

## Suorituslisäjärjestelmä Huittisten seurakunnassa

Suorituslisä on yleiseen palkkausjärjestelmään sisältyvä palkanosa, jota voidaan maksaa työntekijälle tämän työsuorituksen perusteella. Suorituslisää koskeva määräys on KirVESTES:n 26 §:ssä. Suorituslisän maksamisesta yksittäiselle työntekijälle päättää työnantaja. Koska suorituslisän maksaminen perustuu työntekijän työsuoritukseen, sitä ei ole tarkoitus maksaa kaikille työntekijöille, vaan ainoastaan niille, joiden työsuoritus ylittää työnantajan asettamat arviointiperusteiden rajat. Työnantaja vahvistaa vuosittain suorituslisän määrän ja kenelle lisää maksetaan.

Suorituslisä on osa kannustavaa palkitsemista ja se perustuu työntekijälle asetettuihin tavoitteisiin ja työnantajan tekemään työsuorituksen arviointiin. Suorituslisän kannustavuus perustuu siihen, että jokainen työntekijä voi omalla työ-suorituksellaan vaikuttaa työn lopputulokseen ja siten myös omaan palkkatasoonsa. Suorituslisän käytöstä hyötyvät sekä työntekijä että työnantaja. Työntekijälle se tuo rahallista palautetta hyvin tehdystä työstä ja työnantajalle se antaa mahdollisuuden paremmin ohjata toimintaa haluamaansa suuntaan.

Oikein toteutettu suorituksen arviointi on osa palkitsemisjärjestelmää, joka vaikuttaa myönteisesti henkilöstön sitoutumiseen organisaation tavoitteisiin, lisää työtyytyväisyyttä ja parantaa työtuloksia ja ammatinhallintaa yksilötasolla. Esimiehen ja johdon antama tunnustus ja arvostus lisäävät työntekijöiden työmotivaatiota merkittävästi. Työsuorituksen arviointi osana johtamista tuo palautteen antamisen ja saamisen osaksi työyhteisön toimintaa. Esimiehille työsuorituksen arviointi antaa hyödyllistä tietoa työntekijöiden osaamisesta ja työsuorituksesta. Tätä tietoa voidaan hyödyntää myös työyhteisön kehittämisessä. Työntekijöiden säännöllinen henkilökohtaisten suoritusten arviointi auttaa esimiehiä perehtymään yksilötasolla henkilöstön työntekoon ja sen ulkoisiin menestysedellytyksiin. Hyödyt näkyvät yleensä parantuneena johtamistyönä, jossa tavoitteiden saavuttamisen lisäksi kiinnitetään huomiota myös tehtävän sisältöön, työhyvinvointiin ja osaamiseen sekä työtapojen ja työssä tarvittavien tietojen ja taitojen kehittämiseen.

Arviointiperusteet johdetaan työnantajan strategioista ja tavoitteista. Arviointiperusteiden tulee olla sellaisia, että työntekijä voi omalla toiminnallaan vaikuttaa arviointitulokseen. Suorituslisä heijastaa työyhteisön käsitystä työsuorituksesta. Tämän vuoksi jokaisen organisaation on räätälöitävä oma suorituslisäjärjestelmä omien olosuhteidensa ja tarpeidensa mukaan

### 1. Suorituslisiin käytettävät varat Huittisten seurakunnassa

- 1.4.2013 0,5 %:n järjestelyerästä Havaan käytetty osa käytettävä suorituslisiin: 0,5 % on käytetty kokonaan Hava-järjestelmään ja on siten käytettävä kokonaan suorituslisiin.
- 1.1.2020 pakollinen suorituslisiin käytettävä järjestelyerä 1,1 %.
- 1.1.2020 0,6 %:n järjestelyerä, joka voidaan käyttää suorituslisiin joko kokonaan tai osittain. Järjestelyerän käytöstä neuvotellaan myöhemmin.

Suorituslisiin käytettäväksi tulee Huittisten seurakunnassa **vähintään 1,6 % seuraavan vuoden talousarviossa määriteltyjen yleisen palkkausjärjestelmän piirissä olevan henkilöstön peruspalkkojen summasta**. Myös haudanhoitorahastosta maksettavat palkat otetaan huomioon.

### 2. Arviointijakso ja muu aikataulu

- **Arviointijakso on 1.10.-30.9.** Arviointijakso voi olla 12 kk lyhyempi silloin, kun
  - o uusi työntekijä
  - o määräaikainen työntekijä (palvelussuhde väh. 4kk)
  - o työntekijä, joka ollut pitkällä työvapaalla
  - o tehtävän olennainen muutos
  - o työntekijä siirtynyt uuteen tehtävään
  - o seurakuntarakenne muuttunut

- **Kehityskeskustelut käydään 1.10.-15.11.**
- **Joulukuussa päätös maksatuksesta. Päätökset maksunpantavista suorituslisistä tekevät johtavat viranhaltijat.**
- Kausityöntekijöille, yli 4 kk työsuhde:
  - o Työsuhteen alkaessa: perehdytys ja tavoitteiden asettaminen
  - o Heti perehdytyksen jälkeen alkaa arviointi
  - o Työsuhteen viimeisen kuukauden aikana kehityskeskustelu
  - o Kausityöntekijöille maksu kertasuorituksena työsuhteen päättyessä.

### 3. Arviointiasteikko

Tasot 1-3 ovat pakolliset suorituslisäjärjestelmässä. Koska Hava-järjestelmässä on ollut käytössä taso Erinomainen, otetaan käyttöön 4-portainen asteikko.

Suoritusasteikoiden kuvaukset:

1. **Odotusten mukaisen hyvän suoritusasteikon alittava työsuoritus.** Työsuoritus ei kaikilta osin yllä asetettuihin tavoitteisiin ja/tai työsuorituksessa voi esiintyä puutteita, jolloin työsuoritusta voidaan ja/tai tulee jatkossa parantaa. Puutteita voi olla yhden tai useamman arviointikriteerin kohdalla. Esimerkiksi työntekijä ei hallitse jotain uutta tietojärjestelmää, jota hänen tulisi käyttää työssään, vaan hänen tulisi kehittää tältä osin osaamistaan esimiehen kanssa sovittavalla tavalla.
2. **Odotusten mukainen hyvä työsuoritus.** Työsuoritus on säännöllisesti asetettujen tavoitteiden mukainen ja työntekijä toimii sovitulla tavalla. Työntekijä saavuttaa kaikki hänelle asetetut tavoitteet ja tekee työnsä hyvin.
3. **Odotusten mukaisen hyvän suoritusasteikon ylittävä työsuoritus.** Työsuoritus ylittää usein annetut tavoitteet ja se on hyvää, tavanomaista suoritusasteikkoa parempi työsuoritus. Esimerkiksi eri arviointikriteerijoiden suoritusasteikoissa on vähintään suoritusasteikolla 2, minkä lisäksi henkilö on kehityshakuinen ja työn tuloksellisuus hyvää, henkilö saa esimerkiksi myönteistä ulkoista ja/tai sisäistä asiakas-/seurakuntalaispalautetta.
4. **Erinomainen työsuoritus.** Työsuoritus ylittää usein ja selkeästi asetetut tavoitteet. Kysymyksessä on poikkeuksellisen hyvä työsuoritus.

### 4. Arviointikriteerit

Arviointikriteereistä yhden tulee olla työssä suoriutuminen. Huittisten seurakunnassa suorituslisäjärjestelmän muut arviointikriteerit ovat yhteistyökyky ja kehityshakuisuus.

- **Työssä suoriutuminen** kuvaa työntekijän ammatinhallintaa, suoriutumista työtehtävistä ja hänelle asetetuista tavoitteista.
- **Yhteistyökyky** kuvaa työntekijän yhteistyökykyä työyhteisön sisällä ja yhteistyökumppaneihin nähden.
- **Kehityshakuisuus** kuvaa työntekijän kehitys- ja kehittämishalukkuutta sekä uudistusmyönteisyyttä.

Työntekijöiden keskuudessa esiin nousseita teemoja ovat olleet omasta työstä suoriutuminen ja yhteistyökyky. Suorituslisä on paitsi palkitsemisen väline myös työn ohjaamisen väline eli mihin työntekijöitä halutaan työssä työnantajan toimesta ohjata. Seurakuntien tulee lähitulevaisuudessa enenevässä määrin miettiä, miten toimintaa ja toimintatapoja kehitetään ja muutetaan, jotta voidaan vastata yhteiskunnassa tapahtuviin muutoksiin ja seurakunnan jäsenmäärien vähenemiseen. Tulevaisuutta ajatellen toiminnan kehittäminen ja muutoksiin valmistautuminen nousee tärkeäksi ja arviointikriteerinä sillä saadaan ohjattua työntekijöitä kehittämisen suuntaan. Arviointikriteerien kuvaustaulukon sanalliset kuvailut toimivat myös toimintaa ohjaavana. Liitteenä 1 on arviointikriteerien tarkemmat sisällöt ja sanalliset kuvailut.

Ennen kehityskeskustelua työntekijä täyttää Työntekijän työsuorituksen itsearviointi -lomakkeen (liite 2), jossa itsearviointi suoritetaan alakriteeritasolla. Lomake palautetaan esimiehelle ennen kehityskeskustelua ja esimies määrittelee suoritustason jokaiselle alakriteerille. Tämän jälkeen lomake käydään kehityskeskustelussa työntekijän ja esimiehen kanssa yhdessä läpi. Arviointikriteerin suoritustaso saadaan alakriteerien perusteella normaaleja pyöristyssääntöjä noudattaen ja arviointikriteerin suoritustaso merkitään kokonaisluvulla 1, 2, 3 tai 4.

Esimies täyttää arviointijakson työsuorituksen perusteella Työntekijän työsuorituksen arviointi -lomakkeen (liite 3). Lomakkeelle merkitään jokaiselle kolmelle arviointikriteerille suoritustaso ja kokonaisarvio suoritustasosta sekä perustelut arvioinnille ja toimenpiteet työsuorituksen parantamisen tueksi, jos jollekin arviointikriteerille on määritelty suoritustasoksi 1.

## 5. Suorituslisän maksatus

Suorituslisän maksaminen alkaa 1.1.2020. Suorituslisän maksaminen alkaa tammikuun palkanmaksun yhteydessä. **Suorituslisää maksetaan joka kuukausi vuoden ajan.** Suorituslisän maksaminen päättyy palvelussuhteen päättyessä. Poikkeuksena ovat ne kausityöntekijät tai muut määräaikaiset työntekijät, joille suorituslisä maksetaan kertasuorituksena palvelussuhteen päättyessä.

Suorituslisäjärjestelmässä vasta suoritustasosta 3 maksetaan. Arviointikriteereille voidaan antaa tarvittaessa eri painoarvoja ja Huittisten seurakunnassa suorituslisän arviointikriteereille on asetettu painoarvot:

- Työssä suoriutuminen 60 %
- Yhteistyökyky 20 %
- Kehityshakuisuus 20 %

Kolmesta arviointikriteeristä painotusten jälkeen saatu kokonaisarvio pyöristetään kokonaisluvuksi:

- 1 – 1,4 → 1
- 1,5 – 2,4 → 2
- 2,5 – 3,4 → 3
- 3,5 – 4 → 4

Suoritustason kokonaisarviosta huolimatta, mikäli suoritustaso kolmesta arviointikriteeristä yhdessä on 1, työntekijä ei ole oikeutettu suorituslisään. Liitteenä 4 on esimiesten käyttöön taulukko suoritustasoyhdistelmistä muodostuvista suoritustason kokonaisarvioista sekä suoritustasoyhdistelmistä, joista toteutuu maksuunpantava suoritustaso 3 tai 4.

Harkinnanvaraisessa palkanosassa summat ovat kiinteitä ja Erinomainen suoritustaso on kaksinkertainen Odotukset ylittävään nähden. Suorituslisäjärjestelmässä maksettava summa on vuosikohtainen, mutta suoritustasojen suhteesta on tehty päätös. Suoritustasosta 4. *Erinomainen työsuoritus* maksettavaksi tuleva suorituslisä on kaksinkertainen suoritustason 3. *Odotusten mukaisen hyvän suoritustason ylittävä työsuoritus* suorituslisään nähden.

## 6. Tiedottaminen pääsopijajärjestöjen pääluottamusmiehille suorituslisien käytöstä

Työnantajan on valvottava, että talousarviossa suorituslisään varatut rahat tulevat käytetyiksi. KirVESTES 26 § 5 momentin mukaan suorituslisiin vuosittain käytettävästä summasta, lisiin kesäkuussa käytetystä summasta ja jakaumasta annetaan luottamusmiehelle selvitys. Pääluottamusmiehille annetaan siinä kokonaiskuva suorituslisiin vuosittain käytettävistä varoista sekä tieto siitä, miten suorituslisää maksetaan eri työntekijäryhmille. Tieto kesäkuussa maksetuista suorituslisistä annetaan tilastotietona sopivalla tavalla ryhmiteltyinä.

## 7. Esimiesten kouluttaminen suorituslisäjärjestelmään

Suorituslisäjärjestelmää käyttöönotettaessa sekä aina uuden esimiehen tullessa tehtäväänsä esimiesten kanssa käydään yhdessä läpi arviointia siten, että arvioinneista tulee yhteismittainen. Esimiesten kesken käytävissä keskusteluissa käydään mm. arviointikriteerien kuvauksia läpi tarkemmin, jotta kaikilla esimiehillä on sama käsitys kuvauksista.

## 8. Paikallisen suorituslisäjärjestelmän arviointi

Työnantajan päätöksellään vahvistama arviointijärjestelmä on voimassa toistaiseksi. Suorituslisäjärjestelmää tarkastellaan säännöllisesti ja systemaattisesti. Seurakunnassa käyttöön otetun suorituslisäjärjestelmän, sen arviointikriteerien ja suoritustasojen muuttaminen edellyttää täytäntöönpanoneuvotteluja. Kesken käynnissä olevan arviointijakson ei muutosta voi tehdä, vaan muutos voi tulla voimaan vasta arviointijakson päätyttyä.

Huittisten seurakunnassa suorituslisäjärjestelmää arvioidaan vuosittain heinä-elokuussa pääsopijajärjestöjen pääluottamusmielille annettujen tietojen pohjalta esimiesten kesken käytävässä arviointikeskustelussa. Mikäli arvioinnissa havaitaan tarve suorituslisäjärjestelmän muuttamiselle, käynnistetään luottamusmiesten kanssa käytävät täytäntöönpanoneuvottelut, jotka tulee saattaa loppuun ennen uuden arviointijakson alkua eli 30.9. mennessä.