

**LAIHIAN SEURAKUNTA**  
**Kirkkoneuvosto**

**Pöytäkirja 1/2024**

**16.01.2024**

1

Aika	Tiistaina 16. päivänä tammikuuta 2024 kello 17.30 – 19.26	
Paikka	Seurakuntatalon kokoustila, Kirkkotie 3	
Läsnä	Yli-Opas Antti, kirkkoherra, puheenjohtaja Koskinen Pauliina Koskinen Pekka Moilanen Sari Riippi Heikki Tuomela Sauli Vettenranta Marja Viianen Hannele Yli-Huita Harri, varapj Ylihärsilä Pauli	poissa       puheenjohtajana 7§
Lisäksi	Ranne Lea Mäkinen Heikki Virpi Koskenranta	kirkkovaltuuston puheenjohtaja kirkkovaltuuston varapuheenjohtaja sihteeri

**1 § Kokouksen avaus ja alkuhartaus**

Puheenjohtaja avasi kokouksen ja toivotti osallistujat tervetulleiksi. Kirkkoherra piti alkuhartauden.

**2 § Laillisuus ja päätösvaltaisuus**

Liitteen nro. 1 mukainen kokouskutsu liiteasiakirjoineen on toimitettu kirkkoneuvoston jäsenille ja valtuuston puheenjohtajille 9.1.2024 mennessä

Suoritetaan nimen huuto. Todetaan paikalla olijat ja poissa olijat. Todetaan varalla olijat.

Kirkkoneuvoston ohjesäännön 2 luvun § 4 ja Kirkkojärjestyksen 9 luvun § 1 mukaan kirkkoneuvoston kutsuu koolle puheenjohtaja tai hänen estyneenä ollessa varapuheenjohtaja, joka määrää kokoontumisen ajan ja paikan. Kirkkoneuvosto voi myös etukäteen vahvistaa kokousaikansa suunnitelman.

**Päätös:**

Todettiin kokous lailliseksi ja päätösvaltaiseksi.

Pöytäkirja tarkistettu .1.2024

\_\_\_\_\_

Pekka Koskinen

\_\_\_\_\_

Heikki Riippi

**3 § Kokouksen työjärjestys**

Kirkkoneuvoston työjärjestyksen mukaan asiat otetaan esityslistalle puheenjohtajan määräämään järjestykseen ja käsitellään, jollei kirkkoneuvosto toisin päättä, esityslistan mukaisessa järjestyksessä.

*Esitys:*

Kirkkoneuvosto päättää työjärjestykseksi esityslistan mukaisen järjestyksen.

**Päätös:**

Esitys hyväksyttiin yksimielisesti.

**4 § Pöytäkirjan tarkastajat**

Kirkkoneuvosto päättää valita pöytäkirjan tarkastajiksi kaksi aakkosjärjestyksessä seuraavaa paikalla olevaa kirkkoneuvoston jäsentä.

**Päätös:**

Pöytäkirjantarkastajiksi valittiin Pekka Koskinen ja Heikki Riippi.

**5 § Vs. talouspäällikön irtisanoutuminen**

Vs. talouspäällikkö Hannele Halonen on 18.12. 2023 jättänyt irtisanoutumisilmoituksen terveyteen liittyvistä syistä siten, että irtisanoutuminen astuu voimaan 1.1. 2024.

Kirkkoherra on käynyt tilanteesta hänen kanssaan neuvottelun, jossa on sovittu mm. lisä- ja ylitöiden sekä kertyneiden lomien korvaamisesta rahana.

*Lapsivaikutusten arviointi:* Päätöksellä ei ole Kirkkojärjestyksen 23. luvun 3 §:ssä tarkoitettuja lapsivaikutuksia.

**Kirkkoherran esitys:** Kirkkoneuvosto hyväksyy vs. talouspäällikön irtisanoutumisen ja toteaa määräaikaisen virkasuhteen päättyneen.

**Päätös:**

Esitys hyväksyttiin yksimielisesti.

**6 § Taluspäällikön viransijaisen valinta**

Taluspäällikkö Eija-Maria Tuomelalle on aiemmin myönnetty perhevapaata 21.2.2023 saakka. Kirkkoneuvosto on kokouksessaan 28.11.2023 myöntänyt hänelle perhevapaan jatkoksi opintovapaata ajalle 1.3.–31.7.2024. Aiemmin taluspäällikön sijaiseksi valittu Hannele Halosen irtisanoutuminen on astunut voimaan 1.1.2024.

Seurakunnalla ei ole tällä hetkellä taluspäällikön tehtävistä vastaavaa työntekijää. Vs. taluspäällikön irtisanouduttua on käynnistetty välittömästi rekrytointiprosessi siten, että haku aika päättyi 8.1.2024 ja sopivia hakijoita kutsutaan haastatteluun 9.1.2024.

Haastattelutyöryhmä tuo ehdotuksensa tähän kirkkoneuvoston kokoukseen.

Valittavan sijaisen palkka määräytyy KirVesTes:in mukaan palkkaluokassa J20: 3 382,36–4 439,59€. Ehdotus palkkauksesta hakijan koulutuksen ja kokemuksen mukaisesti sisältyy haastattelutyöryhmän ehdotukseen. Hakupaperi liite 2.

*Lapsivaikutusten arviointi:* Päätöksellä ei ole Kirkkojärjestyksen 23. luvun 3 §:ssä tarkoitettuja lapsivaikutuksia.

**Kirkkoherran esitys:** Haastattelutyöryhmä esittää taluspäällikön viransijaiseksi Jussi Kekoa. Varsinainen taluspäällikkö Eija-Maria Tuomela-Paulasaari on ilmoittanut pitävänsä kesälomaa ajalla 1.8. – 31.8.2024. Valittava palkataan ajalle 29.1.2024 – 31.8.2024. Palkkaus palkkaluokan J20 mukaan.

**Päätös:**

Vs. taluspäälliköksi valitaan Jussi Keko ajalle 29.1.2024 – 31.8.2024. Palkka XXXXX euroa /kk, johon tulee yleiskorotus 1.2.2024. Tehtävässä noudatetaan 3 kuukauden koeaikaa.

**7 § Talouspäällikön viran tehtävien hoitaminen**

Vs. talouspäällikön jätettyä yllättäen 18.12. 2023 irtisanomisilmoituksen ja palamatta enää töihin, kirkkoherra on hoitanut oman toimen ohella myös talouspäällikölle kuuluvia tehtäviä. Useat vapaapäivät ovat jääneet pitämättä ja työn kuormitus on ollut huomattava. Myös toimistonhoitajan tehtävät ovat tilanteen johdosta lisääntyneet. Tämän vuoksi kirkkoherra anoo maksettavaksi 15 %:n vaativuuslisää 1.1. 2024 lähtien itselleen ja toimistonhoitaja Virpi Koskenrannalle siihen saakka, kunnes uusi viransijainen aloittaa talouspäällikön tehtävässä.

Virkaehtosopimuksen mukaan tällainen tilanne tulee huomioida palkkauksessa: ”KirVesTes 23 § Tehtävän muutoksen vaikutus peruspalkkaan

1 mom. Peruspalkan tarkistaminen

Jos työnantaja päättää muuttaa tehtävää niin, että tehtävän vaativuus muuttuu olennaisesti, se tarkistaa peruspalkan vaativuuden muutosta vastaavasti.

2 mom. Peruspalkan määräaikainen tarkistaminen Jos 1 momentissa tarkoitettu muutos on tilapäinen, peruspalkkaa tarkistetaan määräajaksi.

3 mom. Voimaantulo

Jollei asiasta erikseen toisin päätetä, viranhaltijalla/työntekijällä on oikeus aikaisempaa korkeampaan peruspalkkaan muutoksen todentamista seuraavan kuukauden alusta lukien. ....

4 mom. Tehtävänkuvauksen päivittäminen

Työnantajan on pidettävä tehtävänkuvaukset ajantasaisena. Tehtävänkuvaus päivitetään, kun tehtävää muutetaan. Muutosta koskevan päätöksen tekee asiassa toimivaltainen viranomainen. Työnantajan on huolehdittava, että esihenkilö käsittelee tehtävästä laaditun tehtävänkuvauksen viranhaltijan/työntekijän kanssa vuosittain. Tehtävässä tapahtuneeseen muutokseen voi työnantajan huomion kiinnittää myös viranhaltija/työntekijä tai häntä edustava luottamusmies.

Tehtävää muuttaessaan työnantajan on arvioitava tehtävän vaativuus uudelleen ja määritettävä peruspalkka tehtävän muuttuneen vaativuuden mukaiseksi. Peruspalkkaa korotetaan, jos tehtävä on olennaisesti aikaisempaa vaativampi. Sitä alennetaan, jos tehtävä on olennaisesti vähemmän vaativa. Peruspalkan määrittämisestä ks. 22 § ja sen soveltamisohje. Huomattavaa on, että kaikki peruspalkan tekijät (vaativuusryhmä ja sen vähimmäispalkka, vaativuusosa ja erityinen osa) ovat tarkastelun kohteena. Muutos voi kohdistua niihin kaikkiin tai vain osaan niistä.

Olenainen mutta tilapäinen tehtävien vaativuuden muutos voi johtua esim. hankkeista tai projekteista, joiden johdosta tehtävän vuorovaikutuksen vaativuus tai vastuu lisääntyvät (määritellään peruspalkan vaativuusosa). Tällainen muutos voi liittyä myös toisen viran tehtävien määräaikaiseen hoitamiseen ja ilmetä silloin esim. monialaisuuteen liittyvänä vaativuuden muutoksena (määritellään erityinen peruste/peruspalkan erityinen osa)...

Peruspalkan määräaikainen tarkistaminen edellyttää yleensä, että tehtävien tilapäinen muutos on voimassa ainakin kuukauden ajan. Päätökseen peruspalkan muuttamisesta määräajaksi on sisällytettävä voimassaoloaika tai päättymisen peruste, jos

voimassaoloaika ei ole päätöstä tehtäessä tiedossa. Määräajan päätyttyä peruspalkka palautuu entiseen tasoonsa. Työnantajan on huolehdittava, että tehtävänkuvaukset pysyvät ajantasaisina.”

Tuomiokapitulin puolesta asiaan on ottanut kantaa lakimiesasessori Tuomas Hemminki, jonka mukaan kahden viran samanaikaisesta hoitamisesta on maksettu vastaavissa tilanteissa yleensä n. 15%:n vaativuuslisä.

Kirkkoneuvoston varapuheenjohtaja esittelee asian ja tekee päätösesityksen. Kirkkoherra on jäävi tämän pykälän käsittelyn ajan.

*Lapsivaikutusten arviointi:* Päätöksellä ei ole Kirkkojärjestyksen 23. luvun 3 §:ssä tarkoitettuja lapsivaikutuksia.

***Varapuheenjohtajan esitys:***

Myönnetään 15% vaativuuslisä peruspalkan lisäksi 1.1.2024 alkaen siihen asti kunnes talouspäällikön viransijainen aloittaa.

**Päätös:**

Varapuheenjohtajan esitys hyväksyttiin yksimielisesti.

Antti Yli-Opas ja Virpi Koskenranta jääväsivät itsensä tämän pykälän ajaksi.

**8 § Seurakunnan tasa-arvosuunnitelman laatiminen**

Laihian seurakunnalla ei ole tasa-arvosuunnitelmaa. Sellaista ei edellytetä alle 30 h työyhteisöiltä. Sellaisen laatiminen on kuitenkin mahdollista ja antaa mahdollisuuden rekrytointitilanteissa hakea erikseen perustellusta syystä naista tai miestä henkilöstön nykyinen sukupuolijakauma huomioiden. Tällä hetkellä henkilöstöstä on naisia 82 % ja miehiä 18%. Erityisesti seurakunnan lapsi- ja nuorisotyössä korostuu tarve sekä miehistä että naisista työntekijöinä leireillä. Sama koskee osin muuta toimintaa.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 6 § ([15.4.2005/232](#))

Työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa

Jokaisen työnantajan tulee työelämässä edistää 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 avoinna 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 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; ja
- 6) toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.

6 a § ([30.12.2014/1329](#)) Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi työelämässä

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. Suunnitelma voidaan sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan.

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-arvosuunnitelman tulee sisältää:

- 1) selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja

miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista;

2) käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi;

3) arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.

Tasa-arvosuunnitelmasta ja sen päivittämisestä on tiedotettava henkilöstölle. Palkkakartoitus voidaan paikallisesti sopia tehtäväksi vähintään joka kolmas vuosi, jos tasa-arvosuunnitelma muilta osin tehdään vuosittain.

6 b § (30.12.2014/1329) Palkkakartoitus Palkkakartoituksen avulla selvitetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Jos palkkakartoituksen vaativuus- tai tehtäväryhmittäinen taikka muulla perusteella muodostettujen ryhmien tarkastelu tuo esiin selkeitä eroja naisten ja miesten palkkojen välillä, työnantajan on selvitettävä palkkaerojen syitä ja perusteita. Jos työpaikalla on käytössä palkkausjärjestelmiä, joissa palkat muodostuvat palkanosista, esiin tulleiden erojen syiden selvittämiseksi tarkastellaan keskeisimpiä palkanosia. Jos palkkaeroille ei ole hyväksyttävää syytä, työnantajan on ryhdyttävä asianmukaisiin korjaaviin toimenpiteisiin.

6 c § (19.1.2023/101) Sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisy

Viranomaisten, koulutuksen järjestäjien ja muiden koulutusta tai opetusta järjestävien yhteisöjen, varhaiskasvatuksen järjestäjien ja palveluntuottajien sekä työnantajien tulee ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Edellä 1 momentissa tarkoitettu velvoite tulee ottaa huomioon oppilaitoksen, varhaiskasvatuksen ja työnantajan 5 a, 5 b ja 6 a §:n mukaisia tasa-arvosuunnitelmia valmisteltaessa ja tasa-arvoa edistävästä toimenpiteistä päätettäessä.

7 § (30.12.2014/1329) Syrjinnän kieltö. Välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella on kielletty.

*Välittömällä sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä* tarkoitetaan tässä laissa:

- 1) naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella;
- 2) eri asemaan asettamista raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä;
- 3) eri asemaan asettamista sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella.

*Välillisellä sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä* tarkoitetaan tässä laissa:



- 1) eri asemaan asettamista sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, jos menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella;
- 2) eri asemaan asettamista vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella.

Edellä 3 momentissa tarkoitettu menettely ei kuitenkaan ole syrjintää, jos sillä pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja valittuja keinoja on pidettävä aiheellisina ja tarpeellisina tähän tavoitteeseen nähden. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. Seksuaalista häirintää ja häirintää sukupuolen perusteella samoin kuin käskyä tai ohjetta harjoittaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää on pidettävä tässä laissa tarkoitettuna syrjintänä.

*Seksuaalisella häirinnällä* tarkoitetaan tässä laissa sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

*Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä* tarkoitetaan tässä laissa henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista ja jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan tämän henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

8 § ([30.12.2014/1329](#)) Syrjintä työelämässä

Työnantajan menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettynä syrjintänä, jos työnantaja:

- 1) työhön ottaessaan taikka tehtävään tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö, jollei työnantajan menettely ole johtunut muusta hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta taikka jollei menettelyyn ole työn tai tehtävän laadusta johtuvaa painavaa ja hyväksyttävää syytä;
- 2) työhön ottaessaan, tehtävään tai koulutukseen valitessaan tai palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta taikka palkka- tai muista palvelussuhteen ehdoista päättäessään menettelee siten, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan;
- 3) soveltaa palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja siten, että työntekijä tai työntekijät joutuvat sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin yksi tai useampi muu työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä oleva työntekijä;
- 4) johtaa työtä, jakaa työtehtävät tai muutoin järjestää työolot siten, että yksi tai useampi työntekijä joutuu muihin verrattuna epäedullisempaan asemaan sukupuolen perusteella;

5) irtisanoo, purkaa tai muutoin lakkauttaa palvelussuhteen taikka siirtää tai lomauttaa yhden tai useamman työntekijän sukupuolen perusteella.

Edellä 1 momentin 2–5 kohdassa tarkoitettu menettely on tässä laissa kiellettyä syrjintää myös silloin, kun se perustuu sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun. Edellä 1 momentin 2–5 kohdassa tarkoitettu menettely ei kuitenkaan ole syrjintää, jos kyse on 7 §:n 4 momentissa tarkoitettusta tilanteesta ja säännöksen mukaisesta hyväksyttävästä syystä.”

Koska Laihian seurakunnassa on alle 30 työntekijää, tasa-arvosuunnitelma voidaan laatia kerralla useammaksi, esim. 2-4 vuodeksi.

*Lapsivaikutusten arviointi:* Päätöksellä on Kirkkojärjestyksen 23. luvun 3 §:ssä tarkoitettuja lapsivaikutuksia, koska sekä mies että naispuolisten työntekijöiden läsnäolo leirillä luo turvallisuutta ja takaa riittävän valvonnan eri tilanteissa.

***Kirkkoherran esitys:***

Kirkkoneuvosto päättää, että Laihian seurakunnassa aloitetaan tasa-arvosuunnitelman laatiminen vuosille 2025-2028 siten, että se tulee voimaan 1.1.2025. Tehtävä kuuluu henkilöstöpäällikkönä toimivan talouspäällikön toimenkuvaan.

**Päätös:**

Esitys hyväksyttiin yksimielisesti.

**9 § Ohjelma- ja turvallisuusvastaavien vahvistaminen kevään 2024 leireille**

Seurakunnan leireille ja retkille nimetään yksi työntekijä ohjelma- ja turvallisuusvastaavaksi. Kirkkoneuvosto vahvistaa esitykset ohjelma- ja turvallisuusvastaavista työntekijöistä. Esitykset kevään retkien ja leirien ohjelma- ja turvallisuusvastaavista työntekijöistä tuodaan kirkkoneuvoston vahvistettavaksi:

Lumileiri	3.-4.2.2024	Saukkoranta, Kurikka: Minna Koskela
Talviripari	26.2.-1.3.2024	Esantupa, Lapua: Henna Nortunen
Isosleiri (Isonkyrön srk:n kanssa, paikka ja ajankohta auki):		Henna Nortunen.
Ohjaajapäivät 17.2.		Kauhava: Minna Koskela.

*Lapsivaikutusten arviointi:* Päätöksellä on Kirkkojärjestyksen 23. luvun 3 §:ssä tarkoitettuja lapsivaikutuksia, koska retkien ja leirien ohjelma- ja turvallisuusvastaavien työntekijöiden tehtävänä on huolehtia lasten ja nuorten turvallisuudesta. Saa hakea muutosta oikaisuvaatimuksella. Ilmoitus työntekijöille.

***Kirkkoherran esitys:***

Kirkkoneuvosto nimeää ohjelma- ja turvallisuusvastaavat työntekijät kevään 2024 leireille ja retkille esityksen mukaan.

**Päätös:**

Esitys hyväksyttiin yksimielisesti.

**10 § Laihian seurakunnan taloussääntö**

Seurakunnan ja seurakuntayhtymän taloussääntömallien päivitys  
Uuden 1.7.2023 voimaan tulevan kirkkolain (652/2023) luvun 4 §:ssä säädetään, että taloudenhoidon järjestämisestä määrätään tarkemmin kirkkovaltuuston hyväksymässä taloussäännössä. Taloussäännöllä kirkkovaltuusto ohjaa talousarvion sekä toiminta- ja taloussuunnitelman valmistelua ja sisältöä, omaisuuden hoitoa ja rahoitointa, kirjanpitoa ja tilinpäätöstä sekä tilintarkastusta ja sisäistä valvontaa. Edellisen kerran seurakunnan ja seurakuntayhtymän taloussääntömallit päivitettiin keväällä 2022. Taloussääntömallit on nyt päivitetty uuden kirkkolain mukaisiksi. Tehdyt muutokset ovat pääosin teknisiä. Ainoa uuden kirkkolain tuoma sisällöllinen muutos on tehty 9 §:ään Maksujen määrääminen. Muutos aiheutuu uuden kirkkolain myötä poistuvasta alistusmenettelystä.

Sisällöllisiä muutoksia on tehty seuraaviin kohtiin: 3 § Talousarvion sekä toiminta- ja taloussuunnitelman laatiminen ja sitovuustasosta päättäminen. Tähän on lisätty toiminta- ja taloussuunnitelman perustuminen hyväksytyn strategian linjauksiin. 6 § Omaisuuden hoito. Lisätty kiinteän omaisuuden hoidon ja kehittämisen perustuminen kirkkovaltuuston hyväksymään kiinteistöstrategiaan ja viittaus seurakunnille laadittuun kiinteistöstrategiamalliin. 7 § Seurakunnan rahaliikenne ja pankkitilien käyttö. Lisätty maininta, että seurakunnan rahavarojen riittävyttä laskettaessa seurakunnan rahavaroista tulee vähentää mahdolliset seurakunnan maksuliikennepankkitilillä olevat toimeksiantojen varat. 9 § Maksujen määrääminen. Lisätty kirkkovaltuuston oikeus päättää omaisuuden antamisesta vuokralle vähintään 10 vuodeksi tai luovuttamisesta (KL 3:9 ja KL 27). Muut tehdyt muutokset ovat lähinnä tarkennuksia ja teknisiä päivityksiä (lakiviittaukset ja viittaukset uusimpiin ohjeistuksiin).

Kirkkoneuvosto saa nyt tutustuttavakseen ehdotuksen Laihian seurakunnan taloussäännöksi, joka noudattelee tarkasti edellä kuvattu taloussääntömallia. Liite 3.

*Lapsivaikutusten arviointi: Pykälällä ei ole Kirkkojärjestyksen 23. luvun 3 §:ssä tarkoitettuja lapsivaikutuksia.*

***Kirkkoherran esitys:***

Kirkkoneuvosto hyväksyy ehdotuksen Laihian seurakunnan taloussäännöksi ja lähettää sen edelleen kirkkovaltuustolle hyväksyttäväksi.

**Päätös:**

Kirkkoneuvosto palautti asian takaisin valmisteluun. Neuvosto esitti, että taloussääntöön kirjattaisiin tarkemmin asioita, esim. talouden osavuositarkastukset tuotaisiin neuvostolle tiedoksi huhti- ja lokakuussa. Muistamissääntö kirjattaisiin näkyville, myös hautajaisten kohdalla.

**11 § Muut asiat**

Lähetyskannatustilastoa pyydetty tiedoksi.  
Sähköposteja kysellään vaalien mainontaa varten. Seurakunta ei luovuta sähköpostiosoitteita eteenpäin.  
Neuvosto tiedusteli kirkkovaltuuston vuonna 2022 tekemän päätöksen toteutusaikataulua muistolehdon kukkatelineestä.  
Neuvosto antoi palautetta kirkon portaiden sekä hautausmaan käytävien talvikunnossapidosta.  
Metsätaloussuunnitelman aloituspalaverin muistio toimitettu neuvostolle tiedoksi.  
Liite 4.

**12 § Ilmoitusasiat**

1. Rahankeräyslupa peruutettu pyynnöstämme
2. Ylityökäytäntöjen selvitys menossa
3. Hautausmaan työntekijöiden ja suntion tehtävänkuvat käydään läpi
4. Tarjouspyynnöt ilmastointikanavien puhdistuksista lähetetty
5. Atte Jurvakainen ja Valtteri Hietala palkattu kesätyöntekijöiksi kesän leireille
6. Palotarkastus tehty harrastustila Hoppikselle
7. Kyrönseudun luonnonsuojelijat ovat tiedustelleet vastausta aloitteeseensa.  
Liite 5.
8. Piispantarkastuksen palautuskeskustelu käydään 23.1.2024, palaute tuodaan kirkkoneuvostolle tiedoksi

**13 § Valitusosoitus**

Annetaan liitteen 6 mukainen valitusosoitus.

**14 § Lauletaan iltavirsi ja kokouksen päättäminen**

Laulettiin iltavirsi 559. Puheenjohtaja päätti kokouksen kello 19.26.

puheenjohtaja  
Antti Yli-Opas

sihteeri  
Virpi Koskenranta

puheenjohtaja § 7  
Harri Yli-Huita

Pöytäkirja tarkistettu .1.2024

\_\_\_\_\_

Pekka Koskinen

\_\_\_\_\_

Heikki Riippi

Olemme tänään tarkastaneet edellä olevan pöytäkirjan ja todenneet sen kirjoitetun kokouksessa tehtyjen päätösten mukaisesti.

Laihia . päivänä tammikuuta 2024

pöytäkirjantarkastaja  
Pekka Koskinen

pöytäkirjantarkastaja  
Heikki Riippi

**Arvoisa kirkkoneuvoston jäsen**

Laihian seurakunnan kirkkoneuvoston kokous kutsutaan koolle seurakuntatalon kokoustilaan 16. tammikuuta kello 17.30.

**Kokouksessa käsitellään seuraavat asiat:**

1. Kokouksen avaus
2. Todetaan kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus
3. Kokouksen työjärjestys
4. Valitaan kaksi pöytäkirjan tarkastajaa
5. Vs. talouspäällikön irtisanoutuminen
6. Talouspäällikön viransijaisen valinta
7. Talouspäällikön viran tehtävien hoitaminen
8. Seurakunnan tasa-arvosuunnitelman laatiminen
9. Ohjelma- ja turvallisuusvastaavien vahvistaminen kevään 2024 leireille
10. Laihian seurakunnan taloussääntö
11. Muut asiat
12. Ilmoitusasiat
13. Valitusosoitus
14. Kokouksen päättäminen

Laihia 9. päivänä tammikuuta 2024

Antti Yli-Opas  
puheenjohtaja

Virpi Koskenranta  
sihteeri

Pöytäkirja tarkistettu .1.2024

---

Pekka Koskinen

---

Heikki Riippi

## ILMOITUS

Laihian seurakunnan kirkkoneuvoston 16.1.2024 pidetyn kokouksen tarkastettu pöytäkirja pidetään yleisesti nähtävänä seurakuntatoimistossa ajalla 18.1.2024 – 16.2.2024

Laihia 18.1.2024

Antti Yli-Opas  
puheenjohtaja

Virpi Koskenranta  
sihteeri

Pöytäkirja tarkistettu .1.2024

---

Pekka Koskinen

---

Heikki Riippi