

Valmistelija

Henkilöstöpäällikkö Heli Huhtamäki, puh. 040 190 3056, hallintojohtaja Seija Turpeinen, hallintosihteeri Mirja Moilanen, asiakassihteeri Mariitta Timonen

Henkilöstövoimavarojen johtamisessa eräs keskeisimmistä asioista henkilöstön valinnan ja kehittämisen lisäksi myös on sen palkitseminen. Palkitseminen on johtamisväline, jolla tuetaan organisaation menestystä. Palkitseminen on hyvin laaja ja moniulotteinen kokonaisuus. Onkin hyvin vaikea määrittellä, millaiset palkitsemiskeinot tehoavat eri ihmisiin. Se, kuinka tärkeäksi eri palkitsemiskeinojen tärkeyden ja merkityksellisyyden kokee, on täysin henkilökohtaista. Tärkeyden merkitykseen vaikuttavat henkilökohtaisen kokemuksen lisäksi mm. henkilön ikä, elämäntilanne ja urakehitysvaihe. Toimivia palkitsemisen muotoja on niin monta kuin on meitä ihmisiäkin. Yksilön näkökulmasta palkitseminen viestittää työssä suoriutumisesta sekä arvostuksesta tehtyä työtä kohtaan.

Kokonaispalkitsemiseen sisältyvät aineelliset palkkiot sekä aineettomat palkkiot. Aineellisia palkkioita ovat muun muassa peruspalkka, edut, henkilöstökohtaisiin ja tiimin suorituksiin perustuvat palkkiot, sekä ylennykset. Aineettomiin palkkioihin sisältyvät huomiointi, joustavat työajan järjestelyt, etätömahdollisuus sekä koulutus- ja kehitysmahdollisuudet. Aineetonta palkitsemista on työstä saatu kiitos, hyvä palaute, luottamuksen osoitukset, oman osaamisen käyttämisen ja kehittämisen mahdollisuudet, työn sisältö ja kiinnostavuus, myönteinen organisaatiokulttuuri ja yhteenkuuluvuuden tunne kollegoiden kanssa, merkityksellisyyden ja onnistumisen tunteet, sekä työn ja vapaa-ajan tasapainottamisen onnistuminen. Aineettomaksi palkitsemiseksi nähdään myös henkilöstöjuhlat, sekä muut työn luonteeseen liittyvät tekijät, esimerkiksi työn sisältö sekä etenemismahdollisuudet.

Aineellisesta palkitsemista käytetään usein nimitystä taloudellinen tai rahallinen palkitseminen. Aineellinen palkitseminen nähdään usein selkeämpänä ja perinteisempänä palkitsemisena verrattuna aineettomaan palkitsemiseen. Aineellisessa palkitsemisessä on olennaista, että se aina maksaa jotain. Aineelliseen palkitsemiseen kuuluvat taloudelliset palkitsemiskeinot sekä edut, jotka pystytään selkeästi mittaamaan rahassa. Aineellisia palkkioita ovat siis esimerkiksi kiinteä palkka, palkan lisät sekä muut henkilöstöedut. Henkilöstöetuja ovat esimerkiksi lounasetu. Taloudelliseen palkitsemiseen sisältyy työnantajalle vapaaehtoiset rahalliset edut, esimerkiksi virkistymistoiminta, laajennettu työterveydenhuolto, täydennyskoulutukset, sekä erilaiset lisävakuutukset (esim. laajennettu etätövuakuutus) Luontoisedut luetaan taloudelliseksi eli rahalliseksi palkitsemiseksi, sillä ne ovat taloudellista etua sisältäviä etuja. Tällaisia etuja ovat esimerkiksi e-passilla liikuntaetuuus ja liput kulttuuritapahtumiin, sekä mökin käyttöoikeus. Suomessa lakisääteisiin rahallisen palkitsemisen keinoihin kuuluu esimerkiksi sairausvakuutus ja työttömyysvakuutus. Toimivimpia palkitsemisen keinoja ovat sellaiset työnantajan palvelut, jotka tukevat henkilöstön hyvinvointia ja tekevät työnteosta joustavaa.

Rahalliseen palkitsemiseen liittyy aina verotukselliset kysymykset, jotka asettavat palkitsemiselle tiettyjä raameja. Jotkin edut kuitenkin jäävät verotuksen ulkopuolelle, mutta niitä tulisi hyödyntää kohtuullisuuden rajoissa ja tarjota niitä tasapuolisesti koko henkilöstölle.

Pudasjärven kaupungilla on ollut nykyinen henkilöstön muistamisohje voimassa vuodesta 2011 (Kaupunginhallitus 03.10.2011 301 §). Henkilöstötoimikunnan toiminatasuunnitelmassa vuodelle 2022 on ollut toimenpiteenä, että henkilöstön muistamisohje päivittäisiin vastaamaan henkilöstön nykyaikaista muistamista ja palkitsemista sekä päivityksessä pyrittäisiin ottamaan huomioon työntekijät työelämän eri uravaiheissa. Lisäksi pyrittäisiin huomioimaan, että Pudasjärven kaupunki olisi perheystävällinen työpaikka.

Päivityksen perusajatuksena työryhmällä on ollut, että henkilöstöä palkittaisiin sitoutumisesta työnantajaan eikä niinkään palvelussuhteen päättymisestä, esim. siirtyminen toisen työnantajan palvelukseen.

#### Muutokset

- Palvelussuhteen päättymisen kohdasta on poistettu palvelusvuosiin perustuva palkitseminen
- Uutena muistamisen ja palkitsemisen muotona on tuotu;
  - o Koeajan päättyminen
  - o Muu muistaminen
  - o Palvelusvuosivapaa
  - o Isovanhempainvapaa
  - o Koulunaloitusvapaa ekaluokkalaisen vanhemmalle
  - o Kaupungin standaarin eli viirin myöntämisen periaatteet
- Muilta osin ohjeistuksia ei ole muutettu, mutta niitä on tarkennettu kirjoittamattomien vakiintuneiden käytäntöjen mukaisesti, jotta kaikki työyksiköt toimisivat samalla tavalla.
- Poistettu maininnat Oulunkaaresta, koska tämä koskee vain Pudasjärven kaupungin henkilöstöä.

Kustannusvaikutus tulee palvelusvuosivapaista, isovanhempainvapaasta ja koulunaloitusvapaasta. Isovanhempainvapaan ja koulunaloitusvapaan vaikutuksia on mahdoton arvioida, koska ne ovat työntekijän yksityiselämäänsä meneviä tapahtumia, joista työnantajalla ei ole lainmukaista oikeutta tietoa kerätä.

Palvelusvuosivapaista vuoden 2023 kustannukset olisivat 16 työntekijän osalta sijaiskuluineen arviolta 11 385, 23 euroa. Jakautuen (€)

Hallintotoiminta	1592,54
Hyvinvointi- ja sivistystoiminta	9167,09
Tekninen ja ympäristötoiminta	625,60

Nykyisin käytössä oleva henkilöstön muistamisohje oheismateriaalina. Uudistettu henkilöstön muistamis- ja palkitsemiskäytännöt liitteenä, liite 4. Uusitettu ohjeistus korvaa nykyisen ohjeistuksen ja tulisi voimaan 1.1.2023 alkaen. Ohjeistusta ei sovelleta miltään osin takautuvasti.

Uudistettua ohjeistusta ovat esimiehet käsitelleet 8.9.2022 innostava esimies- työpajojen yhteydessä. Kaupungin johtoryhmä on käsitellyt uudistettua ohjeistusta 1.11.2022 kokouksessaan.

Tämä pykälä tarkastetaan kokouksessa ja saatetaan päätös kaupunginhallituksen kokoukseen 22.11.2022.

Puheenjohtajan esitys Henkilöstötoimikunta esittää kaupunginhallitukselle, että se hyväksyisi uudistetun henkilöstön muistamis- ja palkitsemiskäytännöt ohjeistuksen 1.1.2023 alkaen

Päätös Henkilöstötoimikunta käsitteli uudistetun henkilöstön muistamis- ja palkitsemiskäytännöt ohjeistuksen 1.1.2023 alkaen ja esittää sitä kaupunginhallituksen hyväksyttäväksi.

Pöytäkirja on tarkastettu tämän pykälän osalta kokouksessa.

KH 22.11.2022 § 386  
1318/01.00.02/2022

Nykyisin käytössä oleva henkilöstön muistamisohje oheismateriaalina. Uudistettu henkilöstön muistamis- ja palkitsemiskäytännöt on liitteenä 5.

Kaupunginjohtajan esitys

Kaupunginhallitus hyväksyy liitteenä olevan henkilöstön muistamis- ja palkitsemiskäytännöt ohjeistuksen tulemaan voimaan 1.1.2023 alkaen.

Päätös Kaupunginhallitus hyväksyi esityksen yksimielisesti.