

Palkitsemisohje

1 Johdanto

Siilinjärven kunnan esihenkilökyselyssä palkitseminen nousi yhdeksi keskeiseksi kehittämiskohteeksi. Palkitsemisen koettiin kaipaavan selkeyttämistä ja vahvempaa yhteyttä kuntastrategiaan, työn merkityksellisyyden kokemukseen sekä kunnan kokonaismenestykseen.

Tähän kehittämistarpeeseen on vastattu täydentämällä Siilinjärven kunnan palkitsemiskäytäntöjä. Tämä palkitsemisohje kuvaa kunnan käytössä olevan kolmiportaisen palkitsemismallin, joka tukee strategian toteutumista. Palkitseminen toteutetaan hyvän henkilöstöpolitiikan periaatteita noudattaen sekä kunta-alan voimassa olevien virka- ja työehtosopimusten mukaisesti.

2 Palkitsemisen periaatteet

Palkitsemisohjeessa kuvataan Siilinjärven kunnan palkitsemiskäytännöt yhdenmukaisella, läpinäkyvällä ja oikeudellisesti kestäväällä tavalla. Ohje täydentää kunnan henkilöstöpolitiikkaa eikä luo työntekijälle tai viranhaltijalle erillistä subjektiivista oikeutta palkitsemiseen.

Siilinjärven kunnan henkilökunnan palkitsemista ohjaavat seuraavat periaatteet:

- palkitseminen tukee kuntastrategian toteuttamista
- palkitseminen on oikeudenmukaista, tasapuolista ja läpinäkyvää
- palkitsemisen kriteerit ovat ennalta määriteltäviä ja selkeitä
- palkitseminen viestii työn merkityksellisyydestä ja arvostuksesta
- palkitseminen toteutetaan kunta-alan virka- ja työehtosopimusten mukaisesti

3 Palkitsemismallin rakenne

Siilinjärven kunnan palkitsemismalli muodostuu kolmesta mallista:

A-malli: Koko henkilöstöä koskeva strateginen palkitseminen (Epassi)

B-malli: Kertapalkkiokorvaus erityisistä suorituksista

C-malli: Yhdessä olemme enemmän: Positiivista työilmapiiriä edistävän toiminnan tunnistaminen ja palkitseminen

Malli A Epassilla palkitseminen

Malli A:n mukainen palkitseminen koskee koko henkilöstöä yhdenvertaisin perustein. Palkitseminen ei perustu yksilölliseen harkintaan, vaan kunnan strategisten ja taloudellisten tavoitteiden toteutumiseen. Käytännössä palkitseminen toteutetaan Epassin etuutta lisäämällä. Epassilla palkitseminen edellyttää, että kunnan tilikauden tulos on positiivinen. Korkeimmalla tasolla tulee toteutua myös matalampien tasojen kriteerit.

Palkitsemisen tavoitteena on vahvistaa yhteistä strategista suuntaa, tukea strategian omaksumista sekä viestiä koko henkilöstölle heidän työnsä merkityksestä kunnan menestyksessä ja palvelujen laadukkaassa tuottamisessa.

Epassi etuuden suuruus määräytyy seuraavasti:

- Epassin perustaso on 100 euroa. Henkilöstöetujen, kuten Epassi-edun, euromääräinen taso määritellään kunnan yhteisen palkitsemisjärjestelmän osana, talousarvion ja kunnanhallituksen linjausten puitteissa, toimivaltaisen viranhaltijan päätöksellä.
- 120 € jos kunnan tilikauden tulos ylijäämäinen
- 150 € jos kunnan tilikauden tulos ylijäämäinen ja hyvä asiakastyytyväisyys kuntalaispalautteessa
- 200 € jos kunnan tilikauden tulos ylijäämäinen ja hyvä asiakastyytyväisyys kuntalaispalautteessa ja kunnan väestö on kasvanut edelliseen vuoteen nähden

Malli B – kertapalkkiokorvaus

Kertapalkkiokorvaus on kunta-alan työ- ja virkaehtosopimusten mukainen kertaluonteinen palkitsemisen muoto, jolla voidaan tunnistaa ja palkita erityisen ansiokkaita suorituksia. Kertapalkkioihin varataan vuosittain erillinen määräraha. Kertapalkkio ei ole osa varsinaista palkkaa, eikä siihen synny pysyvää oikeutta. Kertapalkkion myöntäminen perustuu kokonaisarviointiin ja käytettävissä olevaan määrärahaan. Vuonna 2026 kertapalkkioihin on käytettävissä 5 000 euroa.

Käsittelyprosessi:

- esihenkilöt tekevät esitykset palvelualuejohtajalle viimeistään lokakuun loppuun mennessä.
- palvelualuejohtajat valitsevat jatkotarkasteluun enintään viisi esitystä.
- työryhmä (kunnanjohtaja, palvelualuejohtajat ja henkilöstöjohtaja) käsittelevät esitykset marraskuun 2026 aikana ja kunnanjohtaja tekee päätöksen hallintosääntönsä 58 §:n mukaisesti.

Malli C – positiivisen työilmapiirin palkitseminen

Malli C:n tavoitteena on tunnistaa ja palkita henkilöitä tai työyhteisöjä, jotka toiminnallaan edistävät positiivista, rakentavaa ja psykologisesti turvallista työilmapiiriä Siilinjärven kunnassa. Malli tukee kuntastrategian toteutumista vahvistamalla työhyvinvointia, yhteistyötä ja henkilöstökokemusta.

Palkitseminen on luonteeltaan ei-taloudellista (esim. tunnustus, näkyvyyden antaminen, yhteisöllinen palkitseminen) eikä vaikuta palvelussuhteen ehtoihin tai palkkaukseen.

Palkitsemismallin periaate

- Palkitseminen kohdistuu vuosittain valittaviin henkilöihin tai työyhteisöihin
- Valinnan tekee työsuojelupäällikkö ja -valtuutettu vuosittain kootun ehdotusaineiston perusteella huhti-/toukokuussa
- Malli perustuu avoimeen ehdotusmenettelyyn ja ennalta määriteltuihin kriteereihin
- Palkitseminen toteutetaan avoimesti ja läpinäkyvästi

Peruskriteeristö

Palkittavan toiminnan tulee täyttää kaksi (2) seuraavista kriteereistä:

1. Yhteisöllisyyden vahvistaminen

- edistää työyhteisön yhteistyötä, luottamusta ja yhteenkuuluvuutta
- tukee uusien työntekijöiden integroitumista työyhteisöön
- toimii esimerkillisesti yhteishengen rakentajana

2. Psykologisen turvallisuuden edistäminen

- vahvistaa avointa vuorovaikutusta ja rakentavaa palautekulttuuria
- edistää turvallista ilmapiiriä tuoda esiin näkemyksiä ja havaintoja ilman epäonnistumisen pelkoa
- toimii ristiriitatilanteissa rakentavasti ja ratkaisukeskeisesti
- työyhteisössä on ilmapiiri, jossa on turvallista ottaa sosiaalisia riskejä; uskalletaan kysyä, erehtyä ja olla oma itsensä

3. Arvostava ja kannustava toimintatapa

- kohtelee kaikkia työyhteisön jäseniä arvostavasti ja yhdenvertaisesti
- huomioi muiden onnistumisia ja kannustaa kehittymiseen
- lisää työmotivaatiota ja positiivista ilmapiiriä

4. Työhyvinvoinnin edistäminen

- edistää työssä jaksamista ja kuormituksen hallintaa
- osallistuu aktiivisesti työhyvinvoinnin kehittämiseen
- tukee turvallista ja terveellistä työympäristöä

5. Kuntastrategian ja arvojen mukainen toiminta

- toteuttaa kunnan arvoja (rohkeus, yhteisöllisyys, vastuullisuus, avoimuus) käytännön työssä
- edistää palvelujen laatua ja asiakaskokemusta työilmapiirin kautta
- asiakkailta vuoden aikana saatu hyvä palaute.

Ehdotus- ja valintaprosessi

1. Ehdotusvaihe

- Ehdotuksia voivat tehdä:
 - työntekijät
 - esihenkilöt
 - työyhteisöt
- Ehdotukset kerätään alkuvuodesta sähköisellä lomakkeella
- Ehdotuksessa kuvataan perustelut suhteessa kriteeristöön

2. Työsuojelun valmistelu

- Työsuojelupäällikkö ja -valtuutettu:
 - kokoaa ehdotukset
 - arvioi ne kriteereihin perustuen
 - voi pyytää tarvittaessa lisäselvityksiä

3. Päätöksenteko

- Työsuojelu tekee vuosittain päätöksen palkittavista
- Päätöksessä huomioidaan:
 - kriteerien täytyminen
 - tasapuolisuus eri palvelualueiden välillä
 - toiminnan vaikuttavuus työilmapiiriin

4. Palkitsemisen toteutus

- Palkitseminen voi sisältää esimerkiksi:
 - julkisen tunnustuksen (intra, henkilöstötilaisuus)
 - kunniamaininnan tai todistuksen
 - yhteisöllisen palkitsemisen (esim. virkistyshetki)

Ohjeistus ja vastuut

- **Työsuojelu** vastaa:

Jory 18.5.2026
Yhteistyötoimikunta 26.8.2026
Kunnanhallitus 14.9.2026

- kriteeristön ylläpidosta ja kehittämisestä
- ehdotusprosessin organisoinnista
- palkittavien valinnasta vuosittain

- **Esihenkilöt:**

- kannustavat henkilöstöä ehdotusten tekemiseen
- tukevat positiivisen työilmapiirin rakentamista arjessa
- toimivat omalla käyttäytymisellään hyvänä esimerkkinä

4 Seuranta ja kehittäminen

Ohjeen toimivuutta seurataan säännöllisesti osana kunnan henkilöstöjohtamisen kokonaisuutta. Ohjetta kehitetään tarvittaessa kuntastrategian, henkilöstöpalautteen sekä palkitsemisen vaikuttavuudesta saadun tiedon perusteella.

5. Voimaantulo

Tämä palkitsemisohje tulee voimaan 14.9.2026. Kunnanhallitus hyväksyy ohjeen ja sen muutokset. Henkilöstöjohtaja vastaa ohjeen ylläpidosta.