

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Aika 16.12.2022, klo 14:00 - 16:02

Paikka Hybridi Tammerkoski / Teams

Käsitellyt asiat

§ 75 Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus

§ 76 Pöytäkirjan tarkastajat

§ 77 Läsnäolo- ja puheoikeudet

§ 78 Pirkanmaan hyvinvointialueen työsuojelun ja työhyvinvoinnin toimintaohjelma

§ 79 Pirkanmaan hyvinvointialueen henkilöstöohjelma

§ 80 Pirkanmaan hyvinvointialueen palkkausjärjestelmää koskevat yleiset periaatteet

§ 81 Pirkanmaan hyvinvointialueen palkitsemisen periaatteet

§ 82 Henkilöstöjaoston kokousaikataulut 2023

§ 83 Henkilöstöjaosto, jaoston pöytäkirjanpitäjien määrääminen toimikaudelle 2023

§ 84 Tiedoksi asiat

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Saapuvilla olleet jäsenet

Ulla Kampman, puheenjohtaja
Anneli Taina, 1. varapuheenjohtaja
Lotta Hamari
Antti Ivanoff
Keijo Kaleva
Sami Kymäläinen
Niina Melkko
Klaus Myllymäki
Anne Nyman
Timo Tuomisto

Muut saapuvilla olleet

Riitta Hermiö, Sihteeri, sihteeri
Taina Niiranen, henkilöstöjohtaja
Taru Kotiniitty, Työsuojelupäällikkö, poistui 14:40
Eva-Marja Öhrling, Hallintoassistentti
Salonen Päivi, HR-palvelupäällikkö, poistui 15:10
Tyni Viivi, konsultti / NHG, saapui 14:39, poistui 15:06

Poissa

Heidi Rytky
Pasi Huhtala, varajäsen

Allekirjoitukset

Ulla Kampman
Puheenjohtaja

Riitta Hermiö
Sihteeri

Pöytäkirjan tarkastus

Pöytäkirja on tarkastettu ja hyväksytty

18.12.2022

16.12.2022

Antti Ivanoff
pöytäkirjantarkastaja

Keijo Kaleva
pöytäkirjantarkastaja

Pöytäkirjan nähtävänäolo

Pirkanmaan hyvinvointialueen verkkosivulla pirha.cloudnc.fi 19.12.2022

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 75

Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus

Hallintosäännön 129 §:n mukaan kokouksen puheenjohtaja toteaa läsnä olevat sekä sen, onko kokous laillisesti koolle kutsuttu ja päätösvaltainen.

Hallintosäännön 123 §:n mukaan kokouskutsun antaa puheenjohtaja tai hänen estyneenä ollessaan varapuheenjohtaja. Kokouskutsussa ilmoitetaan kokouksen aika ja paikka sekä käsiteltävät asiat.

Kokouskutsu lähetetään ensisijaisesti sähköisellä viestillä vähintään viisi (5) kalenteripäivää ennen kokousta jäsenille ja muille, joilla on läsnäolo-oikeus tai -velvollisuus. Edellä mainitusta määräajasta voidaan poiketa, jos asian kiireellisyys sitä vaatii.

Varsinainen kokouskutsu ja esityslista jaoston kokoukseen 16.12.2022 on toimitettu sähköisesti 9.12.2022. Esityslista liitteineen on tallennettu sähköiseen kokoustyötilaan (Pirre) 9.12.2022 sekä julkaistu yleisessä tietoverkossa 9.12.2022.

Ehdotus

Esittelijä: Taina Niiranen, henkilöstöjohtaja

Todetaan kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus.

Päätös

Todettiin kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 76

Pöytäkirjan tarkastajat

Hallintosäännön 141 §:n mukaan pöytäkirjan tarkastaa kaksi kullakin kerralla sitä varten valittua jäsentä, ellei toimielin ole päättänyt pöytäkirjan tarkastamisesta muulla tavalla.

Pöytäkirja voidaan allekirjoittaa ja tarkastaa sähköisesti. Sähköisessä päätöksentekomenettelyssä tehtyjä päätöksiä koskeva pöytäkirja tai sen osa voidaan tarkastaa erikseen ennen kokousta.

Henkilöstöjaoston päätöksen 13.4.2022 (§ 8) mukaan tarkastetut pöytäkirjat valitusosoituksineen asetetaan nähtäväksi kolmantena (3) päivänä kokouksesta hyvinvointialueen verkkosivulla.

Ehdotus

Esittelijä: Taina Niiranen, henkilöstöjohtaja

Valitaan kaksi pöytäkirjantarkastajaa. Vuorossa ovat: Antti Ivanoff ja Keijo Kaleva. Varalla Niina Melkko ja Klaus Myllymäki.

Päätös

Valittiin pöytäkirjantarkastajiksi Antti Ivanoff ja Keijo Kaleva.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 77

Läsnäolo- ja puheoikeudet

Ehdotus

Henkilöstöjaosto myöntää läsnäolo- ja puheoikeuden kokouksen ajaksi HR-palvelupäällikkö Taru Kotiniitylle, HR-palvelupäällikkö Päivi Saloselle, Viivi Tynille NHG:ltä ja hallintoassistentti Eva-Marja Öhrlingille.

Päätös

Henkilöstöjaosto myösi läsnäolo- ja puheoikeuden kokouksen ajaksi HR-palvelupäällikkö Taru Kotiniitylle, HR-palvelupäällikkö Päivi Saloselle, Viivi Tynille NHG:ltä ja hallinnon assistentti Eva-Marja Öhrlingille.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 78

Pirkanmaan hyvinvointialueen työsuojelun ja työhyvinvoinnin toimintaohjelma

630/2022

Valmistelija / lisätiedot:

Taru Kotiniitty

taru.kotiniitty@pirha.fi

Työsuojelupäällikkö

Liitteet

1 Työkykyohjeistus HVA 2022_12

2 Työsuojelun ja työhyvinvoinnin toimintaohjelma 2023_2025

Työturvallisuuslain 738/2002 [9 §](#) mukaan työnantajalla on oltava turvallisuuden ja terveellisuuden edistämiseksi ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi tarpeellista toimintaa varten ohjelma, joka kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset (*Työsuojelun toimintaohjelma*). Toimintaohjelmasta johdettavat tavoitteet turvallisuuden ja terveellisuuden edistämiseksi sekä työkyvyn ylläpitämiseksi on otettava huomioon työpaikan kehittämistoiminnassa ja suunnittelussa ja niitä on käsiteltävä työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa. Pirkanmaan hyvinvointialueella yksi hyvinvointialueen strategisista kärjistä on *Hyvinvoiva henkilöstö ja yhdessä yhteen toimiva hyvinvointialue*. Henkilöstöohjelman valmistelussa visiona on *Osaavat ja onnistuvat työntekijät - tyytyväiset asiakkaat*. Työsuojelun ja työhyvinvoinnin toimintaohjelman tavoitteiden ja keinojen tulee tukea henkilöstöohjelman toteutumista.

Työsuojelun ja työhyvinvoinnin toimintaohjelma vuosille 2023-2025 ohjaa hyvinvointialueen turvallista ja terveellistä toimintaa kaikkien työntekijöiden osalta. Luovuttavissa organisaatioissa on ollut erilaisia toimintaohjelmia, ohjeita ja ohjelmia. Tällä ohjelmalla on yhtenä keskeisenä tavoitteena luoda kaikille hyvinvointialueen toimijoille yhtenäinen toimintamalli, jossa jokainen tietää omat vastuunsa ja velvollisuutensa. Tavoitteet on kirjattu käytännön toiminnan tasolle ja tavoitteiden saavuttamista seurataan eri mittareiden avulla osana tiedolla johtamista.

Henkilöstöjaoksen tehtävänä on hyväksyä työhyvinvoinnin toimintaohjelma sekä päättää työsuojelun periaatteista. Työsuojelun ja työhyvinvoinnin toimintaohjelmassa on kirjattuna molemmat edellä mainitut henkilöstöjaoksen tehtävät.

Ehdotus

Esittelijä: Taina Niiranen, henkilöstöjohtaja

Henkilöstöjaosto hyväksyy esitetyn työsuojelun ja työhyvinvoinnin toimintaohjelman.

Kokouskäsitely

Merkittiin, että kuultiin pykälän 78 käsittelyn aikana asiantuntijana Taru Kotiniittyä.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Henkilöstöjaosto, § 66,09.11.2022
Yhteistoimintaelin, § 66,16.11.2022
Henkilöstöjaosto, § 79, 16.12.2022

§ 79

Pirkanmaan hyvinvointialueen henkilöstöohjelma

615/2022

Henkilöstöjaosto, 09.11.2022, § 66

Valmistelijat / lisätiedot:
Anne Markkula
anne.markkula@pirha.fi
kehittämispäällikkö

Henkilöstöohjelma on yksi Pirkanmaan hyvinvointialueen tärkeimmistä toimintaohjelmista: se on hyvinvointialueen henkilöstöä koskeva strateginen ohjausasiakirja ja tukee hyvinvointialueen strategian toteutumista henkilöstön keinoin. Henkilöstöohjelma 2023-2025 perustuu hyvinvointialueen strategiaan ja siinä määriteltyihin strategisiin kärkiteemoihin, arvoihin ja palvelulupaukseen. Henkilöstöohjelma sisältää henkilöstöä koskevat keskeiset strategiset linjaukset, tavoitteet ja toimenpiteet.

Henkilöstöohjelma toimii strategisen henkilöstöjohtamisen ja henkilöstövoimavarajohtamisen ohjaavana työvälineenä – se tuottaa suuntaviivat henkilöstöjohtamiselle ja määrittelee perustan johtamisen ratkaisuille ja päätöksille. Henkilöstöohjelma ennakoi henkilöstöä koskettavia ilmiöitä sekä lainsäädännön, toimintaympäristön ja työelämän muutoksia. Henkilöstöohjelma luo ja vahvistaa tietoperustaista, asiakastarpeisiin pohjautuvaa yhdessä tekemisen toimintakulttuuria. Henkilöstöohjelma koskee jokaista hyvinvointialueella palvelussuhteessa olevaa työntekijää ammattiryhmästä, asemasta ja tehtävänimikkeestä riippumatta.

Hallintosäännön mukaan henkilöstöjaosto valmistelee henkilöstöohjelman aluehallitukselle, jonka on tarkoitus hyväksyä henkilöstöohjelma kokouksessaan 12.12.2022. Henkilöstöohjelman luonnosta käsitellään henkilöstöfoorumilla 9.11.2022, yhteistoimintaelimessä 16.11.2022 ja henkilöstöjaostossa 30.11.2022.

Ehdotus

Esittelijä: Taina Niiranen, henkilöstöjohtaja

Henkilöstöjaosto merkitsee tilannekatsauksen tiedokseen ja linjaa henkilöstöohjelman valmistelua.

Kokouskäsitely

Merkittiin, että kuultiin asiantuntijana HR-palvelupäällikkö Päivi Salosta § 66 käsittelyn aikana.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Yhteistoimintaelin, 16.11.2022, § 66

Valmistelijat / lisätiedot:

Anne Markkula

anne.markkula@pirha.fi

kehittämispäällikkö

Henkilöstöohjelma on yksi Pirkanmaan hyvinvointialueen tärkeimmistä toimintaohjelmista: se on hyvinvointialueen henkilöstöä koskeva strateginen ohjausasiakirja ja tukee hyvinvointialueen strategian toteutumista henkilöstön keinoin. Henkilöstöohjelma 2023-2025 perustuu hyvinvointialueen strategiaan ja siinä määriteltyihin strategisiin kärkiteemoihin, arvoihin ja palvelulupaukseen. Henkilöstöohjelma sisältää henkilöstöä koskevat keskeiset strategiset linjaukset, tavoitteet ja toimenpiteet.

Henkilöstöohjelma toimii strategisen henkilöstöjohtamisen ja henkilöstövoimavarajohtamisen ohjaavana työvälineenä – se tuottaa suuntaviivat henkilöstöjohtamiselle ja määrittelee perustan johtamisen ratkaisuille ja päätöksille. Henkilöstöohjelma ennakoi henkilöstöä koskettavia ilmiöitä sekä lainsäädännön, toimintaympäristön ja työelämän muutoksia. Henkilöstöohjelma luo ja vahvistaa tietoperustaista, asiakastarpeisiin pohjautuvaa yhdessä tekemisen toimintakulttuuria. Henkilöstöohjelma koskee jokaista hyvinvointialueella palvelussuhteessa olevaa työntekijää ammattiryhmästä, asemasta ja tehtävänimikkeestä riippumatta.

Hallintosäännön mukaan henkilöstöjaosto valmistelee henkilöstöohjelman aluehallitukselle. Henkilöstöohjelman luonnosta käsiteltiin henkilöstöfoorumilla 9.11.2022, yhteistoimintaelimessä 16.11.2022 ja henkilöstöjaostossa 30.11.2022.

Ehdotus

Esittelijä: Taina Niiranen, henkilöstöjohtaja

Merkittään tiedoksi.

Kokouskäsitely

Merkittiin, että kuultiin asiantuntijana HR-palvelupäällikkö Päivi Salosta § 66 käsittelyn aikana.

§66 käsittelyn keskustelun pohjalta Teija Liimatainen lupasi järjestää yhteistoiminnallisen keskustelutilaisuuden palvelutarvelähtöisestä työvuorosuunnittelusta.

Päätös

Merkittiin tiedoksi.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Henkilöstöjaosto, 16.12.2022, § 79

Valmistelija / lisätiedot:
Anne Markkula
anne.markkula@pirha.fi
kehittämispäällikkö

[Henkilöstöjaosto, kokous 12.10.2022](#)

[Henkilöstöjaosto, kokous 9.11.2022](#)

[Yhteistoimintaelin, kokous 16.11.2022](#)

[Henkilöstöjaosto, 30.11.2022](#)

Henkilöstöohjelmaa on käsitelty myös henkilöstöfoorumin tilaisuudessa 9.11.2022.

Hallintosäännön 13 §:n mukaan henkilöstöjaosto valmistelee henkilöstöohjelman aluehallituksen päätettäväksi.

Henkilöstöohjelmassa on määritelty toimintaa ohjaavat neljä strategista kärkiteemaa strategiakaudella 2023-2025. Henkilöstöpolitiikka sijoittuu hyvinvoivat työntekijät - kärkiteeman toimeenpanoon ja kärkiteeman omistavat johtoryhmätasolla pelastusjohtaja Mika Kontio ja tukipalvelujohtaja Pekka Erola.

Ehdotus

Esittelijä: Taina Niiranen, henkilöstöjohtaja

Henkilöstöjaosto

- hyväksyy omalta osaltaan henkilöstöohjelman ja
- esittää aluehallitukselle henkilöstöohjelman hyväksymistä.

Kokouskäsitely

Merkittiin, että pykälän 79 käsittelyn aikana kuultiin asiantuntijoina Viivi Tyniä ja Päivi Salosta.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 80

Pirkanmaan hyvinvointialueen palkkausjärjestelmää koskevat yleiset periaatteet

621/2022

Valmistelija / lisätiedot:

Vesa Koskinen, Kirsi Sinisalo

vesa.koskinen@pirha.fi, kirsi.sinisalo@pirha.fi

Palvelussuhdepäällikkö

Hallintosäännön 13§:n 6. kohdan mukaan henkilöstöjaosto päättää palkkausjärjestelmää koskevista periaatteista.

Hyvinvointialueen palkkauksen periaatteet asiakirja sisältää palkkaukseen liittyviä peruskäsitteitä, palkanmaksupäivät ja palkkausjärjestelmään liittyviä toimintamalleja kuten tehtäväkohtaisen palkan, työkokemuslisän ja henkilökohtaisen lisän määrittämisen ja myöntämisen periaatteita.

Tehtäväkohtainen palkka perustuu tehtävän vaativuuteen. Tehtävän vaativuuden arviointi perustuu tehtäväkuvaukseen ja paikalliseen tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmään. Ylimenokauden ajan (kunnes uusi järjestelmä on luotu) hyvinvointialueella noudatetaan väliaikaisesti luovuttavien organisaatioiden järjestelmiä siihen saakka, kunnes hyvinvointialueen oma palkkausjärjestelmä on muodostettu. Tällä toimintatavalla työnantaja pyrkii turvaamaan uusien työntekijöiden yhdenvertaisuuden suhteessa olemassa olevaan henkilöstöön siinä toimipisteessä, jonne uusi työntekijä palkataan.

Henkilökohtaisen lisän maksamisen perusteena ovat ammatinhallinta, työssä suoriutuminen sekä muut mahdolliset paikallisesti määritellyt kriteerit. Henkilökohtaisen lisän maksaminen perustuu työsuorituksen arviointiin. Lisä myönnetään pääsääntöisesti toistaiseksi, mutta myös määräaikainen lisä on mahdollinen. Toistaiseksi myönnetyn henkilökohtaisen lisän maksaminen edellyttää säännöllistä työsuorituksen ja henkilökohtaisen lisän maksamisperusteen arviointia.

Työkokemuslisä perustuu palvelusaikaan. Aiemman työkokemuksen perusteella maksetaan työkokemukseen perustuvaa palkanlisää. Lisän maksaminen perustuu työnantajan harkintaan siitä, onko työkokemuksesta olennaista hyötyä ko. työtehtävässä. Työntekijän aikaisempi työkokemus huomioidaan työkokemuksesta maksettavan palkanlisän ja vuosilomaoikeuden laskennassa, mikäli niistä katsotaan olevan olennaista hyötyä nykyiseen työtehtävään.

Hyvinvointialueen palkkauksen kokonaisuuteen liittyvät periaatteet ja käytännöt on kuvattu tarkemmin oheismateriaalina jaetussa palkkauksen käsikirjassa.

Ehdotus

Esittelijä: Taina Niiranen, henkilöstöjohtaja

Henkilöstöjaosto päättää palkkausjärjestelmän periaatteista.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 81

Pirkanmaan hyvinvointialueen palkitsemisen periaatteet

720/2022

Valmistelija / lisätiedot:

Kirsi Sinisalo

kirsi.sinisalo@pirha.fi

Hallintosäännön 13§:n 7. kohdan mukaan henkilöstöjaosto päättää palkistamista koskevista periaatteista.

Palkitseminen on johtamisen väline, joka tukee organisaation strategian toteutumista ja jonka avulla organisaatio viestii toiminnastaan. Palkitsemisen keinoin pyritään edistämään organisaation tavoitteidensa saavuttamista ja arvojen mukaista toimintaa. Kokonaispalkitseminen sisältää sekä aineettoman että aineellisen palkitsemisen.

Aineellinen palkitseminen sisältää palkkauksen ja muut rahalliset kertapalkkiot sekä henkilöstöetuudet. Hyvinvointialueen henkilöstöetuudet 1.1.2023 alkaen on hyväksytty aluehallituksen kokouksessa 12.9.2022 § 193.

Aineettomia palkitsemisen muotoja ovat puolestaan urakehityksen mahdollisuudet, työn sisältö, työnantajan tarjoamat koulutus- ja kehittymismahdollisuudet, työstä annettava tunnustus sekä mahdolliset työajan joustot tai liukuva työaika. Hyvinvointialueen henkilöstökäytännöt ja toimintamallit on kuvattu palvelussuhdepalveluiden, resurssienhallinnan, työyhteisöpalveluiden, henkilöstön kehittämisen ja strategisten ja yhteisten palveluiden käsikirjoissa. Käsikirjat on käsitelty hyvinvointialueen johtoryhmässä sekä yhteistoiminnassa ennen varsinaista kokouksikäsitteilyä erikseen järjestetyissä iltakoulutilaisuuksissa.

Hyvinvointialueelle on valmisteltu käyttöön otettavaksi yhdeksi palkitsemisen osaksi kertapalkkio. Kertapalkkiota voi käyttää yksilön tai ryhmän palkitsemiseen. Kertapalkkiota voidaan maksaa myös muusta erityisestä syystä. Kertapalkkio ei ole tarkoitettu pysyväksi palkanosaksi tai korvaamaan pysyviä palkanosia. Lähtökohtainen tarkastelujakso kertapalkkio -palkitsemisessa on kalenterivuosi ja työssä onnistuminen tänä aikana. Kertapalkkiota voidaan käyttää yksilöpalkitsemisen lisäksi yksikkö- tai tiimipalkitsemiseen.

Palkkion maksaminen ja suuruus perustuvat kokonaisarvioon tavoitteen vaikuttavuudesta esimerkiksi työyksikön, vastualueen, toimialueen, palvelulinjan tai koko hyvinvointialueen toimintaan sekä palkittavan oman työsuorituksen merkityksestä tavoitteen saavuttamisessa. Kertapalkkion suuruus palkittavaa työntekijää kohden voi olla kalenterivuodessa enintään 50 % työntekijän varsinaisesta kuukausipalkasta. Pienimuotoisen kertapalkitsemisen, ns. tilanpalkitsemisen, suuruus työntekijälle voi olla 100 - 200 euroa, perusteena esimerkiksi erityisen onnistunut työsuoritus.

Kertapalkkion periaatteet tarkemmin oheismateriaalina.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Ehdotus

Esittelijä: Taina Niiranen, henkilöstöjohtaja

Henkilöstöjaosto hyväksyy palkitsemista koskevat periaatteet.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 82

Henkilöstöjaoston kokousaikataulut 2023

616/2022

Hallintosäännön 107 § mukaan toimielin päättää kokouksensa ajan ja paikan.

Kokous pidetään myös, mikäli puheenjohtaja katsoo kokouksen tarpeelliseksi tai enemmistö toimielimen jäsenistä tekee puheenjohtajalle esityksen kokouksen pitämisestä ilmoittamansa asian käsittelyä varten. Tällöin puheenjohtaja määrää kokousajan. Puheenjohtaja voi perustellusta syystä peruuttaa kokouksen.

Hallintosäännön 106 §:n mukaan toimielin voi käsitellä asian varsinaisessa kokouksessaan, jossa kokouksen osallistujat ovat läsnä kokouspaikalla. Varsinaisessa kokouksessa voidaan käyttää sähköistä kokousjärjestelmää. Vaihtoehtoisesti kokous voidaan pitää sähköisessä toimintaympäristössä, johon osallistutaan sähköisen yhteyden avulla (sähköinen kokous). Suljettuun sähköiseen kokoukseen voi osallistua vain sellaisesta paikasta, jossa salassa pidettävät tiedot ja kokouksessa käydyt keskustelut eivät ole ulkopuolisen kuultavissa tai nähtävissä. Toimielin voi myös tehdä päätöksiä suljetussa sähköisessä päätöksentekomenettelyssä ennen kokousta (sähköinen päätöksentekomenettely).

Kokousajoista päätetään pääsääntöisesti puolivuositain. Syyskauden 2023 kokouksista päätetään kevätkauden viimeisessä kokouksessa.

Ehdotus

Esittelijä: Taina Niiranen, henkilöstöjohtaja

Henkilöstöjaosto hyväksyy kokousaikataulun vuodelle 2023

- keskiviikko 11.1.2023 alkaen klo 15.00
- torstai 9.2.2023 alkaen klo 15.00
- keskiviikko 8.3.2023 alkaen klo 15.00
- keskiviikko 12.4.2023 alkaen klo 15.00
- keskiviikko 10.5.2023 alkaen klo 15.00
- torstai 8.6.2023 alkaen klo 15.00

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 83

Henkilöstöjaosto, jaoston pöytäkirjanpitäjien määrääminen toimikaudelle 2023

733/2022

Pirkanmaan hyvinvointialueen hallintosäännön mukaan pöytäkirjan allekirjoittaa puheenjohtaja ja varmentaa pöytäkirjanpitäjä.

Ehdotus

Esittelijä: Taina Niiranen, henkilöstöjohtaja

Henkilöstöjaosto päättää, että 2023 vuodesta alkaen kokouksissa pöytäkirjaa pitää hallintosassistentti Eva-Marja Öhrling tai hänen estyneenä ollessaan Pirkanmaan hyvinvointialueen toimielintyöskentelytiimin henkilö.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 84

Tiedoksi asiat

Kokouskäsitely

- KT on perustanut hyvinvointialueiden kehittämisjaoston, jonka puheenjohtajaksi on valittu Taina Niiranen ja henkilöstön edustajiksi Harri Järvelin ja Satu Lejman

Päätös

Merkittiin tiedoksi.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Muutoksenhakukiello

§75, §76, §77, §78, §79, §80, §81, §82, §83, §84

Muutoksenhakukiello

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