

KOKOUSAIKA Keskiviikko 25. lokakuuta 2023 kello 16.30 –
KOKOUSPAIKKA Kuhmon seurakuntakeskus, Kirkkotie 6-8

KOKOUKSESSA KÄSITELTÄVÄT ASIAT

Asia n:o	§	Liite n:o	
1	116		Kokouksen avaus ja alkuhartaus
2	117		Kokouksen laillisuuden ja päätösvaltaisuuden toteaminen
3	118		Pöytäkirjantarkastajien valinta
4	119		Kokouksen työjärjestys
5	120	1	Koulutussuunnitelma vuodelle 2024
6	121	2	Hallintosääntö
7	122		Nuorisotyönohjaajan virkavapaa-anomus
8	123		B-kanttorin palkan tarkistaminen
9	124		Muut asiat
10	125	3,4	Ilmoitusasiat
11	126		Valitusosoitus ja kokouksen päättäminen

merk. Riikka Pääkkönen

Riikka Pääkkönen
kirkkoneuvoston puheenjohtaja

Raija Heikkinen
pöytäkirjanpitäjä

PÖYTÄKIRJA**KOKOUSAIKA** **Keskiviikko 25. lokakuuta 2023 kello 16.37 - 17.53****KOKOUSPAIKKA** **Kuhmon seurakuntakeskus, Kirkkotie 6-8****LÄSNÄ OLLEET JÄSENET**

Pääkkönen Riikka	puheenjohtaja
Appelgrén Arto	varapuheenjohtaja
Heikkinen Unto	jäsen
Huotari Niina	jäsen
Komulainen Lauri	jäsen
Lukkarinen Seija	jäsen
Malinen Jouko	jäsen
Malinen Maire	jäsen
Määttä Rauha	jäsen
Pollari Matti-Jussi	jäsen
Sallinen Antti	jäsen

MUUT OSALLISTUJAT	Inget Maija	kirkkovaltuuston puheenjohtaja
	Kuula Mauri	kirkkovaltuuston varapuheenjohtaja
	Ylönen Satu	taluspäällikkö
	Heikkinen Raija	pöytäkirjanpitäjä

POISSA

1. 116 § KOKOUKSEN AVAUS JA ALKUHARTAUUS

Puheenjohtaja avaa kokouksen.

Ennen kokouksen alkua veisattiin virsi 443.

PÄÄTÖS: Puheenjohtaja avasi kokouksen klo 16.37.

2. 117 § KOKOUKSEN LAILLISUUDEN JA PÄÄTÖSVALTAISUUDEN TOTEAMINEN

Kirkkoneuvoston ohjesäännön mukaan kutsu kirkkoneuvoston tai sen jaostonkokoukseen on toimitettava jäsenille ja kutsuun on liitettävä, mikäli mahdollista, käsiteltävien asioiden luettelo.

Seurakunnan toimielin on päätösvaltainen, kun enemmän kuin puolet jäsenistä on saapuvilla (KL 7:4).

Kokouskutsut oli lähetetty sähköpostitse ja paperiset kokousasiakirjat on olleet noudettavissa kirkkoherranvirastosta. Puheenjohtaja piti nimenhuudon ja todettiin, että kokouksessa oli läsnä 10 kirkkoneuvoston varsinaista jäsentä sekä muut kokoukseen osallistujat.

PÄÄTÖS: Kokous todettiin laillisesti koolle kutsutuksi ja päätösvaltaiseksi.

3. 118 § PÖYTÄKIRJANTARKASTAJIEN VALINTA

Kirkkoneuvosto valitsee keskuudestaan kaksi pöytäkirjantarkastajaa noudatetun aakkosjärjestyksen mukaan.

Jos pöytäkirjantarkastajat ja puheenjohtaja eivät ole yksimielisiä pöytäkirjan sisällöstä, kirkkoneuvosto tarkastaa pöytäkirjan seuraavassa kokouksessaan.

PÄÄTÖS: Pöytäkirjantarkastajiksi valittiin Jouko Malinen ja Maire Malinen.

4. 119 § KOKOUKSEN TYÖJÄRJESTYS

Päätösesitys (kirkkoherra):

Kirkkoneuvosto hyväksyy kokouskutsun mukaisen asialistan kokouksen työjärjestykseksi.

PÄÄTÖS: Kokouksen työjärjestys hyväksyttiin.

5. 120 § KOULUTUSSUUNNITELMA VUODELLE 2024

Henkilöstön kehittämisestä on sovittu Kirkon henkilöstön kehittämissopimuksessa. Kehittämissopimuksessa on mm. määritelty:

Kehittämisen tarkoitus

Henkilöstön jatkuvalla ja suunnitelmallisella kehittämisellä varmistetaan seurakunnan toiminnan ja kokonaiskirkon tarpeiden edellyttämä osaaminen, edistetään työntekijöiden työhyvinvointia, tuetaan uusien tehtävien omaksumista sekä muutoksen hallintaa. Kehittämisen tavoitteena on, että työntekijät ovat koko työuransa ajan työssään osaavia ja motivoituneita ja seurakunnan toiminta tuottavaa ja tuloksellista.

Kehittämisen keinot

Henkilöstön kehittäminen on jatkuva prosessi, jossa käytettävät keinot valitaan henkilöstön ja työpaikan tarpeiden mukaan. Keinoja ovat esimerkiksi työhön perehdyttäminen, henkilöstökoulutus, mentorointi, työnohjaus sekä oppimista ja urakehitystä tukevat menettelytavat, osallistumismahdollisuudet ja hankkeet. Kehittämiskeinoista muodostuva kokonaisuus voi olla erilainen eri seurakunnissa. Se voi olla erilainen samassakin seurakunnassa eri vuosina.

Oppimista voidaan tukea muun muassa oppisopimus- ja opintovapaajärjestelyin. Myös seurakunta työnantajana voi olla niitä koskevissa järjestelyissä aktiivinen ja yhteistyössä työntekijän kanssa hyödyntää tällaisia valtiovallan ylläpitämiä tukijärjestelmiä.

Kehittämisen suunnitelmallisuus

Henkilöstön kehittämisen tulee olla suunnitelmallista, siihen tulee varautua taloudellisesti ja sen tulee kattaa koko henkilöstö. Kehittämistarpeet ja kehittämisen painopistealueet määritellään erikseen osana seurakunnan kolmivuotista toiminnan ja talouden suunnittelua. Talousarvioon sisällytetään henkilöstön kehittämissuunnitelma, josta varattavan määrärahan puitteissa riittävällä tarkkuudella käyvät ilmi käytettävät kehittämisen keinot sekä muu kehittämisen käytännön toteutus.

Henkilöstön näkemyksiä kehittämistarpeistaan ja käytettävistä kehittämisen keinoista kartoitetaan suunnittelukausittain esimiehen ja työntekijän tai työyksikön työntekijöiden kesken yhdessä keskustellen. Työpaikan kehittämistarpeita voidaan selvittää myös osamiskartoituksen avulla. Kehittämissuunnitelman toteutusta arvioidaan toimintakertomuksessa tai sen osana julkaistavassa erillisessä henkilöstöraportissa.

Henkilöstökoulutusta koskevat taloudelliset etuudet**Henkilöstökoulutus**

Työnantaja voi järjestää ja hankkia henkilöstölleen koulutusta, jolla pidetään yllä ja parannetaan työntekijöiden ammatillisia valmiuksia toimia työssään ja työyhteisössään. Koulutustarpeita arvioidaan työntekijöiden virka- tai työtehtäviä ja seurakunnan toimintaa ohjaavia strategisia tavoitteita vasten sekä ottaen mahdollisuuksien mukaan huomioon myös kokonaiskirkon koulutukselliset tarpeet.

Silloin kun työnantaja pitää henkilöstökoulutukseen osallistumista työntekijän tehtävien hoidon kannalta välttämättömänä, työntekijä määrätään osallistumaan siihen. Tällaiseen henkilöstökoulutukseen osallistumisen ajalta työntekijä on oikeutettu saamaan varsinaisen palkkansa. Lisäksi hänelle korvataan aiheutuneet matkakustannukset kirkon yleisen virka- ja työehtosopimuksen mukaisesti sekä muutkin koulutuksesta välittömästi aiheutuneet kohtuulliset kustannukset. Työnantaja voi virka- tai työvapaata myöntämällä mahdollistaa työntekijän osallistumisen muuhunkin kuin tämän tehtävien hoidon kannalta välttämättömään henkilöstökoulutukseen.

Tässä sopimuksessa tarkoitettuna henkilöstökoulutukseksi määriteltävän koulutuksen on kuitenkin aina vastattava joko seurakunnan tai kokonaiskirkon henkilöstökoulutuksellisiin tarpeisiin tai molempiin. Työnantaja voi harkintansa mukaan päättää maksaa palkkaa henkilöstökoulutusta varten myönnettävän virka- tai työvapaan ajalta. Sille on momentissa asetettu enimmäismäärä, jonka ylittäminen on vain erityisestä syystä mahdollista. Virka- tai työvapaan palkallisuuden enimmäismäärässä otetaan huomioon kaikki saman kalenterivuoden aikana myönnetty 2 momentin mukaisesti tulkittu henkilöstökoulutus, jonka ajalta on maksettu palkkaa. Erityinen syy voi olla kysymyksessä muun muassa silloin, kun kokonaiskirkon koulutukselliset tarpeet edellyttävät seurakunnalta henkilöstökoulutuksellista panostusta samanaikaisesti sen omien koulutuksellisten tarpeiden kanssa. Erityinen syy on päätöksessä perusteltava. Myös kustannuksia voidaan työnantajan harkinnan mukaan kohtuullisessa määrin korvata, jos ne liittyvät välittömästi koulutukseen. Korvattavaksi voivat muun muassa tulla matkakustannukset kirkon yleisen virka- ja työehtosopimuksen mukaisesti sekä kurssi- ja osanottajamaksut ja seurakunnan omistukseen ja hallintaan jäävän kursimateriaalin hankkimisesta aiheutuneet kustannukset.

Välttämättömäksi päätetyn koulutuksen ajalta maksetaan täyttä palkkaa, matkakustannukset KirVesTes:in mukaisesti sekä esitettyjä tositteita vastaan koulutuksesta välittömästi aiheutuneet kohtuulliset kustannukset päivärahoinen. Muun kehittämissuunnitelmaan hyväksytyyn koulutuksen osalta maksetaan palkkaa ja korvataan kustannukset siten kuin ne on suunnitelmaan merkitty. Päivärahoja ei muun kuin välttämättömän koulutuksen osalta makseta.

Koulutussuunnitelmaa laadittaessa ja siitä päätettäessä on hyvä linjata tasa-arvoiseen kohteluun painottuvaa toimintatapaa. Työntekijöiden tekemien esitysten mukaan moni työntekijä olisi halukas osallistumaan useampaa koulutukseen vuodessa. Toisaalta jotkut työntekijät eivät ole halukkaita osallistumaan koulutukseen juuri lainkaan. Koulutusmäärärahojen puitteissa on mahdollisuus tarjota vakituisille työntekijöille keskimäärin yksi koulutustapahtuma vuodessa.

Noudatettavana periaatteena voisi koulutussuunnitelmaa päätettäessä olla, että työntekijälle hyväksytään yksi koulutus vuodessa. Useampi koulutustapahtuma tai erityisen kallis koulutus hyväksytään vain erityisperustelujen pohjalta tai siten, että työntekijä maksaa itse osan koulutuskustannuksista.

Valtakunnallisille neuvottelupäiville työntekijän on mahdollista osallistua keskimäärin kerran vuodessa ja pastoraalikursseja seurakunta kustantaa yhden vuodessa (toiseen kurssiin voi käyttää työaika, mutta muuten kurssi on omakustanteinen).

Työaika koulutukseen voi käyttää kulloinkin suunnitelmassa hyväksytyyn määrään.

Liitteessä 1 työntekijöiden koulutusesitykset.

Päätösesitys (kirkkoherra):

Kirkkoneuvosto hyväksyy liitteen 1 mukaisen henkilöstön koulutussuunnitelman.

PÄÄTÖS: Päätösesitys hyväksyttiin.

Merkittiin pöytäkirjaan, että Antti Sallinen saapui kokoukseen asian käsittelyn aikana klo 16.42.

Merkittiin pöytäkirjaan, että Riikka Pääkkönen ja Raija Heikkinen poistuivat kokouksesta klo 16.53-16.55 ajaksi. Tuon ajan puheenjohtajan toimi Arto Appelgrén ja pöytäkirjanpitäjänä Satu Ylönen.

6. 121 § HALLINTOSÄÄNTÖ

Kirkkolaki (652/2023) ja kirkkojärjestys (657/2023) ovat tulleet voimaan 1.7.2023. Uuden kirkkolainsäädännön myötä myös seurakunnan hallinnon sisäiset määräykset tulee uudistaa tai vähintäänkin päivittää uusien säädösten mukaisiksi. Uuden kirkkolain 3 luvun 7 §:n mukaan hallintosääntö tulee sisältämään tarpeelliset määräykset muun muassa seurakunnan hallinnon järjestämisestä ja toimielimistä. Siten hallintosääntö tulee korvaamaan nykyiset kirkkovaltuuston työjärjestyksen, kirkkoneuvoston ohjesäännön ja johtokuntien johtosäännöt. Hallintosäännössä on määritelty myös viranhaltijoiden päätösvallassa.

Hallintosäännön osalta siirtymäaika on kuusi kuukautta lain voimaantulosta, eli hallintosääntöä tulee ryhtyä noudattamaan viimeistään 1.1.2024.

Liitteenä oleva Kuhmon seurakunnan hallintosääntö on valmisteltu viranhaltijatyönä ja se pohjautuu kirkkohallitukselta saatuun hallintosääntömalliin

Liite 2

Päätösesitys (talouspäällikkö): Kirkkoneuvosto esittää kirkkovaltuustolle, että se hyväksyy liitteen 2 mukaisen Kuhmon seurakunnan hallintosäännön.

Hallintosääntö esiteltiin ja käytiin läpi. Diakonian viranhaltijan päätösvaltaan § 16 lisättiin teksti: sekä diakoniatyön rahastoista.

PÄÄTÖS: Kirkkoneuvoston esittää kirkkovaltuustolle, että se hyväksyy liitteen 2 mukaisen Kuhmon seurakunnan hallintosäännön §:ään 16 tehdyllä tekstilisäyksellä. Tämä aiapykälä tarkistettiin kokouksessa.

7. 122 § NUORISOTYÖNOHJAAJAN VIRKAVAPAA-ANOMUS

Vt. nuorisotyönohjaaja Simo Pulkkinen on jättänyt virkavapaa-anomuksen (liitteessä 3). Virkavapaan ajan sijaisjärjestelyt on toteutettavissa talon sisäisin siirroin siten, että lastenohjaaja-lähetys sihteeri Marja-Leena Suutari siirtyisi tekemään nuorisotyötä työpanoksella 60% (kolme työpäivää viikossa). Tämän lisäksi hän toimisi edelleen lähetys sihteerinä 40% (kaksi työpäivää viikossa). Lapsi- ja perhetyöhön aiheutuva vajuus paikataan lastenohjaaja-opiskelijan sekä palkkatuella työhön otettavan osa-aikaisen avulla.

Päätösesitys (kirkkoherra):

Kirkkoneuvosto

1) myöntää Simo Pulkkiselle virkavapaata ajalle 6.11.2023-3.6.2024.

2) valitsee nuorisotyönohjaajan sijaiseksi virkavapaan ajalle Marja-Leena Suutarin, jonka työajasta 60% käytetään nuorisotyöhön ja 40% lähetystyöhön. Kyseessä on hengellisen työn työntekijän työajaton työ. Peruspalkka sijaisuuden ajalle 2437,80e (60% nuorisotyönohjaajan palkka + 40% lähetys sihteerin palkka), jonka lisäksi voidaan maksaa työkokemukseen perustuvaa kokemuslisää.

3) valtuuttaa kirkkoherran tekemään päätöksen lapsityöhön enintään kesäkuun 2024 loppuun asti palkkattavasta henkilöstöstä.

PÄÄTÖS: Päätösesityksen kohdat 1, 2 ja 3 hyväksyttiin.

8. 123 § B-KANTTORIN PALKKAN TARKISTAMINEN

B-kanttori on pyytänyt palkkansa tarkistamista vedoten siihen, että seurakuntapastorin palkkaus on seurakunnassa kanttorien palkkausta korkeammalla tasolla.

KirVesTes:n mukaisesti kirkon yleinen palkkausjärjestelmä perustuu vaativuusryhmämäärittelyyn, jonka perusteella jokaiselle tehtävälle määritellään peruspalkka. Peruspalkka muodostuu tehtävän vaativuusryhmän vähimmäispalkan sekä mahdollisen vaativuusosan ja erityisen osan perusteella (KirVesTes §22). Kuhmon seurakunnassa korkeakoulututkintoa vaativien virkojen osalta palkkaus on pääsääntöisesti määritelty vähimmäispalkkaa korkeammalle tasolle, jonka tarkoituksena on osaltaan ollut toimia vetovoimatekijänä virkoihin hakeuduttaessa. Kuhmon seurakunnassa b-kanttorin viran peruspalkka on tällä hetkellä 3218,78€/ kk ja seurakuntapastorin 3341,52€/ kk.

Sekä seurakuntapastorin että b-kanttorin virat sijoittuvat vaativuusryhmään 601. KirVesTes:n Kirkon yleisen palkkausjärjestelmän tehtävänkuvauslomakkeen vaativuusriteerit (osaaminen, vuorovaikutus, ohjaus, ongelmanratkaisu ja tiedonhankinta sekä vastuu) on

tehtävän kuvausta määriteltäessä määritelty niin ikään samantasoisiksi kaikilla em. osa-alueilla. Siten olisi perusteltua, että b-kanttorin viran peruspalkka olisi sama kuin seurakuntapastorin peruspalkka.

Päätösesitys (kirkkoherra): B-kanttorin viran palkkausta korotetaan siten, että jatkossa peruspalkka on 3341,52 €/kk.

PÄÄTÖS: Päätösesitys hyväksyttiin.

9. 124 § MUUT ASIAT

PÄÄTÖS: Muita käsiteltäviä asioita ei ollut.

10. 125 § ILMOITUSASIAT

Tiedoksi saatettiin:

1. Talouspäällikön viranhaltijapäätökset 6-9/2023
2. Kirkkoherran viranhaltijapäätökset 4-5/2023
3. Hiippakuntavaltuuston jäsenten ja kirkolliskokousedustajien vaalien 2024 aikataulu, liite 4
4. Hautausmaan ylläpitäjän velvoitteet, Aluehallintoviraston kirje 22.9.2023, liite 5
5. Kirjelmä 22.10.2023, Ikolan pappilan juhlasalin käyttö, liite 6

11. 126 § VALITUSOSOITUS JA KOKOUKSEN PÄÄTTÄMINEN

Oikaisuvaatimusohjeet ja valitusosoitus liitetään pöytäkirjaan, liite 7

PÄÄTÖS: Puheenjohtaja päätti kokouksen kello 17.53.

AllekirjoituksetRiikka Pääkkönen
PuheenjohtajaRaija Heikkinen
PöytäkirjanpitäjäArto Appelgrén
Puheenjohtaja § 120Satu Ylönen
Pöytäkirjanpitäjä § 120**Pöytäkirjan tarkastus**Pöytäkirja on tarkastettu ja todettu kokouksen kulun mukaiseksi.
Pöytäkirjan muut sivut on samalla varustettu nimikirjaimillamme.

Tarkastusaika

Kuhmossa 26.10.2023

Allekirjoitus

Jouko Malinen

Maire Malinen

NähtävilläoloIlmoitus pöytäkirjan nähtävillä olosta on ollut seurakunnan verkkosivuilla
ajalla 17.10.-14.11.2023Pöytäkirja on ollut yleisesti nähtävänä seurakunnan verkkosivuilla ajalla
31.10.-14.11.2023

Todistetaan Kuhmon seurakunnan kirkkoherranvirastossa ___/___2023.
