

Palkkausmääräysten soveltamisohje

Yhteinen kirkkoneuvosto 25.02.2025 § 72
41/01.00.00/2025

Esittelijä Seurakuntayhtymän johtaja Rintamäki Juha

Päätösehdotus

Yhteinen kirkkoneuvosto päättää:

- 1) todeta palkkausmääräysten soveltamisohjeisiin esitetyt keskeiset muutokset, jotka on esitelty tarkemmin selostusosassa sekä liitteessä.
- 2) vahvistaa Helsingin seurakuntayhtymässä sovellettavat palkkausmääräysten soveltamisohjeet liitteen mukaisesti.
- 3) kumota aiemmin voimassa olleet palkkausmääräysten soveltamisohjeet.

Käsittely

Käsittelyn aikana käytettiin kaksi puheenvuoroa.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Selostus

Taustaa

Yhteinen kirkkoneuvosto on vahvistanut palkkausmääräysten soveltamisohjeet edellisen kerran 8.12.2022.

Helsingin seurakuntayhtymässä palkkausta ohjaa Kirkon virka- ja työehtosopimus ja yhteisen kirkkoneuvoston linjaavat päätökset palkkauksen määräytymisestä. Yhteinen kirkkoneuvosto on delegoinut päätösvaltaansa hallintosäännön mukaan henkilöstöjohtajalle, joka

"vahvistaa palvelussuhteen vaativuusryhmän ja tehtäväkohtaisen palkanosan (peruspalkan) yhteisen kirkkoneuvoston määrittelemien linjausten mukaisesti ja päättää muusta palkitsemisesta yhteisen kirkkoneuvoston määräämissä rajoissa" (Hallintosääntö 4 luku 9 §, henkilöstöjohtaja tekee seuraavat ratkaisut, kohta 1).

Yhteisen kirkkoneuvoston päätäntävaltuuksien rajoja koskevan päätöksen (14.12.2023, §362) mukaisesti henkilöstöjohtaja päättää *"palvelussuhteen vaativuusryhmän ja tehtäväkohtaisen palkanosan (peruspalkan) vahvistaminen ja muusta palkitsemista päättäminen yhteisen kirkkoneuvoston palkkausmääräysten soveltamisohjeessa määräämissä rajoissa ja määräämällä tavalla"*.

Palkkausmääräysten soveltamisohjeeseen on koottu HSRKY:ssä palkanmäärityksessä noudatettavat paikalliset ohjeet ja sopimukset ja toimintatavat palkanmäärityksen kokonaisuudessa. Palkkausmääräysten soveltamisohje koskee pääasiallisesti kirkon yleisen palkkausjärjestelmän soveltamista Helsingin seurakuntayhtymässä. Ylimmän johdon palkkausjärjestelmän piirissä olevia koskien soveltamisohjeeseen on tuotu vain muutama aiemmin päätetty linjaus, jotka selkeyden vuoksi on katsottu tarpeellisiksi lisätä soveltamisohjeeseen.

Palkkausmääräysten soveltamisohjeen vahvistamista esitetään Yhteiselle kirkkoneuvostolle KirVESTES muutosten sekä paikallisten sopimusten ja paikallisen palkkausjärjestelmän kehittämisen myötä.

Soveltamisohjeisiin on tarpeen päivittää vuosien 2023-2024 aikana tehdyt yhteisen kirkkoneuvoston päätökset, lisäksi ohjeisiin on tuotu joitakin jo aiemmin päätettyjä mutta sieltä puuttuneita linjauksia. Samalla esitetään muutamia tarkennuksia soveltamisohjeisiin siten kuin jäljempänä on esitetty. Palkkausmääräysten soveltamisohjeen ilmaisu- ja kirjoitusasu on lisäksi selvennetty ja yksinkertaistettu.

Palkkausmääräysten soveltamisohjetta on käsitelty yleisen palkkausjärjestelmän palkkausryhmässä 13.8.2024 ja 9.12.2024 sekä työnantajaryhmässä kirkkoherrojen ja osaston johtajien kanssa 28.11.2024. Harjoitteluohjauskorvausta on lisäksi käsitelty pääluottamusmiehen ja työnantajan yhteisissä keskustelussa 30.10.2024.

Paikallinen palkkausmääräysten soveltamisohje kokoaa työnantajan tekemät palkkauslinjaukset Kirkon virka- ja työehtosopimuksen ja muiden velvoittavien määräysten puitteissa. Ohje vahvistaa avoimuutta ja edistää työntekijöiden tasapuolista kohtelua.

Päätösehdotuksen perustelut

Keskeisimmät muutosesitykset:

Epäpätevyysvähennykset (luku 4).

- Epäpätevyysvähennyslinjauksia esitetään yksinkertaistettavan ja yhdenmukaistettavan. Epäpätevyysvähennys pohjautuu KirVESTES määräyksiin (§ 27-28).

Kertapalkkiot (luku 8).

- Kertapalkkiojärjestelmään esitetään lisättävän uusi kertapalkkiokategoria.
- Harjoittelunohjauspalkkioon esitetään muutettavan sisällötään laajemmaksi ohjauspalkkioksi ja sen sijoittamista soveltamisohjeessa kertapalkkion alle.

Ohjeeseen on sisällytetty jo aiemmin tehtyjen päätösten mukaisia täydennyksiä sekä tarkennuksia tyyppitehtävänkuvauksiin vahvistettujen käytäntöjen perusteella (tyyppitehtävänkuvauksen soveltaminen peruspalkan määrittelyssä ja ns. yhdyshenkilötehtävästä maksettavan erillisen lisän ehtoja on päivitetty yhdenmukaiseksi kasvatuksen tyyppitehtävänkuvauksien linjauksien kanssa)

Kaiken kaikkiaan soveltamisohjeen ilmaisu- ja kirjoitusasu on selvennetty ja yhdenmukaistettu liitteen mukaiseksi.

Seuraavaksi esitellään tarkemmin keskeiset muutosesityksen kohdat.

Epäpätevyysvähennykset (luku 4)

Kirkon virka- ja työehtosopimuksen mukaan työnantaja voi määrittää palkkaan epäpätevyysvähennyksen silloin, kun määräaikaiseen virkasuhteeseen otetulla ei ole virkaan edellytettyä kelpoisuutta (KirVESTES 26 §) tai virkaan valitulta puuttuu virkaan vaadittava erikoistumiskoulutus (KirVESTES 27 §). Nykyisin sovellettavia epäpätevyysvähennyksiä esitetään yksinkertaistettavan ja yhdenmukaistettavan. Aiemmasta kaksiporlaisesta epäpätevyysvähennyksestä esitetään siirryttävän yhteen epäpätevyysvähennykseen (4 %).

Kertapalkkio (luku 8)

Työnantajat pitävät kertapalkkiokäytäntöä tarkoituksenmukaisena tapana palkita nopeasti hyvistä onnistumisista. Nykyiset kertapalkkiokategoriat ovat 100 euroa, 300 euroa ja 450 euroa.

Uusi kertapalkkiokategoria

Kertapalkkio käytäntö on koettu hyvänä tapana palkita henkilöstöä nopeasti. On kuitenkin havaittu tilanteita, joissa nykyiset kategoriat eivät ole riittäviä suhteessa tehtyyn työhön, aiheutettuun hyötyyn nähden. Esitetään uutta korkeampaa kategoriaa poikkeuksellisen merkittävistä onnistumisista / työsuoritteista. Kategorian tarpeellisuudesta vallitsee yksimielisyys niin työnantaja kuin työntekijäpuolen välillä.

Tämän vuoksi esitetään lisättävän neljäs kategoria kertapalkkioperiaatteisiin. Neljännen kategorian mukaista kertapalkkiota voitaisiin esittää silloin, kun kyse olisi poikkeuksellisesta ja merkittävästä onnistumisesta tai tuloksellisuudesta työstä. Todennäköisyys tällaiselle onnistumiselle on tyypillisesti noin 5-10 %. Tässä kategoriassa kertapalkkion suuruus olisi 1500 euroa.

Ohjauspalkkio

Palkkausmääräysten soveltamisohjeeseen esitetään lisättävän ohjauspalkkiota koskeva säännös, jolla esitetään korvattavan yhteisen kirkkoneuvoston 26.3.2009 §7 tekemä suositusluonteinen päätös harjoitteluohjauspalkkion maksamisesta. Yhteisen kirkkoneuvoston päätöksen mukaan kirkkoherra tai osaston johtaja voi päättää maksaa harjoittelun ohjauksesta erillistä korvausta, kun ohjaus työllistää merkittävästi ohjaajana toimivaa ja työnkuva on olennaisesti tavanomaista vaativampi. Harjoitteluohjauksesta maksettava korvaus on YKN:n päätöksen mukaan 25 euroa/viikko.

Suositusluontoista linjausta on sovellettu Helsingin seurakuntayhtymässä vaihtelevasti seurakuntien ja yksiköiden välillä. Osa seurakunnista ja osastoista on maksanut erillisiä palkkioita harjoittelunohjaajille, mutta kaikissa seurakunnissa ja yksiköissä näitä ei ole maksettu.

Vuoden 2023 jälkeen sosiaali- ja terveystieteiden ammattikorkeakoulujen harjoitteluista työnantaja on voinut hakea koulutuskorvausta (36 euroa/viikko). Tämä on vääristänyt työntekijöiden yhdenvertaista kohtelua, kun jossain tilanteissa harjoittelunohjauspalkkiota on tulkittu siten, että työnantajan hakema koulutuskorvaus tulisi maksaa diakonian harjoittelunohjaajille koulutuskorvauksen suuruisena harjoittelunohjauspalkkiona. Koulutuskorvauksen esittely [Lisätietoja sosiaali- ja terveystieteiden ammattikorkeakoulututkinnon harjoittelukorvauksesta](#) .

Epätasapuolisuutta on myös aiheuttanut se, että kaiken kaikkiaan kyseinen palkanlisä on nimenomaisesti mielletty liittyvän harjoittelunohjaukseen, eikä se ole huomionnut muuta ohjaustyötä, jota seurakunnissa ja yhteisissä palveluissa tehdään paljon. Opintojaan suorittavien harjoittelijoiden lisäksi HSRKY:ssä on vuosittain lukuisia erilaiseen työtoimintaan osallistuvia (mm. täsmätyökykyiset, yhdyskuntaseuraamusta suorittavat, oppisopimuskoulutettavat jne). Keväällä 2024 yhden työalan työalavastaavat kirjelmöivät työnantajalle harjoittelunohjauskorvauksesta. Kirjelmässä harjoittelunohjauksesta maksettavaa 25 euroa/viikko palkkiota pidettiin liian pienenä ja esitettiin, että sosiaali- ja terveystieteiden harjoitteluissa 36 euroa/viikko olisi oikeampi palkkio työntekijälle harjoittelun ohjaamisesta.

Vuoden 2009 YKN päätöksen mukaan harjoittelunohjauspalkkion maksamisen edellytyksenä on ollut, että työnkuva on ohjaustehtävän vuoksi tavanomaista olennaisesti vaativampi. Käytännössä kuitenkin useimmissa tapauksissa ohjaustehtävät ovat sisältyneet viranhaltijoiden/työntekijöiden tehtäväkuvauksiin ja pääasiallisiin tehtäviin muutoinkin. Omaan työhön perehdyttäminen ja ohjaaminen

samoin kuin osaamisen jakaminen kuuluvat tänä päivänä työntekijöiden perusvalmiuksiin. Harjoittelijoiden, täsmätökykyisten ja muiden työtoimintaan osallistuvien ohjaus on seurakunnissa ja yhteisissä palveluissa järjestetty vaihtelevin tavoin. Monissa tilanteissa tiimit ja yhteisöt ohjaavat työssäoppijoita yhdessä.

Tasapuolisen kohtelun ja yhtenäisen palkkauspolitiikan edistämiseksi asiasta on käyty keskustelua niin työnantajaryhmässä, palkkausryhmässä kuin JUKOn pääluottamusmiehen ja työnantajan kesken. Yhteisenä ratkaisuna on esitetty erillisestä harjoittelunohjauspalkkiosta luopumista kaikista seurakunnissa ja yksiköissä. Koska erilaiseen työtoimintaan osallistuvien ohjaus on jatkossakin seurakunnille ja seurakuntayhtymälle tärkeää, työnantajat ovat sitoutuneet huomioimaan työntekijöitä, jotka tekevät normaalista työstä poikkeavia ohjaustehtäviä kokonaisvastuuta kantaen tai muuten ohjaustehtävissä erityisesti ansioituen vuosittain kerran vuodessa maksettavin kertapalkkioin. Näin erilaiset ohjaustehtävät ja ohjauksen järjestämistavat tulisivat paremmin huomioitua, ja käytäntö olisi yhtenäinen seurakunnissa ja yhteisissä palveluissa.

Työnantajan tehtävä on huolehtia henkilöstön yhdenvertaisesta ja tasapuolisesta kohtelusta. HSRKY:ssä ohjataan monien eri koulutusasteiden harjoittelijoita. Harjoittelijoiden lisäksi työntekijät toimivat ohjaavassa roolissa erilaissa työkokeiluissa, työssäoppimisessa ja työelämään tutustumisessa.

Ohjauspalkkion päivitys liitteen mukaisesti vahvistaa sekä työntekijöiden tasapuolista kohtelua että yhtenäistä ja kannustavana palkkapolitiikkaa, kun normaali ohjaustyötä laajemmasta hyvin hoidetusta ohjauksesta tai sen kokonaisvastuun kantamisesta maksetaan kertapalkkio. Esitys on, että Yhteinen kirkkonneuvosto vahvistaisi osana palkkausmääräysten soveltamisohjetta ohjaamisesta maksettavaksi kertapalkkion liitteessä kuvatulla tavalla.

Aikataulu

Palkkausmääräysten soveltamisohje astuu voimaan heti YKN:n päätöksen mukaisesti.

Ohjauspalkkioiden osalta sovelletaan siirtymäaikaa. Niin, että ennen 1.4.2025 alkavien harjoitteluiden ohjauksesta johtavat viranhaltijat voivat päättää joko harjoitteluohjauspalkkion maksamisesta aiemman suosituslinjauksen mukaisesti. Niissä seurakunnissa ja yksiköissä, joissa ei ole maksettu harjoittelun ohjauspalkkiota voidaan myös alkuvuoden ohjauksista maksaa kertapalkkio vuoden lopussa. Sama henkilö ei voi saada sekä harjoittelun ohjauspalkkiota että kertapalkkiota ohjauksesta. 1.4.2025 jälkeen alkaneiden ohjausten osalta ei erillisiä ohjauspalkkoita voida maksaa vaan ohjaustyö huomioidaan vuoden lopussa kertapalkkiolla.

Vaikutusten ja riskien arviointi

Asiassa ei ole tarpeen tehdä lapsivaikutusten arviointia.

Esityksen henkilöstövaikutuksia ei voi pitää merkittävänä. Palkkausmääräysten soveltamisohje on tarpeen päivittää ja tarkistaa sujuvien HR-prosessien turvaamiseksi ja henkilöstöjohtajalle delegoidun toimivallan määrittämiseksi.

Keskeisimmillä muutosesityksillä halutaan kehittää kannustavaa ja tasapuolista palkkausta Helsingin seurakuntayhtymän seurakunnissa ja yhteisissä palveluissa. Käytänteiden yhdenmukaistamisen voidaan arvioida vahvistavan palkkauksen tasapuolisuutta ja kannustavuutta kokonaisuutena.

Kokonaisuutena arvioiden palkkakustannukset voivat kasvaa hiukan nykyisestä, kun työnantajat huomioivat aiempaa laajemmin erilaisissa ohjaustehtävissä ansioituneita kertapalkkioin. Tämä palkkakustannusten kasvu tapahtuu olemassa olevan kehyksen sisällä. Kertapalkkion käyttö ei tällä hetkellä ole niin laajaa kuin se voisi

olla. Kirkkoherroja ja osastojen johtajia halutaan samalla kannustaa kertapalkkioinstrumentin käyttöön nopean palkitsemisen muotona. Tällä hetkellä kaikki seurakunnat ja yksiköt eivät käytä kertapalkkiota aktiivisesti nopean palkitsemisen muotona.

Palkkauksen ja palkkausjärjestelmien kannustavuutta halutaan myös lisätä uudella kertapalkkiokategoriolla, vaikka näiden neljän kertapalkkiokategorian mukaisten palkkioiden määrä vuoden aikana tulee jäämään kokonaisuudessaan vähäiseksi.

Lisätiedot

Henkilöstöjohtaja Riitta Kajander, riitta.kajander@evl.fi

Jakelu

Kirkkoherrat
Osastojen johtajat
Pääluottamusmiehet
Henkilöstöpalvelut