

Välfrädsområdesstyrelsen 21.06.2022 § 78

§ 78

Införande av personalförmåner

Beredning och upplysningar:
Anne Peltola
Kimmo Sarekoski
fornamn.efternamn@luvn.fi

Förslag

Välfrädsområdesdirektör Sanna Svahn

Välfrädsområdesstyrelsen beslutar

1. införa följande skattefria personalförmåner till ett sammanlagt värde av 300 euro per år: idrotts-, kultur- och rekreationsförmån samt förmån av personabiljett,
2. införa en lunchförmån, där arbetsgivaren bekostar högst 25 procent av lunchens pris inom ramen för de beskattningsvärden som skattemyndigheten fastställer,
3. införa praxis för skattefri uppvaktning av personalen (exempelvis personalens jämna år, händelser i familjen, pensionering) och
4. konstatera att handlingssätten och avgränsningarna som gäller de ovannämnda förmanerna och uppvaktningarna preciseras genom personaldirektörens beslut och anvisningar.

Behandling

Välfrädsområdesfullmäktiges tredje vice ordförande Guzenina var frånvarande från sammanträdet under behandlingen av detta ärende kl. 16.21–16.23.

Beredningsdirektör Koskela avlägsnade sig från sammanträdet efter behandlingen av detta ärende kl. 16.23.

Efter behandlingen av detta ärende tog styrelsen en sammanträdespaus kl. 16.23–16.48.

Beslut

Välfrädsområdesstyrelsen godkände förslaget enhälligt.

Redogörelse

Personalpolitikens syfte är att ge uttryck för de värderingar och principer som styr skötseln av personalärenden i Västra Nylands välfrädsområde. I välfrädsområdets beredningsarbete har man identifierat, att fokus i personalpolitiken ska ligga på teman som kan anses vara viktiga med tanke på inledandet av verksamheten; att trygga en säker övergång ur personalens perspektiv och faktorer som påverkar välfrädsområdets förmåga att locka arbetskraft och få den att stanna.

Utgående från det som konstateras ovan finns det orsak att genast från början betona välfärdsområdets möjligheter att skapa ett gott arbetsliv för alla dess anställda, och till det kopplas fyra bärande teman; att anställningsförhållandet upplevs vara tryggt, att arbetet stöder personalens arbetshälsa, möjligheter att uppleva glädjen att lyckas och utvecklas i arbetet samt tillräckliga personalresurser.

Personalpolitiska principer och riktlinjer kommer att beredas i större utsträckning i samband med välfärdsområdets strategiarbete. Välfärdsområdets personalförmåner och uppvaktningspraxis är ett viktigt delområde i genomförandet av personalpolitiken, och särskilt utvecklingen av arbetsgivarimagen. Personalförmåner av olika slag, till exempel stöd för idrott och välmående, är ett bra sätt att tacka personalen för utfört arbete och att förbättra arbetsgivarens image och konkurrenskraft på rekryteringsmarknaden.

De skattemässiga frågorna ska beaktas i planeringen av personalförmåner. Enligt Skatteförvaltningens anvisning är skattefria personalförmåner till exempel skälig hälso- och sjukvård, olika slags personalrabatter, små gåvor samt stöd för frivillig rekreations- och hobbyverksamhet. Arbetsgivaren kan också bevilja understöd för arbetstagarnas arbetsresor och lunchmåltider. En grundläggande förutsättning för personalförmånernas skattefrihet är att förmånen är kollektiv, det vill säga att hela personalen kan använda den. Det utgör dock inget hinder för skattefriheten att arbetsgivaren ställer en förmån till förfogande för sina deltidsanställda i proportion till arbetstiden eller på annat sätt anknyter användarrätten till förmånen till den tid som anställningen varar.

Utöver kollektiviteten förutsätts också att de värden som Skatteförvaltningen har fastställt för olika förmåner inte överskrids. I nuläget kan understödet för frivillig idrotts-, kultur- och rekreationsverksamhet vara högst 400 euro per år och understödet för arbetsresor högst 3 400 euro per år. Enligt beslutet om naturaförmåner kan arbetsgivaren bekosta 25 procent av lunchens pris inom ramen för de beskattningsvärden som Skatteförvaltningen årligen fastställer. Gåvor till arbetstagare är skattefria, när de är sedvanliga och skäliga och när gåvan har erhållits i någon annan form än pengar. Värdet av en gåva som ges med anledning av en arbetstagares bemärkelsedag får vara högst ett belopp som motsvarar arbetstagarens bruttolön för 1–2 veckor och värdet av en gåva som ges av någon annan anledning (exempelvis en julklapp) får vara högst 100 euro.

I en kartläggning av tillvägagångssätten vid de överlåtande organisationerna framgick att nästan alla erbjuder sina anställda personalförmåner av olika slag, särskilt idrotts- och kulturförmåner i olika former är vanliga. Många erbjuder också en lunchförmån och kommunerna i huvudstadsregionen stöder de anställdas arbetsresor som sker med kollektiva färdmedel. Dessutom uppvaktas personalen med anledning av olika bemärkelsedagar, exempelvis de som fyller jämna år eller de som går i pension.

Även välfärdsområdet kan stöda de anställdas välmående med motsvarande förmåner och genom att uppmärksamma dem på olika sätt. På grund av det omfattande området ligger betoningen i valet av personalförmåner dock på möjligheten att flexibelt välja mellan olika förmåner och var man använder förmånerna. Exempelvis en förmån för arbetsresor, där arbetsgivaren betalar en del av priset på kollektivtrafikbiljetten, gagnar endast cirka hälften av de anställda i välfärdsområdet. Enligt kartläggningen ska man också beakta de olika åldersgrupperna på ett bättre sätt samt välja sådana tillvägagångssätt som stöder gemenskapen. Med andra ord gynnas sådana

uppvaktningar som delas ut till hela personalen, till exempel ett litet tack i slutet av året.

Av praktiska skäl är det enklast att ordna personalförmånerna med en elektronisk lösning, eftersom det finns många användningsplatser i hela Västra Nyland och förmånen går åt endast enligt den verkliga användningen. De elektroniska tjänsterna ger även flexibilitet, eftersom helhetssaldot i många tjänster är detsamma för alla och den anställda själv väljer på vilka tjänster hen använder saldot. Medan en väljer bara idrottstjänster kan en annan betala en del av priset på sin resebiljett med samma värde. Förmånens helhetssaldo för heltidsanställda kan vara till exempel 300 euro per år, varvid gränsen som skattemyndigheten har fastställt för värdet på idrottstjänster inte överskrids.

Utöver personalförmåner som delas ut till alla kan personalen också uppvaktas med anledning av olika bemerkelsedagar. Sådana kan vara till exempel anställda som fyller jämna år, får tillökning i familjen, går i pension och blir färdig med studierna. Det är praktiskt att ordna uppvaktningarna med hjälp av webbutikstjänster som har tagits fram för det här ändamålet. I och med en överföring av ett avtal är det i välfärdsområdet möjligt att använda Kiiitoskauppas tjänster. I Kiiitoskauppa kan de anställda själv välja en lämplig gåva och även de skattemässiga frågorna blir beaktade. I beredningen har man vid sidan av uppvaktningarna identifierat ett behov av en modell för engångsarvoden (beskattningsbar löneinkomst), som är bunden till den anställdas arbetsprestation. Det här förutsätter att lönesystemet är etablerat, varför siktet i beredningen av engångsarvodet är inställt på 2024.

De noggrannare bestämmelserna och anvisningarna om personalförmåner och praxis för uppvaktande fastställs genom personaldirektörens beslut och anvisningar.

Beslutshistoria