

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

---

Aika 14.12.2022, klo 13:03 - 14:34

Paikka Teams

### **Käsitellyt asiat**

§  
78 **Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus**

§  
79 **Pöytäkirjan tarkastajat**

§  
80 **Pirkanmaan hyvinvointialueen työsuojelun ja työhyvinvoinnin toimintaohjelma**

§  
81 **Pirkanmaan hyvinvointialueen palkkausjärjestelmää koskevat yleiset periaatteet**

§  
82 **Pirkanmaan hyvinvointialueen palkitsemisen periaatteet**

§  
83 **Määräaikaisen työntekijöiden asema liikkeenluovutuksessa**

§  
84 **Yhteistoimintaelimen kokousaikataulu vuodelle 2023**

§  
85 **Henkilöstön edustajien nimeäminen hyvinvointialueen laajennettuun johtoryhmään sekä palvelulinjojen ja toimialueiden johtoryhmiin**

§  
86 **Tiedotettavat asiat**

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

---

Saapuvilla olleet jäsenet

Anu Valkama, puheenjohtaja  
Ulla Kampman, 1. varapuheenjohtaja, poistui 13:28  
Ulla Kampman, 1. varapuheenjohtaja, saapui 14:23  
Matti Anttonen  
Jari Jakola  
Maarit Kivimäki, saapui 13:04  
Päivi Koivunen  
Vesa Koskinen, saapui 13:23  
Taru Kotiniitty  
Katri Maahi  
Anne Markkula  
Kimmo Mäkelä, saapui 13:12  
Taina Niiranen  
Maarit Nousu  
Anne-Mari Rikassaari  
Sari Suokas  
Anneli Taina  
Sirkka Vienola  
Matti Välikoski  
Sirja Kaartinen

Muut saapuvilla olleet

Riitta Hermiö, Sihteeri, sihteeri  
Katja Vihusaari, henkilöstöpäällikkö

Poissa

Kirsi Sinisalo, varajäsen

Allekirjoitukset

Anu Valkama  
Puheenjohtaja

Riitta Hermiö  
Sihteeri

Pöytäkirjan tarkastus

Pöytäkirja on tarkastettu ja hyväksytty

15.12.2022

Anne-Mari Rikassaari  
pöytäkirjantarkastaja

Taru Kotiniitty  
pöytäkirjatarkastaja

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

---

Pöytäkirjan nähtävänäolo

Pirkanmaan hyvinvointialueen verkkosivulla [pirha.cloudnc.fi](http://pirha.cloudnc.fi) 21.12.2022

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

---

**§ 78**

**Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus**

**Ehdotus**

Todetaan läsnäolijat ja kokouksen päätösvaltaisuus.

**Päätös**

Todettiin läsnäolijat ja kokouksen päätösvaltaisuus.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

---

**§ 79**

**Pöytäkirjan tarkastajat**

**Ehdotus**

Valitaan kaksi pöytäkirjan tarkastajaa. Vuorossa: Taru Kotiniitty ja Anne-Mari Rikassaari. Varalla Taina Niiranen ja Sari Suokas.

**Päätös**

Valittiin pöytäkirjantarkastajiksi Taru Kotiniitty ja Anne-Mari Rikassaari.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

---

## § 80

### Pirkanmaan hyvinvointialueen työsuojelun ja työhyvinvoinnin toimintaohjelma

630/2022

Valmistelija / lisätiedot:

Taru Kotiniitty

taru.kotiniitty@pirha.fi

Työsuojelupäällikkö

Työturvallisuuslain 738/2002 [9 §](#) mukaan työnantajalla on oltava turvallisuuden ja terveellisyyden 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 terveellisyyden 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

Merkittään tiedoksi.

#### Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

---

**Yhteistoimintaelin, § 76,30.11.2022**

**Yhteistoimintaelin, § 81, 14.12.2022**

**§ 81**

**Pirkanmaan hyvinvointialueen palkkausjärjestelmää koskevat yleiset periaatteet**

621/2022

**Yhteistoimintaelin, 30.11.2022, § 76**

Valmistelijat / lisätiedot:

Kirsi Sinisalo

kirsi.sinisalo@pirha.fi

Hyvinvointialueelle on laadittu palvelussuhdekäsikirja, jossa määritellään palvelussuhteeseen liittyvien tekijöiden soveltamisperiaatteista.

Palvelussuhdekäsikirja on työehtosopimuksien soveltamisopas.

### **Ehdotus**

Merkitään tiedoksi.

### **Päätös**

Päätösehdotus hyväksyttiin.

**Yhteistoimintaelin, 14.12.2022, § 81**

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.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

---

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**

Merkitään tiedoksi.

### **Kokouskäsittely**

Merkittiin, että pykälän 81 käsittelyn aikana kuultiin asiantuntijana henkilöstöpäällikkö Katja Vihusaarta.

### **Päätös**

Päätösehdotus hyväksyttiin.



Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

---

## § 82

### Pirkanmaan hyvinvointialueen palkitsemisen periaatteet

720/2022

Valmistelija / lisätiedot:

Kirsi Sinisalo

kirsi.sinisalo@pirha.fi

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 kokouskäsitteilyä 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.

## Ehdotus

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

---

Merkitään tiedoksi.

**Kokouskäsitely**

Merkittiin, että pykälän 82 käsittelyn aikana kuultiin asiantuntijana henkilöstöpäällikkö Katja Vihusaarta.

**Päätös**

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

---

## § 83

### Määräaikaisen työntekijöiden asema liikkeenluovutuksessa

721/2022

Valmistelija / lisätiedot:

Taina Niiranen

taina.niiranen@pirha.fi

henkilöstöjohtaja

Henkilöstö siirtyy hyvinvointialueelle liikkeen luovutuksen periaatteella. Liikkeen luovutus tarkoittaa sitä, että henkilöstö siirtyy ns. vanhoina työntekijöinä uuden työnantajan palvelukseen ja säilyttää siirtymähetkellä voimassa olevat työ- tai virkasuhteisiinsa liittyvät oikeudet ja velvollisuudet. Sama periaate koskee myös määräaikaista henkilöstöä, joka siirtyy määräaikansa loppuun.

Hyvinvointialueen henkilöstövalmistelussa on ohjeistettu luovuttavia organisaatiosta jatkamaan määräaikaisten työntekijöiden palvelussuhteita, jos työntekijän työsuhde jatkuisi katkeamatta joka tapauksessa 1.1.2023 lähtien. Jos jostain syystä sopimusta ei ole luovuttavassa tehty vaan hyvinvointialue tekee sen, niin tällaisessa tilanteessa hyvinvointialueelle siirtyvän määräaikaisen työntekijän palvelusuhteen katsotaan siirtyvän liikkeen luovutuksen periaatteella eli ns. vanhoina työntekijöinä.

### Ehdotus

Merkitään tiedoksi.

### Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

---

## § 84

### Yhteistoimintaelimen kokousaikataulu vuodelle 2023

722/2022

Yhteistoimintaelimen kokoukset 2023 kevätkaudella:

Kokoukset pidetään tammi-toukokuussa kuukauden viimeisenä keskiviikkona alkaen klo 13.00. Erikseen päätetään siitä, pidetäänkö kokoukset läsnäolokokouksina vai Teamsilla tai hybridinä. Kesäkuun kokous pidetään ennen juhannusta.

- keskiviikko 25.1.2023 alkaen klo 13
- keskiviikko 22.2.2023 alkaen klo 13
- keskiviikko 29.3.2023 alkaen klo 13
- keskiviikko 26.4.2023 alkaen klo 13
- keskiviikko 24.5.2023 alkaen klo 13
- keskiviikko 21.6.2023 alkaen klo 13

#### Ehdotus

Merkitään tiedoksi.

#### Kokouskäsitely

Todettiin, että jatketaan väliaikaisen yhteistoimintaelimen toimintaa nykyisellä kokoonpanolla siihen asti, kunnes uusi yhteistoimintaorganisaatio on perustettu.

#### Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

#### Tiedoksi

Marina Erhola, hyvinvointialuejohtaja

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

---

**Yhteistoimintaelin, § 57,02.11.2022**

**Yhteistoimintaelin, § 68,16.11.2022**

**Yhteistoimintaelin, § 85, 14.12.2022**

**§ 85**

**Henkilöstön edustajien nimeäminen hyvinvointialueen laajennettuun johtoryhmään sekä palvelulinjojen ja toimialueiden johtoryhmiin**

581/2022

**Yhteistoimintaelin, 02.11.2022, § 57**

Aluevaltuusto on päättänyt 3.10.2022 hyvinvointialueen hallintosäännön muuttoksista. Hallintosääntöön tuli muutos 16a§:ään, jonka perusteella hyvinvointialuejohtaja Marina Erhola on tehnyt päätöksen monialaisen johtoryhmän nimeämisestä §94/2022. Päätöksessä on mainittu, että yhteistoimintaelin nimeää henkilöstön edustajan ja hänen varajäsenensä.

Henkilöstöllä on oikeus nimetä edustaja (ja varaedustaja) hyvinvointialueen laajennettuun johtoryhmään ja palvelulinjojen laajennettuihin linjajohtoryhmiin ja toimialueiden johtoryhmiin.

#### **Ehdotus**

Esittelijä: Anu Valkama, Yhteistoimintaelimen jäsen

Yhteistoimintaelin nimeää henkilöstön edustajan ja varajäsenen hyvinvointialueen laajennettuun johtoryhmään ja palvelulinjojen laajennettuihin linjajohtoryhmiin ja toimialueiden johtoryhmiin 30.11.2022 kokouksessa.

#### **Kokouskäsitely**

Sovittiin, että henkilöstön edustajien paikoista toimitetaan järjestöjen edustajille yhteenveto ja järjestöt toimittavat nimet joulukuun kokoukseen mennessä. Laajennetun johtoryhmän henkilöstön edustaja ja varajäsen tulee ilmoittaa 30.11.2022 mennessä.

#### **Päätös**

Päätösehdotus hyväksyttiin.

---

**Yhteistoimintaelin, 16.11.2022, § 68**

[Yhteistoimintaelin 2.11.2022, kokous](#)

Järjestöjä on pyydytty nimeämään henkilöstön edustajat ja varahenkilö Pirkanmaan hyvinvointialueen johtoryhmiin edellisessä yhteistoimintaelimen kokouksessa.

#### **Ehdotus**

Esittelijä: Anu Valkama, Yhteistoimintaelimen jäsen

Merkitään tiedoksi henkilöstön edustajien ja varahenkilöiden nimet johtoryhmiin.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

---

### **Kokouskäsittely**

Järjestöt nimesivät henkilöstön edustajan ja varajäsenen hänelle laajennettuun johtoryhmään. Muiden johtoryhmien henkilöstön edustajat ja varahenkilöt nimetään myöhemmin.

### **Päätös**

Henkilöstöedustajaksi laajennettuun johtoryhmään nimettiin Anu Valkama ja varajäseneksi Sirja Kaartinen.

## **Yhteistoimintaelin, 14.12.2022, § 85**

[Yhteistoimintaelin, kokous 16.11.2022](#)

### **Ehdotus**

Esittelijä: Anu Valkama, Yhteistoimintaelimen jäsen

Merkitään tiedoksi henkilöstön edustajien ja heidän varahenkilöidensä nimet johtoryhmiin.

### **Päätös**

Pykälän käsittely siirrettiin tammikuun 2023 kokoukseen.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

---

## **§ 86**

### **Tiedotettavat asiat**

Henkilöstöressurssienhallinnan käsikirja:

- Yt-elimien käsittelyn jälkeen tehdyt muutokset: luottotietojen tarkistus poistettiin ja sisäinen keikkailu ei ole mahdollista.

### **Ehdotus**

Merkitään tiedoksi.

### **Kokouskäsittely**

Työsopimusasiasta käytiin keskustelua ja asiasta järjestetään erikseen tilaisuus.

### **Päätös**

Päätösehdotus hyväksyttiin.