

Henkilöstöjaosto

23.05.2022

Aika 23.05.2022 klo 16:38 - 18:30

Paikka Kaupungintalo, Kirkkokatu 14 / sähköinen kokous

Käsitellyt asiat

§ 1	Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus	3
§ 2	Pöytäkirjantarkastajat	4
§ 3	TS-kehittämisryhmän ja KVTES-arviointiryhmän asettaminen toimikaudeksi 2021-2025	5
§ 4	Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) tehtävien vaativuuden arviointi	9
§ 5	Kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (TS) tehtävien arviointi	10
§ 6	Etätyösopimusten hyväksyminen	11
§ 7	Periaatteet palkattomien vapaiden pitämisestä	13
§ 8	Koulutussuunnitelma 2022	15
§ 9	Työssä innostumis- ja työhyvinvointikyselyraportti 2022	17
§ 10	Henkilöstöraportti 2021	19
§ 11	Henkilöstöjaoston kokousajat syksy 2022	20

Henkilöstöjaosto

23.05.2022

Osallistujat

Läsnä	Oinonen Elina Reinikka Erik Härkin Päivi Määttä Henry Ovaskainen Salla	puheenjohtaja varapuheenjohtaja jäsen jäsen vs. hallintojohtaja	*
Poissa	Härkin Anne Pääkkönen Hannu Saatsi Asko		

* Osallistui Teamsilla

Allekirjoitukset	Puheenjohtaja	Pöytäkirjanpitäjä
	Elina Oinonen	Salla Ovaskainen

Käsitellyt asiat 1 - 11

Pöytäkirjan tarkastus	Nurmeksessa sähköisen allekirjoituksen osoittamana päivänä	
	Päivi Härkin	Erik Reinikka

Pöytäkirjan nähtävilläpito

Tarkastettu pöytäkirja julkaistu nurmes.fi -sivustolla 25.05.2022 va.
hallintojohtaja Salla Ovaskainen

Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus

Henkilöstöjaosto 23.05.2022 § 1

Nurmeksen kaupungin hallintosäännön 121 §:n mukaan kokouskutsun antaa ja allekirjoittaa puheenjohtaja tai hänen estyneenä ollessaan varapuheenjohtaja. Kokouskutsussa on ilmoitettava kokouksen aika ja paikka sekä käsiteltävät asiat (asialista). Esityslista lähetetään mahdollisuuksien mukaan kokouskutsun yhteydessä.

Kokouskutsu lähetetään jäsenille ja muille, joilla on läsnäolo-oikeus tai -velvollisuus, toimielimen päättämällä tavalla.

Kuntalain 103 §:n mukaan valtuustoa lukuun ottamatta toimielin on päätösvaltainen, kun enemmän kuin puolet jäsenistä on läsnä.

Puheenjohtaja: Ehdotus hyväksyttiin.

Pöytäkirjantarkastajat

Henkilöstöjaosto 23.05.2022 § 2

Vs. hallintojohtaja: Henkilöstöjaosto päättää valita tämän kokouksen pöytäkirjantarkastajat.

Henkilöstöjaosto: Henkilöstöjaosto päättää valita tämän kokouksen pöytäkirjantarkastajiksi Päivi Härkimen ja Erik Reinikan.

TS-kehittämisyöryhmän ja KVTES-arviointiryhmän asettaminen toimikaudeksi 2021-2025

Henkilöstöjaosto 11.10.2021 § 28

Hallintojohtaja: Kunnallisen Teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen TS-oppaassa määrätään, että kunnassa tulee olla TS-kehittämisyöryhmä, jossa ovat edustettuna kunta ja TS-sopijajärjestöjen paikallisyhdistykset, valtakunnalliset liittotason alayhdistykset tai tällaisen alayhdistyksen paikallisyhdistykset.

TS-kehittämisyöryhmässä kuntaa edustavat kunnan valitsemat jäsenet.

TS-kehittämisyöryhmä käsittelee osaltaan TS:n mukaista tehtäväkohtaista palkkaa ja henkilökohtaista lisää koskevat arviointijärjestelmät ennen niiden vahvistamista kunnan päätöksentekokoelimityssä.

TS-kehittämisyöryhmä seuraa arviointijärjestelmien maksamisen toimivuutta kunnassa ja tekee tarvittaessa niihin liittyviä kehittämistä ja muutosehdotuksia kunnalle. TS-kehittämisyöryhmä voi käsitellä myös muita yhdessä tarpeelliseksi katsomiaan TS:n palkkausmääräysten kehittämiseen liittyviä.

TS-kehittämisyöryhmän kokoonpano 2021

Toimiala/järjestö	Jäsen	varajäsen
Henkilöstöjaoston edustaja	Anneli Kainulainen	
Hallintopalvelut	Riikka Boren	
Kaupunkirakennepalvelut	Olli Kakkinen	
Kaupunkirakennepalvelut	Ari Jaaranen	
JHL	plm Anu Rokkonen	varaplm tai lm
JUKO	plm Tommi Isotalo	varaplm tai lm
ryhmän sihteeri	Salla Ovaskainen	Riina Halonen

KVTES:n palkkausjärjestelmäoppaassa kerrotaan, että arviointijärjestelmän rakentaminen ja kehittäminen tehdään työnantajan ja henkilöstön edustajista kootussa ryhmässä, esimerkiksi palkkausryhmässä. Nurmeksens kaupungin arviointijärjestelmän kirjallisessa kuvauksessa intrassa kerrotaan muun muassa, että arviointiryhmän tehtävänä on arvioida tehtävät esimiesarvioinnin jälkeen ja suhteuttaa toisiinsa koko organisaation kaikki tehtävät toimialoilla laadittujen tehtäväkuvauksien ja arviointien pohjalta. Henkilöstöjaoston asettamaan arviointiryhmään

kuuluvat pääsopijajärjestöjen päaluottamusmiehet ja toimialojen johtajat ja henkilöstöjaoston edustaja.

KVTES-arviointiryhmän kokoonpano 2021

Toimiala/järjestö	Jäsen	varajäsen
Henkilöstöjaoston edustaja	Anneli Kainulainen	
Hallintopalvelut	Riikka Boren	
Hyvinvointipalvelut	Petri Moilanen	
Kaupunkirakennepalvelut	Ritva Korhonen	
JYTY	plm Armi Laukkanen	varaplm tai lm
JHL	plm Anu Rokkonen	varaplm tai lm
JUKO	plm Tommi Isotalo	varaplm tai lm
Tehy	plm Sari Kymäläinen	varaplm tai lm
työryhmän sihteeri	Riina Halonen	Salla Ovaskainen

Henkilöstöjaoston edustajana TS-kehittämistyöryhmässä ja KVTES-aryhmissä on ollut henkilöstöjaoston puheenjohtaja.

Hallintojohtaja: Henkilöstöjaosto päättää asettaa TS-kehittämistyöryhmän ja KVTES-arviointiryhmän toimikaudeksi 2021-2025.

Henkilöstöjaosto: TS-kehittämistyöryhmän kokoonpano 2021-2025

Toimiala/järjestö	Jäsen	varajäsen
Henkilöstöjaoston edustaja	Elina Oinonen	Erik Reinikka
Hallintopalvelut	Riikka Boren	
Kaupunkirakennepalvelut	Olli Kakkinen	Mika Tuhkanen
Kaupunkirakennepalvelut	Ari Jaaranen	Jari Hartikainen
JHL	plm Anu Rokkonen	varaplm tai lm
JUKO	plm Tommi Isotalo	varaplm tai lm
ryhmän sihteeri	Salla Ovaskainen	Riina Halonen

KVTES-arviointiryhmän kokoonpano 2021-2025

Toimiala/järjestö	Jäsen	varajäsen
Henkilöstöjaoston edustaja	Elina Oinonen	Erik Reinikka
Hallintopalvelut	Riikka Boren	
Hyvinvointipalvelut	Petri Moilanen	Marjo Säkkinen
Kaupunkirakenne	Ritva Korhonen	Sami Kuvaja
JYTY	plm Armi Laukkanen	varaplm tai lm
JHL	plm Anu Rokkonen	varaplm tai lm
JUKO	plm Tommi Isotalo	varaplm tai lm

Henkilöstöjaosto

23.05.2022

Tehy
työryhmän sihteeriplm Sari Kymäläinen
Riina Halonenvaraplm tai lm
Salla OvaskainenHenkilöstöjaosto 23.05.2022 § 3
398/00.00.01.04/2021Vs. hallintojohtaja: Henkilöstömuutosten vuoksi esitän työryhmiin seuraavaa
koonpanoa:

TS-kehittämistyöryhmän kokoonpano 2021-2025

Toimiala/järjestö

Jäsen

varajäsen

Hlöstöjaoston edustaja
Hallintopalvelut
Kaup.rak.palvelut
Kaup.rak.palvelut
JHL
JUKO
ryhmän sihteeriElina Oinonen
hallintojohtaja
tekninen johtaja
tilapalv.päällikkö
plm Anu Rokkonen
plm Tommi Isotalo
Niina HuovinenErik Reinikka
kuntek päällikkö
Jari Hartikainen
varaplm tai lm
varaplm tai lm
Riina Halonen

KVTES-arviointiryhmän kokoonpano 2021-2025

Toimiala/järjestö

Jäsen

varajäsen

Hlöstöjaoston edustaja
Hallintopalvelut
Hyvinvointipalvelut
Kaup.rak.palvelut
JYTY
JHL
JUKO
Sote ry
työryhmän sihteeriElina Oinonen
hallintojohtaja
hyvinvointijohtaja
Eila Nevalainen
plm Armi Laukkanen
plm Anu Rokkonen
plm Tommi Isotalo
plm Sari Kymäläinen
Riina HalonenErik Reinikka
kultpalv.ta-päällikkö
Sami Kuvaja
varaplm tai lm
varaplm tai lm
varaplm tai lm
varaplm
Niina HuovinenVs. hallintojohtaja: Henkilöstöjaosto päättää tehdä tarvittavat henkilömuutokset TS-
kehittämistyöryhmään ja KVTES-arviointiryhmään toimikaudeksi
2021-2025.Henkilöstöjaosto: Henkilöstöjaosto päätti tehdä muutokset TVA-työryhmiin vs.
hallintojohtajan esityksen mukaan.Merkitään pöytäkirjaan, että henkilöstöjaosto keskusteli myös
työnvaativuuden arviointijärjestelmän kehittämisestä ja päätti antaa
hallintojohtajalle valtuudet koota sitä varten työryhmä. Työryhmä

arvioi nyt käytössä olevan arviointiohjelman MyJopin toimivuutta ja lähtee tekemänsä arvion pohjalta suunnittelemaan MyJopiin tehtäviä muutoksia ja ohjelman kehittämistä tai vaihtoehtoisesti kokonaan uuden arviointiohjelman hankkimista.

Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) tehtävien vaativuuden arviointi

Henkilöstöjaosto 23.05.2022 § 4
39/01.00.01/2022

Vs. hallintojohtaja: Esimiehet ovat toimittaneet KVTES TVA-arviointiryhmälle yhden uuden tehtävän ja yhden muutosesityksen arvioitavaksi.

Arviointiryhmän ratkaisut perustuvat arviointiryhmän aikaisemmin tekemään työhön, tehtäväkuvauksiin ja arviointiryhmän laatimaan ohjeeseen: "Työn vaativuuden arvioinnin suuntaviivoja".

Nyt päätettäväksi esitettävät TVA-arvioinnit on TVA-arviointiryhmä arvioinnut 19.1.2022 sekä 18.5.2022. Arviointiryhmän kokouspöytäkirjat ovat oheisaineistona luottamushenkilöiden sähköisessä työtilassa.

Vs. hallintojohtaja: Henkilöstöjaosto päättää hyväksyä TVA-arviointiryhmän kokouspöytäkirjan 19.1.2022 mukaisesti
1. hyvinvointipalvelujen toimistosihteerin tehtävän (tehtävänro 5352) TVA-arvioinnin ja tehtäväkohtaiset palkkapisteet 5516 ja
2. hallintopalveluiden toimistosihteerin (Kuntalaisten Talo) uuden tehtävän (tehtävänro 6571) TVA-arvioinnin ja tehtäväkohtaiset palkkapisteet 4656
sekä kokouspöytäkirjan 18.5.2022 mukaisesti
3. varhaiskasvatuksen opettaja 3-5 vuotiaat ja ryhmän Daisy-vastaavuus tehtävän (tehtävänro 6845) TVA-arvioinnin ja tehtäväkohtaiset palkkapisteet 6021.

Lisäksi todetaan yleisesti, että tarkistukset tulevat voimaan TVA-ryhmän kokoontumista seuraavan kuukauden alusta, ellei määräyksistä muuta johdu.

Henkilöstöjaosto: Ehdotus hyväksyttiin.

Kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (TS) tehtävien arviointi

Henkilöstöjaosto 23.05.2022 § 5

40/01.00.01/2022

- Vs. hallintojohtaja: Esimies on tuonut TS-kehittämistyöryhmälle yhden TVA-päivityksen arvioitavaksi.
- Kehittämistyöryhmän arviointi perustuu TS-kehittämistyöryhmän aikaisemmin tekemään työhön ja tehtäväkuvauksiin.
- Kehittämistyöryhmä on kokouksessaan 19.1.2022 arvioinut tämän tehtävän vaativuuden.
- Oheisaineistona sähköisessä työtilassa TS-kehittämisryhmän pöytäkirja 19.1.2022.
- Vs. hallintojohtaja: Henkilöstöjaosto päättää hyväksyä kuntatekniikan mestarin tehtävän (tehtävänro 3254) TVA-arvioinnin, tehtäväkohtaisen palkkapisteet 6638 ja TVA-palkan 19.1.2022 kokoontuneen TS-kehittämistyöryhmän pöytäkirjan mukaisesti.
- Lisäksi henkilöstöjaosto päättää todeta yleisesti, että tarkistukset tulevat voimaan TVA-ryhmän kokoontumista seuraavan kuukauden alusta, ellei määräyksistä muuta johdu.
- Henkilöstöjaosto: Ehdotus hyväksyttiin.

Etätösopimusten hyväksyminen

Henkilöstöjaosto 23.05.2022 § 6
445/01.01.03.01/2021

Vs. hallintojohtaja: Etätö on joustava työn organisoinnin muoto. Työmarkkinajärjestöjen ohjeistuksen mukaan etätöön keskeisiin tunnusmerkkeihin kuuluu se, että, työ, jota voitaisiin tehdä työnantajan tiloissa, tehdään säännöllisesti varsinaisen työpaikan ulkopuolella. Etätö on vapaaehtoista sekä työntekijälle että työnantajalle. Työnantajan ja työntekijän on aina sovittava etätöön tekemisestä.

Henkilöstöjaosto hyväksyi 11.10.2021 §:ssä 25 periaatteet etätöön tekemisestä Nurmeksens kaupungissa.

Etätöön tavoitteena on lisätä työn tehokkuutta, tuottavuutta ja joustavuutta sekä helpottaa työn ja yksityiselämän yhteensovittamista. Lisäksi etätöön tavoitteena on tukea työntekijöiden työtyytyväisyyttä, työmotivaatiota ja työssä jaksamista.

Etätöitä tekevän työntekijän tulee olla tavoitettavissa normaalina työaikana puhelimitse, sähköpostitse sekä Teamsilla, ellei esimiehen kanssa lyhytaikaisesti toisin sovita. Lyhytaikaisestakin poikkeuksellisesta työajan sijoittumisesta ja sen perusteista on syytä informoida muita avoimesti työpaikalla.

Nurmeksens kaupungilla etätöitä tekevät työntekijät ovat vakuutettuja erillisellä etätöväakuutuksella (1.1.2022 alkaen).

Hallintosäännön (kv 27.5.2021 § 39) mukaan Henkilöstöjaosto käsittelee ja ratkaisee muun muassa viranhaltijan kanssa yksittäistapauksessa tehtävää palkkasopimusta tai muuta sopimuksenvaraista asiaa, silloin kun kunnallinen työmarkkinalaitos on antanut siihen suostumuksen.

Etätöoikeutta ovat hakeneet seuraavat henkilöt:
tilapalvelupäällikkö Ari Jaaranen
ympäristöinsinööri Ismo Ryyänen
talonrakennusmestari Jari Hartikainen
talotekniikan asiantuntija Ville Halonen

Etätöihakemukset ja esimiesten puoltavat lausunnot ovat oheisaineistona luottamushenkilöiden sähköisessä työtilassa.

Vs. hallintojohtaja: Henkilöstöjaosto päättää myöntää Ari Jaaraselle, Ismo Ryyäneselle, Jari Hartikaiselle sekä Ville Haloselle oikeuden osittaiseen etätöön

tekemiseen 1.1.2022 alkaen, hakemusten ja Nurmeksen kaupungin etätyön periaatteiden mukaisesti.

Henkilöstöjaosto: Ehdotus hyväksyttiin.

Periaatteet palkattomien vapaiden pitämisestä

Yhteistyötoimikunta 11.05.2022 § 30

Vs. hallintojohtaja: KVTES:n virka- ja työvapaita sekä perhevapaita koskevan luvun 11 §:n soveltamisohjeen mukaan:

”Sopijaosapuolten mielestä ei yleensä voida pitää tarkoituksenmukaisena sitä, että virka-/työvapaata myönnettäisiin maanantaista perjantaihin, mikäli lauantai ja sunnuntai ovat säännönmukaisesti henkilön vapaapäiviä. Virka-/työvapaata ei kuitenkaan voida myöntää pidemmäksi aikaa kun sitä on anottu. Tällaisessa tapauksessa saatetaan anomus joutua hylkäämään, mutta viranomaisen tulisi tällöin ilmoittaa hakijalle, että virka-/työvapaa voidaan myöntää, mikäli sitä anotaan koko viikoksi. Jos toisaalta edellä mainittua työaikaa noudattava henkilö tarvitsee virka-/työvapaata esimerkiksi vain torstaiksi ja perjantaiksi, ei voida edellyttää, että hän anois sitä myös lauantaiksi ja sunnuntaiksi.

Kunnissa ja kuntayhtymissä olisi syytä omaksua mahdollisimman yhdenmukainen käytäntö harkinnanvaraisten virka-/työvapaiden myöntämisen osalta. Paikallisesti olisi hyvä tehdä periaatepäätös harkinnanvaraisen virka-/työvapaan myöntämisen perusteista, palkallisuudesta jne. ja tiedottaa nämä perusteet viranhaltijoille/työntekijöille. Ennen tällaisen päätöksen tekemistä asia on käsiteltävä pääsopimuksen mukaisesti.”

Ohje Nurmeksens kaupungin yleiset periaatteet palkattomien vapaiden pitämisestä on liitteenä.

Vs. hallintojohtaja: Yhteistyötoimikunta käsittelee ohjeen ”Nurmeksens kaupungin yleiset periaatteet palkattomien vapaiden pitämisestä” .

Yhteistyötoimikunta: Yhteistyötoimikunta hyväksyy ohjeen ”Nurmeksens kaupungin yleiset periaatteet palkattomien vapaiden pitämisestä”. Ohje lisätään Vinkkiin.

Henkilöstöjaosto

23.05.2022

- Vs. hallintojohtaja: Henkilöstöjaosto käsittelee ohjeen ”Nurmeksen kaupungin yleiset periaatteet palkattomien vapaiden pitämisestä”.
- Vs. hallintojohtaja: Henkilöstöjaosto hyväksyy ohjeen ”Nurmeksen kaupungin yleiset periaatteet palkattomien vapaiden pitämisestä”.
- Henkilöstöjaosto: Ehdotus hyväksyttiin.

Koulutussuunnitelma 2022

Yhteistyötoimikunta 11.05.2022 § 33

Vs. hallintojohtaja: Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa (449/2007) lain mukaan kunnassa on laadittava yhteistoimintamenettelyssä vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, jonka sisällön työnantaja lopuksi vahvistaa.

Koulutussuunnitelman tarkoituksena on tukea työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittämistä. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma saatetaan vuosittain ajan tasalle ja todetaan edellisen vuoden toteuma (kunnallinen YTL 4 a §).

Lain koulutuksen korvaamisesta (1140/2013) mukaan työnantaja voi hakea koulutuskorvausta koulutussuunnitelmaan perustuvasta koulutuksesta, mikäli kyseisen lain 3 §:ssä asetetut edellytykset täyttyvät. Koulutuskorvauksen saamisen edellytyksiä ovat muun muassa se, että työnantaja on laatinut ennakkoon koulutussuunnitelman, koulutus ylläpitää ja edistää työntekijän ammatillista osaamista, koulutuksen kesto koskevat edellytykset täyttyvät ja työnantaja maksaa työntekijälle koulutuksen ajalta palkkaa.

Koulutuskorvaukseen oikeuttavien koulutuspäivien lukumäärä vuonna 2021 oli 232 (edell. vuonna 221). Koulutuspäivien lukumäärä perustuu Populuksessa raportoitujen koulutuspäivien määrään edellä esitetyin perustein.

Koulutusten kirjaamista Populukseen tulee edelleenkin tehostaa, etenkin osapäiväkoulutusten ja etäkoulutusten osalta. Populukseen merkittyjen koulutuspäivien määrä väheni edellisestä vuodesta 11,45 %:a.

Koulutussuunnitelma 2022 löytyy liitteistä.

Vs. hallintojohtaja: Yhteistyötoimikunta päättää hyväksyä koulutussuunnitelman vuodelle 2022 ja esittää suunnitelman edelleen henkilöstöjaostolle hyväksyttäväksi.

Yhteistyötoimikunta: Ehdotus hyväksyttiin.

Henkilöstöjaosto 23.05.2022 § 8
166/01.00.00/2022

Vs. hallintojohtaja: Henkilöstöjaosto käsittelee koulutussuunnitelman vuodelle 2022.

Vs. hallintojohtaja: Henkilöstöjaosto päättää hyväksyä koulutussuunnitelman vuodelle 2022.

Henkilöstöjaosto: Ehdotus hyväksyttiin.

Työssä innostumis- ja työhyvinvointikyselyraportti 2022

Yhteistyötoimikunta 11.05.2022 § 31

Vs. hallintojohtaja: Henkilöstön työhyvinvointikyselyjä on tehty Nurmeksens kaupungin organisaatiossa 2-3 vuoden välein viimeisen seitsemäntoista vuoden aikana. Edellisestä kyselystä on aikaa hieman yli vuosi.

Nyt tehdyn kyselyn pohjana käytettiin 2020 syksyllä toteutettua kyselyä. Vuonna 2016 otettiin mukaan työssä innostumiseen liittyvät kysymyssarjat. Työssä innostumisella tarkoitetaan työssä koettua tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutumista työhön. Tarmokkuutta kokiessasi olet energinen, halukas panostamaan työhön sekä sinnikäs myös vastoin-käymisten hetkillä. Omistautumisen tunnetta kokiessasi koet inspiraatiota, ylpeyttä ja haasteellisuutta työssä. Uppoutumisen tunne saa sinut kokemaan syvää keskittyneisyyttä ja paneutuneisuutta työssä sekä saamaan näistä nautintoa.

Kyselyn vastauksia on vertailtu edellisen kyselyn vastauksiin siltä osin kun kysymykset olivat samat. Kysely toteutettiin Webropol-kyselytyökalulla. Kyselyn taustatiedoissa kysyttiin toimialaa, tulosaluetta ja tulosityksikköä, mutta näitä ei ollut linkitetty yhteen. Vastaaja pystyi valitsemaan esim. tulosalueen ja tulosityksikön ristiin. Seuraavaa kyselyä ajatellen tämä on jo huomioitu ja virhe korjattu. Tulosityksikkötason raportointiin olisi mahdollisuus (jos vastauksia yksikkötasolla on yli 5).

Työssä innostumis- ja työhyvinvointikysely koostui 24 kysymyksestä tai kysymyssarjasta, joihin vastaukset annettiin monivalintana.

Kysymyksiä eri aihealueista:

1. Taustatiedot organisaatiosta 1-5
2. Työssä innostuminen, kysymykset 6-9
3. Työhyvinvointi, kysymyssarjat 10-12
4. Tyhy-toiminta, kysymykset 13-16, 20-21
5. Poikkeusolot, kysymys 17
6. Kuntaliitos, kysymys 18
7. Yhteistyö ja tiedonkulku 22-24

Kysely oli avoinna kuusi viikkoa 11.1.- 22.2.2022. Sähköistä lomaketta ja lähetettiin henkilöstölle intrassa ja sähköpostilla, ja siihen vastaamisesta muistutettiin herätesähköposteilla.

Kyselyyn saatiin yhteensä 161 (220, 2020) vastausta ja kokonaisvastausprosentti oli 36 % (50 %, 2020). Vain 154 vastaajaa ilmoitti toimialansa. Eniten vastauksia saatiin hyvinvointipalveluista 100 kpl, kaupunkirakennepalveluista 39 ja hallintopalveluista 15 kpl.

Kyselyn tavoitteena on saada tietoa työssä innostumisesta, työhyvinvoinnista sekä kuntaliitoksen ja poikkeusolojen vaikutuksista. Tavoitteena on lisätä henkilöstön vaikutusmahdollisuutta omaan työhön ja tyhytoimintaan. Kyselyn vastausten pohjalta päivitetään tyhytoimintaa, järjestetään koulutuksia ja pyritään puuttumaan havaittuihin epäkohtiin.

Kyselyn raportti on käyty läpi johtoryhmässä ja esimiestunnilla. Esimiehet ovat käyneet tulokset läpi työyksiköissä huhtikuun aikana. Raportti esitetään yhteistyötoimikunnassa, henkilöstöjaostossa ja kaupunginhallituksessa.

Vs. hallintojohtaja: Yhteistyötoimikunta käsittelee Työssä innostumis- ja työhyvinvointikyselyraportin 2022 ja päättää merkitä sen tiedoksi sekä esittää sen edelleen henkilöstöjaostolle ja kaupunginhallitukselle tiedoksi.

Yhteistyötoimikunta: Ehdotus hyväksyttiin.

Henkilöstöjaosto 23.05.2022 § 9
168/01.00.02/2022

Vs. hallintojohtaja: Henkilöstöjaosto käsittelee Työssä innostumis- ja työhyvinvointikyselyraportin 2022.

Vs. hallintojohtaja: Henkilöstöjaosto päättää merkitä Työssä innostumis- ja työhyvinvointikyselyraportin 2022 tiedoksi ja esittää sen edelleen kaupunginhallitukselle tiedoksi

Henkilöstöjaosto: Ehdotus hyväksyttiin.

Henkilöstöraportti 2021

Yhteistyötoimikunta 11.05.2022 § 32

Vs. hallintojohtaja: Henkilöstöraporttiin on koottu tietoja Nurmeksens kaupungin henkilöstön määrästä ja rakenteesta, työhyvinvoinnista, rekrytoinnista, työsuojelusta ja työterveydenhoidosta ja henkilöstömenoista vuonna 2021. Henkilöstöraportilla raportoidaan myös henkilöstöstrategian ja tasa-arvolain toteutumisesta.

Kaupungin henkilöstön kokonaismäärä vuoden 2021 lopussa oli 441. Henkilöstöstä vakinaisia oli 331, sijaisia 31 ja määräaikaisia 60. Vakituisten palvelussuhteiden määrä pieneni 6 henkilöllä ja määräaikaisten määrä väheni 2 henkilöllä.

Oheisaineistona henkilöstöraportti 2021.

Vs. hallintojohtaja: Yhteistyötoimikunta päättää merkitä henkilöstöraportin 2021 tietoonsa saatetuksi ja esittää sen edelleen henkilöstöjaostolle, kaupunginhallitukselle ja valtuustolle, että ne päättävät merkitä henkilöstöraportin 2021 tietoonsa saatetuksi.

Yhteistyötoimikunta: Ehdotus hyväksyttiin.

Merkitään pöytäkirjaan, että yhteistyötoimikunta pyysi lisätietoja määräaikaisten työsuhteiden perusteista.

Henkilöstöjaosto 23.05.2022 § 10
167/01.03.00.00/2022

Vs. hallintojohtaja: Henkilöstöjaosto käsittelee henkilöstöraportin 2021.

Vs. hallintojohtaja: Henkilöstöjaosto päättää merkitä henkilöstöraportin 2021 tietoonsa saatetuksi ja esittää sen edelleen kaupunginhallitukselle ja valtuustolle, että ne päättävät merkitä henkilöstöraportin 2021 tietoonsa saatetuksi.

Henkilöstöjaosto: Ehdotus hyväksyttiin.

Henkilöstöjaoston kokousajat syksy 2022

Henkilöstöjaosto 23.05.2022 § 11

399/00.02.08/2021

Hallintojohtaja: On tarpeen sopia kokousajankohdat.

Hallintojohtaja: Henkilöstöjaosto päättää loppuvuoden kokouspäivistä kokouksessa.

Henkilöstöjaosto: Henkilöstöjaosto päätti seuraavat kokousajankohdat:
torstai 29.9.2022 kello 16.30
torstai 24.11.2022 kello 16.30.

Muutoksenhakuohje koskee pykäläiä: § 1, § 2, § 9, § 10

Muutoksenhakukielto

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

Muutoksenhakuohje koskee pykäläiä: § 3, § 4, § 5, § 6, § 7, § 8, § 11

Oikaisuvaatimusohjeet (kuntalain mukainen oikaisuvaatimus)

Oikaisuvaatimusoikeus

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

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 Nurmeksen kaupungin kirjaamoon määräajan viimeisenä päivänä ennen klo 15.00.

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

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- tai juhannusaatto tai arkilauantai, saa oikaisuvaatimuksen tehdä ensimmäisenä arkipäivänä sen jälkeen.

Oikaisuvaatimusviranomainen

Viranomainen, jolle oikaisuvaatimus tehdään:

Oikaisuvaatimusviranomaisten yhteystiedot:

Nurmeksen kaupunginhallitus, Kirkkokatu 14, 75500 Nurmes
Kaupunkirakennelautakunta, Kirkkokatu 14, 75500 Nurmes
Hyvinvointilautakunta, Kötsintie 2, 75500 Nurmes

Kirjaamo avoinna klo 9.00 – 15.00

Sähköposti: kirjaamo@nurmes.fi

Puhelin: 04010 45007

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 ja sähköpostiosoite.