

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Aika 24.08.2022, klo 13:10 - 15:20

Paikka Hybridi Finn-Medi 5, 1. krs Tammerkoski / Teams

Käsitellyt asiat

§ 28 Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus

§ 29 Pöytäkirjan tarkastajat

§ 30 Muutostuen tilannekatsaus

§ 31 Pirkanmaan hyvinvointialueen työterveyshuollon järjestämissopimus

§ 32 Pirkanmaan hyvinvointialueen henkilöstöedut

§ 33 Tiedotettavat asiat

§ 34 Muut asiat

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Saapuvilla olleet jäsenet

Anu Valkama, puheenjohtaja
Ulla Kampman, 1. varapuheenjohtaja
Matti Anttonen
Jari Jakola
Maarit Kivimäki
Vesa Koskinen
Taru Kotiniitty
Anne Markkula
Kimmo Mäkelä
Taina Niiranen
Anne-Mari Rikassaari
Anneli Taina
Sirkka Vienola
Matti Välikoski
Sirja Kaartinen
Tarja Kranni
Elina Miettola
Reetta Salmijärvi

Muut saapuvilla olleet

Riitta Hermiö, Sihteeri, sihteeri
Heta Periviita, poistui 13:47
Miina Salmenharju, Suunnittelija, poistui 13:47

Poissa

Päivi Koivunen
Katri Maahi
Maarit Nousu
Sari Suokas

Allekirjoitukset

Anu Valkama
Puheenjohtaja

Riitta Hermiö
Sihteeri

Pöytäkirjan tarkastus

Pöytäkirja on tarkastettu ja hyväksytty

25.08.2022

24.08.2022

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Sirja Kaartinen

Anne-Mari Rikassaari

Pöytäkirjan nähtävänäolo

Pirkanmaan hyvinvointialueen kirjaamossa 27.8.2022

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 28

Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus

Ehdotus

Todetaan läsnäolijat ja kokouksen päätösvaltaisuus.

Päätös

Todettiin läsnäolijat ja kokouksen päätösvaltaisuus.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 29

Pöytäkirjan tarkastajat

Ehdotus

Valitaan kaksi pöytäkirjan tarkastajaa. Vuorossa: Sirja Kaartinen ja Anne-Mari Rikassaari.

Päätös

Valittiin kaksi pöytäkirjan tarkastajaa. Vuorossa: Sirja Kaartinen ja Anne-Mari Rikassaari.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 30

Muutostuen tilannekatsaus

Valmistelija / lisätiedot:

Heta Periviita, Miina Salmenharju

heta.periviita@pirha.fi, miina.salmenharju@pirha.fi

Suunnittelija

Liitteet

1 Muutostuen tilannekatsaus 24.8.2022

Kokouksessa esitellään hyvinvointialueen henkilöstön muutostuen ja viestinnän tilannekatsaus

Ehdotus

Merkitään tiedoksi muutostuen ja viestinnän tilannekatsaus.

Päätös

Merkittiin tiedoksi muutostuen ja viestinnän tilannekatsaus.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Henkilöstöjaosto, § 23, 18.05.2022
Aluehallitus, § 97, 24.05.2022
Yhteistoimintaelin, § 31, 24.08.2022

§ 31

Pirkanmaan hyvinvointialueen työterveyshuollon järjestämissopimus

179/2022

Henkilöstöjaosto, 18.05.2022, § 23

Valmistelijat / lisätiedot:

Taina Niiranen

taina.niiranen@pirha.fi

henkilöstöjohtaja

Työterveyshuollosta säädetään työterveyshuolto-, työturvallisuus-, kansanterveys-, terveydenhuolto- ja sairausvakuutuslaissa. Työterveyshuoltolain (1383/2001) 4 § velvoittaa työnantajaa järjestämään kustannuksellaan työterveyshuollon työstä ja työolosuhteista johtuvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisemiseksi ja torjumiseksi sekä työntekijöiden turvallisuuden, työkyvyn ja terveyden suojelemiseksi ja edistämiseksi. Työterveyshuolto tulee järjestää ja toteuttaa siinä laajuudessa kuin työstä, työjärjestelyistä, henkilöstöstä, työpaikan olosuhteista ja niiden muutoksista johtuva tarve edellyttää, kaikille työ- tai virkasuhteessa oleville työntekijöilleen, jotka tekevät työtä Suomessa.

Työterveyshuollon hankintalinjaus koskee koko hyvinvointialueen henkilöstöä. Hallintosäännön 10 §:n mukaan hallitus päättää hyvinvointialueen työantajana käyttämän työvoimapolitiikan periaatteista sekä merkittävistä henkilöstöpoliittisista linjauksista ja periaatteista. Hyvinvointialueen yhteistoimintaelin on käsitellyt työterveyshuollon järjestämislinjausta kokouksessaan 25.4.2022 / 14 §. Henkilöstöjaosto käsitteli asiaa kokouksessaan 18.5.2022 / §.

Työterveyshuollon palvelut voi järjestää omana toimintana, hyvinvointialueen ja kunnan tai kuntien yhteisellä työterveyshuoltoyksiköllä (in-house), hyvinvointialueen ja toisen yhteisön yhteisellä työterveyshuoltoyhtiöllä tai ulkopuolisella työterveyshuollon palveluntuottajalla. Työterveyshuollon perustehtävänä on tuottaa terveyttä ja ehkäistä työkyvyttömyyteen liittyviä ongelmia. Työterveyshuolto toimii työpaikan kumppanina ja sen arvo mitataan parantuneena henkilöstön hyvinvointina, vähentyneinä sairauspoissaoloina sekä alentuneina työkyvyttömyyskustannuksina. Työnantajan näkökulmasta on keskeistä, että henkilöstölle kyetään tarjoamaan laadukkaita, vaikuttavia ja kilpailukykyisiä työterveyshuollon palveluita. Hyvinvointialueen tulee tarjota henkilöstölleen yhdenvertaiset työterveyspalvelut palvelun tuottajasta riippumatta.

Tällä hetkellä hyvinvointialueen isoimmat työnantajat Pirkanmaan sairaanhoitopiiri ja Tampereen kaupunki hankkivat työterveyspalvelunsa sidosyksikköasemassa (in house -yhtiö) olevalta Tullinkulman Työterveys Oy:ltä. Pirkanmaan sairaanhoitopiirin

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

omistamat Tullinkulman Työterveys Oy:n osakkeet siirtyvät 1.1.2023 Pirkanmaan hyvinvointialueelle, jolloin hyvinvointialue saa sidosyksikköaseman. Tästä syystä hankintaa ei tarvitse kilpailuttaa.

Pitkään alalla toimineella Tullinkulman Työterveys Oy:llä on työterveyshuoltolain 13 § mukaista tuntemusta työstä ja työolosuhteista sekä työperäisten sairauksien vaaroista- ja haitoista. Tällä hetkellä yritys tuottaa jo yli 70 %:lle siirtyvästä henkilöstöstä työterveyshuollon palvelut, joten heillä on myös laajaa tietoa ja kokemusta hyvinvointialueen henkilöstöstä. Tullinkulman työterveyshuollolla on toimipisteitä Kangasalla, Nokialla, Orivedellä, Sastamalassa, Tampereella sekä Valkeakoskella. Toimipisteiden lisäksi yrityksellä on alihankintasopimuksia.

Ehdotus

Esittelijä: Taina Niiranen, henkilöstöjohtaja

Merkittään tiedoksi.

Päätös

Merkittiin tiedoksi.

Esteellisyys

Ulla Kampman ilmoitti olevansa esteellinen asiassa ja poistui kokouksesta asian käsittelyn ajaksi. Esteellisyys todettiin. Asian käsittelyn ajan puheenjohtajana toimi Antti Ivanoff varapuheenjohtajan ollessa poissa kokouksesta.

Aluehallitus, 24.05.2022, § 97

Valmistelijat / lisätiedot:

Taina Niiranen, Taru Kotiniitty

taina.niiranen@pirha.fi, taru.kotiniitty@pirha.fi

henkilöstöjohtaja, Työsuojelupäällikkö

Työterveyshuollosta säädetään työterveyshuolto-, työturvallisuus-, kansanterveys-, terveydenhuolto- ja sairausvakuutuslaissa. Työterveyshuoltolain (1383/2001) 4 § velvoittaa työnantajaa järjestämään kustannuksellaan työterveyshuollon työstä ja työolosuhteista johtuvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisemiseksi ja torjumiseksi sekä työntekijöiden turvallisuuden, työkyvyn ja terveyden suojelemiseksi ja edistämiseksi. Työterveyshuolto tulee järjestää ja toteuttaa siinä laajuudessa kuin työstä, työjärjestelyistä, henkilöstöstä, työpaikan olosuhteista ja niiden muutoksista johtuva tarve edellyttää, kaikille työ- tai virkasuhteessa oleville työntekijöilleen, jotka tekevät työtä Suomessa.

Voimaanpanolain 20 §:n mukaisesti sairaanhoitopiirien ja erityishuoltopiirien omalle henkilöstölleen työterveyshuoltolain nojalla järjestämän työterveyshuollon sopimukset siirtyvät hyvinvointialueille. Voimaanpanolain 25 § kuntaa sitovien sopimusten ja vastuiden siirtymisestä hyvinvointialueelle ei koske kunnan omalle henkilöstölleen työterveyshuoltolain nojalla järjestämän työterveyshuollon sopimuksia, vaan sopimukset jäävät kuntien vastuulle, elleivät kunta ja hyvinvointialue toisin sovi.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Työterveyshuollon hankintalinjaus koskee koko hyvinvointialueen henkilöstöä. Hallintosäännön 10 §:n mukaan hallitus päättää hyvinvointialueen työantajana käyttämän työvoimapolitiikan periaatteista sekä merkittävistä henkilöstöpoliittisista linjauksista ja periaatteista. Hyvinvointialueen yhteistoimintaelin on käsitellyt työterveyshuollon järjestämislinjausta kokouksessaan 25.4.2022 / 14 §. Henkilöstöjaosto käsitteli asiaa kokouksessaan 18.5.2022 / 23 §.

Työterveyshuollon palvelut voi järjestää omana toimintana, hyvinvointialueen ja kunnan tai kuntien yhteisellä työterveyshuoltoyksiköllä (in-house), hyvinvointialueen ja toisen yhteisön yhteisellä työterveyshuoltoyhtiöllä tai ulkopuolisella työterveyshuollon palveluntuottajalla. Työterveyshuollon perustehtävänä on tuottaa terveyttä ja ehkäistä työkyvyttömyyteen liittyviä ongelmia. Työterveyshuolto toimii työpaikan kumppanina ja sen arvo mitataan parantuneena henkilöstön hyvinvointina, vähentyneinä sairauspoissaoloina sekä alentuneina työkyvyttömyyskustannuksina. Työnantajan näkökulmasta on keskeistä, että henkilöstölle kyetään tarjoamaan laadukkaita, vaikuttavia ja kilpailukykyisiä työterveyshuollon palveluita. Hyvinvointialueen tulee tarjota henkilöstölleen yhdenvertaiset työterveyspalvelut palvelun tuottajasta riippumatta.

Tällä hetkellä hyvinvointialueen isoimmat työnantajat Pirkanmaan sairaanhoitopiiri ja Tampereen kaupunki hankkivat työterveyspalvelunsa sidosyksikköasemassa (in house -yhtiö) olevalta Tullinkulman Työterveys Oy:ltä. Pirkanmaan sairaanhoitopiirin omistamat Tullinkulman Työterveys Oy:n osakkeet siirtyvät 1.1.2023 Pirkanmaan hyvinvointialueelle, jolloin hyvinvointialue saa sidosyksikköaseman. Tästä syystä hankintaa ei tarvitse kilpailuttaa.

Pitkään alalla toimineella Tullinkulman Työterveys Oy:llä on työterveyshuoltolain 13 § mukaista tuntemusta työstä ja työolosuhteista sekä työperäisten sairauksien vaaroista- ja haitoista. Tällä hetkellä yritys tuottaa jo yli 70 %:lle siirtyvästä henkilöstöstä työterveyshuollon palvelut, joten heillä on myös laajaa tietoa ja kokemusta hyvinvointialueen henkilöstöstä. Tullinkulman työterveyshuollolla on toimipisteitä Kangasalla, Nokialla, Orivedellä, Sastamalassa, Tampereella sekä Valkeakoskella. Toimipisteiden lisäksi yrityksellä on alihankintasopimuksia.

Ehdotus

Esittelijä: Jukka Alasentie, muutosjohtaja

Aluehallitus päättää, että

- hyvinvointialueen henkilöstölle työterveyshuoltopalvelut hankitaan 1.1.2023 lähtien Tullinkulman Työterveys Oy:ltä (in house) toistaiseksi. Työterveyshuollon järjestämisen periaatteista ja sisällöstä sovitaan myöhemmin järjestämissopimuksessa ja toimintasuunnitelmissa.

Kokouskäsitely

Aluehallituksen puheenjohtaja ilmoitti olevansa asiassa esteellinen, joten 1. varapuheenjohtaja Hanna Laine johti puhetta asian käsittelyn ajan.

Arja Laitinen poistui kokouksesta kokonaan § 97 päätöksenteon jälkeen.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Kokouksessa pidettiin tauko klo 17.51-18.01.

Päätös

Aluehallitus päätti, että

- hyvinvointialueen henkilöstölle työterveyshuoltopalvelut hankitaan 1.1.2023 lähtien Tullinkulman Työterveys Oy:ltä (in house) toistaiseksi. Työterveyshuollon järjestämisen periaatteista ja sisällöstä sovitaan myöhemmin järjestämissopimuksessa ja toimintasuunnitelmissa.

Esteellisyys

Kari-Matti Hiltunen ilmoitti olevansa esteellinen asiassa (HL 28 § 1 mom 5 kohta) ja poistui kokouksesta asian käsittelyn ja päätöksenteon ajaksi. Esteellisyys todettiin.

Yhteistoimintaelin, 24.08.2022, § 31

Valmistelija / lisätiedot:

Taru Kotiniitty

taru.kotiniitty@pirha.fi

Työsuojelupäällikkö

Työterveyshuollosta säädetään työterveyshuolto-, työturvallisuus-, kansanterveys-, terveydenhuolto- ja sairausvakuutuslaissa. Työterveyshuoltolain (1383/2001) 6 § mukaan työnantajan ja työterveyshuollon palvelujen tuottajan tulee tehdä työterveyshuollon järjestämisestä kirjallinen sopimus, josta ilmenee työterveyshuollon yleiset järjestelyt sekä palvelujen sisältö ja laajuus. Olosuhteiden olennaisesti muuttuessa sopimusta on tarkistettava.

Pirkanmaan hyvinvointialueen ja Pirten välistä järjestämissopimusta tehdessä on ollut käytössä kaikkien luovuttavien tahojen aiempien palvelutuottajien kanssa tehdyt sopimukset. Luovuttavilla tahoilla on ollut erilaisia työterveyshuollon palveluita käytettävissä, kuitenkin suurimmalla osalla melko samankaltaiset palvelut. Järjestämissopimus on laadittu huomioiden aiemmat sopimukset.

Työterveyshuoltolain (1383/2001) 12 § työterveyshuollon sisältö, Työnantajan järjestettäväksi 4 §:ssä säädettyyn työterveyshuoltoon kuuluu hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti:

1) työn ja työolosuhteiden terveellisuuden ja turvallisuuden selvittäminen ja arviointi toistuvien työpaikkakäynnein ja muita työterveyshuollon menetelmiä käyttäen ottaen huomioon työpaikan altisteet, työn kuormittavuus, työjärjestelyt sekä tapaturma- ja väkivaltavaara samoin kuin näiden tekijöiden huomioon ottaminen työtä, työmenetelmiä ja työtiloja suunniteltaessa sekä työolosuhteiden muutostilanteissa;

2) työperäisten terveysvaarojen ja -haittojen, työntekijöiden terveydentilan sekä työ- ja toimintakyvyn selvittäminen, arviointi ja seuranta mukaan lukien työstä ja työympäristöstä aiheutuva erityinen sairastumisen vaara sekä edellä mainituista seikoista johtuvat terveystarkastukset ottaen huomioon työntekijän yksilölliset ominaisuudet;

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

- 3) toimenpide-ehdotusten tekeminen työn terveellisuuden ja turvallisuuden parantamiseksi, tarvittaessa työn sopeuttamiseksi työntekijän edellytyksiin, työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn ylläpitämiseksi ja edistämiseksi sekä toimenpide-ehdotusten toteutumisen seuranta;
 - 4) tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus työn terveellisuutta ja turvallisuutta sekä työntekijöiden terveyttä koskevista asioista mukaan lukien työntekijän perustellusta syystä työkuormituksestaan pyytämä selvitys;
 - 5) vajaakuntoisen työntekijän työssä selviytymisen seuranta ja edistäminen työntekijän terveydelliset edellytykset huomioon ottaen, kuntoutusta koskeva neuvonta ja hoitoon tai lääkinnälliseen tai ammatilliseen kuntoutukseen ohjaaminen;
 - 5 a) sairausvakuutuslain [\(1224/2004\) 8 luvun 5 a §:ssä](#) tarkoitetun, työntekijän työkyvyn arviointia ja työssä jatkamismahdollisuuksia koskevan lausunnon laatiminen; lausuntoon on sisällytettävä työterveyshuollon arvio työntekijän jäljellä olevasta työkyvystä sekä työnantajan yhdessä työntekijän ja työterveyshuollon kanssa tekemä selvitys työntekijän mahdollisuuksista jatkaa työssä; [\(20.1.2012/20\)](#)
 - 6) yhteistyö muun terveydenhuollon, työhallinnon, opetushallinnon, sosiaalivakuutuksen ja sosiaalihuollon sekä työsuojeluviranomaisen edustajien kanssa; tarvittaessa yhteisen työpaikan työnantajien työterveyshuollon palvelujentuottajien ja muiden tarvittavien tahojen kanssa;
 - 7) osallistuminen työturvallisuuslain 46 §:ssä tarkoitetun ensiavun järjestämiseen; [\(23.8.2002/752\)](#)
 - 8) omalta osaltaan suunnitella ja toteuttaa osana tässä laissa määriteltyjä työterveyshuollon tehtäviin kuuluvia työkykyä ylläpitäviä ja edistäviä toimenpiteitä, joihin sisältyy tarvittaessa kuntoutustarpeen selvittäminen; sekä
 - 9) työterveyshuollon toiminnan laadun ja vaikuttavuuden arviointi ja seuranta
- Järjestämissopimuksen lisäksi tehdään kirjallinen toimintasuunnitelma, kuten työterveyslain 11§ edellyttää. Työterveyshuoltoalin 8 § mukaisesti työnantajan valmistellessa päätöksiä koskien työterveyshuollon toteuttamista tulee toimia yhteistoiminnassa työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa.

Järjestämissopimus käsitellään yhteistoimintaelimen kokouksessa 24.8.2022 ja toimintasuunnitelma syys-/ tai lokakuun kokouksessa.

Ehdotus

Merkitään tiedoksi.

Päätös

Merkittiin tiedoksi.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 32

Pirkanmaan hyvinvointialueen henkilöstöedut

357/2022

Valmistelija / lisätiedot:

Vesa Koskinen

vesa.koskinen@pirha.fi

Palvelussuhdepäällikkö

[Henkilöstöjaosto 15.6.2022](#)

Yhteistoimintaelin 22.6.2022

[Henkilöstöjaosto 17.8.2022](#)

Työnantaja varaa vuosittain talousarvioon määrärahat henkilöstöetuksiin. Pirkanmaan hyvinvointialueelle siirtyvien organisaatioiden henkilöstöetuksista on tehty ehtovertailu. Pirkanmaalla organisaatiot tarjoavat henkilöstölleen monenlaisia etuuksia virkistäytymiseen ja vapaa-aikaan. Henkilöstöjaoston 15.6.2022 kokouksessa on käyty koonti ehtovertailusta ja käyty lähetekeskustelu hyvinvointialueen henkilöstölle tarjottavista henkilöstöeduista.

Henkilöstöjaoston kokouksen lähetekeskustelussa henkilöstöjaoston jäsenet kannattivat sähköisen maksuvälineen käyttämistä henkilöstöetuutena. Kokouksessa oli esillä, että valmistelu selvittää vielä sitä, voiko sähköiselle maksuvälineelle sisällyttää myös pysäköintimaksut.

Hyvinvointialueen yhteistoimintaelin on käynyt henkilöstöetujen kokonaisuutta läpi 22.6.2022 ja kokouksen keskustelun kuluessa on tullut selvitettäväksi se, voiko sähköistä maksuvälinepalvelua käyttää samassa yhteydessä myös työmatkaetuna.

Monia sähköisiä maksuvälineitä voidaan käyttää monipuolisesti työsuhde-etuna eri palveluihin.

Henkilöstöjaoston 15.6.2022 kokouksessa on ollut sähköisen maksuvälinepalvelun käyttö työsuhde-etuutena esillä siten, että henkilöstö voi käyttää maksuvälinepalvelua haluamallaan tavalla niihin palveluihin, joita sähköisen maksuvälinepalvelun kautta voidaan käyttää, maksimimäärän ollessa 200 euroa vuodessa/henkilö. Yhteensä noin 3 900 000 euroa vuodessa. Sähköistä maksuvälinettä henkilöt voivat hyödyntää myös lounasetuna, jolloin omavastuu on 75 % ja jolloin työnantajan osuudeksi jää 25 % lounaan hinnasta, yhteensä maksimissaan noin 12 333 750 euroa jos kaikki 19 500 käyttäisivät lounasetua päivittäin. Arviolta noin 50 % henkilöstöstä käyttää täysimääräisesti lounasetuutta.

Keskustelua on käyty sähköisen maksuvälineen hyödyntämisessä myös merkkipäivien (50 vuotta ja 60 vuotta) huomioimistapana. Sähköisen maksuvälineen hankinta edellyttää sitä edeltävää kilpailutusta. Tarkoituksena on hyödyntää kilpailutuksessa Tuomi Logistiikan hankintaosaamista.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Työsuhde-etujen kokonaispaketin osalta on keskusteluissa ollut esillä myös yhteisölliseen toimintaan käytettävissä olevana satsauksena enintään 50 euroa vuodessa/henkilö. Yhteensä noin 975 000 vuodessa. Pirkanmaan sairaanhoitopiirissä on ollut käytössä Tavaksi Vapaalla ry:n tarjoamat palvelut, joiden käyttämistä on tuettu 20 €/henkilö vuodessa. Työntekijöiden yhdenvertaisen kohtelun vuoksi Tavaksi Vapaalla ry:n tarjonta tulisi laajentaa koskemaan koko hyvinvointialueen henkilöstöä. Kokonaiskustannus tulisi olemaan noin 390 000 €/vuosi. Lisäksi esitetään, että henkilön jäädessä eläkkeelle, häntä huomioidaan työnantajan valitsemalla tavaralahjalla / korulla, kustannus laskennallisesti n. 350 000 € vuonna 2023.

Lisäksi henkilöstölle tarjotaan päivittäin kahvit/teet + kahvimaidot. Kustannus vuositasolla n. 390 000 € laskettuna vuoden 2021 hinnoilla.

Mahdollisen pysäköintietuuden osalta asiaan palataan myöhemmin syksyn aikana.

Ennen aluehallituksen kokousta esitys käydään läpi vielä kertaalleen hyvinvointialueen yhteistoimintaelimessä.

Ehdotus

Merkitään tiedoksi henkilöstöjaoston esitys aluehallitukselle.

Päätös

Merkitiin tiedoksi henkilöstöjaoston esitys aluehallitukselle.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 33

Tiedotettavat asiat

Päätös

Henkilöstön edustajat vaativat, että henkilöstöä tiedotetaan yhteistoiminnassa käsitellyistä asioista.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 34

Muut asiat

1. Henkilöstön edustajat johtoryhmiin
2. Paikallisten sopimuksien tilanne

Ehdotus

Merkitään tiedoksi.

Päätös

Henkilöstön edustajista johtoryhmiin palataan seuraavassa kokouksessa.

Merkittiin tiedoksi paikallisten sopimuksien tilanne ja käyty keskustelu.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Muutoksenhakukielto

§28, §29, §30, §31, §32, §33, §34

Muutoksenhakukielto

Oikaisuvaatimusta ei saa tehdä päätöksestä, joka koskee vain valmistelua tai täytäntöönpanoa (Laki hyvinvointialueesta 141 §).