

# Suorituslisän käyttöönotto seurakunnissa

Koulutustilaisuudet keväällä 2018

KIRKON TYÖMARKKINALAITOS<sup>+</sup>

**JUKO**<sup>®</sup>

Julkisalan koulutettujen  
neuvottelujärjestö

KIRKON ALAN  
U N I O N I  
KYRKFACKETS UNION



*Kirkon alat*

# Suorituslisä osa palkkausjärjestelmää

- Suorituslisän perusteena
  - Työntekijälle asetetut tavoitteet (srk:n strategia, tavoitteet)
  - Työnantajan tekemä työsuorituksen arviointi
- Osa kannustavaa palkkausta
- Työntekijälle rahallista palautetta tehdystä työstä
- Työnantajalle mahdollisuus ohjata toimintaa, antaa tietoa työntekijän osaamisesta ja työsuorituksesta
- Työmotivaatio, parantunut johtaminen, työhyvinvoinnin lisääntyminen
- Palautteen antaminen ja saaminen osaksi toimintaa

# 26 § Suorituslisä

- **Voimaan 1.1.2020**
- Korvaa KirVESTES:n Havaa koskevat määräykset
- Suorituslisäjärjestelmän piiriin kaikki yleisessä palkkausjärjestelmässä olevat viranhaltijat ja kuukausipalkkaiset työntekijät
- Euromääräinen
- Suorituslisän maksaminen perustuu viranhaltijan/työntekijän työsuorituksen arviointiin

# Paikallinen suorituslisäjärjestelmä

- Järjestelmä sisältää
  - Arviointiperusteet (arviointikriteerit ja suoritustasot)
  - Arviointiprosessin, vastuut
  - Periaatteet, joiden perusteella arvioinnin tulos muutetaan euromääräiseksi suorituslisäksi
  - Järjestelmän ylläpidon ja vastuut
- Selkeys, yksinkertaisuus
- Pääsopimuksen 2 §:n 4 mom. ja 13 §:n mukaiset täytäntöönpanoneuvottelut
- Hallinnollinen päätös

# Suorituslisän arviointiperusteet

- Työnantaja asettaa (edellyttää täytäntöönpanoneuvottelua)
- Arviointiperusteiden oltava luotettavia ja objektiivisia
- Vähintään kaksi arviointikriteeriä:
  - **Työssä suoriutuminen**
  - Lisäksi esim. yksi tai useampi seuraavista:
    - Tuloksellisuus
    - Monitaitoisuus
    - Erytistiedot ja -taidot
    - Yhteistyökyky
    - Aloitteellisuus, kehityshakuisuus, innovointikyky
  - Arviointikriteerien kuvaus
- Vähintään kolme suoritustasoa:
  - Odotusten mukaisen **hyvän suoritustason alittava** suoritustaso
  - Odotusten mukainen **hyvä** suoritustaso
  - Odotusten mukaisen **hyvän suoritustason ylittävä** suoritustaso
  - (Erinomainen suoritustaso)

# Arviointilomake

- Työsuorituksen arvioinnin dokumentoiminen
- Lomake sisältää valitut arviointikriteerit ja käytössä olevat suoritustasot
- Arvioidaan työsuoritusta kokonaisuutena; työsuorituksen muutos
- Perustelut
- Mahdolliset tukitoimet
- Mallilomake

Arviointikriteeri	Suoritustaso				Huomiot / muutokset
	1	2	3	(4)	
Työssä suoriutuminen (kuva työntekijän ammatinhallintaa, suoriutumista työtehtävistä ja hänelle asetetuista tavoitteista)					
Arviointikriteeri 2 (kuva työntekijän...)					
Kokonaisarvio suoritustasosta					

# Arviointijakson pituus

- Yleensä 12 kuukautta
- Arviointijakso voi olla lyhyempi silloin, kun
  - uusi työntekijä
  - määräaikainen työntekijä (palvelussuhde väh. 4 kk)
  - työntekijä, joka ollut pitkällä työvapaalla
  - Tehtävän olennainen muutos
  - Työntekijä siirtynyt uuteen tehtävään
  - Seurakuntarakenne muuttunut
- Ennen arviointia uuden työntekijän perehdytys

# Kehityskeskustelu

- Kerran vuodessa arviointijakson päätteeksi
  - Määräaikaisten palvelussuhteiden päättyessä (4 kk)
- Kehityskeskustelu = arviointikeskustelu
  - Arvioidaan työntekijän työsuoritusta suhteessa asetettuihin tavoitteisiin
- Kehityskeskustelu = tavoitekeskustelu
  - Asetetaan tavoitteet uudelle arviointijaksolle
  - Määräaikaisessa palvelussuhteessa tavoitteet palvelussuhteen alussa
  - Tavoitteet voivat muuttua esimerkiksi, kun
    - Työtehtävät muuttuvat
    - Seurakunnan tavoitteet tai strategiset painopisteet muuttuvat
- Kehityskeskustelussa ei päätetä euroista

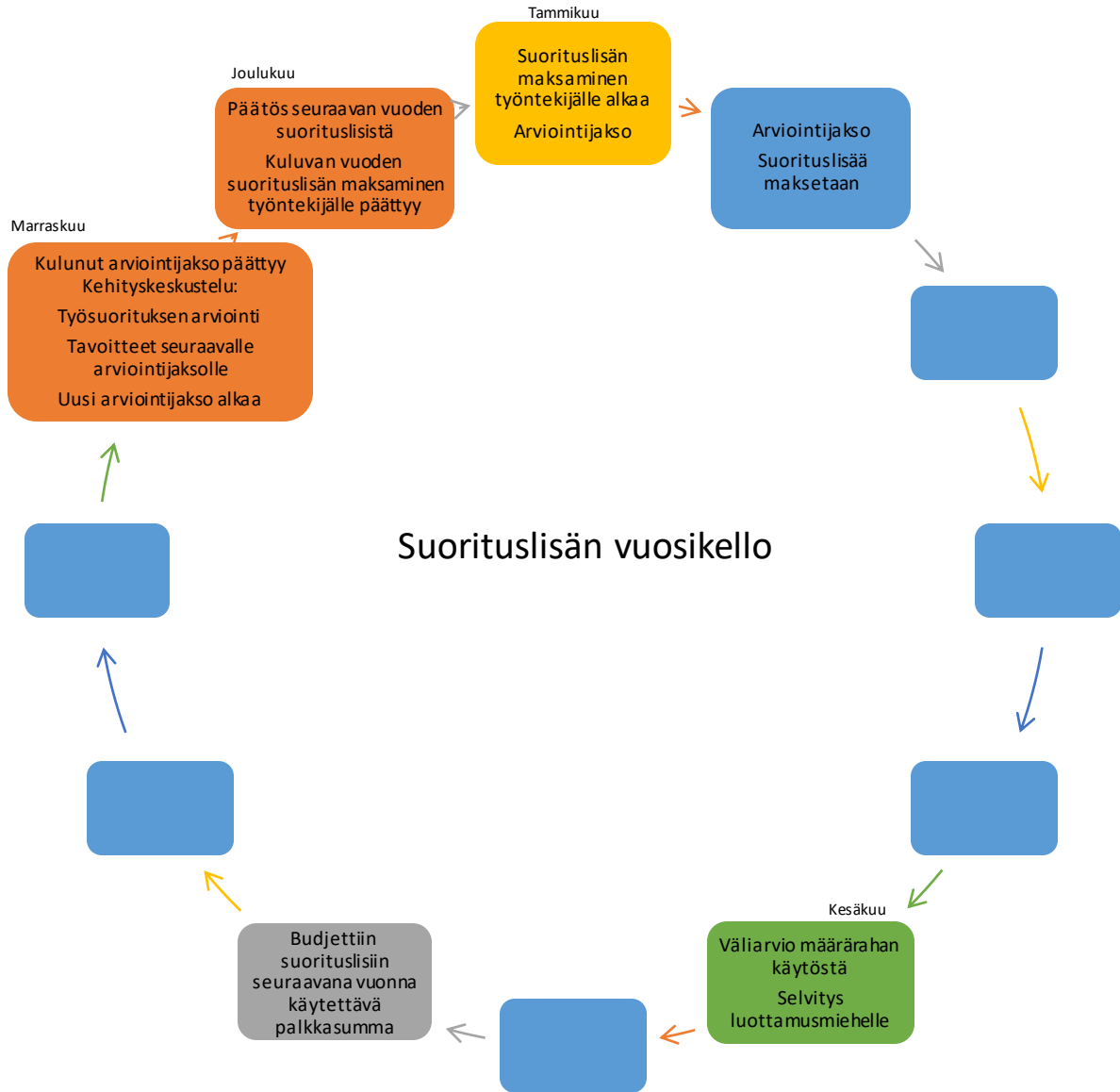


# Työsuorituksen arviointi

- Arvioinnin suorittaa työntekijän esimies
- Kirjallisesti arviointilomakkeelle
- Perustuu työntekijän työsuoritukseen, ei henkilön ominaisuuksiin tai ”pärstäkertoimeen”
- Arvioinnin jälkeen palaute työntekijälle
- Johto huolehtii, että arvioinnit tehdään yhteismitallisesti ja eri henkilöstöryhmiä kohdellaan tasapuolisesti
  - Paikallisen järjestelmän huolellinen kuvaus
  - Esimiesten koulutus
  - Tarvittaessa kaksi arvioijaa
  - Poikkeustilanteessa arvioinnin uusiminen
- Johto valmistelee esimiesten tekemien ehdotusten perusteella esityksen suorituslisistä
- Arviointiaineisto ei ole julkista
  - Työntekijälle arvioinnin tulokset, perustelut ja vaikutukset
  - Luottamusmiehelle vain työntekijän luvalla

# Suorituslisän maksaminen

- Päätös viranhaltijalle/työntekijälle maksettavasta suorituslisästä tehdään arviointijakson päätyttyä
  - Kirkkoneuvosto tai yhteinen kirkkoneuvosto
- Työsuorituksen kokonaisarvio:
  - työsuoritus ylittää odotusten mukaisen hyvän suoritustason
- Suorituslisä on määräaikainen
  - maksetaan arviointijaksoa seuraavan kalenterivuoden ajan kuukausittain
- Arviointijaksoa lyhyemmät, väh. 4 kk kestävät palvelussuhteet → kertasuoritus palvelussuhteen päättyessä
- Varsinaista palkkaa
- Uusi arviointijakso → uusi päätös!



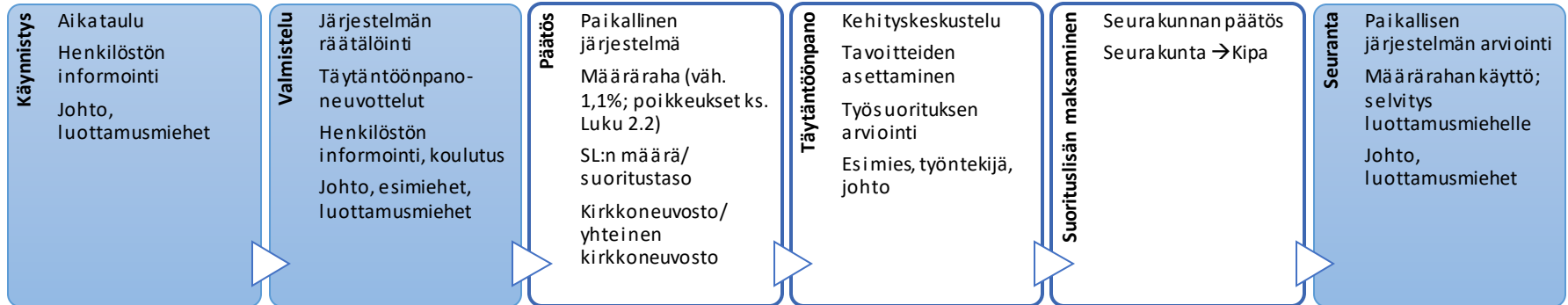
# Suorituslisän käyttöönotto

- Kaikki seurakunnat:
  - Suorituslisää koskevat valmistelut aloitetaan ensi tilassa, viimeistään alkusyksystä 2018
  - Työsuorituksen arvioinnit käynnistetään loppuvuodesta 2018
  - Suorituslisää aletaan maksaa 1.1.2020 alkaen
- Seurakunnat, joilla Hava käytössä:
  - Havaa maksetaan 31.12.2019 saakka

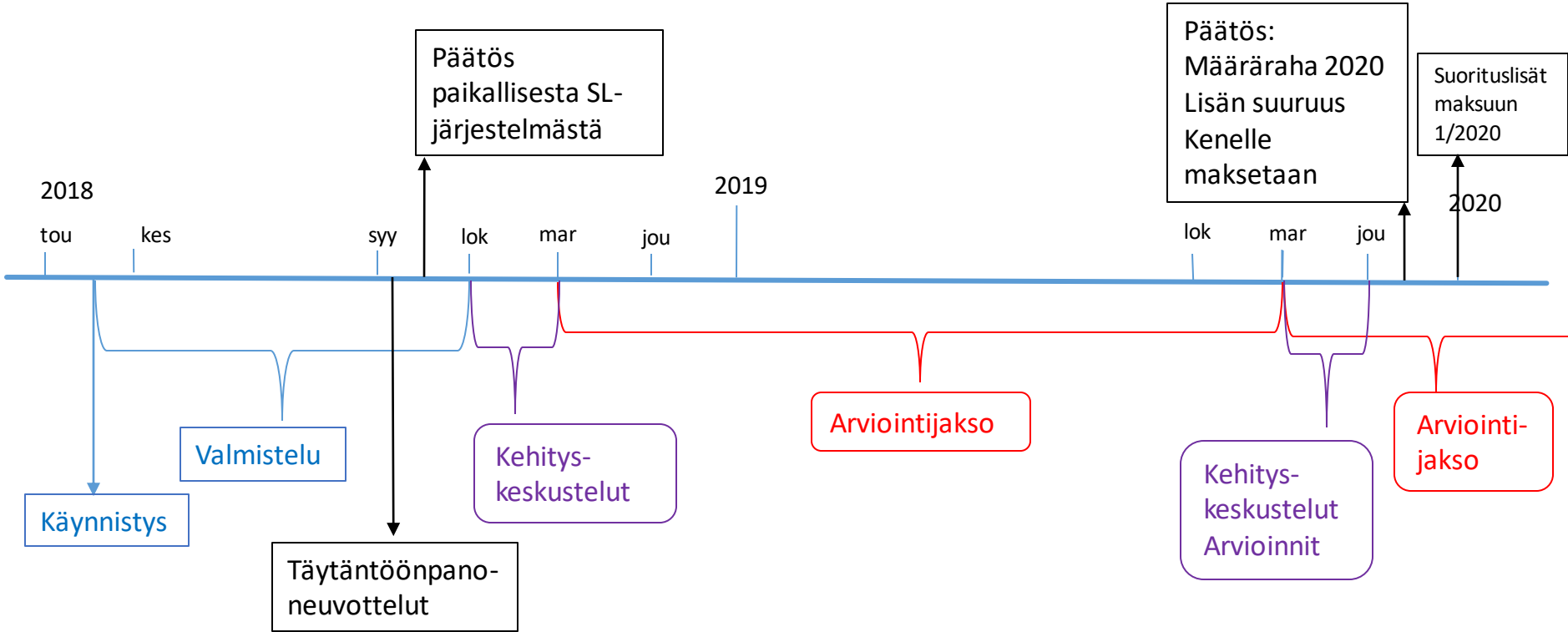
# Valmistelut vuoden 2018 aikana

- Henkilöstön informointi
  - Työnantaja informoi käyttöönoton aikataulun
- Paikallisen suorituslisäjärjestelmän räätälöinti
  - Yhteinen valmistelu: johto, esimiehet, luottamusmiehet
- Täytäntöönpanoneuvottelut pääsopimuksen 2 §:n 4 mom. ja 13 §:n mukaisesti
  - Täytäntöönpanoneuvottelun osapuolet, ks. pääsopimuksen 2 §:n 3 mom.
- Päätös paikallisesta järjestelmästä (kirkkoneuvosto/yhteinen kirkkoneuvosto)
- Henkilöstön informointi
  - suorituslisän arviointiperusteet, arviointijakso ja lisän käyttöä koskeva aikataulu
- Esimiesten koulutus

## Suorituslisän käyttöönoton prosessi ja toimijat



# Suorituslisän käyttöönoton aikataulu



# Täytäntöönpano vuonna 2018

- Arviointijaksojen aloitus vuoden 2018 puolella
  - Marraskuu 2018
  - Arviointijakson pituus 12 kuukautta
  - Arviointijakson tulee päättyä hyvissä ajoin vuoden 2019 puolella, jotta suorituslisät voidaan maksaa 1.1.2020 lukien
    - Kehityskeskustelut
    - Arvioinnit
    - Hallinnollinen päätös



# Täytäntöönpano vuonna 2019

- Päätös suorituslisiin käytettävästä palkkasummasta
- Arviointijaksot päätökseen vuoden 2019 lopulla
- Kehityskeskustelut
- Arvioinnit
- Arviointiaineiston kokoaminen (yhteismitallisuuden vaatimus)
- Päätös, kenelle maksetaan
- Lisät maksuun 1.1.2020

# Suorituslisään käytettävät varat

- 26 §:n sove:
  - Käytettyjen suorituslisien yhteismäärän tulee olla vuosittain vähintään **1,1 %** yleisen palkkausjärjestelmän piirissä olevan henkilöstön peruspalkkojen yhteismäärästä
- Lisäksi päätettävä, mihin käytetään 1.1.2020 järjestelyerä **0,6 %**:
  - Vain tehtäväkohtaisiin palkkoihin?
  - Vain suorituslisään?
  - Osittain sekä tehtäväkohtaisiin palkkoihin että suorituslisiin?
- Vuoden 2013 järjestelyerä **0,5 %** (jos käytetty Havaan)
- Päätös suorituslisiin käytettävistä varoista vahvistetaan osana budjettia
- Suorituslisiin käytettävää euromäärää tarkastellaan vuositasolla
  - Tiedossa olevat henkilöstön muutokset huomioidaan
  - Määrärahojen varaaminen kausityöhön ja sijaisuuksiin (kertasuoritukset)
- Suorituslisää ei koroteta yleiskorotuksen yhteydessä, ellei siitä ole nimenomaan sovittu

# Suorituslisiin käytettävät varat Seurakunnassa El Havaa käytössä

X,X %

- Seurakunnan oma-aloitteisesti suorituslisiin käyttämiä varoja
- Seurakunnan päätös

0,6 %

- Järjestelyerä 1.1.2020
- Voidaan käyttää suorituslisään kokonaan, osittain ei lainkaan
- Suorituslisään käytetty osa pakollinen ja pysyvä

1,1 %

- Järjestelyerä 1.1.2020
- Pakollinen ja pysyvä

# Suorituslisiin käytettävät varat

## Hava-seurakunta

X,X %

- Seurakunnan oma-aloitteisesti suorituslisiin käyttämiä varoja
- Seurakunnan päätös

0,5 %

- Vuoden 2013 järjestelyerä
- Voitu käyttää Havaan kokonaan tai osittain
- Havaan käytetty osa käytettävä suorituslisiin
- Pakollinen ja pysyvä

0,6 %

- Järjestelyerä 1.1.2020
- Voidaan käyttää suorituslisiin kokonaan tai osittain
- Suorituslisään käytettävä osa pakollinen ja pysyvä

1,1 %

- Järjestelyerä 1.1.2020
- Pakollinen ja pysyvä

# Suorituslisäjärjestelmän arviointi

- Järjestelmä voimassa toistaiseksi
- Säännöllinen tarkastelu; jos arviointiperusteiden muutostarpeita → täytäntöönpanoneuvottelut
- Muutos ei mahdollinen kesken arviointijakson
- Määrärahan käytöstä väliarviointi
  - Luottamusmiehelle annetaan selvitys
    - suorituslisiin vuosittain käytettävästä summasta
    - Suorituslisiin kesäkuussa käytetystä summasta
    - summan jakaumasta eri työntekijäryhmille

# 24 – 25 § Kokemuslisä (1)

- Voimaan 1.1.2020
- Korvaa KirVESTES:n vuosisidonnaisen palkanosan
- Kokemuslisään oikeuttava aika määräytyy samoin kuin vuosisidonnaisessa palkanosassa
- Tarkistuspisteet 5, 10 ja 15 vuotta
- Euromääräinen; vähimmäismäärät vaativuusryhmittäin KirVESTES:n taulukossa
- Muutos tehtäväkohtaisessa palkassa tai yleiskorotus eivät vaikuta kokemuslisän suuruuteen

## 24 – 25 § Kokemuslisä (2)

- Nykyiset vuosisidonnaiset palkanosat muutetaan kokemuslisiksi:
  - Jos vuosisidonnainen palkansa on euromäärältään suurempi kuin taulukon mukainen kokemuslisä, vh:n/tt:n kokemuslisä on vuosisidonnaista palkanosaa vastaava euromäärä
  - Jos vuosisidonnainen palkansa on pienempi kuin taulukon mukainen kokemuslisän euromäärä, vh:n/tt:n kokemuslisä on kokemuslisätaulukon mukainen euromäärä
- Työntekijä siirtyy uuteen työtehtävään
  - Tehtävän vaativuuden arviointi
  - Kokemuslisän määrittäminen KirVESTES:n 24-25 §:n mukaan

# 40 § Kertapalkkio

- Voidaan maksaa
  - Viranhaltijoille/kuukausipalkkaisille työntekijöille
  - Tuntipalkkaisille työntekijöille
  - Ryhmille
- Mahdollistaa nopean palkitsemisen
- Kertasuoritus, ei varsinaista palkkaa
- Huom. Ylimmän johdon kertapalkkiota koskevat määräykset liitteessä 7