

SUORITUSLISÄ OSANA YLEISTÄ PALKKAUSJÄRJESTELMÄÄ

Suorituslisän käyttöä koskeva yhteinen ohje seurakunnille

Sisällys

1. Johdanto	3
2. Paikallinen suorituslisäjärjestelmä	3
2.1 Paikallisen suorituslisäjärjestelmän toimivuuden arviointi ja sen mahdollinen muuttaminen.....	4
3. Suorituslisiin varattava palkkasumma	5
3.1 Säästyvien pysyvien suorituslisien uudelleen jakaminen	6
4. Työsuorituksen arviointiperusteet ja arviointi	6
5. Työsuorituksen arviointijakso	9
6. Tasapuolisen kohtelun vaatimus	10
7. Päätös suorituslisästä ja suorituslisän maksaminen.....	10
8. Luottamusmiesten tiedonsaantioikeus.....	11
9. Työsuorituksen arvioinnin vuosikello	11

1. Johdanto

Tällä ohjeella kumotaan suorituslisän käytöstä ja soveltamisesta 3.10.2018 ja 22.6.2022 annetut ohjeet.

Suorituslisä on yleiseen palkkausjärjestelmään sisältyvä palkanosa, jota voidaan maksaa työntekijälle¹ tämän työsuorituksen perusteella.

Suorituslisää koskeva määräys on Kirkon virka- ja työehtosopimuksen 26 §:ssä. Sen mukaisesti työntekijälle voidaan maksaa varsinaiseen palkkaan kuuluvaa euromääräistä suorituslisää. Suorituslisää maksetaan työntekijän työsuorituksen perusteella suorituslisiin osoitettujen varojen puitteissa. Suorituslisästä, sen arviointiperusteista, järjestelmän kirjallisesta kuvauksesta ja suorituslisän maksamisesta päättää työnantaja.

Jokaisen kirkon yleisen palkkausjärjestelmän soveltamisalaan kuuluvan työntekijän työsuoritus arvioidaan. Suorituslisän maksaminen perustuu työntekijän työsuoritukseen ja se myönnetään arviointiperusteilla, joiden tulee olla selkeitä ja riittävän yksinkertaisia.

Suorituslisä on osa kannustavaa palkitsemista, koska se perustuu työntekijälle asetettuihin tavoitteisiin ja työnantajan tekemään työsuorituksen arviointiin. Jokainen työntekijä voi omalla työsuorituksellaan vaikuttaa työn lopputulokseen ja siten myös omaan palkkatasoonsa.

Kirkon virka- ja työehtosopimuksen (KirVESTES) 2025–2028 allekirjoituspöytäkirjassa on sovittu, että suorituslisää maksetaan 1.1.2027 lukien vakituisessa palvelussuhteessa olevalle henkilöstölle kuukausittaisena pysyvänä varsinaisen palkan henkilökohtaisena osana. Tämän muutoksen toteuttamiseksi on sovittu siirtymäkausi 2026–2027, josta on annettu oma ohje ([Pääsopijaosapuolten yhteinen ohje seurakunnan työssä suoriutumisen arviointia koskeviksi toimenpiteiksi vuosina 2025–2028](#)).

2. Paikallinen suorituslisäjärjestelmä

Suorituslisän käyttö perustuu seurakunnan valmistelemaan paikalliseen suorituslisäjärjestelmään (KirVESTES 26 §). Olennaista on, että paikallisesta työsuorituksen arviointijärjestelmästä on neuvoteltu yhdessä henkilöstön edustajien² kanssa ja työsuoritus arvioidaan aidosti sen perusteella.

¹ Näissä ohjeissa työntekijällä tarkoitetaan myös viranhaltijaa.

² Näissä ohjeissa henkilöstön edustajalla on tarkoitettu luottamusmiestä

Suorituslisäjärjestelmän on oltava selkeä ja riittävän yksinkertainen. Paikallisesta suorituslisäjärjestelmästä ja sen osista on oltava kirjallinen sekä ajantasainen kuvaus ja hallinnollinen päätös. Kirjallisen kuvauksen laatiminen ja ylläpitäminen on työnantajan vastuulla.

Suorituslisän määrä voi vaihdella työntekijöittäin paikallisesti hyväksytyyn suorituslisäjärjestelmän mukaisesti. Alla on esimerkkejä siitä, miten suorituslisän suuruus voidaan paikallisesti määritellä.

- Suorituslisä on tasaeuromäärä eli sama euromäärä maksetaan kaikille työntekijöille vaativuustasosta riippumatta;
- Suorituslisä on vaativuusryhmiin sidottu euromäärä;
- Suorituslisä on sama prosenttiosuus kunkin työntekijän peruspalkasta.

2.1 Paikallisen suorituslisäjärjestelmän toimivuuden arviointi ja sen mahdollinen muuttaminen

Suorituslisän käyttö perustuu johdon, esihenkilön ja henkilöstön edustajien yhteistyöllä valmistelemaan arviointijärjestelmään. Valmistelun perusteella työnantaja on päättänyt paikallisen suorituslisäjärjestelmän sisällön. Suorituslisäjärjestelmää on ajoittain perusteltua arvioida ja tarkastella sen mahdollisia muuttamistarpeita yhdessä henkilöstön edustajien kanssa.

Ennen suorituslisäjärjestelmän käyttöönottoa työnantajan laatimista työsuorituksen arviointiperusteista on käyty pääsopimuksen 2 §:n 4 momentin ja 13 §:n mukaiset täytäntöönpanoneuvottelut pääsopijajärjestöjen edustajien kanssa. Edellä mainitut neuvottelut on käytävä myös silloin, kun seurakunnan käyttöön ottamia arviointiperusteita muutetaan. Täytäntöönpanoneuvottelujen tavoitteena on saavuttaa mahdollisimman laaja yksimielisyys suorituslisän arviointiperusteista. Täytäntöönpanoneuvottelun osapuolet on määriteltävä pääsopimuksen 2 §:n 3 momentissa.

Työnantajan kirjallisella päätöksellään vahvistamat arviointiperusteet sekä muutetun järjestelmän käyttöönottoa, käyttöä ja työsuorituksen arviointia koskeva aikataulu ja sisältö on tiedotettava henkilöstölle.

Työnantajan päätöksellään vahvistama arviointijärjestelmä on voimassa toistaiseksi. 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 tai sen vaihtuessa.

3. Suorituslisiin varattava palkkasumma

Palkkasumman määrittämisen lähtökohta 2027

1.1.2027 lukien maksettaviin suorituslisiin on käytettävä vähintään 1,1 % vuoden 2027 talousarvioon vahvistetusta yleisen palkkausjärjestelmän piirissä olevan henkilöstön peruspalkkojen yhteismäärästä. Mikäli suorituslisiin aiemmin varattu summa ylittää edellä mainitun summan (esimerkiksi jos työnantaja on kohdistanut suorituslisiin rahaa enemmän kuin keskustasolla on sovittu), on jatkossa käytettävä vähintään tätä summaa. Peruspalkka on määritelty Kirkon virka- ja työehtosopimuksen 22 §:ssä.

Suorituslisiin varattava palkkasumma muuttuu tämän jälkeen vain kolmesta syystä:

- 1) KirVESTES:n allekirjoituspöytäkirjassa voidaan sopia suorituslisiin käytettävän rahamäärän kasvattamisesta. Pääsopijaosapuolilla on neuvotteluissa ollut yhteinen käsitys siitä, että ajoittain suorituslisäjärjestelmään on tarpeen osoittaa lisää varoja allekirjoituspöytäkirjaan otettavalla määräyksellä.
- 2) Jo maksussa olevien suorituslisien korottuminen yleiskorotuksella edellyttää (kokemuslisien tavoin), että allekirjoituspöytäkirjassa on asiasta nimenomainen määräys. Yleiskorotuksella korottuvat suorituslisät lisäävät suorituslisiin varattavaa palkkasummaa korotuksen euromääräisen yhteissumman suuruudella.
- 3) Seurakunnalla on lisäksi aina toimivalta itse päättää niin uusista suorituslisän saajista kuin myös suorituslisää jo saavien suorituslisien korottamisesta, vaikka allekirjoituspöytäkirjassa ei niin määrättäisi. Seurakunta voi siis harjoittaa aktiivista palkkapolitiikkaa suorituslisäjärjestelmän avulla, jos sillä on siihen tarvetta ja mahdollisuuksia.

Määräaikaisessa vähintään 4 kuukautta kestävässä yleisen palkkausjärjestelmään mukaisessa palvelussuhteessa olevien työntekijöiden suorituslisiä varten seurakunnassa on, kuten aiemmin, vuosittain varattava summa, joka suhteellisesti vastaa määräaikaisten osuutta suorituslisiin varattavasta palkkasummasta. Määräaikaisessa palvelussuhteessa ei suorituslisää makseta kuukausittain, vaan palvelussuhteen lopussa kertasuorituksena.

Suorituslisää koskeva sopimustarkistus vuonna 2027 (voimaantulo 1.1.2028 lukien)

KirVESTES (2025–2028) allekirjoituspöytäkirjan 5.1 kohdan mukaan Yleisen palkkausjärjestelmän mukaisiin uusiin suorituslisiin ja/tai jo maksussa olevien suorituslisien korotuksiin varataan jaettavaksi 0,22 prosentin suorituslisäerä. Tämä erä laitetaan maksuun 1.1.2028 lukien. Erän määrä lasketaan yleisen palkkausjärjestelmän toteutuneesta peruspalkkojen vuoden 2026 palkkasummasta.

3.1 Säästyvien pysyvien suorituslisien uudelleen jakaminen

Pääsopijajärjestöt suosittelevat, että niin kauan, kun työntekijä on saman työnantajan (myös saman seurakuntayhtymän) palveluksessa hänen suorituslisänsä säilyy, ellei 26 §:n 4 momentista muuta johdu.

Jos pysyvää suorituslisää saaneen vakinaisen työntekijän palvelussuhde päättyy, hänelle kuukausittain maksetun suorituslisän laskennallinen rahamäärä ei poistu suorituslisien kokonaissummasta, vaan työnantajan on lisättävä tämä suorituslisistä säästynyt laskennallinen rahamäärä jaettavaksi seuraavan suorituslisäarvioinnin yhteydessä päätettäviin suorituslisiin. Suorituslisistä säästyneellä laskennallisella rahamäärällä tarkoitetaan 1.6.–31.5. välillä päättyneiden vakituisten palvelussuhteiden suorituslisien vuosittaista yhteismäärää.

Esimerkki:

Henkilölle on myönnetty suorituslisä (100 e/kk) pysyvänä palkanosana 1.1.2027 lukien. Hän irtisanoutuu niin, että hänen palvelussuhteensa päättyy 31.5.2028. Hänen suorituslisästänsä säästynyt laskennallinen rahamäärä on 1200 e vuodessa, joka on jaettava 1.1.2029 alusta lukien uusina suorituslisinä tai korotuksina jo päätettyihin suorituslisiin. Tämän periaatteen mukaisesti, jos on sellaisia palvelussuhteita, jotka päättyvät edellisen vuoden kesäkuun ja kuluvan vuoden toukokuun välisenä aikana ja niiden haltijoille on ollut myönnettynä pysyvää suorituslisää, suorituslisästä säästynyt laskennallinen rahamäärä (vuosittainen yhteismäärä) on jaettava seuraavan vuoden alusta lukien uusina suorituslisinä tai korotuksina jo päätettyihin suorituslisiin.

Säästyvien pysyvien suorituslisien uudelleen jakaminen ei koske tilanteita, joissa määräaikainen palvelussuhde päättyy. Määräaikaisille työntekijöille suorituslisä maksetaan aina kertasuorituksena palvelussuhteen päättyessä erillisestä määräaikaisille työntekijöille varatusta suorituslisäsummasta.

Siirtymäajan jälkeen työnantajan on varmistettava, että vuosittain talousarviossa vahvistettava suorituslisiin varattava summa (euromäärä) ei laske edellisen vuoden talousarvioon vahvistetusta summasta.

4. Työsuorituksen arviointiperusteet ja arviointi

Seurakunta on vahvistanut paikallisesti seurattavat arviointikriteerit sekä käytettävät suoritusastot. Arviointikriteerejä on oltava vähintään kaksi (yleinen työssä suoriutuminen ja toinen seurakunnan valitsema arviointikriteeri) ja suoritusastoja vähintään kolme (odotusten mukainen hyvä suoritusasto, sen ylittävä suoritusasto ja odotusten mukaisen suoritusaston alittava suoritusasto).

Käytettävien arviointikriteerien ja suoritustasojen enimmäismäärää ei ole KirVESTES:ssä rajoitettu. Kirkon pääsopijaosapuolet kuitenkin suosittavat, että käytettävä kriteeristö olisi mahdollisimman yksinkertainen ja seurattavien suoritustasojen määrä olisi kolme. Suorituslisäjärjestelmä on tarkoitettu perusteiltaan mahdollisimman yksinkertaiseksi kokonaisarviointiksi valittujen arviointikriteerien ja suoritustasojen pohjalta.

Valitut arviointiperusteet määritellään niin, että ne ovat objektiivisia. Arvioinnin yhteismitallisuuden takia on tärkeää, että valitut arviointiperusteet kuvataan mahdollisimman yksiselitteisesti. Työsuorituksen arviointiperusteina käytetään vähintään kahta arviointikriteeriä ja vähintään kolmea suoritustasoa kunkin kriteerin arvioinnissa.

Arviointikriteereistä yhden tulee olla **työssä suoriutuminen**. Sillä mitataan kokonaisarviointin perusteella yleistä onnistumista työssä. Sen lisäksi arviointikriteerinä voi olla esimerkiksi jokin seuraavista:

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

Arviointikriteerien tulee olla kaikille työntekijöille samat ja ne tulee valita siten, että ne mittaavat kaikkia työtehtäviä samalla tavoin. Arviointikriteereille voidaan antaa tarvittaessa eri painoarvoja, esimerkiksi työssä suoriutuminen 60 %, kehityshakuisuus 40 %.

Työsuorituksen arvioinnissa on käytettävä vähintään kolmea **suoritustasoa**

- odotusten mukaisen hyvän suoritustason alittava suoritustaso,
- odotusten mukainen hyvä suoritustaso,
- odotusten mukaisen hyvän suoritustason ylittävä suoritustaso.

Jos suoritustasoja käytetään enemmän kuin kolme, neljäntenä tasona voi olla esimerkiksi erinomainen työsuoritus. Suoritustasot voidaan nimetä toisin organisaation tarpeiden mukaan.

Arviointikriteerit ja suoritustasot sisällytetään arviointilomakkeeseen. Lomakkeella on mahdollisuus arvioida työsuoritus kokonaisuutena ja arvioida suoritustason muutosta. Arviointilomakkeeseen voidaan sisällyttää myös työntekijän työsuorituksen parantamiseen tarvittavat toimenpiteet. Alle on otettu esimerkki arviointilomakkeesta.

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

Suoritustasojen kuvaukset:

- 1) **Odotusten mukaisen hyvän suoritustason 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.
- 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 suoritustason ylittävä työsuoritus.** Työsuoritus ylittää usein annetut tavoitteet ja se on hyvää, tavanomaista suoritustasoa parempi työsuoritus. Esimerkiksi kaikkien eri arviointitekijöiden suoritustaso on vähintään suoritustasolla 2, minkä lisäksi työntekijä on kehityshakuinen ja työn tuloksellisuus hyvää, työntekijä saa esimerkiksi myönteistä ulkoista ja/tai sisäistä asiakas-/seurakuntalaispalautetta.
- 4) **Erinomainen työsuoritus.** Työsuoritus ylittää usein ja selkeästi asetetut tavoitteet. Kysymyksessä on poikkeuksellisen hyvä työsuoritus. (Neljättä suoritustasoa käytetään silloin, jos se katsotaan tarpeelliseksi.)

Seurakunnassa/seurakuntayhtymässä on oltava yhtenäinen käytäntö suoritustasojen arviointiaineiston kokoamisessa. Arviointiaineistoa voivat käsitellä vain ne henkilöt, joille se tehtäviensä puolesta kuuluu.

Suoritustasojen maksaminen edellyttää odotusten mukaisen hyvän tason ylittämistä niiden kriteerien pohjalta, jotka seurakunta on valinnut arviointikriteereiksi.

Arviointi perustuu aina vastuulliseen esihenkilötyöhön. Olennaista hyvän lopputuloksen saavuttamiseksi on, että arvioinnin suorittavat esihenkilöt on seurakunnassa säännöllisesti ohjeistettu ja perehdytetty käymään suorituslisää koskevat kehityskeskustelut yhdenmukaisilla periaatteilla. Lisäksi suorituslisäjärjestelmän kokonaisuudesta erityisessä vastuussa olevat viranhaltijat, käytännössä seurakunnan kirkkoherra ja taloushallinnon johtava viranhaltija/palkka-asiamies, seuraavat ja tarvittaessa ohjaavat aktiivisesti arviointityötä silloin, kun seurakunnassa on väliportaan esihenkilöitä tekemässä kehityskeskusteluissa suorituslisäarvioita.

Suorituslisää voidaan poikkeuksellisesti vähentää/poistaa, kun kysymyksessä on työntekijästä itsestään johtuva työsuorituksen huomattava huonontuminen. Työsuorituksen huomattavalla huonontumisella tarkoitetaan kokonaisarvioituna pitkäkestoista toimintaa, eikä yksittäistä tapahtumaa.

Mikäli vuotuisessa kehityskeskustelussa todetaan suoritustason alentuneen, kehityskeskustelussa muun muassa hyväksytään yhteisesti työsuorituksen parantamista tukevat toimenpiteet. Työsuoritusta tukevia toimenpiteitä ja työsuorituksen parantamista on arvioitava vuoden pituisen arviointijakson puolivälin kohdalla, mutta suorituslisää ei vielä tällöin voida vähentää tai poistaa. Suorituslisää voidaan vähentää tai poistaa aikaisintaan tätä kehityskeskustelua seuraavassa vuotuisessa kehityskeskustelussa. Mikäli työntekijän työsuorituksen taso ei uuden arvioinnin mukaan ole parantunut ennalleen, tarkistetaan suorituslisä uutta arviointia vastaavaksi. Suorituslisän maksaminen lakkaa tai vähennettyä suorituslisää ryhdytään maksamaan kehityskeskustelua seuraavan kalenterivuoden alusta lukien.

5. Työsuorituksen arviointijakso

Työntekijä pääsee suorituslisäjärjestelmän piiriin, kun hänen palvelussuhteensa on kestänyt vähintään 4 kuukautta arviointijakson päättyessä. Tämä koskee yhtä lailla vakinaiseen palvelussuhteeseen otettua työntekijää kuin määräaikaiseen palvelussuhteeseen otettuja.

Työsuorituksen arviointijakso määräytyy seuraavasti:

Toistaiseksi voimassa oleva (vakinainen) palvelussuhde: Arviointijakso on 12 kuukautta, joka alkaa yleensä syksyllä vuosittaisen suorituslisää koskevien kehityskeskustelujen jälkeen. Jos palvelussuhde on alkanut kesken arviointijakson, mutta kestänyt vähintään 4 kuukautta arviointijakson päättyessä, työntekijä on arviointijärjestelmän piirissä ja hänen työsuorituksensa arvioidaan kehityskeskustelujen yhteydessä koko työssäolojakson perusteella sisältäen palvelussuhteen 4 ensimmäistä kuukautta. Vaikka palvelussuhde ei ole vielä kehityskeskustelujen käymisen ajankohtana kestänyt täyttä 12 kuukauden arviointijaksoa, työsuoritus arvioidaan normaaliin tapaan. Poissaolon (esimerkiksi vuosiloma)

sattuessa, arviointi on tehtävä muuna ajankohtana. Jos työntekijän työsuoritus arvioidaan suorituslisään oikeuttavaksi, hänelle maksetaan pysyvää suorituslisää seuraavan vuoden alusta lukien, mikäli on osoitettu varoja uusien suorituslisien maksamiseen.

Määräaikainen palvelussuhde ja kausityöntekijä: Määräaikaisessa palvelussuhteessa arviointijaksona käytetään palvelussuhteen kestoa.

6. Tasapuolisen kohtelun vaatimus

Tasapuolisen kohtelun vaatimus edellyttää, että eri työntekijäryhmiä kohdellaan tasapuolisesti suorituslisäjärjestelmässä. Käytännössä tämä tarkoittaa seuraavaa:

- Suorituslisäjärjestelmä koskee sekä vakinaisessa että määräaikaisessa palvelussuhteessa olevia työntekijöitä. Työnantajan on varattava vuosittain talousarvioon suorituslisiin käytettävä summa sekä vakinaiselle että määräaikaiselle henkilöstölle.
- Suorituslisän arviointiperusteet on laadittava niin, että ne kohtelevat kaikkia työntekijöitä tasapuolisesti. Kaikilla työntekijöillä on oltava yhtäläinen mahdollisuus suorituslisän saamiseen arviointiperusteiden täytyessä.
- Työntekijöiden työsuoritukset on arvioitava niin, että kaikkia työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti. Seurakunnan johdon tehtävänä on huolehtia siitä, että eri esihenkilöiden arvioinnit ovat yhteismitallisia ja perustuvat objektiiviseen arviointiin. Arvioinnin objektiivisuutta ja tasapuolisuutta edistää arviointijärjestelmän huolellinen kuvaus ja työnantajan esihenkilöille antama koulutus työsuorituksen arviointiin. Työnantajan on myös päättäessään työsuoritusten arviointien perusteella suorituslisien saajat kohdeltava kaikkia työntekijöitä tasapuolisesti.

7. Päätös suorituslisästä ja suorituslisän maksaminen

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

Seurakunnan toimivaltaisen viranomaisen päätöksestä ei voi valittaa. Kirkon pääsopimuksen mukaista tulkintaneuvottelua (Kirkon pääsopimuksen 7 §) voidaan käydä suorituslisäjärjestelmän periaatteiden ja toimeenpanon KirVESTES:n mukaisuudesta, jolloin on yksilöitävä, mistä sopimusmääräyksestä ja millä perusteella erimielisyys on olemassa.

Vakituisessa palvelussuhteessa suorituslisä on pysyvä palkanosa ja maksetaan kuukausittain. Määräaikaisten mahdollinen suorituslisä maksetaan aina palvelussuhteen päättymisen yhteydessä kertasuorituksena.

Palkattoman työvapaan ajalta ei voida maksaa suorituslisää. Suorituslisän maksu jatkuu normaalisti työvapaan päätyttyä.

8. Luottamusmiesten tiedonsaantioikeus

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

9. Työsuorituksen arvioinnin vuosikello

Työsuorituksen arviointi kehityskeskustelun yhteydessä

Arviointi suoritetaan kerran vuodessa esimerkiksi kehityskeskustelun yhteydessä (arviointikeskustelu). On työnantajan vastuulla, että jokainen työntekijä, jonka palvelussuhde on kestänyt vähintään neljä kuukautta, tulee arvioiduksi. Poissaolon sattuessa, arviointi on tehtävä muuna ajankohtana. Lähiesihenkilön poissaolo ei myöskään saa vaikuttaa arvioinnin toteutumiseen.

Ennen arviointijakson alkua työntekijälle asetetaan konkreettiset tavoitteet, jotka johdetaan organisaation tavoitteista. Työntekijän tavoitteet voidaan asettaa esimerkiksi vuosittain kehityskeskustelujen yhteydessä tai palvelussuhteen alussa.

Arviointijakson päätyttyä, esihenkilön ja työntekijän välisessä kehityskeskustelussa arvioidaan työntekijän työsuoritusta suhteessa asetettuihin tavoitteisiin. Kehityskeskustelu sisältää siten sekä keskustelun päättäneestä arviointijaksosta että tavoitteiden asettamisen seuraavalle arviointijaksolle. Kehityskeskusteluissa ei vielä kuitenkaan tehdä lopullista päätöstä siitä, maksetaanko työntekijälle suorituslisää.

Esihenkilön kehityskeskustelun perusteella tekemä suorituksen arviointi on luonteeltaan *ehdotus* seurakunnan toimivaltaiselle viranomaiselle suorituslisän määrän vahvistamista varten (26 § 1 momentti soveltamisohje).

Päätösehdotukset voivat siis muuttua siitä, mitä esihenkilö on ehdottanut kehityskeskustelun perusteella. Lopullinen päätös voidaan tehdä, jos sen perusteet on löydettävissä paikallisesta suorituslisäjärjestelmästä.

Seurakunnan toimivaltainen viranomainen (työnantaja) vahvistaa vuosittain uusien tai korotettujen suorituslisien määrän ja kenelle sitä maksetaan.