

SUORITUSLISÄ RUSKON SEURAKUNNASSA

MUISTIO työntekijöiden ja työnantajan palaverista 4.4.2019

LIITE NO 1

Paikalla: Pasi Salminen (kirkkoherra), Ilari Heikkilä, Maria Ahde, Waltteri Hämäläinen

Työntekijöiden edustajat esittelivät kirkkoherralle ajatuksiaan suorituslisän arviointikriteereistä, arvioinnista ja maksamisesta. Keskustelun taustalla oli työntekijöiden palaverimuistio 3.4.2019.

Yhdessä päädyttiin tuomaan Ruskon seurakunnan työntekijäkokoukseen seuraava esitys kommentoitavaksi ja käsiteltäväksi.

1. Suoritustasot, jotka toimivat arvioinnin perustana

Keskustelussa oli esillä kaksi mallia, joko kolmi- tai nelipiportainen. Mallista riippumatta arviointia suoritettaessa arvioija sijoittaa työntekijän jollekin kolmi- tai nelipiportaisen arviointimallin tasolle jokaisen arviointikriteerin kohdalla. Keskustelussa painotettiin sitä, että perustaso (2) merkitsee työn hyvää hoitamista ja hallintaa. Taso kaksi merkitsee siis sen perustehtävän toteuttamista, jota varten työnantaja on työntekijän palkannut ja jota häneltä voidaan odottaa. Taso kaksi itsessään on riittävä suoritus. Työntekijöiden edustajat toivoivat nelipiportaista arviointia. Nelipiportaisuus mahdollistaa monipiportaisemman arvioinnin ja työntekijöiden näkemyksen mukaan hajauttaa suorituslisää suuremmalle ja vaihtuvammalle joukolle työntekijöitä. Arvioinnin tasot:

1 = alle suoritustason (mikäli jokin kriteeri arvioidaan tähän, tulee työntekijän ja esimiehen yhdessä miettiä millä toimenpiteillä taso saadaan nostettua perustasolle)

2 = perustaso

3 = perustason ylittävä taso

4 = erinomainen, perustason erityisellä tavalla ylittävä taso (kolmiportaaisessa arvioinnissa tämä taso jää pois)

2. Mitä toimenpiteitä suorituslisän käyttöön ottaminen vaatii nyt?

- Työnkuvauksien ja työnjakokirjojen ajan tasalle saattaminen jokaisen työntekijän kohdalla → tästä saadaan perustaso ja tehtävä, jota hoitamaan kukin on palkattu → luo pohjan arvioinnille
- Kertapalkkioiden maksamiseen varataan vuosittain rahat budjettiin. Kertapalkkion maksamisen periaate tulee olla työyhteisön tiedossa. Päätöksen kertapalkkiosta tekee Kirkkoneuvosto tai esimies, jolle kirkkoneuvosto on antanut valtuudet päättää kertapalkkion maksamisesta. Kertapalkkion mahdollisuus on olemassa, eikä sitä voida poistaa. Avoimeksi jäi kysymys siitä, ketkä voivat esittää kertapalkkion maksamista? → voisivatko esimerkiksi työtoverit tai seurakuntalaiset tehdä esityksen kertapalkkion maksamisesta?
- Kehityskeskustelut toteutetaan vuosittain. Keskustelu sisältää mm. arvioinnin suorituslisän maksamista varten.

3. Arvioinnin kriteerit, joita päädyttiin esittämään työntekijäkokoukselle

Pakollinen kriteeri, johon emme voi vaikuttaa: ***Työssä suoriutuminen***

Valinnaiset kriteerit, jotka olisivat käytössä Ruskon seurakunnassa, kunnes toisin päätetään:

- ***Innovatiivisuus:*** kehittävä työote, kehityshakuisuus, aloitteellisuus
- ***Yhteistyö:*** muiden tukeminen ja innostaminen työssä, hyvän ja osaamisen ruokkiminen, oman osaamisen jakaminen yhteiseksi hyväksi ja yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi, toimivan yhteistyön kehittäminen, muiden onnistumisen tukeminen

- **Tavoitteet:** Kehityskeskusteluissa asetettujen tavoitteiden saavuttaminen, kriteeri huomioi mahdollisesti muuttuvat ja uudet työtehtävät sekä niiden omaksumisen

4. Kertapalkkion maksamisen kriteerit

- Kertapalkkio voidaan maksaa yksittäisestä erinomaisesta työsuorituksesta yksilölle tai työntekijäryhmälle.
- Kertapalkkion maksamiseen ei ole tarkkaa ja kiinteää kriteeriä tai määrättyä suuruutta.
- Huomioitava kriteeri, jonka tulisi käynnistää kertapalkkion maksamisen arviointi: **Reagointi ennakoimattomiin ja yllätyksellisiin tilanteisiin**

5. Kaava, jonka mukaan suorituslisää maksetaan

- Suorituslisä maksetaan vähintään 3 työntekijälle
- Perustana arviointitaulukko
- Arviointitaulukon mukaisten pisteiden (1-4 pistettä jokaista arviointikriteeriä kohden) keskiarvo lasketaan. Saatu luku on työntekijän suhdeluku.
- Suorituslisää maksetaan kaikille, joiden suhdeluku ylittää ilmoitetun tason
- Mikäli käytössä on neliportainen arviointi, voidaan suhdeluvun mukaan sijoittua kahteen suorituslisää saavaan ryhmään, joista ylemmän suhdeluvun ryhmään sijoittuva työntekijä saa kaksinkertaisen määrän suorituslisää alempaan ryhmään sijoittuvaan verrattuna
- Suorituslisään oikeuttavat suhdelukujen tasot voisivat olla esimerkiksi:
 - o Suhdeluku 1-2,49 = ei suorituslisää
 - o Suhdeluku 2,5-2,99 = alempi suorituslisä
 - o Suhdeluku 3-4 = ylempi suorituslisä

6. Suorituslisään käytettävät rahat

- Suorituslisä on vähintään 1,1 % työntekijöiden (pois lukien johto) palkkauksen rahoista
- Tämän hetkiselällä palkkauksella suorituslisään käytössä olevien rahojen määrä on noin 370 € kuukaudessa eli noin 4 440 € vuodessa (3.4.2019 tilanteen mukaan).
- Suorituslisän käyttöön ottaminen ei laske työntekijöiden palkkaa, vaan se on ylimääräinen palkitsemisjärjestelmä

7. Suorituslisä-järjestelmän arviointi ja kehittäminen

- Suorituslisä-järjestelmä vaatii opettelua
- Järjestelmän toteuttamista tulee arvioida ja kehittää saatujen kokemusten mukaan
- Arviointikriteerien muuttaminen edellyttää työnantajan ja työntekijöiden yhteistä valmistelua.