

Akaan seurakunta - Kirkkoneuvosto

15.06.2023

Akaan seurakunta – Kirkkoneuvoston kokous

Kokousaika 15.06.2023 17:00 - 15.06.2023 19:35

Kokouspaikka Kahvitarjoilu klo 16.30 alkaen
Taloustoimiston kokoustila, Sontulantie 1 Akaa

Päätöksentekijät	Sorsa Leena Joki Mia Kivi Jorma Peltola Hillevi Salin Juhani Ojala Virpi Raiski-Koivukoski Satu Rytkönen Jouko	puheenjohtaja jäsen, poistui klo 19.10 jäsen jäsen jäsen varajäsen (Juntunen) varajäsen (Turunen) varajäsen (Kylmäla)
Muut osallistajat	Kallioinen Saila Juntunen Joonas Kari Satu Kempainen Jari	kirkkovaltuuston varapj., saapui klo 17.06 hallintojohtaja pöytäkirjanpitäjä lääninrovasti, poistui § 53 jälkeen

Pöytäkirjan tarkastajien nimikirjaimet:

15.06.2023

Akaan seurakunta - Kirkkoneuvosto**Sisällysluettelo**

§ 52 Akaan seurakunta - Kirkkoneuvosto - Kokoustiedot	1
§ 53 Piispantarkastuksen loppuarviointi	3
- § 53 Liite: Muistio piispantarkastuksesta Akaan seurakunnassa	5
- § 53 Liite: Hallinnon ja talouden tarkastusraportti	15
§ 54 Tuloveroprosentti vuodelle 2024	16
§ 55 Talousarviokehys ja ohje talousarvion laatimiseksi vuosille 2024-2026	21
- § 55 Liite: Akaan Seurakunnan talousarvion kehykset	25
- § 55 Liite: Akaan Seurakunnan talousarvion laadintaohje	26
§ 56 Akaan seurakunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2023– 2025	29
- § 56 Liite: Akaan seurakunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2023– 2025	31
§ 57 AsOy Neilikka-rinne, Huoneiston myynti	48
§ 58 Kumpulan leirikeskuksen myyntiin laittaminen	49
§ 59 Jumalanpalvelusyhteistyö Akaa Pride -tapahtuman kanssa	51
§ 61 Lausunto Tampereen hiippakunnan tuomiokapitulille avoimeksi tulleesta Akaan seurakunnan kirkkoherran virasta	53
§ 62 Päätöspöytäkirjat	58
§ 63 Ilmoitusasiat	59
§ 64 Akaan seurakunta - Kirkkoneuvosto - Kokouksen päättäminen	60
Akaan seurakunta - Kirkkoneuvosto - Valitusosoitus pöytäkirjaan	61

15.06.2023

§ 52 Kokoustiedot

Kokouksen avaaminen

Puheenjohtaja avaa kokouksen ja pitää alkuhartauden.

Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus

Kirkkojärjestyksen 9.luvun 1 §:n mukaan kirkkoneuvosto päättää kokoontumisensa ajan ja paikan. Kokouksen kutsuu koolle puheenjohtaja kirkkoneuvoston päättämällä tavalla. KN ohjesäännön 5 §:n mukaan kutsu on toimitettava jäsenille viimeistään viisi päivää ennen kokousta. KL 7:4 §:n mukaan seurakunnan toimielin on päätösvaltainen, kun saapuvilla on enemmän kuin puolet jäsenistä. Kokouskutsut liitteineen on postitettu 5.6.2023.

Esitys Kokous todetaan laillisesti kokoon kutsutuksi ja päätösvaltaiseksi.

Päätös Esityksen mukaan.

Pöytäkirjantarkastajien ja ääntenlaskijoiden valinta sekä pöytäkirjantarkastus

Seurakunnan toimielimen kokouksesta on pidettävä pöytäkirjaa, jonka puheenjohtaja allekirjoittaa ja sihteeri varmentaa (KJ 7:6 § 1 mom). Pöytäkirja tai päätös on pidettävä yleisesti nähtävänä vähintään oikaisuvaatimuksen tai valituksen tekemiselle varatun ajan (KL 25:3).

Esitys

- 1) Valitaan kaksi pöytäkirjantarkastajaa.
- 2) Päätetään, että pöytäkirja tarkastetaan 15.6.2023.
- 3) Päätetään, että tarkastettu pöytäkirja on nähtävänä Akaan seurakuntatalon taloustoimistossa 16.6.- 30.6.2023.
- 4) Ilmoitus pöytäkirjan nähtävillä olosta pidetään Akaan seurakuntatoimiston ja Kylmäkosken sekä Viialan seurakuntatoimiston ilmoitustaululla 16.6.- 30.6.2023.

Pöytäkirjantarkastajiksi ja ääntenlaskijoiksi ehdotetaan valittaviksi Jorma Kivi ja Heikki Knuutila.

Päätös Pöytäkirjantarkastajiksi ja ääntenlaskijoiksi valittiin Jorma Kivi ja Hillevi Peltola.

Kokouksen työjärjestys

Kirkkoneuvostossa asiat otetaan esityslistalle puheenjohtajan määräämään järjestykseen ja käsitellään, jollei neuvosto toisin päättä, esityslistan

Pöytäkirjan tarkastajien nimikirjaimet:

15.06.2023

Akaan seurakunta - Kirkkoneuvosto

mukaisessa järjestyksessä. Asioiden käsittelyn pohjana on esittelijän pohjaehdotus.

Esitys Esityslista hyväksytään kokouksen työjärjestykseksi.

Päätös Esityksen mukaan.

Muutoksenhaku Tähän päätökseen ei voi hakea muutosta. (KL 24:5)

15.06.2023

§ 53 Piispantarkastuksen loppuarviointi

Diaarinumero DAKA/54/00.01.02/2023

Valmistelija Leena Sorsa

Esittelijä Leena Sorsa

Akaan seurakunnassa toimitettiin piispantarkastus loppuvuonna 2022 ja alkuvuonna 2023. Edellinen piispantarkastus Akaan seurakunnassa oli toteutunut vuonna 2014. Piispantarkastus käynnistyi johtavien luottamushenkilöiden, johtavien viranhaltijoiden ja piispantarkastuskonsulttien suunnittelutapaamisella kesäkuussa 2022. Piispantarkastuksen aloitusmessua vietettiin 4.9.2022. Visitaatioviikonloppu toteutui 20.-22.1.2023. Näiden välissä oli erityisiä piispantarkastukseen liittyneitä toimintapäiviä. Piispantarkastuksen teemana oli ”Akaan seurakunta kuuluu kaikille”.

Piispantarkastuksessa olivat mukana piispa Matti Repo, lääninrovasti Jari Kemppainen, pappisasessori Juha Itkonen sekä konsultteina Airi Raitaranta ja Mirella Lehtola. Lakimiesasessori Jorma Juutilainen suoritti hallinnon ja talouden tarkastuksen.

Kirkkoneuvosto käy lääninrovasti Jari Kemppaisen kanssa läpi piispantarkastuksen kokonaisuuden ja keskustelee piispantarkastuksen työskentelyissä esiin nousseista havainnoista seurakunnan työn ja hallinnon kehittämiseksi.

Esitys Akaan kirkkoneuvosto keskustelee piispantarkastuksen havainnoista, esiin nostamista seurakunnan kehityssuunnista ja hallinnon ja talouden raportin aiheuttamista toimenpiteistä seurakunnan työn ja hallinnon kehittämiseksi.

LAVA Tässä pykälässä käsitellyllä asialla ei ole kirkkojärjestyksen 23 luvun 3 §:ssä tarkoitettuja lapsivaikutuksia.

Liitteet/

Oheismateriaali

Liite: Muistio piispantarkastuksesta Akaan seurakunnassa
Liite: Hallinnon ja talouden tarkastusraportti

Päätös

Esityksen mukaan merkittiin tiedoksi.
Lääninrovasti Jari Kemppainen poistui kokouksesta tämän pykälän käsittelyn jälkeen.

Pöytäkirjan tarkastajien nimikirjaimet:

15.06.2023

Akaan seurakunta - Kirkkoneuvosto

Muutoksenhaku

Tähän päätökseen ei voi hakea muutosta. (KL 24:5)

Pöytäkirjan tarkastajien nimikirjaimet:

Akaan seurakunta kuuluu kaikille

Muistio Akaan seurakunnan piispantarkastuksesta vuosina 2022–2023

Akaan seurakunnassa toimitettiin piispantarkastus vuoden 2022 syyskaudesta alkuvuoteen 2023 sijoittuvana aikana. Edellinen piispantarkastus seurakunnassa oli toimitettu vuonna 2014. Piispantarkastus sijoittui nyt poikkeukselliseen muutosvaiheeseen, jossa luottamushenkilöt olivat juuri päättämässä toimintakauttaan ja uudet aloittamassa tehtävänsä. Samanaikaisesti seurakunnan kirkkoherranvirkaa hoidettiin sijaisvoimin ja talouspäällikön viranhaltija oli vaihtumassa.

Piispantarkastuksen kokonaisuudesta vastasivat yhdessä seurakunnan kanssa konsultit Airi Raitaranta ja Mirella Lehtola. Hiippakunnasta piispantarkastukseen osallistuivat piispa Matti Repo, lääninrovasti Jari Kemppainen ja pappisasessori Juha Itkonen.

Alkuneuvottelu 1.6.2022

Piispantarkastuksen alkuneuvotteluun osallistuivat konsulttien lisäksi johtavat viranhaltijat, tiimivastaavat sekä johtavat luottamushenkilöt Mika Pajasmaa (valtuuston pj.), Saira Kallioinen (valtuuston varapj.) sekä Pasi Kylmä (kirkkoneuvoston varapj.). Aloituspäätöksessä piispantarkastuksen muutostavoitteeksi ja sloganiksi kirjattiin ”Akaan seurakunta kuuluu kaikille”. Tällä haluttiin yhtäältä korostaa osallisuuden ja yhteisöllisyyden toteutumista ja toisaalta painottaa viestinnällistä näkökulmaa Akaan seurakunnan asioiden välittymisessä seurakuntalaisten ja akaalaisten tietoon.

Aloituspäätöksessä nousi esiin toiveita olla ylpeitä omasta seurakunnasta ja sen työstä sekä halua puhaltaa voimaa yhteisten, strategiassa linjattujen tavoitteiden toteutumiseen.

Piispantarkastuksen toivottiin auttavan seuraavien asioiden toteutumisessa:

- + Myönteiseen muutosmuun pääseminen niin, että työ eläisi strategiaa.
- + Selkeys ja tieto siitä, mitä strategia pitää sisällään.
- + Halu nähdä seurakunta liitosvaiheiden jälkeen, kolmen taajaman sijaan, yhtenä seurakuntana.
- + Toiminnan muuttaminen niin, että uskaltaisimme olla rohkeita.

- + Seurakunnan imagon vahvistaminen niin, että kuva seurakunnasta todellisuudessa hyvänä yhteisönä ja hyvänä työpaikkana vahvistuu.
- + Seurakunnan positiiviset puolet nousisivat esiin.
- + Rakennamme yhdessä ja teemme yhdessä.

Piispantarkastuksen kokonaisuus on kuvattuna liitteessä 1.

Aloitussessu 4.9.2022

Piispantarkastus käynnistyi 4.9. vietetyllä jumalanpalveluksella Akaan kirkossa. Messun toimittivat seurakunnan työntekijät. Piispa Matti Repo osallistui messuun kirkkovieraana.

Messun jälkeen seurakuntatalossa oli tarjolla kirkkokahvit ja piispantarkastuksen aloitustilaisuus seurakuntalaisille. Työskentely rakentui ”Akaan seurakunta kuuluu kaikille” – ajatuksen mukaisesti kahden näkökulman varaan: 1) kuuluu kaikille (viesti) ja 2) kuuluu kaikille (osallisuus).

Työskentelytapana oli jakautuminen ryhmiin, joissa pohdittiin erilaisista seurakuntalaisrooleista käsin ”miten Akaan seurakunta kuuluu jo nyt kaikille?” ja ”mitä hyvää meillä on?”. Rooleja olivat esimerkiksi lapset ja nuoret, nuoret aikuiset, yksin elävät aikuiset, pikkulapsiperheen aikuiset, rippikouluikäisen perheen aikuiset, isovanhemmat ja vanhukset.

Ryhmätyöskentely jatkui pohdinnalla, mitä esteitä tunnistettiin ”kuulumiselle”. Loppukeskustelu käytiin ryhmistä valittujen henkilöiden yhteisellä keskustelulla. Tässä yhteiskeskustelussa tiivistyivät näkökulmat, mitä hyvää ja mitä esteitä Akaan seurakunnassa ja seurakuntaan kuulumisessa on. Kuva konsulteista sekä muistiinpanot työskentelystä ovat liitteessä 2.

Hengellisen matkakumppanuuden päivä 26.10.2022

Matkakumppanuuden päivä toteutui aamupäivätyöskentelynä työyhteisölle. Tämän jälkeen työyhteisö lähti yhteiselle työhyvinvointiretkelle Tampereelle.

Aamupäivätyöskentely rakentui seurakunnan strategian pohjalle, jossa yhtenä tavoitteena on ”kartoitamme pyhät paikkamme”. Tämän johdosta valmistelimme kaupunkipyhiinvaelluksen Toijalan alueen pyhien paikkojen äärelle. Tavoitteena oli viettää hetki rauhan, merkityksellisyyden ja levon äärellä. Päivä rakentui Emmauksen tien raamatuntekstin ympärille. Päivän ohjelma on liitteessä 3.

Toimintaympäristön tutkimisen päivä 24.11.2022

Toimintaympäristön tutkimisen päivän tavoitteeksi asetettiin tulevaisuuskuvan tarkastelu, mihin strategia seurakuntaa kuljettaa. Millaisena Akaan seurakunta näyttäytyy vuonna 2026?

Päivää kuljettivat konsultit. Työyhteisö vieraili muuttuneessa toimintaympäristössään ja useat työntekijät siis ensimmäistä kertaa juuri valmistuneella Akaa Areenalla. Iltapäivällä työntekijät rakensivat positiivista tulevaisuuskuvaavaa kuuden strategisen valinnan äärellä. Työskentelyssä tehtiin pohjavalmisteluja visitaatioviikonlopun lauantapäivän työskentelyyn.

Liitteessä 4 on kutsu toimintaympäristön tutkimisen päivään sekä kaksi kuvaa päivän varrelta. Toinen on vierailulta Akaa Areenalle ja toinen iltapäivän ryhmätyöskentelystä.

Piispan ja kirkkoherran tapaaminen 10.1.2023

Piispantarkastuksen osana vs. kirkkoherra Leena Sorsa vieraili piispa Matti Revon luona piispantalossa Tampereella keskustelemassa Akaan seurakunnan elämästä ja tulevaisuuden suunnista. Samassa yhteydessä viimeisteltiin ja tarkistettiin visitaatioviikonlopun ohjelma.

Hallinnon ja talouden tarkastus 11.1.2023

Lakimiesasessori Jorma Juutilainen toteutti piispantarkastukseen sisältyvän hallinnon ja talouden tarkastuksen. Seurakunta oli palkannut Veli-Matti Häyrysen järjestämään seurakunnan arkiston. Tämä oli toteutunut elokuussa 2022. Jorma Juutilainen antoi lausunnon Akaan seurakunnan hallinnosta ja taloudesta. Tämä on liitteenä 5.

Visitaatioviikonloppu 20.-24.1.2023

Visitaatioviikonloppuna piispantarkastusseurueeseen kuuluivat piispa Matti Repo, lääninrovasti Jari Kemppainen, pappisasessori Juha Itkonen, vs. kirkkoherra Leena Sorsa, taluspäällikkö Joonas Juntunen sekä valtuuston puheenjohtaja Mika Pajasmaa, valtuuston varapuheenjohtaja Salla Kallioinen sekä kirkkoneuvoston varapuheenjohtaja Pasi Kylmälä. Heidän lisäksi kohdekohtaisesti oli mukana seurakunnan työntekijöitä.

Seurakunnassa olivat juuri aloittaneet uudet, syksyn 2022 seurakuntavaaleissa valitut luottamushenkilöt. Edellisellä viikolla oli valittu puheenjohtajisto ja kirkkoneuvoston jäsenet.

Visitaatioviikonloppu alkoi **perjantaina** klo 9 piispan johtamalla Laudes-rukoushetkellä ja brunssilla Akaan seurakuntatalossa. Tilaisuus oli kaikille avoin. Siitä piispantarkastusseurue siirtyi kouluvierailuun Pappilan koululle. Kaupungin johdon kanssa nautittiin lounasta Allin Pirtillä. Iltapäivällä seurue vieraili Pihlgren&Ritolan tapettitehtaalla ja Akaan Seudun toimituksessa. Ilta päättyi Kylmäkosken kulttuurikirkossa Sydämeni virsi -iltaan.

Lauantai alkoi Laudes-rukoushetkellä Viialan kirkossa. Tämän jälkeen päivä kului Viialassa seurakunnan työntekijöiden ja luottamushenkilöiden yhteisellä työskentelyllä, jota johtivat konsultit Airi Raitaranta ja Mirella Lehtola. Aamupäivän työskentely aloitettiin keskustelulla aihepiireistä Mitä *luonto* minulle merkitsee? Mikä minulle on *pyhä*? Mitä ajattelen nyt *tulevaisuudesta*? Tämän jälkeen Akaan seurakunnan tuoreen ympäristödiplomin vaikutusta seurakunnan toimintaan ja päätöksentekoon esitteli Sari Jussila. Iltapäivällä jatkettiin työskentelyä työyhteisön marraskuussa aloittaman strategiatyön pohjalta. Ryhmissä valmisteltiin konkreettisia

tavoitteita sekä toiminnan ja tekemisen muotoja strategiisiin tavoitevuosiin: Ovet auki yhteisöön. Ovet auki pyhään. Ovet auki yhteiseen hyvään. Ovet auki tulevaan.

Sunnuntaina vietettiin yhteistä piispantarkastuksen päätösmessua Akaan kirkossa. Messun toimitti piispa Matti Repo. Messussa siunattiin tehtävänsä uudet luottamushenkilöt. Messun jälkeen vietettiin Akaan seurakuntasalissa kirkkokahvien jälkeen lyhyt päätösjuhla, jossa piispa Matti Repo, lääninrovasti Jari Kemppainen ja pappisasessori Juha Itkonen käyttivät puheenvuorot ja kuultiin Ad Libitum -soitinyhtyeen soittoa.

Liitteessä 6 on visitaatioviikonlopun viestintää ja muutama kuva piispantarkastuksesta.

Liite 1 Piispantarkastuksen kokonaisuus



Liite 2 Aloituspäivän 4.9.2022 piispantarkastustyöskentelyn kirjauksia

Rippikouluikäiset nuoret:

- nuorisotyö ja rippikoulutyö, taloudellinen tilanne ei ole este

Nuori aikuinen:

- isosen isosen toiminta, jossa saa palkkaa ja vastuuta
 - Akaan seudulta lähtee nuoria aikuisia muualle opiskelemaan, iltatoiminnan sijaan viikonlopputoimintaa, jolloin ovat käymässä paikkakunnalla. Elämänhallinnan tukemista vapaaehtoistyön kautta, kokkikoulua tai villasukkan kutomisen taitoa.

Lapset ja nuoret:

- kerhot, syntymäpäivien viettäminen, kouluun lähtevien siunaaminen, koulukirkot, taloudellinen tuki joulun aikaan lapsiperheissä, tunnelman ja pyhyiden tarjoajana juhlapyhinä,
- laadukas ja hyvä lapsityö, jossa tarjotaan Jeesuksen syli, vanhempien lisäksi seurakunnan työntekijä tuo turvallisuuden
- eskarin leiripäivä, kerhot, leirit, koulukirkot, kanttorin virsitunnit kouluissa
 - uusperheiden huomioiminen, toiminnallisia iltoja, mistä johtuu varovaisuus tai ennakkoluuloisuus seurakunnan toimintaan? pelätäänkö leimautumista tai onko seurakunnan toiminta tarpeeksi hengellistä? Pitääkö aina osata jotain tai onko oltava jokin taito, jonka vuoksi seurakunnan toimintaan osallistuu- voiko vain olla? Kenen kanssa voi osallistua? Iso merkitys on sillä, millaisten työntekijöiden kanssa voi rakentaa turvallista yhdessäoloa. Etukäteisinfo on tärkeää ja se, että voi tulla. Seurakunnan tärkein tehtävä on Raamatussa, rukouksessa ja rakkaudessa. Työntekijöiden hyvinvointi vaikuttaa seurakuntalaisiin, yhteisen rukouksen kautta Jumalan tahdon kysymistä ja hyvinvointia. Kouluissa hengellisyyden mahdollisuutta.
 - Onko lapsella valtaa, että saisi kuulla evankeliumin? Miten lähestyä perhettä, jossa lapsi haluaa kuulla ja tietää hengellisyydestä? Saako kouluissa kertoa seurakunnan kerhoista? Mopomiittejä, ilon ja toivon iltoja, selkokielistä perusopetusta Jeesuksesta, ”Toivon tuoja” kohtaamispaikka, jossa ovet pysyvät auki ja vastuun kantajat vaihtuisivat – tilaisuus eri ikäisten kohtaamiselle

Pienten lasten perheiden aikuiset

- kerho- ja muskaritoimintaa,
- Olisiko kotiavulle kysyntää, kun vanhemmilla olisi tuen tarvetta kotiin? Varamummoja tai -pappoja vanhempien avuksi, jolloin voisi tukea vapaaehtoisuutta.
- byrokratia voi olla esteenä, rohkeus tarjota apua ja pyytää apua, ruuhkavuosien hektinen arki voi olla este osallisuudelle/kuulumiselle – ei jaksata tai ehdi, resurssien ohjaaminen kotiavun tai auttamistoimintaan tai sen koordinointiin, kysely lapsiperheille avun tarpeesta

Yksin elävä

- tervetulo kirje seurakunnalta, kuorot, retriitti
 - esteenä henkisten ja hengellisten tarpeiden sekä seurakunnan toiminnan kohtaaminen, esim. kristillistä joogaa, aikuistyön ryhmässä toiminnan suunnitteleminen
 - kulttuurikirkon toiminta kiinnostaa, luonto ja liikunta hengellisyyden lähteinä

Isovanhemmuus

- pyhäkoulut perusturvallisuuden tukena (säännöllisesti?)
 - esteenä ovat aikataulut, tieto/tiedon puute, hengellisyydessä tärkeää jumalanpalvelus ja pyhäkoulu, henkisyteen suhtautuminen kriittistä

Vanhukset

- yhdessäolo, kaikenlainen päivätoiminta, onnitelukäynnit ja yhteissyntymäpäivät, messujen striimaus
 - taloudelliset muutokset, joka vaikuttaa toimintaan – siitä tiedottaminen ja löytääkö tiedon, millä pääsee paikalle? Yhteiskuljetusmahdollisuuden uusi kokeilun mahdollisuus.

Kuuma tuoli:

- aikuistyössä naisten sekä miesten päivät, luentoja ja yhdessäoloa, saunomista (rentoa yhdessäoloa)



Liite 3 Matkakumppanuuden päivän ohjelma

MATKAKUMPPANUUDEN
AAMU

Keskiviikkona 26.10.2022

ALOITAMME TÄMÄN
PIISPANTARKASTUSTYÖSKENTELYN
KELLO 9 AKAAN KIRKOSTA.

KULJEMME PIENELLÄ
KAUPUNKIPYHIINVAELLUKSELLAMME PYHILLÄ
PAIKOILLAMME: AKAAN KIRKOLLA, VANHALLA
SIUNAUSKAPPELLILLA, KIVISAKASTILLA JA
RIIHINIEMEN HAUTAUSMAALLA. PUKEUDU
SÄÄN MUKAISESTI. MATKA ON YHTEENSÄ NOIN
3,5 KILOMETRIN MITTAINEN.

AAMUTYÖSKENTELYN PÄÄTTYTTYÄ LÄHDEMME
LOUNAALLE JA RETKELLE TAMPEREELLE.

Liite 4 Toimintaympäristön tutkimisen päivän ohjelma

Kohta on piispantarkastukseen liittyvä...

Toimintaympäristön tutkimisen päivä.

*Tavataan torstaina 24.11.2022 klo 9
Viialan seurakuntasalissa. Luvassa
aamukahvit, yhteistä työskentelyä, vierailu
Akaa Areenaan, lounas ja vielä lisää yhteistä
työskentelyä. Päivä päättyy noin klo 15.*



Liite 5 Hallinnon ja talouden tarkastuksen raportti

Akaan seurakunnan piispantarkastus

Hallinnon ja talouden tarkastus 11.1.2023

Lakimiesasessori suoritti hallinnon ja talouden tarkastuksen Akaan seurakunnassa 11.1.2023. Vierailun yhteydessä lakimiesasessori tapasi vs. kirkkoherra Leena Sorsan ja talouspäälikkö Joonas Juntusen.

Vuonna 2023 seurakunnan veroprosentti on 1,70 %, jolla tasolla se on ollut jo pitkään. Vuoden 2022 tilinpäätös näyttäisi muodostuvan n. 150.000 euroa ylijäämäiseksi. Seurakunnan taloudellista tilannetta voi luonnehtia kohtalaisen vahvaksi. Veroprosentissa voisi jopa olla jonkin verran alentamisen varaa. Tarkastushavaintojen valossa kirkkohallituksen ohjeessa (2021) määritellyt ns. kriisiytyvän seurakunnan mittarit eivät täyty miltään osin.

Akaan seurakunnan kiinteistöstrategia on hyväksytty v. 2022. Kumpulan leirikeskuksesta ollaan aikeissa luopua lähitulevaisuudessa. Kiinteistöjä on sen jälkeenkin melko paljon ja kiinteistökantaa pitäisi pystyä edelleen keventämään ylläpitokustannusten alentamiseksi.

Seurakuntaan kuuluu Kylmäkosken kappeliseurakunta. Seurakunnassa olisi syytä harkita kappeliseurakunnan purkamista hallintorakenteen keventämiseksi.

Kirkkoneuvoston ja kirkkovaltuuston pöytäkirjojen satunnaisotoksella tehdyssä tarkastuksessa ei löytynyt huomautettavaa. Pöytäkirjat oli laadittu huolellisesti ja valitusosoitukset olivat kunnossa.

Seurakunnan hallinnolliset säännöt tulee päivittää uuden kirkkolain tultua voimaan.

Kirkkolain 10 luvun 6 §:n mukaista laillisuusvalvontaa varten kirkkovaltuuston päätökset tulee jatkossa viedä säännönmukaisesti kirkkoneuvoston käsiteltäviksi.

Seurakunnalle on myönnetty ympäristödiplomi v. 2022.

Seurakunnan kirkkoherranviraston ja arkiston hoito on tarkastuksessa tehtyjen havaintojen valossa asianmukaisesti järjestetty.

Tampereella, 11.5.2023

Jorma Juutilainen

lakimiesasessori

Liite 6 Piispan tarkastuksen visitaatioviikonlopun viestintää ja kuvia

Sydämeni virsi
-ilta Kylmäkosken kulttuurikirkossa

Pe 20.1. klo 18

Illassa oman elämänsä tärkeimmästä virrestä ovat mukana kertomassa piispa Matti Repo, kaupunginjohtaja Antti Peltola, Akaan Seudun päätoimittaja Jarno Keskinen sekä paikalliset Marja Välimäki ja Teija Vierikko.

Vapaa pääsy

AKAAN SEURAKUNTA

Piispan-tarkastus
20.-22.1.2023

Tule tapaamaan piispa Matti Repoa seurueineen

Pe 20.1. klo 9 rukoushetki Akaan seurakuntasalissa

La 21.1. klo 9 rukoushetki Viialan kirkossa

Su 22.1. klo 10 piispanmessu Akaan kirkossa ja kirkkokahvit srk-salissa

Pe 20.1. klo 18 Sydämeni virsi -ilta Kylmäkosken kirkossa

AKAAN SEURAKUNTA

Akaan seurakunta kuuluu kaikille -
siispä lämpimästi tervetuloa

Piispan-messuun

sunnuntaina
22.1.2023
klo 10
Akaan kirkkoon

Messun jälkeen kirkkokahvit seurakuntatalossa

Piispan kuva: Tampereen hiippakunta, Juha Valkeajoki





Akaan seurakunnan piispantarkastus

Hallinnon ja talouden tarkastus 11.1.2023

Lakimiesasessori suoritti hallinnon ja talouden tarkastuksen Akaan seurakunnassa 11.1.2023. Vierailun yhteydessä lakimiesasessori tapasi vs. kirkkoherra Leena Sorsan ja talouspäällikkö Joonas Juntusen.

Vuonna 2023 seurakunnan veroprosentti on 1,70 %, jolla tasolla se on ollut jo pitkään. Vuoden 2022 tilinpäätös näyttäisi muodostuvan n. 150.000 euroa ylijäämäiseksi. Seurakunnan taloudellista tilannetta voi luonnehtia kohtalaisen vahvaksi. Veroprosentissa voisi jopa olla jonkin verran alentamisen varaa. Tarkastushavaintojen valossa kirkkohallituksen ohjeessa (2021) määritellyt ns. kriisiytyvän seurakunnan mittarit eivät täyty miltään osin.

Akaan seurakunnan kiinteistöstrategia on hyväksytty v. 2022. Kumpulän leirikeskuksesta ollaan aikeissa luopua lähitulevaisuudessa. Kiinteistöjä on sen jälkeenkin melko paljon ja kiinteistökantaa pitäisi pystyä edelleen keventämään ylläpitokustannusten alentamiseksi.

Seurakuntaan kuuluu Kylmäkosken kappeliseurakunta. Seurakunnassa olisi syytä harkita kappeliseurakunnan purkamista hallintorakenteen keventämiseksi.

Kirkkoneuvoston ja kirkkovaltuuston pöytäkirjojen satunnaisotoksella tehdyssä tarkastuksessa ei löytynyt huomautettavaa. Pöytäkirjat oli laadittu huolellisesti ja valitusosoitukset olivat kunnossa.

Seurakunnan hallinnolliset säännöt tulee päivittää uuden kirkkolain tultua voimaan.

Kirkkolain 10 luvun 6 §:n mukaista laillisuusvalvontaa varten kirkkovaltuuston päätökset tulee jatkossa viedä säännönmukaisesti kirkkoneuvoston käsiteltäviksi.

Seurakunnalle on myönnetty ympäristödiplomi v. 2022.

Seurakunnan kirkkoherranviraston ja arkiston hoito on tarkastuksessa tehtyjen havaintojen valossa asianmukaisesti järjestetty.

Tampereella, 11.5.2023

Jorma Juutilainen

lakimiesasessori

15.06.2023

§ 54 Tuloveroprosentti vuodelle 2024

Diaarinumero DAKA/59/02.00.01/2023

Valmistelija Joonas Juntunen

Esittelijä Joonas Juntunen

Verotusmenettelystä annetun lain mukaan seurakunnan tulee ilmoittaa tuloveroprosentin suuruus Verohallinnolle viimeistään verovuotta edeltävän marraskuun 17.päivänä.

Kirkollisverolla katetaan se määrä, joka talousarvion mukaan muiden tulojen lisäksi tarvitaan menojen suorittamiseen. Kirkkovaltuusto päättää tuloveroprosentista 0,05 prosenttiyksikön tarkkuudella. Kirkollisveroprosentti on verovuosikohtainen. (Kirkkolaki 15 luku 2 §)

Kirkkojärjestyksen 15 luvun 2 §:n mukaan tulojen ja menojen on oltava tasapainossa kolmen vuoden suunnittelukauden tai perustellusta syystä tätä pidemmän, kuitenkin enintään viiden vuoden ajanjakson aikana.

Vuoden 2023 alusta voimaan tuli verotulouudistus, joka siirsi kuntien verotuloja valtiolle hyvinvointialueiden toiminnan rahoittamiseksi. Ansiotuloverotuksen muutokset toteutettiin nykyisen verojärjestelmän sisällä muuttamalla valtion tuloveroasteikkoa, kuntien veroprosentteja sekä useita eri vähennyksiä. Valtion- ja kunnallisverotuksen veropohjat yhdistettiin siten, että tulosta tehtävät vähennykset myönnetään jatkossa samoin perustein ja samansuuruisena sekä valtionverotuksessa että kunnallisverotuksessa.

Sote-uudistuksesta johtuen seurakuntien ennakoitiin saavan jatkossa enemmän verotuloja pitäessään veroprosentin samana. Valtiovarainministeriö teki ennen veromuutosta alentamispainelaskelmat, joiden mukaan Akaan seurakunnalle suositeltiin tuloveroprosentin alentamista 0,05 prosenttiyksiköllä. VM:n laskelma arvioi silloin seuraavasti verovähennysten muutosten vaikutusta kirkollisveron kertymän määrään.

15.06.2023

Vuodelle 2023 VM:n tekemä Kirkollisveroprosentin alentamispainelaskelma Akaassa	eur 3 087
Nykyjärjestelmän mukainen kirkollisverotuotto	242
	3 287
Soteuudistuksen mukainen kirkollisverotuotto	816
uudistuksesta aiheutuva hyöty	200 574
0,05 % pienentää hyötyä	-96 436

lähde: Valtiovarainministeriön laskelma 12.4.2022, Sote-verouudistus ja kirkollisveroprosentin alentamispainelaskelma

Vuoden 2023 neljän ensimmäisen kuukauden verotulojen perusteella näyttää siltä, että VM:n laskelmat ovat osoittautumassa oikean suuntaiseksi verotulojen kasvun osalta. Toteutuneet verotulot vuonna 2022 olivat kuitenkin noin 70 000 € pienemmät kuin VM:n laskelmassa, mikä on odotettava suunta myös vuodelle 2023.

Alentamispaine laskelmasta huolimatta Akaan seurakunnan kirkkovaltuusto päätti perustelluin syin vuonna 2022 pitää tuloveroprosentin edeltävällä tasolla. Tämän jälkeen seurakunnan kohtaamat talouden realiteetit eivät ole muuttuneet vaan ovat pysyneet likimain samana.

Akaan seurakunnan tuloveroprosentti on ollut 1,7 % vuodesta 2012 alkaen. Kirkollisveroprosentti on muihin seurakuntiin nähden keskivertotasolla, kun koko kirkon tuloveroprosenttien keskiarvo vuonna 2022 oli 1,66 (lähde: Verohallinto).

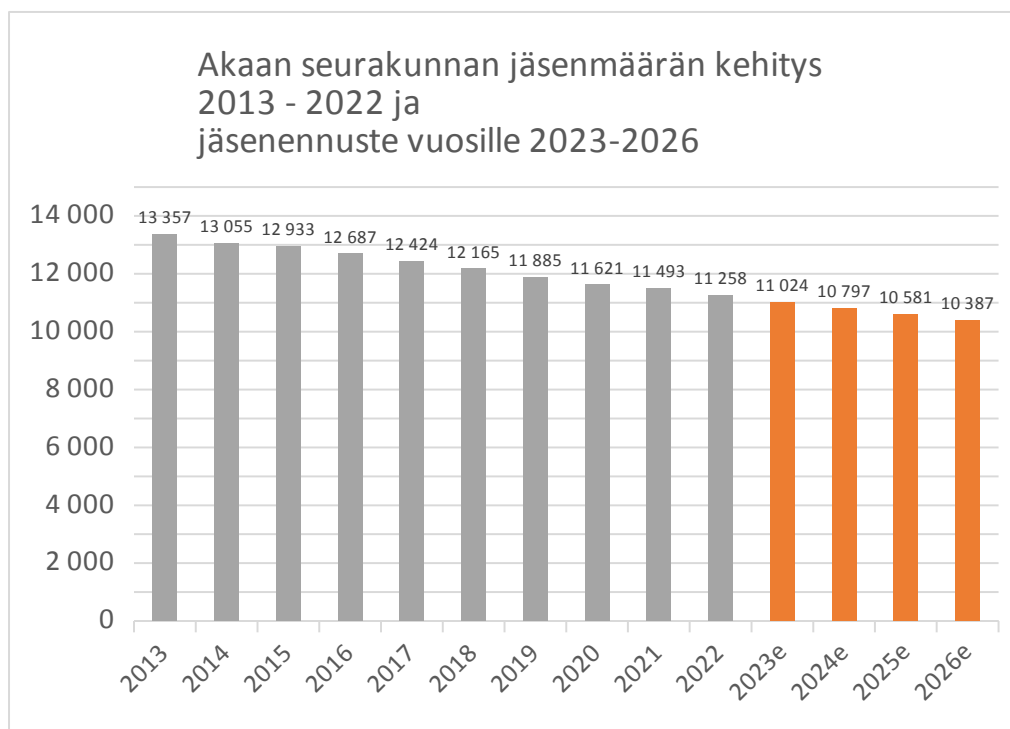
Koko Suomessa evankelis-luterilaiseen kirkkoon kuuluu 65,1 prosenttia väestöstä ja Akaan seurakunnassa vuoden 2022 lopussa 68,5 prosenttia. Akaan seurakunnan jäsenmäärä huhtikuussa 2022 oli 11 250, joka on 188 (-1,64 %) jäsentä vähemmän vuoden takaiseen lukemaan verrattuna. Akaan seurakunnan vertailuryhmän seurakuntien tietoja liitteessä 1.

Kirkosta erotaan, mutta siihen myös liitytään. Tulevaisuudessa Kirkkohallituksen tuoreimman jäsenennusteen 2023-2040 mukaan Akaassa jäsenmäärä laskee vuoteen 2026 mennessä 10 387 jäseneseen, mutta

15.06.2023

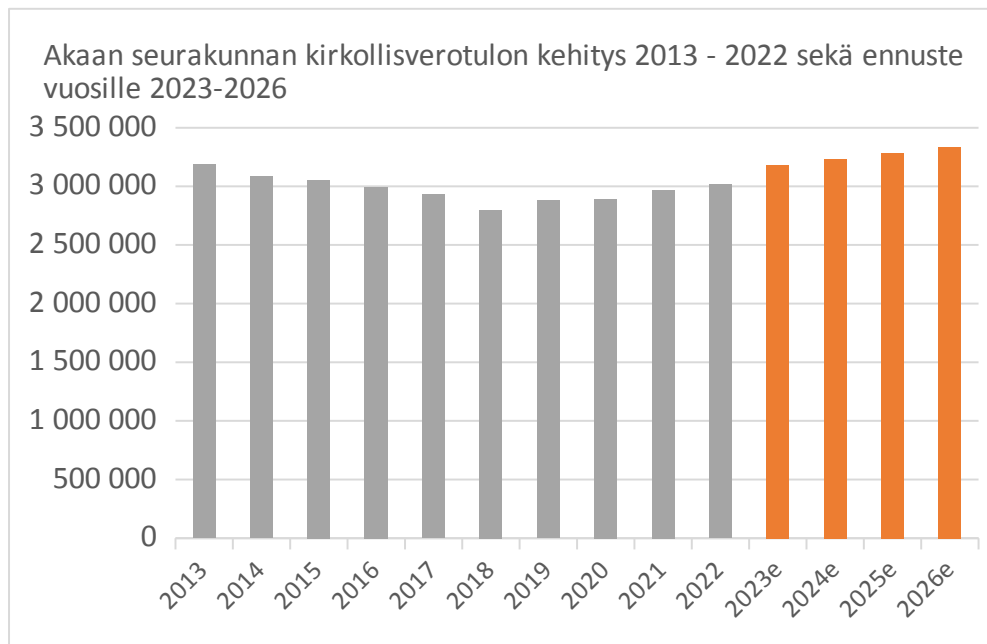
Akaan seurakunta - Kirkkoneuvosto

kirkollisverotulojen odotetaan silti nouseva 3 336 000 euroon yleisen palkkatason ansiosta. Ennusteet osoittavat, että verotulo / jäsen kasvaisi keskimäärin noin 3,6 % vuodessa, kun samaan aikaan jäsenmäärän ennustetaan laskevan noin 2 % vuosivauhtia. Vuonna 2022 lopulla jäsenmäärä oli vielä 11 258, jolloin kirkollisverotulojen suuruus oli 3 016 267 €. Kirkollisverotulojen reaalista vaikutusta on vaikea arvioida, mutta inflaation pysytellessä korkeana saattaa olla, että verotulojen kasvu ei tule riittämään kattamaan palkkojen ja yleisenhintatason nousua. Tulevina vuosina Akaan seurakunnan reaalitulot saattavat siis supistua.



Pöytäkirjan tarkastajien nimikirjaimet:

15.06.2023



Akaan seurakunnalla on vuosien aikana kertynyt suuri määrä kiinteistöjen korjausvelkaa. Tätä korjausvelkaa aloitetaan purkamaan seuraavien vuosien aikana ja kiinteistöjä koskevat ratkaisut tulevat vaatimaan merkittäviä menoeriä seuraavien vuosien aikana. Kiinteistöjen osalta Akaan seurakunnalta puuttuu myös osittain kiinteistöstrategian edellyttämät pitkänaikavälin tähtäimen suunnitelmat (PTS-suunnitelmat), joiden tekemisen pohjalle tulee seurakunnan kiinteistöihin tehdä kuntoarvioita, joista puolestaan muodostuu uusia kulueriä useiksi vuosiksi eteenpäin. Samaan aikaan yleinen hinta- ja palkkataso ovat nousemassa, mikä kurittaa seurakunnan taloutta

Esitys

Akaan seurakunnan kiinteistöjen korjausvelan, yleisen hinta- ja palkkatason nousun ja Akaan Seurakunnan strategian edellyttämien toimien aiheuttamien ylimääräisten kulujen takia kirkkoneuvosto esittää kirkkovaltuustolle, että Akaan seurakunnan kirkollisveroprosentti pidetään 1,7 prosenttiyksikössä vuonna 2024.

LAVA

Tässä pykälässä käsitellyllä asialla on seuraavia, kirkkojärjestyksen 23 luvun 3 §: ssä tarkoitettuja lapsivaikutuksia: veroprosentin tasolla on vaikutuksia

Pöytäkirjan tarkastajien nimikirjaimet:

15.06.2023

Akaan seurakunta - Kirkkoneuvosto

lasten ja nuorten perheiden talouteen ja heille suunnatun toiminnan järjestämiseen.

Liitteet/

Oheismateriaali

Oheismateriaali: Akaan seurakunnan vertailuryhmän tietoja

Päätös

Esityksen mukaan.

Muutoksenhaku

Tähän päätökseen ei voi hakea muutosta. (KL 24:5)

15.06.2023

§ 55 Talousarviokehys ja ohje talousarvion laatimiseksi vuosille 2024-2026

Diaarinumero DAKA/61/02.00.01/2023

Valmistelija Joonas Juntunen

Esittelijä Joonas Juntunen

Jokaista kalenterivuotta varten laaditaan talousarvio. Talousarviossa sekä siihen liittyvässä toiminta- ja taloussuunnitelmassa hyväksytään toiminnalliset ja taloudelliset tavoitteet kolmeksi vuodeksi. Talousarvio on toiminta- ja taloussuunnitelman ensimmäinen vuosi. Talousarvio sekä toiminta- ja taloussuunnitelma on laadittava siten, että edellytykset tehtävien hoitamiseen turvataan (KJ 15:2).

Tulojen ja menojen on oltava tasapainossa kolmen vuoden suunnittelukauden tai perustellusta syystä tätä pidemmän, kuitenkin enintään viiden vuoden ajanjakson aikana. Talousarvion hyväksymisen yhteydessä on päätettävä toimenpiteistä, joilla taseen osoittama alijäämä katetaan ottaen huomioon myös talousarvion laatimisvuonna kertyväksi arvioitu yli- tai alijäämä (KJ 15:2).

Talousarvioon otetaan tehtävien hoitamisen ja toiminnallisten tavoitteiden edellyttämät määrärahat ja tuloarviot. Talousarviossa on osoitettava, miten rahoitustarve katetaan. Määrärahat ja tuloarviot otetaan talousarvioon bruttomääräisinä. Talousarviossa on käyttötalous- ja tuloslaskelmaosa sekä investointi- ja rahoitusosa. Kirkkovaltuuston on hyväksyttävä seurakunnan talousarvio sekä toiminta- ja taloussuunnitelma viimeistään edellisen vuoden joulukuussa (KJ 15:3).

Kirkkoneuvosto päättää talouskehyksistä sekä muista ohjeista ja perusteista arvioimalla edellisten vuosien tilinpäätöksiä, seurakunnan taloudellista asemaa ja tulevaisuuden näkymiä.

Suomen talousennuste

Valtiovarainministeriö kevään 2023 talouskatsauksessaan arvioi BKT:n supistuvan suomessa 0,2 prosenttia vuonna 2023. Yksityinen kulutus vähenee, kun hintojen ja korkojen nopea nousu heikentää kotitalouksien reaalisia käytettävissä olevia tuloja. Inflaatio hidastuu ja tulojen kasvu nopeutuu vuonna 2024. BKT:n kasvu toipuukin 1,3 ja 1,6 prosentin kasvuun vuosina 2024 ja 2025. Vuonna 2023 työllisyystilanne heikkenee lievästi, mutta paranee uudelleen vuodesta 2024 ja työllisyysaste nousee 74,2 prosenttiin

15.06.2023

vuoteen 2025 mennessä. Vuosina 2026–2027 BKT:n kasvun arvioidaan olevan talouden potentiaalista kasvua nopeampaa, noin 1,5 prosenttia vuosittain.

Nopean nimelliskasvun ja työllisyyden kasvun vetämänä julkisen talouden rahoitusasema on kohentunut Alijäämä alkaa kasvaa uudelleen vuonna 2023, kun verotulojen kasvu hiipuu ja samaan aikaan julkiset menot kasvavat nopeasti. Kasvavien alijäämien ja hidastuvan nimelliskasvun myötä julkinen velkasuhde kasvaa läpi koko ennustejakson. Valtionhallinnon ja paikallishallinnon mittavat alijäämät, kohonneet velanhoitokustannukset ja hidas talouskasvu pitävät velkasuhteen nousevalla uralla lähitulevaisuudessa.

Ennusteen mukaan työllisyys on huippukorkealla. Kaksi vuotta jatkunut erittäin vahva työllisten määrän kasvu nosti 15-64-vuotiaiden työllisyysasteen viime vuonna 73,8 prosenttiin. Se on korkeampi kuin kertaakaan nykymuotoisen työvoimatutkimuksen aikana ja ollut viimeksi yhtä korkealla vuonna 1990. Viime vuonna työllisten määrä lisääntyi 56 000 henkilöllä. Vielä merkittävämpää oli työvoimaan osallistumisen kasvu, sillä työllisyyden lisäys oli seurausta työmarkkinoille uudestaan palanneiden suuremmasta kasvusta kuin työttömyyden vähentymisestä. Kasvu tuli enimmäkseen yksityisen sektorin työllisistä. Tammikuussa 2023 työllisten määrä lisääntyi edelleen, mutta myös työttömyys lisääntyi jo toista kuukautta peräkkäin. Taantumien odotetaan lisäävän työttömyyttä vuoden 2023 aikana.

Energian hinta on laskenut etenkin Euroopassa. Kuluneena talvena ei koettu pelättyä energiapulaa. Sekä maakaasun että sähkön futuurit viittaavat markkinoiden rauhoittumiseen. Raakaöljyn hintakehitys on jo pidempään ollut maltillista. Teollisuuden raaka-aineiden hinta näyttäisi asettuneen takavuosia korkeammalle tasolle heijastaen teollisuuden rakennemuutoksen aiheuttamaa, tiettyjen raaka-aineiden kysynnän kasvua.

Ennustejaksolla hintoihin vaikuttaa sekä nostavia että laskevia tekijöitä. Energiatuotteiden tuontihinta on alkuvuonna 2023 laskenut ja kehityksen odotetaan jatkuvan ennustejakson loppua kohti. Kansainvälisten tuotannon pullonkauloihin ja logistiikkaan liittyvien ongelmien väistyminen laskee lisäksi tuontitavaroiden hintoja. Toisaalta inflaatio on edelleen ollut odotuksia korkeampaa euroalueella vuoden 2023 alussa ja hintojen nousu on vahvaa vuoden alkupuoliskolla. Lisäksi palkat ovat nousseet sekä Suomelle tärkeissä vienti- ja tuontimaissa että myös kotimaassa ja kehityksen odotetaan jatkuvan ennustejakson ajan

Kuluttajahintojen nopea nousu leikkasi kotitalouksien ostovoimaa viime vuonna. Hintojen nousuvauhti hidastuu tänä vuonna selvästi, mutta hintataso on edelleen korkealla suhteessa kotitalouksien käytettävissä oleviin tuloihin. Kotitalouksien asuntolainat on sidottu pääosin 12 kuukauden euribor-korkoon,

15.06.2023

mistä johtuen korkojen nousu iskee kotitalouksiin voimakkaimmin vasta kuluvan vuoden aikana. Yksityinen kulutus kokonaisuudessaan vähenee 0,6 prosenttia vuonna 2023 korkean hintatason ja nousevien korkojen hidastaessa kotitalouksien reaalityulojen kasvua. Myös palkkasumman kasvu hidastuu kuluvana vuonna hieman työllisyystilanteen heikentyessä, vaikka ansiotaso nouseekin reippaasti. Viime vuonna negatiiviseksi painuneesta säästämisasteestakaan ei ole tukemaan kulutuksen kasvua. Vuonna 2024 yksityinen kulutus kääntyy 1,4 prosentin kasvuun reaalityulojen noustessa ja korkojen nousun pysähtyessä

Akaan seurakunnan talous

Talousarviokehys (liite 1) on valmisteltu vuoden 2022 tilinpäätöksen, vuoden 2023 talousarvion/toteuman sekä vuotta 2024 koskevien arvioiden ja ennusteiden perusteella. Talousarviokehys ja verotuloarvio perustuvat kirkollisveroprosentin pitämiseen samana 1,7 %:ssa. Akaan seurakunnalle on vuosien aikana kerääntynyt huomattava korjausvelka kiinteistöjen suhteen. Tulevina vuosina tätä korjausvelkaa aletaan purkamaan, mikä tulee nostamaan seurakunnan kulurakennetta huomattavasti. Lisäksi valmistuneen Akaan seurakuntatalon skenaarioselvityksen perusteella on selvää, että Akaan seurakuntatalon tekninen käyttöikä on ylittynyt ja se vaatii ratkaisuja lähivuosina. On myös selvää, että talon tilat toiminnallisesta näkökulmasta eivät vastaa seurakunnan nykypäivän vaatimuksia, joten seurakunnan tulee ratkaista, miten nykyiset tilat korvataan. Riippumatta siitä sijoitellaanko toiminnot uudelleen vai rakennetaanko seurakunnan toimintaa varten uudet tilat, ratkaisu tulee luomaan uusia isoja kustannuseriä seurakunnan budjettiin seuraavan kahdenkymmenen vuoden ajan. Lisäksi joidenkin kiinteistöjen osalta puuttuu pitkän tähtäimen suunnitelmat (PTS-suunnitelmat), joiden luomiseksi tulevaisuudessa kiinteistöihin kohdistuu uusia kustannuksia myös kuntoarvioiden teettämisen osalta. Verotulojen odotetaan nousevan nimellisesti lähivuosina, mutta tulevien palkan korotuksien ja kustannuksien nousun vaikutus reaaliin verotuloihin on epäselvää.

Talousarviokehys muodostaa taloudellisen liikkumavaran, jonka puitteissa talousarvio laaditaan. Talousarvion tavoitteena on positiivinen tulos ennen kertaluonteisia eriä.

Talousarvion valmistelun lähtökohtana on, että vakituisen henkilökunnan lukumäärä pysyy samana. Kirkon virka- ja työehtosopimus (KirVESTES) on voimassa 1.3.2023 – 28.2.2025. Sopimuksen mukaisesti peruspalkkoja tarkistettiin 1.4.2023 lukien 5 %:n yleiskorotuksella. Kun suoritus- ja kokemuslisä säilyvät entisellään, korotuksen kustannusvaikutus on keskimäärin 4,5 prosenttia. Vuoden 2024 palkantarkistusten määräksi sovittiin vähintään 2,5 %. Kirkontyömarkkina laitoksella on kuitenkin meneillään palkkakuoppaselvitys, jonka takia palkankorotuksiin on varauduttava 2,5 %

15.06.2023

enemmän vuodelle 2024. Korkean inflaatiopaineen takia on varauduttava vähintään 4,5 %:n korotukseen palkoissa.

Vuoden 2023 taloussuunnittelussa on edettävä varovaisten tuloarvioiden ja kirkkohallituksen julkaisemien jäsenennusteiden pohjalta. Kirkkohallituksen jäsenennusteen mukaan Akaan seurakunnan jäsenmäärä laskee toiminta- ja taloussuunnitelmavuosina 2024-2026 10 387 jäseneseen nykyisestä 11 258, eli n. -7,7 % (-871 jäsentä). Jäsenmäärän ja mahdollinen reaalisten verotulojen lasku tarkoittaa, että on löydettävä uusia tapoja toimia, tehdä ja olla niillä resursseilla mitä on käytettävissä

Esitys

1) Kirkkoneuvosto hyväksyy vuoden 2024 talousarvion ja vuosien 2024-2026 toiminta- ja taloussuunnitelman kehukset liitteen 1 mukaisena.

2) Kirkkoneuvosto päättää, että talousarvion sekä toiminta- ja taloussuunnitelman laadinnassa edetään liitteen 2 aikataulun ja ohjeistuksen mukaisesti.

LAVA

Tässä pykälässä käsitellyllä asialla on seuraavia, kirkkojärjestyksen 23 luvun 3 §:ssä tarkoitettuja lapsivaikutuksia: talousarviossa tehdyillä linjauksilla on vaikutuksia lapsiin, nuoriin sekä heidän perheisiin toimintamäärärahojen sekä työntekijäresurssien osalta.

Liitteet/

Oheismateriaali

Liite; Akaan Seurakunnan talousarvion kehukset

Liite; Akaan Seurakunnan talousarvion laadintaohje

Päätös

Esityksen mukaan.

Muutoksenhaku

Tähän päätökseen voi hakea muutosta oikaisuvaatimuksella Akaan kirkkoneuvostolle (KL 24:3)

TALOUSENNUSTE / TALOUSARVIOKEHYS

	TP 2022	TA 2023	TA 2024	TS1 2025	TS2 2026
Toimintatuotot	351 485	217 527	209 950	189 950	189 950
Korvaukset	8 676				
Myyntituotot	252				
Maksutuotot	163 625	151 250	151 250	151 250	151 250
Vuokratuotot	42 099	31 885	26 900	26 900	26 900
Metsätalouden tuotot	84 956	24 692	20 000	0	0
Kolehdit, keräykset ja lahjoitusvarat	14 026	700	2 300	2 300	2 300
Tuet ja avustukset	7 712	9 000	9 500	9 500	9 500
Muut toimintatuotot	30 140				
Toimintakulut	-3 039 573	-3 215 025	-3 289 458	-3 331 079	-3 378 865
Henkilöstökulut	-1 732 564	-1 802 047	-1 864 221	-1 910 842	-1 958 628
Palkat ja palkkiot	-1 436 438	-1 457 531	-1 500 206	-1 537 711	-1 576 154
Henkilösivukulut	-326 439	-345 116	-364 615	-373 731	-383 074
Henkilöstökulujen oikaisuerät	30 313	600	600	600	600
Palvelujen ostot	-739 830	-816 389	-843 389	-845 389	-845 389
Vuokrakulut	-16 136	-19 462	-17 462	-17 462	-17 462
Aineet ja tarvikkeet	-370 817	-417 280	-397 280	-390 280	-390 280
Annetut avustukset	-100 412	-118 500	-118 500	-118 500	-118 500
Muut toimintakulut	-79 813	-41 347	-48 606	-48 606	-48 606
TOIMINTAKATE	-2 688 088	-2 997 498	-3 079 508	-3 141 129	-3 188 915
Kirkollisverotulot	3 016 268	3 250 000	3 232 000	3 285 000	3 336 000
Valtionrahoitus	324 384	332 000	332 000	332 000	332 000
Verotuskulut	-40 745	-49 000	-45 000	-45 000	-45 000
Kirkon keskusrahastomaksut	-111 091	-114 000	-115 550	-121 700	-123 576
Eläkerahastomaksu	-145 273	-148 543	-151 000	-159 500	-161 600
Rahoitustuotot ja -kulut	5 636	2 300	2 300	2 300	2 300
Korkotuotot	740				
Muut rahoitustuotot	4 941	2 300	2 300	2 300	2 300
Arvon muutokset sijoituksista					
Korkokulut	-45				
Muut rahoituskulut	0				
VUOSIKATE	361 091	275 259	175 242	151 971	151 209
Poistot ja arvonalentumiset	-196 172	-192 443	-185 367	-159 144	-133 471
Suunnitelman mukaiset poistot	-196 172	192 443	-185 367	-159 144	-133 471
Kertaluonteiset poistot					
TILIKAUDEN TULOS	164 920	82 816	-10 125	-7 173	17 738
Rahastojen lisäys (-) tai vähennys (+)					
Tilikauden ylijäämä (alijäämä)	164 920	82 816	-10 125	-7 173	17 738
TASEEN O-PO					
Peruspääoma	3 027 306,00				
ed.tilikausien yli-/alijäämä	1 898 270,21	2 063 190	2 146 006	2 135 882	2 128 709
tilikauden yli-/alijäämä	164 919,68	82 816	-10 125	-7 173	17 738

Akaan seurakunta
Joonas Juntunen 1.6.2023

Talousarvion laadintaohje

Aikataulu

27.08.2023 Koulutushakemukset Kirkkoherralle ja hallintojohtajalle
 27.08.2023 Talousarvioluvut ja toimintasuunnitelmat tapaamisten pohjalta valmiina ja tallennettuna
 10.09.2023 Tuloslaskelma osa, poistot, koulutusmäärärahat ja palkat tallennettu (palkat määrittely ja palkkojen ja matkakulukustannusten jaot selvitetty)
 17.09.2023 Viimeinen päivä toimittaa hallintojohtajalle muutoksia toimintasuunnitelmiin ja talousarviolukuihin
 24.09.2023 Lisämäärärahojen esitykset vuodelle 2023, jos sitovuustasot ovat ylittyneet
 15.10.2023 Vuoden 2023 lisätalousarvio valmiina
 05.11.2023 Toiminta- ja taloussuunnitelma 2024–2026 valmiina

Talousarviokehys

Toiminta- ja taloussuunnitelma laaditaan kolmeksi vuodeksi eteenpäin, näistä ensimmäinen vuosi 2023 on talousarviovuosi ja sitä koskevat suunnitelmat ovat sitovia. Kaksi seuraavaa vuotta ovat suunnitelmavuosia. Talousarviokehys vuodelle 2023 perustuu 1,7 prosentin kirkollisveroon. Talousarvion tavoitteena on positiivinen tulos ennen kertaluonteisia eriä.

Talousarvion käyttömenoiissa otetaan huomioon henkilöstön palkkamenoissa työehtosopimuksen mukaiset korotukset. Pääsääntönä on, että muiden kulujen osalta ei tule nettokasvua eivätkä menot saa nousta vuoden 2022 talousarviolukuihin verrattuna. (pl. kiinteistöjen ylläpitokustannukset, jotka budjetoidaan ylläpitokustannusarvioiden mukaan.) Lisäksi kiinteistöstrategian mukaisesti varataan rahaa kuntoarvioiden teettämiseen säilytettäviin kiinteistöihin (tavanomainen taso, kuten seurakuntatalot) pitkäkäytäimen suunnitelmia varten. Muita poikkeuksia ovat hautausmaalle tehtävä muistolehto, seurakunnassa suoritettava esineluettelointi, sekä viestinnän resurssien lisääminen. Lisäksi Akaan seurakuntatalon tulevaisuuden selvittämiseen varataan rahaa.

Kustannuspaikoittain nettomenojen muutokset voivat vaihdella. Seurakunnallisen toiminnan, kirkonkirjojen pidon ja kirkkoherranviraston osalta nettomenojen muutokset hyväksyy kirkkoherra ja tukitoimien osalta hallintojohtaja.

Talousarvion toiminnallisten ja taloudellisten tavoitteiden toteutumista seurataan sekä siitä raportoidaan hallintoelimille talousarviovuoden aikana ja tilinpäätöksen toimintakertomuksessa.

Talousarvio

Esimiehet keräävät koulutushakemukset alaisiltaan 27.08. mennessä ja toimittavat ne kirkkoherralle tai hallintojohtajalle. Koulutussuunnitelma tulee olla tehtynä 10.9. Hallintojohtaja ja kirkkoherra käyvät suunnitelmat läpi ja vahvistaa toteutuvan suunnitelman omille alaisilleen.

Palkkajako- ja matkakustannusten jakoprosentteihin tulee ottaa kantaa hallintojohtajalle 10.09. mennessä. **Esimiehet ilmoittavat onko alaisten jakoprosentteihin tulossa muutoksia ja jos on niin mitä. Samassa yhteydessä esimiehet ilmoittavat myös sijaisten ja uusien määräaikaisten palkkaustarpeesta sekä näiden määräaikaisten tehtäväalueet.**

Kunkin tehtäväalueen vastaava viranhaltija laatii talousarvioluvut ja määrittää toimintasuunnitelman toiminnalliset tavoitteet talous- ja toimintasuunnitelmavuosille 2024 – 2026 tehtäväalueittain ja tallentaa ne 27.08.2023 mennessä intranet -> TOIMINTASUUNNITELMAT -> 2024–2026

TOIMINTASUUNNITELMAT. Kullakin tehtäväalueella tulee olla enintään kolme toiminnallista tavoitetta ja niille tulee olla määritelty mittarit.

Jokaisen esihenkilöntehtävänä on kiinnittää huomiota tavoitteiden muotoiluun niin, että niiden toteutumista on helppo mitata, minkä lisäksi mittari tulee olla määritelty.

Hyvin asetettu sitova toiminnallinen tavoite:

- on johdettu koko kirkon ja seurakunnan strategiasta
- on mitattavissa ja arvioitavissa
- on konkreettinen ja yksiselitteinen
- on realistinen (seurakuntatalouden voimavaroin saavutettavissa)
- on tavoite, jonka saavuttamiseen voidaan vaikuttaa
- on seurakuntalaislähtöinen eli pyrkii toteuttamaan seurakuntalaisten tarpeita
- ei ole ristiriidassa koko seurakuntatalouden tavoitteiden ja taloudellisen tilanteen kanssa.

Sitovaksi toiminnalliseksi tavoitteeksi ei tule asettaa sellaista tavoitetta kuten ”Vapaaehtoistyö” tai ”Viestinnän kehittäminen” määrittelemättä, mitä tavoitellaan/kehitetään ja miten tavoitteen toteutuminen voidaan todentaa.

Toiminnoille, joille määrällisiä tavoitteita on vaikea soveltaa tai ne eivät yksinkertaisesti sovi kuvaamaan toimintaa, on perusteltua asettaa sanallisia ja laadullisia tavoitteita.

Esimerkiksi tavoite: Toimituskeskusteluihin varataan riittävästi aikaa voisi muotoilla seuraavasti: *Toimituskeskusteluihin varataan aikaa vähintään tunti, jolloin tavoitteen mittari on käytetty aika.*

Hallintojohtaja täyttää talousarvioluvut vuosille 2024-2026 Kipan *Talousarvio* -> *Tuloslaskelmaosaan* 05.11. mennessä. Myös henkilökunnan palkat budjetoit taloustoimisto. **Kukin budjetoituvastuussa oleva esihenkilö huolehtii mahdollisten palkkioiden budjetoinneista.**

Talousarvion seurannasta näet vuoden 2021 tilinpäätöksen luvut sekä kuluvan vuoden talousarvion ja toteuman.

Hallintojohtaja varaa

- palkka- ja palkkiotileille (401000, 408900) henkilökunnan palkat ja sivukulut.
- koulutukseen (439000) käytettävän koulutusmäärärahan keskitetysti yleishallinnon tehtäväalueelle.

Talousarvioon arvioidaan tulot mahdollisimman realistisesti. **Mahdollinen ”ilma” eli ylimääräiset budjettivaraukset tulee eliminoida budjetista.** Suositeltava pienin tilikohtainen määräraha on 100 €.

Talousarviomäärärahan muutos vuodelle 2023 15.10. mennessä (lisätalousarvio, LTA)

Kirkkovaltuusto on vahvistanut sitovuustasot siten, että työalastaan vastaava viranhaltija vastaa tehtäväalueensa toimintakatteesta.

Jos vahvistetun nettomäärärahan arvioidaan vuonna 2023 olevan suurempi kuin talousarvio, tulee vastaavan viranhaltijan tehdä määrärahan muutosesitys kirkkoneuvostolle ja perustella muutoksen syy. (jos toimintakate toteuma on suurempi kuin talousarviossa on arvioitu).

Mikäli kirkkoneuvosto on myöntänyt käyttövaroistaan jollekin työalalle lisämäärärahan, kirjataan kulu kustannusten kohdentamisperiaatteen mukaisesti työalan kuluksi. Samoin kirjataan työalan kuluksi myös erillisen koulutussuunnitelman mukaan jaettavat koulutusmäärärahat, jotka on varattu yleishallinnon kustannuspaikalle.

Mikäli kustannuspaikasta vastaava viranhaltija arvioi, että yllä mainittuja kuluja ei säästy muista kustannuspaikan määrärahoista, nämä kulut lisäävät nettomenoa. Samoin käy silloin kun arvioidut tulot jäävät toteutumatta. **Työalastaan vastaavan viranhaltijan tulee tehdä määrärahan muutosesitys kirkkoneuvostolle, mikäli hän arvioi, että tehtäväalueen nettomenon (toimintakatteen) muutos ylittää 1 000 euroa.**

Vakinaisten työntekijöiden palkkausmäärärahojen muutostarpeen ja tarvittaessa niihin liittyvät talousarviomäärärahan muutosesitykset tekee hallintojohtaja.

Vapaamuotoinen muutosesitys lähetetään sähköpostilla hallintojohtajalle 24.09. mennessä. Muutos-esityksestä tulee käydä ilmi talousmäärärahan arvioitu kokonaisylitys sekä perustelu muutokselle. Esityksestä tulee näkyä summan jakaantuminen eri tileille.

Hallintojohtajalta saa apua talousarvion ja talousarviomäärärahamuutoksen laatimiseen.

15.06.2023

Akaan seurakunta - Kirkkoneuvosto

§ 56 Akaan seurakunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2023–2025

Diaarinumero DAKA/55/01.00.02/2023

Valmistelija Leena Sorsa

Esittelijä Leena Sorsa

Työnantajan on suunnitelmallisesti edistettävä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) ja Yhdenvertaisuuslaki (1347/2014) edellyttävät työnantajilta, joiden palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, laatimaan tasa-arvosuunnitelman ja yhdenvertaisuussuunnitelman tarvittavista toimista tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Akaan seurakunnassa on keväällä 2023 tehty kysely työntekijöille tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta. Tämän jälkeen yhteistyötoimikunta on valmistellut uutta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa. Työntekijät ovat saaneet kommentoida suunnitelman tekstiä ja esitettyjä tavoitteita ja toimenpiteitä.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on päivitettävä vähintään kahden vuoden välein.

Esitys Kirkkoneuvosto hyväksyy liitteen mukaisen Akaan seurakunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman, joka on voimassa kahden vuoden ajan hyväksymisestään.

LAVA Tässä pykälässä käsitellyllä asialla on kirkkojärjestyksen 23 luvun 3 §:ssä tarkoitettuja lapsivaikutuksia, sillä se linjaa Akaan seurakunnassa olevia työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen mahdollisuuksia.

Liitteet/
Oheismateriaali Liite; Akaan seurakunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2023–2025

Päätös Esityksen mukaan.

Pöytäkirjan tarkastajien nimikirjaimet:

15.06.2023

Akaan seurakunta - Kirkkoneuvosto

Muutoksenhaku

Tähän päätökseen voi hakea muutosta tekemällä kirjallisen oikaisuvaatimuksen Akaan seurakunnan kirkkoneuvostolle. (KL 24:3)

Pöytäkirjan tarkastajien nimikirjaimet:

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2023–2025

Akaan seurakunta

Valmisteltu ja käsitelty yhteistyötoimikunnassa toukokuussa 2023.

Hyväksytty kirkkoneuvostossa 15.6.2023 § 56

Sisällysluettelo

1.	JOHDANTO	2
2.	TEOLOGINEN YHTEISYMMÄRRYS TASA-ARVOSTA JA YHDENVERTAISUUDESTA.....	2
3.	TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS LAINSÄÄDÄNNÖSSÄ.....	3
4.	TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITTELU TYÖPAIKALLA.....	5
5.	TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN TOTEUTUMISEN ARVIOINTI AKAAN SEURAKUNNASSA.....	6
6.	PALKKAKARTOITUS	7
7.	TAVOITTEET JA TOIMENPITEET AKAAN SEURAKUNNASSA VUOSILLE 2023–2025.....	8
8.	LIITTEET.....	10

1. Johdanto

Työ tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden eteen tukee Akaan seurakuntaa: kristittyjen yhteyttä, työyhteisön hyvinvointia ja koko seurakunnallisen työn kehittämistä. Strategiassamme *Ovet auki Akaassa – Akaan seurakunnan strategia 2021–2026* linjataan muun muassa näin:

Meille on tilaa tulla ja olla juuri sellaisena kuin on...

Olemme turvallinen yhteisö, joka toimii kaikkien ihmisten ihmisarvon toteutumiseksi.

Sitoudumme jokaisen ihmisen arvoon ja puolustamme sitä sekä sanoin että teoin julkisuudessa, omassa yhteisössämme ja seurakunnan työyhteisössä.

Näitä tavoitteita saavutetaan osaltaan tekemällä työtä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiseksi. Tämä asiakirja pohjustaa seurakuntamme työtä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden eteen. Suunnitelmassa nostetaan esiin palautetta tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta työyhteisössä sekä linjataan tavoitteita ja toimenpiteitä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Suunnitelma on voimassa kaksi vuotta kirkkoneuvoston hyväksymisestä.

2. Teologinen yhteisymmärrys tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta

Ihmisten keskinäinen yhdenvertaisuus nousee kirkon uskosta. Vapautuksen sanoma kuuluu evankeliumin ytimeen (Luuk. 4:18–19). Tämän evankeliumin vastaanottamisesta ja julistamisesta seuraa myös velvoite toimia sen mukaisesti.

Apostoli Paavali kirjoittaa galatalaisille: ”Yhdentekevää, oletko juutalainen vai kreikkalainen, orja vai vapaa, mies vai nainen, sillä Kristuksessa Jeesuksessa te kaikki olette yksi.” (Gal. 3:28). Pyhä Henki on eri aikoina eri tavoin avannut Kristuksen seuraajille tätä Paavalin sanaa. Jo varhaiset kristityt ymmärsivät, ettei etninen tausta määritä ihmisen arvoa. Orjuuden tuomitseminen vei kirkolta huomattavasti pidemmän ajan. Vasta hiljakkoin olemme alkaneet ymmärtää, ettei mikään satunnainen ominaisuus oikeuta ihmisten eriarvoista kohtelua.

Suomen evankelis-luterilainen kirkko on omassa julistuksessaan, käytännöissään ja lainsäädännössään sitoutunut ihmisten yhdenvertaisuuden edistämiseen. Uskomme, että tähän pisteeseen kuljettu matka on tapahtunut Pyhän Hengen johdatuksessa. Polku on ollut monipolvinen, eikä kehitys kaikkina aikoina suinkaan ole vienyt kohti suurempaa tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Kirkon perintöön sisältyy myös vahingollista ja evankeliumin hengen vastaista ainesta. Siksi on tärkeää koetella kaikki ja pitää se, mikä on hyvää (1. Tess. 5:21).

Tärkeä lähtökohta kirkkojen ja kristillisten yhteisöjen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelulle on teologinen yhteisymmärrys siitä, että tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat kristilliseen elämään kuuluvia arvoja. Kristittyinä tavoittemme on toimia kunnioittaen toisia ihmisiä kohtaan. Me näemme itsemme, toisemme ja kaikki maailman ihmiset Luojamme luomina, ja meidän kaikkien alkuperä on lähtöisin Jumalasta. ”Jumala loi ihmisen kuvakseen, Jumalan kuvaksi hän hänet loi, mieheksi ja naiseksi hän loi heidät.” (1. Moos. 1:27). Tämän alkuperän tulisi ohjata toimimaan rakastaen.

Kuitenkin ennakkoluulot saattavat ohjata käyttäytymistä niin, että lähimmäistä kohtaan ei enää toimitakaan niin kuin itseä kohtaan, vaan häntä kohdellaan epäoikeudenmukaisesti. Laupiaan samarialaisen kertomus (Luuk.10:25–37) opettaa, että lähimmäinen on laupias toista ihmistä kohtaan tämän taustasta riippumatta.

Yhdenvertaisuuden tavoittelemiseksi on kaksi tapaa toimia. On kieltäydyttävä kohtelemasta toisia eri tavoin ilman asiallista perustetta eli kieltäydyttävä syrjimästä ketään. Toisaalta on myös kieltäydyttävä kohtelemasta toisia keskenään aivan samalla tavoin, kun heidän lähtökohtansa ja tilanteensa ovat erilaiset. Tämä on todellisen yhdenvertaisuuden edellytys.

Kristittyinä voimme rukoilla ja pyytää, että saisimme johdatusta kulkea oikeaa tietä. Jeesus sanoi: ”Minä olen tie, totuus ja elämä. Ei kukaan pääse Isän luo muuten kuin minun kauttani”.

”Kaikki, minkä tahdotte ihmisten tekevän teille, tehkää te heille.” (Matt. 7:12)

”Totisesti: kaiken, minkä te olette tehneet yhdelle näistä vähäisimmistä veljistäni, sen te olette tehneet minulle.” (Matt. 25:40)

”Rakasta Herraa, Jumalaasi, koko sydäimestäsi, koko sielustasi ja mielestäsi. Tämä on käskyistä suurin ja tärkein. Toinen yhtä tärkeä on tämä: Rakasta lähimmäistä niin kuin itseäsi.” (Matt. 22:37-39)

”Sillä kaikki te, jotka olette Kristukseen kastetut, olette Kristuksen päällenne pukeneet. Ei ole tässä juutalaista eikä kreikkalaista, ei ole orjaa eikä vapaata, ei ole miestä eikä naista; sillä kaikki te olette yhtä Kristuksessa Jeesuksessa.” (Gal. 3:27-28)

”Kaikki ovat samassa asemassa, sillä kaikki ovat tehneet syntiä ja ovat vailla Jumalan kirkkautta, mutta saavat hänen armostaan lahjaksi vanhurskauden, koska Kristus Jeesus on lunastanut heidät vapaiksi.” (Room.3:22-24)

”Älkää unohtako osoittaa vieraanvaraisuutta, sillä jotkut ovat yösjän antaessaan tulleet majoittaneeksi enkeleitä.” (Hepr. 13:2)

3. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus lainsäädännössä

Suomen evankelis-luterilainen kirkko on julkisoikeudellinen yhteisö, jota sitovat sekä kansallinen lainsäädäntö että kansainväliset ihmisoikeussopimukset. Suomen evankelis-luterilainen kirkko ja sen seurakunnat ovat sidottuja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmista seuraavaan lainsäädäntöön:

- Perustuslaki 731/1999 (6§)
- Kirkkolaki
- Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014
- Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta 609/1986
- Rikoslaki 39/1889 (11, 9§; 47, §3)
- Työsopimuslaki 55/2001 (2, 2§)
- Hallintolaki 434/2003
- Työturvallisuuslaki 2002/738
- Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006

Perustuslain § 6 Yhdenvertaisuus kuuluu näin:

Ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä.

Ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Lapsia on kohdeltava tasa-arvoisesti yksilöinä, ja heidän tulee saada vaikuttaa itseään koskeviin asioihin kehitystään vastaavasti.

Sukupuolten tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista määrättäessä, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään.

Perustuslain (731/1999) 6§ velvoittaa lainsäätäjää ja ohjaa tuomioistuinten ratkaisuja yksittäisissä ongelmatapauksissa. Mainitun pykälän 1 momentti sisältää pääsäännön, johon tehtävät poikkeukset ja tarkennukset on kirjattu momentteihin 2–4. Säännöksen 2 momenttiin sisältyvä poikkeus pääsäännöstä edellyttää hyväksyttävää perustetta. Edelleen yhdenvertaisuuspykälän 4 momenttiin on sukupuolten välisen tasa-arvon osalta kirjattu lailla säätämisen vaatimus.

Tasa-arvolain (609/1986) tarkoituksena on

- estää sukupuoleen perustuva syrjintä
- edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa
- tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä
- estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä

Jokaisen työnantajan on työelämässä edistettävä sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tasa-arvon edistämiseksi työelämässä työnantajan tulee, ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat:

- 1) toimia siten, että avoimna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä;
- 2) edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen;
- 3) edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa;
- 4) kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille;
- 5) helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin;
- 6) toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) tarkoituksena on

- edistää yhdenvertaisuutta
- ehkäistä syrjintää
- tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa.

Ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.

Eriäinen kohtelu työssä ja palvelussuhteessa tai työhön tai palvelukseen otettaessa on oikeutettua, jos kohtelu perustuu työtehtävien laatuun ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin ja kohtelu on oikeasuhteista oikeutettuun tavoitteeseen pääsemiseksi. Jos jokin mahdollisena syrjintäperusteena mainittu seikka estää työn hoitamisen

asianmukaisesti, kyseisen seikan perusteella työhön ottamattomuus tai siitä irtisanominen ei ole syrjintää.

Tasa-arvolakia (609/1986) ja yhdenvertaisuuslakia (1325/2014) ei lähtökohtaisesti sovelleta uskonnon harjoittamiseen. Uskonnon harjoittamisen käsitteestä ja sen rajoista on aiheutunut jonkin verran tulkintaepäselvyyksiä. Myös kotimaisina oikeuslähteinä toimivat kansainväliset ihmisoikeussopimukset, ennen kaikkea YK:n kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia koskevan yleissopimuksen 18. artikla, tarjoavat tähän lisävaloa. Mainitun artiklan mukaisesti uskonnon harjoittamisena pidetään paitsi uskoa ilmaisevia sosiaalisia ja rituaalisia toimintoja, myös niitä edellytyksiä, jotka mahdollistavat nämä toiminnot. Jälkimmäiseen kategoriaan kuuluu esimerkiksi uskonnollisen yhteisön oikeus itse valita omat johtajansa ja pappinsa.

Kotimaisessa oikeuskäytännössä sekä tasa-arvolakia että yhdenvertaisuuslakia sovelletaan työhönottoon, työsuhteen ehtoihin sekä työn tekemiseen liittyvissä kysymyksissä. Pappisviran sukupuolisidonnaisuudesta luopuessaan kirkko samalla laajensi edellä mainittujen säännösten soveltamisalaa. Kirkko on muutoinkin pääsääntöisesti jättänyt käyttämättä sille perustuslain 76 §:ssä turvattua oikeutta poikkeussäännösten tekemiseen.

4. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu työpaikalla

Jos työnantajan palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on laadittava vähintään joka toinen vuosi erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, jonka mukaisesti toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet.

Tasa-arvolain mukaan tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun tai muiden henkilöstön nimeämien edustajien kanssa. Henkilöstön edustajilla on oltava riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet suunnitelmaa laadittaessa.

Tasa-arvosuunnitelmassa on tasa-arvolain mukaan oltava:

- selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksista, palkoista ja palkkaeroista
- käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi
- arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.

Jos työnantajan palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on työnantajalla oltava suunnitelma yhdenvertaisuuden edistämisestä.

Yhdenvertaisuussuunnitelmaa varten tarvitaan:

- selvitys työpaikan yhdenvertaisuustilanteesta eri syrjintäperusteiden näkökulmasta: menettelytavat muun muassa työhönotossa, tehtäväjaossa, koulutukseen pääsyssä, palkanmaksussa ja muissa etuuksissa; olosuhteet: muun muassa työskentelytilat, työvälineet, järjestelmät, työvaatetus, työjärjestelyt, työaikakäytännöt, asenteet ja käyttäytyminen työpaikalla
- työpaikan tarpeiden arvioiminen: Mitkä syrjintäperusteet ovat selvityksen perusteella työpaikalla yhdenvertaisuuden toteutumisen kannalta merkityksellisiä? Mitkä

syrjintäperusteet edellyttävät korjaavia toimenpiteitä? Mitkä ovat työpaikan ongelmat syrjinnän ehkäisyn näkökulmasta? Onko tarpeen toteuttaa positiivista erityiskohtelua tosiasiallisen yhdenvertaisuuden saavuttamiseksi? Miten on tarpeen ottaa syrjinnän vaarassa tai heikommassa asemassa olevien ryhmien tarpeet huomioon?

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista voidaan arvioida mm.

- kartoittamalla, miten olemassa olevissa strategioissa, toimintasuunnitelmissa ja ohjeistuksissa otetaan huomioon tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmia
- toimintaympäristöä ja asiakaskuntaa kuvaavien tilastojen ja aineistojen avulla
- henkilöstöä koskevien tilastojen ja aineistojen avulla (mm. palkkakartoitus)
- henkilöstölle ja asiakkaille suunnattujen kyselyiden avulla
- organisaation toimintaa koskevien palautteiden avulla
- muiden mahdollisten selvitysten avulla

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa kuvataan arvioinnin tuloksia sekä kirjataan tavoitteita ja toimenpiteitä arvioinnissa esiin tulleiden asioiden kehittämiseksi ja epäkohtien korjaamiseksi. On myös hyvä määritellä, kenen vastuulla toimenpiteen toteuttaminen on ja millä aikataululla toimenpide toteutetaan. Myös toimenpiteen toteutumista tulee seurata ja arvioida. On hyvä arvioida, ovatko asetetut tavoitteet oikeita ja onko niitä tarvetta muuttaa. Myös tavoitteiden saavuttamista on arvioitava.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa tulee tarkastella ja päivittää säännöllisesti.

5. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen arviointi Akaan seurakunnassa

Akaan seurakunnan ensimmäinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma laadittiin vuosille 2021–2022. Lisäksi Akaan seurakunta on linjannut strategiassaan vahvat perustelut tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyölle toiminnassaan.

Edellisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman vaikutuksia arvioitiin henkilöstölle tehdystä kyselytutkimuksesta ja yhteistyötoimikunnan yhteisissä keskusteluissa. Lisäksi arviointia varten on tehty palkkakartoitus.

Akaan seurakunnan työntekijöille tehtiin maaliskuussa 2023 Työturvallisuuskeskuksen laatima kyselytutkimus tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta. Vastaukset jätettiin nimettöminä ja niitä saatiin yhteensä 19 kappaletta. Vastauksista yhdeksässä oli kaikkiin kohtiin vastattu niin, että yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon arvioidaan toteutuvan työpaikalla hyvin. Lisäksi oli 6 vastausta, jossa oli yksittäinen tai muutama huomio yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisesta työpaikalla. Näiden perusteella on arvioitava, että yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon katsotaan toteutuvan Akaan seurakunnassa varsin hyvin. Oli kuitenkin nähtävissä erityisesti palkkaukseen ja työmäärän tasaiseen jakautumiseen liittyen asioita, joissa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden koettiin toteutuvan huonommin. Lisäksi kyselyvastauksissa oli yksittäisiä mainintoja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden arviointiin tai kehittämiseen liittyen. Tarkemmin kyselyvastauksen tuloksista on liitteessä 1.

Rekrytoinnin osalta todetaan, että yhdenvertainen ja tasa-arvoinen rekrytointi on pääsääntöisesti toteutunut, mutta miehiä on hakijoina moniin tehtäviin varsin vähän. Tehtävät jakautuvat usein sukupuolen mukaan niin, että esimerkiksi kaikki diakonit ja varhaiskasvatuksen työntekijät ovat naisia, mutta hautausmaan, kiinteistönhoidon ja suntion tehtävissä on useita miehiä. Seurakuntaan on kuitenkin viimeisissä rekrytoinneissa palkattu sekä miehiä että naisia ja lisäksi hyvin eri-ikäisiä työntekijöitä.

Onnistuneiden rekrytointien merkitys seurakunnan tulevaisuudelle on keskeinen. Rekrytoinneissa noudatetaan yhtä lailla rekrytointikonsultin palveluita, kun kyseessä on toistaiseksi voimassa oleva työ- tai virkasuhde. Rekrytoinneissa palkataan ansioiden ja sopivuuden perusteella. Positiivista erityiskohtelua voidaan ottaa huomioon, mikäli siitä on ilmoitettu hakuilmoituksessa ja hakijat ovat tosiasiallisesti yhtä päteviä hakemaansa virkaan tai tehtävään. Toistaiseksi tätä ei ole seurakunnassa käytetty.

Työyhteisölle tehdyn kyselyn perusteella voidaan todeta, että kirkon palkkatasoa pidetään kautta linjan matalana. Kirkon palkkausjärjestelmään kuuluvaa suorituslisää pidetään järjestelmänä ongelmallisena. Akaan seurakunta on kuitenkin sidottu kirkon palkkausrakenteeseen, johon suorituslisä kuuluu osaksi. Akaan seurakunta maksaa vaativuusryhmien sisällä alinta mahdollista palkkaa, vaikka seurakunnilla on mahdollisuus maksaa korkeampaakin palkkatasoa vaativuusryhmän sisällä. Kirkon työmarkkinalaitoksen ja ammattiliittojen väliset neuvottelut alhaiseksi koetun palkkatason osalta ovat käynnissä ja ratkaisuja tästä odotetaan vuoden 2023 loppuun mennessä.

Palkkauksen ongelmana seurakunnassa on se, että kaikissa tilanteissa peruspalkka ei ole työntekijöillä sama. Taustalla on seurakuntaliitoksissa kirkkolain turvaaman palkkatason säilyttäminen. Työyhteisössä on noussut erityisesti esiin pettymystä siihen, että työtehtävät eivät jakaudu tasaisesti, jolloin toiset kantavat samalla palkalla suurempaa vastuuta ja tekevät suurempaa työmäärää. Tältä osalta yhdenvertaisuuden ei katsota toteutuvan. Lisäksi palkkauksen rakentuessa vastuun mukaan on osoitettavan ja toteutuvan vastuun oltava todellisia, jotta palkkaus voi olla korkeampi. Tämän takia työyhteisössä esihenkilöiltä toivotaan keskustelua ja puuttumista tiimeissä työtehtävien epätasaiseen jakautumiseen ja työntekijöille annettujen vastuiden tosiasialliseen toteutumiseen. Tällöin palkkaus voi myös pienentyä, mikäli vastuu ei toteudu. Työtehtävien jakautuminen tasaisesti täytyy toteutua yhtä lailla määräaikaisten kuin vakituistenkin työntekijöiden osalla.

Koulutusten osalta on katsottu, että koulutuksiin pääsyn mahdollisuudet ovat tasavertaiset ja seurakunta on toistaiseksi tukenut työntekijöiden kouluttautumista hyvin.

Lainsäädäntö suojaa perheellisten mahdollisuuksia jäädä hoitamaan lasta erilaisten perhe- ja hoitovapaiden turvin sekä tilapäisesti myös sairastunutta lasta. Pienten lasten vanhempien voi joskus olla vaikeaa organisoida leiri-, ilta- ja viikonlopputyötä, erityisesti lyhyillä varoitusajoilla. Nämä voivat aiheuttaa kokemusta eriarvoisuudesta työyhteisössä. Seurakunnassa nähdään kuitenkin tärkeänä, että seurakunta työntekijänä on lapsi- ja perhemyönteinen ja turvaa työntekijänä joustoa perhe- ja työelämän yhteensovittamisen haasteisiin niin lain turvaamalla tavalla, mutta myös yhteisen keskustelun ja yhteisymmärryksen luomisen kautta. Pienten lasten vanhemmuus on vain yksi elämänvaihe. Työntekijä näkee kuitenkin tärkeänä ja toivottavana myös nuorempien työntekijöiden hakeutumisen kirkon työhön. Toisessa elämänvaiheessa voi olla toisenlaiset haasteet erilaisten tarpeiden ja työelämän yhteensovittamisessa, esimerkiksi omaishoitajuuden myötä. Myös niihin työntekijä haluaa suhtautua joustavalla ja myönteisellä tavalla.

Samalla kyselyssä tuli ilmi, että työyhteisössä on vaikea arvioida yhdenvertaisuuden toteutumista ja syrjimättömyyttä esimerkiksi alkuperään, kansalaisuuteen, kieleen, vammaisuuteen tai seksuaaliseen vähemmistöön kuulumiseen liittyen, sillä työyhteisössä ei ole yhtään näihin ryhmittymiin avoimesti kuuluvia työntekijöitä.

Yhteistyön rakentumisen, ennakkoluulojen purkamisen ja suvaitsevaisuuden osalta toivotaan vielä edistymistä.

6. Palkkakartoitus

Osana tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa työnantaja on tehtävä palkkakartoitus. Alla olevassa taulukossa on Akaan seurakunnan palkkakartoitus toukokuulta 2023.

AKAAN SEURAKUNTA									
Naisten ja miesten keskipalkat ammattiryhmittäin									
Ammattiryhmä	Naiset		Miehet		Tehtäväkohtainen palkka keskim. e/kk	Palkkaero	Kokonaisansio keskim. e/kk		Palkkaero
	lkm	lkm	Naiset	Miehet			%	Naiset	
Johtavat viranhaltijat	1	1	████████	████████	14,35 %	████████	████████	14,35 %	
Tiimiesihenkilöt	3		3707,01			3707,01			
Seurakuntapapisto	1	2	████████	3258,86	-9,09 %	████████	3409,04	-10,05 %	
Toimistohenkilökunta	3		2683,75			2746,81			
Hautausmaatyöntekijät	1		████████			████████			
Kiinteistö- ja kirkonpalvelu	1	4	████████	2364,35	13,48 %	████████	2509,86	11,72 %	
Kirkkomuusikot	1	2	████████	2987,40	0,00 %	████████	3157,83	-5,70 %	
Diakoniatyöntekijät	4		2598,40			2598,45			
Nuorisotyöntekijät	3	1	2598,22	████████	-0,01 %	2598,22	████████	-4,86 %	
Lapsityöntekijät	2		2196,78			2237,32			
	20	10							

7. Tavoitteet ja toimenpiteet Akaan seurakunnassa vuosille 2023–2025

Yhteistyötoimikunta on linjannut Akaan seurakunnan tavoitteet ja toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi vuosina 2023–2025 seuraavasti:

TEEMAT	TAVOITTEET	TOIMENPITEET	VASTUUHENKILÖT	AIKATAULUT	SEURANTA
REKRYTOINTI	Eri tehtävissä toimii eri-ikäisiä työntekijöitä ja eri sukupuolta olevia työntekijöitä.	Rekrytoinnissa palkataan ansioiden ja sopivuuden perusteella, positiivista erityiskohtelua voidaan toteuttaa, mikäli siitä on ilmoitettu ja hakijat ovat tosiasiallisesti yhtä päteviä. Nimikkeitä tulisi muuttaa mahdollisuuksien mukaan sukupuolineutraaleiksi ja seurata tässä kirkon yleistä linjaa (esimerkiksi esihenkilö esimies-sanan sijaan).	Työalojen esihenkilöt, kirkkoneuvosto ja kirkkovaltuusto	Otetaan huomioon aina rekrytoitaessa.	Yhteistyötoimikunta
PALKKAUS	Yhdenvertainen palkkaus niin, että tehtäväkohtainen palkka rakentuu työn vaativuuden ja vastuun mukaan.	Tehtävästä maksetaan yhtä suurta peruspalkkaa ja lisää työn erityisten vaativuuksien mukaan (työala- ja/tai esihenkilövastuu tai muu erityistehtävä). Palkkauksen tasavertaisuutta saman vaativuusryhmän sisällä seurataan työn tasaisen jakautumisen pohjalta.	Palkka-asiahenkilö ja kirkkoherra, osin kirkkoneuvosto	Jatkuva käytäntö	Yhteistyötoimikunta
JOHTAMISKÄYTÄNNÖT	Tasapuolinen ja oikeudenmukainen johtaminen. Arvostamme kaikkien työtä ja osallistumista seurakunnan toimintaan. Arvostamme itse omaa työtämme.	Kehtykeskusteluissa otetaan esiin eriarvoisuuden kokemus, itsensä kehittäminen ja palkkauskyymykset myös sukupuolinäkökulmasta. Kaikissa kehitykeskusteluissa puhutaan työmäärästä suhteessa palkkukseen ja kaikki palkan rakentumisen elementit tarkastellaan. Esihenkilö huolehtii, että samaa työmäärää ja työn kehittämistä edellytetään yhtä lailla vakituiselta kuin määräaikaiselta työntekijältä. Tiedotetaan henkilöstölle tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain sekä seurakunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman sisällöstä. Asiaa käsitellään perehdytyskansiassa, työntekijäkokouksissa ja kehitykeskusteluissa.	Esihenkilöt, kaikki työntekijät	Jatkuva käytäntö	Yhteistyötoimikunta
HENKILÖSTÖN KEHITTÄMINEN	Kaikille turvataan tasapuoliset mahdollisuudet koulutukseen.	Koulutuksiin varataan riittävästi mahdollisuuksia ja resursseja.	Esihenkilöt	Jatkuva käytäntö	Yhteistyötoimikunta
TYÖN ORGANISOINTI	Työn tasapuoliseen jakautumiseen työntekijöiden välillä kiinnitetään erityistä huomiota. Tehtäviä järjestellään tasapuolisesti säästötoimien, eläkkeelle siirtymisten ja rakenteellisten muutosten yhteydessä henkilöstöstrategian linjaamalla tavalla. Kiinnitetään huomiota työn tasapuoliseen jakautumiseen työalojen kesken.	Kehtykeskusteluissa käydään esihenkilön ja työntekijän kesken läpi tehtävänkuvauksia sekä tehtävien tasainen jakautuminen tiimissä/työyhteisössä. Kaikissa tehtävissä on kehittämismvastuu omasta työstä ja tätä seurataan. Kaikilla on vastuu työmuotojen yhteistyöstä ja yhteisistä vastuista. Tiimeissä käydään läpi yhteisesti tehtävänkuvat ja työnjako.	Esihenkilöt, kaikki työntekijät	Jatkuva käytäntö	Yhteistyötoimikunta
TYÖ- JA PERHE-ELÄMÄN YHTEENSOVITTAMINEN	Toteutetaan yhtäläiset mahdollisuudet perhevapaiden käyttöön sukupuolesta riippumatta. Seurakuntana haluamme tukea perheen ja työelämän yhteensovittamista ja mahdollistaa siihen liittyviä joustoja myös työelämässä.	Tuetaan työaikajoustoja ja perhevapaita yhteisymmärryksessä. Perhe-elämän ja työelämän yhteensovittamisen tarpeita toivotaan tuotavan rohkeasti esiin, jotta työnantaja voi niitä mahdollistaa. Vahvistetaan ymmärrystä, että perhe-elämän aika on vain yksi vaihe elämässä ja tarvitsemme työelämään erilaisia joustoja eri syistä, eri elämänavaiheissa.	Esihenkilöt, kaikki työntekijät	Jatkuva käytäntö	Yhteistyötoimikunta
EPÄASIAILLINEN KÄYTTÄYMINEN	Turvallinen työyhteisö, työrauha ja työssä viihtyminen. Seurakunta on turvallisempi tila.	Tuemme mielihiteenvapauden ja vakaumuksenvapauden toteutumista. Erilaisille ajatuksille ja näkemyksille on oltava tilaa. Erimielisyydet eivät saa johtaa syrjintään, toisen vähättelyyn tai halventamiseen. Työntekijöitä rohkaistaan nostamaan esiin epäkohtia esihenkilölle, työsuojelupäällikölle tai työsuojeluvaltuutetulle. Puututaan epäasialliseen, vähättelevään ja syrjivään kielenkäyttöön ja kohteluun sekä ryhdytään välittömästi tarvittaviin toimenpiteisiin seurakunnan ohjeistoa noudattaen. Seksuaalivälitteiset kommentit, ehdotukset, viestit tai koskettelut eivät ole sallittuja.	Kaikki työntekijät, puuttumisen osalta esihenkilöt	Jatkuva käytäntö	Yhteistyötoimikunta

8. Liitteet

Liite 1: Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn yhteenveto (huhtikuu 2023)

Samalla Työturvallisuuskeskuksen Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn lomakkeella toteutettiin uusintakysely työyhteisölle maaliskuussa 2023. Kysely toteutettiin nimettömänä. Vastauksista ei voi päätellä, kenen antama se on. Kyselyä lähetettiin vielä uusintaviesti, jotta vastauksia saataisiin runsaasti. Lopulta niitä tuli 19 kappaletta.

Vastauksista yhdeksässä oli kaikkiin kohtiin vastattu niin, että yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon arvioidaan toteutuvan työpaikalla hyvin. Lisäksi oli 6 vastausta, jossa oli yksittäinen huomio yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon puutteista työpaikalla. Näiden perusteella on arvioitava, että yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon katsotaan toteutuvan Akaan seurakunnassa varsin hyvin. Seuraavassa kuvatut yksittäiset huomiot kuitenkin osoittavat, että on asioita, joihin on erityisesti kiinnitettävä huomiota.

Vastauksista nousee esiin seuraavia yksittäisiä huomioita:

Työmäärän jakautumisesta:

- pitää huolehtia siitä, että työt jakautuvat kaikille tasaisesti ja jokainen kantaa vastuuta omasta työstään ja kehittää sitä
- yhdenvertaisuutta on se, että kaikilta edellytetään yhdenvertaisesti vastuunkantoa omasta työstään
- useassa vastauksessa todetaan, että työmäärä ei jakaudu tasaisesti ja tämä koetaan epätasa-arvoisena ja yhdenvertaisuutta rikkovana asiana
- joidenkin tekemisiä tai tekemättömyyksiä katsotaan sormien läpi

Palkkauksesta:

- työmäärän ollessa korkea tämän pitäisi näkyä myös palkassa
- palkkauksessa koetaan epätasa-arvoa ja yhdenvertaisuuden puutetta
- palkkauksessa toivotaan suorituslisäjärjestelmän poistamista
- palkkaukseen toivotaan työnlaadun ja määrän huomioon ottamista
- miesten palkkataso arvioidaan keskimäärin naisia korkeammaksi
- palkkatasoa pidetään huonona

Henkilövalinnoista:

- henkilöstön valitsemisessa koetaan epätasa-arvoisuutta ja yhdenvertaisuuden puutetta
- johdon ja esihenkilöiden sekä henkilöstön valitsemisessa koetaan epätasa-arvoisena se, että useimmiten näihin on valittu nainen.
- ongelmana pidetään sitä, että valinta tehdään yhden suosituksista eikä tiimin mielipidettä oteta huomioon.
- toivotaan eri-ikäisten valintaa erilaisiin tehtäviin.

- hakuilmoituksissa tulisi kiinnittää huomiota siihen, että tehtävää voi hoitaa sukupuolesta riippumatta
- johtoa valittaessa käytetään enemmän erilaisia asiantuntijoita valintatilanteessa

Vähemmistöjen kohtelemisesta:

- meidän on vaikea arvioida alkuperään, kansalaisuuteen ja kieleen liittyvää yhdenvertaisuutta, kun työyhteisössämme ei ole yhtään esimerkiksi muuta kieltä puhuvaa työntekijää
- meidän on vaikea arvioida vammaisuuteen ja seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvää yhdenvertaisuutta, kun työyhteisössämme ei ole vammaisia tai avoimesti seksuaaliseen vähemmistöön kuuluvia
- seksuaalivähemmistöjä kohtaan esiintyy vähättelyä ja esimerkiksi sateenkaariryön mainoksia on poistettu luvatta

Tiloista:

- tilat eivät ole esteettömiä

Mielipiteistä ja vakaumuksesta:

- vanhempien työntekijöiden koetaan jyräävän joskus nuorempien työntekijöiden mielipiteet
- nuorempia syrjitään eikä heillä ole samanlaista vaikutusvaltaa toimintoihin
- konservatiivisempien ja liberaalimpien ajatusmaailmojen kohdatessa esiintyy joskus kiistoja ja syrjintää

Perhetilanteesta:

- perheettömien ja perheellisten kohtelu on eriarvoistavaa, jos perheettömän oletetaan olevan aina saatavilla
- perheellisten ja perheettömien työajat eivät rakennu samalla tavalla

Muita yksittäisiä huomioita:

- useassa vastauksessa todetaan, että uralla eteneminen on harvalle mahdollista
- kaikkien työtä ei koeta arvostettavan samalla tavalla
- koulutusmahdollisuuksien katsotaan jakautuvan tasaisesti
- on vielä opeteltavaa esimerkiksi tervehtimisessä
- epäasiallisen kohtelun ja työpaikkakiusaamisen on katsottu olleen poissa, mutta niiden pelätään palaavan yhteisöön

Liite 2: Tasa-arvokyselyn (toukokuu 2021) yhteenveto

Vastauksia yhteensä 18 kappaletta.

15 vastauksessa oli joko niin, että kaikkien osa-alueiden kaikki peukut olivat ylöspäin tai korkeintaan yksi peukku/paperi oli alaspäin. Johtopäätöksenä voidaan todeta, että tasa-arvoasiat toteutuvat Akaan seurakunnassa todella hyvin 83 % mielestä vastanneista. Näistä vastauksista huomioita.

Yksittäisiä huomioita:

- Lapsettomien oletetaan joustavan enemmän
- Perehdytyskansio olisi hyvä päivittää (tämä on jo tehty)
- Syrjivä feminismi harmittaa joskus, vaikka itse olen nainen
- Suorituslisä kaikille
- Matalapalkkaisten on haastavaa saada palkkaa paremmaksi

Kiitosta tuli myös

- Olen ollut todella hyväksytty (voisi olla toisin)
- Olen saanut opiskella
- Esimies on tukenut
- Suunta on koko ajan parempi

Kolmessa vastauksessa nostettiin esille useampia asioita.

Valtakunnallisia yleishuomioita, jotka eivät kohdistuneet pelkästään Akaan seurakuntaan:

- naisten palkkaus yleisesti koko Suomessa on miehiä alemmalla tasolla
- kirkon työssä on uralla eteneminen monissa ammateissa mahdotonta, johtuen kirkon työn luonteesta. Vain esimiestehtäviin kouluttautuminen onnistuu joskus.
- kirkon virkaan vaaditaan, että on konfirmoitu ev.lut. kirkon jäsen
- poliittisia mielipiteitä ei ole suotavaa tuoda esille työpaikalla

Akaan seurakuntaan liittyen

- palkantarkistukset on koettu haastaviksi ja lähes mahdottomiksi (työkokemus, ammattitaito, opiskelu eivät vaikuta)
- huolta kannettiin tasapuolisesta kohtelusta ja palkkauksen tasa-arvosta
- kokeneiden ja uusien työntekijöiden välinen työnkuormituksen jakautuminen huolestutti
- sukupuolijakauma varsinkin esimiehissä on naisvaltainen
- miesten ja naisten erilaiset työtavat mainittiin
- työntekijän työtehtävät ja asema koettiin vaikuttavan suunnittelussa/vaikuttamismahdollisuuksissa
- iän vaikutus työtehtävien määrään ja uralla etenemiseen huoletti
- koko kirkko koettiin epätasa-arvoisena palkkajärjestelmänsä takia
- Työpaikkakiusaamisen nollatoleranssi sai kiitosta ja siitä myös toivottiin pidettävän kiinni. Ettei yhtään tapausta jäisi selvittämättä.

Liite 3: Työturvallisuuskeskuksen kyselylomake

TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUS- KYSELY työpaikoille

Tämä lomake on tarkoitettu tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden arviointiin.

Kyselyn tuloksia käytetään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laadinnan apuna.

Vastaamalla olet mukana kehittämässä työyhteisöäsi.

Laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta eli ns. tasa-arvolaisissa veloitetaan työnantaja edistämään tasa-arvoa työelämässä ja ennaltaehkäisemään sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää. Tasa-arvolaki kieltää seksuaalisen häirinnän. Laki määrittelee seksuaalisen häirinnän ja sukupuoleen perustuvan häirinnän syrjinnäksi, jos työnantaja ei ryhdy tarvittaviin toimenpiteisiin häirinnän lopettamiseksi.

Tasa-arvolain kiellemät syrjintäperusteet:

- Sukupuoli, mukaan lukien raskaus, vanhemmuus ja perheenhuoltovelvollisuus
- Sukupuoli-identiteetti eli kunkin oma kokemus sukupuolestaan
- Sukupuolen ilmaisu eli sukupuolen tuominen esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla

Yhdenvertaisuuslain mukaan kaikkien työnantajien on aktiivisesti edistettävä työntekijöidensä yhdenvertaisuutta ja ehkäistävä työpaikoilla tapahtuvaa syrjintää. Tavoitteena on, että työpaikalla on aidosti syrjimättömät menettelytavat työhön ottamisessa, uralla etenemisessä, työtehtävien jakamisessa, palkasta ja etuisuuksista päättämisessä, koulutukseen pääsemisessä sekä työyhteisön kehittämisessä.

Yhdenvertaisuuslaissa kielletyt syrjintäperusteet:

- | | |
|---------------------------|-------------------------------|
| ■ ikä | ■ terveydentila |
| ■ poliittinen toiminta | ■ uskonto |
| ■ alkuperä | ■ vammaisuus |
| ■ ammattiyhdistystoiminta | ■ vakaumus |
| ■ kansalaisuus | ■ seksuaalinen suuntautuminen |
| ■ perhesuhteet | ■ mielipide |
| ■ kieli | ■ muu henkilöön liittyvä syy |

Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi kiellettyä on häirintä, vammaisten ihmisten kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä.

Työsopimuslaissa on määritelty mm. työntekijän velvollisuudet, oikeudet perhevapaisiin, lomauttamisen ja työsuhteen päättämisen, työsopimuksen irtisanomisen sekä purkamisen periaatteet.

Työnantajaa koskevia yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyviä veloitteita:

- Työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykijensä mukaan työurallaan etenemiseksi.
- Työnantajan tulee kohdella työntekijöitä tasapuolisesti, ellei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. Työnantajan on noudatettava syrjintäkieltoa myös ottaessaan työntekijöitä työhön.
- Työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eri asemaan kielletyn syrjintäperusteen vuoksi.
- Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhhteissa ei saa pelkästään työsopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä.






Arvioi tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikallasi.

Laita ruksi **vihreään** sarakkeeseen, mikäli kyseinen aihealue on mielestäsi kunnossa ja **oranssiin**, mikäli siinä on ongelmia ja kehitettävää.

Kuvaa havaintosi tarkemmin kohtaan **HUOMIO, TOIMENPIDE-EHDOTUS**.

NAISTEN JA MIESTEN VÄLINEN TASA-ARVO <i>toteutuu työpaikallani</i>			>> HUOMIO, TOIMENPIDE-EHDOTUS
johdon ja esimiesten valitsemisessa			
henkilöstön valitsemisessa			
palkkauksessa			
uralla etenemisessä			
koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa			
vuorovaikutuksessa ja yhteistyössä			
työnjaossa, työmäärässä			
muussa asiassa, missä?			
ERI IKÄISTEN YHDENVERTAISUUS <i>toteutuu työpaikallani</i>			
johdon ja esimiesten valitsemisessa			
henkilöstön valitsemisessa			
palkkauksessa			
uralla etenemisessä			
koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa			
vuorovaikutuksessa ja yhteistyössä			
työnjaossa, työmäärässä			
muussa asiassa, missä?			
ERILAISISSA TYÖSUHTEISSA OLEVIEN YHDENVERTAISUUS <i>toteutuu työpaikallani</i> (vakinaiset, määräaikaiset, koko- tai osa-aikatyössä olevat)			>> HUOMIO, TOIMENPIDE-EHDOTUS
johdon ja esimiesten valitsemisessa			
henkilöstön valitsemisessa			
palkkauksessa			
uralla etenemisessä			
koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa			
vuorovaikutuksessa ja yhteistyössä			
työnjaossa, työmäärässä			
muussa asiassa, missä?			

ALKUPERÄÄN, KANSALAIKUUTEEN JA KIELEEN LIITTYVÄ YHDENVERTAISUUS <i>toteutuu työpaikallani</i>			>> HUOMIO, TOIMENPIDE-EHDOTUS
johdon ja esimiesten valitsemisessa			
henkilöstön valitsemisessa			
palkkauksessa			
uralla etenemisessä			
koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa			
vuorovaikutuksessa ja yhteistyössä			
muussa asiassa, missä?			
USKONTOON JA VAKAUMUKSEEN LIITTYVÄ YHDENVERTAISUUS <i>toteutuu työpaikallani</i>			>> HUOMIO, TOIMENPIDE-EHDOTUS
johdon ja esimiesten valitsemisessa			
henkilöstön valitsemisessa			
palkkauksessa			
uralla etenemisessä			
koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa			
vuorovaikutuksessa ja yhteistyössä			
muussa asiassa, missä?			
MIELIPITEESEEN JA POLIITTISEEN TOIMINTAAN LIITTYVÄ YHDENVERTAISUUS <i>toteutuu työpaikallani</i>			>> HUOMIO, TOIMENPIDE-EHDOTUS
johdon ja esimiesten valitsemisessa			
henkilöstön valitsemisessa			
palkkauksessa			
uralla etenemisessä			
koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa			
vuorovaikutuksessa ja yhteistyössä			
muussa asiassa, missä?			

AMMATTIYHDISTYKSIIN LIITTYVÄ YHDENVERTAISUUS <i>toteutuu työpaikallani</i>			>> HUOMIO, TOIMENPIDE-EHDOTUS
johdon ja esimiesten valitsemisessa			
henkilöstön valitsemisessa			
palkkauksessa			
uralla etenemisessä			
vuorovaikutuksessa ja yhteistyössä			
muussa asiassa, missä?			
PERHESUHTEISIIN JA YKSITYISELÄMÄÄN LIITTYVÄ YHDENVERTAISUUS <i>toteutuu työpaikallani</i> (esim. perhevapaat, sairaan lapsen hoito, opiskelu, harrastukset, sivutyö)			>> HUOMIO, TOIMENPIDE-EHDOTUS
johdon ja esimiesten valitsemisessa			
henkilöstön valitsemisessa			
palkkauksessa			
uralla etenemisessä			
koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa			
vuorovaikutuksessa ja yhteistyössä			
muussa asiassa, missä?			
TERVEYDENTILAAN LIITTYVÄ YHDENVERTAISUUS <i>toteutuu työpaikallani</i>			>> HUOMIO, TOIMENPIDE-EHDOTUS
johdon ja esimiesten valitsemisessa			
henkilöstön valitsemisessa			
palkkauksessa			
uralla etenemisessä			
koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa			
vuorovaikutuksessa ja yhteistyössä			
muussa asiassa, missä?			

VAMMAISUUTEEN LIITTYVÄ YHDENVERTAISUUS <i>toteutuu työpaikallani</i>			>> HUOMIO, TOIMENPIDE-EHDOTUS
johdon ja esimiesten valitsemisessa			
henkilöstön valitsemisessa			
palkkauksessa			
uralla etenemisessä			
koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa			
vuorovaikutuksessa ja yhteistyössä			
muussa asiassa, missä?			
SEKSUAALISEEN SUUNTAUTUMISEEN LIITTYVÄ YHDENVERTAISUUS <i>toteutuu työpaikallani</i>			>> HUOMIO, TOIMENPIDE-EHDOTUS
johdon ja esimiesten valitsemisessa			
henkilöstön valitsemisessa			
palkkauksessa			
uralla etenemisessä			
koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa			
vuorovaikutuksessa ja yhteistyössä			
muussa asiassa, missä?			
TASAPUOLINEN KOHTELU TYÖPAIKALLA <i>toteutuu työpaikallani</i>			>> HUOMIO, TOIMENPIDE-EHDOTUS
johdon ja esimiesten valitsemisessa			
henkilöstön valitsemisessa			
palkkauksessa			
uralla etenemisessä			
koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa			
vuorovaikutuksessa ja yhteistyössä			
muussa asiassa, missä?			
HÄIRINTÄ, EPÄASIAALLINEN KOHTELU, SEKSUAALINEN HÄIRINTÄ, AHDISTELU, TYÖPAIKKAKIUSAAMINEN			>> HUOMIO, TOIMENPIDE-EHDOTUS

§ 57

AsOy Neilikka-rinne, Huoneiston myynti

Diaarinumero DAKA/63/02.08.00/2023

Valmistelija Joonas Juntunen

Esittelijä Joonas Juntunen

Huoneisto Rauhanummentie 8 A 5 vapautui vuokralaiselta 28.02.2023. Kiinteistöstrategian mukaan, jos huoneisto ei täytä tuottotavoitetta se laitetaan myyntiin. Huoneisto on tyydyttävässä kunnossa ja siihen pitäisi tehdä täysipintaremontti, jos sitä vuokrattaisiin eteenpäin. Akaassa vuokrataso on suhteellisen matala, joten tuottotavoitteeseen on vaikea päästä varsinkin, jos huoneistoon pitää investoida. Huoneiston koko on 52 m².

Huoneisto on ollut myynnissä Houston LKV:lla, joka on asettanut huoneiston myyntihinnaksi 56 500 euroa. Asunto on ollut myynnissä 21.04.2023 lähtien ja siitä on tehty kaksi tarjousta. Tarjoukset ovat suuruudeltaan 54 000 euroa ja 56 500 euroa.

Esitys Kirkkoneuvosto päättää myydä Markus ja Aleksi Viikalle 56 500 euron kauppahinnalla AsOy Neilikka-rinteen osakkeet nrot 3694-4489, jotka oikeuttavat hallitsemaan huoneistoa nro A 5 yhtiön talossa Rauhanummentie 8, Akaa.

Kirkkoneuvosto valtuuttaa hallintojohtaja Joonas Juntusen allekirjoittamaan kauppakirjan.

LAVA Tässä pykälässä käsitellyllä asialla ei ole kirkkojärjestyksen 23 luvun 3 §:ssä tarkoitettuja lapsivaikutuksia.

Liitteet/
Oheismateriaali Oheismateriaali; Tarjous 1 (salassapidettävä)
Oheismateriaali; Tarjous 2 (salassapidettävä)

Päätös Esityksen mukaan.

Muutoksenhaku Tähän päätökseen voi hakea muutosta tekemällä kirjallisen oikaisuvaatimuksen Akaan seurakunnan kirkkoneuvostolle (KL 24:3).

Pöytäkirjan tarkastajien nimikirjaimet:

§ 58 Kumpulan leirikeskuksen myyntiin laittaminen

Diaarinumero DAKA/64/03.01.02/2023

Valmistelija Joonas Juntunen

Esittelijä Joonas Juntunen

Akaan seurakunnan kiinteistöstrategiassa on linjattu, että Kumpulan leirikeskuksesta luovutaan. Kumpulan leirikeskus on pääsääntöisesti vuokrauskäytössä ja siellä on hyvin vähän seurakunnan omaa toimintaa. Vuokraustoiminnasta saadut kulut eivät riitä kattamaan leirikeskuksen ylläpitokuluja. Kumpulan kunto on arvioitu kiinteistöstrategiassa tyydyttäväksi.

Kumpulan leirikeskus koostuu kolmesta erillisestä kiinteistöstä Kumpula, 20-427-3-15 (1,17 ha); Viertola, 20-427-3-32 (0,7 ha) ja Kumpula 2, 20-427-4-13 (0,36ha).

Kumpulan leirikeskuksen käyttöä selventämään on sen varauksista kerätty kooste vuosilta 2021-2023 (liite). Kumpulassa on varauksia vuodelle 2023 ja kiinteistö myydään vuokrattuna.

Kirkkolainsäädännön kokonaisuudistuksen myötä kirkon hallinnossa luovutaan kokonaisuudessaan alistusmenettelyistä. Tämä tarkoittaa, että 1.7.2023 jälkeen kiinteän omaisuuden luovutusta ei ole enää tarpeen alistaa vaan päätökset voidaan tehdä kirkkovaltuustossa. Kiinteän omaisuuden luovutukseen ja maan pidempiaikaiseen vuokraukseen liittyvästä menettelystä säädetään uudessa kirkkolaisissa kuitenkin aiempaa tarkemmin. Kiinteästä omaisuudesta luovuttaessa ilman tarjouskilpailua, puolueettoman asiantuntijan on arvioitava kiinteistön markkina-arvo tai markkinaperusteinen vuokrataso (KL 3:27).

Esitys Kirkkoneuvosto päättää valtuuttaa hallintojohtajan kilpailuttamaan Kumpulan leirikeskuksen kiinteistöjen myynnin ja valtuuttaa hallintojohtajan sopimaan myyntitoimeksiannon ehdoista ja allekirjoittamaan toimeksiantosopimuksen.

LAVA Tässä pykälässä käsitellyllä asialla ei ole kirkkojärjestyksen 23 luvun 3 §:ssä tarkoitettuja lapsivaikutuksia.

Liitteet/

Oheismateriaali Oheismateriaali; Kooste Kumpulan leirikeskuksen varauksista 2021-2023

Pöytäkirjan tarkastajien nimikirjaimet:

15.06.2023

Akaan seurakunta - Kirkkoneuvosto

Päätös Esityksen mukaan.

Muutoksenhaku Tähän päätökseen voi hakea muutosta tekemällä kirjallisen oikaisuvaatimuksen Akaan seurakunnan kirkkoneuvostolle. (KL 24:3)

Pöytäkirjan tarkastajien nimikirjaimet:

15.06.2023

§ 59 Jumalanpalvelusyhteistyö Akaa Pride -tapahtuman kanssa

Diaarinumero DAKA/56/00.06.02/2023

Valmistelija Leena Sorsa

Esittelijä Leena Sorsa

Akaa Pride ry järjestää lauantaina 8.7.2023 Toijalassa toritapahtuman klo 14 alkaen. Järjestäjien mukaan Akaa Pride on koko perheelle suunnattu tasa-arvon ja ihmisoikeuksien juhla, jossa noudatetaan turvallisen tilan periaatteita, ja johon jokainen on tervetullut mukaan juuri sellaisena kuin on. Akaa Priden suojelijana toimii vuonna 2023 emeritus päätoimittaja Juha Kosonen.

Järjestäjät toivovat Akaan kirkkoon kello 17 tai tämän jälkeen järjestettäväksi musiikkipainotteisen jumalanpalveluksen. Asiasta on jo keskusteltu kirkkoherran ja jumalanpalveluselämästä vastaavan kappalaisen kanssa ja aikataulusyistä varauksia jumalanpalveluksen toteuttamiseksi on jo tehty.

Akaan seurakunta linjaa strategiassaan, että ”meille on tilaa tulla ja olla juuri sellaisena kuin on.” Lisäksi seurakunta haluaa strategiansa mukaisesti olla turvallinen yhteisö, joka toimii kaikkien ihmisten ihmisarvon toteutumiseksi. Strategian mukaan ”sitoudumme jokaisen ihmisen arvoon ja puolustamme sitä sekä sanoin että teoin, julkisuudessa, omassa yhteisössämme ja seurakunnan työyhteisössä.” Lisäksi ”puramme vastakkainasetteluja omassa yhteisössämme, kaupungissamme ja maailmassamme tukemalla oikeudenmukaisuutta ja hyväksyntää ihmisten ja heidän yhteisöjensä kesken.” Akaan seurakunta tekee jo tällä hetkellä yhteistyötä monin eri tavoin ajattelevien kristittyjen kesken ja haluaa näin osaltaan tukea eri tavoin ajattelevien yhteistyön ja ymmärryksen rakentumista. Strategia linjaa myös aktiivista yhteistyökumppanuutta ja yhdessä tekemistä eri toimijoiden kanssa.

Seksuaalivähemmistöjen asema Suomen evankelis-luterilaisessa kirkossa on ollut vaikea ja erityisesti samaa sukupuolta olevien avioliittoa koskevat päätökset jakavat kristittyjä ja myös kirkkoa. Koska Akaan seurakunnassa ei ole aiemmin toteutettu jumalanpalvelusyhteistyötä seksuaalivähemmistöjen oikeuksia puolustavien yhteisöjen kanssa, on kirkkoneuvoston syytä ottaa kantaa ns. sateenkaarimessun toteuttamisesta Akaan seurakunnassa.

Kirkkojärjestyksen 6 luvun § 13 ensimmäisen momentin mukaan ”kirkkoherran tehtävänä on johtaa kirkkolain 4 luvun mukaista seurakunnan

15.06.2023

Akaan seurakunta - Kirkkoneuvosto

toimintaa. Kirkkoherra on vastuussa jumalanpalveluksen, pyhien sakramenttien, kirkollisten toimitusten ja sananjulistuksen oikeasta hoitamisesta sekä yksityisen sielunhoidon harjoittamisesta.”

Kirkkojärjestyksen 9 luvun § 7:n mukaan ”jos kirkkoherra ja kirkkoneuvosto ovat eri mieltä jumalanpalvelusta, kirkollista toimitusta, kirkon, siunauskappelin tai kappelin käyttöä taikka seurakunnan päätettävissä olevia kolehteja koskevasta kysymyksestä, asia on saatettava tuomiokapitulin ratkaistavaksi.”

Esitys Akaan kirkkoneuvosto suhtautuu strategiansa linjaamana myönteisesti Akaa Pride ry:n ja seurakunnan väliseen yhteistyöhön ja tukee niin kutsuttujen sateenkaarimessujen järjestämistä Akaan seurakunnassa.

LAVA Tässä pykälässä käsitellyllä asialla voi olla kirkkojärjestyksen 23 luvun 3 §:ssä tarkoitettuja myönteisiä lapsivaikutuksia, kun seurakunnassa osoitetaan tukea myös seksuaalivähemmistöön kuuluvien lasten ja nuorten kasvun tukemiselle ja hengellisyyden vahvistamiselle.

Käsittely Mia Joki teki esittelijän päätösehdotuksesta poikkeavan vastaesityksen: Toivoisin että Akaan seurakunta haluaisi pysyä Jumalan sanan auktoriteetin alaisena kaikessa niin päätöksissä kuin koko toiminnassa ja se kunnioittaisi raamatun sanaa korkeimpana auktoriteettina ja pitäisi yhteistyötä Priden kanssa Jumalan sanan vastaisena niin kuin Luther opetti.

Esitys raukesi kannattamattomana.

Päätös Esityksen mukaan.

Muutoksenhaku Tähän päätökseen voi hakea muutosta tekemällä kirjallisen oikaisuvaatimuksen Akaan seurakunnan kirkkoneuvostolle. (KL 24:3)

15.06.2023

Akaan seurakunta - Kirkkoneuvosto

§ 61 Lausunto Tampereen hiippakunnan tuomiokapitulille avoimeksi tulleesta Akaan seurakunnan kirkkoherran virasta

Diaarinumero DAKA/65/01.00.00/2023

Valmistelija Joonas Juntunen

Esittelijä Joonas Juntunen

Vs. kirkkoherra Leena Sorsa ilmoitti esteellisyydestä, eikä osallistunut asian käsittelyyn.

Kirkkoneuvosto valitsi keskuudestaan puheenjohtajaksi tämän pykälän käsittelyn ajaksi Jouko Rytkösen.

Akaan seurakunnan kirkkoherran virka on tullut avoimeksi, kun pastori, TT Ali Kulhia on irtisanoutunut kirkkoherran virasta 1.8.2023 lukien.

Tampereen hiippakunnan tuomiokapituli on lähestynyt Akaan seurakuntaa ja pyytänyt kirkkovaltuustolla lausuntoa 31.7.2023 mennessä kirkkoherran vaalitavasta ja kirkkoherran viran erityisistä tarpeista.

Vaalitapa

Kirkkoherran vaali toimitetaan KL 23:11.1 mukaan välittömällä vaalilla, jossa äänioikeutetut seurakunnan jäsenet valitsevat kirkkoherran. Tuomiokapituli voi kuitenkin KL 23:11.2 mukaan päättää, että kirkkoherra valitaan vaalilla, jonka toimittaa kirkkovaltuusto

Kirkkoherran valinta välillisellä vaalilla on yleistynyt. Tampereen hiippakunnan seurakunnissa on viimeisten vuosien aikana pääsääntöisesti valittu välillinen vaalitapa (mm. Messukylän seurakunta 18.2.2020, Ylöjärven seurakunta 20.2.2020, Mänttä-Vilppulan seurakunta 3.11.2020, Harjun seurakunta 3.2.2022, Sääksmäen seurakunta 4.2.2022, Jokioisten seurakunta 25.5.2022).

Välillisessä vaalissa kirkkovaltuusto määrittää hakukriteerit (viran erityiset tarpeet), haastattelee hakijat, lähettää tarvittaessa hakijoita soveltuvuustesteihin sekä tekee lopulta kokouksessaan päätöksen valinnasta. Välillisessä vaalissa voidaan siis varmistaa, että virkaan valittu vastaa parhaiten tehtäviin asetettuja kriteereitä. Välitön vaali ei mahdollista esimerkiksi hakijan arviointia soveltuvuus- ja persoonallisuustesteillä, koska niiden tulokset eivät ole julkisia. Välillisessä vaalitavassa rekrytointiin sisältyvä riski siis pienenee.

Pöytäkirjan tarkastajien nimikirjaimet:

15.06.2023

Toiseksi välillistä vaalia puoltaa, että valtuutetuilla on lähtökohtaisesti parempi tuntemus seurakunnan hallinnosta, työyhteisön tarpeista sekä toimintaympäristön tarpeista kuin riviseurakuntalaisella, joten todennäköisyys seurakunnan tarpeisiin vastaavasta rekrytoinnista kasvaa, kun käytetään välillistä vaalia.

Kolmanneksi vaalitapaa puoltaa, että se on helpompi hakijan näkökulmasta. Välillinen vaali ei sido hakijaa yhteen hakuprosessiin toisin kuin välitönvaali. Välillinen vaali on kestoaltaan lyhyempi eikä se vaadi hakijalta yhtä suurta panosta osallistuakseen vaaliin. Tästä syystä välillisen vaalissa voidaan saavuttaa enemmän potentiaalisia hakijoita virkaan.

Välillinen vaali kuitenkin rajaa seurakunnan yhteisen päätöksen pienelle osalle seurakuntalaisista. Jotta seurakunnan enemmistön mielipide näkyisi vaalin tuloksessa seurakuntalaisille järjestetään avoin haastattelutilaisuus, jossa kuullaan seurakuntalaisten kannalta kiinnostavia mielipiteitä ja joka tekee eri tavalla tulevan kirkkoherran tutuksi seurakuntalaisille. Tämän jälkeen seurakuntalaiset voivat kertoa mielipiteensä hakijoista kirkkovaltuutetuille. Näin varmistetaan, että myös seurakuntalaisten mielipiteet tulee vaalissa huomioitua.

Vaalitavasta ja erityisvaatimuksista on järjestetty kansalaiskeskustelua tilaisuudessa, jossa seurakuntalaiset saivat ottaa kantaa vaalitapaan ja kirkkoherran erityisvaatimuksiin. Tapaamisen perusteella seurakuntalaiset saivat vaikuttaa erityisvaatimuksiin, ja enemmistö kannatti välillistä vaalitapaa. Myös tästä syystä on tarkoituksenmukaista, että Akaan seurakunnan kirkkoherran vaali toimitetaan välillisenä vaalina.

Kirkkoherran virkaan ei kuulu pysyväisluonteisesti ja olennaisesti työskentelyä lasten kanssa, joten virkaan valitun ei tarvitse esittää rikosrekisterilain 6 §:n mukaista rikosrekisteriotetta (KL 6:33 §).

Erityisvaatimukset

Akaan seurakunnan kirkkoherran viranhoitaminen hyvin edellyttää seuraavia erityisvaatimuksia:

- Hyvää henkilöstöjohtamista ja hallinnollista osaamista myös paineen alla.
- Strategisen ajattelun taitoa, kykyä hahmottaa kokonaisuuksia sekä taitoa visioida tulevaa.
- Kykyä ja valmiutta muutosjohtamiseen, koska yhteiskunnan rakenteet ja seurakunnan toimintaympäristö ovat voimakkaassa muutoksessa.

15.06.2023

Akaan seurakunta - Kirkkoneuvosto

- Näkemys ja kyky johtaa seurakuntaa moniarvoisessa seurakunnassa huomioiden ja tukien kolmen kylän omia identiteettejä.
- Luterilaista uskonkäsitystä ja kokonaiskirkon tuntemista.

Organisaatiokuvaus

Akaan seurakunta on vireä seurakunta Etelä-Pirkanmaalla hyvien liikenneyhteyksien varrella. Seurakunnan jäsenmäärä on noin 11400, ja seurakunnan työntekijämäärä on 32. Seurakunta toimii kolmessa eri taajamassa: Toijalassa, Viialassa ja Kylmäkoskella, ja kaikissa niissä on omat kirkot. Lisäksi seurakunnalla on kaksi leirikeskusta. Akaan seurakunta viettää kuluvana vuonna 540-vuotisjuhlavuotta.

Seurakunnan aluetta kuvaa yhtäältä kaupunkimainen asutus ja toisaalta maaseutumainen ympäristö. Kaupungissa on voimakas tekemisen ja kehittymisen henki.

Akaan seurakuntaa viedään eteenpäin 27 valtuutetun ja 8 kirkkoneuvoston jäsenen voimin. Kylmäkosken kappeliseurakunnassa toimii lisäksi kappelineuvosto. Kylmäkosken kirkko tunnetaan kulttuurikirkkona, jossa järjestetään ahkerasti erilaisia tilaisuuksia, kuten konsertteja ja luentoja.

Akaan seurakunnassa on menossa vahva uudistumisen ja osallistamisen meininki. Seurakunnallisen työn tukena toimii työryhmiä, joiden koolle kutsujat v.2023 lähtien ovat luottamushenkilöitä. Työryhmiin ollaan kutsumassa vapaaehtoisia ideoimaan ja toteuttamaan seurakuntalaisten näköistä ja toiveiden mukaista toimintaa.

Seurakuntamme strategian ”Ovet auki Akaassa” mukaisesti Akaan seurakunta kutsuu ihmisiä Jumalan yhteyteen sekä rohkaisee välittämään lähimmäisistä ja luomakunnasta. Kuluvan vuoden strategisena painopistealueena on ”Ovet auki yhteisöön”, jonka teemoja ovat kasvatuksen ja palvelun tutkimus, kehittäminen, innovoiminen sekä viestintä.

Taloudellisesti seurakunta on vakaalla pohjalla. Tulevien vuosien haasteisiin seurakunnassa kuuluu kiinteistömässän hallinta. Seurakunta omistaa useita kiinteistöjä, jotka eivät vastaa tämän päivän toimintamuotoja ja tarpeita. Myös korjausvelkaa on paljon. Akaan seurakuntatalosta on laadittu ns. skenaarioselvitys, jonka pohjalta ryhdytään selvittämään jatkotoimenpiteitä toimintojen sijoittamiseksi.

Akaan seurakunta on myönnetty ympäristödiplomi vuonna 2022.

15.06.2023

Työryhmä

Rekrytointia ja vaali järjestelyä varten on syytä perustaa työryhmä.

Työryhmän tehtävinä ovat:

- suunnitella rekrytinnin aikataulu alustavan aikataulun pohjalta
- päättää soveltuvuustestistä ja sen toteuttamisesta
- päättää viestintäsuunnitelmasta
- suunnitella ja toteuttaa ehdokkaiden haastattelut
- päättää tilaisuuksista, joissa seurakuntalaiset pääsevät tutustumaan ehdokkaisiin
- raportoida kirkkoneuvostolle rekrytinnin kulusta - valmistella ansiovertailu, nimitysmuistio sekä ehdotus virkaan valittavasta

Esitys

Kirkkoneuvosto esittää kirkkovaltuustolle, että se antaa seuraavan lausunnon Tampereen hiippakunnan tuomiokapitulille:

1. Akaan seurakunnan kirkkoherran vaalin vaalitapa on välillinen vaali
2. Viran erityistarpeet ovat esittelyn mukaiset
3. Palkkaus määräytyy K30 hinnoitteluryhmän mukaan
4. Lisätietoja täytettävästi kirkkoherran virasta antaa hallintojohtaja Joonas Juntunen, 040 358 3341, joonas.juntunen@evl.fi
5. Kirkkoneuvosto nimeää työryhmän rekrytinnin ja vaalin valmistelua varten.

LAVA

Tässä pykälässä käsitellyllä asialla ei ole lapsivaikutuksia.

Päätös

Kohdat 1-4 esityksen mukaan.

5. Työryhmään nimettiin jäseniksi hallintojohtaja Joonas Juntunen sekä luottamushenkilöistä Juhani Salin, Hillevi Peltola, Pasi Kylmälä ja Kirsi Turunen.

Työryhmä voi tarpeen mukaan kutsua lisää jäseniä työryhmään.

Pöytäkirjan tarkastajien nimikirjaimet:

15.06.2023

Akaan seurakunta - Kirkkoneuvosto

Työryhmä valitsee tarvittaessa keskuudestaan puheenjohtajan.

Muutoksenhaku

Tähän päätökseen ei voi hakea muutosta (KL 24:5).

§ 62 Päätöspöytäkirjat

Diaarinumero DAKA/53/00.02.11/2023

Kirkkoherran viranhaltijapäätökset:

9 / 2023 Viranhoidomääräyspyyntö / Kylmäkosken kappalainen

Hallintojohtajan viranhaltijapäätökset:

9 / 2023 Kesätyöntekijän palkkaaminen Toukolan leirikeskukseen

Kasvatuksen työalavastaava viranhaltijapäätökset:

4-5 / 2023 Kasvatuksen määräaikaiset työntekijät 2023 / yövahti

6-8 / 2023 Rippileirin maksuvapautus (salassapidettävä)

Esitys Viranhaltijapäätökset merkitään tiedoksi ja vahvistetaan kirkkoneuvoston hyväksymiksi toimenpiteiksi.

Päätös Esityksen mukaan.

Muutoksenhaku Tähän päätökseen ei voi hakea muutosta (KL 24:5)

15.06.2023

§ 63 Ilmoitusasiat

Diaarinumero DAKA/44/00.07.00/2023

Kirkkoneuvosto merkitsee tiedoksi seuraavat asiat:

- 1) Tampereen tuomiokapituli, notaarin viranhaltijapäätös 79/2023;
Viranhoitomääräys, pastori Krista Riipinen, Akaan seurakunta
- 2) Tampereen tuomiokapituli, notaarin viranhaltijapäätös 77/2023;
Kangasalan rovastikunnan kirkkoherrojen vuosilomat ja lääninrovastin vapaa-aikasuunnitelma kesäkaudelle 2023
- 3) Pirkanmaan aluetoimisto, Panssariprikaatin ilmoitus henkilövarauksista
- 4) Syyskauden kokousaikataulu
- 5) Kirkkohallituksen yleiskirjeet ovat luettavissa osoitteessa:
<https://evl.fi/plus/paatoksenteko/kirkkohallitus/kirkkohallituksen-yleiskirjeet>
- 6) Kirkon työmarkkinalaitoksen yleiskirjeet ovat luettavissa osoitteessa:
<https://evl.fi/kirkontyomarkkinalaitos/ajankohtaista/yleiskirjee>

Liitteet/

Oheismateriaali Oheismateriaali; Hallintoelimien kokoukset loppuvuonna 2023

Päätös Esityksen mukaan.

Muutoksenhaku Tähän päätökseen ei voi hakea muutosta (KL 24:5)

15.06.2023

§ 64 Muutoksenhakuohjeet ja kokouksen päättäminen

Puheenjohtaja antaa KL 24 luvun mukaisen oikaisuvaatimusohjeen ja valitusosoituksen pöytäkirjaan liitettäväksi. Puheenjohtaja päättää kokouksen klo 19.35.

Allekirjoitukset

____.____.2023

____.____.2023

____.____.2023

Leena Sorsa
puheenjohtaja

Jouko Rytönen
puheenjohtaja § 61

Satu Kari
pöytäkirjanpitäjä

Pöytäkirjantarkastus

Kokouksen pöytäkirja on tarkastettu ja todettu kokouksen kulun ja tehtyjen päätösten mukaiseksi.

____.____.2023

____.____.2023

Jorma Kivi
pöytäkirjantarkastaja

Hillevi Peltola
pöytäkirjantarkastaja

Pöytäkirjan nähtävänä pito

Pöytäkirja on yleisesti nähtävänä 16.6.–30.6.2023 Akaan seurakuntatalon taloustoimistossa, Sontulantie 1, Akaa.

Pöytäkirjan nähtävänä pidosta on ilmoitettu 16.6.-30.6.2023 Akaan seurakuntatoimiston sekä Viialan seurakuntatoimiston ja Kylmäkosken seurakuntatoimiston ilmoitustauluilla.

____.____.2023

Satu Kari
pöytäkirjanpitäjä

Akaan seurakunta - Kirkkoneuvosto

15.06.2023

Oikaisuvaatimusohjeet ja valitusosoitus

Muutoksenhakukiellot ja niiden perusteet

Valmistelua ja täytäntöönpanoa koskevat muutoksenhakukiellot

Seuraavista päätöksistä ei kirkkolain (1054/1993) 24 luvun 5 §:n mukaan saa tehdä kirkollisvalitusta eikä oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetun lain (808/2019) 2 luvun 6 §:n 2 momentin nojalla hallintovalitusta, koska päätös koskee vain valmistelua tai täytäntöönpanoa. Julkisista hankinnoista ja käyttöoikeussopimuksista annetun lain (1397/2016, hankintalaki) 146 §:n 2 momentin 1 kohdan mukaan hankintalain mukaista valitusta ei voi tehdä päätöksestä tai muusta ratkaisusta, joka koskee yksinomaan hankintamenettelyn valmistelua.

Pöytäkirjan pykälät

52, 53, 54, 61, 62, 63, 64

Oikaisuvaatimusoikeudesta aiheutuva valituskielto

Koska päätöksestä voidaan tehdä kirkkolain 24. luvun 3. §:n 1. momentin mukaan kirjallinen oikaisuvaatimus, seuraaviin päätöksiin ei saa hakea muutosta valittamalla:

Pöytäkirjan pykälät

Alistusasiaa koskeva muutoksenhakukielto

Kirkkolain 24 luvun 3 §:n 2 momentin mukaan oikaisuvaatimusta ei saa tehdä päätöksestä, joka alistetaan tuomiokapitulin tai kirkkohallituksen vahvistettavaksi.

Pöytäkirjan pykälät

Erikseen säädetyt muutoksenhakukiellot

1. Viranhaltija ei saa valittamalla hakea muutosta viranomaisen päätökseen evankelis-luterilaisen kirkon virkaehtosopimuksista annetun lain (968/1974) 2 §:ssä tarkoitettussa asiassa eikä saattaa sitä oikaisuvaatimuksin tai hallintoriita-asiana ratkaistavaksi, jos hänellä taikka viranhaltijayhdistyksellä on oikeus panna asia vireille työtuomioistuimessa. Edellä mainittua sovelletaan vain viranhaltijaan, joka on jäsenenä sellaisessa viranhaltijayhdistyksessä, jolla on oikeus panna asia vireille työtuomioistuimessa, tai sen alayhdistyksessä (kirkkolain 6 luvun 72 § 2 momentti).
2. Muutosta ei saa hakea oikaisuvaatimuksella tai valittamalla päätökseen, joka koskee väliaikaista viran toimituksesta pidättämistä (kirkkolain 24 luvun 14 § 2 momentti).
3. Seurakunnan jäsenellä ei ole oikeutta tehdä oikaisuvaatimusta tai valitusta päätöksestä, joka koskee toiseen henkilöön kohdistuvaa diakoniaa, kristillistä kasvatusta tai opetusta.
4. Valittamalla ei saa hakea muutosta hallinnon sisäiseen määräykseen, joka koskee tehtävän tai muun toimenpiteen suorittamista (oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetun lain 2 luvun 6 §:n 2 momentti).
5. Muun lainsäädännön mukaan päätökseen ei saa hakea muutosta valittamalla.

Pöytäkirjan pykälät ja
valituskieltojen perusteet

Hankintoja koskevat muutoksenhakukiellot

Hankintaa koskevista seuraavista päätöksistä ei kirkkolain 24 luvun 8 a §:n 2 momentin nojalla saa tehdä kirkkolain mukaista oikaisuvaatimusta eikä kirkollisvalitusta, jos asia kuuluu markkinaoikeuden toimivaltaan. Asia kuuluu markkinaoikeuden toimivaltaan, jos hankinnan arvo ylittää hankintalain 25 §:n mukaisen kynnyksarvon. Kansalliset kynnyksarvot ilman arvonlisäveroa laskettuna ovat: 60 000 € (tavarat ja palvelut sekä suunnittelukilpailut), 150 000 € (rakennusurakat), 400 000 € (hankintalain liitteen E 1–4 kohdassa tarkoitettut sosiaali- ja terveyspalvelut), 300 000 € (hankintalain liitteen E 5–15 kohdassa tarkoitettut muut erityiset palvelut) ja 500 000 € (käyttöoikeussopimukset).

Pöytäkirjan pykälät

Akaan seurakunta - Kirkkoneuvosto

15.06.2023

Oikaisuvaatimusohjeet**Oikaisuvaatimusviranomaisen ja -aika**

Seuraaviin päätöksiin tyytymätön voi tehdä kirjallisen oikaisuvaatimuksen.

Oikaisuvaatimusviranomaisen Käyntiosoite	Akaan seurakunnan kirkkoneuvosto Sontulantie 1
Postiosoite	37800 Akaa
Sähköposti	akaan.seurakunta@evl.fi

Pöytäkirjan pykälät 55, 56, 57, 58, 59, 60,

Oikaisuvaatimus on tehtävä 14 päivän kuluessa siitä, kun asianosainen on saanut tiedon päätöksestä. Oikaisuvaatimusaika lasketaan päätöksen tiedoksisaannista tiedoksisaantipäivää lukuun ottamatta. Asianosaisen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon, jollei muuta näytetä, seitsemäntenä päivänä kirjeen lähettämistä, saantitodistuksen osoittamana aikana tai erilliseen tiedoksisaantitodistukseen merkittynä aikana. Käytettäessä tavallista sähköistä tiedoksiantoa katsotaan asianosaisen saaneen tiedon päätöksestä kolmantena päivänä viestin lähettämistä, jollei muuta näytetä. Seurakunnan jäsenen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon, kun pöytäkirja on asetettu yleisesti nähtäväksi.

Oikaisuvaatimuksen voi omalla vastuullaan lähettää postitse, lähetin välityksellä tai sähköisesti. Oikaisuvaatimuksen on oltava perillä oikaisuvaatimusajan viimeisenä päivänä ennen viraston aukioloajan päättymistä. Sähköinen viesti katsotaan saapuneeksi viranomaiselle silloin, kun se on viranomaisen käytettävissä vastaanottolaitteessa tai tietojärjestelmässä siten, että viestiä voidaan käsitellä.

Oikaisuvaatimuksen sisältö

Oikaisuvaatimuksesta on käytävä ilmi:

- oikaisuvaatimuksen tekijän nimi ja tarvittavat yhteystiedot asian hoitamiseksi
- tiedot oikaisuvaatimuksen kohteena olevasta päätöksestä
- millaista oikaisua päätökseen vaaditaan
- millä perusteilla oikaisua päätökseen vaaditaan.

Hankintoaikaisu**Hankintoaikaisun tekeminen, asia xx**

Hankintayksikön päätökseen tai muuhun hankintamenettelyssä tehtyyn ratkaisuun tyytymätön asianosainen voi tehdä hankintayksikölle kirjallisen hankintoaikaisun (Hankintalaki 132–135 §).

Hankintoaikaisu toimitetaan hankintayksikölle.

Hankintayksikkö	Akaan seurakunta
Käyntiosoite	Sontulantie 1
Postiosoite	37800 Akaa
Faksi	
Sähköposti	akaan.seurakunta@evl.fi

Hankintoaikaisu on tehtävä 14 päivän kuluessa siitä, kun asianosainen on saanut tiedon hankintayksikön päätöksestä tai muusta hankintamenettelyssä tehdystä ratkaisusta. Tiedoksiannon katsotaan tapahtuneen seitsemäntenä päivänä kirjeen lähettämistä, jollei sen näytetä tapahtuneen myöhemmin. Käytettäessä sähköistä tiedoksiantoa viestin katsotaan saapuneen vastaanottajalle sinä päivänä, jolloin sähköinen viesti on vastaanottajan käytettävissä tämän vastaanottolaitteessa siten, että viestiä voidaan käsitellä. Tällaisena ajankohtana pidetään viestin lähettämispäivää, jollei asiassa esitetä luotettavaa selvitystä tietoliikenneyhteyksien toimimattomuudesta tai muusta vastaavasta seikasta, jonka johdosta sähköinen viesti on saapunut vastaanottajalle myöhemmin. Hankintoaikaisun on oltava perillä oikaisuvaatimusajan viimeisenä päivänä ennen viraston aukioloajan päättymistä. Hankintoaikaisun voi omalla vastuullaan lähettää postitse, lähetin välityksellä tai sähköisesti.

15.06.2023

Hankintaoikaisun sisältö

Hankintaoikaisusta on käytävä ilmi

- oikaisua vaativan nimi sekä tarvittavat yhteystiedot asian hoitamiseksi
- tiedot hankintaoikaisun kohteena olevasta päätöksestä
- millaista oikaisua päätökseen vaaditaan
- millä perusteilla oikaisua päätökseen vaaditaan.

Hankintaoikaisuun on liitettävä asiakirjat, joihin vaatimuksen tekijä vetoaa, jos ne eivät jo ole hankintayksikön hallussa.

Valitusosoitus

Kirkollis- ja hallintovalitukset

Seuraaviin päätöksiin voidaan hakea muutosta kirjallisella valituksella. Valitusaika on 30 päivää.

Valitusviranomainen	Hämeenlinnan hallinto-oikeus
Osoite	Raatihuoneenkatu 1, 13100 Hämeenlinna
Faksi	029 564 2079
Sähköposti	hämeenlinna.hao@oikeus.fi

Valituksen voi tehdä myös hallinto- ja erityistuomioistuinten asiointipalvelussa osoitteessa <https://asiointi2.oikeus.fi/hallintotuomioistuimet>.

Kirkollisvalitus,
pöytäkirjan pykälät

Hallintovalitus,
pöytäkirjan pykälät

Kirkollisvalitus alistusasiassa

Seuraaviin päätöksiin voidaan hakea muutosta kirjallisella valituksella. Valitusaika on 30 päivää.

Valitusviranomainen	Tampereen hiippakunnan tuomiokapituli
---------------------	--

Pöytäkirjan pykälät

Osoite	Näsilinnankatu 26, 33100 Tampere
Sähköposti	tampere.tuomiokapituli@evl.fi

Valitusviranomainen	Kirkkohallitus
---------------------	-----------------------

Pöytäkirjan pykälät

Käyntiosoite	Eteläranta 8, Helsinki
Postiosoite	PL 210, 00131 Helsinki
Faksi	09 180 2350
Sähköposti	kirkkohallitus@evl.fi

Muutoksenhakuajan laskeminen

Valitus- ja oikaisuvaatimusaika lasketaan päätöksen tiedoksisaannista, tiedoksisaantipäivää lukuun ottamatta. Asianosaisen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon, jollei muuta näytetä, seitsemäntenä päivänä kirjeen lähettämisestä, saantitodistuksen osoittamana aikana tai erilliseen tiedoksisaantitodistukseen merkittynä aikana. Käytettäessä tavallista sähköistä tiedoksiantoa katsotaan asianosaisen saaneen tiedon päätöksestä kolmantena päivänä viestin lähettämisestä.

15.06.2023

Valitus markkinaoikeuteen

Valitus on tehtävä kirjallisesti 14 päivän kuluessa siitä, kun ehdokas tai tarjoaja on saanut tiedon hankintaa koskevasta päätöksestä valitusosoituksineen.

Jos hankintayksikkö on tehnyt hankintapäätöksen jälkeen hankinta- tai käyttöoikeussopimuksen hankintalain 130 §:n 1 tai 3 kohdan nojalla noudattamatta odotusaikaa, valitus on tehtävä 30 päivän kuluessa siitä, kun tarjoaja on saanut tiedon päätöksestä valitusosoituksineen.

Valitus markkinaoikeudelle on tehtävä viimeistään kuuden kuukauden kuluessa hankintapäätöksen tekemisestä siinä tapauksessa, että ehdokas tai tarjoaja on saanut tiedon hankintapäätöksestä valitusosoituksineen ja hankintapäätös tai valitusosoitus on ollut olennaisesti puutteellinen.

Ehdokkaan tai tarjoajan katsotaan saaneen päätöksestä oheisasiakirjoineen tiedon seitsemäntenä päivänä kirjeen lähettämisestä, jollei sen näytetä tapahtuneen myöhemmin. Käytettäessä sähköistä tiedoksiantoa viestin katsotaan saapuneen vastaanottajalle sinä päivänä, jolloin sähköinen viesti on vastaanottajan käytettävissä tämän vastaanottolaitteessa siten, että viestiä voidaan käsitellä. Tällaisena ajankohtana pidetään viestin lähettämispäivää, jollei asiassa esitetä luotettavaa selvitystä tietoliikenneyhteyksien toimimattomuudesta tai vastaavasta muusta seikasta, jonka johdosta sähköinen viesti on saapunut vastaanottajalle myöhemmin.

Hankinta-asiaan muutosta hakevan on lisäksi kirjallisesti ilmoitettava hankintayksikölle asian saattamisesta markkinaoikeuden käsiteltäväksi. Ilmoitus on toimitettava hankintayksikön ilmoittamaan osoitteeseen viimeistään silloin, kun hankintaa koskeva valitus toimitetaan markkinaoikeuteen. Hankintayksikön yhteystiedot ovat edellä hankintaoikaisua koskevassa kohdassa.

Valitusviranomainen	Markkinaoikeus
Osoite	Radanrakentajantie 5, 00520 Helsinki
Faksi	029 564 3314
Sähköpostiosoite	markkinaoikeus@oikeus.fi

Valituksen voi tehdä myös hallinto- ja erityistuomioistuinten asiointipalvelussa osoitteessa <https://asiointi2.oikeus.fi/hallintotuomioistuimet>.

Valituskirjelmä

Valituskirjelmässä on ilmoitettava

- valittajan nimi ja kotikunta
- postiosoite, puhelinnumero ja muut tarvittavat yhteystiedot
- sähköpostiosoite, jos valitusviranomaisen päätös voidaan antaa tiedoksi sähköisenä viestinä
- päätös, johon haetaan muutosta
- miltä kohdin päätökseen haetaan muutosta ja mitä muutoksia siihen vaaditaan tehtäväksi
- perusteet, joilla muutosta vaaditaan.

Valittajan, laillisen edustajan tai asiamiehen on allekirjoitettava valituskirjelmä. Jos valittajan puhevaltaa käyttää hänen laillinen edustajansa tai asiamiehensä taikka jos valituksen laatijana on muu henkilö, on valituskirjelmässä ilmoitettava myös tämän nimi ja kotikunta.

Valituskirjelmään on liitettävä

- päätös, johon haetaan muutosta, alkuperäisenä tai jäljennöksenä
- todistus siitä, minä päivänä päätös on annettu tiedoksi, tai muu selvitys valitusajan alkamisajankohdasta
- asiakirjat, joihin valittaja vetoaa vaatimuksensa tueksi, jollei niitä ole jo aikaisemmin toimitettu viranomaiselle.

Asiamiehen, jollei hän ole asianajaja tai julkinen oikeusavustaja, on liitettävä valitukseen valtakirja.

15.06.2023

Markkinaoikeuden käsiteltäväksi valituksella voidaan saattaa hankintalaissa tarkoitettu hankintayksikön päätös tai hankintayksikön muu hankintamenettelyssä tehty ratkaisu, jolla on vaikutusta ehdokkaan tai tarjoajan asemaan. Markkinaoikeuden käsiteltäväksi valituksella ei voida saattaa hankintayksikön sellaista päätöstä tai muuta ratkaisua, joka koskee 1) yksinomaan hankintamenettelyn valmistelua, 2) sitä, että hankintasopimusta ei jaeta osiin hankintalain 75 §:n nojalla tai 3) sitä, että hankintalain 93 §:ssä tarkoitettun kokonaistaloudellisen edullisuuden perusteena käytetään yksinomaan halvinta hintaa tai kustannuksia. Asia voidaan saattaa markkinaoikeuden käsiteltäväksi, mikäli hankinnan arvo ylittää hankintalain 25 §:n mukaisen kynnysarvon.

Valitusasiakirjojen toimittaminen

Valitusasiakirjat on toimitettava valitusajassa päätöksessä mainitulle valitusviranomaiselle. Omalla vastuulla valitusasiakirjat voi lähettää postitse, lähetin välityksellä tai sähköisesti. Postiin valitusasiakirjat on jätettävä niin ajoissa, että ne ehtivät perille valitusajan viimeisenä päivänä ennen viraston aukioloajan päättymistä.

Oikeudenkäyntimaksu

Tuomioistuinmaksulain (1445/2015) 2 §:n nojalla muutoksenhakijalta peritään oikeudenkäyntimaksuja seuraavasti, jollei lain §:stä 5, 7, 8, tai 9 muuta johdu.

Hallinto-oikeudet 260 €
Oikeudenkäyntimaksua ei peritä, jos hallinto-oikeus muuttaa valituksenalaista päätöstä muutoksenhakijan eduksi.

Markkinaoikeus
Julkinen hankinta alle 1.000.000 € 2.050 €
Julkinen hankinta 1.000.000–10.000.000 € 4.100 €
Julkinen hankinta vähintään 10.000.000 € 6.140 €

Yksityiskohtainen valitusosoitus liitetään pöytäkirjanotteeseen.