

Yhteistyötoimikunta

Aika 24.01.2022 klo 15:00 - 15:47

Paikka Teams

Osallistujat

	Nimi	Tehtävä	Lisätiedot
Läsnä	Laine Janne	puheenjohtaja	
	Laine Susanna	esittelijä	
	Laamanen Kirsti	kh:n edustaja	
	Puputti Seija	kh:n edustaja	
	Stenberg Eija	kh:n edustaja	
	Jokinen Mika	jäsen	
	Juuti Pirjo	työsuojeluvaltuutettu	
	Iivarinen Johanna	jäsen	
	Kemppainen Ilkka	jäsen	
	Lajunen Petri	jäsen	
	Nevalainen Paavo	jäsen	
	Pulkkinen Paula	jäsen	
	Kankkunen Jaana	pöytäkirjanpitäjä	
Poissa	Pietilä Teija		
	Helander Karoliina		

Allekirjoitukset

	Janne Laine puheenjohtaja	Jaana Kankkunen pöytäkirjanpitäjä
Käsitellyt asiat	1 - 7	
Pöytäkirjan tarkastus	Savonlinnassa xx.xx.2022	
	Ilkka Kemppainen pöytäkirjantarkastaja	

Pöytäkirjan nähtävilläpito

www.savonlinna.fi

Käsitellyt asiat

§	Otsikko	Sivu
§ 1	Laillisuus ja päätösvaltaisuus	3
§ 2	Pöytäkirjantarkastus	4
§ 3	Tartuntatautilain väliaikaisen 48 a §:n soveltaminen	5
§ 4	Osaamisen johtamisen työkalu	8
§ 5	Työterveyshuollon työpaikkaselvitykset	9
§ 6	Ajankohtaiset työsuojeluasiat	10
§ 7	Muut yhteistyötoimikunnan jäsenten asiat	11

Lailisuus ja päätösvaltaisuus

YT 24.01.2022 § 1

Päätös

Puheenjohtaja totesi kokouksen laillisesti koolle kutsutuksi ja päätösvaltaiseksi.

Yhteistyötoimikunta

§ 2

24.01.2022

Pöytäkirjantarkastus

YT 24.01.2022 § 2

Päätösehdotus

Pöytäkirja tarkastetaan sen valmistuttua heti kokouksen jälkeen ja pidetään nähtävänä www.savonlinna.fi.

Tarkastusvuorossa jäsen Karoliina Helander, varalla Ilkka Kemppainen

Päätös

Pöytäkirjantarkastajaksi valittiin Ilkka Kemppainen, varalle Petri Lajunen.

Tartuntatautilain väliaikaisen 48 a §:n soveltaminen

YT 24.01.2022 § 3
153/01.00.00.01/2022

Valmistelija

Henkilöstösuunnittelija Jaana Kankkunen, p. 044 4174070

Selostus

Eduskunta on hyväksynyt lain tartuntatautilain väliaikaisesta muuttamisesta, laki tuli voimaan 1.1.2022 ja on voimassa 31.12.2022 saakka. Tartuntatautilain väliaikaisella muutoksella säädettiin tartuntatautilain 48 a §:stä.

Tartuntatautilain väliaikaisen 48 a §:n 1 momentin mukaan sosiaali- ja terveydenhuollon palveluissa kaikissa tehtävissä, joihin liittyy lähikontaktin aiheuttama tartuntariski covid-19-taudin vakaville seuraamuksille alttiille asiakkaille tai potilaille, saa käyttää vain erityisestä syystä henkilöä, joka ei ole osoittanut, että hänellä on rokotuksen tai enintään kuusi kuukautta aikaisemmin sairastetun laboratoriovarmistetun taudin antama suoja covid-19-tautia vastaan.

Hallituksen esityksen 230/2021 mukaan tehtävillä, joihin liittyy lähikontaktin aiheuttama tartuntariski asiakkaalle tai potilaille tarkoitettaisiin kaikkia niitä tehtäviä ja toimenpiteitä, joissa asiakkaalla tai potilaalla olisi covid-19-taudin tartuntamekanismit tuntien mahdollisuus altistua kyseiselle taudille. Sääntely ei siis rajoittuisi pelkästään sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilöiden tehtäviä hoitamaan henkilöstöön, vaan se koskisi myös esimerkiksi sellaisissa siivous- tai ruokahuollon tehtävissä toimivia henkilöitä, jotka tehtäviään hoitaessaan voisivat aiheuttaa asiakkaalle tai potilaalle covid-19-tartuntariskin esimerkiksi ollessaan hänen kanssaan samassa tilassa tai huoneessa.

Työnantajan on huomioitava, että koronarokote on tartuntatautilain 45 §:n tarkoittama vapaaehtoinen rokote. Kyseessä ei ole sote-henkilöstön rokotepakko, vaikka tartuntatautilain 48 a §:n vaatimaa suojaa voidaan edellyttää sosiaali- ja terveydenhuollon palveluiden niissä tehtävissä, joihin liittyy lähikontaktin aiheuttama tartuntariski covid-19-taudin vakaville seuraamuksille alttiille asiakkaille tai potilaille. Velvoite koronavirussuojan varmistamisesta tulee voimaan 1.2.2022. Työnantajalla on oikeus käsitellä työntekijöidensä edellä mainittuja koronasuojausta koskevia tietoja jo 1.1. alkaen.

Jos työntekijällä ei ole lain tarkoittamaa suojaa covid-19-tautia vastaan, tartuntatautilain 48 a §:n 3 momentin mukaan työnantajan on ensisijaisesti tarjottava työntekijälle muuta työsopimuksen mukaista työtä tai, jos tällaista ei ole tarjolla, muuta työntekijälle sopivaa työtä. Jos tällaista työtä ei ole tarjolla tai työntekijä ei suostu sitä vastaanottamaan, työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta työntöön estymisen ajalta, ellei toisin ole sovittu.

Jos työnantajalla on tarjota muuta työtä, palkkauksessa noudatetaan sovellettavan työehtosopimuksen palkkausta koskevia määräyksiä (esim.

Yhteistyötoimikunta

§ 3

24.01.2022

KVTES:n II lukua tai SOTE-sopimuksen II lukua.) Tässä ohjeistuksessa työntekijällä tarkoitetaan myös viranhaltijaa ja opiskelijaa.

Työnantajan tulee käsitellä henkilötietoja EU:n tietosuojalainsäädännön mukaisesti. Tietosuojavaltuutetun mukaan tieto siitä, että henkilö on saanut koronarokotuksen, on henkilön terveystieto.

Tartuntatautilain 48 a §:n 2 momentin mukaan työnantajalla on oikeus käsitellä sellaisia työntekijän tai työharjoittelussa olevan opiskelijan terveystietoja, jotka koskevat tämän soveltuvuutta 1 momentissa tarkoitettuihin tehtäviin. Tietojen käsittelyssä noudatetaan yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 5 §:n 2 momenttia. Työnantajan on säilytettävä työntekijän terveydentilaa koskevat tiedot erillään muista keräämistään henkilötiedoista. Työnantajan on säilytettävä tiedot niin kauan, kuin ne ovat tarpeen sosiaali- ja terveydenhuollon palveluja koskevan valvonnan toteuttamiseksi, kuitenkin enintään kolme vuotta siitä, kun 1 momentissa tarkoitettu henkilön soveltuvuuden arviointi on tehty.

Työelämän tietosuojalaki 5 § 2 momentti:

"Terveystilaa koskevia tietoja saavat käsitellä vain ne henkilöt, jotka näiden tietojen perusteella valmistelevat tai tekevät työsuhdetta koskevia päätöksiä taikka panevat niitä toimeen. Työnantajan on nimettävä nämä henkilöt tai määriteltävä tehtävät, joihin sisältyy terveydentilaa koskevien tietojen käsittelyä. Tietoja käsittelevät henkilöt eivät saa ilmaista näitä tietoja sivulliselle työsuhteen aikana eikä sen päättymisen jälkeen."

Jos työntekijällä ei ole tartuntatautilain 48 a §:n tarkoittamaa suojaa eikä hänelle voida tarjota muuta työtä, KT:n käsityksen mukaan kyse ei ole lomautuksesta. Kyseessä on tuolloin työntekijän esteestä johtuva palkanmaksun keskeytys. KT:n käsityksen mukaan tällöin ei noudateta lomautusta koskevia menettelytapoja, vaan työntekijän palkanmaksu keskeytetään.

Se, että työntekijältä puuttuu tartuntatautilain 48 a §:n tarkoittama suoja, ei ole työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 2 §:n mukainen irtisanomisperuste. (ks. StVM 37/2021 vp s. 7)

Tartuntalain väliaikaisen 48 a §:n soveltaminen koskee Työpaja Telakalla ja opetusyksikkö Pohjanlinnussa riskiryhmäläisten kanssa työskenteleviä työntekijöitä. Kyseessä olevissa tehtävissä lähikontakteja ei voi välttää. Koronavirussuojaa koskevan tiedon tallentamista varten työnantaja ottaa käyttöön Terveystalon Sirius-ohjelman lomakepohjan Soveltuvuus toimia covid-19-riskiryhmien kanssa. Lomakepohja on tarkoitettu käytettäväksi vain niiden työntekijöiden osalta, joihin tartuntatautilain 48 a §:n mukainen velvoite kohdistuu. Lomakepohjaa ei saa käyttää muihin tarkoituksiin. Vastuu lomakkeen lainsäädännön mukaisesta käytöstä on työnantajalla.

Lomake tallennetaan työntekijän Sirius-tietoihin, lomakkeelle kirjattavat tiedot on tietosuojasyistä hankittava työntekijältä itseltään. Lainsäädäntöön perustuen työterveyshuolto ei voi täyttää lomaketta Siriukseen työnantajan puolesta. Tietosuojasyistä työterveyshuolto ei saa nähdä ko. lomakkeen tietoja Siriuksessa.

Yhteistyötoimikunta

§ 3

24.01.2022

Esittelijä

Henkilöstöpäällikkö Laine Susanna, p. 044 4174060

Päätösehdotus

Yhteistyötoimikunta merkitsee tiedoksi.

Päätös

Merkittiin tiedoksi.

Yhteistyötoimikunta

§ 4

24.01.2022

Osaamisen johtamisen työkaluYT 24.01.2022 § 4
154/01.03.00.03/2022

Valmistelija Henkilöstöpäällikkö Susanna Laine, p. 044 4174060

Selostus Savonlinnan kaupunkistrategiassa on yhtenä kriittisenä menestystekijänä kirjattu osaava ja hyvinvoiva henkilöstö ja hyvä johtaminen. Strategia osalta on tavoitteeksi asetettu mm. henkilöstön osaamisen kehittäminen ja että kehityskeskustelut- ja ryhmäkehityskeskustelu kehittyvät. Tämän strategiakirjauksen toteuttamiseksi henkilöstöpalvelut on ottamassa käyttöön Personec OSS osaamisen johtamisen työkalua. OSS muodostuu viidestä eri moduulista, joista vuoden 2022 otetaan aikana käyttöön osaamiset ja keskustelut -moduulit.

OSS:n kautta organisaatio voi käydä kahdenkeskisiä keskusteluita kuten kehityskeskusteluita sekä esim. tulo- ja lähtökeskusteluita. OSS:n kautta voidaan myös käydä ryhmäkeskusteluita ja laatia perehdytyslomakkeita. OSSiin tullaan siirtämään myös tehtäväkuvalomakkeet, TVA-lomakkeet sekä henkilökohtaisen lisän arviointilomakkeet. Organisaation eri alueille voi tarvittaessa laatia omat tai muunnellut lomakkeet. Lomakkeet pysyvät tallessa OSS:ssa keskitetysti ja henkilöstöhallinto voi seurata keskusteluissa sovittujen asioiden edistymistä reaaliajassa. OSS:n automatisoidun prosessin myötä keskustelulomakkeita ei tarvitse enää tallentaa tiedostoasemille tai arkistoida mappeihin. Automaattiset sähköpostit ohjaavat käyttäjiä keskusteluprosessissa säästäten aikaa ja vaivaa.

Osaaminen ja työhyvinvointi ovat organisaation menestyksen edellytyksiä. Osaaminen on peruslähtökohta ja perusta hyvinvoinnille syntyä siitä, että asiantuntijoilla on mahdollisuus hyödyntää osaamisvahvuuksiaan. Osaamista on hyvin vaikea johtaa luotettavasti ja tehokkaasti, mikäli tarvittavia ja olemassa olevia osaamisvahvuuksia, kehittämiskohteita tai tarpeita ei ole määritetty.

OSS osaamiset -moduulissa voi määritellä, suunnitella ja seurata osaamisen kehittämistä monella eri tavalla. Moduulilla voi määrittää ja mitata henkilöstön strategisia osaamisia sekä saada näistä kattavat raportit osaamisen tilasta. OSS poistaa tekemisestä kaikki yksittäiset dokumentit ja niiden manuaalisen hallinnoinnin, ja kokoaa tiedon järjestelmään niin, että kokonaisuuden hallinta on mm. läpinäkyvää ja nopeaa.

Esittelijä Henkilöstöpäällikkö Laine Susanna

Päätösehdotus Yhteistyötoimikunta merkitsee tiedoksi

Päätös Merkittiin tiedoksi.

Yhteistyötoimikunta

§ 5

24.01.2022

Työterveyshuollon työpaikkaselvityksetYT 24.01.2022 § 5
95/01.04.02.03/2022

Valmistelija

Työsuojelupäällikkö Mika Jokinen, puh. 044 417 4757

Selostus

Työterveyshuollon toiminnan tavoitteena on terveellinen ja turvallinen työympäristö, hyvin toimiva työyhteisö, työhön liittyvien sairauksien ennaltaehkäiseminen sekä työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen ja edistäminen.

Tavoitteiden saavuttamiseksi työterveyshuolto tekee työpaikkaselvityksiä työolosuhteiden tai työtehtävien muuttuessa, kuitenkin vähintään viiden vuoden välein.

Työterveyshuolto on tehnyt työpaikkaselvityksen avoin päiväkotitikantanssiin, Pihlajaniemen jätevedenpuhdistamolle sekä Punkaharjun ja Savonrannan jätevedenpuhdistamoille. Työpaikkaselvityksistä laaditut raportit on saatettu työyksiköihin tiedoksi toimenpiteitä varten.

Työsuojeluvaltuutetut seuraavat työterveyshuollon antamien suositusten toteutumista omien seurantaohjelmiensa mukaisesti.

Työsuojeluvaltuutetut raportoivat yhteistyötoimikunnalle ja tulosalueen esimiehille suositusten toteumatilanteen.

Työpaikkaselvitysraportti on luettavissa luottamushenkilöiden Extranetissä.

Työsuojelupäällikkö Mika Jokinen selostaa asiaa yhteistyötoimikunnalle.

Esittelijä

Henkilöstöpäällikkö Laine Susanna

Päätösehdotus

Yhteistyötoimikunta toteaa kokousmateriaalina olevan työterveyshuollon työpaikkaselvitysraportin käsitellyksi

Päätös

Yhteistyötoimikunta hyväksyi päätösehdotuksen.

Yhteistyötoimikunta

§ 6

24.01.2022

Ajankohtaiset työsuojeluasiat

YT 24.01.2022 § 6

Selostus	Työsuojeluvaltuutetut ja työsuojelupäällikkö selostavat yhteistyötoimikunnalle ajankohtaisia työsuojeluasioita.
Valmistelu	Henkilöstösuunnittelija Jaana Kankkunen, p. 044 4174070
Esittelijä	Henkilöstöpäällikkö Laine Susanna
Päätösehdotus	Asiat merkitään tiedoksi.
Käsittely:	<p>Työsuojeluvaltuutetun esille nostamia asioita:</p> <ul style="list-style-type: none">- Käytiin keskustelu varhaiskasvatyüksiköissä käytössä olleista taukotilalistoista ja niiden käyttötarkoituksesta korona-altistumisen kartoituksessa.- Käytiin keskustelu henkilöstön koronaohjeistuksesta ja niiden ajantasaisuudesta intrassa.- Käytiin keskustelua Dynasty10 käyttöön ottamisesta. Todettiin, että hallintopalvelut antaa tarvittavaa koulutusta ohjelmiston käyttöön.- Käytiin keskustelua koronan kotitestien mahdollisuudesta. Todettiin, että koronatestaukseen pääsee tällä hetkellä hyvin. Joissakin tapauksissa on long covid voidaan osoittaa ammattitaudiksi <p>Käytiin keskustelua yhteistyötoimikunnan kokousajankohtien muuttamisesta jo sovitusta ajoista siten, että mahdollistettaisiin myös työsuojeluvaltuutettujen osallistuminen.</p>
Päätös	Yhteistyötoimikunnan uudet kokousaikataulut käsitellään seuraavassa kokouksessa, muutoin asiat merkittiin tiedoksi.

Yhteistyötoimikunta

§ 7

24.01.2022

Muut yhteistyötoimikunnan jäsenten asiat

YT 24.01.2022 § 7

Selostus:	Kuullaan yhteistyötoimikunnan jäsenten esille nostamia asioita.
Päätösehdotus	Yhteistyötoimikunta merkitsee tiedoksi.
Käsittely:	<p>Yhteistyötoimikunnan esityslistan julkaisua viivästytti uuden asianhallintaohjelman version käyttööotto. Jatkossa sekä esityslistat että pöytäkirjat julkaistaan hyvissä ajoin ennen kokousta sekä Santra-intranetissä että Savonlinnan kaupungin kotisivuilla.</p> <p>15.2. pidettäväksi sovittua yhteistyötoimikunnan kokousta esitetään siirrettäväksi myöhempään ajakohtaan.</p> <p>Henkilöstöpäällikkö toi esille seuraavaa:</p> <ul style="list-style-type: none">- Yhteistyö Kevan kanssa Mielen tuen polut -hankkeessa on käynnistynyt. Hanke kestää maaliskuun loppuun saakka, jonka jälkeen se käsitellään pääluottamusmiesten ja työsuojelun kanssa, sen jälkeen yhteistyötoimikunnassa.- Päivityksessä oleva Työhyvinvointiohjelma tuodaan käsiteltäväksi yhteistyötoimikunnan seuraavaan kokoukseen.
Päätös	<p>Seuraava yhteistyötoimikunnan kokous siirretään päivältä 15.2. pidettäväksi 3.3. klo 8.30.</p> <p>Muutoin merkittiin tiedoksi.</p>

Muutoksenhakuohje koskee pykäläiä: § 1, § 2, § 3, § 4, § 5, § 6, § 7

Muutoksenhakukielto

Päätökseen, joka koskee vain asian valmistelua tai täytäntöönpanoa, ei saa kuntalain 136 §:n mukaan hakea muutosta.