

Kunnan muistamis- ja palkitsemissäännön päivittäminen

Yhteistyötoimikunta 11.04.2022 § 20

Kontiolahden kunnalla on käytössä henkilöstö- ja työllisyysjaoston 22.1.2018 § 5 hyväksymä muistamis- ja palkitsemissäntö. Lisäksi kunnassa on käytössä sääntöön liittyviä tarkentavia ohjeita (esim. kooste henkilöstöeduista ja ohje Epassi-henkilöstöedusta).

Henkilöstön ja johdon edustajilla on ollut yhteinen näkemys, että muistamis- ja palkitsemissäntö olisi syytä päivittää. Talousarviossa 2022 henkilöstötyön painopisteenä on mainittu toiminnallisena tavoitteena, että päivitämme henkilöstön muistamis- ja palkitsemissäännön sisältäen henkilöstöedut. Henkilöstöltä on tullut esityksiä uusista käytännöistä kuten työsuhdepyörän käyttönotosta henkilöstöetuna. Säännössä on myös vähintäänkin tekstin teknisiä päivittämistarpeita (esim. mainintoja palkkahallinnosta).

Muistamis- ja palkitsemissäännön yhteydessä tarkastellaan mahdollisten uusien käytäntöjen käyttöönottoa sekä joidenkin nykyisten käytäntöjen mahdollista poistumista ja olemassa olevien käytäntöjen mahdollista muuttamista. Näkökulmana päivittämistyössä on myös käytäntöjen hallinnollisen työn määrän pitäminen kevyenä hyödyntämällä esim. digitalisaatiota ja ulkoisia palveluntuottajia. Talousnäkökulma otetaan huomioon sääntöä päivittäessä varsinkin jos päivittämisen yhteydessä tehdyt esitykset lisääisivät olennaisesti kustannuksia.

Käynnistyvässä muistamis- ja palkitsemissäännön päivittämisessä on tarkoitus keskittyä henkilöstön huomioinnin käytäntöihin osana työnantajan pito- ja vetovoiman vahvistamista. Päivittäminen ei koske vuosittain erikseen vahvistettavia henkilöstön palkitsemisperiaatteita (esim. pikapalkitseminen) tai virka- ja työehtosopimusmääräyksiin perustuvia palkkausjärjestelmiä. Lisäksi päivittämisen yhteydessä tulee harkittavaksi eriytetäänkö luottamushenkilöitä koskeva muistaminen ja palkitseminen omaksi erilliseksi säännöksi, jonka valmistelusta vastaisi hallintopäällikkö.

Päluottamusmiehet ja henkilöstöpäällikkö ovat käyneet keskustelun muistamis- ja palkitsemissäännön päivittämisestä ja esittävät, että päluottamusmiehet ja henkilöstöpäällikkö valmistelevat yhteistyötoimikunnan puolesta säännön päivittämistä. Työryhmän toimintaan osallistuisi myös hallinto-osastolla työskentelevä toimistosihiteeri, jonka vastuulle kuuluu muistamis- ja palkitsemissäntöön ja henkilöstöetuihin liittyvien asioiden käytännön ohjaus ja koordinointi.

Päivittämistyön aikana voidaan tarvittaessa tehdä kyselyjä henkilöstölle. Muistamis- ja palkitsemissäännön päivittämistä käsitellään yhteistyötoimikunnassa. Henkilöstö- ja työllisyysjaosto vahvistaa uuden muistamis- ja palkitsemissäännön. Tavoiteaikataulu säännön päivittämiselle on vuoden 2022 loppuun mennessä. Uusi kunnan muistamis- ja palkitsemissäntö tulisi voimaan vuoden 2023 alussa tai vuoden 2023 aikana myöhemmin tarkentuvan aikataulun mukaisesti.

Oheismateriaalina henkilöstö- ja työllisyysjaoston 22.1.2018 § 5 hyväksymä muistamis- ja palkitsemissäntö.

Lisätietoja: henkilöstöpäällikkö Sari Ahokas, p. 050 525 6208.

Puheenjohtajan ehdotus:

Yhteistyötoimikunta päättää valtuuttaa pääluottamusmiehet ja henkilöstöpäällikön valmistelemaan yhteistyötoimikunnan puolesta kunnan henkilöstöä koskevan muistamis- ja palkitsemissäännön päivittämistä. Päivittämistyötä käsitellään yhteistyötoimikunnassa.

Päätös:

Yhteistyötoimikunta päätti valtuuttaa pääluottamusmiehet ja henkilöstöpäällikön valmistelemaan yhteistyötoimikunnan puolesta kunnan henkilöstöä koskevan muistamis- ja palkitsemissäännön päivittämistä. Päivittämistyötä käsitellään yhteistyötoimikunnassa.

Yhteistyötoimikunta 23.05.2022 § 31

Henkilöstöpäällikkö ja pääluottamusmiehet käyvät läpi muistamis- ja palkitsemissäännön päivittämisen valmistelua.

Lisätietoja: henkilöstöpäällikkö Sari Ahokas, p. 050 525 6208.

Puheenjohtajan ehdotus:

Yhteistyötoimikunta saattaa tiedokseen muistamis- ja palkitsemissäännön päivittämisen valmistelutilanteen.

Päätös:

Yhteistyötoimikunta saattoi tiedokseen muistamis- ja palkitsemissäännön päivittämisen valmistelutilanteen.

Yhteistyötoimikunta 12.09.2022 § 43

Henkilöstöpäällikkö ja pääluottamusmiehet käyvät läpi muistamis- ja palkitsemissäännön päivittämisen valmistelua.

Kunnan henkilöstölle toteuttiin 15.-31.8.2022 sähköinen Webropol-kysely henkilöstön muistamisesta ja huomioinnista sekä henkilöstöeduista. Kutsu kyselyyn lähetettiin sähköpostitse kunnan henkilöstölle: vastausaikana lähetettiin yksi muistutus kyselystä. Vastauksia kyselyyn tuli 182: vastausprosentti oli noin 29 % (kyselyllä oli noin 630 vastaanottajaa). Kyselyn tuloksia hyödynnetään osaltaan Kontiolahden kunnan muistamis- ja huomioimissäännön sekä henkilöstöetujen päivittämistyössä.

Kyselyssä vastattiin kysymyksiin asteikolla 1 - 10 kuinka tärkeä vastaajalle on tai olisi kysytty henkilöstön muistamisen, huomioinnin tai henkilöstöedun keino.

Kyselyssä oli myös mahdollista ehdottaa keinoa tai keinoja, joita ei ollut mainittu kyselyssä. Vastauksia tähän kohtaan tuli 27 kappaletta, joista osassa oli ehdotus ja osassa oli yleistä kommentointia kyselyssä olleista asioista. Osa ehdotuksista tai vastauksista ei koskenut koko henkilöstölle tarkoitettuja etuja vaan kohdistui tiettyyn henkilöstöryhmään.

Oheismateriaalina on kaksi yhteenvetoraporttia kyselyn tuloksista sekä kooste henkilöstöetujen, muistamisen ja huomioinnin kustannuksista vuonna 2021.

Lisätietoja: henkilöstöpäällikkö Sari Ahokas, p. 050 525 6208.

Puheenjohtajan ehdotus:

Yhteistyötoimikunta saattaa tiedokseen muistamis- ja palkitsemissäännön päivittämisen valmistelutilanteen.

Päätös:

Yhteistyötoimikunta saattoi tiedokseen muistamis- ja palkitsemissäännön päivittämisen valmistelutilanteen.

Yhteistyötoimikunta 10.10.2022 § 53

Henkilöstöpäällikkö ja pääluottamusmiehet sekä Jytyn Kontiolahden edustaja käyvät läpi muistamis- ja palkitsemissäännön päivittämisen valmistelua.

Henkilöstölle on viestitty viikolla 40 tiedotteella (ma 3.10.2022 sähköpostiviesti koko henkilöstölle) mm. seuraavista asioista:

- henkilöstöetuja ja henkilöstön muistamista/huomiointia koskevan kokonaisuuden päivittämistyön taustoista,
- miten työ on edennyt yhteistoiminnassa henkilöstön ja työnantajan edustajien välillä,
- elokuussa henkilöstölle toteutetun Webropol-kyselyn tuloksista sekä
- miten päivittäminen jatkuu.

Pääluottamusmiehet (Jukon ja Jhl:n pääluottamusmiehet) sekä Jyty Kontiolahden edustaja sekä henkilöstöpäällikkö ovat yhteistoiminnassa jatkaneet henkilöstöetuja ja henkilöstön muistamista/huomiointia koskevan kokonaisuuden päivittämisen tarkastelua henkilöstölle tehdyn kyselyn tulosten pohjalta. Kyselyn tulosten perusteella yhteisesti on todettu mm. seuraavaa:

- 1) Työntekijät arvostavat "rahan arvoisia" henkilöstöetuja kuten Epassi-henkilöstöetua, työnantajan tarjoamaa työterveyspainotteista sairaanhoitoa sekä ikä- ja työmerkkipäivien muistamista rahalahjalla.
- 2) Työntekijät arvostavat työyhteisöllisen toiminnan tukemista Tyhy-päivien muodossa.
- 3) Työntekijöillä on myös osin hyvin erilaisia yksilöllisiä toiveita siitä minkä kokevat hyvänä henkilöstöetuna tai mieluisana huomiointina.

Pääluottamusmiesten, Jytyn Kontiolahden edustaja ja henkilöstöpäällikön välisessä keskustelussa on tarkasteltu sekä mahdollisten uusien käytäntöjen käyttöönottoa että joidenkin nykyisten käytäntöjen mahdollista poistumista ja/tai olemassa olevien käytäntöjen mahdollista muuttamista.

Yhtenä näkökulmana päivittämisessä on eri keinojen vaikuttavuus suhteessa käytettäviin työnantajan taloudellisiin ja hallinnollisiin resursseihin. Tällöin tarkastellaan ensinnäkin sitä, kuinka iso osa työntekijöistä kokee keinon tärkeäksi itselleen ja kuinka paljon resursseja työnantaja käyttäisi keinon käyttöön. Toiseksi tarkastellaan sitä, miten merkittävä vaikutus keinolla on henkilöstöön: miten paljon keino tuottaa myönteisiä vaikutuksia henkilöstölle suhteessa käytettäviin resursseihin. Myönteisillä vaikutuksilla tarkoitetaan esim. vaikutuksia työhyvinvointiin ja työkykyyn sekä koettuun mielihyvään ja arvostuksen tunteeseen. Näkökulmana resurssien käyttöön on muun muuassa käytäntöjen hallinnollisen työn määrän pitäminen kevyenä

hyödyntämällä esim. digitalisaatiota ja ulkoisia palveluntuottajia. Lisäksi talousnäkökulma otetaan huomioon sääntöä päivittäessä varsinkin, jos päivittämisen yhteydessä tehdyt esitykset lisääisivät olennaisesti kustannuksia.

Päivittämistyön yhteydessä on otettava huomioon myös verottajan ohjeet henkilöstöetujen verottomuuden ehdoista tai mahdollisista veroseuraamuksista sekä muun muuassa mahdolliset kunnallisten virka- ja työehtosopimusten rajoitukset käyttää henkilöstöetua palkan vaihtoehtona.

Yhteisessä keskustelussa on todettu, että aiemmin yksittäisinä toiveina työnantajalle esitetty työsuhdepyöräetu näyttyytöy koko henkilöstölle toteutetun kyselyn perusteella henkilöstön näkökulmasta vähiten tärkeiden keinojen joukkoon kuuluvana keinona. Vaikka yksittäisille työntekijöille veroton työsuhdepyörä palkan osana voi olla haluttu henkilöstöetu, työsuhdepyörän kustannukset työnantajalle ovat varsin isot. Palveluntuottajan leasing-pyörän hallinnolliset kustannukset ovat yleensä noin 15 e / kuukausi / työntekijän työsuhdepyörä. Työsuhdepyörä aiheuttaa myös muita kustannuksia työnantajalle lähes vastaavalla tavalla kuin rahapalkka. Työsuhdepyörä ei käytännössä poista palkanmaksuun liittyviä sivukuluja ja eläkemaksuja, joten sitäkään kautta se ei vähennä työnantajan kustannuksia. Työsuhdepyöräetu on aina ilmoitettava Tulorekisteriin, myös silloin kun verotettavaa etua ei muodostu. Lisäksi työsuhdepyöräetu pitää huomioida lakisääteisten eläkemaksujen laskennassa. Jos työsuhdepyöräetu annettaisiin työntekijälle palkan osana, työntekijän rahapalkasta vähennetään verovapaata luontoisetua vastaava määrä. Luontoisetu siis alentaa työntekijän veronalaista bruttopalkkaa. Vastaavasti ennakonpidätyksen ja sairausvakuutusmaksun alainen palkka alenee. Huomioitavaa kuitenkin on, että työeläke- ja työttömyysvakuutusmaksut sekä työtaturma- ja ammattitautivakuutusmaksu lasketaan palkasta, josta ei ole vähennetty luontoisedun arvoa. Eläke-, työttömyys- ja tapaturmavakuuttajien näkökulmasta rahapalkkaa alentamalla annettu verovapaa etu on vastiketta työstä, siksi näiden vakuutusmaksujen perusteena oleva palkan määrä eroaa veronalaisen palkan määrästä (Lähde: verohallinnon luontoisetujen ja kustannusten korvauksien tulorekisteriin ilmoittamista koskevat ohjeet). Pääluottamusmiehet ja Jytyn Kontiolahden edustaja sekä henkilöstöpäällikkö näkevät, että työsuhdepyöräien leasing-kustannukset olisivat varsin suuret verrattuna koko henkilöstölle tehdyn kyselyn tulosten osoittamaan henkilöstön vähäiseen kokemukseen sen tärkeydestä keinona.

Pääluottamusmiehet ovat toistuvasti tuoneet esille ammattijärjestöjen toiveena ikä- ja työmerkkipäivien rahalahjan korottamisen. Pääluottamusmiehet ja Jytyn Kontiolahden edustaja esittävät kunkin rahalahjan korottamista 50 eurolla. Esitetyn korotuksen myötä ikämerkkipäivän (50 v ja 60 v) rahalahja olisi 250 euroa ja työmerkkipäivien 250 e (20 v) ja 350 e (30 v). Rahalahjat maksetaan palkkana. Esitetty 50 e korotus tarkoittaisi sivukulujen kanssa noin 2600 euron lisäkustannusta ikä- ja työmerkkipäivien rahalahjakustannuksiin (laskettu simuloituna esimerkkivuotena 2021 toteutuneet ikä- ja työmerkkipäivien rahalahjat, jos ne olisivat olleet 50 e korkeampia). Keskusteluissa on tuotu esille myös muistamisäännössä varautuminen teoreettiseen mahdollisuuteen 40 vuotisen työmerkkipäivän huomiointeihin, joka tarkoittaisi 450 e rahalahjaa. Vuoden 2023 alusta lukien ikä- ja työmerkkipäivien huomioimisen yhteydessä lähetetään henkilöstöpalveluista onnittelukortti rahalahjan saajalle hänen kotiosoitteeseensa, jos käytäntö on yhä voimassa päivittämisen jälkeen.

Päáluottamusmiesten, Jytyn Kontiolahden edustajan ja henkilöstöpäällikön välisessä keskustelussa on myös keskusteltu Kuntaliiton kunnallisen palvelusajan perusteella myönnettävien ansiomerkkien mahdollista poistamista muistamisen keinona. Henkilöstölle toteutetun kyselyn perusteella ansiomerkit ja niiden luovuttaminen juhlatilaisuudessa ovat vähiten tärkeiksi koettujen keinojen joukossa. Kuntaliiton ansiomerkit haetaan neljän vuoden välein. Viimeisin ansiomerkkien haku tehtiin syksyllä 2021, jolloin niiden hankintakustannukset olivat noin 2 415 euroa. Lisäksi vuosittain haetaan yksittäisiä ansiomerkkejä tilanteissa, joissa työntekijät jäävät eläkkeelle hakuajankohtien välissä. Nämä yksittäiset haut huomioiden ansiomerkkien kustannus keskimäärin on noin 900 euroa vuodessa. Kunnallisen palvelusajan (myös muu kuin Kontiolahden kunnan palvelusaika) laskeminen edellyttää varsin paljon selvittelytyötä ja sen laskeminen on virheherkkää johtuen tietojen hajanaisuudesta ja puutteellisuuksista.

Eläkelahjana rannekellosta oltaisiin luopumassa. Sen tilalle olisi tulossa kaikille eläkkeelle lähteville saman arvoisen veroton lahjakortti rajattuun valikoimaan, jolloin lahjan saajalla on jossain määrin valinnanvaraa lahjan suhteen (rajattu valikoima mahdollistaa lahjakortin verottomuuden).

Lisätietoja: henkilöstöpäällikkö Sari Ahokas, p. 050 525 6208.

Puheenjohtajan ehdotus:

Yhteistyötoimikunta käy keskustelun muistamis- ja palkitsemissäännön päivittämisen yhteydessä esiin tulleista vaihtoehtoista etenemisen suhteen. Henkilöstöpäällikkö, päáluottamusmiehet ja Jytyn Kontiolahden edustajat jatkavat kokonaisuuden valmistelua keskustelussa esiin tuotujen näkökulmien pohjalta.

Päätös:

Yhteistyötoimikunta kävi keskustelun muistamis- ja palkitsemissäännön päivittämisen yhteydessä esiin tulleista vaihtoehtoista etenemisen suhteen. Henkilöstöpäällikkö, päáluottamusmiehet ja Jytyn Kontiolahden edustajat jatkavat kokonaisuuden valmistelua keskustelussa esiin tuotujen näkökulmien pohjalta.

Yhteistyötoimikunta 12.12.2022 § 62

Henkilöstöpäällikkö, päáluottamusmiehet ja Jytyn Kontiolahden edustaja ovat jatkaneet henkilöstön huomioinnin kokonaisuuden valmistelua vuoden aikana käytyjen välittömässä yhteistoiminnassa käytyjen keskustelujen, yhteistyötoimikunnassa olleiden käsittelyiden sekä henkilöstölle tehdyn kyselyn tulosten pohjalta. Valmistelun aikana on tarkentunut työnantajan ja henkilöstön edustajien yhteinen näkemys henkilöstön huomioinnin painopisteistä muistamisen ja henkilöstötietojen muodoissa. Valmistelussa on otettu huomioon myös mm. kunnan taloudelliset ja henkilöstövoimavarat järjestää erilaisia huomioiteja. Henkilöstölle tehdystä kyselyssä esiin tulleita henkilöstön toiveita on otettu valmistelussa huomioon mahdollisuuksien mukaan.

Kokonaisuuden valmistelussa on tarkentunut seuraavat keskeiset muutokset verrattuna nykyiseen kunnan muistamis- ja palkitsemissäntöön:

- Työmerkkipäivien ja ikämerkkipäivien rahalahja korotetaan 50 eurolla nykyisistä summista.

- Peruste: henkilöstölle tehdyn kyselyn perusteella merkkipäivien rahalahjat ovat henkilöstölle mieleisiä muistamisia.
- Eläkkeelle siirtyville annetaan kunnan läksijäislahjana veroton lahjakortti verkkokauppaan, josta lahjan saaja voi valita verkkokaupan valikoimasta lahjan. Tähän saakka eläkelahja on ollut rannekello kaikille. Verottoman lahjakortin käytäntöön siirrytään, kun aiemmin kunnalle tilatut naisten ja miesten rannekellot on jaettu eläkelahjoina.
 - Peruste: toiveita luopua rannekellosta eläkelahjana esitettiin. Verottomalla lahjakortilla lahjan saaja voi vaikuttaa samaansa eläkelahjaan.
- Kunnallisesta palvelusajasta haettavat Kuntaliiton ansiomerkit jäävät pois käytöstä. Poikkeuksena on kuitenkin vuoden 2023 aikana eläköityvät työntekijät, joille ansiomerkki haetaan entiseen tapaan Kuntaliiton ansiomerkki, jos eläköityvän työntekijän palvelusaika riittää ansiomerkin hakemiseen ja hän näin toivoo. Ansiomerkki luovutetaan yksikön/lähiesihenkilön järjestämässä eläkeläksijäistilaisuudessa tai vastaavassa tilaisuudessa. Tämän yhden vuoden siirtymäajan jälkeen Kuntaliiton ansiomerkkejä ei enää haeta.
 - Peruste: ansiomerkit olivat henkilöstölle tehdyn kyselyn perusteella vähiten toivottujen huomiointien joukossa.
- Jatkossa kaikki yksiköt vastaavat itse eläkkeelle siirtyvälle mahdollisesti annettavan kukkalaitteen kustannuksista. Kunnassa on ollut tähän saakka erilaisia käytäntöjä asiasta. Lähes kaikki yksiköt ovat jo vastanneet itse eläkekukkalaitteiden kustannuksista kuten yksiköt vastaavat muutoinkin eläkkeelle lähtijöille pidettyjen läksijäistilaisuuksien kustannuksista. Yksittäisistä kukkalaitteista on laitettu kuitenkin kustannukset henkilöstöpalveluille, mikä ei ole perusteltua kokonaisuuden näkökulmasta.
 - Peruste: yhtenäistetään käytäntö tarkoituksenmukaiseksi.
- Luottamushenkilöitä (kunnanvaltuutetut) koskevat huomiointit poistetaan säännöstä. Niistä tehdään erilliset linjaukset, joiden valmistelusta vastaa hallintopäällikkö.
 - Peruste: luottamushenkilöiden osalta tarkoituksenmukaisten muistamisten tilanteet eivät vastaa henkilöstön muistamisten tilanteita.

Lisäksi sääntöön on tehty lukuisia päivityksiä ja tarkennuksia, joilla selkeytetään sääntöä ja käytäntöjä. Muistamis- ja palkitsemissäännön nimi muutetaan. Uusi nimi säännölle on ”Henkilöstön huomiointi: muistamiset ja henkilöstöedut”. Näin asiakokonaisuus on selvästi erillinen asia kuin kunnassa vuosittain päätetyt henkilöstön palkitsemisperiaatteet.

Kaikkia henkilöstön esittämiä toiveita ei ole voitu toteuttaa. Osa toiveista kohdistui yksittäisten ammattiryhmien huomiointiin heidän omina etuinaan, ei koko henkilöstön huomiointiin. Henkilöstön huomiointissa keskitytään niihin toiveisiin, joita henkilöstö laajasti on toivonut. Esimerkiksi työsuhdepyörä henkilöstölle tehdyn kyselyn perusteella ei näyttäytynyt henkilöstön laajasti toivomana etuna. Lisäksi työsuhdepyöräedun käyttöönotto kunnalla ja usein kunta-alalla yleisesti aiheuttaisi kunnallisten virka- ja työehtosopimusten vastaisen tilanteen. Työsuhdepyöräetu osana työntekijän palkkaa voi alentaa työntekijän tehtäväkohtaisen palkan alle virka- ja työehtosopimuksessa sovitun hinnoittelutunnuksen alarajan palkan. Kunnallisissa virka- ja työehtosopimuksissa on asetettu reunaehto paikalliselle sopimiselle: edes paikallisella sopimuksella ei saa sopia virka- ja työehtosopimuksen mukaan vähintään maksettavaa pienemmästä peruspalkasta. Valtakunnalliset virka- ja työehtosopimukset eivät mahdollista

työsuhdepyöräedun käyttöönottoa kunnalla: toisin sanoen palkkaa ei voida vaihtaa työsuhdepyöräeduksi.

Jatkossa "Henkilöstön huomiointi: muistamiset ja henkilöstöedut" -sääntö käsitellään yhteistoiminnassa ja vahvistetaan sen jälkeen vuosittain. Tämä vuosittainen tarkistamisen käytäntö ei kuitenkaan tarkoita, että joka vuosi sääntöä muutettaisiin.

Henkilöstö- ja työllisyysjaosto hyväksyy "Henkilöstön huomiointi: muistamiset ja henkilöstöedut" -säännön.

Liitteenä on Henkilöstön huomiointi vuonna 2023: muistamiset ja henkilöstöedut -sääntö.

Lisätietoja: henkilöstöpäällikkö Sari Ahokas, p. 050 525 6208.

Puheenjohtajan ehdotus:

Yhteistyötoimikunta merkitsee tiedokseen valmistellun Henkilöstön huomiointi vuonna 2023: muistamiset ja henkilöstöedut -säännön ja saattaa sen edelleen hyväksyttäväksi henkilöstö- ja työllisyysjaostolle.

Päätös:

Yhteistyötoimikunta merkitsi tiedokseen valmistellun Henkilöstön huomiointi vuonna 2023: muistamiset ja henkilöstöedut -säännön ja saattaa sen edelleen hyväksyttäväksi henkilöstö- ja työllisyysjaostolle.

Henkilöstö- ja työllisyysjaosto 20.12.2022 § 34

406/01.02.02.03/2020

Kontiolahden kunnan hallintosäännön 3. luku § 49 (kv. 12.9.2022, voim. 1.10.2022):n mukaan henkilöstö- ja työllisyysjaoston toimivaltaan kuuluu päättää palkitsemisen yleisistä periaatteista.

Liitteenä on Henkilöstön huomiointi vuonna 2023: muistamiset ja henkilöstöedut -sääntö.

Lisätietoja: henkilöstöpäällikkö Sari Ahokas, p. 050 525 6208.

Henkilöstöpäällikön ehdotus:

Henkilöstö- ja työllisyysjaosto hyväksyy Henkilöstön huomiointi vuonna 2023: muistamiset ja henkilöstöedut -säännön.

Päätös:

Henkilöstö- ja työllisyysjaosto hyväksyi Henkilöstön huomiointi vuonna 2023: muistamiset ja henkilöstöedut -säännön.