

## **Ylimmän johdon palkkausjärjestelmän kehittäminen**

Yhteinen kirkkoneuvosto 14.09.2023 § 255  
226/01.00.00/2023

Esittelijä Yhteisen seurakuntatyön johtaja Forsén Stefan

### **Päätösehdotus**

Yhteinen kirkkoneuvosto päättää  
1) kirkkoherrojen kokonaispalkan tarkistamisesta 100,00 eurolla per kuukausi johdon palkkausryhmän esityksen mukaisesti.

### **Käsittely**

Juha Rintamäki poistui esteellisenä.  
Asian esittelijänä toimi Stefan Forsén.

### **Päätös**

Päätösehdotus hyväksyttiin.

### **Selostus**

#### **Tausta**

Ylimmän johdon palkkausjärjestelmä otettiin käyttöön vuonna 2018 palkkausjärjestelmäkokeiluna. Sopimus johdon palkkausjärjestelmästä vakinaistettiin sopimuskaudelle 2022-2024 (7.3.2022). Sopimus ylimmän johdon palkkausjärjestelmästä koskee Helsingin seurakuntayhtymässä kirkkoherroja ja yhtymän johtajaa.

Kirkon virka- ja työehtosopimuksessa oli v. 2021 mahdollista kohdentaa sopimuskorotus ylimmän johdon palkkausjärjestelmässä paikallisena järjestelyeränä johdon palkkausjärjestelmän kehittämiseen. Yhteinen kirkkoneuvosto päätti 8.10.2020 ylimmän johdon palkkausjärjestelmän sopimuskorotuksen kohdentamisesta vuonna 2021 suoritukseen perustuen. Samalla yhteinen kirkkoneuvosto päätti ylimmän johdon suoriutumisen arvioinnissa sovellettavasta prosessista.

Vuoden 2021 jälkeen sopimuskorotuksia ei ole kohdennettu paikallisesti kohdennettavina erinä. Sopimuskorotukset on toteutettu vuosina 2022-2023 myös ylimmän johdon palkkausjärjestelmässä yleiskorotuksina. Myös vuonna 2024 sopimuskorotus ylimmän johdon palkkausjärjestelmään tullaan toteuttamaan yleiskorotuksina, ellei liittotason neuvotteluissa muuta sovita 30.11.2023 mennessä.

#### **Johdon palkkauksen kehittäminen**

Ylimmän johdon palkkausjärjestelmää kehitettiin syksyllä 2021 niin, että luotiin kriteerit uuden kirkkoherran kokonaispalkan palkanmäärittelyyn sen sijaan, että palkka periytyisi suoraan aiemmalta viranhaltijalta. Tällöin asetettiin tavoitteeksi, että johdon palkkausjärjestelmään luodaan yhtenäiset ja läpinäkyvät kriteerit palkkauksen tarkastamiseen myös työuran aikana.

Ylimmän johdon palkkausryhmä pitää tärkeänä, että ylimmän johdon palkkausta kehitetään nykyistä kannustavammaksi ja palkitsevammaksi. Palkkausjärjestelmää halutaan kehittää niin, että se luo rakenteet tavoitteelliselle johtamiselle, tavoitteiden seurantaan ja onnistumisessa palkitsemiseen. Samalla halutaan varmistaa, että Helsingin seurakuntien kirkkoherrojen palkkataso on kilpailukykyistä verrattaessa palkkoja muihin suuriin seurakuntatalouksiin. Sen vuoksi johdon palkkausryhmän toimeksiannosta henkilöstöpalveluissa tullaan käynnistämään valmistelu ylimmän johdon palkkausjärjestelmän ja palkkauksen kehittämiseksi. Tavoitteena on, että uudet käytännöt voidaan ottaa käyttöön arviointijaksolle 1.9.2024-31.8.2025.

Liittotason neuvottelut ovat käynnissä mallista, jolla pyritään varmistamaan kirkon palkkakilpailukyky eri tehtävissä. Työn osana tarkastellaan mahdollisia

palkkaukseen liittyviä jälkeenjääneisyyksiä ottaen huomioon palvelussuhteen ehdot laajasti. Mahdolliset jälkeenjääneisyyksien vaikutukset palkkaukseen neuvotellaan 30.11.2023 mennessä ja toteutetaan vuoden 2024 sopimustarkistusten yhteydessä. Tämän hetkisen käsityksen mukaan tarkastelu keskittyy erityisesti yleisen palkkausjärjestelmän piirissä oleviin tehtäviin, ei ylimmän johdon palkkaukseen. Helsingin seurakuntayhtymässä käynnistyy myös oma hanke yleisen palkkausjärjestelmän kehittämiseksi ja tyyppitehtäväkuvien laatimiseksi palkkauksen avoimuuden ja läpinäkyvyyden vahvistamiseksi. Yleisen palkkausjärjestelmän tehtävien osalta odotetaan ensivaiheessa erityisesti liittotason ratkaisuja kirkon yleisen palkkakilpailukykyisyyden vahvistamiseksi.

## **Esitys**

Henkilöstöpalveluiden toteuttamat vertailut osoittavat, että Helsingin seurakuntien kirkkoherrojen palkkataso ei kaikilta osin vastaa verrokkiryhmien palkkatasoa. Kehittämisen ensimmäisessä vaiheessa johdon palkkausryhmä esittää yhteiselle kirkkoneuvostolle, että 1.1.2024 alkaen kunkin kirkkoherran kokonaispalkkaa tarkistettaisiin sadalla eurolla (100 € / kk) palkkakilpailukykyisyyden parantamiseksi. Esityksen kustannusvaikutus on laskennallisesti noin 28 500 euroa vuodessa, mutta käytännössä kustannus jää katettavaksi seurakuntien budjeteista. Johdon palkkausryhmä selvittää tulevan vuoden aikana myös muita lyhyen tähtäimen ratkaisuja kirkkoherrojen palkkauksen jälkeenjääneisyyden korjaamiseksi laajemman palkkausjärjestelmän kehittämistyön lisäksi.

Lapsivaikutusten arviointi

Asiassa ei ole tarpeen tehdä lapsivaikutusten arviointia.

Lisätiedot

Henkilöstöjohtaja Riitta Kajander (riitta.kajander@evl.fi)

Jakelu

Kirkkoherrat  
Kirkon työmarkkinalaitos