
Aika 10.05.2023, klo 16:30 - 18:47

Paikka Hyvinkään perhekeskus

Käsitellyt asiat

- § 17 Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus**
- § 18 Tiedonantoja**
- § 19 Henkilökohtaisen lisän kriteeristö ja prosessi**
- § 20 Tasa-arvosuunnitelma**
- § 21 HR-raportointi**
- § 22 Kokousaikataulu syksy 2023**

Saapuvilla olleet jäsenet

Tuija Linna-Pirinen, puheenjohtaja
Inka Utriainen, 1. varapuheenjohtaja
Arto Järvinen
Kalevi Kannisto
Aila Koivunen, poistui 18:27
Anna-Liisa Lyytinen
Kenneth Morelius

Muut saapuvilla olleet

Ville Saarikoski, kehittämispäällikkö, sihteeri
Monica Hostio, henkilöstöjohtaja
Nina Nikkinen, HR-päällikkö

Poissa

Mikko Komulainen, vt. hyvinvointialuejohtaja
Helinä Perttu

Allekirjoitukset

Tuija Linna-Pirinen
Puheenjohtaja

Ville Saarikoski
Sihteeri

§ 17**Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus**

Valmistelija / lisätiedot:

Monica Hostio

monica.hostio@keusote.fi

henkilöstöjohtaja

Kokouksen laillisuuden ja päätösvaltaisuuden toteaminen. Pöytäkirjan tarkastamisesta päättäminen. Pöytäkirja pidetään nähtävänä yleisessä tietoverkossa.

Ehdotus

Esittelijä: Monica Hostio, henkilöstöjohtaja

Kokous todetaan lailliseksi ja päätösvaltaiseksi. Pöytäkirja päätetään tarkastaa kokouksessa.

Päätös

Kokous todettiin lailliseksi ja päätösvaltaiseksi. Pöytäkirja päätettiin tarkastaa kokouksessa.

§ 18**Tiedonantoja**

Valmistelija / lisätiedot:

Monica Hostio

monica.hostio@keusote.fi

henkilöstöjohtaja

Päätös

Merkittiin tiedoksi.

§ 19**Henkilökohtaisen lisän kriteeristö ja prosessi**

KEUHDno-2023-1779

Valmistelija / lisätiedot:

Nina Nikkinen

nina.nikkinen@keusote.fi

HR-päällikkö

Liitteet

1 Heko_kriteeristö ja prosessi_hlöstöjaosto_10052023

Kvtes/SOTE-sopimuksen II luku Palkkaus 11 § Henkilökohtainen lisä 6 mom. mukaan viranhaltijoiden/työntekijöiden työsuorituksen arvioinnin ja henkilökohtaisen lisän maksamisen perusteista neuvotellaan paikallisesti pääsopijajärjestöjen edustajien kanssa. Tavoitteena on, että henkilökohtaisen lisän perusteista on mahdollisimman laaja yksimielisyys työnantajan ja henkilöstön kesken.

KVTESin II luku Palkkaus § 11 Henkilökohtainen lisä 6 mom. pöytäkirjamerkinnän mukaan työnantajan on käytettävä henkilökohtaisiin lisiin vähintään 1,3 % laskettuna hyvinvointialueen palveluksessa olevan KVTESin piiriin kuuluvan henkilöstön tehtäväkohtaisten palkkojen yhteismäärästä, kun palkkahinnoitteluliitteen piiriin kuuluu vähintään 30 työntekijää. Tarkastelu tulee tehdä vuosittain.

SOTE-sopimuksen II luvun Palkkaus 11 § Henkilökohtainen lisä 7 mom. mukaan työnantajan on käytettävä henkilökohtaisiin lisiin vähintään 1,3 % laskettuna hyvinvointialueen palveluksessa olevan SOTE-sopimuksen piiriin kuuluvan henkilöstön tehtäväkohtaisten palkkojen yhteismäärästä, kun palkkahinnoittelun piiriin kuuluu vähintään 30 henkilöä. Tarkistus suoritetaan vuosittain.

LS:n piirissä sovelletaan KVTESin määräyksiä ja LS:n II Palkkaus luku 6 § Henkilökohtaisen lisän vähimmäismäärä määräyksiä. Terveyskeskuslääkäreillä ja terveystieteidenhammaslääkäreillä henkilökohtaisten lisien osuus on 3,5 % liitekohtaisesti tarkasteltuna laskettuna tehtäväkohtaisten palkkojen vuotuisesta yhteismäärästä. Tarkastelu tehdään kerran vuodessa

Keski-Uudenmaan hyvinvointialueelle käyttöönotettavia henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnin kriteerejä on valmisteltu työntekijäjärjestöjen kanssa yhteistyössä syksystä 2022 lähtien: pääluottamusmiesten kokouksessa 22.9.2022, hyvinvointialueen väliaikaisessa yhteistoimintaelimessä 13.10.2022, palkkauksen kehittämistyöryhmässä 15.2.2023 ja 30.3.2023 sekä työ- ja virkaehtosopimusten mukaisessa neuvottelussa 5.4.23. Kriteeristö pohjautuu KVTESin II luku palkkaus 11 § henkilökohtainen lisä 2 mom. soveltamisohjeisiin, jossa henkilökohtaisen lisän perusteina ovat ammatinhallinnan ja työssä suoriutumisen lisäksi tuloksellisuus, monitaitoisuus ja luovuus, erityistiedot ja -taidot yhteistyökyky, vastuunkanto sekä oma-aloitteisuus ja kehittymishakuisuus. Hyvinvointialueella työsuorituksen arviointia tehdään kolmen näkökulman kautta, jotka ovat tehtäväosaaminen, yhteisöosaaminen ja muutososaaminen. Arviointiasteikkona jokaisessa näkökulmassa käytetään asteikkoa ++, +++, ++++ tai +++++.

Työsuorituksen arviointiin kuuluu työntekijän/viranhaltijan itsearviointi ja esihenkilön tekemä työsuorituksen arviointi. Esihenkilön arvioinnin tueksi esityksiä henkilökohtaisen lisän saajista voivat tehdä myös organisaation muut työntekijät /viranhaltijat. Kaikkiin arviointeihin käytetään samaa kriteeristöä (liite). Kriteeristön painopistealueet voivat vaihdella vuosittain. Painotuksesta neuvotellaan työntekijäjärjestöjen kanssa vuosittain henkilökohtaisen lisän kohdentamisneuvottelun yhteydessä. Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi tehdään kirjallisesti.

Ehdotus

Esittelijä: Nina Nikkinen, HR-päällikkö

Merkitään tiedoksi.

Päätös

Merkittiin tiedoksi.

§ 20**Tasa-arvosuunnitelma**

KEUHDno-2023-1780

Valmistelija / lisätiedot:

Monica Hostio

monica.hostio@keusote.fi

henkilöstöjohtaja

Liitteet

1 Tasa-arvo_suunnitelma hlöstöjaosto 10052023

2 Tasa_arvo__ja_yhdenvertaisuussuunnitelma_2023_2026

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta velvoittaa työnantajan laatimaan tasa-arvosuunnitelman. Yhdenvertaisuuslaki edellyttää, että työpaikalla pitää olla suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Tasa-arvosuunnitelma on Keski-Uudenmaan hyvinvointialueen ensimmäinen. Asiakirjan valmistelu aloitettiin loppuvuodesta 2022 yhdessä henkilöstön edustajien kanssa määräaikaisessa yhteistoimintaelimessä. Asiakirja viimeisteltiin keväällä 2023 työnantajan toimesta ja henkilöstön edustajilla oli mahdollisuus kommentoida viimeisteltyä versioita. Suunnitelma kattaa vuodet 2023-2026.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa kuvataan henkilöstön tasa-arvon tilannekuva hyvinvointialueen toiminnan käynnistyessä. Suunnitelma sisältää myös tavoitteet ja toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi Keski-Uudenmaan hyvinvointialueella. Suunnitelman tavoitteena on tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tiedostaminen ja tunnistaminen sekä niiden toteutuminen kaikissa työyhteisöissä.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman viestintään ja tiedon levittämiseen tehdään erillinen viestintäsuunnitelma.

Ehdotus

Esittelijä: Monica Hostio, henkilöstöjohtaja

Merkitään tiedoksi.

Päätös

Merkittiin tiedoksi.

§ 21**HR-raportointi**

KEUHDno-2023-1778

Valmistelija / lisätiedot:

Nina Nikkinen

nina.nikkinen@keusote.fi

HR-päällikkö

Liitteet

1 Henkilöstötunnusluvut_3_2023_hlöstöjaosto 10052023

Katsaus Keusoten henkilöstön tunnuslukuihin 1.1.-31.3.2023

Ehdotus

Esittelijä: Nina Nikkinen, HR-päällikkö

Merkitään tiedoksi.

Päätös

Merkittiin tiedoksi.

§ 22**Kokousaikataulu syksy 2023**

Valmistelija / lisätiedot:

Monica Hostio

monica.hostio@keusote.fi

henkilöstöjohtaja

Hallintosääntö 145 §:

Toimielin päättää kokouksensa ajan ja paikan.

Kokous pidetään myös, milloin 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.

Kokoukset pyritään sopimaan Hyvinkään Renttoon. Tarvittaessa kokoukset voivat olla myös Teamsin kautta.

Ehdotus

Esittelijä: Monica Hostio, henkilöstöjohtaja

Henkilöstöjaosto päättää loppuvuoden 2023 kokousaikataulusta.

Päätös

Henkilöstöjaosto päätti kokoukset seuraaviin ajankohtiin (lähtökohtaisesti sama kokouspaikka ja aika):

- 30.8.2023

- 4.10.2023

- 1.11.2023

- 29.11.2023

Muutoksenhakukielto

§17, §18, §19, §20, §21, §22

Muutoksenhakukielto**Muutoksenhakukielto**

Tähän päätökseen ei voi hakea muutosta. Oikaisuvaatimusta tai valitusta ei saa tehdä

- päätöksestä, joka koskee vain valmistelua tai täytäntöönpanoa (hyvinvointialuelaki 141 §),
- hallinnon sisäisestä määräyksestä, joka koskee tehtävän tai muun toimenpiteen suorittamista (laki oikeudenkäynnistä hallintotuomioistuimissa 6§),
- päätöksestä, josta lainsäädännön nojalla ei voi hakea muutosta (lainkohta mainittava erikseen päätöksen perusteluissa) tai
- hankintapäätöksestä, jota ei tehdyn hankinta-oikaisun johdosta muuteta (hankintalaki 126 § ja 132 §).