

Aika 21.03.2023, klo 14:30 - 16:30

Paikka Kunnantalo, kunnanhallituksen huone

Käsitellyt asiat

- § 1 **Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus**
- § 2 **Pöytäkirjan tarkastus**
- § 3 **Jukon pääluottamusmiesilmoitus**
- § 4 **Tilinpäätös 2022**
- § 5 **Henkilöstökertomus 2022**
- § 6 **KVTES:n tasopalkkajärjestelmän simulointi- ja kokeilumääräykset (KVTES 2022–2025 Liite 19)**
- § 7 **Ns. perälaudan vaikutukset kunta-alan työehtosopimusratkaisuun 2022–2025**
- § 8 **Työhyvinvointikysely 2022**
- § 9 **Kelan korvaushakemus työterveyshuoltoon liittyviin kustannuksiin vuodelta 2022**
- § 10 **Työsuojeluasiat**
- § 11 **YT-palavereiden muistiot 1-3/2023**
- § 12 **Muut asiat**

Saapuvilla olleet jäsenet

Pirkko Luhanko, puheenjohtaja
Kimmo Kainulainen
Henri Laitinen
Jaana Laukkarinen, poistui 15:53
Tuomo Lehmonen
Kalle Manninen
Tapani Nykänen, saapui 14:40
Marjaana Romo

Muut saapuvilla olleet

Sari Linturi-Sahlman, hallintojohtaja, sihteeri
Marja-Terttu Koivula, Talous- ja hankepäällikkö, poistui 15:10

Poissa

Sari Kuusjärvi

Allekirjoitukset

Kalle Manninen
Puheenjohtaja
§1

Pirkko Luhanko
Puheenjohtaja

Sari Linturi-Sahlman
Sihteeri

Pöytäkirjan tarkastus

Pöytäkirja on tarkastettu ja hyväksytty

21.03.2023

21.03.2023

Tuomo Lehmonen

Henri Laitinen

Pöytäkirjan nähtävänäolo

Tarkastettu pöytäkirja julkaistaan Kangasniemen kunnan verkkosivuilla 21.3.2023.

Sari Linturi-Sahlman, hallintojohtaja

§ 1

Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus

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

YTR päätti tarkentaa kokouksessaan 19.1.2021 §:ssä 8 hallintosäännön § 12:sta Yhteistyöryhmä sopimalla yhteisesti, että YTR:n puheenjohtajakausi on kaksi vuotta. Seuraavan kerran puheenjohtaja valitaan vuoden 2023 alusta siten, että puheenjohtaja valitaan henkilöstön edustajista. Kokouksen järjestäytymisen yhteydessä valitaan YTR:n puheenjohtaja seuraavalle kaksivuotiskaudelle.

Ehdotus

Esittelijä: Sari Linturi-Sahlman, hallintojohtaja

1. Puheenjohtaja toteaa kokouksen lailliseksi ja päätösvaltaiseksi.
2. Asialista hyväksytään tämän kokouksen työjärjestykseksi.
3. Valitaan yhteistyöryhmälle puheenjohtaja kaudelle 2023-2024.

Päätös

1. Päätösehdotus hyväksyttiin.
2. Päätösehdotus hyväksyttiin.
3. Valittiin yhteistyöryhmän puheenjohtajaksi kaudelle 2023-2024 Pirkko Luhanko.

§ 2

Pöytäkirjan tarkastus

Pöytäkirja tarkastetaan kokouksen jälkeen 21.3.2023. 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

Pöytäkirjan tarkastajiksi valittiin Tuomo Lehmonen ja Henri Laitinen.

§ 3

Jukon pääluottamusmiesilmoitus

KNGDno-2020-567

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

Liitteet

1 Jukon pääluottamusmiesvalinta.pdf
Verkkojulkisuus rajoitettu

JUKO on 8.3.2023 pääluottamusmiesvaalikokouksessaan päättänyt, että JUKO:n Kangasniemen pääluottamusmieheksi toimikaudelle 1.8.2023-31.7.2026 on valittu Marjaana Romo.

Ehdotus

Esittelijä: Sari Linturi-Sahlman, hallintojohtaja

YTR merkitsee tiedoksi JUKO:n pääluottamusmiehestä toimikaudelle 1.8.2023-31.7.2026 annetun ilmoituksen.

Päätös

Merkittiin tiedoksi.

Tiedoksi

palkanlaskenta, yläkoulun ja lukion rehtori, sivistys- ja hyvinvointijohtaja

§ 4

Tilinpäätös 2022

KNGDno-2023-62

Valmistelija / lisätiedot:

Marja-Terttu Koivula

marja-terttu.koivula@kangasniemi.fi

Talous- ja hankepäällikkö

Talous- ja hankepäällikkö esittelee kokouksessa tilinpäätöksen 2022.

Ehdotus

Esittelijä: Sari Linturi-Sahlman, hallintojohtaja

YTR merkitsee tiedokseen tilinpäätöksen 2022.

Päätös

Marja-Terttu Koivula toimi asiantuntijana pykälän esittelyssä.

YTR merkitsi tiedoksi talous- ja hankepäällikön antaman selvityksen tilinpäätöksestä vuodelle 2022. Tilinpäätöksen viimeistely on vielä kesken ja se viimeistellään kunnanhallituksen ensi viikon maanantain kokoukseen.

§ 5

Henkilöstökertomus 2022

KNGDno-2023-92

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

Liitteet

1 henkilöstökertomus 2022.pdf

Kangasniemen kunnan vuoden 2022 henkilöstökertomus on liitteenä.

Ehdotus

Esittelijä: Sari Linturi-Sahlman, hallintojohtaja

YTR käsittelee henkilöstöraportin ja esittää kunnanhallitukselle, että se hyväksyy vuoden 2022 henkilöstökertomuksen ja vie sen edelleen kunnanvaltuustolle tiedoksi tilinpäätöksen yhteydessä.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Yhteistyöryhmä, § 38, 27.09.2022

Yhteistyöryhmä, § 6, 21.03.2023

§ 6

KVTES:n tasopalkkajärjestelmän simulointi- ja kokeilumääräykset (KVTES 2022–2025 Liite 19)

KNGDno-2022-374

Yhteistyöryhmä, 27.09.2022, § 38

Valmistelijat / lisätiedot:

Sari Linturi-Sahlman

sari.linturi-sahlman@kangasniemi.fi

hallintojohtaja

Kunta-alan sopimusneuvottelujen tuloksena sopijaosapuolet ovat sopineet uusista KVTES:n tasopalkkajärjestelmän simulointi- ja kokeilumääräyksistä. Materiaali kuntatyönantajien aineistoon löytyy Kuntatyönantajien nettisivuilta: KT.fi -> Etusivu -> Sopimukset -> Yleiskirjeet -> KVTES:n tasopalkkajärjestelmän simulointi- ja kokeilumääräykset (KVTES 2022–2025 Liite 19)

Kokeilumääräykset ovat voimassa tämän sopimuskauden 2022-2025. Määräykset syrjäyttävät tehtäväkohtaisen palkan määräykset kokeilupaikkakunnilla. Kokeilumääräysten käyttöönotto edellyttää paikallisen virka- ja työehtosopimuksen tekemistä ja lupaa valtakunnalliselta palkkaustyöryhmältä.

Sopimuskaudella 1.5.2022 - 30.4.2025 on mahdollista ottaa käyttöön tasopalkkaa koskevat määräykset.

Tasopalkkamääräykset (liitteen 19 pykälät) syrjäyttävät vastaavat määräykset KVTES palkkausluvussa (7–10 pykälät). Mitä muualla KVTES:ssä on sanottu koskevan tehtäväkohtaista palkkaa, koskee vastaavasti tasopalkkaa. Kokeilujärjestelmän aikana voimaan tulevat mahdolliset valtakunnalliset sopimuskorotukset huomioidaan vastaavasti tasopalkkajärjestelmässä.

KT tekee simulointia varten tarvittavan materiaalin. Simulointi on pakollinen vaihe prosessissa. Simuloinnin jälkeen voidaan siirtyä kokeiluvaiheeseen. Simulointivaihe ei vaadi paikallista sopimista. Simulointivaihe edellyttää yhteistyötä henkilöstön edustajien kanssa. Jotta työnantaja voisi ottaa kokeilumääräykset käyttöön, asiasta on sovittava paikallisella virka- ja työehtosopimuksella (paikallinen sopimus).

Simulointi- ja kokeiluvaiheen ajaksi perustetaan paikallinen palkkausryhmä, joka seuraa kokeilun etenemistä. Paikallisessa palkkausryhmän kokoonpanossa on työnantajan edustajia ja pääsopijajärjestöjen edustajia. Täydentävät paikalliset tasokuvaukset valmistellaan yhteistyössä luottamusmiesten kanssa. Paikallisessa palkkausryhmässä käsitellään yhdessä esille tulleet soveltamisen ongelmat, selvitetään eri ratkaisuvaihtoehdot ja pyritään yksimieliseen ratkaisuun. Viime kädessä työnantaja vastaa palkkausjärjestelmää koskevista päätöksistä ja linjanvedoista.

Tasopalkkajärjestelmän simulointivaiheesta kiinnostuneiden kuntien tulee ilmoittautua viimeistään 6.10.2022 sähköpostitse. Simulointivaiheeseen osallittuminen ei sido kuntaa osallistumaan kokeiluvaiheeseen. Jos kunta ilmoittautuu

simulointivaiheeseen, siitä järjestetään info-tilaisuus 11.10.2022 klo 14-16 työnantajan edustajille ja paikallisille luottamusmiehille. Simulointivaihe päättyy viimeistään 31.1.2023, jonka kunta toimittaa KT:lle pyydetty materiaalit. Jos kunta lähtee mukaan myös paikalliseen kokeiluvaiheeseen, se alkaa aikaisintaan 1.5.2023 ja päättyy viimeistään 30.11.2023. Tuona aikana palkka maksetaan uusien määräysten mukaisesti ja kokeiluvaiheen jälkeen palataan takaisin tehtäväkohtaiseen palkkaan. Tasopalkkajärjestelmässä palkkaus ei tule kuitenkaan putoamaan kokeiluvaiheen aikana.

Kangasniemen osalta KVTES:n TVA on päivitetty vuonna 2018 ja sen päivitystarpeet on tiedostettu YT-palaverissa. Kuntatyönantajien järjestämän infotilaisuuden 22.9.2022 hallintojohtaja palkka-asiamiehenä esittää, että kunta lähtee mukaan tasopalkkajärjestelmän simulointivaiheeseen ja tekee esityksen mahdollisesta paikallisesta sopimuksesta sekä sitä kautta osallistumisesta kokeiluvaiheeseen simulointivaiheen jälkeen.

Ehdotus

Esittelijä: Sari Linturi-Sahlman, hallintojohtaja

YTR päättää, että Kangasniemen kunta osallistuu tasopalkkajärjestelmän simulointivaiheeseen. Jos simulointivaiheen jälkeen paikallinen palkkausryhmä päättää, että kunnan kannattaa jatkaa ja lähteä mukaan myös kokeiluvaiheeseen, asia valmistellaan kunnanhallituksen päätettäväksi.

Lisäksi YTR päättää paikallisen palkkausryhmän kokoonpanosta.

Päätös

YTR päätti, että Kangasniemen kunta osallistuu tasopalkkajärjestelmän simulointivaiheeseen. Jos simulointivaiheen jälkeen paikallinen palkkausryhmä päättää, että kunnan kannattaa jatkaa ja lähteä mukaan myös kokeiluvaiheeseen, asia valmistellaan kunnanhallituksen päätettäväksi.

Lisäksi YTR päätti paikallisen palkkausryhmän kokoonpanoksi päluottamusmiehet, hallintojohtajan, palkkasihteerin sekä talous- ja hankepäällikön.

Yhteistyöryhmä, 21.03.2023, § 6

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

Liitteet

1 KVTES palkkaus TR-simulointivaiheen palautetilaisuus-2023-03-08-jakoon.pdf

YTR päätti kokouksessaan 27.9.2022 § 38, että Kangasniemen kunta osallistuu tasopalkkajärjestelmän simulointivaiheeseen. Simulointivaihe on nyt päättynyt ja siihen liittyvä palauteaineisto on liitteenä.

Kangasniemen osalta simulointiin otettiin mukaan palkkaliitteet 1, 2, 6 ja 8 sekä palkkaliitteestä 5 koulunkäynninohjaajat. Alkuperäisenä tarkoituksena oli ottaa mukaan myös varhaiskasvatuksen henkilöstö, mutta päiväkodin laajennuksen johdosta paikallinen TVA-järjestelmän tarkastus meni simulaation kanssa päällekkäin

ja se päätettiin jättää simulaation ulkopuolelle. KT:lle toimitettiin myös kunnan hinnoittelemattomien tiedot, mutta niissä ei simulaatiota pystytty toteuttamaan, sillä määrällisesti hinnoittelemattomia on kunnassa vain 7 henkilöä ja simulointia varten ryhmä on liian heterogeeninen.

Simulaation tuloksena oli, että Kangasniemen kunnan osalta mukana olleiden palkkaliitteiden mahdolliseen kokeiluvaiheeseen siirtyminen toisi noin 1100,00 euron vaikutuksen tehtäväkohtaisiin palkkoihin. Korotusta tulisi neljälle palkkaliitteessä 1, yhdelle palkkaliitteessä 2, kahdelle palkkaliitteessä 2 sekä viidelle palkkaliitteessä 8. Muutosten vaihteluväli 0,88 eurosta 223,24 euroon.

Pääluottamusmiesten kanssa käydyn keskustelun perusteella esityksenä on, ettei kunta lähde tasopalkkajärjestelmän kokeiluvaiheeseen, sillä esille nousseet palkkojen korjaustarpeisiin voidaan käyttää 1.6. tulevia paikallisia järjestelyvaraeriä. Lisäperusteluna on, että kunnan nykyistä TVA pohjausta palkkausjärjestelmää on pystytty uudistamaan kaikkien TES:sien osalta ja palkkausjärjestelmä on pääosin toimiva ja ajantasalla. Palkkausjärjestelmän ylläpitäminen vaatii jatkuvaa tarkastelua ja joitakin muutoksia tullaan tekemään mm. koulunkäynninohjaajien tehtävänvaativuuksiin (korituksiin.)

Ehdotus

Esittelijä: Sari Linturi-Sahlman, hallintojohtaja

YTR päättää, ettei se tee esitystä kunnanhallitukselle tasopalkkajärjestelmän kokeiluvaiheeseen osallistumista.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Tiedoksi

Kuntatyönantajat, henkilöstöasiantuntija

Yhteistyöryhmä, § 37, 27.09.2022

Yhteistyöryhmä, § 7, 21.03.2023

§ 7

Ns. perälaudan vaikutukset kunta-alan työehtosopimusratkaisuun 2022–2025

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 synnytysaika 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 synnytysajasta 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

Valmistelija / 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.

§ 8

Työhyvinvointikysely 2022

KNGDno-2023-104

Valmistelija / lisätiedot:

Sari Linturi-Sahlman

sari.linturi-sahlman@kangasniemi.fi

hallintojohtaja

Liitteet

1 MEANWELL_KANG_Työhyvinvointikartoituksen_tuloskoonti.pdf

Verkkojulkisuus rajoitettu

Kangasniemen kunnan henkilöstöstrategian mukainen henkilöstökysely toteutettiin vuoden 2022 osalta osana Jyväskylän yliopiston hanketta MeanWell: Merkityksellisestä työstä hyvinvointia organisaatioille. Kyseessä on Työsuojelurahaston rahoittamaa suomalaisen työelämän kehittämis- ja tutkimushanketta ajalle 1.10.2021 – 31.5.2024. Tutkimuksen tarkoituksena on luoda MeanWell-toimintamalli ja testata sen toimivuutta 1) työn merkityksellisyyden, 2) työntekijöiden hyvinvoinnin sekä 3) organisaatioiden toiminnan edistämässä.

Työhyvinvointikartoitus sisälsi seuraavia ilmiöitä:

1) Kestävän työuran rakentumiseen liittyvät osa-alueet:

- Henkinen joustavuus työssä sekä työn vaatimukset
- Johdon ja henkilöstön vastavuoroisuus sekä luottamus
- Organisaatioon juurtuneisuus ja kiinnittyneisyys
- Työn ja muun elämän välinen tasapaino
- Elämän merkityksellisyys

2) Työn merkityksellisyyden lähteet laaja-alaisesti, TMT-kyselyn osa-alueet:

- Perustarpeet ja turvallisuus
- Arvostus ja uramenestys
- Aitous ja toimijuus
- Itsensä kehittäminen ja kyvykkyys
- Yhteenkuuluvuus ja myötävaikuttaminen työyhteisössä
- Laaja-alainen ja arkinen hyvän tekeminen

3) Työhyvinvointi:

- Työn imu
- Työuupumus
- Työtyytyväisyys

Jokainen kyselyvastaaja sai oman henkilökohtaisen TMT-profiilin. Kartoitukseen osallistui 135 työntekijää, vastauslinkki lähetettiin kaikkiaan 202:lle, eli vastausprosentti oli 67 % kutsun saaneista. Hallintopalvelut (n = 11), Sivistyspalvelut (n = 79) ja Tekniset palvelut (n = 26). Vastanneiden ammattiasema: työntekijä: 48 % (n = 65), toimihenkilö: 38 % (n = 51), johtaja/esihenkilö: 14 % (n = 19).

Työhyvinvointikartoituksen koonti esiteltiin henkilökunnalle 20.1.2022 ja siitä tehtiin tallenne, jotta kaikilla työntekijöillä on ollut mahdollisuus se katsoa.

Koontitilaisuudessa työntekijöillä oli mahdollisuus ottaa kantaa kysymykseen: Mikä

olisi mielestänne tärkein asia, mitä lähteä yhdessä kunnan henkilöstönä kehittämään tuloskoonnin pohjalta?

Flinga-sovelluksen kautta saatiin mm. seuraavia ajatuksia:

- Avoimuuden, kohtaamisen ja vuorovaikutuksen lisääminen (11 kannatusta)
 - Avoimuuden lisääminen, aamukahvit on hyvä alku.
 - Yhdessä tekeminen ja vuorovaikutus on toimivaa.
 - Yhteisiä kohtaamisia lisää (etäaamukahvit yms. k-Hall infot).
 - Tiedottamisen kannalta yhteisten palaverien ja vuorovaikutteisuuden lisääminen
 - Yhteisten henkilöstötilaisuuksien lisääminen.
- Esihenkilön ja työntekijöiden välinen vuorovaikutus ja vastavuoroisuus (9 kannatusta)
 - Varmistetaan että kaikilla henkilökuntaryhmillä on esihenkilö, jolla on mahdollisuus kohdata henkilöstöä.
- Tiedotus ja viestintä (5 kannatusta)
 - Tiedottamisen tehostaminen. Uusi intra kaikkien käyttöön.
 - Työyksikössä arvokeskustelu ja sopimukset viestinnän keinoista ja tavoista.
- Töiden organisointi ja työmäärä (4 kannatusta):
 - Yhdessä pohtien voisi miettiä, tehdäänkö asioita nykyisellään järkevästi. Voisiko töitä jakaa toisin, mitä turhaa tehdään?
 - Työtehtävien määrän tasaaminen paremmin työntekijöiden kesken ja tai lisäkäsien palkkaaminen
- Suorituksen arvioinnin pelisäännöt (3 kannatusta)

Yhteistyötä jatketaan varsinaisen kyselyn jälkeen siten, että kunnan esimiehille tullaan järjestämään kaksi valmennusta, joiden teemoina ovat mm. Johdon/esihenkilöiden ja henkilöstön vastavuoroisuus sekä vuorovaikutus, Työn merkityksellisyydestä keskustelu ja henkilöstötuntemus sekä Resilienssin kehittäminen kohteena jatkuva muutos työelämässä, työtehtävissä, yhteiskunnassa. Lisäksi kuudelle työyhteisölle järjestetään oma pienryhmävalmennus, joiden teemat vaihtelevat esimiesten toiveiden sekä kyselystä saadun palautteen perusteella.

Kunnalla on mahdollisuus toteuttaa hankkeen tiimoilta vastaava kysely ensi vuoden alussa.

Ehdotus

Esittelijä: Sari Linturi-Sahlman, hallintojohtaja

YTR merkitsee tiedoksi tehdyn MeanWell -työhyvinvontikyselyn tulokset ja siihen liittyvät jatkotoimenpiteet.

Päätös

Merkittiin tiedoksi.

§ 9

Kelan korvaushakemus työterveyshuoltoon liittyviin kustannuksiin vuodelta 2022

KNGDno-2023-105

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

Liitteet

1 Kela korvaushakemus 2022.pdf
Verkkojulkisuus rajoitettu
2 Tarkastuskertomus_Kangasniemen kunta.pdf
Verkkojulkisuus rajoitettu

Liitteenä Työterveyshuollon esittänyt Kelan korvaushakemus tilikaudelta 2022. Hakemuksen on oltava Kelalla viimeistään 6 kk tilikauden päättymisen jälkeen. Hakemusta on täydennetty ensiapuvälinekustannuksilla ja ensiapukoulutuskustannuksilla. Korvauksen maksamisen edellytys on, että työterveyshuollon korvaushakemusasiakirjat on käsitelty yhteistoimintamenettelyssä, työsuojelutoimikunnassa tai työsuojeluvaltuutetun kanssa tai yhdessä henkilöstön kanssa.

Työnantajan tilikaudesta 2020 alkaen työnantajan järjestämälle työterveyshuoltotoiminnalle määritellään korvausluokkien I ja II osalta yksi yhteinen laskennallinen enimmäismäärä. Siitä korvataan ensisijaisesti ehkäisevän työterveyshuollon eli korvausluokan I kustannukset. Enimmäismäärän voi käyttää kokonaan ehkäisevän työterveyshuollon eli korvausluokka I:n mukaiseen toimintaan. Sairaanhoidon eli korvausluokan II kustannuksia voidaan korvata, jos enimmäismäärää on jäljellä korvausluokan I kustannusten jälkeen, kuitenkin enintään 40 prosenttia yhteisestä enimmäismäärästä.

Kela teki kuntaan työterveyshuollon korvaushakemuksen tarkastuksen vuoden 2021 hakemuksesta. Työterveyshuollon korvaushakemusten kustannusten ja toimintatietojen tarkastamisen tavoitteena on edistää hyvän työterveyshuoltokäytännön toteutumista työpaikoilla ja antaa työnantajalle työterveyshuollon korvaamiseen liittyviä ohjeita ja neuvoja. Lisäksi tavoitteena on selvittää korvaushakemuksessa ilmoitettujen kustannusten oikeellisuus ja niiden korvattavuus. Tarkastuksella selvitetään korvaushakemuksen tietojen perusteella työterveyshuollon toimintakokonaisuus sekä kustannusten ja toimintatietojen tilastoinnin sisältö. Tarkastuksessa ei havaittu merkittäviä poikkeamia, mutta siinä havaittiin viisi lievää poikkeamaa. Kela edellytti päätöksessään, että työnantaja ja palveluntuottaja käsittelevät tarkastuskertomuksen yhteistyössä. Merkittävät poikkeamat tulee korjata viipymättä. Lievät poikkeamat edellyttävät toimintatapojen täsmennystä ja korjaamista mahdollisimman pian. Tarkastuskertomus ei ollut ennakkopäätös. Hakemuksessa ilmoitettujen kustannusten korvattavuus ratkaistiin erikseen. Poikkeamat hakemuksessa sekä tarkastuksessa saadut kehittämissuositukset on otettu huomioon vuoden 2022 korvaushakemuksessa. Tarkastuskertomus on liitteenä.

Ehdotus

Esittelijä: Sari Linturi-Sahlman, hallintojohtaja

YTR merkitsee tiedokseen liitteenä olevan Kelan korvaushakemuksen tilikaudelta 2022.

Päätös

Merkittiin tiedoksi.

§ 10

Työsuojeluasiat

KNGDno-2022-34

Valmistelija / lisätiedot:
Kalle Manninen
kalle.manninen@kangasniemi.fi

Liitteet

1 Työsuojelun toimintakertomus 2022.pdf
2 Työsuojelun vuosisuunnitelma 2023.pdf
3 TYHY-tavoitteet 2023.pdf
Verkkojulkisuus rajoitettu

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

Ehdotus

Esittelijä: Sari Linturi-Sahlman, hallintojohtaja

YTR merkitsee tiedoksi työsuojelupäällikön ajankohtaiset asiat.

Päätös

Merkittiin tiedoksi.

§ 11

YT-palavereiden muistiot 1-3/2023

KNGDno-2021-769

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

Liitteet

1 YT-muistiot 1-3 2023.pdf
Verkkojulkisuus rajoitettu

YTR:lle tuodaan tiedoksi YT-palavereiden muistiot tammi-maaliskuulta 2023 Kokouksia on järjestetty kolme.

Ehdotus

Esittelijä: Sari Linturi-Sahlman, hallintojohtaja

YTR merkitsee muistion tiedoksi.

Päätös

Merkittiin tiedoksi.

§ 12

Muut asiat

YTR merkitsee tiedokseen kokouksessa esille tuotavat mahdolliset muut asiat.

Ehdotus

Esittelijä: Sari Linturi-Sahlman, hallintojohtaja

YTR merkitsee muut mahdolliset asiat tiedoksi.

Päätös

Ei muita asioita.

Muutoksenhakukielto

§1, §2, §3, §4, §5, §6, §7, §8, §9, §10, §11, §12

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.)
- etuusto-oikeuden käyttämättä jättämistä (EtuostoL 22 §)

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