

**29 §      Kirkon virka- ja työehtosopimuksen mukaisen suoritukseen perustuvan palkanosan (suorituslisä) käyttöönotto 1.1.2020 alkaen**

**Päätösehdotus**

Seurakuntayhtymän johtaja Juha Rintamäki

Yhteinen kirkkoneuvosto päättää

- 1) ottaa suorituslisän käyttöön 1.1.2020;
- 2) hyväksyä suorituslisäjärjestelmän arviointikriteerit, suoritustasot sekä suorituslisän määräytymisperiaatteet seuraavasti:

**Työssä suoriutuminen** – alakriteerit jakaantuvat kolmeen painotukseltaan samanarvoiseen alakriteeriin seuraavasti

- hallitsee oman tehtävänkuvan edellyttämät tiedot ja taidot sekä ammattialan osaamisen
- yhteisiin tavoitteisiin sitoutuminen (ymmärtää tavoitteet ja suuntaa toimintaansa niiden mukaisesti)
- tehokkuus (suuntaa työnsä tavoitteiden mukaisesti, osaa priorisoida ja organisoida työnsä, noudattaa sovittuja määräaikoja, on taloudellinen ajankäytön ja resurssien suhteen, kehittää ja innovoi)

**Vuorovaikutus** – alakriteerit jakaantuvat kolmeen painotukseltaan samanarvoiseen alakriteeriin seuraavasti

- asiakaspalvelu (ulkoiset ja sisäiset asiakkaat)
- työyhteisötaidot (sosiaaliset taidot)
- luo ja ylläpitää arvostavaa työilmapiiriä (omaa joustavan ja rakentavan suhtautumisen asioihin ja ihmisiin, edistää töiden sujuvuutta työyhteisössä)

Jokaisen kriteerin osalta käytössä on kolme suoritustasoa seuraavasti:

- odotukset alittava työsuoritus
- odotusten mukainen hyvä suoritustaso
- odotukset ylittävä suoritustaso

Oikeus suorituslisään edellyttää, että

- työssä suoriutuminen kriteerin osalta vähintään kahden alakriteerin on oltava odotukset ylittävä suoritustaso
- vuorovaikutus kriteerin osalta vähintään kahden alakriteerin on oltava odotukset ylittävä suoritustaso.

## **Päätös**

Päätösehdotus hyväksyttiin.

## **Selostus**

Vuoden 2020 alusta käyttöön otettavasta suorituslisäjärjestelmästä on sovittu Kirkon virka- ja työehtosopimuksessa 2018 – 2020 siten, että se koskee kirkon yleisen palkkausjärjestelmän piiriin kuuluvia viranhaltijoita ja työntekijöitä. Suorituslisäjärjestelmän (KirVESTES 26 §) mukaan viranhaltijalle/työntekijälle voidaan maksaa varsinaiseen palkkaan kuuluvaa euromääräistä suorituslisää, joka perustuu viranhaltijan/työntekijän työsuorituksen kokonaisarviointiin. Kirkon yleistä palkkausjärjestelmää sovelletaan kuukausipalkkisiin viranhaltijoihin ja työntekijöihin lukuun ottamatta ylimmän johdon palkkausjärjestelmän piiriin kuuluvia kirkkoherroja, yhtymän johtajaa ja hallintojohtajaa.

Kirkon yleisen palkkausjärjestelmän mukaan viranhaltijan/työntekijän varsinainen palkkaus määräytyy tehtäväkohtaisesta palkanosasta, joka perustuu tehtävän vaativuuteen sekä henkilökohtaisesta palkanosasta. Henkilökohtainen palkanosa muodostuu työkokemukseen perustuvasta vuosisidonnaisesta palkanosasta sekä 1.1.2020 alkaen voimaantulevasta suoriteperusteisesta palkanosasta (suorituslisä). Työnantaja päättää suorituslisän arviointiperusteista eli arviointikriteereistä ja suorituslaskuista. Jatkossa työnantaja myös vahvistaa vuosittain suorituslisän määrän ja päättää kenelle suorituslisää maksetaan.

Suorituslisä on osa kannustavaa palkkausta ja se toimii myös esimiehen työkaluna toiminnan ohjaamisessa ja palautteen antamisessa. Suorituslisä on määräaikainen ja sitä maksetaan kulloinkin arviointijaksoa seuraavan kalenterivuoden ajan kuukausittain. Työsuorituksen arviointijakso on pääsääntöisesti yksi vuosi. Helsingin seurakuntayhtymässä ensimmäinen arviointijakso on poikkeuksellisesti seitsemän kuukauden pituinen ajalla 1.4.-31.10.2019. Arviointijaksoa lyhyemmässä, mutta vähintään neljä kuukautta kestävässä määräaikaisessa palvelussuhteessa mahdollinen suorituslisä maksetaan kertasuorituksena palvelussuhteen päättyessä.

Kirkon virka- ja työehtosopimus edellyttää, että työnantaja käyttää suorituslisiin vuosittain vähintään 1,1 % yleisen palkkausjärjestelmän piirissä olevan henkilöstön peruspalkkojen yhteismäärästä.

Kirkon virka- ja työehtosopimuksen mukaan suorituslisän arviointiperusteina käytetään vähintään kahta arviointikriteeriä ja vähintään kolmea suorituslaskua. Yhden arviointikriteereistä on sopimusmääräyksen mukaan oltava työssä suoriutuminen.

### **Suorituslisän käyttöönoton valmistelu**

Helsingin seurakuntayhtymän palkkaustyöryhmä asetti syksyllä 2018 työryhmän valmistelevaan suorituslisäjärjestelmän käyttöönottoa. Työryhmään kuuluvat hallintojohtaja Juha Tuohimäki, kirkkoherrat Hannu Ronimus ja Heikki Arikka, henkilöstöpäällikkö Susanna Vuosmaa, erityisasiantuntija Anitta Huttunen, palvelussuhdeasiantuntija Anna-Maija

Harju sekä kolmea pääsopijajärjestöä edustavat pääluottamusmiehet Raija Korhonen, Marja Lanu ja Heli Harkko.

Suorituslisän käyttöönottoa on käsitelty yhteistyötoimikunnassa 29.11.2018 sekä ylimmän johdon infoissa (kirkkoherrat, johtajat, päälliköt) 13.11.2018 ja 15.1.2019. Lisäksi järjestettiin arviointikriteeristön työstämistyöpaja ylimmälle johdolle 4.12.2018. Henkilöstöinfot suorituslisän käyttöönotosta järjestetään 15.1.2019 ja 5.2.2019.

Suorituslisää koskevan kirkon virka- ja työehtosopimuksen 26 § 7 momentin mukaisesti työsuorituksen arviointiperusteista tulee käydä kirkon pääsopimuksen mukaiset täytäntöönpanoneuvottelut pääsopijajärjestöjen edustajien kanssa.

Täytäntöönpanoneuvottelut työnantajan ja kolmea pääsopijajärjestöä edustavien pääluottamusmiesten kanssa on käyty 11.1.2019. Neuvotteluissa päädyttiin yksimielisyyteen suorituslisäjärjestelmän arviointikriteereistä ja suoritustasoista sekä suorituslisän määräytymisen periaatteista.

### **Suorituslisäjärjestelmän arviointiperusteet Helsingin seurakuntayhtymässä**

Suorituslisän arviointiperusteina käytetään kahta arviointikriteeriä, jotka ovat työssä suoriutuminen ja vuorovaikutus. Pääkriteerit jakaantuvat kumpikin kolmeen alakriteeriin.

**Työssä suoriutuminen** – alakriteerit jakaantuvat kolmeen painotukseltaan samanarvoiseen alakriteeriin seuraavasti

- hallitsee oman tehtäväkuvan edellyttämät tiedot ja taidot sekä ammattialan osaamisen
- yhteisiin tavoitteisiin sitoutuminen (ymmärtää tavoitteet ja suuntaa toimintaansa niiden mukaisesti)
- tehokkuus (suuntaa työnsä tavoitteiden mukaisesti, osaa priorisoida ja organisoida työnsä, noudattaa sovittuja määräaikoja, on taloudellinen ajankäytön ja resurssien suhteen, kehittää ja innovoi)

**Vuorovaikutus** – alakriteerit jakaantuvat kolmeen painotukseltaan samanarvoiseen alakriteeriin seuraavasti

- asiakaspalvelu (ulkoiset ja sisäiset asiakkaat)
- työyhteisötaidot (sosiaaliset taidot)
- luo ja ylläpitää arvostavaa työilmapiiriä (omaa joustavan ja rakentavan suhtautumisen asioihin ja ihmisiin, edistää töiden sujuvuutta työyhteisössä)

Jokaisen kriteerin osalta käytössä on kolme suoritustasoa seuraavasti:

- odotukset alittava työsuoritus
- odotusten mukainen hyvä suoritustaso
- odotukset ylittävä suoritustaso

Oikeus suorituslisään edellyttää, että

- työssä suoriutuminen kriteerin osalta vähintään kahden alakriteerin on oltava odotukset ylittävä suoritustaso
- vuorovaikutus kriteerin osalta vähintään kahden alakriteerin on oltava odotukset ylittävä suoritustaso

### **Suorituslisän käyttöönoton aikataulu ja jatkotoimenpiteet**

Suorituslisän käyttöönotto käynnistyy työsuorituksen tavoitteita koskevilla kehityskeskusteluilla, jotka käydään jokaisen työntekijän kanssa 31.3.2019 mennessä. Kehityskeskusteluissa asetetaan kullekin henkilökohtaiset tavoitteet vuodelle 2019. Tavoitteet johdetaan Helsingin seurakuntayhtymän strategisista tavoitteista käsin. 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. Henkilökohtaisten, omaa työsuoritusta koskevien tavoitteiden tulee olla arvioitavissa ja todennettavissa. Tavoitteidento- teutumisen arviointi on osa työntekijän työsuorituksen arviointia. Kes- kustelussa käydään läpi myös tehtävänkuvaus.

Kehityskeskusteluiden käymisen jälkeen alkaa arviointijakso, joka on 1.4- 31.10.2019. Työsuorituksen arviointikeskustelut, joiden mukaan mahdollinen suorituslisä määräytyy, käydään 31.10 mennessä. Arvioin- nin suorittaa työntekijän esimies ja arvioinnin tulee noudattaa hyväksyt- tyjä arviointikriteereitä ja arviointitasoja. Työsuorituksen arviointia varten laaditaan arviointilomake, joka sisältää arviointikriteerit ja käytössä ole- vat suoritustasot. Arviointi suoritetaan kirjallisesti arviointilomakkee- seen, josta annetaan kopio myös työntekijälle. Arvioinnin jälkeen esi- mies antaa työntekijälle palautteen hänen työsuorituksestaan. Keskus- telussa ei vielä kuitenkaan tehdä päätöstä siitä, maksetaanko työnteki- jälle suorituslisää.

Jatkossa kunkin jakson arvioinnit ja uusien tavoitteiden asettaminen seuraavalle vuodelle tapahtuu vuosittain lokakuun loppuun mennessä. Suorituslisät maksetaan ensimmäisen kerran tammikuussa 2020.

Työsuorituksen tavoiteasettelua koskevat valmennukset järjestetään 5.2.2019, 7.2.2019, 12.2.2019 sekä työsuorituksen arviointia koskevat valmennukset 5.9.2019, 10.9.2019, 17.9.2019.

Suorituslisän määrästä ja suorituslisään oikeutetuista tehdään myö- hemmin erilliset päätökset. Työryhmä jatkaa suorituslisän käyttöönoton valmistelua.

