



## SUORITUSLISÄJÄRJESTELMÄ KUOPION EV.LUT. SEURAKUNTAYHTYMÄSSÄ

### SISÄLTÖ

1) Arviointikriteerit .....	2
2) Suoritustasot.....	2
3) Arviointijakso.....	2
4) Kehitys- ja arviointikeskustelut .....	3
5) Päätöksenteko .....	3
6) Suorituslisän maksaminen .....	4
7) Suorituslisäjärjestelmän arviointi .....	4
8) Siirtymäkauden aikataulu Kuopion ev.lut. seurakuntayhtymässä .....	5
Liite Arviointikriteerien ja suoritustasojen kuvaus.....	5



## SUORITUSLISÄJÄRJESTELMÄ KUOPION EV.LUT. SEURAKUNTAYHTYMÄSSÄ

Kuopion ev.lut. seurakuntayhtymän viranhaltijalle / työntekijälle voidaan maksaa varsinaiseen palkkaan kuuluvaa euromääräistä suorituslisää. Suorituslisää maksetaan viranhaltijan / työntekijän työsuorituksen perusteella tarkoitukseen osoitettujen varojen puitteissa.

Suorituslisästä, sen arviointiperusteista, järjestelmän kirjallisesta kuvauksesta ja suorituslisän maksamisesta päättää työnantaja.

Suorituslisä on osa kannustavaa palkkausta ja se perustuu työntekijälle asetettuihin tavoitteisiin ja työnantajan tekemään työsuorituksen arviointiin.

Suorituslisää maksettaessa on eri viranhaltija-/työntekijäryhmiä kohdeltava tasapuolisesti.

### 1) Arviointikriteerit

- A) Työstä suoriutuminen, painoarvo vähintään 50 %
- B) Erityistiedot ja –taidot sekä moniosaaminen
- C) Vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot, tiimityötaidot

### 2) Suoritustasot

- A) Odotukset **alittava** suoritustaso
- B) **Odotusten mukainen** suoritustaso
- C) Odotukset **ylittävä** suoritustaso

Arviointikriteerit ja suoritustasot on kuvattu erillisellä arviointilomakkeella.

Arviointiaineistoa seurakuntayhtymässä voivat käsitellä vain ne henkilöt, joille se tehtäviensä puolesta kuuluu.

Muille henkilöille, esimerkiksi luottamusmiehelle, yksittäisen työntekijän työsuorituksen arviointiin liittyviä tietoja voidaan antaa vain työntekijän luvalla.

### 3) Arviointijakso

Arviointijakso vakinaiselle henkilöstölle on yksi vuosi, joka alkaa 1.11. ja päättyy 31.10.

Alle vuoden mittaisen palvelussuhteen arviointijaksona voidaan käyttää palvelussuhteen kesto.

Seurakuntayhtymän määräaikaisten kausityöntekijöiden ja sijaisten oikeus suorituslisään arvioidaan ja maksetaan kertasuorituksena palvelussuhteen päättyessä. Kertasuoritusta voidaan soveltaa vain sellaisiin määräaikaisiin palvelussuhteisiin, jotka kestävät vähintään 4 kuukautta.

Arviointijakson pituus voidaan asettaa vuotta pidemmäksi tai lyhyemmäksi esimerkiksi silloin, kun

- on kyse uudesta työntekijästä
- on kyse määräaikaisesta työntekijästä (kausityöntekijä, sijainen), jonka palvelussuhde kestää vähintään 4 kuukautta
- on kyse työntekijästä, joka on ollut pitkällä työvapaalla
- työntekijän peruspalkkaa tarkistetaan tehtävää koskevan olennaisen muutoksen johdosta
- työntekijä siirtyy uuteen tehtävään
- on kyse seurakuntarakenteen muuttamisesta

#### 4) Kehitys- ja arviointikeskustelut

Kehitys- ja arviointikeskustelut työyksiköissä käydään vuosittain lokakuun loppuun mennessä.

Kehityskeskustelu sisältää sekä keskustelun päättyneestä arviointijaksosta että tavoitteiden asettamisen uudelle arviointijaksolle. Tavoitteet voivat pysyä ennallaan tai poiketa aiemmasta arviointijaksosta sen mukaan, miten työn tavoitteet ja painopisteet seurakunnassa muuttuvat esimerkiksi toiminta- ja taloussuunnitelman muutosten tai työntekijän työtehtävien muuttumisen vuoksi.

Arvioinnin suorittaa työntekijän esimies ja arvioinnin tulee noudattaa seurakuntayhtymässä päätettyjä arviointikriteereitä ja arviointitasoja. Arviointi suoritetaan kirjallisesti hyväksytyyn arviointilomakkeeseen.

Arvioinnin jälkeen esimies antaa työntekijälle palautteen hänen työsuorituksestaan. Kehityskeskustelussa ei vielä kuitenkaan tehdä päätöstä siitä, maksetaanko työntekijälle suorituslisää.

#### 5) Päätöksenteko

Esimiesten tekemät arvioinnit kootaan hallintovirastossa. Suorituslisän jakautuminen työyksiköittäin ja ammattiryhmittäin käsitellään johtoryhmässä. Jos johtoryhmässä havaitaan, että arviointi ei esimiestasolla ole toteutunut tasapuolisesti, se voi palauttaa tarpeellisilta osin arvioinnin uudelleen suoritettavaksi.

Johtoryhmän käsittelyn jälkeen päätöksen suorituslisän saajista tekee henkilöstöasiain johtokunta.

Päätöksenteko tapahtuu marraskuussa. Tieto suorituslisän saajista on oltava valmiina marraskuun loppuun mennessä.

## 6) Suorituslisän maksaminen

Päätös suorituslisiin käytettävistä varoista tehdään seurakuntayhtymässä vuosittain talousarvion käsittelyn yhteydessä.

Talousarviota suunniteltaessa tulee varautua siihen, että varataan varoja myös määräaikaisten kausityöntekijöiden ja sijaisten suorituslisiin.

Vuosittain suorituslisiin käytettävä määräraha jaetaan työyksiköille niiden palkkausmenojen ja työntekijöiden määrän suhteessa. Tarkoitus on että suorituslisiin varattu summa tulee käytetyksi.

Suorituslisä on määräaikainen. Sitä maksetaan työntekijälle arviointijaksoa seuraavan kalenterivuoden ajan kuukausittain. Vuosittain tehdään uusi päätös suorituslisiin käytettävästä euromäärästä sekä suorituslisän saajista.

Kuopion ev.lut. seurakuntayhtymässä suorituslisiin käytettävä summa on 1,3 prosenttia yleisen palkkausjärjestelmän piirissä olevan henkilöstön peruspalkkojen yhteismäärästä, johon kuuluvat seuraavat ryhmät:

- virkasuhteisten palkat
- työsuhteiset kuukausipalkat
- em. sijaisuudet
- hautaustoimen palkat joissa yli 4 kk palvelussuhde

➔ nämä varat jäävät pysyvästi seurakuntayhtymän suorituslisäjärjestelmän osaksi eikä niitä voida myöhemmin poistaa.

Kuopion ev.lut. seurakuntayhtymässä aikaisemmin harkinnanvaraiseen palkanosaan käytetyt varat poistuvat.

Suorituslisä on varsinaista palkkaa ja otetaan huomioon lomapalkassa ja lomarahassa. Suorituslisää ei koroteta yleiskorotuksen yhteydessä, ellei siitä ole nimenomaan sovittu KirVESTES:n allekirjoituspöytäkirjassa.

## 7) Suorituslisäjärjestelmän arviointi

Suorituslisäjärjestelmä on voimassa toistaiseksi.

Suorituslisiin varatun määrärahan käyttöä sekä sen jakautumista yhdenvertaisesti ja tasapuolisesti eri henkilöstöryhmien ja työntekijöiden kesken seurataan ja tarkastellaan vuosittain luottamusmiesten kanssa paikallisneuvottelussa, johtoryhmässä, kehittämissuorituslisäjärjestelmässä sekä henkilöstöasiain johtokunnassa.

Suorituslisäjärjestelmän muuttaminen edellyttää täytäntöönpanoneuvotteluja.

Mahdollinen muutos voi tulla voimaan vasta arviointijakson päätyttyä. Kesken arviointijaksoa muutoksia ei voi tehdä.

## 8) Siirtymäkauden aikataulu Kuopion ev.lut. seurakuntayhtymässä

Kesä-elokuu 2018	Suorituslisäjärjestelmän kirjallisen kuvauksen valmistelu järjestöjen pääluottamusmiesten kanssa
17.9.2018	Valmistelun tulos tiedoksi johtoryhmässä
19.9.2018	Täytäntöönpanoneuvottelu paikallisneuvottelussa
24.9.2018	Päätös Kuopion ev.lut. seurakuntayhtymässä noudatettavasta suorituslisäjärjestelmästä henkilöstöasiain johtokunnassa
Syys-lokakuu 2018	Henkilökunnan informointi suorituslisäjärjestelmästä, arviointiperusteista ja suoritustasoista <ul style="list-style-type: none"> <li>- työntekijäkokoukset (esimiehet, valmiit diat)</li> <li>- intra</li> <li>- sähköpostilla perustietoa kaikille työntekijöille</li> </ul>
Loka-joulukuu 2018	Kehityskeskustelut (entinen keskustelulomake käytössä) Tavoitteiden asettaminen tulevalle arviointijaksolle
Syysy 2018	Työryhmä valmistelee kehityskeskustelulomakkeen uudistamista ja tarkastelee arviointilomaketta
Elo-syyskuu 2019	Päätös suorituslisiin käytettävistä varoista Varautuminen talousarviossa
Syys-lokakuu 2019	Kehitys- ja arviointikeskustelut, tavoitteiden asettaminen tulevalle arviointijaksolle. Uudistetut lomakkeet käytössä.
Marraskuu 2019	Päätöksenteko suorituslisien euromääristä ja saajista. Johtoryhmä, henkilöstöasiain johtokunta.
1.1.2020	Suorituslisien maksaminen alkaa
Touko-kesäkuu 2020	Suorituslisäjärjestelmän arviointi ja seuranta johtoryhmässä, kehittämistyöryhmässä, paikallisneuvottelussa ja henkilöstöasiain johtokunnassa.