

## Vastaus valtuustoaloitteeseen 3/2020: ylimmän johdon kannustinjärjestelmät, kv

Kunnanvaltuusto 09.03.2020 § 20

Kokoomuksen valtuustoryhmä jätti kunnanvaltuuston kokouksessa 9.3.2020 seuraavan aloitteen:

”Kirkkonummen kunnan talousluvut ovat viime vuosina kääntyneet jyrkkään laskuun. Investointipaineiden ja väestökehityksen lisäksi näkymiä synkistää erityisesti menojen nopea kasvu ja systemaattiseksi muodostuneet määrärahojen ylitykset.

Kunnan elinvoiman turvaaminen edellyttää tiukkaa sitoutumista talouden tasapainottamiseen ja budjettikuriin kaikin käytettävissä olevin keinoin. Hyvin laadittu kannustinjärjestelmä ylimmälle johdolle voisi olla varteenotettava keino tulosvastuullisuuden ja virkojen houkuttelevuuden lisäämiseksi.

Me allekirjoittaneet valtuutetut esitämme, että selvitetään ulkoista asiantuntijaa käyttäen valtion- ja kuntakentän johtavien virkojen tulospalkkaus- ja määräaikaiskäytänteitä ja niiden soveltamismahdollisuuksia Kirkkonummella. Selvitys tulisi laatia nopealla aikataululla, jotta tulokset olisivat käytettävissä vuoden 2021 talousarviota laadittaessa.

Kokoomuksen valtuustoryhmä.”

Aloitteen olivat allekirjoittaneet: Kim Åström, Jarmo Uimonen, Timo Haapaniemi, Matti Kaurila, Ulla Seppälä, Raija Vahasalo, Petri Ronkainen, Pekka Rehn, Hanna Haikonen, Kati Kettunen, Mikko Kara, Rita Holopainen, Piia Aallonharja, Minna Hakapää, Antti Kilappa, Anders Adlercreutz, Erkki Majanen, Veikko Vanhamäki, Miika Engström, Ari Harinen, Tero Suominen, Pekka Oksanen ja Jukka Tammi.

Päätös

Kunnanvaltuusto päätti lähettää aloitteen kunnanhallitukselle valmisteltavaksi.

Henkilöstöjaosto 06.05.2020 § 15

Valmistelija

Henkilöstöjohtaja Ulla Palmroos, etunimi.sukunimi@kirkkonummi.fi

Kuntalain uudistuksen myötä vuodesta 1995 on ollut mahdollista palkata kunnan- tai kaupunginjohtaja määräaikaisesti. Tätä mahdollisuutta on kuitenkin käytetty varsin vähän; vuonna 2017 Kuntatyönantajat KT:n tekemän selvityksen mukaan noin 9% kunnan- tai kaupunginjohtajista oli määräaikaisia.

Kuntatyönantajien selvityksen perusteella vuonna 2017 tulospalkkioita maksoi henkilöstölleen noin 6 % kunnista (25 kuntatyönantajaa). Tulospalkkiot olivat varsin pieniä; keskimääräinen maksettu tulospalkkio vuonna 2017 oli 608 euroa vuodessa. Kertapalkkio on ollut tulospalkkiota suositumpi tapa palkita henkilöstöä, koska se on tulospalkkiota nopeampi ja perusteiltaan vapaampi kuin tulospalkkio.

Ylimmän johdon palkitsemisjärjestelmiä käytetään vähän kuntasektorilla. Palkkiot ovat tasoltaan olleet varsin pieniä, vaikka kaikki tavoitteet saavutettaisiin.

Henkilöstöjohtaja on tiedustellut Uudenmaan alueelta saman kokoluokan kuntien johtavien virkojen tulospalkkaus- ja määräaikaisuuskäytäntöjä. Vastaukset saatiin Lohjalta, Nurmijärveltä ja Järvenpäästä.

Saadun selvityksen perusteella Lohjalla ei ole käytössä johdon tulospalkkaus- tai määräaikaisuuskäytäntöjä.

Nurmijärvellä ei ole ylimmän johdon tuloksellisuuspalkkausta, mutta ylimmälle johdolle voidaan maksaa kertaluontoisia kannustepalkkioita. Toimialajohtajien vuositavoitteet viedään tiedoksi kunnanhallitukselle ja kunnanjohtajan tavoitteiden saavuttamista arvioi ja tavoitteet asettaa puheenjohtajisto. Määräaikaisia virkoja ei ole käytössä – yli kymmenen vuotta sitten oli ja silloin määräaikaisuuden jatkoa (tai onnistumista työssä) arvioivat kunnanjohtajan tai esimiehen lisäksi päättäjät (tai toimielimet).

Järvenpäässä ei ole omaa johdon tulospalkkiojärjestelmää käytössä, mutta on mahdollisuus hyödyntää koko kaupungin tulospalkkiota. Järvenpään nykyinen kaupunginjohtaja on määräaikainen, edellinen oli toistaiseksi voimassa olleessa virkasuhteessa.

Saatujen selvitysten perusteella on ilmennyt, että kuntasektorilla on käytössä vähän ylimmän johdon tulospalkkiojärjestelmiä. Määräaikaisuuskäytännöt ovat vielä varsin harvinaisia kuntasektorilla. Valtiolla ylimpien virkamiesten osalta on käytössä 5-7 vuoden määräaikaisuuksia.

Määräaikaisia johtavia viranhaltijoita voi ottaa vasta tehtävien vapauduttua. Tästä päätettäessä tulee kuitenkin huomioida, että määräaikaisuudella voi olla vaikutusta hakijamääriin.

Ulkopuolisen konsultin selvitys maksaa arviolta noin 20 000 – 30 000 euroa. Kunnan taloustilanne huomioiden tässä vaiheessa ei ole tilattu ulkopuolista selvitystä valtuustoaloitteen osalta. Lisäksi on huomioitu Kuntatyönantajat KT:n suositus, ettei johdon palkitsemisen kehittämistä suositella ajankohtana, jolloin kuntatyönantajalla on meneillään lomautus- tai irtisanomisprosesseja.

Henkilöstöjaosto ottanee kantaa selvityksen tilaamisen tarkoituksenmukaisuuteen.

Esittelijä

Henkilöstöjohtaja

Päätösehdotus Henkilöstöjaosto  
1  
päättää antaa tekstiosassa mainitun selvityksen vastauksenaan  
valtuustoaloitteeseen 3/2020 ja  
2  
ehdottaa kunnanhallitukselle, että kunnanhallitus antaa henkilöstöjaoston  
selvityksen edelleen vastauksenaan kunnanvaltuustolle ja  
3  
että kunnanhallitus ehdottaa valtuustolle, että valtuusto pitää annettua  
vastausta riittävänä ja aloitetta loppuun käsiteltynä.

Käsittely Henkilöstöjohtajan esityksen jälkeen henkilöstöjaosto keskusteli asiasta.

Päätös Henkilöstöjaosto päätti ehdotuksen mukaisesti.

Tiedoksi

Kunnanhallitus 03.10.2022 § 321  
333/01.00.00/2020

Esittelijä Kunnanjohtaja Aarnio Tarmo

Päätösehdotus Kunnanhallitus päättää  
1  
antaa kunnanvaltuustolle yllä olevan selvityksen vastauksena  
valtuustoaloitteeseen 3/2020 ja ehdottaa että valtuusto pitää annettua  
vastausta riittävänä ja aloitetta loppuunkäsiteltynä  
2  
tarkastaa pöytäkirjan tämän pykälän osalta kokouksessa.

Käsittely Tämä pykälä käsiteltiin §:n 322 jälkeen.

Päätös Kunnanhallitus päätti yksimielisesti ehdotuksen mukaisesti.

Tiedoksi kunnanvaltuustolle