

Palkitsemisen periaatteet

33/01.02.01/2015

HJ 14.01.2019 § 3

Lisätiedot:

henkilöstöpäällikkö Päivi Hytönen, puh. 050 382 2754
etunimi.sukunimi@kauniainen.fi

Palkitsemisen tavoitteena on motivoida henkilöstöä strategian mukaiseen ja entistä tuloksellisempaan työskentelyyn. Se mistä palkitaan, kertoo mitkä tavoitteet ovat tärkeitä ja millaista tekemistä arvostetaan. Palkitsemisen avulla voidaan edistää työhyvinvointia ja houkutella uusia työntekijöitä. Esi-
miestyössä tulee tunnistaa ne asiat jotka mahdollistavat strategian ja tavoitteiden toteutumisen ja kiinnittää palkitseminen niiden asioiden toteutumiseen. Tavoitteet on usein asetettu pitkällä tähtäimellä, mutta suorituksista tulee palkita myös lyhyellä tähtäimellä.

Kauniaisten palkitsemisen ohjeissa (HJ 30.8.2016) on määritelty että kertapalkkioihin palkitsemisen ja kannustavan palkkauksen muotona voidaan käyttää enintään 0,4 % kaupungin kuukausipalkkalaisten viranhaltijoiden ja työntekijöiden palkkojen yhteismäärästä. Kertapalkkion suuruus voi olla enintään 5 % viranhaltijan/työntekijän tehtäväkohtaisesta palkasta.

Palkitseminen on kannustavaa ja vaikuttavaa silloin kun yksilö kokee sen palkitsevana. Tästä johtuen palkitsemisen muotoja tulee olla nykyistä enemmän ja osa palkitsemisesta tulee olla muuta kuin rahapalkkiota. Kaupungin digitalisaatio-ohjelman toteuttaminen, sekä osallistava ja kokeileva toimintakulttuuri muuttavat työntekemistä siten, että työtä tehdään entistä enemmän yhdessä, erilaisissa verkostoissa ja moniammatillisissa tiimeissä. Tämä muutos edellyttää, että palkitsemisessa tulee voida nykyistä enemmän palkita yksilöiden sijaan myös ryhmiä ja tiimejä.

Palkitseminen ei ole vaikuttavaa, ellei yksilö saa henkilökohtaista kokemusta palkitsevuudesta. Tämän takia palkitsemisen tavat ja palkkiot pitää voida valita nykyistä enemmän yksilön arvostuksen mukaisesti. Siksi rahallisen kertapalkitsemisen sijaan esitetään mahdollisuutta valita myös vapaata.

Palkitsemisen periaatteita esitetään muutettavaksi siten, että kertapalkitsemisen perusteluissa tulee aina olla yhteys strategiaan tavoitteisiin. Rahallisen kertapalkitsemisen lisäksi palkkio voidaan jatkossa myöntää myös vapaana, mikäli tämä on työtehtävien kannalta mahdollista ja vapaa on palkittavan työntekijän/viranhaltijan oma toive. Palkitsemisen periaatteissa painotetaan entistä enemmän myös ryhmäpalkitsemisen merkitystä.

Kertapalkkioihin käytettäväksi esitetään edelleen enintään 0,4 % kaupungin kuukausipalkkalaisten viranhaltijoiden ja työntekijöiden palkkojen yhteismäärästä ja että kertapalkkion suuruus voi olla enintään 5 % palkkionsaajan tehtäväkohtaisesta palkasta. Palkitsemisen myötä talousarvio ei voi ylittyä. Yksilöpalkitsemisessa palkkionsaaja voi ottaa palkkion myös vapaana, mikäli se on työtehtävien kannalta mahdollista. Vapaata voidaan kerta-

palkitsemisena myöntää enintään kaksi päivää. Vapaa on pidettävä viimeistään seuraavien kolmen kk:n sisällä myöntämisen jälkeen ja HR:n myöhemmin laatimien ja johtoryhmän hyväksymien ohjeistuksien mukaisesti. Ryhmäpalkkiona voidaan myöntää enintään 150 euroa/henkilö -suuruinen palkkio ryhmälle siten, että se voi olla rahapalkkion sijaan myös jokin yhteinen tapahtuma tai tekeminen (kulttuuritapahtuma, lounas tms). HR laatii ja johtoryhmä hyväksyy tarkemmat ohjeet ryhmäpalkitsemisen muotoihin henkilöstöjaoston euromääräisesti hyväksymien rajojen mukaisesti. Esimiehet perehdytetään palkitsemisen menetelmiin ja periaatteisiin ja kaikessa palkitsemisessa huolehditaan myös oikeudenmukaisuudesta. Hallintosäännön 34 §:n mukaan kaupunginjohtaja ja toimialajohtaja päättää kuultuaan henkilöstöpäällikköä alaisensa henkilöstön tilapäisestä palkantarkistuksesta ja myöntää alaiselleen henkilökunnalle kertapalkkiot.

HP:

Henkilöstöjaosto hyväksyy edellä esitetyt kertapalkitsemisen periaatteet ja edellyttää tarkemman ohjeistuksen hyväksymistä johtoryhmässä ennen uusien periaatteiden käyttöönottoa.

Päätös:

Päätösehdotus hyväksyttiin.