

Suorituslisäkoulutus seurakunnille ja pääsopijaosapuolten pääluottamusmiehille

19.5.2025



Yleistä suorituslisäjärjestelmän muutoksista

Keskeisimmät muutokset (1/2)

- 1.1.2027 lukien suorituslisää maksetaan **pysyvänä** varsinaisen palkan henkilökohtaisena osana vakinaisille viranhaltijoille/työntekijöille.
 - Suorituslisä ei ole siis enää jatkossa ”määräaikainen” kalenterivuoden ajan maksettava palkanosa vaan pysyvä osa suorituslisää saavan henkilön varsinaista palkkaa.
 - Huom. Muutos koskee vain vakituista henkilöstöä eikä määräaikaisessa palvelussuhteessa olevaa henkilöstöä.
 - Määräaikaisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön työsuoritukset arvioidaan jatkossakin palvelussuhteen päättyessä ja mahdollinen suorituslisä maksetaan saajilleen aina palvelussuhteen päättyessä *kertasuorituksena*.
- Suorituslisiin vuosittain kohdennettavien varojen **yhteismäärästä sovitaan jatkossa aina keskustasolla**.
 - Suorituslisiin vuosittain kohdennettavien varojen yhteismäärä ei ole siis enää jatkossa ”vakio” vähintään 1,1 prosenttia yleisen palkkausjärjestelmän piirissä olevan henkilöstön peruspalkkojen yhteismäärästä, vaan se riippuu siitä, mitä keskustasolla on kulloinkin sovittu ja mitä asiasta on allekirjoituspöytäkirjassa kulloinkin määrätty.
 - Suorituslisiin vuosittain kohdennettavien varojen yhteismäärästä on sovittu ensimmäisen kerran keskustasolla KirVESTES 2025-2028 allekirjoituspöytäkirjan kohdissa 2.3 ja 5.1.
 - Työnantaja saa kuitenkin ylittää omalla päätöksellään allekirjoituspöytäkirjassa sovitun suorituslisiin kohdennettavien varojen yhteismäärän.

Keskeisimmät muutokset (2/2)

- Lisäksi **KirVESTES:n 26 §:ää tehtiin myös joitain muita muutoksia**: joidenkin määräysten sisältöä täsmennettiin ja 26 §:ään lisättiin myös muutama täysin uusi määräys.
 - Muutosten taustasyynä on ennen muuta suorituslisän luonteen muuttuminen pysyväksi varsinaisen palkan henkilökohtaiseksi osaksi.
 - Muutettua KirVESTES 26 §:ää sovelletaan kokonaisuudessaan 1.1.2026 lukien. Vuoden 2025 ajan sovelletaan pääsääntöisesti siis vielä vanhaa KirVESTES (2023-2025) 26 §:ää, poikkeuksena täytäntöönpanoneuvottelut, joihin sovelletaan uutta KirVESTES (2025-2028) 26 §:ää.
 - Muutetun KirVESTES 26 §:n tarkempaa sisältöä käsitellään tarkemmin myöhemmin momentti momentilta.

Muutosten toteutusaikataulu (1/2)

- **Vuosi 2025** – Suorituslisäjärjestelmään ei kohdistu varsinaisia muutoksia
 - Vuoden 2025 ajan sovelletaan vanhaa KirVESTES (2023-2025) 26 §:ää, poikkeuksena mahdolliset täytäntöönpanoneuvottelut toteutetaan uuden KirVESTES (2025-2028) 26 §:n mukaan.
 - Vuonna 2025 huomioon on kuitenkin otettava, että paikallisten suorituslisäjärjestelmien ja suorituslisän arviointiperusteiden tarkastelu ja mahdollinen muuttaminen voi olla tarkoituksenmukaista ennen syksyn 2025 kehityskeskustelujen jälkeen alkavan uuden arviointijakson alkamista suorituslisän muuttuessa luonteeltaan pysyväksi. Tätä tarkastellaan tarkemmin myöhemmin.
- **Siirtymäkausi 2026-2027** – Suorituslisäjärjestelmän muutosten vaiheittainen toteuttaminen
 - Vuosi 2026
 - 1.1.2026 lukien sovelletaan kokonaisuudessaan uutta KirVESTES (2025-2028) 26 §:ää.
 - Vuoden 2026 syksyllä tehtyjen työsuoritusten arviointien perusteella päätetään ensimmäiset pysyvää suorituslisää saavat viranhaltijat/työntekijät.
 - Vuosi 2027
 - 1.1.2027 lukien aletaan maksamaan ensimmäistä kertaa pysyviä suorituslisiä niille viranhaltijoille/työntekijöille, joille suorituslisä on myönnetty.

Muutosten toteutusaikataulu (2/2)

- **Vuosi 2028 ja siitä eteenpäin** – Muutettu suorituslisäjärjestelmä on otettu kokonaisuudessaan käyttöön
 - Myönnettyjä suorituslisiä maksetaan aina pysyvänä varsinaisen palkan henkilökohtaisena osana.
 - Suorituslisiin mahdollisesti kohdennettavista uusista varallisuuseristä voidaan sopia tulevilla keskustason neuvotteluissa. Lisäksi työnantaja voi omalla päätöksellään päättää kohdistaa suorituslisiin uutta varallisuutta.
- Suorituslisäjärjestelmää ja sen toteutusaikataulua vuosien 2025-2028 osalta kuvataan tarkemmin seuraavan dian aikajanalla.

2025

Sovelletaan vanhaa KirVESTES (2023-2025) 26 §:ää, poikkeuksena uuden KirVESTES (2025-2028) 26 §:n 9 mom. soveltaminen.

Suorituslisiä maksetaan saajilleen kuukausittain "määräaikaisena" kalenterivuoden ajan.

Paikallisen suorituslisä-järjestelmän ja suorituslisän arviointiperusteiden tarkastelu ja mahdollinen muuttaminen ennen syksyllä alkavaa uutta arviointijaksoa. Muutettuja arviointiperusteita sovelletaan ensimmäistä kertaa vuoden 2026 syksyn työsuoritusten arvioinneissa.

Syksyllä tehtävien työsuoritusten arviointien perusteella päätetään vuonna 2026 suorituslisää saavat. Päätettäviin suorituslisiin käytettävä yhteismäärä on KirVESTES (2023-2025) 26 §:n mukaisesti väh. 1,1 % vuoden 2026 talousarvioon vahvistetusta yleisen palkkausjärjestelmän peruspalkkojen palkkasummasta.

2026

1.1.2026 lukien sovelletaan uutta KirVESTES (2025-2028) 26 §:ää kokonaisuudessaan.

Suorituslisiä maksetaan saajilleen kuukausittain "määräaikaisena" kalenterivuoden ajan.

Syksyllä tehtävien työsuoritusten arviointien perusteella päätetään vuoden 2027 alusta lukien (ensimmäiset) pysyvä suorituslisää saavat. Päätettäviin suorituslisiin käytettävä yhteismäärä on KirVESTES (2025-2028) allekirjoituspöytäkirjan mukaisesti väh. 1,1 % vuoden 2027 talousarvioon vahvistetusta yleisen palkkausjärjestelmän peruspalkkojen palkkasummasta.

2027

Suorituslisiä maksetaan saajilleen kuukausittain (enimmäistä kertaa) pysyvä varsinaisen palkan henkilökohtaisena osana vuoden alusta lukien.

Syksyllä tehtävien työsuoritusten arviointien perusteella päätetään, kenelle vuoden 2028 alusta lukien maksettavat pysyvät suorituslisät kohdistetaan. Tällöin jo pysyvä suorituslisää saavien lisän määrää voidaan korottaa ja/tai pysyvä suorituslisä voidaan myöntää kokonaan uusille saajille. Päätettäviin suorituslisiin käytettävä yhteismäärä on KirVESTES (2025-2028) allekirjoituspöytäkirjan mukaisesti väh. 0,22 % vuoden 2026 yleisen palkkausjärjestelmän toteutuneesta peruspalkkojen palkkasummasta.

2028

Suorituslisiä maksetaan saajilleen kuukausittain vuoden 2026 ja 2027 päätösten perusteella pysyvä varsinaisen palkan henkilökohtaisena osana vuoden alusta lukien.

Syksyllä tehtävien työsuoritusten arviointien perusteella päätetään, kenelle mahdolliset vuoden 2029 alusta lukien maksettavat pysyvät suorituslisät kohdistetaan. Tällöin jo pysyvä suorituslisää saavien lisän määrää voidaan korottaa ja/tai pysyvä suorituslisä voidaan myöntää kokonaan uusille saajille. Se, onko vuoden 2029 alusta lukien päätettäviin suorituslisiin kohdennettavissa varallisuutta, riippuu mm. siitä, sovitaanko keskustasolla suorituslisiin kohdennettavista varoista tai päättääkö työnantaja omalla päätöksellään kohdentaa suorituslisiin varallisuutta.



Uuden KirVESTES 26 §:n sisältö

KirVESTES 26 §:n 1 mom.

- Suorituslisäjärjestelmä -

1 mom. Suorituslisäjärjestelmä

Viranhaltijalle/työntekijälle voidaan maksaa varsinaiseen palkkaan kuuluvaa euromääräistä suorituslisää. Suorituslisää maksetaan viranhaltijan/työntekijän työsuorituksen perusteella suorituslisiin osoitettujen varojen puitteissa. Suorituslisästä, sen arviointiperusteista, järjestelmän kirjallisuudesta kuvauksesta ja suorituslisän maksamisesta päättää työnantaja.

Soveltamisohje:

Tämän sopimuksen allekirjoituspöytäkirjassa määrätään suorituslisiin mahdollisesti kohdennettavien varojen yhteismäärän laskentaperusteet. Seurakunnan toimivaltainen viranomainen (työnantaja) vahvistaa vuosittain suorituslisän yhteismäärän. Työnantaja saa ylittää omalla päätöksellään tämän määrän.

Siirtymäkaudella 2026–2027 vahvistettujen pysyvien suorituslisien lisäksi uusia suorituslisiä ei makseta eikä vanhoja maksussa olevia suorituslisiä tarkisteta, jollei siitä erikseen sovita allekirjoituspöytäkirjassa. Jos suorituslisien saajia lisätään ja/tai jo saavien suorituslisiä korotetaan, uudet suorituslisät ovat pysyviä varsinaisen palkan henkilökohtaisia osia.

Lähiesihenkilön kehityskeskustelun perusteella tekemä suorituksen arviointi on luonteeltaan ehdotus seurakunnan toimivaltaiselle viranomaiselle pysyvän suorituslisän määrän vahvistamista varten.

Keskeisiä huomioita määräyksestä:

- Viranhaltijalle/työntekijälle voidaan maksaa myös jatkossa varsinaiseen palkkaan kuuluvaa suorituslisää työsuorituksen perusteella.
 - Suorituslisä on kuitenkin jatkossa **pysyvä** varsinaisen palkan henkilökohtainen osa eikä enää kalenterivuoden määräjän maksettava palkanosa.
- Suorituslisiin **vuosittain mahdollisesti kohdennettavista varoista sovitaan jatkossa aina allekirjoituspöytäkirjassa.**
 - Suorituslisiin vuosittain kohdennettava yhteismäärä ei siis ole enää jatkossa ”vakio” väh. 1,1 % yleisen palkkausjärjestelmän peruspalkkojen yhteismäärästä, vaan se voi vaihdella allekirjoituspöytäkirjassa mahdollisesti sovitun mukaisesti.
 - Työnantaja voi ylittää allekirjoituspöytäkirjassa sovitun suorituslisiin kohdennettavien varojen yhteismäärän omalla päätöksellään.

KirVESTES 26 §:n 2 mom.

- Säästyvien pysyvien suorituslisien uudelleen jakaminen -

2 mom. Säästyvien pysyvien suorituslisien uudelleen jakaminen

Jos sellaisen viranhaltijan/työntekijän palvelussuhde päättyy, jolle on maksettu pysyvää suorituslisää, on työnantajan otettava tämä suorituslisistä säästynyt laskennallinen rahamäärä huomioon ja lisättävä se jaettavaksi seuraavan suorituslisäarvioinnin yhteydessä päätettäviin suorituslisiin.

Soveltamisohje:

Jos esimerkiksi henkilö on saanut pysyvää suorituslisää 100 €/kk ja hänen palvelussuhteensa päättyy, on säästyvä summa (100 €/kk) lisättävä jaettavaksi seuraavan suorituslisäarvioinnin yhteydessä päätettäviin uusiin suorituslisiin ja/tai vanhojen suorituslisien korottamiseen.

Työnantajan on seurattava säästyneiden suorituslisien yhteismäärää, jotta ne voidaan luotettavasti jakaa seuraavana vuonna.

Keskeisiä huomioita määräyksestä:

- Määräys on **kokonaan uusi**
 - Koska suorituslisää maksetaan jatkossa pysyvänä varsinaisen palkan henkilökohtaisena osana, on tarkoituksenmukaista määrätä, mitä suorituslisälle tapahtuu, jos pysyvää suorituslisää saaneen viranhaltijan/työntekijän palvelussuhde päättyy.
- Määräys koskee vain tilanteita, joissa pysyvää suorituslisää saaneen **vakinaisen viranhaltijan/työntekijän** palvelussuhde päättyy
 - Säästyvien pysyvien suorituslisien uudelleen jakaminen ei koske tilanteita, joissa määräaikainen palvelussuhde päättyy. Määräaikaisille viranhaltijoille/työntekijöille suorituslisä maksetaan aina kertasuorituksena palvelussuhteen päättyessä erillisestä määräaikaisille viranhaltijoille/työntekijöille varatusta suorituslisäsummasta.
- Työnantajan on seurattava vakituisten palvelussuhteiden päättymisen seurauksena säästyneiden suorituslisien yhteismäärää, jotta ne voidaan luotettavasti jakaa uudelleen.

KirVESTES 26 §:n 3 mom.

- Suorituslisän arviointiperusteet-

3 mom. Suorituslisän arviointiperusteet

Suorituslisän arviointiperusteina käytetään vähintään kahta arviointikriteeriä ja vähintään kolmea suoritustasoa.

Soveltamisohje:

Suorituslisän käyttö perustuu arviointiperusteisiin, joiden tulee olla selkeitä ja riittävän yksinkertaisia sekä sellaisia, jotka eivät johda suorituslisän maksamiseen koko henkilöstölle. Työnantaja tekee arviointiperusteista kirjallisen kuvauksen.

Arviointikriteereistä yhden tulee olla työssä suoriutuminen. Sen lisäksi arviointikriteerinä käytetään yhtä tai tarvittaessa useampaa kriteeriä, joina voidaan käyttää esimerkiksi seuraavia kriteereitä:

- tuloksellisuus,
- monitaitoisuus,
- erityistiedot ja -taidot,
- yhteistyökyky,
- aloitteellisuus, kehityshakuisuus ja innovointikyky.

Työsuorituksen arvioinnissa käytetään vähintään kolmea suoritustasoa. Näitä ovat odotusten mukainen hyvä suoritustaso, sen ylittävä suoritustaso ja odotusten mukaisen hyvän suoritustason alittava suoritustaso. Suoritustasot voidaan paikallisesti nimetä toisin. Jos käytetään neljää suoritustasoa, ylin suoritustaso voi olla esimerkiksi erinomainen työsuoritus.

Keskeisiä huomioita määräyksestä:

- Määräys **ei muuttunut sisällöltään** vaan vastaa vanhaa suorituslisän arviointiperusteita koskevaa määräystä.
 - Seurakunnissa voidaan siis jatkossakin soveltaa tällä hetkellä voimassa olevia paikallisia suorituslisäjärjestelmiä ja suorituslisän arviointiperusteita, mikäli tämä katsotaan tarkoituksenmukaiseksi edelleen suorituslisän muuttuessa luonteeltaan pysyväksi.
 - Kuitenkin suorituslisän luonteen muuttuessa voi olla tarkoituksenmukaista tarkastella ja mahdollisesti muuttaa paikallisia arviointiperusteita. Pääsopijapuolet suosittavat pohtimaan yksinkertaista suorituslisäjärjestelmää, jossa työsuorituksen arvioinnissa käytetään KirVESTES 26 §:n mukaisesti vain kolmea arviointitasoa.
 - Mikäli arviointiperusteiden muuttaminen katsotaan tarpeelliseksi, tulee asiasta käydä työnantajan ja henkilöstön välillä KirVESTES 26 §:n 9 mom. mukaisesti täytäntöönpanoneuvottelut.
 - Velvoitetta arviointiperusteiden muuttamiseen ei kuitenkaan ole.

KirVESTES 26 §:n 4 mom.

-Työsuorituksen arviointi-

4 mom. Työsuorituksen arviointi

Työnantaja arvioi viranhaltijan/työntekijän työsuoritusta asettamillaan arviointiperusteilla.

Soveltamisohje:

Henkilöstön työsuoritukset arvioidaan vuosittain esimerkiksi kehityskeskustelujen yhteydessä, jossa asetetaan seuraavan vuoden tavoitteet ja arvioidaan menneen kauden tavoitteiden saavuttamista ja työsuoritusta.

Pysyvää suoritustasoa voidaan poikkeuksellisesti vähentää/poistaa, kun kysymyksessä on viranhaltijasta/työntekijästä itsestään johtuva työsuorituksen huomattava huonontuminen. Viranhaltijalle/työntekijälle annetaan tilaisuus ennen vähentämistä/poistamista parantaa työsuoritustaan. Mahdollisista tukitoimenpiteistä suoritustason säilyttämiseksi keskustellaan esim. kehityskeskustelussa.

Keskeisiä huomioita määräyksestä:

- Työsuoritukset **arvioidaan myös jatkossa vuosittain esim. kehityskeskustelujen yhteydessä**. Samalla asetetaan myös tavoitteet tulevalle arviointijaksolle.
- Suorituslisän muuttuessa pysyväksi varsinaisen palkan henkilökohtaiseksi osaksi on **määräykseen lisätty mahdollisuus pysyvän suoritustasoa poikkeukselliseen vähentämiseen/poistamiseen**, kun kysymys on viranhaltijasta/työntekijästä itsestään johtuvasta työsuorituksen huomattavasta huonontumisesta.
 - Tillanne on poikkeuksellinen ja edellyttää, että viranhaltijalle/työntekijälle annetaan tilaisuus työsuorituksensa parantamiseen.
 - Suorituslisän vähentäminen/poistaminen on mahdollista ainoastaan määräyksen mukaisessa tilanteessa eikä muita mahdollisuuksia vähentää tai poistaa suoritustasoa ole.

KirVESTES 26 §:n 5 mom.

- Suorituslisäjärjestelmän piiriin pääseminen ja työsuorituksen arviointijakso-

5 mom. Suorituslisäjärjestelmän piiriin pääseminen ja työsuorituksen arviointijakso

Suorituslisäjärjestelmän piiriin pääsee viranhaltija/työntekijä, jonka palvelussuhde kestää vähintään 4 kuukautta.

Työsuorituksen arviointijakso määräytyy seuraavasti:

Toistaiseksi voimassa oleva palvelussuhde: Arviointijakso on 12 kuukautta, joka alkaa syksyllä vuosittaisen suorituslisää koskevien kehityskeskustelujen jälkeen.

Soveltamisohje:

Jos palvelussuhde on alkanut kesken arviointijakson, mutta kestänyt vähintään 4 kuukautta arviointijakson päättyessä, viranhaltija/työntekijä on arviointijärjestelmän piirissä ja hänen työsuorituksensa arvioidaan kehityskeskusteluiden yhteydessä.

Jos viranhaltija/työntekijä on virka/työvapaalla arviointihetkellä, häntä ei arvioida.

Määräaikainen palvelussuhde: Määräaikaisessa palvelussuhteessa arviointijaksona käytetään palvelussuhteen kestoa.

Keskeisiä huomioita määräyksestä:

- Määräyksessä on selkeytetty suorituslisäjärjestelmän piiriin pääsemistä ja työsuorituksen arviointijaksoa toistaiseksi voimassa olevassa ja määräaikaisessa palvelussuhteessa.
- Sekä toistaiseksi voimassa olevassa että määräaikaisessa palvelussuhteessa **suorituslisäjärjestelmän piiriin pääsee, jos palvelussuhde kestää väh. 4 kk.**
 - Kun viranhaltija/työntekijä pääsee suorituslisäjärjestelmän piiriin, hän voi saada pysyvää suorituslisää, mikäli hänen työsuorituksensa ylittää suorituslisän saamiseen oikeuttavan suoritustason.
- **Toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa työsuorituksen arviointijakso on 12 kk.**
 - Jos palvelussuhde on alkanut kesken arviointijakson mutta kestänyt väh. 4 kk, henkilön työsuoritusta arvioidaan palvelussuhteen alusta kehityskeskusteluihin asti ilmenneen työsuorituksen perusteella.
 - Jos viranhaltija on sellaisella virka-/työvapaalla arviointihetkellä, ettei hänen työsuoritustaan pystytä arvioimaan (esim. pitkä opintovapaa), häntä ei arvioida. Asia arvioidaan tilannekohtaisesti virka-/työvapaan pituudesta riippuen.
- **Määräaikaisessa palvelussuhteessa arviointijaksona on aina koko palvelussuhteen kesto** riippumatta määräaikaisen palvelussuhteen pituudesta.

KirVESTES 26 §:n 6 mom.

- Tasapuolisen kohtelun vaatimus -

6 mom. Tasapuolisen kohtelun vaatimus

Suorituslisää maksettaessa on eri viranhaltija-/työntekijäryhmiä kohdeltava tasapuolisesti.

Soveltamisohje:

Luottamusmiehille annetaan ennen vuosittaisten kehityskeskusteluiden aloittamista selvitys edellisenä vuonna maksettujen suorituslisien yhteismäärästä ja jakaumasta. Lisäksi annetaan selvitys säästyneiden suorituslisien yhteismäärästä (26 § 2 mom.) sekä allekirjoituspöytäkirjassa mahdollisesti suorituslisiin kohdennettavien varojen yhteismäärästä.

Keskeisiä huomioita määräyksestä:

- Tasapuolisen kohtelun vaatimus edellyttää, kuten aiemminkin, että eri viranhaltija-/työntekijäryhmiä kohdellaan tasapuolisesti suorituslisäjärjestelmässä.
- Määräyksessä on **täsmennetty luottamusmiehille annettavan selvityksen sisältöä** suorituslisän muuttuessa pysyväksi varsinaisen palkan henkilökohtaiseksi osaksi.

KirVESTES 26 §:n 7 mom.

- Päätös suorituslisästä ja suorituslisän maksaminen-

7 mom. Päätös suorituslisästä ja suorituslisän maksaminen

Viranhaltijalle/työntekijälle maksettavasta suorituslisästä tehdään päätös arviointijakson päätyttyä. Arvioinnin perusteella päätetty suorituslisä on vakinaiselle viranhaltijalle/työntekijälle pysyvä varsinaisen palkan osa. Suorituslisää maksetaan arviointijaksoa seuraavan kalenterivuoden alusta lukien kuukausittain.

Määräaikaiselle viranhaltijalle/työntekijälle maksetaan suorituslisä kertasuorituksena palvelussuhteen päättyessä.

Soveltamisohje:

Päätös suorituslisän maksamisesta tulee tehdä niin hyvissä ajoin, että suorituslisä voidaan maksaa vakinaiselle henkilöstölle arviointijaksoa seuraavan kalenterivuoden alusta lukien.

Keskeisiä huomioita määräyksestä:

- Määräystä on **muutettu vastaamaan suorituslisän uutta luonnetta** pysyvänä varsinaisen palkan henkilökohtaisen osana vakinaisen henkilöstön kohdalla.
 - Vakinaiselle henkilöstölle suorituslisää maksetaan **pysyvänä** palkanosana arviointijaksoa seuraavan kalenterivuoden alusta lukien kuukausittain.
 - Määräaikaisessa palvelussuhteella olevalle henkilöstölle suorituslisä maksetaan sen sijaan aina **kertasuorituksena** palvelussuhteen päättyessä.
- Kuten ennenkin, lähiesihenkilö tekee henkilöstön työsuoritusten arviointien perusteella ehdotuksen seurakunnan toimivaltaiselle viranomaiselle suorituslisän saajista ja seurakunnan toimivaltainen viranomainen tekee asiasta päätöksen.
 - Seurakunnan toimivaltaisen viranomaisen päätöksestä ei voi valittaa.

KirVESTES 26 §:n 8 mom.

- Kausityöntekijöiden ja muiden määräaikaisten suorituslisät-

8 mom. Kausityöntekijöiden ja muiden määräaikaisten suorituslisät

Määräaikaisessa vähintään 4 kuukautta kestävässä yleisen palkkausjärjestelmän mukaisessa palvelussuhteessa olevien viranhaltijoiden/työntekijöiden suorituslisiä varten seurakunnan on vuosittain varattava summa, joka suhteellisesti vastaa määräaikaisten osuutta suorituslisiin talousarviossa varattavasta palkkasummasta.

Keskeisiä huomioita määräyksestä:

- Määräys on **kokonaan uusi**
 - Siinä selkeytetään jo aiemmin voimassa ollutta käytäntöä, jonka mukaan seurakunnan on varattava määräaikaisessa palvelussuhteessa olevalle henkilöstölle ns. oma suorituslisäpotti.

KirVESTES 26 §:n 9 mom.

- Täytäntöönpanoneuvottelu työsuorituksen arviointiperusteiden muuttamisesta-

9 mom. Täytäntöönpanoneuvottelut työsuorituksen arviointiperusteiden muuttamisesta

Työsuorituksen arviointiperusteiden muuttamisesta käydään pääsopimuksen 2 §:n 4 momentin ja 13 §:n mukaiset täytäntöönpanoneuvottelut pääsopijajärjestöjen edustajien kanssa.

Soveltamisohje:

Täytäntöönpanoneuvottelun tavoitteena on, että suorituslisän arviointiperusteista olisi mahdollisimman laaja yksimielisyys työnantajan ja henkilöstön kesken.

Suorituslisä on osa kannustavaa palkkausta, jolla pyritään parantamaan tuloksellisuutta ja johtamaan henkilöstön työsuoritusta. Viranhaltija/työntekijä voi omalla suoriutumisellaan vaikuttaa palkkaukseensa. Tästä syystä arviointijakson aikataulun ja arviointiperusteiden on oltava henkilöstön tiedossa.

Keskeisiä huomioita määräyksestä:

- Kuten aiemminkin, mikäli paikallisesti **halutaan muuttaa työsuorituksen arviointiperusteita, on asiasta käytävä pääsopimuksen mukaiset täytäntöönpanoneuvottelut.**
- Työsuorituksen arviointiperusteita ei voi muuttaa ennen kuin täytäntöönpanoneuvottelut on käyty.
- Täytäntöönpanoneuvottelut käydään työnantajan ja pääsopijajärjestön edustajien kesken.
- Tarkoituksena on saavuttaa mahdollisimman laaja yksimielisyys työsuorituksen arviointiperusteista työnantajan ja henkilöstön välillä.
- Täytäntöönpanoneuvotteluiden jälkeen työnantaja tekee päätöksen työsuorituksen arviointiperusteiden sisällöstä.
 - Työnantajan kirjallisesti vahvistamat arviointiperusteet sekä arviointijakson aikataulu annetaan henkilöstölle tiedoksi.