

## Lähetekeskustelu henkilöstöpäätösten toimivaltamatriisista

Yhteinen kirkkoneuvosto 12.09.2024 § 259  
39/01.00.00/2024

Esittelijä Seurakuntayhtymän johtaja Rintamäki Juha

Päätösehdotus Yhteinen kirkkoneuvosto käy lähetekeskustelun muutosehdotuksista HR-päätösten toimivaltamatriisiin ja päättää jatkovalmistelun suuntaviivoista.

Käsittely Henkilöstöjohtaja Kajander selosti asiaa.  
Käsittelyn aikana käytettiin kaksi puheenvuoroa.

Päätös Päätösehdotus hyväksyttiin.

Selostus

### Taustaa

Uuteen henkilötietojärjestelmään (Populus) siirtymisen myötä HR-prosessien kulku siirtyy pääosin toteutettavaksi henkilötietojärjestelmässä. HR-järjestelmän henkilökäyttäjäroolin käyttöönotto mahdollistaa sen, että osa prosesseista voidaan toteuttaa kokonaan sähköisessä järjestelmässä. Henkilöstöjohtajan johdolla henkilöstöpalveluissa on arvioitu ja tarkasteltu nykyisiä henkilöstöpäätösten hyväksyntä- ja toimivaltaketjuja ja laadittu ehdotus hallinnon prosessien sujuvoittamiseksi. Henkilöstöpäätösten toimivaltamatriisiin tarkasteltu on perusteltu hallinnon keventämisen näkökulmasta. Uuden henkilötietojärjestelmän käyttöönoton myötä on myös vältettävä päätymistä kaksinkertaiseen hallintoon, jossa johtavat viranhaltijat (kirkkoherra, yhtymän johtaja, osaston johtaja, sisäisen tarkastuksen päällikkö) tekevät ensin viranhaltijapäätöksiä asioissa, joita myöhemässä vaiheessa lähiesihenkilöt käsittelevät henkilötietojärjestelmässä.

Kirkon julkisoikeudellinen asema, kirkkolaki, kirkon viranhaltijalaki sekä hallintolaki kuitenkin asettavat omat rajoituksensa päätösprosessien keventämiselle. Esimerkiksi henkilöstöpäätöksissä, joihin voi hakea muutosta valittamalla, päätöksentekijänä tulee olla jatkossakin toimielin tai johtava viranhaltija hallintosäännöissä määrätyn toimivaltamatriisin mukaisesti. Lisäksi pappien (ja kirkkoherrojen) osalta tuomiokapituli toimii osassa henkilöstöpäätöksiä päätöksentekijänä ja näiden osalta ei myöskään ole mahdollista tehdä muutoksia. Sen sijaan useita normaaliin esihenkilötyöhön liittyviä päätöksiä, kuten esimerkiksi vuosilomien vahvistaminen, on perusteltua tehdä lähiesihenkilötyössä lähellä työn ja toiminnan suunnittelua.

Yhteinen kirkkoneuvosto on ilmaissut jo edellisellä kaudellaan toiveen päätösprosessien keventämiseen. Eri palvelualueilla toimivaltamatriiseja on tämän mukaisesti jo kevennetty ja päätösvaltaa delegoitu toimivaltamatriiseissa alemmas. Henkilötietojärjestelmämuutosten myötä tulee ajankohtaiseksi tarkastella henkilöstöpäätösten toimivaltamatriisia. Samalla käytäntöjen yhtenäistäminen eri yhteisten palveluiden osastoilla on perusteltua. Ehdotuksella pyritään edistämään myös strategiassa 2024-2027 määriteltyä visiota taloudellisesti hallinnollisesti kestävästä toiminnasta.

### Keskeiset muutosehdotukset

Liitteenä olevaa ehdotusta on valmisteltu henkilöstöpalveluissa henkilöstöjohtajan johdolla. Ehdotus koskee ensisijaisesti vain yhteisiä palveluita, mutta sitä on valmisteltu siten, että myös seurakunnat voisivat sitä halutessaan hyödyntää soveltuvin osin. Valmistelussa on kuultu sekä kirkkoherroja ja yhteisten palveluiden osastojen johtajia sekä henkilöstöä. Työnantajaryhmässä 22.8.2024 kirkkoherrat ja osastonjohtajat pitivät valmistelua perusteltuna ja kannatettavana. Myös yhteistyötoimikunnassa 29.8.2024 henkilöstön edustajat kannattivat ehdotusta ja päätösprosessien keventämistä.

### **Ehdotukseen sisältyvät keskeiset muutosesitykset:**

**Esihenkilön päätettäväksi siirrettävät** (ei erillisiä päätöksiä, käsitellään henkilötietojärjestelmässä):

- Enintään kuuden (6) kuukauden mittaisiin määräaikaisiin työsuhteisiin ottaminen
- Vuosiloman myöntäminen
- Lakiin tai virka- ja työehtosopimukseen perustuvan virka-/ työvapaan myöntäminen
- Työaikamuutoksista sopiminen (osa-aikainen virka-/työvapaa)
- Sivutoimi-ilmoituksen käsittely (sivutoimilupa johtavan viranhaltijan / tuomiokapitulin päätös)
- Henkilöstökoulutuksiin osallistuminen (muutokset koulutussuunnitelmiin kesken vuoden esihenkilön hyväksymällä koulutuspoissaoloilmoituksella budjetin puitteissa)

### **Henkilöstöjohtajalta johtavalle viranhaltijalle päätettäväksi siirrettävät**

- Tyyppitehtäväkuvaukseen perustuvan peruspalkan määrittäminen (toimivallan siirto henkilöstöjohtajalta johtaville viranhaltijoille)
- Kertapalkkiosta päättäminen (toimivallan siirto henkilöstöjohtajalta johtaville viranhaltijoille)

### **YKN:n siirto-oikeudesta luopuminen**

- Yhteisen kirkkoneuvoston luopuminen viranhaltijapäätöksiä koskevasta siirto-oikeudesta, kun päätös koskee 1) esihenkilöiden henkilötietojärjestelmässä HR-hyväksyjäoikeuksin käsittelemää asiaa, 2) tehtävän peruspalkan määrittämistä, 3) kertapalkkiota, 4) suorituslisän myöntämistä tai 5) palvelussuhteen päättämistä koeaikana tai henkilökohtaisin perustein.

Tarkempi yksilöinti perusteluineen on esitetty liitteenä olevassa ehdotuksessa.

### **Aikataulu**

Mikäli yhteinen kirkkoneuvosto puoltaa ehdotusta toimivaltamatriisin tarkastelusta, asia siirtyy sääntötyöryhmän johdolla valmisteltavaksi yhteisen kirkkoneuvoston linjaamien suuntaviivojen mukaisesti. Muutosesitykset johtosääntöihin on mahdollista valmistella lokakuussa yhteisen kirkkoneuvoston käsiteltäväksi, jolloin yhteinen kirkkovaltuusto voisi päättää mahdollisista johtosääntömuutoksista vielä tämän vuoden puolella.

Nämä muutokset tulnaisiin ottamaan käyttöön siinä yhteydessä kun uusi henkilötietojärjestelmä otetaan käyttöön. Tällä hetkellä KIPA2 -hankkeen aikataulu on jouduttu myöhentämään järjestelmien testauksesta johtuvien viivästysten johdosta, eikä uutta aikataulu ole vielä vahvistettu. Käytännössä tämä tulisi tarkoittamaan muutaman kuukauden mittaista siirtymäaikaa.

Lapsivaikutukset: Asiassa ei ole tarpeen tehdä lapsivaikutusten arviointia.

Vaikutukset nuoriin: -

Taloudelliset vaikutukset: ehdotuksella pyritään välttämään kaksinkertaisen hallinnon syntymistä sekä sujuvoittamaan ja keventämään hallinnollisia prosesseja. Ehdotuksella tavoitellaan kustannussäästöjä ja välttämään kustannusten kasvu, joka syntyisi kaksinkertaisen hallinnon seurannaisvaikutuksesta. Kustannusvaikutusten laskemiseksi ei kuitenkaan ole yksiselitteistä mallia, joten euromääräisen kustannusvaikutuksen antaminen ei ole mielekäästä.

Henkilöstövaikutukset / resurssit: lähiesihenkilöiden osalta ehdotetut muutokset tarkoittaisivat esihenkilöille kuuluvan vastuun näkyväksi tuloa. Henkilöstöpalveluissa on jo suunniteltu esihenkilöille suunnattua koulutusta palvelussuhteen keskeisistä ehdoista riittävän osaamisen varmistamiseksi. Varsinaisesti ehdotuksella ei kuitenkaan ole tarkoitus siirtää lähiesihenkilöille mitään sellaista, joiden valmistelusta esihenkilöt eivät jo nyt vastaisi vaikka muodollinen päätöksentekijä olisi toisaalla. Ehdotukseen liittyy myös henkilöstöjohtajalle delegoidun päätösvallan siirtäminen pienessä määrin edelleen muille johtaville viranhaltijoille. Tältä osin ei voida katsoa, että kirkkoherrojen tai osaston johtajien hallinnon työmäärä lisääntyisi, sillä kirkkoherrojen ja osaston johtajien tehtäviin kuuluu nykyisin kertapalkkioesitysten tai palkantarkastusesitysten tekeminen henkilöstöjohtajalle. Pikemminkin muutoksella tavoitellaan prosessien sujuvoittamista ja keventämistä ja toimivallan siirtoa sinne, missä asia parhaiten tunnetaan.

Ympäristövaikutukset: ei suoria ympäristövaikutuksia.

Vaikutukset Helsingin seurakuntayhtymään: Ei vaikutuksia, joita ei olisi käsitelty edellä.

Liitteet Ehdotus henkilöstöpäätösten toimivaltamatriisin keventämisestä

Lisätiedot Henkilöstöjohtaja Riitta Kajander (riitta.kajander@evl.fi)  
HR-erityisasiantuntija Mikael Vanttinen (mikael.vanttinen@evl.fi)

Jakelu Sääntötyöryhmä  
Seurakuntayhtymän johtava juristi Kirsi Wickström  
HR-erityisasiantuntija Mikael Vanttinen