



Keuruun kaupungin HENKILÖSTÖN MUISTAMISOPAS 1.1.2022 lukien

1) Viirien antaminen (Viite: johtoryhmä 11.11.2014)

- Viiri annetaan työntekijälle/viranhaltijalle kun hän siirtyy eläkkeelle (ei syntymäpäivinä).
- Esihenkilön vastuulla. Viiri tilataan hallintopalveluista.
- Viirien saajista pidetään hallintopalveluissa luetteloa, josta on tarkistettava, onko ko. henkilö, yhdistys, yritys tms. saanut viirin jo aiemmin. Viiriä haettaessa ko. luetteloon lisätään viirin saaja, päivämäärä ja merkkipäivä, minkä johdosta viiri annetaan.

2) Lahjat / lahjakortit työntekijöiden merkkipäivinä

- Kaupungin muistaminen on joko esinelahja tai lahjakortti
- Työntekijän tavanomaisia merkkipäiviä ovat 50- ja 60- vuotissyntymäpäivät sekä eläkkeelle siirtyminen.
- KVTES:in mukaan työpäiviksi sattuvat 50- ja 60-vuotispäivät ovat palkallisia vapaapäiviä. Keuruun kaupungin käytäntö: Jos merkkipäivä sattuu lauantaiksi tai sunnuntaiksi, työntekijä saa palkallisen vapaapäivän jonakin muuna päivänä sopimalla siitä esimiehensä kanssa.
- Esihenkilö vastaa.

KÄYTÄNNÖN OHJEITA

Keuruun kaupungin tiliöintiohje:

- Mikäli työntekijälle annetaan lahjakortti, menotositteeseen on kirjattava mikä lahja on kyseessä, yrityksen nimi ja lahjakortin arvo euroissa. Esimerkiksi lahjakortti hierontaan tai jalkahoitoon xx-yritykseen on ok. Tässä lahja on yksilöity riittävän selvästi.
- lahjan tiliöinti: 4940 alv-koodilla 999
- mikäli työntekijälle annetaan onnittelu- tai muita huomioimiskukkia ja -kortteja kotiin vietäväksi, tili on 4940, mutta alv-koodi 224
- Huom. Ehto työnantajan lahjakorteille: Niillä ei voi ostaa muuta kuin mitä työnantaja on osoittanut valikoimaksi, eikä niitä voi muuttaa rahaksi tai yhdistää muihin lahjakortteihin. Ne ovat henkilökohtaisia eli nimetylle työntekijälle osoitettuja. Merkkipäivälahjan tulee olla työnantajan valitsema. Työntekijän vapaasti valittavissa oleva esinelahja tai palvelu on rahan rinnastettava suoritus. (Oppaan lopussa lisää Verohallinnon ohjeita).

3) Kaupungin antaman lahjan arvo – kirjanpidossa tulosalueen/työyksikön vastuulla

- Työnantajan puolesta muistaminen / vakituinen henkilöstö
 - Merkkipäivät: 50- tai 60-vuotta täyttävälle, palvelussuhteessa olevalle työntekijälle annetaan palkallinen vapaa KVTES:in mukaisesti. Lisäksi annetaan lahja, jonka arvo on 100 euroa
 - Eläkkeelle jäävälle pitkään, yli 10 vuotta Keuruun kaupunkia palvelleelle työntekijälle lahjan arvo on 200 euroa.
 - Eläkkeelle jäävälle, 5 - 10 vuotta Keuruun kaupunkia palvelleelle työntekijälle lahjan arvo on 100 euroa.

**4) Pitkään Keuruun kaupunkia palvelleiden muistaminen**

- 40, 30, 20 ja 10 vuotta palvelleet työntekijät

10 ja 20 vuotta palvelleet työntekijät:

- Järjestetään henkilöstöjuhla (yhteistyössä kulttuuri-/vapaa-aikapalvelujen kanssa) esim. Kimarassa teatteriesitys ja kakkukahvit väli ajalla Kimaran kahviossa
- Lahjattavamuistaminen (henkilöstö-/vapaa-aikapalvelujen kautta): arvo noin 50 euroa 10 vuotta palvelleelle ja 100 euroa 20 vuotta palvelleelle.

30 ja 40 vuotta palvelleet työntekijät:

- Järjestetään henkilöstöjuhla (yhteistyössä kulttuuri-/vapaa-aikapalvelujen kanssa) esim. Kimarassa jokin esitys (musiikkia, teatteria...) ja kakkukahvit väli ajalla kahviossa.

30 vuotta palvelleille annetaan lahja, jonka arvo on 150 euroa.

Vaihtoehtoina ovat yksilöity lahjakortti esimerkiksi keuruulaiseen yritykseen tai Kuntaliiton ansiomerkki.

40 vuotta palvelleille annetaan lahja, jonka arvo on 200 euroa.

Vaihtoehtoina ovat yksilöity lahjakortti esimerkiksi keuruulaiseen yritykseen tai Kuntaliiton ansiomerkki.

Ansiomerkit luovutetaan kakkukahvitilaisuuden yhteydessä esimerkiksi ennen valtuuston kesäkuun tai joulukuun kokouksia.

5) Muut muistamiset

- Kaupungin tarjoama jouluateria: jokainen yksikkö vastaa jouluruokailun järjestämisestä henkilöstölleen.

6) Liputus / suruliputus

- Jos tieto henkilökunnan jäsenen poismenosta saadaan heti, lippu voidaan laskea puolitankoon heti aamusta; jos tieto tulee vasta myöhemmin, niin suruliputus voidaan suorittaa hautajaispäivänä.
- Omaisten kanssa on aina ensin keskusteltava suruliputuksen järjestämisestä.

Ohjeita liputuksesta:

Sisäministeriö:

- Suruliputus, kts. sisäministeriön verkkosivuilta
http://www.intermin.fi/fi/ministerio/suomen_lippu_ja_vaakuna/suruliputus
- Lait ja asetukset Suomen lipusta, kts. Suomalaisuuden Liiton verkkosivuilta



KOOTTUA VEROHALLINNON OHJEISTUKSISTA

Henkilökuntaedut verotuksessa

Henkilökuntaedut ovat työnantajan työntekijöilleen tai eläkkeellä oleville entisille työntekijöilleen järjestämiä etuja, jotka annetaan työ- tai virkasuhteen perusteella, mutta jotka eivät ole korvausta tehdystä työstä. Työnantajan kannalta henkilökuntaedun antamisen tarkoituksena on usein välittää positiivista työnantajakuvaa tai välillisesti edistää työn tekemistä esimerkiksi ylläpitämällä työntekijöiden työkykyä tai -motivaatiota.

Henkilökuntaetuja tarjotaan yleensä tasapuolisesti kaikille työntekijöille heidän asemastaan tai työn tuloksestaan riippumatta. Työntekijä voi kuitenkin itse päättää, käyttääkö hän etua vai ei. Työpaikan vakiintuneeksi käytännöksi muodostuneita henkilökuntaetuja lukuun ottamatta henkilökuntaedut eivät yleensä ole osa työntekijän työsuhteen ehtoja, jolloin työnantaja voi vapaasti päättää henkilökuntaetujen tarjoamisesta tai poistamisesta.

Työnantaja voi muistaa työntekijöitään työntekijän tai työnantajan merkkipäivänä erilaisilla lahjoilla. Merkkipäivällä tarkoitetaan tavanomaisia työntekijän ja työnantajan merkkipäiviä. Työntekijän saama tavanomainen ja kohtuullinen merkkipäivälahja on verovapaa, jos se on saatu muuna kuin rahana tai siihen verrattavana suorituksena (TVL 69 § 1 momentti 3 kohta).

Erilaiset läksiäislahjat (esimerkiksi työpaikan vaihtaminen ja äitiyslomalle jääminen) eivät ole TVL 69 §:ssä tarkoitettuja merkkipäivälahjoja, mutta tällaisia arvoltaan vähäisiä muistamisia voidaan pitää pykälän tarkoittama vähäisenä muuna lahjana (katso jäljempänä luku 3.4.2). Verovapaasta vähäisestä muusta lahjasta on kyse myös silloin, jos työnantaja osallistuu työkavereiden järjestämään lahjakeräykseen pienellä summalla.

Max. Arvoltaan kohtuullinen merkkipäivälahja tarkoittaa korkeintaan palkansaajan 1-2 viikon bruttopalkkaa vastaava lahja. Lahjan arvo on samanaikaisesti saatu kokonaisuus.

Lahjaksi voidaan antaa erilaisia esineitä, pääsylippuja, palveluja ja yksilöidyn esineen tai palvelun ostoon tarkoitettuja lahjakortteja. Rahana tai siihen verrattavana suorituksena työnantajalta saatu lahja on työntekijän palkkaa.

Merkkipäivälahjan tulee olla työnantajan valitsema. Työntekijän vapaasti valittavissa oleva esinelahja tai palvelu on rahan rinnastettava suoritus.

Huom. Työntekijän mahdollisuus valita lahja työnantajan etukäteen määrittelemistä vaihtoehtoista ei kuitenkaan tee lahjasta veronalaista.

Esimerkki 12: Työnantaja antaa työntekijälleen 50-vuotislahjaksi kylpylälahjakortin, joka oikeuttaa yöpymiseen kylpylahotellissa ja valitsemaan yhden hoitopaketin viidestä työnantajan etukäteen valitsemasta hoitopaketista. Työntekijälle ei synny veronalaista etua.

Työnantajan antamat lahjakortit voivat olla verovapaita, jos työnantaja on selvästi rajannut lahjakortin käyttökohteen tietystä paikasta hankittavaan esineeseen tai palveluun. Lahjan verovapauden kannalta ei ole merkitystä, minkä lahjan työntekijä valitsee työnantajan rajaamista vaihtoehtoista. Lahjakortti voi siten oikeuttaa ostamaan esimerkiksi kirjan useiden kirjojen joukosta, tietyn ruokatuotteen useiden ruokatuotteiden joukosta tai jonkin työnantajan rajaamista keskenään erilaisista tuotteista.

Huom. Lahjakorteilta edellytetään lisäksi, että niillä ei voi valita muuta kuin mitä työnantaja on osoittanut valikoimaksi, niitä ei voi muuttaa rahaksi ja ne ovat henkilökohtaisia eli nimetylle työntekijälle osoitettuja.



Sellaiset lahjakortit, jotka oikeuttavat ostamaan mitä tahansa tuotteita tai palveluja kyseisestä paikasta, ovat kuitenkin veronalaisia. Tällaisia lahjakortteja ovat esimerkiksi yksilöimättömät tavaratalojen lahjakortit.

Esimerkki 13: Työnantaja antaa työntekijöilleen yrityksen 50-vuotismerkkipäivän kunniaksi 200 euron lahjakortit kylpylään, jossa työntekijät voivat käyttää lahjakortin haluamiinsa tuotteisiin ja palveluihin. Etu on työntekijöille veronalaista, koska työnantaja ei ole valinnut ja rajannut etukäteen vaihtoehtoja, joihin lahjakorttia voi käyttää.

Henkilökuntaedut verotuksessa/Lisätietoja saat vero.fi-sivustolta: <https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hakusivu/62486/henkilokuntaedut-verotuksessa/>

KEURUUN KAUPUNGIN HENKILÖSTÖPALVELUT

VEROTTAJA: Liikunta-/kulttuuriedut

Vain työntekijän käyttöön

Työnantaja voi antaa omaehtoisen edun vain ennakkoperintälain palkkasuhteessa oleville työntekijöille. Etu on tarkoitettu vain työntekijän henkilökohtaiseen käyttöön. Tämän johdosta lippujen, seteleiden tai muiden maksujärjestelyjen on oltava henkilökohtaisia.

Maksutavasta riippumatta maksujärjestelyn tulee olla työntekijän nimellä tai muulla sellaisella tavalla yksilöity, että työntekijä voidaan sitä käytettäessä tunnistaa. Yksilöinti voi tapahtua esimerkiksi numerosarjan perusteella. Jos työnantaja käyttää maksuvälineen yksilöimisessä numerosarjaa, on lippuun viimeistään sitä käytettäessä kirjoitettava nimi, jotta setelin yhteys käyttäjään voidaan todeta.

Jos etua voivat käyttää esim. perheenjäsenet, sen arvo on koko määrältään palkkaa. Samoin etu katsotaan veronalaiseksi palkkatuloksi, jos työnantaja luovuttaa työntekijälle nimettömiä maksuvälineitä, eikä työntekijää voida niistä tunnistaa.

Palveluntarjoajan tarkastusvelvollisuus

Verotonta etua käytettäessä palveluntarjoajan on voitava varmistua siitä, että etua käyttää edun antajan nimeämä henkilö. Tämän vuoksi palveluntarjoajan tulee aina tunnistaa palvelun käyttäjä ja riittävällä huolellisuudella varmistaa käyttäjän henkilöllisyys. Käyttäjän henkilöllisyys voidaan varmistaa esimerkiksi henkilöllisyystodistuksella. Riittävänä voidaan pitää myös palveluntarjoajalle jäävään tositteeseen otettavaa allekirjoitusta ja maksukorttia käytettäessä henkilökohtaisen tunnusluvun käyttämistä. Tällöinkin kuitenkin palveluntarjoajan epäillessä väärinkäyttöä, henkilöllisyys on todistettava henkilöllisyystodistuksella.

Tarkastusvelvollisuuden on käytännössä sisällyttävä työnantajan ja palveluntarjoajan väliseen sopimukseen sekä kohdennettua maksuvälinettä tarjoavan yrityksen ja liikunta- ja kulttuuripalveluja tarjoavan yrityksen väliseen sopimukseen ja toisaalta työntekijälle annettavaan ohjaukseen.