

HSLH 17.4.2012 § 73
17.4.2012

VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUSTEN MUKAINEN TULOSPALKKIOJÄRJESTELMÄ HSL – KUNTAYHTYMÄSSÄ

1. Yleistä

Tulospalkkiojärjestelmällä tuetaan HSL:n strategisten tavoitteiden suunnassa etenemistä ja toiminnallisten tavoitteiden saavuttamista. Sillä kannustetaan ja sitoutetaan henkilöstöä toiminnan ja tuloksellisuuden kehittämiseen. Tulospalkkaus on osa palkitsemista. Tulospalkkiona voidaan maksaa henkilöstölle osa hyödystä, jonka kuntayhtymälle voidaan todeta koituvan tuloksellisuuden parantumisesta.

Tulospalkkiojärjestelmä on käytössä koko HSL:ssä ja se koskee koko henkilöstöä jäljempänä määritellyin rajauksin. Tulospalkkiosta 80 % perustuu koko HSL:n tuloskorttiin ja 20 % osaston tai yksikön tuloskorttiin. Tulospalkkion tarkastelujakso on kalenterivuosi. Tulospalkkiota voidaan maksaa vuotuisena tulospalkkiona tuloskorkeissa asetettujen tavoitteiden saavuttamisesta silloin, kun tulospalkkion maksamiselle asetetut ehdot täyttyvät.

2. Tulostekijöiden määrittäminen

Tulospalkkiojärjestelmässä määritellään palkkion perusteena olevat tulostekijät, tavoitetasot ja tulostekijöiden keskinäiset painoarvot. Tulostekijät määritellään ns. tasapainotetussa tuloskortissa, jotta toiminnan eri näkökulmat ovat monipuolisesti mukana.

Hallitus esittää yhtymäkokoukselle vuosittain HSL -tason tavoitteet toiminta- ja taloussuunnitelman yhteydessä. Syysyhtymäkokous hyväksyy talousarvion, taloussuunnitelman ja strategian sekä sitovat tavoitteet sisältävän toimintasuunnitelman. Tulostekijöiden on oltava yhdensuuntaisia talousarvion toiminnallisten tavoitteiden kanssa. Hallitus vahvistaa HSL -tason tuloskortin ja toimitusjohtaja vahvistaa osastojen ja yksiköiden tuloskortit.

Tulostekijöille määritelty painoarvo kuvaa tekijän merkityksellisyyttä ja tekijän suhdetta kokonaistulosta arvioitaessa. Painoarvot voivat vaihdella vuosittain toiminnan edetessä ja painotusten muuttuessa.

3. Tavoitetasojen asettaminen

Tulospalkkiota maksetaan normaalitavoitteiden ylittämisestä. Tulostekijöille on asetettava riittävän haasteelliset mutta kuitenkin saavutettavissa olevat tavoitetasot. Tulostekijästä riippuen tavoitetaso voi poikkeuksellisesti olla myös nykytason säilyttäminen.

HSL:n tuloskortissa määriteltyjen tulostekijöiden tavoitetasoja voidaan kesken tarkastelukauden muuttaa hallituksen puheenjohtajan päätöksellä. Tämä tulee kyseeseen silloin, jos HSL:n toimintaympäristössä tapahtuu odottamattomia, olennaisia muutoksia, joihin HSL:n omalla toiminnalla ei voida vaikuttaa.

HSLH 17.4.2012 § 73
17.4.2012

4. Tulospalkkion määrä

Tulospalkkion suuruus määräytyy tuloskorttien toteutuman perusteella. 100 %:n toteutuma tarkoittaa täyttä tulospalkkiota, johon on käytettävissä 5 % vuotuisesta palkkasummasta. Yksittäiselle työntekijälle tulospalkkion enimmäismäärä on yhden kuukauden varsinaista (säännöllistä) palkkaa vastaava summa.

Yksittäisen viranhaltijan ja työntekijän tulospalkkioon vaikuttavat tuloskorttien toteumat jakautuvat siten, että täydestä tulospalkkiosta 80 % ansaitaan koko HSL:n tuloskortin toteutuman perusteella ja loput 20 % ansaitaan oman osaston tai yksikön osasto-/yksikkökohtaisen tuloskortin toteutuman perusteella. Matkalippujen tarkastusyksikön osalta kyseinen 20 % ansaitaan Matkalippujen tarkastusyksikön tuloskortin toteutuman perusteella.

5. Tulospalkkioiden maksaminen

Työntekijälle maksetaan jälkikäteen seurantajaksoilta ennakolta vahvistettujen perusteiden mukainen erillinen euromääräinen tulospalkkio. Seurantajakso on kalenterivuosi. Mahdollinen tulospalkkio maksetaan seurantajaksoa seuraavan vuoden huhtikuun loppuun mennessä.

Tulospalkkio maksetaan työntekijälle suhteessa työntekijän säännölliseen kuukausipalkkaan. Tulospalkkion määrään eivät vaikuta luontoisedut, ylityöt eivätkä työaikakorvaukset. Koska tulospalkkiolla palkitaan työn tekemisestä, tulospalkkiota vähentävät kaikki poissaolot lukuun ottamatta vuosilomia, säästövapaata, äitiysvapaata, saldovapaata, ylityövapaata ja työnantajan määräämiä koulutuspäiviä. Koko vuoden työstä poissa olleelle työntekijälle ei makseta tulospalkkiota myöskään vuosiloman ajalta.

6. Tulospalkkioiden rahoitus

Tulospalkkion maksamisen kynnysehtona on, että HSL:n tulos on vähintään talousarvion mukainen ja kustannuksissa saavutetaan vastaavaa säästöä. Kustannukset tarkoittavat HSL:n omasta toiminnasta syntyviä kustannuksia ja joukkoliikenteen operoinnin kustannuksia (ei sisällä infrakustannuksia). Tulospalkkiota varten ei ole varattu talousarvioon erillistä määrärahaa.

Jos kustannussäästö on pienempi kuin tulospalkkion toteutuman edellyttämä taso, tulospalkkio maksetaan pienempänä ja se rahoitetaan syntyneestä todellisesta kustannussäästöstä.

7. Järjestelmän piiriin kuuluva henkilöstö

Tulospalkkiojärjestelmän piiriin kuuluu koko HSL:n henkilöstö jäljempänä määritellyin rajoituksin. Työntekijän on oltava HSL:n palveluksessa tarkasteluvuoden viimeisenä päivänä. Palvelussuhteen tarkasteluvuonna on oltava yhtäjaksoinen ja kestoaltaan vähintään neljä kuukautta. Poikkeuksena edellä mainitusta vuoden aikana eläkkeelle jääneillä tulospalkkio määräytyy suhteessa työssäoloaikaan. Osa-aikaisella henkilöstöllä

HSLH 17.4.2012 § 73
17.4.2012

palkkio määräytyy suhteessa työssäoloaikaan ja työaikaan. Koko vuoden poissa oleva työntekijä ei saa tulospalkkiota myöskään vuosiloman ajalta.

Jos tulospalkkion maksamisen ehdot muutoin täyttyisivät, mutta henkilö ei ole palvelussuhteessa HSL:een seurantajaksona olevan kalenterivuoden viimeisenä päivänä, hänen osuuttaan ei jaeta lainkaan.

8. Tulospalkkioiden maksamisesta päättäminen

Hallitus päättää toimitusjohtajalle maksettavasta tulospalkkiosta.

Toimitusjohtaja päättää tulospalkkioiden maksamisesta henkilöstölle järjestelmän sääntöjen perusteella. Tulospalkkiot kirjataan tarkasteluvuoden menoiksi siltä osin kuin se on kirjanpitoteknisesti mahdollista.

9. Tulospalkkion seuranta

Tuloskorteissa määritellyjä tavoitteita ja mittareita seurataan osana toiminnan osavuosisiraportointia. Henkilöstöä informoidaan tilanteesta antamalla toteuma niistä tekijöistä, joista on mahdollista saada tietoa ja ennuste niistä tekijöistä, joista on mahdollista tehdä ennuste.