

**Suupohjan peruspalveluliikelaitos-
kuntayhtymä**

Paikka **Kauhajoen kaupungintalo, kaupunginhallituksen huone**

Aika **21.06.2009 klo 15.00 – 15.10**

Saapuvilla olleet jäsenet

Lasse Hautala	puheenjohtaja
Esko Lehtimäki	varapuheenjohtaja
Kaija Hapuanaja	jäsen
Marketta Nummijärvi	jäsen
Antti Seppälä	jäsen

Poissaolleet

Muut saapuvilla olleet	Katri Heikkilä	esittelijä, vs. liikelaitoskuntayhtymän johtaja
	Anne Alavillamo	pöytäkirjanpitäjä, hallintosihteeri

Laillisuus ja päätösvaltaisuus

Todettiin.

Asiat §:t 22-30, sivut 48-62

Pöytäkirjan tarkastajat

Kaija Hapuanaja ja Marketta Nummijärvi

Pöytäkirjan allekirjoitus ja varmennus

Puheenjohtaja	Pöytäkirjanpitäjä
---------------	-------------------

Lasse Hautala	Anne Alavillamo
---------------	-----------------

Pöytäkirjan tarkastusmerkinnät

Kauhajoki 21.06.2010

Kaija Hapuanaja	Marketta Nummijärvi
-----------------	---------------------

Nähtävilläolo

Pöytäkirja on ollut yleisesti nähtävänä Kauhajoen kaupungintalolla 22.6.2010

Pöytäkirjanpitäjä	Anne Alavillamo
-------------------	-----------------

22 § Teknisten järjestelyerän 1.2.2010 jakaminen

Valmistelija / lisätiedot: henkilöstöpäällikkö Katri Heikkilä, puh. 040 5700 907, sähköposti; etunimi.sukunimi@llky.fi

Henk.jaosto 22 §

Liikelaitoskuntayhtymän johtokunnan päätöksen 11.3.2009 § 44 mukaan henkilöstöjaosto päättää keskitettyjen palkkaratkaisujen täytäntöönpanosta.

Teknisten sopimuksen piiriin kuuluvalla henkilöstöllä on uuden 1.2.2010 voimaan tulleen sopimuksen allekirjoituspöytäkirjan mukaan paikallisesti neuvoteltava 0,4 %:n suuruinen järjestelyerä (samapalkkaisuuserä). Erä käytetään paikallisesti pyrkimällä edistämään naisvaltaisten alojen palkkakilpailukykyä sekä poistamaan naisten ja miesten perusteettomia palkkaeroja kohdentamalla palkkojen korotuksia koulutetuille naisvaltaisille ryhmille, jotka työskentelevät TS:n 2 §:n mukaisella soveltamisalalla mm. seuraavissa tehtävissä: siivouspäällikkö, siivoustyönjohtaja, työnohjaaja siivoustoimessa, kiinteistörekisterin hoitaja, laborantti, paikkatietokäsittelijä, kartanpiirtäjä, piirtäjä, suunnitteluavustaja, palveluesimies, tekninen avustaja, terveystarkastaja, ympäristötarkastaja, puutarhuri, arkkitehti ja ympäristösihteeri.

Jaettavan järjestelyerän suuruus laskettiin tammikuun 2010 palkoista, jolloin koko teknisten sopimuksen alaisen henkilöstön yhteenlaskettu palkkasumma oli 29 984,17 €. Jaettavan järjestelyerän suuruus on siis 119,94 euroa. Työnantajan esityksestä erä käytetään tehtäväkohtaisten palkkojen tarkasteluun.

Teknisten sopimuksen järjestelyerän jakamisesta neuvoteltiin 7.6.2010 asianomaisten sopijajärjestöjen kanssa. Neuvottelussa hyväksyttiin työnantajan esitys järjestelyerän jakamisesta.

Liitteenä on paikallisneuvottelun yksimielinen esitys teknisten sopimuksen järjestelyerän jakamisesta.

Johtajan ehdotus: Henkilöstöjaosto hyväksyy liitteen mukaisen paikallisneuvottelun neuvottelutuloksen teknisten sopimuksen järjestelyerän jakamisesta.

Henkilöstöjaoston päätös: Ehdotus hyväksyttiin yksimielisesti keskustelutta.

23 §

Kunnallisen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimuksen 1.2.2010 järjestelyerän jakaminen

Valmistelija / lisätiedot: henkilöstöpäällikkö Katri Heikkilä, puh. 040 5700 907, sähköposti; etunimi.sukunimi@llky.fi

Henk.jaosto 23 §

Liikelaitoskuntayhtymän johtokunnan päätöksen 11.3.2009 § 44 mukaan henkilöstöjaosto päättää keskitettyjen palkkaratkaisujen täytäntöönpanosta.

Uudessa tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimuksessa 2010-2011 on sovittu paikallisesti käytettäväksi 0,4 %:n suuruinen samapalkkaisuuserä. Erällä pyritään edistämään naisvaltaisten alojen palkkakilpailukykyä sekä poistamaan naisten ja miesten perusteettomia palkkaeroja kohdentamalla palkankorotuksia koulutetuille naisvaltaisille ryhmille.

Samapalkkaisuuserä toteutetaan siten, että perustuntipalkkoja, henkilökohtaisia lisiä ja urakkapalkkoja korotetaan 0,4 %.

Llky:n palveluksessa on neljä toistaiseksi voimassa olevassa työsuhhteessa olevaa työntekijää, joista yksi on nainen. Erää ei siten voida kohdistaa vain naisvaltaisille ryhmille. Työnantaja esitti 7.6.2010 käydyssä paikallisneuvottelussa, että samapalkkaisuuserä jaetaan liitteen mukaisesti korottamalla kaikkien tuntipalkkaisten perustuntipalkkoja ja henkilökohtaisia lisiä 0,4 %.

Paikallisneuvottelussa työnantajan esitys hyväksyttiin yksimielisesti.

Johtajan ehdotus: Henkilöstöjaosto hyväksyy liitteen mukaisen paikallisneuvottelun neuvottelutuloksen kunnallisen tuntipalkkaisen henkilöstön järjestelyerän jakamisesta.

Henkilöstöjaoston päätös: Ehdotus hyväksyttiin yksimielisesti keskustelutta.

24 §

Harkinnanvaraisten virka-/työvapaiden myöntämisen periaatteet Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymässä

Valmistelija / lisätiedot: henkilöstöpäällikkö Katri Heikkilä, puh. 040 5700 907, sähköposti: etunimi.sukunimi@llky.fi

Henk.jaosto 24 §

Liikelaitoskuntayhtymän johtokunnan päätöksen 11.3.2009 § 44 mukaan henkilöstöjaosto päättää seuraavista asioista:

Ellei asiaa hallintosäännön perusteella ole annettu muulle toimielimelle tai viranhaltijalle, henkilöstöjaosto ratkaisee asiat:

1. Virka- ja työehtosopimuksen tekemistä koskevat asiat kunnallisen työmarkkinalaitoksen valtuutuksen nojalla ja sopimuspalkkaiseksi nimetyn viranhaltijan palkasta sopimisesta työmarkkinalaitoksen suostumuksella;
2. Virka- ja työehtosopimuksen yleistä soveltamista ja täytäntöönpanoa koskevat asiat siltä osin kuin ne on jätetty työnantajan harkintaan;
3. Virka- ja työehtosopimusten mukaisten paikallisneuvottelujen käyminen;
4. Keskitettyjen palkkaratkaisujen täytäntöönpano;
5. Henkilöstöasioiden yleisohjeiden antaminen.

Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymässä ei ole määriteltynä yhtenäisiä käytäntöjä harkinnanvaraisten virka-/työvapaiden myöntämiseen. Tähän saakka on noudatettu sen kunnan käytäntöjä josta vapaata hakenut työntekijä on siirtynyt liikelaitoskuntayhtymän palvelukseen. Kuntien käytännöt ovat kuitenkin olleet osin erilaisia ja henkilöstön tasa-arvoisuuden vuoksi on tärkeää, että liikelaitoskuntayhtymä määrittelee omat, koko henkilöstöä koskevat periaatteet harkinnanvaraisten virka-/työvapaiden myöntämisestä.

Kvtes V luvun 11 §:n 3 momentin soveltamisohjeessa todetaan, että kunnissa ja kuntayhtymissä olisi syytä omaksua mahdollisimman yhdenmukainen käytäntö harkinnanvaraisten virka-/työvapaiden myöntämisen osalta. Paikallisesti olisi hyvä tehdä periaatepäätös harkinnanvaraisen virka-/työvapaan myöntämisen perusteista, palkallisuudesta jne. Ennen tällaisen päätöksen tekemistä asia on käsiteltävä pääsopimuksen mukaisesti.

Harkinnanvaraisten virka-/työvapaiden myöntämisen (ne virka- ja työvapaat, joita työnantaja ei ole lain tai sopimusmääräyksen perusteella velvollinen myöntämään) periaatteista on neuvoteltu kaikkien sopimusjärjestöjen edustajien kanssa paikallisneuvottelussa 7.6.2010, jossa on yksimielisesti neuvottelun tuloksena päätetty esittää henkilöstöjaostolle hyväksyttäväksi seuraavat periaatteet:

- Palkatonta virka-/työvapaata toisen työnantajan palvelukseen siirtymisen vuoksi myönnetään yhtäjaksoisesti koeajan ajaksi

Henk.jaosto § 24, jatkoa 2

tai enintään yhdeksi vuodeksi (esim. määräaikainen projekti-työ). Hakemus vapaasta tulee tehdä yhtäjaksoisesti koko haettavalle ajalle.

- Palkatonta virka-/työvapaata toisen viran/toimen hoitoa varten omassa organisaatiossa myönnetään enintään kaksi vuotta (koskee myös työnkiertoa)
- Vähintään neljä kuukautta kestävän harkinnanvaraisen virka-/työvapaan hakemus tulee tehdä ao. esimiehelle hyvissä ajoin ennen vapaan aiottua aloitusajankohtaa työtehtävien järjestelyjen vuoksi. Pääsääntöisesti hakemus on jätettävä vähintään kuusi viikkoa ennen vapaan alkamisajankohtaa. Vapaasta päätävä esimies voi perustellusta syystä poiketa ajankohdasta ja hyväksyä myös myöhemmin jätetyn hakemuksen jos työtehtävän sijaisuusjärjestelyt on mahdollista hoitaa.
- Kahden - neljän kuukauden pituisten virka- työvapaiden osalta hakemukset on jätettävä vähintään neljä viikkoa ennen vapaan aiottua alkamisajankohtaa. Vapaasta päättävä esimies voi perustellusta syystä poiketa ajankohdasta ja hyväksyä myös myöhemmin jätetyn hakemuksen jos työtehtävän sijaisuusjärjestelyt on mahdollista hoitaa.
- Vuosittain toistuviin kesälomasijaisuuksiin toisen työnantajan palveluksessa työnantaja suhtautuu kielteisesti.
- Haettaessa harkinnanvaraista palkatonta virka-/työvapaata on maanantaista perjantaihin, kun lauantai ja sunnuntai ovat pääsääntöisesti työntekijän vapaapäiviä, tulee hakemus tehdä koko viikoksi maanantaista sunnuntaihin. Haettaessa vapaata esim. keskiviikosta perjantaihin, on hakemukseen sisällytettävä myös lauantai ja haettaessa tiistaista perjantaihin sekä lauantai että sunnuntai.
- pääsääntö on että haettaessa kolmen päivän virka/työvapaata on sisällytettävä yksi palkallinen vapaapäivä ja haettaessa neljää tai viittä päivää virka/työvapaata vapaaseen on sijoitettava kaksi palkallista vapaapäivää.
- 1-2 päivän palkattoman virka/työloman osalta ei palkallisia vapaapäiviä tarvitse liittää haettuun virka/työlomaan.

Johtajan ehdotus: Henkilöstöjaosto hyväksyy esittelyn mukaiset periaatteet harkinnanvaraisten virka-/työvapaiden myöntämisestä.

Henkilöstöjaoston päätös: Ehdotus hyväksyttiin yksimielisesti keskustelutta.

25 §

KVTES –sopimusalueen tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmä

Valmistelija / lisätiedot: henkilöstöpäällikkö Katri Heikkilä, puh. 040 5700 907, sähköposti; etunimi.sukunimi@llky.fi

Henk.jaosto 25 §

Liikelaitoskuntayhtymän johtokunnan päätöksen 11.3.2009 § 44 mukaan henkilöstöjaosto päättää seuraavista asioista:

Ellei asiaa hallintosäännön perusteella ole annettu muulle toimielimelle tai viranhaltijalle, henkilöstöjaosto ratkaisee asiat:

1. Virka- ja työehtosopimuksen tekemistä koskevat asiat kunnallisen työmarkkinalaitoksen valtuutuksen nojalla ja sopimuspalkkaiseksi nimetyn viranhaltijan palkasta sopimisesta työmarkkinalaitoksen suostumuksella;
2. Virka- ja työehtosopimuksen yleistä soveltamista ja täytäntöönpanoa koskevat asiat siltä osin kuin ne on jätetty työnantajan harkintaan;
3. Virka- ja työehtosopimusten mukaisten paikallisneuvottelujen käyminen;
4. Keskitettyjen palkkaratkaisujen täytäntöönpano;
5. Henkilöstöasioiden yleisohjeiden antaminen.

Liikelaitoskuntayhtymän henkilöstö siirtyi 1.1.2009 Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymän palvelukseen liikelaitoskuntayhtymän valmistelun yhteydessä sovittujen periaatteiden mukaisesti niine etuuksineen, jotka heillä on 31.12.2008 ollut. Henkilöstöä luovutaneissa kunnissa on ollut erilaisia palkkausrakenteita ja osassa kunnista tehtävänvaativuuden arviointi on ollut käytössä, osassa ei. Liikelaitoskuntayhtymän johtokunta on hyväksynyt palkkojen harmonisointiohjelman, mutta ohjelman toteuttaminen/tavoitepalkkatasojen päättäminen vaatii pohjaksi tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmän, johon myös koko nykyinen KVTES –alueen palkkarakenne perustuu.

Työn/tehtävien vaativuuden arviointitavat jaetaan yleensä kahteen pääryhmään: kokonaisarviointi ja analyttinen eli vaativuustekijöittäin eritelty arviointi (yleensä pisteytys). Työn/tehtävien vaativuutta eri työtehtävien välillä suoritetaan vain yhden palkkahinnoittelukohdan sisällä, eli esim. toimistotyötä tekevien (01TOI010) tehtäväkohtaista palkkaa ei verrata sairaanhoitajien palkkaan (03HOI030). Koska vertailu tapahtuu hinnoittelukohdittain voitaisiin arvioinnissa käyttää kokonaisarviointia, jossa kuitenkin etukäteen määriteltäisiin yleisiä työn edellyttämiä vaativuustekijöitä, jotka ovat osaaminen, työn vaikutukset ja vastuu, yhteistyötaidot sekä työolosuhteet. Analyttisessä arvioinnissa taas kaikki tehtävien vaativuustekijät on arvioitu ja pisteytetty etukäteen.

Henk.jaosto § 25, jatkoa 2

Työn vaativuuden arvioinnin arviointimenettelystä keskustellaan henkilöstön ja henkilöstön edustajien kanssa ja pyritään laajaan yksimielisyyteen. Viime kädessä arvioinnin suorittamisesta ja sen tuloksen täytäntöönpanosta päättää kuitenkin työnantaja, joka on vastuussa sopimuksen täytäntöönpanosta.

Työnantaja on valmistellut arvioinnin käyttöönottoa laajalla pohjalla, käsitellen työnantajan esityksen valmistelua esimieskokouksissa ja kuullen henkilöstön edustajia valmistelun aikana. Valmistelun jälkeen työnantaja teki paikallisneuvottelulle 7.6.2010 alla olevan esityksen työn/tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmän käyttöönotosta ja toteutustavasta:

Liikelaitoskuntayhtymän KVTES –alueen henkilöstön tehtävien vaativuuden arviointi käynnistetään käyttäen liitteenä olevaa analyttisen arvioinnin pisteytystaulukkoa ja tehtävän vaativuuden arviointilomaketta.

Suuren henkilöstömäärän vuoksi arviointi tullaan suorittamaan palkkahinnoittelukohtien sisällä siten, että niissä hinnoittelukohdissa, missä on useita samansisältöistä työtä tekeviä työntekijöitä/viranhaltijoita, täyttää työntekijöistä koottu arviointiryhmä yhden mallitehtäväkuvauksen. Esimerkiksi hinnoittelukohta 03HOI030 (sairaanhoitajat, terveydenhoitajat jne), jossa on jo tällä hetkellä erilaisia työn vaativuuteen perustuvia palkkoja jakaantuu esim. seuraaviin mallikuvauksiin: asiantuntijahoitajat (astma, diabetes jne), vastaanottohoitajat, kotisairaanhoitajat, akuuttiosaston sairaanhoitajat... niin paljon kuin ryhmiä on tarpeen tehdä. Ne tehtävät joita hinnoittelukohdassa on alle viisi laativat henkilökohtaiset tehtäväkuvaukset (esim. atk).

Kun tehtäväkuvaus/arviointikaavakkeet on täytetty lähiesimiehelle, tämä suorittaa yhdessä toisen esimiehen kanssa työnantajan arvioinnin. Yhdessä tehtävällä arvioinnilla pyritään mahdollisimman objektiiviseen arviointiin ja siihen että saman hinnoittelukohdan sisällä eri tehtävissä työskentelevät arvioidaan yhtenäisin perustein. Esim sairaanhoitajien kohdalla arvioinnin voisi suorittaa yhdessä kotipalveluohjaaja ja vastaanoton osastonhoitaja. Työnantajan suorittaman arvioinnin jälkeen lomake käydään vielä yhdessä työntekijöiden kanssa läpi lopullisen arvioinnin suorittamiseksi. Työnantaja kuitenkin viime kädessä ratkaisee kukin osa-alueen vaativuustekijän lopullisen arvion.

Neuvottelussa hyväksyttiin yksimielisesti, että työn vaativuuden arviointi suoritetaan käyttäen analyttista arviointia ja liitteenä olevaa arviointilomaketta ja pisteytystaulukkoa. Neuvottelussa korostettiin sitä, että henkilöstön ja esimiesten kouluttamiseen arvioinnin toteuttamisessa panostetaan ja pohjatyöhön käytetään riittävästi aikaa.

Henk.jaosto § 25, jatkoa 3

Neuvottelussa asetettiin tavoitetauluksi yksi vuosi. Koulutukset ja tiedotus tullaan aloittamaan heti lomakauden jälkeen. Sisäisen tukipalvelun henkilöstö toimii testiryhmänä ja arviointi toimistoalan hinnoittelukohtien osalta aloitetaan välittömästi kun arviointilomake ja siihen liittyvä pisteytys on hyväksytty henkilöstöjaostossa. Tarvittaessa arviointitapaan ja arviointilomakkeeseen palataan uudelleen.

Johtajan ehdotus: Henkilöstöjaosto hyväksyy liitteenä olevan työn vaativuuden arvioinnin –arviointilomakkeen ja pisteytystaulukon ja päättää käynnistää KVTES –sopimusalueen tehtävien vaativuuden arvioinnin.

Henkilöstöjaoston päätös: Ehdotus hyväksyttiin yksimielisesti keskustelutta.

26 §

Paikallinen sopimus matkustamisesta Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymän toiminta-alueella

Valmistelija / lisätiedot: henkilöstöpäällikkö Katri Heikkilä, puh. 040 5700 907, sähköposti; etunimi.sukunimi@llky.fi

Henk.jaosto 26 §

Liikelaitoskuntayhtymän toiminnan aloittamisen jälkeen llky:n henkilökunta on enenevässä määrin alkanut, usein työnantajan aloitteessa, liikkumaan eri toimintayksiköiden välillä kokousten ja palaverien vuoksi sekä toimimaan useassa toimipisteessä normaaleissa työtehtävissä. Työntekijöiden tasapuolisen kohtelun vuoksi on syytä yhtenäistää menettelytavat koskien henkilöstön matkustamista llky:n toiminta-alueella.

Toimintatapojen yhtenäistämiseksi on työnantaja esittänyt paikallisneuvottelulle 7.6.2010 paikallissopimuksen laatimista koskien henkilöstön virka- ja työtehtäviin liittyvää matkustamista Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymän toiminta-alueella.

Sopimusehdotuksessa esitetään, että pääsääntöisesti jokaiselle viranhaltijalle ja työntekijälle määritellään pysyväisluontoinen toimipaikka sekä se, miten ylimääräinen matkustamisesta aiheutuva haitta korvataan. KVTES:n yleisen osan 4 §:n mukaan paikallisella sopimuksella ei saa poiketa KVTES:n säännöllisen työajan keskimääräisestä pituudesta, mikä on huomioitu sopimusesityksessä (ts. luetaan ajaksi, joka korvataan kuten se olisi työaika, mutta työaika ei matka-ajan vuoksi pidennetä (ei oikeutta työaikakorvauksiin)). Sopimuksella sovittaisiin myös, että sopimusta sovellettaessa ei synny päiväraha- ja ateriakorvausoikeutta.

Liitteenä oleva sopimus hyväksyttiin paikallisneuvottelussa.

Johtajan ehdotus: Henkilöstöjaosto hyväksyy liitteenä olevan paikallisen sopimuksen: Paikallinen virka- ja työehtosopimus menettelyta-voista / henkilöstön virka- ja työtehtäviin liittyvä matkustaminen Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymän toiminta-alueella.

Henkilöstöjaoston päätös: Ehdotus hyväksyttiin yksimielisesti keskustelun jälkeen.

27 §

Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymän matkustusohje

Valmistelija / lisätiedot: henkilöstöpäällikkö Katri Heikkilä, puh. 040 5700 907,
sähköposti; etunimi.sukunimi@llky.fi

Henk.jaosto 27 §

Paikallissopimuksen lisäksi on tarkoituksen mukaista laatia vielä erilliset matkustusohjeet, joissa on yhteenveto matkustamiseen liittyvistä asioista, mm. matkaennakoista, matkalaskujen laatimisesta sekä matkan ennakkotoimenpiteistä.

Matkustusohje liitteenä.

Johtajan ehdotus: Henkilöstöjaosto hyväksyy liitteenä olevan matkustusohjeen. Ohje tulee voimaan 1.7.2010.

Henkilöstöjaoston päätös: Ehdotus hyväksyttiin yksimielisesti keskustelutta.

28 §

Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymän muuttuminen savuttomaksi työpaikaksi

Valmistelija / lisätiedot: henkilöstöpäällikkö Katri Heikkilä, puh. 040 5700 907, sähköposti; etunimi.sukunimi@llky.fi

Paula Viitala on tehnyt aloitteen tupakoinnista Kauhajoen kaupungintalossa. Aloitteen pohjalta Kauhajoen kaupungin hallituksen henkilöstöjaosto on päättänyt perustaa työryhmän valmistelemaan Savuton kaupunki –ohjeistusta. Kauhajoen kaupungin päättäessä Savuttomaksi kaupungin aikaansaamiseksi johtaa se siihen, että tupakointi on kielletty kaupungin omistamissa ja hallinnoimissa sisätiloissa ja siihen että mahdolliset aikuisten käyttämät tupakointipaikat on sijoitettu vähemmän näkyvästi ulos niin, ettei tupakansavu pääse kulkeutumaan ulkoa savuttomiin sisätiloihin.

Kauhajoen kaupungintalon tiloissa työskentelee myös liikelaitoskuntayhtymän henkilökuntaa sekä useissa kaupungilta vuokratuissa tiloissa työskentelee llky:n henkilöstöä, jolloin kaupungin päätöksellä on vaikutusta myös llky:n henkilöstöön.

Koska llky:n tulisi lähtökohtaisesti kohdella henkilöstöään tasaveroisesti, on myös liikelaitoskuntayhtymässä keskusteltava savuttoman työpaikan toteuttamisesta, jolloin savuttomuus laajenisi koskemaan llky:n kaikkia toimipisteitä ja työpaikkoja.

Työsuojelutoimikunta on kokouksessaan 2.6.2010 omalta osaltaan esittänyt, että Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymä muuttuisi savuttomaksi työpaikaksi samalla aikataululla Kauhajoen kaupungin kanssa.

Savuton työpaikka asiaa on käsitelty myös liikelaitoskuntayhtymän paikallisneuvottelussa 7.6.2010, jolloin paikallisneuvottelu päätti yksimielisesti esittää henkilöstöjaostolle, että liikelaitoskuntayhtymässä laaditaan savuton työpaikkaohjeistus ja että liikelaitoskuntayhtymä julistautuu savuttomaksi työpaikaksi samalla aikataululla kuin Kauhajoen kaupunki. Laadittavassa ohjeistuksessa tulee olemaan pohjana kuitenkin lopettamista tukeva kuin tupakoinnista rankaiseva toimintatapa. Henkilöstöjaostolle esitetään myös tupakoinnin lopettamista tukevien korvaushoitosten kustannuksiin osallistumista ja muita mahdollisia tukemiskeinoja (mm. tupakoinnin lopettamista tukevat ryhmät, koulutus jne.)

Henk.jaosto § 28, jatkoa 2

Savuton kaupunki –työryhmässä on liikelaitoskuntayhtymän edustus ja ohjeistus voidaan laatia yhteistyössä. Savuton liikelaitoskuntayhtymän –valmistelua varten ei tarvitse em. syystä nimetä omaa työryhmää.

Johtajan ehdotus: Henkilöstöjaosto päättää käynnistää savuton liikelaitoskuntayhtymän valmistelun.

Henkilöstöjaoston päätös: Ehdotus hyväksyttiin yksimielisesti keskustelun jälkeen.

Pöytäkirjan- tarkastus:	Lautakunta / Jaosto	Kaupunginhallitus	Kaupunginvaltuusto
----------------------------	---------------------	-------------------	--------------------

29 § Tiedoksi merkittävät asiat

Henk.jaosto 29 §

Työsuojelutoimikunnan pöytäkirja 2.6.2010

Paikallisneuvottelun pöytäkirja 7.6.2010

Johtajan ehdotus: Henkilöstöjaosto merkitsee tiedoksi.

Henkilöstöjaoston päätös: Merkittiin tiedoksi.

30 § Muut asiat

Henk.jaosto 30 § Todettiin, että muita asioita ei ollut.