

## KUTSU

Mustasaaren seurakuntayhtymän yhteinen kirkkoneuvosto kutsutaan kokoukseen, joka pidetään **12. kesäkuuta 2024 klo 18:00 Vanhan Vaasan seurakuntakodissa.**

Yhteisen kirkkoneuvoston jäsenen on kutsuttava varajäsen sijaansa, jos hän ei pysty osallistumaan kokoukseen. (Hallintosääntö 13 §). Pyydämme teitä ystävällisesti lähettämään kutsun henkilökohtaiselle varajäsenellenne sähköpostitse.

Vanhassa Vaasassa 3. kesäkuuta 2024

Mats Björklund  
Puheenjohtaja

## ASIALISTA

44. KOKOUKSEN AVAAMINEN.....	23
45. KOKOUKSEN LAILLISUUS JA PÄÄTÖSVALTAISUUS .....	23
46. KAHDEN PÖYTÄKIRJANTARKASTAJAN VALINTA SEKÄ PÖYTÄKIRJANTARKASTUS .....	23
47. PÖYTÄKIRJAN PITÄMINEN NÄHTÄVÄNÄ.....	23
48. ESITYSLISTAN HYVÄKSYMINEN .....	23
49. JÄRJESTELYERÄ.....	24
50. MUSTASAAREN SEURAKUNTAYHTYMÄN PALKAT .....	26
51. DIAKONIAVIRANHALTIJOIDEN PALKKA .....	28
52. NUORISOTYÖNOHJAAJIEN PALKAT .....	34
53. KIINTEISTÖTOIMEN HENKILÖKUNNAN PALKAT .....	36
54. KIINTEISTÖPÄÄLLIKKÖN PALKKA.....	38
55. VAATIVUUSRYHMÄN KORJAUSTA KOSKEVA ESITYS .....	42
56. ESITTELY YHTEISELLE KIRKKOVALTUUSTOLLE: RAHASTOSÄÄNNÖN PÄIVITTÄMINEN .....	43
57. ESITTELY YHTEISELLE KIRKKOVALTUUSTOLLE: TALOUSSÄÄNTÖ.....	44
58. YHTEISTÄ NUORISOPROJEKTIA KOSKEVA ALOITE .....	46
59. PERINTÄÄ KOSKEVA SOPIMUS.....	47
60. SOPIMUS MUSTASAAREN KUNNAN KANSSA SANKARIHAUTOJEN KUNNOSSAPIDOSTA .....	48
61. ILMOITUSASIAT .....	49
62. MAHDOLLISET ALOITTEET .....	49
63. VALITUSOSOITUS JA KOKOUKSEN PÄÄTTÄMINEN .....	49

Varsinaiset jäsenet, varajäsenet ja muut läsnäolijat	<b>Varsinaiset:</b> (X) merkintä läsnäolosta (X) Mats Björklund, puheenjohtaja ( ) Ahlskog Martin, varapuheenjohtaja ( ) Schöning Sanna (X) Suomi Martti (X) Lång Kerstin (X) Särs Rune (X) Lindvik Niklas (X) Åkerholm Lars-Erik (X) Pätt Solveig	<b>Henkilökohtainen varajäsen:</b> (X) Kujala Satu (X) Leponen Tuula ( ) Lassila Jari ( ) Granholm Ann-Marie ( ) Fredman Mikael ( ) Nystrand Lena ( ) Backman Maj-Lis ( ) Björknäs Ulla  <b>Muut:</b> ( ) Boije Hans, kirkkoherra ( ) Burman Alf, puh.joht. YKV (X) Harju Kari, hallintopäällikkö (X) Kallio Maria, kansliapäällikkö ( ) Kanckos Johan, kirkkoherra (X) Benjamin Häggblom, vt. kirkkoherra (X) Kaustinen Carina, sihteeri (X) Nysten Johan, kiinteistöpäällikkö ( ) Nystrand Lena, varapuh.joht. YKV (X) Visser-Keltto Anne, kirkkoherra
Pykälät:	44–63	
Allekirjoitukset:	Puheenjohtaja: Puheenjohtaja § 50:  Mats Björklund Martti Suomi	Sihteeri:  Carina Kaustinen
Allekirjoitukset:	Sihteeri § 49:  Kari Harju	Sihteeri § 50:  Solveig Pätt
Pöytäkirjantarkastus, paikka ja aika:	Adelcrantzinkuja 1, 18.6.2024 klo 8-16  Lars-Erik Åkerholm Niklas Lindvik	
Pöytäkirja nähtävillä, paikka ja aika:	Adelcrantzinkuja 1, 19.6.–11.7.2024	
Todistaa:	Maria Kallio	

#### 44. KOKOUKSEN AVAAMINEN

**Esitys:**

Yhteisen kirkkoneuvoston puheenjohtaja avaa kokouksen ja toimittaa nimenhuudon.

**Päätös:**

Esityksen mukaan.

#### 45. KOKOUKSEN LAILLISUUS JA PÄÄTÖSVALTAISUUS

Yhteisen kirkkoneuvoston kokouskutsu on toimitettava viimeistään seitsemän (7) päivää ennen kokousta kirkkoneuvoston jäsenille. Kirkkojärjestyksen 3 luvun 29 §:n mukaisesti kokouksesta on ilmoitettava samanaikaisesti yleisessä tietoverkossa. Kokouskutsu lähetetään sähköisesti. Kutsuun on liitettävä esityslista liitteineen. Kokouskutsu tulee lähettää samalla tavalla niille, joilla on läsnäolo- ja puheoikeus toimielimen kokouksessa. Päätösvaltaisuutta varten vaaditaan, että yli puolet yhteisen kirkkoneuvoston jäsenistä on läsnä (KL 10:15). Kutsu on lähetetty yhteisen kirkkoneuvoston jäsenille 3.6.2024 sähköpostitse. Kutsu on julkaistu yhtymän kotisivulla 3.6.2024.

**Esitys:**

Todetaan, että kokous on laillisesti koolle kutsuttu ja päätösvaltainen.

**Päätös:**

Esityksen mukaan.

#### 46. KAHDEN PÖYTÄKIRJANTARKASTAJAN VALINTA SEKÄ PÖYTÄKIRJANTARKASTUS

**Esitys:**

1. Yhteinen kirkkoneuvosto valitsee Martti Suomen ja Kerstin Långin pöytäkirjantarkastajiksi.
2. Pöytäkirja tarkastetaan 18.6.2024 klo 8-16

**Päätös:**

1. Yhteinen kirkkoneuvosto valitsi Lars-Erik Åkerholmin ja Niklas Lindvikin pöytäkirjantarkastajiksi.
2. Pöytäkirja tarkastetaan 18.6.2024 klo 8-16.

#### 47. PÖYTÄKIRJAN PITÄMINEN NÄHTÄVÄNÄ

Pöytäkirjan tulee olla nähtävillä 21 päivän ajan yhtymän kotisivulla.

**Hallintopäällikön esitys:**

Pöytäkirja pidetään nähtävillä yhtymän kotisivulla 19.6. – 11.7.2024.

**Päätös:**

Esityksen mukaan.

#### 48. ESITYSLISTAN HYVÄKSYMINEN

**Esitys:**

Esityslista hyväksytään esitetyssä muodossa.

**Päätös:**

Esityksen mukaan.

**Carina Kaustinen, Johan Nysten, Maria Kallio, Benjamin Häggblom ja Kerstin Lång ilmoittivat esteellisyydestä ja poistuivat kokouksesta §:n 49 ajaksi.**

**Kari Harju valittiin sihteeriksi §:n 49 ajaksi.**

## 49. JÄRJESTELYERÄ

Henkilöstöjaoston kokous 23.5.2024 § 14

Henkilöstöjaoston tehtävät ovat:

- Työympäristöasioiden, tasa-arvon, henkilöstönhuollon, etuuskien ja edustustoiminnan suuntaviivojen antaminen
- Palkanmuodostusta koskevien asioiden valmistelu.

Henkilöstöjaosto valmistelee palkanmuodostusasiat ja päättää työympäristöasioiden, tasa-arvon, henkilöstönhuollon, etuuskien ja edustustoiminnan suuntaviivoista.

Liitteenä on kaksi kirkon työmarkkinalaitoksen yleiskirjettä, jotka käsittelevät paikallisen järjestelyerän neuvottelija:

Liite 1 Yk1 sisältää yleistä tietoa järjestelyerästä

Liite 2 Yk2 sisältää tarkennuksia neuvotteluihin ja korjauksia joihinkin puutteisiin Yk1:ssä.

Pääsopijajärjestöjen ja henkilöstöjaoston on neuvoteltava paikallisesta järjestelyerästä. Yleiskirjeissä painotetaan, että tulee pyrkiä yksimieliseen neuvotteluratkaisuun. Ellei yksimielisyyteen päästä, työnantaja tekee päätöksen.

Päätökseen ei voi hakea muutosta eikä siitä voi valittaa.

Järjestelyerän tarkoituksena on seurakuntien/seurakuntayhtymien tiettyjen ammattiryhmien kilpailukyvyyn lisääminen. Jokainen seurakuntayhtymä päättää sisäisesti, mitkä tehtävät/ammattit tarvitsevat järjestelyerää mielenkiinnon lisäämiseksi työtehtävää kohtaan. Järjestelyerää ei saa myöntää kaikille työntekijöille. Sitä ei myöskään saa myöntää korkeimmalle johdolle (kirkkoherra ja hallintopäällikkö). Järjestelyerää koskevan lopullisen päätöksen tekee yhteinen kirkkoneuvosto. Järjestelyerä otetaan käyttöön lokakuun alusta 2024 ja se on voimassa sen jälkeen toistaiseksi kyseisten tehtävien/ammattiryhmien osalta.

Paikallinen järjestelyerä on vuositasolla 0,5 % seurakuntayhtymän peruspalkkasummasta. KIPA on laskenut kaikkien seurakuntien peruspalkkasumman. Mustasaaren seurakuntayhtymän peruspalkkasumma on 1 452 433,25 €.

Kuukausittainen paikallinen järjestelyerä on noin 610 €/kuukausi (1 452 433,25 €\*0,005/12 kuukautta = 605,18 €).

Pääsopijajärjestöjä on kolme, JUKO, Kirkon alat ja Kirkon alan unioni, mikä tarkoittaa, että neuvottelijoiden lukumäärä palkansaajapuolella voi olla korkeintaan kolme. Pääsopijajärjestöjen neuvottelijat ovat: Heli Salmela, Soile Karppi ja Mia Snickars-Lundfors, jäljempänä heitä kutsutaan neuvottelijoiksi. **Neuvottelijat on kutsuttu järjestelyerää koskeviin neuvotteluihin 23.5.2024 klo 18 Vanhan Vaasan seurakuntakotiin.** Kokouksessa pyritään yksimieliseen esitykseen paikallisen järjestelyerän jakamisesta.

Hallintopäällikkö on pyytänyt neuvottelijoita antamaan esityksen henkilöstöjaostolle. Henkilöstöjaosto käy läpi neuvottelijoiden esityksen ja keskustele siitä kokouksen ensimmäisessä osassa 21.5.2024.

Elleivät neuvottelijat läheta esitystä etukäteen, henkilöstöjaosto sopii sisäisesti omasta esityksestään. Siinä tapauksessa tämä esitys toimii perusesityksenä neuvotteluissa 23.5.

Hallintopäällikkö lähettää neuvottelijoiden perusesityksen heti saatuaan sen tiedokseen sähköpostitse kaikille henkilöstöjaoston jäsenille.

Liite 3 Peruspalkka ja varsinainen palkka seurakunnissa 31.12.2023

Liite 4 Palvelussuhteet nimikkeittäin ja vaativuusryhmittäin seurakuntatalouden koon mukaan vuonna 2023

Liite 5 Mustasaaren seurakuntayhtymän peruspalkkojen keskiarvo

Huomionarvoista on, että Mustasaaren seurakuntayhtymän palkkoja korotettiin 2,5 % 1.2.2024 ja liitteessä 3 esitetään palkat 30.4.2024. Koko kirkon palkkatilasto on päivätty 31.12.2023, eikä se sisällä 1.2.2024 toteutettua palkankorotusta.

#### **Merkintöjä neuvotteluista:**

Mia Snickars-Lundfors ehdotti, että järjestelyerä maksetaan alimpien vaatavuusryhmien 301-403 tehtäviin alhaisimman palkan omaavien ammattiryhmien kilpailukyvyyn lisäämiseksi.

Heli Salmela ehdotti, että järjestelyvara jaetaan ensisijaisesti diakoniaviranhaltijoille. Ellei tämä toimi, ehdotetaan nuorisotyönohjaajia toissijaisesti. Perusteluna Heli Salmela ilmoitti, että kuudesta diakonivirasta vain kolme on täytettyinä pätevällä diakoniaviranhaltijalla. Siksi Heli Salmela katsoo, että diakonivirat ovat ensi sijassa järjestelyerän tarpeessa kilpailukyvyyn lisäämiseksi. Heli Salmela painotti, että järjestelyerän tarkoituksena on kilpailukyvyyn lisääminen. Viidestä nuorisotyönohjaajan virasta neljä on täytettyinä pätevällä henkilöllä. Tämä perustelee nuorisotyönohjaajien ehdottamista toissijaisesti.

Timo-Jaakko Rautakoski kannatti Mia Snickars-Lundforsin ehdotusta.

Henkilöstöjaosto katsoi, että järjestelyerä maksetaan alimpien vaatavuusryhmien 301-403 tehtäviin alhaisimman palkan omaavien ammattiryhmien kilpailukyvyyn lisäämiseksi. Perusteluna tähän on, että meillä on ollut vaikeuksia näiden palkkaluokkien rekrytoinneissa.

Puheenjohtaja totesi, että on saatu kaksi eri ehdotusta työntekijöiden neuvottelijoiden taholta. Kumpikaan osapuoli ei halua peruuttaa ehdotustaan. Ellei yksimielisyyttä saavuteta, työnantajan kanta ratkaisee.

#### **Hallintopäällikön esitys:**

Henkilöstöjaosto esittää yhteiselle kirkkoneuvostolle, että se hyväksyy järjestelyerän työntekijöiden neuvottelijoiden ja henkilöstöjaoston neuvottelujen pohjalta.

#### **Henkilöstöjaoston päätös:**

Henkilöstöjaosto esittää yhteiselle kirkkoneuvostolle, että järjestelyerä maksetaan alimpien vaatavuusryhmien 301-403 tehtäviin alhaisimman palkan omaavien ammattiryhmien kilpailukyvyyn lisäämiseksi. Järjestelyerä maksetaan palkkausprosentin mukaan, kokoaikaisesti palkatulle maksetaan 29 euroa kuukaudessa. Järjestelyerä yhteensä kuukaudessa on 619,47 euroa.

Yhteinen kirkkoneuvosto 12.6.2024 § 49

- |              |   |
|--------------|---|
| Liite 1 § 49 | Peruspalkka ja varsinainen palkka seurakunnissa 31.12.2023                                      |
| Liite 2 § 49 | Palvelussuhteet nimikkeittäin ja vaatavuusryhmittäin seurakuntatalouden koon mukaan vuonna 2023 |
| Liite 3 § 49 | Mustasaaren seurakuntayhtymän peruspalkkojen keskiarvo  |
| Liite 4 § 49 | Luottamuksellinen liite, tehtävät, joille järjestelyerä myönnetään                              |

**Henkilöstöjaoston esitys:** Henkilöstöjaosto esittää yhteiselle kirkkoneuvostolle, että järjestelyerä maksetaan alimpien vaatavuusryhmien 301-403 tehtäviin alhaisimman palkan omaavien ammattiryhmien kilpailukyvyyn lisäämiseksi. Järjestelyerä maksetaan palkkausprosentin mukaan, kokoaikaisesti palkatulle maksetaan 29 euroa kuukaudessa. Järjestelyerä yhteensä kuukaudessa on 619,47 euroa.

#### **Yhteisen kirkkoneuvoston päätös:**

Liitteen 4 § 49 esityksen mukaan.

**Mats Björklund, Kari Harju, Anne Visser-Keltto, Carina Kaustinen, Johan Nysten, Maria Kallio, Benjamin Häggblom, Kerstin Lång ilmoittivat esteellisyydestä ja poistuivat kokouksesta §:n 50 ajaksi.**

**Martti Suomi valittiin puheenjohtajaksi §:n 50 ajaksi.**

**Solveig Pätt valittiin sihteeriksi §:n 50 ajaksi.**

## 50. MUSTASAAREN SEURAKUNTAYHTYMÄN PALKAT

---

Henkilöstöjaoston kokous 23.5.2024 § 119

Henkilöstöjaoston yleisiä palkantarkistuksia koskevan käsittelyn ja päätöksen johdosta kokouksessa 11.9.2023 alla oleva asia esitellään.

Liitteissä esitellään evankelisluterilaisen kirkon palkkatilastoja (liitteet 1-2) sekä Mustasaaren seurakuntayhtymän peruspalkkojen keskiarvot (liite 3).

Huomionarvoista on, että Mustasaaren seurakuntayhtymän palkkoja korotettiin 2,5 % 1.2.2024 ja liitteessä 3 esitetään palkat 30.4.2024. Koko kirkon palkkatilasto on päivätty 31.12.2023, eikä se sisällä 1.2.2024 toteutettua palkankorotusta.

Liite 1 Peruspalkka ja varsinainen palkka seurakunnissa 31.12.2023

Liite 2 Palvelussuhteet nimikkeittäin ja vaativuusryhmittäin seurakuntatalouden koon mukaan vuonna 2023

Liite 3 Peruspalkan keskiarvo

Mustasaaren seurakuntayhtymän palkat ovat vertailukelpoisia muiden seurakuntien palkkatason kanssa. Näin ollen Mustasaaren seurakuntayhtymän palkankorotusta tuskin voidaan perustella alhaisella palkkatasolla verrattuna muihin seurakuntiin.

Seurakuntayhtymän palkkapolitiikka voidaan pitää pitkälle tähtäävänä strategisena päätöksenä. Kilpailukykyiset palkat lisäävät mielenkiintoa seurakuntayhtymää kohtaan työnantajana. Palkka on merkittävä tekijä uutta työvoimaa palkattaessa. Mustasaari sijaitsee Pohjanmaan maakunnan väestörikkaimmassa osassa. Mustasaaren seurakuntayhtymä voi kilpailukykyisellä palkkatasolla houkutella enemmän työn haussa olevia ihmisiä. Lisääntyneen mielenkiinto ja suurempi määrä työhakemuksia antavat työnantajalle suuremmat mahdollisuudet valita sopivia ehdokkaita työtehtäviin.

Palkan korotus voi myös nostaa työntekijän työmotivaatiota. Korkeammalla työmotivaatiolla lienee myönteiset vaikutukset seurakuntien toimintaan. Samalla kilpailukykyinen palkka voi vähentää halukkuutta vaihtaa työpaikkaa. Palkan korotus kompensoi myös työntekijöiden kasvanutta työtaakkaa yhteiskunnassa tapahtuneiden muutosten johdosta.

Henkilöstöjaosto katsoo, että Mustasaaren seurakuntayhtymän toimenkuvat ovat yleisesti ottaen oikealla tasolla nykytilanteessa. Näin ollen ei ole olemassa yleistä tarvetta toimenkuvien muutoksiin. Työnantajalla on kuitenkin strateginen intressi Mustasaaren seurakuntayhtymän kilpailukykyyn lisäämiseen työnantajana. Kilpailukykyä voidaan lisätä yleisellä palkankorotuksella.

Toimenkuvan muutosta ei vaadita, kun seurakuntayhtymä päättää korottaa kaikkien työntekijöiden palkkoja. Tällainen palkankorotus voi perustua prosenttimäärään tai euromäärään. Hallintopäällikkö esittää, että henkilöstöjaosto harkitsee palkkatason yleistä korotusta, sen sijaan, että korotetaan yksittäisten ammattiryhmien

palkkoja. Hallintopäällikkö esittää, että korotus perustuu euromääräiseen summaan. Tämä tarkoittaa sitä, että kaikkien työntekijöiden kuukausipalkkoja korotetaan samalla euromäärällä. Esitetään, että määrä astuu voimaan 1.2.2025.

**Kari Harju ilmoitti esteellisyydestä ja poistui kokoussalista. Barbro Wester valittiin pykälän 19 sihteeriksi.**

**Hallintopäällikön esitys:**

Henkilöstöjaosto harkitsee esittävänsä yhteiselle kirkkoneuvostolle yleistä euromääräistä korotusta kaikkien työntekijöiden palkkoihin.

**Henkilöstöjaoston päätös:**

Henkilöstöjaosto päätti esittää yhteiselle kirkkoneuvostolle, että kaikkien työntekijöiden palkkoihin lisätään 30 euroa kuukaudessa kokoaikatyössä. Osa-aikatyötä tekeillä lisäys tehdään palkkausprosentin mukaan. Tarkistus tulee voimaan 1.10.2024.

---

Yhteinen kirkkoneuvosto 12.6.2024 § 50

- Liite 1 § 149 Peruspalkka ja varsinainen palkka seurakunnissa 31.12.2023  
Liite 2 § 49 Palvelussuhteet nimikkeittäin ja vaativuusryhmittäin seurakuntatalouden koon mukaan vuonna 2023  
Liite 3 § 49 Mustasaaren seurakuntayhtymän peruspalkkojen keskiarvo

Alla esitetään vuosittainen kustannusvaikutus, jos kaikkia peruspalkkoja korotetaan 30 euroa kuukaudessa. Yhteensä henkilöstökulujen lisäys on noin 26 780 euroa vuodessa. Alla olevassa taulukossa esitetään vaikutukset eri pääluokkiin.

Peruspalkkojen yleisen korotuksen 30 €/kuukausi kustannusvaikutus

Mustasaaren seurakuntayhtymä	10 900 €
Korsholms svenska församling	5 450 €
Kvevlax församling	2 730 €
Mustasaaren suomalainen seurakunta	3 500 €
Replots församling	2 100 €
Solfs församling	2 100 €
Yhteensä	26 780 €

**Henkilöstöjaoston esitys:**

Henkilöstöjaosto päätti esittää yhteiselle kirkkoneuvostolle, että kaikkien työntekijöiden palkkoihin lisätään 30 euroa kuukaudessa kokoaikatyössä. Osa-aikatyötä tekeillä lisäys tehdään palkkausprosentin mukaan. Tarkistus tulee voimaan 1.10.2024.

**Yhteisen kirkkoneuvoston päätös:**

Henkilöstöjaoston esityksen mukaan.

**Mats Björklund, Kari Harju, Anne Visser-Kelto, Carina Kaustinen, Johan Nysten, Maria Kallio, Benjamin Häggblom, Kerstin Lång palasivat kokoukseen.**

## 51. DIAKONIAVIRANHALTIJOIDEN PALKKA

### Henkilöstöjaosto 8.6.2023 § 5

Bilagorna 1-4 nedan är utarbetade och publicerade av kyrkans arbetsmarknadsverk enbart på finska. Bilagorna 1-3 presenterar lönestatistik för alla församlingar i Finland. Bilagorna 1-3 förevisar kravgrupp, lön och antalet anställda år 2022. Bilaga 4 presenterar blanketten för indelning i kravgrupp. Bilaga 5 sändes med kallelsen.

*Liitteet 1-4 alla ovat kirkon työmarkkinalaitoksen tekemiä ja julkaisemia. Liitteitä on pelkästään suomen kielellä.*

*Liitteet 1-3 esittelevät palkkatilastoja kaikista Suomen seurakunnista. Liitteistä 1-3 käy ilmi vaativusryhmä, palkka ja henkilöstömäärä vuonna 2022. Liite 4 on lomake, jonka avulla tehtävä luokitellaan vaativusryhmään. Liite 5 lähetettiin kutsun mukana.*

Bilaga / Liite 1: Palkat 2022

Bilaga/ Liite 2: Henkilöstö 2013-2022

Bilaga / Liite 3: Vaativusryhmä 2022

Bilaga / Liite 4 Indelning i kravgrupper delas på sammanträdet / Vaativusryhmittely jaetaan kokouksessa

Bilaga/ Liite 5 Diakonitjänsteinnehavares skrivelse / Diakoniaviranhaltijoiden kirjelmä

Nedan sammanställning av bilagorna 1-3.

*Alla yhteenvedo liitteistä 1-3.*

<b>Statistik diakoniarbete/ Tilasto diakoniatyö 2022</b>	<b>Antal/ Määrä</b>	<b>%</b>
Personal/Henkilöstö	1303	100 %
Varav diakoner*/ joista diakoneja*	1094	84 %
Kravgrupp/vaativusryhmä ≤ 501	13	1 %
Kravgrupp/vaativusryhmä = 502	782	71 %
Kravgrupp/vaativusryhmä = 503	278	25 %
Kravgrupp/vaativusryhmä ≥ 601	21	2 %

*\*ei diakonia-avustaja, diakoniajohtaja, diakonian viranhaltija (K.K.S),  
Diakonityöntekijä-lähetys sihteeri, erityisdiakonian haltija, johtavan diakonian  
viranhaltija, johtava diakoniatyöntekijä ja vapaaehtoistoiminnan ohjaaja*

### Statistik löner /Tilasto palkat 30.6.2022

	Antal	Grundlön peruspalkka Decil/desiili 50%	Grundlön peruspalkka Decil/desiili 90%	Lön medeltal/ palkka keskimäärin
Diakoni/diakon	147	2486	2617	2832
Diakoniaviranhaltija/ diakonitjänsteinnehavare	535	2528	2681	2909
diakoniatyöntekijä/diakoniarbetare	87	2528	2603	2842
diakonissa/diakonissa	82	2516	2617	2945
<b>Totalt/Medeltal - Yhteensä/Keskimäärin</b>	<b>851</b>	<b>2 515</b>	<b>2 630</b>	<b>2 882</b>

På sammanträdet presenteras lönestatistik från Korsholms kyrkliga samfällighet och motsvarande arbetsuppgifter (socioonom YH) inom den kommunala sektorn.

Pöytäkirjantarkastus:

Otteen oikeaksi todistaa:



*Kokouksessa esitellään palkkatilastoja Mustasaaren seurakuntayhtymästä sekä kuntasektorin vastaavista työtehtävistä (sosionomi AMK).*

Jurist Timo von Böhm vid kyrkans arbetsmarknadsverk berättade på Borgå stifts ekonomutbildning att kyrkans lönenivå befaras lämna efter den kommunala sektorns löneutveckling. Detta minskar intresset för kyrklig utbildning och anställning. Tyvärr förväntas kyrkans skatteintäkter minska i framtiden. Hur kombinera konkurrenskraftig lön samtidigt som skatteintäkterna sjunker? Diakonernas skrivelse för fram en förståelig fråga gällande lönenivån i Korsholms kyrkliga samfällighet och den evangeliskt lutherska kyrkan i allmänhet. Men personalsektionen måste också överväga om löneförhöjning bereds enbart för en yrkeskategori i Korsholms kyrkliga samfällighet. Kyrkliga ungdomsarbetsledare (socionom YH) och C-kantorena är placerade i samma kravgrupp som anställda inom diakonin.

*Lakimies Timo von Böhm kirkon työmarkkinalaitokselta selvitti Porvoon hiippakunnan ekonomipäivillä, että kirkon palkkojen epäillään jäävän jälkeen vertailussa kuntasektorin kanssa. Tämä vähentävää kiinnostusta kirkollista koulutusta ja työpaikkaa kohtaan. Kirkollisveron odotetaan tulevaisuudessa laskevan. Kuinka ylläpitää kilpailukykyistä palkkaa, kun verotulot laskevat? Diakonien kirjelmä esittelee järkeenkäyvän aiheen Mustasaaren seurakuntayhtymän ja samalla koko kirkon palkkatasosta. Henkilöstöjaoston on myös harkittava, mikäli palkankorotusta tulee esittää pelkästään yhdelle ammattiryhmälle Mustasaaren seurakuntayhtymässä. Kirkolliset nuorisotyönohjaajat (sosionomi AMK) ja C-kanttorit ovat samassa vaatavuusryhmässä diakonien kanssa.*

Förvaltningschefen önskar diskutera hur ärendet bereds vidare. Skrivelsen berör många frågor, bland annat budgetering, allmänna principer om likabehandling men också samfällighetens attraktionskraft som arbetsgivare. *Hallintopäällikkö haluaa keskustella siitä, kuinka asia valmistellaan eteenpäin. Aiheeseen vaikutta moni seikka, muun muassa talousarvio, periaate tasa-arvoisesta kohtelusta ja yhtymän vetovoima työnantajana.*

På sammanträdet presenterade förvaltningschefen medellönen för behöriga diakoniarbetarna i Korsholms kyrkliga samfällighet i juni 2022. Grundlönen var € och slutlönen €. Grundlönen är lite över 50% decil och slutlönen är lite högre än medeltalet i församlingarna. Majoriteten av diakoniarbetarnas löner inom församlingarna är placerade i kravgrupp 502. Då församlingsekonomin medlemsantal växer, blir högre kravgrupp vanligare. Då medlemsantalet blir över 50000 har cirka 40% av diakoniarbetarna (de fyra titlar som anges i tabell statistik löner 30.6.2022) kravgrupp 503.

Hallintopäällikkö esitteli pätevien diakoniatyöntekijöiden keskimääräisen palkan Mustasaaren seurakuntayhtymässä kesäkuussa 2022. Peruspalkka oli € ja palkka kokonaisuudessaan €. Peruspalkka ylittää hieman 50% desiilin ja palkka kokonaisuudessaan on hieman korkeampi kuin keskiarvo seurakunnissa. Valtaosa diakoniatyöntekijöiden palkoista kuulu vaatavuusryhmä 502. Kun seurakuntatalouden koko kasvaa, tulevat suuremmat vaatavuusryhmät tavallisemmiksi. Kun koko ylittää 50000 jäsentä, kuuluu noin 40% diakoniatyöntekijöistä (neljä titteliä, jotka mainitaan taulukossa tilasto palkat 30.6.2022) vaatavuusryhmä 503.

Jämförelse med kommunsektorn var svårare, då den uppgiftsrelaterade lönen ökas med olika typer av tillägg som inte förekommer inom församlingarna. Enligt SOTE avtal 2022-2025<sup>1</sup> är grundlönen 1.6.2023 för socialhandledare 2406€. Enligt lönestatistik 10/2021<sup>2</sup> var uppgiftsrelaterad månadslön för socialhandledare 2657€. Den totala månadslönen var 2924€. I skrivelsen har angivits att den uppgiftsrelaterade lönen för socialhandledare hos Österbotten välfärdsområde är i nuläget 2790€. Ingen statistik hittades gällande socialhandledarens totala lön 2023.

Vertailu kuntasektoriin oli vaikeata, koska tehtäväkohtaiseen palkkaan lisätään eri lisiä, joita ei ole käytössä seurakunnissa. SOTE sopimus 2022-2025<sup>1</sup> mukaan sosiaaliohjaajan peruspalkka 1.6.2023 on 2406€. Palkkatilasto 10/2021<sup>2</sup> mukaan tehtäväkohtainen kuukausipalkka sosiaaliohjaajalle oli 2657€. Palkka kokonaisuudessaan oli 2924€. Kirjelmässä on kerrottu, että sosiaaliohjaajan tehtäväkohtainen palkka Pohjanmaan hyvinvointi-alueella on tällä hetkellä 2790€. Tilastoja lopullisesta kuukausipalkasta 2023 ei ole löytynyt.

1 <https://www.kt.fi/sopimukset/sote/2022/liite-2-perupalveluhenkilosto-sosiaalihuollon-henkilosto>

2 <https://www.kt.fi/tilastot-ja-julkaisut/palkkatilastot>

### Förvaltningschefens förslag:

1. Personalsektion besluter att den granskar lönenivån för alla yrkesgrupper i Korsholms kyrkliga samfällighet. Förvaltningschefen skall på nytt bereda ärendet till personalsektionen så den innefattar samtliga yrkesgrupper. Beredningen bör innefatta kostnadseffekten av en eventuell lönehöjning på årsnivå. / *Henkilöstöjaosto päättää tarkistaa kaikkien ammattiryhmien palkkatason Mustasaaren seurakuntayhtymässä. Hallintopäällikön on esiteltävä asia uudestaan henkilöstöjaostolle niin että se kattaa kaikki ammattiryhmät. Esittelyn tulee sisältää mahdollisen palkankorotuksen vuotuisen kustannusvaikutuksen.*
2. Personalsektionen besluter att ärendet bereds beaktande budget 2024. Eventuella lönejusteringar genomförs tidigast 1.2.2024. / *Henkilöstöjaosto päättää, että asia esitellään talousarvio 2024 huomioiden. Mahdolliset palkankorotukset toteutetaan aikaisintaan 1.2.2024*

### Henkilöstöjaoston päätös:

1. Esityksen mukaan.
2. Esityksen mukaan.

---

### Henkilöstöjaosto 11.9.2023

Liite 1: Palkat 2022

Liite 2: Henkilöstö 2013-2022

Liite 3: Vaativuusryhmä 2022

Liite 4: Ehdotus kehystalousarvioksi 2024

Henkilöstöjaosto päätti, että se tarkastelee Mustasaaren seurakuntayhtymän kaikkien ammattiryhmien palkkatasot. Vertailuun otetaan vain vähintään kaksi työntekijää käsittävät ammattiryhmät. Vertailu vaikeutuu sen takia, että seurakuntayhtymämme työntekijämäärä on varsin pieni. Keskipalkkaan vaikuttaa vahvasti työkokemus. Tämä on selvästi nähtävissä vahtimestarin ja lastenohjaajan ammattiryhmien vertailussa, mutta vahtimestareilla on yleisesti pitkä työkokemus. Vertailu vaikeutuu myös siksi, että samassa ammattiryhmässä on useita nimikkeitä (esim. noin 13 kpl, jotka vastaavat vahtimestaria).

Ammattinimike	Vaativuusryhmä	Keskipalkka 2022 Mustasaari	Yleisin vaativuusryhmä	Keskipalkka Suomessa 2022
Lastenohjaaja	402		402	2387
B-kanttori	601		601	3400
Toimistosihteerin	403		501	2619
C-kanttori	502		502	2895
Diakoni	502		502	2882
Vahtimestari	402		402	2457
Nuorisotyönohjaaja	502		502	2788
Seurakuntapastori	601		601	3524

Edellä olevassa taulukossa voidaan panna merkille, että Mustasaaren seurakuntayhtymä on sijoittanut ammatit seurakunnissa yleisimmin käytössä oleviin vaativuusryhmiin, pl. toimistosihteerin. Toimistosihteerien palkat ovat kuitenkin erittäin lähellä keskiarvoa.

Palkankorotukset toteutetaan useimmiten prosenttiperusteisten tai europerusteisten korotusten kautta. Viime vuosina työmarkkinajärjestöt ovat sopineet prosenttiperusteisista korotuksista. Euromääriin perustuvat korotukset kasvattavat alhaisempien vaativuusryhmien palkkoja enemmän verrattuna korkeampiin vaativuusryhmiin. Jos palkankorotus toteutuu, esitetään, että se annetaan kaikille viranhaltijoille ja työsopimussuhteisille työntekijöille paitsi sesonkityöntekijöille.

Alla on yksinkertainen kustannuslaskelma, jossa kaikkien viranhaltijoiden ja työsopimussuhteisten työntekijöiden (noin 61 kpl) kuukausipalkkoja on korotettu 50, 100 tai 150 euroa kuukaudessa.

---

Pöytäkirjantarkastus:

Otteen oikeaksi todistaa:

Palkankorotus, € kaikille (ei sesonkityöntekijät) viranhaltijoille/työsopimussuhteisille  
työntekijöille, noin 61 kpl

Palkankorotus/kuukausi	Sisältäen henkilösivukulut	Kulut/vuosi	Kulut kaikki työntekijät
50	62 €	781 €	47 649 €
100	124 €	1 562 €	95 299 €
150	185 €	2 343 €	142 948 €

Esimerkiksi 50 €:n palkankorotus kuukaudessa lisäisi seurakuntayhtymän vuosittaisia kustannuksia noin 47 649 €. 100 €:n korotus lisäisi kustannuksia noin 95 299 €. Alla esitellään arvio palkankorotuksen kustannusten jakautumisesta.

	50 Osuus	100 €/työntekijä	150 €/työntekijä
Yhtymä	30 %	14 295 €	28 590 €
Korsholm	24 %	11 417 €	22 833 €
Kvevlax	11 %	5 172 €	10 344 €
Mustasaaren suomalainen	15 %	7 283 €	14 567 €
Replot	10 %	4 741 €	9 482 €
Solf	10 %	4 741 €	9 482 €
	100 %	47 649 €	95 299 €
			142 948 €

Vuosina 2022 ja 2023 tavaroiden ja palvelujen kustannukset lisääntyvät noin 16 %. Palkkoja korotettiin huhtikuussa 2023 5 %. Vuonna 2024 palkkojen odotetaan nousevan vähintään 2,5 %. Verrattuna vuoteen 2022 vuoden 2024 kulut tulevat kasvamaan merkittävästi edellä mainittujen tekijöiden takia.

Valitettavasti verotuottojen ei odoteta lisääntyvän samassa tahdissa kuin kulut. Tämä käy ilmi liitteestä 4, esitetty kehystalousarvio 2024. Kehystalousarvio on yhteisen kirkkoneuvoston käsittelyssä 12.9.2023. Jos kulut lisääntyvät nopeammin kuin verotulot, seurakuntayhtymä joutuu säästämään. Jos palkankorotus toteutuu, vastaava määrä on säästettävä tulevina vuosina.

Yleinen palkankorotus kieltämättä kannustaisi työntekijöitä, samalla kun seurakuntayhtymän vetovoima potentiaalisena työnantajana kasvaisi.

Hallintopäällikkö esittää, että yleistä palkankorotusta ei toteuteta vuonna 2024, diakoniatyöntekijöiden perustellusta anomuksesta huolimatta.

#### Hallintopäällikön esitys:

Yleistä palkankorotusta ei toteuteta vuonna 2024.

#### Henkilöstöjaoston päätös:

Henkilöstöjaosto päättää, että palkkoja ei koroteta vuonna 2024. Henkilöstöjaosto haluaa jäädä odottamaan tulevaa palkkasopimusta ja kirkollisveron tasoa 2024.

Henkilöstöjaosto 21.5. ja 23.5.2024 § 16

Heli Salmelan sähköpostitse lähettämä anomus 12.2.2024, joka häneltä saadun vahvistuksen mukaan on jätettävä henkilöstöjaostolle.

*Jälleen kerran: Mustasaaren seurakuntayhtymän diakoniatyöntekijöiden työtilannetta ei voi verrata Suomen kaikkien seurakuntien diakoniatyöntekijöiden työtilanteeseen. Aivan sama asia on se, että palkkatasoa ei voi*

*verrata myöskään muihin seurakunnan ammattiryhmiin. He tehkööt omat vaativuuksryhmän korotusanomuksensa, mikäli katsovat että työnsä on muuttunut vaativammaksi.*

*Mustasaareissa on diakoniatyön osalta aivan omat, vaativuutta lisäävät tekijät, jotka ovat olleet jo pitkään, mutta on myös aivan uusia:*

*-jokainen meistä joutuu työskentelemään vähintään suomen ja ruotsin kielellä. Toisen kotimaisen kielen ainakin tyydyttävä taso on oltava ja ymmärtäminen on vähimmäisvaatimus.*

*-Tänne tulneiden maahanmuuttajien kanssa on lisäksi kyettävä käyttämään myös muita kieliä, kuten englantia. Omassa työssäni joudun käyttämään näitä kaikkia kieliä ja lisäksi viittomakieltä sen vähän, mitä osaan.*

*-Heidän mukanaan on tullut myös tarve muiden uskontojen ja kulttuurien tuntemuksen osaamiseen ja kykyä entistä laajempaan palveluun yhteiskunnan muuttuvien tukien ja tukijärjestelmien tuntemukseen ja tiedon hankintaan.*

*-Eri kielillä työskentely on jo itsessään vaativaa, mutta vaikeutta lisää diakoniassa käsiteltävät vaikeat asiat: ihmisen toimeentulon, kullekin sopivien palveluiden etsimisen, mielenterveysasioista keskustelu ja auttaminen, päihteiden väärinkäyttäjien, väkivallan ja rikosten tekijöiden ja uhrien, nuorison pahoinvoinnin ja itsemurhien ehkäisyn kanssa työskentely, neuropsykiatristen sairauksien räjähdysmäinen kasvu ja sosiaalisen median lieveilmiöiden aiheuttamien ongelmien parissa tehtävä työ, perheväkivallan vastaisen työn kanssa kamppailu, piilorikollisuuden ja huumemaailman rantautumisen aiheuttamien ongelmien ratkominen... nämä ongelmat ja ilmiöt ovat kasvaneet jatkuvasti viime vuosina.*

*-Työmme on vaikeutunut ja vaikeutuu jatkuvasti. Lisätiedon hankinta ja lisäkoulutus on välttämättömyys, jotta työntekijänä pysyisi kartalla.*

*-Viranomaisyhteistyön määrä kasvaa jatkuvasti ja yhteistyökuvioiden löytäminen on uusi lisätehtävä.*

*-Hyvinvointialueiden murros on teettänyt ja teettämässä lisätyötä myös kirkon diakoniatyölle: jo nyt on tehty ja on suunnitteilla uusia alueita, joihin meidän ammattitaitoamme on tarvittu ja tullaan tarvitsemaan.*

*-Mustasaari on myös alueellisesti laaja. Tiedoksesi: minun työalueeni on koko Mustasaari eli koko kunnan maantieteellinen alue Björköbystä Helsingbyhyn ja Vassorista Sulvalle. Tämä tekee asioimisesta haasteellista, kun aikaa ei tahtoisi olla pitkiin välimatkoihin ja sivukyläjen kehoille teille. Auton ylläpito on Mustasaareissa välttämättömyys toisin kuin esim. tiiviin kaupunkikeskuksen alueella työskentelevillä diakoniatyöntekijöillä.*

*-Mustasaareissa on kuusi diakonian virkaa. Näistä vain kolmessa on tällä hetkellä pätevä ja koulutettu työntekijä. Ruotsinkielisten seurakuntien diakonian virkoihin on ollut vaikeaa saada työntekijää tai edes sijaista, eikä päteviä ole saatu. Kuten tiedät, Sulvalla, Raippaluodossa ja Korsholms svenska församling: n toisessa virassa on epäpätevät työntekijät. Kun tilanne jatkuu pitkään, se tekee entistä vaikeammaksi uuden, pätevän diakoniatyöntekijän saamisen, koska hän tietää hyvin, että työ on vielä tavallistakin haasteellisempaa.*

*Palkkauksen vaativuuksryhmän korotus voisi olla avaintekijä siihen, että pätevät ruotsinkieliset diakoniatyöntekijät eivät hakeutuisi töihin Vaasaan, vaan Mustasaareen.*

*On hyvin tärkeää myös seurakuntayhtymän maineen kannalta, että meidät tunnettaisiin siitä, että täällä arvostetaan diakoniatyötä ja sen tekijöitä. Tätä ei voi liikaa korostaa. Se tarkoittaa myös sitä, että täällä arvostetaan seurakuntalaisia antamalla heille ammattitaitoista apua vaikeissa elämäntilanteissa. Hyvä maine ja parempi palkkaus on keino saada valmistuneet, pätevät diakoniatyöntekijät hakemaan meillä olevia avoimia virkoja.*

Yhteiskunta ja sosiaalialan haasteet ovat kieltämättä muuttuneet. Tätä eivät vahvasta pelkästään diakonit, vaan myös, koulujen opettajat, poliisi ja useat muut ammattiryhmät. Suomi on samanaikaisesti muuttunut yhä monikulttuurisemmaksi: työssä kohdataan yhä useammin ihmisiä eri kulttuureista ja kieliryhmistä. Myös Mustasaaren seurakunnat on jaettu kielen mukaan, jotta paremmin voitaisiin palvella kahta suurinta kieliryhmää, ruotsia ja suomea. Työvoiman saatavuuden pienentymistä ovat raportoineet sekä elinkeinoelämä että julkinen sektori. Esimerkiksi sairaanhoitohenkilökunnan puute on suuri. Muuttoliike suuriin kaupunkeihin ja syntyneiden määrän väheneminen yhdessä suurten vuoriluokkien eläköitymisen kanssa ovat supistaneet työelämää astuvien ihmisten määrää samalla kun työelämästä poistuminen on vilkasta. Tämä kehitys aiheuttaa yhä kovempaa taistelua osaavista työntekijöistä.

Mustasaaren seurakuntayhtymä ja sen seurakunnat arvostavat sekä diakoniatyöntekijöitä, diakonian piirissä tehtävää työtä sekä ihmisiä, joihin toiminta kohdistuu.

Samalla kun diakonian lisääntyneet vaatimukset nostetaan esille, nämä suuremmat vaatimukset koskevat myös muita seurakunnallisen toiminnan ammattiryhmiä. Työnantajalla on velvollisuus ja oikeus ottaa huomioon myös kaikkien muiden ammattiryhmien työtilanteet ja palkat. Työnantajalle on erittäin tärkeää, että kaikki työntekijät kokevat työnantajan oikeudenmukaisena ja asiallisena. Näin ollen yhden ammattiryhmän palkkavaatimusta ei voi käsitellä erillisenä.

Liite 1 Peruspalkka ja varsinainen palkka seurakunnissa 31.12.2023

Liite 2 Palvelussuhteet nimikkeittäin ja vaativuusryhmittäin seurakuntatalouden koon mukaan vuonna 2023

Liite 3 Mustasaaren seurakuntayhtymän peruspalkkojen keskiarvo

Huomionarvoista on, että Mustasaaren seurakuntayhtymän palkkoja korotettiin 2,5 % 1.2.2024 ja liitteessä 3 esitetään palkat 30.4.2024. Koko kirkon palkkatilasto on päivätty 31.12.2023, eikä se sisällä 1.2.2024 toteutettua palkankorotusta.

Henkilöstöjaoston perustelu on seuraava:

- hakemuksessa esitetyt perustelut eivät aiheuta vaativuusryhmän muutosta, koska vaativuusryhmä 502:n nykyinen toimenkuva vastaa Mustasaaren seurakuntayhtymän diakoniaviranhaltijoiden vaativuustasoa.
- henkilöstöjaosto katsoo, että kaikkien ammattiryhmien vaativuustaso on otettava huomioon tasapuolisesti, kun yleisten, useampiin ammattiryhmiin vaikuttavien tekijöiden epäillään aiheuttavan muutoksia toimenkuvan vaativuustasoihin.

#### **Hallintopäällikön esitys:**

Henkilöstöjaosto tarkastelee asian uudestaan ja ottaa kantaa toimenkuvan päivityksen ajankohtaisuuteen vaativuustason nousun johdosta.

#### **Henkilöstöjaoston päätös:**

Henkilöstöjaosto esittää yhteiselle kirkkoneuvostolle, että diakoniaviranhaltijoiden vaativuustaso pysytetään vaativuustasossa 502 ja näin ollen ettei palkkoja koroteta pykälän hakemuksen mukaisesti.

---

Yhteinen kirkkoneuvosto 12.6.2024 § 51

Liite 1 § 49 Peruspalkka ja varsinainen palkka seurakunnissa 31.12.2023

Liite 2 § 49 Palvelussuhteet nimikkeittäin ja vaativuusryhmittäin seurakuntatalouden koon mukaan vuonna 2023

Liite 3 § 49 Mustasaaren seurakuntayhtymän peruspalkkojen keskiarvo

#### **Henkilöstöjaoston esitys:**

Henkilöstöjaosto esittää yhteiselle kirkkoneuvostolle, että diakoniaviranhaltijoiden vaativuustaso pysytetään vaativuustasossa 502 ja näin ollen ettei palkkoja koroteta pykälän hakemuksen mukaisesti.

#### **Yhteisen kirkkoneuvoston päätös:**

Esityksen mukaan.

## 52. NUORISOTYÖNOHJAAJIEN PALKAT

Henkilöstöjaosto 21.5. ja 23.5.2024 § 16

Nuoriso-ohjaajien anomus on tulossa tätä kirjoitettaessa. Hallintopäällikkö esittää, että asia liitetään esittelyyn kokouksessa. Valmistelu esitetään kokouksessa 21.5.2024.

Alla Jukka Ihatsun sähköposti

*Seurakuntayhtymän nuorisotyöntekijöinä olemme panneet merkille, ettei meidän työnkuvauksiamme ole päivitetty pitkään aikaan ja että ne eivät vastaa oikeaa työnkuvaa. Yhteiskunta ja yhteiskunnallinen ilmapiiri ovat 10 viime vuoden aikana muuttuneet tavalla, joka vaikeuttaa työtämme huomattavasti. Meille työntekijöille ja toimintaan osallistuville on tärkeää, että työnkuvaus on päivitetty ja vastaa todellisuutta. Näin siksi, että työntekijä tietää missä hänen vastuunsa on, jotta toiminta voidaan toteuttaa mahdollisimman turvallisesti. Päivitetyt työnkuvaukset ja vaativuusryhmä tai vaativuososa, joka vastaa työnkuvausta, tekisivät virkamme seurakuntayhtymässä houkuttelevammiksi ja kilpailukykyisemmiksi rekrytoinneissa.*

*Koska tehtävät ovat muuttuneet ja tulleet yhä vaativammiksi, on aihetta tarkastella vaativuusryhmän oikeellisuutta. Jos vaativuusryhmä on oikea, on ehkä syytä ottaa käyttöön vaativuososa.*

*Mitä tulee työmme muuttuneisiin olosuhteisiin, katso liite.*

*Mustasaaren seurakuntayhtymän nuorisotyönohjaajat*

*Nuorisotyö on muuttunut vaativammaksi:*

- Sosiaalisen median läsnäolo, medioiden sekä muiden viestintäkanavien muutos on radikaalisti muuttanut lasten ja nuorten elämää. Sosiaalisen median kautta mm. leviää paljon harhaanjohtavaa informaatiota, annetaan vääränlaisia malleja siitä, millainen tulee olla, ja kannustetaan tekemään laittomuuksia. Tämä on muuttanut myös leirielämää, kun perinteistä leirikuplaa ei synny nuorten viettäessä paljon aikaa ruudulla myös leirillä. Somesta saadut ennakkokäsitykset muista nuorista vaikeuttavat ryhmäytymistä.*
- Sosiaalisen median käyttö kiusaamistarkoituksessa vaikuttaa merkittävästi siihen kuinka paljon nuoret haluavat osallistua esim. iltaohjelmiin. On mm. pelko siitä, että heitä kuvataan ja kuvia ja videoita jaetaan netissä.*
- Nuorisotyössä vaaditaan nykyisin monikanavaisia viestintätaitoja. Tulisi tuottaa jatkuvasti sisältöä eri digitaalisille alustoille ja olla vuorovaikutuksessa lasten ja nuorten kanssa useilla sosiaalisen median alustoilla*
- Lasten ja nuorten lisääntyneet mielenterveysongelmat, itsetuhoisuus ja väkivaltaisuus sekä nepsyhaasteet (mm. ADHD, ADD) edellyttävät uudenlaista ja erityistä osaamista vuorovaikutustaidoissa*
- Myös isokset vaativat enemmän huolenpitoa ja ohjausta erilaisten diagnoosien vuoksi niin leireillä kuin isokoulutuksessakin*
- Lasten ja nuorten vähentynyt kunnioitus toisia ihmisiä (myös työntekijöitä), ja yhteisiä pelisääntöjä kohtaan vaikeuttaa työtä merkittävästi eri tilanteissa.*
- Lasten ja nuorten heikentyneet sosiaaliset taidot ja vuorovaikutustaidot tulee esille viikkotoiminnan ryhmissä ja erityisesti leirillä, heidän kohtaamisensa vaatii uudenlaista ja erityistä osaamista vuorovaikutustaidoissa*
- Perhelähtöisen työotteen osaamisen vaatimusten lisääntyminen esim. yhteistyö lastensuojelun kanssa, rippikoulussa, leirityössä*

- *Lasten ja nuorten vanhemmat ovat yhä vaativampia yhteistyökumppaneita*
- *Lasten ja nuorten leirikuntoisuus on heikentynyt. Syömishäiriöt, mielenterveyden haasteet ja muut terveysongelmat ovat lisääntyneet. Ne vaativat lasten ja nuorten kanssa työskentelevältä työntekijältä uudenlaista asiantuntijuutta diagnooseista ja lääkkeistä (esim. nepsyt)*
- *Turvallisuusvastuut itsessään ovat kasvaneet erityisesti leiri- ja retkityössä (Esimerkiksi uintivalvonta)*
- *On haastavaa saada riittävä määrä työntekijöitä tai sijaisia eri toimintamuotoihin*
- *Kouluyhteistyössä perinteiset tavat uhkaavat poistua tai ovat osin jo poistuneet, uusia tapoja täytyisi kehittää tilalle (esimerkiksi uskonnon opetuksen tukeminen seurakunnan vierailuilla)*

*Erityinen peruste (erilainen eri työntekijöillä):*

- *Striimauspalvelun, äänipalveluiden tms. tuottaminen seurakunnan kaikille työaloille*
- *Kasvatustyön digitalisoituminen ja someosaaminen sekä näiden taitojen kouluttaminen ja hyödyntäminen koko työyhteisölle kuuluvat tehtävänkuvani*
- *Tehtävänkuvani kuuluu paljon leirityötä, yli 30 leirivuorokautta vuodessa*

Liite 1 Peruspalkka ja varsinainen palkka seurakunnissa 31.12.2023

Liite 2 Palvelussuhteet nimikkeittäin ja vaativuusryhmittäin seurakuntatalouden koon mukaan vuonna 2023

Liite 3 Peruspalkan keskiarvo

Huomionarvoista on, että Mustasaaren seurakuntayhtymän palkkoja korotettiin 2,5 % 1.2.2024 ja liitteessä 3 esitetään palkat 30.4.2024. Koko kirkon palkkatilasto on päivätty 31.12.2023, eikä se sisällä 1.2.2024 toteutettua palkankorotusta.

Henkilöstöjaoston perustelu on seuraava:

- hakemuksessa esitetyt perustelut eivät aiheuta vaativuusryhmän muutosta, koska vaativuusryhmä 502:n nykyinen toimenkuva vastaa Mustasaaren seurakuntayhtymän nuorisotyöntekijöiden vaativuustasoa.
- henkilöstöjaosto katsoo, että kaikkien ammattiryhmien vaativuustaso on otettava huomioon tasapuolisesti, kun yleisten, useampiin ammattiryhmiin vaikuttavien tekijöiden epäillään aiheuttavan muutoksia toimenkuvan vaativuustasoihin.

#### **Hallintopäällikön esitys:**

Henkilöstöjaosto ottaa kantaa nuoriso-ohjaajien edellä olevaan anomukseen.

#### **Henkilöstöjaoston päätös:**

Henkilöstöjaosto esittää yhteiselle kirkkoneuvostolle, että nuorisotyöntekijöiden vaativuustaso pysytetään vaativuustasossa 502 ja näin ollen ettei palkkoja koroteta pykälän hakemuksen mukaisesti.

---

Yhteinen kirkkoneuvosto 12.6.2024 § 52

Liite 1 § 49 Peruspalkka ja varsinainen palkka seurakunnissa 31.12.2023

Liite 2 § 49 Palvelussuhteet nimikkeittäin ja vaativuusryhmittäin seurakuntatalouden koon mukaan vuonna 2023

Liite 3 § 49 Mustasaaren seurakuntayhtymän peruspalkkojen keskiarvo

#### **Henkilöstöjaoston esitys:**

Henkilöstöjaosto esittää yhteiselle kirkkoneuvostolle, että nuorisotyöntekijöiden vaativuustaso pysytetään vaativuustasossa 502 ja näin ollen ettei palkkoja koroteta pykälän hakemuksen mukaisesti.

#### **Yhteisen kirkkoneuvoston päätös:**

Esityksen mukaan.

### 53. KIINTEISTÖTOIMEN HENKILÖKUNNAN PALKAT

---

#### *Henkilöstöjaosto 15.2.2024 § 7*

Mustasaaren seurakuntayhtymän kilpailukykyä kiinteistötoimen työnantajana koskeva anomus.

Uuden työvoiman palkkaaminen kiinteistötoimeen on vaikeaa ja tulevaisuudessa se tulee olemaan vielä vaikeampaa. Jos esimerkiksi eläköitymisen yhteydessä emme saa uutta henkilöä, nykyisen henkilökunnan työhön ja jaksamiseen kohdistuu vaikutuksia. Silloin työ on ostettava palveluna ja tämä vaikuttaa merkittävästi vuoden talousarvioon ja pahimmassa tapauksessa aiheuttaa sen, että kiinteistötoimi menee miinukselle.

Kiinteistötoimeen kuuluvat vahtimestarit ovat vaativuusryhmässä 403 ja 402 sekä emännät/siivoojat vaativuusryhmässä 401 ja 302.

Kiinteistöpäällikkö toivoo, että seurakuntayhtymä voisi kilpailla kunnallisen ja yksityisen sektorin kanssa.

Kiinteistöpäällikkö toivoo, että henkilöstöjaosto keskustelelee, miten Mustasaaren seurakuntayhtymän kilpailukykyä voisi lisätä. Kilpailukykyä mahdollisesti lisäävä toimenpide voisi olla palkankorotus.

*Johan Nysten,*

*kiinteistöpäällikkö, Mustasaaren seurakuntayhtymä*

Hallintopäällikkö sai anomuksen 1.2.2024, eikä ehtinyt esitellä asiaa tähän kokoukseen.

#### **Hallintopäällikön esitys:**

Henkilöstöjaosto antaa hallintopäällikölle tehtäväksi valmistella asia henkilöstöjaoston kokoukseen.

#### **Henkilöstöjaoston päätös:**

Esityksen mukaan.

---

#### *Henkilöstöjaosto 21.5. ja 23.5.2024 § 17*

Liite 1 Peruspalkka ja varsinainen palkka seurakunnissa 31.12.2023

Liite 2 Palvelussuhteet nimikkeittäin ja vaativuusryhmittäin seurakuntatalouden koon mukaan vuonna 2023

Liite 3 Peruspalkan keskiarvo

Mustasaaren seurakuntayhtymän vahtimestarit ovat vaativuusryhmässä 402. Viitaten Kirkon työmarkkinalaitoksen raportteihin voidaan todeta, että tämä on kansallisella tasolla seurakuntien ja seurakuntayhtymien vahtimestarien yleisin vaativuusryhmä. Mustasaaren seurakuntayhtymän vahtimestarien peruspalkan keskitaso on €. Kirkon työmarkkinalaitos raportoi, että suntioiden peruspalkan keskiarvo on 2 244 € ja seurakuntamestarien 2 272 €.

Mustasaaren seurakuntayhtymän emäntä on vaativuusryhmässä 401. Mustasaaren seurakuntayhtymän emännän peruspalkan keskiarvo on €. Työtehtäviin kuuluu myös siivousta. Koko kirkossa emännän-siivoojan tehtävän keskiarvo on 2 209 € ja emännän tehtävän 2 295 €.

Hallintopäällikkö katsoo, että kyseisten tehtävien vaativuusryhmät ovat oikealla tasolla verrattuna Suomen seurakuntiin.

Liite 1 Peruspalkka ja varsinainen palkka seurakunnissa 31.12.2023

Liite 2 Palvelussuhteet nimikkeittäin ja vaativuusryhmittäin seurakuntatalouden koon mukaan vuonna 2023

Liite 3 Peruspalkan keskiarvo

---

Pöytäkirjantarkastus:

Otteen oikeaksi todistaa:



Huomionarvoista on, että Mustasaaren seurakuntayhtymän palkkoja korotettiin 2,5 % 1.2.2024 ja liitteessä 3 esitetään palkat 30.4.2024. Koko kirkon palkkatilasto on päivätty 31.12.2023, eikä se sisällä 1.2.2024 toteutettua palkankorotusta.

Henkilöstöjaoston perustelu on seuraava:

- vaativuusryhmien 401-403 nykyinen toimenkuva vastaa Mustasaaren seurakuntayhtymän vahtimestarien sekä emäntien/siivoojien vaativuustasoa.
- henkilöstöjaosto katsoo, että kaikkien ammattiryhmien vaativuustaso ja palkka on otettava huomioon tasapuolisesti sen välttämiseksi, että jotkut ammattiryhmät sivuutetaan mahdollisissa palkantarkistuksissa.

**Hallintopäällikön esitys:**

Henkilöstöjaosto ottaa kantaa kiinteistöpäällikön esitykseen vahtimestarien ja emännän/siivoojien tehtävien palkkojen korottamisesta.

**Henkilöstöjaoston päätös:**

Henkilöstöjaosto esittää yhteiselle kirkkoneuvostolle, että vahtimestarien ja emäntien/siivoojien vaativuusryhmä ja palkka pidetään ennallaan.

---

Yhteinen kirkkoneuvosto 12.6.2024 § 53

- Liite 1 § 49 Peruspalkka ja varsinainen palkka seurakunnissa 31.12.2023  
Liite 2 § 49 Palvelussuhteet nimikkeittäin ja vaativuusryhmittäin seurakuntatalouden koon mukaan vuonna 2023  
Liite 3 § 49 Mustasaaren seurakuntayhtymän peruspalkkojen keskiarvo

**Henkilöstöjaoston esitys:**

Henkilöstöjaosto esittää yhteiselle kirkkoneuvostolle, että vahtimestarien ja emäntien/siivoojien vaativuusryhmä ja palkka pidetään ennallaan.

**Yhteisen kirkkoneuvoston päätös:**

Esityksen mukaan.

**Ennen §:n 54 käsittelyä Johan Nysten esitteli hakemustaan. Tämän jälkeen Johan Nysten ilmoitti esteellisyydestä ja poistui §:n 54 ajaksi.**

## 54. KIINTEISTÖPÄÄLLIKÖN PALKKA

*Yhteinen kirkkoneuvosto 15.2.2024 § 9*

Kiinteistöpäällikkö anoo palkankorotusta liitteessä 1 § 9.  
Kiinteistöpäällikön tehtäväkuvaus esitellään kokouksessa liitteessä 2 § 9.

### Tilastoa evankelisluterilaisen kirkon kiinteistöpäällikön tehtävistä

Kirkon työmarkkinalaitos on laatinut palkkatilaston evankelisluterilaisen kirkon kaikista tehtävistä. Taulukossa 1 esitellään kiinteistöpäällikköiden peruspalkka keskiarvon, mediaanin ja desiilin (90 %) mukaan 30.6.2022. Uudempaa tilastoa ei ole saatavilla. Tilasto on otettu Kirkon työmarkkinalaitoksen kotisivulta. Peruspalkan lisäksi maksetaan kokemus-, suoritus- tai muita työehtosopimuksen mukaisia lisiä. Hallintopäällikkö teki arvion peruspalkoista per 31.1.2024\*. Peruspalkkoja korotettiin 5 % 1.4.2023. Koska muita korotuksia ei ole toteutettu, arvio antanee oikean kuvan kiinteistöpäällikköiden nykyisestä peruspalkasta. Taulukossa 2 esitellään 28 kiinteistöpäällikön vaativuusryhmä seurakunnan/yhtymän koon mukaan.

Taulukko 1. Kiinteistöpäällikköiden peruspalkka 30.6.2022

Pvm.	Keskiarvo	Mediaani	Desiili 90 %
30.6.2022	3759	3867	4175
31.1.2024*	3947	4060	4384

Taulukko 2. Kiinteistöpäällikköiden (28) vaativuusryhmä 20.6.2022

Vaativuusryhmä	Jäsenmäärä			
	1–5000	5001–10000	10001–50000	50 000+
601	1	1	3	
602			10	
603			9	3
701			1	

Kiinteistöpäällikön nykyinen peruspalkka on euroa, vaativuusryhmä 602. Kiinteistöpäällikön palkka on keskiarvoa/mediaania alempi. Seurakuntayhtymässä on noin 15 000 jäsentä.

### Peruspalkka KirVESTES 2023-2025:n pykälän 22 sekä liitteen 2 kirkon palkkausjärjestelmän tehtäväkuvauksen mukaan

1 mom. Tehtävän vaativuuden arviointi

*Tehtäväkohtainen palkanosa (peruspalkka) määritellään arvioimalla viranhaltijan/työntekijän tehtävän vaativuutta virka- ja työehtosopimuksen vaativuusryhmittelyn kriteereiden ja tehtävästä laaditun tehtäväkuvauksen avulla.*

2 mom. Tehtävän sijoittaminen vaativuusryhmään ja viranhaltijan/työntekijän peruspalkan määrittäminen

*Tehtävä sijoitetaan siihen vaativuusryhmään, johon se vaativuuden arvioinnin perusteella kuuluu. Vaativuusryhmillä on vähimmäispalkat. Viranhaltijan/työntekijän peruspalkka on tehtävälle määritetyn vaativuusryhmän*

Pöytäkirjantarkastus:

Otteen oikeaksi todistaa:

**3 mom. Peruspalkan vaativuusosa**

*Viranhaltijan/työntekijän peruspalkka on määritettävä tehtävän vaativuusryhmän vähimmäispalkkaa korkeammaksi, jos tehtävänkuvauksessa ja sen vaativuskriteereitä koskevat merkinnät sitä edellyttävät. Tämä ylitys merkitään peruspalkan vaativuusosaksi.*

**4 mom. Peruspalkan erityinen osa**

*Viranhaltijan/työntekijän peruspalkka on määritettävä tehtävän vaativuusryhmän vähimmäispalkkaa korkeammaksi, jos tehtävään liittyvä erityinen peruste sitä edellyttää. Erityisellä perusteella tarkoitetaan sellaisia tehtävään liittyviä vaatimuksia, jotka jäävät tehtävän vaativuutta kuvaavissa kriteereissä huomioon ottamatta. Tämä ylitys merkitään peruspalkan erityiseksi osaksi.*

**5 mom. Peruspalkan muodostuminen**

*Peruspalkka muodostuu tehtävän vaativuusryhmän vähimmäispalkan sekä mahdollisen vaativuusosan ja erityisen osan yhteismäärästä. Peruspalkka voi olla tehtävän vaativuusryhmää seuraavan vaativuusryhmän vähimmäispalkan suuruinen tai sitä korkeampi vain, jos siinä on erityinen osa.*

Vaativuusryhmän 603 vähimmäispalkka on 4 161,92 euroa. Näin ollen vaativuusryhmän 602 peruspalkkaa ei voi korottaa yli 4 161,92 euron ilman erityistä osaa (4 mom.). Ottaen huomioon kiinteistöpäällikön anomuksen, yhteinen kirkkoneuvosto tarkastelee tehtävän vaativuskriteerien merkintöjä tai sitä, onko olemassa sellaista erityistä perustetta, joka aiheellistaa palkan tarkistuksen. Vaativuskriteerit liitteessä 3 § 9 käydään läpi tarkemmin kokouksessa.

---

**Kokouksessa** annettiin kaksi ehdotusta:

Puheenjohtaja Mats Björklund ehdotti, että asia siirretään henkilöstöjaostolle perusteluna, että kiinteistöpäällikön anomusasiaa valmistellaan henkilöstöjaostossa, jotta saadaan tasapuolinen käsittely kaikkien työntekijöiden osalta. Henkilöstöjaosto on hiljattain saanut kahden ammattiryhmän palkankorotusanomukset.

Rune Särs kannatti Mats Björklundin ehdotusta.

Solveig Pätt ehdotti, että kiinteistöpäällikön palkka nostetaan vaativuusryhmään 603 perusteluna, että alla mainitut tehtävänkuvauksen laatuvaatimukset vastaavat kiinteistöpäällikön työtehtäviä:

Kohta 3 Työnjohto: Työtehtävänä on toimintastrategian toteuttaminen.

Kohta 5 Vastuu: Laajan toiminnan tai muun vaativan kokonaisuuden kehittämisestä tai johtamisesta vastaaminen.

Martin Ahlskog kannatti Solveig Pättin ehdotusta.

Tämän jälkeen kirkkoneuvosto äänesti kättä nostamalla.

Solveig Pättin ehdotusta kannattavat äänestivät JAA.

Puheenjohtaja Mats Björklundin ehdotusta kannattavat äänestivät EI.

Äänestyksen jälkeen todettiin, että JAA-ääniä oli 4 ja EI-ääniä 5.

**Hallintopäällikön esitys:**

Yhteinen kirkkoneuvosto käsittelee anomuksen ja päättää asiasta.

**Yhteisen kirkkoneuvoston päätös:**

Äänestyksen jälkeen yhteinen kirkkoneuvosto päätti, että kiinteistöpäällikkö Johan Nystenin anomus siirretään henkilöstöjaostolle.

**Henkilöstöjaosto 21.5. ja 23.5.2024 § 18**

Alla 27.3.2024 päivätty kiinteistöpäällikön sähköposti, jonka hallintopäällikkö on luvannut liittää palkan käsittelyyn.

*Kirjoitan nyt sinulle ajatuksiani kiinteistöpäällikön palkasta pohjustukseksi henkilöstöjaoston kokoukseen. Näkemykseni mukaan kysymyksessä on kiinteistöpäällikön nostaminen vaativuusryhmästä 602 ryhmään 603. Tämä tarkoittaa, että työtehtävät muuttuvat kohdissa 3 Työnjohto ja 5 Vastuu. Vaativuusryhmässä 603 kohta 3 Työnjohto sanotaan: Työtehtävänä on toimintastrategian toteuttaminen. Esimerkiksi kiinteistöstrategia, valmiussuunnitelma, uusi kiinteistöohjelma jne. Eli on kuulunut työtehtäviini jo alusta asti, 1.4.2022.*

*Vaativuusryhmässä 603 kohta 5 Vastuu sanotaan: Laajan toiminnan tai muun vaativan kokonaisuuden kehittämisestä tai johtamisesta vastaaminen.*

*Minähän olen kehittänyt kiinteistötoimen toimintaa ja saanut työntekijäyhteisön toimimaan ja jatkan tätä työtä koko ajan. Kiinteistöhenkilökunnan (kirkkovahtimestari/kiinteistöhoitaja/kirvesmies) ja emäntähenkilökunnan (emäntä/siivooja) johtaminenhan ei ole ollut helppo työtehtävä.*

*Mustasaaren seurakuntayhtymän kiinteistöpäällikön peruspalkkahan on nyt € kuukaudessa. Kiinteistöpäällikön peruspalkka kunnissa on ollut, ennen edellisiä korotuksia 4 727 € kuukaudessa.*

*Mustasaaren kunnan kiinteistöpäällikön palkka on ennen edellisiä korotuksia ollut 4 560 € kuukaudessa. Tämän tiedän, sillä keskustelin viime vuonna muutaman kerran kunnan kiinteistöpäällikön Roland Haglundin, joka nyt on virkavapaalla, kanssa.*

*Vaativuusryhmän 602 vähimmäispalkka on 3 618,57 € ja vaativuusryhmän 603 4 161,92 €, eli erotus on 543,35 € kuukaudessa. Jos tämä lisätään kiinteistöpäällikön palkkaan €, se tekee € kuukaudessa. Tämähän on vähemmän kuin Mustasaaren kunnan kiinteistöpäällikkö sai (4 560 € kuukaudessa) viime vuonna ennen edellisiä palkankorotuksia.*

*Henkilöstöjaoston tulisi miettiä takautuvaa maksatusta kiinteistöpäällikölle, sillä työtehtävähän ovat olleet samat alusta saakka 1.4.2022. Olisi ehkä kohtuullista maksaa palkkaa takautuvasti viime vuodelta, 1.4.2023-1.4.2024, sen palkan mukaan, johon kiinteistöpäällikön palkka korotetaan.*

*Liitteessä on vaativuusryhmät 601-603 selostus ja vähimmäispalkka uuden KirVESTESin 2023-2025 mukaan.*

\_\_\_\_\_ . \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ . \_\_\_\_\_

Liite 1 Peruspalkka ja varsinainen palkka seurakunnissa 31.12.2023

Liite 2 Palvelussuhteet nimikkeittäin ja vaativuusryhmittäin seurakuntatalouden koon mukaan vuonna 2023

Liite 3 Peruspalkan keskiarvo

Huomionarvoista on, että Mustasaaren seurakuntayhtymän palkkoja korotettiin 2,5 % 1.2.2024 ja liitteessä 3 esitetään palkat 30.4.2024. Koko kirkon palkkatilasto on päivätty 31.12.2023, eikä se sisällä 1.2.2024 toteutettua palkankorotusta.

Perustelut: Tarkasteltuaan kiinteistöpäällikön nykyistä palkkatasoa ja vaativuusryhmää sekä vertailtuaan palkkaa kirkon yleiseen palkkatasoon ja Mustasaaren seurakuntayhtymän johdon palkkoihin henkilöstöjaosto katsoi, että nykyistä vaativuustasoa ja palkkaa ei tarvitse tarkistaa.

**Hallintopäällikön esitys:**

Hallintopäällikkö esittää, että henkilöstöjaosto käsittelee kiinteistöpäällikön anomuksen ja valmistelee ehdotuksen yhteiselle kirkkoneuvostolle koskien kiinteistöpäällikön palkkaa.

**Henkilöstöjaoston päätös:**

Henkilöstöjaosto esittää yhteiselle kirkkoneuvostolle, että vaativuusryhmä ja palkka pysytetään nykyisellä tasolla.

---

Yhteinen kirkkoneuvosto 12.6.2024 § 54

Liite 1 § 49 Peruspalkka ja varsinainen palkka seurakunnissa 31.12.2023

Liite 2 § 49 Palvelussuhteet nimikkeittäin ja vaativuusryhmittäin seurakuntatalouden koon mukaan vuonna 2023

Liite 3 § 49 Mustasaaren seurakuntayhtymän peruspalkkojen keskiarvo

**Henkilöstöjaoston esitys:**

Henkilöstöjaosto esittää yhteiselle kirkkoneuvostolle, että vaativuusryhmä ja palkka pysytetään nykyisellä tasolla.

**Yhteisen kirkkoneuvoston päätös:**

Esityksen mukaan.

**Johan Nysten palasi kokoukseen.**

## 55. VAATIVUUSRYHMÄN KORJAUSTA KOSKEVA ESITYS

Liite 1 § 49: Mustasaaren seurakuntayhtymän peruspalkkojen keskiarvo

Järjestelyvara käsiteltäessä laadittiin liite 3, jossa esitellään Mustasaaren seurakuntayhtymän pätevien viranhaltijoiden/työntekijöiden peruspalkkojen keskiarvot. Lähtökohtana on, että seurakuntayhtymän ammattiryhmät palkataan tasapuolisin työehdoin.

Muiden emännän ja siivoojan tehtäviä suorittavien työntekijöiden vaativuusryhmä on 401 ja peruspalkka kuukaudessa. Kiinteistöpäällikkö Johan Nysten puoltaa siivoojan/apuemännän vaativuusryhmän päivittämistä 401:een. Työtehtävät eivät myöskään eroa muista vastaavista seurakuntayhtymän tehtävistä.

Yleinen 3 prosentin palkankorotus toteutetaan 1.9.2024. Vaativuusryhmän korjaus esitetään tehtäväksi 1.7.2024 alkaen. Jos yhteinen kirkkoneuvosto hyväksyy päätöksen, myös toimenkuvausta päivitetään.

### Hallintopäällikön esitys:

Henkilöstöjaosto esittää yhteiselle kirkkoneuvostolle, että siivooja/apuemäntä toimenkuvausta päivitetään niin, että se vastaa vaativuusryhmää 401 1.7.2024 lukien.

### Henkilöstöjaoston päätös:

Esityksen mukaan.

---

Yhteinen kirkkoneuvosto 12.6.2024 § 55

Liite 3 § 49 Mustasaaren seurakuntayhtymän peruspalkkojen keskiarvo

### Henkilöstöjaoston esitys:

Henkilöstöjaosto esittää yhteiselle kirkkoneuvostolle, että siivooja/apuemäntä toimenkuvausta päivitetään niin, että se vastaa vaativuusryhmää 401 1.7.2024 lukien.

### Yhteisen kirkkoneuvoston päätös:

Esityksen mukaan.

## 56. ESITTELY YHTEISELLE KIRKKOVALTUUSTOLLE: RAHASTOSÄÄNNÖN PÄIVITTÄMINEN

---

Korsholms svenska församlingin seurakuntaneuvosto 21.3.2024 § 25

Sen jälkeen kun Mustasaaren seurakuntayhtymän rahastosääntö hyväksyttiin 30.11.2023, on toivottu, että Korsholms svenska församling saisi rahaston musiikkitoimintaa varten. Korsholms svenska församling toivoo rahastosäännön päivitystä. Seurakunnan säännöt käyvät ilmi säännön sivulla 4 (liite 4).

Päivitys sisältäisi seuraavan:

6. Korsholms svenska församlingin musiikkitoiminnan rahasto

Tarkoitus: seurakunnan musiikkitoiminnan tukeminen.

### **Esitys:**

Yhteinen kirkkovaltuusto päivittää rahastosäännön Korsholms svenska församlingin osalta rahastolla musiikkitoimintaa varten.

### **Seurakuntaneuvoston päätös:**

Esityksen mukaan.

---

Yhteinen kirkkoneuvosto 12.6.2024 § 56

### **Hallintopäällikön esittely:**

Yhteinen kirkkoneuvosto esittää yhteiselle kirkkovaltuustolle, että Mustasaaren seurakuntayhtymän rahastosääntöä päivitetään siten, että siihen sisällytetään uusi *Korsholms svenska församlingin musiikkitoiminnan rahasto*, jonka tarkoituksena on seurakunnan musiikkitoiminnan tukeminen.

**Yhteisen kirkkoneuvoston päätös:** Esityksen mukaan.

## 57. ESITTELY YHTEISELLE KIRKKOVALTUUSTOLLE: TALOUSSÄÄNTÖ

Kirkolliskokous hyväksyi uuden kirkkolain ja siihen liittyvät erillislait sekä kirkkojärjestyksen 11. marraskuuta 2021. Uusi lainsäädäntö astui voimaan 1. heinäkuuta 2023. Samalla kumottiin aikaisempi kirkkolaki (1054/1993), kirkkojärjestys (1055/1993) ja kirkon vaalijärjestys (1056/1993). Uudistus edellyttää, että seurakunnat päivittävät taloussäännön. Kirkkohallitus on laatinut taloussäännön sääntömallin (liite 2 § 57) päivitystyön tueksi. Taloussäännön valmistelu perustuu kirkkohallituksen sääntömalliin.

Sääntömalliin on tehty seuraavat muutokset:

- § 2 Otsikoksi on vaihdettu ”Taloustoimisto”, koska toimintoa on perinteisesti kutsuttu sillä nimellä Mustasaaren seurakuntayhtymässä.
- § 3 Alkulause on poistettu, koska yhtymällä ei ole strategiaa.
- § 6 Viittaukset yleiskirjeisiin ja kiinteistöstrategiamalliin on poistettu, koska niitä pidetään tällä hetkellä epäolennaisina.
- § 7 Toinen kappale: Yhteinen kirkkoneuvosto päättää pankkitilien avaamisesta, lopettamisesta ja käyttövaltuuksista. Vaihtoehto, jonka mukaan taloudesta vastaava viranhaltija päättää tästä, on poistettu.
- § 8 Käteiskassan perustamista koskeva päätösvalta esitetään kuuluvaksi taloudesta vastaavalle viranhaltijalle yhteisen kirkkoneuvoston sijaan, koska tämä päätös on joskus tehtävä nopeasti eikä ole asia, joka vaatisi kokouksen koolle kutsumisen.
- § 10 Saatavien perintä -pykälään esitetään kokonaisuudessaan seuraavaa sanamuotoa:
- Saatavien valvonta ja perintä on järjestettävä siten, että kaikki saatavat tulevat asianmukaisesti perityiksi. Jos saatavaa ei ole eräpäivään mennessä maksettu, velallista on kehotettava maksamaan velkansa. Muihin perimistöimiin on ryhdyttävä viipymättä, jos saatavaa viivästyskorkoineen ei kehotuksesta huolimatta ole maksettu. Yhteinen kirkkoneuvosto voi perustellusta syystä päättää avoimen saatavan kirjaamisesta luottotappioksi.
- Taloudesta vastaava viranhaltija vie kaikki julkisoikeudelliset saatavat (hautustoimen maksut) sekä vuokrasaatavat perintään. Yhteinen kirkkoneuvosto saa kaksi kertaa vuodessa luettelon muista avoimista saatavista, joita kehotuksista huolimatta ei ole maksettu. Yhteinen kirkkoneuvosto päättää, ryhdytäänkö perintätoimenpiteisiin vai kirjataanko saatava luottotappioksi.
- Viranhaltijapäätöksinä myönnetty maksujen alennukset tai vapautukset kirjataan myynti- ja muiden saamisten oikaisuksi välittömästi päätöksen jälkeen.
- Avoimet saatavat kirjataan luottotappioiksi sekä myynti- ja muiden saamisten oikaisuiksi välittömästi tuloksettomien perintätoimenpiteiden jälkeen, vähintään vuosittain.
- § 19 Mallisäännön ensimmäinen kappale 2-3 rivi: Mustasaaren seurakuntayhtymässä rahastojen säännöt vahvistaa yhteinen kirkkovaltuusto.

Seurakuntayhtymä aloittanee kiinteistöstrategian valmistelun syksyllä 2024. Kiinteistöstrategian valmistuttua laaditaan Mustasaaren seurakuntayhtymän strategia. Kummankin strategian ollessa valmiit yhteisen kirkkovaltuuston vahvistettavaksi, päivitetään myös taloussääntö, jotta se sisältää strategian ja kiinteistöstrategian kirkkohallituksen sääntömallin mukaisesti.



Yhteinen kirkkoneuvosto käsittelee taloussäännön liitteessä 1 § 57 ja lähettää sen edelleen yhteiselle kirkkovaltuustolle hyväksyttäväksi.

-----

**Keskustelun aikana** kokous keskeytettiin lyhyen tauon ajaksi.

-----

**Hallintopäällikön esittely:**

Yhteinen kirkkoneuvosto esittää yhteiselle kirkkovaltuustolle, että taloussääntö liitteessä 1 § 57 hyväksytään.

**Yhteisen kirkkoneuvoston päätös:** Esityksen mukaan.

## 58. YHTEISTÄ NUORISOPROJEKTIA KOSKEVA ALOITE

Rune Särs jätti kirjallisen aloitteen (liite 1), joka on kaikkien läsnä olevien kirkkoneuvoston jäsenten allekirjoittamana yhteisen kirkkoneuvoston kokouksessa 12.9.2023 § 83.

Liite 1/83 § Yhteistä nuorisoprojektia koskeva aloite

Lyhyesti aloitteesta: Aloitteessa ehdotetaan kolmivuotista kaksikielistä nuorisoprojektia koskevaa suunnitelmaa. Projekti olisi kaksikielinen ja talousarvio olisi noin 150 000 € vuodessa. Projektia varten on palkattava sopiva henkilö. Projektin tavoitteena on seurakuntien nuorisotoiminnan vahvistaminen. Projektia perustellaan seurakuntayhtymän viime vuosina osoittamalla rahoituksellisella ylijäämällä, jota ei pitäisi pelkästään kerätä kasaan, vaan käyttää evankeliumin levittämiseksi Kristuksesta ja hengellisen kodin tarjoamiseksi ihmisille.

Aloitteen toteuttamiseksi projektina edellytetään yhteistä seurakunnallista toimintaa toteutettuna seurakuntayhtymän puitteissa. Alla on ote perussäännöstä 2 §:

Seurakunnalliseen toimintaan liittyvistä tehtävistä ja työmuodoista seurakuntayhtymä hoitaa kirkkolain 3 luvun 15 §:n 3 momentin nojalla: 1. Sairaalasielunhoidon, 2. Perheneuvonnan, 3. Yhteisen kanslian, 4. Seurakuntien yhteiset, yhden tai useamman seurakuntaneuvoston alulle panemat hankkeet.  
[Perussääntö 2 §]

Seurakuntien kirkkoherrat ja nuorisotyönohjaajat ovat käsitelleet asiaa. Tämän jälkeen kirkkoherrat ovat valmistelleet asian seurakuntaneuvostoille. Liitteessä 2 esitellään seurakuntaneuvostojen kannanotot.

Liite 2 § 58 Seurakuntaneuvostojen kannanotot

Korsholms, Solfs, Kvevlax församlingien ja Mustasaaren suomalaisen seurakunnan seurakuntaneuvostot arvostivat aloitetta, mutta eivät tue sen toteuttamista yhteisenä nuorisoprojektina yhteisellä työntekijällä. Sen sijaan kaikki neljä seurakuntaneuvostoa tukevat nuorisohanketta, joka voitaisiin toteuttaa oman seurakunnan puitteissa sen seurakuntaneuvoston ja kirkkoherran alaisuudessa.

Kvevlax församling on laatinut seurakuntaneuvoston käsittelemälle projektille suunnitelman. Korsholms församling on nimennyt työryhmän projektin suunnittelua varten. Mustasaaren suomalaisen seurakunnan seurakuntaneuvosto haluaa palkata nuorisotyönohjaajan vuosiksi 2025-2027. Solfs församlingilla on alustava suunnitelma, joka valmistuu syksyn talousarviovalmisteluun.

Kvevlax ja Solf ehdottavat, että 200 000 euroa varataan nuorisoprojektiin, jotta pienemmille seurakunnille tarjottaisiin mahdollisuudet suurempien panostusten toteuttamiseen. Kaikki neljä seurakuntaa toivoivat, että nuorisoprojektin varat järjestettäisiin yksittäisille seurakunnille yhteisen projektin sijaan.

Replots församling päätti odottaa tarkempaa selvitystä nuorisotyön tuen toimivuudesta ja mahdollisesti käynnistettävistä yhteistyömuodoista.

### Puheenjohtajan esitys:

1. Seurakuntaneuvostot suhtautuivat myönteisesti nuorisoaloitteeseen, mutta eivät kannattaneet nuorisoprojektin toteuttamista yhteisenä projektina perussäännön 2 §:n mukaisesti.
2. Merkitään tiedoksi, että neljä seurakuntaneuvostoa toivoivat, että syksyn talousarviokehelyssä varataan rahaa kolmivuotiselle nuorisoprojektille (2025-2027), joka toteutetaan oman seurakunnan puitteissa. Seurakuntaneuvoston hyväksymä seurakuntakohtainen projektisuunnitelma esitellään yhteiselle kirkkoneuvostolle syksyn talousarviovalmistelussa.

### Yhteinen kirkkoneuvoston päätös:

1. Esityksen mukaan.
2. Merkittiin tiedoksi esityksen mukaan lisäyksellä: Projektisuunnitelman tulee myös sisältää yhteistyömuotoja, joita voitaisiin käynnistää yhtymässä.

## 59. PERINTÄÄ KOSKEVA SOPIMUS

Kirkon palvelukeskus (KIPA) on tehnyt puitesopimuksen perinnästä Lowell ja Intrum -yritysten kanssa. Keskitetty perintä on kustannustehokkaampi kuin se, että yksittäiset seurakunnat tekevät sopimuksia perintätoimiston kanssa.

Kirkon palvelukeskus tarjoa seurakunnille/seurakuntayhtymille mahdollisuuden liittyä puitesopimukseen. Tällä hetkellä KIPA lähettää kaksi muistutuslaskua eräpäivän umpeuduttua.

Jos Mustasaaren seurakuntayhtymä liittyy puitesopimukseen, KIPA lähettää kuukausittain perintäehdotuksen. Seurakuntayhtymä tarkastaa ehdotuksen ja lähettää sen hyväksynnän jälkeen KIPALLE. KIPA lähettää hyväksytyt perintäehdotuksen perintätoimistolle.

Lowellin ja Intrumin välinen suurin ero on, että Intrumin käyttöliittymä (sähköinen yhteys KIPAn ja perintätoimiston välillä) mahdollistaa tilitysten kirjaamisen automaattisesti. Jos Lowell valitaan, tilitykset on kirjattava manuaalisesti.

Seurakuntayhtymä on käsitellyt uuden taloussäännön, johon sisältyy määräykset perinnästä. Hallintopäällikkö esittää, ett Mustasaaren seurakuntayhtymä liittyy Kirkon palvelukeskuksen tarjoamaan puitesopimukseen. Hallintopäällikkö puoltaa Intrum-yrityksen valintaa, koska Intrumin käyttöliittymä mahdollistaa tilitysten automaattisen kirjauksen.

### Hallintopäällikön esitys:

1. Mustasaaren seurakuntayhtymä ottaa käyttöön Kirkon palvelukeskuksen neuvotteleman perintäsopimuksen.
2. Mustasaaren seurakuntayhtymä valitsee Intrum-yrityksen perintää varten.

### Yhteisen kirkkoneuvoston päätös:

1. Esityksen mukaan.
2. Esityksen mukaan.
3. Perinnästä esitetään arviointi yhteiselle kirkkoneuvostolle vuoden 2025 lopussa.

## 60. SOPIMUS MUSTASAAREN KUNNAN KANSSA SANKARIHAUTOJEN KUNNOSSAPIDOSTA

---

Kiinteistöjaosto 7.11 § 63

Mustasaaren kunnalla ja Kvevlax församlingilla on sopimus Vassorin hautausmaan sankarihautojen hoitokustannuksista.

1/62 § Vassorin hautausmaan sankarihautojen kunnossapitosopimus

Mustasaaren kunta haluaisi tehdä sopimuksen sankarihautojen kunnossapitokustannusten jaosta koko Mustasaarella. Mustasaaren kunta maksaisi puolet ja Mustasaaren seurakuntayhtymä puolet.

2/§ 62 Mustasaaren seurakuntayhtymän sankarihautojen kunnossapitosopimus

### Kiinteistöpäällikön esitys:

1. Asia viedään edelleen yhteiselle kirkkoneuvostolle hyväksyttäväksi
2. Kiinteistöjaosto esittää yhteiselle kirkkoneuvostolle, että kiinteistöpäällikkö valtuutetaan allekirjoittamaan sopimuksen Mustasaaren kunnan kanssa.

### Päätös:

1. Esityksen mukaan.
2. Esityksen mukaan.

---

Yhteinen kirkkoneuvosto 12.6.2024 § 60

Liite 1 § 60 Mustasaaren seurakuntayhtymän sankarihautojen kunnossapitosopimus

-----  
**Kokouksessa** kiinteistöpäällikkö selvensi, että sopimus käsittää ainoastaan hautakiven ja muistomerkin kunnossapidon.

**Keskustelun aikana** kokous keskeytettiin lyhyen tauon ajaksi.

-----

### Kiinteistöjaoston esitys:

1. Asia viedään edelleen yhteiselle kirkkoneuvostolle hyväksyttäväksi
2. Kiinteistöjaosto esittää yhteiselle kirkkoneuvostolle, että kiinteistöpäällikkö valtuutetaan allekirjoittamaan sopimuksen Mustasaaren kunnan kanssa.

### Yhteisen kirkkoneuvoston päätös:

1. Yhteinen kirkkoneuvosto hyväksyi sopimuksen Mustasaaren kunnan kanssa.
2. Yhteinen kirkkoneuvosto valtuutti kiinteistöpäällikön allekirjoittamaan sopimuksen Mustasaaren kunnan kanssa.

## 61. ILMOITUSASIAI

1. Sankarihautojen hoitosuunnitelma.
2. Talousarvioseuranta 1-5/2024 jaetaan ja esitellään. Liite 1 § 61.

### **Hallintopäällikön esitys:**

Merkitään tiedoksi.

### **Yhteisen kirkkoneuvoston päätös:**

Esityksen mukaan.

## 62. MAHDOLLISET ALOITTEET

Aloitteita ei jätetty.

## 63. VALITUSOSOITUS JA KOKOUKSEN PÄÄTTÄMINEN

Oikaisuvaatimusohje ja valitusosoitus liitetään pöytäkirjaan. Kokous päätettiin klo 21:35.