

KUTSU

Henkilöstöjaosto kutsutaan kokoukseen, joka alkaa 21.5.2024 klo 18 ja jatkuu 23.5.2024 klo 18. Ensimmäisessä kokouksessa 21.5. käydään asioita läpi ja keskustellaan niistä. Toisessa kokouksessa 23.5. tehdään päätökset. Esityslista (ruotsinkielinen) lähetetään s-postitse perjantaina 17.5.2024.

Kokoukseen 23.5.2024 Heli Salmela, Soile Karppi ja Mia Snickars-Lundfors on kutsuttu neuvottelijoina.

ASIALISTA

| | |
|---|----|
| 11. KOKOUKSEN LAILLISUUS JA PÄÄTÖSVALTAISUUS | 13 |
| 12. KAHDEN PÖYTÄKIRJANTARKASTAJAN VALINTA SEKÄ PÖYTÄKIRJANTARKASTUS | 13 |
| 13. ESITYSLISTAN HYVÄKSYMINEEN | 13 |
| 14. JÄRJESTELYERÄ..... | 14 |
| 15. DIAKONIEN PALKAT..... | 16 |
| 16. NUORISOTYÖNOHJAAJIEN PALKAT | 22 |
| 17. KIINTEISTÖTOIMEN HENKILÖKUNNAN PALKAT | 24 |
| 18. KIINTEISTÖPÄÄLLIKKÖN PALKKA..... | 26 |
| 19. MUSTASAAREN SEURAKUNTAYHTYMÄN PALKAT | 30 |
| 20. VAATIVUUSRYHMÄN KORJAUSTA KOSKEVA ESITYS | 31 |
| 21. TYÖHYVINVOINTI | 32 |
| 22. MUUT ASIAT..... | 33 |
| 23. KOKOUKSEN PÄÄTTÄMINEN..... | 33 |

| | | |
|---------------------------------------|--|---|
| Läsnä: | Jäsenet: X = läsnä Läsnä 21.5.2024 (x) Rune Särs, puheenjohtaja () Yngve Lithén (x) Satu Ritola (x) Lars-Erik Åkerholm () Barbro Wester (x) Kari Harju, sihteeri ja esittelijä Läsnä 23.5.2024 (x) Rune Särs, puheenjohtaja () Yngve Lithén (x) Satu Ritola (x) Lars-Erik Åkerholm (x) Barbro Wester, sihteeri § 19 (x) Kari Harju, sihteeri ja esittelijä Muut läsnäolijat 23.5.2024 § 14 (x) Mia Snickars-Lundfors, neuvottelija (x) Heli Salmela, neuvottelija (x) Timo-Jaakko Rautakoski, neuvottelija Varaluottamusmies Soile Karpin ollessa estynyt. | |
| Pykälät | 11 - 22 | |
| Allekirjoitukset: | Puheenjohtaja: Rune Särs | Sihteeri: Kari Harju Barbro Wester, § 19 |
| Pöytäkirjantarkastus, paikka ja aika: | Henkilöstöjaoston kokouksessa 23.5.2024, Adelcrantzinkuja 1. Satu Ritola Lars-Erik Åkerholm | |

11. KOKOUKSEN LAILLISUUS JA PÄÄTÖSVALTAISUUS

Puheenjohtaja avaa kokouksen nimenhuudolla. Jaoston kokouskutsu on toimitettava viimeistään kaksi päivää ennen kokousta jaoston jäsenille. Kokouskutsu lähetetään sähköisesti. Kutsuun on liitettävä esityslista liitteineen. Päätösvaltaisuutta varten vaaditaan, että yli puolet jäsenistä on läsnä. Henkilöstöjaosto aloitti kokouksen hartaussanoilla ja rukouksella.

Esitys:

Todetaan, että kokous on laillisesti koolle kutsuttu ja päätösvaltainen.

Päätös:

Esityksen mukaan.

12. KAHDEN PÖYTÄKIRJANTARKASTAJAN VALINTA SEKÄ PÖYTÄKIRJANTARKASTUS

Esitys:

Pöytäkirjan tarkastavat Satu Ritola ja Lars-Erik Åkerholm heti kokouksen 23.5.2024 jälkeen.

Päätös:

Esityksen mukaan.

13. ESITYSLISTAN HYVÄKSYMINEN

Esitys:

Hyväksytään esitettyssä muodossa.

Päätös:

Esityksen mukaan.

14. JÄRJESTELYERÄ

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 neuvotteluja:

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/amatit 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 ($1\,452\,433,25\text{ €} \cdot 0,005 / 12\text{ kuukautta} = 605,18\text{ €}$).

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:

Pöytäkirjantarkastus:

Otteen oikeaksi todistaa:

Mia Snickars-Lundfors ehdotti, että järjestelyerä maksetaan alimpien vaativuusryhmien 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 täytettynä 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 täytettynä pätevällä henkilöllä. Tämä perustelee nuorisotyönohjaajien ehdottamista toissijaisesti.

Timo-Jaakko Rautakoski kannatti Mia Snickars-Lundforsin ehdotusta.

Henkilöstöjaosto katsoi, että järjestelyerä maksetaan alimpien vaativuusryhmien 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 vaativuusryhmien 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.

15. DIAKONIEN PALKAT

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 vaativuusryhmä, palkka ja henkilöstömäärä vuonna 2022. Liite 4 on lomake, jonka avulla tehtävä luokitellaan vaativuusryhmään. Liite 5 lähetettiin kutsun mukana.

Bilaga / Liite 1: Palkat 2022

Bilaga/ Liite 2: Henkilöstö 2013-2022

Bilaga / Liite 3: Vaativuusryhmä 2022

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

Bilaga/ Liite 5 Diakonitjänsteinnehavares skrivelse / Diakoniaviranhaltijoiden kirjelmä

Nedan sammanställning av bilagorna 1-3.

Alla yhteenveto liitteistä 1-3.

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

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

Statistik löner /Tilasto palkat 30.6.2022

| | Antal/lukumäärä | Grundlön peruspalkka Decil/desiili 50% | Grundlön peruspalkka Decil/desiili 90% | Lön medetal/ 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 |
| Totalt/Medetal - Yhteensä/Keskimäärin | 851 | 2 515 | 2 630 | 2 882 |

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 ungdomsarbetaledare (socionom YH) och C-kantorerna 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 vaativuusryhmässä 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 xxxx€ och slutlönen xxxx€. Grundlönen är lite över 50% decil (xxxx€) och slutlönen är lite högre än medeltalet (xxxx€) 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 xxxx€ ja palkka kokonaisuudessaan xxxx€. Peruspalkka ylittää hieman 50% desiilin (2515€) ja palkka kokonaisuudessaan on hieman korkeampi kuin keskiarvo (xxxx€) seurakunnissa. Valtaosa diakoniatyöntekijöiden palkoista kuulu vaativuusryhmä 502. Kun seurakuntatalouden koko kasvaa, tulevat suuremmat vaativuusryhmät tavallisemmiksi. Kun koko ylittää 50000 jäsentä, kuulu noin 40% diakoniatyöntekijöistä (neljä titteliä, jotka mainitaan taulukossa tilasto palkat 30.6.2022) vaativuusryhmä 503.

Jämförelse med kommunsektorn var svårare, då den uppgiftsrelaterade lönen ökas med olika typer av tillägg som inte förekommer inom församlingarna. Enligt SOTE avtal 2022-2025¹ är grundlönen 1.6.2023 för socialhandledare xxxx€. Enligt lönestatistik 10/2021² var uppgiftsrelaterad månadslön för socialhandledare xxxx€. Den totala månadslönen var xxxx€. I skrivelsen har angivits att den uppgiftsrelaterade lönen för socialhandledare hos Österbotten välfärdsområde är i nuläget xxxx€. 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 2022-2025¹ mukaan sosiaaliohjaajan peruspalkka 1.6.2023 on xxxx€. Palkkatilasto 10/2021² mukaan tehtäväkohtainen kuukausipalkka sosiaaliohjaajalle oli xxxx€. Palkka kokonaisuudessaan oli xxxx€. Kirjelmässä on kerrottu, että sosiaaliohjaajan tehtäväkohtainen palkka Pohjanmaan hyvinvointi-alueella on

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

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

tällä hetkellä xxxx€. Tilastoja lopullisesta kuukausipalkasta 2023 ei ole löytynyt.

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

Personalsektion beslöt att den granskar lönenivån för alla yrkesgrupper i Korsholms kyrkliga samfällighet. I jämförelsen medtas endast yrkesgrupper som innehåller minst två anställda. Jämförelsen försvåras då antalet anställda i vår samfällighet är litet. Medellönen påverkas starkt av arbetserfarenheten. Detta kan tydligt ses i jämförelse mellan yrkesgrupperna vaktmästare och barnledare, men vaktmästarna har i regel lång arbetserfarenhet. Jämförelse försvåras också av att antalet titlar (t.ex. ca 13 st. som motsvarar vaktmästare) inom samma yrkeskategori är många.

| Ammattinimike | Vaativuusryhmä | Keskispalkka 2022 Mustasaari | Yleisin vaativuusryhmä | Keskispalkka Suomessa 2022 |
|--------------------|----------------|---------------------------------|---------------------------|-------------------------------|
| Lastenhojaaja | 402 | xxxx | 402 | 2387 |
| B-kanttori | 601 | xxxx | 601 | 3400 |
| Toimistosihiteeri | 403 | xxxx | 501 | 2619 |
| C-kanttori | 502 | xxxx | 502 | 2895 |
| Diakoni | 502 | xxxx | 502 | 2882 |
| Vahtimestari | 402 | xxxx | 402 | 2457 |
| Nuorisotyönohjaaja | 502 | xxxx | 502 | 2788 |
| Seurakuntapastori | 601 | xxxx | 601 | 3524 |

Edellä olevassa taulukossa voidaan panna merkille, että Mustasaaren seurakuntayhtymä on sijoittanut ammatit seurakunnissa yleisimmin käytössä oleviin vaativuusryhmiin, pl. toimistosihiteerin. Toimistosihiteerien 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.

Pöytäkirjantarkastus:

Otteen oikeaksi todistaa:

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

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 € |
| Kevlax | 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 23.5.2023

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

Pöytäkirjantarkastus:

Otteen oikeaksi todistaa:

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 vaativuusryhmän korotusanomuksensa, mikäli katsovat että työnsä on muuttunut vaativammaksi.

Mustasaassa 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 tulleiden 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 kyky 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 sivukylien kehoille teille. Auton ylläpito on Mustasaassa välttämättömyys toisin kuin esim. tiiviin kaupunkikeskuksen alueella työskentelevillä diakoniatyöntekijöillä.

-Mustasaassa 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 vaativuusryhmän 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

Pöytäkirjantarkastus:

Otteen oikeaksi todistaa:

määrän väheneminen yhdessä suurten vuoriluokkien eläköitymisen kanssa ovat supistaneet työelämään 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.

16. NUORISOTYÖNOHJAAJIEN PALKAT

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 vaativuusosa, 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 vaativuusosa.

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 isoskoulutuksessakin*
- 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 lääkkeitä (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 kehitellä tilalle (esimerkiksi uskonnon opetuksen tukeminen seurakunnan vierailuilla)*

Eriytyinen 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 keskiarvot

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.

17. 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 keskustele, 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 keskiarvot

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 x xxx €. Kirkon työmarkkinalaitos raportoi, että suntioiden peruspalkan keskiarvo on x xxx € ja seurakuntamestarien x xxx €.

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

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 keskiarvot

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.

18. 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 x xxx 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 vähimmäispalkan suuruinen, jollei 3 ja 4 momentista muuta johdu.

3 mom. Peruspalkan vaativuusosa

Pöytäkirjantarkastus:

Otteen oikeaksi todistaa:

Viranhaltijan/työntekijän peruspalkka on määritettävä tehtävän vaativuuksryhmän vähimmäispalkkaa korkeammaksi, jos tehtäväkuvaus ja sen vaativuskriteereitä koskevat merkinnät sitä edellyttävät. Tämä ylitys merkitään peruspalkan vaativuosaksi.

Mom. 4 mom. Peruspalkan erityinen osa

Viranhaltijan/työntekijän peruspalkka on määritettävä tehtävän vaativuuksryhmän 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 vaativuuksryhmän vähimmäispalkan sekä mahdollisen vaativuosan ja erityisen osan yhteismäärästä. Peruspalkka voi olla tehtävän vaativuuksryhmää seuraavan vaativuuksryhmän vähimmäispalkan suuruinen tai sitä korkeampi vain, jos siinä on erityinen osa.

Vaativuuksryhmän 603 vähimmäispalkka on 4 161,92 euroa. Näin ollen vaativuuksryhmän 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. Vaativuuskriteerit 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 vaativuuksryhmään 603 perusteluna, että alla mainitut tehtäväkuvauksen laatuksiteerit vastaavat kiinteistöpäällikön työtehtäviä:

Kohta 3 Työnjohto: Työtehtävänä on toimintastrategian toteuttaminen.

Kohta 5 Vastuu: Laajan toiminnan tai muun vaativan kokonaisuuden kehittamisestä 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 § 17

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/kiinteistönhoitaja/kirvesmies) ja emäntähenkilökunnan (emäntä/siivoaja) johtaminenhan ei ole ollut helppo työtehtävä.

Mustasaaren seurakuntayhtymän kiinteistöpäällikön peruspalkkahan on nyt x xxx € kuukaudessa. Kiinteistöpäällikön peruspalkka kunnissa on ollut, ennen edellisiä korotuksia x xxx € kuukaudessa. Mustasaaren kunnan kiinteistöpäällikön palkka on ennen edellisiä korotuksia ollut x xxx € kuukaudessa. Tämän tiedän, sillä keskustelin viime vuonna muutaman kerran kunnan kiinteistöpäällikön Roland Haglundin, joka nyt on virkavapaalla, kanssa.

Vaativuusryhmän 602 vähimmäispalkka on x xxx € ja vaativuusryhmän 603 4 xxx €, eli erotus on xxx € kuukaudessa. Jos tämä lisätään kiinteistöpäällikön palkkaan x xxx €, se tekee x xxx € kuukaudessa. Tämähän on vähemmän kuin Mustasaaren kunnan kiinteistöpäällikkö sai (x xxx € 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.

Esitellään johtavan viranhaltijan perustehtävät. Johan Nysten vastaa kiinteistö- ja hautaustoimesta, kun puolestaan muilla on kokonaisvastuu seurakunnasta tai seurakuntayhtymästä.

Johdon palkat

| | Loppupalkka | Palkkaryhmä | Työaika |
|--------------------|-------------|-------------|----------------|
| Björklund Mats | xxxx | K20 | ei työaikaa |
| Boije Hans | xxxx | K20 | ei työaikaa |
| Kanckos Johan | xxxx | K20 | ei työaikaa |
| Kass Fredrik | xxxx | K20 | ei työaikaa |
| Visser-Keltto Anne | xxxx | K20 | ei työaikaa |
| Harju Kari | xxxx | J30 | ei työaikaa |
| Nysten Johan | xxxx | 602 | 36,25 h/viikko |

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

Pöytäkirjantarkastus:

Otteen oikeaksi todistaa:

Liite 1 Peruspalkka ja varsinainen palkka seurakunnissa 31.12.2023

Liite 2 Palvelussuhteet nimikkeittäin ja vaativuusryhmittäin seurakuntatalouden koon mukaan vuonna 2023

Liite 3 Peruspalkan keskiarvot

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 vaatavuustasoa 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.

19. MUSTASAAREN SEURAKUNTAYHTYMÄN PALKAT

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 keskiarvot

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

Seurakuntayhtymän palkkapolitiikkaa 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. Lisääntynyt 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 esteestä 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 euro kuukaudessa kokoaikatyössä. Osa-aikatyötä tekeillä lisäys tehdään palkkausprosentin mukaan. Tarkistus tulee voimaan 1.10.2024.

20. VAATIVUUSRYHMÄN KORJAUSTA KOSKEVA ESITYS

Liite 1 Peruspalkan keskiarvot

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

Läpikäynnissä kävi ilmi, että siivooja/apuemäntä (vaativuusryhmä 302, peruspalkka x xxx € kuukaudessa), jonka työpaikka on Vanhan Vaasan seurakuntakoti, on alemmassa vaativuusryhmässä kuin samankaltaiset työtehtävät seurakuntayhtymässä. Tehtävä on osa-aikainen, 41,8 prosenttia kokoaikaisesta.

Muiden emännän ja siivoojan tehtäviä suorittavien työntekijöiden vaativuusryhmä on 401 ja peruspalkka x xxx € 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 Nanna Bergin toimenkuvausta päivitetään niin, että se vastaa vaativuusryhmää 401 1.7.2024 lukien.

Henkilöstöjaoston päätös:

Esityksen mukaan.

21. TYÖHYVINVOINTI

Henkilöstöjaoston jäsenet haluavat kehittää Mustasaaren seurakuntayhtymän työhyvinvointia. Työturvallisuuskeskus määrittelee työhyvinvoinnin seuraavasti:

- työ on turvallista ja terveellistä
- työ koetaan mielekkääksi ja merkitykselliseksi
- työ on tuottavaa ja motivoivaa
- työtä tekevät ammattitaitoiset työntekijät hyvin johdetussa organisaatiossa
- työ tukee elämän kokonaisuutta

Jäsenet keskustelivat, miten henkilöstön hyvinvoinnin kehittämiseen voitaisiin ryhtyä. Henkilöstöjaosto päätti kysyä neuvoa kaikilta työntekijöiltä. Hallintopäällikkö sai tehtäväksi ottaa yhteyttä kaikkiin Mustasaaren seurakuntayhtymän työntekijöihin. Yksittäisiä työntekijöitä ja paikallisia työyhteisöjä pyydetään lähettämään ehdotuksia miten työhyvinvointia voidaan kehittää ja parantaa Mustasaaren seurakuntayhtymässä. Ehdotukset lähetetään s-postitse hallintopäällikölle viimeistään 8.9.2024.

Puheenjohtaja Rune Särsin ehdotus:

Työntekijöitä ja paikallisia työyhteisöjä pyydetään lähettämään ehdotuksia miten työhyvinvointia voidaan kehittää ja parantaa Mustasaaren seurakuntayhtymässä. Ehdotukset tulee lähettää s-postitse hallintopäällikölle viimeistään 15.9.2024.

Henkilöstöjaoston päätös:

Esityksen mukaan.

22. MUUT ASIAT

Muita asioita ei ollut.

23. KOKOUKSEN PÄÄTTÄMINEN

Kokous päätettiin klo 20.05.