
Yhteistyöryhmä

Aika 27.02.2023 klo 14:00 - 15:45

Paikka Paimion kaupungintalo II krs, kaupunginhallituksen kokoushuone

Käsitellyt asiat

§	Otsikko	Sivu
§ 1	Järjestäytymisasiat	3
§ 2	Työterveyshuollon kustannusten korvaushakemus 2022 Kelalle	4
§ 3	Työpaikkakäyntien raportointi	5
§ 4	Häiriötilanneilmoitusten ja työtaturmien raportointi vuodelta 2022	6
§ 5	Työterveyshuollon toimintasuunnitelma 2023	7
§ 6	Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2023	8
§ 7	Liikunta- ja kulttuurisetelien myöntämisen periaatteet vuodelle 2023	9
§ 8	Harkinnanvaraisten virka- ja työvapaiden myöntämisen periaatteet	11
§ 9	Työsuuhdepolkupyöräedun periaatteet	13
§ 10	Ikäohjelman laatiminen	14
§ 11	Sote-uudistuksen ajankohtaiset asiat	15
§ 12	Muut asiat	16

Yhteistyöryhmä

Osallistujat

	Nimi	Tehtävä	Lisätiedot
Läsnä	Jussinmäki Jari	puheenjohtaja	
	Lumiainen Jyrki	jäsen	pöytäkirjantarkastaja
	Saarinen Juha	jäsen	
	Perkonoja Tapani	jäsen	
	Heino Tapio	varajäsen	
	Lehtola Tomi	jäsen	
	Wirberg Taina	jäsen	pöytäkirjantarkastaja
	Kaarela Outi	jäsen	
	Savonmäki Marita	jäsen	
	Hulkkonen Eila	sihteeri	
Poissa	Kaarlela Markus		
	Hölsö Jaana		
	Oksanen Marjaana		
	Salonen Kaisa		

Käsitellyt asiat

1 - 12

Pöytäkirjan nähtävilläpito

Tämä pöytäkirja on allekirjoitettu sähköisesti.
Allekirjoituksen oikeellisuuden voi todentaa kirjaamosta.

Järjestäytymisasiat

Yhteistyöryhmä 27.02.2023 § 1

Tarkastettu pöytäkirja asetetaan nähtäville kaupungin verkkosivuille kokousviikkoa seuraavana tiistaina.

Mikäli tämä päivä on pyhäpäivä, nähtävilläolopäivä on seuraava arkipäivä.

Pöytäkirja tarkastetaan sähköisesti allekirjoituspalvelun kautta. Pöytäkirja on tarkastettava viimeistään päivää ennen pöytäkirjan nähtäville asettamista.

Päätösehdotus:

1. Todetaan kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus.
2. Valitaan kaksi pöytäkirjan tarkastajaa.

Päätös:

Todettiin lailliseksi ja päätösvaltaiseksi. Pöytäkirjantarkistajiksi valittiin Jyrki Lumiainen ja Taina Wirberg.

Työterveyshuollon kustannusten korvaushakemus 2022 Kelalle

Yhteistyöryhmä 27.02.2023 § 2
126/01.04.02.08/2023

Tiivistelmä: Työnantajan hakemus Kelalle työterveyshuollon kustannusten korvauksista vuodelta 2022.

Valmistelija/lisätietoja antaa:

Henkilöstöpäällikkö Eila Hulkkonen, p. 02 474 5207

Työsuojelutoimikunnan korvaushakemus vuodelta 2022 sisältää työterveyshuollon avo- ja ennaltaehkäisevän toiminnan kustannukset 109 712,33 euroa (korvausluokka I) ja sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset 167 827,77 euroa (korvausluokka II). Kustannukset yhteensä 277 541,1 euroa. Ennaltaehkäisevän KL I toiminnan kustannuksien osuus on 39,53 % (v. 2020 39,7 % ja v. 2019, 38,5% %) ja KL 61,4 % (v. 2020 60,3 % ja v. 2019, 60,28 %).

Esittelijä: Henkilöstöpäällikkö Hulkkonen Eila

Päätösehdotus: Yhteistyöryhmä hyväksyy Kelalle lähetettävän hakemuksen koskien työterveyshuollon kustannuksia vuodelta 2022.

Päätös: Ehdotus hyväksyttiin.

Työpaikkakäyntien raportointi

Yhteistyöryhmä 27.02.2023 § 3
127/01.04.01.02/2023

Valmistelija/lisätietoja antaa:

Työsuojelupäällikkö Eila Hulkkonen, p. 02 474 5207

Yhteistyöryhmän kokouksessa esitellään työterveyshuollon ja työsuojelun työpaikkakäyntien raportit.

Esittelijä: Henkilöstöpäällikkö Hulkkonen Eila

Päätösehdotus: Yhteistyöryhmä merkitsee asian tiedokseen.

Päätös: Merkittiin tiedoksi.

Häiriötilanneilmoitusten ja työtapaturmien raportointi vuodelta 2022

Yhteistyöryhmä 27.02.2023 § 4
128/01.04.01.01/2023

Tiivistelmä: Työsuojelun raportointi työtapaturmista ja häiriötilanneilmoituksista vuodelta 2022.

Valmistelija/lisätietoja antaa:

Työsuojelupäällikkö Eila Hulkkonen, p. 02 474 5207

Työsuojelupäällikkö esittelee työtapaturmien ja häiriötilanneilmoitusten koontiraportit vuodelta 2022 yhteistyöryhmän kokouksessa.

Esittelijä: Henkilöstöpäällikkö Hulkkonen Eila

Päätösehdotus: Yhteistyöryhmä merkitsee työsuojelun raportit tiedokseen.

Päätös: Merkittiin tiedoksi.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma 2023

Yhteistyöryhmä 27.02.2023 § 5
125/01.04.02.00/2023

Valmistelija/lisätietoja antaa:

Työsuojelupäällikkö Eila Hulkkonen, p. 02 474 5207

Kaupunki hankkii työterveyshuollon palvelut Mehiläinen Oy:ltä. Kaupungin työterveyshuollon sopimukseen kuuluvat lakisääteiset, ennaltaehkäisevät työterveyshuollon palvelut (korvausluokka I), joka sisältää lakisääteiset terveystarkastukset altisteisessa, erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä sekä työpaikkojen perusselvitykset, joita tehdään työpaikoilla säännöllisesti. Lakisääteisten palvelujen lisäksi työterveyspalvelut pitävät sisällään työterveyspainoitteisen sairaanhoidon palvelut.

Työterveyspalvelujen sopimuksen lisäksi laaditaan suunnitelma työterveyshuollon yhteistyöstä ja toiminnasta (toimintasuunnitelma), jossa määritellään tarkemmin mm. yhteiset tavoitteet tulevalle kaudelle. Suunnitelmaa päivitetään tarpeen mukaan vuosittain. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma on käsiteltävä työsuojelun yhteistoiminnassa ja se on edellytys sille, että työnantaja voi hakea Kelan korvausta työterveyshuollon kustannuksista.

Esitys vuosien 2023 – 2026 suunnitelmaksi on esityslistan liitteenä.

Esittelijä:	Henkilöstöpäällikkö Hulkkonen Eila
Päätösehdotus:	Yhteistyöryhmä hyväksyy työterveyshuollon toimintasuunnitelman vuosille 2023 - 2026
Päätös:	Työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan lisättiin työpaikkakäynti vuodelle 2025: Hanhijoen päiväkotia. Ehdotus hyväksyttiin.
Liitteet	1 Työterveyshuollon toimintasuunnitelma 2023-2026

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2023

Yhteistyöryhmä 27.02.2023 § 6
131/01.00.00/2023

Tiivistelmä: Lakisääteisen suunnitelman hyväksyminen

Valmistelija/lisätietoja antaa:

Henkilöstöpäällikkö Eila Hulkkonen, p. 02 474 5207

Kaupungin tavoitteena on ylläpitää ja kehittää henkilökuntansa osaamista ja ammattitaitoa. Koulutussuunnitelmassa tulee huomioida kaupungin tavoitteiden ja strategian mukainen osaamisen kehittäminen huomioiden toimintaympäristössä tapahtuvat muutokset.

Kuntien yhteistoiminnasta annetun lain mukaan kunta on velvollinen laatimaan vuosittain yhteistoimintamenettelyssä henkilöstö- ja koulutussuunnitelman. Koulutussuunnitelma on edellytyksenä sille, että kaupunki voi hakea koulutuskustannusten korvausta Työttömyysvakuutusrahastolta. Koulutuskustannusten korvausta kaupunki voi hakea enintään 3 päivää / työntekijä / vuosi. Koulutussuunnitelman mukaan koulutusta on tarjottava koko henkilökunnalle.

Kaupungin hakemuksen perusteella saama koulutuskustannusten korvausten määrä vuodelta 2021 oli 11 238,32 euroa (661 koulutuspäivää).

Esittelijä: Henkilöstöpäällikkö Hulkkonen Eila

Päätösehdotus: Yhteistyöryhmä hyväksyy henkilöstö- ja koulutussuunnitelman vuodelle 2023.

Päätös: Ehdotus hyväksyttiin.

Liitteet

2 Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2023_yhteistyöryhmä 27.2.2023

Liikunta- ja kulttuurisetelien myöntämisen periaatteet vuodelle 2023

Yhteistyöryhmä 27.02.2023 § 7
129/01.04.01.03/2023

Tiivistelmä: Kaupungin talousarvioissa on hyväksytty määräraha vuodelle 2023.

Valmistelija/lisätietoja antaa:

Henkilöstöpäällikkö Eila Hulkkonen p. 02 474 5207

Kaupungin talousarviossa on hyväksytty määräraha vuodelle 2023 liikunta- ja kulttuurietujen hankkimiseksi henkilökunnalle. Talousarvio on laadittu siten, että verottoman henkilöstöedun arvo / työntekijä on enintään 100 euroa.

Verottajan ohjeesta: 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.

Työnantajan tulee tarjota etu kollektiivisesti koko henkilökunnalleen (verovapauden ehto). Työnantajan on tarjottava etu erityyppisissä palvelussuhteissa työskenteleville palkansaajille (vakinaiset, määräaikaiset, kokoaikaiset tai osa-aikaiset). Työnantajalla on kuitenkin mahdollisuus suhteuttaa verovapaan edun määrää työntekijän työaikaan tai liittää edun käyttöoikeuden palvelussuhteen kestoaikaan. Verovapautta ei estä se, että työntekijä ei esim. tarjoaisi etua tuntityöntekijöille tai sijaisille, jotka työskentelevät lyhytaikaisissa työsuhteissa tai etu rajattaisiin pois työ- ja virkavapaiden ajalta tai etua ei myönnetä koeajalla työskentelyn ajalta.

Paimion kaupungissa työtä tehdään hyvin erityyppisissä palvelussuhteissa. Pääosin työtä tehdään vakinaisissa ja kokoaikaisissa palvelussuhteissa. Kaupungin palveluksessa on myös paljon osa-aikaisia ja sivutyönään työtä tekeviä ja esimerkiksi vain muutamia kursseja vuodessa opettavia sivutoimisia opettajia. Tämän johdosta henkilöstöetuksien myöntämiseksi esitetään edun suhteuttamista sekä palvelussuhteen pituuteen että tehdyn työn määrään (osa-aikaisuus, sivutoimiset) seuraavalla tavalla:

Etupaketti 1, 100 euroa vuodelle 2023 vakinaisessa palvelussuhteessa työskentelevät.

Etupaketti 2, 75 euroa vuodelle 2023, määräaikaiset ja ne vakinaiset, joiden palvelussuhde vuonna 2023 vähintään 9 kk pituinen.

Etupaketti 3, 50 euroa, määräaikaiset ja ne vakinaiset, joiden palvelussuhde vuonna 2023 vähintään 6 kuukautta.

Etupaketti 4, 25 euroa, määräaikaiset ja ne vakinaiset, joiden palvelussuhde kestänyt vuonna 2023 vähintään 3 kuukautta.

Paimion opiston määräaikaisten ja ei-päätoimisten, tuntityötä tekevien opettajien osalta henkilökuntaetu suhteutetaan opettajan tunti/kurssimäärän ja palvelussuhteen pituuden perusteella. Tämän määrittelyn tekee henkilöstöpäällikkö Paimion opiston rehtoria kuultuaan.

Esittelijä:	Henkilöstöpäällikkö Hulkkonen Eila
Päätösehdotus:	Yhteistyöryhmä hyväksyy henkilöstöetuuden myöntämisen periaatteet vuodelle 2023.
Päätös:	Ehdotus hyväksyttiin.

Harkinnanvaraisten virka- ja työvapaiden myöntämisen periaatteet

Yhteistyöryhmä 27.02.2023 § 8
130/01.00.00/2023

Tiivistelmä: Työnantajan linjausten päivittäminen pidempikestoisten harkinnanvaraisten virka- ja työvapaiden myöntämisessä.

Valmistelija/lisätietoja antaa:

Henkilöstöpäällikkö Eila Hulkkonen, p. 02 474 5207

Työnantaja voi myöntää harkinnanvaraisesti palkatonta työvapaata tai virkavapaata yksityisasioiden vuoksi. Harkinnanvaraisia vapaita ovat sellaisia palkattomia yksityisvapaita eri perustein, joihin työntekijällä ei ole lakisääteistä oikeutta. Harkinnanvaraista vapaata on voitu myöntää esimerkiksi yksityisasioiden vuoksi, toisen tehtävän hoitamista varten toisessa tai omassa organisaatiossa tai työntekijän tultua valituksi toiseen tehtävään hänelle asetetun koeajan ajaksi. Myös vuorotteluvapaan myöntäminen on harkinnanvaraista.

Tällä hetkellä voimassa olevan ohjeistuksen mukaisesti harkinnanvaraista virka- tai työvapaata on voitu myöntää harkinnan mukaan enintään kuudeksi kuukaudeksi esihenkilön päätöksellä sekä enintään yhdeksi vuodeksi toimialajohtajan päätöksellä. Yli vuoden kestävästä työ- ja virkavapaasta päättää asianomainen lautakunta tai kaupunginhallitus harkintansa mukaan. Harkittaessa vapaan myöntämistä toisen tehtävän hoitamista varten on huomioitu ao. tehtävän hoitamisesta saatava hyöty kaupungille. Virka- tai työvapaan myöntämisestä ei ole saanut aiheutua kohtuutonta haittaa kaupungille tai kaupungin palvelujen ja toimintojen järjestämiselle.

Toisen työnantajan pysyvään tehtävään siirtymisen yhteydessä on työnantaja voinut harkintansa mukaan myöntää koeajan ajaksi työ- tai virkavapaata. Poikkeuksena ovat olleet ne tilanteet, joissa virka- tai työvapaan myöntäminen olisi vaikeuttanut kohtuuttomasti tehtävän uudelleen täyttämistä tai tehtävän hoitamista.

Lyhytaikaisissa palkattomissa virka- ja työvapauksissa on noudatettu alla olevaa käytäntöä:

Palkattomia virkavapauksia/työlomia myönnettäessä tulee yhteenlaskettuun lomajaksoon sisällyttää palkallisia viikkovapaapäiviä (esim. lauantai, sunnuntai) seuraavasti:

- 1-3 virkavapaus-/työlomapäivää - ei viikkovapaapäiviä
- 4 virkavapaus-/työlomapäivää - 1 viikkovapaapäivä

- 5 virkavapaus-/työlomapäivää - 2 viikkovapaapäivää

Perjantain ja maanantaina ollessa palkattomia virka- tai työvapaita, myös viikonloppuun sijoittuvat viikkovapaat sisältyy keskeytykseen. Erillisiä perjantain ja maanantain palkattomia keskeytyksiä ei hyväksytä, mikäli työntekijä ei palaa työhön lauantaina tai sunnuntaina. Sama koskee viikolle osuvia viikkovapaita. Esihenkilö ei tee korjausta anomukseen vaan hylkää sen. Tämä ohjeistus ei koske talkoovapaita.

Kaupungissa on ilmennyt tarve päivittää työnantajan linjausta pidempiaikaisten harkinnanvaraisten työ- ja virkavapaiden myöntämisessä.

Virka- ja työvapaiden päivittämisen tarvetta ja uuden ohjeistuksen periaatteita on käsitelty kaupungin johtoryhmässä, rehtorikokouksessa sekä varhaiskasvatuksen johtoryhmässä. Valmistelun yhteydessä on todettu eri toimialojen erilaiset tarpeet ja näkemykset mm. siitä, kuinka pitkiä harkinnanvaraisia vapaita voidaan myöntää ja kuinka usein samoille työntekijöille voidaan harkinnanvaraista työvapaita myöntää ja millä perusteilla – huomioiden kuitenkin erilaiset elämäntilanteet ja työelämän joustot.

Henkilöstöpäällikkö esittelee yhteistyöryhmän kokouksessa valmistelun tilannetta. Yhteistyöryhmä käy asiasta keskustelun ja antaa näkemyksensä jatkovalmisteluun.

Esittelijä:	Henkilöstöpäällikkö Hulkkonen Eila
Päätösehdotus:	Yhteisryhmä merkitsee valmistelun tilanteen tiedokseen ja kertoo näkemyksensä ohjeen jatkovalmisteluun.
Päätös:	Yhteistyöryhmä kävi keskustelua aiheesta ja ohjeen jatkovalmistelusta. Asia valmistellaan yhteistyöryhmän käsittelyyn. Ehdotus hyväksyttiin.

Työsuhdepolkupyöräedun periaatteet

Yhteistyöryhmä 27.02.2023 § 9
156/01.04.01.03/2023

Tiivistelmä: Työnantajan linjaukset työsuhdepolkupyöräedusta.

Valmistelija/lisätietoja antaa:

Henkilöstöpäällikkö Eila Hulkkonen, p. 02 474 5207

Kaupungin vuoden 2023 talousarviossa on varauduttu verottomana henkilöstöetuutana tarjottavaan työsuhdepolkupyöräetuun, jota tarjotaan leasingpalveluna. Leasingissa työntekijä ja valittu palveluntarjoaja solmivat leasingsopimuksen työsuhdepolkupyörän hankkimisesta. Etuus tarjotaan työntekijöille siten, että etuuden maksimiarvo kuukaudessa 100 euroa on osa työntekijän palkkaa siten, että 100 euron osuus on verotonta henkilöstöetua ja työntekijän rahapalkka on vastaavasti 100 euroa pienempi.

Verottaja määrittelee sen, mitä verottomaan henkilöstöetuuteen lasketaan kuuluvaksi. Valitun polkupyörän lisäksi verottaja hyväksyy tietyt kiinteästi pyörään kuuluvat varusteet mukaan veroetuun sekä pyöräilykypärän. Kaupunki noudattaa verottajan ajantaisaisia ohjeita etuun kuuluvien varusteiden osalta.

Veroton henkilöstöetuus on sidottu palvelussuhteen voimassaoloon. Työnantajan tulee määritellä, millä ehdoin se tämän edun henkilöstölleen tarjoaa sekä linjattava, miten tietyissä erityistilanteissa toimitaan. Tällaisia tilanteita ovat mm. palkattomat pidempiaikaiset työ- ja virkavapaat, jolloin lähtökohtaisesti etuus ei ole voimassa, ellei työnantaja toisin linjaa. Työnajakohtaisesti on määriteltävä myös, hankkiiko työnantaja esimerkiksi etuuteen liittyvän vapaaehtoisen keskeytysvakuutuksen vai onko vakuutus työntekijän itsensä hankittavissa.

Esityslistan liitteenä on ehdotus työsuhdepolkupyöräedun myöntämisen periaatteista Paimion kaupungissa.

Esittelijä: Henkilöstöpäällikkö Hulkkonen Eila

Päätösehdotus: Yhteistyöryhmä hyväksyy työsuhdepolkupyöräedun myöntämisen periaatteet.

Päätös: Ehdotus hyväksyttiin.

Liitteet

3 Työsuhdepolkupyöräedun periaatteet_yhteistyöryhmä 27.2.2023

Ikäohjelman laatiminen

Yhteistyöryhmä 27.02.2023 § 10
155/01.00.00/2023

Tiivistelmä: Kaupungin ikäohjelman laadinta.

Valmistelija/lisätietoja antaa:

Henkilöstöpäällikkö Eila Hulkkonen, p. 02 474 5207

Paimion kaupungin strategiassa 2023 – 2026 on linjattu keskeiset strategiset toimenpiteet ja tavoitteet sekä konkreettiset 200/300 ja 1000 päivän suunnitelmat.

Vuodelle 2023 on tavoitteeksi määritelty: Henkilöstön ikäohjelma on laadittu ja hyväksytty.

Ikäohjelman laadintaa varten ehdotetaan perustettavan työryhmä, joka toimii henkilöstöpäällikön johdolla. Työryhmän jäseniksi esitetään seuraavaa:

- henkilöstöjärjestöjen nimeämä pääluottamusmies/miehet
- työsuojeluvaltuutetut
- työterveyshuollon edustaja(t)
- toimialajohtajien edustajana: esitys sivistysjohtaja.

Esittelijä: Henkilöstöpäällikkö Hulkkonen Eila

Päätösehdotus: Yhteistyöryhmä merkitsee ikäohjelman laadinnan aloittamisen tiedokseen sekä asettaa esittelytekstissä mainitun työryhmän valmistelemaan asiaa.

Päätös: Työryhmän jäseniksi nimettiin Tomi Lehtola (varajäsen Outi Kaarela), Marita Savonmäki, Tapani Perkonoja, työterveyshuollon edustaja, Jyrki Lumiainen. Ehdotus hyväksyttiin.

Sote-uudistuksen ajankohtaiset asiat

Yhteistyöryhmä 27.02.2023 § 11

Varsinais-Suomen hyvinvointialue Varha on aloittanut toimintansa 1.1.2023.

Päätösehdotus: Yhteistyöryhmä merkitsee uudistuksen ajankohtaiset asiat tiedokseen.

Päätös Todettiin, että tämä on viimeinen kerta, kun uudistuksen ajankohtaisia asioita käsitellään yhteistyöryhmän vakiopykälänä. Merkittiin tiedoksi.

Muut asiat

Yhteistyöryhmä 27.02.2023 § 12

Outi Kaarela kysyi sopimuksen koronakorvauksesta. Eila Hulkkonen vastasi, että työnantaja tarkistaa, onko kaupungin henkilökunnassa em. korvaukseen oikeutettua henkilökuntaa.

Muutoksenhakuohje koskee pykäläiä: § 1, § 2, § 3, § 4, § 5, § 6, § 7, § 8, § 9, § 10, § 11, § 12

Muutoksenhakukielto

Päätöksistä ei saa tehdä kuntalain 136 §:n mukaan oikaisuvaatimusta eikä kunnallisvalitusta, koska päätös koskee vain valmistelua tai täytäntöönpanoa.