

Lohjan kaupungin myöntämän työllistämisen kuntalisän jakosääntö

Kaupunkikehityslautakunta 10.12.2025





Sisällys

1	Yleiset periaatteet.....	3
2	Työnantajaa ja työsuhdetta koskevat ehdot	3
2.1	Työnantajat, joille Lohja-lisää voidaan myöntää.....	3
2.2	Työnantajaa koskevat velvoitteet	4
2.3	Työsuhteelle asetettavat ehdot	4
2.4	Lohja-lisän myöntämisen esteet.....	4
3	Tuella palkattavaa koskevat ehdot	5
4	Lohja-lisän määrä ja kesto	6
4.1	Lohja-lisän määrä yhdistyksille	7
4.2	Lohja-lisän määrä yrityksille	7
5	Lohja-lisän hakeminen	7
6	Lohja-lisästä päättäminen	8
7	Lohja-lisän maksaminen	8
8	Seuranta ja muutostilanteet	9

1 Yleiset periaatteet

Lohjan kaupungin kaupunkikehityslautakunta myöntää harkintansa mukaan työllistämisen kuntalisää, joka tunnetaan paremmin nimellä Lohja-lisä.

Lohja-lisän tavoite on tukea kaupungin elinvoimaisuutta ja edistää lohjalaisten työnhakijoiden työllistymistä. Lisäksi Lohja-lisällä halutaan tukea kolmannen sektorin toimijoiden toimintaedellytyksiä ja pienten yritysten kasvua.

Lohja-lisä on harkinnanvarainen tuki, jota tulee hakea ennen työllistettävän palkkaamista, ja kunta voi pidättää itsellään oikeuden myöntää tai olla myöntämättä kuntalisää. Esimerkiksi määrärahojen loppuessa kuntalisää ei voida myöntää, vaikka muutoin perusteet täyttyisivät.

Lohja-lisän vuosittainen määräraha ja jakosääntö hyväksytään kaupunkikehityslautakunnassa. Kaupunkikehityslautakunta voi päivittää jakosääntöä vuosittain tai tarvittaessa.

2 Työnantajaa ja työsuhdetta koskevat ehdot

2.1 Työnantajat, joille Lohja-lisää voidaan myöntää

Lohja-lisää voidaan myöntää:

1. Lohjalle rekisteröidyille yleishyödyllisille Y-tunnuksen omaaville **yhdistyksille, uskonnollisille yhdyskunnille ja säätiöille**, vakiintuneeseen perustoimintaan, joka täydentää kunnan palveluita ja tuottaa toiminnallista hyötyä kuntalaisille.
 - Yleishyödyllisyydellä tarkoitetaan, että toiminta on yksinomaan ja välittömästi yleisen edun hyväksi, toiminta ei kohdistu rajoitettuun henkilöpiiriin eikä toiminnalla tavoitella taloudellista hyötyä toimintaan osallisille.
2. Y-tunnuksen omaaville **yriyksille**, joiden palveluksessa on henkilöstöä enintään viiden henkilötyövuoden (htv) verran ja joiden kotipaikka on Lohja-lisän hakuhetkellä Lohja.
 - Henkilötyövuosien määrään lasketaan mukaan yrityksessä työskentelevät yrittäjät sekä kaikki palkansaajat. Henkilötyövuosien määrä tulee todentaa vahvistetulla tilinpäätöksellä tai työaika- ja palkkakirjanpidosta toimitetuilla tiedoilla.

Lohja-lisää voidaan myöntää vain toimijoille, jotka ovat aloittaneet toimintansa vähintään edellisenä kalenterivuonna.



2.2 Työnantajaa koskevat velvoitteet

Työnantajalta edellytetään:

- Työnjohdollisen esihenkilön nimeämistä palkattavalle henkilölle.
- Asianmukaisia työtiloja ja työvälineitä, työturvallisuus huomioiden.
- Työllistettävän henkilön perehdyttämistä, ohjaamista, työn arviointia ja tarvittaessa kouluttamista.

Lohjan kaupunki voi asettaa Lohja-lisän myöntämiselle hakijaa tai lisän tarkoituksen toteuttamista koskevia ehtoja.

2.3 Työsuhteelle asetettavat ehdot

Lohja-lisää myönnetään kokonaisharkintaan perustuen seuraavat ehdot täyttyviin työsuhteisiin:

- Työsuhteisiin, jotka ovat kestoltaan vähintään 12 kuukautta.
- Työsuhteisiin, joissa työllistettävän kuukausipalkka bruttona on vähintään 930 euroa kuukaudessa.
- Työnantajan tulee sitoutua maksamaan vähintään kyseiseen työsuhteeseen sovellettavan työehtosopimuksen mukaista palkkaa tai, jollei sovellettavaa työehtosopimusta ole, tavanomaisen ja kohtuullisen palkan kyseisestä työstä.
- Työsopimukseen on sisällytettävä ehto, jonka mukaan työntekijällä on oikeus purkaa työsopimus, jos hän työllistyy toiselle työnantajalle ilman Lohja-lisää.

2.4 Lohja-lisän myöntämisen esteet

Lohja-lisää ei myönnetä:

- Jos työnantaja on Lohja-lisää hakemista edeltäneiden 12 kuukauden aikana irtisanonut tuotannollisista tai taloudellisista syistä työntekijöitä, eikä työnantaja ole tämän jälkeen palkannut työntekijöitä siten, että työnantajaan työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä Lohja-lisän myöntämishetkellä on vähintään yhtä suuri kuin työntekijöiden määrä irtisanomisajankohtana. Lohja-lisää voidaan myöntää, jos ko. työtehtäviin ei liity takaisinottovelvoitetta.
- Jos tuki vääristäisi samoja tuotteita tai palveluja tarjoavien välistä kilpailua.
- Jos työnantaja on olennaisesti laiminlyönyt palkanmaksuvelvollisuuttaan tai velvollisuuksiaan suorittaa veroja tai lakisääteisiä maksuja.
- Jos työnantaja tai tämän rikoslain 47 luvun 8 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettu edustaja on Lohja-lisän myöntämisvuonna tai sitä edeltäneiden kahden vuoden aikana lainvoimaisella tuomiolla tuomittu rangaistukseen mainitun lain 47 luvun 6 a §:ssä tarkoitettusta rikoksesta, ulkomaalaislain 186 §:ssä tarkoitettusta rikoksesta tai työnantajalle on Lohja-lisän myöntämisvuonna tai sitä edeltäneiden kahden vuoden aikana lainvoimaisella päätöksellä määrätty työsopimuslain (55/2001) 11 a luvun 3 §:ssä tarkoitettu seuraamusmaksu.

- Jos Lohja-lisän myöntäminen heikentää jo entuudestaan työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden asemaa. Lohja-lisä ei saa johtaa siihen, että työnantaja irtisanoo tai lomauttaa muita työntekijöitään.
- Jos työnantajalle on myönnetty muuta tukea Lohja-lisällä palkattavasta aiheutuviin palkkakustannuksiin.
- Jos työsuhde, jota varten Lohja-lisä on tarkoitettu, on alkanut ennen kuin tuen myöntämisestä on tehty päätös.
- Jos Lohja-lisällä palkattavan palkka määräytyisi yksinomaan työn tuloksen perusteella.

3 Tuella palkattavaa koskevat ehdot

Lohja-lisän tavoite on edistää työttömien lohjalaisten työnhakijoiden työllistymistä avoimille työmarkkinoille. Lohja-lisää voidaan myöntää sellaisen työntekijän palkkaamiseen, jonka työllistymisen arvioidaan kokonaisharkintaan perustuen haastavaksi.

Lohja-lisää myönnetään kokonaisharkintaan perustuen, kun kaikki seuraavat edellytykset täyttyvät:

- Palkkakustannukset kohdistuvat **työttömään työnhakijaan**, joka täyttää työttömyysturvalain (1290/2002, 2 luku 1 §) sekä lain työvoimapalveluiden järjestämisestä (380/2023, 1 §) mukaiset edellytykset.
- Palkattavan työnhakijan kotikunta on Lohja.
- Palkattavan työnhakijan mahdollisuuksien työllistyä avoimille työmarkkinoille arvioidaan kokonaisharkinnan perusteella alentuneen, ja hänen työmarkkina-asemansa parantaminen edellyttää erityisiä panostuksia.
- Lohja-lisän arvioidaan olevan tarkoituksenmukaisin keino edistää palkattavan työllistymistä, ja Lohja-lisän myöntämisen katsotaan voivan vaikuttaa palkattavan työllistymishaasteisiin.
- Lohja-lisän arvioidaan hyödyttävän asiakkaan tilannetta myös tuen päättymisen jälkeen, eli tuen arvioidaan aidosti edistävän asiakkaan työllistymistä pidemmällä aikavälillä.

Lohja-lisän arviointi perustuu työvoimaviranomaisen tekemään palvelutarpeen arvioon (Laki työvoimapalveluiden järjestämisestä 380/2023, 4 luku, 37 §), jonka tiedot luovutetaan palkattavan asiakkaan suostumuksella.

Lohja-lisää ei myönnetä:

- Yrittäjän asemassa olevan, yrityksen omistajan, vastuunalaisen yhtiömiehen, yrityksen tai yhdistyksen hallituksen jäsenen, osakeyhtiössä määräysvaltaa käyttävän henkilön eikä heidän perheenjäsentensä palkkakustannuksiin.
 - Perheenjäsenen rinnastetaan aviopuoliso tai samassa taloudessa asuva avopuoliso, oma tai puolison lapsi, lapsenlapsi, vanhempi tai isovanhempi.
- Jos Lohja-lisän ei arvioida parantavan työnhakija-asiakkaan työllistymistä avoimille työmarkkinoille.
- Jos Lohja-lisällä palkattavan työntekijän työllistymisen esteet ovat sellaisia, ettei tuettu työllistyminen edistä hänen työmarkkina-asemaansa.



- Työvoimaviranomaisen tekemän palvelutarvearvion (Laki työvoimapalveluiden järjestämisestä 23.3.2023/380, 4 luku, 37§) perusteella Lohja-lisä ei ole tarkoituksenmukaisin keino edistää asiakkaan työllistymistä.
- Jos tuella palkattava on ollut työsuhteessa kyseiseen työnantajaan Lohja-lisän hakemista edeltäneiden 3 vuoden aikana.

Esimerkkejä tilanteista, jolloin Lohja-lisän myöntäminen ei ole tarkoituksenmukaista:

- Palkattavan henkilön tosiasiallinen työkyky on epäselvä.
- Palkattava henkilö on hiljattain työllistynyt palkkatuella tai Lohja-lisällä ja palannut tämän jälkeen työnhakijaksi.
- Palkattava henkilö on ensisijaisesti muiden palveluiden tarpeessa tai jollain toisella palvelulla voitaisiin ratkaista työllistymisen esteitä paremmin.
- Palkattavan henkilön työllistymistä ei ole pyritty ratkaisemaan ennen työllistämistä muiden ensisijaisten toimenpiteiden avulla.
- Palkattavan henkilön työllistymisen haasteet ovat epäselviä.
- Palkattavalle henkilöille, joilla on valmiudet työllistyä ilman Lohja-lisän myöntämistä.
- Palkattavalle henkilölle, joka ei ole osoittanut työvoimaviranomaiselle, esimerkiksi työnhakuvelvoitetta noudattamalla, hakevansa aktiivisesti kokoaikatyötä.

4 Lohja-lisän määrä ja kesto

Lohja-lisällä palkattavan kuukausipalkan (brutto) tulee olla vähintään 930 euroa.

Lohja-lisää myönnetään 12 kuukauden ajalle työsuhteen alkamisesta ja työsuhteen tulee olla vähintään 12 kuukauden pituinen.

Lohja-lisä myönnetään de minimis –tukena taloudellista toimintaa harjoittaville yhteisöille, joilla on SEUT 107 (1) mukaista toimintaa. Työntajan on esitettävä selvitys sille myönnettäviä de minimis -tuista kuluva ja kahden edeltävän verovuoden ajalta hakiessaan Lohja-lisää.

Lohja-lisällä ei korvata:

- Lomarahaa, lomakorvausta tai vastaava korvausta
- Lisä- ja ylityökorvauksia tai työaikapankin rahakorvauksia
- Palkkaa ajalta, jolta työnantaja saa sairausvakuutuslain mukaista päivärahaa, kuntoutusrahaa, työtapaturma- ja ammattitautilain mukaista korvausta tai tartuntatautipäivärahaa
- Palkan osaa, joka perustuu tuella palkatun työn tulokseen tai työnantajan tulokseen
- Työsuhde-etuja tai kustannusten korvauksia.

4.1 Lohja-lisän määrä yhdistyksille

Yhdistykselle, säätiölle tai rekisteröidylle uskonnolliselle yhdyskunnalle lisän myöntämisessä huomioidaan työnantajalle aiheutuvat sivukulut, kuitenkin siten, että Lohja-lisää voidaan kokonaisuudessaan enintään maksaa 1500 euroa kuukaudessa Lohja-lisällä palkattavaa työntekijää kohden.

Tuen määrä lasketaan Lohja-lisällä palkatun työntekijän kuukausipalkan mukaan korotettuna kertoimella 1,23.

- Esimerkiksi palkattavan kuukausipalkan ollessa 1100 euroa kuukaudessa, työnantajalle maksetaan Lohja-lisää 1353 euroa kuukaudessa.
- Esimerkiksi palkattavan kuukausipalkan ollessa 2200 euroa kuukaudessa, työnantajalle maksetaan Lohja-lisää 1500 euroa kuukaudessa. Työnantaja vastaa loppujen kulujen kattamisesta.

Kokonaisuudessaan myönnettävä Lohja-lisän määrä työllistettävää kohden on enintään 18 000 euroa yhden Lohja-lisä jakson aikana.

4.2 Lohja-lisän määrä yrityksille

Yritykselle myönnettävän Lohja-lisän määrä on 50 % Lohja-lisällä palkattavan työntekijän kuukausipalkasta, kuitenkin Lohja-lisän määrä voi olla enintään 1200 euroa kuukaudessa.

- Esimerkiksi palkattavan kuukausipalkan ollessa 2100 euroa kuukaudessa, työnantajalle maksetaan Lohja-lisää 1050 euroa kuukaudessa palkkatositteiden toimittamista vastaan.
- Esimerkiksi palkattavan kuukausipalkan ollessa 3100 euroa kuukaudessa, työnantajalle maksetaan Lohja-lisää 1200 euroa kuukaudessa, sillä Lohja-lisän enimmäismäärä täyttyy.

Lohja-lisällä katettavilla palkkakustannuksilla tarkoitetaan työntekijälle maksettavaa ennakonpidätyksen alaista palkkaa työajan perusteella. Yrityksille myönnettävässä Lohja-lisässä ei huomioida palkan sivukuluja.

Kokonaisuudessaan myönnettävä Lohja-lisän määrä työllistettävää kohden on enintään 14 400 euroa yhden Lohja-lisä jakson aikana.

5 Lohja-lisän hakeminen

Lohja-lisää haetaan kaupungin verkkosivuilta löytyvän sähköisen hakulomakkeen kautta. Hakemuksen allekirjoittajalla tulee olla edustamansa organisaation nimenkirjoitusoikeus (kauppa- tai yhdistysrekisteriin merkitty nimenkirjoitusoikeus).

Työnantaja voi hakea Lohja-lisää löydettyään sopivan työntekijän. Työsuhde ei saa olla alkanut ennen Lohja-lisän myöntöpäätöstä. Lohja-lisää suositellaan haettavaksi kaksi kuukautta ennen aiotun työsuhteen alkamista.

Työsuhde voi alkaa, kun tuen myöntämisestä on tehty päätös.



Lohja-lisää haettaessa työnantajan tulee toimittaa hakulomakkeen lisäksi seuraavat tiedot:

- (Alustava) työsopimus, josta ilmenee työsuhteen kesto, työntekijän kuukausipalkka ja viikkotyöaika
- Työnantajan arvio siitä, kuinka työsuhde Lohja-lisällä parantaisi palkattavan työntekijän työmarkkina-asemaa.
- Tiedot edellisen kolmen vuoden aikana myönnettyistä vähämerkityksisistä tuista (ns. de minimis -tuki)
- Yhdistyksen, säätiön tai rekisteröidyn uskonnollisen yhdyskunnan säännöt
- Yrityksen tulee todentaa henkilötövuosien määrä vahvistetulla tilinpäätöksellä tai työaika- ja palkkakirjanpidosta toimitetuilla tiedoilla.
- Verovelkatodistus
- Mahdollinen oppisopimus opintosuunnitelmineen

6 Lohja-lisästä päättäminen

Lohja-lisää myönnetään määrärahojen puitteissa. Määrärahan myöntää vuosittain kaupunkikehityslautakunta.

Päätökset Lohja-lisän myöntämisestä tekee toimivaltainen viranhaltija.

Hakemukset käsitellään saapumisjärjestyksessä. Hakemusten käsittelyaika on noin kuukausi hakemuksen lähettämisestä. Lohja-lisää suositellaan haettavaksi noin 2 kuukautta ennen aiotun työsuhteen alkamista.

Päätöksestä tiedotetaan hakijalle kirjallisesti salatulla sähköpostilla ja hakijalla on oikeus muutoksenhakuun.

7 Lohja-lisän maksaminen

Myönteisen päätöksen jälkeen Lohja-lisän maksatus tapahtuu seuraavasti:

1. Työnantaja hakee maksatusta takautuvasti Lohjan kaupungin verkkosivuilta löytyvällä maksatushakemuksella. Tuki maksetaan takautuvasti kuukausittain.

- Maksatushakemukselle tulee liittää palkkatosite haetulta jaksolta ja siitä on käytävä ilmi, että palkka on maksettu kyseisellä jaksolla. Mikäli tositteita ei toimiteta, tukea ei voida maksaa.
- Ensimmäisen maksatushakemuksen yhteydessä toimitetaan myös työsopimus, jossa on oltava molempien osapuolien allekirjoitus ja työsuhteen alkamis- ja päättymispäivät merkittynä.
- Maksatusta tulee hakea palkanmaksukautta vastaavissa jaksoissa takautuvasti kuukauden kuluessa kyseisen jakson päättymisestä. Tukea ei makseta, jos maksatushakemus on toimitettu myöhässä.
 - Esimerkiksi palkanmaksukaudelta 1.11.2025-30.11.2025, maksatusta tulee hakea joulukuun loppuun mennessä.

- Työnantajan tulee pyrkiä hakemaan Lohja-lisän maksatusta täysiltä palkanmaksukausilta. Perustellusta syystä maksatus voidaan tehdä myös vajaasta palkanmaksukaudesta, esimerkiksi tilanteissa, jossa työsuhde on alkanut kesken työnantajan noudattamaa palkanmaksukautta.
 - 1,23 kertoimella myönnettävän Lohja-lisän maksettava määrä saadaan tällöin jakamalla Lohja-lisän myöntöpäätöksessä määritelty Lohja-lisän kuukausittainen enimmäismäärä kyseisen palkanmaksukauden kalenteripäivillä ja kertomalla tämä maksatusjaksoon sisältyvillä päivillä.
- Maksussa huomioidaan ainoastaan päätöksessä hyväksytyt kustannukset. Vaikka hakijan toimittamista palkkatositteista ilmeni, että työntekijälle on maksettu hyväksyttyä enemmän palkkaa haettavalta ajanjaksolta, voidaan Lohja-lisää maksaa enintään sille päätöksessä hyväksytty enimmäismäärä.

2. Maksatuspäätös lähetetään työnantajalle tiedoksi salatulla sähköpostilla. Tämän jälkeen työnantaja laskuttaa Lohja-lisän erillisellä laskulla. Maksatuspäätökseen on kirjattu ohjeet laskun lähettämiseen.

8 Seuranta ja muutostilanteet

Toimittamalla hakemuslomakkeen hakija sitoutuu noudattamaan Lohjan kaupungin Lohja-lisän ehtoja. Mikäli ehtoja ei noudateta, myönnetty avustus peritään takaisin.

Työnantaja sitoutuu käyttämään Lohja-lisää ainoastaan päätöksessä määriteltyyn käyttötarkoitukseen. Kaikki työsuhteeseen ja hakemuksen käsittelyyn liittyvät asiakirjat on toimitettava Lohjan kaupungille pyynnöstä. Lohjan kaupunki voi tehdä mahdollisia tarkastuskäyntejä työpaikkoihin, joille on myönnetty Lohja-lisää.

Lohja-lisä voidaan periä takaisin, mikäli:

- Avustus on myönnetty virheellisten tai harhaanjohtavien tietojen perusteella,
- Avustusta on käytetty muuhun kuin päätöksessä määriteltyyn tarkoitukseen, tai
- Hakija ei toimita pyydettyjä lisätietoja

Työsuhteen tai oppisopimuskoulutuksen ehdoissa tapahtuvista muutoksista, lomautuksesta tai muusta työnteon keskeytymisestä, työsuhteen päättymisestä sekä työntekijän muutosta toiselle paikkakunnalle on välittömästi ilmoitettava Lohjan kaupungille. Lohja-lisän maksatus keskeytetään, jos lisän edellytykset eivät enää täyty työsuhteessa tai muissa olosuhteissa tapahtuvien muutosten vuoksi (esimerkiksi työsuhteen päättyminen tai palkattavan muutto toiselle paikkakunnalle).