

Bedömningskriterier för prestationstillägg 2025

GKR 16.01.2025 § 4

Beredning

Tf. förvaltningsdirektör Paula Raitis, tfn 040 6844 088
Personalchef Paula Raitis, tfn 040 6844 088

Redogörelse

I Borgå kyrkliga samfällighet har under åren 2021–2024 använts gemensamma bedömningskriterier för prestationstillägg med flexibla betoningar:

1. Presterande i arbetet
2. Flexibilitet, förändringsbenägenhet och förmåga att ändra funktionssätt
3. Tjänstvillighet och samarbetsförmåga

Alla tre bedömningskriterier har beaktats vid utvärderingen men varje enhet har kunnat betona ett visst kriterium mer än övriga kriterier till stöd för ledning.

i 26 § 2 mom. i Kyrkans tjänste- och arbetskollektivavtal 2023–2025 konstateras att som bedömningsgrund för prestationstillägget används minst två bedömningskriterier och minst tre prestationsnivåer. Bedömningsgrunderna ska vara tydliga och tillräckligt enkla samt sådana att de inte leder till att prestationstillägg betalas till hela personalen. En av bedömningsgrunderna ska vara arbetsprestationen.

Övriga kriterier kan bestämmas lokalt. KyrkTAK ger följande kriterier som exempel: goda resultat; mångkunnighet; specialkunskaper och särskild kompetens; samarbetsförmåga; initiativrikedom, utvecklingsvilja och innovationsförmåga.

Vid bedömningen av arbetsprestationen används minst tre prestationsnivåer. Dessa är god prestationsnivå som motsvarar förväntningarna, prestationsnivå som överskrider förväntningarna och prestationsnivå som underskrider förväntningarna. Prestationsnivåerna kan lokalt ges andra benämningar. Om man använder fyra prestationsnivåer kan den högsta nivån till exempel vara utmärkt arbetsprestation. (KyrkTAK 26 § 2 mom.).

I Borgå kyrkliga samfällighet har använts en modell med fem prestationsnivåer:

1. Prestationsnivå som underskrider god prestationsnivå som motsvarar förväntningarna
2. God prestationsnivå som motsvarar förväntningarna
3. Första prestationsnivå som överskrider god prestationsnivå som motsvarar förväntningarna
4. Andra prestationsnivå som överskrider god prestationsnivå som motsvarar förväntningarna
5. Tredje prestationsnivå som överskrider god prestationsnivå som motsvarar förväntningarna

Prestationstillägg har betalats för arbetsprestationer på nivåerna 3–5 så att nivå 4 har varit basnivån för prestationstillägg, på nivå 3 har betalats prestationstillägg -50 % och på nivå 5 prestationstillägg + 50 %. Systemet är onödigt komplicerat och har lett till att prestationstillägg betalas till största delen av personalen. Detta motsvarar inte andan av systemet för prestationstillägg.

Varje enhet har en summa som har fördelats enligt personalbudgeten till sitt förfogande och beslutar självständigt hur den används. Således varierar storleken av prestationstillägget per enhet enligt till hur många anställda och på hur många nivåer prestationstilläggen betalas. Storleken på prestationstilläggen som betalas 2025 är 45/75/108 € i finska församlingen, 60,50/121 (prestationstillägg på den högsta prestationsnivån betalas inte) € i svenska domkyrkoförsamlingen och 32/64/96 € för personer som är underställda GKR.

Enligt KyrkTAK föreslås att i hela den kyrkliga samfälligheten avstås från fem prestationsnivåer och används fyra nivåer:

1. Prestationsnivå som underskrider god prestationsnivå som motsvarar förväntningarna
2. God prestationsnivå som motsvarar förväntningarna
3. Prestationsnivå som överskrider god prestationsnivå som motsvarar förväntningarna
4. Utmärkt arbetsprestation

Nivå 3 vore basnivån för prestationstillägg och nivå 4 vore prestationstillägg +50 %.

Finska församlingens församlingsråd har vid sitt sammanträde 10.12.2024 beslutat att ta i bruk nya bedömningskriterier för prestationstillägg från och med våren 2025. Dessa är:

1. Initiativrikedom, utvecklingsvilja och innovationsförmåga
2. Samarbetsförmåga
3. Mångkunnighet
4. Arbetsprestationen

En kyrklig samfällighet och de församlingar som hör till den är en enda arbetsgivare i frågor som gäller anställningsvillkoren (Lag om tjänsteinnehavare i evangelisk-lutherska kyrkan 2 §). För att säkerställa likabehandling av personalen ska bedömningskriterierna vara enhetliga i hela organisationen. Därför föreslås att de bedömningskriterierna som finska församlingens församlingsråd beslutade tas i bruk i hela den kyrkliga samfälligheten. Enheterna har fortfarande möjlighet att besluta flexibelt om betoningar av bedömningskriterierna.

I Borgå kyrkliga samfällighet har under hela existensen av systemet för prestationstillägg använts utvärderingsperiod 1.2–31.10. I 26 § 4 mom. i KyrkTAK konstateras att utvärderingsperioden för bedömningen av arbetsprestationen i regel är ett år. Utvärderingsperioden för 2025 genomförs kortare än ett år (på grund av att beredningen försenas 1.3–31.10.2025), men det föreslås att den efterföljande utvärderingsperioden börjar 1.11.2025 och slutar 31.10.2026.

När bedömningskriterierna för prestationstillägg ändras ska det föras verkställighetsförhandlingar med huvudavtalsorganisationernas representanter enligt § 2 mom. 4 i Evangelisk-lutherska kyrkans huvudavtal. Målet med förfarandet är att arbetsgivaren och personalen ska vara så eniga som möjligt om bedömningsgrunderna. Det strävas efter att verkställighetsförhandlingarna förs före gemensamma kyrkorådets sammanträdet.

Föredragande

Tf. förvaltningsdirektören:

Beslutsförslag

Gemensamma kyrkorådet beslutar att

1) till de utvärderingar av arbetsprestationen under tiden 1.3–31.10.2025, som prestationstillägg som betalas år 2026 grundar sig på, hör följande fyra bedömningskriterier med flexibla betoningar:

1. Initiativrikedom, utvecklingsvilja och innovationsförmåga
2. Samarbetsförmåga
3. Mångkunnighet
4. Arbetsprestationen

Alla tre bedömningskriterier beaktas men varje enhet kan betona ett visst kriterium mer än övriga bedömningskriterier till stöd för ledning.

2) att i hela den kyrkliga samfälligheten används fyra prestationsnivåer vid utvärderingen:

1. Prestationsnivå som underskrider god prestationsnivå som motsvarar förväntningarna
2. God prestationsnivå som motsvarar förväntningarna
3. Prestationsnivå som överskrider god prestationsnivå som motsvarar förväntningarna
4. Utmärkt arbetsprestation

Av dessa berättigar nivåerna 3 (prestationstillägg) och 4 (prestationstillägg + 50 %) till prestationstillägg.

3) att utvärderingsperioden för 2025 är 1.3–31.10, och efter det övergår till en ett år lång utvärderingsperiod (1.11–31.10).

Behandling av ärendet vid sammanträdet

Tf. förvaltningsdirektören lyfte fram vid sammanträdet att verkställighetsförhandlingar har förts med representanter för huvudavtalsorganisationer den 14.1.2025 och de föreslagna ändringarna godkändes. Representanterna för förtroendevaldas grupper meddelade också att grupperna godkänner ändringarna enhälligt.

Beslut

- 1) Enligt beslutsförslag.
- 2) Enligt beslutsförslag.
- 3) Enligt beslutsförslag.

FR 28.01.2025 § 10
54/01.02.00/2022

FORTSATT BEHANDLING

Beredning

kyrkoherde Mats Lindgård tfn 040-594 6038

Redogörelse

Gemensamma kyrkorådet har 16.1.2025 fattat beslut om bedömningskriterierna för prestationstillägg 2025. Under åren 2021 – 2024 har bedömningskriterierna varit

1. Presterande i arbetet
2. Flexibilitet, förändringsbenägenhet och förmåga att ändra funktionssätt
3. Tjänstvillighet och samarbetsförmåga

Under år 2025 kommer bedömningskriterierna enligt gemensamma kyrkorådets beslut att vara

1. Initiativrikedom, utvecklingsvilja och innovationsförmåga
2. Samarbetsförmåga
3. Mångkunnighet

4. Arbetsprestationen

Gemensamma kyrkorådet beslöt samtidigt att antalet prestationsnivåer är fyra och fattade beslut om utvärderingsperiodens längd.

Beslutsförslag

Församlingsrådet beslutar anteckna gemensamma kyrkorådets beslut angående bedömningskriterier för prestationstillägg 2025 för kännedom.

Beslut

Enligt förslag.