

YT-ryhmä**AIKA** 17.12.2019 klo 08:00 - 09:20**PAIKKA** Ruorisilta**KÄSITELLYT ASIAT**

§	Otsikko	Sivu
84	Pöytäkirjan tarkastajat	118
85	Talousarvio 2020	119
86	Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2020	120
87	Uusi työaikalaki 1.1.2020 alkaen	122
88	Harkinnanvaraiset virka- ja työvapaat Taipalsaaren kunnassa	123
89	Sairauslomaohjeistus Taipalsaaren kunnassa	124
90	Terveystieteelliset tutkimukset	126
91	Työsuojeluasiat	128
92	Kokouksessa esille tulevat asiat	129

OSALLISTUJAT

	Nimi	Tehtävä	Lisätiedot
LÄSNÄ	Kuuramaa Kari Stavén Ritva Lahikainen Jouni Korhonen Jirka Tauriainen Airi Rämä Reija Karhu Panu Kemiläinen Janne Leppälä Helena Hulkkonen Mari Heikkonen Taina	kunnanjohtaja, puheenjohtaja varapuheenjohtaja, pääluottamusmies Tehy ry pääluottamusmies Jyty Lappeenranta ry pääluottamusmies JUKO pääluottamusmies Lappeenrannan seudun JHL 026 työsuojelupäällikkö työsuojeluvaltuutettu, toimihenkilöt työsuojeluvaltuutettu, työntekijät työsuojeluvaltuutettu, työntekijät kunnanhallituksen edustaja henkilöstöassistentti, pöytäkirjanpitäjä	
POISSA	Heikka Juho	kunnanhallituksen edustaja	

ALLEKIRJOITUKSET

Kari Kuuramaa
puheenjohtaja

Taina Heikkonen
pöytäkirjanpitäjä

KÄSITELLYT ASIAT

84 - 92

PÖYTÄKIRJAN TARKASTUS

Ritva Stavén
TEHY ry

Jouni Lahikainen
Jyty Lappeenranta ry

Pöytäkirjan tarkastajat**Yt 17.12.2019 § 84**

Yt-ryhmä on päättänyt 1.12.2017, että toimikaudella 2017-2021

- pöytäkirja tarkastetaan sähköpostitse ja allekirjoitetaan viimeistään seuraavassa kokouksessa
- sähköpostitse tarkastettu pöytäkirja julkaistaan intrassa ja lähetetään henkilöstölle sähköpostitse
- pöytäkirjoja ei julkaista kunnan kotisivuilla.

Valitaan kaksi pöytäkirjantarkastajaa.

Yt

Pöytäkirjantarkastajiksi valittiin Ritva Stavén ja Jouni Lahikainen.

Talousarvio 2020**Yt 17.12.2019 § 85**

Valmistelija: Kari Kuuramaa, kunnanjohtaja
p. 040 141 7758
kari.kuuramaa@taipalsaari.fi

Kunnanjohtaja Kari Kuuramaa esittelee yt-ryhmälle talousarvion 2020 valmistelutilannetta.

Yt

Merkittiin tiedoksi talousarvion 2020 valmistelutilanne.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2020

210/01.03.00/2019

Yt 17.12.2019 § 86

Valmistelija: Kari Kuuramaa, kunnanjohtaja
p. 040 141 7758
kari.kuuramaa@taipalsaari.fi

Taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä annetun lain (1136/ 2013) mukaan ammatillisen osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan työntekijöille tarjottavaa suunnitelmallista koulutusta, joka on tarpeen työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi vastaamaan työn ja työtehtävien asettamia vaatimuksia ja ennakoitavissa olevia muuttuvia osaamistarpeita.

Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa säädetyn lain (449/2007) 4 a § mukaan Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta tulee käydä ilmi kunnan koko huomioon ottaen ainakin:

- 1) toteutuneiden määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden määrä sekä arvio näiden kehittymisestä;
- 2) periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä;
- 3) yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta;
- 4) arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja näiden syistä sekä tähän arvioon perustuva vuosittainen suunnitelma henkilöstöryhmittäin tai muutoin tarkoituksenmukaisella tavalla ryhmiteltynä; sekä
- 5) 1–4 kohdassa tarkoitettujen suunnitelmien toteuttaminen ja seurantamenettelyt.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa tulee kiinnittää huomiota:

- 1) osatyökykyisten työllistämisen periaatteisiin; sekä
- 2) joustaviin työaikajärjestelyihin.

Suunnitelmassa pitää vuosittain määritellä koulutustavoitteet työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja edistämiseksi.

Kuntatyönantajalla on oikeus koulutuskorvaukseen enintään kolmelta koulutuspäivältä yhtä henkilötyövuotta kohden. Edellytyksenä korvauksen saamiselle on voimassa oleva koulutussuunnitelma (laki koulutuksen korvaamisesta 1140/2013).

Suunnitelman tulee sisältää tiedot kunnan henkilöstörakenteesta, arvio sen kehittymisestä ja periaatteet eri työsuhdemuotojen käytöstä (määräaikaiset ja osa-aikaiset palvelussuhteet). Erityisesti tulee huomioida ne työntekijäryhmät, jotka ovat jääneet vähemmälle koulutukselle.

Suunnitelma tulee käsitellä yhteistoimintamenettelystä annetun lain mukaisesti.

Oheismateriaali

- Ammatillisen osaamisen kehittäminen, Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma vuodelle 2020, luonnos

Pöytäkirjan tarkastajat:

Yt

Yt-ryhmä esittää kunnanhallitukselle vuoden 2020 henkilöstö- ja koulutussuunnitelman hyväksymistä.

Uusi työaikalaki 1.1.2020 alkaen**Yt 17.12.2019 § 87**

Valmistelija: Kari Kuuramaa, kunnanjohtaja
p. 040 141 7758
kari.kuuramaa@taipalsaari.fi

Uusi työaikalaki (872/2019) tulee voimaan 1.1.2020. Lailla kumotaan vuoden 1996 työaikalaki (605/1996). Linkki lakiin:

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2019/20190872>

Käytännössä merkittäviä muutoksia ovat vuorokausilepoa koskeva lainsäädännös ja lainsäädännös peräkkäisten yövuorojen määrästä jaksotyössä, joka muuttuu seitsemästä viiteen. Työaikalain vuorokausileposäädännös muuttuu niin, että uudessa työaikalaisa pääsääntönä on 11 tunnin yhdenjaksoinen vuorokausilepo. Tämä koskee myös jaksotyötä. Laki antaa kuitenkin jaksotyössä mahdollisuuden siihen, että vuorokausilepo saadaan työjärjestelyihin liittyvistä syistä lyhentää yhdeksään tuntiin. Tällöin työntekijälle on annettava korvaava lepoaika.

Lisäksi työaikalaki sisältää kokonaan uusia lainsäädännöksiä. Niitä ovat joustotyöaika ja lakisääteinen työaikapankki. Niitä koskevat säännökset tulevat niin ikään voimaan 1.1.2020 lukien.

Työaikalaki sisältää uudet lainsäädännökset enimmäistyöajasta ja sen seurannasta. Säännökset korvaavat aikaisemman ylityön enimmäismäärää koskevan sääntelyn. Enimmäistyöajan seuranta on aloitettava viimeistään 1.1.2021.

Uusi työaikalaki ei tuo muutosta OVTES:n alaisen opetushenkilöstön työaikasääntelyyn.

Yt-ryhmä merkitsee uuden työaikalain tiedoksi.

Oheismateriaali

- Uuden työaikalain (872/2019) keskeisten säännösten soveltaminen kunta-alalla

Yt

Työsuojeluvaltuutettu Janne Kemiläinen selvitti yt-ryhmälle uuden työaikalain muutoksia. Merkittiin tiedoksi.

Keskusteltiin myös työsuojeluhallinnon julkaisemista työolosuhdemittareista, joita työnantaja voisi käyttää työn kuormittavuustekijöitä ja ongelmia selvittäessään. Lisätietoja ja mittareita löytyy <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/tyoolosuohdemittarit>.

Harkinnanvaraiset virka- ja työvapaat Taipalsaaren kunnassa

211/01.00.00/2019

Yt 17.12.2019 § 88

Valmistelija: Kari Kuuramaa, kunnanjohtaja
p. 040 141 7758
kari.kuuramaa@taipalsaari.fi

KVTES V luku 11 § 3 mom soveltamisohje: Harkinnanvaraisella virka-/työvapaalla tarkoitetaan sellaisia virka-/työvapaita, joita työnantaja ei ole lain tai sopimusmääräyksen perusteella velvollinen myöntämään. Koulutusta varten myönnettävästä työ-/virkavapaasta on kunnallisen henkilöstön osaamisen kehittämistä koskeva suositus.

Harkinnanvaraisen virka-/työvapaan myöntämistä harkittaessa pitäisi ottaa huomioon tarkoituksenmukaisuusnäkökohdat, kuten tehtävien hoitamisen järjestäminen tänä aikana. 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 ajaksi kuin 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.

Yt-ryhmä käsittelee Taipalsaaren kunnan ohjeistuksen harkinnanvaraisista vapaista.

Oheismateriaali

- Harkinnanvaraiset vapaat ohjeistus, luonnos

Yt

Yt-ryhmä keskusteli ohjeistuksesta ja esitti siihen OVTES:n osalta muutosta (yli kahden viikon mittaiseen palkattomaan virkavapaaseen ennen koulun lyhytaikaista lomaa tulee anomukseen sisältyä myös koulun loma-aika). Muilta osin ohjeistus hyväksyttiin.

Sairauslomaohjeistus Taipalsaaren kunnassa

212/01.00.00/2019

Yt 17.12.2019 § 89

Valmistelija: Kari Kuuramaa, kunnanjohtaja
p. 040 141 7758
kari.kuuramaa@taipalsaari.fi

KVTES V luku 1 § 1 mom mukaan viranhaltijalla/työntekijällä on oikeus saada virka-/työvapaata (sairauslomaa), jos hän on sairaudesta, vammasta tai tapaturmasta johtuvan työkyvyttömyyden vuoksi estynyt hoitamasta virkaansa/työtään.

Saman pykälän 2 mom mukaan työkyvyttömyydestä on esitettävä hyväksyttävä lääkärintodistus. Työkyvyttömyys voidaan osoittaa myös muulla luotettavalla tavalla enintään viisi päivää tai toimivaltaisen viranomaisen päätöksen perusteella tätä pidemmän työkyvyttömyyden osalta, jollei sairausloman myöntäjä katso lääkärintodistuksen esittämistä näissäkin tapauksissa erityisestä syystä tarpeelliseksi.

Saadakseen sairauslomaa viranhaltijan/työntekijän tulee olla kykenemätön tekemään omaa työtään ja osoittaa tämä yleensä lääkärintodistuksella tai muulla edellä 2 momentissa tarkoitetulla tavalla. Todistus esimerkiksi lääkärissä käynnistä, tutkimuksista, kuntoutuksesta tai poliklinikalla käynnistä ei ole riittävä. Jos lääkäri on kirjoittanut työkyvyttömyystodistuksen taannehtivasti, hänen pitää perustella todistuksen taannehtivuus.

Pääsääntöisesti sairausloma myönnetään lääkärintodistuksen tai muun 2 momentissa tarkoitetun todistuksen mukaan. Lääkärintodistus tai muu 2 momentissa tarkoitettu todistus on kuitenkin vain asiantuntijan lausunto, josta toimivaltainen viranomainen voi poiketa perustellusta syystä. Mikäli käy ilmi, ettei viranhaltija/työntekijä lääkärintodistuksesta huolimatta ole ollut työkyvytön, esim. henkilö on ollut samankaltaisessa työssä vastaavana aikana, hänellä ei ole oikeutta palkalliseen sairauslomaan.

Taipalsaaren kunnanhallitus on 17.11.2015 § 226 päättänyt, että viranhaltijalla ja työntekijällä on oikeus saada oman selvityksen ja hakemuksen perusteella palkallista sairauslomaa kerrallaan enintään viisi (5) kalenteripäivää, mikäli hän on estynyt hoitamaan tehtävänsä epidemialuonteisen, äkillisen ja lyhytaikaisen sairauden takia, jollei esimies / sairausloman myöntäjä katso lääkärintodistuksen esittämistä näissäkin tapauksissa erityisestä syystä tarpeelliseksi.

Palkallisen sairausloman myöntämisen ehtona on, että työntekijä ilmoittaa esimiehelle työkyvyttömyyden syyn välittömästi puheluna ja pyytää esimiehen kannan asiaan.

Liitteenä Taipalsaaren kunnan 1.12.2015 voimaan tullut sairauslomaohjeistus, jossa käsitellään sairauslomaa omalla ilmoituksella ja esimiehen luvalla, sairastumista vuosilomalla ja alle 12 vuotiaan lapsen äkillistä sairastumista. Yt-ryhmä keskustelee ohjeen päivityksestä.

Oheismateriaali

- Sairauslomaohjeistus Taipalsaaren kunnassa 1.12.2015 alkaen

Yt

Yt-ryhmä lisää sairauslomaohjeistukseen maininnan siitä, että sairastettaessa omalla ilmoituksella tulee esimiehen olla perillä tilanteesta koko sairauspoissaolon ajan.

Terveystenhoidolliset tutkimukset**Yt 17.12.2019 § 90**

Valmistelija: Kari Kuuramaa, kunnanjohtaja
p. 040 141 7758
kari.kuuramaa@taipalsaari.fi

KVTES:n työaikaluvun 4 §:n 1 momentin mukaan työajaksi luetaan työhön käytetty aika sekä aika, jonka viranhaltija ja/tai työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä.

Työnantajan määräämät terveydenhoidolliset tutkimukset ja tarkastukset

KVTES:n työaikaluvun 4 §:n 2 mom., kohta 4 toteaa, että työnantajan määräämiin terveydenhoidollisiin tutkimuksiin ja tarkastuksiin taikka viranhoidon tai työn edellyttämiin lakimääräisiin tarkastuksiin kulunut aika luetaan työajaksi myös silloin, kun ne tehdään vapaa-aikana.

Tutkimuksiin tai tarkastuksiin mahdollisesti liittyvää matka-aikaa ei kuitenkaan lueta työajaksi. Mikäli matka-aika ajoittuu viranhaltijan ja/tai työntekijän varsinaiseen työaikaan, työaika ei tästä syystä kuitenkaan pidennetä.

On muistettava se, että näihin tutkimuksiin tai tarkastuksiin käytetty ja työajaksi luettu aika otetaan aina huomioon tarkasteltaessa säännöllisen työajan täyttymistä eli sitä, onko työaikajakson lisä- ja ylityöraja ylittynyt.

Ennen päätöksen tekoa siitä, luetaanko aika työajaksi vai ei, on keskeistä miettiä, onko kyseessä

- työnantajan määräämä tutkimus tai tarkastus
- viranhoidon ja työn edellyttämä lakisääteinen tarkastus.

Perusteena voi olla esimerkiksi työn aiheuttama terveydellinen vaara (mm. melu, yötyö), työstä johtuva terveydellinen vaatimus (esim. värinäkö, terve iho), turvallisuusnäkökohta (mm. kuljetusala) tai esimiehen määräämä työkykyarvio.

Jos kyseessä ei ole työnantajan määräämä tutkimus tai tarkastus eikä lakimääräinen tarkastus, määräys ei tule sovellettavaksi laisinkaan. Tällöin tutkimukseen tai tarkastukseen käytetty aika ei ole työajaksi luettavaa aikaa.

Myöskään se, että työnantaja on tarjonnut mahdollisuuden käydä lääkärintarkastuksessa, esimerkiksi ikäkausitarkastuksessa, ei tarkoita, että kyseessä on työnantajan määräämä tutkimus tai tarkastus. Tällaisessa tilanteessa työnantaja ei voi myöskään velvoittaa työntekijää osallistumaan tarkastukseen.

Lääkärin määräämät tutkimukset

KVTES:n työaikaluvun 4 §:n 2 mom., kohta 5 koskee lääkärin lähetteellä määräämiä tutkimuksia, esimerkiksi erikoislääkärin, laboratorio- tai röntgentutkimuksia.

Lähtökohtana on, että jokainen käy niin lääkärissä kuin lääkärin määräämissä tutkimuksissa vapaa-ajallaan. Kun henkilö tietää tutkimuksen ajankohdan etukäteen, hänen on ilmoitettava tästä esimiehelleen, joka voi mahdollisuuksien mukaan ottaa tutkimusajan huomioon työvuorojen suunnittelussa esimerkiksi niin, että tutkimusajaksi suunnitellaan vapaapäivä.

Mikäli tutkimusta ei voida tehdä työajan ulkopuolella tai kysymyksessä on äkillinen tutkimustarve, työnantajan on järjestettävä vapautus työstä.

Määräys koskee myös synnytystä edeltäviä lääketieteellisiä tutkimuksia, mikäli tutkimus on suoritettava työvuoron aikana.

Määräys koskee niin ikään äkillisessä hammashoidossa käyntiä, jos siihen on tarve samana päivänä.

Vapautus työstä ei vaikuta palkanmaksuun eikä tutkimuksen vuoksi vajaaksi jäävää työaika teetetä takaisin. Poissaoloaika ei kuitenkaan ole toteutunutta työaika tarkasteltaessa tehtyä säännöllistä työaika ja sitä onko lisä- ja ylityöraja ylittynyt. Jos jostain muusta syystä on tarve tehdä suunniteltua enemmän työaika, lisä- ja ylityötä voi syntyä.

Määräys ei oikeuta käymään työvuoron aikana missään muissa tutkimuksissa kuin edellä mainituissa. Määräystä ei siis sovelleta lainkaan silloin, kun työntekijä tai viranhaltija käy oma-aloitteisesti lääkärissä, hammaslääkärissä, hoidoissa, useamman päivän kerrallaan kestävässä tutkimuksissa tai tutkimuksissa, jotka on suoritettu viranhaltijan ja/tai työntekijän oma-aloitteisen lääkärissäkäynnin yhteydessä.

Muiden kuin lääkärin määräämien tutkimusten kohdalla työnantajan on harkittava erikseen, mitä vaihtoehtoja on käytössä eli myönnetäänkö työntekijälle tutkimuksessa tai tarkastuksessa käynnin ajaksi virkavapautta tai työlomaa (KVTES:n V luvun 11 §:n 3 mom.), teetetäänkö vapautukseen käytetty aika takaisin muuttamalla työvuoroluetteloa (KVTES:n III luvun 28 §) vai vähennetäänkö palkasta poissaolotuntien palkka (KVTES:n II luvun 19 §:n 3 mom.).

Työterveyshuolto

Kuntatyönantajat suosittelee laatimaan myös työterveyshuollon palvelujen käyttämisestä selvät ohjeistukset. Esimerkiksi tilanteessa, jossa työntekijä lähtee käymään oma-aloitteisesti työterveyshuollossa lääkärin tarkastuksessa tai tutkimuksessa, ei KVTES:n määräyksen mukaan sovelleta 4 §:n 2 momentin kohtia 4 tai 5.

Taipalsaaren kunnan ohjeistus terveydenhoidollisista tutkimuksista, tarkastuksista ja hoidoista on käsitelty yt-ryhmässä 24.2.2016 (liitteenä). Yt-ryhmä keskustelee ohjeen päivittämisestä.

Oheismateriaali

- Terveystenhoidolliset tutkimukset, tarkastukset ja hoidot 24.2.2016

Yt

Yt-ryhmä päivittää ohjeistukseen työnantajan määräämiä ja lakisääteisiä tarkastuksia sekä työterveyshuollon käyttämistä.

Työsuojeluasiat**Yt 17.12.2019 § 91**

Valmistelija: Reija Rämä, työsuojelupäällikkö
p. 040 710 6099
reija.rama@taipalsaari.fi

Työsuojelupäällikkö Reija Rämä esittelee yt-ryhmälle ajankohtaiset työsuojeluasiat.

Oheismateriaali

- Sisäilmatyöryhmän muistio 29.5.2019
- Työsuojelutoimikunnan pöytäkirja 21.5.2019
- Työsuojelutoimikunnan pöytäkirja 18.9.2019
- Työsuojelutoimikunnan pöytäkirja 14.11.2019

Yt

Merkittiin työsuojeluasiat tiedoksi.

Kokouksessa esille tulevat asiat**Yt 17.12.2019 § 92**

Kokouksessa esille tulleet asiat:

TVA-arviointijärjestelmät edelleen kesken. Tehtäväkuvauksia puuttuu.

Henkilöstön tiedottaminen yt-asioista myöhässä.

Varhaiskasvatuksen mitoitus: avustajia ei lasketa mitoitukseen, opettajat ja hoitajat lasketaan.

Seuraava kokous:

17.3.2020 klo 8.00