

## Muutos suorituslisän myöntämisen edellytyksiin

Yhteinen kirkkoneuvosto 12.09.2024 § 257  
466/01.02.00/2024

Esittelijä Seurakuntayhtymän johtaja Rintamäki Juha

### Päätösehdotus

Yhteinen kirkkoneuvosto päättää muuttaa suorituslisän myöntämisen edellytyksiä seuraavasti:  
Kaikki odotukset ylittävä suoriutuminen: Työssä suoriutumista arvioidaan etukäteen sovittujen 3 pääkriteerin osalta. Alakriteereistä vähintään kuuden yhdeksästä (6/9) tulee olla kaikki odotukset ylittävällä tasolla (taso 4). Esihenkilötehtävissä toimivien osalta edellytetään, että työssä suoriutumisen tulee lisäksi olla kaikki odotukset ylittävää myös esihenkilöosaamisen osalta.

### Käsittely

Henkilöstöjohtaja Kajander selosti asiaa.  
Käsittelyn aikana käytettiin neljä puheenvuoroa.

### Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

### Selostus

#### Taustaa

Kirkon yleisessä palkkausjärjestelmässä varsinainen palkka muodostuu tehtäväkohtaisesta palkanosasta (ns. peruspalkka) sekä henkilökohtaisesta palkanosasta. Henkilökohtaisen palkanosan perusosa on aiempaan työkokemukseen perustuva kokemuslisä. Lisäksi odotukset ylittävästä työssä suoriutumisesta voidaan maksaa suorituslisää. Suorituslisä on määräaikainen palkanosa, jota maksetaan kerrallaan kalenterivuoden ajan.

Helsingin seurakuntayhtymässä sovellettava työssä suoriutumisen arvioinnin ja suorituslisäjärjestelmän periaatteet valmisteltiin yhdessä henkilöstöedustajien kanssa täytäntöönpanoneuvotteluissa vuonna 2022. Yhteinen kirkkoneuvosto vahvisti kriteerit ja suorituslisän myöntämisen edellytykset kokouksessaan 11.08.2022 (§ 274). Uusia suorituslisän arviointikriteereitä sovellettiin ensimmäisen kerran arviointijaksolla 1.10.2022 - 31.9.2023.

Voimassa olevien periaatteiden mukaiset työssä suoriutumisen arviointikriteerit ja suoritustasot on kuvattuna vahvistetussa arviointimatriisissa. Työssä suoriutumista arvioidaan kolmella pääkriteerillä, joista kullekin on määritelty kolme alakriteeriä. Arvioinnin tukena käytetään siten yhdeksää arviointimatriisin mukaista alakriteeriä.

Suorituslisän määräytymisperusteiden mukaisesti suorituslisää voidaan maksaa odotukset ylittävästä (Taso 3) ja kaikki odotukset ylittävästä (taso 4) suoriutumisesta.

- Tason 3 edellytyksenä on, että kriteereistä vähintään 6/9 on vähintään odotukset ylittävällä tasolla. Lisäksi esihenkilötehtävissä toimivalta edellytetään, että esihenkilönä suoriutuminen on vähintään odotukset ylittävää.
- Tason 4 edellytyksenä on, että kriteereistä vähintään 8/9 on kaikki odotukset ylittävällä tasolla. Lisäksi esihenkilötehtävissä toimivilta edellytetään, että

esihenkilötehtävissä suoriutumisen arvioidaan myös kaikki odotukset ylittäväksi.

Syksyn 2023 työssä suoriutumisen arviointien perusteella suorituslisää esitettiin noin 290 henkilölle. Näistä vain 11 % arviointiin tasolle 4. Henkilöstöjohtajan päätöksen (cc/2022) mukaisesti odotukset ylittävästä suoriutumisesta (taso 3) maksettava suorituslisä on suuruudeltaan 100 euroa / kk kun kaikki odotukset ylittävästä suoriutumisesta (taso 4) maksettavan suorituslisän suuruus on 150 eur / kk.

### **Päätösehdotuksen perustelut**

Suoriutumisenarviointijärjestelmää uudistettaessa työryhmässä sovittiin, että uuden arviointimallin toimivuutta tarkastellaan ja sen toimivuudesta kerätään palautetta ja tarvittaessa järjestelmää edelleen kehitetään.

Tason 4 toteutuminen on vähäistä, vain 32 kpl / 11% suorituslisän saajista saavutti ylemmän tason.

Kirkkoherroilta ja osastonjohtajilta saadun palautteen perustella tason neljän myöntämisen edellytyksiä tulisi tarkistaa: kaikki odotukset ylittävän suoriutumisen rima koetaan asetetun liian korkealle. Linjausten tarkastelua puoltaa myös tason 4 suorituslisän saajien odotettua vähäisempi määrä. Työssä suoriutumisen arviointijärjestelmän kehittämisen tavoitteena oli vahvistaa palkkausjärjestelmän kannustavuutta ja tasapuolisuutta.

Ehdotusta myöntämisen edellytysten kriteereiden muuttumiseksi on käsitelty sekä henkilöstöedustajien (yleisen palkkausjärjestelmän työryhmä 13.8.2024) että kirkkoherrojen ja osastonjohtajien kanssa (työnantajaryhmä 22.8.2024). Sekä henkilöstöedustajat että kirkkoherrat ja osastonjohtajat kannattavat esitystä. Muutoksen myötä tason 4 mukaisen suorituslisän myöntöedellytykset rinnastuisivat tasoon 3, jossa vastaavalla tavalla edellytetään vähintään 6/9 alakriteerin sijoittuvan vähintään odotukset ylittävälle tasolle.

Sen vuoksi yhteiselle kirkkoneuvostolle esitetään tarkistettavaksi kaikki odotukset ylittävän suoriutumisen myöntämisen edellytyksiä siten, että kaikki odotukset ylittävään suoriutumiseen (taso 4) riittäisi, että sovellettavan arviointimatriisin alakriteereistä vähintään 6/9 on kaikki odotukset ylittävällä tasolla. Lisäksi esihenkilötehtävissä toimivilta edellytetään, että myös esihenkilötyössä onnistuminen arvioidaan kaikki odotukset ylittäväksi.

### **Aikataulu**

Mikäli yhteinen kirkkoneuvosto päättää suorituslisän myöntämisen edellytysten muuttamisesta ehdotuksen mukaisesti, päätös otetaan käyttöön heti ja sitä sovelletaan jo syksyn 2024 työssä suoriutumisen arvioinneissa. Lähtökohtaisesti kesken arviointijakson palkkausjärjestelmän soveltamisohjeisiin ei voida tehdä muutoksia. Tätä päätöstä voi kuitenkin pitää henkilöstön kannalta edullisena, koska sen arvioidaan lisäävän mahdollisuuksia tulla arvioituksi kaikki odotukset ylittävälle tasolle ja näin saada näin hiukan euromääräisesti suurempaa suorituslisää. Sen vuoksi päätöstä on tarkoitus ryhtyä soveltamaan heti pääluottamusmiesten kanssa sovitun mukaisesti.

Päivitys yhteisen kirkkoneuvoston vahvistamiin palkkausmääräysten soveltamisohjeisiin (8.12.2022) on tarkoitus valmistella osana muita mahdollisia muutoksia. Palkkausmääräysten soveltamisohjeet tuodaan yhteiselle kirkkoneuvostolle päätettäväksi myöhemmin loppuvuodesta.

Palaute suorituslisäjärjestelmän kokemuksista kerättiin keväällä 2023 kirkkoherroilta ja osaston johtajilta työnantajaryhmässä. Laajempi henkilöstölle suunnattava palautekysely suorituslisäjärjestelmän uudistuksesta sekä palkkauksen kannustavuudesta on suunniteltu toteuttavan alkuvuodesta 2025.

## Vaikutusten arviointi

Asiassa ei ole tarpeen tehdä laspivaikutusten arviointia.

Asiassa ei tarpeen arvioida vaikutusta nuoriin.

Työnantajan on varattava suorituslisään joka vuosi KirVESTES sopimuksen edellyttämä summa, jonka puitteissa suorituslisät maksetaan. Seurakunnilla ja yhteisten palveluiden yksiköillä on mahdollista varata omassa budjetissa lisäbudjetti suorituslisään, mutta sitä mahdollisuutta on käytetty hyvin vähän.

Ei henkilöresurssivaikutuksia

Ei ympäristövaikutuksia

Muutoksella edistetään palkkauksen kannustavuutta. Kaikki odotukset ylittävän tason myöntöedellytysten laskeminen tulee lisäämään kategorian mukaisen suorituslisän saajia ja näin vahvistamaan palkkauksen kannustavuutta. Muutoksella ei tavoitella sitä, että suorituslisien saajan määrä vähenee, vaikka sitä vaihtoehtoa ei voida sulkea täysin pois, elleivät seurakunnat ja yhteiset palvelut kohdenna suorituslisäjärjestelmään budjettivarojaan nykyisten linjausten puitteissa.

Lisätiedot

Riitta Kajander, [riitta.kajander@evl.fi](mailto:riitta.kajander@evl.fi)