

Henkilöstöjaosto

Aika 17.12.2021 klo 08:30 - 10:02

Paikka Sähköinen kokous

Käsitellyt asiat

§	Otsikko	Sivu
§ 69	Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus, pöytäkirjan tarkastaminen sekä tiedoksi antaminen kunnan jäsenelle	3
§ 70	Asioiden käsittelyjärjestyksen hyväksyminen	4
§ 71	Teknisten sopimuksen kehittämisryhmän kokoonpano	5
§ 72	Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2022	8
§ 73	Oppisopimusperiaatteiden tarkistaminen	11
§ 74	Huumausainetestistä koskevan todistuksen toimittaminen työhön otettaessa	13
§ 75	Hälytysraha, paikallinen sopimus: erikoishälytysrahan ja kutsuajan määrittelyn osittainen muuttaminen ja korvausten korottaminen määräaikaisesti	15
§ 76	Esimiehen lupa sairauspoissaolon myöntämiseen	21
§ 77	Koulupsykologien palkan tarkistaminen	23
§ 78	Ylilääkärin kompensatiokorotus kahden ylilääkärin viran hoitamisesta	26
§ 79	Terveyskeskussairaalan ylihoitajan palkan korjaus	28
§ 80	Erikoisammattimiehen tehtäväkohtaisen palkan muuttaminen	31
§ 81	Kansalaisopiston tuntiopettajien palkkaryhmien lisääminen	33
§ 82	Ruokapalveluvastaavatehtävän nimikkeen muutos kokiksi ja tehtävän siirto ravitsemispalveluiden Mesikämmenen päiväkodin keittiöön	35
§ 83	Rekrytointi, täyttölupa, päiväkodin johtajan virka 31.1.2022 alkaen toistaiseksi, Ollikkalan päiväkot	36
§ 84	Rekrytointi, täyttölupa, päiväkodin johtajan virka 1.8.2022 alkaen toistaiseksi, Palometsän ja Hähkänän päiväkodit	37
§ 85	Rekrytointi, täyttölupa, osastonvastaava, Hintan hoivakoti, vanhuspalvelut	38
§ 86	Rekrytointi, täyttölupa, kiinteistöpäällikön sijaisuus	40
§ 87	Rekrytointi, täyttölupa, kiinteistöpäällikkö	41
§ 88	Rekrytointi, täyttölupa, kahden omavalmentajan ma. virkasuhteen täyttö työllisyyden kuntakokeiluun	42
§ 89	Rekrytointi, täyttölupa, terveydenhuollon palveluiden tekstinkäsittelijän sijaisuus	44
§ 90	Rekrytointi, täyttölupa, määräaikainen hankinta-asiantuntija, hankintapalvelut	45
§ 91	Mielenterveys- ja päihdeyksikön laitoshuoltajan tehtävän lakkauttaminen	47
§ 92	Sairaanhoidajan tehtävän perustaminen mielenterveys- ja päihdeyksikköön	48
§ 93	Tiedoksi tulleet asiat	50

Osallistujat

	Nimi	Tehtävä	Lisätiedot
Läsnä	Lundström Sanna Lehti Timo Friberg Osmo Härri Anna Palohonka Kaisa	puheenjohtaja 1. varapuheenjohtaja jäsen jäsen jäsen	Pöytäkirjantarkastaja
Muu	Söderlund Christina Korhonen Anna-Kristiina	pöytäkirjanpitäjä esittelijä	

Pöytäkirjan nähtävilläpito

Tarkastettu pöytäkirja pidetään nähtävillä yleisessä tietoverkossa alkaen 27.12.2021

Allekirjoitukset

Sanna Lundström
Puheenjohtaja

Christina Söderlund
Pöytäkirjanpitäjä

Anna Härri
Pöytäkirjantarkastaja

Tämä pöytäkirja on sähköisen allekirjoitusjärjestelmän ongelmien vuoksi allekirjoitettu poikkeuksellisesti käsin. Allekirjoitettu asiakirja on tallennettu sähköisenä Salon kaupungin asianhallintajärjestelmään. Allekirjoituksen oikeellisuuden voi todentaa kirjaamosta.

Henkilöstöjaosto

§ 69 17.12.2021

Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus, pöytäkirjan tarkastaminen sekä tiedoksi antaminen kunnan jäsenelle

Henkilöstöjaosto 17.12.2021 § 69

Kuntalain 103 §:n mukaan toimielimen kokous on päätösvaltainen, kun enemmän kuin puolet jäsenistä on saapuvilla.

Esityslista on lähetetty toimielimen päättämällä tavalla neljä päivää ennen kokousta.

Pöytäkirja tarkastetaan 22.12.2021 ja tarkastettu pöytäkirja julkaistaan 27.12.2021 kuntalain 140 § mukaisesti kaupungin yleisessä tietoverkossa.

Esittelijä

Vs. Kaupunginjohtaja

Päätösehdotus

Kokous todetaan laillisesti koolle kutsutuksi ja päätösvaltaiseksi. Tämän kokouksen pöytäkirjantarkastajiksi valitaan Anna Härri.

Päätös

Henkilöstöjaosto hyväksyi päätösehdotuksen.

Henkilöstöjaosto

§ 70 17.12.2021

Asioiden käsittelyjärjestyksen hyväksyminen

Henkilöstöjaosto 17.12.2021 § 70

Toimielimelle on toimitettu kokouksen esityslista. Hallintosäännön 148 §:n mukaan asiat käsitellään esityslistan mukaisessa järjestyksessä, ellei toimielin muuta päättä.

Hallintosäännön 149 §:n mukaan toimielin voi esittelijän ehdotuksesta tai jäsenen ehdotuksesta, jota on kannatettu, ottaa enemmistöpäätöksellä käsiteltäväksi asian, jota ei ole mainittu kokouskutsussa.

Esittelijä

Vs. Kaupunginjohtaja

Päätösehdotus

Päätetään käsitellä asiat ennalta jaetun esityslistan mukaisesti.

Päätös

Henkilöstöjaosto hyväksyi päätösehdotuksen.

Palkkausryhmä
Henkilöstöjaosto

§ 20 15.11.2021
§ 71 17.12.2021

Teknisten sopimuksen kehittämisryhmän kokoonpano

Palkkausryhmä 15.11.2021 § 20

Kaupunkikehitysjohtaja Mika Mannervesi, mika.mannervesi@salo.fi, puh. 02 778 5001, henkilöstöjohtaja Christina Söderlund, christina.soderlund@salo.fi, puh. 02 778 2103.

Teknisten sopimuksen mukaan kunnassa on TS:n soveltamisalalla oltava TS-kehittämistyöryhmä, joka käsittelee TS:n mukaista tehtäväkohtaista palkkaa ja henkilökohtaista lisää koskevat paikalliset arviointijärjestelmät ennen niiden vahvistamista kunnan tai kuntayhtymän päätöksentekokoelimissa. TS-kehittämistyöryhmä seuraa tehtäväkohtaisen palkan ja henkilökohtaisen lisän paikallisten arviointijärjestelmien toimivuutta ja tekee tarvittaessa niihin liittyviä kehittämis- ja muutosehdotuksia. TS-kehittämistyöryhmän kokoonpanoa ja tehtäviä on käsitelty tämän sopimuksen yhteydessä olevassa TS-oppaassa. TS-kehittämistyöryhmän on kokoonnuttava säännöllisesti, ellei paikallisesti toisin sovita.

TS-oppaassa todetaan, että TS-kehittämistyöryhmässä edustettuina ovat edustettuna kunta ja TS-sopijajärjestöjen paikallisyhdistykset, valtakunnalliset liittotason alayhdistykset tai tällaisen alayhdistyksen paikallisyhdistykset. Käytännössä on hyväksytty myös järjestely, jossa TS-kehittämistyöryhmänä toimii useita sopimusaloja käsittelevän VES/TES-neuvotteluryhmän osa, jossa vain TS-sopijajärjestöt ovat edustettuina.

KoHo ry:llä on paikallisessa TS-kehittämistyöryhmässä yksi paikka niissä kunnissa ja kuntayhtymissä, joissa sillä on aluepelastuslaitoksissa edustettavia TS-soveltamisalalla. TS-kehittämistyöryhmässä kuntaa edustavat kunnan valitsemat jäsenet.

Alayhdistystä edustaa sen valtuuttama henkilö. Jos em. TS-sopijajärjestöllä ei ole paikallista rekisteröityä alayhdistystä, neuvottelut käydään em. järjestön valtuuttaman henkilön kanssa, joka voi olla esimerkiksi pääluottamusmies tai luottamusmies.

TS-kehittämistyöryhmä käsittelee osaltaan TS:n mukaista tehtäväkohtaista palkkaa ja henkilökohtaista lisää koskevat arviointijärjestelmät (jäljempänä TKP/HL:n arviointijärjestelmät) ennen niiden vahvistamista kunnan päätöksentekokoelimissa. TS-kehittämistyöryhmä seuraa TKP:n ja HL:n arviointijärjestelmien maksamisen toimivuutta kunnassa ja tekee tarvittaessa niihin liittyviä kehittämis- ja muutosehdotuksia kunnalle.

TS-kehittämistyöryhmä voi käsitellä myös muita yhdessä tarpeelliseksi katsomiaan TS:n palkkausmääräysten kehittämiseen liittyviä asioita kuten esimerkiksi TS-soveltamisalan yleistä paikallisen tason palkkakehitystä.

Palkkausryhmä
Henkilöstöjaosto

§ 20 15.11.2021
§ 71 17.12.2021

Työskentelytavat

Neuvottelut käydään kaikkien osapuolten luottamuksellisina yhteisneuvotteluina. Käsitellyistä asioista pidetään pöytäkirjaa. Tehdyistä päätöksistä tiedotetaan kaikille osapuolille ja kaikille kunnan TS-soveltamisalan organisaatioissa työskenteleville TS-kehittämistyöryhmässä parhaaksi todetulla tavalla. TS-kehittämistyöryhmän asiantuntemusta voidaan parhaiten lisätä työryhmän yhteiskoulutuksella.

Päätöksenteko

TKP:n ja HL:n määrittämistä koskevia arviointijärjestelmiä käsiteltäessä asiasta tulee neuvotella ja pyrkiä yksimielisyyteen. Jos yksimielisyyttä ei saavuteta, ei asian käsittelyä voi siksi jättää kesken, vaan kunnan tulee viime kädessä tehdä asiaa koskeva päätös ja panna se täytäntöön. Arviointijärjestelmät tehdään TS:n puitteissa eikä kyse ole paikallisen virka- ja työehtosopimuksen solmimisesta, ellei joiltain osin haluta nimenomaisesti poiketa virka- ja työehtosopimusmääräyksistä paikallisen sopimisoikeuden puitteissa.

Palkkatiedot

TS-soveltamisalan palkkojen kehitykseen liittyvät tiedot tulee kunnan tarpeelliseksi katsomiltaan osin saattaa TS-kehittämistyöryhmän käyttöön lain säännösten ja virka- ja työehtosopimusmääräysten sallimissa rajoissa.

Kaupunkikehitysjohtaja on edellisen palkkausryhmän kokouksen jälkeen toimittanut ehdotuksen teknisten sopimuksen mukaisen kehittämistyöryhmän kokoonpanoksi. Hän esittää, että puheenjohtajana toimii henkilöstöjohtaja tai hänen nimeämänsä henkilöstöpalvelujen edustaja ja varapuheenjohtaja olisi kaupunkikehitysjohtaja. Työryhmän jäseniä, jotka edustavat työnantajaa, olisivat rakennus- ja ympäristövalvonnan johtaja, Liikelaitos Salon Veden toimitusjohtaja, mahdollisesti myös kaupunkikehitysjohtajan sijainen (kaupungingeodeetti) ja vapaa-aikajohtaja. Työntekijöiden edustajina toimisivat ne pääluottamusmiehet, joilla on edustettavia teknisten sopimuksessa.

Esittelijä

Henkilöstöjohtaja

Päätösehdotus

Palkkausryhmä antaa lausuntonsa teknisten sopimuksen kehittämistyöryhmän kokoonpanosta.

Päätös

Palkkausryhmä ehdottaa esityksen mukaisen teknisen sopimuksen - kehittämistyöryhmän perustamista.

Puheenjohtaja jätti päätökseen eriävän mielipiteensä. Aiemmin on sovittu, että palkkausryhmä toimii myös teknisen sopimuksen määräysten mukaisena TS-kehittämistyöryhmänä, eikä uusia toimielimiä tarvita.

Tiedoksianto

Henkilöstöjaosto (päättäväksi)

Palkkausryhmä
Henkilöstöjaosto

§ 20 15.11.2021
§ 71 17.12.2021

5186/00.00.01.04/2021

Valmistelija

Henkilöstöjohtaja Christina Söderlund, christina.soderlund@salo.fi, puh. 02 778 2103

Vuoden 2022 aikana palkkausryhmän kokousten työnantajaedustajien täydentäminen teknisten sopimuksen käsittelyn ajaksi olisi väliaikaisratkaisu kohti 2023 voimaan tulevaa organisaatiota. Palkkausryhmän työnantajaedustajiksi teknisten sopimuksen käsittelyn ajaksi tulisi nimetä kaupunkikehitysjohtajan ja henkilöstöjohtajan lisäksi rakennus- ja ympäristövalvonnan johtaja, liikelaitos Salon Veden toimitusjohtaja ja vapaa-aikapalvelujen johtaja.

Sosiaali- ja terveyspalvelut poistuvat kaupungin organisaatiosta vuoden 2022 lopussa ja sen myötä palkkausryhmän kokoonpanokin muuttuu. Vuoden 2023 alusta lukien olisi tarkoituksenmukaisempaa muuttaa ja laajentaa palkkausryhmän kokoonpanoa niin, että se teknisten sopimusta koskevissa kysymyksissä vastaisi paremmin ao. sopimuksen tarkoittamaa kokoonpanoa. Tämän muutoksen tulisi vastata vuoden 2023 alussa voimaantulevaa organisaatiota.

Esittelijä

Vs. Kaupunginjohtaja

Päätösehdotus

Henkilöstöjaosto päättää, että palkkausryhmä toimii edelleen teknisten sopimuksen mukaisena TS-kehittämisryhmänä. Vuoden 2022 aikana palkkausryhmä kutsuu tarvittaessa lisää työnantajan edustajia käsiteltäessä teknisten sopimuksen mukaisen kehittämisryhmän asioita ja vuoden 2023 alusta palkkausryhmän kokoonpano muutetaan vastaamaan silloista organisaatiota ja siinä yhteydessä huomioidaan myös teknisten sopimuksen tarpeet.

Päätös

Henkilöstöjaosto hyväksyi päätösehdotuksen.

Tiedoksianto

Palkkausryhmän jäsenet
Rakennus- ja ympäristövalvonnan johtaja
Liikelaitos Salon Veden toimitusjohtaja
Vapaa-aikajohtaja
Toimistopalvelut

Yhteistoimintaelin
Henkilöstöjaosto

§ 10 03.12.2021
§ 72 17.12.2021

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2022

Yhteistoimintaelin 03.12.2021 § 10

Valmistelija

Koulutussuunnittelija Hanna Visuri, hanna.visuri@salo.fi, puh. 044 778 2277 ja henkilöstöjohtaja Christina Söderlund, christina.soderlund@salo.fi, puh. 044 778 2103

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa koskevien määräysten keskeisenä tavoitteena on ollut saada työnantaja arvioimaan henkilöstönsä osaamistarpeita. Koulutussuunnitelman tulee sisältää arvion henkilöstön ammatillisesta osaamisesta, osaamisvaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja niiden syistä. Tehdyn arvion perusteella suunnitellaan henkilöstön ammatillista osaamista ylläpitävää ja kehittävää koulutusta. Suunnitelman on katettava henkilöstö kokonaisuudessaan henkilöstöryhmittäin.

Henkilöstösuunnitelman avulla pyritään Salon kaupungin tuloksellisuuden, kilpailu- ja palvelukyvyn sekä henkilöstön työelämän laadun ja työhyvinvoinnin parantamiseen. Henkilöstöohjelmassa linjataan niitä tavoitteita ja kehittämistoimenpiteitä, joilla johtamisen, esimiestyön, henkilöstön osaamisen sekä henkilöstön ja työyhteisöjen hyvinvoinnin edistämisen kautta tuetaan kaupungin strategian toteutumista. Henkilöstöohjelman lähtökohtana ovat kaupungin visio ja arvot, ja sen sisällölliset tavoitteet on johdettu sekä toiminnan että henkilöstön tarpeista.

Yhteistoimintalain mukaan yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20, on laadittava kirjallinen henkilöstö- ja koulutussuunnitelma työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja edistämiseksi. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laatimisvelvollisuus koskee kaikkia kuntia ja kuntayhtymiä sekä valtion virastoja ja laitoksia.

Koulutussuunnitelma koostuu kahdesta osasta:

- 1) osaamistarpeiden arviosta ja
- 2) arvioon perustuvasta suunnitelmasta ammatillisen osaamisen kehittämiseksi

Laki koulutuksen korvaamisesta (1140/2013) mahdollistaa koulutuksesta aiheutuvien kustannusten korvaamisen työnantajalle. Koulutuskorvauksen edellytyksenä on, että koulutus perustuu työnantajan etukäteen laatimaan koulutussuunnitelmaan ja edistää työntekijän ammatillista osaamista. Suunnitelma on laadittava, vaikka kunta ei koulutuskorvausta hakisikaan.

Vuonna 2020 lakisääteisen koulutussuunnitelman mukaisia koulutuspäiviä, jotka oikeuttavat koulutuskorvaukseen, oli yhteensä 2598. Vuodelta 2020 maksettu koulutuskorvaus oli 49 190,53 €.

Yhteistoimintaelin
Henkilöstöjaosto

§ 10 03.12.2021
§ 72 17.12.2021

Arvion ja suunnitelman laatimisen tarkoituksena on koulutussasioiden käsittely yhteistoiminnassa henkilöstön kanssa. Osaamisen kehittämisestä, valittavista toimenpiteistä ja niiden kohdentamisesta päättää työnantaja.

Koulutussuunnitelmaa voi päivittää kalenterivuoden aikana. Jos palvelualueen suunnitelma muuttuu kalenterivuoden aikana, tulee tarkistettu suunnitelma toimittaa henkilöstöpalveluihin. Koulutussuunnitelma viedään aina olennaisten muutosten jälkeen ytelimen käsittelyyn. Henkilöstöjaosto hyväksyy henkilöstö- ja koulutussuunnitelman.

Esittelijä

Henkilöstöjohtaja

Päätösehdotus

Yhteistoimintaelin hyväksyy omalta osaltaan henkilöstö- ja koulutussuunnitelman vuodelle 2022.

Päätös

Yhteistoimintaelin hyväksyi päätösehdotuksen.

Pöytäkirja tarkastettiin tämän asian osalta kokouksessa.

Merkittiin, että kokoukseen saapuivat tämän asian käsittelyn aikana Hannu Niemi saapui klo 9.04 ja Tanja Heikurinen klo 9.08.

Koulutussuunnittelija Hanna Visuri oli kokouksessa asiantuntijana. Hän poistui kokouksesta tämän asian käsittelyn ja päätöksenteon jälkeen klo 9.34.

Tiedoksianto

Asianosaiset

Henkilöstöjaosto 17.12.2021 § 72
5263/00.01.02.02/2021

Valmistelija

Koulutussuunnittelija Hanna Visuri, hanna.visuri@salo.fi, puh. 044 778 2277 ja henkilöstöjohtaja Christina Söderlund, christina.soderlund@salo.fi, puh. 044 778 2103

Esittelijä

Vs. Kaupunginjohtaja

Päätösehdotus

Henkilöstöjaosto hyväksyy henkilöstö- ja koulutussuunnitelman vuodelle 2022.

Päätös

Henkilöstöjaosto hyväksyi päätösehdotuksen.

Tiedoksianto

Koulutussuunnittelija (tiedotettavaksi)

Liitteet

Liite [1]

Koulutussuunnitelma 2022



Yhteistoimintaelin
Henkilöstöjaosto

§ 10 03.12.2021
§ 72 17.12.2021

Liite [2]

Koulutussuunnitelma 2022 liite

Henkilöstöjaosto

§ 73 17.12.2021

Oppisopimusperiaatteiden tarkistaminen

Henkilöstöjaosto 17.12.2021 § 73
5552/01.00.00.03/2021

Valmistelija

Valmistelija: koulutussuunnittelija Hanna Visuri, hanna.visuri@salo.fi, puh. 044 778 2277, henkilöstöasiantuntija Anne Kujanpää, puh. 044 778 2248, anne.kujanpaa@salo.fi ja henkilöstöjohtaja Christina Söderlund, christina.soderlund@salo.fi, puh. 044 778 2103

Hallinnonsäännön § 51 mukaan henkilöstöjaosto päättää koulutusohjeistuksesta. Kaupunginhallitus on 2.3.2009 § 155 hyväksynyt Salon kaupungin koulutusperiaatteet, joissa annetaan ohjeita oppisopimuksesta, täydennyskoulutukseen osallistumisesta sekä uudelleen- ja jatkokouluttautumisesta.

Henkilöstöjaosto päätti 4.5.2021 § 81 tarkentaa koulutusperiaatteita siten, että sosiaali-, terveys- ja vanhuspalveluissa on mahdollista palkata oppisopimusopiskelija ns. ylimääräiseksi työntekijäksi, mikäli taloudelliset resurssit antavat siihen mahdollisuuden. Täyttöluvan piirissä oleviin tehtäviin tarvitaan henkilöstöjaoston hyväksymä täyttölupa.

Työntekijäpula on kasvava haaste erilaisissa tehtävissä eri puolilla organisaatiota ja kaupungin tulee päivittää koulutusperiaatteiden oppisopimuskäytänteitä vastaamaan nykytilannetta kaikkien tehtävien osalta huomioiden, että täyttöluvan piirissä oleviin tehtäviin tarvitaan henkilöstöjaoston hyväksymä täyttölupa.

Voimassa olevan ohjeen mukaan muilla kuin sosiaali-, terveys- ja vanhuspalveluissa, oppisopimuksen solmiminen on mahdollista vain niissä tilanteissa, kun kyseessä on kaupungin palveluksessa jo oleva työntekijä. Oppisopimusopiskelijaa ei ehdotuksessa tarkoitetuissa tapauksissakaan voi palkata ns. ylimääräiseksi työntekijäksi vaan sopimuksen pohjaksi tarvitaan aina vapaana oleva tehtävä tai sijaisuus. Työnantajalla tulee ensin olla tarve työn teettämiseksi ja sen jälkeen esimies voi harkita, onko työyhteisöllä mahdollisuus tehdä oppisopimus.

Oppisopimuskoulutuksella tarkoitetaan opintoja, joissa voi opiskella pääasiassa samoihin ammatillisiin perustutkintoihin, ammattitutkintoihin ja erikoisammattitutkintoihin kuin oppilaitosmuotoisessa koulutuksessa. Oppisopimuskoulutus tarjoaa lisäksi mahdollisuuden ammatilliseen lisäkoulutukseen. Oppisopimuskoulutus on tutkintoon valmistava/johtava koulutus, jossa työskennellään keskimäärin 25 h/viikko. Kestoltaan koulutukset ovat yleensä 2-4 vuotta. Lisäkoulutuksessa koulutusaika vaihtelee 4 kk - 12 kk:n välillä.

Kun työnantaja toimii ns. kouluttajaosapuolena, saadaan mahdollisuus tutustuttaa opiskelija organisaatioon ja markkinoida tarjolla olevia työtehtäviä. Mikäli henkilö koulutuksen jälkeen työllistyy, tuntee hän jo valmiiksi talon toimintatavat ja perehdyttäminen nopeutuu.

Henkilöstöjaosto

§ 73 17.12.2021

Oppisopimus sitoo työnantajaa koko sopimuskauden ajaksi, mikä on otettava huomioon harkittaessa oppisopimuksen solmimisen mahdollisuutta. Oppisopimussopimuksen solmimisessa tulee huomioida, että opiskelija saa riittävän ohjauksen olemassa olevalta henkilöstöltä koko oppisopimuksen ajan. Oppisopimuksen jälkeen opiskelija voi hakea ja tulla valituksi koulutustaan vastaaviin tehtäviin normaalin haun yhteydessä.

Oppisopimuskoulutuksessa olevan/harjoittelijan palkka määräytyy lähtökohtaisesti samoin perustein kuin muunkin henkilöstön, eli tehtävien vaativuuden perusteella. Harjoittelijalle tulee vähintään maksaa virka- ja työehtosopimuksen mukaista vähimmäispalkkaa. Oppisopimusopiskelijoille ei tehdä henkilökohtaisen työsuorituksen arviointia kuuden kuukauden palvelujakson jälkeen.

Oppisopimuskoulutuksesta sovitaan aina esimiehen kanssa ja esimies esittää oppisopimuksen tekoa hyväksyttäväksi palvelujohtajalle harkittuaan ensin ohjeistuksessa olevien periaatteiden täyttyminen. Oppisopimukset allekirjoittaa henkilöstöjohtaja.

Esittelijä

Vs. Kaupunginjohtaja

Päätösehdotus

Koulutusperiaatteiden oppisopimuskoulutuksen kohtaa päivitetään siten, että Salon kaupungille voidaan palkata määräaikaaisesti henkilö kaupunkiorganisaation ulkopuolelta tarkoituksena solmia hänen kanssaan oppisopimus, mikäli yksiköllä on vapaa tehtävä tai tehtävä on hyväksytty talousarvion henkilöstösuunnitelmassa. Oppisopimusopiskelijoille ei tehdä henkilökohtaisen työsuorituksen arviointia kuuden kuukauden palvelujakson jälkeen. Täyttöluvan piirissä oleviin tehtäviin tarvitaan henkilöstöjaoston hyväksymä täyttölupa.

Päätös

Henkilöstöjaosto hyväksyi päätösehdotuksen.

Tiedoksianto

Asianosaiset

Yhteistoimintaelin
Henkilöstöjaosto

§ 11 03.12.2021
§ 74 17.12.2021

Huumausainetestiä koskevan todistuksen toimittaminen työhön otettaessa

Yhteistoimintaelin 03.12.2021 § 11

Valmistelija

henkilöstöjohtaja Christina Söderlund, christina.soderlund@salon.fi, puh. 02 778 2103, henkilöstöasiantuntija Anne Kujanpää, anne.kujanpaa@salon.fi, puh. 02 778 2248

Työantajan tulee määritellä ja käsitellä yt-menettelyssä työtehtävät, joissa voidaan rekrytoinnin yhteydessä edellyttää huumausainetestiä koskavaa todistusta. (Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (3 luku 6 §, 7 §) ja Laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta 2 luku 7§).

Jos määrittelyä ei ole tehty, työnantaja ei voi työhön otettaessa todistusta pyytää. Määrittelyn tekeminen ei tarkoita sitä, että kaikissa rekrytoinneissa todistusta pyydetään. Jos todistusta pyydetään, työnantajan on ilmoitettava työnhakijalle hakuilmoituksessa tai jo työsuhteessa olevalle työntekijälle ennen työehtojen muuttamista siitä, että kysymys on testiä vaativasta työtehtävästä. Työnantaja maksaa testaamisen aiheuttamat kulut.

Lakiperusteen lisäksi huumausainetestitietojen hankkiminen edellyttää työntekijän suostumusta. Työterveyshuoltolaki säättää, että todistus on annettava testatulle itselleen työnantajalle toimitettavaksi. Työnantajalla on siis oikeus pyytää tehtävään valitulta henkilöltä huumetestitodistus, mutta työnhakijalla ei ole velvollisuutta antaa todistusta. Arvioidessaan työnhakijoita työnantaja voi kuitenkin jättää huomioimatta hakijat, jotka eivät ole toimittaneet huumetestitodistusta työnantajalle. Virkasuhteessa todistuksen toimittaminen voi olla virkaan nimittämisen edellytys.

Huumausainetestauksen peruste määritellään työtehtäväkohtaisesti. Koska esimies valitsee alaisena, kukin esimies määrittää tehtävät, joissa mahdollisesti huumausainetestiä koskeva todistus työhön otettaessa pyydetään.

Palvelualueet ovat määritelleet tehtävät, joissa huumausainetestausta rekrytoinnin yhteydessä mahdollisesti edellytetään. Tehtävät on määritelty palvelualueittain erillisessä liitteessä (liite 1). Määrittelyn yhteydessä palvelualue on myös määrittänyt todistuksen pyytämisen lakiperusteen.

Ohjeet todistuksen pyytämisestä lisätään Salon kaupungin päihdeohjelmaan ja rekrytointioppaaseen.

Liite 1 Tehtävät, joissa voidaan edellyttää huumausainetestiä koskevan todistuksen esittämistä rekrytoinnin yhteydessä

Esittelijä

Henkilöstöjohtaja

Yhteistoimintaelin
Henkilöstöjaosto

§ 11 03.12.2021
§ 74 17.12.2021

Päätösehdotus

Yhteistoimintaelin hyväksyy, että määritellyissä tehtävissä tarvittaessa voidaan rekrytoinnin yhteydessä edellyttää huumausainetestä koskevan todistuksen toimittamista.

Päätös

Yhteistoimintaelin hyväksyi päätösehdotuksen.

Pöytäkirja tarkastettiin tämän asian osalta kokouksessa.

Merkittiin, että henkilöstöasiantuntija Anne Kujanpää oli kokouksessa asiantuntijana. Hän poistui kokouksesta tämän asian käsittelyn ja päätöksenteon jälkeen klo 9.51.

Tiedoksianto

Henkilöstöjaosto (jatkokäsittelyyn)

Henkilöstöjaosto 17.12.2021 § 74
4865/01.01.02.01/2021

Valmistelija

henkilöstöjohtaja Christina Söderlund, christina.soderlund@salon.fi, puh. 02 778 2103, henkilöstöasiantuntija Anne Kujanpää, anne.kujanpaa@salon.fi, puh. 02 778 2248

Henkilöstöjaoston käsittelyssä olevasta luettelosta on poistettu vapaa-aikapalvelujen ja rakennus- ja ympäristöpalveluiden esitykset. Muutoksella varmistetaan yhdenmukainen kohtelu eri puolilla organisaatiota.

Esittelijä

Vs. Kaupunginjohtaja

Päätösehdotus

Henkilöstöjaosto päättää, että määritellyissä tehtävissä tarvittaessa voidaan rekrytoinnin yhteydessä edellyttää huumausainetestä koskevan todistuksen toimittamista.

Päätös

Henkilöstöjaosto hyväksyi päätösehdotuksen.

Tiedoksianto

Palvelualueen johtajat
Rekrytointi
Henkilöstöasiantuntija

Liitteet

Liite [3]

Tehtävät joissa voidaan edellyttää huumausainetestä koskevaa todistusta rekrytoinnin yhteydessä

Henkilöstöjaosto

§ 75 17.12.2021

Hälytysraha, paikallinen sopimus: erikoishälytysrahan ja kutsuajan määrittelyn osittainen muuttaminen ja korvausten korottaminen määräajaisesta

Henkilöstöjaosto 17.12.2021 § 75
5006/01.00.00.02/2021

Valmistelija

Henkilöstöjohtaja Christina Söderlund, christina.soderlund@salo.fi, 02 778 2103, henkilöstöasiantuntija Anne Kujanpää, anne.kujanpaa@salo.fi, puh. 02 778 2248

Salon kaupungissa on voimassa oleva paikallinen sopimus koskien hälytys- ja erikoishälytysrahaa. Paikallista sopimusta sovelletaan hoito- ja hoivatyötä ja ravitsemis- ja puhtaanapitotyötä tekeviin seuraavissa yksiköissä: vuorotyötä tekevä terveyskeskushenkilöstö, vanhuspalveluiden ympärivuorokautiset yksiköt ja kotihoito, ympärivuorokautinen päiväkotito, ympärivuorokautiset kehitysvammahuollon ja lastensuojelun yksiköt. Lisäksi paikallista sopimusta sovelletaan uimahallin ja Salohallin vuorotyötä tekeviin laitoshuoltajiin. Paikallisessa sopimuksessa on määritelty maksamisen ehdot ja korvaukset (hälytysraha korvaus 30 €, erikoishälytysraha 85 €).

Paikallisen sopimuksen mukaisen hälytysrahan korottamispäätökset

Tällä hetkellä on voimassa kolme henkilöstöjaoston määräaikaista päätöstä paikallisen sopimuksen mukaisten hälytysrahojen korottamisesta: hälytysrahan korottaminen korona-aikana (Henkilöstöjaosto 04.12.2020 § 162), koronapandemian hoitamiseen liittyvä töihin hälyttäminen (esimiehet ja tartuntatautiitiimi) (Henkilöstöjaosto 21.05.2021 § 90) ja hälytysrahan korottaminen työvoimapulan vuoksi (Heja 27.8.2021 § 10). Päätökset ovat voimassa 9.1.2022 asti. Päätöksissä paikallisen sopimuksen mukaisia hälytysrahoja on korotettu 50 %. Korotetun hälytysrahan suuruus on 45 € ja erityishälytysrahan 127,50 €.

Hälytysrahan ja erikoishälytysrahan käyttö v. 2019-lokakuu 2021

Hälytysraha, koko kaupunki		Erikoishälytysraha, paikallinen sopimus, hoito- ja hoivavuorotyö, ns. tuplavuoro	
2019	23 767,85 €	2019	79 230,00 €
2020	26 296,70 €	2020	90 780,00 €
lokakuu 2021	49 925,20 €	lokakuu 2021	126 862,50 €

Työvoimapula ja hälytysrahan käytön tarve palvelualueilla

Vanhuspalvelut

Ympäri vuorokautisessa hoidossa ei ole haastavan sijaistilanteen vuoksi yksiköissä koskaan ennen ollut näin paljon hälytysrahojen käyttöä kuin tänä vuonna. Ilman varahenkilöstöä hälytysrahojen käyttöä olisi ollut vielä enemmän. Ympäri vuorokautisen hoidon varahenkilöstöä ei ole vielä saatu täysimittaisesti käyttöön. Varahenkilöstö ei kuitenkaan riitä kaikkien äkillisten poissaolojen kattamiseen ja KuntaRekrystä sijaisten saatavuus on huono. Etenkin päteviä, lääkeluvallisia sijaisia on vaikea saada ja silloin todella tarvitsemme sitoutuneita ja joustavia omia vakituisia työntekijöitämme ja pitkäaikaisia sijaisiamme vastaamaan muun muassa turvallisesta lääkehoidosta.

Kotihoidon osalta hälytysrahojen käyttö on selvästi vähentynyt syksyn 2021 aikana. Kesällä hälytysrahaa käytettiin normaalia enemmän, koska sijaisia äkillisiin poissaoloihin ei ollut saatavilla. Kotihoidon tilannetta on helpottanut syksyllä kotihoidon varahenkilöstöön rekrytoidut seitsemän (7) uutta lähihoitajaa.

Terveyspalvelut

Vuoden 2021 kesä on terveyskeskussairaalassa ollut varsin vaikea henkilöstöpulan takia. Tähän ovat vaikuttaneet monet asiat. Henkilöstön vaihtuvuus, rekrytointi niin vakituisiin työsuhteisiin kuin myös kesälomasijaisuuksiin on ollut haasteellista. Erityisesti sairaanhoitajista on ollut pula. Tämä hoitohenkilöstöpula ja myös lääkäripula jatkuu edelleen. Tämän perusteella potilaspaikkoja on ollut suljettuna kaikilla kolmella osastolla.

Hälytysrajojen ja myös erikoishälytysrahojen osalta näkyy huono sijaistilanne ja poissaolot erityisesti heinä-elokuun vaihteessa. Erikoishälytysrahoja maksettiin yhteensä 54 kpl ajalla 26.7.-15.8 ja vastaavasti hälytysrahoja 32 samalla ajanjaksolla, eli tuplavuoroja tehtiin 2,6/pv ja vuorojen tai vapaapäivän vaihtoa 1,5/pv.

Varhaiskasvatus

Varhaiskasvatuksen ympäri vuorokautisen päiväkodin jaksotyössä on hälytysrahan käyttö ollut vähäistä, mutta hälytysraha on tarpeellinen jaksotyössä tapahtuviin äkillisiin muutoksiin.

Ravitsemis- ja puhtaanapitopalvelut

Ravitsemis- ja puhtaanapidon palveluissa työvoimapula on kriittinen erityisesti puhtaanapidon liikuntatilojen ja märkätilojen siivouksessa. Työtehtävät koetaan fyysisesti raskaiksi ja kuluttaviksi ja kohteet epäergonomisiksi (mm. ainainen kosteus) ja monesti varhaiseen aamuun tai myöhäiseen iltaan kohdistuvat työvuorot koetaan epähoukutteleviksi. Hälytysraha on tarpeellinen ravitsemis- ja puhtaanapidon esim. uimahallin siisteystason varmistamiseksi.

Palvelualueiden työnantajan edustajat totesivat, että hälytysrahojen korotukset motivoivat henkilöstöä tekemään tuplavuoroja. Kun viime sijaisena keinona työntekijä joudutaan kutsumaan vapaalta ylimääräisesti töihin, on kohtuullista, että hän saa siitä myös riittävän korvauksen. Riittävä korvaus myös helpottaa selvästi vapaaehtoisten löytämistä puuttuviin vuoroihin.

Hälytysrahan korottamisen perusteet

Pääluottamusmiesten ja työnantajien edustajien kesken kanssa on käyty neuvottelu 24.11.2021 henkilöstöjohtajan johdolla hälytysrahan käytön tilanteesta. Neuvottelussa todettiin, että työnantajan on turvattava potilas- ja asiakasturvallisuus. Sijaispooli on helpottanut tilannetta osittain, mutta työvoimapula on niin suuri, että tilanne on edelleen kriittinen. Korotettua hälytysrahakorvausta tarvitaan, koska ulkopuolisen henkilöstön saatavuus on edelleen hyvin vaikeaa. Jo työssä oleva henkilöstö kokee paikallisen sopimuksen mukaiset hälytysrahakorvaukset liian pieninä.

Työvoiman saatavuuden haasteet on ensisijainen syy hälytysrahan korottamistarpeeseen. Myös koronapandemia saattaa edelleen aiheuttaa tilanteita, joissa henkilöstöä joudutaan äkillisesti hälyttämään työhön. Kaupunki kilpailee työvoimasta alueen muiden kuntien ja yksityisten palveluntuottajien kanssa. Hälytysrahan käyttö on viimesijaisin, mutta välttämätön keino turvata riittävä henkilöstömäärä.

Neuvottelussa tuli esiin myös se, että hälytysrahan kutsuaikaa pitäisi pidentää viikonloppujen ja arkipyhäviikkojen osalta. Tällä hetkellä hälytysraha maksetaan, jos työntekijä hälytetään töihin vuorokausi ennen työvuoron alkamista. Tämä aiheuttaa vaikeuksia viikonloppujen ja pyhien työvuorojärjestelyissä työntekijöiden ollessa äkillisesti poissa töistä.

Lisäksi esille nousi paikallisen sopimuksen erikoishälytysrahan maksamisen määrittelyn epäkohta: erikoishälytysraha voidaan maksaa, jos työntekijä jää oman vuoronsa jälkeen tekemään toisen täyden työvuoron. Neuvottelussa todettiin, että erikoishälytysraha tulisi maksaa myös sellaisissa tilanteissa, joissa työntekijä tulee tekemään täyden työvuoron välittömästi ennen omaa sovittua työvuoroaan. Täysi työvuoro on vähintään 4 tuntia ja sillä on saatu korvattua työvuoro siten, ettei muuta sijaista tarvita.

Neuvottelussa pääluottamusmiesten kannanotto oli, että paikallisen sopimuksen mukaista hälytysrahaa tulisi korottaa selkeästi. Hälytysraha ei ratkaise kaikkia työvoimapulan tilanteita, mutta viimesijaisena keinona se on yksi keino varmistaa työvoiman riittävyys. Työntekijät tulevat hälytettyinä töihin vapaapäivältään. Korvaus vapaapäivän menetyksestä on työntekijöiden mielestä hyvin pieni. Yhä useampi on ilmoittanut, että ei suostu ylimääräiseen työhön niin pienellä korvauksella. Nykyinen hälytysraha ei ole suuruudeltaan riittävä korvaamaan vapaapäivän menetystä.

Henkilöstöjaosto

§ 75 17.12.2021

Pääluottamusmiehet toivat esiin myös sen, että esimiehet ovat todella vaikeassa tilanteessa, kun ei ole välineitä, jotka työntekijät kokevat houkutteleviksi. Lisäksi tulee muistaa, että työntekijöiden lepoaikojen toteutumisesta ja jaksamisesta pitää huolehtia, jottei kuormitus kasva liian suureksi. Esim. hälytysrahan korottaminen 60 euroon olisi edes vähän nykyistä parempi, ja silti edullinen tapa turva potilasturvallisuus kriittisissä tilanteissa.

Esittelijä

Vs. Kaupunginjohtaja

Päätösehdotus

Toistaiseksi voimassa olevaa paikallista hälytysraha -sopimusta ei muuteta, mutta määräaikaisesti 31.12.2022 asti seuraavissa asioissa henkilöstöjaosto päättää, että hälytysrahaa koskevan paikallisen sopimuksen mukaisia hälytysrahoja korotetaan 50% tarvittavan henkilöstöresurssin ja potilas- ja asiakasturvallisuuden turvaamiseksi. Korotetun hälytysrahan suuruus on 45 € ja erityishälytysrahan 127,50 €.

Tilanteessa, jossa työntekijä hälytetään töihin vapaapäivältä, maksetaan hälytysrahan sijaan korotetun erikoishälytysrahan suuruinen korvaus.

Ennen töihin hälyttämistä vapaa-ajalta, tulee käyttää muut mahdolliset keinot turvata riittävä henkilöstömäärä.

Työntekijöiden lepoaikojen toteutumisesta huolehditaan.

Koronapandemian hoitamiseen liittyvät välttämättömät tehtävät (sote tehtävät, esim. tartuntatautiitiimi ja esimiehet) hyväksytään 31.12.2022 asti hälytysrahaa ja erikoishälytysrahaa koskevan paikallisen sopimuksen ja korotettujen hälytysrahakorvausten piiriin. Hälytysrahakorotusten kustannuksia seurataan osana koronapandemian hoidon kustannuksia.

Paikallisen sopimuksen erikoishälytysraha määrittely muutetaan 31.12.2022 asti siten, että erikoishälytysraha voidaan maksaa, kun henkilö suostuu tekemään säännölliseen työaikaansa kuuluvan työvuoron lisäksi (välittömästi ennen tai jälkeen) toisen täyden työvuoron. Täysi työvuoro on vähintään 4 tuntia ja sillä on saatu korvattua työvuoro siten, ettei muuta sijaista tarvita.

Paikallisen sopimuksen kutsuaika määritelmää täydennetään 31.12.2022 asti siten, että viikonloppuisin ja arkipyhäjakson edellä kutsuaika on kaksi vuorokautta edeltävästä arkityöpäivästä laskettuna. Arkisin kutsuaika on paikallisen sopimuksen mukaisesti vuorokausi.

Toistaiseksi voimassa olevaa paikallista hälytysraha -sopimusta ei muuteta, mutta määräaikaisesti 31.12.2022 asti seuraavissa asioissa henkilöstöjaosto päättää, että

hälytysrahaa koskevan paikallisen sopimuksen mukaisia hälytysrahoja korotetaan 50% tarvittavan henkilöstöresurssin ja potilas- ja asiakasturvallisuuden turvaamiseksi. Korotetun hälytysrahan suuruus on 45 € ja erityishälytysrahan 127,50 €.

Henkilöstöjaosto

§ 75 17.12.2021

tilanteessa, jossa työntekijä hälytetään töihin vapaapäivältä, maksetaan hälytysrahan sijaan korotetun erikoishälytysrahan suuruinen korvaus.

ennen töihin hälyttämistä vapaa-ajalta, tulee käyttää muut mahdolliset keinot turvata riittävä henkilöstömäärä.

työntekijöiden lepoaikojen toteutumisesta huolehditaan.

koronapandemian hoitamiseen liittyvät välttämättömät tehtävät (sote tehtävät, esim. tartuntatautiimi ja esimiehet) hyväksytään 31.12.2022 asti hälytysrahaa ja erikoishälytysrahaa koskevan paikallisen sopimuksen ja korotettujen hälytysrahakorvausten piiriin. Hälytysrahakorotusten kustannuksia seurataan osana koronapandemian hoidon kustannuksia.

paikallisen sopimuksen erikoishälytysraha määrittely muutetaan 31.12.2022 asti siten, että erikoishälytysraha voidaan maksaa, kun henkilö suostuu tekemään säännölliseen työaikaansa kuuluvan työvuoron lisäksi (välittömästi ennen tai jälkeen) toisen täyden työvuoron. Täysi työvuoro on vähintään 4 tuntia ja sillä on saatu korvattua työvuoro siten, ettei muuta sijaista tarvita.

paikallisen sopimuksen kutsuaika määritelmää täydennetään 31.12.2022 asti siten, että viikonloppuisin ja arkipyhäjakson edellä kutsuaika on kaksi vuorokautta edeltävästä arkityöpäivästä laskettuna. Arkisin kutsuaika on paikallisen sopimuksen mukaisesti vuorokausi.

Päätös

Kaisa Palohonka ehdotti Anna Härrin kannattama seuraavaa: Hälytysrahaa koskevan paikallisen sopimuksen mukaista hälytysrahaa korotetaan 100% ja erityishälytysrahaa 50 % tarvittavan henkilöstöresurssin ja potilas- ja asiakasturvallisuuden turvaamiseksi. Korotetun hälytysrahan suuruus on 60 € ja erityishälytysrahan 127,50 €.

Puheenjohtaja totesi, että oli tehty esittelijän ehdotuksesta poikkeava kannatettu muutosehdotus, joten asiasta on äänestettävä. Puheenjohtaja ehdotti, että toimitetaan nimenhuutoäänestys. Ne, jotka kannattavat esittelijän ehdotusta äänestävät JAA ja ne jotka kannattavat jäsen Palohongan ehdotusta äänestävät EI. Puheenjohtajan ehdotus äänestystavasta hyväksyttiin.

Suoritetussa äänestyksessä
Esittelijän pohjaehdotus sai kolme JAA ääntä (Friberg, Lehti, Lundström)
Jäsen Palohongan ehdotus sai kaksi EI ääntä (Härr, Palohonka)

Puheenjohtaja totesi, että päätökseksi tuli äänin 3 - 2 esittelijän ehdotus.

Tiedoksianto

Henkilöstöasiantuntija (tiedotettavaksi esimiehille, joiden yksiköitä paikallinen sopimus koskee)
Palvelualueen johtajat, joita paikallinen sopimus koskee
Sarastia

Liitteet



Henkilöstöjaosto

§ 75

17.12.2021

Liite [4]

2021_Hälytysraha ja erikoishälytysraha
paikallinen sopimus

Henkilöstöjaosto

§ 76 17.12.2021

Esimiehen lupa sairauspoissaolon myöntämiseen

Henkilöstöjaosto 17.12.2021 § 76
3603/01.00.00.03/2021

Valmistelijat: henkilöstöjohtaja Christina Söderlund,
christina.soderlund@salon.fi, puh. 02 778 2103, henkilöstöasiantuntija Anne
Kujanpää, anne.kujanpaa@salon.fi, 02 778 2248

Maaliskuusta 2020 lähtien Salon kaupungilla on ollut voimassa päätös, jonka mukaan esimies voi myöntää luvan 1-9 kalenteripäivän sairauspoissaoloon. Päätös on tehty tähän asti määräaikaisena, koska koronapandemian vuoksi esim. työterveyshuolto ei ole vastaanottanut infektio-oireisia. Voimassa olevan perussäännön mukaan esimies voi myöntää luvan 1-5 peräkkäisen kalenteripäivän sairauspoissaoloon.

Vuonna 2020 esimiehen luvalla toteutui 6060 sairauspoissaolojaksoa, joista 96,9 % oli kestoltaan 1-5 päivää (40,3 % kesto 1 päivä). Vuonna 2021 marraskuun puoliväliin mennessä esimiehen luvalla myönnettyjä sairauspoissaolojaksoja on ollut 4938 jaksoa, ja näistä 97,9 % on kestänyt 1-5-päivää (45,9 % kesto 1 päivä).

Toimintatavalla pyritään vähentämään turhia työterveyshuoltokäyntejä sellaisissa äkillisissä sairaustilanteissa, jotka eivät vaadi terveydenhuollon ammattilaisen määrittämää hoitoa, esim. lääkitystä. 5-9 päivän kestoisia sairauspoissaolojaksoja on myönnetty melko vähän, mutta jonkin verran näille pidemmillekin jaksoille on ollut tarvetta. Mikäli olisimme edellyttäneet näiden jaksojen (5-9 pv) osalta terveydenhuollon ammattilaisen lausuntoa, käynnit työterveyshuollossa olisivat maksaneet vuonna 2020 noin 27 000€, ja vuonna 2021 marraskuun puoliväliin mennessä 16 000€.

Esimiehiä ja työntekijöitä on ohjeistettu olemaan poissaolojakson aikana yhteydessä tarvittaessa päivittäin. Toimintatapa lisää esimiehen ja työntekijän välistä luottamusta ja poissaolon kesto määrittyy tarpeen mukaan. Esimies voi lisäksi harkintansa mukaan aina vaatia hyväksyttävän lääkärintodistuksen koko sairausloman ajaksi KVTES V luvun 1 §:n mukaisesti.

Kelan sairauspäivärahaa työnantaja ei saa alle kymmenen päivän kestoisista sairauspoissaolojaksoista, joten sitä varten terveydenhuollon ammattilaisen lausuntoa ei tarvita.

Esittelijä

Vs. Kaupunginjohtaja

Päätösehdotus

Henkilöstöjaosto päättää, että esimiehellä on oikeus myöntää sairauspoissaoloa enintään yhdeksän peräkkäistä kalenteripäivää. Esimies voi kuitenkin harkintansa mukaan aina vaatia hyväksyttävän lääkärintodistuksen koko sairausloman ajaksi KVTES V luvun 1 §:n mukaisesti. Määräys on voimassa toistaiseksi.

Henkilöstöjaosto

§ 76 17.12.2021

Päätös

Sanna Lundström ehdotti Osmo Fribergin kannattama seuraavaa: Henkilöstöjaosto päättää, että esimiehellä on oikeus myöntää sairauspoissaoloa enintään viisi peräkkäistä kalenteripäivää. Esimies voi kuitenkin harkintansa mukaan aina vaatia hyväksyttävän lääkärintodistuksen koko sairausloman ajaksi KVTES V luvun 1 §:n mukaisesti. Määräys on voimassa toistaiseksi.

Puheenjohtaja totesi, että oli tehty esittelijän ehdotuksesta poikkeava kannatettu muutosehdotus, joten asiasta on äänestettävä. Puheenjohtaja ehdotti, että toimitetaan nimenhuutoäänestys. Ne, jotka kannattavat esittelijän ehdotusta äänestävät JAA ja ne jotka kannattavat jäsen Lundströmin ehdotusta äänestävät EI. Puheenjohtajan ehdotus äänestystavasta hyväksyttiin.

Suoritetussa äänestyksessä

Esittelijän pohjaehdotus sai kaksi JAA ääntä (Härri, Palohonka)

Jäsen Lundströmin ehdotus sai kolme EI ääntä (Friberg, Lehti, Lundström)

Puheenjohtaja totesi, että päätökseksi tuli äänin 2 - 3 jäsen Lundströmin vastaehdotus, jonka mukaan esimiehellä on oikeus myöntää sairauspoissaoloa enintään viisi peräkkäistä kalenteripäivää. Esimies voi kuitenkin harkintansa mukaan aina vaatia hyväksyttävän lääkärintodistuksen koko sairausloman ajaksi KVTES V luvun 1 §:n mukaisesti. Määräys on voimassa toistaiseksi.

Tiedoksianto

Henkilöstöasiantuntija

Esimiehet

Henkilöstö (tiedotettavaksi Meidän Salon ja intran kautta)

Länsirannikon Työterveys Oy

Sarastia

Palkkausryhmä
Henkilöstöjaosto

§ 5 12.10.2021
§ 77 17.12.2021

Koulupsykologien palkan tarkistaminen

Palkkausryhmä 12.10.2021 § 5

Valmistelija

perusopetusjohtaja Inkeri Lahti, inkeri.lahti@salon.fi, 044 778 4688.

Esi- ja perusopetuksessa sekä toisella asteella työskentelevien koulupsykologien palkka tulee tarkistaa.

Koulupsykologitoiminnan tavoitteena on lasten koulunkäynnin, oppimisen ja hyvinvoinnin edistäminen tarjoamalla oppilaille, vanhemmille ja koulun henkilökunnalle psykologisia arviointikonsultaatio- ja tukipalveluja. Koulupsykologin työn tarkoitus on olla mukana mahdollisimman varhaisessa vaiheessa ehkäisemässä oppilaiden syrjäytymiskehitystä. Koulupsykologipalvelut perustuvat oppilas- ja opiskelijahuoltolakiin (1287/2013). Oppilaiden tulee saada sekä yhteisöllisen että yksilöllisen opiskeluhuollon palvelut, joihin koulupsykologipalvelu keskeisesti kuuluu.

Koulupsykologien tehtäviä on ollut vuoden 2021 aikana haettavana sekä vakituksina ja määräaikaisina virkoina. Hakijoita on ollut vähän. Osa koulupsykologien tehtävistä ovat olleet haettavana jatkettuina hakuaikoina, tästä huolimatta niitä ei ole saatu täytettyä. Toisinaan paikka on saatu täytettyä, mutta valittu henkilö on ilmoittanut pian valinnan jälkeen saaneensa paikan muualta. Oppilaat ovat olleet ko. ajanjakson ilman lakisääteistä koulupsykologipalvelua.

Koulupsykologien rekrytointihaastatteluissa on tullut ilmi, että työn houkuttelevuuteen vaikuttaa muun muassa työyhteisön toiminta, työn tekemiseen liittyvä tuki ja työnantajan koulutussuunnitelmat. Lisäksi hakijat mainitsevat palkan olevan merkitsevä tekijä. Salon kaupungin koulupsykologeille mahdollistetaan tiimimäinen työote työn tukena, henkilökohtainen työnohjaus, esimiehen tuki ja ohjaus sekä koulutusmahdollisuudet. Tämän lisäksi myös heidän palkkansa on tarkistettava, jotta koulupsykologien tehtävät saadaan täytettyä ammattilaisilla.

Koulupsykologit ovat vaativuustasolla 2 ja heidän siirtämistään esitetään vaativuustasolle 1. Palkkausmuutos olisi nykyisestä 3510 eurosta 3696,51 euroon. Palkkausmuutosta esitetään 1.11.2021 alkaen. Muutos koskisi kaikkia kahdeksaa koulupsykologia. Vuositasolla palkantarkistus merkitsisi yli 25.000 euron kokonaiskustannusta.

Sivistyspalvelujen johtaja puoltaa esitystä.

Esittelijä

Henkilöstöjohtaja

Päätösehdotus

Palkkausryhmä käy keskustelun koulupsykologien tehtäväkohtaisen palkan tarkistusesityksestä ja antaa henkilöstöjaostolle lausunnon.

Palkkausryhmä
Henkilöstöjaosto

§ 5 12.10.2021
§ 77 17.12.2021

Päätös

Palkkausryhmän lausunto henkilöstöjaostolle:
Työnvaativuuden arvioinnin perusteella esitetään koulupsykologien siirtoa vaativuustasolle 1. Lisäksi palkkausryhmässä otettiin esille, että kaikkien psykologien tulisi olla samassa vaativuustasossa.

Keskusteltiin psykologien vaativuustasojen tarpeellisuudesta. Kahden vaativuustason rakennelma liittyyneen potilasmateriaaliin.
Myös 2. vaativuustasolla työskentelevät ovat psykologian asiantuntijoita, ja näin ollen kaikki psykologit kuuluisivat yhdelle ja samalle vaativuustasolle. Koulupsykologit tekevät tärkeää ennalta ehkäisevää työtä.

Tiedoksianto

Henkilöstöjaosto (jatkokäsittelyyn)

Henkilöstöjaosto 17.12.2021 § 77
4235/01.01.00.04/2021

Valmistelija

Henkilöstöjohtaja Christina Söderlund, christina.soderlund@salon.fi, puh. 02 778 2103.

Palkkausryhmän lausunnossa todetaan, että kaikkien psykologien pitäisi olla samassa vaativuustasossa. Kahden vaativuustason järjestelmä perustuu vuonna 2015 tehtyyn työn vaativuuden arviointiin seuraavin määrittelyin:

”Vaativuustaso I (vaativin)

Psykologit – kasvatus- ja perheneuvola

Työterveyspsykologit (erillinen työterveyshuoltoon suunnattu koulutus)

Tehtävät, joissa psykologilla on erityinen vastuu tai vastuutehtäviä tai joissa hyödynnetään tieteellistä jatkokoulutusta, psykoterapeutti- tai neuropsykologikoulutusta tai kahta tai useampaa muuta lisäkoulutusta tai erityisen vankkaa työkokemusta.

Vaativuustaso II

Koulupsykologit

Terveyskeskuspsykologit

Tehtävät, joissa psykologeilla itsenäinen vastuu ja joissa hyödynnetään vähintään yhtä psykologian alan täydennyskoulutusta tai vankkaa kokemusta.”

Varsinais-Suomen kunnilta tiedusteltiin lokauussa 2021 psykologien tehtävien vaativuutta. Vastaus saatiin Paraisilta, Uudestakaupungista ja Kaarinasta. Kaikkien näiden kuntien kaikki psykologit olivat samalla vaativuustasolla.

Syksyllä 2020 Varsinais-Suomen kunnissa koulupsykologien palkat olivat:

Palkkausryhmä
Henkilöstöjaosto

§ 5 12.10.2021
§ 77 17.12.2021

	koulupsykologi
Kaarina	3 433,22
Salo	3 373,40
UKI	3 704,39
Paimio	3 414,56
Lieto	3 576,00
Raisio	3 643,92
Naantali	3 422,95
Turku	3429,89-3721,25

Kuntatyönantajien lokakuun 2020 palkkatilastossa psykologien palkat olivat:

Nimike	Lkm	Tehtävä- kohtainen palkka	Kokonais- ansio
Koulupsykologi	241	3603	3797
Opiskeluhuollon psykologi	13	3549	3707
Psykologi	1235	3631	3867
Terveyskeskuspsykologi	26	3604	3886
Työterveyspsykologi	11	3567	4028

Palkkatilaston julkaisun jälkeen on kunta-alalle tullut yleiskorotus ja paikallinen järjestelyerä 1.4.2021. Salon järjestelyeräratkaisussa 1.4.2021 psykologeille 2 vaativuustalolla oleville psykologeille tuli 61,29 euron korotus. Psykologien vaativuustasojen 1 (3696,51 €) ja 2 (3510) välinen ero on 186,51 €. Jos tätä lähdetään muuttamaan, oikeampi ratkaisu olisi todeta kaikkien psykologien tehtävät yhtä vaativiksi ja nostaa kaikkien vaativuustasolla 2 olevien psykologien palkkoja tuolla 186,51 eurolla. Vuositasolla se tarkoittaisi 33.300 €, mikä ei vuoden 2022 osalta toteudu, koska osa viroista on täyttämättä.

Esittelijä	Vs. Kaupunginjohtaja
Päätösehdotus	Henkilöstöjaosto päättää siirtää kaikki psykologien vaativuustasolla 2 olevat psykologit vaativuustasolle 1 ja samalla poistaa vaativuustason 2.
Päätös	Muutetusta esityksestä henkilöstöjaosto päätti siirtää kaikki psykologien vaativuustasolla 2 olevat psykologit vaativuustasolle 1 ja samalla poistaa vaativuustason 2 1.1.2022 alkaen.
Tiedoksianto	Asianosaiset Sivistyspalveluiden johtaja Perusopetusjohtaja Hallintosihteeri

Palkkausryhmä	§ 15	15.11.2021
Henkilöstöjaosto	§ 78	17.12.2021

Ylilääkärin kompensatiokorotus kahden ylilääkärin viran hoitamisesta

Palkkausryhmä 15.11.2021 § 15

Valmistelija	Vs. terveystalouden johtaja Petri H Salo, petri.h.salo@salon.fi, puhelin 02 7723252 Itäisen avoterveydenhuollon ylilääkäri on siirtynyt suorittamaan erityispätevyyden saavuttamiseksi kolmen kuukauden työjaksoa Salon terveyskeskussairaalaan aikavälille 1.9.2021 – 30.11.2021. Läntisen avoterveydenhuollon ylilääkäri toimii vt. itäisen avoterveydenhuollon ylilääkärinä omien tehtäviensä ohella ko. aikavälin. Ylilääkärin työtehtävät palautuvat ennalleen itäisen avoterveydenhuollon ylilääkärin poissaolon päättyessä 1.12.2021. Johtuen omien tehtävien lisäksi hoidettavista vaativista lisätehtävistä henkilöstöjaostolle esitetään kahdessa ylilääkäritehtävässä samanaikaisesti toimimisesta maksettavan 10 %:n palkanlisää. Palkanlisää esitetään maksettavaksi kahdessa ylilääkäritehtävässä tosiasiallisesti toimimisen ajan.
Esittelijä	Henkilöstöjohtaja
Päätösehdotus	Palkkausryhmä antaa lausuntonsa läntisen avoterveydenhuollon ylilääkärin tehtäväkohtaista palkan korottamisesta 10 %:lla aikavälillä 1.9.2021 – 30.11.2021.
Päätös	Palkkausryhmä totesi, ettei ole voimassa olevaa ohjetta siitä, miten korvataan, kun työntekijä tai viranhaltija oman tehtävänsä ohella hoitaa oman vaativuustasonsa mukaista toista tehtävää. Keskustelussa nousi esiin KVTES:n määräykset lisätehtävän – ja vastuun korvaamisesta.
Tiedoksianto	Henkilöstöjaosto (jatkokäsittelyyn)

Henkilöstöjaosto 17.12.2021 § 78
5187/01.01.00.04/2021

Valmistelija	Henkilöstöjohtaja Christina Söderlund, christina.soderlund@salon.fi, puh. 02 778 2103
Esittelijä	Vs. Kaupunginjohtaja
Päätösehdotus	Henkilöstöjaosto päättää korottaa Läntisen avoterveydenhuollon ylilääkärin tehtäväkohtaista palkkaa 1.9.2021 – 30.11.2021 välisenä aikana 10 %:lla.

Palkkausryhmä
Henkilöstöjaosto

§ 16 15.11.2021
§ 79 17.12.2021

Terveyskeskussairaalan ylihoitajan palkan korjaus

Palkkausryhmä 15.11.2021 § 16

Valmistelija

Petri Salo, vt. terveystalouden johtaja, petri.h.salo@salo.fi, 044 772 3650 ja Pirjo Parviainen, johtava hoitaja, pirjo.parviainen@salo.fi; 044 772 3652

Salon terveyskeskussairaala poikkeaa alueen muiden kuntien perusterveydenhuollon vuodeosastohoidon osalta merkittävästi. Useissa ympäristökunnissa ei ole erikoislääkärihoitoista sairaalaa vaan perustason vuodeosasto. Salon terveyskeskussairaala on kehitetty vuosien kuluessa osaavaksi sairaanhoidon yksiköksi, johon voidaan siirtää potilaita suoraan TYKS:stä vaiheessa, jossa potilas ei enää tarvitse erikoissairaanhoitoa. Siirtoviivemaksuja on saatu pienennettyä huomattavasti, mikä kertoo mm. terveyskeskussairaalan hoitajaksojen lyhenemisestä. Tämä puolestaan vaatii osaavaa henkilöstöä ja hyvää johtamista, jotta potilaan kokonaisprosessi sujuu jouhevasti.

Terveyskeskussairaalassa on kolme osastoa 1,2 ja 5. Potilaspaikkoja on 105 ja henkilökuntaa n. 130. Ylihoitajalla on kokonaisvastuu hoitohenkilökunnasta sekä laitoshuoltohenkilöstöstä osastoilla sekä merkittävä rooli osastojen toiminnan operatiivisessa johtamisessa sekä kehittämisessä. Ylihoitajan suorassa alaisuudessa toimii kolme osastonhoitajaa, kaksi apulaisosastonhoitajaa sekä yksikössä työskentelevät palveluohjaajat. Ylihoitaja toimii terveystalouden johtoryhmän jäsenenä.

Terveyskeskussairaala on terveystalouden suurin tulosityksikkö taloudellisesti ja henkilöstömäärällä mitattuna. Toiminnan ja talouden suunnittelun ja seurannan vastuu on terveyskeskussairaalan esimiesparilla, joskin työnjaossa ylihoitajalla on erityisen merkittävä rooli terveyskeskussairaalan ylläpitämisessä osallistuessa osaltaan terveyskeskussairaalan kliniseen työhön. Ylihoitajan vastuulla on lisäksi mm. terveyskeskussairaalan hankintojen valmistelu.

Terveystalouteen perustettava sijaispooli tulee terveyskeskussairaalan ylihoitajan vastuulle uutena työtehtävänä. Pooliin on valittu osastonhoitaja, jonka lähiesimiehenä ylihoitaja toimii. Sijaispooliin on valittu ja valitaan eri terveydenhuollon ammattiryhmiä edustavia työntekijöitä 31 henkilöä. Toiminta on uutta ja tämän kokonaisuuden aloitus ja jatkokehittäminen vaatii osaamista, innovatiivisuutta, napakkaa, mutta joustavaa johtamista sekä hyviä ihmissuhdetaitoja. Sijaispoolin toiminta on terveyskeskussairaalan tulosityksikön ulkopuolinen toiminto ja on kokonaisuudessaan merkittävä lisävastuu ylihoitajan työnkuvaan.

Terveyskeskussairaalan ylihoitaja toimii johtavan hoitajan sijaisena tämän poissa ollessa. Sijaistamisen menestyksellisen hoito edellyttää ja vaatii

Palkkausryhmä
Henkilöstöjaosto

§ 16 15.11.2021
§ 79 17.12.2021

ylihoitajalta hyvää ja ajankohtaista tilannetietoutta koko terveyspalveluiden kentästä. Jotta väestön palveluiden saanti voidaan hoitotyön osalta turvata kaikissa tilanteissa, tulee johtavan hoitajan poissa ollessa hoitaa hänelle kuuluvat tehtävät. Tähän vaaditaan ylihoitajan lisäosaamista, jatkuvaa tilanteen päivitystä sekä ajantasaisen tiedon ylläpitämistä myös koko terveyspalveluja koskeviin valtakunnallisiin ja paikallisiin ohjeistuksiin. Työn kuormittavuuden lisääntyminen johtavan hoitajan työssä edellyttää entistä kokonaisvaltaisempaa työtehtävien loppuunsaattamista sijaistusvaiheessa.

Esitys palkan tarkistamiseksi

Yllä kuvatun perusteella esitämme terveyskeskussairaalan ylihoitajan palkkauksen (3791,95 €/kk) tarkistamista vastaamaan KVTES / hinnoittelemattomat sote-sopimusosion "Palvelun päällikkö/esimies/asiantuntija 1" palkkausta (4142,41 €/kk). Muutoksen henkilöstökuluvaikutus on kuukausitasolla noin 470 € ja vuositasolla noin 5 635 €. Muutos mahtuu terveyskeskussairaalan vuoden 2021 henkilöstökulujen talousarvioon ja on vietävissä vuoden 2022 henkilöstökulujen talousarvioon.

Esittelijä

Henkilöstöjohtaja

Päätösehdotus

Palkkausryhmä käy keskustelun terveyskeskussairaalan ylihoitajan tehtäväkohtaisen palkan tarkistusesityksestä ja antaa henkilöstöjaostolle lausunnon.

Päätös

Palkkausryhmä totesi, ettei sillä ole tähän asiaan lausuttavaa.

Tiedoksianto

Henkilöstöjaosto (jatkokäsittely)

Henkilöstöjaosto 17.12.2021 § 79
4807/01.01.00.04/2021

Valmistelija

Henkilöstöjohtaja Christina Söderlund, christina.soderlund@salo.fi, puh. 02 778 2103

Esittelijä

Vs. Kaupunginjohtaja

Päätösehdotus

Henkilöstöjaosto päättää tarkistaa Sote-sopimuksen hinnoittelutunnuksen 01HOI010 vaativuustason sisääntulopalkaksi 4060 € ja todeta, että tehtävän vertailukohtana on KVTES:n hinnoittelemattomien "Palvelun päällikkö/esimies/asiantuntija 2" -vaativuustaso.

Päätös

Muutetusta esityksestä henkilöstöjaosto päätti tarkistaa Sote-sopimuksen hinnoittelutunnuksen 01HOI010 vaativuustason 1 sisääntulopalkaksi 4060 € 1.1.2022 alkaen ja todeta, että tehtävän vertailukohtana on KVTES:n hinnoittelemattomien "Palvelun päällikkö/esimies/asiantuntija 2" -vaativuustaso.

Tiedoksianto

Asianosainen



Palkkausryhmä
Henkilöstöjaosto

§ 16	15.11.2021
§ 79	17.12.2021

Johtava hoitaja
Vs. terveyspalveluiden johtaja

Palkkausryhmä
Henkilöstöjaosto

§ 17 15.11.2021
§ 80 17.12.2021

Erikoisammattimiehen tehtäväkohtaisen palkan muuttaminen

Palkkausryhmä 15.11.2021 § 17

Valmistelija

Yhdyskuntatekniikan kaupungininsinööri Petri Virtanen, petri.virtanen@salo.fi,
p. 778 5201

Erikoisammattimiehen (kunnossapitotiimi/ konevarikko 520013) tehtävään ollaan hakemassa uutta työntekijää. Palkkaus on aiemmin ollut tuntipalkkainen. Ohjeistuksen mukaan tällaisissa tapauksessa palkkaus muutetaan kuukausipalkaksi.

Erikoisammattimies tehtävien pätevyysvaatimuksena on seuraavat:

- Ammattitutkinto ja/tai riittävä työkokemus toimialalta.
- Tieturva 1 kurssin suoritus.
- Kuorma-autonkuljettajan ammattipätevyys.
- Työturvakurssin suorittaminen.
- Tulityökurssinsuorittaminen

Pääsääntöiset työtehtävät ovat liikenneväylien kunnossapitotehtävien ja kunnallistekniikan rakentamistehtävien hoitaminen esimiehen kanssa sovitus työaikataulun mukaisesti laadukkaasti ja kustannustehokkaasti. Kunnossapitotehtävät tehdään yleisen liikenteen seassa ja talviaikaan myös pimeään aikaa. Kunnossapitotehtävien hoitaminen vaatii erityistä tarkkaavaisuutta. Oman kunnossapito koneen huolto ja pienten korjaustoimenpiteiden tekeminen kuuluu tehtävään.

Kunnallistekniikanrakentamisessa pitää osata mittauslaitteiden taso- ja putkilaserin käsittely ja käyttö sekä osasta tulkita rakennuskohteesta laadittuja piirustuksia. Tehtävään kuuluu myös liikenneohjauslaitteiden asentaminen/maalaaminen kaupungin katuverkkoon. Tässä tehtävässä pitää tietää erityisesti liikenneohjauslaitteiden asennuksesta säädetty ohjeistus.

Kaikki edellä olevat tehtävät vaativat omaaloitteellisuutta ja soveltamiskykyä. Pääsääntöisesti työtehtävät tehdään itsenäisesti yleisen liikenteen seassa, joka monessa kohtaan on hyvin stressaavaa ja henkisesti raskasta.

Esittelijä

Henkilöstöjohtaja

Päätösehdotus

Palkkausryhmä antaa lausuntonsa yhdyskuntatekniikan erikoisammattimiehen tehtäväkohtaisesta palkasta teknisten sopimuksen piirissä.

Päätös

Palkkausryhmä totesi, että yhdyskuntatekniikan erikoisammattimiehen tehtäväkohtainen palkka voisi olla samansuuruinen kuin kiinteistöhuollon

Palkkausryhmä
Henkilöstöjaosto

§ 17 15.11.2021
§ 80 17.12.2021

erikoisammattimiehen palkka, vaativuustaso I3.

Sovittiin, että henkilöstöpalvelut toimittaa kaupunkikehitysjohtajalle ja kaikille pääluottamusmiehille po. tehtävään liittyvän palkkavertailun TTES:n ja TS:n suhteen.

Tiedoksianto Henkilöstöjaosto (jatkokäsittelyyn)

Henkilöstöjaosto 17.12.2021 § 80
5205/01.01.00.04/2021

Valmistelija Henkilöstöjohtaja Christina Söderlund, christina.soderlund@salo.fi, puh. 02 778 2103

Esittelijä Vs. Kaupunginjohtaja

Päätösehdotus Henkilöstöjaosto päättää, että yhdyskuntatekniikan erikoisammattimiehen tehtäväkohtainen palkka teknisten sopimuksessa määräytyy vaativuustason I3 mukaisesti.

Päätös Muutetusta esityksestä henkilöstöjaosto päätti, että yhdyskuntatekniikan erikoisammattimiehen tehtäväkohtainen palkka teknisten sopimuksessa määräytyy vaativuustason I3 mukaisesti 1.1.2022 alkaen.

Tiedoksianto Kaupunkikehitysjohtaja
Yhdyskuntatekniikan kaupungininsinööri

Palkkausryhmä
Henkilöstöjaosto

§ 6 12.10.2021
§ 81 17.12.2021

Kansalaisopiston tuntiopettajien palkkaryhmien lisääminen

Palkkausryhmä 12.10.2021 § 6

Valmistelija

Kansalaisopiston rehtori Päivi Pölönen, paivi.polonen@salo.fi

Kansalaisopiston tuntiopettajien palkkaus määräytyy tutkintotason mukaan seuraavasti:

PALKAT TUNTIOPETTAJAT	1.4.2021
a) ylempi korkeakoulututkinto	29,43
b) muu asetuksen 986/1998 mukainen tutkinto	27,21
c) muu tutkinto	25,67

Palkka määräytyy työehtosopimuksen alarajasta kohdan c opettajilla, kohdassa b palkka on laskettu korotettuna 6% alarajasta ja kohdassa a palkka määräytyy työehtosopimuksen ylärajasta. Palkkauksen epäkohta on se, että opettajat, joilla on suoritettuna opetettavan alan ammatillinen tutkinto, jäävät alimmalle tasolle. Tämä on korjattavissa lisäämällä yksi palkkaryhmä nykyisten b:n ja c:n väliin ja korottamalla alinta palkkaa 3%. Tuntipalkka olisi siten 26,44 euroa. Muutos koskisi suurta osaa alinta palkkaa saavista opettajista, esimerkiksi meneillään olevalla syyslukukaudella noin 50/60 opettajaa, jotka ovat palkkaryhmässä c. Euromääräisesti muutos ei kuitenkaan olisi kovin suuri, esimerkiksi meneillään olevana syyslukukautena alle 2000 euroa. Muutos olisi kuitenkin kilpailutekijä henkilöstön saatavuutta ajatellen ja nostaisi koulutuksen arvostusta opettajan työssä.

Esittelijä

Henkilöstöjohtaja

Päätösehdotus

Palkkausryhmä käy kansalaisopiston tuntiopettajien palkkaryhmistä keskustelun ja antaa henkilöstöjaostolle lausunnon.

Päätös

Palkkausryhmällä ei lausuttavaa.

Tiedoksianto

Henkilöstöjaosto (jatkokäsittelyyn)

Henkilöstöjaosto 17.12.2021 § 81
4167/01.01.00.04/2021

Palkkausryhmä
Henkilöstöjaosto

§ 6 12.10.2021
§ 81 17.12.2021

Valmistelija

Henkilöstöjohtaja Christina Söderlund, christina.soderlund@salon.fi, puh. 02 778 2103.

Salon kaupunki noudattaa opetusalan sopimusta eikä ylimääräiselle tasolle ole perustetta.

Esittelijä

Vs. Kaupunginjohtaja

Päätösehdotus

Henkilöstöjaosto päättää, että kansalaisopiston opettajien palkkausryhmissä noudatetaan opetusalan virka- ja työehtosopimusta.

Päätös

Henkilöstöjaosto hyväksyi päätösehdotuksen.

Tiedoksianto

Sivistyspalveluiden johtaja
Kansalaisopiston rehtori

Henkilöstöjaosto

§ 82 17.12.2021

Ruokapalveluvastaavatehtävän nimikkeen muutos kokiksi ja tehtävän siirto ravitsemispalveluiden Mesikämmenen päiväkodin keittiöön

Henkilöstöjaosto 17.12.2021 § 82
5355/01.01.00.04/2021

Valmistelija

Ravitsemis- ja puhtaanapitopäällikkö Anu Sorvari-Happonen, anu.sorvari-happonen@salo.fi, 044- 7785900.

Hakastaron koulun ruokapalveluvastaava (noin 60 % Hakastaron koulun ja noin 40 % Anisten päiväkodin ruokapalvelua) siirtyi Mesikämmenen päiväkodin ravitsemispalveluun, josta siirtyi Pajulan koulun ruokapalveluvastaavan poissaolon sijaiseksi. Tämä siirto ollut erittäin onnistunut niin työntekijän, kuin työnantajan näkökulmasta.

Pajulan koulun ruokapalveluvastaavan tehtävä vapautui 1.11.2021 alkaen ja Mesikämmenen päiväkodin ruuan valmistukseen ja ravitsemispalveluun tarvitaan välttämätön työntekijä Pajulan koulun ravitsemispalveluun siirtyneen tilalle.

Ravitsemis- ja puhtaanapitopäällikkö Anu Sorvari-Happonen esittää Pajulan koulun ruokapalveluvastaavatehtävän siirtoa Mesikämmenen päiväkodin tarpeisiin, tehtävän ja nimikkeen muutosta kokin tehtäväksi ja tämän kokin tehtävän rekrytoinnin aloittamista. Ruokapalveluvastaavatehtävän tehtäväkohtainen palkka on 2 126, 00 € ja kokin tehtävän tehtäväkohtainen palkka 2 100,00 €, joten muutoksesta ei aiheudu olennaisia lisähenkilöstökuluja.

Esittelijä

Vs. Kaupunginjohtaja

Päätösehdotus

Henkilöstöjaosto päättää muuttaa ruokapalveluvastaavan nimikkeen kokiksi 1.1.2022 lukien.

Päätös

Henkilöstöjaosto hyväksyi päätösehdotuksen.

Tiedoksianto

Ravitsemis- ja puhtaanapitopäällikkö
Rekrytointi

Henkilöstöjaosto

§ 83 17.12.2021

Rekrytointi, täyttölupa, päiväkodin johtajan virka 31.1.2022 alkaen toistaiseksi, Ollikkalan päiväkoti

Henkilöstöjaosto 17.12.2021 § 83
5720/01.01.01.00/2021

Valmistelija

varhaiskasvatusjohtaja Anna Karlsson, anna.karlsson(at)salo.fi, puh. 02
778 7850

Anotaan täyttölupaa Ollikkalan päiväkodin johtajan virkaan 31.1.2022
alkaen toistaiseksi.

Varhaiskasvatuslain (540/2018) §25 mukaan päiväkodilla tulee olla
toiminnasta vastaava johtaja. Päiväkodin johtaja johtaa kasvatussyhteisöjen
pedagogiikan moniammatillista toimintaa. Hän vastaa työyhteisöjen
työjohto- ja esimiestehtävistä. Päiväkodin johtaja vastaa johtamiensa
yksiköiden toiminnan suunnittelusta, seurannasta, arvioinnista ja
kehittämisestä varhaiskasvatusta ohjaavan lainsäädännön mukaisesti.

Sivistyspalveluiden johtaja Pia Stoor puoltaa täyttöluvan myöntämistä.

Esittelijä

Vs. Kaupunginjohtaja

Päätösehdotus

Henkilöstöjaosto myöntää täyttöluvan päiväkodinjohtajan viran vakinaiseen
täyttöön 31.1.2022 alkaen.

Päätös

Henkilöstöjaosto hyväksyi päätösehdotuksen.

Tarkastettiin heti kokouksessa.

Tiedoksianto

Varhaiskasvatusjohtaja
Rekrytointi

Henkilöstöjaosto

§ 84 17.12.2021

Rekrytointi, täyttölupa, päiväkodin johtajan virka 1.8.2022 alkaen toistaiseksi, Palometsän ja Hähkänän päiväkodit

Henkilöstöjaosto 17.12.2021 § 84
5610/01.01.01.00/2021

Valmistelija	varhaiskasvatusjohtaja Anna Karlsson, anna.karlsson(at)salo.fi, puh. 02 778 7850	
	Anotaan täyttölupaa Palometsän ja Hähkänän päiväkotien päiväkodin johtajan virkaan 1.8.2022 alkaen toistaiseksi.	
	Varhaiskasvatuslain (540/2018) §25 mukaan päiväkodilla tulee olla toiminnasta vastaava johtaja. Päiväkodin johtaja johtaa kasvatusyhteisöjen pedagogiikan moniammatillista toimintaa. Hän vastaa työyhteisöjen työjohto- ja esimiestehtävistä. Päiväkodin johtaja vastaa johtamiensa yksiköiden toiminnan suunnittelusta, seurannasta, arvioinnista ja kehittämisestä varhaiskasvatusta ohjaavan lainsäädännön mukaisesti.	
	Sivistyspalveluiden johtaja Pia Stoor puoltaa täyttöluvan myöntämistä.	
Esittelijä	Vs. Kaupunginjohtaja	
Päätösehdotus	Henkilöstöjaosto myöntää täyttöluvan Palometsän ja Hähkänän päiväkotien päiväkodin johtajan viran täyttöön vakituisesti 1.8.2022 lukien.	
Päätös	Henkilöstöjaosto hyväksyi päätösehdotuksen.	
Tiedoksianto	Varhaiskasvatusjohtaja Rekrytointi	
Liitteet	Liite [5] Liite [6] Liite [7] Liite [8]	tehtäväkuvaus perustietolomake Täyttölupa anomuslomake pk.johtaja Organisaatiokaavio varhaiskasvatus

Henkilöstöjaosto

§ 85 17.12.2021

Rekrytointi, täyttölupa, osastonvastaava, Hintan hoivakoti, vanhuspalvelut

Henkilöstöjaosto 17.12.2021 § 85
5436/01.01.01.00/2021

Valmistelija	Hoivatyönpäällikkö Kirsi Järvinen, kirsi.jarvinen@salo.fi, puh. 02 772 6270	
	Vanhuspalveluiden ympärivuorokautisessa hoidossa on vapautumassa yksi osastonvastaavan työsuhde 1.1.2022 alkaen. Täyttölupa tarvitaan 1.1.2022 alkaen toistaiseksi.	
	Osastonvastaava toimii osastonsa lähiesimiehenä ja hänen työajastaan 50 % kohdistuu hoitotyöhön. Työsuhteen täyttämiseksi haetaan täyttölupaa 1.1.2022 alkaen, jotta riittävä lähiesimiesresurssi ja hoitotyön mitoitus kyetään turvaamaan yksikössä.	
	Osastonvastaava johtaa, suunnittelee ja kehittää kaupungin tuottamaa ympärivuorokautista hoitoa yhdessä muun henkilökunnan kanssa. Osastonvastaava huolehtii, että asiakkaiden hoito ja huolenpito tapahtuu Salon kaupungin vanhuspalveluiden linjausten mukaisesti. Hän vastaa strategisten tavoitteiden edistämisestä ja käytäntöön viemisestä sekä toiminnan vaikuttavuudesta, laadun ja kustannusten arvioimisesta oman vastualueensa osalta yhdessä hoivatyönpäällikön kanssa. Osastonvastaava osallistuu myös hoitotyöhön sovitun prosenttiosuuden mukaisesti.	
	Hintan hoivakoti jää kahden osastonvastaavan hoidettavaksi. Henkilöstömäärä on liian iso siirrettäväksi toisen esimiehen alaisuuteen, koska osastonvastaavat tekevät osan työajastaan myös hoitotyötä.	
Esittelijä	Vs. Kaupunginjohtaja	
Päätösehdotus	Henkilöstöjaosto myöntää täyttöluvan vanhuspalveluiden osastonvastaavan tehtävän vakinaista täyttöä varten 1.1.2022 alkaen.	
Päätös	Henkilöstöjaosto hyväksyi päätösehdotuksen.	
	Tarkastettiin heti kokouksessa.	
Tiedoksianto	Hoivatyönpäällikkö Kirsi Järvinen Rekrytointi	
Liitteet	Liite [9] Täyttölupapyyntö, osastonvastaava	
	Liite [10] Hintan hoivakotiin, vanhuspalveluihin	
	Liite [11] Perustietolomake, osastonvastaava, vanhuspalvelut	
	Liite [12] Tehtäväkuvaus, osastonvastaava, vanhuspalvelut	
	Vanhuspalveluiden organisaatiokaavio	

Henkilöstöjaosto

§ 86 17.12.2021

Rekrytointi, täyttölupa, kiinteistöpäällikön sijaisuus

Henkilöstöjaosto 17.12.2021 § 86
5503/01.01.01.00/2021

Valmistelija

kaupunkikehitysjohtaja Mika Mannervesi, mika.mannervesi@salo.fi, puh.
02 778 5001

Kiinteistöpäällikön virka vapautuu 3.1.2022 alkaen ja viran vakituinen haltija on ollut poissa 30.11.2021 alkaen. Viran ollessa avoinna on suunniteltu tilapalvelujen tehtäviä hoidettavan seuraavilla väliaikaisjärjestelyillä:

Kiinteistömestari Jarno Mustonen toimii oman tehtävänsä ohella vs. kiinteistöpäällikkönä hoitaen suurimman osan kiinteistöpäällikön tehtävistä. Talonsuunnitteluarkkitehti Tommi Kaarto vastaa kuitenkin oman tehtävänsä ohella aiemmin kiinteistöpäällikön tehtäviin kuuluneet Kiikalan ja Suomensjärven alueiden kiinteistönhoidon esimiehen tehtävät, toimii tilaajan edustajana Perniön kirkonkylän uuden koulun rakentamishankkeessa ja hoitaa lisäksi joitakin valvontatehtäviä.

Talotekniikkamestari Juuso Aitio hoitaa talotekniikan ja avoinna olevaan energia-asiantuntijan tehtävään kuuluvia tehtäviä lämmitystapamuutosten aurinkoenergian osalta. Energia-asiantuntijan tehtävä on ollut toistuvasti haettavana, mutta tehtävään soveltuvia hakijoita ei ole ollut.

Talomestari Oskari Kauko vastaa Kantasalon kiinteistöjen kunnossapitokorjauksista ja vuosikorjauksista ja tarvittaessa myös Kantasalon kiinteistöhuoltomiesten esimiehen tehtävät, mikäli ne muiden järjestelyjen yhteydessä ovat vailla vakituista hoitajaa. Lisäksi hänen alaisuuteensa on siirretty pysyvästi yksi erikoisammattimies kiinteistöhuollon työnjohtajan alaisuudesta.

Yleisesti töiden priorisoinnissa otetaan huomioon, että henkilöstöä on vähemmän kuin normaalitilanteessa.

Järjestely liittyy kokonaisuudessaan kiinteistöpäällikön viran avoimeksi tulemiseen, sillä erikoisammattimiehen ja yhden kiinteistömestarin tehtävien ollessa avoinna, niiden tehtäviä on aiemmin järjestelty kokonaisuutena, joka on vaikuttanut myös kiinteistöpäällikön tehtäviin.

Kaupunkikehitysjohtaja ehdottaa, että vs. kiinteistöpäällikölle maksetaan väliaikaisjärjestelyjen ajan 30.11.2021 alkaen kiinteistöpäällikön tehtäväkohtaista palkkaa ja muille lisäjärjestelyyn osallisille tehtäväkohtaista palkkaa korotettaisiin niin, että talotekniikkamestari Aition ja talomestari Kaukon tehtäväkohtainen palkka olisi sama kuin teknisten sopimuksen vaatavuustaso E1 eli 3393,07 €/kk ja talonsuunnitteluarkkitehti Kaarrolle tulisi vastaavan suuruinen (170 €/kk) korotus tehtäväkohtaiseen palkkaan.

Henkilöstöjaosto

§ 86 17.12.2021

Esittelijä

Vs. Kaupunginjohtaja

Päätösehdotus

Henkilöstöjaosto päättää, että 30.11.2021 alkaen vs. kiinteistöpäällikkö Jarno Mustoselle maksetaan kiinteistöpäällikön tehtäväkohtaista palkkaa, talotekniikkamestari Juuso Aition ja talomestari Oskari Kaukon tehtäväkohtaiseksi palkaksi vahvistetaan teknisten sopimuksen vaatavuustason E1 mukaiseksi ja talonsuunnitteluarkkitehti Kaarron tehtäväkohtaista palkkaa tarkistetaan 170 €/kk. Palkantarkistukset ovat voimassa siihen asti, kunnes valittu kiinteistöpäällikkö aloittaa virantoimituksen.

Päätös

Henkilöstöjaosto hyväksyi päätösehdotuksen.

Tarkastettiin heti kokouksessa.

Tiedoksianto

Asianosaiset
kaupunkikehitysjohtaja

Henkilöstöjaosto

§ 87 17.12.2021

Rekrytointi, täyttölupa, kiinteistöpäällikkö

Henkilöstöjaosto 17.12.2021 § 87
5504/01.01.01.00/2021

Valmistelija

kaupunkikehitysjohtaja Mika Mannervesi, mika.mannervesi@salo.fi,
02 778 5001

Kiinteistöpäällikön virka tulee avoimeksi 3.1.2022 alkaen.
Kaupunkikehitysjohtaja anoo täyttölupaa viran pysyväälle täytölle, koska tilapalvelut hallinnoi kaupungin omistamia rakennuksia ja vastualueen toiminta muodostaa taloudellisesti ja toiminnallisesti niin merkittävän kokonaisuuden, että sen johtamisen keskittäminen yhden kokopäiväisen viran haltijalle on välttämätöntä.

Esittelijä

Vs. Kaupunginjohtaja

Päätösehdotus

Henkilöstöjaosto myöntää täyttöluvan kiinteistöpäällikön viran vakituiseen täyttöön välittömästi.

Päätös

Henkilöstöjaosto hyväksyi päätösehdotuksen.

Tarkastettiin heti kokouksessa.

Tiedoksianto

kaupunkikehitysjohtaja

Henkilöstöjaosto

§ 88 17.12.2021

Rekrytointi, täyttölupa, kahden omavalmentajan ma. virkasuhteen täyttö työllisyyden kuntakokeiluun

Henkilöstöjaosto 17.12.2021 § 88
5555/01.01.01.00/2021

Valmistelija

Työllisyyspalveluiden esimies Minna Virta, minna.k.virta@salo.fi, 02 778 2161

Työllisyyspalvelut hakee täyttölupaa työllisyyden kuntakokeiluun kahden määräaikaisen omavalmentajan virkasuhteiden täyttämiseksi 1.3.2022 lukien kuntakokeilun päättymiseen asti.

Salo on mukana toteuttamassa työllisyyden kuntakokeilua ajalla 1.3.2021-30.6.2023. Kuntakokeilussa merkittävä osa TE-toimiston henkilöasiakaspalveluista on siirretty kunnan järjestämisvastuulle. Kuntakokeiluille ollaan hallituksen esityksessä hakemassa jatkoa vuoden 2024 loppuun asti, jolloin TE-palvelut olisivat kokonaan siirtymässä kuntiin.

Kuntakokeilun hakuvaiheessa edellytettiin kunnan tuovan mukaan myös omia resursseja kokeilun toteutukseen. Salon kaupunki on perustanut kokeilun ajalle kuusi määräaikaista omavalmentajan virkaa. Lisäksi kokeilussa työskentelee TE-toimistosta kaupungin työnjohdon alle siirtynyttä henkilöstöä. Kaupungin omalla henkilöstöresurssilla on pyritty varmistamaan, ettei asiakaskuormitus yhtä työntekijää kohden nouse liian korkeaksi (tällä hetkellä keskimäärin 150 as/omavalmentaja). Keväällä 2022 siirrytään pohjoismaiseen työvoimapalvelumalliin (lakiesitys), jossa asiakasprosessia tehostetaan ja henkilöstöresurssin turvaaminen tässä tilanteessa on erityisen tärkeää.

Täyttölupahakemuksen kohteena olevista kahdesta omavalmentajan tehtävästä toinen sijoittuu kuntakokeilun palkkatukityöllistämisen tiimiin (omavalmentajalla 120 asiakasta) ja toinen tehostettua tukea tarvitsevien asiakkaiden tiimiin (omavalmentajalla 170 asiakasta). Tehtävää hoitaneet henkilöt on nimitetty TE-toimiston virkoihin 3.1.2022 alkaen, mutta toinen heistä on hakenut virkavapaata siten, että aloittaisi uudessa tehtävässä vasta 1.3.2022 jatkaen nykyisissä tehtävissä siihen saakka. Henkilöt ovat irtisanoutumisessaan ilmoittaneet, että siirtyvät kuntakokeilussa valtion työnantajan työntekijöiksi sillä edellytyksellä, eduskunta vahvistaa TE-toimiston virkoihin myönnettävät määrärahat. Kaupungin rekrytointiprosessi ja aikataulut huomioiden molemmissa täyttölupaa haettavissa tehtävissä aloitus olisi 1.3.2022.

Kaupunkikehitysjohtaja puoltaa täyttöluvan myöntämistä.

Esittelijä

Vs. Kaupunginjohtaja

Päätösehdotus

Henkilöstöjaosto myöntää täyttöluvan kahden omavalmentajan määräaikaisen virkasuhteen täyttämiseen 1.3.2022 lukien kuntakokeilun päättymiseen asti.

Henkilöstöjaosto

§ 88 17.12.2021

Päätös

Henkilöstöjaosto hyväksyi päätösehdotuksen.

Tiedoksianto

työllisyyspalveluiden esimies Minna Virta
kaupunkikehitysjohtaja Mika Mannervesi
rekrytointiyksikkö

Liitteet

Liite [13]

Omavalmentaja

Liite [14]

Tehtäväkuvauslomake KVTES (1)

Liite [15]

Perustietolomake omavalmentaja

Liite [16]

työllisyyspalvelut organisaatio 2021

Täyttölupa_anomus

Henkilöstöjaosto

§ 89 17.12.2021

Rekrytointi, täyttölupa, terveydenhuollon palveluiden tekstinkäsittelijän sijaisuus

Henkilöstöjaosto 17.12.2021 § 89
5604/01.01.01.02/2021

Valmistelija

Osastonhoitaja Riitta Ahlqvist, riitta.ahlqvist@salo.fi, 044 772 3615 ja
johtava hoitaja Pirjo Parviainen, pirjo.parviainen@salo.fi, 044 772 3652

Tekstinkäsittelijän tehtävä on olennainen ja välttämätön tukitoimi esimerkiksi lääkäreiden vastaanoton toiminnan sujumiselle ja kuntoutuksen etenemiselle suunnitelmien mukaisesti. Laki määrittelee, että asiakkaan hoidosta muodostuva teksti on oltava potilastietojärjestelmässä asiakkaan papereissa viiden vuorokauden sisällä vastaanotosta.

Osastonhoitaja esittää, että tekstinkäsittelijän tehtävän täyttölupa myönnetään ajalle 1.1.-31.12.2022.

Esittelijä

Vs. Kaupunginjohtaja

Päätösehdotus

Henkilöstöjaosto myöntää täyttöluvan terveydenhuollon palveluiden tekstinkäsittelijän palvelussuhteen määräaikaikaiselle täytölle 1.1.-31.12.2022. .

Päätös

Henkilöstöjaosto hyväksyi päätösehdotuksen.

Tarkastettiin heti kokouksessa.

Tiedoksianto

Asianosaiset

Liitteet

Liite [17]

Täyttölupa-anomus tekstinkäsittelijä,
terveyspalvelut

Liite [18]

Perustietolomake, tekstinkäsittelijä,
terveyspalvelut

Liite [19]

Tehtäväkuva, tekstinkäsittelijä,
terveyspalvelut

Liite [20]

Terveyspalveluiden organisaatiokaavio

Henkilöstöjaosto

§ 90 17.12.2021

Rekrytointi, täyttölupa, määräaikainen hankinta-asiantuntija, hankintapalvelutHenkilöstöjaosto 17.12.2021 § 90
5616/01.01.01.00/2021

Valmistelija

vs. talousjohtaja Maria Kulmala, p. 044 778 4017, maria.kulmala@salo.fi,
hankintapäällikkö Päivi Kohvakka, p. 044 778 5011,
paivi.kohvakka@salo.fi.

Talousspalvelut anoo täyttölupaa määräaikaiseen hankinta-asiantuntijan tehtävään. Talousspalvelut on esittänyt vuoden 2022 talousarvioon uutta taloussuunnittelijan virkaa sekä samalla esittänyt lakkautettavaksi hankintasuunnittelijan tehtävän. Taloussuunnittelijan tehtäviä tekee tällä hetkellä hankintapäällikkö hankintojen ohessa. Kaupunginvaltuusto käsittelee ja päättää vuoden 2022 talousarviosta 13.12.2021 kokouksessaan. Tällä hetkellä hankintapalveluissa on määräaikainen hankintasuunnittelija sekä hankinta-asiantuntija 31.1.2022 saakka. Mikäli kaupunginvaltuusto hyväksyy vuoden 2022 talousarvion henkilöstösuunnitelmassa olevan taloussuunnittelijan uuden viran, jää hankintapalveluihin hankintapäällikkö ja hankinta-asiantuntija ja hankintasuunnittelijan tehtävä poistuu. Koska taloussuunnittelijan hakuprosessi voi viedä aikaa, anotaan toiselle määräaikaiselle hankinta-asiantuntijalle täyttölupaa 1.2.2022 alkaen siihen saakka, kunnes taloussuunnittelija aloittaa virassaan. Täyttölupa on ehdollinen kaupunginvaltuuston päätökselle vuoden 2022 talousarviosta. Siihen saakka hankintapäällikkö hoitaa kyseisen taloussuunnittelijan tehtävät hankinta-asioiden ohessa.

Hankinta-asiantuntija valmistelee kaupungin hankinta-asioita yhteistyössä palvelualueiden kanssa. Hankinta-asiantuntija osallistuu hankintaprosessin eri vaiheiden asiakirjojen (tarjouspyynnöt, vertailut yms.) valmisteluun sekä valmistelee rutiiniluonteisia hankintoja. Hankinta-asiantuntija neuvoo ja ohjeistaa kaupungin eri yksiköjä hankintaprosessin eri vaiheissa ja pienhankinnoissa. Lisäksi hankinta-asiantuntija neuvoo kaupungin hankintasopimusprosessissa, laatii sekä ylläpitää kaupungin hankintasopimusmalleja sekä kehittää sopimuseurantaa yhdessä palvelualueiden kanssa.

Salon kaupungissa kilpailutetaan vuosittain noin 50 hankintaa, joista valtaosa ylittää kansallisen kynnsarvon. Vuoden 2021 marraskuuhun mennessä hankintapalvelujen kautta kilpailutettiin noin 80 hankintaa. Osa hankinnoista on laajoja kokonaisuuksia, joiden valmistelu voi kestää useita kuukausia. Vuonna 2020 ja 2021 talousspalveluissa on ollut usean henkilön vajeausta johtuen kaupunginjohtajan ja talousjohtajan sijaisjärjestelyistä. Hankintoja lähdetään kilpailuttamaan heti tammikuusta lähtien, mistä johtuen hankintapalveluissa on välttämätön tarve lisäresursseille.

Talousspalvelut tuottaa keskitetyt hankintapalvelut kaupungin eri yksiköille. Tällä tarkoitetaan pääsääntöisesti edellä mainittua hankintaprosessia sekä

Henkilöstöjaosto

§ 90 17.12.2021

neuvonta- ja ohjauspalveluja. Kyseiseen palveluun ei ole resursseja, eikä välttämättä osaamista muilla palvelualueilla.

Mikäli vakanssia ei täytetä, vaikuttaa se tehtäviin hankintoihin (kilpailutuksiin) ja sopimuksiin. Tiettyjä kilpailutuksia jää todennäköisesti toteuttamatta tai ne siirtyvät. Tällä voi olla kaupungille merkittäviäkin taloudellisia tai sopimusoikeudellisia vaikutuksia.

Esityslistan oheismateriaalina on täyttölupa-anomus, palvelussuhteen perustietolomake, hankinta-asiantuntijan tehtäväkuvaus ja talouspalvelujen organisaatiokaavio.

Esittelijä

Vs. Kaupunginjohtaja

Päätösehdotus

Henkilöstöjaosto päättää myöntää täyttöluvan määräaikaiseen hankinta-asiantuntijan tehtävään siihen saakka, kunnes valittu taloussuunnittelija aloittaa viranhoidon.

Päätös

Henkilöstöjaosto hyväksyi päätösehdotuksen.

Tarkastettiin heti kokouksessa.

Tiedoksianto

Talouspalvelut

Henkilöstöjaosto

§ 91 17.12.2021

Mielenterveys- ja päihdeyksikön laitoshuoltajan tehtävän lakkauttaminen

Henkilöstöjaosto 17.12.2021 § 91
5692/01.01.00.04/2021

Valmistelija

Osastonhoitaja Minna Heinä, minna.heina@salo.fi, 02 772 3646 ja johtava hoitaja Pirjo Parviainen, pirjo.parviainen@salo.fi, 044 772 3652

Mielenterveys- ja päihdeyksikön laitoshuoltajan tehtävä on tällä hetkellä täyttämättä. Tehtyjen siivoustyön mitoitusten ja siivoustyön ohjaajien arvion mukaan puhtaanapidon työ saadaan tehdyksi nyt työssä olevalla henkilökunnalla.

Osastonhoitaja ja johtava hoitaja ehdottavat, että tämä laitoshuoltajan tehtävä lakkautetaan. Talousarviossa säästävät palkkakustannukset toivotaan voitavan siirtää mahdollisesti perustettavan sairaanhoitajan tehtävään.

Esittelijä

Vs. Kaupunginjohtaja

Päätösehdotus

Henkilöstöjaosto lakkauttaa mielenterveys- ja päihdeyksikön laitoshuoltajan tehtävän.

Päätös

Muutetusta esittelystä henkilöstöjaosto päätti lakkauttaa mielenterveys- ja päihdeyksikön laitoshuoltajan tehtävän ja että päättymispäivä on 31.12.2021.

Tiedoksianto

Mielenterveys- ja päihdeyksikön osastonhoitaja
Johtava hoitaja

Liitteet

Liite [21]

Perustietolomake, laitoshuoltaja, mielenterveys- ja päihdeyksikkö

Liite [22]

Organisaatiokaavio, terveyspalvelut

Henkilöstöjaosto

§ 92 17.12.2021

Sairaanhoitajan tehtävän perustaminen mielenterveys- ja päihdeyksikköön

Henkilöstöjaosto 17.12.2021 § 92
5693/01.01.00.00/2021

Valmistelija	Osastonhoitaja Minna Heinä, minna.heina@salon.fi, 02 772 3646 ja johtava hoitaja Pirjo Parviainen, pirjo.parviainen@salon.fi, 044 772 3652	
	Mielenterveys- ja päihdetyön palvelut ovat lakisääteisiä. Salon kaupungissa perustason palvelut tuotetaan valtaosin omana palveluna. Palvelut sijaitsevat hajallaan seitsemässä eri palvelupisteissä Salon kaupungin alueella. Hoitoketjut mielenterveys- ja päihdepalveluissa ovat muutoksessa. Yhä useamman potilasryhmän osalta erikoissairaanhoitosta siirretään potilaita aikaisemmassa vaiheessa perusterveydenhuollon vastuulle. Sairaanhoitajan työpanosta tarvitaan aiempaa enemmän. Jotta potilasturvallisuus jatkossakin pystytään varmistamaan, tarvitaan sairaanhoitajan työpanosta mielenterveys- ja päihdepotilaan hoidossa. Mahdollisesti lakkautettavan laitoshuoltajan tehtävästä vapautuva palkkavaraus käytettäisiin tämän tehtävän pohjana, joten lisäkustannus olisi 588,77€ + sivukulut / kuukausi, vuodessa 7 065,24€+sivukulut. Osastonhoitaja ja johtava hoitaja ehdottavat sairaanhoitajan tehtävän perustamista mielenterveys- ja päihdeyksikköön.	
Esittelijä	Vs. Kaupunginjohtaja	
Päätösehdotus	Henkilöstöjaosto päättää perustaa sairaanhoitajan tehtävän mielenterveys- ja päihdeyksikköön.	
Päätös	Muutetusta esityksestä henkilöstöjaosto päätti perustaa sairaanhoitajan tehtävän mielenterveys- ja päihdeyksikköön 1.1.2022 lukien. Tarkastettiin heti kokouksessa.	
Tiedoksianto	Mielenterveys- ja päihdetyön osastonhoitaja Johtava hoitaja	
Liitteet	Liite [23]	Perustietolomake, sairaanhoitaja, mielenterveys- ja päihdeyksikkö
	Liite [24]	Tehtäväkuvaus, sairaanhoitaja, mielenterveys- ja päihdeyksikkö
	Liite [25]	Täyttölupa-anomus, sairaanhoitaja (psykiatrinen), mielenterveys- ja päihdeyksikkö
	Liite [26]	Organisaatiokaavio, terveystalot

Henkilöstöjaosto

§ 93 17.12.2021

Tiedoksi tulleet asiat

Henkilöstöjaosto 17.12.2021 § 93

Toimielimelle tuodaan tiedoksi seuraavat asiat:

Ajankohtaiset henkilöstöasiat

Esittelijä Vs. Kaupunginjohtaja

Päätösehdotus Merkitään tiedoksi.

Päätös Henkilöstöjaosto hyväksyi päätösehdotuksen.

Muutoksenhakuohje koskee pykälää: § 69, § 70, § 93

Muutoksenhakukielto

Päätökseen, joka koskee vain asian valmistelua tai täytäntöönpanoa, ei saa kuntalain 136 §:n mukaan hakea muutosta.

Muutoksenhakuohje koskee pykäläiä: § 71, § 72, § 73, § 74, § 75, § 76, § 77, § 78, § 79, § 80, § 81, § 82, § 83, § 84, § 85, § 86, § 87, § 88, § 89, § 90, § 91, § 92

Oikaisuvaatimusohje

Tähän päätökseen tyytymätön voi tehdä kirjallisen oikaisuvaatimuksen. Päätökseen ei saa hakea muutosta valittamalla tuomioistuimeen.

Oikaisuvaatimusoikeus

Oikaisuvaatimuksen saa tehdä:

- se, johon päätös on kohdistettu tai jonka oikeuteen, velvollisuuteen tai etuun päätös välittömästi vaikuttaa (asianosainen), sekä
- kunnan jäsen.

Oikaisuvaatimusaika

Oikaisuvaatimus on tehtävä 14 päivän kuluessa päätöksen tiedoksisaannista.

Oikaisuvaatimus on toimitettava Salon kaupungin kirjaamoon määräajan viimeisenä päivänä ennen kirjaamon aukioloajan päättymistä.

Asianosaisen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon, jollei muuta näytetä, seitsemän päivän kuluttua kirjeen lähettämisestä. Käytettäessä tavallista sähköistä tiedoksiantoa asianosaisen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon, jollei muuta näytetä, kolmantena päivänä viestin lähettämisestä.

Kunnan jäsenen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon seitsemän päivän kuluttua siitä, kun pöytäkirja on nähtävänä yleisessä tietoverkossa.

Tiedoksisaantipäivää ei lueta oikaisuvaatimusaikaan. Jos oikaisuvaatimusaajan viimeinen päivä on pyhäpäivä, itsenäisyyspäivä, vapunpäivä, joulukuun 26 päivä tai juhannusaatto tai arkilauantai, saa oikaisuvaatimuksen tehdä ensimmäisenä arkipäivänä sen jälkeen.

Oikaisuvaatimusviranomainen

Viranomainen, jolle oikaisuvaatimus tehdään, on
Henkilöstöjaosto.

Kirjaamon yhteystiedot:
Salon kaupunki, kirjaamo
Postiosoite: PL 77
Käyntiosoite: Tehdaskatu 2, 24101 Salo
Sähköpostiosoite: kirjaamo@salo.fi
Puhelinnumero: 02 778 2043

Kirjaamon aukioloaika on ma - to 8.00 - 16.00 ja pe 8.00 - 14.45.

Kirjaamo palvelee aattopäivinä tai aaton ollessa vapaapäivä, aattoa edeltävänä arkipäivänä klo 8.00–14.00.

Oikaisuvaatimuksen muoto ja sisältö

Oikaisuvaatimus on tehtävä kirjallisesti. Myös sähköinen asiakirja täyttää vaatimuksen kirjallisesta muodosta.

Oikaisuvaatimuksessa on ilmoitettava:

- päätös, johon haetaan oikaisua
- miten päätöstä halutaan oikaistavaksi
- millä perusteella oikaisua vaaditaan.

Oikaisuvaatimuksessa on lisäksi ilmoitettava tekijän nimi, kotikunta, postiosoite ja puhelinnumero.

Jos oikaisuvaatimuspäätös voidaan antaa tiedoksi sähköisenä viestinä, yhteystietona pyydetään ilmoittamaan myös sähköpostiosoite.

Pöytäkirja

Päätöstä koskevia pöytäkirjan otteita ja liitteitä voi pyytää Salon kaupungin kirjaamosta.

Pöytäkirja viety nähtäväksi yleiseen tietoverkkoon **27.12.2021**.