

# YLIMMÄN JOHDON PALKKAUSJÄRJESTELMÄ

ohje seurakunnille

2.9.2026

## **Ylimmän johdon palkkaus pähkinänkuoressa**

Ylimmän johdon palkkausjärjestelmää sovelletaan kirkkoherran virkaan ja sen haltijaan sekä työnantajaa edustavaan johtavaan talous- ja henkilöstöhallinnon virkaan ja sen haltijaan. Johtavista talous- ja henkilöstöhallinnon viroista on ylimmän johdon palkkausjärjestelmän piirissä vain yksi virka kustakin seurakuntataloudesta.

Ylimmän johdon palkkausjärjestelmässä palkka on kokonaispalkka: sitä ei jaeta erillisiin palkanosiin eikä siihen makseta erillisiä lisiä. Palkan määrä perustuu Kirkon työmarkkinalaitoksen päättämään hinnoitteluryhmään sekä siihen, kuinka vaativaksi ja vastuulliseksi seurakunta tai seurakuntayhtymä on viran arvioinut ja viranhaltijan työssäsuoriutumiseen.

Palkasta päättää toimivaltainen luottamushenkilöelin. Palkan tulee olla virkaan valitun tiedossa viimeistään silloin, kun hän aloittaa virassa.

Palkkaa voidaan myöhemmin tarkistaa, jos tehtävät tai suoriutuminen muuttuvat olennaisesti. Hinnoitteluryhmää seurakunta tai seurakuntayhtymä ei voi itse muuttaa, vaan siitä päättää Kirkon työmarkkinalaitos perustellun esityksen perusteella.

## SISÄLLYSLUETTELO

|     |                                                                           |   |
|-----|---------------------------------------------------------------------------|---|
| 1   | Ylimmän johdon palkkausjärjestelmän yleisperiaatteet .....                | 4 |
| 2   | Palkkauksen määrittämiseen liittyvästä valmistelusta ja esittelystä ..... | 5 |
| 2.1 | Päätöksentekijä .....                                                     | 5 |
| 2.2 | Valmistelu ja esittely .....                                              | 5 |
| 3   | Kokonaispalkan rakenne.....                                               | 6 |
| 3.1 | Yleistä .....                                                             | 6 |
| 3.2 | Palkan määrittäminen palvelukseen otettaessa .....                        | 6 |
| 3.3 | Epäpätevyysalennus.....                                                   | 6 |
| 3.4 | Hakuilmoitus.....                                                         | 6 |
| 3.5 | Peruspalkan tarkistaminen palvelussuhteen aikana.....                     | 7 |
| 3.6 | Luontoisedut palkkauksessa.....                                           | 7 |
| 3.7 | Kertapalkkio .....                                                        | 7 |
| 3.8 | Maksettavat erilliskorvaukset.....                                        | 7 |
| 4   | Ylimmän johdon lomaoikeus .....                                           | 7 |
| 5   | KirVESTES:lla sovitut palkantarkistukset .....                            | 7 |
| 6   | Muutokset ja tarkistukset viran palkkaukseen tai vaativuuteen .....       | 8 |

# 1 Ylimmän johdon palkkausjärjestelmän yleisperiaatteet

Ylimmän johdon palkkaus perustuu virkaehtosopimukseen ylimmän johdon palkkausjärjestelmästä seurakunnissa ([KirVESTES liite 7](#)). Ylimmän johdon palkkausjärjestelmä on luonteeltaan kokonaispalkkaus. Ylimpään johtoon kuuluvalle viranhaltijalle ei makseta erillisiä lisiä eikä palkkaa jaeta erillisiin palkanosiin.

Ylimmällä johdolla tarkoitetaan kirkkoherran virkaa ja sen haltijaa sekä työnantajaa edustavaa johtavaa talous- ja henkilöstöhallinnon virkaa ja sen haltijaa. Johtavista talous- ja henkilöstöhallinnon viroista on ylimmän palkkausjärjestelmän piirissä vain yksi virka kustakin seurakuntataloudesta.

Ylimmän johdon viran palkkaus perustuu Kirkon työmarkkinalaitoksen päättämään hinnoitteluryhmän asteikkoon ja toimivaltaisen luottamushenkilöelimen arvioimaan viran vaativuuteen, laaja-alaisuuteen sekä vastuullisuuteen ja viranhaltijan ammatinhallintaan sekä työssä suoriutumiseen.

Kirkon työmarkkinalaitos asettaa kirkkoherran viran K-hinnoitteluryhmään ja johtavan talous- ja henkilöstöhallinnon viran J-hinnoitteluryhmään ottaen huomioon seurakunnan jäsenmäärän, seurakuntamuodon sekä viranhoitoon vaikuttavat erityiset seikat.

Seurakunta/seurakuntayhtymä määrittelee omalla päätöksellään kirkkoherran tai johtavan talous- ja henkilöstöhallinnon viranhaltijan peruspalkan Kirkon työmarkkinalaitoksen viralle päättämän K-/J –hinnoitteluryhmän asteikosta. Määrittelyssä arvioidaan viran tehtävien vaativuutta, niiden laaja-alaisuutta ja vastuullisuutta sekä viranhaltijan ammatinhallinnan ja työssä suoriutumisen kokonaisuutta.

Koska viran palkkaus on kokonaispalkkaus, viran hinnoitteluryhmän alaraja kuvaa normaalia viran vastuullisuuden ja vaativuuden sekä hyvää viranhaltijan työsuorituksen tasoa. Jos työ on normaalia vaativampaa ja vastuullisempaa ja/tai osaaminen ja työn tulokset tavanomaista paremmat, palkka määritellään hinnoitteluryhmän alarajaa korkeammaksi. Perustellusta syystä asteikon yläraja voidaan ylittää (esim. kyse on erityisen vaativasta tehtävästä ja/tai erityisen hyvästä osaamisesta/suoriutumisesta).

Seurakunta/seurakuntayhtymä tarkistaa viranhaltijan peruspalkkaa palvelussuhteen aikana silloin, kun se arvioi viran tehtävien vaativuuden ja/tai viranhaltijan ammatinhallinnan tai työssä suoriutumisen muuttuneen niin olennaisesti, että peruspalkan tarkistaminen on perusteltua. Viranhaltijan palkkaa on suositeltavaa tarkastella 6–12 kuukauden kuluttua viranhoidon aloittamisesta.

Seurakunta/seurakuntayhtymä ei voi omalla päätöksellään muuttaa viran K-/J-hinnoitteluryhmää. Siitä päättää Kirkon työmarkkinalaitos, joka voi tarkistaa hinnoitteluryhmiä lähinnä silloin, kun seurakuntarakennetta muutetaan tai kun uusia virkoja muutoin perustetaan.

## **2 Palkkauksen määrittämiseen liittyvästä valmistelusta ja esittelystä**

### **2.1 Päätöksentekijä**

Kirkkoneuvosto tai seurakuntayhtymässä yhteinen kirkkoneuvosto tai muu asiassa toimivaltainen elin päättää ylimmän johdon palkkausjärjestelmään kuuluvien tehtävien kokonaispalkasta.

### **2.2 Valmistelu ja esittely**

Palkkausiasiaa voidaan valmistella erillisessä luottamushenkilöistä koostuvassa elimessä, kuten kirkkoneuvoston asettamassa rekrytoinnin valmisteluryhmässä tai virassa olevan kirkkoherran tai johtavan talous- ja henkilöstöhallinnon viranhaltijan palkkausta tarkastelevassa palkkausryhmässä. Valmistelu- tai palkkausryhmä voi olla esimerkiksi 3–4 jäseninen elin, johon voi kuulua esimerkiksi neuvoston varapuheenjohtaja, muita neuvoston tai valtuuston jäseniä ja/tai muita palkkausta/palkitsemista hallitsevia luottamushenkilöitä, jotka eivät edusta henkilöstöä.

Rekrytoitaessa uutta viranhaltijaa ylimmän johdon virkaan, on virkaan harkittavien kanssa käytävä keskustelu palkkatasosta osana rekrytointiprosessia.

Virassa jo olevan viranhaltijan palkkatasoa tarkasteltaessa palkkausryhmän on keskusteltava kyseisen kirkkoherran tai johtavan talous- ja henkilöstöhallinnon viranhaltijan kanssa muutoksista viran vaativuudessa ja viranhaltijan ammatinhallinnasta sekä työssäsuoriutumisesta ja raportoiva päätöksentekuelintä.

Asian luonteen vuoksi palkasta neuvotellaan aina ylimmän johtajan itsensä, ei pääsopijajärjestön edustajan/luottamusmiehen, kanssa.

Asian esittelystä määrätään ohjesäännössä. Kirkkoneuvoston päätökset tehdään yleensä viranhaltijan esittelystä. Talousjohtajan toimiessa suoraan kirkkoneuvoston alaisuudessa talousjohtaja voi toimia kirkkoherran palkanesittelijänä. Lisäksi/vaihtoehtoisesti hallintosääntöön voidaan kirjata, että esittelyoikeus on myös kirkkoneuvoston varapuheenjohtajalla tai että kirkkoneuvostolla on oikeus käsitellä asia viranhaltijan esittelyn

sijasta varapuheenjohtajan selostuksen pohjalta. Viimeksi mainittua selostusmenettelyä käytetään mm. kunnan hallinnossa.

### **3 Kokonaispalkan rakenne**

#### **3.1 Yleistä**

Ylimmän johdon palkka on kokonaispalkka, eikä siihen makseta erillisiä lisiä eikä palkkaa jaeta erillisiin palkanosiin. Palkka muodostuu ainoastaan K-/J-hinnoitteluryhmään ja kokonaisharkintaan perustuvasta peruspalkasta.

#### **3.2 Palkan määrittäminen palvelukseen otettaessa**

Viran sisältö ja siitä johdettava tehtävien vaativuus on määriteltävä ennen kuin virka asetetaan avoimeksi ja sitä ryhdytään täyttämään. Tällöin otetaan kantaa mm. siihen, onko virka kaikilta osin samansisältöinen kuin edeltäjällä tai onko siihen joltain osin tullut muutoksia. Tämän jälkeen määritellään viran palkkataso niin tarkkaan kuin mahdollista, kuitenkin niin, että hinnoitteluryhmän alarajaa ei voi alittaa. Palkka-asteikon yläraja voidaan ylittää perustellusta syystä.

Viranhaltijan lopullinen palkkaus tulee olla määriteltynä ja virkaan valitulle tiedotettuna viranhoitoon ryhdyttäessä. Tästä syystä viimeistään haastattelussa on keskusteltava potentiaalisten valittavien palkkaustavoista, palkkauksen tasosta ja sen määräytymisen perusteista.

Kirkon työmarkkinalaitos julkaisee nettisivuillaan ylimmän johdon [toteutuneita peruspalkkatietoja](#), joita voi hyödyntää esimerkiksi vertaamalla samankokoisten tai saman tyyppisten seurakuntien palkkatietoja.

#### **3.3 Epäpätevyysalennus**

Määräaikaiseksi viranhaltijaksi voidaan säännösten niin mahdollistaessa ottaa henkilö, jolla ei ole virassa edellytettyä kelpoisuutta. Tällöin viranhaltijan peruspalkkaa voidaan haluttaessa alentaa enintään 12 % epäpätevyysalennuksella.

#### **3.4 Hakuilmoitus**

Hakuilmoituksessa on ilmoitettava viran tarkennettu palkkataso sekä se, että lopullinen peruspalkka (kokonaispalkka) määräytyy tehtävien ja kokemuksen (ammatinhallinta ja työssä suoriutuminen) mukaan. Ilmoituksessa voidaan edellisen lisäksi myös pyytää palkkatoivomus.

### **3.5 Peruspalkan tarkistaminen palvelussuhteen aikana**

Työnantajan on tarkoituksenmukaista arvioida aika ajoin, onko sen määrittelemissä tehtävissä ja viranhaltijan työsuorituksessa tapahtunut sellaisia olennaisia muutoksia, että niiden perusteella olisi tarkoituksenmukaista tarkistaa peruspalkkaa. Palkkaa voidaan tarkistaa myös määräaikaaisesti, jos tarkistuksen peruste on voimassa määräajan.

### **3.6 Luontoisedut palkkauksessa**

Jos viranhaltijalle annetaan luontoisetu, sen verotusarvo on laskettava osaksi kokonaisharkinnalla määriteltä peruspalkkaa.

### **3.7 Kertapalkkio**

Ylimpään johtoon kuuluvalle voidaan maksaa kertapalkkio. Kertapalkkio mahdollistaa nopean palkitsemisen. Kertapalkkion myöntäminen perustuu työnantajan harkintaan. Palkkion suuruus ja periaatteet ovat työnantajan päätettävissä. Kertapalkkio ei ole varsinaista palkkaa.

### **3.8 Maksettavat erilliskorvaukset**

Liitteen 7 mukaisen kokonaispalkan lisäksi lääninrovastille, pappisasessorille ja tuomiorovastille suoritetaan KirVESTES 43 §:n mukaan kirkon keskusrahaston varoista erillinen kuukausipalkkio.

Kokouksista voidaan maksaa erikseen KirVESTES 42 §:n mukaista kokouspalkkiota.

## **4 Ylimmän johdon lomaoikeus**

Vakinaisen kirkkoherranviran haltijan vuosilomalaskentaan sovelletaan aina KirVESTES:n 94 § 2 momentin lomataulukkoa 1.

Muille johtaville viranhaltijoille (johtava talous- ja henkilöstöhallinnon viranhaltija sekä määräaikainen kirkkoherra) on vuosilomaa koskevien määräysten vuoksi vahvistettava kokemuslisään oikeuttava aika, vaikka kokemuslisää ei erikseen makseta. Näiden viranhaltijoiden lomaoikeus määräytyy kokemuslisään oikeuttavan ajan ja virkasuhteen yhdenjaksoisuuden perusteella.

## **5 KirVESTES:lla sovitut palkantarkistukset**

Hinnoitteluryhmien ala- ja ylärajoja sekä kutakin henkilökohtaista kokonaispalkkaa tarkistetaan KirVESTES:n sopimusosapuolten sopimalla tavalla. Erillisistä kuukausipalkkioista (esim. KirVESTES 43 §) päätetään erikseen.

## **6 Muutokset ja tarkistukset viran palkkaukseen tai vaativuuteen**

Jos seurakunta katsoo, että viran tehtävien vaativuus ja vastuullisuus on muuttunut niin olennaisesti, että se haluaa hinnoitteluryhmää muutettavan, esitys perusteluineen tehdään Kirkon työmarkkinalaitokselle, joka päättää viran hinnoitteluryhmän. Esityksen tekee seurakunnan kirkkoneuvosto tai seurakuntayhtymän yhteinen kirkkoneuvosto. Esitys tulee tehdä hyvissä ajoin etukäteen ennen muutoksen aiottua alkamisajankohtaa.

Neuvoston hinnoitteluryhmän muutosta koskeva esitys perusteluineen toimitetaan sähköpostilla osoitteeseen [kit@evl.fi](mailto:kit@evl.fi).