

LUONNOS



Henkilöstön palkitsemisohjelma

Henkilöstöpalvelut

Sisällysluettelo

1	Johdanto	2
2	Henkilöstöetuudet	3
2.1	Epassi Flex -hyvinvointietu.....	3
2.2	Työsuhteiden pyöräetä	4
2.3	Laaja Vapaa-ajan tapaturmavakuutus	4
2.4	Työnantajan tuki yhteisölliseen toimintaan.....	5
2.5	Tyhy-raha.....	5
2.6	Henkilöstön muistaminen merkkipäivinä ja eläköityessä Eläkelahja	6
3	Pikapalkitseminen	6
3.1	Työntekijän tai työntekijäryhmän pikapalkitseminen	7
3.2	Työyhteisöjen tai tiimien pikapalkitseminen	7
4	Aineeton palkitseminen	8

Tekijät

Henkilöstöpalvelut / Henkilöstöyksikkö

1 Johdanto

Henkilöstön palkitseminen tarkoittaa niiden keinojen kokonaisuutta, jota työnantaja tarjoaa työntekijöille ja viranhaltijoille (myöhemmin työntekijä) kiitoksena tehdystä työstä. Palkitsemisen kokonaisuuteen kuuluvat kaikille yhteiset henkilöstöedut, jotka perustuvat palvelussuhteeseen, ja erilaiset aineellisen ja aineettoman palkitsemisen muodot. **Siun soten palkitsemisohjelma kuvaa palkitsemisen kokonaisuuden.**

Henkilöstöetuihin kuuluvat koko henkilöstölle tarjottavat etuudet, kuten esimerkiksi työntekijöiden henkilökohtaiseen käyttöön tarkoitettu Epassi Flex -hyvinvointisaldo, ja työyhteisön yhteiseen käyttöön tarkoitettu tyhy-raha. Lisäksi **henkilöstöetuja** täydentävät **vuonna 2024 käyttöön otetut henkilöstöedut**: työsuhdepyöräetu ja laaja vapaa-ajan tapaturmavakuutus sekä aineelliseen palkitsemiseen kuuluvat harkinnanvaraiset yksilö- ja ryhmäkohtaiset pikapalkitsemisen muodot. Aineeton palkitseminen tarkoittaa esimerkiksi työntekijälle osoitettua positiivista palautetta ja kiitosta.

Henkilöstöetuihin on asetettu määräaikaista rajoituksia vuoden 2026 ajalle siten, että ePassi Flex -hyvinvointisaldoa, yhteisöllisen toiminnan tukea ja tyhy-rahaa ei myönnetä vuonna 2026 käyttöön. Muut henkilöstöedut säilyvät ennallaan.

Kaikille yhteiset henkilöstöedut, henkilökohtaiset

- Hyvinvointisaldo (~~max. 200~~ 100€/vuosi/hlö)
- Työsuhdepyöräetu
- Yhteisöllisen toiminnan tuki
- Eläkelahja (arvo n. 200 €)
- Muut käytettävissä olevat edut:
 - Vapaa-ajan vuokrattavat tilat ja välineet
 - Tilapäismajoitus

Kaikille yhteiset henkilöstöedut, työyhteisökohtaiset

- Tyhy-raha (30 €/hlö)

Harkinnanvaraiset palkitsemisen muodot

- Pikapalkitseminen
- Työyhteisön pienet muistamiset
- Euromääräinen kertakorvaus (100 € – 500 €)

Pohjois-Karjalan hyvinvointialueella henkilöstön palkitsemisen kokonaisuuden valmistelusta ja kehittämisestä vastaa työnantajan ja työntekijöiden edustajista koostuva yhteistoiminnallinen palkitsemistyöryhmä.

~~Henkilöstön palkitseminen Pohjois-Karjalan hyvinvointialueella~~ –asiakirja kuvaa hyvinvointialueen palkitsemisen kokonaisuuden. Luku 2 käsittelee kaikille yhteisiä henkilöstöetuuksia ja luvussa 3 käsitellään harkinnanvaraisia pikapalkitsemisen muotoja. Luku 4 tulee käsittelemään aineetonta palkitsemista, lukua täydennetään myöhemmin, palkitsemistyöryhmän työn edetessä.

2 Henkilöstöetuedet

Pohjois-Karjalan hyvinvointialueen henkilöstölle yhteisiä etuuksia ovat henkilöstön hyvinvointia tukeva Epassi Flex -hyvinvointisaldo, työsuohdepyöräetu, ~~henkilöstön laaja vapaa-ajan tapaturmavakuutus~~, henkilöstön yhteisölliseen toimintaan myönnettävät tuet, tyhy-toimintaan myönnettävät rahat sekä palveluksestamme eläköityvälle työntekijälle annettava eläkelahja.

Lisäksi hyvinvointialueen henkilöstön käytettävissä on vuokrattavia vapaa-ajan välineitä ja tiloja sekä mahdollisuus vuokrata tilapäismajoitusta soluasunnoista.

Lisätietoja henkilöstöetuuksista löytyy Siun soten intrasta: Henkilöstö ja työskentely → Työhyvinvointi → Henkilöstöedut

2.1 EPASSI FLEX -HYVINVOINTIETU

Hyvinvointialue tarjoaa henkilöstölleen käyttöön hyvinvointiedun liikunta- ja kulttuuriharrastusten sekä hyvinvoinnin tukemiseen Epassi Flex -hyvinvointisaldoa, ~~jonka arvo on enintään 100 € vuodessa.~~

Henkilöstöetuihin kohdennettujen määräaikaisten rajoitusten vuoksi, ePassi Flex-hyvinvointietua ei myönnetä henkilöstölle käyttöön vuonna 2026.

Normaalitilanteessa etuuden käyttäminen edellyttää, että palvelussuhde hyvinvointialueeseen on käyttöhetkellä voimassa. Etuus ei ole käytettävissä yksityisasioiden vuoksi myönnettyjen palkattomien poissaolojen (esimerkiksi opintovapaan) aikana.

Määräaikaisilla työntekijöillä käytettävissä olevan saldon määrä suhteutuu palvelussuhteen kestoajaan. Osa-aikatyötä tekevät ovat oikeutettuja etuun täysimääräisesti. Sivutoiminen pelastushenkilöstö saa hyvinvointiedun käyttöönsä, kun he kuuluvat paloasemansa hälytysryhmään ja ovat edellisenä vuonna osallistuneet vähintään puoleen koulutusohjelman mukaisista harjoitustilaisuuksista.

2.2 TYÖSUHDEPYÖRÄETU

Työsuhdepyörä on verovapaa etu, jonka Pohjois-Karjalan hyvinvointialue tarjoaa työntekijöilleen osana palkkaa. Osana palkkaa tarjottava etu tarkoittaa edun käyttöönottajalle, että työsuhdepyörän verotusarvo (100 €/kk) vähennetään työntekijän bruttopalkasta kuukausittain sopimuskauden ajan (enintään 48 kuukautta). Leasingkauden ajan hankittu pyörä tai pyöräpaketti on rahoitusyhtiön omaisuutta ja työntekijä on työsuhdepyörän käyttäjä sekä haltija.

Pyöräpaketin hinta muodostuu hankittavan pyörän hinnasta sekä mahdollisista lisävarusteista ja -palveluista. Leasing sopimukseen voidaan sisällyttää erilaisia varusteita kuten pyöränvalot, pyöräilykypärä, lukko ja talvirenkaat sekä huoltopalvelut. Pyöräpaketin hintaa ei ole rajoitettu, mikäli työntekijä hankkii pyöräpaketin, jonka maksamiseen 48 kuukauden leasing-aika 100 euron kuukausierällä ei riitä, työntekijä maksaa ylimenevän osuuden itse tilauksen yhteydessä.

Pyöräedun piiriin kuuluvat pyörät määrittyvät työsuhde-etujen lainsäädännön ja verokohtelun sekä työnantajan sääntöjen mukaisesti. Työsuhdepyörää saa käyttää vapaasti niin työmatkoilla kuin vapaa-ajallakin.

Pyöräedun käyttöönoton edellytyksenä on vakituinen tai määräaikainen palvelussuhde Pohjois-Karjalan hyvinvointialueeseen, joka kestää vähintään leasing sopimuskauden ajan. Pyörän voi tilata koeajan päätyttyä. Leasingkauden päättymisen jälkeen työntekijä voi lunastaa pyörän itselleen 5 %:lla sen hankintahinnasta tai palauttaa sen palveluntarjoajan osoittamaan paikkaan.

Työntekijä sitoutuu noudattamaan tämän Siun soten työsuhdepyöräpolitiikan ehtoja hankkiessaan työsuhdepyörän. Ehdot on laadittu yhteistyössä Siun soten ja palveluntarjoajan kanssa. Tarkemmat ohjeet ja käytänteet työsuhdepyörästä ja työsuhdepyöräpolitiikasta löytyy Siun soten intrasta: **Henkilöstö ja työskentely → Henkilöstöedut → Työsuhdepyöräetu.**

2.3 ~~LAAJA VAPAA-AJAN TAPATURMAVAKUUTUS~~

Pohjois-Karjalan hyvinvointialue tarjoaa henkilöstölleen yhtenä henkilöstöetuutena laajan vapaa-ajan tapaturmavakuutuksen. Henkilöstöetuus on verovapaa henkilöstöetu palkansaajalle.

Vapaa-ajan tapaturmista vahingoittuneen työntekijän tulee tehdä itse vahinkoilmoitus sopimuskumppanin vahinkopalvelussa, tällä hetkellä henkilöstön vakuutusten osalta sopimuskumppanina on vakuutusyhtiö Pohjola.

Pohjola Vakuutuksen laaja vapaa-ajan tapaturmavakuutus on henkilöstön käytettävissä, kun palvelussuhde Pohjois-Karjalan hyvinvointialueeseen on voimassa tapaturman sattuessa, vakuutukseen ovat oikeutettuja sekä määräaikaisessa että vakituksessa työ- tai virkasuhteessa olevat. Mikäli työnteko ja palkanmaksu on ollut keskeytyneenä yhtäjaksoisesti yli 30 päivää, ei tämän jälkeen tapahtuneita tapaturmia korvata.

Myös osa-aikatyötä tekevät kuuluvat vakuutuksen piiriin. Sivutoiminen pelastushenkilöstö kuuluu vakuutuksen piiriin, mikäli työntekijä kuuluu paloasemansa hälytysryhmään ja on edellisenä vuonna osallistunut vähintään puoleen koulutusohjelman mukaisista harjoitustilaisuuksista.

Vapaa-ajan tapaturmista aiheutuvat sairauspoissaolot ilmoitetaan HR-järjestelmään poissaolosyyllä ”Vapaa-ajan tapaturma”.

Vapaa-ajan tapaturmavakuutuksen tarkemmat ohjeet ja käytännöt löytyvät intrasta Johtaminen ja hallinto → Vakuutukset.

2.4 TYÖNANTAJAN TUKI YHTEISÖLLISEEN TOIMINTAAN

Pohjois-Karjalan hyvinvointialue tukee taloudellisesti henkilöstönsä toteuttamaa yhteisöllistä toimintaa. Tukea voi hakea esimerkiksi toimintaan tai tilaisuuteen, joka voi olla luonteeltaan esimerkiksi kertaluontoinen tapahtuma, lajikokeilu tai itsejärjestetty tilaisuus. Tuki on harkinnanvarainen ja sen myöntämisen kriteereinä ovat muun muassa toiminnan avoimuus koko hyvinvointialueen henkilöstölle ja toiminnan merkitys työhyvinvoinnille, työkyvyn ylläpitämiselle ja/tai yhteisöllisyyden rakentumiselle.

Henkilöstöetuihin kohdennettujen määräaikaisten rajoitusten vuoksi, 2026 yhteisöllisen toiminnan tukea ei myönnetä henkilöstölle käyttöön vuonna 2026.

Normaalitilanteessa tukea voidaan myöntää tapahtuman välittömiin kustannuksiin, kuten osallistumismaksuihin, tilavuokriin tai kuljetuksiin. Harrastusvälineisiin ja osallistujien majoituksiin tukea ei myönnetä. Tuki on haettavissa kerran vuodessa ja tuen myöntäminen kohdistuu kulloinkin kuluvalle kalenterivuodelle, jolloin myös tuetun toiminnan tai tilaisuuden tulee tapahtua sen kalenterivuoden aikana, jolle tukea on myönnetty.

Yhteisöllisen toiminnan tukea myönnetään kokonaisarviointin perusteella yhteisölliseen toimintaan varattujen määrärahojen puitteissa. Tukea voidaan myöntää myös osittaisena haetusta tuen määrästä.

Yhteisöllisen toiminnan tuella järjestettävät tapahtumat tai tilaisuudet ovat avoimia koko hyvinvointialueen henkilöstölle. Yhteisöllisen toiminnan tukea ei myönnetä työyksiköiden omiin tapahtumiin.

2.5 TYHY-RAHA

Kaikille hyvinvointialueen työyhteisöille myönnetään tyhy-raha, jonka suuruus on 30 €/hlö. Tyhy-raha on tarkoitettu työajan ulkopuolella käytettävään työyhteisön yhteiseen toimintaan. Työyhteisön yhteiseen toimintaan osallistuminen on työntekijälle vapaaehtoista. Tyhy-rahaa ei voida myöntää työntekijän henkilökohtaiseen käyttöön.

Henkilöstöetuihin kohdennettujen määräaikaisten rajoitusten vuoksi, tyhy-rahaa ei myönnetä henkilöstölle käyttöön vuonna 2026.

Normaalitilanteessa tyhy-raham työyhteisökohtainen määrä muodostuu yhteiseen toimintaan osallistuvien henkilöiden mukaisesti. Mikäli tyhy-rahalla toteutettavaan toimintaan osallistuu työyhteisöstä esim. 10 henkilöä, on käytössä olevan tyhy-raham enimmäismäärä $10 * 30 \text{ €} = 300 \text{ €}$.

Tyhy-rahamen määräraha sisältyy talousarvioon ja rahan käyttötavasta päättää työyhteisö itse esihenkilön hyväksynnällä. Tyhy-toimintaan voivat osallistua kaikki tyhy-rahamen käyttöhetkellä hyvinvointialueeseen työ- tai virkasuhteessa olevat, siis myös osa-aikaiset ja määräaikaiset työntekijät. Tyhy-toiminnan kustannukset maksetaan laskulla tai niistä tehdään vaihtoehtoisesti kululasku jälkikäteen. Kustannukset maksetaan yksikön omalta kustannuspaikalta käyttäen aina YL-koodia 4472 työhyvinvoinnin tuki.

2.6 HENKILÖSTÖN MUISTAMINEN MERKKIPÄIVINÄ JA ELÄKÖITYESSÄ ELÄKELAHJA

Työntekijän 50- tai 60-vuotispäivä on palkallinen vapaapäivä, mikäli se sattuu työntekijän työpäivälle. Mikäli merkkipäivä sattuu työntekijän vapaapäivälle, ei työntekijälle erikseen myönnetä palkallista vapaapäivää muun ajankohtana pidettäväksi. Palkallinen vapaapäivä anotaan henkilöstöhallinnon poissaolomakkeella, syykoodilla 38 (50- tai 60-vuotispäivä, palkallinen). Mikäli työyhteisö haluaa muistaa työntekijää merkkipäivänä lahjalla, voidaan työyksikössä järjestää esimerkiksi lahjakeräys.

Työntekijän jäädessä eläkkeelle hyvinvointialue työnantajana tarjoaa työntekijälle noin 200 euron (sis. alv) arvoisen lahjakorttimuotoisen eläkelahjan. Esihenkilö huolehtii eläkelahjan tilaamisesta hyvissä ajoin ennen työntekijän eläkkeelle jäämistä osoitteesta elakelahjat@siunsote.fi.

Eläkelahja annetaan kaikille hyvinvointialueen vakinaisesta päätoimisesta työ- tai virkasuhteesta eläköityville työntekijöille.

3 Pikapalkitseminen

Pikapalkitseminen on nopea tapa palkita henkilöstöä onnistumisista kertaluonteisella palkkiolla. Pikapalkitsemisessa on käytössä kaksi erilaista palkitsemisen muotoa, joita voidaan käyttää sen mukaan, kohdennetaanko pikapalkitseminen yksittäiselle työntekijälle, työntekijäryhmälle tai koko työyhteisölle.

Pikapalkitsemisen kertaluonteisuuden vuoksi myös pikapalkitsemisen perusteet ovat kertaluonteisia tai lyhytaikaisia. Pitkäkestoisesta odotukset ylittävästä työssä suoriutumisesta työntekijälle voi tulla myönnettäväksi **työsuorituksen työssä toimimisen** arviointiin perustuva henkilökohtainen lisä, eikä pikapalkitsemista tule myöntää samoin perustein kuin jotka ovat olleet työntekijälle jo aiemmin myönnetyn henkilökohtaisen lisän perusteet (ks. **Työsuorituksen arviointi Työssä toimimisen arviointi** ja henkilökohtainen lisä Pohjois-Karjalan hyvinvointialueella -asiakirja). Pikapalkitsemista voidaan kohdentaa niin vakituiselle kuin määräaikaisellekin henkilöstölle, sekä koko- että osa-aikaiselle henkilöstölle. Pikapalkitseminen ei koske ylintä johtoa.

3.1 TYÖNTEKIJÄN TAI TYÖNTEKIJÄRYHMÄN PIKAPALKITSEMINEN

Työntekijälle tai työntekijäryhmälle voidaan kohdentaa 100–500 euron suuruinen kertakorvaus pikapalkitsemisena. Lähiesihenkilön vastuulla on tarkistaa, että pikapalkitsemisen perusteet eivät ole samat kuin kyseisellä työntekijällä mahdollisesti jo maksussa olevan henkilökohtaisen lisän perusteet. Henkilökohtaisen lisän myöntämisperusteet ilmenevät henkilökohtaista lisää koskevasta Dynasty-päätöksestä.

Pikapalkitsemisen perusteena voivat olla:

- toistuva tai erinomainen asiakaspalaute,
- joustaminen,
- kehittävä työote,
- osaamisen hyödyntäminen ja/tai jakaminen,
- erinomainen suoriutuminen tai onnistumiset tai
- strategisia tavoitteita tai arvoja edistävä teko/toiminta/hyödynnettävissä oleva kehitysidea.

Pikapalkitsemisen prosessi:

1. Lähiesihenkilö tekee päätöksentekijälle (1-yli-1 esihenkilö) esityksen, joka sisältää tiedot siitä, kenelle kertapalkkiota esitetään, minkä suuruista kertapalkkiota esitetään ja perustelut, miksi kertapalkkiota esitetään. Kertapalkkio voi olla suuruudeltaan 100–500 €.
2. Kun päätöksentekijä (1-yli-1 esihenkilö) on päättänyt pikapalkkion myöntämisestä, lähettää hän päätöksen ja perustelut oman alueen HR-assistentille. Ennen päätöstä päätöksentekijä varmistaa, että palkitsemiseen on käytettävissä määrärahaa toimialueella.
3. HR-assistentti valmistelee viranhaltijapäätöksen Dynastiyn ja laittaa kertakorvauksen päätöksen mukaisesti maksuun.
4. Työntekijä ja lähiesihenkilö saavat sähköpostitse tietoonsa päätöksen myönnetystä pikapalkitsemisesta.

3.2 TYÖYHTEISÖJEN TAI TIIMIEN PIKAPALKITSEMINEN

Työyhteisöille tai tiimeille voidaan kohdentaa pikapalkitsemista pienin muistamisin (esim. kakkukahvit, kukat, lounas).

Työyhteisön/tiimin pikapalkitsemisen perusteena voivat olla:

- koko työyhteisön erinomainen suoriutuminen tai onnistumiset, esimerkiksi työyhteisöön kohdistuva toistuva tai erinomainen asiakaspalaute,
- MSK-työhyvinvointi-henkilöstökyselyn toimenpiteiden myötä parantuneet kyselyn tulokset tai muu vastaava kyselyn tuloksiin/toimenpiteisiin liittyvä onnistuminen tai
- strategisia tavoitteita tai arvoja edistävä teko/toiminta/hyödynnettävissä oleva kehitysidea.

Työyhteisön pikapalkitseminen pienin muistamisin:

1. Lähiesihenkilö tekee päätöksentekijälle (1-yli-1 esihenkilö) esityksen tiimin tai työyhteisön pikapalkitsemisesta pienin muistamisin, joka sisältää tiedon työyhteisöstä, jolle pikapalkitsemista esitetään, palkitsemisen perusteet sekä pikapalkitsemisen toteutustapa ja pikapalkitsemisesta muodostuvat kustannukset.
2. Työyhteisön palkitsemisesta päättää 1-yli-1 esihenkilö. Ennen päätöstä päätöksentekijä varmistaa, että palkitsemiseen on käytettävissä riittävästi määrärahaa toimialueella. (Päätöstä ei tarvitse lähettää HR-assistentille.)
3. Kakkukahvit tms. muistamiset maksetaan yksikön omalta kustannuspaikalta laskulla tai niistä tehdään vaihtoehtoisesti kululasku jälkikäteen. Mikäli kustannuksista tulee lasku Rondon, tiliöidään se tilille 4943 käyttäen yl-koodia 4924. Jos kuluista tehdään kululasku HR-järjestelmään, tiliöidään se tilille 4943 ja käytetään kohdetta 4601.

4 Aineeton palkitseminen

Aineettoman palkitsemisen muotoja ovat esimerkiksi kiittäminen hyvästä työstä, palaute, kannustaminen, työssä tukeminen ja arvostuksen osoittaminen työntekijää ja hänen tekemäänsä työtä kohtaan. **Työolosuhteiden kehittäminen ja vaikutusmahdollisuuksien turvaaminen hyvällä johtamisella motivoi ja sitouttaa työhön.**

Aineettomassa palkitsemisessa korostuvat myös työntekijän omien toiveiden ja tarpeiden tunnistaminen ja huomioiminen: työaikajoustot, osaamisen kehittämisen mahdollistaminen, **työkierto**, sekä työssä oppimisen ja urakehityksen tukeminen sisältyvät aineettoman palkitsemisen kokonaisuuteen. Työnantajana Pohjois-Karjalan hyvinvointialue kannustaa kaikkia esihenkilöitä käyttämään aineettoman palkitsemisen muotoja!

Aineettoman palkitsemisen kokonaisuutta kehitetään palkitsemistyöryhmässä.

