

Henkilöstöohjelma



27.9.2022 (Dnro)

1	Johdanto	3
2	Henkilöstöohjelman tavoitteet	3
2.1	Tavoitteena kehittyvä työyhteisö ja kannustava palkkaus	4
2.1.1	Pikapalkitseminen ja merkittävä kehittämistyö	4
2.1.2	Henkilökohtainen lisä	4
2.2	Tavoitteena hyvä työnantajamaine ja monipuolinen työhyvinvoinnin tuki	5
2.2.1	Työterveyshuolto	5
2.2.2	Pitkäaikainen palvelussuhde.....	5
2.2.3	Merkkipäivät.....	6
2.2.4	Palvelussuhteen päättymisen	7
2.2.5	Ansioimerkit.....	7
2.2.6	Muu muistaminen ja palkitseminen	8
2.2.7	Kuolemantapaus ja hautajaiset.....	8
2.2.8	Koroton laina polkupyörän hankintaan	8
2.2.9	Luottamushenkilöiden muistaminen	9
2.3	Tavoitteena järjestelmällinen osaamisen kehittäminen	9
2.3.1	Opintojen tukeminen palkallisin vapaapäivin.....	10
Liite 1	Kooste palkitsemistavoista	11
Liite 2	Tavoitteet ja toimenpiteet	12
Liite 3	Merkkipäivämuistamiset, palveluntarjoajat	13
Liite 4	Henkilöstöedut vuonna 2023	14

27.9.2022 (Dnro)

Käsittelyhistoria

Päivämäärä	Versio	Tekijät	Kuvaus
5.8.2020		Pekka Karvonen ja Pilvi Rounala	Täydennys, palkitseminen
11.08.2020		Pekka Karvonen ja Pilvi Rounala	Täydennys, johtoryhmä
27.8.2020		Pekka Karvonen ja Pilvi Rounala	Yhteistoimintaryhmä
9.9.2020		Pekka Karvonen	Kunnanhallitus
25.11.2020		Pilvi Rounala	Lisätty palveluntarjoajat muistamisiin
27.9.2022		Pekka Karvonen ja Jonna Lemmetyinen	Lisätty kohta 2.3.1 Opintojen tukeminen palkallisin vapaapäivin
27.9.2022		Pekka Karvonen ja Jonna Lemmetyinen	Yhteistoimintaryhmä
2.3.2023		Pekka Karvonen ja Jonna Lemmetyinen	Lisätty kohta 2.2.9 Luottamushenkilöiden muistaminen
6.3.2023		Pekka Karvonen	Kunnanhallitus

1 Johdanto

Henkilöstöohjelma tukee johtamista ja ohjaa Hattulan kunnan henkilöstötyötä. Ohjelmassa määritetyt tavoitteet, toimenpiteet ja mittarit otetaan käyttöön koko organisaatiossa.

Henkilöstöohjelma täydentää henkilöstöhallinnon ohjeistusta sekä henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa ja on osa kunnan kokonaisstrategiaa. Henkilöstötyötä ohjaava henkilöstösuunnitelma tukee koko kunnan strategisten tavoitteiden toteutumista. Henkilöstöohjelman toteuttaminen on jokapäiväistä johtamista, esimiestyötä, työntekoa ja yhteistoimintaa. Vastaamme kaikki yhdessä henkilöstöohjelmassa määriteltyjen asioiden toteuttamisesta ja kehittämisestä. Toteutuksen seuranta ja arviointi kytketään henkilöstöraportointiin, talousarvio-, käyttösuunnitelma- ja tilinpäätösprosessiin.

Henkilöstöhallinto tuottaa vuosittain toimialoille merkkipäivä- ja palvelusaikalistauksen henkilöstöohjelman tueksi.

2 Henkilöstöohjelman tavoitteet

Hattulan kunnan henkilöstöohjelman tavoitteita ovat kehittyvä työyhteisö ja kannustava palkkaus, hyvä työnantajamaine ja monipuolinen työkyvyn tuki sekä järjestelmällinen osaamisen kehittäminen.

Kunnan toiminta henkilöstöasioissa perustuu lakeihin, valtakunnallisiin virka- ja työehtosopimuksiin, suositussopimuksiin ym. Näiden lisäksi tarvitaan paikallista strategista kokonaisnäkemystä ja ohjeistusta.

Onnistunut muistaminen ja palkitseminen ovat yksi keino vastata työvoiman saatavuuden, työntekijöiden jaksamisen ja toiminnan ohjaamisen haasteisiin. Palkitsemisen kokonaisuuteen kuuluu rahallisten palkitsemistapojen lisäksi myös aineettomia palkitsemistapoja, kuten kehitymis- ja vaikutusmahdollisuuksia, palautetta ja työajan järjestelyjä. Hyvällä palkitsemisen kokonaisuudella on mahdollista saavuttaa yksittäisiä palkitsemistapoja voimakkaampi vaikutus, kun eri palkitsemistapojen vaikutukset yhdistyvät. Esimerkiksi joustavat työajan järjestelyt ja kehittymismahdollisuudet voivat edistää henkilöstön jaksamista, hyvä palkkausjärjestelmä henkilöstön saatavuutta ja onnistunut tulospalkkausjärjestelmä tavoitteen mukaista suoritusta.

27.9.2022 (Dnro)

2.1 Tavoitteena kehittyvä työyhteisö ja kannustava palkkaus

Kannustavan palkkauksen tavoitteena on, että toimialoilla on selkeät tavoitteet, jotka tukevat kunnan strategiaa. Yksilötason tavoitteet ovat johdettavissa näistä tavoitteista ja tukevat kyseisten tavoitteiden saavuttamista.

Tehtäväkohtainen palkkaus perustuu työn vaativuuden arviointiin.

Henkilökohtaista työsuoritusta arvioidaan ja sen perusteella voidaan palkita.

2.1.1 Pikapalkitseminen ja merkittävä kehittämistyö

Kertaluonteisella pikapalkitsemisella voidaan nostaa esille esimerkiksi selkeästi parannettua asiakastyytyvää, työntekijän/työyhteisön huomattavaa joustamista työnantajan hyväksi tai kuntalaisille tuotettua poikkeuksellista hyvinvointia. Pikapalkinnon saajat ansioineen esitellään säännöllisesti intrassa.

Merkittävän kehittämisen palkitsemisella nostetaan esille ne työyksiköt/yhteisöt, joiden ideoilla on saatu vähennetty turhaa työtä, tuotettu kustannustehokkuutta tai havaittu tunnistamattomia riskejä ja ongelmakohtia. Kehittämistyön palkinnon saajat ansioineen esitellään säännöllisesti intrassa.

2.1.2 Henkilökohtainen lisä

Henkilökohtainen lisä on osa kannustavaa palkkausta ja perustuu työsuorituksen arviointiin. Kannustavalla palkkauksella pyritään parantamaan toiminnan tuloksellisuutta ja tukemaan johtamista. Kannustavuus perustuu siihen, että jokainen voi työsuorituksellaan vaikuttaa palkkaukseensa. Henkilökohtaisten tulosten palkitseminen on keskeinen tekijä motivaation syntymisessä. Tästä syystä henkilökohtaisen lisän perusteiden on tärkeää olla henkilöstön tiedossa. Henkilökohtaisen lisän perusteina voivat ammatinhallinnan ja työssä suoriutumisen lisäksi olla esimerkiksi

tuloksellisuus
monitaitoisuus ja luovuus
erityistiedot ja -taidot
yhteistyökyky
vastuuntunto
oma-aloitteisuus ja kehityshakuisuus.

27.9.2022 (Dnro)

Arvioinnin perusteista tehdään kirjallinen kuvaus ja sen sisällöstä tiedotetaan henkilökunnalle.

Henkilön työsuorituksen arviointi suoritetaan esim. vuosittain kehityskeskustelun yhteydessä. Tehtävänkuvan vaihtuessa edellytykset lisän maksamiselle tarkistetaan. Hattulan kunnan henkilökohdallisen lisän maksamisen tilanne koko kunnan tasolla tarkistetaan aina marraskuussa. Lisää haetaan esimiehen esityksestä henkilöstöhallinnosta.

2.2 Tavoitteena hyvä työnantajamaine ja monipuolinen työhyvinvoinnin tuki

2.2.1 Työterveyshuolto

Työnantaja kannustaa ja tukee työkyvyn ylläpidossa yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Työterveyshuollon tavoitteena on terveellinen ja turvallinen työ, työympäristö ja työyhteisö, työhön liittyvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisy sekä työntekijän terveyden ja työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen, edistäminen ja seuranta työuran eri vaiheissa.

Työterveyshuolto sisältää sekä lakisääteisen, ehkäisevän ja työkykyä ylläpitävän toiminnan, että työnantajan kustantaman vapaaehtoisen sairaanhoidon. Pääpaino tulee olla ennaltaehkäisevässä työterveyshuollossa, ei sairauksien hoidossa.

2.2.2 Pitkäaikainen palvelussuhde

Pitkäaikainen palvelussuhde Hattulan kuntaan huomioidaan 10. palvelusvuodesta alkaen.

Palvelusaikaan otetaan mukaan vähintään kuukauden pituiset palvelusjaksot. Palvelusajasta vähennetään yli 30 päivän palkattomat jaksot lukuun ottamatta niitä kalenteripäiviä, joilta työntekijä on saanut sairausvakuutuslain mukaista päivärahaa taikka äitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa. Vähennykseksi ei lueta aikaa, jolta työntekijä on saanut tapaturma- tai muuta korvausta ajalta, jolta hänellä olisi ehdoton oikeus sairausajan palkkaan.

Pitkään palvelussuhteeseen liittyvät muistamiset:

1. Hattulan kunnan palveluksessa tulee kyseisenä vuonna täyteen 10 vuotta:
1 palkallinen vapaapäivä

27.9.2022 (Dnro)

-
2. Hattulan kunnan palveluksessa tulee kyseisenä vuonna täyteen 20 vuotta:
2 palkallista vapaapäivää
 3. Hattulan kunnan palveluksessa tulee kyseisenä vuonna täyteen 30 vuotta:
3 palkallista vapaapäivää
 4. Hattulan kunnan palveluksessa tulee kyseisenä vuonna täyteen 40 vuotta:
4 palkallista vapaapäivää

pitkäaikaisesta palvelussuhteesta palkitsemisesta saatava vapaapäivä on pidettävä vuoden kuluessa ajankohdan täyttymisestä.

2.2.3 Merkkipäivät

Verohallinnon voimassa oleva päätös merkkipäivämuistamisen verotuskäytännöstä toimii yleisenä ohjeena muistamisia annettaessa. Päätöksen mukaisesti veronalaiseksi palkka- tai eläketuloksi ei katsota tavanomaista ja kohtuullista merkkipäivälahjaa tai vähäistä muuta lahjaa, joka on saatu muuna kuin rahana tai siihen verrattavana suorituksena (rahaan rinnastettavana suorituksena pidetään esimerkiksi esinelahjaa, jonka saaja on saanut vapaasti valita). Merkkipäivälahja voi olla työnantajan valitsema esinelahja tai työnantajan valitsema yksilöidyn hyödykkeen tai palvelun hankintaan oikeuttava lahjakortti.

Syntymäpäivät 50 v ja 60 v

Vakituisessa tai merkittävän pitkässä työsuhteessa olevia muistetaan tavaralahjalla (100 euron arvoinen, valinta ennalta määritellyistä vaihtoehdoista).

Työnantaja huomioi työntekijän 50 -vuotispäivän ja 60 –vuotispäivän tarjoamalla kakkukahvit työntekijän lähimmässä työyhteisössä.

Työpäiväksi sattuvat 50- ja 60- vuotispäivät ovat KVTES:n ja muiden työehtosopimusten mukaan palkallisia vapaapäiviä.

Eläkkeelle siirtyminen

Lahja määräytyy palveluksessa olovuosien mukaan seuraavasti:

- alle 5 vuotta: kukat

27.9.2022 (Dnro)

- yli 5 vuotta: kukat ja tavaralahja (200 euron arvoinen, valinta ennalta määritellyistä vaihtoehdoista).

Kunnan viiri luovutetaan eläkkeelle jäännin yhteydessä 5 vuoden palvelun jälkeen.

Eläkkeelle siirtyjälle järjestetään läksiäistilaisuus ja kahvitarjoiluineen lähimmässä työyhteisössä normaalina työaikana; käytännön järjestelyistä vastaa asianomainen hallintokunta. Mikäli työyksikössä on useita eläkkeelle siirtyviä, heille voidaan järjestää yhteinen tilaisuus.

2.2.4 Palvelussuhteen päättyminen

Vakituisen palvelussuhteen päättyessä työntekijää voidaan muistaa kunnan toimesta esimerkiksi pienellä liikelahjalla. Halutessaan lähin työyhteisö voi kerätä keskuudestaan oman muistamislahjan.

2.2.5 Ansiomerkit

Ansio- ja kunniamerkkien hakeminen on lähiesihenkilön vastuulla.

Suomen Kuntaliiton ansiomerkit

Suomen Kuntaliitto myöntää kaupungin esityksestä kunnia- ja ansiomerkkejä liiton jäsenkuntien ja kuntayhtymien ansioituneille luottamushenkilöille sekä viranhaltijoille ja työntekijöille tunnustukseksi pitkäaikaisesta ansiokkaasta kunnallisesta toiminnasta tai kiitollisuuden osoitukseksi huomattavista palveluista kuntien hyväksi.

Kukin toimiala huolehtii palveluksessa olevalle henkilölle Suomen Kuntaliiton ansiomerkin hakemisesta. Pronssisen ja hopeisen ansiomerkin hakeminen on harkinnan varaista, mutta kultaista tulee aina hakea. Ansiomerkin hakemisessa on otettava huomioon mahdollisuus ns. korkeampaan ansiomerkkiin (pääsääntöisesti haetaan vain yksi merkki). Ansiomerkkiä voi hakea ja luovuttaa sen joko henkilön merkkipäivän tai eläkkeelle jäämisen yhteydessä.

Kultainen ansiomerkki myönnetään

- 40 vuoden kunnallisesta palveluksesta tai toiminnasta luottamustehtävässä

27.9.2022 (Dnro)

- 30 vuoden kunnallisesta palveluksesta tai toiminnasta luottamustehtävässä.

Lisäksi muut ansio- ja kunniamerkit voidaan hakea vuosittaisen hakumenettelyn mukaisesti.

2.2.6 Muu muistaminen ja palkitseminen

Joululounas henkilöstölle
Ilmaiset liikunta/kuntosalivuorot
Virkistystapahtumat
Työpaikkaruokailun mahdollisuus henkilökuntahinnalla

2.2.7 Kuolemantapaus ja hautajaiset

Kunnan palveluksessa olevan henkilön kuolema

Kunnan palveluksessa olevan henkilön muistoa kunnioitetaan kuolinpäivänä työpisteen suruliputuksella ja omaisille lähetettävillä kukilla. Kunnan osallistuessa virallisesti henkilökuntaan kuuluvan hautajaisiin, haudalle tilataan kukkalaite. Ns. hiljaiset hautajaiset voidaan huomioida surunvalitteluadressilla, ellei omaisten tahdosta muuta johdu.

Kunnan palveluksessa olevien työntekijöiden lähiomaisilla on ehtojen täytyessä oikeus ryhmähenkivakuutusta vastaavaan taloudelliseen tukeen.

Kunnan palveluksesta eronneen/eläkkeelle jääneen henkilön poismenoa kunnioitetaan esimiehen harkinnan mukaan surunvalitteluadressilla.

Lähiomaisen kuolema

Kunnan palveluksessa olevan henkilön lähiomaisen muistoa voidaan kunnioittaa omaisille lähetettävillä kukilla.

2.2.8 Koroton laina polkupyörän hankintaan

Pyöräilykunnaksi valittu Hattulan kunta tukee kasvavaa työmatkapyöräilyä ja antaa työntekijöilleen korottoman lainan polkupyörän hankintaa varten paikallisesta yrytyksestä. Lainasumma on 600-

27.9.2022 (Dnro)

2 500€. Lainasta laaditaan sopimus maksusuunniteltuihin ja enimmäislaina-aika on kaksi (2) vuotta.

2.2.9 Luottamushenkilöiden muistaminen

Toimielimet huomioivat luottamushenkilöidensä 50-90 tasakymmenvuotispäivän joko kotiin lähetettävällä tai toimielimen kokouksessa luovutettavalla kukkakimpulla.

Suomen Kuntaliitto myöntää kunnan esityksestä kunnia- ja ansiomerkkejä liiton jäsenkuntien ja kuntayhtymien ansiotuneille luottamushenkilöille tunnustukseksi pitkäaikaisesta ansiokkaasta toiminnasta tai kiitollisuuden osoitukseksi huomattavista palveluista kuntien hyväksi.

Hallintopäällikkö huolehtii luottamushenkilöiden osalta Suomen Kuntaliiton kunnia- ja ansiomerkkien hakemisesta. Pronssisen ja hopeisen ansiomerkin hakeminen on harkinnan varaista, mutta kultaista tulee aina hakea. Ansiomerkin hakemisessa on otettava huomioon mahdollisuus ns. korkeampaan ansiomerkkiin (pääsääntöisesti haetaan vain yksi merkki).

Lisäksi muita ansio- ja kunniamerkkejä voidaan hakea vuosittaisen hakumenettelyn mukaisesti.

2.3 Tavoitteena järjestelmällinen osaamisen kehittäminen

Hyvällä henkilöstösuunnittelulla ja osaamisen kehittämisellä edistetään strategisia tavoitteita ja varmistetaan riittävän ja ammattitaitoisen henkilöstön määrä. Osaamistarpeiden ennakoimisella ja jatkuvalla kehittämistyöllä varmistetaan, että henkilöstövoimavarojen kehittäminen perustuu tulevaisuuden tarpeisiin ja tukee organisaation strategian toteuttamista.

Osaamisen kehittämiseen sisältyvät sekä ammatillinen henkilöstökoulutus (täydennys-, uudelleen- ja jatkokoulutus) että erilaiset työssä oppimisen ja osaamisen kehittämisen tavat, työnantajan maksamat koulutukset ja omaehtoinen kouluttautuminen.

Hattulan kunnassa järjestelmällinen osaamisen kehittäminen pitää sisällään vuosittaisen esimiehen kanssa käytävän kehityskeskustelun ja palautteen antamisen lisäksi koulutussuunnitelman laadinnan sekä mahdollisuuksien mukaan

- tehtävä- ja työkierto

27.9.2022 (Dnro)

- konferenssit, messut, vierailut, opintomatkat
- lisä- ja täydennyskoulutus
- omaehtoinen koulutus
- tutkintoon johtava koulutus
- verkostot ja kehittämishankkeet.

2.3.1 Opintojen tukeminen palkallisin vapaapäivin

Hattulan kunta tukee työntekijöidensä jatko- ja lisäkouluttautumista tarjoamalla mahdollisuutta suorittaa opintoja tai tehdä opinnäytetyötä työajalla. Omaa työtehtävää tukevan AMK-, yliopisto- tai YAMK-tutkinnon opiskeluun tai työnantajaa hyödyttävän opinnäytetyön tekemiseen voidaan myöntää koko tutkinnon ajalle yhteensä 3-12 palkallista vapaapäivää. Työnantaja arvioi, onko kyseessä sellainen tutkinto, josta on oleellista hyötyä työntekijän työtehtävän kannalta. Opinnäytetöiden kohdalla työnantaja arvioi opinnäytetyön sisältöä ja sitä, millaista hyötyä siitä on työnantajalle. Opinnäytetyön laajuus ja kunnan siitä saama hyöty ovat suhteessa myönnettäviin vapaapäiviin, joista päätetään tapauskohtaisesti.

Opintojen tai opinnäytetyön tukemisesta tehdään kirjallinen sopimus, jossa palkallisten vapaapäivien pitämisestä sovitaan sitä mukaan, kun opinnot / opinnäytetyö etenevät. Allekirjoittaessaan sopimuksen työntekijä sitoutuu pysymään kunnalla töissä vuoden ajan tutkinnon / opintojen / opinnäytetyön valmistumisesta. Näin toimien katsotaan, että työnantaja on saanut oleellisen saatavissa olevan hyödyn tukemistaan opinnoista / opinnäytetyöstä. Mikäli palvelussuhde päättyy, ennen kuin vuosi on tullut täyteen, on työntekijä velvollinen korvaamaan rahallisesti työnantajalle pitämänsä vapaapäivät.

Työnantajalla on myös lakisääteinen velvoite järjestää täydennyskoulutusta työntekijöilleen. Työnantaja päättää täydennyskoulutusvelvoitteen suunnittelusta ja toteuttamisesta koko kunnan yhteisen koulutussuunnitelman pohjalta. Lähtökohtaisesti täydennyskoulutus on työnantajan järjestämää koulutusta. Työnantajan tarjoamaa täydennyskoulutusta voidaan tapauskohtaisesti korvata työntekijän omaehtoisella pienimuotoisella kouluttautumisella, mikäli esimies arvioi koulutuksen olevan selvästi hyödyllistä työtehtävien kannalta. Tällaisissa tapauksissa täydennyskoulutuksen määrä on suhteutettava muille työntekijöille tarjottavaan täydennyskoulutukseen ja varmistettava, että koulutus on koulutussuunnitelman mukainen.

27.9.2022 (Dnro)

Liite 1 Kooste palkitsemistavoista

Palkitsemisen muoto	€	Toteutus
Pikapalkitseminen	3 000	kertapalkkio 100 €/hlö esimerkiksi epassille (max 30 hlö) Johtoryhmän käsittely esimiehen esityksestä
Merkittävä kehittämispanos - yksilö - työyksikkö - koko henkilöstö	3 000	Kakkukahvit/ruokailu/kertapalkkio epassille Johtoryhmän käsittely esimiehen esityksestä
Henkilökohtainen lisä		Esimiehen esityksestä haku henkilöstöhallinnosta
Palvelusaika - 10, 20, 30, 40 vuotta kunnan palveluksessa		Palkallinen vapaapäivä
Merkkipäivät - 50- ja 60-vuotispäivät		Mahdollinen lahja ja kakkukahvit
Eläkkeelle siirtyminen		Kukat ja mahdollinen esinelahja
Ansiomerkit		Työntekijän halutessa
Joululounas		Työpaikkaruokailuna
Liikunta ja kulttuuri - epassi - ilmaiset liikunta/kuntosalivuorot		75 €/hlö Nimetyt vuorot
Koroton laina polkupyörän hankintaan		600-2 500 € kahden vuoden laina-ajalla
Virkistystapahtumat		
Työpaikkaruokailu		mahdollisuus henkilökuntahintaan
Työterveyshuolto		
Koulutuksen tukeminen - Korvaus opinnäytetyöstä		Korvaus työaikana 1 pv/vko/max 3 kk tai poikkeustapauksessa vastaava summa rahana

27.9.2022 (Dnro)

Liite 2 Tavoitteet ja toimenpiteet

Toimenpiteet ja mittarit			
Tavoite	Toimenpiteet	Mittarit	Vastuu
Kehittyvä työyhteisö ja kannustava palkkaus	<ul style="list-style-type: none"> - Pikapalkitseminen - Merkittävä kehittämisspans - Henkilökohtainen lisä 	Budjettiseurannan kautta euronääräinen käyttö	Henkilöstöhallinto Johtoryhmä
Hyvä työnantajamaie ja monipuolinen työhyvinvoinnin tuki	<ul style="list-style-type: none"> - Palvelusaika - Merkkipäivämuistamiset - Ansiomerkit - Liikunta- ja kulttuurituki - Työterveyshuolto - Muut muistamiset - Päivitetyt henkilöstöohjeet ja toimintamallit - Koroton laina polkupyörän hankintaan 	ParTy-kyselyn tulokset Lähtöhaastattelut Sairauspoissaolojen vähentyminen	Henkilöstöhallinto Esimiehet
Järjestelmällinen osaamisen kehittäminen	<ul style="list-style-type: none"> - Koulutussuunnitelma - Kehityskeskustelut 	Henkilöstöraportti Käytyjen kehityskeskustelujen määrä	Henkilöstöhallinto Esimiehet

27.9.2022 (Dnro)

Liite 3 Merkkipäivämuistamiset, palveluntarjoajat

Parolan Fysioterapia Oy
Yksilöllinen fysioterapia hierontoineen 45 min/ kerta.

2 kertaa fysioterapiaa 100€

4 kertaa fysioterapiaa 200€

Katinalan lihakauppa
Tuotepaketti

Lepaan Savipaja
Keramiikkaa tai savikurssi

Parolan Rottinki
Tuotelahja

27.9.2022 (Dnro)

Liite 4 Henkilöstöedut vuonna 2023

Epassi Flex

Hattulan kunta tukee henkilöstönsä liikunta- ja kulttuuriharrastuksia. Etu koskee vakinaisia työntekijöitä sekä määräaikaaisia, joiden yhtäjaksoinen palvelussuhde kestää vähintään kolme kuukautta. Edun suuruus on 75 euroa vuodessa, palvelussuhteen kestäessä alle vuoden edun määrä suhteutetaan palvelusajan pituuteen.

Koroton laina polkupyörän hankintaan

Pyöräilykunnaksi valittu Hattulan kunta tukee kasvavaa työmatkapyöräilyä ja antaa työntekijöilleen korottoman lainan polkupyörän hankintaa varten sovitusta yrityksestä. Lainasumma on 600 – 2 500 euroa. Lainasta laaditaan sopimus maksusuunnitelmiseen ja enimmäislaina-aika on kaksi (2) vuotta.

Hämeenlinnan Lentopallokerho

Perhelippu Hämeenlinnan Lentopallokerhon runkosarjan kotipeleihin alennettuun hintaan 5 eur per perhe. Etu on voimassa vain ovimyynnissä, ei verkko-ostoksista.

Hattula Golf

- golfin green feet
- henkilöstön ja luottamushenkilöstön green card -kurssi, tulossa keväällä 2023
- henkilöstön ja luottamushenkilöstön tutustumispäivä golfiin, tulossa keväällä 2023
- henkilöstön ja luottamushenkilöstön tutustumispäivä padeliin, tulossa keväällä 2023
- Hattula Golfin kuntosalin käyttö alennettuun hintaan, 6 kk kuntosalikortti hintaan 50 eur

Kunnan omat kuntosalit

Pekolan ja yhteiskoulun kuntosalien käyttö on maksutonta henkilökunnalle.

Ahorannan leirikeskus

Leirikeskuksen käyttö henkilöstölle ma-to 10 eur / tunti, viikonloput normaalihintaan 180 eur / vrk.