

Henkilöstöjaosto

Aika 16.05.2025 klo 08:57 - 09:32

Paikka Kaupungintalo, kokoustila Kataja, Tehdaskatu 2, 24100 Salo

Käsitellyt asiat

§	Otsikko	Sivu
§ 20	Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus, pöytäkirjan tarkastaminen sekä tiedoksi antaminen kunnan jäsenelle	3
§ 21	Asioiden käsittelyjärjestyksen hyväksyminen	4
§ 22	Työsuojeluvaltuutettujen ajankäyttö vuosina 2026-2029	5
§ 23	Praktikkoeläinlääkäreiden päivystyskorvauksen tarkistaminen	8
§ 24	Henkilöstön kehittämisen periaatteet -ohje	10
§ 25	Harkinnanvaraisen palkattoman virka- / työvapaan myöntäminen viranhaltijan / työntekijän siirtyessä toiseen tehtävään kaupungin sisällä tai toisen työnantajan palvelukseen	14
§ 26	Tiedoksi tulleet asiat	17

Osallistujat

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

Pöytäkirjan nähtävilläpito

Tarkastettu pöytäkirja pidetään nähtävillä yleisessä tietoverkossa alkaen 23.05.2025

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

Henkilöstöjaosto

§ 20 16.05.2025

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

Henkilöstöjaosto 16.05.2025 § 20

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 21.5.2025 ja tarkastettu pöytäkirja julkaistaan 23.5.2025 kuntalain 140 §:n mukaisesti kaupungin yleisessä tietoverkossa, ellei yksittäisen asian osalta ole tiedoksianto-osassa muuta ilmoitettu.

Esittelijä

Kaupunginjohtaja

Päätösehdotus

Kokous todetaan laillisesti koolle kutsutuksi ja päätösvaltaiseksi. Tämän kokouksen pöytäkirjantarkastajaksi valitaan Timo Lehti.

Päätös

Henkilöstöjaosto hyväksyi päätösehdotuksen.

Henkilöstöjaosto

§ 21 16.05.2025

Asioiden käsittelyjärjestyksen hyväksyminen

Henkilöstöjaosto 16.05.2025 § 21

Toimielimelle on toimitettu kokouksen esityslista. Hallintosäännön 156 §:n mukaan asiat käsitellään esityslistan mukaisessa järjestyksessä, ellei toimitella muuta päätä.

Hallintosäännön 157 §:n mukaan toimielin voi esittelijän ehdotuksesta tai jäsenen ehdotuksesta, jota on kannatettu, ottaa enemmistöpäätöksellä käsiteltäväksi asian, jota ei ole mainittu kokouskutsussa.

Esittelijä

Kaupunginjohtaja

Päätösehdotus

Päätetään käsitellä asiat ennalta jaetun esityslistan mukaisesti.

Päätös

Henkilöstöjaosto hyväksyi päätösehdotuksen.

Henkilöstöjaosto

§ 22 16.05.2025

Työsuojeluvaltuutettujen ajankäyttö vuosina 2026-2029

Henkilöstöjaosto 16.05.2025 § 22
2730/01.00.00.03/2025

Valmistelija

Henkilöstöjohtaja Christina Söderlund, christina.soderlund@salo.fi, 02 778 2103, työsuojelupäällikkö Anne Liimatainen, anne.liimatainen@salo.fi, 044 7782246

KT:n yleiskirjeessä 24/2022 liite 2 on tiedotettu työsuojeluvaltuutetun ajankäyttöä ja ansionmenetyksen korvaamista koskevasta sopimuksesta.

Yleiskirjeen mukaan työsuojeluvaltuutetun vapautusaika voidaan sopia kiinteänä vapautuksena ja erityistarpeeseen perustuvana määräaikaisena vapautuksena. Kiinteän vapautuksen perusteena käytetään edustettavana olevien työntekijöiden/viranhaltijoiden lukumäärää kerrottuna paikallisten olosuhteiden mukaan määriteltävällä luvulla 0,12–0,22 neljää peräkkäistä kalenteriviikkoa kohti. Työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamista varten tarvittavaa aikaa sovittaessa on otettava huomioon edustettavana olevien työntekijöiden lukumäärä, työpaikan alueellinen laajuus, työskentelypaikkojen lukumäärä ja niissä suoritettavan työn luonne, töiden järjestelystä johtuvat työsuojeluvaltuutetun tehtävien määrään vaikuttavat tekijät sekä muut työntekijöiden turvallisuuteen ja fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen vaikuttavat työturvallisuuslaissa tarkoitetut haitta-, vaara- ja kuormitustekijät.

Kunta-alalla tehdään monenlaisia töitä ja samalla työsuojeluvaltuutetulla saattaa olla edustettavanaan esimerkiksi hallinnollisissa töissä, opetusalan töissä, teknisten alojen töissä sekä hyvinvointipalvelujen tuottamiseen liittyvissä töissä olevia työntekijöitä. Eri työtehtävien vaara- ja kuormitustekijät tulee ottaa huomioon, kun sovitaan kertoimesta. Käytännössä tämä voi tapahtua siten, että ajankäyttölaskelmassa työsuojeluvaltuutetun edustamien eri työntekijäryhmien erilaiset haitta-, vaara- ja kuormitustekijät otetaan huomioon yhdessä valittavassa kertoimessa.

Vapautuksen tuntimäärä viikkoa kohden saadaan seuraavalla laskukaavalla:

edustettavien määrä x sovittu kerroin

4

Erityistarpeeseen perustuvan määräaikaisen vapautuksen tarkoituksena on mahdollistaa tilapäisten tarpeiden huomioiminen työsuojeluvaltuutetun ajankäytössä ilman, että kiinteää ajankäyttöä tarvitsee muuttaa määräajaksi. Tällaisia tilanteita voivat olla esimerkiksi kuntien organisaatio- tai palvelurakennemuutokset, ennakkoimattomat poikkeusolot tai laajat kehittämishankkeet, Kertoimesta sovitaan paikallisesti nelivuotiskaudeksi kerrallaan.

Työsuojeluvaalit järjestetään syksyllä 2025. Paikallisella tasolla on käyty neuvottelu 6.3.2025 työsuojeluvaalien järjestämisestä. Neuvottelussa päädyttiin yksimielisesti siihen, että työsuojeluvaltuutettujen vapautusta laskettaessa käytetään em. yleiskirjeen mahdollistamaa kerrointa 0,15. Nykyisellä työsuojeluvaltuutettujen vaalikaudella Salossa on käytetty kerrointa 0,17. Tätä kerrointa perusteltiin sote- ja maakuntauudistuksella sekä vireillä olevilla selvityksillä, mm. Rapu-palvelujen järjestäminen, laajalla maantieteellisessä alueella, hajanaisella työyhteisörakenteella ja henkilöstön laajalla ammattirakenteella. Epävarmuuden lisääntyminen merkitsi lisääntyvää työsuojelun tarvetta. Nyt tiedossa ei ole laajoja tulevia organisaatiomuutoksia, koska sote- ja maakuntauudistukset sekä kaupungin omat organisaatiomuutokset on saatu tehtyä (sote ja soten jälkeinen kaupungin omat organisaatiomuutokset) tai etenevät huomattavasti kuluvana vuonna (TE-uudistus). Perusteita sille, että Salossa, joka on kuntien keskuudessa suuri ja maantieteellisesti laaja kunta, noudatetaan alarajan kerrointa, ei ole. Muutoksella Salon käyttämä kerroin ei edelleenkään ole sopimuksen mahdollistaman välyksen ylärajalla, vaan puolivälissä.

Työsuojeluvaltuutetun tehtävänä on työsuojelun valvontaa ja työpaikan työsuojeluyhteistoimintaa koskevan lain (44/2006) (myöh. Valvontalaki) 31 §:ään, jonka mukaan työsuojeluvaltuutetun tehtävänä on perehtyä työpaikan työympäristöön ja työyhteisön tilaan, työsuojelusäännöksiin, osallistua työsuojelua koskeviin tarkastuksiin ja asiantuntijan tutkimuksiin sekä osaltaan kiinnittää edustamiensa työntekijöiden huomiota työn turvallisuutta ja terveellisyttä edistäviin seikkoihin. Lisäksi Kunnallisen alan työsuojelun yhteistoimintasopimus ohjaa sitä, millaisia asioita työsuojelun yhteistoiminnassa käsitellään. Se on työsuojelun valvontalain (44/2006) 23 §:n 1 ja 2 momenteissa tarkoitettu työsuojelun yhteistoimintasopimus.

Työsuojeluvaltuutettu edustaa työpaikan työntekijöitä käsiteltäessä Valvontalain 26 §:ssä ja työsuojelun yhteistoimintasopimuksen 3 §:ssä tarkoitettuja asioita sekä muissa erityislaeissa yhteistoiminnassa työnantajan kanssa käsiteltäväksi säädettyjä asioita ja suhteessa työsuojeluviranomaisiin.

Työsuojeluvaltuutetun tehtävissä korostuu asiantuntijarooli edustettavana olevan henkilöstön työsuojelu- ja työhyvinvointi- sekä työturvallisuuskysymyksissä. Salon ohjeistuksissa (mm. Neuvoja ristiriitatilanteisiin työpaikalla) työsuojeluvaltuutettujen roolia on korostettu osana kaupungin työhyvinvointitoimijoita.

Varsinaiset konkreettiset työsuojelutoimenpiteet toteutetaan linjaorganisaatiossa kulloistenkin johto- ja esimiesvastuiden puitteissa.

Kertoimen muuttaminen 0,17:sta 0,15:een merkitsee, että päätoimisten työsuojeluvaltuutettujen määrä säilyy kahtena päätoimisena työsuojeluvaltuutettuna.

Henkilöstöjaosto

§ 22 16.05.2025

Päätösehdotus

Henkilöstöjaosto hyväksyy, että työsuojeluvaltuutettujen vapautuksen määrä on 0,15 kaudella 2026-2029.

Päätös

Henkilöstöjaosto hyväksyi päätösehdotuksen.

Tiedoksianto

Pääluottamusedustajat
Työsuojelupäällikkö

Henkilöstöjaosto

§ 23 16.05.2025

Praktikkoeläinlääkäreiden päivystyskorvauksen tarkistaminen

Henkilöstöjaosto 16.05.2025 § 23
2658/01.01.00.04/2025

Valmistelija

Ympäristöterveyspäällikkö Noora Hinkka, noora.hinkka@salo.fi, 044 778 4601, henkilöstöjohtaja Christina Söderlund, christina.soderlund@salo.fi, 02 7782 103

Salossa on täytettynä neljä praktikkoeläinlääkärin virkaa viidestä. Isoeläinpäivystys hoidetaan yhdessä Liedon kanssa ja päivystysvuorot ovat suhteessa Salolle 4,5 ja Liedolle 2. Eläinlääkäreiden saatavuudessa on jo pitkään ollut vaikeuksia eikä sijaisia ole tulevalle kesäkaudelle saatu. Jos kesäsijaista ei ole, praktikot lomittavat toisiaan. Näin ollen päivisin töissä on kaksi työntekijää neljän sijaan ja samalla he hoitavat 4,5 viran päivystysvelvollisuuden. Koska päivystyksistä kertyy päivystysvapaita, johtaa tilanne siihen, että kesällä tulee olemaan vähintään kaksi arkipäivää viikossa niin, että yksi praktikko vastaa koko Salo-Somero-alueen eläinlääkintähuollosta ja todennäköisesti hän myös päivystää kyseisen arkiyön. Tilanne on erittäin haavoittuvainen.

Liedossa päivystäville eläinlääkäreille maksetaan päivystyskorvaus 1,5-kertaisena ja lisäksi 1,5-kertainen peruspalkka silloin, kun eläinlääkäri sijaistaa vähintään kahden viikon ajan toista eläinlääkäriä omien töidensä ohessa tai tulee ulkopuolisena tuuraamaan kahden eläinlääkärin lomasijaisuutta.

Kunnassa praktiikkaa tekevän eläinlääkärin palkka muodostuu kunnan maksamasta virkapalkasta ja eläinlääkärin eläinlääkintähuoltolain 19 §:n nojalla asiakkailta perimistä palkkioista. Kyse on virkasuhteesta ja yrittäjyydestä. Palvelussuhteeseen sovelletaan lakia kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta. Kunta vastaa työnantajana mm. lakisääteisten vakuutusten ottamisesta, työturvallisuudesta, eläkevakuuttamisesta ja vuosiloman antamisesta.

Kunnaneläinlääkärin tulonmuodostus poikkeaa kaikista muista aloista. Taustalla on pitkä historia ja järjestely on mahdollista vain erityislainsäädännön ansiosta. Vastaava tulonmuodostus ei sen vuoksi tule kysymykseen muiden kuin kunnan praktikkoeläinlääkärien kohdalla.

Kunnaneläinlääkärin asiakkailta perimien maksujen enimmäismäärät määritellään kunnallisen lääkärisopimuksen liitteenä olevassa kunnallisessa eläinlääkäritaksassa. Kunnaneläinlääkärillä on tästä poikkeuksellisesta palkanmuodostuksesta ja asiakkailta perittävien palkkioiden vuoksi verotuksellisista syistä y-tunnus.

Esittelijä

Kaupunginjohtaja

Päätösehdotus

Henkilöstöjaosto päättää, että 1.6.2025 alkaen praktikkoeläinlääkäreiden päivystyskorvaus maksetaan 1,5-kertaisena.

Henkilöstöjaosto

§ 23 16.05.2025

Päätös

Henkilöstöjaosto hyväksyi päätösehdotuksen.

Tiedoksianto

Ympäristöterveyspäällikkö
Rakennus- ja ympäristövalvonnan johtaja
Elinvoimajohtaja
Palvelussuhdeasiantuntija
Rekrytointi

Yhteistoimintaelin
Henkilöstöjaosto

§ 17 05.05.2025
§ 24 16.05.2025

Henkilöstön kehittämisen periaatteet -ohje

Yhteistoimintaelin 05.05.2025 § 17

Valmistelija

Koulutussuunnittelija Hanna Visuri, hanna.visuri@salon.fi, puh. 02 778 2277, henkilöstöasiantuntija Anne Kujanpää, anne.kujanpaa@salon.fi, puh. 02 778 2248, henkilöstöjohtaja Christina Söderlund, christina.soderlund@salon.fi, puh. 02 778 2103

Salon kaupungin henkilöstön osaamisen kehittämistä koskevat yleiset periaatteet on määritelty vuonna 2009 hyväksytyssä Koulutusperiaatteet -ohjeessa. Henkilöstöpalveluissa on valmisteltu uusi, ajantasainen ohje otsikolla Henkilöstön kehittämisen periaatteet.

Kunta-alan henkilöstön osaamisen kehittämisen toimintatapoihin liittyviä asioita on määritelty lainsäädännössä, virka- ja työehtosopimusten määräyksissä sekä suositussopimuksissa.

Lakien tarkoituksena on edistää työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittämistä. Osaamisen kehittämisen tulee olla sellaista suunnitelmallista työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämistä ja kehittämistä, joka vastaa työtehtävien asettamia vaatimuksia ja ennakoitavissa olevia muuttuvia osaamistarpeita.

Lakien ja kunta-alan sopimusten lisäksi Salon kaupungin Henkilöstön kehittämisen periaatteet –ohje linjaa kaupungin henkilöstön kehittämisen toimintatapoja ja osaamisen kehittämisen pelisääntöjä. Salon kaupunkistrategiassa kaupungin henkilöstö on huomioitu yhtenä yleisavaimena. Yleisavaimet ovat kaupunkistrategian kaikkien päämäärien toteutusta tukevia keinoja: ”Salon kaupunki huolehtii siitä, että henkilöstö voi hyvin ja jokainen pystyy kehittämään omaa osaamistaan. Panostamme hyvään johtamiseen ja työnantajakuvaan kehittämiseen osaajien pysyvyyden ja saatavuuden turvaamiseksi.”

Ohjeen ja sen liitteiden ”työntekijä” termillä tarkoitetaan sekä viranhaltijoita että työsuhteisia työntekijöitä.

Henkilöstön kehittämisen periaatteet-ohjeessa kuvataan mm. henkilöstön kehittämiseen liittyviä menetelmiä, esihenkilötyön kehittämistä, perehdyttämistä, ammatillista henkilöstökoulutusta, ammattiyhdistyskoulutuksen, opintovapaaan, oppisopimuskoulutuksen ja ns. rekrytoivan oppisopimuksen linjauksia.

Kehityskeskusteluiden osalta linjataan, että kehityskeskustelut käydään vakinaisen henkilöstön kanssa kalenterivuosittain. Lisäksi on suositeltavaa käydä kehityskeskustelu myös niiden sijaisten ja määräaikaisten työntekijöiden kanssa, joiden palvelussuhde kestää yli vuoden.

Yhteistoimintaelin
Henkilöstöjaosto

§ 17 05.05.2025
§ 24 16.05.2025

Koulutukseen osallistumisesta ja siihen liittyvistä kustannuksista päättää työntekijän esihenkilö. Päättäessään koulutukseen osallistumisesta esihenkilö jatkossakin pääsääntöisesti tekee päätökset työnantajan määräyksellä. Määrättäessä koulutusaika luetaan automaattisesti työajaksi. Mikäli esihenkilö katsoo, että koulutus ei lisää työtehtävien hoitamiseen liittyvää osaamista, esihenkilö voi päättää osallistumisesta myöntämällä palkallista tai palkatonta työvapaata.

Koulutukseen liittyvien matka-, päiväraha- yms. kustannusten korvaukset määräytyvät KVTES:n matkakorvausliitteen 16 mukaan. Ohjeessa on kuvattu matkakorvausliitteen pääkohdat.

Koulutusvapaat

Salon kaupunki haluaa tukea myös työntekijöiden omaehtoista koulutusta. Tähänkin asti työntekijöillä on ollut mahdollisuus anoa omaehtoiseen koulutukseen enintään kymmentä palkallista koulutusvapaapäivää, mikäli koulutuksen voidaan katsoa tukevan kaupungin toiminnallisia tavoitteita. Palkallisten koulutusvapaapäivien lukumäärä määräytyy suoritettavan koulutuskokonaisuuden opintojen laajuuden perusteella.

Uutena mahdollisuutena esitetään ns. laajennettua koulutusvapaata. Laajennettua koulutusvapaata voidaan myöntää enintään 20 päivää sellaisissa tilanteissa, joissa koulutus johtaa suoraan tai osittain sellaiseen tutkintoon, joka tukee työnantajaa lakisääteisten kelpoisuusvelvoitteiden täyttämässä. Esimerkiksi varhaiskasvatuksessa kelpoisuusvaatimukset muuttuvat vuonna 2030, siten, että 1.1.2030 jälkeen päiväkodin kasvatus-, opetus- ja hoitotehtävissä toimivasta mitoituslaskentavasta henkilökunnasta kahdella kolmasosalla tulee olla varhaiskasvatuksen opettajan tai sosionomin kelpoisuus. Kyseisestä kahdesta kolmasosasta vähintään puolella tulee olla varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuus. Salon kaupungin on varauduttava muuttuvaan tilanteeseen.

Laajennettua koulutusvapaata voidaan myöntää vain työntekijälle, joka on Salon kaupungilla vakituksessa palvelussuhteessa. Päätöksen koulutusvapaan ja laajennetun koulutusvapaan myöntämisestä tekee henkilöstöjohtaja.

Erityisen koulutuksen kustannusten korvaaminen työnantajalle

Uutena toimintatapana ehdotetaan sopimista vähimmäispalveluajasta ja koulutuskustannusten korvaamisesta sellaisissa tilanteissa, joissa työnantaja maksaa työntekijälle erityisen koulutuksen. Jos työhön sitoutumisen vähimmäispalveluaika ei täyty, voidaan työntekijän kanssa sopia koulutuskustannusten korvaamisesta. Koulutuskustannusten korvaamisen ehtojen tulee olla kohtuulliset.

Koulutuskorvaus

Työnantajalla on oikeus koulutuskorvaukseen koulutuksesta, joka perustuu taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä annetun lain

Yhteistoimintaelin
Henkilöstöjaosto

§ 17 05.05.2025
§ 24 16.05.2025

(1136/2013) 3 §:ssä tarkoitettuun suunnitelmaan ja laissa määriteltyihin ehtoihin. Työnantajalla on oikeus koulutuskorvaukseen enintään kolmelta koulutuspäivältä työntekijää kohti kalenterivuodessa ja sitä haetaan taannehtivasti Työllisyysrahastolta. Esihenkilöiden ja työntekijöiden tulee huolehtia siitä, että kaikki ehdot täyttävät vähintään tunnin kestoiset koulutukset kirjataan ESS-järjestelmään.

Henkilöstön kehittämisen periaatteet-ohjeen liitteinä on Salon kaupungin johtamisperiaatteet ja sopimuspohja koulutuskustannusten korvaamisesta työnantajalle.

Vanhaan Koulutusperiaate -ohjeeseen sisältynyt koulutusapurahan myöntäminen lakkautetaan. Aloitepalkkio -ohje valmistellaan päätöksentekoon erikseen.

Ohjeen liitteeksi lisätään myöhemmin tarkennettu tekninen ohje ESS koulutus päätösten tekemisestä.

Ohjeluonnosta on käsitelty pääluottamusmiesten kanssa 30.1.2025 ja 25.3.2025. Lisäksi ohje on käsitelty kaupunginjohtajan johtoryhmässä 9.4.2025.

Esittelijä	Henkilöstöjohtaja
Päätösehdotus	Yhteistoimintaelin käsittelee Henkilöstön kehittämisen periaatteet -ohjeen ja antaa siitä tarvittaessa lausunnon.
Päätös	Yhteistoimintaelin merkitsi Henkilöstön kehittämisen periaatteet -ohjeen tiedoksi ja päätti, että lausuntoa ei anneta. Henkilöstöasiantuntija Anne Kujanpää ja koulutussuunnittelija Hanna Visuri olivat kokouksessa asiantuntijoina. Hanna Visuri poistui kokouksesta tämän asian käsittelyn jälkeen klo 13.39.
Tiedoksianto	-> Henkilöstöjaosto Koulutussuunnittelija Henkilöstöasiantuntija

Henkilöstöjaosto 16.05.2025 § 24
2434/01.00.00.03/2025

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

Esittelijä Kaupunginjohtaja

Yhteistoimintaelin
Henkilöstöjaosto

§ 17 05.05.2025
§ 24 16.05.2025

Päätösehdotus

Henkilöstöjaosto hyväksyy Henkilöstön kehittämisen periaatteet -ohjeen voimaantulevaksi 1.6.2025.

Päätös

Henkilöstöjaosto hyväksyi päätösehdotuksen.

Tiedoksianto

Koulutussuunnittelija (tiedotettavaksi)
Henkilöstöasiantuntija

Liitteet

- Liite 1 Esitys, Henkilöstön kehittämisen periaatteet 2025
- Liite 2 Koulutusperiaatteet

Yhteistoimintaelin
Henkilöstöjaosto

§ 18 05.05.2025
§ 25 16.05.2025

Harkinnanvaraisen palkattoman virka- / työvapaan myöntäminen viranhaltijan / työntekijän siirtyessä toiseen tehtävään kaupungin sisällä tai toisen työnantajan palvelukseen

Yhteistoimintaelin 05.05.2025 § 18

Valmistelija

Henkilöstöasiantuntija Anne Kujanpää, anne.kujanpaa@salon.fi, puh.
02 778 2248

Vuonna 2009 voimaan tullessa Koulutusperiaatteet-ohjeessa on linjattu Salon kaupungin harkinnanvaraisen virka- ja työvapaan myöntämisen käytännöt tilanteissa, joissa viranhaltija tai työntekijä hakee vapaata siirtymään kaupungin sisällä toiseen tehtävään tai toisen työnantajan palvelukseen. Tämä ohje lakkaa olemasta voimassa uuden Henkilöstön kehittämisen periaatteet -ohjeen tullessa voimaan. Koska uuden ohjeistuksen piiriin ei sisälly harkinnanvaraisen virka- ja työvapaan myöntämisen periaatteita, ne tulee päättää erikseen. Esityksenä on, että nämä periaatteet säilyvät pääosin ennallaan.

Harkinnanvaraisella virka- ja työvapaalla tarkoitetaan sellaisia vapaita, joita työnantaja ei ole lain tai sopimusmääräysten nojalla velvollinen myöntämään.

Ohjeen "työntekijä" termillä tarkoitetaan sekä viranhaltijoita että työsuhteisia työntekijöitä.

Siirtyminen toiseen tehtävään kaupungin sisällä

Salon kaupunki suhtautuu myönteisesti työntekijän osaamisen kehittämiseen ja pyrkii mahdollistamaan määräaikaisen siirtymisen toiseen tehtävään kaupungin sisällä myöntämällä työ/virkavapaata toisen tehtävän hoidon ajaksi. Jos kyseessä on sijaisuus, työ/virkavapaa tulisi myöntää koko poissaolon ajaksi. Hanketyöhön työ/virkavapaus tulisi myöntää hankkeen keston ajaksi.

Päätös asiassa on kuitenkin harkinnanvarainen, eikä tällä ohjeella luoda kenellekään subjektiivista oikeutta palkattomaan vapaaseen toisen kaupungin sisällä hoidettavan tehtävän johdosta.

Esihenkilön pitää käsitellä kielteiset päätökset oman esihenkilönsä kanssa ennen päätöksentekoa.

Mahdollinen uusi koeaika sisäisen siirtymisen ja harkinnanvaraisen työ/virkavapaan yhteydessä

Jos työnantaja ja työntekijä toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen kestäessä sopivat työntekijän uusista työtehtävistä tai siirtymisestä toiseen asemaan siten, että sopimus merkitsee huomattavaa muutosta aikaisempiin työtehtäviin, uuteen sopimukseen voidaan ottaa koeaikaehto. Uuden sopimuksen purkaminen koeajan perusteella ei kuitenkaan johda

Yhteistoimintaelin
Henkilöstöjaosto

§ 18 05.05.2025
§ 25 16.05.2025

työsuhteen päättymiseen, vaan työntekijällä on oikeus palata aiempiin tehtäviinsä. (Hallituksen esitys työsopimuslaiksi HE 157/2000 ja KT:n ohje).

Tällaisissa tilanteissa siirtyvälle työntekijälle myönnetään virka- tai työvapaa koeajan ajaksi, eikä tehtävää voida täyttää vakituisesti ennen koeajan päättymistä.

Harkinnanvaraisen palkattoman virka- ja työvapaan myöntäminen siirryttäessä toisen työnantajan palvelukseen

Harkinnanvaraista virka- tai työvapaata ei myönnetä, jos anomus liittyy tilanteeseen, jossa työntekijä on saanut vakituisen tehtävän toisen työnantajan palveluksessa. Vapaata ei siis myönnetä edes toisen työnantajan asettaman koeajan ajaksi.

Työnantaja suhtautuu kuitenkin myönteisesti anomuksiin, joissa työntekijä tai viranhaltija hakee määräaikaista siirtymistä toisen työnantajan palvelukseen. Päätös on kuitenkin harkinnanvarainen, eikä kenelläkään ole subjektiivista oikeutta palkattomaan virka- tai työvapaaseen toisen työnantajan palveluksessa hoidettavan tehtävän vuoksi. Vapaan kesto määritellään tapauskohtaisesti.

Esittelijä	Henkilöstöjohtaja
Päätösehdotus	Yhteistoimintaelin käsittelee asian ja antaa siitä tarvittaessa lausunnon.
Päätös	Yhteistoimintaelin merkitsi asian tiedoksi ja päätti, että lausuntoa ei anneta. Henkilöstöasiantuntija Anne Kujanpää oli kokouksessa asiantuntijana.
Tiedoksianto	-> Henkilöstöjaosto Henkilöstöasiantuntija Palvelussuhdeasiantuntija Rekrytointi

Henkilöstöjaosto 16.05.2025 § 25
2435/01.01.03.05/2025

Valmistelija	Henkilöstöjohtaja Christina Söderlund, christina.soderlund@salon.fi, 02 778 2103
Esittelijä	Kaupunginjohtaja
Päätösehdotus	Henkilöstöjaosto hyväksyy ohjeen harkinnanvaraisen palkattoman virka- / työvapaan myöntämisestä viranhaltijan / työntekijän siirtyessä toiseen

Yhteistoimintaelin
Henkilöstöjaosto

§ 18 05.05.2025
§ 25 16.05.2025

tehtävään kaupungin sisällä tai toisen työnantajan palvelukseen.
Voimaantulo 1.6.2025.

Päätös

Henkilöstöjaosto hyväksyi päätösehdotuksen.

Tiedoksianto

Henkilöstöasiantuntija
Palvelussuhdeasiantuntija
Rekrytointi

Henkilöstöjaosto

§ 26

16.05.2025

Tiedoksi tulleet asiat

Henkilöstöjaosto 16.05.2025 § 26

Toimielimelle tuodaan tiedoksi seuraavat asiat:

Esityslistan julkaisemiseen mennessä toimielimelle ei ole tullut tiedoksi tuotavia asioita. Kunta-alan uusista sopimuksista annetaan kokouksessa lyhyt katsaus.

Esittelijä

Kaupunginjohtaja

Päätösehdotus

Merkitään tiedoksi.

Päätös

Henkilöstöjaosto hyväksyi päätösehdotuksen.

Muutoksenhakuohje koskee pykälää: § 20, § 21, § 26

Muutoksenhakukielto

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

Muutoksenhakuohje koskee pykäläiä: § 22, § 23, § 24, § 25

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 oikaisuvaatimusajan 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, 24101 Salo

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, aattoon 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
- millaista oikaisua vaaditaan
- millä perusteella oikaisua vaaditaan.

Oikaisuvaatimuksessa on lisäksi ilmoitettava lähettäjän nimi sekä tarvittavat yhteystiedot asian hoitamiseksi.

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 **23.5.2025**.