

VIRKAEHTOSOPIMUS YLIMMÄN JOHDON PALKKAUSJÄRJESTELMÄN KOKEILUSTA SEURAKUNNISSA

1 § Soveltamisala

1 mom. Ylimmän johdon palkkausjärjestelmä

Sen estämättä, mitä Kirkon yleisessä virka- ja työehtosopimuksessa 2013–2016 on sovittu palkkausjärjestelmistä, seurakunnan ylimmän johdon palkkaus määräytyy tällä sopimuksella sovitun ylimmän johdon palkkausjärjestelmän mukaisesti.

2 mom. Määritelmiä

Ylimmällä johdolla tarkoitetaan kirkkoherran virkaa ja sen haltijaa sekä työnantajaa edustavaa johtavaa talous- ja henkilöstöhallinnon virkaa ja sen haltijaa. Seurakunnalla tarkoitetaan myös seurakuntayhtymää.

Soveltamisohje:

Ylin johto johtaa seurakunnan toimintaa ja taloutta. Se myös tarkastelee ja valvoo seurakunnan etuja työnantajan näkökulmasta ja toimii työnantajan edustajana kirkon virka- ja työehtosopimuksia paikallisesti sovellettaessa ja niihin liittyviä ratkaisuja tehtäessä. Johtavan talous- ja henkilöstöhallinnon viran nimike on tavallisesti hallintojohtaja, talousjohtaja tai talouspäällikkö. Johtavista talous- ja henkilöstöhallinnon viroista on tämän sopimuksen piirissä vain yksi virka kustakin seurakuntataloudesta. Ns. ”kakkosviroissa” palkkaus määräytyy kirkon yleisen palkkausjärjestelmän mukaisesti.

2 § Ylimmän johdon palkkausjärjestelmän palkkausperusteet

Ylimmän johdon varsinainen palkka muodostuu K- tai J-hinnoitteluryhmään ja kokonaisharkintaan perustuvasta peruspalkasta.

Soveltamisohje:

Ylimmän johdon palkkaukseen ei makseta erillisiä lisiä eikä varsinaista palkkaa jaeta eri palkanosiin. Vuosilomaa koskevien määräysten vuoksi johtavalle talous- ja henkilöstöhallinnon viran haltijalle sekä määräaikaiselle kirkkoherran viran haltijalle on vahvistettava vuosisidonnaiseen palkanosaan oikeuttava aika. Tämän vuoksi vuosisidonnaiseen osaan oikeuttavaa aikaa seurataan palkkausjärjestelmän muuttumisesta huolimatta.

Jos viran haltijalle annetaan luontoisetu, sen verotusarvo on laskettava osaksi kokonaisharkinnalla määriteltyä peruspalkkaa. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että silloin kun viran haltijalle annetaan luontoisetu, hänelle on ensiksi määriteltävä tämän sopimuksen mukaisesti peruspalkka, jotta verottajan määrittelemä luontoisedun arvo voidaan siihen sisällyttää. Esim. kirkkoherran viran haltijan peruspalkaksi määritellään 4500 €. Jos hänelle päätetään antaa matkapuhelin luontoisetuna (verotusarvo 20 € v. 2013), sen verotusarvo otetaan osaksi peruspalkan euromäärää eli $4480 + 20 = 4500$ €.

Luontoisetupalkkauksen evankelis-luterilaisen kirkon palkkauslain kumoamisesta annetun lain (1990/391) perusteella säilyttäneeseen sovelletaan em. määräyksiä, jos työnantaja ei päättä toisin.

3 § Viran hinnoitteluryhmän ja viran haltijan peruspalkan määräytyminen

1 mom. Viran hinnoitteluryhmä

Kirkkoherran viran palkkaus perustuu tämän momentin mukaiseen K-hinnoitteluryhmän ja johtavan talous- ja henkilöstöhallinnon viran palkkaus J-hinnoitteluryhmän asteikkoon. Kirkon työmarkkinalaitos sijoittaa seurakunnan kirkkoherran viran K-hinnoitteluryhmään ja johtavan talous- ja henkilöstöhallinnon viran J-hinnoitteluryhmään ottaen huomioon seurakunnan jäsenmäärän, seurakuntamuodon sekä viranhoitoon vaikuttavat erityiset seikat.

Soveltamisohje:

K-hinnoitteluryhmiä sovelletaan vain kirkkoherran viran haltijan palkkaukseen ja J-hinnoitteluryhmiä vain johtavan talous- ja henkilöstöhallinnon viran haltijan palkkaukseen. Viran hinnoitteluryhmästä ja sen tarkistamisesta ei voida päättää seurakunnassa, vaan siitä päättää Kirkon työmarkkinalaitos. Hinnoitteluryhmien asteikon alaja ylärajasta sovitaan Kirkon työmarkkinalaitoksen ja kirkon pääsopijaosapuolten kesken.

Kirkkoherran viran K-hinnoitteluryhmä 1.8.2014 lukien

K-hinnoitteluryhmä	€
K 10	3500,00 – 4500,00
K 20	3950,00 – 4950,00
K 30	4400,00 – 5500,00
K 40	4900,00 – 5900,00
K 50	5500,00 – 6500,00
K 60	6100,00 – 7100,00

Johtavan talous- ja henkilöstöhallinnon viran J-hinnoitteluryhmä 1.8.2014 lukien

J-hinnoitteluryhmä	€
J 10	2590,00 – 3590,00
J 20	3190,00 – 4190,00
J 30	3600,00 – 4600,00
J 40	4200,00 – 5200,00
J 50	4750,00 – 5750,00
J 60	5350,00 – 6400,00
J 70	6050,00 – 7100,00

2 mom. Viran haltijan peruspalkan määrittäminen palvelukseen otettaessa

Seurakunta määrittää palvelukseen otettaessa kirkkoherran sekä johtavan talous- ja henkilöstöhallinnon viran haltijan peruspalkan viralle määritellyn K-/J -hinnoitteluryhmän palkka-asteikolta arvioimalla viran tehtävien vaativuutta, niiden laaja-alaisuutta ja vastuullisuutta sekä viranhaltijan ammatinhallinnan ja työssä suoriutumisen kokonaisuutta. Peruspalkka määritetään vähintään viran K-/J-hinnoitteluryhmän asteikon alarajan suuruiseksi. Asteikon yläraja voidaan perustellusta syystä ylittää.

Soveltamisohje:

Palvelukseen otettavan kirkkoherran sekä johtavan talous- ja henkilöstöhallinnon viran haltijan peruspalkasta päättää seurakunnan asiassa toimivaltainen viranomainen. Yksittäisessä seurakunnassa se on tavallisesti kirkkoneuvosto ja seurakuntayhtymässä yhteinen kirkkoneuvosto.

Täysin pätevän viranhaltijan peruspalkkaa asteikolta määriteltäessä otetaan huomioon tehtävien vaativuus, viranhaltijan ammattitaito ja työssä suoriutuminen kokonaisarviointilla. Peruspalkka tulee määrittää vähintään viran hinnoitteluryhmän asteikon alarajan suuruiseksi. Palvelukseen otettaessa viranhaltijan ammatinhallinnan ja työssä suoriutumisen arviointi perustuu lähinnä käsitykseen valittavan aikaisemmasta toiminnasta.

Välittömään vaaliin perustuvassa kirkkoherran valintamenettelyssä peruspalkka voidaan ilmoittaa hinnoitteluryhmän asteikosta määritellyn suppeamman asteikon muodossa. Sen alarajalla kuvataan silloin sitä, mille tasolle peruspalkka voi matalimmillaan tulla asetetuksi ja ylärajalla taas, mikä voi olla peruspalkan korkein taso.

Uuden viran haltijan peruspalkkaa olisi hyvä arvioida kuuden kuukauden jälkeen työhön ryhtymisestä/virantoimituksen alkamisesta uudelleen, jolloin voidaan tarkistaa, onko peruspalkka oikeassa suhteessa henkilön ammatinhallintaan, työsuoritukseen ja työnantajan palkkapolitiisiin linjauksiin, ks. 4 mom. peruspalkan tarkistaminen palvelussuhteen aikana.

Seurakunnan on toimittava peruspalkkaa määritellössään kannustavasti ja vastuullisesti ottaen huomioon taloudellisen kantokykynsä sekä omat ja kirkon palkkapolitiiset linjaukset.

Tämän momentin mukainen seurakunnan asianomaisen viranomaisen peruspalkan määrittelyä koskeva päätös on ennen sen täytäntöönpanoa toimitettava sähköisesti

Kirkon työmarkkinalaitokselle tiedoksi. Ylimmän johdon palkkausjärjestelmäkokeilun onnistumisen arvioimiseksi KiT:lle toimitettavista asiakirjoista on käytävä ilmi ainakin: kuka päätöksen on tehnyt, kuka on toiminut esittelijänä ja mitkä ovat päätöksen perustelut.

3 mom. Epäpätevän viran haltijan peruspalkka palvelukseen otettaessa

Jos kirkkoherran tai johtavan talous- ja henkilöstöhallinnon viran haltijalla ei ole virassa edellytettyä kelpoisuutta, hänen peruspalkkansa määritetään palkka-asteikolta, johon tehdään enintään 12 %:n epäpätevyysalennus.

Soveltamisohje:

Määräys mahdollistaa epäpätevän viran haltijan peruspalkan määrittämisen ala- ja ylärajaltaan 12 %:lla alennetulta K-/J-hinnoitteluryhmän asteikolta. Muutoin epäpätevän viran haltijan peruspalkan määrittelyyn sovelletaan 2 momentin määräyksiä eli arvioidaan viran tehtävien vaativuutta, niiden laaja-alaisuutta ja vastuullisuutta sekä viranhaltijan ammatinhallinnan ja työssä suoriutumisen kokonaisuutta. Epäpätevyysvähennystä tehtäessä on otettava huomioon, kuinka suuresta pätevyuden puuttumisesta on kysymys ja arvioitava, mikä vaikutus epäpätevyydellä on peruspalkan määritellyn kokonaisuudessa.

4 mom. Viran haltijan peruspalkan tarkistaminen palvelussuhteen aikana

Seurakunta voi palvelussuhteen aikana tarkistaa kirkkoherran ja johtavan talous- ja henkilöstöhallinnon viran haltijan peruspalkkaa viralle määritellyn hinnoitteluryhmän palkka-asteikolla, kun se arvioi viran tehtävien vaativuuden tai viran haltijan ammatinhallinnan tai työssä suoriutumisen muuttuneen niin olennaisesti, että peruspalkan tarkistaminen on perusteltua. Asteikon yläraja voidaan perustellusta syystä ylittää. Myös määrääkainen peruspalkan tarkistaminen on mahdollista, jos tarkistamisen perustelut ovat voimassa määrääjän. Jos tarkistettu palkka on aiempaa matalampi, sitä maksetaan kolmen kuukauden kuluttua päätöksestä.

Soveltamisohje:

Ylimmän johdon peruspalkan tarkistamisesta palvelussuhteen aikana päättää seurakunnan asiassa toimivaltainen viranomainen. Sen on luontevaa tarkastella ylimmän johdon peruspalkan tasoa ja mahdollista tarkistamistarvetta menneen vuoden toimintaa arvioidessaan tai tulevan vuoden toimintaa suunnitellessaan. Tarkistamistarvetta voidaan arvioida myös Kirkon työmarkkinalaitoksen tuottamia tilastoja hyödyntäen. Seurakunnan päätökseen perustuva peruspalkan tarkistaminen voidaan toteuttaa samanaikaisesti virka- ja työehtosopimukseen perustuvien sopimuskorotusten kanssa.

Ylimmän johdon peruspalkan tarkistamiselle on oltava perusteet. Niiden on liityttävä tehtävän vaativuuden tai viran haltijan ammatinhallinnan tai työssä suoriutumisen olennaiseen muutokseen. Työssä suoriutumista arvioitaessa otetaan huomioon työn tuloksellisuus ja laatu sekä toimintaympäristön hallinta.

Perusteet on oltava myös määrääkaiselle tarkistamiselle. Sellaisena voidaan pitää esim. seurakuntayhtymään kuuluvan seurakunnan kirkkoherran määräämistä yhteisen kirkkoneuvoston puheenjohtajaksi. On myös hyvä ottaa huomioon, että ylimmän johdon tehtävissä voi olla tilapäisesti suuriakin vaativuuden muutoksia ilman, että peruspalkan tarkistaminen on perusteltua.

Peruspalkkaa voidaan alentaa silloin, jos tehtävien muutoksen myötä niiden vaativuus vähenee olennaisesti tai jos viranhaltijan työsuoritus huonontuu huomattavasti. Viran K-/J-hinnoitteluryhmän asteikon alarajan alapuolelle peruspalkkaa ei kuitenkaan voida palkkaa alaspäin tarkistettaessa asettaa.

Palkkaa tarkistettaessa on noudatettava muutoin samoja toimintatapoja kuin palvelussuhteen alkaessa palkkaa määriteltäessä.

Tämän momentin mukainen seurakunnan asianomaisen viranomaisen peruspalkan tarkistamista koskeva päätös on ennen sen täytäntöönpanoa toimitettava sähköisesti Kirkon työmarkkinalaitokselle tiedoksi. Ylimmän johdon palkkausjärjestelmäkokeilun onnistumisen arvioimiseksi KiT:lle toimitettavista asiakirjoista on käytävä ilmi ainakin: kuka päätöksen on tehnyt, kuka on toiminut esittelijänä ja mitkä ovat päätöksen perustelut.

4 § Siirtymämääräykset

1 mom. Kirkkoherran viran ja sen haltijan palkkaus

Kirkkoherran viran ja siinä 31.7.2014 olevan viran haltijan palkkaus siirretään palvelussuhteen jatkuessa tämän sopimuksen mukaisen järjestelmän piiriin seuraavasti:

- a) viran hinnoitteluryhmä 1.8.2014 lukien on Kirkon työmarkkinalaitoksen päättämä K-hinnoitteluryhmä.
- b) viran haltijan peruspalkka 1.8.2014 lukien on viran haltijan peruspalkka 31.7.2014, jota tarkistetaan 20 eurolla ja johon lisätään viran haltijalle 31.7.2014 maksettu tai 1.8.2014 erääntyvä 232,23 euron määrävuosilisä (KirVESTES 2012-2013 liite 6, 8§). Yhteisen kirkkoneuvoston puheenjohtajina toimivien kirkkoherrojen peruspalkkaan lisätään myös kirkkoherran puheenjohtajalisä sen suuruisena kuin sitä on maksettu 31.7.2014 (KirVESTES 2012-2013 liite 6, 10 §). Sitä maksetaan peruspalkkaan niin kauan kuin viran haltijan määräys toimia yhteisen kirkkoneuvoston puheenjohtajana on voimassa.
- c) viran haltijan 1.8.2014 erääntymätön määrävuosilisä lisätään peruspalkkaan KirVESTES 2012–2013 liitteen 6 määrävuosilisää koskevan määräyksen (8 §) mukaisesti siinä sovittujen edellytysten täytyessä, jollei seurakunta ole omalla päätöksellään tarkistanut peruspalkkaa ja sisällyttänyt määrävuosilisää siihen.

Soveltamisohje:

Momentin c-kohta on luonteeltaan takuumääräys. Siinä taataan viranhaltijalle vähintään 232,23 euron suuruisen määrävuosilisän sisällyttäminen peruspalkkaan määrävuosilisän erääntymistä koskevan palvelusajan täytyttyä. Takuu koskee kuitenkin vain sellaisia tilanteita, joissa seurakunta ei ole omalla päätöksellään tarkistanut viranhaltijan peruspalkkaa määrävuosilisän määrää vastaavasti.

2 mom. Johtava talous- ja henkilöstöhallinnon viran ja sen haltijan palkkaus

Johtavan talous- henkilöstöhallinnon viran ja siinä 31.7.2014 olevan viran haltijan palkkaus siirretään palvelussuhteen jatkuessa tämän sopimuksen mukaisen järjestelmän piiriin seuraavasti:

- a) viran hinnoitteluryhmä on 1.8.2014 lukien Kirkon työmarkkinalaitoksen päättämä J-hinnoitteluryhmä
- b) viran haltijan peruspalkka on 1.8.2014 lukien viran haltijan peruspalkka 31.7.2014, jota tarkistetaan 20 eurolla ja johon lisätään 31.7.2014 voimassa olevasta peruspalkasta laskettu 15 prosenttiyksikön suuruinen vuosisidonnainen palkanosa (KirVESTES 2012–2013, 33 §). Peruspalkan on oltava 1.8.2014 lukien viran J-hinnoitteluryhmän vähimmäispalkan alarajan mukainen, paitsi jos viranhaltijan vuosisidonnainen palkanosa on 31.7.2014 määräytynyt 4, 8 tai 12 prosenttiyksikön mukaan tai jos viranhaltijalle ei ole tuolloin maksettu vuosisidonnaista palkanosaa lainkaan. Silloin seurakunta voi päättää vuosisidonnaiseen palkanosaan 1.8.2014 tehtävän korotuksen sisällyttämisestä peruspalkkaan yhtä useammassa osassa ja siten, että korotus on kokonaisuudessaan maksettu 31.1.2017. Jollei päätöstä vuosisidonnaisen palkanosan korotuksen jakamisesta ja sen maksuajankohdista ole tehty 31.7.2014 mennessä, vuosisidonnaiseen palkanosaan tehtävä korotus lisätään peruspalkkaan kokonaan 1.8.2014 lukien.

Soveltamisohje:

Momentin b-kohdan mukaan johtavan talous- ja henkilöstöhallinnon viran haltijan peruspalkkaan sisällytetään 1.8.2014 lukien 15 prosenttiyksikön suuruinen vuosisidonnainen palkanosa, vaikka viranhaltijalla ei olisikaan siihen tarvittavaa 13 vuoden palvelusaikaa 31.7.2014. Seurakunnalla on kuitenkin mahdollisuus tasata tästä muutoksesta aiheutuvia palkkamenoja ja toteuttaa peruspalkkaan tehtävä tarkistus yhtä useammassa erässä. Jos näin halutaan toimia, on tarkistuksen jakamisesta osiin ja täytäntöönpanon aikataulusta päätettävä 31.7.2014 mennessä. Päätös on toimitettava ennen sen täytäntöönpanoa sähköisesti Kirkon työmarkkinalaitokselle tiedoksi.

3 mom. Eräiden muiden seurakuntaa työnantajana edustavien virkojen ja viran haltijoiden palkkaus

Niiden virkaehtosopimuksen sitovuuspiirin rajoittamisesta tehtyyn sopimuksen sisältyneiden (KirVESTES 2012–2013, liite 27) virkojen ja viran haltijoiden, joiden palkkausta tämä sopimus ei koske, palkkaus määräytyy 1.8.2014 lukien kirkon yleisen palkkausjärjestelmän mukaisesti.

Soveltamisohje:

Johtavista talous- ja henkilöstöhallinnon viroista on tämän sopimuksen piirissä vain yksi virka kustakin seurakuntataloudesta. Ns. ”kakkosviroissa” palkkaus määräytyy kirkon yleisen palkkausjärjestelmän mukaisesti 1.8.2014 lukien.

5 § Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 1.8.2014 ja se on voimassa 1.4.2014 alkavan sopimuskauden loppuun saakka. Sopimuksen voimassaolon ja työrauhan osalta on muutoin voimassa, mitä Evankelis-luterilaisen kirkon pääsopimuksessa on määrätty. Sopijaosapuolet arvioivat tähän sopimukseen perustuvan palkkausjärjestelmäkokeilun onnistumista ja sopivat ylimmän johdon palkkaukseen sovellettavasta palkkausjärjestelmästä 31.10.2016 mennessä. Jos siitä ei päästä yhteisymmärrykseen, ylimmän johdon palkkauksessa palataan 1.2.2017 lukien noudattamaan 31.7.2014 sovellettuja palkkausjärjestelmiä ja menettelytapoja.

Helsingissä 23. päivänä lokakuuta 2013

KIRKON TYÖMARKKINALAITOS

JULKISALAN KOULUTETTUIJEN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ
JUKO RY

KIRKON ALAN UNIONI RY

KIRKON ALAT RY