

6.9.2018

Päivitys 13.1.2021

TS:n henkilökohtaista lisää koskevan paikallisen arviointijärjestelmän kuvaus

Päivitetyn järjestelmän pääkohtia

1. Henkilön suoriutumista kuvaavat tekijät

Käytössä on 10 tekijää:

- työtulos
- ammattitaito
- työkokemus ja sen hyödynnettävyys nykyisessä työssä
- oma-aloitteisuus
- monitaitoisuus
- halu ja kyky kehittyä
- vastuuntunto
- yhteistyökyky
- paineensietokyky ja
- luovuus

2. Henkilökohtaisen suoriutumisen mittaamista koskeva arviointimenetelmä ja suoriutumistekijöiden kytkeminen arviointimenetelmään

Maksimipisteet 30 ja minimipisteet 4 seuraavalla asteikolla:

- o 3,0 (erinomainen)
- o 2,2 (odotukset ylittävä)
- o 1,6 (odotuksia vastaava)
- o 1,0 (tydyttävä)
- o 0,4 (kehittymistä edellyttävä)

- arvioinnin suorittamiseksi on laadittu arviointilomake.

3. Arviointimenetelmän kytkeminen euromääräiseen henkilökohtaiseen lisään

Järjestelmän minimi-HL vähintään vuoden työsuhteen/virkasuhteen jälkeen on 4%. Maksimissaan HL % voi olla kulloinkin kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen mukainen maksimi %. Toimivaltainen viranomainen määrittää muutokset henkilöiden HL %:hin tehtyjen arviointien pohjalta.

4. Muut asiat

Vuosittain tarkistetaan jaossa olevan henkilökohtaisen lisän määrä suhteessa tehtäväkohtaisten palkkojen yhteismäärään. Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi tehdään, kun käytettävissä on edellä mainitusta johtuen jakovaraa, järjestelyvaraerä tai mahdollista muuta rahoitusta. Palaute arvioinnista sekä mahdollisesti muuttuneesta / muuttuvasta henkilökohtaisesta lisästä annetaan vuosittaisen kehityskeskustelun yhteydessä tai muutoin arvioinnin jälkeen.

Esimiehet suorittavat alaistensa arvioinnit yhteistyössä oman esimiehensä kanssa. Lopulliset korotusesitykset HL %:iin ja siten palkkaan tehdään toimivaltaiselle viranomaiselle henkilöstöpalveluiden ohjeistamalla tavalla.

Valtakunnallisten sopimusten niin määrätessä, käydään kokonaisuudesta neuvottelu järjestöjen edustajien kanssa ennen lopullista päätöstä.

Lähiesimiehille järjestetään koulutusta arviointiin tarpeen mukaan.

Vuoden mittaan tulleet uudet henkilöt tai kesken vuotta tulleet muut henkilökohtaisen palkan muutokset eivät "syö" mahdollisesti käytössä olevaa henkilökohtaisen palkan jakovaraa.

LIITTEET

- arviointilomake

HENKILÖKOHTAISEN TYÖSUORITUKSEN ARVIOINTI

Arvioiva esimies ja
esimiehen esimies _____

ARVIOITAVAN HENKILÖN TUNNISTETIEDOT

Työntekijän nimi _____
Vastuualue /
tehtäväalue _____

Tehtävänimike _____

Ohje esimiehelle: Lomakkeella on lueteltu työsuorituksen arviointiin ja sitä kautta henkilökohtaisen palkanosan määritykseen vaikuttavat osatekijät. Tutustu ennen arviointia teknisten sopimuksen ohjeeseen HL:n määräytymisestä ja kehityskeskusteluista. Tämän jälkeen arvioi kutakin osatekijää erikseen ja mahdollisimman objektiivisesti. Huomioi, että arvioinnin kohteena on työntekijän työsuoritus ja havaittu käytös.

Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointikriteerit

1. Työtulos

- tavoitteiden ja suunnitelmien toteutuminen
- työn laatu
- luotettavuus
- ajanhallinta

	Esimiehen arvio	Pisteet
Erinomainen		3,0
Odotukset ylittävä		2,2
Odotuksia vastaava		1,6
Tyydyttävä		1,0
Kehittymistä edellyttävä		0,4

2. Ammattitaito

- tekninen osaaminen
- ongelmanratkaisutaito omissa ammattitehtävissä
- riipeys ja monipuolisuus
- huolellisuus, työtehtävien loppuunsaattaminen

Erinomainen		3,0
Odotukset ylittävä		2,2
Odotuksia vastaava		1,6
Tyydyttävä		1,0
Kehittymistä edellyttävä		0,4

3. Työkokemus ja sen hyödynnettävyys nykyisessä työssä

Erinomainen		3,0
Odotukset ylittävä		2,2
Odotuksia vastaava		1,6
Tyydyttävä		1,0
Kehittymistä edellyttävä		0,4

4. Oma-aloitteisuus

- ripeä työhön ryhtyminen
- tarmokkuus
- aktiivinen ja itsenäinen ote työhön
- oman tehtävänkuvan tuntemus

Erinomainen		3,0
Odotukset ylittävä		2,2
Odotuksia vastaava		1,6
Tyydyttävä		1,0
Kehittymistä edellyttävä		0,4

5. Monitaitoisuus

- hallitsee useita tehtäviä ja työvaiheita
- halukas käyttämään monitaitoisuuttaan työyhteisön hyväksi
- palvelualttius
- joustavuus

Erinomainen		3,0
Odotukset ylittävä		2,2
Odotuksia vastaava		1,6
Tyydyttävä		1,0
Kehittymistä edellyttävä		0,4

6. Halu ja kyky kehittyä

- ammattitaidon ylläpitäminen
- kehittää sekä itsään, tehtäväänsä että työympäristöään
- halu vastaanottaa uutta tietoa, kouluttautua ja kokeilla uusia työskentelymenetelmiä
- kyky soveltaa opittua
- positiivinen suhtautuminen muutoksiin

Erinomainen		3,0
Odotukset ylittävä		2,2
Odotuksia vastaava		1,6
Tyydyttävä		1,0
Kehittymistä edellyttävä		0,4

7. Vastuuntunto

- toimintansa seurausten arviointi
- yksityiskohdista huolehtiminen
- omien virheiden myöntäminen
- turvallisuudesta ja tietoturvasta huolehtiminen
- ympäristön ja kestävän kehityksen tukeminen omassa työssä
- ammattietiikan noudattaminen

Erinomainen		3,0
Odotukset ylittävä		2,2
Odotuksia vastaava		1,6
Tyydyttävä		1,0
Kehittymistä edellyttävä		0,4

8. Yhteistyökyky

- edistää toiminnallaan yhteistyötä ja hyvää työilmapiiriä
- avoimuus, empaattisuus, suvaitsevaisuus, oikeudenmukaisuus
- kommunikointitaito
- kyky kuunnella ja kannustaa
- ristiriitoihin tarttuminen ja pyrkimys ratkaista ne
- osaamisensa jakaminen työyhteisössä

Erinomainen		3,0
Odotukset ylittävä		2,2
Odotuksia vastaava		1,6
Tyydyttävä		1,0
Kehittymistä edellyttävä		0,4

9. Paineensietokyky

- kyky hallita stressiä ja kiirettä
- työtehtävien priorisointi
- toimiminen tavallisesta poikkeavissa tilanteissa
- tunteiden hallinta

Erinomainen		3,0
Odotukset ylittävä		2,2
Odotuksia vastaava		1,6
Tyydyttävä		1,0
Kehittymistä edellyttävä		0,4

10. Luovuus

- rohkeus kokeilla uutta
- rohkeus tuoda omia ideoitaan julki
- positiivinen suhtautuminen kokeiluihin
- kyky tuottaa ongelmiin uusia, luovia ratkaisuja

Erinomainen		3,0
Odotukset ylittävä		2,2
Odotuksia vastaava		1,6
Tyydyttävä		1,0
Kehittymistä edellyttävä		0,4

Pisteiden yhteissumma

/ 30

Päiväys

Allekirjoitukset

____ / ____ 20____

esimies_____
esimiehen esimies