

Taloushallintopalveluliikelaitoksen tulospalkkiojärjestelmä 2019

Talpa jory 9.1.2019

Talpa htk 7.1.2019

Muokattu taloustavoitteen osalta 4.2.2019

1. Tulospalkkiojärjestelmän tavoitteet.....	1
2. Tulospalkkiojärjestelmään kuuluminen.....	1
3. Tulospalkkioiden rahoitus ja maksaminen.....	1
4. Viestintä, tulosten seuranta ja arviointi.....	2
5. Tulostekijät ja painoarvot.....	2
6. Tulostekijät, tavoitteet ja mittarit	3
1) Talous.....	3
2) Asiakaskokemus	3
3) Digitalisaatio	3
4) Ydinprosessien kokonaisarkkitehtuurin ja kontrollitoimenpiteiden määrittely.....	3
5) Henkilöstön osaamisen vahvistaminen eri työtehtäviin tutustuen	3

31.12.2018

TALOUSSHALLINTOPALVELULIIKELAITOKSEN TULOSPALKKIOJÄRJESTELMÄ 2019

1. Tulospalkkiojärjestelmän tavoitteet

Tulospalkkiojärjestelmän tavoitteena on:

- tukea liikelaitoksen strategisten tavoitteiden toteutumista
- parantaa tuottavuutta ja asiakastytyvyyttä
- tehostaa prosesseja
- kehittää henkilöstön osaamista ja toiminnan laatua
- palkita henkilöstöä tuloksellisesta

2. Tulospalkkiojärjestelmään kuuluminen

Tupa-järjestelmään kuuluminen ja tulospalkkion maksaminen työntekijälle edellyttää, että yhdenjaksoinen palvelussuhde alkaa tupa-vuonna viimeistään 1.9. ja on edelleen voimassa maksatusajankohtaan 31.3. saakka.

Yhdenjaksoiseksi palvelussuhteeksi katsotaan sellainen työ/virkasuhde, jossa on enintään kolmen kalenteripäivän katkoja välissä tai keskeytys palvelussuhteessa johtuu työn kausiluonteisuudesta.

Kaupungin sisällä työpaikkaa tupa-vuoden aikana vaihtaneet saavat mahdollisen tupan kummastakin yksiköstä työssäoloajan suhteessa edellyttäen, että he ovat olleet kaupungin palveluksessa vähintään neljä kuukautta.

Koko vuoden työstä poissa ollut henkilö ei saa tulospalkkiota myöskään vuosilomansa ajalta.

Taloushallintopalvelun toimitusjohtaja arvioi tavoitteiden toteutumisen tammikuussa 2020 ja mahdolliset tulospalkkiot maksetaan maaliskuussa 2020.

3. Tulospalkkioiden rahoitus ja maksaminen

Tulospalkkioyksikkö on Taloushallintopalveluliikelaitos. Tulospalkkiokausi on vuosi 2019.

31.12.2018

Tulospalkkioihin voidaan käyttää enintään 4 % liikelaitoksen toteutuneesta vuotuisesta säännöllisen työajan palkkasummasta. Tulospalkkiot rahoitetaan toimitusjohtajan päätöksellä koko liikelaitoksen hyväksytyn tulosbudjetin liikeylijäämätavoitteen ylityksestä. Enimmäismäärä voidaan käyttää, jos kaikki tulostekijät ovat toteutuneet täysimääräisinä ja palkkioiden maksamiseen on olemassa rahoitus.

Mahdolliset tulospalkkiot maksetaan henkilöstölle siten, että 50 % työntekijälle maksettavasta palkkiosummasta lasketaan suhteessa henkilön vuosiansioihin. Vuosiansioiden perusteella maksettavan tupan osuus maksetaan keskimääräisten kuukausiansioiden perusteella, mutta laskennassa ei huomioida lisä- ja ylitöitä, matkapäivärahoja, erillispalkkioita tai lomarahaa.

50 % työntekijälle maksettavasta palkkiosummasta lasketaan saman suuruisena tupaan oikeuttavilta päiviltä.

4. Viestintä, tulosten seuranta ja arviointi

Tulospalkkiojärjestelmän hyväksymisen jälkeen tulospalkkiojärjestelmä viedään Helmi -intraan ja se käsitellään osastojen kokouksissa. Osastopäälliköillä, palvelupäälliköillä ja lähiesimiehillä on tärkeä rooli tupatavoitteiden ja niiden toteutumisen viestinnässä henkilöstölle.

Tulospalkkiojärjestelmän toteutumista seurataan Talpan johtoryhmässä, henkilöstötoimikunnassa sekä osastojen kokouksissa.

5. Tulostekijät ja painoarvot

Kaupunkiyhteiset strategiatavoitteet (yhteensä 60 %)

1. Taloustavoite (20 %)
2. Asiakaskokemus (20 %)
3. Digitalisaatioon liittyvä tavoite (20 %)

Liikelaitoksen muut tavoitteet (yhteensä 40 %)

4. Ydinprosessien kokonaisarkkitehtuurin ja kontrollitoimenpiteiden määrittely (20 %)
5. Henkilöstön osaamisen vahvistaminen eri työtehtäviin tutustuen (20 %)

31.12.2018

6. Tulostekijät, tavoitteet ja mittarit

1) Talous

Tavoite:

Talpan taloustavoitteen laskentaan käytetään tuottavuuslaskentamallia, joka huomioi koko tuotannon ja kaikki kustannukset. Tällä laskentamallilla keskimääräinen yksikkökustannusten muutos on kääntäen verrannollinen kokonaistuottavuuden muutokseen. Jos Talpan HTV:llä painotettu tuotos suhteessa euromääräiseen panokseen kasvaa vähintään neljä prosenttia (=yksikköhintojen keskimääräinen lasku neljä prosenttia), niin tavoitteesta toteutuu 50 prosenttia. Mikäli tuotos kasvaa viisi prosenttia tai enemmän, niin tavoite toteutuu kokonaisuudessaan. Deflaattorina laskennassa käytetään Kuntatalous 2015=100 indeksiä ja siitä osa-alueita henkilöstökustannukset, tavaroiden ja palvelujen ostot sekä poistot ja arvonalenemiset.

2) Asiakaskokemus

Tavoite: Asiakkaiden kokonaistyytyväisyys on vähintään 3,9

Mittari: Asiakastyytyväisyystutkimus ja asiakaspalvelun asiakastyytyväisyydestä tehtävä mittaus

3) Digitalisaatio

Tavoite: Koneoppimisen ymmärryksen lisääminen ja hyödyntäminen Talpan toiminnan kehittämisessä

Mittari: Koneoppimiseen liittyvät koulutustilaisuudet pidetty ja koneoppimista hyödynnetty vähintään yhdessä toiminnossa.

4) Ydinprosessien kokonaisarkkitehtuurin ja kontrollitoimenpiteiden määrittely uutta kuvantamismenetelmää hyväksikäyttäen ja läpikäynti asiakkaiden ja henkilöstön kanssa.

Mittari:

31.12.2018

Ydinprosessien kokonaisarkkitehtuuri ja kontrollitoimenpiteet määritelty ja kuvattu (50 %)

Ydinprosessit on käyty läpi asiakkaiden ja henkilöstön kanssa (50 %)

5) Henkilöstön osaamisen vahvistaminen eri työtehtäviin tutustuen

Mittari:

Talpan vakinaisesta henkilöstöstä 60 % on tutustunut jonkin toisen palvelualueen tehtäviin vähintään 3 päivän ajan 31.12.2019 mennessä.