

## KALLELSE

Gemensamma kyrkorådet i Korsholms kyrkliga samfällighet kallas till sammanträde som hålls **den 12 juni 2024 kl. 18:00 i Korsholms församlingshem.**

Medlemmar av gemensamma kyrkorådet ska kalla ersättare i sitt ställe om de inte kan delta i sammanträdet. (Förvaltningsstadgan §13). Vänligen kalla er personliga suppleant via epost.

Gamla Vasa, den 3 juni 2024.

Mats Björklund  
Ordförande

## FÖRTECKNING ÖVER ÄRENDEN

44. Sammanträdets öppnande .....	23
45. Sammanträdets laglighet och beslutsförhet.....	23
46. Val av två protokolljusterare samt protokollsjustering .....	23
47. Framläggande av protokollet .....	23
48. Godkännande av föredragningslistan .....	23
49. Justeringspott.....	24
50. Löner inom Korsholms kyrkliga samfällighet .....	26
51. Lön för diakonitjänsteinnehavare .....	28
52. Lön för ungdomsarbetsledarna.....	34
53. Lön för personalen inom fastighetsväsendet .....	36
54. Fastighetschefens lön.....	38
55. Förslag till rättelse av kravgrupp.....	42
56. FÖREDRAGNING TILL GEMENSAMMA KYRKOFULLMÄKTIGE: Uppdatering av fondstadga .....	43
57. FÖREDRAGNING TILL GEMENSAMMA KYRKOFULLMÄKTIGE: Ekonomistadga.....	44
58. Initiativ om ett gemensamt ungdomsprojekt .....	46
59. Avtal om indrivning .....	47
60. Avtal med Korsholms kommun om underhåll av Krigargravarna .....	48
61. Anmälningsärenden .....	49
62. Eventuella initiativ.....	49
63. Besväransvisning och sammanträdets avslutning .....	49

Ordinarie, ersättare och övriga närvarande:	<b>Ordinarie:</b> (X) anger närvaro (X) Mats Björklund, ordförande () Ahlskog Martin, viceordförande () Schöning Sanna (X) Suomi Martti (X) Lång Kerstin (X) Särs Rune (X) Lindvik Niklas (X) Åkerholm Lars-Erik (X) Pått Solveig	<b>Personlig suppleant:</b> (X) Kujala Satu (X) Leponen Tuula () Lassila Jari () Granholm Ann-Marie () Fredman Mikael () Nystrand Lena () Backman Maj-Lis () Björknäs Ulla  <b>Övriga:</b> () Boije Hans, kyrkoherde () Burman Alf, ordf. GKFE (X) Harju Kari, förvaltningschef (X) Kallio Maria, kanslichef () Kanckos Johan, Kyrkoherde (X) Benjamin Häggblom, tf. kyrkoherde (X) Kaustinen Carina, sekreterare (X) Nysten Johan, fastighetschef () Nystrand Lena, vice-ordf. GKFE (X) Visser-Keltto Anne, kyrkoherde	
Paragrafer:	44–63		
Underskrifter:	Ordförande:  Mats Björklund	Ordförande § 50:  Martti Suomi	Sekreterare:  Carina Kaustinen
Underskrifter:	Sekreterare § 49:  Kari Harju		Sekreterare § 50:  Solveig Pått
Protokolljustering plats och tid:	Adelcrantzgränd 1, 18.6.2024 kl. 8-16  Lars-Erik Åkerholm Niklas Lindvik		
Protokollet framlagt till påseende, plats och tid:	Adelcrantzgränd 1, den 19.6 – 11.7.2024		
Intygar:	Maria Kallio		

Protokolljustering:

Utdragets riktighet bestyrker:

#### 44. SAMMANTRÄDETS ÖPPNANDE

**Förslag:**

Gemensamma kyrkorådets ordförande öppnar sammanträdet och förrättar namnupprop.

**Beslut:**

Enligt förslag.

#### 45. SAMMANTRÄDETS LAGLIGHET OCH BESLUTSFÖRHET

Kallelse till gemensamma kyrkorådets sammanträde ska skickas till gemensamma kyrkorådets medlemmar senast sju dagar före sammanträdet. I enlighet med 3 kap. 29 § i kyrkoordningen ska det samtidigt informeras om sammanträdet via det allmänna datanätet. Kallelsen till sammanträdet skickas elektroniskt. Till kallelsen ska fogas en föredragningslista med bilagor. Sammanträdeskallelsen ska skickas på samma sätt till dem som har närvaro- och yttranderätt vid organets sammanträde. För beslutsförhet krävs att mer än hälften av gemensamma kyrkorådets medlemmar är närvarande (KL 10:15). Kallelsen har sänts gemensamma kyrkorådets medlemmar den 3.6.2024 med epost. Kallelsen har framlagts på samfällighetens hemsida 3.6.2024.

**Förslag:**

Konstateras, att sammanträdet är lagenligt sammankallat och beslutfört.

**Beslut:**

Enligt förslag.

#### 46. VAL AV TVÅ PROTOKOLLJUSTERARE SAMT PROTOKOLLSJUSTERING

**Förslag:**

1. Gemensamma kyrkorådet utser Martti Suomi och Kerstin Lång till protokolljusterare.
2. Protokollet justeras 18.6.2024 kl. 8-16

**Beslut:**

1. Gemensamma kyrkorådet utsåg Lars-Erik Åkerholm och Niklas Lindvik till protokolljusterare.
2. Protokollet justeras 18.6.2024 kl. 8-16.

#### 47. FRAMLÄGGANDE AV PROTOKOLLET

Protokollet skall vara framlagt under 21 dagar på samfällighetens hemsida.

**Förvaltningschefens förslag:**

Protokollet framläggs på samfällighetens hemsida den 19.6 – 11.7.2024.

**Beslut:**

Enligt förslag.

#### 48. GODKÄNNANDE AV FÖREDRAGNINGSLISTAN

**Förslag:**

Föredragningen godkänns i föreliggande form.

**Beslut:**

Enligt förslag.

**Carina Kaustinen, Johan Nysten, Maria Kallio, Benjamin Häggblom och Kerstin Lång anmälde jäv och avlägsnade sig från sammanträdet under § 49.**

**Kari Harju valdes som sekreterare under § 49.**

## 49. JUSTERINGSPOTT

Personalsektionens möte 23.5.2024 § 14

Personalsektionens uppgifter är:

- Att ge riktlinjer för arbetsmiljöfrågor, jämlikhet, personalvård, förmåner och representation
- Att bereda ärenden som gäller lönebildning.

Personalsektionen bereder frågor om lönebildning och beslutar om riktlinjer för arbetsmiljöfrågor, jämlikhet, personalvård, förmåner och representation.

Bifogat två cirkulär från kyrkans arbetsmarknadsverk angående förhandlingar om lokal justeringspott:

Bilaga 1 Yk1 presenterar allmän information om justeringspotten

Bilaga 2 Yk2 specificerar förhandlingarna och korrigerar några brister i Yk 1.

Huvudavtalsorganisationerna och personalsektionen bör förhandla om lokal justeringspott. Cirkulären betonar att ett enhälligt förhandlingsresultat bör eftersträvas. Om enhällighet inte nås, gör arbetsgivaren beslutet. Beslutet kan inte omprövas eller besväras.

Justeringspotten är avsedd att öka konkurrenskraften hos specifika yrkesgrupper i församlingar/samfälligheter. Varje samfällighet beslutar internt vilka uppgifter/yrken är i behov av justeringspott för att öka intresset för arbetsuppgiften. Justeringspotten får inte beviljas alla anställda. Den får ej heller ges till högsta ledningen (kyrkoherde och förvaltningschef). Det slutgiltiga beslutet om justeringspotten görs av gemensamma kyrkorådet. Justeringspotten tas i bruk från och med oktober 2024 och gäller därefter tills vidare för befattningarna/yrkesgrupperna i fråga.

Den lokala justeringspotten på årsnivå är 0,5% av grundlönesumman i samfälligheten. KIPA har beräknat grundlönesumman för alla församlingar. Grundlönesumman i Korsholms kyrkliga samfällighet är 1452433,25€. Den månatliga lokala justeringspotten är ca 610€/månad ( $1\,452\,433,25€ \cdot 0,005 / 12 \text{ månader} = 605,18€$ ).

Huvudavtalsorganisationerna är tre till antalet, FOSU, Kyrkosektorn och Kyrkfackets union, vilket betyder att antalet förhandlare för löntagarsidan kan vara högst tre. Huvudavtalsorganisationernas förhandlare är: Heli Salmela, Soile Karppi och Mia Snickars-Lundfors, härefter kallas dessa förhandlare. **Förhandlare har kallats till förhandlingar om justeringspott den 23.5.2024 kl. 18 i församlingshemmet i Gamla Vasa.** På mötet eftersträvas ett enhälligt förslag till fördelning av den lokala justeringspotten.

Förvaltningschefen har begärt att förhandlarna presenterar ett förslag till personalsektionen. Personalsektionen granskar och diskuterar förhandlarnas förslag på första delen av sammanträdet den 21.5.2024.

Om förhandlarna inte sänder ett förslag i förväg, överenskommer personalsektionen inom sig ett eget förslag. Detta förslag fungerar då grundförslag vid förhandlingarna 23.5.

Förvaltningschefen sänder förhandlarnas grundförslag genast den han fått del av den via epost till samtliga personalsektionen medlemmar.

Bilaga 3 Peruspalkka ja varsinainen palkka seurakunnissa 31.12.2023

Bilaga 4 Palvelussuhteet nimikkeittäin ja vaatuvuusryhmittäin seurakuntatalouden koon mukaan vuonna 2023

Bilaga 5: Medeltal av grundlön i Korsholms kyrkliga samfällighet

Notera att lönerna i Korsholms kyrkliga samfällighet höjdes med 2,5% den 1.2.2024 och bilaga 3 presenteras lönerna den 30.4.2024. Hela kyrkans lönestatistik dateras 31.12.2023 och innehåller inte löneökningen som genomfördes 1.2.2024.

#### **Anteckningar från förhandlingarna:**

Mia Snickars-Lundfors föreslog: justeringspotten utbetalas befattningar i de lägsta kravgrupperna 301–403 för att öka konkurrenskraften hos yrkesgrupper med den lägsta lönen.

Heli Salmela föreslog att justeringspotten fördelas i första hand till diakonitjänsteinnehavare. Om detta inte fungerar föreslås ungdomsarbetsledare i andra hand. Som motivering meddelade Heli Salmela av 6 diakonitjänster är endast 3 besatta med en behörig diakonitjänsteinnehavare. Därför anser Heli att diakonitjänsterna är i första hand i behov av justeringspott för att åka konkurrenskraften. Heli betonade syftet med justeringspotten öka konkurrenskraften. Av fem ungdomsarbetsledartjänster är 4 besatta med behörig person. Detta motiverar att ungdomsarbetsledare föreslås i andra hand.

Timo-Jaakko Rautakoski stödde Mia Snickars-Lundfors föreslag.

Personalsektionens ansåg att justeringspotten utbetalas till befattningar i de lägsta kravgrupperna 301–403 för att öka konkurrenskraften hos yrkesgrupper med de lägsta lönerna. Detta motiveras med att vi har haft svårigheter att rekrytera inom dessa löneklasser.

Ordförande konstaterade att det finns två olika förslag från arbetstagarnas förhandlare. Varkendera part vill återta sitt förslag. Om enighet inte nås, avgör arbetsgivarens ståndpunkt.

#### **Förvaltningschefens förslag:**

Personalsektionen föreslår för gemensamma kyrkorådet att godkänna justeringspotten från förhandlingarna mellan arbetstagarnas förhandlare och personalsektionen.

#### **Personalsektionen beslut:**

Personalsektionen föreslår för gemensamma kyrkorådet att justeringspotten utbetalas befattningar i de lägsta kravgrupperna 301–403 för att öka konkurrenskraften hos yrkesgrupper med den lägsta lönen. Justeringspotten utbetalas enligt anställningsprocent. till heltidsanställd utbetalas 29 euro per månad. Justeringspotten totalt per månad uppgår till 619,47 euro.

---

Gemensamma kyrkorådets möte 12.6.2024 § 49

Bilaga 1 § 49 Peruspalkka ja varsinainen palkka seurakunnissa 31.12.2023

Bilaga 2 § 49 Palvelussuhteet nimikkeittäin ja vaativuusryhmittäin seurakuntatalouden koon mukaan vuonna 2023

Bilaga 3 § 49 Medeltal av grundlön i Korsholms kyrkliga samfällighet

Bilaga 4 § 49 Konfidentiell bilaga, Befattningar som erhåller justeringspott

**Personalsektionens förslag:** Personalsektionen föreslår för gemensamma kyrkorådet att justeringspotten utbetalas befattningar i de lägsta kravgrupperna 301–403 för att öka konkurrenskraften hos yrkesgrupper med den lägsta lönen. Justeringspotten utbetalas enligt anställningsprocent. till heltidsanställd utbetalas 29 euro per månad. Justeringspotten totalt per månad uppgår till 619,47 euro.

#### **Gemensamma kyrkorådets beslut:**

Enligt förslag i bilaga 4 § 49.

**Mats Björklund, Kari Harju, Anne Visser-Keltto, Carina Kaustinen, Johan Nysten, Maria Kallio, Benjamin Häggblom, Kerstin Lång anmälde jäv och avlägsnade sig från sammanträdet under § 50.**

**Martti Suomi valdes till ordförande under § 50.**

**Solveig Pått valdes till sekreterare under § 50.**

## 50. LÖNER INOM KORSHOLMS KYRKLIGA SAMFÄLLIGHET

---

Personalsektionens möte 23.5.2024 § 119

Med anledning av personalsektionen behandling och beslut av allmänna lönejusteringar på mötet den 11.9.2023 föredras ärendet nedan.

I bilagorna presenteras lönestatistik från den evangelisk-lutherska kyrkan (bilaga 1–2) samt medeltal av grundlönerna i Korsholms kyrkliga samfällighet (bilaga3). Notera att lönerna i Korsholms kyrkliga samfällighet höjdes med 2,5% den 1.2.2024 och bilaga 3 presenteras lönerna den 30.4.2024. Hela kyrkans lönestatistik dateras 31.12.2023 och innehåller inte löneökningen som genomfördes 1.2.2024.

Bilaga 1 Peruspalkka ja varsinainen palkka seurakunnissa 31.12.2023

Bilaga 2 Palvelussuhteet nimikkeittäin ja vaativuusryhmittäin seurakuntatalouden koon mukaan vuonna 2023

Bilaga 3: Medeltal av grundlön

Lönerna i Korsholms kyrkliga samfällighet är jämförbara med de övriga församlingarnas lönenivå. Därmed kan löneökning i Korsholms kyrkliga samfällighet knappast motiveras med låg lönenivå i jämförelse med andra församlingar.

Lönepolitiken i en samfällighet kan ses som ett långsiktigt strategiskt beslut. Konkurrenskraftiga löner torde höja intresset för samfälligheten som arbetsgivare. Lönen är en betydelsefull faktor då anställning av ny arbetskraft. Korsholms befinner sig i den mest befolkningsrika del av landskapet Österbotten. Med en konkurrenskraftig lönenivå kan Korsholms kyrkliga samfällighet locka flera människor som ansöker om arbete. Ökat intresse och ökat antal arbetsansökningar ger arbetsgivaren större möjlighet att välja lämpliga kandidater för arbetsuppgifter.

Höjning av lönen kan också höja en anställds arbetsmotivation. Ökad arbetsmotivation torde ha positiva följder för församlingarnas verksamhet. Samtidigt kan konkurrenskraftig lön minska på benägenheten att byta arbetsplats. Höjning av lön kompenserar även arbetstagarnas ökade arbetsbelastning på grund av samhällseliga ändringar.

Personalsektionen anser att befattningsbeskrivningarna i Korsholms kyrkliga samfällighet är generellt korrekt nivå i nuvarande läge. Därmed finns inte ett allmänt behov av ändringar i befattningsbeskrivningarna. Arbetsgivaren har däremot ett strategiskt intresse för att öka konkurrenskraften av Korsholms kyrkliga samfällighet som arbetsgivare. Konkurrenskraften kan ökas genom allmän löneökning

Ändring av befattningsbeskrivning krävs inte då en kyrklig samfällighet beslutar öka lön för samtliga anställda. Sådan löneökningen kan baseras på en procentsats eller ett euromässigt belopp. Förvaltningschefen föreslår att personalsektionen överväger en allmän höjning av lönenivån, i stället för att höja enskilda yrkesgruppers lön. Förvaltningschefen föreslår att höjningen grundar sig på ett euromässigt belopp. Detta innebär att månadslönen för samtliga anställda ökas med samma euromässiga belopp. Beloppet föreslår komma i kraft 1.2.2025.

**Kari Harju anmälda jäv och avlägsnade sig från sammanträdessalen. Barbro Wester valdes till sekreterare för paragraf 19.**

**Förvaltningschefen förslag:**

Personalsektionen överväger att föreslå för gemensamma kyrkorådet en euromässig allmän förhöjning av samtliga anställdas lön.

**Personalsektionens beslut:**

Personalsektionen beslöt att föreslå för gemensamma kyrkorådet att alla anställdas lön ökas med 30 euro per månad för heltid. För deltidsanställda blir ökningen enligt anställningsprocent. Justeringen träder i kraft 1.10.2024.

---

Gemensamma kyrkorådets möte 12.6.2024 § 50

- Bilaga 1 § 49 Peruspalkka ja varsinainen palkka seurakunnissa 31.12.2023  
Bilaga 2 § 49 Palvelussuhteet nimikkeittäin ja vaativuusryhmittäin seurakuntatalouden koon mukaan vuonna 2023  
Bilaga 3 § 49 Medeltal av grundlön i Korsholms kyrkliga samfällighet

Nedan presenteras den årliga kostnadseffekten om alla grundlöner höjs med 30 euro per månad. Totalt ökar personalkostnaderna med ca. 26 780 euro per år. Tabellen presenteras även hur enskilda huvudtitlar påverkas.

Kostnadseffekt av en allmän höjning av grundlöner med 30€/månad

Korsholms kyrk. samfällighet	10 900 €
Korsholms sv.församling	5 450 €
Kvevlax församling	2 730 €
Mustasaaren suom. seurakunta	3 500 €
Replot församling	2 100 €
Solf församling	2 100 €
<b>Totalt</b>	<b>26 780 €</b>

**Personalsektionens förslag:**

Personalsektionen beslöt att föreslå för gemensamma kyrkorådet att alla anställdas lön ökas med 30 euro per månad för heltid. För deltidsanställda blir ökningen enligt anställningsprocent. Justeringen träder i kraft 1.10.2024.

**Gemensamma kyrkorådets beslut:**

Enligt personalsektionens förslag.

**Mats Björklund, Kari Harju, Anne Visser-Keltto, Carina Kaustinen, Johan Nysten, Maria Kallio, Benjamin Häggblom och Kerstin Lång återkom till sammanträdet.**

## 51. LÖN FÖR DIAKONITJÄNSTEINNEHAVARE

*Personalsektionen 8.6.2023 § 5*

Bilagorna 1-4 nedan är utarbetade och publicerade av kyrkans arbetsmarknadsverk enbart på finska. Bilagorna 1-3 presenterar lönestatistik för alla församlingar i Finland. Bilagorna 1-3 förevisar kravgrupp, lön och antalet anställda år 2022. Bilaga 4 presenterar blanketten för indelning i kravgrupp. Bilaga 5 sändes med kallelsen.

*Liitteet 1-4 alla ovat kirkon työmarkkinalaitoksen tekemiä ja julkaisemia. Liitteitä on pelkästään suomen kielellä. Liitteet 1-3 esittelevät palkkatilastoja kaikista Suomen seurakunnista. Liitteistä 1-3 käy ilmi vaativuusryhmä, palkka ja henkilöstömäärä vuonna 2022. Liite 4 on lomake, jonka avulla tehtävä luokitellaan vaativuusryhmään. Liite 5 lähetettiin kutsun mukana.*

Bilaga / Liite 1: Palkat 2022

Bilaga/ Liite 2: Henkilöstö 2013-2022

Bilaga / Liite 3: Vaativuusryhmä 2022

Bilaga / Liite 4 Indelning i kravgrupper delas på sammanträdet / Vaativuusryhmittely jaetaan kokouksessa

Bilaga/ Liite 5 Diakonitjänsteinnehavares skrivelse / Diakoniaviranhaltijoiden kirjelmä

Nedan sammanställning av bilagorna 1-3.

*Alla yhteenveto liitteistä 1-3.*

<b>Statistik diakoniarbete/ Tilasto diakoniatyö 2022</b>	<b>Antal/ Määrä</b>	<b>%</b>
Personal/Henkilöstö	1303	100 %
Varav diakoner*/ joista diakoneja*	1094	84 %
Kravgrupp/vaatuvuusryhmä ≤ 501	13	1 %
Kravgrupp/vaatuvuusryhmä = 502	782	71 %
Kravgrupp/vaatuvuusryhmä = 503	278	25 %
Kravgrupp/vaatuvuusryhmä ≥ 601	21	2 %

*\*ej diakonia-avustaja, diakoniajohtaja, diakonian viranhaltija (K.K.S),  
Diakonityöntekijä-lähetys sihteeri, erityisdiakonian haltija, johtavan diakonian viranhaltija, johtava diakoniatöntekijä ja vapaaehtoistoiminnan ohjaaja*

### Statistik löner /Tilasto palkat 30.6.2022

	Antal	Grundlön peruspalkka Decil 50%	Grundlön peruspalkka Decil 90%	Lön medetal/ palkka keskimäärin
Diakoni/diakon	147	2486	2617	2832
Diakonian viranhaltija/ diakonitjänsteinnehavare	535	2528	2681	2909
diakonityöntekijä/diakoniarbetare	87	2528	2603	2842
diakonissa/diakonissa	82	2516	2617	2945
<b>Totalt/Medetal - Yhteensä/Keskimäärin</b>	<b>851</b>	<b>2 515</b>	<b>2 630</b>	<b>2 882</b>

På sammanträdet presenteras lönestatistik från Korsholms kyrkliga samfällighet och motsvarande arbetsuppgifter (socioonom YH) inom den kommunala sektorn.

Protokolljustering:

Utdragets riktighet bestyrker:



*Kokouksessa esitellään palkkatilastoja Mustasaaren seurakuntayhtymästä sekä kuntasektorin vastaavista työtehtävistä (sosionomi AMK).*

Jurist Timo von Böhm vid kyrkans arbetsmarknadsverk berättade på Borgå stifts ekonomutbildning att kyrkans lönenivå befaras lämna efter den kommunala sektorns löneutveckling. Detta minskar intresset för kyrklig utbildning och anställning. Tyvärr förväntas kyrkans skatteintäkter minska i framtiden. Hur kombinera konkurrenskraftig lön samtidigt som skatteintäkterna sjunker? Diakonernas skrivelse för fram en förståelig fråga gällande lönenivån i Korsholms kyrkliga samfällighet och den evangeliskt lutherska kyrkan i allmänhet. Men personalsektionen måste också överväga om löneförhöjning bereds enbart för en yrkeskategori i Korsholms kyrkliga samfällighet. Kyrkliga ungdomsarbetaledare (socionom YH) och C-kantorena är placerade i samma kravgrupp som anställda inom diakonin.

*Lakimies Timo von Böhm kirkon työmarkkinalaitokselta selvitti Porvoon hiippakunnan ekonomipäivillä, että kirkon palkkojen epäillään jäävän jälkeen vertailussa kuntasektorin kanssa. Tämä vähentävää kiinnostusta kirkollista koulutusta ja työpaikkaa kohtaan. Kirkollisveron odotetaan tulevaisuudessa laskevan. Kuinka ylläpitää kilpailukykyistä palkkaa, kun verotulot laskevat? Diakonien kirjelmä esittelee järkeenkäyvän aiheen Mustasaaren seurakuntayhtymän ja samalla koko kirkon palkkatasosta. Henkilöstöjaoston on myös harkittava, mikäli palkankorotusta tulee esittää pelkästään yhdelle ammattiryhmälle Mustasaaren seurakuntayhtymässä. Kirkolliset nuorisotyönohjaajat (sosionomi AMK) ja C-kanttorit ovat samassa vaativuusryhmässä diakonien kanssa.*

Förvaltningschefen önskar diskutera hur ärendet bereds vidare. Skrivelsen berör många frågor, bland annat budgetering, allmänna principer om likabehandling men också samfällighetens attraktionskraft som arbetsgivare. *Hallintopäällikkö haluaa keskustella siitä, kuinka asia valmistellaan eteenpäin. Aiheeseen vaikutta moni seikka, muun muassa talousarvio, periaate tasa-arvoisesta kohtelusta ja yhtymän vetovoima työnantajana.*

På sammanträdet presenterade förvaltningschefen medellönen för behöriga diakoniarbetarna i Korsholms kyrkliga samfällighet i juni 2022. Grundlönen var € och slutlönen €. Grundlönen är lite över 50% decil och slutlönen är lite högre än medeltalet i församlingarna. Majoriteten av diakoniarbetarnas löner inom församlingarna är placerade i kravgrupp 502. Då församlingsekonomin medlemsantal växer, blir högre kravgrupp vanligare. Då medlemsantalet blir över 50000 har cirka 40% av diakoniarbetarna (de fyra titlar som anges i tabell statistik löner 30.6.2022) kravgrupp 503.

Hallintopäällikkö esitteli pätevien diakoniatyöntekijöiden keskimääräisen palkan Mustasaaren seurakuntayhtymässä kesäkuussa 2022. Peruspalkka oli ja palkka kokonaisuudessaan €. Peruspalkka ylittää hieman 50% desiilin ja palkka kokonaisuudessaan on hieman korkeampi kuin keskiarvo seurakunnissa. Valtaosa diakoniatyöntekijöiden palkoista kuulu vaativuusryhmä 502. Kun seurakuntatalouden koko kasvaa, tulevat suuremmat vaativuusryhmät tavallisemmiksi. Kun koko ylittää 50000 jäsentä, kuuluu noin 40% diakoniatyöntekijöistä (neljä titteliä, jotka mainitaan taulukossa tilasto palkat 30.6.2022) vaativuusryhmä 503. Jämförelse med kommunsektorn var svårare, då den uppgiftsrelaterade lönen ökas med olika typer av tillägg som inte förekommer inom församlingarna. Enligt SOTE avtal 2022-2025<sup>1</sup> är grundlönen 1.6.2023 för socialhandledare 2406€. Enligt lönestatistik 10/2021<sup>2</sup> var uppgiftsrelaterad månadslön för socialhandledare 2657€. Den totala månadslönen var 2924€. I skrivelsen har angivits att den uppgiftsrelaterade lönen för socialhandledare hos Österbotten välfärdsområde är i nuläget 2790€. Ingen statistik hittades gällande socialhandledarens totala lön 2023.

Vertailu kuntasektoriin oli vaikeata, koska tehtäväkohtaiseen palkkaan lisätään eri lisiä, joita ei ole käytössä seurakunnissa. SOTE sopimus 2022-2025<sup>1</sup> mukaan sosiaaliohjaajan peruspalkka 1.6.2023 on 2406€. Palkkatilasto 10/2021<sup>2</sup> mukaan tehtäväkohtainen kuukausipalkka sosiaaliohjaajalle oli 2657€. Palkka kokonaisuudessaan oli 2924€. Kirjelmässä on kerrottu, että sosiaaliohjaajan tehtäväkohtainen palkka Pohjanmaan hyvinvointi-alueella on tällä hetkellä 2790€. Tilastoja lopullisesta kuukausipalkasta 2023 ei ole löytynyt.

1 <https://www.kt.fi/sopimukset/sote/2022/liite-2-perupalveluhenkilosto-sosiaalihuollon-henkilosto>

2 <https://www.kt.fi/tilastot-ja-julkaisut/palkkatilastot>

### Förvaltningschefens förslag:

1. Personalsektion beslutar att den granskar lönenivån för alla yrkesgrupper i Korsholms kyrkliga samfällighet. Förvaltningschefen skall på nytt bereda ärendet till personalsektionen så den innefattar samtliga yrkesgrupper. Beredningen bör innefatta kostnadseffekten av en eventuell lönehöjning på årsnivå. / *Henkilöstöjaosto päättää tarkistaa kaikkien ammattiryhmien palkkatason Mustasaaren seurakuntayhtymässä. Hallintopäällikön on esiteltävä asia uudestaan henkilöstöjaostolle niin että se kattaa kaikki ammattiryhmät. Esittelyn tulee sisältää mahdollisen palkankorotuksen vuotuisen kustannusvaikutuksen.*
2. Personalsektionen beslutar att ärendet bereds beaktande budget 2024. Eventuella lönejusteringar genomförs tidigast 1.2.2024. / *Henkilöstöjaosto päättää, että asia esitellään talousarvio 2024 huomioiden. Mahdolliset palkankorotukset toteutetaan aikaisintaan 1.2.2024*

### Personalsektionens beslut:

1. Enligt förslag.
2. Enligt förslag.

---

### Personalsektionen 11.9.2023

- Bilaga 1: Palkat 2022  
Bilaga 2: Henkilöstö 2013-2022  
Bilaga 3: Vaativuusryhmä 2022  
Bilaga 4: Förslag till rambudget 2024

Personalsektion beslöt att den granskar lönenivån för alla yrkesgrupper i Korsholms kyrkliga samfällighet. I jämförelsen medtas endast yrkesgrupper som innehåller minst två anställda. Jämförelsen försvåras då antalet anställda i vår samfällighet är litet. Medellönen påverkas starkt av arbetserfarenheten. Detta kan tydligt ses i jämförelse mellan yrkesgrupperna vaktmästare och barnledare, men vaktmästarna har i regel lång arbetserfarenhet. Jämförelse försvåras också av att antalet titlar (t.ex. ca 13 st. som motsvarar vaktmästare) inom samma yrkeskategori är många.

Yrkesbeteckning	Kravgrupp	Medellön 2022 i Korsholm	Vanligaste gravgrupp	Medellön i Finland 2022
Barneledare	402		402	2387
B-kantor	601		601	3400
Byråsekreterare	403		501	2619
C-kantor	502		502	2895
Diakon	502		502	2882
Vaktmästare	402		402	2457
Ungdomsarbetsledare	502		502	2788
Församlingspastor	601		601	3524

Ur tabellen ovan kan noteras att Korsholms kyrkliga samfällighet har placerat yrken i den kravgrupp som är mest frekvent använd i församlingarna, med undantag av byråsekreterare. Byråsekreterarnas löner är ändå väldigt nära medeltalet.

Löneförhöjning verkställs oftast via procentbaserade eller eurobaserade förhöjningar. De senaste åren har arbetsmarknadsorganisationerna överenskommit om procentbaserade förhöjningar. Beloppbaserade förhöjningar ökar lönen för lägre kravgrupper mera i jämförelse med högre kravgrupper. Om löneförhöjning förverkligas, föreslås att den ges alla tjänsteinnehavare och anställda med arbetsavtal förutom säsonganställda.

Nedan en enkel kostnadskalkyl där månadslönen för alla tjänsteinnehavare och anställda med arbetsavtal (ca. 61 st. anställda) höjts med 50, 100 eller 150 euro per månad.

Löneförhöjning, € för alla (ej säsonganställda) tjänsteinnehavare/anställda med arbetsavtal, ca 61 st.

Löneförhöjning/månad	Inklusive lönebikostnader	Kostnad/ år	Kostnad alla anställda
50	62 €	781 €	47 649 €
100	124 €	1 562 €	95 299 €
150	185 €	2 343 €	142 948 €

En löneförhöjning på t.ex. 50€ per månad skulle öka samfällighetens årliga kostnader med ca. 47649€. En höjning på 100€ skulle öka kostnaderna med ca. 95299€. Nedan presenteras en uppskattning hur kostnaderna för en löneförhöjning skulle fördelas.

	Andel	50€/anställd	100€/anställd	150€/anställd
Samfällighet	30 %	14 295 €	28 590 €	42 884 €
Korsholms	24 %	11 417 €	22 833 €	34 250 €
Kvevlax	11 %	5 172 €	10 344 €	15 517 €
Mustasaari suom.	15 %	7 283 €	14 567 €	21 850 €
Replot	10 %	4 741 €	9 482 €	14 223 €
Solf	10 %	4 741 €	9 482 €	14 223 €
	100 %	47 649 €	95 299 €	142 948 €

Under åren 2022 och 2023 ökar kostnaderna för varor och tjänster med ca. 16%. Lönerna förhöjdes i april 2023 med 5%. År 2024 förväntas lönerna öka med minst 2.5%. I jämförelse med året 2022 kommer kostnaderna för år 2024 att öka betydligt på grund av ovannämnda faktorer.

Tyvärr förväntas skatteintäkterna inte öka i samma takt som kostnaderna. Detta framgår ur bilaga 4, föreslagen rambudget 2024. Rambudgeten behandlas av gemensamma kyrkorådet den 12.9.2023. Om kostnaderna ökar i snabbare takt än skatteinkomsterna tvingas samfälligheten spara. Om löneförhöjningen förverkligas, måste motsvarande belopp inbesparas under de kommande åren.

En allmän löneförhöjning skulle onekligen sporra anställda samtidigt som samfällighetens dragningskraft som potentiell arbetsgivare skulle öka.

Förvaltningschefen föreslår att en allmän löneförhöjning inte genomförs år 2024, trots diakoniarbetarnas motiverade äskande.

#### **Förvaltningschefens förslag:**

En allmän löneförhöjning genomförs inte år 2024.

#### **Personalsektionens beslut:**

Personalsektionen beslutar att inte höja lönerna år 2024. Personalsektionen önskar invänta inkommande löneavtal och nivå på kyrkoskatt 2024.

Personalsektionen 21.5. och 23.5.2023 § 16

Anhållan av Heli Salmela via epost den 12.2.2024 som hon bekräftat att bör inlämnas till personalsektionen.

*Jälleen kerran: Mustasaaren seurakuntayhtymän diakoniatyöntekijöiden työtilannetta ei voi verrata Suomen kaikkien seurakuntien diakoniatyöntekijöiden työtilanteeseen. Aivan sama asia on se, että palkkatasoa ei voi verrata myöskään muihin seurakunnan ammattiryhmiin. He tehkööt omat vaativuusryhmän korotusanomuksensa, mikäli katsovat että työnsä on muuttunut vaativammaksi.*

*Mustasaarella on diakoniatyön osalta aivan omat, vaativuutta lisäävät tekijät, jotka ovat olleet jo pitkään, mutta on myös aivan uusia:*

*-jokainen meistä joutuu työskentelemään vähintään suomen ja ruotsin kielellä. Toisen kotimaisen kielen ainakin tyydyttävä taso on oltava ja ymmärtäminen on vähimmäisvaatimus.*

*-Tänne tulleiden maahanmuuttajien kanssa on lisäksi kyettävä käyttämään myös muita kieliä, kuten englantia. Omassa työssäni joudun käyttämään näitä kaikkia kieliä ja lisäksi viittomakieltä sen vähän, mitä osaan.*

*-Heidän mukanaan on tullut myös tarve muiden uskontojen ja kulttuurien tuntemuksen osaamiseen ja kykyä entistä laajempaan palveluun yhteiskunnan muuttuvien tukien ja tukijärjestelmien tuntemukseen ja tiedon hankintaan.*

*-Eri kielillä työskentely on jo itsessään vaativaa, mutta vaikeutta lisää diakoniassa käsiteltävät vaikeat asiat: ihmisen toimeentulon, kullekin sopivien palveluiden etsimisen, mielenterveysasioista keskustelu ja auttaminen, päihteiden väärinkäyttäjien, väkivallan ja rikosten tekijöiden ja uhrien, nuorison pahoinvoinnin ja itsemurhien ehkäisyn kanssa työskentely, neuropsykiatristen sairauksien räjähdysmäinen kasvu ja sosiaalisen median lieveilmiöiden aiheuttamien ongelmien parissa tehtävä työ, perheväkivallan vastaisen työn kanssa kamppailu, piilorikollisuuden ja huumemaailman rantautumisen aiheuttamien ongelmien ratkominen... nämä ongelmat ja ilmiöt ovat kasvaneet jatkuvasti viime vuosina.*

*-Työmme on vaikeutunut ja vaikeutuu jatkuvasti. Lisätiedon hankinta ja lisäkoulutus on välttämättömyys, jotta työntekijänä pysyisi kartalla.*

*-Viranomaisyhteistyön määrä kasvaa jatkuvasti ja yhteistyökuvioiden löytäminen on uusi lisätehtävä.*

*-Hyvinvointialueiden murros on teettänyt ja teettämässä lisätyötä myös kirkon diakoniatyölle: jo nyt on tehty ja on suunnitteilla uusia alueita, joihin meidän ammattitaitoamme on tarvittu ja tullaan tarvitsemaan.*

*-Mustasaari on myös alueellisesti laaja. Tiedoksesi: minun työalueeni on koko Mustasaari eli koko kunnan maantieteellinen alue Björköbystä Helsingbyhyn ja Vassorista Sulvalle. Tämä tekee asioimisesta haasteellista, kun aikaa ei tahtoisi olla pitkiin välimatkoihin ja sivukylien kehoille teille. Auton ylläpito on Mustasaarella välttämättömyys toisin kuin esim. tiiviin kaupunkikeskuksen alueella työskentelevillä diakoniatyöntekijöillä.*

*-Mustasaarella on kuusi diakonian virkaa. Näistä vain kolmessa on tällä hetkellä pätevä ja koulutettu työntekijä. Ruotsinkielisten seurakuntien diakonian virkoihin on ollut vaikeaa saada työntekijää tai edes sijaista, eikä päteviä ole saatu. Kuten tiedät, Sulvalla, Raippaluodossa ja Korsholms svenska församling: n toisessa virassa on epäpätevät työntekijät. Kun tilanne jatkuu pitkään, se tekee entistä vaikeammaksi uuden, pätevän diakoniatyöntekijän saamisen, koska hän tietää hyvin, että työ on vielä tavallistakin haasteellisempaa.*

*Palkkauksen vaativuusryhmän korotus voisi olla avaintekijä siihen, että pätevät ruotsinkieliset diakoniatyöntekijät eivät hakeutuisi töihin Vaasaan, vaan Mustasaareen.*

*On hyvin tärkeää myös seurakuntayhtymän maineen kannalta, että meidät tunnettaisiin siitä, että täällä arvostetaan diakoniatyötä ja sen tekijöitä. Tätä ei voi liikaa korostaa. Se tarkoittaa myös sitä, että täällä arvostetaan seurakuntalaisia antamalla heille ammattitaitoista apua vaikeissa elämäntilanteissa. Hyvä maine ja parempi palkkaus on keino saada valmistuneet, pätevät diakoniatyöntekijät hakemaan meillä olevia avoimia virkoja.*

Samhället och utmaningarna inom den sociala sektorn har onekligen ändrats. Detta bekräftar inte bara diakonerna, utan även, lärarna inom skolan, polisen och flera andra yrkesgrupper. Finland har samtidigt blivit mera multikulturell: i arbetet möter man allt oftare människor från olika kulturer och olika språk. Även församlingarna i Korsholm har indelats enligt språk, för att bättre kunna betjäna de två största språkgrupperna finska och svenska. Den minskade tillgången till arbetskraft har rapporterats av såväl av näringslivet som den offentliga sektorn. Bristen på till exempel sjukvårdspersonal är stor. Flyttrörelsen till stora städer och minskat antal födda kombinerad med pensionering av de stora årskullarna har minskat antalet människor som träder in i arbetslivet samtidigt som avgång från arbetslivet är stort. Denna utveckling gör att kampen om behöriga arbetstagare blir allt större.

Korsholms kyrkliga samfällighet och dess församlingar värdesätter såväl diakoniarbetare, det arbete som görs inom diakonin samt människorna som berörs av verksamheten.

Samtidigt som ökade krav inom diakonin lyfts fram, påverkar dessa ökade krav även övriga yrkesgrupper inom församlingsverksamheten. Arbetsgivaren har en skyldighet och rättighet att beakta även alla andra yrkesgruppers arbetssituation och lön. Arbetsgivaren har ett stort intresse för att samtliga anställda upplever arbetsgivaren som rättvis och korrekt. Därmed kan inte en enda yrkesgrupps löneanspråk behandlas i isolation.

Bilaga 1 Peruspalkka ja varsinainen palkka seurakunnissa 31.12.2023

Bilaga 2 Palvelussuhteet nimikkeittäin ja vaativuusryhmittäin seurakuntatalouden koon mukaan vuonna 2023

Bilaga 3: Medeltal av grundlön i Korsholms kyrkliga samfällighet

Notera att lönerna i Korsholms kyrkliga samfällighet höjdes med 2,5% den 1.2.2024 och bilaga 3 presenteras lönerna den 30.4.2024. Hela kyrkans lönestatistik dateras 31.12.2023 och innehåller inte löneökningen som genomfördes 1.2.2024.

Personalsektionen motivering är enligt följande:

- motiveringarna som framförts i ansökan föranleder inte till ändring av kravgrupp, eftersom nuvarande befattningsbeskrivning för kravgrupp 502 motsvarar kravnivån för diakonitjänsteinnehavare i Korsholms kyrkliga samfällighet.
- Personalsektion anser att samtliga yrkesgruppers kravnivå bör beaktas jämlikt då allmänna faktorer, som påverkar flera yrkesgrupper, misstänks föranleda ändringar i befattningsbeskrivningens kravnivåer.

#### **Förvaltningschefens förslag:**

Personalsektioner granskar ärendet på nytt och tar ställning till om uppdatering av befattningsbeskrivning är aktuell på grund av ökad kravnivå.

#### **Personalsektionen beslut:**

Personalsektionen föreslår för gemensamma kyrkorådet att bibehålla diakonitjänsteinnehavarnas kravnivå i kravgrupp 502 och därmed inte höja lönerna enligt anhållan i paragrafen.

---

Gemensamma kyrkorådets möte 12.6.2024 § 51

Bilaga 1 § 49 Peruspalkka ja varsinainen palkka seurakunnissa 31.12.2023

Bilaga 2 § 49 Palvelussuhteet nimikkeittäin ja vaativuusryhmittäin seurakuntatalouden koon mukaan vuonna 2023

Bilaga 3 § 49 Medeltal av grundlön i Korsholms kyrkliga samfällighet

#### **Personalsektionens förslag:**

Personalsektionen föreslår för gemensamma kyrkorådet att bibehålla diakonitjänsteinnehavarnas kravnivå i kravgrupp 502 och därmed inte höja lönerna enligt anhållan i paragrafen.

#### **Gemensamma kyrkorådets beslut:**

Enligt förslag.

## 52. LÖN FÖR UNGDOMSARBETSLEDARNA

Personalsektionen 21.5. och 23.5.2023 § 16

Anhållan från ungdomsledarna är på väg i skrivandets stund. Förvaltningschefen föreslår att ärendet som fogas till beredningen på mötet. Beredningen presenteras på mötet den 21.5.2024.

Nedan epost av Jukka Ihatsu

*Som ungdomsarbetsledare i samfälligheten har vi märkt att våra arbetsbeskrivningar inte är uppdaterade på länge och inte motsvarar den riktiga arbetsbilden. Samhället och samhällsklimatet har under de senaste 10 åren förändrats på ett sätt som gör vårt arbete märkbart svårare. Det är viktigt för oss arbetstagare och för de som deltar i verksamheten att arbetsbeskrivningen är uppdaterad och stämmer överens med verkligheten. Detta för att arbetstagaren skall veta var hens ansvar ligger så att verksamheten kan genomföras så tryggt som möjligt. Att ha uppdaterade arbetsbeskrivningar och en kravgrupp eller kravdel som stämmer överens med arbetsbeskrivningen skulle göra våra tjänster i samfälligheten mer attraktiva och konkurrenskraftiga vid rekryteringar.*

*Eftersom uppgifterna ändrats och blivit mer krävande är det skäl att se över om kravgruppen är den rätta. Om kravgruppen är rätt finns det kanske skäl att ta i bruk en kravdel.*

*Angående de ändrade förutsättningarna i vårt arbete se bilaga.*

*Ungdomsledarna i Korsholms kyrkliga samfällighet*

*Nuorisotyö on muuttunut vaativammaksi:*

- Sosiaalisen median läsnäolo, medioiden sekä muiden viestintäkanavien muutos on radikaalisti muuttanut lasten ja nuorten elämää. Sosiaalisen median kautta mm. leviää paljon harhaanjohtavaa informaatiota, annetaan vääränlaisia malleja siitä, millainen tulee olla, ja kannustetaan tekemään laittomuuksia. Tämä on muuttanut myös leirielämää, kun perinteistä leirikuplaa ei synny nuorten viettäessä paljon aikaa ruudulla myös leirillä. Somesta saadut ennakkokäsitykset muista nuorista vaikeuttavat ryhmäytymistä.*
- Sosiaalisen median käyttö kiusaamistarkoituksessa vaikuttaa merkittävästi siihen kuinka paljon nuoret haluavat osallistua esim. iltaohjelmiin. On mm. pelko siitä, että heitä kuvataan ja kuvia ja videoita jaetaan netissä.*
- Nuorisotyössä vaaditaan nykyisin monikanavaisia viestintätaitoja. Tulisi tuottaa jatkuvasti sisältöä eri digitaalisille alustoille ja olla vuorovaikutuksessa lasten ja nuorten kanssa useilla sosiaalisen median alustoilla*
- Lasten ja nuorten lisääntyneet mielenterveysongelmat, itsetuhoisuus ja väkivaltaisuus sekä nepsyhaasteet (mm. ADHD, ADD) edellyttävät uudenlaista ja erityistä osaamista vuorovaikutustaidoissa*
- Myös isoset vaativat enemmän huolenpitoa ja ohjausta erilaisten diagnoosien vuoksi niin leireillä kuin isokoulutuksessakin*
- Lasten ja nuorten vähentynyt kunnioitus toisia ihmisiä (myös työntekijöitä), ja yhteisiä pelisääntöjä kohtaan vaikeuttaa työtä merkittävästi eri tilanteissa.*
- Lasten ja nuorten heikentyneet sosiaaliset taidot ja vuorovaikutustaidot tulee esille viikkotoiminnan ryhmissä ja erityisesti leirillä, heidän kohtaamisensa vaatii uudenlaista ja erityistä osaamista vuorovaikutustaidoissa*
- Perhelähtöisen työotteen osaamisen vaatimusten lisääntyminen esim. yhteistyö lastensuojelun kanssa, rippikoulussa, leirityössä*

- *Lasten ja nuorten vanhemmat ovat yhä vaativampia yhteistyökumppaneita*
- *Lasten ja nuorten leirikuntoisuus on heikentynyt. Syömishäiriöt, mielenterveyden haasteet ja muut terveysongelmat ovat lisääntyneet. Ne vaativat lasten ja nuorten kanssa työskentelevältä työntekijältä uudenlaista asiantuntijuutta diagnooseista ja lääkkeistä (esim. nepsyt)*
- *Turvallisuusvastuut itsessään ovat kasvaneet erityisesti leiri- ja retkityössä (Esimerkiksi uintivalvonta)*
- *On haastavaa saada riittävä määrä työntekijöitä tai sijaisia eri toimintamuotoihin*
- *Kouluyhteistyössä perinteiset tavat uhkaavat poistua tai ovat osin jo poistuneet, uusia tapoja täytyisi kehitellä tilalle (esimerkiksi uskonnon opetuksen tukeminen seurakunnan vierailuilla)*

*Erityinen peruste (erilainen eri työntekijöillä):*

- *Striimauspalvelun, äänipalveluiden tms. tuottaminen seurakunnan kaikille työaloille*
- *Kasvatustyön digitalisoituminen ja someosaaminen sekä näiden taitojen kouluttaminen ja hyödyntäminen koko työyhteisölle kuuluvat tehtävänkuvani*
- *Tehtävänkuvani kuuluu paljon leirityötä, yli 30 leirivuorokautta vuodessa*

Bilaga 1 Peruspalkka ja varsinainen palkka seurakunnissa 31.12.2023

Bilaga 2 Palvelussuhteet nimikkeittäin ja vaativuusryhmittäin seurakuntatalouden koon mukaan vuonna 2023

Bilaga 3: Medeltal av grundlön

Notera att lönerna i Korsholms kyrkliga samfällighet höjdes med 2,5% den 1.2.2024 och bilaga 3 presenteras lönerna den 30.4.2024. Hela kyrkans lönestatistik dateras 31.12.2023 och innehåller inte löneökningen som genomfördes 1.2.2024.

Personalsektionen motivering är enligt följande:

- motiveringarna som framförts i ansökan föranleder inte till ändring av kravgrupp, eftersom nuvarande befattningsbeskrivning för kravgrupp 502 motsvarar kravnivån för ungdomsarbetsledare i Korsholms kyrkliga samfällighet.
- Personalsektion anser att samtliga yrkesgruppers kravnivå bör beaktas jämlikt då allmänna faktorer, som påverkar flera yrkesgrupper, mistänks föranleda ändringar i befattningsbeskrivningens kravnivåer.

#### **Förvaltningschefens förslag:**

Personalsektionen tar ställning till ungdomsledarnas anhållan ovan.

#### **Personalsektionens beslut:**

Personalsektionen föreslår för gemensamma kyrkorådet att bibehålla ungdomsarbetsledarnas kravnivå i kravgrupp 502 och därmed inte höja lönerna enligt anhållan i paragrafen.

---

Gemensamma kyrkorådets möte 12.6.2024 § 52

Bilaga 1 § 49 Peruspalkka ja varsinainen palkka seurakunnissa 31.12.2023

Bilaga 2 § 49 Palvelussuhteet nimikkeittäin ja vaativuusryhmittäin seurakuntatalouden koon mukaan vuonna 2023

Bilaga 3 § 49 Medeltal av grundlön i Korsholms kyrkliga samfällighet

#### **Personalsektionens förslag:**

Personalsektionen föreslår för gemensamma kyrkorådet att bibehålla ungdomsarbetsledarnas kravnivå i kravgrupp 502 och därmed inte höja lönerna enligt anhållan i paragrafen.

#### **Gemensamma kyrkorådets beslut:**

Enligt förslag.

### 53. LÖN FÖR PERSONALEN INOM FASTIGHETSVÄSENDET

*Personalsektionen 15.2.2024 § 7*

Anhållan om konkurrenskraften av Korsholms kyrkliga samfällighet som arbetsgivare inom fastighetsväsendet.

Det är svårt att anställa ny personal till fastighetsväsendet och kommer i framtiden vara ännu svårare. Om vi får inte nya personal vid till exempel pensionering så inverkar det på nuvarande personalens arbete och deras ork. Då måste man köpa in stället arbetet som tjänst och det inverkar märkbart på årsbudgeten och kan i värsta fall göra att fastighetsväsendet går på minus.

Till fastighetsväsendet hör vaktmästarna med kravgrupp är 403 och 402 samt husmödrarna/städare med kravgrupp är 401 och 302

Fastighetschefen önskar att samfälligheten kunde konkurrera med kommunala- och privata sektorn.

Fastighetschefen önskar att personalsektionen skulle diskutera hur Korsholms kyrkliga samfällighets konkurrenskraft kunde öka. En möjligt konkurrensökande åtgärd kunde vara löneförhöjning.

*Johan Nysten,  
fastighetschef i Korsholms kyrkliga samfällighet*

Förvaltningschefen erhöll anhållan ovan den 1.2.2024 och hann inte föredra ärendet till detta sammanträde.

#### **Förvaltningschefen förslag:**

Personalsektionen ger förvaltningschefen i uppgift att bereda ärendet till personalsektionens sammanträde.

#### **Personalsektionens beslut:**

Enligt förslag.

*Personalsektionen 21.5. och 23.5.2024 § 17*

Bilaga 1 Peruspalkka ja varsinainen palkka seurakunnissa 31.12.2023

Bilaga 2 Palvelussuhteet nimikkeittäin ja vaatuvuusryhmittäin seurakuntatalouden koon mukaan vuonna 2023

Bilaga 3: Medeltal av grundlön

Vaktmästarna i Korsholms kyrkliga samfällighet har kravgrupp 402. Med hänvisning till rapporterna från Kyrkans arbetsmarknadsverk kan konstateras att detta är den vanligaste kravgruppen för vaktmästare inom församlingar och samfälligheter nationellt. Grundlörens medelnivå för vaktmästare i Korsholms kyrkliga samfällighet ligger på €. Kyrkans arbetsmarknadsverk rapporterar att medeltalet gällande grundlönerna för suntio är 2244€ och för seurakuntamestari 2272€

Husmoder i Korsholms kyrkliga samfällighet har kravgrupp 401. Medeltalet för grundlön för husmoder i Korsholms kyrkliga samfällighet är €. I arbetsuppgifterna ingår också städning. I hela kyrkan är medeltalet för befattningen emäntä-siivooja är 2209€ och för befattningen emäntä 2295€.



Förvaltningschefen anser att kravgrupperna för ifrågasvarande befattningar är på korrekt nivå i jämförelse med församlingarna i Finland.

Bilaga 1 Peruspalkka ja varsinainen palkka seurakunnissa 31.12.2023

Bilaga 2 Palvelussuhteet nimikkeittäin ja vaativuusryhmittäin seurakuntatalouden koon mukaan vuonna 2023

Bilaga 3: Medeltal av grundlön

Notera att lönerna i Korsholms kyrkliga samfällighet höjdes med 2,5% den 1.2.2024 och bilaga 3 presenteras lönerna den 30.4.2024. Hela kyrkans lönestatistik dateras 31.12.2023 och innehåller inte löneökningen som genomfördes 1.2.2024.

Personalsektionen motivering är följande:

- den nuvarande befattningsbeskrivning för kravgrupperna 401–403 motsvarar kravnivån för vaktmästare samt husmödrar/städare i Korsholms kyrkliga samfällighet.
- personalsektion anser att samtliga yrkesgruppers kravnivå och lön bör beaktas jämligt för att undvika att vissa yrkesgrupper blir åsidosatta i eventuella lönejusteringar.

#### **Förvaltningschefen förslag:**

Personalsektionen tar ställning till fastighetschefens förslag att höja lönerna för vaktmästare och befattningar gällande husmoder/städare.

#### **Personalsektionens beslut:**

Personalsektionen föreslår för gemensamma kyrkorådet att bibehålla vaktmästarnas och husmoder/städare kravgrupp och lön.

---

Gemensamma kyrkorådets möte 12.6.2024 § 53

Bilaga 1 § 49 Peruspalkka ja varsinainen palkka seurakunnissa 31.12.2023

Bilaga 2 § 49 Palvelussuhteet nimikkeittäin ja vaativuusryhmittäin seurakuntatalouden koon mukaan vuonna 2023

Bilaga 3 § 49 Medeltal av grundlön i Korsholms kyrkliga samfällighet

#### **Personalsektionens förslag:**

Personalsektionen föreslår för gemensamma kyrkorådet att bibehålla vaktmästarnas och husmoder/städare kravgrupp och lön.

#### **Gemensamma kyrkorådets beslut:**

Enligt förslag.

**Före behandling av § 54 presenterade Johan Nysten sin anhållan. Därefter anmälde Johan Nysten jäv och avlägsnade sig under § 54.**

## 54. FASTIGHETSCHEFENS LÖN

*Gemensamma kyrkorådet 15.2.2024 § 9*

Fastighetschefen anhåller om löneförhöjning i bilaga 1 § 9.  
Befattningsbeskrivning för fastighetschefen presenteras på sammanträdet i bilaga 2 § 9.

### Statistik över fastighetscheferbefattningar i den evangelisk lutherska kyrkan

Kyrkans arbetsmarknadsverk har sammanställt lönestatistik för samtliga befattningar den evangelisk lutherska. Tabell 1 presenterar fastighetschefernas grundlön enligt medeltal, median och decil (90%) per 30.6.2022. Ingen nyare statistik står att få. Statistiken är hämtad från kyrkans arbetsmarknadsverk hemsida. Utöver grundlön betalas erfarenhets-, prestations- eller övriga enligt kollektivavtalet angivna tillägg. Förvaltningschefen beräknade en uppskattning av grundlönerna per 31.1.2024\*. Grundlönerna höjdes 5% den 1.4.2023. Eftersom inga andra förhöjningar har förverkligats, torde uppskattningen visa en korrekt bild av fastighetschefernas nuvarande grundlön. Tabell 2 presenterar kravgrupp för 28 fastighetschefer enligt församlings/samfällighetens storlek.

Tabell 1. Grundlön för fastighetschefer  
30.6.2022

Datum	Medeltal	Median	Decil 90%
30.6.2022	3759	3867	4175
31.1.2024*	3947	4060	4384

Tabell 2. Kravgrupp för fastighetschefer (28) 20.6.2022

Kravgrupp	Antal medlemmar			
	1–5000	5001–10000	10001–50000	50 000+
601	1	1	3	
602			10	
603			9	3
701			1	

Fastighetschefen nuvarande grundlön är €, kravgrupp 602. Fastighetschefens lön är lägre än medeltalet/median. Samfällighet har cirka 15 000 medlemmar.

### Grundlön enligt Kyrktak 2023–2025 paragraf 22 samt bilaga 2 om befattningsbeskrivning i kyrkans lönesystem

Mom. 1 Bedömning av arbetsuppgiftens svårighetsgrad

*Den uppgiftsrelaterade lönedelen (grundlönen) fastställs genom att man bedömer svårighetsgraden i tjänsteinnehavarens/arbetstagarens arbete med hjälp av kriterierna för kravgrupper i tjänste- och arbetskollektivavtalet och den aktuella befattningsbeskrivningen.*

Mom. 2 Att hänföra en befattning till rätt kravgrupp och fastställa tjänsteinnehavarens/arbetstagarens grundlön  
*Befattningen placeras i den kravgrupp som den enligt bedömningen av svårighetsgraden hör till. Kravgrupperna har minimilöner. Tjänsteinnehavarens/arbetstagarens grundlön är densamma som minimilönen i den kravgrupp som befattningen hänförs till, om inget annat följer av mom 3 och 4.*

Protokolljustering:

Utdragets riktighet bestyrker:

Mom. 3 Grundlönens kravdel

*Tjänsteinnehavarens/arbetstagarens grundlön ska sättas högre än minimilönen i befattningens kravgrupp om*

*befattningsbeskrivningen och anteckningarna i denna om kravkriterierna förutsätter detta. Höjningen antecknas som grundlönens kravdel.*

Mom. 4 Grundlönens särskilda del

*Tjänsteinnehavarens/arbetstagarens grundlön ska sättas högre än minimilönen i befattningens kravgrupp om någon särskild grund som gäller arbetet förutsätter detta. Med särskild grund avses sådana krav i anslutning till arbetet*

*som lämnas obeaktade i de kriterier som beskriver svårighetsgraden. Höjningen antecknas som grundlönens särskilda del.*

Mom. 5 Hur grundlönen bildas

*Grundlönen består av summan av minimilönen i befattningens kravgrupp, den eventuella kravdelen och den särskilda delen. Grundlönen kan vara lika stor som eller högre än minimilönen i följande kravgrupp endast om den inkluderar en särskild del.*

Minimilönen för kravgrupp 603 är 4 161,92€. Således kan grundlönen i kravgrupp 602 inte höjas över 4 161,92€ utan en särskild del (mom. 4). Beaktande fastighetschefens ansökan torde gemensamma kyrkorådet granska anteckningarna i kravkriterierna för befattningen eller om sådan särskild grund föreligger som motiverar justering av lön. Kravkriterier i bilaga 3 § 9 genomgås närmare på sammanträdet.

---

**Under sammanträdet** gavs två förslag:

Ordförande Mats Björklund föreslog att ärendet överförs till personalsektionen med motivering att fastighetschefens anhållan bereds i personalsektionen för att få en jämlik behandling av alla anställdas löner. Personalsektionen har nyligen mottagit två yrkesgruppers anhållan om lönehöjning.

Rune Särs understödde Mats Björklunds förslag.

Solveig Pått föreslog att fastighetschefens lön höjs till kravgrupp 603 med motivering att nedannämnda kravkriterier i befattningsbeskrivningen motsvarar fastighetschefens nuvarande arbetsuppgifter:

Punkt 3 Arbetsledning: Arbetsuppgiften är att förverkliga en verksamhetsstrategi.

Punkt 5 Ansvar: Ansvara för utveckling eller ledning av en omfattande verksamhet eller en annan krävande helhet.

Martin Ahlskog understödde Solveig Påtts förslag.

Därefter röstade kyrkorådet genom handuppräckning.

På Solveig Påtts förslag röstade man JA.

På ordförande Mats Björklunds förslag röstade man NEJ.

Efter omröstning konstaterades att JA fick 4 röster och NEJ fick 5 röster.

**Förvaltningschefens förslag:**

Gemensamma kyrkorådet granskar och fattar beslut om anhållan.

**Gemensamma kyrkorådets beslut:**

Efter omröstning beslöt Gemensamma kyrkorådet att fastighetschefen Johan Nystens anhållan överförs till personalsektionen.

**Personalsektionen 21.5. och 23.5.2024 § 18**

Nedan epost daterad 27.3.2024 av fastighetschefen som förvaltningschefen lovat foga till behandlingen av lön

*Tänkte att jag skriver åt dig mina tankar om fastighetschefs lön som underlag till personalsektionens möte. Som jag ser det är det frågan om att höja fastighetschefens kravgrupp från 602 till 603. Det betyder att arbetsuppgifternas ändrar i punkterna 3 Arbetsledning och punkt 5 Ansvar.*

*I kravgrupp 603 punkt 3 Arbetsledning står det: Arbetsuppgiften är att förverkliga en verksamhetsstrategi. Alltså så som fastighetsstrategi, beredskapsplan, ny fastighetsprogram osv. Så det har hör till min arbetsuppgifter redan från början, 1.4.2022.*

*I kravgrupp 603 punkt 5 Ansvar står det: Ansvar för utveckling eller ledning av en omfattande verksamhet eller en annan krävande helhet.*

*Jag har ju utvecklat fastighetsväsendet verksamhet och fått personalgemenskapen att fungera och fortsätter att göra det hela tiden. Och att leda fastighetspersonal (kyrkvaktmästare/fastighetsskötare/timmerman) och husmorspersonalen (husmor/emäntä/städare) har ju inte varit en lätt arbetsuppgift.*

*Korsholms kyrkliga samfällighetens fastighetschefens grundlön är ju nu €/månad.*

*Fastighetschefs grundlön i kommuner har varit, före de senaste höjningarna 4727€/månad.*

*Korsholms kommuns fastighetschefs lön har varit före de senaste höjningarna 4560€/månad. Detta vet jag för jag diskuterade förra året många gånger med kommunens fastighetschef Roland Haglund som är nu på tjänstledigt.*

*Minimilönen i kravgrupp 602 är 3618,57€ och i kravgrupp 603 är den 4161,92€ alltså en skillnad på 543,35€/månad. Om man adderar det till fastighetschefens lön € så blir det €/månad. Det är ju mindre än vad Korsholms kommuns fastighetschef (4560€/mån) hade förra året före de senaste löneförhöjningarna.*

*Sen borde personalsektionen fundera betala retroaktivt lön åt fastighetschefen för arbetsuppgifterna har ju nog varit den samma från starten 1.4.2022. Kanske rimligt skulle vara att betala retroaktivt lön för den senaste året, 1.4.2023-1.4.2024 enligt den lön som fastighetschefs lön höjs till.*

*Som bilaga finns kravgrupp 601-603 förklaring och minimilön enligt nya KyrkTAK 2023-2025.*

Bilaga 1 Peruspalkka ja varsinainen palkka seurakunnissa 31.12.2023

Bilaga 2 Palvelussuhteet nimikkeittäin ja vaativuusryhmittäin seurakuntatalouden koon  
mukaan vuonna 2023

Bilaga 3: Medeltal av grundlön

Notera att lönerna i Korsholms kyrkliga samfällighet höjdes med 2,5% den 1.2.2024 och bilaga 3 presenteras lönerna den 30.4.2024. Hela kyrkans lönestatistik dateras 31.12.2023 och innehåller inte löneökningen som genomfördes 1.2.2024.

Motivering: Efter att ha granskat fastighetschefens nuvarande lönenivå och kravgrupp samt jämfört lönen med den allmänna lönenivån i kyrkan och med ledningens löner inom Korsholms kyrkliga samfällighet ansåg personalsektionen att den nuvarande kravnivån och lönen inte behöver justeras.

**Förvaltningschefen förslag:**

Förvaltningschefen föreslår att personalsektionen granskar fastighetschefen anhållan och bereder förslag till gemensamma kyrkorådet angående fastighetschefens lön.

**Personalsektionens beslut:**

Personalsektionen föreslår för gemensamma kyrkorådet att bibehålla kravgrupp och lön på nuvarande nivå.

---

Gemensamma kyrkorådets möte 12.6.2024 § 54

Bilaga 1 § 49 Peruspalkka ja varsinainen palkka seurakunnissa 31.12.2023

Bilaga 2 § 49 Palvelussuhteet nimikkeittäin ja vaativuusryhmittäin seurakuntatalouden koon  
mukaan vuonna 2023

Bilaga 3 § 49 Medeltal av grundlön i Korsholms kyrkliga samfällighet

**Personalsektionens förslag:**

Personalsektionen föreslår för gemensamma kyrkorådet att bibehålla kravgrupp och lön på nuvarande nivå.

**Gemensamma kyrkorådets beslut:**

Enligt förslag.

**Johan Nysten återkom till sammanträdet.**

## 55. FÖRSLAG TILL RÄTTELSE AV KRAVGRUPP

Bilaga 1 § 49: Medeltal av grundlön i Korsholms kyrkliga samfällighet

Vid behandling av justeringspotten utarbetades bilaga 3 som presenteras medeltalet av grundlöner för behöriga tjänsteinnehavare/arbetstagare i Korsholms kyrkliga samfällighet. Utgångsläget är att yrkesgrupper inom en kyrklig samfällighet anställs med samma anställningsvillkor.

Grundlönen för övriga anställda som arbetar med husmors- och städuppgifter är 401 med grundlön euro per månad. Fastighetschef Johan Nysten förespråkar att städare/hjälphusmors kravgrupp uppdateras till 401. Arbetsuppgifterna skiljer sig inte heller från andra liknande uppgifter i samfälligheten.

En allmän löneförhöjning på 3 procent verkställs 1.9.2024. Rättelsen av kravgrupp föreslås verkställas från 1.7.2024. Om gemensamma kyrkorådet godkänner beslutet uppdateras även befattningsbeskrivningen.

### **Förvaltningschefen förslag:**

Personalsektionen föreslår för gemensamma kyrkorådet att befattningsbeskrivningen för uppdateras att motsvara kravgrupp 401 från och med 1.7.2024.

### **Personalsektionens beslut:**

Enligt förslag.

---

Gemensamma kyrkorådets möte 12.6.2024 § 55

Bilaga 3 § 49 Medeltal av grundlön i Korsholms kyrkliga samfällighet

### **Personalsektionens förslag:**

Personalsektionen föreslår för gemensamma kyrkorådet att befattningsbeskrivningen för uppdateras att motsvara kravgruppen 401 från och med 1.7.2024.

### **Gemensamma kyrkorådets beslut:**

Enligt förslag.

## 56. FÖREDRAGNING TILL GEMENSAMMA KYRKOFULLMÄKTIGE: UPPDATERING AV FONDSTADGA

---

Församlingsrådet i Korsholms svenska församling 21.3.2024 § 25

Sedan fondstadgaden för Korsholms kyrkliga samfällighet godkändes den 30.11.2023 har det uttryckts önskemål om att Korsholms svenska församling skulle få en fond för musikverksamheten. Korsholms svenska församling önskar en uppdatering av fondstadgan. Församlingens stadgor framgår av sida 4 i stadga (bilaga 4).

Uppdateringen skulle innehålla följande:

6. Fond för Korsholms svenska församlings musikverksamhet

Syfte: stöda församlingens musikverksamhet

**Förslag:**

Gemensamma kyrkofullmäktige uppdaterar fondstadgan för Korsholms svenska församlings del med en fond för musikverksamheten.

**Församlingsrådets beslut:**

Enligt förslag.

---

Gemensamma kyrkorådets möte 12.6.2024 § 56

**Förvaltningschefens föredragning:**

Gemensamma kyrkorådet föreslår för gemensamma kyrkofullmäktige att uppdatera Fondsstadgan i Korsholms kyrkliga samfällighet så att en ny *Fond för Korsholms svenska församlings musikverksamhet* med syftet att stöda församlingens musikverksamhet medtas.

**Gemensamma kyrkorådets beslut:**

Enligt förslag.

## 57. FÖREDRAGNING TILL GEMENSAMMA KYRKOFULLMÄKTIGE: EKONOMISTADGA

Kyrkomötet godkände den nya kyrkolagen och de separata lagar som har samband med den samt kyrkoordningen den 11 november 2021. Den nya lagstiftningen träder i kraft den 1 juli 2023. Samtidigt upphävdes den tidigare kyrkolagen (1054/1993), kyrkoordningen (1055/1993) och valordningen för kyrkan (1056/1993). Reformen kräver att församlingarna uppdaterar ekonomistadgan. Kyrkostyrelsen har utarbetat en stadgemall (bilaga 2 § 57) för ekonomistadga till hjälp vid uppdateringsarbetet. Beredning av ekonomistadga har utgått från kyrkostyrelsens stadgemall.

Följande ändringar har gjorts till stadgemallen:

- § 2 Rubriken bytts till ”Ekonomikontoret” då det är så som funktionen av tradition benämns i Korsholms kyrkliga samfällighet.
- § 3 Den inledande meningen har strukits då samfälligheten saknar strategi.
- § 6 Hänvisningarna till cirkulär och fastighetsstrategimodell har strukits då de i nuläget bedöms irrelevanta.
- § 7 Andra stycket: Gemensamma kyrkorådet beslutar om öppnande och avslutande av bankkonton och dispositionsrätter. Alternativet att låta den tjänsteinnehavare som ansvarar för ekonomin besluta om detta har strukits.
- § 8 Beslutanderätten om att inrätta kontantkassa föreslås falla på den tjänsteinnehavare som ansvarar för ekonomin i stället för på gemensamma kyrkorådet, då detta beslut ibland kan behöva fattas snabbt och inte är ett sådant ärende som kräver att ett möte sammankallas.
- § 10 Inkassering av fordringar föreslås i sin helhet ha följande ordalydelse
- Övervakningen och inkasseringen av fordringar ska organiseras så, att alla fordringar blir inkasserade på ett behörigt sätt. Om en fordran inte har betalats senast på förfallodagen, ska gäldenären uppmanas att betala sin skuld. Om fordran jämte dröjsmålsränta inte har betalats trots uppmaning, ska andra inkasseringsåtgärder vidtas utan dröjsmål. Gemensamma kyrkorådet kan av grundad anledning besluta att en öppen fordran ska bokföras som en kreditförlust.
- Den tjänsteinnehavare som ansvarar för ekonomin för alla offentligrättsliga fordringar (avgifter från begravningsverksamheten), samt hyresfordringar, till indrivning. Två gånger per termin får gemensamma kyrkorådet en lista över övriga öppna fordringar som trots uppmaning inte betalats. Gemensamma kyrkorådet fattar beslut om huruvida inkassoåtgärder ska vidtas eller om fordran bokförs som kreditförlust.
- Rabatter eller befrielser som beviljats genom tjänsteinnehavarbeslut bokförs som rättelser av kundfordringar och övriga fordringar omedelbart efter beslutet.
- Öppna fordringar bokförs som kreditförluster samt korrigering av kundfordringar och övriga fordringar omedelbart efter resultatlösa inkassoåtgärder, minst en gång per år.
- § 19 Första stycket rad tre i modellstadgan: I Korsholms kyrkliga samfällighet är det gemensamma kyrkofullmäktige som godkänner fondernas stadgar.

Samfälligheten torde börja bearbetning av fastighetsstrategi hösten 2024. Då fastighetsstrategin blivit klar skall en strategi utarbetas för Korsholms kyrkliga samfällighet. Då bägge strategierna är klara för att fastställas av gemensamma kyrkofullmäktige, uppdateras även ekonomistadga för att innefatta strategi och fastighetsstrategi enligt kyrkostyrelsens stadgemall.



Bilaga 1 § 57 Ekonomistadga  
Bilaga 2 § 57 Ekonomistadga, kyrkostyrelsen utarbetade stadgemall

Gemensamma kyrkorådet granskar ekonomistadga i bilaga 1 § 57 och för det till gemensamma kyrkofullmäktige för godkännande.

-----

**Under diskussionen** ajournerades sammanträdet för en kort paus.

-----

**Förvaltningschefens föredragning:**

Gemensamma kyrkorådet föreslår för gemensamma kyrkofullmäktige att godkänna Ekonomistadga i bilaga 1 § 57.

**Gemensamma kyrkorådets beslut:**

Enligt förslag.

## 58. INITIATIV OM ETT GEMENSAMT UNGDOMSPROJEKT

Rune Särs inlämnade ett skriftligt initiativ (bilaga 1), undertecknat av mötets alla närvarande kyrkorådsmedlemmar på gemensamma kyrkorådets sammanträde 12.9.2023 § 83.

Bilaga 1/§83 Initiativ om ett gemensamt ungdomsprojekt.

Kort om initiativet: I initiativet föreslås en plan för ett 3 årigt tvåspråkigt ungdomsprojekt. Projektet skulle vara tvåspråkigt och budgeten vara ca. 150 000€ per år. För projektet bör anställas en lämplig person. Målet för projektet är att stärka församlingarnas ungdomsverksamhet. Projektet motiveras med att samfälligheten de senaste åren visat ett finansiellt överskott, som inte bör samlas i hög utan användas för att sprida evangeliet om Kristus och ge människor ett andligt hem.

För att förverkliga initiativet som ett projekt förutsätts en gemensam församlingsverksamhet som förverkligas inom den kyrkliga samfälligheten. Nedan utdrag ur grundstadgan 2§:

Den kyrkliga samfälligheten sköter med stöd av 3 kap. 15 § 3 mom. i kyrkolagen följande av de uppgifter och arbetsformer som hänför sig till församlingsverksamheten: 1. Sjukhussjälavård, 2. Familjerådgivning, 3. Ett gemensamt kansli, 4. Gemensamma församlingsprojekt som initieras av ett eller flera församlingsråd.  
[Grundstadga § 2]

Församlingarnas kyrkoherdar och ungdomsarbetsledare har behandlat ärendet. Varefter kyrkoherdarna berett ärendet för församlingsråden. I bilaga 2 presenteras församlingsrådets ställningstaganden.

Bilaga 2 § 58 Församlingsrådets ställningstagande

Församlingsråden i Korsholm, Solf, Kvevlax och Mustasaari suom. uppskattade initiativet men stöder inte att den förverkligas som ett gemensamt ungdomsprojekt, med en gemensam anställd. Däremot stöder alla dessa fyra församlingsråden ungdomsprojekt som kunde förverkligas inom den egna församlingen, underställd församlingens församlingsråd ock kyrkoherde.

Kvevlax församling har utarbetat en plan för projektet som församlingsrådet behandlat. Korsholms församling har utsett en arbetsgrupp för planering av projektet. Församlingsrådet i Mustasaaren suom. har önskat anställa en ungdomsarbetsledare för åren 2025–2027. Solf församling har en preliminär plan som skall färdigställas till höstens budgetberedning.

Kvevlax och Solf församlingar föreslår att 200 000 euro skulle reserveras för ungdomsprojektet för att ge de mindre församlingarna möjligheter att genomföra större statsningar. Samtliga fyra församlingarna önskade att medel för ungdomsprojektet skulle beredas till de enskilda församlingarna, i stället för ett gemensamt projekt.

Replot församling beslöt avvakta en vidare utredning hur ett stöd för ungdomsarbetet kunde fungera och vilka samarbetsformer som kunde etableras.

### Ordförandes förslag:

1. Församlingsråden var positivt inställda till ungdomsinitiativet, men understödde inte att ungdomsprojektet förverkligas som ett gemensamt projekt enligt (grundstadga § 2).
2. Antecknas för kännedom att fyra församlingsråd önskar att vid höstens budgetram reserveras medel för ett 3 årigt ungdomsprojekt (2025–2027) som förverkligas inom den egna församlingens regi. Församlingsspecifik projektplan godkänt av församlingsrådet presenteras gemensamma kyrkorådet vid höstens budgetberedning.

### Gemensamma Kyrkorådets beslut:

1. Enligt förslag.
2. Antecknades för kännedom enligt förslag med tillägg att: Projektplanen bör även omfatta hurdana samarbetsformer som kunde etableras inom samfälligheten.

## 59. AVTAL OM INDRIVNING

Kyrkans servicecentral (KIPA) har gjort ramavtal om indrivning med företagen Lowell och Intrum. Centraliserad indrivning är kostnadseffektivare än om enskilda församlingar gör avtal med en indrivningsbyrå.

Kyrkans servicecentral erbjuder församlingarna/samfällighet möjlighet att ansluta sig till ramavtalet. För närvarande sänder KIPA två påminnelsefakturor efter att förfallodagen gått ut.

Om Korsholms kyrkliga samfällighet ansluter sig till ramavtalet sänder KIPA månatligen ett indrivningsförslag. Samfälligheten granskar förslaget och skickar den efter godkännande till KIPA. KIPA sänder det godkända indrivningsförslaget till indrivningsbyrån.

Största skillnaden mellan Lowell och Intrum är att Intrums gränssnitt (elektroniska kontakten mellan KIPA och indrivningsbyrå) möjliggör att redovisningarna bokas automatiskt. Om Lowell väljs, måste redovisningarna bokas manuellt.

Samfälligheten har behandlat ny ekonomistadga där stadganden om indrivning ingår. Förvaltningschefen föreslår att Korsholms kyrkliga samfällighet ansluter sig till ramavtalet som Kyrkans servicecentral erbjuder. Förvaltningschefen förordar att välja företaget Intrum, eftersom gränssnittet för Intrum möjliggör automatisk bokning av redovisningar.

### Förvaltningschefens förslag:

1. Korsholms kyrkliga samfällighet tar i bruk avtalet för indrivning som Kyrkans servicecentral förhandlat.
2. Korsholms kyrkliga samfällighet väljer företaget Intrum för indrivning.

### Gemensamma kyrkorådets beslut:

1. Enligt förslag.
2. Enligt förslag.
3. En utvärdering över indrivning presenteras Gemensamma kyrkorådet i slutet av 2025.

## 60. AVTAL MED KORSHOLMS KOMMUN OM UNDERHÅLL AV KRIGARGRAVARNA

---

Fastighetssektionen 7.11 § 63

Korsholms kommun och Kvevlax församling har ett avtal om skötselkostnaderna av krigargravarna i Vassor begravningsplan.

1/§62 Underhållsavtal av krigargravarna i Vassor begravningsplan

Korsholms kommun skulle villa göra ett avtal om underhållskostnadernas fördelning på krigargravarna, i hela Korsholm. Korsholms kommun skulle betala ena hälften och Korsholms kyrkliga samfällighet skulle betala andra hälften.

2/§62 Avtal om underhåll av krigargravarna inom Korsholms kyrkliga samfällighet.

### Fastighetschefens förslag:

1. Föra ärendet vidare till Gemensamma kyrkorådet för godkännande
2. Fastighetssektionen föreslår åt Gemensamma kyrkorådet att befullmäktiga Fastighetschefen att skriva under avtalet med Korsholms kommun.

### Beslut:

1. Enligt förslag
2. Enligt förslag

---

Gemensamma kyrkorådets möte 12.6.2024 § 60

Bilaga 1 § 60 Avtal om underhåll av krigargravarna inom Korsholms kyrkliga samfällighet

-----  
**På mötet** förtydligade fastighetschefen att avtalet innefattar endast underhållet av gravsten och monument.

**Under diskussionen** ajournerades sammanträdet för en kort paus.

-----

### Fastighetssektionen förslag:

1. Föra ärendet vidare till Gemensamma kyrkorådet för godkännande
2. Fastighetssektionen föreslår åt Gemensamma kyrkorådet att befullmäktiga Fastighetschefen att skriva under avtalet med Korsholms kommun.

### Gemensamma kyrkorådets beslut:

1. Gemensamma kyrkorådet godkände avtalet med Korsholms kommun.
2. Gemensamma kyrkorådet befullmäktigade fastighetschefen att skriva under avtalet med Korsholms kommun.

## 61. ANMÄLNINGSÄRENDEN

1. Skötselplan för hjältegravarna.
2. Budgetuppföljning 1-5/2024 utdelas och presenteras. Bilaga 1 § 61.

### **Förvaltningschefens förslag:**

Antecknas för kännedom

### **Gemensamma kyrkorådets beslut:**

Enligt förslag.

## 62. EVENTUELLA INITIATIV

Inga initiativ inlämnades.

## 63. BESVÄRSANVISNING OCH SAMMANTRÄDETS AVSLUTNING

Anvisning om omprövning och besvärsanvisning bifogas protokollet. Sammanträdet avslutades kl. 21:35.