

**Henkilöstöhallinnon organisaation kehittäminen**

90/01.00.00/2011

YHTTMK § 27

Peruspalvelukuntayhtymä Selänteen hallintosäännön hyväksymisen yhteydessä ja myöhemmin erilaisten selvitysten yhteydessä on tullut esille, että kuntayhtymälle pitäisi perustaa yhtymähallituksen alainen henkilöstöjaos. Hallintosäännön 4 §:n mukaan yhtymähallitus voi nimetä henkilöstö- tai muita jaoksia.

Hallintosäännön 4 §:n 2 momentin mukaan yhtymähallitus päättää seuraavista asioista:

1. viran lakkauttaminen ja perustaminen
  2. virkojen ja tehtävien nimikkeet ja kelpoisuusehdot
  3. virka- ja työehtosopimusten yleinen täytäntöönpano ja soveltaminen sekä virka- ja työehtosopimusten mukainen työnantajan harkintavalta, mm. palkkauksen arviointijärjestelmät (tehtäväkohtaiset ja henkilökohtaiset yms. palkanosat)
  4. kuntayhtymän johtajaa koskevat harkinnanvaraiset henkilöstöhallinnon asiat
  5. sivutoimilupien myöntäminen kuntayhtymän henkilökunnalle
  6. mahdolliset henkilöstön lomautukset
  7. saatavien poistaminen kirjanpidosta
  8. kuntayhtymän johtajan sijaisen määrääminen
  9. sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujen toimeenpanossa ja asiakasmaksuissa noudatettavat perusteet, normit ja yleiset ohjeet
  10. henkilöstö- ja muiden jaostojen nimeäminen.
- Lisäksi yhtymähallitus voi siirtää ratkaisuvaltaansa alaiselleen toimielimelle, viranhaltijalle tai luottamushenkilölle.

Hallintosäännön 14 §:n 1 momentin mukaan yhtymähallitus käyttää ratkaisuvaltaa niissä henkilöstöhallinnon asioissa, joista ei ole säädetty kunnallisesta viranhaltijasta annetussa laissa (2003/304), työsuhtesopimuksissa (2001/55) tai kunta-alaa koskevissa virka- ja työehtosopimuksissa tai, joita ei ole hallintosäännössä määrätty viranhaltijan ratkaistavaksi. Hallintosäännön 13 ja 14 §:issä on määritelty myös viranhaltijoiden ratkaisuvalta henkilöstöhallinnon asioissa.

Kuntayhtymän vakituisen henkilökunnan vakanssien määrä on noin 730 ja lisäksi on koko ajan määräaikaissa työsuhteessa mm. sijaisia. Esimerkiksi kesäkuussa 2011 maksettiin palkkaa 1711 henkilölle, jossa ovat mukana myös mm. omaishoidontuen saajat, kehitysvammaiset työntekijät sekä luottamushenkilöt.

Henkilöstöhallinnon toimintaan kuuluu mm. virka- ja työehtosopimusten määräysten neuvonta ja ohjaus esimiehille ja työntekijöille, esimiesten kouluttaminen henkilöstöhallintoon liittyvissä asioissa, työhyvinvointitoiminnan koordinointi sekä useita toimipaikkoja koskevien yhteisten koulutusten organisointi. Henkilöstöhallinnon palvelujen merkitys korostuu entisestään, kun sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilöiden saatavuus vaikeutuu.

Jos yhtymähallitus perustaa henkilöstöjaoksen, niin sille siirretään hallintosäännön 14 §:n 2 momentin mukaista ratkaisovaltaa koko kuntayhtymän henkilöstön osalta seuraavissa asioissa:

2. virkojen ja tehtävien nimikkeet ja kelpoisuusehdot

3. virka- ja työehtosopimusten yleinen täytäntöönpano ja soveltaminen sekä virka- ja työehtosopimusten mukainen työntekijän harkintavalta, mm. palkkauksen arviointijärjestelmät (tehtäväkohtaiset ja henkilökohtaiset yms. palkanosat)

5. sivutoimilupien myöntäminen kuntayhtymän henkilökunnalle

Yhtenä vaihtoehtona on, että henkilöstöjaoksessa esittelijänä toimii päätoiminen henkilöstöpäällikkö.

Yhtymähallitus käsittelee henkilöstöjaoksen perustamisesta vuoden 2011 aikana.

Kuntayhtymän johtaja Johanna Kiiskilä esittelee asiaa kokouksessa.

Ehdotus:

Työsuojelupäällikkö: Yhteistyötoimikunta antaa lausunnon kuntayhtymähallitukselle henkilöstöhallinnon organisaation kehittämistä koskevasta suunnitelmasta.

Päätös:

Yhteistyötoimikunta lausuntonaan toteaa kuntayhtymähallitukselle kannattavansa henkilöstöjaoksen perustamista edellytyksellä, että henkilöstöjaoksen kokoonpano on yksi jäsen/kunta. Henkilöstöjaoksen tulee tuottaa lisäarvoa kuntayhtymän henkilöstöpolitiikkaan olemalla asiantuntijaelin, joka keskittyy kokonaisvaltaisesti henkilöstöasioihin huolehtien mm. henkilökunnan työhyvinvoinnista ja työsuojelusta.