



Österbottens välfärdsområde
Pohjanmaan hyvinvointialue

Henkilöstöjaoston esityslista

28.4.2022 klo 9.30

Elin: Henkilöstöjaosto, Pohjanmaan hyvinvointialue
Aika: 28.4.2022 klo 09.30
Paikka: Kokoushuone T1, Vaasan keskussairaala, pääaula

Kutsutut: Varsinainen jäsen Varajäsen

Hans-Erik Lindqvist	Camilla Ribacka
Nils-Johan Englund	Peter Sjökvist
Barbro Kloo	Per-Henrik Lithén
Kenneth Pärus	Monica Sirén-Aura
Annica Haldin	Mikael Lindvall
Erkki Aro	Greger Forsblom
	Raija Kujanpää

Poissaolijat: Anita Sundman

Asiantuntijat:

Muut kutsutut: Hans Frantz hallituksen puheenjohtaja
Marina Kinnunen hyvinvointialueen johtaja
Peter Nieminen johtajaylilääkäri
Marjo Orava johtajaylihoitaja
Carina Nåls sosiaalijohtaja

Esittelijät: Ann-Charlott Gröndahl

Sihteeri: Ann-Charlott Gröndahl

Pykälät: 23 - 34

Allekirjoitettu: Puheenjohtaja Sihteeri
Allekirjoitettu sähköisesti
22.4.2022

HANS-ERIK LINDQVIST ANN-CHARLOTT GRÖNDAHL

Tarkastaja: Paikka ja aika: Paikka ja aika:

Asetettu
nähtäväksi:

Otteen oikeaksi todistaa:

Elin: Henkilöstöjaosto, Pohjanmaan hyvinvointialue
Aika: 28.4.2022 klo 09.30
Paikka: Kokoushuone T1, Vaasan keskussairaala, pääaula

Asialuettelo

Pykälä	Käsiteltävä asia	Sivu
§ 23	Kokouksen avaus – laillisuus ja päätösvaltaisuus	3
§ 24	Pöytäkirjantarkastajien valinta	3
§ 25	Korvaus opiskelijoiden ohjaamisesta, lisä	5
§ 26	Korkeakouluharjoittelijoiden palkat	6
§ 27	Etätyöohjeet	7
§ 28	Ohjeet koskien lääkärissäkäyntejä, terveydenhoidollisia tutkimuksia ja hoitoa työajalla	8
§ 29	Terveydenhoitajien saama palkkio isyyden tunnustamisen vastaanottamisesta	9
§ 30	Vuosilomasijaisuuksien ja muiden oman työn ohessa hoidettavien sijaisjärjestelyiden palkkaus	10
§ 31	Palkan määräaikainen tarkastaminen	12
§ 32	Tietoa, ilmoituksia, aloitteita, kysymyksiä	13
§ 33	Seuraava kokous	14
§ 34	Kokouksen päättäminen	14

Henkilöstöjaosto

§ 23 - 24

28.4.2022

§ 23 Kokouksen avaus - laillisuus ja päätösvaltaisuus

HJ:

§ 24 Pöytäkirjantarkastajien valinta

Pöytäkirjantarkastajia valitaan kaksi.

HJ:

Henkilöstöjaosto	§ 17	24.3.2022
Henkilöstöjaosto	§ 25	28.4.2022

§ 17 Opiskelijaohjauksen korvaukset

Vaasan kaupungin sosiaali- ja terveystoimessa oli käytössä vakiintunut menettelytapa, jossa opiskelijoiden ohjauksesta vastaaville henkilöille maksettiin korvaus, joka oli 5 tai 8 €/oppilas/työvuoro. Opiskelijalle on nimettävä jokaista työvuoroa varten oma ohjaaja. Jos oppilas oli englanninkielinen, korvausta maksettiin 8 euroa. Menettely koski oppilaita, jotka opiskelivat ammattikorkeakoulussa tai toisen asteen oppilaitoksessa ja jotka suorittivat pakollista harjoittelujaksoaan. Kun menettely otettiin käyttöön, sekä ammattikorkeakoulut että toisen asteen oppilaitokset maksoivat työnantajille korvausta oppilaiden harjoittelujaksoista. Nykyään korvausta maksavat ainoastaan ammattikorkeakoulut ja suunnitteilla on muutos, jossa myös ammattikorkeakoulujen korvauskäytäntö lakkautettaisiin.

Vastaavaa korvausta ei ole maksettu ohjaajalle missään muussa organisaatiossa, joiden henkilöstöä on siirretty hyvinvointialueelle. Kaikissa yksiköissä on kuitenkin jatkuvasti opiskelijoita mainituista ammattioppilaitoksista. Opiskelijat ovat enimmäkseen alueemme oppilaitoksista, mutta heitä voi tulla myös muualta maasta, jos tilaa on. Pyrkimyksenä on yhdenvertainen kohtelu, koska nämä erityistehtävät ovat aivan samanlaiset yksiköissä, joissa on opiskelijoita harjoittelemassa kyseisistä oppilaitoksista.

Asiasta on keskusteltu paljon viranhaltijatasolla. Harjoittelujakso on tärkeä oppimisen kannalta, mutta myös siksi, että kyse on tulevista työntekijöistämme. Meidän on pyrittävä laadukkaaseen ohjaukseen, jossa on lämmin ja positiivinen ilmapiiri ja jossa oppilaasta huolehditaan. Työn tekijälle eli ohjaajalle maksettava korvaus toimii myös kannustimena. Se voi myös kannustaa niitä, jotka ovat erityisen sopivia ohjaajan tehtävään, ottamaan lisää ohjausvuoroja. Samalla kun on ajateltu, että rahat suunnattaisiin työpanoksensa antaville, on keskusteltu siitä, voitaisiinko korvausmenettely hoitaa jollakin muulla tavalla. Nyt on valmisteltu ehdotus järjestelmän tilapäisestä soveltamisesta, mutta samalla on todettu, että järjestelmän arvioinnille on tarvetta ja myös sille, voidaanko toimintaa kehittää jollakin toisella tavalla.

Ehdotus paikallisesta sopimuksesta, joka koskee korvauksen maksamista opiskelijaohjaajille, on liitteessä 1/§17 24.3.2022

HRJ: ehdottaa henkilöstöjaoston päättävän, että

- se hyväksyy ehdotuksen sopimukseksi liitteen 1 mukaisesti
- sopimusta sovelletaan koko hyvinvointialueella 11.4.2022–31.12.2022
- sopimusta sovelletaan 1.1.2022–31.12.2022 niihin yksiköihin, jotka siirrettiin Vaasan kaupungilta
- menettelytavasta tehdään arvio vuoden aikana.
- linjaus muiden harjoittelijoiden osalta valmistellaan seuraavaan henkilöstöjaoston kokoukseen.

HJ: hyväksyi yksimielisesti HRJ:n ehdotuksen.

jatkuu

Henkilöstöjaosto

§ 25

28.4.2022

§ 25 Korvaus opiskelijoiden ohjaamisesta, lisä

Suuri määrä organisaatiomme opiskelijoista on oppisopimusopiskelijoita, joita on tällä hetkellä noin 200. Oppisopimusopiskelijoita opiskelee monessa erilaisessa koulutusmuodossa. Osa koulutuksista johtaa perustutkintoon, esimerkiksi lähihoitajakoulutus. Sitten on eräitä erikoistumiskoulutuksia, jotka järjestetään oppisopimuskoulutuksella ja joihin työntekijämme voivat osallistua, esimerkiksi johtamisopinnot ja monenlaiset erikoistumiskoulutukset. On myös mahdollista solmia lyhyitä oppisopimuksia, joilla täydennetään toisen asteen koulutusta. Tämä on erityisen tavallista kesäaikaan, kun lähihoitajaopiskelijat työskentelevät kesällä ja samaan aikaan heillä on oppisopimus. Kesätyöaika voidaan silloin lukea harjoitteluksi.

Joissakin organisaatioissa ohjaajille on maksettu kuukausipalkkio. Korvaus on ollut 25–40 euroa kuukaudessa. Henkilö, joka nimitetään perustutkintoa suorittavan oppisopimusopiskelijan ohjaajaksi, nimetään työpaikan ja oppilaitoksen välisessä sopimuksessa ja hän vastaa sekä ohjauksesta että arvioinnista. Oppisopimukset, jotka solmitaan erikoistumiskoulutusta varten, ovat verrattavissa täydennyskoulutukseen, miksi ohjaajapalkkioita ei liene syytä maksaa.

Korkeakouluista tuleville harjoittelijoille nimetään tavallisesti myös oma ohjaaja, ja heihin voitaisiin soveltaa samoja perusteita kuin oppisopimukseen. Jos ohjaajan tehtävä jaetaan useammalle henkilölle, ei palkkiota makseta.

HRJ ehdottaa henkilöstöjaoston päättävän seuraavista linjauksista, jotka koskevat ohjaajien palkkioita oppisopimusten ja korkeakouluista tulevien harjoittelijoiden osalta.

- Kun on kyse perustutkintoon johtavasta oppisopimuksesta, joka on vähintään neljä viikkoa pitkä, maksetaan ohjaajaksi nimetyille henkilöille kuukausittain 40 euron palkkio. Jos ohjaus tapahtuu englanniksi, palkkio on 60 euroa kuukaudessa.
- Oppisopimuksista, jotka johtavat erikoisammattitutkintoon, ei makseta ohjaajalle palkkiota.
- Jos korkeakoulusta tulevalle harjoittelijalle nimetään vastaava ohjaaja, hänelle maksetaan kuukausittain 40 euron palkkio. Jos ohjaus tapahtuu englanniksi, palkkio on 60 euroa. Jos harjoittelijalle nimetään monta ohjaajaa, jotka jakavat ohjaustehtävän, ei palkkiota makseta.
- Korvauksia aletaan maksaa 1.6.2022 lähtien. Jos entisissä organisaatioissa on solmittu oppisopimuksia, joiden mukaan ohjaajalle maksetaan suurempi korvaus, sovelletaan kyseistä sopimusta niin kauan kuin se on voimassa.

HJ:

Henkilöstöjaosto

§ 26

28.4.2022

§ 26 Korkeakouluharjoittelijoiden palkat

Korkeakouluharjoittelijoiden palkkausta koskevia käytäntöjä on tarkistettu, sillä hyvinvointialueelle henkilöstöään siirtäneillä organisaatioilla on ollut käytössä erilaisia järjestelmiä. Tässä yhteydessä ei tarkoiteta hoitoalan opiskelijoita, sillä kuntayhtymä ja oppilaitokset ovat solmineet heitä koskevat sopimukset, joissa määrätään hoitoalan opiskelijoiden harjoittelujaksojen ehdot.

Työnantaja päättää, maksetaanko kolmelta ensimmäiseltä kuukaudelta palkkaa. Jos harjoittelija tekee harjoitteluaikana itsenäisesti työhönsä ja palkkahinnoittelukohtaansa kuuluvia tehtäviä, työnantajalla ei yleensä ole perusteita maksaa peruspalkkaa pienempää palkkaa. Toisaalta, jos harjoittelijan tehtävät eivät ole yhtä vaativia kuin palkkahinnoittelukohdassa on tarkoitettu, harjoittelujaksoon voidaan soveltaa vähimmäispalkkaa tai suhteutettua palkkaa. Harjoittelupaikka voidaan joissakin tilanteissa valmistella ja räätälöidä opiskelijalle, jolla on tarve saada pakollinen harjoittelujakso suoritettua. Sellaisissa tapauksissa harjoittelu voi olla KVTES:n sääntöjen mukaan palkatonta. Tämä voi tulla kyseeseen myös silloin, kun harjoittelujakso järjestetään opintojen alkuvaiheessa.

Harjoittelijatoiminta ovat useilla toimialoilla erittäin tärkeä rekrytointikeino. Näin on ennen kaikkea ammattiryhmissä, joissa on suuri henkilöstöpula, esimerkiksi psykologit, sosiaalityöntekijät, ravitsemusterapeutit ja puheterapeutit. Näillä aloilla on pitkät pakolliset harjoittelujaksot, jotka on suoritettava opintojen loppupuolella, jotta henkilöistä tulee laillistettuja ammattihenkilöitä. Mutta myös muilla aloilla on tärkeää, että meillä on aktiivista opiskelijayhteistyötä.

HRJ ehdottaa, että henkilöstöjaosto päättää antaa seuraavat soveltamisohjeet harjoittelijoiden palkkauksesta (ei koske hoitohenkilöstöä).

- Korkeakoulusta tulevalle harjoittelijalle maksetaan yleensä KVTES:n mukainen vähimmäispalkka (nykyisin 1 653,91 euroa).
- Jos harjoittelija työskentelee sijaisena tai suorittaa itsenäisesti työhön/palkkahinnoittelukohtaan kuuluvia tehtäviä, palkka vahvistetaan työnarvioinnin ja kyseisen työn palkkahinnoittelun mukaisesti.
- Harjoittelijan palkkaaminen edellyttää, että palkkamenot mahtuvat talousarviokehyykseen.
- KVTES:n määräyksiä palkattomasta harjoittelujaksosta voidaan soveltaa, jos harjoittelupaikka järjestetään opiskelijan tarpeiden perusteella.

HJ:

Henkilöstöjaosto

§ 27

28.4.2022

§ 27 Etätyöohjeet

Etätyötä koskevia sääntöjä on tiedusteltu sen jälkeen, kun koronan vuoksi asetettu yleinen etätyösuositus päättyi. Nyt laadituissa etätyöohjeissa painotetaan, että etätyön edellytykset vaihtelevat paljon toiminnasta riippuen ja että asia on esihenkilön harkinnassa. Jos työ on sellaista, että sitä voidaan tehdä myös etätyönä, suositellaan hybridimallin soveltamista, toisin sanoen sitä, että ollaan sekä työpaikalla että etätyössä. Työt voidaan aikatauluttaa niin, että tiloja käytetään maksimaalisesti hyödyksi. Etätyösopimuksessa on sovittava, missä etätyötä tehdään. Jotta tapaturmavakuutus olisi etätyössä voimassa, työ on tehtävä jossakin vakituisessa paikassa Suomessa. Etätyötä koskeva tapaturmavakuutus on lisävakuutus, joka antaa saman suojan kuin jos olisi ollut työpaikalla.

Ehdotus etätyöohjeiksi on liitteessä 1/§27 28.4.2022

HRJ ehdottaa henkilöstöjaoston hyväksyvän etätyöohjeet.

HJ:

Henkilöstöjaosto

§ 28

28.4.2022

§ 28 Ohjeet koskien lääkarissäkäyntejä, terveydenhoidollisia tutkimuksia ja hoitoa työajalla

Yleisessä virka- ja työehtosopimuksessa on pääsäännöt sille, miten erilaiset lääkarissäkäynnit, tutkimukset ja hoitotoimenpiteet käsitellään työajanseurannassa. Sääntöjä on täydennetty ja selvennetty paikallisilla ohjeilla. Ohjeilla halutaan varmistaa henkilöstön yhdenvertainen kohtelu.

Ehdotus ohjeiksi on liitteessä 1/§ 28 28.4.2022

HRJ: ehdottaa, että henkilöstöjaosto hyväksyy liitteen 1 mukaiset ohjeet siitä, miten lääkarissäkäynnit, tutkimukset ja hoito voidaan lukea työajaksi.

HJ:

Henkilöstöjaosto

§ 29

28.4.2022

§ 29 Terveystenhoitajien saama palkkio isyyden tunnustamisen vastaanottamisesta

Kun isyyslaki uudistettiin vuonna 2016, isyyden tunnustamisen vastaanottaja muuttui lastenvalvojasta neuvolan terveydenhoitajaksi. Käytännössä asia sujuu niin, että terveydenhoitaja ottaa vastaan isyyden tunnustamisen ja täyttää lomakkeen, jonka vanhemmat allekirjoittavat. Vanhemmat voivat samalla sopia lapsen yhteishuoltajuudesta, ja silloin terveydenhoitaja täyttää toisen lomakkeen. Asiakirjat toimitetaan sosiaalityöntekijälle, joka valmistelee asiat maistraatin hyväksyttäväksi.

Kaikissa kunnissa alettiin maksaa korvausta tästä lisätehtävästä. Pohjoisella alueella (Pietarsaari, Uusikaarlepyy, Luoto, Pedersöre) päätettiin maksaa kahdeksan euroa/tunnustamislausuma, kun taas muissa kunnissa korvaukseksi tuli viisi euroa/tunnustamislausuma. Maksut ja tilitykset on tehty kunnissa eri tavoin: 2–3 kertaa vuodessa, joka toinen kuukausi jne. Nykyistä korvaustasoa on syytä yhtenäistää, ja samalla korvausmuotoa voitaisiin arvioida.

HRJ: ehdottaa henkilöstöjaoston päättävän, että

- korvaus, joka maksetaan isyyden tunnustamislausuman vastaanottamisesta, vahvistetaan kahdeksaksi euroksi ajalla 1.6.2022–31.12.2022
- nykyinen korvauskäytäntö ja -muoto arvioidaan yllä mainittuna aikana.

HJ:

Henkilöstöjaosto

§ 30

28.4.2022

§ 30 Vuosilomasijaisuuksien ja muiden oman työn ohessa hoidettavien sijaisjärjestelyiden palkkaus

Erilaisia sijaisjärjestelyitä koskevat palkat ovat tulleet ajankohtaisiksi kesälomien lähestyessä. Entisissä organisaatioissa on ollut erilaisia käytäntöjä, ja siksi haluamme nyt yhtenäiset korvauserusteet. KVTES:n mukaan tehtäväkohtaisen palkan nostaminen perustuu yleensä siihen, että tehtävän vaativuus on olennaisesti muuttunut. Palkan nostaminen voi vuosilomasijaisuuden aikana tulla kyseeseen ainoastaan silloin, jos sijaisuus kestää yhtäjaksoisesti vähintään kaksi viikkoa. Sana "voi" tarkoittaa sitä, että kyse on harkinnanvaraisesta asiasta. Työmäärän lisääntyminen ei merkitse sitä, että tehtävän vaativuustaso olisi noussut. Asiaa on tarkasteltu eräiden pääryhmien osalta kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen pohjalta.

Virka- ja työehtosopimuksen II luvun 10. §:n soveltamisohjeessa sanotaan, että tehtäväkohtaista palkkaa ei muuteta, jos tilapäiset tehtävämuutokset on otettu huomioon tehtäväkohtaisen palkan määrässä, esimerkiksi toimiminen tilapäisesti esihenkilön sijaisena tai muu sijaisuusjärjestely. Monissa yksiköissä on henkilöstö- ja palkkarakenne, jossa esihenkilölle tai vastuuhenkilölle on nimetty apulaispäällikkö tai sijainen, esimerkiksi apulaisosastonhoitaja tai apulaisylilääkäri. Heidän edellytetään hoitavan esihenkilön/vastuuhenkilön tehtäviä omien tehtävien ohessa esihenkilön tavanomaisten lomien tai lyhyiden poissaolojen aikana. Käytännössä sijainen ei näissä tilanteissa hoida koko virkaa, vaan lähinnä virkaan kuuluvia juoksevia asioita. Jos kyse on pidemmästä sijaisuudesta, joka kestää vähintään kaksi viikkoa yhtäjaksoisesti, tehtävän voidaan määrittellä tulleen vaativammaksi ja palkan tarkistaminen voi kyseeseen.

Jos henkilöstörakenteeseen ei ole sisällytetty apulaispäällikköä, vaan joku yksikön työntekijöistä/viranhaltijoista tai henkilö toisesta yksiköstä nimitään esihenkilön/vastuuhenkilön sijaiseksi, hän saa laajemman vastuualueen ja työn arvioidaan yleisesti olevan vaativampi. Henkilö saa laajemman vastuualueen ja hänen vastuutasonsa nousee. Kesäloma-aikoina, mutta myös muiden poissaolojen aikana, työ organisoidaan ja jaetaan useimmissa yksiköissä/tiimeissä yleensä työnjohto-oikeuden puitteissa. Ammattiryhmissä, joissa työtehtävien vaativuus on samaa tasoa, palkantarkistuksia ei tehdä kyseisten työjärjestelyiden yhteydessä. Tehtävästä ei tule vaativampi myöskään silloin, jos esihenkilö hoitaa tehtävää, jota yleensä hoitaa hänen alaisensa.

HRJ ehdottaa, että henkilöstöjaosto päättää seuraavista linjauksista:

- Jos yksikön henkilöstörakenteeseen kuuluu apulaisesihenkilö/apulaispäällikkö, hänen tehtäviinsä kuuluu hoitaa omien tehtävien ohessa esihenkilön sijaisuudet kesälomien ja lyhyiden poissaolojen aikana varsinaisella palkalla. Kun kyse on vähintään kaksi viikkoa kestävästä sijaisuudesta, tehtäväkohtaista palkkaa nostetaan 6%. Palkka nostetaan kuitenkin enintään sille tasolle, joka vakinaisella esihenkilöllä on. Järjestely voi kestää enintään kuukauden. Jos sijaisuus kestää yli kuukauden, tehtävän vaativuus ja palkkaus arvioidaan.

jatkuu

Henkilöstöjaosto

§ 30

28.4.2022

- Kun työntekijä/viranhaltija, joka ei ole "apulaisesihenkilö", nimetään oman tai muun yksikön esihenkilöksi/vastuuhenkilöksi vähintään kahden yhtäjaksoisen viikon ajaksi, hänen tehtäväkohtaista palkkaansa nostetaan 6 %. Palkka nostetaan kuitenkin enintään sille tasolle, joka vakinaisella esihenkilöllä on.
- Ammattiryhmissä, joissa työtehtävät ovat samalla vaativuustasolla, ei tarkisteta palkkaa sellaisissa sijaisuustilanteissa, joissa työnjakoa ja työjärjestelyitä tarkistetaan työjohto-oikeuden puitteissa.
- Jos esihenkilö hoitaa tehtäviä, joita yleensä hoitaa hänen alaisensa, palkantarkistuksia ei tehdä.

HJ:

Henkilöstöjaosto

§ 31

28.4.2022

§ 31 Palkan määräaikainen tarkastaminen

Henkilöstöjaoston päätöksellä 4.2.2021 § 4 korvattiin oman työn ohella tehdystä merkittävästä kuntayhtymävalmisteluvastuusta ja työpanoksesta vuoden 2021 aikana määräaikaisella lisällä, joka vastasi 10 % henkilön tehtäväkohtaista palkkaa.

Hyvinvointikuntayhtymän toiminnan käynnistyessä 2022 ei toisen työtehtävän hoito oman työn ohessa kuitenkaan päättynyt, koska toisen organisaation valmistelu jatkui itsehallinnollisen hyvinvointialueen toiminnan käynnistämisen valmisteluna. Hyvinvointialuevalisteluun ei palkattu erillisiä henkilöitä, vaan työpanos päätettiin ostaa hyvinvointikuntayhtymästä (Aluevaltuusto 7.3.2022 § 18). Tämä on huomattavasti edullisempi vaihtoehto molemmille organisaatioille, kun ei tarvitse palkata erikseen sijaisia vaan tehtävät hoidetaan oman työn ohella.

Pohjanmaan hyvinvointialueen henkilöstöjaosto käsitteli väliaikaisia korvauksia henkilöille, jotka 2022 aikana oman työn ohessa valmistelevat 2023 käynnistyvää organisaatiota merkittävällä työpanoksella ja valmisteluvastuulla (henkilöstöjaosto 24.3.2022, § 20). Päätös koski väliaikaisen toimielimen alaista toimintakautta 1.1.-6.3.2022. Merkittävää työpanosta ja valmisteluvastuuta on ylimmän johdon lisäksi myös muilla viranhaltijoilla. Henkilölistaus viranhaltijoista oli henkilöstöjaoston päätöksen liitteenä. Johtajalle annettiin samalla mandaatti päättää yksittäisten hallinnon työntekijöiden osalta lisäkorvauksesta, mikäli työtehtävissä on merkittävä osuus avustavaa työtä toisen organisaation perustamiseksi aikavälillä 1.1.-6.3.2022. Kuntayhtymän johtajan viranhaltijapäätöksessä (31.3.2022, § 28) on listattuna nämä henkilöt ja määräaikainen palkantarkastus vastaavalle ajalle.

Lisäkorvauksesta tulee tehdä päätös ajanjaksolle 7.3.-31.12.2022.

Esitys liitteen 1/§31 mukaisesti

(sisältää jo aiemmin korvauksen piirissä olleet virkasuhteiset ja työsopimussuhteiset).

Hallituksen puheenjohtaja esittää:

1. että henkilöstöjaosto hyväksyy, että liitteessä mainitut viranhaltijat saavat 10% henkilökohtaista lisää 7.3.2022- 31.12.2022 väliseltä ajalta.
2. että henkilöstöjaosto antaa johtajalle mandaatin tehdä päätöksen yksittäisten työntekijöiden ja viranhaltijoiden osalta, mikäli kuluvan vuoden aikana henkilöstössä tai yksittäisen henkilön työtehtävissä tapahtuu sellaisia muutoksia, että lisäkorvaus on perusteltua yhdenmukaisin, yllä päätetyin perustein.

HJ:

Henkilöstöjaosto

§ 32

28.4.2022

§ 32 Tietoa, ilmoituksia, aloitteita, kysymyksiä

Henkilöstöjaosto

§ 33 - 34

28.4.2022

§ 33 Seuraava kokous

Henkilöstöjaoston seuraava kokous 31.5.2022 klo 9 alkaa yhteisellä kokouksella vastavalitun henkilöstöjaoston kanssa. Alamme työstää hyvinvointialueen henkilöstöpolitiikan tavoitteita. Kuntayhtymän henkilöstöjaosto aloittaa varsinaisen kokouksensa klo 11.

§ 34 Kokouksen päättäminen