

5.3.2019

Seurakunnille

Sisältää: 1. Palkantarkistukset 1.4.2019  
2. Ryhmähenkivakuutus sopimus 2019  
3. Muutos luottamusmiessuorituksen ajankohtaan

## 1. Palkantarkistukset 1.4.2019

Vuoden 2019 palkantarkistukset toteutetaan Kirkon virka- ja työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjan 3 §:n mukaisesti. Seuraavassa on selostettu palkantarkistusten toteuttamista palkkausjärjestelmittäin. Kussakin kohdassa on myös selostettu, mitä palkkoja Kirkon palvelukeskus (Kipa) tarkistaa seurakuntien puolesta ja keiden viranhaltijoiden ja työntekijöiden uusista palkoista seurakunta on velvollinen ilmoittamaan Kipalle, jotta tarkistettavat palkat saadaan maksuun.

### 1.1 Yleinen palkkausjärjestelmä

Yleisessä palkkausjärjestelmässä peruspalkkoja tarkistetaan 1.4.2019 lukien 1,0 %:n suuruisella yleiskorotuksella. Osa-aikatyössä palkan perusteena olevaa 100 %:n peruspalkkaa tarkistetaan 1,0 %, jolloin osa-aikaisen viranhaltijan/työntekijän palkka tarkistuu niin ikään 1,0 %. Kipa huolehtii seurakuntien puolesta yleiskorotuksen toteuttamisen.

Yleisen palkkausjärjestelmän vaatuvuusryhmien vähimmäispalkkoja tarkistetaan myös 1,0 %. Korotettavat vähimmäispalkat ilmenevät Kirkon työmarkkinalaitoksen Internet-sivuilta KirVESTES:n liitteenä 1.

Tässä yhteydessä voidaan mainita, että yleisessä palkkausjärjestelmässä tulee kesäkuussa 2019 lomarahana maksamisen yhteydessä maksettavaksi kertaerä, jonka suuruus on 368 euroa niille kokoaikaisille viranhaltijoille ja työntekijöille, jotka täyttävät kertaerän saamisen ehdot (ks. allekirjoituspöytäkirjan 3 § kohta 3.1). Osa-aikaisille kertaerä maksetaan siinä suhteessa kuin osa-aikatyö on kokoaikatyöhön. Kertaerän saamisen ehdoista on tarkempi selvitys KiT:n yleiskirjeessä A2/2018. Kipa huolehtii myös kertaerän maksamisesta seurakuntien puolesta.

### 1.2 Ylimmän johdon palkkausjärjestelmä

Seurakunnan ylimmän johdon palkkausjärjestelmän piiriin kuuluvien viranhaltijoiden palkkaukseen on paikallisesti käytettävä 1,6 %:n suuruisen järjestelyerä. Seurakunnan toimivaltainen toimielin päättää järjestelyerän käyttämisestä allekirjoituspöytäkirjan 3 §:n kohdan 3.2. mukaisesti.

Seurakuntatalouden on talletettava palkantarkistusta koskeva tieto palkanlaskentajärjestelmäänsä Kipan täytäntöönpanoa varten. Toisin kuin yleisen palkkausjärjestelmän yleiskorotusta Kipa ei voi ylimmän johdon palkantarkistuksen järjestelyeräluonteen vuoksi huolehtia seurakuntien puolesta palkantarkistuksesta. Seurakuntataloudessa joudutaan päättämään itsenäisesti, miten järjestelyerä jaetaan sen saajien kesken ja tallentamaan lopputulos palkanlaskentajärjestelmään Kipan täytäntöönpanoa varten.

Järjestelyerällä voidaan tarkistaa kaikkien järjestelmän piiriin kuuluvien palkkoja tai sitä voidaan suunnata vain jonkun tai joidenkin palkkoihin. Ns. yleiskorotuksella johdon peruspalkkoja ei sopimuskauden aikana tarkisteta. Järjestelyerä lasketaan ylimmän johdon palkkausjärjestelmän piiriin kuuluvien viranhaltijoiden vuoden 2019 tavanomaisen kuukauden peruspalkoista muodostetusta palkkasummasta. Yksittäisessä seurakunnassa palkkasumma muodostetaan kirkkoherran ja johtavan talous- ja henkilöstöhallinnon viran haltijan peruspalkasta. Seurakuntayhtymässä se muodostetaan seurakuntayhtymän johtavan talous- ja henkilöstöhallinnon viran haltijan ja seurakuntayhtymään kuuluvien seurakuntien kirkkoherran viran haltijoiden peruspalkoista.

Päätöksen erän suuntaamisesta tekee seurakunnan kirkkoneuvosto tai seurakuntayhtymässä yhteinen kirkkoneuvosto tai muu asiassa toimivaltainen elin. Sille asian esittelee ohjesäännössä määrätty viranhaltija tai luottamushenkilö. Päätösesitys perustuu seurakunnassa ylimmän johdon tehtävän vaativuuteen sekä asetettuihin tavoitteisiin ja niiden toteutumiseen kunkin viranhaltijan kohdalla. Valmistelu on hyvä tehdä erillisessä luottamushenkilöistä koostuvassa ryhmässä. Ks. tarkemmin [Ylimmän johdon palkkausjärjestelmä ja peruspalkka – ohjeita seurakunnille](#).

Jos ylimmän johdon työtehtävien vaativuuden, laaja-alaisuuden ja vastuullisuuden sekä viranhaltijan ammatinhallinta ja työssä suoriutumisen kokonaisuus ehditään arvioida ennen 1.4.2019, palkantarkistus 1.4.2019 lukien toteutetaan allekirjoituspöytäkirjan tarkoituksen mukaisesti. Tällöin 1,6 %:n suuruinen järjestelyerä kohdennetaan arvioinnin perusteella siten, että koko 1,6 %:n erä tulee käytetyksi.

Allekirjoituspöytäkirjassa edellytetään, että järjestelyerää kohdennettaessa kiinnitetään huomiota mahdollisuuteen korjata johdon palkkauksessa tunnistettavia palkkausepäkohtia. Sellaisia on voinut syntyä muun muassa, jos palkantarkistuksia ei ole 1.8.2014 alkaneen kokeilun aikana tehty siitä huolimatta, että viran tehtävien vaativuus ja/tai viranhaltijan ammattitaito ja osaaminen ovat muuttuneet olennaisesti. Seurakunnassa on myös voinut tapahtua henkilövaihdoksia ylimmässä johdossa. Näissä henkilöstövaihdostapauksissa palkantarkistusten toteuttamistavasta voi olla yhteydessä KiT:n toimistoon.

Järjestelyerämääräyksellä kannustetaan myös kehittämään ylimmän johdon palkkausjärjestelmän paikallista soveltamista. Siihen liittyen määräyksessä edellytetään, että työtehtävien vaativuuden, laaja-alaisuuden ja vastuullisuuden sekä viranhaltijan ammatinhallinnan ja työssä suoriutumisen kokonaisuuden arvioimiseksi asetetaan sellaiset kriteerit, joiden pohjalta peruspalkka voidaan määrittellä myös jatkossa. Jos tällaisia kriteerejä on jo asetettu, niitä voidaan hyödyntää järjestelyeräpäätöstä tehtäessä. Lisäksi olisi hyvä pyrkiä luomaan käytännöt, jotka tavoitteiden asettamiseen ja niiden saavuttamisen arviointiin liittyvät. Suositeltavaa on muun muassa kokeilla seurakuntajohdon tavoite- ja arviointikeskusteluja käytännössä. Ks. tarkemmin Ylimmän johdon palkkausjärjestelmä ja peruspalkka – ohjeita seurakunnille.

Jos ylimmän johdon tehtävien vaativuutta ei ole vielä arvioitu eikä myöskään ole asetettu allekirjoituspöytäkirjassa tarkoitettuja tavoitteita, joita arvioidaan seurantajakson jälkeen, 1.4.2019 toteutettava palkantarkistus on määräaikainen siihen asti, kun tavoitteet on asetettu ja niiden mukaisesti on

arviointijakson jälkeen arvioitu ylimmän johdon tehtävien vaativuutta ja viranhaltijan ammattitaitoa. Tällöin ylimmän johdon palkkojen tarkistus 1.4.2019 lukien on luonteeltaan määräaikainen. Määräaikainen palkantarkistus 1.4.2019 lukien voidaan toteuttaa määräajaksi esimerkiksi yleiskorotuksenomaisesti tarkistamalla jokaisen palkkaa samalla prosenttimäärällä. Samalla tulee kiireisesti käynnistää ylimmän johdon tehtävien vaativuuden ja viranhaltijan ammattitaidon arviointia koskeva prosessi. Arviointijakson jälkeen määräaikainen palkantarkistus lakkaa ja sen tilalle tuvat ne palkantarkistukset, jotka työnantaja määrää arvioinnin perusteella. Tilalle tulevien palkantarkistusten tulee toteuttaa edellä mainittu 1,6 %:n palkkoja korottava vaikutus päätöstä seuraavan kuukauden alusta lukien. Tarkistus tehdään perustuen ylimmän johdon tavanomaisen ennen 1.4.2019 voimassa olleen kuukauden palkkasummaan. Tässä tarkoitettu arviointiprosessi ja palkkojen tarkistaminen sen pohjalta tulee saattaa päätökseen kuluvan sopimuskauden aikana eli viimeistään maaliskuussa 2020.

### 1.3 Tuntipalkkajärjestelmä

Tuntipalkkajärjestelmässä on allekirjoituspöytäkirjan 3 § :n kohdan 3.3. mukaan käytettävä 1,6 %:n järjestelyerä tuntipalkkaisten työntekijöiden palkantarkistuksiin. Ensisijaisesti järjestelyerä esitetään allekirjoituspöytäkirjassa suunnattavaksi henkilökohtaisen lisän tarkistamiseen. Tästä huolimatta Kirkon työmarkkinalaitos ja kirkon pääsopijajärjestöt suosittelevat asiasta keskusteltuaan yksimielisesti, että palkantarkistukset toteutetaan 1,6 %:n yleiskorotuksena kaikille 1.4.2019 palveluksessa oleville tuntipalkkaisille. Suositus johtuu siitä, että lähes kaikissa seurakunnissa, joiden palveluksessa on tuntipalkkaisia, nämä ovat joko ns. tarvittaessa tulevia työntekijöitä tai sitten säännöllistä työaikaa noudattavia on seurakunnan palveluksessa vain yksi. Tällöin järjestelyerän suuntaamiseen ei ole käytännössä edellytyksiä.

Runsaassa kymmenessä seurakuntataloudessa on Kirkon työmarkkinalaitoksen tietojen mukaan useampia kuin yksi säännöllistä työaikaa noudattava tuntipalkkainen työntekijä. Näissä seurakuntatalouksissa työnantaja voi, jos se katsoo siihen olevan tarvetta, harkita myös allekirjoituspöytäkirjan suosittelemaa järjestelyerän suuntaamista henkilökohtaiseen lisään. On huomattava, että suuntaaminen voi koskea vain säännöllistä työaikaa noudattavia työntekijöitä, joihin sovelletaan KirVESTES 33 §:n mukaista tuntipalkkahinnoittelua ja 34 §:n mukaista kokemuslisää. Jos järjestelyerän suuntaaminen nähdään tarkoituksenmukaiseksi, henkilökohtaiseen lisään suunnattava rahamäärä on yksinkertaisinta määritellä ko. työntekijöiden yhteenlasketusta yhden tunnin palkkasummasta, johon lasketaan mukaan perustuntipalkka, kokemuslisä ja mahdollinen nykyinen henkilökohtainen lisä. Tätä palkkasummaa voidaan suunnata tarpeiden mukaan niille työntekijöille, jotka työnantaja katsoo lisän tarkistamiseen oikeutetuiksi. Tarkistuksen teknisestä suorittamisesta työnantaja voi tarvittaessa olla yhteydessä Kirkon työmarkkinalaitoksen toimistoon.

Palkantarkistukset koskevat vain sellaisten kausityöntekijöiden palkkoja, jotka ovat seurakunnan palveluksessa 1.4.2019. Muiden tuntipalkkaisten henkilöiden, esim. 1.4.2019 jälkeen palkattavien kausityöntekijöiden palkkaus määräytyy seurakunnan palkkapolitiikan mukaisesti, kun heitä rekrytoidaan. KirVESTES:n tuntipalkkahinnoitteluja tai henkilökohtaisen lisän enimmäismäärää ei tarkisteta 1.4.2019.

Tarkistetut tuntipalkat tulevat voimaan 1.4.2019 lähinnä seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Seurakuntatalouden on talletettava palkantarkistusta koskeva tieto palkanlaskentajärjestelmäänsä Kipan täytäntöönpanoa varten. Toisin kuin yleisen palkkausjärjestelmän yleiskorotusta Kipa ei voi tuntipalkkaisten palkantarkistuksen järjestelyeräluonteen vuoksi huolehtia seurakuntien puolesta

järjestelyerästä johtuvasta palkantarkistuksesta tuntipalkkaisille. Näin on siinäkin tapauksessa, että tuntipalkkaisten tuntipalkkoja tarkistetaan yleiskorotuksella. Seurakunta siis tallentaa palkanlaskentajärjestelmänsä, mikä on kunkin tuntipalkkaisen työntekijän perustuntipalkka, kokemuslisä ja mahdollinen henkilökohtainen lisä 1.4.2019 lähinnä seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien.

#### 1.4 Eräät muut peruspalkat, lisät, lisäpalkkiot ja palkanlisät

Allekirjoituspöytäkirjan 3 §:n 3.4-kohdan perusteella tarkistetaan 1.4.2019 lukien 1,0 prosentilla mm. nuorten ja oppisopimuskoulutukseen otettavien työntekijöiden sopimuksen mukaan määräytyviä palkkoja sekä eräitä kirkon keskusrahaston varoista suoritettavia palkkioita. Vastaavat tarkistukset on tehty liitteeseen 1 sisältyviin palkkoihin.

Kipa huolehtii seurakuntien puolesta yleiskorotuksen toteuttamisen.

## 2. Ryhmähenkivakuutus sopimus 2019

Keskeiset työmarkkinajärjestöt ovat sopineet ryhmähenkivakuutuksen ehdoista vuodelle 2019. Vakuutuksesta maksettavat perussummat ja lapsikorotukset korottuvat 1,0 %.

Kirkon pääsopijaosapuolten välistä sopimusta ryhmähenkivakuutusta vastaavasta edusta on tarkistettu yllä sanottua vastaavasti. Muita muutoksia vakuutusehtoihin ei ole tehty. Ryhmähenkivakuutus sopimus 2019 on tämän yleiskirjeen liitteenä.

## 3. Muutos luottamusmieskurssin ajankohtaan

Kirkon työmarkkinalaitoksen yleiskirjeessä A8/2018 oli virhe yhden Kirkon alat ry:n luottamusmieskurssin osalta. Kirkon alat ry:n luottamusmieskurssin oikea ajankohta on:

Kurssi	Vanha pvm	Uusi pvm	Paikka
STTK:n seminaari henkilöstön edustajille	8.-9.10.2019	8.10.2019	Helsinki

Työmarkkinajohtaja      Anna Kaarina Piepponen

Lakimies                      Timo von Boehm

Liite: [Ryhmähenkivakuutus sopimus 2019](#)