

Aika 28.05.2024, klo 14:00

Paikka Kunnantalo, kunnanhallituksen huone

Käsiteltävät asiat

§ 16 Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus

§ 17 Pöytäkirjan tarkastus

§ 18 Paikalliset järjestelyerät 1.6.2024 lukien

§ 19 TVA-koritusten uudelleen valmistelun käynnistäminen ja TVA-lisien maksuperusteet sijaisille

§ 20 Paikallinen sopiminen / määräaikaisten työntekijöiden yhdenjaksoisuus työsuhde-etuuksien määräytymiseen

§ 21 Virkavapaan ja työloman myöntäminen henkilön siirtyessä toisen työnantajan palvelukseen

§ 22 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2024-2025

§ 23 Työsuojeluasiat

§ 24 YT-palavereiden muistiot 4-5/2024

§ 25 Muut asiat

Osallistujat

Pirkko Luhanko, puheenjohtaja
Sari Linturi-Sahlman, sihteeri
Kimmo Kainulainen
Sari Kuusjärvi
Henri Laitinen
Jaana Laukkarinen
Tuomo Lehmonen
Kalle Manninen
Tapani Nykänen
Marjaana Romo

§ 16

Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus

Ehdotus

Esittelijä: Sari Linturi-Sahlman, hallintojohtaja

1. Puheenjohtaja toteaa kokouksen lailliseksi ja päätösvaltaiseksi.
2. Asialista hyväksytään tämän kokouksen työjärjestykseksi.

§ 17

Pöytäkirjan tarkastus

Kangasniemen kunnan kokousten pöytäkirjojen tarkastus suoritetaan vuoden 2024 alusta alkaen sähköisesti.

Ehdotus

Esittelijä: Sari Linturi-Sahlman, hallintojohtaja

Valitaan kaksi pöytäkirjantarkastajaa.

§ 18

Paikalliset järjestelyerät 1.6.2024 lukien

KNGDno-2022-374

Valmistelijat / lisätiedot:

Sari Linturi-Sahlman

sari.linturi-sahlman@kangasniemi.fi

hallintojohtaja

Kunta-alan yleinen virka- ja työehtosopimus, Kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus sekä Kunta-alan teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus sisältävät määräykset paikallisen järjestelyerän ja paikallisen kehittämisohjelmaerän maksusta 1.6.2024 lähtien. Erien suuruudet tulee sopimuksen mukaan laskea mahdollisimman normaalin kuukauden palkkasummasta. Kangasniemen kunnan korotusten tarkasteluksikaudeksi on otettu tammikuun 2024 palkat. Kehittämiserän sekä järjestelyerän osalta summassa on alla olevassa laskelmassa koko kunnan palkkoihin huomioitu myös heijastevaikutukset.

585053,75	tammikuussa 2024 maksetut palkat yhteensä
13280,72	1.6.2024 yleiskorotus 2,27 % yhteensä
4404,08	1.6.2024 kehittämisestä yhteensä
3786,03	1.6.2024 järjestelyerät 0,4 %+0,3 % yhteensä
21470,83	2024 korotukset yhteensä
257649,96	vaikutus vuositasolla ilman sivukuluja

YT-toimikunta on neuvotellut paikallisten järjestelyerien jaosta. Hallintojohtaja on käynyt toimialajohtajien sekä vastuuesimiesten esitykset läpi ja ne on käyty yhteisesti pääluottamusmiesten kanssa läpi. Yhteisesti on sovittu, että järjestelyerät käytetään tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksiin sekä TVA-järjestelmän päivitykseen. Määräaikaisesti jaettu kehittämisestä 2023 sekä OVTES:n järjestely- ja kehittämisestä 2024 puolet kohdennetaan TSA-järjestelmään 1.6.2024 alkaen. Korotuksilla korjataan osittain palkkausepäkohtia ja pyritään vahvistamaan henkilöstön saatavuutta ja pysyvyyttä ja osittain jako suoritetaan tasajakona.

Palkkaliite 1

Järjestelyerät sekä kehittämisestä kohdennetaan siten, että sillä korjataan palkkauksen epäkohtia TVA-kriteerien ja vastuiden mukaisiksi. Jaettava heijastusvaikutukset huomioiva määrä on yhteensä 907,54 euroa.

Palkkaliite 2

Järjestelyerät ja kehittämisestä kohdennetaan osittain siten, että sillä korjataan palkkauksen epäkohtia TVA-kriteerien ja vastuiden mukaisiksi. Muutoin erät jaetaan vakinaiselle henkilöstölle tasajakona. Jaettava heijastusvaikutukset huomioiva määrä on yhteensä 517,22 euroa.

Palkkaliite 5 sekä OVTES

Järjestelyvaraerien jaosta OVTES:n ja KVTES:n palkkaliite 5 osalta on sovittu, että OVTES:n järjestelyeristä puolet sekä Palkkaliite 5:n järjestelyerät kokonaisuudessaan käytetään TVA-järjestelmän korjaamiseen. Koulunkäynninohjaajien järjestelyerät ovat yhteensä 462,37 euroa, varhaiskasvatuksen yhteensä 1402,73 euroa ja varhaiskasvatuksen G-osan yhteensä 343,13 euroa. Opettajien järjestelyeristä puolet on yhteensä 1197,06 euroa. Järjestelyeristä on laskettu pois ns. heijastevaikutukset ja

opettajien järjestelyeristä, joka kohdennetaan TSA-järjestelmään, niitä ei huomioida, joten TSA-järjestelmään kohdistettavan osuuden määrä on yhteensä 1354,57 euroa.

Palkkaliite 6 ja 8

Järjestelyerät ja kehittämiserä jaetaan tasajakona vakinaiselle henkilöstölle. Jaettava heijastusvaikutukset huomioiva määrä on yhteensä 730,80 euroa.

Teknisen sopimus

Järjestelyerät sekä kehittämiserä kohdennetaan siten, että sillä korjataan palkkauksen epäkohtia TVA-kriteerien ja vastuiden mukaisiksi. Muutoin erät jaetaan vakinaiselle henkilöstölle tasajakona. Jaettava heijastusvaikutukset huomioiva määrä on yhteensä 723,36 euroa.

Hinnoittelemattomat

Järjestelyerät sekä kehittämiserä kohdennetaan siten, että sillä korjataan palkkauksen epäkohtia TVA-kriteerien ja vastuiden mukaisiksi. Muutoin erät jaetaan vakinaiselle henkilöstölle tasajakona. Jaettava heijastusvaikutukset huomioiva määrä on yhteensä 708,83 euroa.

Hallintosäännön mukaisesti hallintojohtaja päättää työehtosopimusten mahdollisista järjestelyvaraerien jaosta. Pääluottamusmiesten kanssa käytyjen neuvottelujen pohjalta on saatu yksimielinen ratkaisu järjestelyerien sekä kehittämiserien käytöstä ja hallintojohtaja tekee toimialajohtajien esityksen perusteella erillisen viranhaltijapäätöksen erien jaosta. Kun Meitalla on saatu 1.6. yleiskorotukset ajettua palkkoihin, syötetään palkkoihin päätöksen mukaiset korotukset. TVA-pisteytyksen piirissä olevien varhaiskasvatuksen ja opetustoimen osalta korotukset tehdään edellä todetun mukaisesti.

Ehdotus

Esittelijä: Sari Linturi-Sahlman, hallintojohtaja

YTR merkitsee tiedoksi paikallisen sopimuksen järjestelyerien käytöstä 1.6.2024 ja saattaa sen edelleen kunnanhallitukselle tiedoksi.

§ 19

TVA-koritusten uudelleen valmistelun käynnistäminen ja TVA-lisien maksuperusteet sijaisille

KNGDno-2015-779

Valmistelijat / lisätiedot:

Sari Linturi-Sahlman

sari.linturi-sahlman@kangasniemi.fi

hallintojohtaja

Kangasniemen kunnan TVA-järjestelmän luonti on aloitettu vuonna 2015 ja sen ensimmäiset versiot on otettu käyttöön vuonna 2018. Järjestelmään on tehty muutoksia, viimeisimmät keväällä 2023. Alkuperäinen järjestelmä luotiin työehtosopimuksittain koritusmalleilla, mutta varhaiskasvatuksen, opetustoimen sekä koulunkäynninohjaajien osalta järjestelmää on silloisen toimialajohtajan esityksestä muutettu pisteperusteiseksi.

TVA-järjestelmien muutos korituksista pisteisiin on aiheuttanut runsaasti lisätyötä henkilöstöhallinnossa, eikä niitä ole saatu toimimaan siten, ettei niiden tulkinnasta olisi tullut erimielisyyttä työnantajan ja pääsopijajärjestöjen pääluottamusmiesten kesken. Useampi paikallisneuvottelu sekä hallitukselle tehty oikaisuvaatimus vahvistavat työnantajan näkemystä siitä, että näiden pisteytysjärjestelmien osalta tulee tehdä uudelleentarkastelu ja korjaukset siten, että ne voidaan ottaa käyttöön luku- ja toimintavuodelle 2024–2025. Pisteytysjärjestelmien tulee olla niin selkeät ja niiden soveltamisohjeet niin yksiselitteiset, ettei jakojen osalta jouduta käymään aikaa vieviä neuvotteluja. Pisteytysten tulkinta on myös johtanut siihen, ettei kunnan TVA-järjestelmän alkuperäiset peruseriaatteen toteudu enää siten, että järjestelmä olisi kaikille kunnan vakinaisille työntekijöille tasapuolinen ja oikeudenmukainen, eikä pisteytysjärjestelmällä tarkastella työtehtävien vaativuuden arviointia suhteessa tehtävänkuvuihin kokonaisuutena.

TVA-järjestelmää luotaessa on ollut selkeä yhteinen näkemys siitä, että TVA:n piiriin kuuluvat kunnan vakinaiset työntekijät. Sijaisten osalta niitä on voitu maksaa vain joko yli vuoden kestäville määräaikaisuuksille tai koko lukuvuoden tai toimintavuoden kestäville sijaisuuksille, jossa voidaan katsoa, että työnantaja myös hyötyy työntekijän ammattitaidosta näiden lisävastuiden osalta, sillä lähtökohtaisesti tehtävään perehtyminen ottaa oman aikansa niin vakinaisilla kuin määräaikaisilla työntekijöillä. Lisäksi TVA-lisän maksaminen on edellyttänyt, että työntekijän kanssa käydään koeaikana läpi kunnan perehdytysohjelma ja sen päätteeksi tehdään työn vaativuuden arviointi, jonka pohjalta esimies esittää työntekijälle koritusta. Näin ollen palkka on tarkistettu vasta TVA-arvioinnin ja koeajan päättymisen jälkeen. Koska pisteytys tehdään luku-/toimintavuosikohtaisesti, ei tämä järjestelmä ole enää toiminut alkuperäisen yhdessä sovitun mukaisesti. Koska kyseessä on paikallinen sopimus, näiden paikallisesti sovittujen pelisääntöjen ei ole katsottu olevan ristiriidassa työehtosopimusten kanssa.

1.6.2024 järjestelyvaraerien jaosta OVTES:n ja KVTES:n palkkaliite 5 osalta on sovittu, että OVTES:n järjestelyeristä puolet sekä Palkkaliite 5:n järjestelyerät kokonaisuudessaan käytetään TVA-järjestelmän korjaamiseen. Koulunkäynninohjaajien järjestelyerät ovat yhteensä 462,37 euroa, varhaiskasvatuksen yhteensä 1402,73 euroa ja varhaiskasvatuksen G-osan yhteensä

343,13 euroa. Opettajien järjestelyeristä puolet on yhteensä 1197,06 euroa. Järjestelyeristä on laskettu pois ns. heijastevaikutukset ja opettajien järjestelyeristä, joka kohdennetaan TSA-järjestelmään, niitä ei huomioida, joten TSA-järjestelmään kohdistettavan osuuden määrä on yhteensä 1354,57 euroa.

TVA-järjestelmän korjaukset viedään kunnanhallituksen hyväksyttäväksi 19.8. kokoukseen ja TVA-lisät maksetaan luku-/toimintavuodelta 2024–2025 lokakuun palkoista alkaen siten, että elo-syyskuun osalta TVA-lisät maksetaan takautuvasti.

Samassa yhteydessä, kun pisteytysten osalta tehdään tarvittavat muutokset, tullaan tarkastelemaan koko kunnan TVA-järjestelmä siten, että se vastaa kunnan henkilöstöpolitiikan tasapuolisuus- ja yhdenvertaisuusperiaatteita.

Ehdotus

Esittelijä: Sari Linturi-Sahlman, hallintojohtaja

YTR merkitsee tiedoksi TVA-järjestelmään suunnitellut muutokset ja toteaa, että järjestelmän mukaisesti TVA-lisää ei makseta kuin vähintään vuoden tai luku-/toimintavuoden mittaisille määräaikaisille työntekijöille. YTR saattaa asian kunnanhallitukselle tiedoksi.

§ 20

Paikallinen sopiminen / määräaikaisten työntekijöiden yhdenjaksoisuus työsuhte- etuuksien määräytymiseen

KNGDno-2018-226

Valmistelijat / lisätiedot:
Sari Linturi-Sahlman
sari.linturi-sahlman@kangasniemi.fi
hallintojohtaja

Lähtökohtaisesti työsopimus tehdään toistaiseksi voimassa olevaksi, ellei sitä ole perustellusta syytä tarvetta tehdä määräaikaiseksi. Työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana. Työnantajan aloitteesta tehtävälle määräaikaiselle työsuhteelle / virkamääräykselle tulee aina olla perusteltu syy. Sen sijaan työntekijän aloitteesta tehtävälle määräaikaiselle sopimukselle ei tarvitse olla mitään erikseen mainittavaa perustetta. Mutta on huomattava, että on aina hyvä kirjata / merkitä työsuhteelle (tai virkamääräykselle) määräaikaisuuden peruste.

Työnantajan tulee huomioida useiden peräkkäisten määräaikaisten työsuhteiden vaikutus työsuhte-etuuksien määräytymiseen (Uusi työsuhtelaki 1 luku 5§). Työsuhtelain 1:5 § mukaan:

- Jos työnantajan ja työntekijän välillä on tehty useita peräkkäisiä, keskeytymättömänä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuvia määräaikaista työsuhteita, työsuhteen katsotaan työsuhte-etuuksien määräytymisen kannalta jatkuneen yhdenjaksoisesti.

Työsuhteen katsotaan työsuhte-etuuksien määräytymisen kannalta jatkuneen yhdenjaksoisena, jos työnantajan ja työntekijän välillä tehty määräaikaista työsuhteita:

- joita on useita peräkkäin
- jotka ovat jatkuneet keskeytymättöminä
- jotka ovat jatkuneet vain lyhytaikaisin keskeytyksin

Meita on pyytänyt kunnalta ohjeita siihen, miten uuden työsuhtelain 1:5 § sovelletaan. Tosiasiallisesti varsinainen työsuhte jatkuu työsuhteiden mukaisesti. Tällä päätöksellä tulkitaan ainoastaan työsuhte-etuuksia palkanlaskennan näkökulmasta.

Ehdotus

Esittelijä: Sari Linturi-Sahlman, hallintojohtaja

YTR esittää kunnanhallitukselle, että Kangasniemen kunta linjaa määräaikaisille työsuhteille seuraavan periaatepäätöksen:

Milloin työsuhteen katsotaan työsuhte-etuuksien määräytymisen kannalta jatkuneen yhdenjaksoisena, jos työnantajan ja työntekijän välillä on tehty useita peräkkäisiä määräaikaista työsuhteita / virkamääräyksiä, jotka ovat jatkuneet vain lyhytaikaisin keskeytyksin, TSL 1:5 § soveltaminen perustuu aina tapauskohtaiseen harkintaan.

§ 21

Virkavapaan ja työloman myöntäminen henkilön siirtyessä toisen työnantajan palvelukseen

KNGDno-2022-35

Valmistelijat / lisätiedot:

Sari Linturi-Sahlman

sari.linturi-sahlman@kangasniemi.fi

hallintojohtaja

Kangasniemen kunnassa on tehty kunnanhallituksen henkilöstöjaostossa päätös 26.3.2015 § 4, jossa on käsitelty virkavapaan ja työloman myöntämistä henkilön siirtyessä toisen työnantajan palvelukseen. Ehdotuksena on tuolloin ollut, että henkilökunnalle ei myönnetä virkavapaata/työlomaa henkilön siirtyessä toisen työnantajan palvelukseen. Esimies voi kuitenkin harkintansa mukaan myöntää virkavapaata/työlomaa, mikäli henkilö siirtyy projektiin tai määräaikaiseen tehtävään, josta kunnalle on saatavissa tarvittavaa lisäosaamista. Kunnanhallituksen henkilöstöjaosto on päättänyt, että virkavapaasta/työlomasta päättää henkilöstöpäällikkö esimiehen tai osastopäällikön esityksestä.

Päätöksen ollessa jo vuodelta 2015 ja kunnan toimielin- ja henkilöstörakenne samoin kuin hallintosääntö ovat tuon jälkeen muuttuneet, on syytä tuoda asia YTR:n käsittelyyn.

Voimassaolevan ja 1.8.2024 voimaan tulevan hallintosäännön päivityksen mukaisesti:

48 § Harkinnanvaraiset virka- ja työvapaat

Kunnanjohtaja ja toimialojen johtajat myöntävät harkinnanvaraisen virkavapaan ja työvapaan enintään 6 kuukauden ajaksi, mikäli harkittavaksi ei tule virkavapauden tai työloman ajalta maksettava palkan määrä.

50 § Virka- ja työehtosopimuksen harkinnanvaraisten määräysten soveltaminen

Mikäli tässä luvussa ei ole toisin määrätty, virka- ja työehtosopimuksen harkinnanvaraisten määräysten soveltamisesta päättää kunnanhallitus.

31 c § Hallintojohtaja

8. antaa vakinaisiin virkoihin ja työsuhteisiin sekä yli 6 kuukauden määräaikaisen virka- tai työsuhteen täyttöluvan vastuualueen esihenkilön esityksestä

Koska hallintosääntö ei ota kantaa vapaan myöntämisestä toisen työnantajan palvelukseen, voidaan katsoa, että vuoden 2015 henkiöstöjaoston päätös on voimassaoleva. Koska kunnan henkilöstöpäällikön tehtävät on yhdistetty hallintojohtajan virkavastuulle, eikä kunnassa ole enää osastopäälliköitä, tehdään päätös uudelleen siten, että se tukee kunnan nykyistä hallintorakennetta alkuperäistä päätöksen henkeä kuitenkin muuttamatta.

Ehdotus

Esittelijä: Sari Linturi-Sahlman, hallintojohtaja

YTR päättää esittää kunnanhallitukselle, että kunnan vuonna 2015 tehty kunnanhallituksen henkiöstöjaoston päätös muutetaan vastaamaan kunnan nykyistä voimassa olevaa hallintosääntöä ja henkilöstörakennetta seuraavasti:

Kunnanhallitus päättää, että harkinnanvaraisesta virkavapaasta/työvapaasta päätetään hallintosäännön mukaisesti. Kangasniemen kunta ei myönnä harkinnanvaraista virka-/työvapaata henkilön siirtyessä toisen työnantajan palvelukseen. Tästä voidaan poiketa ainoastaan silloin, kun työnantaja katsoo, jos henkilö siirtyy projektiin tai määräaikaiseen tehtävään, että kunnalle on tästä saatavissa tarvittavaa lisäosaamista tai päätös perustuu kuntien väliseen yhteistyöhön. Näiden mahdollisten poikkeusten päätökset tekee hallintojohtaja toimialajohtajan esityksen pohjalta.

§ 22

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2024-2025

KNGDno-2024-297

Valmistelijat / lisätiedot:

Sari Linturi-Sahlman, Kalle Manninen

sari.linturi-sahlman@kangasniemi.fi, kalle.manninen@kangasniemi.fi

hallintojohtaja

Liitteet

1 Kangasniemen kunnan tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2024-2025.pdf

Jokaisella työnantajalla on velvollisuus edistää työelämässä sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tasa-arvon edistämiseksi työelämässä työnantajan tulee, ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat:

1. toimia siten, että avoimna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä;
2. edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen;
3. edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa;
4. kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille;
5. helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin;
6. toimia siten, että ennaltaehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.

Yhdenvertaisuuslain mukaan työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Sekä tasa-arvo- että yhdenvertaisuuslaki velvoittavat työnantajaa laatimaan suunnitelmat, jotka voidaan yhdistää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaksi. Henkilöstön edustajilla on oltava riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet suunnitelmaa laadittaessa. Liitteenä Kangasniemen kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2024-2025.

Ehdotus

Esittelijä: Sari Linturi-Sahlman, hallintojohtaja

YTR hyväksyy tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman vuosille 2024-2025 ja vie sen edelleen kunnanhallituksen hyväksyttäväksi.

§ 23

Työsuojeluasiat

KNGDno-2022-34

Valmistelijat / lisätiedot:

Kalle Manninen

kalle.manninen@kangasniemi.fi

Työsuojelupäällikkö tuo tiedoksi asiat, joita työsuojelutoimikunta on käsitellyt edellisen YTR:n kokouksen jälkeen.

Ehdotus

Esittelijä: Kalle Manninen

YTR merkitsee tiedoksi työsuojelupäällikön ajankohtaiset asiat.

§ 24

YT-palavereiden muistiot 4-5/2024

KNGDno-2021-769

Valmistelijat / lisätiedot:
Sari Linturi-Sahlman
sari.linturi-sahlman@kangasniemi.fi
hallintojohtaja

Liitteet

1 YT-muistio 22.4.2024.pdf
Verkkojulkisuus rajoitettu
2 YT-muistio 21.5.2024.pdf
Verkkojulkisuus rajoitettu

YTR:lle tuodaan tiedoksi YT-palavereiden muistiot huhti-toukokuulta 2024. Kokouksia on järjestetty kolme, joista yhdestä ei tehty muistioita.

Ehdotus

Esittelijä: Sari Linturi-Sahlman, hallintojohtaja

YTR merkitsee muistiot tiedoksi.

§ 25

Muut asiat

YTR merkitsee tiedokseen kokouksessa esille tuotavat mahdolliset muut asiat.

Ehdotus

Esittelijä: Sari Linturi-Sahlman, hallintojohtaja

YTR merkitsee muut mahdolliset asiat tiedoksi.