

## **Yleisen palkkausjärjestelmän järjestelyerän kohdentaminen vuonna 2026**

Yhteinen kirkkoneuvosto 09.04.2026 § 114  
337/01.00.00/2026

Esittelijä Vs. seurakuntayhtymän johtaja Forsén Stefan

Päätösehdotus

Yhteinen kirkkoneuvosto päättää

1) todeta neuvottelujen kohteena olevan järjestelyerän suuruus on Helsingin seurakuntayhtymässä 187 955 euroa.

2) kohdentaa yleisen palkkausjärjestelmän järjestelyerän liitteessä esitetyllä tavalla. Palkantarkastusten kustannusvaikutus on noin 197 600 euroa.

3) todeta, että Helsingin seurakuntayhtymässä on käyty hyvässä yhteisymmärryksessä kirkon virka- ja työehtosopimuksen edellyttämät täytäntöönpanoneuvottelut työnantajan ja pääsopijajärjestöjen kesken.

Käsittely

Esittelijä lisäsi päätösehdotukseen uuden 4-kohdan, joka kuului seuraavasti:

4) tarkastaa välittömästi tämän pykälän kokouksessa.

Henkilöstöjohtaja Kajander selosti asiaa.

Käsittelyn aikana käytettiin kaksi puheenvuoroa.

Päätös

Yhteinen kirkkoneuvosto päätti

1) todeta neuvottelujen kohteena olevan järjestelyerän suuruus on Helsingin seurakuntayhtymässä 187 955 euroa.

2) kohdentaa yleisen palkkausjärjestelmän järjestelyerän liitteessä esitetyllä tavalla. Palkantarkastusten kustannusvaikutus on noin 197 600 euroa.

3) todeta, että Helsingin seurakuntayhtymässä on käyty hyvässä yhteisymmärryksessä kirkon virka- ja työehtosopimuksen edellyttämät täytäntöönpanoneuvottelut työnantajan ja pääsopijajärjestöjen kesken.

4) tarkastaa välittömästi tämän pykälän kokouksessa.

Selostus

**Taustaa**

**Järjestelyerän kohde ja peruste**

Kirkon virka- ja työehtosopimuksen vuoden 2026 sopimustarkistusten myötä yleisen palkkausjärjestelmän peruspalkkoja korotetaan 2,4 % ja kokemuslisätaulukoita 2,9 % maaliskuun alusta lukien. Ylimmän johdon palkkausjärjestelmän peruspalkkoja korotetaan 1.3.2026 alkaen 2,9 %. Samoin tuntipalkkajärjestelmän peruspalkkoja tarkistetaan 2,9 %:n yleiskorotuksella 1.3.2026 lähinnä seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Vuoden 2026 sopimuskorotuksiin sisältyy lisäksi 0,5 % järjestelyerä, joka kohdennetaan työnantajan päätöksellä yleisen palkkausjärjestelmän peruspalkkoihin. Järjestelyerän kohdentamisesta tulee käydä paikalliset neuvottelut. Pääsopijaosapuolet ovat antaneet ohjeistuksen järjestelyerän neuvotteluprosessista Kirkon työmarkkinalaitoksen yleiskirjeessä 18.11.2025.

### **Järjestelyerän suuruus**

Järjestelyerä lasketaan vuoden 2025 yleisen palkkausjärjestelmän peruspalkkojen toteutuneesta palkkasummasta. Kipa on ilmoittanut tammikuussa 2026 vuosipalkkasumman, josta 0,5 %:n järjestelyerän vuositaso lasketaan. Järjestelyerän suuruus on Helsingin seurakuntayhtymässä noin 188 000 euroa, joka on käytettävä kokonaisuudessaan yleisen palkkausjärjestelmän peruspalkkoihin. Summaa ei saa alittaa, mutta sen voi lievästi ylittää. Järjestelyerä tulee käyttää kokonaan yleisen palkkausjärjestelmän peruspalkkoihin tehtäviin tarkistuksiin.

### **Palkkarakenteen nykytila ja haasteet**

Työnantaja on tarkastellut palkkarakennetta ja tehtävien peruspalkkoja niin sukupuolten tasa-arvon, palkkakilpailukyvyn vahvistamisen, sekä pääkaupunkiseudun elinkustannusten näkökulmista. Lisäksi neuvottelujen yhteydessä on mahdollista tehdä myös joitakin teknisempiä välysten yhdenmukaistamisia.

Pääkaupunkiseudun elinkustannusten näkökulmasta tarkastelussa esiin nousevat erityisesti 200–400 vaativuusryhmiin sijoittuvat tehtävät.

Vuoden 2024 järjestelyerän kohdentaminen kasvatuksen tyyppitehtävänkuvauksiin tasasi ammatti-/tehtäväryhmien välistä palkkatasa-arvoa erityisesti 400- ja 500 -vaativuusryhmissä. Perustellusti voidaan sanoa, että samoissa tehtävissä toimivien miesten ja naisten palkoissa ei ole eroa. Tilastollisessa tarkastelussa havaittavat erot keskimääräisissä palkoissa sukupuolten välillä selittyvät tehtäväryhmien sukupuolittuneisuudesta aiheutuvista palkkaeroista.

Työvoiman saanti kirkon keskeisillä tehtävälajoilla on heikentynyt muutamien viime vuosien aikana. Vuoden 2024 järjestelyerä kohdennettiin kasvatuksen tehtävien kilpailukyvyn parantamiseksi. Myös muilla kirkon ydinaloilla HSRKY joutuu tulevina vuosina kilpailemaan työvoimasta, mikä edellyttää työnantajakilpailukykyisyyden vahvistamista. Työnantajan havaintojen mukaan eniten palkkakilpailukykyhaastetta on esiintynyt erityisesti pappien palkkauksessa, jossa erot eri paikkakuntien välillä ovat kasvussa.

### **Neuvotteluprosessin kulku**

Paikallineuvottelujen aloittamiseksi henkilöstöjohtaja kutsui KirVESTES 2025-2028 26 §:n 9 momentin mukaisiin täytäntöönpanoneuvotut koolle 6.2.2026 päivätyllä kutsulla. Yhteisen kirkkoneuvoston päätöksen (2.3.2023 § 68) mukaisesti kirkon yleisen palkkausjärjestelmän soveltamisen tueksi asetetun palkkausryhmän tehtävänä on käydä evankelisluterilaisen kirkon pääsopimuksen mukaiset täytäntöönpanoneuvottelut (KirVESTES, liite 9, 2 § 4 mom. ja 13 §). Henkilöstöjohtajan 6.2.2026 lähettämä kutsu on esityksen liitteenä.

Palkkaustyöryhmään kuuluvat työnantajan edustajat ja pääsopijajärjestöjen päaluottamusmiehet. Työnantajan edustajina neuvotteluissa olivat henkilöstöjohtaja

Riitta Kajander, kirkkoherrainkokouksen edustajana kirkkoherra Riikka Reina, YKN edustajana puheenjohtaja Maika Vuori ja vs. yhtymän johtaja Stefan Forsén. Työntekijöitä edustivat pääluottamusmiehet Pirjo Suomi JUKO ry., Rami Hooli Kirkon alan Unioni r.y. ja Pauli Syrjö Kirkon alat ry.

Neuvottelujen lähetekeskustelu käytiin 3.12.2025 ja varsinaiset neuvottelut alkuvuonna 2026: 10.2, 4.3, 10.3 ja 1.4.2026. Viimeisessä neuvottelussa todettiin neuvottelutulos. Neuvottelujen päätteeksi allekirjoitettiin neuvottelupöytäkirja.

Neuvotteluja ennen ja neuvottelujen aikana järjestelyerän kohdentamisesta keskusteltiin kirkkoherrojen ja osastojen johtajien kanssa työnantajaryhmässä ja kirkkoherrain kokouksessa.

Ensimmäisessä neuvottelussa työnantaja esitteli ehdotuksensa kohdentamisesta. Työntekijöiden edustajat totesivat sen oikean suuntaiseksi. Pääluottamusmiehet eivät esittäneet vastaesitystä. Työnantaja vastasi työntekijöiden edustajien esittämiin tarkennuspyyntöihin seuraavissa neuvotteluissa ja tarkensi muutenkin neuvotteluesitystä.

Neuvottelut käytiin luottamuksellisessa ja hyvässä keskusteluilmapiirissä.

### **Perustelut järjestelyerän kohdentamiselle**

Järjestelyerässä ei kirkon työmarkkinalaitoksen yleiskirjeen ohjeen mukaan tule tehdä vaatuvuusryhmä muutoksia ja järjestelyerää tulisi kohdistaa sellaisiin tehtäviin, jossa on rekrytointi- tai pitovaikeuksia. Valmistelussa työnantaja on tarkastellut HSRKY:n palkkarakennetta palkkakilpailukyvyyn, sukupuolten tasa-arvon ja pääkaupunkiseudun nousevien elinkustannusten näkökulmasta. Lisäksi on tunnistettu toimintaympäristön muutoksia, joiden seurauksena on ilmennyt mm. haasteita työvoiman saannissa erityisesti kirkon keskeisillä aloilla.

Järjestelyerä kohdistuu Helsingin seurakuntayhtymässä noin 1000 yleisen palkkausjärjestelmän kuukausipalkkaiseen työntekijään, joista noin 430 palvelussuhteeseen esitetään.

### **Kilpailukyky ja elinkustannukset**

Kilpailukykyyn ja elinkustannushaasteisiin kohdistuu noin 350 palkkamuutosesitystä, lisäksi palkkarakenteen yksinkertaistamiseksi esitetään tehtävän noin 80 palkkamuutosta.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa varten tehdyn selvityksen ja perusteella Helsingin seurakuntayhtymässä ei lähtökohtaisesti ole palkkaeroa sukupuolten välillä, kun tarkastellaan palkkausta samoissa tehtävissä työskentelevien välillä. Tilastollisessa tarkastelussa pieni sukupuolten välinen palkkaero voidaan kuitenkin tunnistaa erityisesti vaatuvuusryhmissä 402, 501 ja 601. Palkkaero keskimääräisissä palkoissa johtuu eri tehtäväryhmien tehtävien vaatuvuudenarvioinnin erosta ja näiden ryhmien välisestä sukupuolittuneesta työntekijärakenteesta. Järjestelyerällä voidaan tasata näitä tehtäväryhmien välisiä palkkaeroja ja samalla yhdenmukaistaa vaatuvuusryhmien välyksiä.

Vaativuusryhmissä 302-501 tehtävillä noin 1,5 prosentin pohjapalkkojen nostoilla lähimpään olemassa olevaan tasoon voidaan lisäksi parantaa alhaisimpien palkkojen kykyä vastata Helsingin alueen elinkustannushaasteisiin ja edistää näin myös kirkon palkkakilpailukykyisyyttä kyseisiin vaatuvuusryhmiin sijoittuvissa tehtävissä. Helsingin alueen elintasohaaste lisää painetta varmistaa, että palkkaus tukee henkilöstön pysyvyyttä ja rekrytointia.

Vaativuusryhmässä 602 korjataan seurakuntatyössä toimivien pappien palkkojen kilpailukykyisyyttä ja vahvistetaan kannustavaa palkkausta. Vaativuusryhmän välyksiin sijoittuvien pappien tehtävien johtamis- ja esihenkilövastuu kuvattiin

järjestelyerän neuvotteluissa ja kirkkoherrat ehdottivat 602-vaativuusryhmään sijoittuvat papit joko nykyisiin tai paremmin johtamisvastuuta kuvaaviin tasoihin. Koska järjestelyerää ei voi KiT ohjeen mukaan kohdistaa vaativuusryhmän muutoksiin esityksen kohdistivat vain 602-vaativuusryhmään jo sijoittuviin tehtäviin.

### **Palkkarakenteen selkeyttäminen**

Helsingin seurakuntayhtymässä on reilusti yli 1000 palvelussuhdetta, jotka ovat sijoittuneet lähes 200 palkkatasoon. Osin myös ammattikohtainen välusrakenne on luonut lähes rinnakkaisia ja joskus vain muutaman tehtänimikkeen tasoja. Palkkarakenteen tarkastelussa muutoksia esitetään tehtävän reiluun 80 palkkaan. Muutokset ovat keskimäärin noin 10 euroa kuukaudessa.

Palkkarakenteen yksinkertaistaminen ja tehtävän vaativuuden yhdenmukainen tunnistaminen ja kuvaaminen vahvistavat työntekijöiden yhdenvertaista kohtelua, jota tyyppitehtäväkuvauskirjaston rakentamisella myös vahvistetaan edelleen tulevaisuudessa. Palkkarakenteen selkeyttämisellä esitetään poistettavan pieniä palkkaväluseroja ja yksinkertaistetaan palkkarakennetta kokonaisuutena. Palkkarakenteen yksinkertaistaminen ja selkeyttäminen on kustannusvaikutuksiltaan suhteessa koko järjestelyerään vähäinen, noin 10 100 euroa vuodessa. Yksinkertainen rakenne tukee työntekijöiden yhdenmukaista kohtelua ja vahvistaa palkka-avoimuuden ja palkkatasa-arvon seurantaa. Palkkatasojen välysten eron kasvattaminen tukee urapolkua-ajattua ja luo motivaatiota ottaa vastaan vaativampia tehtäviä.

### **Järjestelyerän kohdennuksen tarkempi erittely**

302-403-vaativuusryhmien pohjiin tehdään keskimäärin 1,5 % korotus, joka tasataan olemassa olevaan vällykseen. Näihin tasoihin sijoittuu erityisesti siivoojan, suntion, lastenohjaajan ja seurakuntasihteerin ja kokien tehtäviä. Korotus kohdistuu 302- ja 303-vaativuussarjoissa yhteensä noin kymmeneen työntekijään ja 401, 402 ja 402 vaativuusryhmissä 67 työntekijään. Kohdennuksen kustannusvaikutus on yhteensä noin 58 000 euroa.

Pohjan korotuksen lisäksi 302-403 vaativuusryhmiin ei tarvita muita palkkarakennetta selkeyttäviä toimia.

Myös vaativuusryhmään 501 tehdään pohjan korotus, joka kohdistuu 83 työntekijään. Vaativuusryhmään 501 jää liitteessä esitetyn mukaisesti kaksi vällystä, joista ylempään nostetaan aluepuutarhurit, arboristit ja haudankaivajat. Pohjan korotuksen ja tehtävien vällykseen nostamisen kustannusvaikutus on noin 39 000 euroa.

Edellinen järjestelyerä kohdistui 402-503 sijoittuviin kasvatuksen tehtäviin tyyppitehtäväkuvausten kautta ja urapolkurakennetta kehittämällä. Suuri osa muutoksista sijoittui vaativuusryhmiin 502 ja 503. Nyt 502 ja 503 vaativuusryhmiin kohdistuvat muutokset ovat palkkarakennetta yksinkertaistavia. Korotukset kohdistuvat 23 henkilön peruspalkkaan ja ovat euromääräisesti keskimäärin 11-15 euroa kuukaudessa. Lisäksi vaativuusryhmään 501 tehdään yksi 2,5 € kuukaudessa rakenteellinen korjaus. Vuosikustannus on yhteensä noin 3 600 euroa.

601 vaativuusryhmässä hautausmaakonttorien peruspalkat rinnastetaan B-kanttoreihin ja seurakuntapappien perustehtävää tarkistetaan noin 50 eurolla. Esitys kohdistuu 86 henkilöön ja kustannusvaikutus on hieman alle 58 000 euroa vuodessa.

602-vaativuusryhmän pappien palkkoihin kirkkoherrat tekivät esihenkilö- ja johtamisvastuuseen sijoittuviin papintehtäviin yhteensä 19 kappaletta peruspalkan

muutosesitystä. Esitysten kustannusvaikutus vuodessa on yhteensä noin 33 000 euroa.

601, 602 ja 603 palkkarakenteen yksinkertaistaminen kohdistuu yhteensä 55 työntekijään. Euromääräinen keskiarvo on noin 7-11 euroa kuukaudessa ja kustannusvaikutus vuodessa yhteensä noin 6100 euroa.

Vaativuusryhmiin 701-703 tehdään vain pieni rakenteellinen korjaus vaativuusryhmässä 702, joka koskettaa 3 työntekijää. Kustannusvaikutus on kuukaudessa keskimäärin noin 10 euroa ja vuodessa kaikkiaan noin 370 euroa.

### **Järjestelyerän kustannusvaikutus**

Helsingin seurakuntayhtymän on käytettävä järjestelyerään laskennallisena vuosikustannuksena vähintään 188 000 euroa. Summan saa lievästi ylittää. Järjestelyerän kohdentamisesityksen kokonaiskustannusvaikutus on noin 197 600 euroa vuodessa ja se kohdistuu kaikkiaan noin 430 palvelussuhteeseen.

Kilpailukyvyyn parantamiseen ja elinkustannushaasteiden tunnistamiseen esitetään käytettävän yhteensä noin 187 500 euroa vuodessa.

Palkkarakenteen yksinkertaistamisen vuosikustannus on noin 10 100 euroa vuodessa.

Järjestelyerän kustannukset lasketaan KiT:n yleiskirjeen ohjeen mukaan 12 kuukauden mukaan, huomioimatta lomarahaa.

### **Aikataulu**

Järjestelyerän mukaiset palkat maksuun palkanmaksun yhteydessä 1.5.2026 lähtien.

### **Vaikutusten ja riskien arviointi**

Päätösesitys on muotoiltu niin, että sen henkilöstövaikutukset ovat hyvin laajat, mutta kustannuksilta hallittu.

Järjestelyerän kohdentamisesta sekä palkkarakenteen kehittämistavoitteista on tärkeää viestiä selkeästi ja avoimesti koko henkilöstölle.

Tässä esitetyn järjestelyerän kohdentamisen voidaan katsoa vahvistavan HSKRY:n työnantajakilpailukykyisyyttä. Kohdennuksilla huomioidaan myös Helsingin alueen elinkustannustaso ja vahvistetaan työntajan pitovoimaa henkilöstöön.

Asiassa ei ole tarpeen tehdä lapsivaikutusten arviointia.

### **Toimivallan perusteet**

Hallintosäännön 4 luvun 8 § kohta 5

#### Lisätiedot

Riitta Kajander [riitta.kajander@evl.fi](mailto:riitta.kajander@evl.fi)

Kaisa Iso-Herttua [kaisa.iso-herttua@evl.fi](mailto:kaisa.iso-herttua@evl.fi)

#### Jakelu

Kirkon työmarkkinalaitos  
Pääluottamusmiehet JUKO ry., Kirkon alan Unioni r.y., Kirkon alat ry.

Henkilöstöosasto / HR-kumppanit  
Kipa  
Kaisa Iso-Herttua