

Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi ja henkilökohtainen lisä -ohje

Henkilöstöjaos 05.05.2025 § 6
186/01.00.00/2025

Valmistelija: henkilöstöpäällikkö Anna-Maija Mononen, p. 040 480 6017

Työsuorituksen arviointi ja henkilökohtainen lisä Suonenjoen kau-punki (KVTES, OVTES osio G, TS, TTES).

Työ- ja virkaehtosopimusten (KVTES, OVTES osio G, TS, TTES) sopimusmääräysten mukaan henkilökohtaisia lisiä maksetaan pääsääntöisesti työsuorituksen arvioinnin perusteella. Myös Suonenjoen kaupungilla henkilökohtaisten lisien maksaminen perustuu työsuorituksen arviointijärjestelmään, jossa työntekijät voivat itse vaikuttaa työsuorituksellaan henkilökohtaisen lisän muodostumiseen.

Henkilökohtaisen lisän järjestelmää on toivottu uudistettavaksi ja jaettavan summan jakotapaa paremmin ymmärrettäväksi. Tavoitteena on ollut kehittää henkilökohtaisen suoriutumisen arviointia niin, että se kehittyy yhä oikeudenmukaisemmaksi kohtelemalla kaikkia työntekijöitä tasavertaisesti työehtosopimuksesta tai esi-henkilöstä riippumatta.

Henkilökohtainen lisä on toistaiseksi voimassa oleva palkanlisä, jonka vuoksi työsuorituksen arvioinnin tulee perustua pitkäkestoiseen keskimääräistä parempaan työssä suoriutumiseen ja odotukset ylittävään suoriutumiseen useamman arviointitekijän kohdalla, jotta henkilökohtaista lisää voidaan esittää maksettavaksi.

Työsuorituksen arviointiin perustuvaa henkilökohtaista lisää voidaan esittää maksettavaksi, kun työsuorituksen kokonaisarvioinnissa saavutetaan taidot/työsuoritus on vähintään hyvällä tasolla. Kokonaisarvioinnin jäädessä odotuksia vastaavan tason alle tulee työntekijän tai viranhaltijan ja esihenkilön sopia yhdessä toimenpiteistä, joilla suoritustasoa pyritään nostamaan odotuksia vastaavalle tasolle.

Suonenjoen kaupungin henkilökohtaisen työsuorituksen arviointijärjestelmää on uudistettu yhdessä pääsopijajärjestöjen pääluottamusmiesten kanssa ja uudistettu järjestelmä on tarkoitus ottaa käyttöön 1.5.2025 lukien. Uudistuksen tavoitteena on yhdenmukaistaa arviointeja, lisätä avoimuutta sekä liittää osaksi kehitys-keskusteluja. Arviointiprosessi suoritetaan esihenkilöiden toimesta. Esihenkilöt on koulutettu arvioinnin tekemiseen sekä lomakkeiston käyttöön kevään 2025 aikana. Koulutuksen avulla on pyritty varmistamaan arvioinnin objektiivisuus, tasapuolisuus ja eri esihenkilöiden suorittaman arvioinnin yhteismitallisuus.

Arvioitavia tekijöitä on kolme: Työntulokset ja työstä suoriutuminen, ammatinhallinta ja osaaminen sekä yhteistyökyky. Olennaista on, että arvioitsija tuntee hyvin arvioitavan työntekijän tehtävät ja työsuorituksen. Arvioinnin tulee olla objektiivista ja tasapuolista ja eri esihenkilöiden suorittaman arvioinnin yhteismitallista myös saman työnantajan eri yksiköissä.

Uudistetun järjestelmän käyttöönottoon tarvittava rahoitus katetaan 1.6.2024 jaetusta järjestelyerästä, jossa tähän uudistukseen varattiin rahoitusta. Uudistus sinänsä ei lisää palkkakustannuksia.

Henkilökohtaista lisää jaetaan vakinaisessa palvelussuhteessa oleville ja ensimmäinen työsuorituksen arviointi voidaan tehdä, kun palvelussuhde on kestänyt 6 kuukautta. Vuosittain työsuorituksen arviointi käydään läpi kehityskeskustelujen yhteydessä.

Yksittäistä henkilöä koskevat työsuorituksen arvioinnit ovat salassa pidettävää tietoa, ja niistä saa antaa tietoa vain asianomaiselle itselleen tai henkilölle, joka palkka-asioiden valmistelun tai päätöksenteon takia tarvitse niitä työtehtävissään

Henkilöstöpäällikkö esittää käytyihin neuvotteluihin perustuen, että henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi otetaan käyttöön 1.5.2025 lukien edellä selvitetyllä tavalla. Henkilöstöpäällikkö antaa edelleen lisä- ja täsmentäviä ohjeita henkilökohtaisen lisän käytöstä, jonka ohella asiaa käsitellään järjestelyvaraneuvottelujen yhteydessä sekä tarvittaessa muutoinkin sopijajärjestöjen paikallisten edustajien kanssa.

Ehdotus

Henkilöstöpäällikkö ehdottaa, että henkilöstöjaos päättää hyväksyä liitteenä olevan Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi ja henkilökohtainen lisä ohjeen (liite) niin, että se astuu voimaan 1.5.2025 sekä antaa henkilöstöpäällikölle oikeuden tehdä teknisluontoisia korjauksia ohjeeseen tarvittaessa. Mikäli järjestelmää on tarpeen muuttaa olennaisilta osin, saatetaan asia henkilöstöjaoksen käsiteltäväksi.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.