

PERUSTEET:

Hankasalmen seurakunnan kirkkovaltuusto on kokouksessaan 9.6.2020 hyväksynyt asiakirjan ”Valtuustokauden 2019-2022 tavoitteet”, jonka mukaisesti seurakunta pyrkii säilyttämään asemansa itsenäisenä talous- ja hallintoyksikkönä, mikä edellyttää, etteivät hiippakunnan tuomiokapitulia koskevat puuttumiskynnykset talouden, hallinnon tai seurakunnan toiminnan osalta täyty. Tavoitteen toteutumiseksi kirkkovaltuuston tavoiteasiakirjassa edellytetään n. 200 000€ kiinteiden vuotuisten kulujen karsimista valtuustokauden loppuun mennessä siten, että kuluja karsitaan toimitiloja ja kiinteistöjä tai henkilöstökuluja vähentämällä. Kiinteistöjen osalta (tavoiteasiakirjassa nimettyjen kohteiden säästöpotentiaali n. 100 000€) laaditaan yksityiskohtaisempi kiinteistösuunnitelma samoin henkilöstön osalta henkilöstösuunnitelma (tavoiteasiakirjassa nimettyjen vakanssien osalta säästöpotentiaali n. 200 000€). Kiinteistö- ja henkilöstösuunnitelmat vastaavat yhdessä tehtävänantoon, jonka seurakunta sai Lapuan hiippakunnan tuomiokapitulin tutustumiskäynnillä tammikuussa 2020, ja joiden tulee olla käytössä seurakunnassa tapahtuvan piispantarkastuksen yhteydessä 2021. Tavoiteasiakirjan perusteella kirkkovaltuusto edellyttää, että henkilöstö- ja kiinteistösuunnitelmat toimivat vuoden 2021 toimintasuunnitelman ja talousarvion laadinnan perusteina.

”Valtuustokauden 2019-2022 tavoitteet” –asiakirjan valmistelun yhteydessä luottamushenkilöt asettivat seurakunnan henkilöstön vakanssit prioriteettijärjestykseen ja tämän prioriteettijärjestyksen perusteella tavoiteasiakirjassa on nimetty ne vakanssit, joihin vähennykset tulee kohdistaa ensimmäisenä (*apuemäntä, emäntä, nuorisotyönohjaaja, toimistonhoitaja*).

Kirkkoneuvosto on kokouksessaan (18.8.2020/91§) päättänyt käynnistää KirVesTes liite 10:n mukaisen tutamenettelyn Valtuustokauden tavoitteet 2019-2022 –asiakirjan säästötavoitteiden pohjalta. Kirkkoneuvoston päätöksen (18.8.2020/91§) perusteella seurakunnan yhteistyötoimikunta on kutsunut koko työyhteisön koolle (xx.xx.2020) neuvottelemaan eri ratkaisuvaihtoehtoista (16.9.2020) ja neuvottelun perusteella tehnyt esityksensä työnantajalle (16.9.2020). Yhteistyötoimikunnan esityksen sekä kirkkoneuvoston käymien iltakoulukeskustelujen ja Valtuustokauden tavoitteet 2019-2022 –asiakirjan valmisteluprosessin pohjalta kirkkoherra koosti kirkkoneuvostolle esityksen seurakunnan henkilöstösuunnitelmaksi. Kokouksessaan 22.9. kirkkoneuvosto palautti esityksen jatkovalmisteluun.

Käsillä olevassa jatkovalmistellussa esityksessä seurakunnan henkilöstösuunnitelmaksi on otettu aiemman valmistelutyön lisäksi huomioon kaikille valtuutetuille lähetettyyn kyselyyn 6.10.2020 klo 12.00 mennessä saadut vastaukset (n = 11/19). Useiden vaihtoehtoisten ratkaisumallien sijasta (loppuasetelmat) henkilöstösuunnitelmaesitys rakentuu ns. kriittisten kysymysten varaan. Kysymykset ovat:

- 1.) Mikä on seurakunnan henkilöstön vakanssien keskinäinen prioriteettijärjestys?
- 2.) Kuinka valtuuston asettama säästötavoite jaetaan seurakunnan talousarviossa vuosille 2021 ja 2022.
- 3.) Lopetetaanko vakanssit suoraan vai lomauttamisen kautta?

VAKANSSIEN PRIORITEETTIJÄRJESTYS:

Vakanssien prioriteettijärjestys heijastaa seuraavia periaatteita: apu- ja tukitehtävät ovat alisteisia suoraan seurakunnan perus- ja ydintehtäviin liittyville tehtäville, ja palkkamäärärahojen riittävyys ns. konstitutiivisten virkojen ylläpitämiseen 100% työajalla turvataan. Päiväkerhotyön osalta varhaiskasvatuksellinen vähimmäistyövoima ostetaan ulkopuoliselta palveluntarjoajalta.

Kirkkoherranviraston toimistonhoitajan ja toisen osa-aikaisen lastenohjaajan siirtyminen toisen työnantajan palvelukseen merkitsevät, että kyseisten tehtävien lakkauttaminen ei suoraan kosketa konkreettisen henkilön elantoa ja työllisyyttä, koska vakanssit ovat ”vapaina” täyttämättömyyden tai myönnetyn virkavapaan (tai vastaavan) vuoksi. Koska henkilöstön palkkakuluihin käytettävissä oleva määräraha on suoraan riippuvainen verotuloista ja maksavien seurakunnan jäsenten määrästä, henkilöstön määrää vähennetään vakanssien priorisointijärjestyksen perusteella ylhäältä alaspäin siten, että toteutettavaksi valittu euromääräinen säästötavoite täyttyy. KirVesTes:n näkökulmasta kyse on tällöin vakanssien lopettamisesta tuotannollis-taloudellisesta syystä (verotulojen riittävyys henkilöstökuluihin).

Priorisointijärjestystä ja henkilöstövähennysten tarvetta tarkastellaan jatkossa vuosittain seurakunnan tilinpäätöksen käsittelyyn liittyen (henkilöstösuunnitelman vuosittainen päivitys).

Apuemäntä

Emäntä

Lastenohjaaja(t)

Toimistonhoitaja

Nuorisotyönohjaaja

Suntio (hautausmaa)

Suntio (kirkko)

Pappi

Kanttori*

Diakonian virka*

Taluspäällikkö*

Kirkkoherra*

SÄÄSTÖTAVOITTEEN JAKAMINEN

Vuosi 2021: 100 000€

Vuosi 2022: 100 000€

Kun valtuustokauden tavoitteiden mukainen kiinteiden kulujen vähennys jaetaan toteutettavaksi kahden vuoden aikana, on teoreettinen – joskin hyvin pieni – mahdollisuus, että osa säästötavoitteesta olisi mahdollista saada aikaan toimitiloista ja kiinteistöistä luopumalla. Kahdelle vuodelle jaksottaminen jättää myös liikkumatilaa arvioida käynnistyneen seurakuntarakenneselvityksen vaikutuksia vuoden 2022 osalta mahdollinen laajempi kokonaisuus huomioiden.

MENETTELYTAPA

Lomautus vai lakkautus = **lakkautus tuotannollis-taloudellisella perusteella**

TOTEUTUSSUUNNITELMA VUODEN 2021 OSALTA

Vakanssi	Toimenpiteet	Päätövalta	Huomioitavaa
Apuemäntä	lopetetaan työsuhde (tuta-peruste)	neuvosto	irtisanomisaika
Emäntä	lakkautetaan virka (tuta-peruste) perustetaan osa-aikainen (esim. emäntä-suntion) 80% työsuhde välttämättömien kiinteistöhoitollisten tehtävien ja vuosilomiin liittyvien sijaisjärjestelyjen toteuttamiseksi, mukana keittiö-/emäntäosaaminen	valtuusto + neuvosto neuvosto	irtisanomisaika
Lastenhojaaja(t)	lopetetaan työsuhde (tuta-peruste) Uusitaan sopimus ulkopuolisen palveluntarjoajan kanssa syksyn 2021 osalta, mikäli ilmoittautuneita päiväkerhoon on riittävästi.	neuvosto kirkkoherra (<i>Sopimuskausi = syksy tai kevät</i>)	irtisanomisaika
Toimistonhoitaja	lakkautetaan virka perustetaan osa-aikainen 60%, määräaikainen työsuhde (max. 6kk) välttämättömimpien toimintojen hoidon takaamiseksi	valtuusto + neuvosto kirkkoherra	irtisanomisaika
Nuorisotyönohjaaja	lakkautetaan virka (tuta-peruste)	valtuusto + neuvosto	irtisanomisaika
	selvitetään uuden laaja-alaisen kasvatuksen tehtävän edellytykset osa-aikaisena (esim. 25%-75%), selvityksen perusteella perustetaan työsuhde/virka		
Suntio (hautausmaa)			
Suntio (kirkko)	muutetaan virkasuhde työsopimussuhteeksi	valtuusto + neuvosto	
Pappi			
Kanttori*			
Diakonian virka*			
Taluspäällikkö*			
Kirkkoherra*	[osa-aikaisuus (80%)]	[kapituli]	mahdollinen vain viranhaltijan omasta aloitteesta!