

Aika 20.03.2024 klo 09:00 - 10:59

Paikka Kaupungintalo, Kirkkokatu 14, 2 krs. kokoushuone

Käsitellyt asiat

§ 13	Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus	3
§ 14	Pöytäkirjantarkastajat	4
§ 15	Epäasiallisen kohtelun hallintaohje	5
§ 16	Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2024	6
§ 17	Henkilöstökertomus 2023	7
§ 18	Muut asiat	8

Osallistujat

Läsnä	Vattulainen Anne Laukkanen Armi Isotalo Tommi Kymäläinen Sari Timonen Leena Parkkinen Pasi	pj, työsuojelupäällikkö varapj jäsen jäsen hallintojohtaja, pöytäkirjanpitäjä kaupunginjohtaja	Teams
Poissa	Kuvaja Sami Tolvanen Erja		

Allekirjoitukset

Puheenjohtaja

Pöytäkirjanpitäjä

Anne Vattulainen

Leena Timonen

Käsitellyt asiat

13 - 18

Pöytäkirjan tarkastus

Nurmeksessa sähköisen allekirjoituksen osoittamana päivänä.

Tommi Isotalo
pöytäkirjantarkastajaSari Kymäläinen
pöytäkirjantarkastaja

Tämä pöytäkirja on allekirjoitettu sähköisesti
asianhallintajärjestelmässä. Allekirjoituksen oikeellisuuden voi
todentaa kirjaamosta.

Pöytäkirjan nähtävilläpito

Tarkastettu pöytäkirja nähtävillä nurmes.fi -sivustolla 25.3.2024

Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus

Yhteistyötoimikunta 20.03.2024 § 13

Nurmeksen kaupungin yhteistoiminnan toimintaohjeen kohdan 5.2.1 mukaan yhteistyötoimikunta on päätösvaltainen, kun kokouksessa on saapuvilla työnantaja- ja henkilöstöryhmästä kustakin vähintään yksi jäsen ja yhteensä vähintään puolet yhteistyötoimikunnan jäsenistä.

Puheenjohtaja:

Koska kokouskutsu on annettu ja lähetetty hallintosäännön mukaisesti ja enemmän kuin puolet jäsenistä oli läsnä, puheenjohtaja totesi kokouksen laillisesti koollekutsutuksi ja päätösvaltaiseksi.

Pöytäkirjantarkastajat

Yhteistyötoimikunta 20.03.2024 § 14

Hallintojohtaja: Yhteistyötoimikunta päättää valita tämän kokouksen pöytäkirjantarkastajiksi yhteistyötoimikunnan jäsenet Tommi Isotalon ja Erja Tolvasen.

Yhteistyötoimikunta: Yhteistyötoimikunta päätti valita tämän kokouksen pöytäkirjantarkastajiksi yhteistyötoimikunnan jäsenet Tommi Isotalon ja Sari Kymäläisen.

Epäasiallisen kohtelun hallintaohje

Yhteistyötoimikunta 20.03.2024 § 15

83/01.00.00/2024

Työsuojelupäällikkö: Työturvallisuuslaki (23.8.2002/738, 28 §) velvoittaa työnantajan toimimaan saatuaan tiedon epäasiallisesta kohtelusta tai häirinnästä. Häirintä tai epäasiallinen kohtelu on järjestelmällistä ja jatkuvaa kielteistä toimintaa, käyttäytymistä tai kiusaamista. Se voi ilmetä monella tavalla - tekona tai laiminlyöntinä, sanoina, ilmeinä tai eleinä. Se on toistuvaa, pitkäkestoista ja systemaattista epäasiallista kohtelua, loukkaamista, alistamista ja mitätöintiä. Joskus myös vakava yksittäinen teko voi olla epäasiallista kohtelua. Työnantajan on tällaisesta toiminnasta tiedon saatuaan ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin tilanteen korjaamiseksi.

Nurmeksen kaupungilla epäasiallisen kohtelun tilanteet selvitetään ottamalla ne puheeksi asianosaisten kesken. Ensisijaisesti tilanteet pyritään ratkaisemaan osapuolten keskinäisessä keskustelussa. Mikäli ratkaisua ei saada, asia viedään esihenkilön tietoon (WPro - ilmoitus), josta käynnistyy kaksivaiheinen käsittelyprosessi. Käsittelyssä lähiesihenkilö ja tämän esihenkilö (päällikkö) yhdessä käyvät keskustelut osapuolten kanssa ensin erikseen ja sen jälkeen yhdessä. Tavoitteena on ratkaisun löytäminen tilanteeseen ja sovinnon saavuttaminen. Jos epäasiallinen kohtelu jatkuu vielä käsittelyprosessin päätyttyä, asia siirtyy toimialajohtajan selvitettäväksi.

Työsuojelupäällikkö: Yhteistyötoimikunta käy keskustelun epäasiallisen kohtelun hallintaohjeesta ja merkitsee asian tiedoksi.

Yhteistyötoimikunta esittää henkilöstöjaostolle hyväksyttäväksi liitteenä olevan epäasiallisen kohtelun hallintaohjeen.

Yhteistyötoimikunta: Ehdotus hyväksyttiin.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2024

Yhteistyötoimikunta 20.03.2024 § 16

73/01.00.00/2024

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 2023 oli 253 (edell. vuonna 298). Koulutuspäivien lukumäärä perustuu Populuksessa raportoitujen koulutuspäivien määrään edellä esitetyin perustein.

Oheismateriaalina henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2024.

Hallintojohtaja: Yhteistyötoimikunta käy keskustelun vuoden 2024 henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta ja merkitsee asian tiedoksi.

Yhteistyötoimikunta esittää henkilöstö- ja koulutussuunnitelman vuodelle 2024 henkilöstöjaostolle hyväksyttäväksi.

Yhteistyötoimikunta: Ehdotus hyväksyttiin.

Henkilöstökertomus 2023

Yhteistyötoimikunta 20.03.2024 § 17

72/01.00.02/2024

Hallintojohtaja: Henkilöstökertomukseen on koottu tietoja Nurmeksen kaupungin henkilöstön määrästä ja rakenteesta, työhyvinvoinnista, rekrytoinnista, työsuojelusta ja työterveydenhoidosta ja henkilöstömenoista vuonna 2023. Henkilöstökertomuksessa raportoidaan myös henkilöstöstrategian ja tasa-arvolain toteutumisesta.

Kaupungin henkilöstön kokonaismäärä vuoden 2023 lopussa oli 372. Henkilöstöstä vakinaisia oli 269, sijaisia 27 ja määräaikaista 61. Vuoteen 2022 verrattuna kaupungin henkilöstön määrä väheni 54 henkilöllä. Vakituiset palvelussuhteet vähentyivät 31 henkilöllä ja määräaikaisten määrä puolestaan vähentyi 19 henkilöllä.

Oheismateriaalina henkilöstökertomus 2023.

Hallintojohtaja: Yhteistyötoimikunta käy keskustelun vuoden 2023 henkilöstökertomuksesta ja merkitsee asian tiedoksi.

Yhteistyötoimikunta esittää henkilöstöjaostolle, kaupunginhallitukselle ja valtuustolle, että ne päättävät merkitä henkilöstökertomuksen 2023 tietoonsa saatetuksi.

Yhteistyötoimikunta: Ehdotus hyväksyttiin.

Muut asiat

Yhteistyötoimikunta 20.03.2024 § 18

Työsuojelupäällikkö: Ei ole muita asioita.

Yhteistyötoimikunta: Ei ollut muita asioita.

Muutoksenhakuohje koskee pykäläiä: § 13, § 14, § 15, § 16, § 17, § 18

Muutoksenhakukielto

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