

Henkilöstöjaosto

Aika 04.03.2022 klo 08:30 - 10:09

Paikka Sähköinen kokous

Käsitellyt asiat

§	Otsikko	Sivu
§ 27	Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus, pöytäkirjan tarkastaminen sekä tiedoksi antaminen kunnan jäsenelle	3
§ 28	Asioiden käsittelyjärjestyksen hyväksyminen	4
§ 29	Sosiaalityöntekijöiden määräaikainen palkanlisä ja kertapalkkio	5
§ 30	Järjestelyerä 1.4.2021/ Lääkärisopimus	6
§ 31	Oppisopimusperiaatteiden tarkistaminen	10
§ 32	Lomarahan vaihtaminen vapaaksi	14
§ 33	Esimiehen lupa sairauspoissaolon myöntämiseen	18
§ 34	Viemärlaitospäällikön tehtäväkohtaisen palkan tarkistaminen	21
§ 35	Rekrytointi, täyttölupa, ma. rekrytointiasiantuntija ajalle 29.4.2022-22.3.2023	23
§ 36	Rekrytointi, täyttölupa, ma. toimistosihteeri, talouspalvelut	24
§ 37	Rekrytointi, täyttölupa, perusopetusjohtajan viransijaisuus ajalle 7.4.2022-16.2.2023	26
§ 38	Rekrytointi, täyttölupa, päiväkodin johtajan virka 1.8.2022 alkaen toistaiseksi, Kalliorinne- Särkisalo päiväkodit ja perhepäivähoito	27
§ 39	Rekrytointi, täyttölupa, päiväkodin johtajan virka 1.8.2022 alkaen toistaiseksi, Muurlan ja Toijan päiväkodit	28
§ 40	Rekrytointi, täyttölupa, tekstinkäsittelijän työsuhde toistaiseksi, alkaen 1.3.2022, terveystyöpalvelut, itäinen avoterveydenhuolto	29
§ 41	Rekrytointi, täyttölupa, toimistosihteerin työsuhde, aikuisten palvelut 1.4 alkaen	30
§ 42	Rekrytointi, täyttölupa, vanhuspalveluiden palveluohjaajan virka toistaiseksi, vanhuspalvelut	31
§ 43	Rekrytointi, täyttölupa, kehittämisspäällikön ja erityisasiantuntijan 50 % sijaisuudet	32
§ 44	Rekrytointi, täyttölupa, määräaikainen kuljetuskoordinaattorin sijaisuus, liikennepalvelut	33
§ 45	Kuljetuskoordinaattorin sijaistuksen korvaaminen	35
§ 46	Täyttölupa, määräaikainen laitoshuoltajan työsuhde noin 1.4.2022 – 28.2.2023, ravitsemis- ja puhtaanapitopalvelut, Kokkilaan, Halikon nuorisotilan ja kansalaisopiston kudontatilojen ylläpito- ja perussiivous	35
§ 47	Tiedoksi tulleet asiat	37

Osallistujat

	Nimi	Tehtävä	Lisätiedot
Läsnä	Lundström Sanna Lehti Timo Friberg Osmo Härri Anna Palohonka Kaisa	puheenjohtaja 1. varapuheenjohtaja jäsen jäsen jäsen	paikalla § 32 - 47 pöytäkirjantarkastaja
Muu	Purhonen Eeva Korhonen Anna-Kristiina Söderlund Christina	asiantuntija esittelijä pöytäkirjanpitäjä	

Pöytäkirjan nähtävilläpito

Tarkastettu pöytäkirja pidetään nähtävillä yleisessä tietoverkossa alkaen 11.03.2022

Tämä pöytäkirja on allekirjoitettu sähköisesti. Allekirjoitettu asiakirja on tallennettu sähköisenä Salon kaupungin asianhallintajärjestelmään. Allekirjoituksen oikeellisuuden voi todentaa kirjaamosta.

Henkilöstöjaosto

§ 27 04.03.2022

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

Henkilöstöjaosto 04.03.2022 § 27

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 9.3.2022 ja tarkastettu pöytäkirja julkaistaan 11.3.2022 kuntalain 140 § mukaisesti kaupungin yleisessä tietoverkossa.

Esittelijä

Vt. Kaupunginjohtaja

Päätösehdotus

Kokous todetaan laillisesti koolle kutsutuksi ja päätösvaltaiseksi. Tämän kokouksen pöytäkirjantarkastajaksi valitaan Osmo Friberg.

Päätös

Pöytäkirjantarkastajaksi valitaan Kaisa Palohonka.

Henkilöstöjaosto hyväksyi päätösehdotuksen.

Henkilöstöjaosto

§ 28 04.03.2022

Asioiden käsittelyjärjestyksen hyväksyminen

Henkilöstöjaosto 04.03.2022 § 28

Toimielimelle on toimitettu kokouksen esityslista. Hallintosäännön 159 §:n mukaan asiat käsitellään esityslistan mukaisessa järjestyksessä, ellei toimitella muuta päätä.

Hallintosäännön 160 §:n mukaan toimielin voi esittelijän ehdotuksesta tai jäsenen ehdotuksesta, jota on kannatettu, ottaa enemmistöpäätöksellä käsiteltäväksi asian, jota ei ole mainittu kokouskutsussa.

Esittelijä	Vt. Kaupunginjohtaja
Päätösehdotus	Päätetään käsitellä asiat ennalta jaetun esityslistan mukaisesti.
Päätös	Henkilöstöjaosto päätti käsitellä ensin lisälistalta tulleen asian (esityslistan § 47). Muilta osin henkilöstöjaosto päätti käsitellä asiat ennalta jaetun esityslistan mukaisesti.

Henkilöstöjaosto

§ 29 04.03.2022

Sosiaalityöntekijöiden määräaikainen palkanlisä ja kertapalkkio

Henkilöstöjaosto 04.03.2022 § 29
1198/01.01.00.04/2022

Valmistelija sosiaalipalveluiden johtaja Eeva Purhonen, eeva.purhonen@salo.fi,
02 778 3000 ja perhesosiaalityön päällikkö Katri Viippo,
katri.viippo@salo.fi, 02 778 3001

Sosiaalityöntekijöiden rekrytointi on ollut vaikeaa jo useamman vuoden ajan. Erilaisia toimenpiteitä asian kuntoon saattamiseksi on tehty, kuten vuoden 2021 alussa tehty palkkojen korottaminen. Tämän vuoden alussa voimaan tulleen lastensuojelun asiakasmitoitukseen varauduttiin lisäämällä sosiaalityöntekijöiden virkoja lastensuojeluun ja siirtämällä yksi virka Paavolasta avohuoltoon. Avohuollossa on ollut alkuvuoden ajan avoinna neljä sosiaalityöntekijän virkaa, joihin torstaina 24.2 päättyneellä hakukierroksella ei tullut yhtään hakemusta.

Olemme tilanteessa, jossa asiakasmitoitus ei täyty ja lakisääteisen palvelun saanti vaarantuu vakavasti. Asian taustaa ja eri vaihtoehtoja tilanteen korjaamiseksi on esitetty liitteessä 1 sekä kustannuksia ja tarkempia toimenpide-ehdotuksia liitteessä 2.

Esittelijä Vt. Kaupunginjohtaja

Päätösehdotus Päätösehdotus tehdään kokouksessa.

Päätös Asia päätettiin yksimielisesti jättää pöydälle ja pitää ylimääräinen henkilöstöjaoston kokous 11.3.2022 klo 8.00.

Kokous keskeytettiin neuvottelutauon ajaksi klo 9.05 – 9.10. Merkittiin, että sosiaalipalveluiden johtaja Eeva Purhonen oli kokouksessa asiantuntijana. Hän poistui kokouksesta klo 9.14.

Tiedoksianto Sosiaalipalveluiden päällikkö
Perhesosiaalityön päällikkö (täytäntöön pantavaksi johtavien sosiaalityöntekijöiden osalta)
Johtavat sosiaalityöntekijät (täytäntöön pantavaksi sosiaalityöntekijöiden osalta)
Sosiaalityöntekijät
Palvelussuhdeasiantuntija

Henkilöstöjaosto

§ 30 04.03.2022

Järjestelyerä 1.4.2021/ Lääkärisopimus

1671/01.02.01.01/2021

Henkilöstöjaosto 21.05.2021 § 82

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

KT Kuntatyönantajat ja JUKO ry ovat neuvotelleet muutoksista lääkärisopimuksen palkkausjärjestelmään lääkärisopimuksen 2020–2021 allekirjoituspöytäkirjan 11 §:n mukaisesti. Muutoksella tavoitellaan järjestelmä uudistusta, joka koskee koko palkkausjärjestelmää ja sen eri palkkatekijöitä. Uudistuksen tavoitteena on ottaa erityisesti huomioon hoidon jatkuvuuden tukeminen perusterveydenhuollossa ja eri erikoislääkäri- ja hammaslääkäriryhmien urakehityksen mukainen palkitseminen. Samalla kehitetään tuloksellisuutta, työhyvinvointia ja työssäjaksamista. Muutoksella tavoitellaan sekä valtakunnallista että alueellista yhtenäisyyttä hyvinvointialueuudistusta silmällä pitäen.

Lääkäriin ja hammaslääkäriin osaamisen kehitys johtaa vaativampien tehtäväkokonaisuuksien hallintaan. Nämä uran vaiheet on tarkoitus tunnistaa aiempaa paremmin myös valtakunnallisessa mallissa. Edelleen mallissa on myös vahvasti mukana erikoistumiseen ja johtamiseen liittyviä palkitsemisen tasoja. Yksilön tarkoituksenmukainen palkitseminen tulevaisuudessa tarvitsee tuekseen kaikkien palkkauselementtien uudelleen arvioinnin. Uudistus on kesken, mutta sen ensimmäisestä vaiheesta on saavutettu yhteisymmärrys. Nyt päivityksen kohteena olevien liitteiden 1–4 hinnoittelu-uudistus on välietappi kohti uutta palkkausjärjestelmää. Neuvottelut koko palkkausjärjestelmän uudistuksesta jatkuvat. Tavoitteena on, että uudistus otettaisiin käyttöön vuosien 2022–2023 aikana, huomioiden kuitenkin eduskunnassa nyt oleva sote-uudistus. Mikäli hyvinvointialueet perustetaan, Lääkärisopimus siirtyy hyvinvointialueille 1.1.2023. Tämä huomioidaan siirtymäajoissa.

Nyt voimaan tullessa hinnoittelukohtapäivityksessä lääkärisopimuksen tehtäväkohtaisen palkan määrittely perustuu edelleen ensisijaisesti tehtävän vaativuuteen. Lääkärisopimuksen liitteiden 1–4 peruspalkkatasoja on kuitenkin osin muutettu. Tämä tarkoittaa sitä, että työnantajien on 1.4.2021 lähtien seurattava uusia hinnoittelukohtia ja hinnoittelujen alarajoja sekä tehtävä muutoksia tehtäväkohtaisiin palkkoihin. Myös paikalliset tehtäväkohtaisten palkkojen tasot muuttuvat. Peruspalkkatasomuutos ei edellytä Salossa toimenpiteitä.

Tarkoituksena on, että liitteissä tapahtuvat muutokset ovat sopusoinnussa paikallisen tehtävien vaativuudenarvointijärjestelmän ja tehtäväkohtaisten palkkojen määritysten (ns. TVA-tasot) kanssa. Koska palkkausjärjestelmä uudistus on kesken, nyt ei ole tarkoituksenmukaista paikallisesti ryhtyä laajoihin neuvotteluihin nykymuotoisen vaativuudenarvointijärjestelmän päivityksistä.

Käytännössä työnantajan on käytössä olevasta TVA-järjestelmästä tai tehtäväkohtaisen palkan määräytymisen periaatteista erotettava ne tehtävät, jotka määritellään uusiin hinnoittelukohtiin kuuluviksi (vaativat tehtävät). Paikallisesti on määriteltävä em. vaativille tehtäville uusi tehtäväkohtaisen palkan taso.

Lääkärisopimuksen allekirjoituspöytäkirjan mukaan 1.4.2021 lukien jaetaan seuraavat korotukset:

- yleiskorotus, jonka suuruus vaihtelee liitteittäin
- keskitetty erä (0,5 %) ja
- paikallinen järjestelyerä (0,3 %).

Keskitetyn erän käyttötapa poikkeaa totutusta. Yleensä keskitetty erä ei vaadi neuvottelutoimenpiteitä paikallisesti eikä sisällä työnantajan harkintaa, mutta tässä ratkaisussa on myös edellä mainittuja elementtejä.

Huhtikuussa 2021 jaetaan keskitetty erä (0,5 %) ja paikallinen järjestelyerä (0,3 %). On tarkoituksenmukaista, että erien neuvottelut käytettävissä olevan sopimusvarallisuuden kohdentamiseksi yhdistetään (yhteensä 0,8 %). Keskitetyn erän kustannus (0,5 %) kohdennetaan alarajatarkistuksiin, ns. kuoppakorotuksiin, hinnoittelun uudistamiseen ja tehtäväkohtaisiin palkkoihin. Paikallisen järjestelyerän (0,3 %) jakamisesta on voimassa ohjeet, jotka on annettu yleiskirjeellä 6/2020. Hinnoittelu-uudistuksesta voi aiheutua tehtäväkohtaisen palkan korotustarpeita. Mikäli tällaisia tarpeita jää vielä keskitetyn erän (0,5 %) käyttämisen jälkeen, voidaan paikallista erää (0,3 %) käyttämällä tukea hinnoittelun uudistamista ja kohdentaa korotuksia silloin tehtäväkohtaisiin palkkoihin. Henkilökohtaisen lisän vähimmäismäärän täyttäneillä työnantajilla erää voi käyttää myös henkilökohtaisiin lisiin tai vastaaviin korotuksiin. Kohdentaminen neuvotellaan ja erä jaetaan paikallisesti. Salossa henkilökohtaisen lisän vähimmäistaso täyttyy.

Yleiskorotus, keskitetty erä ja paikallinen järjestelyerä tulevat voimaan samanaikaisesti. Se tarkoittaa sitä, että keskitetyn erän ja järjestelyerän suuruus lasketaan palkoista ennen yleiskorotusta, eli yleiskorotuksen aiheuttamat muutokset eivät saa olla palkkasummassa mukana. Samoin yleiskorotus lasketaan palkoista, joissa keskitetyn erän tai paikallisen järjestelyerän vaikutukset eivät ole mukana.

Keskitetyn erän ja järjestelyerän suuruus lasketaan mahdollisimman tavanomaiselta kuukaudelta, eli sellaiselta kuukaudelta, jolloin esim. toimenpidepalkkioiden ja päivystyskorvausten määrä on tavanomainen. Palkkasummaan otetaan mukaan kaikki liitteen henkilöt sekä heille maksetut kaikki palkkaerät lukuun ottamatta kertaluontoisia palkanosia kuten kertapalkkiota, tulospalkkiota tai lomarahaa. Kustannuslaskenta tehdään liitteittäin. Salossa laskennan pohjapalkaksi sovittiin lokakuun 2020 palkkaus. Keskitetyn järjestelyerän suuruus (0,5 %) on terveystieteidenliiton liitteessä 1713,17 € ja hammaslääkäreiden liitteessä 796,04 €. Paikallisen järjestelyerän suuruus (0,3 %) on tk-lääkäreillä 1130,93 € ja hammaslääkäreillä 522,68 €. Neuvotteluissa saavutettiin yksimielisyys niin palkkajärjestelmän

Henkilöstöjaosto

§ 30 04.03.2022

uudistamisessa kuin henkilökohtaisen lisän osalta.

Päätösehdotus:

Henkilöstöjaosto hyväksyy lääkärisopimuksen vaativuustasot ja niiden sisääntulopalkat.

Pöytäkirja tarkastetaan tämän asian osalta kokouksessa.

Päätös:

Henkilöstöjaosto hyväksyi esittelijän päätösehdotuksen.

Henkilöstöjaosto 04.03.2022 § 30
804/01.02.01.01/2022

Valmistelija

vt. terveystalveluiden johtaja Petri Salo; petri.h.salo@salo.fi, puh. 044 772 3650

Keväällä 2021 solmitussa lääkärisopimuksessa on muodostettu kaksi uutta hinnoittelutunnusta (L1TK4200 ja L1TK5200). Uusien hinnoittelutunnusten käytön määrittely on keväällä 2021 toteutettu tulkinanvaraa jättäen:

- L1TK4200: erityisen vaativa tehtävä, n. 10 vuotta, tietty vastuualue (Oma vastuualue = geriatría, hallinnollinen työ, ylilääkärin sijaisuus)
- L1TK5200: LL, nimetty vastuualue, erityispätevyys omalla vastuualueella

Tästä syystä vt. terveystalveluiden johtaja on yhdessä terveystalveluiden ylilääkäreiden kanssa muodostaneet ko. kahdelle hinnoittelutunnukselle tarkemmin määritellyn kriteeristön selkiyttämään uusien hinnoitteluluokkien käyttöä. Uusi kriteeristö on siirretty lääkärisopimuksen palkkalistaukseen ja ne erottuvat liitteenä olevasta listauksesta punaisella.

Hinnoittelutunnusten tarkemmat kriteerit on käyty läpi paikallisneuvottelussa 22.2.2022 ja esitys on hyväksytty.

Esittelijä

Vt. Kaupunginjohtaja

Päätösehdotus

Henkilöstöjaosto hyväksyy lääkärisopimuksen hinnoittelutunnusten L1TK4200 (erikoislääkäri) ja L1TK5200 (LL) tarkennetut kriteeristön. Muutos astuu voimaan 9.3.2022.

Päätös

Henkilöstöjaosto hyväksyi päätösehdotuksen.

Pöytäkirja tarkastettiin tämän asian osalta heti kokouksessa.

Henkilöstöjaosto

§ 30 04.03.2022

Tiedoksianto

Terveyspalveluiden johtaja
Ylilääkärit
Palvelussuhdeasiantuntija

Liitteet

Liite [1]

Liite [2]

LS palkat
LUONNOS KRITEEREISTÄ
PALKKALUOKKIEN L1TK5200 ja
L1TK4200 YLEMMÄLLE TASOLLE
SIIRTYMISEEN (002)

Henkilöstöjaosto
Henkilöstöjaosto

§ 73 17.12.2021
§ 31 04.03.2022

Oppisopimusperiaatteiden tarkistaminen

Henkilöstöjaosto 17.12.2021 § 73

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
Henkilöstöjaosto

§ 73 17.12.2021
§ 31 04.03.2022

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

Henkilöstöjaosto 04.03.2022 § 31
5552/01.00.00.03/2021

Valmistelija

Vanhuspalveluiden johtaja Salla Lindegren, salla.lindegren@salo.fi, puh. 044 772 6557 ja henkilöstöjohtaja Christina Söderlund, christina.soderlund@salo.fi, puh. 02 778 2103.

Ympäri vuorokautisen hoidon henkilöstömitoituksesta on säädetty laissa ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista. 1.4.2023 henkilöstömitoitus nousee ollen välittömän asiakastyön osalta vähintään 0,7 työntekijää asiakasta kohti. Tämä tarkoittaa yhteensä noin 40 lähihoitajan lisäystä vuodelle 2023. Lisäksi vanhuspalveluissa on ikäihmisten määrän kasvusta johtuvan

Henkilöstöjaosto
Henkilöstöjaosto

§ 73 17.12.2021
§ 31 04.03.2022

palvelutarpeen lisääntymisen takia tarve lisätä ympärivuorokautisen hoidon paikkoja. Tämän hetken henkilöstön saatavuuden valossa riskinä on, että ilman riittävää koulutettua henkilöstöä joudutaan ympärivuorokautisen hoidon paikkoja vähentämään, jotta mitoitus pysyy lakisääteisenä.

Kustannusten osalta voidaan todeta, että kunnalle myönnetään valtionosuutta valtionosuuslaissa määriteltyjen valtionosuustehtävien järjestämisestä aiheutuviin kustannuksiin. Uusista tehtävistä, kuten vanhuspalvelulain muutoksesta, aiheutuvat kustannukset korvataan täysimääräisesti. Peruspalvelujen valtionosuus määräytyy valtionosuuslaissa määriteltyjen kriteerien perusteella ja on yleiskatteellista.

Koulutetun henkilöstön saatavuus on tällä hetkellä todella vaikeaa. Ympärivuorokautisen hoidon varahenkilöstöä ei ole saatu vieläkään täytettyä täysimääräisesti. Toisin sanoen vanhuspalveluissa jää jatkuvasti vakituisten palkkamäärärahoja käyttämättä. Vapaana oleviin tehtäviin yritetään koko ajan rekrytoida koulutettua henkilöstöä, joten palkkamäärärahan löytymistä kokonaisuudessaan talousarviosta ei voida varmuudella luvata. Tarvittava palkkamääräraha selviää vasta, kun opiskelijat on valittu oppisopimuskoulutukseen.

Tämän hetken voimassa oleva ohje liittyen oppisopimusperiaatteisiin ei mahdollista oppisopimuskoulutusta täydessä laajuudessaan vanhuspalveluissa, vaikka henkilöstötarve on jatkuvaa ja pula koulutetuista työntekijöistä suuri. Aloittelevaa lähihoitajaopiskelijaa ei voi palkata ympärivuorokautiseen hoitoon vapaana olevaan tehtävään, koska kaikkiin tehtäviin tarvitaan lähihoitajan tai vastaavan tutkinnon suorittanut työntekijä mitoituksen täyttymistä varten ja aloittelevaa lähihoitajaopiskelijaa ei voi laskea välittömän asiakastyön henkilöstömitoitukseen. Valvira ohjeistaa, että oppisopimusopiskelija voidaan käyttää tietyin periaattein silloin, kun opiskelijalla on riittävä osaaminen suhteessa tutkinnon perusteisiin, ammattihenkilölainsäädännön edellyttämään osaamiseen sekä työpaikan osaamistarpeisiin. Vakiintunut käytäntö on, että opiskelijalla tulee olla tehtynä 2/3 osaa opinnoista ennen kuin hän voi täysimääräisesti tehdä välitöntä asiakastyötä.

Henkilöstöjaosto päätti 4.5.2021 § 81 tarkentaa koulutusperiaatteita siten, että sosiaali-, terveys- ja vanhuspalveluissa on mahdollista palkata oppisopimusopiskelijaa ns. ylimääräiseksi työntekijäksi, mikäli taloudelliset resurssit antavat siihen mahdollisuuden.

Lisäksi henkilöstöjaosto päätti 17.12.2021 § 73, että 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.

Henkilöstöjaosto
Henkilöstöjaosto

§ 73 17.12.2021
§ 31 04.03.2022

Vanhuspalvelut hakevat erillistä lupaa poiketa oppisopimusperiaatteista siten, että vanhuspalveluissa voitaisiin palkata oppisopimusopiskelijoita ilman niihin täysimääräisesti varattuja palkkamäärärahoja. Vanhuspalvelut sitoutuvat hakemaan lisätalousarvion kautta lisämäärärahaa mikäli taloudelliset resurssit eivät riitä. Tämän hetken tilanteessa ja tiedossa olevan mitoituksen noston takia olisi syytä kaikin tavoin edistää henkilöstön saatavuutta, jotta vanhuspalvelut pystyvät vastaamaan tulevaan tarpeeseen. Päätös tarvitaan pikaisesti, jotta elo-syyskuussa saataisiin aloitettua koulun kanssa yhteistyö omasta koulutusryhmästä ja opiskelijahaku auki jo keväällä. Tavoite olisi, että saataisiin vähintään 15-20 hengen oppisopimuskoulutusryhmä.

Vanhuspalveluiden tulee pysyä myönnetyn talousarvion määrärahojen sisällä. Mikäli laskelmat keväällä osoittavat, että ne eivät riitä, on esitys lisätalousarviosta tehtävä ennakoivasti mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.

Esittelijä

Vt. Kaupunginjohtaja

Päätösehdotus

Vanhuspalveluille myönnetään erillinen lupa poiketa oppisopimusperiaatteista siten, että vanhuspalveluissa voidaan palkata oppisopimusopiskelijoita ilman niihin täysimääräisesti varattuja palkkamäärärahoja. Vanhuspalveluiden edellytetään hakevan lisätalousarvion kautta lisämäärärahaa, mikäli taloudelliset resurssit eivät riitä. Tällä päätöksellä pyritään turvaamaan henkilöstön saatavuus ja lakisääteisen mitoituksen noston aiheuttama henkilöstötarpeen kasvu vuonna 2023.

Päätös

Henkilöstöjaosto hyväksyi päätösehdotuksen.

Tiedoksianto

Vanhuspalvelujohtaja
Koulutussuunnittelija

Henkilöstöjaosto
Henkilöstöjaosto

§ 7 04.02.2022
§ 32 04.03.2022

Lomarahen vaihtaminen vapaaksi

185/01.00.01.01.01/2021

Yhteistoimintaelin 19.01.2021 § 6

Valmistelijat: henkilöstöasiantuntija Anne Kujanpää,
anne.kujanpaa@salon.fi, p. 02 7782 248 ja henkilöstöjohtaja Christina
Söderlund, christina.soderlund@salon.fi; puh. 044 778 2103

Viranhaltija/työntekijä ansaitsee jokaiselta täydeltä lomanmääräytymiskaudelta lomarahaa (Kvtes, TS ja LS), jonka suuruus määräytyy Kvtes IV luvun 18 §:ssä säädetyllä tavalla. Työnantaja ja työntekijä/viranhaltija voivat sopimuskaudella 1.4.2020-28.2.2022 sopia, että lomanmääräytymisvuodelta maksettava lomarahaa tai osa siitä annetaan vastaavana vapaana. Kvtes määrittää lomarahavapaata siten, että vaihdettaessa koko lomarahaa vapaaksi, lomarahavapaapäivien lukumäärä on 50 % ansaittujen vuosilomapäivien lukumäärästä.

Salon kaupungilla yhtenä talouden tasapainottamiskeinona on vuosilomien mahdollisimman suuren määrän (85%) kohdentaminen siihen kalenterivuoteen, jonka aikana lomanmääräytymisvuosi päättyy. Jotta lomarahavapaiden ja vuosilomien yhteisvaikutus työyksiköiden toimintaan ei aiheuta liikaa toiminnallisia vaikeuksia, lomarahavapaiden määrä rajataan siten, lomarahasta voi vaihtaa vapaaksi korkeintaan puolet eli lomarahavapaapäivien lukumäärä voi olla enintään 25 % ansaittujen vuosilomapäivien määrästä. Loppu lomarahaa maksetaan rahana. Tuntipalkkaisten lomapalkkavapaan osalta noudatetaan samaa periaatetta.

Esimies viime kädessä päättää, onko lomarahavapaan pitäminen mahdollista. Lomarahavapaan pitäminen ei saa johtaa siihen, ettei vuosilomia pidetä kaupungin ohjeistuksen mukaisesti.

Lomarahavapaasta tulee sopia erillisellä lomakkeella tai kevään kuluessa käyttöön tulevalla ESS7 päätöksellä 10.5. mennessä. Lomarahaa maksetaan kesäkuun palkanmaksun yhteydessä. Tuntipalkkaisten osalta tulee sopimus tehdä ennen ensimmäisen lomajakson alkua, koska vaihto vaikuttaa jokaisen lomajakson lomapalkkakertoimeen.

Lomarahavapaa annetaan työnantajan ja työntekijän tai viranhaltijan sopimana ajankohtana. Lomarahavapaa annetaan lomavuoden eli sen kalenterivuoden loppuun mennessä, jonka aikana lomanmääräytymisvuosi päättyy. Vuoden 2021 lomarahavapaa on pidettävä siis ennen 31.12.2021. Ensisijaisena tavoitteena on, että lomarahavapaan ajalle ei palkata sijaista. Palkkaustarve harkitaan tilannekohtaisesti.

Lomarahavapaa-ajalta maksetaan vapaan pitämisaikakohdan varsinainen palkka. Lomarahavapaa on Kvtes vuosilomaluvun 4 §:ssä tarkoitettua työssäolon veroista aikaa.

Henkilöstöjaosto
Henkilöstöjaosto

§ 7 04.02.2022
§ 32 04.03.2022

Jos viranhaltija/työntekijä on lomarahavapaan alkaessa tai sen aikana johdosta työkyvytön, siirretään työkyvyttömyysajalle sijoittuvat lomarahavapaapäivät myöhäisempään ajankohtaan, mikäli viranhaltija/työntekijä pyytää siirtoa ilman aiheetonta viivytystä.

Henkilöstöjohtaja:

Yhteistoimintaelin käy lomarahahan vaihtaminen vapaaksi -ohjeesta evästyskeskustelun ja antaa siitä tarvittaessa kannanoton.

Päätös:

Yhteistoimintaelin hyväksyi omalta osaltaan lomarahahan vaihtaminen vapaaksi -ohjeen.

Henkilöstöasiantuntija Anne Kujanpää oli kokouksessa asiantuntijana.

Merkittiin, että kaupunginjohtaja Tero Nissinen saapui kokoukseen tämän asian käsittelyn aikana klo 9.31. Hänen esittäytymisensä kirjattiin pöytäkirjan asiaan "Muut asiat".

Henkilöstöjaosto 04.02.2022 § 7

Valmistelija

Henkilöstöasiantuntija Anne Kujanpää, anne.kujanpaa@salon.fi, p. 02 7782 248 ja henkilöstöjohtaja Christina Söderlund, christina.soderlund@salon.fi; puh. 044 778 2103

Lomarahahan vaihtaminen vapaaksi oli vuonna 2021 yksi keino saavuttaa kaupunginvaltuuston asettama henkilöstömenojen vähentämistavoite. Muita keinoja olivat lomapalkkavelan pienentäminen ja palkattomien, ei sijaista -vapaiden pitäminen. Vuoden 2021 lomarahahajautus koski vain ao. vuotta, koska asiassa haluttiin saada kokemuksia. Lomarahahan vaihtoon vapaaksi sitoutui 217 työntekijää / viranhaltijaa ja niiden avulla lomarahaa maksettiin 216.101,09 € vähemmän kuin ilman vaihtoa.

Työnantaja ja työntekijä/viranhaltija voivat sopia, että lomanmääräytymisvuodelta maksettava lomarahaa tai osa siitä annetaan vastaavana vapaana (KVTES, SOTE-sopimus, TS ja LS). Tuntipalkkaisilla voidaan sopia lomapalkan korotusosan antamisesta vastaavana vapaa-aikana.

Salon kaupungilla yhtenä talouden tasapainottamiskeinona on vuosilomien mahdollisimman suuren määrän (85%) kohdentaminen siihen kalenterivuoteen, jonka aikana lomanmääräytymisvuosi päättyy. Jotta lomarahavapaiden ja vuosilomien yhteisvaikutus työyksiköiden toimintaan ei aiheuta liikaa toiminnallisia vaikeuksia, lomarahavapaiden määrä rajataan jatkossakin siten, lomarahasta voi vaihtaa vapaaksi korkeintaan

Henkilöstöjaosto
Henkilöstöjaosto

§ 7 04.02.2022
§ 32 04.03.2022

puolet eli lomarahavapaapäivien lukumäärä voi olla enintään 25 % ansaittujen vuosilomapäivien määrästä. Loppu lomaraha maksetaan rahana. Tuntipalkkaisten lomapalkkavapaan osalta noudatetaan samaa periaatetta.

Esimies päättää, onko lomarahavapaan pitäminen mahdollista. Lomarahavapaan pitäminen ei saa johtaa siihen, ettei vuosilomia pidetä kaupungin ohjeistuksen mukaisesti.

Lomarahavapaasta tulee sopia vuosittain erillisellä sopimuslomakkeella 10.5. mennessä. Lomaraha maksetaan kesäkuun palkanmaksun yhteydessä. Tuntipalkkaisten osalta tulee sopimus tehdä ennen ensimmäisen lomajakson alkua, koska vaihto vaikuttaa jokaisen lomajakson lomapalkkakertoimeen.

Lomarahavapaa annetaan työnantajan ja työntekijän tai viranhaltijan sopimana ajankohtana. Lomarahavapaa annetaan lomavuoden eli sen kalenterivuoden loppuun mennessä, jonka aikana lomanmääräytymisvuosi päättyy. Esimerkiksi vuoden 2022 lomarahavapaa on pidettävä siis ennen 31.12.2022. Ensisijaisena tavoitteena on, että lomarahavapaan ajalle ei palkata sijaista. Palkkaustarve harkitaan tilannekohtaisesti.

Esittelijä	Vs. Kaupunginjohtaja
Päätösehdotus	Henkilöstöjaosto hyväksyy lomarahavapaa -ohjeen. Päätös astuu voimaan 1.3.2022 ja on voimassa toistaiseksi.
Päätös	Henkilöstöjaosto hyväksyi päätösehdotuksen.
Tiedoksianto	Henkilöstöasiantuntija (tiedotettavaksi)

Henkilöstöjaosto 04.03.2022 § 32
484/01.00.01.01/2022

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

Hallintosäännössä esimiehellä on oikeus päättää harkinnanvaraisista vapaista, minkä johdosta lomarahavapaidenkin myöntäminen on loogista antaa esimiehen päätettäväksi. Henkilöstöjaoston päätöksessä toimivaltaa rajaukseen on siirretty kullekin lähiesimiehelle oman yksikkönsä osalta, mutta ei koko toimialaa tai palvelualueita koskevasti. Esimiehelle annettulla toimivallalla haluttiin mahdollistaa huomioida kunkin yksikön erityispiirteet ja tosiasialliset mahdollisuudet vaihtaa lomaraha vapaaksi. Henkilöstöjaoston päätöksestä on terveystieteissä annettu tarkentava ohjeistus.

Henkilöstöjaosto
Henkilöstöjaosto

§ 7 04.02.2022
§ 32 04.03.2022

Esittelijä

Vt. Kaupunginjohtaja

Päätösehdotus

Henkilöstöjaosto päättää, että lomarahen vaihtamisessa vapaaksi palvelualueen johtajalla on toimivalta tehdä perustellusta syystä koko palvelualueetta koskeva, henkilöstöjaoston 4.2.2022 edelleen rajaava ratkaisu. Mikäli palvelualueen johtaja on tehnyt tässä tarkoitetun erillisen, rajaavan päätöksen, palvelualueella noudetaan sitä päätöstä.

Palvelualueen johtajan mahdollinen tarkentava ohje on annettava henkilöstöjaostolle tiedoksi.

Päätös

Henkilöstöjaosto hyväksyi päätösehdotuksen.

Merkittiin, että Osmo Frigerg saapui kokoukseen tämän asian käsittelyn aikana klo 9.22.

Tiedoksianto

Henkilöstöasiantuntija (tiedotettavaksi intrassa)
Terveyspalveluiden johtaja

Liitteet

Liite [3]

Lomarahen vaihtaminen vapaaksi -ohje
ja sopimuslomake

Henkilöstöjaosto
Henkilöstöjaosto

§ 76 17.12.2021
§ 33 04.03.2022

Esimiehen lupa sairauspoissaolon myöntämiseen

Henkilöstöjaosto 17.12.2021 § 76

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

§ 76 17.12.2021
§ 33 04.03.2022

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.

Suoritettussa 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

Henkilöstöjaosto 04.03.2022 § 33
3603/01.00.00.03/2021

Valmistelija

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

Henkilöstöjaosto päätti 17.12.2021 § 76, 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.

Covid -tartuntojen määrä on lisääntynyt ja covid -testaus ja jäljitystyö on ruuhkautunut. Varsinais-Suomessa monet kunnat, Salon kaupunki mukaan

Henkilöstöjaosto
Henkilöstöjaosto

§ 76 17.12.2021
§ 33 04.03.2022

lukien, ovat päättäneet, että niiden tartuntatautiviranomaiset asettavat koronaan sairastuneita vain poikkeustapauksissa viralliseen tartuntatautilain 63 §:n mukaiseen eristykseen.

THL ja alueiden viranomaiset ovat ohjeistaneet, että henkilöt voivat halutessaan tehdä kotitestin, ja joka tapauksessa flunssaoireisten tulee välttää kontakteja vähintään viiden vuorokauden ajan ja tarvittaessa pidempään, kunnes henkilö on ollut oireeton 2 vrk. Terveystarkastus priorisoi ja kohdistaa covid -testien tekemisen sosiaali- ja terveydenhuollossa asiakas- ja potilastyötä tekeviin ja vakavan covid -taudin riskiryhmiin.

Salon kaupungin työntekijät eivät siis enää aina saa virallisia karanteenipäätöksiä covid -tartuntatilanteissa. Esimies voi myöntää sairastumisen johdosta poissaoloa 5 kalenteripäivää, mutta on tullut tilanteita, joissa työntekijä ei ole vielä oireeton tuon viiden kalenteripäivän jälkeen. Työterveyshuoltoon vastaanotolle voi mennä vain negatiivisen koronatestin jälkeen. Työterveyshuollossa valmistellaan etävastaanottotoimintatapaa, mutta se ei ole vielä käytettävissä tarpeen edellyttämällä tavalla.

Työntekijän on siis vaikea saada KVTES:n V luvun 1 §:n tarkoittamaa luotettavaa selvitystä covid -sairaudesta aiheuttamasta työkyvyttömyydestään terveydenhuollon ammattilaisilta. Sellaisissa tilanteissa, joissa esimies ja työntekijä keskustellessaan toteavat, että covid -sairas työntekijä ei ole vielä oireeton, tai ei ole ollut oireeton 2 vrk, olisi perusteltua, että esimies voi myöntää luvan sairauspoissaoloon enintään 9 peräkkäistä kalenteripäivää. Mahdollisen hoidon tarpeen ollessa epäselvä (esim. oireet vakavia tai yleistilanne heikkenee), työntekijä ohjeistetaan ottamaan yhteyttä terveydenhuollon ammattilaisiin.

Esittelijä

Vt. Kaupunginjohtaja

Päätösehdotus

Henkilöstöjaosto päättää, että covid -sairaus- tai covid-epäilytilanteissa, esimies voi poikkeuksellisesti myöntää luvan poissaoloon enintään yhdeksän peräkkäistä kalenteripäivää. Päätös on voimassa vuoden 2022 loppuun asti.

Päätös

Henkilöstöjaosto hyväksyi päätösehdotuksen.

Tiedoksianto

Henkilöstöasiantuntija
Esimiehet
Henkilöstö (tiedotettavaksi Meidän Salon ja intran kautta)
Länsirannikon Työterveys Oy
Sarastia

Henkilöstöjaosto

§ 34 04.03.2022

Viemärlaitospäällikön tehtäväkohtaisen palkan tarkistaminen

Henkilöstöjaosto 04.03.2022 § 34
1094/01.01.00.04/2022

Valmistelija

Liikelaitos Salon Veden toimitusjohtaja Pekka Rouhiainen, puh. 044 778 5701, pekka.rouhiainen@salo.fi ja henkilöstöjohtaja Christina Söderlund, christina.soderlund@salo.fi puh. 02 778 2103.

Henkilöstöjaosto myönsi 14.3.2017 §36 viemärlaitospäällikön virkaan täyttölupvan. Viemärlaitospäällikön virka oli haettavana ulkoisena hakuna viranhaltijalain 4 §:n mukaisesti. Jaoston liitteenä ollut täyttölupa sekä viran hakuilmoitus ovat oheismateriaalina. Hakuilmoituksessa viemärlaitospäällikön tehtäväkohtaiseksi palkaksi oli ilmoitettu 3254 €/kk, mikä oli merkitty myös valintapäätöksessä viranhoidosta maksettavaksi palkaksi.

Vuonna 2017 voimassa olleessa rekrytointiohjeessa määrättiin:

"Tehtävän perustietojen kokoaminen (esimies)

Vaikka tehtävä olisikin olemassa, on tärkeää koota sen olemassa olevat tiedot, jotta kaikki rekrytoinnissa tarvittavat tiedot olisivat käytettävissä ja toisaalta ennen rekrytointia huomataan ne yksityiskohdat, jotka on tarpeen muuttaa. Tämä tehdään kokoamalla tiedot perustietolomakkeelle (Santra).

Esimies vastaa perustietolomakkeen tiedoista. Lomakkeessa on puuttuvien tietojen osalta tiedot niistä henkilöistä, jotka auttavat tarvittaessa. Lomake on valmistelun apuväline, eikä sitä ole päätöksenteossa tarkoitus hyväksyä. Toimivalta eri kohdissa määräytyy hallintosäännön määräysten mukaisesti. Toimivalta on tarkistettava kulloinkin voimassa olevasta hallintosäännöstä tai sen nojalla tehdyistä delegointipäätöksistä. Perustietolomaketta tulee käyttää apuna myös hankerahoituksella rahoitettavien palvelussuhteiden ehtojen kartoittamiseen.

Perustamislomakkeen lyhyen tehtäväkuvauksen lisäksi tehtävälle on valmisteltava myös tva-tehtäväkuvaus.

Tehtäväkohtainen palkka

Tehtäväkohtainen palkka saattaa muuttua, jos tehtävät muuttuvat olennaisesti vähemmän vaativiksi tai olennaisesti vaativammiksi kuin aiemmin. Hallintosäännön mukaan aiempaa alemmasta tehtäväkohtaisesta palkasta päättää se viranomainen, jolla on hallintosäännön mukaan toimivalta täyttää ao. tehtävä. Mikäli tehtävän tehtävien vaativuus tva-tehtäväkuvauksen mukaan vaativampi kuin ennen, päätösvalta tehtäväkohtaisen palkan vahvistamisessa on henkilöstöjaostolla. Palkka on vahvistettava ennen rekrytoinnin aloittamista."

Henkilöstöjaosto

§ 34 04.03.2022

Vesilaitoksen toimitusjohtaja on julistanut viran haettavaksi ja päättänyt viran täyttämisestä alemmalla palkalla kuin edeltäjän palkka on ollut. Hän on toiminut edellä kuvatun ohjeen antamalla toimivallalla.

Pääluottamusmies on esittää, että eläkkeelle siirtyneen 01.07.2017 viemärilaitospäällikön ja samaan tehtävään aloittaneen 1.7.2017 viemärilaitospäällikön tehtäväkohtainen palkka on todettu 100 €/kk pienemmäksi, vaikka tehtävänkuvaan ei tullut muutoksia. Myös työn vaativuuden arviointi oli sama. Uusi viemärilaitospäällikkö otti viran vastaan n.100€ pienemmällä tehtäväkohtaisella palkalla, koska ei ollut tietoa edellisen työntekijän tehtäväkohtaisesta palkasta.

Liikelaitos Salon Veden toimitusjohtaja esittää, että viemärilaitospäällikön tehtäväkohtaisen palkka korjataan vastaamaan edellisen työntekijän tasoa, huomioiden palkankorotukset ajalta 01.07.2017 ja siitä eteenpäin 1.12.2021 alkaen.

Esittelijä

Vt. Kaupunginjohtaja

Päätösehdotus

Henkilöstöjaosto päättää, että viemärilaitospäällikön tehtäväkohtaisen palkan korjaamiseen ei ole perusteita, koska silloisella toimitusjohtajalla on ollut toimivalta alentaa palkkaa.

Päätös

Henkilöstöjaosto hyväksyi päätösehdotuksen.

Tiedoksianto

Liikelaitos Salon Veden toimitusjohtaja
Pääluottamusmies
Asianosainen

Henkilöstöjaosto

§ 35 04.03.2022

Rekrytointi, täyttölupa, ma. rekrytointiasiantuntija ajalle 29.4.2022-22.3.2023

Henkilöstöjaosto 04.03.2022 § 35
980/01.01.01.00/2022

Valmistelija

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

Rekrytointiyksikkö tarjoaa kaupungin kaikille palvelualueille keskitettyä rekrytointipalvelua. Viime vuosien aikana rekrytointiyksikkö on ryhtynyt tarjoamaan ns. laajennettuja palveluja, joita on otettu käyttöön kattavasti mm. ravitsemis- ja puhtaanapitopalveluissa ja varhaiskasvatuksessa. Tämä on merkinnyt palvelualueiden parempaa keskittymistä omaan substanssitehtäväänsä. Nyt, kun rekrytointiyksikkö on vakiinnuttanut toimintansa niin rekrytoinnissa kuin laajentanut koronan vuoksi tehtäväänsä, on jokainen rekrytointiasiantuntijan tehtävä kriittinen kaupungin palvelutuotannon kannalta. Rekrytointiasiantuntijan tehtävä on vapautumassa määräaikaaisesti. Tähän rekrytointiasiantuntijan tehtävään sisältyvät sote-toimialan perusrekrytoinnin lisäksi kaikki sijaisrekisterin tehtävät ja Kuntarekryn pääkäyttöä.

Täyttölupaa anotaan ajalle 29.4.2022 – 22.3.2023.

Esittelijä

Vt. Kaupunginjohtaja

Päätösehdotus

Henkilöstöjaosto myöntää täyttöluvan rekrytointiasiantuntijan palvelussuhteen määräaikaiseen täyttöön 29.4.2022 – 22.3.2023.

Päätös

Henkilöstöjaosto hyväksyi päätösehdotuksen.

Tiedoksianto

Henkilöstöjohtaja
Rekrytointi

Henkilöstöjaosto

§ 36 04.03.2022

Rekrytointi, täyttölupa, ma. toimistosihteeri, talouspalvelutHenkilöstöjaosto 04.03.2022 § 36
1039/01.01.01.00/2022

Valmistelija

vs. talousjohtaja Maria Kulmala, p. 044 778 4017, maria.kulmala@salo.fi

Toimistotyön kartoitus valmistui alkuvuodesta 2021 ja sen loppuraportti käsiteltiin kaupunginhallituksessa 29.3.2021 § 149. Tehdyn kartoituksen perusteella talouspalveluille siirtyi kaupunkikehityspalveluiden toimialalta yhteensä neljä työntekijää taloushallintoon liittyvine työtehtävineen. Yksi siirtyneistä työntekijöistä jäi eläkkeelle loppuvuodesta 2021 ja toinen on jäämässä eläkkeelle syksystä 2022. Koska työntekijällä on vielä lomia pitämättä, jää hän käytännössä työtehtävistä pois jo toukokuun alussa. Eläköityneen työntekijän tilalle ei ole palkattu uutta työntekijää. Myös myös muilta palvelualueilta siirtyi taloushallintoon liittyviä työtehtäviä talouspalveluille, mutta heiltä ei siirtynyt tehtävien siirtymisen yhteydessä työntekijöitä. Talouspalveluissa on ollut aiemmin kaksi sosiaali- ja terveystoimen taloushallinnon tehtäviä tekevää toimistosihteeriä, mutta vuonna 2020 toinen toimistosihteereistä eläköityi, eikä hänenkään tilalleen palkattu uutta työntekijää, vaan tehtävät jaettiin.

Kaupunginhallitus käsitteli kokouksessaan 7.2.2022 § 43 talousjohtajan sijaisjärjestelyjä. Päätöksen mukaisesti kaupunginjohtajan sijaisjärjestelyn ajaksi 1.3.2022 alken toimialajohtajaksi määrätään henkilöstöjohtaja ja talousjohtajaksi määrätään sivistystoimen taloussuunnittelija. Virkamääräykset ovat voimassa siihen asti, kunnes kaupunginjohtajan sijaisuusjärjestelyt purkautuvat, kuitenkin viimeistään 31.12.2022. Päätös on ehdollinen siten, että se edellyttää kaupunginvaltuuston hyväksyvää päätöstä kaupunginjohtajan sijaisuusjärjestelyistä 1.3.2022 lukien. Henkilöstöjaosto on käsitellyt talousjohtajan tehtävien väliaikaista hoitamista ja sen järjestämiseen liittyviä palkkaratkaisuja kokouksessaan 15.10.2021 § 42. Välttämättömämpien sivistyspalveluiden taloussuunnittelijan tehtävien hoitamiseen osoitettiin rahoitussihteerin työpanoksesta 50 %. Muutoin rahoitussihteeri hoitaa omaan tehtäväänsä kuuluvat työt, joista pieniä osia siirtyy hoidettavaksi väliaikaisjärjestelyin niin, ettei se aiheuta tehtävien olennaista vaatavuuden muutosta.

Talouspalveluissa tehdään kaikkien palvelualueiden taloushallinnon osto- ja myyntilaskuja sekä muita taloushallinnon ja kirjanpidon asiantuntemusta vaativia tehtäviä. Sosiaali- ja terveystoimen taloushallinnon osto- ja myyntilaskuja sekä asiakaspalvelua tekee tällä hetkellä kokoaikaisesti yksi toimistosihteeri sekä 40% yksi taloussihteeri. Vuonna 2020 tapahtuneen toimistosihteerin eläköitymisen johdosta sosiaali- ja terveystoimen taloushallinnon tehtäviin osoitettu henkilösöresurssi on vähentynyt, minkä johdosta nykyisten työntekijöiden työtehtävien määrä on lisääntynyt huomattavasti.

Talouspalvelut anoo täyttölupaa määräaikaiseen toimistosihteerin tehtävään ajalle 21.3.-28.2.2023 lisääntyneiden työtehtävien,

Henkilöstöjaosto

§ 36 04.03.2022

eläköitymisten sekä meneillään olevien sijaisjärjestelyjen vuoksi. Vuodenvaihteen yhteydessä on paljon tilinpäätökseen liittyviä tehtäviä, mikä lisää työkuormaa ja lisäksi tuleva hyvinvointiuudistus osuu samaan ajankohtaan. Tämän vuoksi määräaikaaisuutta on perusteltua jatkaa alkuvuoteen 2023, jotta voitaisiin varmistua siitä, että kaikkien tehtävien hoitamiseen on riittävästi resurssia.

Kaupunkikehityspalveluista siirtyneiden taloushallintoon liittyvien tehtävien sekä rahoitussihteerin tehtäviin kuuluvien pienien töiden hoitamiseen osoitettaisiin taloussihteerin työpanoksesta 40%. Määräaikaiselle toimistosihteerille osoitettaisiin aiemmin taloussihteerille kuuluneet sosiaali- ja terveyspalveluiden taloushallinnon osto- ja myyntireskontraan sekä asiakaspalveluun liittyvät tehtävät. Lisäksi määräaikaiselle toimistosihteerille osoitettaisiin osa sosiaali- ja terveystoimen vakituisen toimistosihteerin tehtävistä, koska hänen työkuormansa lisääntyi merkittävästi toisen toimistosihteerin eläköitymisen yhteydessä. Esityslistan oheismateriaalina on palvelussuhteen perustietolomake ja toimistosihteerin tarkempi tehtäväkuvaus.

Sosiaali- ja terveyspalveluiden taloushallintoon liittyvät tehtävät ovat sellaisia, jotka siirtyvät kaupungilta 1.1.2023 aloittavalle hyvinvointialueelle. Tämän vuoksi on perusteltua keskittää sosiaali- ja terveyspalveluihin liittyvät työtehtävät määräaikaiselle toimistosihteerille ja siirtää taloussihteerin tehtäviin muita kaupungille jääviä taloushallinnon tehtäviä. Tehtävien uudelleen järjesteleminen tukee tehokkaampaa ja yhtenäistä taloushallinnon prosessien kehittämistä sekä mahdollistaa talouspalveluissa myös paremmat sijaisjärjestelyt.

Eläköitymisten ja meneillään olevien sijaisjärjestelyiden myötä talousarviossa määrärahaa tehtävään eikä se edellytä lisärahoitusta.

Toimialajohtajana toimiva henkilöstöjohtaja puoltaa tehtävän täyttämistä.

Pöytäkirja tarkastetaan tämän asian osalta heti kokouksessa.

Esittelijä	Vt. Kaupunginjohtaja
Päätösehdotus	Henkilöstöjaosto myöntää täyttöluvan toimistosihteerin tehtävän määräaikaiseen täyttöön 21.3. – 28.2.2023.
Päätös	Henkilöstöjaosto hyväksyi päätösehdotuksen.
Tiedoksianto	Talouspalvelut

Henkilöstöjaosto

§ 37 04.03.2022

Rekrytointi, täyttölupa, perusopetusjohtajan viransijaisuus ajalle 7.4.2022-16.2.2023

Henkilöstöjaosto 04.03.2022 § 37
1011/01.01.01.00/2022

Valmistelija

sivistyspalveluiden johtaja Pia Stoor, pia.stoor@salo.fi,
044 778 4001

Anotaan täyttölupaa sivistyspalveluiden perusopetusjohtajan viransijaisuuteen ajalle 7.4.2022 – 16.2.2023.

Perusopetusjohtaja vastaa perusopetuksen ja nuorisopalvelujen palvelualueen suunnittelusta, järjestämisestä ja kehittämisestä. Perusopetuksen palveluihin kuuluvat perusopetus, erityisopetus, oppilas- ja opiskelijahuolto, aamu- ja iltapäivätoiminta sekä koulujen kerhotoiminta. Nuorisopalveluihin kuuluvat nuorisotyön yksilölliset palvelut ja nuorisotyön avoimet palvelut.

Perusopetusjohtaja toimii rehtoreiden (28), psykologien ja kuraattoreiden (20), nuorisopalvelupäällikön (1) ja toimistosihteerien (3) suorana esimiehenä. Lisäksi hän toimii valmistelijana opetuslautakunnassa palvelualueita koskeissa asioissa.

Työn vaikutukset ulottuvat koko kaupungin kouluikäisiin lapsiin ja nuoriin sekä heidän huoltajiinsa sekä nuorisolain määrittelemiin kuntalaisiin.

Esittelijä

Vt. Kaupunginjohtaja

Päätösehdotus

Henkilöstöjaosto myöntää täyttöluvan perusopetusjohtajan viransijaisuuteen ajalle 7.4.2022 – 16.2.2023. Pöytäkirja tarkastetaan tämän asian kohdalta kokouksessa.

Päätös

Henkilöstöjaosto hyväksyi päätösehdotuksen.

Tiedoksianto

Sivistyspalveluiden johtaja
Rekrytointi

Henkilöstöjaosto

§ 38 04.03.2022

Rekrytointi, täyttölupa, päiväkodin johtajan virka 1.8.2022 alkaen toistaiseksi, Kalliorinne-Särkisalo päiväkodit ja perhepäivähoito

Henkilöstöjaosto 04.03.2022 § 38
1009/01.01.01.00/2022

Valmistelija	Varhaiskasvatusjohtaja Anna Karlsson, anna.karlsson(at)salo.fi, puh. 02 778 7850 Anotaan täyttölupaa Kalliorinteen ja Särkisalon päiväkotien sekä perhepäivähoidon 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. Virkaan kuuluu perhepäivähoidon esimiestehtävät ja perhepäivähoidon johtaminen ja kehittäminen Sivistyspalveluiden johtaja Pia Stoor puoltaa täyttöluvan myöntämistä.
Esittelijä	Vt. Kaupunginjohtaja
Päätösehdotus	Henkilöstöjaosto myöntää täyttöluvan Kalliorinteen ja Särkisalon päiväkotien sekä perhepäivähoidon päiväkodin johtajan viran vakinaiseen täyttöön 1.8.2022 lukien.
Päätös	Henkilöstöjaosto hyväksyi päätösehdotuksen.
Tiedoksianto	Varhaiskasvatusjohtaja Rekrytointi

Henkilöstöjaosto

§ 39 04.03.2022

Rekrytointi, täyttölupa, päiväkodin johtajan virka 1.8.2022 alkaen toistaiseksi, Muurlan ja Toijan päiväkodit

Henkilöstöjaosto 04.03.2022 § 39
1010/01.01.01.00/2022

Valmistelija

Varhaiskasvatusjohtaja Anna Karlsson, anna.karlsson@salo.fi puh. 02 778 7850

Anotaan täyttölupaa Muurlan ja Toijan 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

Vt. Kaupunginjohtaja

Päätösehdotus

Henkilöstöjaosto myöntää täyttöluvan Muurlan ja Toijan päiväkotien päiväkodin johtajan viran vakinaiseen täyttöön 1.8.2022 lukien.

Päätös

Henkilöstöjaosto hyväksyi päätösehdotuksen.

Tiedoksianto

Varhaiskasvatusjohtaja
Rekrytointi

Henkilöstöjaosto

§ 40 04.03.2022

Rekrytointi, täyttölupa, tekstinkäsittelijän työsuhde toistaiseksi, alkaen 1.3.2022, terveyspalvelut, itäinen avoterveydenhuolto

Henkilöstöjaosto 04.03.2022 § 40
799/01.01.01.00/2022

Valmistelija

Osastonhoitaja Riitta Ahlqvist, riitta.ahlqvist@salo.fi, 044 772 3615;
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 palvelussuhteen täyttölupa myönnetään vakinaisesti alkaen 1.3.2022.

Esittelijä

Vt. Kaupunginjohtaja

Päätösehdotus

Henkilöstöjaosto myöntää luvan tekstinkäsittelijän palvelussuhteen vakinaiseen täyttöön alkaen 1.3.2022.

Päätös

Henkilöstöjaosto hyväksyi päätösehdotuksen.

Tiedoksianto

Terveyspalveluiden johtaja
Johtava hoitaja
Osastonhoitaja
Rekrytointi

Henkilöstöjaosto

§ 41 04.03.2022

Rekrytointi, täyttölupa, toimistosihteerin työsuhde, aikuisten palvelut 1.4 alkaen

Henkilöstöjaosto 04.03.2022 § 41
1041/01.01.01.00/2022

Valmistelija

Aikuissosiaalityön päällikkö Mika Metsäpalo, mika.metsapalo@salon.fi,
02 778 3071

Aikuisten palveluiden toimistosihteerin työsuhde vapautui 1.2.2022. Työsuhteen tehtäväkuvaus on räätälöity pois lähteneelle työntekijälle. Nyt on tarve laajempaa osaamista vaativalle työsuhteelle, jolloin tehtävän TVA esitetään muutettavaksi hinnoittelukohan 01TOI060 vaativuustason 3 mukaiseksi. Talousarvioon on varattu hinnoittelutunnuksen 01TOI060 vt. 5 mukainen palkka, josta helmi-maaliskulta jää käyttämättä kahden kuukauden palkka ja tammikuulta 50% palkka. Loppuvuoden 280,39 euroa korkeampi TVA-palkka voidaan kattaa talousarvioon varatuista määrärahoista. Toimistosihteerillä on merkittävä osuus useissa työprosesseissa: mm. ostolaskut, myyntilaskut, asiakaslaskutus ja tilastoinnit. Kevään aikana tätä työpanosta tarvitaan myös vammaisten palveluihin.

Esittelijä

Vt. Kaupunginjohtaja

Päätösehdotus

Henkilöstöjaosto päättää myöntää täyttöluvan aikuisten palveluiden toimistosihteerin palkkaamiseen 1.3 2022 alkaen ja hyväksyy ko. työsuhteen vaativuustason muutoksen vaativuustasolle 3.

Päätös

Henkilöstöjaosto hyväksyi päätösehdotuksen.

Tiedoksianto

Sosiaalipalveluiden johtaja
Aikuissosiaalityön päällikkö
Rekrytointi

Henkilöstöjaosto

§ 42 04.03.2022

Rekrytointi, täyttölupa, vanhuspalveluiden palveluohjaajan virka toistaiseksi, vanhuspalvelut

Henkilöstöjaosto 04.03.2022 § 42
1128/01.01.01.00/2022

Valmistelija

vanhuspalveluiden asiantuntija Mari Luonsinen, mari.luonsinen@salo.fi,
puh. 050 470 3049.

Vanhuspalvelut hakee täyttölupaa vanhuspalveluiden palveluohjaajan virkaan. Nykyinen viranhaltija on irtisanoutunut tehtävästä 31.3.2022 alkaen. Vanhuspalveluiden palveluohjaajan rooli ikäihmisten palveluissa on keskeinen. Vanhuspalveluiden palveluohjaajan tehtäväkuvaa tekee vain yksi työntekijä.

Ikäihmisten määrän kasvu on lisännyt myös merkittävästi palveluohjauksen tarvetta. Asiakkaiden ohjauksen ja neuvonnan tarve on lisääntynyt asiakasmäärän kasvaessa ja palveluvalikon laajentuessa. Lisäksi palvelutarpeen arviointien määrä on kasvanut. Asiakkaiden palveluntarve arvioidaan asiakkaan kotona. Salossa palveluohjaus koti-, omais- ja ympärivuorokautisen hoidon sekä rintamanveteraani- ja sosiaalihuoltolain mukaisten kuljetuspalveluiden osalta on toteutettu keskitetysti palveluohjausyksikössä. Palveluohjauksen tarkoituksena on asiakkaan toimintakyvyn vahvistaminen ja hänen itsenäisen elämänsä tukeminen siten että, palvelut ja henkilökohtainen tuki koordinoidaan toimivaksi kokonaisuudeksi.

Esittelijä

Vt. Kaupunginjohtaja

Päätösehdotus

Henkilöstöjaosto päättää myöntää luvan vanhuspalveluiden palveluohjaajan viran vakituiseen täyttöön 1.4.2022 alkaen.

Päätös

Henkilöstöjaosto hyväksyi päätösehdotuksen.

Tiedoksianto

Vanhuspalveluiden johtaja
Vanhuspalveluiden asiantuntija
Rekrytointi

Henkilöstöjaosto

§ 43 04.03.2022

Rekrytointi, täyttölupa, kehittämispäällikön ja erityisasiantuntijan 50 % sijaisuudet

Henkilöstöjaosto 04.03.2022 § 43

1030/01.01.01.00/2022

1029/01.01.01.00/2022

Valmistelija

Erityisasiantuntija Anu Tuovinen, anu.tuovinen@salo.fi, 044 778 7708.

Kehittämispäällikkö työskentelee vuoden 2022 aikana 50 % panoksella Varsinais-Suomen hyvinvointialueen valmistelutyössä johtamisen kokonaisuudessa. Vuoden 2022 työpanos Salon kehittämiseen on siis täten myös 50 % ja tästä on tehty asianmukaiset päätökset ESS7-järjestelmässä. Jotta sovitut työtehtävät yksikön osalta saadaan etenemään hyvällä tavalla, on suunniteltu seuraavanlaista järjestelyä määräajaksi 31.12.2022 saakka.

Erityisasiantuntija hoitaa vs. kehittämispäällikön tehtäviä 50 % osuudella työajasta ajalla 5.3. - 31.12.2022. Tältä osuudelta hänelle maksetaan kehittämispäällikön tehtäväkohtaista palkkaa. Erityisasiantuntijalta vapautuvaan 50 % työpanokseen haetaan ajalle 5.3 – 31.12.2022 50 % työajalla työskentelevää ma. erityisasiantuntijaa.

Kehittämispäällikön, vs. kehittämispäällikön ja ma. erityisasiantuntijan keskeiset tehtävät ja vastuut on määritelty oheismateriaalina olevissa tehtävänkuivissa (3).

Järjestely on määräaikainen ja asiasta on keskusteltu niin kaupunkikehitysjohtajan, vs. kaupunginjohtajan kuin henkilöstöjohtajankin kanssa, valmistelun eri vaiheissa. Erillistä taloudellista vaikutusta järjestelyllä ei ole, koskien kehittämis-, elinkeino- ja työllisyyspalveluiden kuluun vuoden talousarviota.

Esittelijä

Vt. Kaupunginjohtaja

Päätösehdotus

Henkilöstöjaosto myöntää täyttöluvan valmistelutekstissä kuvatulle menettelylle määräajaksi ajalle 5.3. - 31.12.2022.

Pöytäkirja tarkastetaan kokouksessa tämän asian osalta.

Päätös

Henkilöstöjaosto päätti yksimielisesti palauttaa asian uudelleen valmisteltavaksi.

Tiedoksianto

Kaupunkikehitysjohtaja
Kehittämispäällikkö
Erityisasiantuntija
Rekrytointi

Henkilöstöjaosto

§ 44 04.03.2022

Rekrytointi, täyttölupa, määräaikainen kuljetuskoordinaattorin sijaisuus, liikennepalvelut

Henkilöstöjaosto 04.03.2022 § 44
1019/01.01.01.00/2022

Valmistelija

liikennepalvelupäällikkö, Tanja Ahola, tanja.ahola@salon.fi, 02 778 7714

Joukkoliikenteestä vastaavan kuljetuskoordinaattorin tehtävää hoitamaan tarvitaan sijainen 26.2.2022 alkaen arviolta vähintään kolmeksi kuukaudeksi.

Nyt tiedossa olevaa poissaoloa keskellä kiireisimmän valmistelukauden ei tiimin muiden jäsenten ole mahdollista hoitaa omien tehtäviensä ohella. Yksiköllä on useita merkittävästi työtä lisääviä valmisteluja tehtävänä. Perustehtävien lisäksi keväällä on käynnistymässä joukkoliikennetyöryhmän työskentely ja joukkoliikenteen palvelupisteelle on löydettävä uusi toteuttamismalli ennen toukokuuta. Lisäksi yksiköllä on annettu valmisteluun joukkoliikenteen lipputuotteiden päivitys, sekä aloitteet linja-autoaseman kehittämisestä ja turvaistuinten käyttöönotosta koulukuljetuksissa.

Valmistelussa olevat asiat huomioiden ei ole mahdollista, että muu tiimi hoitaa poissa olevan kuljetuskoordinaattorin vastuulla olevat tehtävät omien perustehtäviensä lisäksi. Liikennepalvelut esittääkin, että määräaikaiseen tehtävään etsitään ensisijaisesti sisäisellä haulla sijainen, joka ottaa vastuulleen vähintään kesäaikataulu-, markkinointi- ja tiedotusaineistojen valmistelun, yhteistyön palvelupisteen kanssa sekä asiakaspalautteiden käsittelyn. Liikennepalvelun muu tiimi tulee tukemaan sijaista erityisasiantuntijuutta vaativissa tehtävissä.

Poissaolo ei ollut tiedossa talousarviota laadittaessa, joten sijaisen palkkaan ei ole varattuna määrärahaa. Palkkakustannukset voidaan kuitenkin kattaa kustannuspaikalle 6110 asiantuntijapalveluihin varatuista määrärahoista.

Liikennepalvelut hakee täyttölupaa joukkoliikenteestä vastaavan kuljetuskoordinaattorin määräaikaiselle sijaiselle 26.2.2022 alkaen tehtävää hoitavan koordinaattorin poissaolon ajaksi.

Esittelijä

Vt. Kaupunginjohtaja

Päätösehdotus

Henkilöstöjaosto myöntää luvan kuljetuskoordinaattorin palvelussuhteen määräaikaiseen täyttöön 26.2.2022 alkaen. Täyttölupa on voimassa siihen asti, kunnes vakituinen työntekijä palaa työhön.

Päätös

Henkilöstöjaosto hyväksyi päätösehdotuksen.

Pöytäkirja tarkastettiin tämän asian osalta heti kokouksessa.

Tiedoksianto

Liikennepalvelut

Henkilöstöjaosto

§ 45 04.03.2022

Kuljetuskoordinaattorin sijaistuksen korvaaminen

Henkilöstöjaosto 04.03.2022 § 45
1020/01.01.00.04/2022

Valmistelija liikennepalvelupäällikkö, Tanja Ahola, tanja.ahola@salo.fi, 02 778 7714

Koulukuljetusten järjestäminen on perusopetuslain 32 § mukainen kunnan lakisääteinen velvollisuus. Koulukuljetuskoordinaattori on liikennepalveluissa vastuussa lakisääteisten koulukuljetusten kuljetuspäätöksistä, oppilaskuljetusratkaisuista sekä kuljetusmuutosten koordinoinnista. Tämän lisäksi koordinaattorin hoidettavana on oppilaiden loukkaantumisista johtuvat määräaikaisten kyytijärjestelyt. Hänen tehtävänä on myös ylläpitää kaikkien edellä mainittujen kuljetusten ajantasaiset tiedot oppilashallintajärjestelmässä.

Koulukuljetuksista vastaava kuljetuskoordinaattori oli poissa 10.1.-6.2.2022. Tuon ajan hänen tehtävänsä hoiti yksikön ateriakuljetuksista vastaava kuljetuskoordinaattori omien tehtäviensä lisäksi, jotta varmistettiin lakisääteisten kuljetusten ja hakemusten käsittely hallintolain mukaisessa aikataulussa. Koulukuljetuksista vastaavan, virassa olevan kuljetuskoordinaattorin tehtäväkohtainen palkka on korkeampi mm. tehtävään kuuluvan päätöksentekovastuun vuoksi.

Liikennepalvelut esittää, että sijaistuksen hoitaneelle koordinaattorille maksetaan virkaa hoitavan kuljetuskoordinaattorin tehtävän mukainen (Teknisten sopimus 1.4.2021 E5) palkka em. sijaisuuden ajalta tehtävän vaativuuden mukaisesti.

Esittelijä Vt. Kaupunginjohtaja

Päätösehdotus Koulukuljetuskoordinaattoria sijaistaneelle kuljetuskoordinaattorille maksetaan tehtävän vaativuuden mukainen palkka ajalta 10.1.-6.2.2022.

Päätös Henkilöstöjaosto hyväksyi päätösehdotuksen.

Tiedoksianto Liikennepalvelut

Liitteet

- | | |
|-----------|---|
| Liite [4] | Perustietolomake, kuljetuskoordinaattori, työsuhde |
| Liite [5] | Perustietolomake, kuljetuskoordinaattori, virka |
| Liite [6] | Tehtäväkuvaus, kuljetuskoordinaattori, koulukuljetukset |

Henkilöstöjaosto

§ 46 04.03.2022

Täyttölupa, määräaikainen laitoshuoltajan työsuhde noin 1.4.2022 – 28.2.2023, ravitsemis- ja puhtaanapitopalvelut, Kokkilan, Halikon nuorisotilan ja kansalaisopiston kudontatilojen ylläpito- ja perussiivous

Henkilöstöjaosto 04.03.2022 § 46
850/01.01.01.00/2022

Valmistelija

Ravitsemis- ja puhtaanapitopäällikkö Anu Sorvari-Happonen; anu.sorvari-happonen@salo.fi; 044-7785900; kaupunkikehitysjohtaja Mika Mannervesi, mika.mannervesi@salo.fi, 02 778 5001

Ravitsemis- ja puhtaanapitopalveluiden asiakkaat pyytävät lisää ravitsemis- ja puhtaanapitopalveluita ja erityisesti puhtaanapitoa.

Kaupungin liikuntatoimi on kääntynyt Ravun puoleen uimaloiden ja saunojen ylläpitosiivouksen ja perussiivouksen (2-3 kertaa vuodessa) osalta. Tähän asti kaupungin puhtaanapito on siivonnut vain Lehmiärvellä kesäisin. Nyt vapaa-aikapalvelut on pyytänyt kesä-elokuulle ylläpitosiivousta kolme kertaa viikossa Kokkilan uimarantaan ja saunalle. Liikuntapalvelujen asiakkaiden edustajat kertovat, ettei varsinaisilta asiakkailta Lehmiärveltä ole koskaan tullut negatiivista palautta, sen sijaan muiden uimaloiden- ja saunojen osalta kyllä. Siivottavat tilat on siivoustyöajanmitoituksella mitoitettu. Haasteen asettaa matkat kaupungin ja Halikon keskustasta Kokkilaan kustannuksineen, sillä Kokkilasta ei puhtaanapitohenkilökuntaa tahdo löytyä ja tästäkin syystä liikuntapalvelut haluaa vaihtaa palveluntuottajan varmemmin paikalla ja tavoitettavissa olevaan.

Kaupungin nuorisopalvelut on kääntynyt ravitsemis- ja puhtaanapitopalvelujen puoleen Halikon uuden nuorisotilan ylläpito- ja perussiivouksen (kerran vuodessa) osalta. Opetuslautakunta päätti, että Halikon nuorisotilatoiminta siirtyy Kuusikoti-nimiseen kiinteistöön Halikon kaupungin osan keskustaan Hornintielle. Kuusikoti on entinen kehitysvammaisten asuntola-työpaja, joten nyt Halikon nuorisolla riittää toimintatilaa. Entinen tila oli Halikon kirjaston nurkkaus, joka nyt siirtyi kokonaan kirjastopalveluille. Siivottavat tilat on siivoustyöajan mitoituksella mitoitettu. Siivottavaa on tietenkin huomattavasti aiempaa enemmän, sisältäähän Kuusikoti nimensä mukaisesti tilavan keittiön varusteineen, liikuntatiloja, yhden huoneen asuntoja ja sosiaalitilat.

Kaupungin kansalaisopisto on kääntynyt ravitsemis- ja puhtaanapitopalvelujen puoleen useiden ja erinäisten kudontatilojen ylläpitosiivouksen ja harvemmin, noin kerran kolmessa vuodessa tehtävien perussiivousten suhteen (käyttäjät lakaisevat tai imuroivat omat kudontajälkensä lähtiessään). Kudontatilat sijaitsevat entisten kuntien aiemmissa vastaavissa tiloissa. Siivottavat tilat ovat siivoustyöajan mitoituksella mitoitettu. Haasteen taas asettaa matkat kudontakohteisiin kustannuksineen.

Henkilöstöjaosto

§ 46 04.03.2022

Perustehtävänsä halliten ravitsemis- ja puhtaanapitopalvelut suunnittelevat tuottavansa pyydetyt, uudet siivouspalvelut haettavalla, yhdellä määräaikaikaisella laitoshuoltajatehtävällä huomioiden ja jakaen järkevästi siivouskohteiden vaateita ajomatkoineen laajan maaseutukaupungin puhtaanapitokohteiden kesken yhdenkään asiakkaan tarvitseman ja olemassa olevan palvelusopimuksen määrittelemän siivousmäärän vähenemättä. Uusi tehtävä lisää henkilöstökuluja, mutta lisäys voidaan tehdä talousarvion sitovuustason sisällä.

Ravitsemis- ja puhtaanapitopäällikkö esittää palkattavaksi määräaikainen laitoshuoltajatehtävä ajalle noin 1.4.2022- 28.2.2023, kunnes kaupungin puhtaanapidon ostopalvelupilotointi (Kh 24.11.2020) saadaan päätökseen.

Esittelijä

Vt. Kaupunginjohtaja

Päätösehdotus

Henkilöstöjaosto myöntää luvan laitoshuoltajan palvelussuhteen määräaikaikaiselle täytölle 1.4.2022- 28.2.2023.

Päätös

Henkilöstöjaosto hyväksyi päätösehdotuksen.

Tiedoksianto

Ravitsemis- ja puhtaanapitopalvelut

Henkilöstöjaosto

§ 47 04.03.2022

Tiedoksi tulleet asiat

Henkilöstöjaosto 04.03.2022 § 47

Toimielimelle tuodaan tiedoksi seuraavat asiat:

Suunnitelma terveystalveluiden organisaation järjestelyistä

Esittelijä

Vt. Kaupunginjohtaja

Päätösehdotus

Merkittää tiedoksi.

Päätös

Henkilöstöjaosto hyväksyi päätösehdotuksen.

Merkittiin, että Anna Härrä poistui tämän asian käsittelyn aikana klo 9.56.

Muutoksenhakuohje koskee pykälää: § 27, § 28, § 47

Muutoksenhakukielto

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

Muutoksenhakuohje koskee pykäläiä: § 29, § 30, § 31, § 32, § 33, § 34, § 35, § 36, § 37, § 38, § 39, § 40, § 41, § 42, § 43, § 44, § 45, § 46

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, aattoä 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 **11.3.2022**.