiin uudistuneessa seurakunnassa voimassaolevan virka- ja työehtosopimuksen mukaisesti (Järjestelytoimikunta 8/2018). Tämän jälkeen moduulityöajasta on annettu kirkkoherran työnjohdolliset ohjeistukset vuosina 2019 ja 2020 sekä erillinen ohjeistus moduuleiden laskemisesta leirityössä. Muissa seurakuntayhtymän seurakunnissa moduulityöaikaa ei ole otettu käyttöön.

Nykyisen moduulityöaikasopimuksen ongelmat

Moduulityöaikasopimuksesta on tehty selvitys syksyn 2025 aikana. Selvityksessä esille nousseita havaintoja on selostettu seuraavassa.

Moduulityöajan käyttämisestä ei ole olemassa paikallisia sopimuksia vaan kyse on ollut kokeilusta joka on vakiintunut käyttöön. Työajan käyttöä on ohjeistettu työnjohdollisilla ohjeilla, joista viimeisin on vuodelta 2022. Nyt voimassaolevan Kirkon virka- ja työehtosopimuksen (KirVESTES) mukaan moduulityöajasta sovitaan paikallisella sopimuksella. Toimivalta paikallisen sopimuksen tekemiseen kuuluu seurakuntayhtymän toimivaltaan (kirkkolaki 3:15.1). Sopiminen moduulityöajasta on edellä mainituista syistä syytä neuvotella uudestaan toimivaltaisten osapuolten kesken.

Moduulityöajan ohjeistuksessa käytetään työaikakertomia tavalla, joka ei vastaa KirVESTES:n moduulityöaikasopimusta. Töölön ohjeistuksen mukaan eri aikoina työtehtävistä saa työaikakertymän joko puolitoista (1,5) tai kaksinkertaisena (2). Työaikakertoimien kahtaiset järjestelyt ovat KirVESTES:n mukaan työajallisen työn korvauksia eivätkä koske työajatonta työtä. Moduulityöajassa voidaan ja tulee määritellä paikallisesti esimerkiksi valmistautumisaika eri työtehtäviin. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että työn tekemisen ajankohtaan sidonnaisia työaikakertoimia voitaisiin soveltaa käytettäessä moduulityöaikaa.

Moduulityöajan ohjeistuksessa on sovellettu työaikapankkia tavalla, joka ei vastaa KirVESTES:n liitteen 13 mukaista virka- ja työehtosopimusta työaikapankista. Töölön moduulityöaikaohjeistuksessa suunnittelujaksolta yli jääneitä moduuleja on ollut mahdollista siirtää työaikapankkiin ja kertynyttä saldoa työaikapankissa on voinut olla maksimissaan 150 tuntia tai minimissään -50 tuntia. Työaikapankkia koskevan virka- ja työehtosopimuksen mukaan työajaton työntekijä voi siirtää työaikapankkiin kuitenkin vain leirityön vuoksi menetetyt vapaapäivät, leirityöaikahyvityspäivät ennalta sovitut mutta siirretyt vapaapäivät sekä enintään 15 vuosilomapäivää. Lisäksi on huomioitava, ettei Helsingin seurakuntayhtymässä ole tällä hetkellä voimassaolevaa sopimusta työaikapankista.

Moduulityöaikaan liittyvistä muutostarpeista on käyty keskustelu Töölön seurakunnan työntekijäkokouksessa yhdessä HR- ja hallintojuristin kanssa

3.12.2025 sekä neuvottelu pääluottamusmiesten, seurakuntayhtymän johtajan, henkilöstöjohtajan ja HR- ja hallintojuristin kesken 11.12.2025.

Neuvottelu uudesta sopimuksesta

Edellä kuvatuista syistä on tarpeen solmia uusi paikallinen sopimus moduulityöajasta. Paikalliset sopimukset solmitaan osoitettua tarvetta varten, joten sopimusneuvotteluja tulee edeltää sen tarkastelu, onko seurakuntayhtymässä tai sen seurakunnissa kiinnostusta jatkaa tai ottaa käyttöön moduulityöaika. Mikäli tarvetta ei ole, ei sopimusneuvotteluja ole syytä jatkaa. Työntekijöitä kuullaan ennen päätöksentekoa ja irtisanomisaika takaa riittävän siirtymäajan.

Aikataulu

Mikäli uusi paikallinen sopimus moduulityöajasta tehdään, se solmitaan nykyisen sopimuksen irtisanomisajan (3kk) puitteissa.

Vaikutusten ja riskien arviointi

Asiassa ei ole tarpeen tehdä lapsivaikutusten arviointia

Lisätiedot

Henkilöstöpäällikkö	Riitta Kajander, riitta.kajander@evl.fi
HR- ja hallintojuristi	Mikko Sulander, mikko.sulander@evl.fi