

392 § Ylimmän johdon palkanmääräytyminen

Päätösehdotus

Henkilöstöjohtaja Riitta Kajander

Yhteinen kirkkoneuvosto päättää:

- 1) vahvistaa liitteen 1 mukaiset kriteerit ylimmän johdon palkan määrittelyyn palvelussuhteen alkaessa;
- 2) tarkistaa liitteessä 2 esitetyn mukaisesti kirkkoherra Päivi Vähäkankaan kokonaispalkkaa takautuvasti palvelussuhteen alusta lukien kohdassa 1 vahvistettujen kriteerien mukaisesti;
- 3) vahvistaa liitteessä 2 esitetyn mukaisesti kirkkoherra Minnamari Helasepälle kokonaispalkka kohdassa 1 vahvistettujen kriteerien mukaisesti;
- 4) vahvistaa liitteessä 2 esitetyn mukaisesti kirkkoherra Elina Perttilälle kokonaispalkka kohdassa 1 vahvistettujen kriteerien mukaisesti.

Käsittely

Puheenjohtajana toimi yhteisen kirkkoneuvoston varapuheenjohtaja Riitta Asikanius.

Henkilöstöjohtaja Riitta Kajander toimi esittelijänä.

Yhteisen kirkkoneuvoston puheenjohtaja Jukka Pakarinen, seurakuntayhtymän johtaja Juha Rintamäki, hallintojohtaja Juha Silander, sekä kokouksessa etäyhteyden kautta olleet kirkkoherrat eivät osallistuneet tämän asian käsittelyyn. (HL 28 § kohta 1)

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Selostus

Yhteinen kirkkoneuvosto on kokouksessaan 8.10.2020 § 247 asettanut työryhmän kehittämään ylimmän johdon palkkausjärjestelmää sekä suorittamaan ylimmän johdon palkkausjärjestelmään kuuluvien henkilöiden tehtävän vaativuuden arvioinnin ja tekemään asiaa koskevat esitykset yhteiselle kirkkoneuvostolle. Ryhmän puheenjohtajaksi nimettiin yhteisen kirkkoneuvoston varapuheenjohtaja ja jäseniksi hiippakuntadekaani, yhteisen seurakuntatyön johtaja ja henkilöstöjohtaja.

Ylimmän johdon palkkaus

Ylimmän johdon palkkausjärjestelmä perustuu tarkentavaan virkaehtosopimukseen ylimmän johdon palkkausjärjestelmän kokeilusta seurakunnissa (Kirvestes, liite 7). Virkaehtosopimuksen mukaisesti kyse on kokonaispalkasta, jossa otetaan huomioon tehtävien vaativuus, laaja-alaisuus ja vastuullisuus sekä viranhaltijan ammatinhallinta ja työssäsuoriutuminen.

Tehtävän vaativuuden, laaja-alaisuuden ja vastuullisuuden perusteella Kirkon työmarkkinalaitos on määrittänyt ylimmän johdon virkojen hinnoitteluryhmät, joiden perusteella määrittyy peruspalkan alaraja. Seurakuntayhtymä voi maksaa hinnoitteluryhmän alarajan ylittävää palkkaa kun se katsotaan tarkoituksenmukaiseksi.

Johdon palkkausryhmä on valmistellut esityksen palkanmääräytymisen kriteereiksi ylimmän johdon palkkausjärjestelmässä. Esitetyt kriteerit koskevat kirkkoherran ja hallintojohtajan palkanmäärittelyä erityisesti palvelussuhteen alkuvaiheessa. Tavoitteena on ollut luoda kriteerit, jotka olisivat yksinkertaiset, selkeät ja avoimet.

Kriteerit palkan määräytymiseen

Ylimmän johdon (kirkkoherrat, hallintojohtaja) hinnoitteluryhmän alarajan mukaista palkkatasoa korotetaan seuraavien kriteerien perusteella:

1. Helsinki-lisä 250 eur

Nostaa hinnoitteluryhmän mukaista alkupalkkaa euromääräisellä osalla.

2. Tutkintolisä 250 eur

Hinnoitteluryhmän mukaista alkupalkkaa voidaan korottaa tutkintolisällä, mikäli tehtävään valitulla on tehtävään soveltuva tohtorin tutkinto tai muu työssä suoriutumista tukeva tutkinto, joka vastaa kansallisessa tutkintojen viitekehysessä tasoja 7 tai 8.

3. Ansioihin perustuva kriteeri 3-7 %

Hinnoitteluryhmän mukaista alkupalkkaa korotetaan virkaan edellytettävän johtamiskokemuksen ja -osaamisen perusteella 3%:lla. Käytännössä osoitettu erittäin ansiokas johtamistyö laajuudeltaan vastaavassa toiminnassa voi nostaa osan enintään 7 %:iin.

4. Tehtävän vaativuuteen perustava kriteeri 0-5 %

Hinnoitteluryhmän alkupalkkaa voidaan korottaa enintään 5 % tilanteissa, jossa johtajan tehtävä katsotaan erityisen vaativaksi esimerkiksi seurakunnassa käynnissä olevan poikkeuksellisen vaativan kehittämisvaiheen tai toiminnan uudelleen suuntaamisen seurauksena. Tehtävän vaativuutta katsotaan nostavan myös Helsingin tai laajemmin pääkaupunkiseudun kattavan työalan johtamisvastuu, joka on yhtymässä erikseen päätetty sijoittaa kirkkoherran johtamaan seurakuntaan.

Soveltuvien osien kriteereitä sovelletaan palkanmääräytymisen perusteena myös työsuhteen kestäessä. Palkanmäärittelyssä eri kriteereitä ei lasketa kumulatiivisesti hinnoitteluryhmän alarajan päälle vaan eri erien yhteissummana.

Liitteet

- 6 Johdon palkkausryhmän esitys palkanmääräytymisen kriteereiksi
- 7 Esitys eräiden kirkkoherrojen kokonaispalkan määrittelystä (liite ei julkinen, JulkL 13 § 2 mom)

