

Aika 16.05.2023, klo 14:05 - 15:32

Paikka Kunnantalo, kunnanhallituksen huone

Käsitellyt asiat

- § 13 Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus**
- § 14 Pöytäkirjan tarkastus**
- § 15 Henkilökohtaisen työn suorituksen arviointijärjestelmä**
- § 16 Kunta-alan työehtosopimuksen 1.6.2023 järjestelyvaraerien jako**
- § 17 Luottamusmiesten käytettävissä olevan ajan tarkistaminen**
- § 18 Mikkelin kaupungin tiedustelu Etelä-Savon kunnille yhteisen työvoimapalvelualueen muodostamisesta**
- § 19 Kunnantalon tilojen uudelleenjärjestely ja Duunituvan tilojen järjestely**
- § 20 Whistleblower direktiivi- ilmoittajansuojelulainsäädäntöön perustuvan ilmoituskanavan käyttöönotto**
- § 21 Paikallinen sopiminen lomarahojen maksusta v. 2023 alkaen**
- § 22 Työsuojeluasiat**
- § 23 YT-palavereiden muistiot 4-5/2023**
- § 24 Muut asiat**

Saapuvilla olleet jäsenet

Kimmo Kainulainen
Sari Kuusjärvi
Henri Laitinen
Jaana Laukkarinen
Tuomo Lehmonen
Kalle Manninen, poistui 15:24
Marjaana Romo, puheenjohtaja, saapui 14:19

Muut saapuvilla olleet

Sari Linturi-Sahlman, hallintojohtaja, sihteeri

Poissa

Pirkko Luhanko, puheenjohtaja
Tapani Nykänen

Allekirjoitukset

Sari Kuusjärvi
Puheenjohtaja
§13, §14, §22

Marjaana Romo
Puheenjohtaja

Sari Linturi-Sahlman
Sihteeri

Pöytäkirjan tarkastus

Pöytäkirja on tarkastettu ja hyväksytty

16.05.2023

16.05.2023

Tuomo Lehmonen

Jaana Laukkarinen

Pöytäkirjan nähtävänäolo

Tarkastettu pöytäkirja julkaistaan Kangasniemen kunnan verkkosivuilla 16.5.2023.

Sari Linturi-Sahlman, hallintojohtaja

§ 13

Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus

Ehdotus

Esittelijä: Sari Linturi-Sahlman, hallintojohtaja

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

Päätös

Puheenjohtajana toimi kokouksen aluksi Sari Kuusjärvi ja Marjaana Romo hänen saavuttua kokoukseen.

Asialista hyväksytään tämän kokouksen työjärjestykseksi, sillä muutoksella, että työsuojeluasiat käsitellään ensimmäisenä asiapykälänä.

§ 14

Pöytäkirjan tarkastus

Pöytäkirja tarkastetaan kokouksen jälkeen 16.5.2023. Mikäli kokouksen aikana ilmenee teknisiä ongelmia, ettei pöytäkirjaa saada valmiiksi, tarkastetaan pöytäkirja kokousta seuraavana keskiviikkona. Tarkastettu pöytäkirja julkaistaan Kangasniemen kunnan verkkosivuilla.

Ehdotus

Esittelijä: Sari Linturi-Sahlman, hallintojohtaja

Valitaan kaksi pöytäkirjantarkastajaa.

Päätös

Valittiin pöytäkirjan tarkastajiksi Jaana Laukkarinen ja Tuomo Lehmonen.

Yhteistyöryhmä, § 29, 10.05.2022

Yhteistyöryhmä, § 39, 27.09.2022

Yhteistyöryhmä, § 15, 16.05.2023

§ 15

Henkilökohtaisen työn suorituksen arviointijärjestelmä

KNGDno-2022-167

Yhteistyöryhmä, 10.05.2022, § 29

Valmistelijat / lisätiedot:

Sari Linturi-Sahlman

sari.linturi-sahlman@kangasniemi.fi

hallintojohtaja

Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus ja sen määräykset henkilökohtaisesta lisästä

KVTES II luvussa 11 §:n 1 momentissa todetaan, että viranhaltijalle/työntekijälle voidaan maksaa varsinaiseen palkkaan kuuluvaa euromääräistä henkilökohtaista lisää. Toimivaltainen viranomainen päättää henkilökohtaisesta lisästä. Soveltamisohjeen mukaan henkilökohtainen lisä myönnetään pääsääntöisesti toistaiseksi, mutta myös määräaikainen lisä voi olla mahdollinen.

11 §:n 2 momentin mukaan henkilökohtaista lisää maksetaan pääsääntöisesti viranhaltijan/työntekijän työsuorituksen arvioinnin perusteella. Soveltamisohjeessa on todettu, että henkilökohtaisen lisän maksamisperusteet määritellään paikallisesti. Perusteet ja niiden painoarvot voivat vaihdella eri yksiköissä.

Arvioinnin perusteista tehdään kirjallinen kuvaus ja sen sisällöstä tiedotetaan viranhaltijoille/työntekijöille. Henkilön työsuorituksen arviointi suoritetaan esim. vuosittain kehityskeskustelun yhteydessä.

Työnantajan on käytettävä henkilökohtaisiin lisiin 1.2.2013 mennessä vähintään 1,3 % laskettuna kunnan/kuntayhtymän palveluksessa olevan KVTES:n piiriin kuuluvan henkilöstön tehtäväkohtaisten palkkojen yhteismäärästä. Jos palkkahinnoitteluliitteen soveltamispiiriin kuuluu vähintään 30 henkilöä, työnantajan on käytettävä tämän henkilöstön harkinnanvaraisiin henkilökohtaisiin lisiin vähintään 1,3 % 1.2.2013 mennessä, heidän yhteenlasketusta tehtäväkohtaisten palkkojen palkkasummasta. Tarkistus suoritetaan vuosittain.

Kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus ja sen määräykset henkilökohtaisesta lisästä

Kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen eli OVTES:n Osio A kohdassa II virkasuhteisen opetushenkilöstön palkkaus 11 § käsittelee henkilökohtaista lisää. 11 § mukaan viranhaltijalle voidaan maksaa varsinaiseen palkkaan kuuluvaa henkilökohtaista lisää viranhaltijan työsuorituksen arvioinnin perusteella, siten kun KVTES:n palkkausluvun 11:ssä on määritetty.

Huomioitavaa on, että pykälän soveltamisohjeessa sanotaan, jos jokin em. ominaisuuksista on jo otettu huomioon erikseen OVTES:ssä (esim. kaksoiskelpoisuuden tuoma peruskoulun luokanopettajan korotus peruspalkkaan), sitä ei ole syytä ottaa enää henkilökohtaisen lisän perusteeksi. Opettajana toimimisen

mukanaan tuoma kokemus ja ammatinhallinnan lisäys on otettu huomioon jo kertaalleen vuosisidonnaisessa lisässä, joten henkilökohtaisen lisän arvioinnin tulisi perustua muihin tekijöihin.

Kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus ja sen määräykset henkilökohtaisesta lisästä

Kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen eli TS:n II luku palkkaus 12 § käsittelee henkilökohtaista lisää. Soveltamisohjeen mukaan henkilökohtainen lisä on tehtäväkohtaisen palkan ohella TS:n palkkausjärjestelmän toinen keskeinen osa. Henkilökohtaisen lisän maksamisperusteena on työssä suoriutuminen. Henkilökohtaista lisää maksetaan toistaiseksi, mutta myös määräaikainen lisä on mahdollinen.

Henkilökohtaista lisää koskeva paikallinen arviointijärjestelmä muodostuu henkilön suoriutumista kuvaavista, edellä 1 momentissa tarkoitetuista tekijöistä (suoriutumistekijöistä), henkilökohtaisen suoriutumisen mittaamista koskevasta arviointimenetelmästä, henkilön suoriutumistekijöiden kytkemisestä arviointimenetelmään (miten suoriutumistekijöistä johdetaan suoriutumisen taso), henkilökohtaisen suoriutumisen arviointimenetelmän kytkemisestä euromääräiseen henkilökohtaiseen lisään (miten todetusta suoriutumisen tasosta johdetaan euromääräinen henkilökohtainen lisä), sekä koko arviointijärjestelmän kuvauksesta.

Arviointimenetelmä. Henkilökohtaista lisää koskevien kunnassa noudatettavan HL:n arviointijärjestelmän periaatteiden tulee rakentua muiden kuin palvelusvuosien kertymiseen perustuvien järjestelmien varaan. Henkilökohtaisen lisän paikallista järjestelmää on sovellettava koko TS:n soveltamisalalla ja kaikilla organisaatiotasoilla. Henkilökohtaisen lisän määräytymistä, kehityskeskusteluja ja arviointijärjestelmän muuttamista on käsitelty TS-oppaassa.

12 §:n 2 momentin mukaan henkilökohtainen lisä voi olla suuruudeltaan enintään 30 % tehtäväkohtaisesta palkasta laskettuna.

Työnantajan on käytettävä henkilökohtaisiin lisiin 1.6.2021 mennessä vähintään 0,6 % laskettuna kunnan/kuntayhtymän palveluksessa olevan TS:n piiriin kuuluvan henkilöstön tehtäväkohtaisten palkkojen yhteismäärästä. Tarkistus suoritetaan vuosittain.

Kangasniemen kunnassa ei ole voimassaolevaa henkilökohtaisten lisien järjestelmää ja sitä on nyt hallintojohtajan ja pääluottamusmiesten YT-palavereissa valmisteltu. Valmistelun tämän hetkinen tilanne esitellään kokouksessa. Seuraava YT-palaveri on sovittu pidettäväksi 8.6.2022 ja tavoitteena on, että järjestelmä on hyväksyttävänä viimeistään, kun uusien työehtosopimusten sisältö on tiedossa ja uudet työehtosopimukset ovat voimassa.

Ehdotus

Esittelijä: Sari Linturi-Sahlman, hallintojohtaja

YTR kuulee henkilökohtaista lisää koskevan paikallinen arviointijärjestelmän valmistelun tilanteen ja evästää tarvittaessa jatkovalmistelua.

Päätös

YTR kuuli tilannekatsauksen ja antoi evästeet jatkovalmisteluun.

Yhteistyöryhmä, 27.09.2022, § 39

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

26.8.2022 järjestetyssä YT-palaverissa käytiin TSA-järjestelmää läpi, sen periaatteita ja sovittiin jatkoaikataulusta ja työnjaosta. Tämän jälkeen pääluottamusmiehet ovat pitäneet palaverin, jossa he ovat käyneet läpi niitä ongelmakohtia, joita elokuun YT-palaverissa nousi esiin. Uuden järjestelmän ongelmakohtina on keskusteltu mm. siitä, miten uudessa järjestelmässä tulisi ottaa huomioon jo olemassa olevat henkilökohtaiset lisät sekä siitä, onko yhteistä valmiutta siihen, että uudessa järjestelmässä TSA-lisä ei olisikaan ns. pysyvä etu, vaan että se voitaisiin myös ottaa pois, jos edellytykset sen saamiselle eivät enää täyty.

Ehdotus

Esittelijä: Sari Linturi-Sahlman, hallintojohtaja

YTR kuulee henkilökohtaista lisää koskevan paikallinen arviointijärjestelmän valmistelun tilanteen ja evästä tarvittaessa jatkovalmistelua.

Päätös

Merkittiin tiedoksi.

Yhteistyöryhmä, 16.05.2023, § 15

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

YT-toimikunta on käsitellyt henkilökohtaisten lisien järjestelmää kokouksissaan ja kunnassa vuosien varrella jaettujen henkilökohtaisten lisien päätöksiä sekä perusteita on pyritty selvittämään. Hallintojohtajan pyynnöstä arkistonhoitaja on tehnyt laajemman selvityksen siitä, mihin lisien maksaminen on perustunut.

Arkistonhoitajan tekemästä selvityksestä on löydettävissä seuraavat asiat:

Kunnassa on kunnanhallituksen päätöksellä hyväksytty vuonna 2004 henkilöstöjärjestöjen ja työnantajien välinen henkilökohtaisten lisien järjestelmä, johon kuuluu myös tehtävän suorituksen arviointia. Nykyisellä hallintojohtajalla ja henkilöstöjärjestön edustajilla ei ole ollut tietoa, että kunnassa on ollut käytössä TSA-järjestelmä.

Vuoden 2004 hyväksytyn järjestelmän mukaisia päätöksiä lisien maksamisista ei löydy kaikilta osin ja löytyneiden dokumenttien osalta ilmenee, että järjestelmä oli ollut käytössä epätasaisesti eri hallintokunnissa ja eri työehtosopimuksissa. Niiden valossa näyttää myös siltä, ettei arviointia ole kaikilta osin suoritettu järjestelmän mukaisesti. Järjestelyvaraeriä maksettiin osastopäälliköiden päätöksillä, ilman varsinaista arviointia sekä tehtäväkohtaisesti palkkoihin että henkilökohtaisiin lisiin.

Henkilöstösihteerin, joka toimi myös palkka-asiamiehenä, siirryttyä perusturvaosaston toimistopäälliköksi ja myöhemmin jätettyä henkilöstösihteerin tehtävien hoidon, ei henkilöstöasioiden kehittämistä ole löydettävissä dokumentointia tai päätöksiä. TVA-palkkausjärjestelmää ei tämän jälkeen uudistettu, eikä henkilökohtaisten lisien arviointijärjestelmä enää ollut käytössä.

Vuonna 2012/2013 kuntaan perustettiin kunnanhallituksen henkilöstöjaosto, joka päätti palkan tarkistuksista ilman TVA- tai TSA-järjestelmää. Henkilöstöjaoston pöytäkirjoja tallennettiin käytössä olleeseen kokous/asianhallintajärjestelmään ja paperisien pöytäkirjojen säilytyspaikaksi on määritelty lähiarkisto. Asiakirjoja säilytettiin kuitenkin viranhaltijan huoneessa ja hänen eläköidyttyään jouduttiin toteamaan, että henkilöstöjaoston pöytäkirjat ovat kadonneet.

Johdon vaihtuessa 2015 henkilöstöjärjestöt halusivat käynnistää TVA-järjestelmän uudistuksen. Työ aloitettiin mutta se keskeytyi. TVA-järjestelmän kehittämistä jatkettiin vuonna 2018 ja järjestelmän kehittämistä jatketaan edelleen.

YT-toimikunta on kokouksessaan 11.5.2023 käsitellyt TSA-järjestelmää seuraavasti:

1.6.2023 kunta-alan sopimuskorotusten kehittämissuunnitelma erä 1,2 % on YT-toimikunnan neuvottelussa sovittu kohdistettavaksi henkilökohtaisen lisän arviointijärjestelmän kehittämiseen ja loppuun saattamiseen. Koska tehtäväkohtaisista palkoista on kohdistettava henkilökohtaisiin lisiin (KVTES ja OVTES 1,3 % sekä TS 0,6 %), liitteittäin, eikä arviointijärjestelmä ole vielä valmis, päätettiin neuvotteluissa sopia paikallisesti erän käytöstä siten, että erä jaetaan määräaikaisena erillislisänä kaikille vakituisille työntekijöille tasasummana 1.6.2023 alkaen. Tämä erillisistä poistetaan kaikilta 31.01.2024 ja käytetään 1.2.2024 alkaen niille työntekijöille, jotka ovat uuden TSA järjestelmän puitteissa tehdyn arvioinnin perusteella saamassa henkilökohtaista lisää. 1.2.2024 kehittämissuunnitelman erä 0,4 % kohdennetaan samalla vastaavasti henkilökohtaisen lisän arviointijärjestelmän kehittämiseen ja loppuun saattamiseen.

Henkilökohtaisten lisien osalta maaliskuun 2023 palkkojen tarkistus toi esille, ettei kunnassa tällä hetkellä täyty kaikkien palkkaliitteiden osalta vaadittava prosenttiosuus tehtäväkohtaisista palkoista. Todettiin, että niihin ovat vaikuttaneet mm. se, että henkilöitä on vaihtunut liitteestä liitteeseen (mm. ovtes muutos), määräaikaisten työntekijöiden ja uusien työntekijöiden määrä on suuri ja myös palkkatukea saavien määrä on suuri (17 tällä hetkellä). Todettiin, että tilanne korjaantuu uuden TSA-järjestelmän myötä ja vaikka nyt määräaikainen lisä maksetaan erillislisänä, sitä tarkastellaan tarkastuslaskennassa henkilökohtaiseksi lisäksi.

Ehdotus

Esittelijä: Sari Linturi-Sahlan, hallintojohtaja

YTR merkitsee asian tiedoksi.

Päätös

Merkittiin tiedoksi.

Yhteistyöryhmä, § 37, 27.09.2022

Yhteistyöryhmä, § 7, 21.03.2023

Yhteistyöryhmä, § 16, 16.05.2023

§ 16

Kunta-alan työehtosopimuksen 1.6.2023 järjestelyvaraerien jako

KNGDno-2022-374

Yhteistyöryhmä, 27.09.2022, § 37

Valmistelijat / lisätiedot:

Sari Linturi-Sahlman

sari.linturi-sahlman@kangasniemi.fi

hallintojohtaja

Kunta-alan virka- ja työehtosopimukset 2022–2025

Sopimuskausi on 1.5.2022–30.4.2025 ja koskee kaikkia virka- ja työehtosopimuksia.

Sopimuskorotukset 2022 (KVTES, OVTES, TS)

- Yleiskorotus 1.6.2022: Tehtäväkohtaista palkkaa korotetaan yleiskorotuksella, jonka suuruus on 46 euroa, kuitenkin vähintään 2,0 prosenttia. Henkilöstökohtaista lisää korotetaan 2,0 prosentilla. Yleiskorotus on maksettu takautuvasti elokuun palkoissa. Yleiskorotus on maksettu sekä tehtäväkohtaiseen palkkaan että mahdolliseen henkilökohtaiseen lisään.
- Keskitetty järjestelyerä 1.10.2022: Korotuksen suuruus on 0,53 prosenttia, joista keskitetysti käytetään 0,03 prosenttia perhevapaaudistukseen. Valtakunnalliset sopijaosapuolet neuvottelevat järjestelyerän keskitystä käytöstä 30.9.2022 mennessä. Mikäli sopimukseen ei päästä, jaetaan erä yleiskorotuksena.

Perhevapaaudistus

Perhevapaaudistusta koskeva lainsäädäntö tulee voimaan 1.8.2022

- äitiysvapaata ja isyysvapaata ei jatkossa enää ole
- tilalle tulevat raskausvapaa ja vanhempainvapaa
- uutta lainsäädäntöä sovelletaan, jos lapsen laskettu synnytyisaika on 4.9.2022 tai sen jälkeen tai adoptiolapsen hoitoonottopäivä on 31.7.2022 tai sen jälkeen
- palkallinen raskausvapaa on enintään 40 arkipäivän yhtäjaksoinen vapaa
- palkallinen vanhempainvapaa on 32 arkipäivää
- kummallakin vanhemmalla on oikeus 160 vanhempainpäivärahaan
- vanhemmalla on oikeus luovuttaa omasta kiintiöstään (160) arkipäivästä enintään 63 arkipäivää lapsen toiselle vanhemmalle, lapsen huoltajalle, luovuttavan vanhemman aviopuolisolle tai toisen vanhemman aviopuolisolle
- työnantajalle on pyrittävä ilmoittamaan raskausvapaata ja vanhempainvapaata haettaessa, milloin ja millä tavoin jaksottaen perheen on tarkoitus käyttää raskausvapaata ja vanhempainvapaata

Edellytykset palkalliselle raskaus- ja vanhempainvapaalle:

- viranhaltija/työntekijä on ollut ao. kunnan/kuntayhtymän palvelussuhteessa välittömästi ennen raskausvapaan alkamista vähintään kaksi kuukautta ja

- raskausvapaata on haettu viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamista ja
- työnantajalle esitetään lääkärin tai terveyskeskuksen antama sairausvakuutuslaissa tarkoitettu todistus raskauden kestosta ja lasketusta synnytyssajasta ja
- raskausvapaa on palkallista vain, jos työnantaja saa raskausrahan, johon viranhaltija/työntekijä on sairausvakuutuslain nojalla oikeutettu

Perhepäivähoitajat

- Perhepäivähoitajien palkkausjärjestelmä uudistuu kokonaisuudessaan 1.10.2022 lukien. Aikaisemmin hoitajalta varattujen hoitopaikkojen lukumäärän mukaan määräytynyt peruspalkka muuttuu kuukausipalkaksi. Vuoden 2022 korotukset ei koske perhepäivähoitajia heidän palkkauksen kokonaisuudistuksesta johtuen. Perhepäivähoitajien työsuhde muuttuu kuukausipalkkaiseksi 1.10.2022 alkaen ja heidän yleiskorotus on 1.6.2023 1,6 % ja 1.6.2024 1,5 %.

Matkakustannusten korvaukset

- Sopimuskauden 1.5.2022-30.4.2025 aikana ensimmäiseltä 7000 kilometriltä maksetaan sopimusmääräyksessä sovittu suurempi kilometrikorvaus, jonka suuruus vuonna 2022 on 46 snt/km. Aikaisemman sopimuksen mukainen kilometriraja suuremmalle kilometrikorvaukselle oli 5 000 km. Vuoden 2022 vuosiraja on siis 7000 kilometriä.

Kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus (OVTES) keskeisimmät muutokset

- OVTES:n merkittävimmät muutokset kohdistuvat peruskoulun rehtoreiden palkkausmääräyksiin, peruskoulun ja lukion kiertäviin opettajiin.
- 1.8.2022 lukien yksinkertaistetaan kiertävän opettajan työn lukeminen opetusvelvollisuuteen Osio B 18 §. Samalla uudistettua määräystä aletaan soveltamaan myös päätoimisiin tuntiopettajiin.
- 1.10.2022 tulee voimaan keskitetty järjestelyerä. Sen käytöstä on sovittu neuvoteltavan 0,5 prosentin osalta 30.11.2022 mennessä. Erän käyttöön on liitetty ainakin Osion G (Varhaiskasvatuksen opetushenkilöstö) palkkahinnoittelun kehittäminen. Perhevapaaudistukseen liittyen 1.8.2022 tulee voimaan vain OVTES:ia koskevia muutoksia, mutta niiden soveltaminen ajoittuu käytännössä vuoden 2023 puolelle.
- Keskitetty järjestelyerä 1.10.2022 on 0,53 %, josta 0,03 % käytetään keskitetysti perhevapaaudistukseen. Jos valtakunnallisesti ei päästä sopimukseen, korotus tehdään yleiskorotuksena. Koska järjestelyerä on keskitetty, ei tänä vuonna neuvotella paikallisesti järjestelyerän käytöstä.

Sopimuskorotukset 2023-2024 (KVTES, OVTES, TS)

- Vuoden 2023 ja 2024 KVTES ja TS yleiskorotukset 1.6 ovat 1,5 % ja mahdolliset henkilökohtaiset lisät 1,5 % ja paikallinen järjestelyerä molempina vuosina 0,4 %. Yllä todetun mukaisesti perhepäivähoitajien työsuhde muuttuu kuukausipalkkaiseksi 1.10.2022 alkaen ja heidän yleiskorotus on 1.6.2023 1,6 % ja 1.6.2024 1,5 %.
- Vuoden 2023 ja 2024 OVTES yleiskorotukset 1.6.2023 1,32 % ja mahdolliset henkilökohtaiset lisät 1,5 % ja 1.6.2024 yleiskorotukset ja mahdolliset henkilökohtaiset lisät 1,5 % ja paikallinen järjestelyerä molempina vuosina 0,4 %.

Ehdotus

Esittelijä: Sari Linturi-Sahlman, hallintojohtaja

YTR merkitsee tiedoksi Kunta-alan työehtosopimuksista 2022-2025 ja niiden muutoksista annetun selvityksen.

Päätös

Merkittiin tiedoksi.

Yhteistyöryhmä, 21.03.2023, § 7

Valmistelijat / lisätiedot:

Sari Linturi-Sahlman

sari.linturi-sahlman@kangasniemi.fi

hallintojohtaja

Kunta-alan virka- ja työehtosopimukseen 2022–2025 sopimuskaudelle 1.5.2022–30.4.2025 jäi ns. perälauta, jonka KT:n hallinto ja kaikki pääsopijajärjestöt ovat hyväksyneet neuvottelutulokset 7.3.2023.

Kunta - ja hyvinvointiala:

KT, JAU ry, JUKO ry ja SOTE ry ovat saavuttaneet neuvottelutuloksen työ- ja virkaehtosopimusten allekirjoituspöytäkirjojen perälautatarkastelusta liittyen vuoden 2023 ja 2024 sopimuskorotuksiin. Allekirjoituspöytäkirjat mahdollistavat perälautatarkastelun 1.2.2023 ajankohdasta huolimatta, koska sopijaosapuolten tarkoituksena on ollut ottaa huomioon verrokkialojen työehtosopimusten kustannusvaikutusprosentti vuosien 2023–2024 sopimuskorotuksiin liittyen.

Verrokkisopimuksia ovat Teknologiateollisuuden työntekijöitä koskeva työehtosopimus, Kemian perusteellisuuden työehtosopimus ja Kuorma-autoalan työehtosopimus.

Perälautatarkastelun perusteella pysyvien sopimuskorotuksien kustannusvaikutus vuositasolla vuonna 2023 on 1 prosenttia. Vastaavan tarkastelun perusteella pysyvien sopimuskorotuksien kustannusvaikutus vuonna 2024 on 1,1 prosenttia.

Työ- ja virkaehtosopimusten mukaan työntekijälle/viranhaltijalle 1.6.2023 ja 1.6.2024 tuleviin yleiskorotuksiin lisätään vuonna 2023 0,70 prosenttia ja vuonna 2024 0,77 prosenttia. Työ- ja virkaehtosopimukseen sovittuihin paikallisiin järjestelyeriin lisätään vuonna 2023 0,30 prosenttia ja vuonna 2024 0,33 prosenttia.

Kunta- ja hyvinvointialan henkilöstölle maksetaan lisäksi euromääräinen kertapalkkio 467 euroa. Kertapalkkio maksetaan 30.6.2023 niille työntekijöille/viranhaltijoille, joiden yhdenjaksoinen työ-/virkasuhde on alkanut viimeistään 2.5.2023 ja on voimassa 31.5.2023. Osa-aikaiselle palkkio maksetaan osa-aikaisuuden suhteessa.

Nyt tehdyn ratkaisun perusteella 8.6.2022 pöytäkirjan mukainen mahdollisuus irtisanoa työ- ja virkaehtosopimukset kesken kauden poistuu. Näin ollen työrauha ja virka- ja työehtosopimukset ovat voimassa sekä kunta- että hyvinvointialalla 30.4.2025 saakka.

Kunta-ala:

KT, JAU ry ja JUKO ry ovat saavuttaneet neuvottelutuloksen työ- ja virkaehtosopimusvaikutteisesta pöytäkirjasta, joka liittyy osapuolten välillä 8.6.2022 tehtyyn pöytäkirjaan. Pöytäkirjan perusteella KVTES:n liitteen 5 piiriin kuuluvalla henkilöstölle maksetaan 120 euron kertapalkkio ja OVTES:n osio G:n piiriin kuuluvalla henkilöstölle maksetaan 150 euron kertapalkkio. Kertapalkkio perustuu osapuolten välillä 8.6.2022 tehtyyn pöytäkirjaan. Kertapalkkio maksetaan 30.6.2023 niille työntekijöille/viranhaltioille, joiden yhdenjaksoinen työ-/virkasuhde on alkanut viimeistään 2.5.2023 ja on voimassa 31.5.2023. Osa-aikaiselle palkkio maksetaan osa-aikaisuuden suhteessa.

Neuvottelutulos sisältää muutoksen 8.6.2022 solmittuun pöytäkirjaan. Pöytäkirjan palkankorotuksia koskeva kokonaisuus lakkaa kokonaisuudessaan olemasta voimassa. Näin ollen myös palkkauskohtassa mainittu työ- ja virkaehtosopimusten irtisanomismahdollisuus poistuu. Kunta- ja hyvinvointialan työ- ja virkaehtosopimukset ovat näin ollen voimassa 30.4.2025 saakka.

KT tulee lähettämään yleiskirjeet kesän korotuksista nyt sovittuine muutoksineen sekä järjestää korotuksiin liittyvän koulutuksen työnantajan edustajille. Yleiskirjeissä pyritään yksimielisyyteen pääsopijajärjestöjen kanssa.

Toimialajohtajat voivat esittää järjestelyvaraerän käytöstä ja jaosta toivomuksiaan hallintojohtajalle. Järjestelyvaraerää koskevat neuvottelut käydään pääluottamusmiesten ja hallintojohtajan kesken. YT-palaverissa on käyty keskustelu Kangasniemen paikallisneuvottelujen aikataulusta ja seuraava palaveri on sovittu pidettäväksi 20.4.2023.

Ehdotus

Esittelijä: Sari Linturi-Sahlman, hallintojohtaja

YTR merkitsee tiedoksi Kunta-alan työehtosopimukseen lisätyn perälaudan sopimuskaudelle 2022-2025 ja niiden muutoksista annetun selvityksen, sekä järjestelyvaraerien jakoon liittyvän neuvottelun aikataulun.

Päätös

Merkittiin tiedoksi.

Yhteistyöryhmä, 16.05.2023, § 16

Valmistelija / lisätiedot:

Sari Linturi-Sahlman
sari.linturi-sahlman@kangasniemi.fi
hallintojohtaja

YT-toimikunta on käsitellyt 1.3.2023 kunta-alan sopimuskorotuksia kokouksessaan 11.5.2023. Palkkahallinnosta on saatu raportti, joka toimitetaan pääluottamusmiehille järjestelyerien esityksiä varten viimeistään maanantaina 15.5. Seuraavan kerran YT-toimikunta kokoontuu 24.5.2023 käsittelemään järjestelyerien jakoa.

Paikallinen järjestelyerä tulee laskea mahdollisimman tavanomaiselta kuukaudelta ja Kangasniemen kunnassa tarkastelukuukaudeksi valittiin maaliskuun 2023 palkat. Maaliskuussa 2023 maksetut palkat olivat yhteensä 534 591,04 euroa. Tästä summasta laskettuna yleiskorotukset (KVTES 2,2 % ja OVTES 2,02 % sekä

hinnoittelutunnus 45000020 lisäksi 3,1 % olisivat yhteensä 11 457,15 euroa kuukaudessa 1,2 % kehittämiserä yhteensä 6 415,09 euroa kuukaudessa, järjestelyerät 0,4 % + 0,3 % yhteensä 4 622,96 euroa. Kangasniemen kunnan palkkavaikutus kuukausitasolla korotuksista ilman sivukuluja on näin ollen yhteensä 22 495,20 euroa. Vaikutus vuositasettasolla ilman sivukuluja yhteensä 269 942,41 euroa.

Paikallisen järjestelyvaraerät 0,3 % ja 0,4 %

Neuvottelussa on päätetty, että 0,3 % ja 0,4 % järjestelyvaraerät käsitellään liitteittäin ja lisätään työntekijöiden tehtäväkohtaisiin palkkoihin tasaten mahdollisia aikaisemmin korjaamattomia TVA-vääristymiä vakituisen henkilöstön osalta. Liitekohtainen tarkastelu tarkoittaa, että kaikille ei välttämättä tätä palkkaerää tule, tai että palkkaerää ei välttämättä jaeta tasaisesti kaikille.

Laskentatapa on sama kuin yleiskorotuksen osalla. Huolimatta järjestelyvaraerien jakautumisesta työntekijöiden kesken, lasketaan järjestelyvaraerää koskeva prosenttiosuus maaliskuun tehtäväkohtaisesta palkasta. Järjestelyvaraerän korotussumma lasketaan korottamattomasta tehtäväkohtaisesta palkasta siten, että heijastusvaikutus on huomioitu ja vähennetty ko. korotussummasta. Koska kokemuslisä nousee myös korotuksen myötä on kokemuslisään tuleva korotus ja järjestelyvaraerän korotus yhteensä 0,3 ja 0,4 %.

Sekä yleiskorotus, että järjestelyvaraeriä koskevat korotukset, jotka ovat laskettu edellä olevalla tavalla lisätään kunkin työntekijän kesäkuun palkkasummaan. Näin kumpikaan korotus ei lisää kerrostumista ja todellinen korotus näkyy sekä tehtäväkohtaisessa palkassa, että siitä muodostuvassa kokemuslisässä.

Kertaerä

Kertaerä 467 euroa (ja liite 5 + 120 euroa, OVTES G-osa + 150 euroa), maksetaan erillisinä kesäkuun 30 päivä.

YT-toimikunta keskusteli kokouksessaan 11.5.2023 siitä, voiko siirtää maksua poissaolevien työntekijöiden osalta, sillä kertaerän maksu vaikuttaa soviteltuun päivärahaan. Jyryn pääluottamusmies esitti, että maksu voitaisiin tehdä työntekijän halutessa vasta sitten, kun työntekijä palaa takaisin töihin. Työnantajan näkemys kuitenkin on, ettei asiaa pystytä toteuttamaan tasapuolisesti ja Meitan antamien aikataulujen johdosta sekä mahdollisten Meitan kustannusten johdosta kertaerä maksetaan kaikille kunnan työntekijöille 30.6.2023. Kertapalkkion saamisen edellytyksenä on, että työsuhde on alkanut viimeistään 2.5.2023 ja on edelleen voimassa 31.5.2023.

Kehittämishjelmaerä 1,2 %

1.6.2023 kunta-alan sopimuskorotusten kehittämishjelma erä 1,2 % on TY-toimikunnan neuvottelussa sovittu kohdistettavaksi henkilökohtaisen lisän arviointijärjestelmän kehittämiseen ja loppuun saattamiseen. Koska tehtäväkohtaisista palkoista on kohdistettava henkilökohtaisiin lisiin (KVTES ja OVTES 1,3 % sekä TS 0,6 %), liitteittäin, eikä arviointijärjestelmä ole vielä valmis, päätettiin neuvotteluissa sopia paikallisesti erän käytöstä siten, että erä jaetaan määräaikaisena erillislisänä kaikille vakituisille työntekijöille tasasummana 1.6.2023 alkaen. Tämä erillislisä poistetaan kaikilta 31.01.2024 ja käytetään 1.2.2024 alkaen niille työntekijöille, jotka ovat uuden TSA järjestelmän puitteissa tehdyn arvioinnin

perusteella saamassa henkilökohtaista lisää. 1.2.2024 kehittämisohjelman erä 0,4 % kohdennetaan samalla vastaavasti henkilökohtaisen lisän arviointijärjestelmän kehittämiseen ja loppuun saattamiseen.

Henkilökohtaisten lisien osalta maaliskuun 2023 palkkojen tarkistus toi esille, ettei kunnassa tällä hetkellä täyty kaikkien palkkaliitteiden osalta vaadittava prosenttiosuus tehtäväkohtaisista palkoista. Todettiin, että niihin ovat vaikuttaneet mm. se, että henkilöitä on vaihtunut liitteestä liitteeseen (mm. ovtes muutos), määräaikaisten työntekijöiden ja uusien työntekijöiden määrä on suuri ja myös palkkatukea saavien määrä on suuri (17 tällä hetkellä). Todettiin, että tilanne korjaantuu uuden TSA-järjestelmän myötä ja vaikka nyt määräaikainen lisä maksetaan erillislisänä, sitä tarkastellaan tarkastuslaskennassa henkilökohtaiseksi lisäksi.

Ehdotus

Esittelijä: Sari Linturi-Sahlman, hallintojohtaja

YTR merkitsee asian tiedoksi.

Päätös

Merkittiin tiedoksi.

§ 17

Luottamusmiesten käytettävissä olevan ajan tarkistaminen

KNGDno-2018-226

Valmistelija / lisätiedot:

Sari Linturi-Sahlman

sari.linturi-sahlman@kangasniemi.fi

hallintojohtaja

Liitteet

1 Allekirjoitettu paikallinen sopimus luottamusmiesajasta 1.3.2022.pdf

Verkkojulkisuus rajoitettu

Yhteistyöryhmä on hyväksyy päivitetyn pääluottamusmiesten ajankäytöstä tehdyn 1.3.2022 voimaan tulevan paikallisen sopimuksen kokouksessaan 8.2.2023 § 5.

Voimassa olevan paikallisen sopimuksen "Luottamusmiesten lukumäärästä ja ajankäytöstä sekä toimintaedellytyksistä" § 4 sanotaan, että "edustettavien määrät ja luottamusmiesajankohdasta tarkistetaan vuosittain. Tarkastusajankohdasta päättää kunnan yhteistyöryhmä. Kukin pääsopijajärjestö tai sen alayhdistys valitsee omien sääntöjensä puitteissa määräaikaikaiset luottamusmiehet enintään 4 vuoden toimikaudeksi ja päättää luottamusmiesajan jakamisesta luottamusmiesten kesken.

Jukolla on valittu pääluottamusmies uudelle kaudelle. JHL:n ja Jytyn pääluottamusmiesten kausi jatkuu muutoksitta. Luottamusmiestehtävään käytetty aika on tarkistettava vuosittain. Kunkin luottamusmiehen tehtävän hoitoon käytettävissä oleva aika riippuu edustettavien lukumäärästä. Edustettavien määrät on tarkistettu, Juko 59 edustettavaa, JHL 78 edustettavaa ja Jyty 20 edustettavaa. Tarkistuksen jälkeen edustettavien määrässä tapahtuneet muutokset eivät aiheuta muutoksia pääluottamusmiesten luottamusmiestehtävään myönnettävään aikaan.

Ehdotus

Esittelijä: Sari Linturi-Sahlman, hallintojohtaja

Luottamusmiehet ovat toimittaneet edustettaviensa lukumäärät hallintojohtajalle 12.5.2023 mennessä ja tehdyn tarkistuslaskennan jälkeen kunkin luottamusmiehen tehtävään käytettävä palkallinen työaika pysyy samana, eli JHL:n Pirkko Luhanko 5,5 tuntia, Jukon Marjaana Romo 4 tuntia ja Jytyn Sari Kuusjärvi 1,5 tuntia viikossa.

YTR merkitsee tiedoksi, ettei Luottamusmiesten lukumäärästä ja ajankäytöstä sekä toimintaedellytyksistä 1.3.2022 päivitettyyn sopimukseen tule muutoksia ja toteaa, että sitä tarkastetaan seuraavan kerran vuoden kuluttua.

Päätös

Merkittiin tiedoksi.

Tiedoksi

Palkanlaskenta, pääluottamusmiesten lähiesimiehet

§ 18

Mikkelin kaupungin tiedustelu Etelä-Savon kunnille yhteisen työvoimapalvelualueen muodostamisesta

KNGDno-2022-414

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

Eduskunta hyväksyi 1.3.2023 julkisten työvoimapalveluiden järjestämisvastuun siirtämisen kunnille 1.1.2025 alkaen. Uudistuksella tavoitellaan työllisyyden lisäämistä tuomalla palvelut osaksi kunnan elinvoimatehtävää. Tehtävien järjestymiseksi kunnille siirtyy yleiskatteellista valtionosuutta sekä henkilöstöä TE-toimistoista sekä KEHA- ja ELY-keskuksista. Lakiin sisältyy kuntien omarahoittaman työttömyysturvan muuttaminen nykyistä kannustavammaksi. Lain mukaisesti kunnat voivat järjestää palvelut itse tai sopia järjestämisvastuun siirtämisestä toiselle kunnalle tai kuntayhtymälle (Kuntalaki 8 §).

Kunnat, joissa työvoima ylittää 20 000 henkilöä, voivat järjestää palvelu itse. Mikäli kunnan työvoima alittaa 20 000 henkilöä, kunnan tulee perustaa yhden tai useamman kunnan sisältävä työvoimapalvelualue. Lain mukaan työllisyysalueen tulee olla maantieteellisesti yhtenäinen, työmarkkinoiden ja työssäkäynnin kannalta toimiva alue sekä siihen tulee lähtökohtaisesti sisällyttää alueen keskuskaupunki. Työvoimapalvelualueen järjestämisvastuu voidaan myöntää poikkeusluvalla alle 20 000 työvoimapohjan omaavalle alueelle.

Mikkelin kaupungissa työvoimapohja täyttää laissa esitetyn 20 000 minimirajan. Mikkelin kaupunki on todennut, että elinvoiman kehittämisen kannalta on kaupungille eduksi, että tuleva työllisyysalue on laajempi. Mikkelin kaupunki suhtautuu lähtökohtaisesti myönteisesti ns. vastuukunnan rooliin, mikäli muilla kunnilla on halukkuutta liittyä samaan työvoimapalvelualueeseen Mikkelin kaupungin kanssa.

Järjestämislain 12, 13 ja 15 § ja voimaanpanolain 3, 4, ja 8 § edellyttää kaikkia kuntia ilmoittamaan ratkaisunsa työvoimapalveluiden järjestämisvastuusta. Ilmoituksessa tulee olla kuntien sopimus yhteisestä toimielimestä tai vaihtoehtoisesti kuntayhtymän perussopimus. Mikäli halukkuutta yhteiseen työvoimapalvelualueeseen ei esiinny, Mikkelin kaupungin tulee ilmoittaa päätös järjestää julkiset työvoimapalvelut yksin. Edellä mainitussa ilmoituksessa tulee olla mukana myös järjestämissuunnitelma, joka sisältää kannanoton (ilmoituksen) halusta vastaanottaa TE-hallinnon nyt käytössä olevia toimitiloja. Mikäli työvoimapohja alueella olisi alle 20 000, tulisi ilmoituksen mukana olla myös hakemus, jossa järjestämislain ehdoista haetaan poikkeuslupaa. Tämä ei koske Mikkelin kaupunkia eikä myöskään samaan työvoimapalvelualueeseen hakeutuvia kuntia.

Mikkelin kaupunki on vastanut kuntien yhteisestä kuntakokeilu hankkeesta ja hankkeesta saadut kokemukset ovat Kangasniemen kunnan osalta olleet myönteisiä. Kangasniemen kunnassa voidaan todeta, että Mikkelin kaupungin halukkuus järjestää työvoima-alue Etelä-Savossa yhteisesti ympäristökuntien kanssa tukee ratkaisulla koko Etelä-Savon aluetta.

Mikkelin kaupunki ilmoittaa, että palvelualueen järjestämissuunnitelmassa tulee olla arvio seuraavista asioista:

- Taloudelliset ja henkilöstövoimavarat sekä niiden kohdentuminen
- Palveluiden tuottaminen ja kohdentaminen
- Toimipisteiden määrä ja sijoittuminen
- Yhteistyötahot ja -muodot
- Työperäisen maahanmuuton, työvoiman ja työpaikkojen kohtaannon sekä työvoiman liikkuvuuden edistäminen
- Varautuminen rakennemuutostilanteisiin

Kyseiset kysymykset tarkentuvat meneillään olevan valmistelun myötä. Jo tässä vaiheessa voidaan tuoda julki periaatteita, jotka tulee ottaa huomioon työvoimapalvelualueen rakentaessa:

- Elinvoiman vahvistaminen julkisilla työvoimapalveluilla
- Paikallisen ja keskitetyn asiantuntemuksen taitava hyödyntäminen
- Annettujen resurssien tehokas ja tarkoituksenmukainen käyttö
- Viranomaispalvelujen tuottaminen yhteisvastuullisesti ja suhteellisesti samansuuruisilla resursseinneilla
- Työvoimapalvelujen suunnittelu alueellisena kokonaisuutena ilman (mahdollisia) kuntarajoja
- Henkilöstön asiantuntemuksen hyödyntäminen koko alueella
- Aktiivinen yhteistyö organisaatioiden välillä (ns. ekosysteemiajattelu)
- Vaikuttava yhdyspintayhteistyö hyvinvointialueen kanssa
- Tarkoituksenmukaiset ratkaisut tietojärjestelmien ja digitaalisten palveluiden osalta
- Aktiivinen työperäisen maahanmuuton edistäminen ja siihen liittyvän vetovoiman lisääminen
- Vaikuttava yhdyspintatyö koulutusorganisaatioiden kanssa
- Valmisteluun liittyy yhteistoimintavelvoite, joka jokaisen uudistukseen liittyvän organisaation tulee täyttää.

Mikkelin kaupunki ilmoittaa, että samaan työvoimapalvelualueeseen aikovan kunnan tulee esittää lisätietopyynnöt suoraan TE2024 E-Savo hankkeelle. Jokainen kysymys ja tiedustelu on osa valmistelua tulevaa uudistusta varten. Annettu aikataulu edellyttää varsinaisen kuntien välisen sopimuksen valmisteluun riittävää valmistelu-aikaa tiedossa olevan tahtotilan pohjalta.

Mikkelin kaupungin kanssa samaan työvoimapalvelualueeseen tahtovia kuntia pyydetään ilmoittamaan Mikkelin kaupungille kantansa 31.5.2023 mennessä. Ilmoituksessa tulee olla seuraavat asiat:

- Valtuutetaan Mikkelin kaupunki valmistelemaan yhteistä työvoimapalvelualueita, jonka valmisteluun kunta ilmoittautuu
- Nimeää kunnasta yhteishenkilön viranhaltijoiden valmistelutyön projektiryhmään
- sekä ohjausryhmään kunnan johdon edustajat

Mikkelin kaupungin vastuuvastuuvalmistelijana toimii työllisyyspalveluiden palvelupäällikkö/kokeilujohtaja Pekka Patama

TE2024 uudistuksen ensimmäisen vaiheen (työvoimapalvelualueiden muotoutuminen) aikataulu on tiukka. Työvoimapalvelualueeseen mukaan tulevien kuntien

valtuustopäätökset tulee olla tehtynä viimeistään 18.9.2023, joka mahdollistaa päätösten lainvoimaisuuden ja sopimuksen allekirjoittamisen lain edellyttämässä määräajassa.

Ehdotus

Esittelijä: Sari Linturi-Sahlman, hallintojohtaja

Ytr merkitsee tiedokseen että Kangasniemen kunnanhallitus tulee esittämään kunnanvaltuustolle, että

- Valtuuttaa Mikkelin kaupungin valmistelemaan yhteistä työvoimapalvelualueetta, jonka valmisteluun Kangasniemen kunta ilmoittautuu,
- Nimeää Kangasniemen kunnan yhteyshenkilöksi työllisyyskoordinaattori Helena Vartiaisen viranhaltijoiden valmistelutyön projektiryhmään sekä hallintojohtaja Sari Linturi-Sahlmanin ohjausryhmään
- hyväksyy Mikkelin kaupungin vastuuvalmistelijaksi työllisyyspalveluiden palvelupäällikkö/kokeilujohtaja Pekka Pataman
- että työllisyyden yhteistoiminta-alueen perustaminen edellyttää YT-menettelyn käynnistymistä Kangasniemen kunnassa.

Lisäksi Kangasniemen YTR toteaa, että Mikkelin kaupunki on vastanut kuntien yhteisestä kuntakokeilu hankkeesta ja hankkeesta saadut kokemukset ovat Kangasniemen kunnan osalta olleet myönteisiä. Kangasniemen kunnassa voidaan todeta, että Mikkelin kaupungin halukkuus järjestää työvoima-alue Etelä-Savossa yhteisesti ympäristökuntien kanssa tukee ratkaisulla koko Etelä-Savon aluetta ja vahvistaa omaltaosaltaan kangasniemeläisten työllisyyttä.

Päätös

Merkittiin tiedoksi.

§ 19

Kunnantalon tilojen uudelleenjärjestely ja Duunituvan tilojen järjestely

KNGDno-2023-150

Valmistelija / lisätiedot:

Sari Linturi-Sahlman

sari.linturi-sahlman@kangasniemi.fi

hallintojohtaja

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella edellyttää, että yhteistoimintaelimessä käsitellään työhön liittyviä oleellisia muutoksia.

Kunnan kiinteistöjen käyttöä on pyritty kehittämään ja lisäämään taloudellisuutta ja tehokkuutta. Useista kiinteistöistä on luovuttu. Kunnantaloa on uudistettu poistamalla käyttämättömiä huonekaluja, tekemällä huoneistovaihtoja ja vuokraamalla tiloja edelleen. Kelan halutessa luopua omistamistaan tiloista ja siirtyä vuokrasuhteeseen Kiinteistö Oy kunnantalolle, vapautuivat vanhat kelan tilat ja kunta lunasti ne itselleen.

Seurakunnan vuokrattua entiset sivistys- ja hyvinvointiosaston tilat, on sivistys- ja hyvinvointitoimen kunnantalon henkilökunta ollut sijoitettuna eripuolille kunnantaloa. Sivistys- ja hyvinvointitoimi on ottanut entiset kelan tilat käyttöönsä. Päästessään yhteisiin tiloihin ja osaston yhteisöllisyyttä pysytyään parantamaan ja toiminta on tehokkaampaa kun Sivistys- ja hyvinvointiosaston hallinto on samoissa tiloissa.

Toinen merkittävä tilamuutos on Otto Mannisen tie 1-3 kiinteistön alakertaan, kiinteistökaupoissa vaihdossa saatuun huoneistoon rakennettu Duunitupa. Duunitupa keskittyy auttamaan ja kohtamaan eri-ikäisiä työttömiä ja etenkin kohtaamaan nuoria, joiden urapolku ei ole vielä auennut. Duunituvassa työskentelevä moniyhteisöllinen työryhmä johon kuuluu kunnan työllisyyspalveluiden ja nuorisotoimen henkilökuntaa. Lisäksi tiloja tarjotaan kohderyhmille suunnattuihin tapaamisten ja ryhmien järjestämiseen moniammatillisuuden turvaamiseksi myös esimerkiksi Esedulle sekä Eloisalle veloitusetta. Duunituvalla kunta ennakoi vuoden 2025 alussa kunnille siirtyvän työllisyyspalveluiden veloitteen toteuttamista.

Ehdotus

Esittelijä: Sari Linturi-Sahlman, hallintojohtaja

Yhteistyöryhmä merkitsee muutokset tiedokseen.

Päätös

Merkittin tiedoksi.

§ 20

Whistleblower direktiivi- ilmoittajansuojelulainsäädäntöön perustuvan ilmoituskanavan käyttöönotto

KNGDno-2023-152

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

EU:n whistleblower-direktiiviin mukainen ilmoittajansuojelulaki (1171/2022) velvoittaa yritykset ja organisaatiot tarjoamaan anonyymien kanavan väärinkäytösepäilyjen ilmoittamiseen. Kangasniemen kunnassa direktiivin mukainen ilmoituskanava on toteutettu kunnan oman sähköisen palvelun kautta. Sähköisessä palvelussa voidaan joko anonyymisti tai omalla nimellä kertoa Kangasniemen kunnan toiminnassa havaituista väärinkäytöksistä ja epäkohdista varhaisessa vaiheessa. Kanava löytyy kunnan intrasta Hiskistä.

Ilmoitus voidaan tehdä, jos palvelussuhteessa oleva on saanut rikkomista koskevia tietoja työssään tai sen yhteydessä ollessaan seuraavassa asemassa Kangasniemen kunnassa:

- 1) työ- tai virkasuhde
- 2) itsenäinen ammatinharjoittaja
- 3) osakkeenomistaja
- 4) yhteisön tai säätiön hallituksen tai hallintoneuvoston jäsen tai toimitusjohtaja
- 5) vapaaehtoistyöntekijä
- 6) harjoittelija.

Ilmoitukset siirtyvät hallintojohtajan ja kunnanjohtajan käsittelyyn. Ilmoituksen käsittelystä vastaavan henkilön on ryhdyttävä tarpeellisiin toimenpiteisiin ilmoituksen paikkansa pitävyyden selvittämiseksi ja tarvittaessa rikkomiseen puuttumiseksi.

Jos ilmoitus tehdään omalla nimellä ja ilmoittaja jättää yhteystietonsa,

toimitetaan ilmoittajalle vastaanottoilmoitus seitsemän päivän kuluessa ilmoituksen vastaanottamisesta. Ilmoituksen käsittelystä vastaava henkilö antaa kolmen kuukauden kuluessa ilmoituksen vastaanottoilmoituksen toimittamisesta tiedon siitä, mitä toimenpiteitä ilmoituksen perusteella toteutetaan.

Jos ilmoitus jätetään nimettömästi ilman yhteystietoja ei asiakäsittelyä voi seurata.

Ilmoitukset kirjautuvat automaattisesti asianhallintaan avatulle asialle. Asia on vastuutettu hallintojohtajalle, kunnanjohtajalle ja talous- ja hankepäällikölle, hallintojohtajan sijaisena. Asia ei näy muille käyttäjille, koska se on salainen. Myös ilmoitukset salataan, jotta asiat ja lähettäjät pysyvät nimettöminä.

Ehdotus

Esittelijä: Sari Linturi-Sahlman, hallintojohtaja

Yhteistyöryhmä merkitsee asian tiedokseen.

Päätös

Merkittin tiedoksi.

§ 21

Paikallinen sopiminen lomarahojen maksusta v. 2023 alkaen

KNGDno-2023-225

Valmistelija / lisätiedot:

Sari Linturi-Sahlman

sari.linturi-sahlman@kangasniemi.fi

hallintojohtaja

Kuntasektorilla lomarahahan maksaminen määräytyy kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen KVTES:n mukaan. Asiasta säädetään KVTES:n 4 luvun 18 §:ssä.

Lomarahahan suuruuteen vaikuttavat palvelussuhteen kesto ja kuinka paljon vuosilomaan oikeuttavaa palvelusaikaa on huomioitu. Lomarahaa ansaitaan jokaiselta täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Täysi lomanmääräytymiskuukausi on vuosilomaan oikeuttava kalenterikuukausi. Korkeimmillaan lomarahahan suuruus on 6 % varsinaisesta kuukausipalkasta jokaiselta täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Lomanmääräytymiskuukaudet ovat 1.4. - 31.3. Tähän on oikeus, kun vuosilomaan oikeuttavaa palvelusaikaa on 15 vuotta. Tällöin myös lomaoikeus on korkein eli 38 vuosilomapäivää. Jos kaikki lomanmääräytymiskuukaudet ovat täysiä, on lomarahahan suuruus 72 % varsinaisesta kuukausipalkasta (kk-palkka x 0,06 x 12). Lomarahahan suuruus on 5 % varsinaisesta kuukausipalkasta jokaiselta täydeltä lomamääräytymiskuukaudelta, kun palvelussuhde on kestänyt yli vuoden. Jos kaikki lomanmääräytymiskuukaudet ovat täysiä, on lomarahahan suuruus 60 % varsinaisesta kuukausipalkasta (kk-palkka x 0,05 x 12). Alle vuoden palvelussuhteesta lomarahahan suuruus on 4 % varsinaisesta kuukausipalkasta jokaiselta täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Lomarahahan laskentaperusteena on heinäkuulta tosiasiallisesti maksettu varsinainen kuukausipalkka. Lomaraha KVTES mukaan maksetaan elokuun palkanmaksun yhteydessä, ellei paikallisesti toisin sovita. Jos palvelussuhde päättyy ennen elokuun palkanmaksun ajankohtaa, lomaraha maksetaan lomapalkan tai lomakorvauksen maksamisen yhteydessä.

Kangasniemellä on vallitsevana käytäntönä ollut, että lomaraha maksetaan heinäkuun palkanmaksun yhteydessä, mikäli työntekijä ei ole tehnyt henkilökohtaisesti sopimusta työnantajan kanssa, jolla muutetaan lomaraha vastaaviksi lomapäiviksi => lomarahavapaat.

Ehdotus

Esittelijä: Sari Linturi-Sahlman, hallintojohtaja

Yhteistyöryhmä hyväksyy paikallisena sopimuksena, että Kangasniemen kunnan lomarahat maksetaan vuodesta 2023 alkaen heinäkuun palkanmaksun yhteydessä.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Tiedoksi

palkanlaskenta

§ 22

Työsuojeluasiat

KNGDno-2022-34

Valmistelija / lisätiedot:

Kalle Manninen

kalle.manninen@kangasniemi.fi

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

- TYHY-toiminnan osalta kevään pilkkikilpailut
- Riskienkartoituksia on tehty varhaiskasvatuksessa ja ruoka- ja puhtauspalveluissa
- Työhyvinvointikyselyn pohjalta työnantaja on jatkanut kyselyn pohjalta koulutuksia
- mahdollisuuksia ePassin käytöstä tyhyetuna tutkitaan
- tiedonkulkuun liittyen on järjestetty koulutuksia ohjelmistojen käyttöön liittyen
- Hiskin käyttöön on käynnistetty arvonta ja erityiskiitos työsuojelutoimikunnalta asiaa auttaneille

Ehdotus

Esittelijä: Sari Linturi-Sahlman, hallintojohtaja

YTR merkitsee tiedoksi työsuojelupäällikön ajankohtaiset asiat.

Päätös

Merkittiin tiedoksi. Todettiin, että seuraavaan YTR:n kokoukseen tuodaan tiedoksi alkuvuoden polkupyöräedun kustannukset.

Marjaana Romo saapui kokoukseen pykälän käsittelyn aikana ja siirtyy puheenjohtajaksi seuraavasta pykälästä.

§ 23

YT-palavereiden muistiot 4-5/2023

KNGDno-2021-769

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

Liitteet

1 YT-muistio 20.4.2023.pdf
Verkkojulkisuus rajoitettu
2 YT-muistio 11.5.2023.pdf
Verkkojulkisuus rajoitettu

YTR:lle tuodaan tiedoksi YT-palavereiden muistiot huhti-toukokuulta 2023 Kokouksia on järjestetty kaksi. Lisäksi kerran on kokoonnuttu keskustelemaan tulevien järjestelyerien jaon periaatteista, mutta siitä ei kirjoitettu erillistä muistiota.

Ehdotus

Esittelijä: Sari Linturi-Sahlman, hallintojohtaja

YTR merkitsee muistiot tiedoksi.

Päätös

Merkittin tiedoksi.

§ 24

Muut asiat

YTR merkitsee tiedokseen kokouksessa esille tuotavat mahdolliset muut asiat.

Ehdotus

Esittelijä: Sari Linturi-Sahlman, hallintojohtaja

YTR merkitsee muut mahdolliset asiat tiedoksi.

Päätös

YTR:n ylimääräinen kokous järjestetään 13.6.2023 klo 14 alkaen.

Muutoksenhakukielto

§13, §14, §15, §16, §17, §18, §19, §20, §21, §22, §23, §24

Muutoksenhakukielto

Oikaisuvaatimusta tai kunnallisvalitusta ei saa tehdä päätöksestä, joka koskee:

- vain valmistelua tai täytäntöönpanoa (KuntaL 136 §)
- virka- tai työehtosopimuksen tulkintaa tai soveltamista ja viranhaltija on jäsenenä viranhaltijayhdistyksessä, jolla on oikeus panna asia vireille työtuomioistuimessa (KVhl 50 § 2 mom.)
- etuosto-oikeuden käyttämättä jättämistä (EtuostoL 22 §)

Oikaisuvaatimusta tai kunnallisvalitusta ei voi tehdä kunnan vaikuttavan toimielimen päätöksistä (KuntaL § 26, KuntaL § 27 ja § 28).