

Tarkennukset Helsingin seurakuntayhtymässä sovellettavaan suorituslisämalliin

Yhteinen kirkkoneuvosto 13.8.2026 § 232
428/01.00.00/2025

Esittelijä Vs. seurakuntayhtymän johtaja Forsén Stefan

Päätösehdotus Yhteinen kirkkoneuvosto päättää

- 1) todeta täytäntöönpanoneuvotteluissa valmistellut ja selostusosassa esitetyt tarkennukset suorituslisämalliin.
- 2) hyväksyä liitteenä olevan yksimielisen neuvotteluesityksen Helsingin seurakuntayhtymän tarkennetuksi suorituslisämalliksi.
- 3) todeta, että tarkennettua mallia sovelletaan 1.9.2026 lähtien.
- 4) valtuuttaa henkilöstöpalvelut antamaan suorituslisämallin soveltamista koskevia tarkempia ohjeita.

Käsittely Henkilöstöjohtaja Kajander selosti asiaa.

Käsittelyn aikana käytettiin kahdeksan puheenvuoroa.

Päätös Päätösehdotus hyväksyttiin.

Selostus

Taustaa

Kirkon virka- ja työehtosopimuksen (KirVESTES 26 §) mukaisesti työnantaja päättää suorituslisäjärjestelmän arviointiperusteista ja suorituslisän maksamisen perusteista. Paikallisen suorituslisäjärjestelmän käyttöönotto ja muuttaminen edellyttävät Kirkon pääsopimuksen mukaisia täytäntöönpanoneuvotteluja pääsopijajärjestöjen kanssa. Suorituslisän tarkoituksena on palkita työntekijän ja viranhaltijan työssä suoriutumista.

Suorituslisä muuttuu määräaikaisesta vakinaiseksi v. 2027 alusta lukien virka- ja työehtosopimuksen (KirVESTES 2025-2028) mukaisesti. Helsingin seurakuntayhtymässä suorituslisämallin muutoksia on valmisteltu yhteistoiminnallisesti työnantajan ja pääluottamusmiesten kanssa täytäntöönpanoneuvotteluissa vuosina 2025 ja 2026. Valmistelun lähtökohtana on ollut uudistaa suorituslisämalli vastaamaan virka- ja työehtosopimuksen muuttuneita määräyksiä. Paikallisesti mallin uudistamisen tavoitteeksi asetettiin vuonna 2025 luoda 1) nykyistä kannustavampi, 2) palkitsevampi sekä 3) yksinkertaisempi ja kevyempi suorituslisämalli sovellettavaksi Helsingin seurakuntayhtymään.

Yhteinen kirkkoneuvosto on päättänyt Helsingin seurakuntayhtymässä sovellettavasta suorituslisämallista 28.8.2025. Tällöin jo valmisteluvaiheessa todettiin, että mallia tarkennetaan vuoden 2026 aikana pääsopijajärjestöiltä saatavien tarkentavien ohjeiden pohjalta. Tarkennustarve todettiin myös yhteisen kirkkoneuvoston hyväksymässä neuvotteluesityksessä.

Yhteisen kirkkoneuvoston päätöksen (2.3.2023 § 68) mukaisesti kirkon yleisen palkkausjärjestelmän soveltamisen tueksi asetetun palkkausryhmän tehtävänä on käydä evankelisluterilaisen kirkon pääsopimuksen mukaiset täytäntöönpanoneuvottelut (KirVESTES, liite 9, 2 § 4 mom. ja 13 §). Palkkausryhmä on käsitellyt mallin tarkennuksia kokouksissaan 21.4.2026 ja 28.5.2026. Lisäksi mallin tarkennuksia on valmisteltu yhdessä kirkkoherrojen ja osastojen johtajien kanssa työntantajaryhmässä 23.4.2026. Täytäntöönpanoneuvottelujen yksimielinen esitys tarkennetuksi suoritulisämalliksi on liitteenä.

Päätösehdotuksen perustelut

Yhteisen kirkkoneuvoston syksyllä 2025 vahvistamaan suoritulisämalliin on palkkausryhmässä valmisteltu tarkentavat periaatteet koskien 1) määräaikaisen henkilöstön suoritulisää, 2) suoritulisän maksatusta tehtävämuutoksissa sekä 3) suoritulisän vähentämistä tai poistamista. Alla tarkempi kuvaus esitetyistä tarkennuksista. Lisäksi ohjeistuksen ilmaisuja ja esitysjärjestystä on kauttaaltaan selkeytetty ohjeistuksen luettavuuden parantamiseksi. Linjausten valmistelussa on huomioitu kirkon pääsopijajärjestöjen antama tarkentava ohjeistus 17.3.2026 (ohjeeseen voi tutustua [Kirkon työmarkkinalaitoksen sivuilla](#)).

Määräaikaisen henkilöstön suoritulisät

Lukuun neljä (4) on tarkennettu periaatteet, joita sovelletaan määräaikaisen henkilöstön suoritulisien maksatukseen. Esitys pohjautuu jo nyt käytössä olevaan malliin, jossa lyhytaikaisissa määräaikaisuuksissa suoritulisä maksetaan kertakorvauksena palvelussuhteen päättyessä, mutta pidemmissä määräaikaisuuksissa sovellettaisiin samaa periaatetta kuin vakituisen henkilöstön osalta. Erityisesti pitkissä projektitehtävissä tai perhevapaasijaisuuksissa työntekijänkin etu on, että suoritulisää maksettaisiin palvelussuhteen aikana kuukausittain eikä kertakorvauksena loppupalkan yhteydessä. Sekä työnantaja että pääluottamusmiehet ovat pitäneet tarpeellisena nykyisen käytännön jatkamista myös uudessa mallissa, ja siksi periaate on haluttu lisätä malliin.

Lisäksi lukuun seitsemän (7) on määritelty määräaikaisen henkilöstön suoritulusiin varattava summa (KirVESTES 26 § 8 mom).

Suoritulisä tehtävämuutoksissa

Lukuun kuusi (6) on sisällytetty periaatteet suoritulisästä tehtävämuutoksissa. Esityksen mukaan suoritulisä lähtökohtaisesti säilyisi, kun työntekijä tai viranhaltija siirtyy seurakuntayhtymän sisällä nykyistä vastaavaan tai samantasoiseen tehtävään. Tämä olisi muutos nykyiseen käytäntöön, jonka mukaan suoritulisän maksatus on päätynyt, kun työntekijä tai viranhaltija on siirtynyt yhtymän sisällä seurakunnasta toiseen seurakuntaan tai yksikköön.

Lisäksi lukuun on sisällytetty periaatteet suoritulisän maksatukselle silloin, kun henkilö siirtyy aiempaa vaativampaan tehtävään tai esihenkilötehtävään. Lähtökohtana tehtäväkuvamuutoksissa on se, että viranhaltijan/työntekijän kokonaispalkka ei alenisi, kun henkilö siirtyy vaativampaan tehtävään. Tällä tavoitellaan kannustavaa palkkapolitiikkaa. Poikkeuksena tästä pääsäännöstä on kuitenkin esihenkilötehtävään siirtyminen. Keväällä 2025 vahvistetun kriteeristön mukaan esihenkilötehtävissä työskenteleviltä edellytetään, että myös johtamisosaaminen on odotuksia ylittävällä tasolla (vastaava säännös oli jo vuonna 2022 vahvistetuissa arviointikriteereissä). Tämän vuoksi esihenkilötehtävässä aloittavan työntekijän tai viranhaltijan suoritulisä ei voi siirtyä aiemmasta tehtävästä.

Periaatteet, joilla työnantaja voi alentaa tai poistaa pysyvän suoritulisän

Lukuun kuusi (6) on myös sisällytetty periaatteet ja käytännöt, joilla työnantaja voi alentaa tai poistaa suorituslisän maksatuksen palvelussuhteen kestäessä (KirVESTES 26 § 4 mom). Pääsopijajärjestöjen ohjeen mukaisesti työntekijän / viranhaltijan suoriutumista tuetaan vuoden ajan, ennen kuin suorituslisää voidaan alentaa tai sen maksatus voidaan lopettaa kokonaan. Suorituslisän vähentäminen tai poistaminen edellyttää, että työssä suoriutuminen on alentunut arviointijakson aikana kokonaisuutena arvioiden huomattavasti, eikä kyse ole yksittäisestä tapahtumasta. Yhteisen kirkkoneuvoston vuonna 2025 vahvistamaan suorituslisämallin rakenne mahdollistaa sen, että suorituslisää voidaan myös tarvittaessa alentaa.

Aikataulu

Suorituslisämallia sovelletaan syksyn 2026 työssä suoriutumisen arviointeihin (15.9.-31.10.2026). Tällöin esitettävät suorituslisät ovat ensimmäiset suorituslisät, joita maksetaan pysyvänä osana palkkaa 1.1.2027 alkaen. Tekniset työkalut suorituslisäesitysten kokoamiseksi palkanmaksuun valmistellaan elokuun aikana yhteistyössä tietohallinnon kanssa. Esihenkilöille ja henkilöstölle järjestetään infotilaisuudet tavoitekeskusteluihin ja työssä suoriutumisen arviointeihin valmistautumiseksi syyskuussa 2026.

Vaikutusten ja riskien arviointi

Asialla ei ole välittömiä lapsivaikutuksia.

Nyt esitetyt muutokset tarkentavat yhteisen kirkkoneuvoston 28.8.2025 hyväksymää mallia. Jo täytäntöönpanoneuvotteluissa 2025 todettiin, että periaatteisiin suorituslisän mahdollisesta alentamisesta ja poistamisesta sekä suorituslisästä tehtävämuutoksissa palataan kun kirkon pääsopijajärjestöt antavat tarkempia ohjeita.

Nyt esitetyillä tarkennuksilla pyritään vahvistamaan suorituslisämallin kannustavuutta ja palkitsevuutta. Tähän liittyy selkeät periaatteet suorituslisän maksatuksesta tehtävämuutoksissa sekä malliin sisällytetty periaate mahdollisuudesta maksaa suorituslisää kuukausittain myös pitkissä määräaikaissa palvelussuhteissa työskenteleville. Hallinnon ja palkkauksen avoimuutta ja luotettavuutta lisäävät yhteiset periaatteet ja toimintatavat tilanteissa, joissa työssä suoriutumisen arvioidaan alentuneen pysyvästi ja olennaisesti.

Laajempi suorituslisämallin vaikutusten arviointi on esitetty 28.8.2025 päätösesityksen yhteydessä.

Toimivallan perusteet

Hallintosäännön 4 luvun 8 § kohta 9

Lisätiedot

Henkilöstöjohtaja Riitta Kajander (riitta.kajander@evl.fi)
HR-erityisasiantuntija Mikael Vanttinen (mikael.vanttinen@evl.fi)

Jakelu

Kirkkoherrat
Osastojen johtajat
Pääluottamusmiehet
Kirkon työmarkkinalaitos
Henkilöstöosasto

