

Helsingin ortodoksisen seurakunnan johtosääntö

Perustelut

Yleistä

Helsingin ortodoksisella seurakunnalla on muihin Suomen ortodoksisen kirkon seurakuntiin verrattuna joitakin erityispiirteitä. Seurakunta on väestömäärältään selkeästi suurin ja väestö jakautuu maantieteellisesti laajalle alueelle. Seurakunnalla onkin lukuisia toimipisteitä. Toiminta edellyttää suurta henkilöstömäärää – tällä hetkellä vakinaisia työntekijöitä on yli kuusikymmentä.

Ortodoksisesta kirkosta annetulla lailla (985/2006, myöhemmin laki) ja ortodoksisen kirkon kirkkojärjestyksellä (174/2006, myöhemmin kirkkojärjestys) on säädetty monissa asioissa varsin yksityiskohtaisesti kirkkokunnan ja seurakuntien hallinnosta, jota nämä säädökset ovat monin tavoin selkeyttäneet. Säädöksiä laadittaessa on ollut lähtökohtana se, että niiden on sovellettava kaikkien seurakuntien käyttöön. Siksi on luonnollista, että Helsingin ortodoksisen seurakunnan erityistarpeita ei ole niissä voitu ottaa huomioon.

Tällä johtosäännöllä määrätään sellaisista yksityiskohdista, jotka eivät sisälly ortodoksisesta kirkosta annettuun lakiin ja ortodoksisen kirkon kirkkojärjestykseen. Lain ja kirkkojärjestyksen säännöksiä toistetaan johtosäännössä ainoastaan siltä osin, kuin on välttämätöntä, jotta johtosääntö olisi kokonaisuutena looginen ja ymmärrettävä. Tämä koskee ennen kaikkea seurakunnanvaltuuston (myöhemmin valtuusto) ja seurakunnanneuvoston (myöhemmin neuvosto) asemaa sekä kirkkoherran tehtävää seurakunnan esimiehenä. Jotta johtosääntö olisi mahdollisimman hyödyllinen kokonaisuus seurakunnan toimintojen kannalta, siihen on lisäksi sisällytetty määräyksiä menettelyistä, jotka perustuvat lakiin työsuojeluvalvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006), työsopimuslakiin (55/2001) ja työterveyshuoltolakiin (81383/2001).

Johtosääntöön (2. Tavoitteet) on koottu seurakunnan johtamisen keskeiset periaatteet. Esille nostetaan ortodoksisen kirkon yhtenäisyys ja hiippakunta korostamalla sitä, että seurakunta on osa Suomen ortodoksisesta kirkkoa ja Helsingin hiippakuntaa. Seurakunta sijaitsee maan pääkaupungissa ja on monin tavoin näkyvillä. Seurakunnan päätöksillä, toimenpiteillä ja taloudenhoidolla on huomattavat heijastukset koko Suomen ortodoksisen kirkkoon — ei vähiten siksi, että seurakunnan keskusrahastomaksut ovat tärkeä osa kirkon rahoitusta. Seurakunnan toiminnan tuleekin perustua omaisuuden ja muiden voimavarojen mahdollisimman järkevään hallintaan, hoitoon ja käyttöön. Henkilöstön hyvinvoinnin merkitystä painotetaan johtosäännössä erityisesti, koska henkilöstö on seurakunnan tärkein voimavara. Ortodoksisen kirkon eettiset periaatteet ovat luonnollinen ohjenuora myös seurakunnan johtamiselle.

Johtosäännössä (2. Tavoitteet) on määritetty myös seurakunnan hallinnon tavoitteet. Tavoitteiden yhteisenä nimittäjänä on pyrkimys tehokkaaseen, moderniin ja demokraattiseen hallintoon. Erityistä huomiota on kiinnitetty sisäiseen tiedonkulkuun, joka on hyvin toimivan organisaation kulmakivi, hallinnon ylätasolta käytännön toiminnasta vastaaville ja päinvastoin. Tiedonkulun varmistaminen alhaalta ylös on erityisen tärkeää seurakunnan maantieteellisen laajuuden vuoksi. Toisena erityisenä huomioon kohteena on ollut organisaation ja toimintojen selkeä jäsentely, joka on välttämätöntä demokraattisesti toimivassa organisaatiossa ja myös perustana kirkkoherran johdolla tapahtuvalle esimiestyön kehittämiselle. Tiivistäen tavoitteena on kaikin tavoin hyvä ja läpinäkyvä hallinto.

Periaatteiden ja tavoitteiden kirjaaminen johtosääntöön lisää luottamushenkilöiden ja henkilöstön tietoisuutta seurakunnan hallinnon yleisistä lähtökohdista, mahdollistaa paremman sitoutumisen periaatteisiin ja tavoitteisiin ja myös niiden toteutumisen seurannan.

Päämääränä on, että seurakunnan hallinnossa noudatettavat määräykset ovat helposti työntekijöiden ja seurakuntalaisten saatavilla. Toimielinten ja toimikuntien työjärjestykset sekä taloussääntö ovat siksi jatkossa johtosäännön liitteinä. Tarkoituksenmukaisuussyistä myös arkistonmuodostussuunnitelma on johtosäännön liitteenä.

Rakenteelliset järjestelyt

Seurakunnan toiminnan tarkoituksenmukaiseksi järjestämiseksi johtosäännössä määritellään seurakunnan 1) *yhteiset työalat* ja *tukitoiminnot* sekä 2) *toiminta-alueet*.

Yhteisiä työaloja ovat diakonia-, kasvatus- ja hautaustoimi. Tukitoimintoja ovat taas seurakuntatyötä tukevat toiminnot kuten hallinto, kiinteistötoimi ja viestintä. Sekä yhteiset työalat että tukitoiminnot on keskitetty siten, että Helsingin toimipiste palvelee kaikkia seurakunnan osia. Hallintoon kuuluvat talous- ja henkilöstöhallinto sekä asiakaspalvelu, jossa hoidetaan myös yhteisiin työaloihin ja muuhun seurakunnan toimintaan liittyviä tehtäviä. Kysymys on pääosin nykytilannetta vastaavasta järjestelystä, joka nyt vahvistetaan ja jota joiltakin osin tarkennetaan johtosäännöllä.

Seurakunta jaetaan tämän johtosäännön nojalla muodollisesti toiminta-alueisiin. Tämäkään ei ole uusi ratkaisu, vaan kysymys on pääosiltaan jo vuosikymmeniä noudatetun järjestelyn virallistamisesta. Näin halutaan varmistaa se, että kaikki toiminta-alueet ja niiden työntekijät ovat mahdollisimman yhdenvertaisessa asemassa suhteessa seurakuntaan. Jako toiminta-alueisiin perustuu pitkälti toiminnalliseen ja taloudelliseen tarkoituksenmukaisuuteen. Yhteiset työalat ja tukitoiminnot palvelevat seurakunnan kaikkia osia, kun taas säännöllisestä jumalanpalveluselämästä ja sielunhoidosta vastataan toiminta-alueilla melko itsenäisesti, käytettävissä olevien voimavarojen mukaan.

Useissa tilanteissa toiminta-alueiden papit ja kanttorit joutuvat kuitenkin toimittamaan myös muilla alueilla jumalanpalveluksia ja pyhiä toimituksia kuten kasteita, avioliittoon vihkimisiä, sairaan ripityksiä ja hautauspalveluksia. Tähän on kaksi merkittävää syytä: väestön epätasainen jakautuminen seurakunnan eri alueille ja seurakunnan henkilöstövoimavarat. Toisaalta Helsingin kaupungin alueella pyhiä toimituksia on enemmän väestön keskittymästä johtuen, toisaalta pappien ja kanttorien vapaapäiviä on lisätty. Joustavuuden varmistamiseksi toiminta-alueiden rajoista päättää kirkkoherran esityksestä neuvosto, koska neuvosto vastaa seurakunnan toiminnan järjestämisestä.

Kirkkojärjestykseen sisältyy mahdollisuus kappeliseurakuntien perustamiseen. Kappeliseurakunnat on tarkoitettu tietyissä määrin itsenäisiksi hallinnollisiksi yksiköiksi, jotka vastaavat alueensa seurakuntatyöstä niille annetun budjetin puitteissa. Kappeliseurakunnissa on myös oma hallinnollinen toimielimensä, kappelineuvosto. Helsingin seurakunnassa on joitakin toimipisteitä, jotka väestömääränsä perusteella sopisivat kappeliseurakunniksi. Itsenäisten kappeliseurakuntayksikköjen perustamista ei kuitenkaan tällä hetkellä pidetä taloudellisesti eikä toiminnallisesti järkevänä vaihtoehtona. Kappeliseurakuntajako vaikeuttaisi edellä kuvatuista syistä rajallisten taloudellisten voimavarojen tarkoituksenmukaista ja koordinoitua käyttöä sekä papiston ja kanttorien joustavaa ja järjestelmällisesti yhteen sovitettua toimintaa yli kappeliseurakuntien rajojen niin, että pappien ja kanttorien tehtävät jakautuvat tasapuolisesti.

Jaolla toiminta-alueisiin halutaan varmistaa nimenomaan seurakunnan *toiminnan* järjevä järjestely, ei lisätä ja kasvattaa hallintoa. Kappeliseurakuntien perustaminen merkitsisi hallinnon tarpeetonta kasvattamista. On erityisesti korostettava, että toiminta-alueet eivät jää seurakunnan toimielimissä vaille edustusta, sillä uuden valtuuston vaalialuejaon myötä (OrtL 54 § 2 momentti) ne ovat aiempaa paremmin edustettuna seurakunnanvaltuustossa. Tarkoituksena on jatkossa määritellä vaalialueet mahdollisimman pitkälle siten, että ne ovat samat kuin toiminta-alueet.

Vapaaehtoistyö on tärkeä osa seurakunnan toimintaa. Johtosääntöön on siksi sisällytetty vapaaehtoistyötä koskeva määräys, jossa korostetaan seurakunnan aktiivista roolia vapaaehtoistyön tukemisessa ja ohjaamisessa. Seurakunta myös vakuuttaa vapaaehtoistyöntekijät.

Hallinnon järjestelyt

Yhteisten työalojen, tukitoimintojen ja toiminta-alueiden ohella johtosäännössä määritellään seurakunnan *johtoryhmä* ja sen asema. Tarkoituksena on vahvistaa johtoryhmän roolia ja laajentaa sen kokoonpanoa. Seurakunnassa on ollut johtoryhmä jo joitakin vuosia, mutta sen asema on ollut epävirallinen, se ei ole toiminut säännöllisesti eikä jäsenyydestä ole tehty selkeitä päätöksiä. Johtosäännössä ehdotetaan, että johtoryhmään kuuluisivat jäsenenä kirkkoherra, kirkkoherran sijainen, hallintopäällikkö ja kiinteistöpäällikkö. Luottamusmiehellä ja työsuojeluvalluutetulla olisi työntekijöiden edustajina kokouksissa puheoikeus toimivaltaansa kuuluvissa asioissa kirkkoherran kutsusta. Luonteeltaan koordinoiva ja neuvoa-antava johtoryhmä tukee kirkkoherraa seurakunnan toiminnallisessa johtamisessa hengellisen johtamisen jäädessä kirkkoherran vastuulle.

Seurakunnan lakisääteisten toimielinten lisäksi seurakunnalla on *toimikuntia* ja määräaikaista, tietyn tehtävän hoitamiseen nimitettyjä *työryhmiä*. Johtosäännössä määritellään myös toimikuntien ja työryhmien asema sen toimielimen alaisuudessa, joka on asettanut ne. Pääsääntönä on, että toimikunnilla on työjärjestykset ja ne ovat pysyviä, vaikka niiden jäsenet valitaankin määräajaksi. Toimikunnat ohjaavat työjärjestyksissä määrättyllä tavalla yhteisten työalojen toimintaa, tämä koskee myös kiinteistölautakuntaa. Neuvosto voi asettaa määräaikaista työryhmiä valmistelemaan tiettyä asiaa tai asiakokonaisuutta tai hoitamaan määrättyjä tehtäviä. Johtosäännön määräyksellä varmistetaan seurakuntalaisten edustus toimikunnissa ja työryhmissä lukuun ottamatta luonteeltaan teknistä valmistelua, joka annetaan seurakunnan työntekijöiden tehtäväksi. Johtosäännön hyväksymisen myötä joudutaan tarkistamaan työjärjestyksiä, jotta muun muassa käytetty nimikkeistö ja käytännöt saadaan johdonmukaisiksi.

Poikkeuksena jaosta toimikuntiin ja työryhmiin on valtuuston tietyn asian valmisteluun ortodoksisesta kirkosta annetun lain 57 §:n 1 momentin perusteella asettama toimikunta, josta käytetään nimitystä toimikunta laissa käytetyn ilmaisun vuoksi.

Esimiesjärjestelyt hoidetaan kirkkoherran päätöksillä.

Työsuojelu ja työterveys

Johtosääntöön on koottu tiedot työsuojelun valvontalain (44/2006) mukaisista työsuojelun toimijoista ja menettelyistä korostamaan työsuojelun tärkeyttä ja elimellistä yhteyttä seurakunnan kaikkeen toimintaan. Lisäksi työsuojelun painoarvoa on hallinnossa lisätty merkittävästi siten, että työsuojeluvalluutetulla on tarvittaessa oikeus tulla kuulluksi johtoryhmässä toimivaltaansa kuuluvissa asioissa. Työsuojeluvalluutettu ja varavalluutetut valitaan vaalilla neljän vuoden välein. Tästä paikallisesta järjestelystä on sovittu henkilöstön kanssa johtosääntöä koskevan kuulemisen

yhteydessä ja päätös vahvistetaan työympäristötoimikunnassa. Sama koskee työsuojelutoimikunnasta käytettävää nimitystä työympäristötoimikunta.

Työympäristötoimikunta valitaan kahden vuoden välein. Vaalissa noudatetaan lain työsuojeluvalvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006) määräyksiä sekä yleisiä menettelyperiaatteita.

Työsuhteasiat

Työsuhteisiin liittyvistä varoituskäytännöistä ei ole yksityiskohtaisia määräyksiä tällä hetkellä voimassa olevassa työehtosopimuksessa eikä asiasta myöskään ole kirkollishallituksen ohjeita. Varoitettaessa sovelletaan lähtökohtaisesti työsopimuslakia (55/2001), mutta johtosäännössä annetaan tarkentavat määräykset menettelytavoista. Tällä pyritään mahdollisimman yhtenäisiin menettelyihin työntekijöiden yhdenvertaisuuden varmistamiseksi. Menettely on kolmiportainen ja siinä edetään puheeksi otosta huomautuksen kautta varoitukseen. Työsopimuslain mukaisen varoituksen antaminen kuuluu lain ja kirkkojärjestyksen toimivaltasäännösten mukaan neuvoston tehtäviin. Asian tuo normaalin menettelyn mukaisesti neuvoston käsittelyyn kirkkoherra. Erikseen on aina huomioitava, että kirkkoherran, papin, diakonin ja kanttorin työsuhteen päättäminen edellyttää kirkkojärjestyksen 94 §:n mukaan piispan suostumusta.

Johtosäännön valmistelu ja jatkokäsittely

Neuvostoa on tukenut johtosäännön valmistelussa neuvoston tehtävään nimittämä työryhmä.

Seurakunnan henkilöstöä on kuultu johtosääntöehdotuksesta 3.8.2009. Kuulemisen pohjalta neuvosto on tehnyt ehdotukseen joitakin muutoksia.

Neuvoston tarkoituksena on arvioida vuoden kuluttua johtosäännön hyväksymisestä sen sisältöä, toimeenpanoa ja vaikutuksia. Arvioinnin yhteydessä kuullaan henkilöstön edustajia. Arvioinnin perusteella neuvosto tekee valtuustolle tarvittaessa esityksiä johtosäännön kehittämisestä.

Helsingin ortodoksisen seurakunnan johtosääntö

Annettu Helsingissä **15. päivänä syyskuuta 2009** ortodoksisesta kirkosta annetun lain (985/2006) 56 §:n ja ortodoksisen kirkon kirkkojärjestyksen (174/2006) 87 §:n 1 momentin 5 kohdan nojalla.

1. Soveltamisala ja sisältö

- 1 § Sen lisäksi, mitä ortodoksisesta kirkosta annetussa laissa (985/2006, myöhemmin laki), ortodoksisen kirkon kirkkojärjestyksessä (174/2007, myöhemmin kirkkojärjestys), hallintolaisissa (434/2003), laissa asiakirjojen julkisuudesta (621/1999, myöhemmin julkisuuslaki), laissa julkisista hankinnoista (348/2007), työterveyshuoltolaisissa (1383/2001), laissa työsuojelunvalvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006) sekä työsopimuslaissa (55/2001) määrätään, Helsingin ortodoksisessa seurakunnassa (myöhemmin seurakunta) noudatetaan tätä johtosääntöä.
- 2 § Tällä johtosäännöllä määrätään niistä yleisistä periaatteista, käytännöistä ja työnjaosta, joita seurakunnan toimielimissä ja hallinnossa noudatetaan.
- 3 § Tämän johtosäännön lisäksi seurakunnalla on toimielinkohtaisia tarkempia määräyksiä ja taloushallinnon yksityiskohtaisia ohjeita toimielinten ja toimikuntien työjärjestyksissä ja taloussäännössä.
- 4 § Toimikuntien työjärjestykset, taloussääntö ja arkistonmuodostussuunnitelma ovat johtosäännön liitteenä.
- 5 § Johtosääntö ja sen liitteet pidetään nähtävillä seurakunnan virallisella ilmoitustaululla ja julkisilla verkkosivuilla.

2. Tavoitteet

- 6 § Seurakunnan hallinnossa otetaan huomioon seurakunnan voimavarat, henkilöstön hyvinvointi ja ortodoksisen kirkon hallintoon soveltuvat eettiset periaatteet sekä soveltuvalla tavalla hiippakunta ja Suomen ortodoksisen kirkon kokonaisuus.
- 7 § Tämän johtosäännön tavoitteena on luoda rakenteiltaan selkeä hallinto, jossa noudatetaan hyvää hallintotapaa ja jossa on läpinäkyvä päätöksenteko, johdonmukaiset käsittelyjärjestykset, yhtenäiset hallinnolliset menettelyt sekä selvä tehtävien jako seurakunnan työntekijöiden ja toimielinten välillä.

3. Toimielimet, toimikunnat ja työryhmät

- 8 § Seurakunnan päätöksenteosta vastaavat lakiin ja kirkkojärjestykseen perustuvan tehtävijaon mukaan seurakunnan valtuusto (valtuusto), seurakunnan neuvosto (neuvosto), kiinteistölautakunta ja vaalilautakunta. Seurakunnalla on lisäksi työsuojelulain edellyttämä työympäristötoimikunta.
- 9 § Seurakunnan julkisilla verkkosivuilla ylläpidetään ajantasaista luetteloa toimielinten jäsenistä.

- 10 § Valtuustolla ja neuvostolla on omat työjärjestyksensä, jotka sisältävät työskentelyä koskevia yksityiskohtaisempia määräyksiä.
- 11 § Kiinteistölautakunnalla on työjärjestys, jossa määrätään yksityiskohtaisesti kiinteistölautakunnan tehtävät ja yksityiskohtainen tehtävien jako kiinteistölautakunnan ja kiinteistötoimen, neuvoston ja kirkonisännöitsijöiden kesken.
- 12 § Seurakunnalla on toiminnan ja talouden suunnittelutoimikunta (TTS-toimikunta), diakonia- ja kasvatustoimikunnat sekä tarvittaessa muita toimikuntia, jotka valitsee toimivaltasäännöksistä riippuen joko valtuusto tai neuvosto. Työympäristötoimikunnasta määrätään 39 §:ssä.
- 13 § Neuvosto voi asettaa työryhmiä tietyn asiakokonaisuuden valmistelua tai hoitamista varten. Työryhmien tehtävät ja toimikausi sisältyvät asettamispäätökseen. Valtuusto voi lain 57 §:n 1 momentin nojalla yksittäistapauksessa asettaa toimikunnan valmistelemaan asiaa valtuustolle.
- 14 § Toimikuntiin ja työryhmiin valitaan aina seurakuntalaisten edustaja tai edustajia lukuun ottamatta valmistelua, joka annetaan seurakunnan työntekijöiden tehtäväksi.
- 15 § Toimikunnat ja työryhmät toimivat sen toimitelimen alaisuudessa, joka on ne asettanut.
- 16 § Neuvosto voi antaa asettamilleen toimikunnille tehtäviä.
- 17 § Valtuusto hyväksyy toimielinten ja toimikuntien työjärjestykset neuvoston esityksestä.
- 18 § Toimielinten, toimikuntien ja työryhmien jäsenille ei makseta kokouspalkkioita. Matkakustannukset voidaan poikkeustapauksissa korvata kirkkoherran päätöksellä seurakunnan taloussäännössä määrätyillä perusteilla.

4. Yhteiset työalat ja tukitoiminnot

- 19 § Seurakunnan kaikkia alueita palvelevat yhteiset seurakuntatyön muodot on järjestetty työaloittain. Yhteisiä työaloja ovat diakonia-, kasvatus- ja hautaus toimi.
- 20 § Seurakunnassa on lisäksi keskitetyt tukitoiminnot, joita ovat hallinto, kiinteistötoimi sekä viestintä.
- 21 § Yhteisillä työaloilla on kullakin oma tiimensä, jolla on esimies.

5. Toiminta-alueet

22 § Seurakuntatyön järjestämistä varten seurakunta on jaettu toiminta-alueisiin, joissa tehtävänä on huolehtia jumalanpalveluksista, pyhistä toimituksista, yhteisten työalojen toimintojen koordinoinnista sekä muusta seurakuntatyöstä alueella. Toiminta-alueita ovat:

- Espoo
- Helsinki, suomenkielinen seurakuntatyö
- Helsinki, venäjänkielinen seurakuntatyö
- Itä-Helsinki
- Keski- ja Itä-Uusimaa
- Länsi-Uusimaa
- Vantaa

Toiminta-alueiden rajoista päättää neuvosto kirkkoherran esityksestä.

23 § Toiminta-alueella on esimies.

24 § Seurakunnan palvelut järjestetään toiminta-alueilla siten, että alueen eri osat ovat mahdollisimman yhdenvertaisia.

25 § Toiminta-alueiden työ sovitetaan yhteen seurakunnan muiden toiminta-alueiden, yhteisten työalojen ja tukitoimintojen kanssa kirkkoherran päätöksellä.

26 § Toiminta-alueilla on tiimi, johon kuuluvat alueen työntekijät. Tiimi kokoontuu tarpeen mukaan, kuitenkin vähintään kuukauden välein ja käsittelee toiminta-aluetta koskevat ajankohtaiset asiat. Tiimin kokouksissa esitellään valtuuston ja neuvoston päätökset ja yhteenvedot johtoryhmän muistioista. Kirkonisännöitsijällä on kokouksessa puheoikeus.

27 § Tiimin kokouksista laaditaan muistio, joka toimitetaan kirkkoherralle, hallinto- ja kiinteistöpäälliköille sekä tiedottajalle.

28 § Seurakunta tukee seurakunnassa tehtävää vapaaehtoistoimintaa ohjaamalla ja kouluttamalla vapaaehtoisia. Seurakunta vakuuttaa vapaaehtoistyöntekijät. Vapaaehtoistoiminnan organisoinnista vastaa seurakunnan työntekijä.

6. Seurakunnan johtaminen

29 § Seurakunnan esimiehenä on kirkkoherra. Kirkkoherra johtaa seurakuntaa lain ja kirkkojärjestyksen säännösten mukaisesti.

30 § Kirkkoherran ollessa estynyt hänen tehtäviään hoitaa vakituinen sijainen. Sijaisen määrää hiippakunnan piispa.

31 § Neuvosto vahvistaa kirkkoherran tehtävänkuvauksen neuvoston varapuheenjohtajan esityksestä hiippakunnan piispaa kuultuaan. Hiippakunnan piispa päättää tehtävän vaatavuustasosta.

32 § Seurakunnalla on hallintopäällikkö ja kiinteistöpäällikkö.

33 § Neuvosto hyväksyy hallintopäällikön ja kiinteistöpäällikön tehtäväkuvauksen kirkkoherran esityksestä.

- 34 § Seurakunnalla on johtoryhmä, johon kuuluvat kirkkoherra, kirkkoherran sijainen, hallintopäällikkö ja kiinteistöpäällikkö. Kirkkoherra kutsuu johtoryhmän koolle ja toimii sen puheenjohtajana. Kirkkoherran sijainen toimii varapuheenjohtajana. Henkilökunnan edustajina luottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on kokouksissa puheoikeus toimivaltaansa kuuluvissa asioissa. Johtoryhmä valitsee itselleen sihteerin.
- 35 § Johtoryhmä tukee ja avustaa kirkkoherraa seurakunnan toiminnallisessa johtamisessa, koordinoi seurakunnan hallintoa.
- 36 § Johtoryhmän kokouksista laaditaan muistio, josta tehty yhteenveto jaetaan yhteisille työaloille, toiminta-alueille ja neuvostolle.
- 37 § Kirkkoherra antaa neuvostolle tiedoksi päätöksensä, jotka ovat merkittäviä seurakunnan toiminnan ja/tai johtamisen kannalta.

7. Työsuojelu ja työterveys

- 38 § Seurakunnalla on vaaleilla valitut työsuojeluvaltuutetut ja kaksi varavaltuutettua sekä neuvoston nimeämä työsuojelupäällikkö.
- 39 § Työsuojelusta vastaa työympäristötoimikunta, jonka toimikausi on kaksivuotinen. Työntekijöiden neljä edustajaa ja heidän henkilökohtaiset varajäsenensä valitaan kahden vuoden välein. Neuvosto valitsee jäseniksi kaksi työnantajan edustajaa. Työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutetut ovat työympäristötoimikunnan jäseniä. Luottamusmiehillä on kokouksissa puheoikeus.
- 40 § Työsuojeluvaltuutettujen vaali toimitetaan joka neljäs vuosi työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutettujen toimikautta edeltävän vuoden marraskuun 1 päivän ja joulukuun 31 päivän välisenä aikana etukäteen ilmoitetussa paikassa, josta päättää työympäristötoimikunta. Jollei toisin sovita, vaali toimitetaan enemmistövaalina suljetuin lipuin. Kullakin vaaliin osallistuvalla on yksi ääni. Äänten mennessä tasan ratkaistaan vaalin tulos arvalla.
- 41 § Työterveyshuolto järjestetään työterveyshuollon palvelujen tuottajan kanssa tehtävällä sopimuksella työterveyshuoltolaissa säädettyllä tavalla.

8. Työsuhdeasiat

- 42 § Työnantaja voi puuttua työsopimuksesta tai laista johtuvaan, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavaan velvoitteiden rikkomiseen tai laiminlyöntiin puheeksi otolla, huomautuksella tai varoituksella.
- 43 § Puheeksi oton tekee esimies tai kirkkoherra. Puheeksi otosta laaditaan yhdessä työntekijän kanssa muistio, joka toimitetaan kirkkoherralle ja hallintopäällikölle.
- 44 § Huomautuksen antaa kirkkoherra. Kahden puheeksi oton jälkeen annetaan aina huomautus. Kirkkoherra antaa huomautuksen henkilökohtaisesti ja sen antamisesta tehdään muistio, joka annetaan tiedoksi hallintopäällikölle.

- 45 § Työntekijän saatua huomautuksen hänelle voidaan antaa työsopimuslain tarkoittama kirjallinen varoitus, jonka ensisijaisena tarkoituksena on antaa työntekijälle mahdollisuus korjata menettelynsä. Varoituksen antaa neuvosto kirkkoherran esityksestä, pappia, diakonia tai kanttoria koskevan varoituksen piispan suostumuksen perusteella. Kirkkoherraa koskevan varoituksen neuvosto antaa varapuheenjohtajan esittelystä piispan suostumuksen perusteella. Varoitus annetaan tiedoksi hallintopäällikölle. Varoitus voidaan antaa ilman puheeksi ottoa ja huomautusta, jos kysymyksessä on työsopimuksesta tai laista johtuva, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttava velvoitteiden vakava rikkominen tai laiminlyönti.
- 46 § Jos työntekijä syyllistyy niin vakavaan työsuhteeseen liittyvään rikkomukseen, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista, ei edellä mainittuja puheeksi ottoa, huomautusta ja varoitusta työsopimuslain mukaan tarvitse antaa.