

Tämä asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu Porin kaupungin asianhallintajärjestelmässä

PRIDno-2025-8968

Pysäköinnintarkastajien tulospalkkausjärjestelmän pilotointi vuonna 2026

HR-yksikkö kokeilee osana kaupungin palkkausjärjestelmien kehittämisen kokonaisuutta rohkeasti uutta kaupunkistrategiamme määrittelemien arvojen mukaisesti. Palkkausjärjestelmien kannustavuus on nostettu myös yhdeksi kaupunginhallituksen hyväksymien (28.11.2022 § 713) palkkapoliittisten linjojen tavoitteeksi. Asia on edellä mainitussa linjapaperissa määritelty seuraavasti: "Lisäämme palkkausjärjestelmämme kannustavuutta ja varmistamme, että jokaisella on omalla toiminnallaan mahdollisuus vaikuttaa oman palkkansa suuruuteen." Tulospalkkauskokeilulla pyritään nimenomaisesti tähän. Kyseessä on toinen tulospalkkauskokeilu palkkapoliittisten linjojen hyväksynnän jälkeen. Ensimmäinen -toimivaksi palkkauselementiksi havaittu - tulospalkkiokokeilu toteutettiin myyntitehtävässä sivistystoimialalla (henkilöstöjohtaja 9.5.2023 § 64).

Pysäköinnintarkastajien tulospalkkausjärjestelmän pilottia on valmisteltu yhteistyössä pysäköinnintarkastajien kanssa syksyn 2025 aikana. Valmisteluun ovat osallistuneet tekniseltä toimialalta kaupungin kaikki vakituiset pysäköinnintarkastajat, heidän esihenkilönsä, yksikön päällikkö sekä HR-yksiköstä palvelussuhdepäällikkö ja henkilöstöasiantuntija. Kaikkiin kokouksiin on kutsuttu myös JHL ry:yn pääluottamusedustaja. Asia on käsitelty teknisen toimialan johtoryhmässä 9.12.2025.

Tulospalkkausjärjestelmän käyttöönotto on yksi vuonna 2025 käynnistetyn teknisen toimialan työaikaprojektin toimenpidekokonaisuuden osatavoitteista. Järjestelmän käyttöönoton tausta ja tavoitteet on kuvattu tarkemmin tulospalkkausjärjestelmää koskevassa paikallisessa sopimuksessa.

Tulospalkkausjärjestelmää on tarkoitus pilotoida vuoden 2026 aikana. Tarkoitus on selvittää, täyttääkö tulospalkkausjärjestelmä sille asetetut tavoitteet, eli onko sillä motivoivaa vaikutusta pysäköinnintarkastajille, parantaako järjestelmä tavoiteltua tulosta ja lisääkö järjestelmä kaupungin saamia tuloja vähintään saman verran kuin mitä järjestelmä nostaa palkkakustannuksia. Keskeisimmät tulost mittarit järjestelmässä ovat aiheellisten pysäköintivirhemaksujen määrä sekä turvallisuutta lisäävät pysäköintivirhemaksut eli suojatie- ja risteysvirheistä annetut pysäköintivirhemaksut.

Tulospalkkausjärjestelmän seurantajakso on puoli vuotta. Seurantajakson aikana ansaittu tulospalkkio on enimmillään 1000 euroa pysäköinnintarkastajaa kohden. Vuodessa pysäköinnintarkastaja voi siis enimmillään ansaita 2000 euroa tulospalkkiota. Järjestelmän teoreettinen enimmäispalkkakustannus on tämänhetkisen pysäköinnintarkastajien määrän perusteella siis 10 000 euroa. Tämän kustannuksen lisäksi työnantajalle tulee maksettavaksi palkkojen pakolliset sivukulut. Järjestelmä ja mittaristo on kuitenkin rakennettu portaitteisten tulostasojen varaan siten, että korkeimman tulostason saavuttaminen vaatii poikkeuksellisen hyvää suoritusta.

Järjestelmä on KVTES:n II luvun 15 §:n tarkoittama tulospalkkausjärjestelmä. Sen laadinnassa on huomioitu KT:een ja pääsopijajärjestöjen palkkausoppaan suosituksia tulospalkkausjärjestelmään liittyen. Tulospalkkausjärjestelmän mittareista, tulostasoista sekä muista ehdoista on yksimielisyys työnantajan ja

Tämä asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu Porin kaupungin asianhallintajärjestelmässä

pysäköinnintarkastajien välillä. Järjestelmä on kokonaisuudessaan kuvattu liitteenä olevassa paikallisessa sopimuksessa. Siltä osin, kun sopimuksella ei muuta sovita, noudatetaan KVTES:n II luvun 15 §:n määräyksiä.

Liitteet:

1 Paikallinen virkaehtosopimus pysäköinnintarkastajien tulospalkkausjärjestelmästä (Salassa pidettävä) JulKL 24.1 § 20 kohta

Päätöksen peruste

KVTES:n II luvun 15 §:n 1 mom. mukaan kunta/kuntayhtymä voi ottaa käyttöön tulospalkkiojärjestelmän, jonka perusteella työntekijälle/viranhaltijalle voidaan maksaa tulospalkkiota. Tulospalkkio perustuu palvelujen tuloksellisuuden parantamiseksi asetettujen tavoitteiden todettuun saavuttamiseen tai ylittämiseen.

Konsernipalvelut-esikuntayksikön toimintasäännön 24 §:n mukaan henkilöstöjohtaja päättää paikallisneuvottelutulosten hyväksymisestä kaupunkia sitoviksi. Henkilöstöjohtaja päättää myös palkoista, palkkausjärjestelmistä ja palkkausjärjestelmien soveltamisesta, ellei päätösvaltaa ole annettu muulle viranomaiselle.

Päätös

Hyväksyn liitteenä olevan paikallisen sopimuksen Porin kaupunkia sitovaksi edelleen todeten, että sopimuksen voimaantulo edellyttää myös kaikkien asianosaisten allekirjoituksen.

Tiedoksi

pysäköinnintarkastajat, pysäköinnintarkastajien esihenkilö Anne Reunavuori, hallintopäällikkö Mika Painilainen, teknisen toimialan toimialajohtaja Markku Koppelomäki, palvelussuhdepäällikkö Taru Smolander

Allekirjoitus

Timo Jauhiainen, henkilöstöjohtaja, konsernipalvelut, HR-yksikkö



Tämä asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu Porin kaupungin asianhallintajärjestelmässä

Muutoksenhakukielto

§ 251

Muutoksenhakukielto

Kunnallisen viranhaltijalain (Laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta 304/2003) 50 §:n 2 momentin mukaan viranhaltija, joka on jäsenenä yhdistyksessä, joka voi panna vireille tätä päätöstä koskevan asian työtuomioistuimessa, tai jäsenenä edellä mainitun yhdistyksen alayhdistyksessä, ei saa hakea tähän päätökseen muutosta oikaisuvaatimuksella, eikä valituksella, eikä saattaa asiaa hallintoriita-asiana ratkaistavaksi siltä osin, kun päätös koskee virka- ja työehtosopimuksen soveltamista ja tulkintaa. Samaa sovelletaan myös työsopimussuhteiseen työntekijään.