

# Työsuorituksen arviointi- ja suorituslisäjärjestelmän kehittäminen ja käyttöönotto 1.9.2022 alkaen

Yhteinen kirkkoneuvosto 11.08.2022 § 274  
569/01.02.02/2022

Esittelijä Seurakuntayhtymän johtaja Rintamäki Juha

## Päätösehdotus

Yhteinen kirkkoneuvosto päättää

1. Työssä suoriutumisen uudesta arviointimatriisista ja seurakuntayhtymässä sovellettavan suorituslisäjärjestelmän periaatteista oheisten liitteiden 1 ja 2 mukaisesti;
2. Todetaan, että seurakunnilla ja yhteisillä palveluilla on mahdollisuus kohdentaa suorituslisiin käytettäväksi omista varoistaan enintään 0,5 % yleisen palkkausjärjestelmän piirissä olevan henkilöstön peruspalkkojen yhteismäärästä.

## Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

## Selostus

Yhteinen kirkkoneuvosto käynnisti 24.3.2022 tekemällä päätöksellään täytäntöönpanoneuvottelut 1.1.2020 käyttöönotetun kirkon virka- ja työehtosopimuksen mukaisen suorituslisäjärjestelmän kehittämiseksi. Täytäntöönpanoneuvotteluiden tavoitteena on ollut kehittää suorituslisäjärjestelmää tasapuolisemmaksi ja kannustavammaksi seurakuntayhtymän taloudelliset reunaehdot huomioiden. Alkuvuodesta 2022 kerätyn palautteen perusteella henkilöstö ei koe suorituslisäjärjestelmää selkeänä, kannustavana tai tasapuolisena. Palautteessa toivottiin, että arviointikriteerien olisivat läpinäkyvämpiä, huomioisivat paremmin eri yksiköiden ja henkilöstöryhmien erilaiset tarpeet sekä palkitsisivat yksilöiden rinnalla myös tiimejä tavoitteissa onnistumisissa. Moni vastaaja koki myös asetettujen tavoitteiden olevan epäsuhtaisia työssä suoriutumisen arviointiin.

Täytäntöönpanoneuvottelut käynnistettiin 24.3.2022 ja sen kokoonpanoon kuuluu kaikki kolmen pääsopijajärjestöä edustavat pääluottamusmiehet Kaisa Iso-Herttua (JUKO ry), Pauli Syrjö (Kirkon alat ry) ja Rami Hooli (Kirkon alan unioni ry) sekä työnantajan edustajina henkilöstöjohtaja Riitta Kajander (puheenjohtaja), kirkkoherra Hannu Ronimus, erityisasiantuntija Mikael Vänttinen ja henkilöstösihteerin Mari Lehtonen ryhmän sihteerinä. Täytäntöönpanoneuvotteluiden aikana työryhmä kävi dialogia kirkkoherrojen ja yhteisten palveluiden päälliköiden kanssa. Valmistelun etenemisestä on myös informoitu niin palkkaustyöryhmää kuin yhteistyötoimikuntaa.

Täytäntöönpanoneuvottelut päätettiin 1.8.2022 yksimieliseen ehdotukseen työssä suoriutumisen arviointikriteereistä ja suorituslasiin (arviointimatriisi) sekä suorituslisän määräytymisperusteista arviointimatriisiin perusteella. Täytäntöönpanoneuvotteluiden esitykset on kuvattu liitteissä:

Liite 1: täytäntöönpanoneuvotteluiden pöytäkirja

Liite 2: arviointimatriisi

Työryhmä on päättänyt ehdottomaan ratkaisuun, joka lisäisi seurakuntien ja yhteisten palveluiden liikkumavaraa suorituslisäjärjestelmän soveltamisessa. Tavoitteena on vahvistaa palkkausjärjestelmän kannustavuutta ja tasapuolisena. Ryhmä ehdottaa, että jatkossa seurakunnat ja yhteisten palveluiden osastot voisivat valita viidestä pääarviointikriteeristä kolme, joita yksikössä sovellettaisiin seuraavalla arviointijaksolla (työssä suoriutuminen kuitenkin pakollinen kriteeri kaikille). Mikäli yksikkö jakaantuu alayksiköihin, sovellettavat kriteerit voidaan päättää vähintään kahdeksan työntekijän alayksiköihin. Lisäksi seurakunnat voisivat seurakuntaneuvostojen päätöksin ja yhteiset palvelut yhteisen kirkkoneuvoston päätöksellä kohdentaa lisäresursseja suorituslisäjärjestelmään enintään 0,5 %

yleisen palkkausjärjestelmän piirissä olevan henkilöstön peruspalkkojen yhteismäärästä. Työryhmä katsoo, että tällainen liikkumavara ei kuitenkaan asettaisi henkilöstöä eriarvoiseen asemaan vaan vahvistaisi järjestelmän soveltuvuutta eri yksiköiden tarpeisiin ja lisäisi palkkauksen kannustavuutta.

Uutta arviointimatriisia sovellettaisiin 1.9.2022 lähtien asetettaessa tavoitteita uudelle arviointijaksolle (10/2022-9/2023). Työssä suoriutumisen arvioinnissa uutta arviointimatriisia sovelletaan 1.1.2023 lähtien niihin työntekijöihin, joiden arviointijakso on alkanut 1.9.2022 tai sen jälkeen. Niihin työntekijöihin, joiden arviointijakso on alkanut 31.8.2022 tai aiemmin, sovelletaan työssä suoriutumisen arvioinnissa 31.8.2022 voimassa olleita arviointikriteereitä. Syksyn 2022 arviointikeskusteluissa työssä suoriutumisen arviointi toteutetaan siten vuonna 2019 käyttöönottuihin arviointikriteereihin perustuen.

Siirtymäaikana on tarpeen varata lisää aikaa yksiköille arviointikriteereihin perehtymiseen ja sovellettavien kriteerien käyttöönottoon. Sen vuoksi kehityskeskustelut / työssä suoriutumisen arviointikeskustelut tulee käydä yksiköissä poikkeuksellisesti 30.11.2022 mennessä. Yksiköiden johtavien viranhaltijoiden esitykset suorituslisistä tulee toimittaa 9.12.2022 mennessä henkilöstöpalveluihin. Henkilöstöjohtajan viranhaltijapäätös suorituslisien kohdentamisesta tuodaan vahvistettavaksi yhteiseen kirkkoneuvostoon tammikuussa 2023. Suorituslisät siirretään palkanmaksuun helmikuussa 2023 maksaen kuitenkin takautuvasti 1.1.2023 lähtien.

Suorituslisän määräytymisperusteista ja suuruuksista päätetään viimeistään syksyllä 2023. Arviointimatriisin soveltuvuutta arvioidaan täytäntäänpanoneuvotteluissa viimeistään keväällä 2024.

Lapsivaikutusten arviointi

Asiassa ei ole tarpeen tehdä lapsivaikutusten arviointia.

Lisätiedot

Henkilöstöjohtaja Riitta Kajander

Jakelu

Osastojen johtajat ja kirkkoherrat  
Päälouottamusmiehet