

## Katsaus kuluneen vuoden palkkaustyöryhmien toimintaan

Yhteinen kirkkoneuvosto 08.12.2022 § 422  
822/01.02.01/2022

Esittelijä Seurakuntayhtymän johtaja Rintamäki Juha

Päätösehdotus Yhteinen kirkkoneuvosto merkitsee palkkaustyöryhmien raportin tiedoksi

Käsittely

Päätös Merkittiin tiedoksi.

Selostus

Helsingin seurakuntayhtymän seurakuntien ja yhteisten palveluiden kuukausipalkkaisessa palvelussuhteessa työskentelevään henkilöstöön sovelletaan Kirkon työ- ja virkaehtosopimuksen mukaisesti pääsääntöisesti kahta erillistä palkkausjärjestelmää: joko kirkon yleistä palkkausjärjestelmää tai sopimusta ylimmän johdon palkkausjärjestelmästä seurakunnissa (jäljempänä ”ylimmän johdon palkkausjärjestelmä”). Kummankin palkkausjärjestelmän kehittämistä ja soveltamista varten on nimetty oma työryhmänsä. Tässä raportissa luodaan katsaus näiden kehittämis- ja arviointiryhmien työskentelyyn kuluneen vuoden aikana. Lisäksi on hyvä huomata, että Kirkon työ- ja virkaehtosopimus sisältää myös tuntipalkkasopimuksen, jota sovelletaan tuntityötä tekeviin, eli ns. tarvittaessa töihin tuleviin, työntekijöihin.

### **Palkkausryhmän kokoonpano (yleinen palkkausjärjestelmä)**

Kuluneen vuoden aikana yleisen palkkaustyöryhmän jäsenistössä tapahtui muutoksia pitkäaikaisen henkilöstöasiantuntija Anna-Maija Harjun jäätyä eläkkeelle, tämän lisäksi sekä JUKO ry:n että Kirkon alat ry:n pääluottamusmiehet vaihtuivat, uudet pääluottamusmiehet palkkaustyöryhmässä ovat Kaisa Iso-Herttua (JUKO ry) ja Pauli Syrjö (Kirkon alat ry).

Palkkausryhmään kuuluvat henkilöstön edustajina pääsopijajärjestöjen pääluottamusmiehet Rami Hooli (Kirkon alan unioni ry), Kaisa Iso-Herttua (JUKO ry) ja Pauli Syrjö (Kirkon alat ry). Työnantajan edustajina toimivat henkilöstöjohtaja Riitta Kajander (puheenjohtaja), yhtymän johtaja Juha Rintamäki, hallintojohtaja Juha Silander, yhteisen kirkkoneuvoston puheenjohtaja Jukka Pakarinen sekä kirkkoherra Timo Pekka Kaskinen. Henkilöstöpalveluiden asiantuntijoina toimivat henkilöstösihteeri Mari Lehtonen, asiantuntija Anna-Maija Harju (05/2022 asti) ja erityisasiantuntija Mikael Vääntinen.

### **Kuluvan sopimuskauden erityispiirteet**

Tämän kauden kirkon työ- ja virkaehtosopimuksen palkkausta koskeva sopimus laadittiin poikkeuksellisesti 1+1 mallilla. Tämä tarkoittaa, että yleisen palkkausjärjestelmän mukaan määriteltyä viranhaltijan ja kuukausipalkkaisen työntekijän täyden työajan mukaista peruspalkkaa tarkistetaan 2,0 %:n yleiskorotuksella 1.6.2022 lukien. Vastaavalla tavalla tarkastettiin myös ylimmän johdon palkkausta. Muuta sopimusvarallisuutta tälle sopimuskaudelle ei osoitettu. Tässä 1+1 –mallissa vuoden 2023 mahdollisista palkantarkistusten määrästä, ajankohdasta ja toteutustavoista neuvotellaan pääsopijajärjestöjen kesken 31.12.2022 mennessä. Tarkemmat tiedot sopimuskauden palkkaratkaisusta löytyvät kirkon virka- ja työehtosopimuksen allekirjoittamispöytäkirjasta.

## **Yleisesti kirkon palkkakilpailukykyisyydestä**

Kirkon palkkakilpailukykyisyys verrattuna muihin aloihin on tunnistettu erityiseksi kehittämiskohteeksi. Tämän vuoksi nyt meneillään olevan sopimuskauden yhdeksi keskeiseksi kehittämisalueeksi on allekirjoituspöytäkirjaan kirjattu Kirkon työmarkkina-laitoksen johtama työskentely, jolla pyritään varmistamaan kirkon palkkakilpailukyky eri tehtävissä. Helsingin seurakuntayhtymä pitää tätä tavoitetta kriittisen tärkeänä ja pyrkii olemaan aktiivisesti osapuolena aiheesta käytävässä keskustelussa. Kirkon palkkakilpailukykyisyys erityisesti suhteessa pääkaupunkiseudun elinkustannuksiin on yhteinen huolenaiheemme sekä seurakunnissa että yhteisissä palveluissa.

Edelleen kirkon yleisen palkkausjärjestelmän yksi keskeinen ominaisuus on palveluvuosiin perustuvan kokemuslisän suhteellisen suuri painoarvo kokonaispalkan muodostumisessa. Erityisen ongelmallinen tämä on nuorten alla vasta tulossa olevien työntekijöiden rekrytoinneissa. Yleistä palkkausjärjestelmää ei syystä kukaan koeta kannustavaksi. KirVESTES:in mukaan käytettyjen suorituslisien yhteismäärän tulee olla vuosittain vähintään 1,1 % yleisen palkkausjärjestelmän piirissä olevan henkilöstön peruspalkkojen yhteismäärästä. Ensi vuodelle suorituslisiin budjetoitiin HSRKY:llä 600 000 €. Henkilöstöosaston näkemys on, että tulevina vuosina suorituslisäjärjestelmää varten tulisi voida budjetoida selkeästi enemmän.

## **Suorituslisäjärjestelmän kehittäminen**

Henkilöstöpalvelut keräsi suorituslisäjärjestelmästä palautetta ja kokemuksia alkuvuodesta 2022. Kyselyn tuloksia käsiteltiin palkkaustyöryhmässä. Saatujen palautteiden perusteella suorituslisäjärjestelmää ei juurikaan koettu tasapuolisena tai kannustavana. Palautteen perusteella huomiota toivotaan kiinnitettävän arviointikriteerien selkeyteen ja läpinäkyvyyteen sekä siihen, miten työssä suoriutumisen arviointi kiinnittyy työlle asetettuihin tavoitteisiin ja huomioi erilaiset työtilanteet. Palkkausryhmässä todettiin, että saadun palautteen ja kerättyjen kokemusten perusteella on tarpeen käynnistää täytäntöönpanoneuvottelut suorituslisäjärjestelmän jatko-kehittämiseksi. Tavoitteena tulee olla järjestelmän tasapuolisuuden ja kannustavuuden vahvistaminen virka- ja työehtosopimuksen asettamissa rajoissa ja seurakuntayhtymän taloudelliset reunaehdot huomioiden.

Yhteinen kirkkoneuvosto päätti käynnistää täytäntöönpanoneuvottelut suorituslisäjärjestelmän kehittämiseksi 24.3.2022. Neuvottelut käytiin seuraavalla yhteisen kirkkoneuvoston asettamalla kokoonpanolla:

- Riitta Kajander, henkilöstöjohtaja, puheenjohtaja
- Mikael Vänntinen, erityisasiantuntija
- Kaisa Iso-Herttua, JUKO ry, pääluottamusmies
- Pauli Syrjö, Kirkon alat ry, pääluottamusmies
- Rami Hooli, Kirkon alat unioni, pääluottamusmies
- Hannu Ronimus, kirkkoherra
- Mari Lehtonen, henkilöstösihteeri, sihteeri

Neuvottelut käynnistyivät 24.3.2022 ja neuvotteluihin kokoonnuttiin yhteensä kuusi kertaa. Täytäntöönpanoneuvotteluissa käytiin läpi työssä suoriutumisen arvioinnista ja suorituslisäjärjestelmästä saatu palaute ja käsiteltiin vaihtoehtoja palkitsemisen kannustavuuden ja tasapuolisuuden vahvistamiseksi. Neuvotteluissa käsiteltiin mm. suorituslisän määräytymisperusteita, suorituslisäarviointikriteereitä, arviointimatriisia, suorituslisien resursointia sekä suorituslisän määrää. Täytäntöönpanoneuvotteluissa on otettu huomioon Kirkon työmarkkinalaitoksen päivitetty ohje 22.6.202

Neuvottelujen lopputuloksena suorituslisäjärjestelmää uudistettiin siten, että järjestelmään otettiin aiemman kolmen kaikille yhteisen arviointikriteerin sijasta viisi mahdollista arviointikriteeriä, joista kaikki työyksiköt valitsevat kolme heidän tulevan

vuoden tavoitteitaan parhaiten mittaavaa arviointikriteeriä. Kukin pääkriteeri käsittää kolme painotukseltaan samanarvoista alakriteeriä

Nämä viisi arviointikriteeriä ja niiden alakriteerit ovat:

1. Työssä suoriutuminen (kaikille pakollinen arviointikriteeri)

- Tehtävänkuvauksen mukainen ammatin hallinta ja suoriutuminen tehtävistä
- Tehokkuus, kyky organisoida, priorisoida, aikataulussa pysyminen
- Asetettujen tavoitteiden toteutuminen
- Esihenkilöosaaminen (sovelletaan vain esihenkilötehtävissä toimiviin)

2. Yhteistyö ja vuorovaikutustaidot

- Yhteistyö omassa yhteisössä ja suhteessa kumppaneihin
- Vuorovaikutus- ja tiimityötaidot
- Osaamisen hyödyntäminen yhteisön hyväksi (moniosaaminen, osaamisen laaja-alaisuus, oman tehtäväalan / työalan rajat ylittäen)

3. Kehittäminen ja kehittyminen työssä

- Työn ja toimintatapojen aktiivinen kehittäminen, innovatiivisuus
- Kehittää omaa osaamistaan
- Itsenäisyys ja itseohjautuvuus

4. Vastuullisuus työssä ja työyhteisössä

- Yhteisiin tavoitteisiin sitoutuminen ja niiden suuntaan toimiminen
- Edistää yhteisöllisyyttä ja hyvää ilmapiiriä, ristiriitatilanteissa toimiminen
- Suhtautuminen uusiin tehtäviin ja ideoihin tai haasteisiin

5. Strategialähtöisyys

- Resurssiviisaus työtehtävien hoidossa
- Osallisuuden ja jäsenyyden vahvistaminen
- Yksikkö ja tiimikohtainen kriteeri (vapaasti määriteltävissä yksikössä)

Neuvotteluiden tuloksena myös suoritustasoihin tehtiin muutoksia. Tulevaisuudessa työssä suoriutumista arvioidaan neljällä tasolla aiemman kolmen tason sijasta. Ensimmäisellä tasolla suoriutuminen ei vastaa työnantajan odotuksia työssä suoriutumiselle. Esihenkilön ja työntekijän on tällöin tarpeen sopia toimenpiteistä työssä suoriutumisen kehittämiseksi odotuksia vastaavaksi. Toinen taso on työnantajan odotuksia vastaava hyvä suoriutuminen. Odotuksia vastaavaksi arvioitu suoriutuminen on kaikin puolin hyvää ja riittävää suoriutumista. Mikäli työntekijän suoriutuminen ylittää työnantajan tehtävään ja sen vaativuuteen suhteutetut odotukset, työssä suoriutuminen arvioidaan odotukset ylittäväksi.

Arviointimatriisissa odotukset ylittäviä suoritustasoja on kaksi (taso 3, odotukset ylittävä suoriutuminen ja taso 4, kaikki odotukset ylittävä suoriutuminen). Suorituslisää voidaan maksaa, mikä työntekijän työssä suoriutuminen ylittää työnantajan odotukset joko osin tai kokonaan.

Nykyisen järjestelmän mukaisesti suorituslisää on maksettu kaikille samansuuruisena, 150 € / kk kalenterivuoden ajan (sisältää poikkeuksia esim. kausityöhön, määräaikaisuuksiin tai virka- tai työvapauksiin liittyen). Ensi vuodesta lukien suorituslisää on mahdollista saada kahden eri suoriutumiskategorian mukaisilla tasoilla. Jatkossakin on tavoitteena, että suorituslisä määräytyy euromääräisenä kaikille samansuuruisena (joskin kahden suuruisina summina) eikä esimerkiksi vaativuustasoihin suhteutettuna.

Yhteisesti suoritulusisiin budjetoidun (vähintään 1,1 % yleisen palkkausjärjestelmän mukaisten peruspalkkojen yhteissummasta) lisäksi yksittäiset seurakunnat tai yhteiset palvelut yhtenä yksikkönä voivat kohdentaa lisäresurssia suoritulusisiin. Seurakunnan tai yhteisten palveluiden omista varoista kohdennettavien suoritulusien yhteismäärä voi olla vuosittain enintään 0,5 % yleisen palkkausjärjestelmän piirissä olevan henkilöstön peruspalkkojen yhteismäärästä.

### **Muut toimenpiteet yleisen palkkausjärjestelmän kehittämiseksi kuluneen vuoden aikana**

Muita vuoden 2022 aikana yleisen palkkausjärjestelmän arviointi- ja kehittämissuuryhmässä käsiteltyjä laajakantoisempia kysymyksiä olivat hautausmaiden henkilöstön uudistetut tehtäväkuvat ja niiden palkanmäärittely. Tässä yhteydessä tarkastettiin viiden ammattiryhmän työn vaatavuuden arviointia.

Muita palkkaustyöryhmässä valmisteltuja asioita olivat mm. kesäsetelillä rekrytoitavien nuorten palkkauksen määrittely ja tätä koskevan ohjeistuksen laadinta. Kesätyö on monen nykyisen työntekijämme ensimmäinen kosketus kirkkoon työnantajana. Kesäsetelilliset ja muut nuoret työntekijät ovatkin keskeinen osa kirkon jatkuvuuden varmistamisesta ja sitä, että myös tulevat sukupolvet pitävät kirkkoa paitsi mahdollisena, myös kiinnostavana työuran valintana.

### **Ylimmän johdon palkkausjärjestelmä**

Kuluneella sopimuskaudella ylimmän johdon palkkausjärjestelmä vakinaistettiin osaksi kirkon palkkausjärjestelmien kokonaisuutta (aik. kokeilu kirkon ylimmän johdon palkkausjärjestelmästä).

Helsingin seurakuntayhtymän ylimmän johdon palkkauksen arviointi- ja kehittämissuuryhmään kuuluvat kuluvalle valtuustokaudella seuraavat henkilöt:

- Yhteisen kirkkoneuvoston varapuheenjohtaja Riitta Asikanius (pj)
- Hiippakuntadekaani Reijo Liimatainen
- Yhteisen seurakuntatyön johtaja Stefan Forsén
- Henkilöstöjohtaja Riitta Kajander
- HR –erityisasiantuntija Mikael Vänntinen (ryhmän sihteerinä)

Ylimmän johdon palkkausryhmä valmisteli vuoden 2021 lopulla periaatteet, joilla uuden virassaan aloittavan kirkkoherran alkupalkan määrittely tapahtuu. Viimeksi kuluneiden parin vuoden aikana näille periaatteille on ollut käyttöä, sillä kuuden kirkkoherran palkka on määritetty ao. linjausten mukaisesti. Lisäksi Uuden Mikaelin seurakunnan ja Töölön kirkkoherrojen palkan määrittelyä tehdään esitykset yhteiselle kirkkoneuvostolle vielä tämän vuoden aikana. Näiden lisäksi ryhmä valmisteli esityksen Helsingin seurakuntayhtymän johtajan viran palkkauksesta yhteiselle kirkkoneuvostolle. Vastaavasti organisaatiomuutokset (seurakuntayhtymän johtajan viran perustaminen sekä Vartiokylän ja Mikaelin seurakuntien yhdistyminen) ovat aiheuttaneet tilanteita, joissa aiemmin ylimmän johdon palkkausjärjestelmän piiriin kuulunut henkilö on yhteistoiminnassa siirretty yleisen palkkausjärjestelmän piiriin. Henkilöstöjohtaja on vierailut kahdesti seurakuntaneuvostojen varapuheenjohtajien kokouksessa, joissa yhtenä esillä olleena aiheena on ollut ylimmän johdon palkkausjärjestelmän soveltaminen ja siihen liittyvät erityiskysymykset.

Kuluvan vuoden aikana ylimmän johdon palkkausryhmän tavoitteena oli selkiyttää tavoiteasetantaa sekä niihin liittyvää mittaristoa. Kokemus ensimmäiseltä arviointikierrokselta oli osoittanut, etteivät kirkkoherroille asetetut tavoitteet olleet kaikilta osin niin yhteismitallisia, kuin niiden tulisi olla. Tässä työskentelyssä ei valitettavasti pystytty etenemään toivotulla tavalla.

## **Tavoitteena paras kirkollinen työpaikka**

Rohkeasti yhdessä –valmistelun yhteydessä tavoitteeksemme asetettiin, että tulisimme vuoteen 2030 mennessä parhaaksi kirkolliseksi työpaikaksi. Avoin, läpinäkyvä ja reiluksi koettu palkkausjärjestelmä on yksi keskeinen kulmakivi tässä. Tästä syystä olemme myös niukkoina ja vaikeinakin aikoina sitoutuneet kehittämään palkkapolitiikkaamme.

### Lapsivaikutusten arviointi

Asiassa ei ole tarpeen tehdä lapsivaikutusten arviointia

### Lisätiedot

Henkilöstöjohtaja Riitta Kajander  
p. 09 2340 2460, riitta.kajander@evl.fi.

### Jakelu