

Kertapalkkion käyttöönotto ja palkkausjärjestelmän soveltamisohjeen päivitys

207/01.02.01.02/2024

Yhteinen kirkkoneuvosto 24.04.2025 § 103

Esittelijä Hallinto- ja talousjohtaja Timo Laakso

Esittely Kirkon virka- ja työehtosopimus mahdollistaa palkkausjärjestelmiin kuulumattoman kertapalkkion käyttöönoton.

Kirkon virka- ja työehtosopimuksen 40§:n mukaan viranhaltijalle/työntekijälle tai näiden ryhmälle voidaan maksaa kertapalkkio, jos työnantaja harkitsee sen suorittamisen perustelluksi. Kertapalkkio mahdollistaa nopean ja oikea-aikaisen palkitsemisen ja sen avulla työnantaja pystyy nopeasti huomioimaan merkittävät tapahtumat ja erityisen hyvät työsuoritukset. Kertapalkkiota ei makseta tavanomaisiin työtehtäviin kuuluvista aikaansaamisista eikä silloin, jos henkilö on jo saanut jonkun muun lisäkorvauksen. Kertapalkkio on tarkoitettu ainoastaan kertaluonteiseen palkitsemiseen, ei toistuvan aikaansaamisen tai tapahtuman perusteella. Kertapalkkio on kertasuoritus, joten sitä ei makseta säännöllisesti eikä se ole varsinaista palkkaa. Ryhmää palkittaessa kertapalkkio maksetaan ryhmään kuuluville työntekijöille. Kirkkoherra/yksikön ylin viranhaltija tekee kertapalkkion maksamisesta päätöksen, jonka hän lähettää palkkatyöryhmälle sekä palkkatoimistoon. Päätöksessä tulee näkyä saajan tietojen lisäksi perustelut kertapalkkion myöntämiselle. Kertapalkkiot käsitellään kootusti palkkatyöryhmässä sekä operatiivisessa johtoryhmässä vuosittain.

Kertapalkkio voidaan myöntää enintään yhden kerran/alkava 20 työntekijää/yksikkö/vuosi. Kertapalkkio maksetaan ko. henkilön palkkakustannuspaikalta. Kertapalkkion suuruus 300 euroa. Kertapalkkion perusteina on esimerkiksi poikkeuksellisen hyvä taloudellinen, laadullinen tai määrällinen työn tulos erityisesti laajan vaikutuspiirin tilanteissa, laajavaikutteisen kriisitilanteen hyvä hoitaminen, akuutin tai yllättävän tehtävän tai tilanteen hyvä hoitaminen, poissaolevan työntekijän tehtävien osittainen tai kokonaisuuden hoitaminen oman työn ohella tai vaativan projektin hyvä hoitaminen. Erityisissä tilanteissa kertapalkkion suuruus voi olla 600 euroa. Tällaisesta voisi olla kyse esimerkiksi työhön tavanomaisesti kuulumattoman vaikutuspiiriltään poikkeuksellisen laajavaikutteisen tapahtuman tai suuren kokonaisuuden järjestämisessä ja vetovastuussa, tai yllättävän ja merkittävän tilanteen erityisen ansiokkaassa hoitamisessa. Tästä 600 euron kertapalkkiosta päätöksen tekee yksiköiden ylimpien viranhaltijoiden anomuksesta palkkatyöryhmän käsittelyn jälkeen hallinto- ja talousjohtaja. Kertapalkkiota myönnettäessä tulee huomioida, että kaikissa tehtävissä on yhtäläinen mahdollisuus sen saamiseen.

Seurakuntayhtymässä on vuodesta 2012 alkaen ollut käytössä palkkausjärjestelmän soveltamisohje. Liitteenä päivitetty palkkausjärjestelmän soveltamisohje, johon on kertapalkkion sisällyttämisen lisäksi tehty joitakin lisäyksiä ja tarkennuksia. Päivityksessä soveltamisohjeeseen on mm. korotettu oppisopimustyöntekijän palkkausta siten, että hänelle maksetaan heti työsuhteen alusta samaa asteikon ylärajan palkkaa, tällä hetkellä maksettava palkka on koeajan ajan asteikon alarajan mukainen ja koeajan päätyttyä asteikon ylärajan mukainen. Sijaisen palkan muodostumista on tarkennettu niin, että aiemman maksimivähennyksen oltua -15%, tulee se jatkossa olemaan -10%. Määräaikaisen tehtävän vaativoitumisen tilanteessa, tulee tilanteen kestää vähintään 8 viikkoa, jotta sillä voi olla palkkaan määräaikaista vaikutusta, kun aiemmin minimikestovaatimus oli 4 viikkoa. Lisäksi soveltamisohjeeseen on tarkennettu yhtenäistä prosessikuvausta palkkojen muutostilanteisiin liittyen. Soveltamisohjeen lisäksi käytännön linjauksia ja tietoja kootaan erilliseen helposti päivittyvään liitteeseen.

Kertapalkkion käyttöönotto ja päivitetty palkkausjärjestelmän soveltamisohje on käsitelty palkkatyöryhmässä, operatiivisessa johtoryhmässä sekä yhteistyötoimikunnassa.

Esitys

Yhteinen kirkkoneuvosto päättää hyväksyä kertapalkkion käyttöönoton ja palkkausjärjestelmän soveltamisohjeen päivityksen.

Päätös

Esityksen mukaan.