

Saaristo

22.6.2011

Henkilöstörahasto kunta-alalla

Henkilöstörahastolain tarkoituksena on edistää koko henkilöstöä koskevien palkitsemisjärjestelmien käyttöä ja siten parantaa tuottavuutta ja kilpailukykyä. Lain tarkoituksena on myös parantaa työnantajan ja henkilöstön vuorovaikutuksellista yhteistoimintaa ja henkilöstön taloudellisia osallistumismahdollisuuksia.

Henkilöstörahastolla tarkoitetaan henkilöstön omistamaa ja hallitsemaa rahastoa, jonka tarkoituksena on kunnan tai kuntayhtymän sille suorittamien tulospalkkioerien ja muiden henkilöstörahastolain mukaisten varojen hallinta. Rahasto on työnantajan organisaatiosta erillinen, itsenäinen oikeushenkilö, joka saa harjoittaa vain henkilöstörahastolaissa tarkoitettua toimintaa.

Uusi henkilöstörahastolaki mahdollistaa, että kuntiin ja kuntayhtymiin voidaan perustaa henkilöstön hallinnoima henkilöstörahasto. Lakia sovelletaan kuntaan, kunnan virastoihin ja laitoksiin sekä kuntayhtymiin, jos niiden työ- tai virkasuhteessa olevien henkilöiden määrä on vähintään kymmenen.

Uudistuksen tavoitteena oli lisätä henkilöstörahastojen suosiota. Uuden lain myötä henkilöstörahastot ovat koko henkilöstön palkitsemiskeinoina vanhaan lakiin verrattuna houkuttelevampia ja kannustavampia.

Henkilöstörahastoerä, henkilöstörahastoerän lisäosa,
henkilöstörahaston pääoma

Henkilöstörahastoerällä tarkoitetaan rahasuoritusta, jonka enimmäismäärä määräytyy yhdenmukaisten periaatteiden mukaan sekä sellaisen kaikkia rahastoon kuuluvia jäseniä koskevan tulospalkkiojärjestelmän mukaan, joka on otettu käyttöön henkilöstörahaston piiriin kuuluvassa kunnassa tai kuntayhtymässä. Tulospalkkiojärjestelmän piirissä ovat kaikki henkilöstörahaston jäsenet. Tulospalkkion osan enimmäismäärän on määrädyttävä kaikille tulospalkkiojärjestelmän piiriin kuuluville yhdenmukaisten periaatteiden mukaan. Tulospalkkiojärjestelmästä päätettäessä on työnantajan ratkaistava, että tapahtuuko maksaminen henkilökohtaisina osuuksina henkilöstörahastolle vai jaetaanko henkilöstörahastoerä rahaston sääntöjen mukaisesti henkilökohtaisiin osuuksiin.

Henkilöstörahastoerän lisäosalla tarkoitetaan rahasuoritusta, josta kukin henkilöstörahaston piiriin kuuluva kunta tai kuntayhtymä voi päättää erikseen ja joka koskee päätöksen tehneessä kunnassa tai kuntayhtymässä määrättyä osaa koko henkilöstöstä ja jonka enimmäismäärä voi olla vuodessa enintään lisäosaa saavien jäsenten kuukauden palkkasumma tai kunkin jäsenen kuukauden palkka. Lisäosaa ei voi käyttää ilman että olisi käytössä rahastokelpoinen tulospalkkiojärjestelmä.

Saaristo

22.6.2011

Henkilöstörahaston pääoma käsittää jäsenosuuspääoman ja muun rahastopääoman. Rahastolle suoritettavat henkilöstörahastoerät ja niiden lisäosat jaetaan jäsenten rahasto-osuuksiin, joista enintään 15 prosenttia siirretään kunakin vuonna jäsenen nostettavissa olevaan osuuteen.

Henkilöstörahaston perustamiseen liittyen

Kunta-alalla työnantaja voi maksaa henkilöstörahastoon tulospalkkiota tai mahdollista muuta palkitsemiseen käytettävää työnantajan päättämää erää, jota voidaan pitää lain tarkoittamana lisäosuutena.

Henkilöstörahaston perustamisen edellytyksenä on, että kunnassa, kuntayhtymässä tai sen liikelaitoksessa otetaan käyttöön henkilöstörahastokelpoinen tulospalkkiojärjestelmä, jonka perusteella rahastoerät määräytyvät.

Henkilöstörahastolaki mahdollistaa sen, että samaan henkilöstörahastoon kuuluu kunnan tai kuntayhtymän koko henkilöstö. Tällöin tulospalkkiojärjestelmän tulee koskea vastaavasti koko henkilöstöä. Henkilöstörahastolaki sallii myös kahden tai useamman kunnan tai kuntayhtymän henkilöstön yhteisen henkilöstörahaston sekä kuntakonsernitason henkilöstörahaston.

Kunta-alan palkkausjärjestelmää pyritään kehittämään palkitsevammaksi ja lisätä siten työn tuottavuutta ja tuloksellisuutta. Henkilöstörahasto tuo palkitusjärjestelmään yhden mahdollisuuden lisää. Henkilöstörahasto perustetaan vain sellaisiin kuntiin, joissa sekä työnantaja että henkilöstö yhdessä arvioivat niiden hyödyttävän kaikkia osapuolia.

Henkilöstörahastoa suunniteltaessa kunnan ja sen henkilöstön on käsiteltävä henkilöstörahaston perustamista sekä henkilöstörahastoeriä kerryttävää tulospalkkiojärjestelmää ja sen määräytymisperusteita työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetussa laissa säädetyllä tavalla. Samoja menettelytapoja on noudatettava myös henkilöstörahastoerän määräytymisperustetta muutettaessa.

Työnantaja päättää henkilöstörahastokelpoisesta tulospalkkiojärjestelmästä ja henkilöstö vastaavasti henkilöstörahaston perustamisesta ja sen säännöistä sekä hallinnosta.

Henkilöstörahaston säännöissä määritellään mm.

- henkilöstörahastoerän lisäosan maksamisen salliminen rahastoon,
- rahasto-osuuden sidotun ja nostettavissa olevan osan määräytymisperusteet ja menettely rahasto-osuuksia nostettaessa,
- jäsenyyden alkamisesta,
- valtuutettujen käyttö (24§),
- valitaanko osa hallituksen jäsenistä työnantajan asettamista johon kuuluvista ehdokkaista.

Tulospalkkiojärjestelmässä voidaan sallia henkilöstörahasto-osuuden käteismaksu (37§).

Saaristo

22.6.2011

Jatkossakin kannattaa varmistaa, että tulospalkkiojärjestelmä ja henkilöstörahaston säännöt eivät ole ristiriidassa keskenään. Tulospalkkiojärjestelmä ja henkilöstörahaston säännöt eivät saa olla ristiriidassa henkilöstörahastolain kanssa.

KT Kuntatyönantajat ja pääsopijajärjestöt tulevat selvittämään jatkossa tulospalkkiojärjestelmän sopimuksellisia kehittämistarpeita myös henkilöstörahaston näkökulmasta.

Palveluja henkilöstörahastolle

Henkilöstörahastoille on tarjolla markkinoilla erilaisia palveluja: mm.

- henkilöstörahaston perustamiseen liittyvä neuvonta,
- henkilöstörahastoon liittyvät kokous- ja sihteeripalvelut,
- kirjanpito- ja tilintarkastuspalvelut,
- jäsentietojen ylläpito ja siihen liittyen rahasto-osuuksien maksaminen,
- jäsenten neuvontapalvelut sekä
- tilintarkastuspalvelut.

Henkilöstörahaston valvonta

Yhteistoiminta-asiamiehen tehtävänä on mm.

- valvoa, että henkilöstörahaston toiminta ja hallinto ovat henkilöstörahastolain ja rahaston sääntöjen mukaiset sekä
- pitää yllä henkilöstörahastorekisteriä ja tätä varten ottaa vastaan ja tarkastaa rahastoihin liittyviä ilmoituksia ja muita asiakirjoja.

Yhteistoiminta-asiamiehellä on oikeus tarkastaa henkilöstörahaston kirjanpito ja hallinto ja muullakin tavalla tarkastaa rahaston toimintaa.

Yhteistoiminta-asiamies ei valvo lakia työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa.

Henkilöstörahaston on toimitettava 4 kuukauden kuluessa rahaston tilikauden päättymisestä yhteistoiminta-asiamiehelle jäljennökset

- tuloslaskelmasta ja taseesta liitteineen,
- tase-erittelystä,
- toimintakertomuksesta,
- tilintarkastuskertomuksesta sekä
- varsinaisen kokouksen pöytäkirjasta.

Jos yhteistoiminta-asiamies havaitsee henkilöstörahaston menetelleen henkilöstörahastolain tai rahaston sääntöjen vastaisesti taikka laiminlyöneen laissa säädetyt velvollisuutensa, asiamies voi määrätä rahaston hallituksen ryhtymään toimiin oikaisun aikaansaamiseksi tai kieltää virheellisen päätöksen täytäntöönpanon.

Saaristo

22.6.2011

Yhteistoiminta-asiamiehenä on Helena Lamponen. Yhteistoiminta-asiamiehen yhteystiedot löytyvät Työ- ja elinkeinoministeriön verkkosivuilta (www.tem.fi -kohdasta ministeriön organisaatio -> yhteistoiminta-asiamies). Työnantajan ja henkilöstön edustajien kannattaa etukäteen varmistaa yhteistoiminta-asiamieheltä, että suunniteltu tulopalkkiojärjestelmä täyttää henkilöstörahaslain ehdot. Pyynnöstä yhteistoiminta-asiamiehen toimisto ennakkoon tarkastaa henkilöstörahasen sääntöjen henkilöstörahaslain mukaisuuden ennen henkilöstörahasen perustamiskokousta.