

## Kannustusta kertapalkkiolla

Onko eteen tullut poikkeuksellinen työtilanne, josta olet selviytynyt loistavasti? Tai onko työyhteisö kokonaisuudessaan saavuttanut jotain hienoa, pientä tai suurempaa? Kiitokset lämmittävät sydäntä, ja hyvä esimies muistaakin antaa alaisilleen tunnustusta hyvin tehdystä työstä. Kirkon yleinen virka- ja työehtosopimus tarjoaa tähän myös konkreettisen työkalun, kertapalkkion.

KirVESTES 40 §:n mukaan viranhaltijalle tai kuukausipalkkaiselle työntekijälle voidaan maksaa kertapalkkio, jos työnantaja harkitsee sen suorittamisen perustelluksi. Sopimuskohdan soveltamisohjeissa täsmennetään, että kertapalkkio on tarkoitettu mahdollistamaan nopea palkitseminen ja sitä voidaan maksaa yksilölle tai ryhmälle silloin, kun työnantaja pitää palkitsemista tarkoituksenmukaisena. Työnantajalla on päätäntävalta kertapalkkion suuruudesta ja sen jakamisen periaatteista. Kuitenkin silloin, jos kertapalkkiota käytetään työpaikalla yleisesti, on tarkoituksenmukaista selvittää sen maksamisperusteet yhteisesti henkilöstön edustajien kanssa.

Kertapalkkion mahdollisuus tuntuu olevan ainakin vielä toistaiseksi melko tuntematon seurakuntien työntekijöille. Olisikin tärkeää, että jos kertapalkkiota käytetään, sen maksamisen perusteet olisivat työyhteisön jäsenten tiedossa. Onko palkkion arvoinen esimerkiksi erinomainen asiakaspalautte vai toteutukseen johtanut aloite työyhteisön olojen tai työtapojen parantamiseksi? Kertapalkkiosta tiedottaminen olisi tärkeää myös siksi, että ajantasaisen tiedon kautta myös saavutettaisiin paremmin yksi kertapalkkion tarkoituksista, eli kannustaminen entistäkin parempaan työsuoritukseen. Samoin tiedottamista tarvitaan myös siitä, kenellä on päätäntävalta kertapalkkion myöntämiseen. Toimiiko lähiesimies vain aloitteentekijänä kertapalkkion maksamiseen, vai onko hänellä lopullinen päätäntävalta palkkion suorittamisesta? Asian ratkaiseminen kuuluu työnantajalle, mutta olennaista kertapalkkiota koskevissa käytännöissä on, että ne ovat selviä, jottei synny aiheettomia epäilyksiä suosimisesta.

Kertapalkkio on nimensä mukaisesti kertaluontoinen eikä se sisälly varsinaiseen palkkaan. Kertapalkkion ei välttämättä edes tarvitse olla luonteeltaan euroina tilille kilahtava, vaan se voi olla muutakin, vaikkapa elämyslahja. Työnantaja voi esimerkiksi tarjota henkilöstölle elokuvaliput kiitoksena jonkin yhteisen tavoitteen saavuttamisesta. Tai miten olisi ravintolalahjakortti? Tarkoituksena on kiittää, kannustaa, palkita ja motivoida, joten ele sinänsä – euromääräinen tai muunlainen – on se, joka kertoo arvostuksesta ja jolla on suurin merkitys.