

247 § Ylimmän johdon palkkausjärjestelmän kehittäminen Helsingin seurakuntayhtymässä ja Kirkon virka- ja työehtosopimuksen mukaisen sopimustarkistuksen maksaminen ylimmän johdon palkkausjärjestelmään kuuluville vuonna 2021

Päätösehdotus

Yhteisen seurakuntatyön johtaja Stefan Forsén

Yhteinen kirkkoneuvosto päättää

- 1) asettaa ylimmän johdon palkkaukseen liittyviä asioiden käsittelyä varten ryhmän jonka jäseniksi kutsutaan YKN:n varapuheenjohtaja, Helsingin hiippakunnan hiippakuntadekaani, yhteisen seurakuntatyön johtaja, henkilöstöjohtaja / henkilöstöosaston edustaja.
- 2) että ylimmän johdon sopimustarkistus vuonna 2021 maksetaan suorituksen arvioinnin perusteella

Käsittely

Puheenjohtajana toimi varapuheenjohtaja Riitta Asikanius.

Yhteisen seurakuntatyön johtaja Stefan Forsén selosti asiaa.

Juha Rintamäki, Juha Tuohimäki ja Jukka Pakarinen poistuivat esteellisinä, koska he kuuluvat käsiteltävänä olevaan palkkausjärjestelmään.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Selostus

Kirkkoherrojen ja hallintojohtajan palkkauksen määräytyminen

Kirkon yleiseen virka- ja työehtosopimukseen sisältyy erillissopimuksena virkaehtosopimus ylimmän johdon palkkausjärjestelmästä kokeilusta seurakunnissa. Palkkausjärjestelmän kokeilua koskevan sopimuksen mukaan kirkkoherrojen varsinainen palkka muodostuu K-hinnoitteluryhmään ja kokonaisharkintaan perustuvasta peruspalkasta, johon ei makseta erillisiä lisä. Kirkon työmarkkinalaitos on sijoittanut kirkkoherrat K-hinnoitteluryhmiin ottaen huomioon seurakunnan jäsenmäärän, seurakuntamuodon sekä viranhoitoon vaikuttavat erityiset seikat. Ylimmän johdon palkkausjärjestelmään kuuluu myös hallintojohtaja, jonka palkka määräytyy J-hinnoitteluryhmän mukaisesti.

Ylimmän johdon palkkausjärjestelmään kuuluvien arviointi

Ylimmän johdon palkantarkistukset voivat tapahtua joko vaativuuden arvioinnin tai suorituksen arvioinnin perusteella. Vuonna 2019 palkkausjärjestelmään kehittämään asetettu ryhmä esittää, että järjestelmää kehitettäisiin siten, että ylimmän johdon palkkauksen arviointia varten asetetaan nyt erillinen ryhmä. Ryhmän jäsenenä voisi toimia YKN:n varapuheenjohtaja, Helsingin hiippakunnan hiippakuntadekaani, yhteisen seurakuntatyön johtaja, henkilöstöjohtaja / henkilöstöosaston edustaja. Tämä ryhmä suorittaisi ylimmän johdon palkkausjärjestelmään kuuluvien henkilöiden tehtävän vaativuuden arvioinnin ja tekisi esityksen asiasta yhteiselle kirkkoneuvostolle. Ylimmän johdon palkkausjärjestelmää on sopimusosapuolten toimesta ohjattu siten, että ylimmän johdon palkkausjärjestelmään kuuluvien työsuoritusta arvioidaisiin säännöllisesti. Sopimustarkistuksia on suunnattu maksettavaksi suorituksen perusteella. Näin on myös vuoden 2021 sopimustarkistuksen kohdalla. Sopimuskirjaus kuuluu seuraavasti: *”Ylimmän johdon palkkausjärjestelmään kuuluvan viranhaltijan peruspalkkaa tarkistetaan 1,6 %:n yleiskorotuksella 1.5.2021 lukien, jollei seurakunta päättä tarkistaa vastaavalla erällä ylimmän johdon peruspalkkoja johdolle aiemmin asetettujen tavoitteiden ja niistä suoriutumisen arvioinnin perusteella.”* Sopimuksessa annetaan mahdollisuus myös yleiskorotukseen, mutta ryhmä esittää, että sopimustarkistus tehtäisiin suorituksen perusteella. Kyse on myös yhdenvertaisuudesta. Yleiseen palkkausjärjestelmään kuuluvia arvioidaan, heille asetetaan vuosittain tavoitteet ja maksetaan suorituslisää suorituksen perusteella. Tavoitteena on, että myös johdon työtä arvioidaisiin samoin kuin viranhaltijoiden ja työntekijöiden työtä.

Ryhmä ehdottaa, että suorituksen arviointia varten ylimmän johdon palkkausjärjestelmään kuuluville asetetaan tavoitteet syyskuun 2020 aikana. Heidän suoriutumistaan arvioidaisiin arviointijaksolla 1.10.2020-31.4.2021. Vastaisuudessa arviointijakso olisi vuoden pituinen.

Tavoitteet asettaisi ja arvioinnin suorittaisi:

- kirkkoherrojen osalta seurakuntaneuvoston varapuheenjohtaja ja lääninrovasti
- lääninrovastien osalta seurakuntaneuvoston varapuheenjohtaja ja piispa/tuomiokapitulin edustaja
- hallintojohtajan osalta seurakuntayhtymän johtaja ja YKN:n puheenjohtaja

Tavoitteita asetetaan 2-3. Kaikille yhteisenä tavoitteena on johtamisessa suoriutuminen – pohjana 360-arvioinnin pohjalta tehdyn henkilökohtaisen kehittämissuunnitelman toteutuminen. Tämän lisäksi asetetaan organisaatioon liittyvä tavoite johtajan kanssa käydyn keskustelun jälkeen (arviointiryhmä). Arviointiryhmä tekee esityksen suoritukseen perustuvasta palkanlisästä nyt asetettavalle johdon palkkausryhmälle (asiaa voidaan käsitellä myös seurakuntaneuvoston kokouksessa). Johdon palkkausryhmä kokoaa esitykset suoritukseen perustuvasta sopimustarkistuksen maksamisesta ja tekee esityksen yhteiselle seurakuntaneuvostolle. Yhteinen kirkkoneuvosto tekee päätöksen saajista.

