

**Pöytäkirja
Henkilöstöjaosto**

N:o 1 / 2011

**Suupohjan peruspalveluliikelaitos-
kuntayhtymä**

Paikka Panu-tuotannon tilat
Aika 17.01.2011 klo 15.00-15.10

Saapuvilla olleet jäsenet

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

Poissaolleet

Muut saapuvilla olleet	Kari Nuutila Anna Elenius	esittelijä, liikelaitoskuntayhtymän johtaja pöytäkirjanpitäjä, vs. henkilöstöpäällikkö
-------------------------------	------------------------------	---

Laillisuus ja päätösvaltaisuus

Asiat §:t 1-6 , sivut 1-10

Pöytäkirjan tarkastajat

Kaija Hapuanoja ja Marketta Nummijärvi

Pöytäkirjan allekirjoitus ja varmennus

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

Lasse Hautala	Anna Elenius
---------------	--------------

Pöytäkirjan tarkastusmerkinnät

Kauhajoki 17.01.2011

Kaija Hapuanoja	Marketta Nummijärvi
-----------------	---------------------

Nähtävilläolo

Pöytäkirja on ollut yleisesti nähtävänä Kauhajoen kaupungintalolla

Pöytäkirjanpitäjä	Anna Elenius
-------------------	--------------

1 § Johtokunnan henkilöstöjaoston pöytäkirjan nähtävänä pitäminen

Valmistelija/lisätiedot: vs. henkilöstöpäällikkö Anna Elenius, puh. 040 5700 907,
etunimi.sukunimi@llky.fi

Henk.jaosto 1 §

Kuntalain 63 §:n mukaan valtuuston, kunnanhallituksen ja lautakunnan pöytäkirja siihen liitettyine oikaisuvaatimusohjeineen tai valitusosoitukseen pidetään tarkastamisen jälkeen yleisesti nähtävänä siten kuin siitä on ennakolta ilmoitettu. Muun viranomaisen pöytäkirja pidetään vastaavasti yleisesti nähtävänä, jos asianomainen viranomainen katsoo sen tarpeelliseksi.

Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymän hallintosäännön 41 §:n 1 mom:n mukaan pöytäkirja pidetään yleisesti nähtävänä toimieli-
men päättämänä aikana ja paikassa siten kuin siitä vähintään yhtä päivää aiemmin on ilmoitettu.

Hallintosäännön 41 § 5 mom:n mukaan pöytäkirjan nähtävillä pitämi-
sen tavasta päättää toimielin vuosittain.

Johtajan ehdotus: Henkilöstöjaosto päättää, että henkilöstöjaoston pöytäkirjat pidetään vuonna 2011 yleisesti nähtävänä tarkastusta seuraavana päivänä kello 9.00 – 15.00 Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymän toimistossa Kauhajoen kaupungintalolla.

Edellä olevan lisäksi todetaan, että henkilöstöjaoston pöytäkirjat julkaistaan myös Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymän www-sivuilla Internetissä.

Henkilöstöjaoston päätös: Henkilöstöjaosto hyväksyi johtajan ehdotuksen yksimielisesti keskustelutta.

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

2 § Ruokailutuen määrä 1.2.2011 alkaen

Valmistelija / lisätiedot: vs. henkilöstöpäällikkö Anna Elenius, puh. 040 5700 907, sähköposti; etunimi.sukunimi@llky.fi

Henk.jaosto 2 §

Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymän henkilöstön ruokailutuen voimassa oleva määrä on 1,35 €/ateria (sis. mahdollinen alv) ja sitä on mahdollista käyttää niissä ruokailupaikoissa, joiden kanssa on tehty erilliset sopimukset.

Verohallinto määrittelee vuosittain ravintoedun arvon suhteuttaen sen välittömiin kustannuksiin. Ravintoetua on nostettu vuoden 2011 alusta lukien 5,30 eurosta 5,40 euroon ja samalla osa liikelaitoskuntayhtymän sopimusruokaloista on nostanut/nostamassa omia hintojaan. Tästä johtuen on perusteltua nostaa liikelaitoskuntayhtymän henkilöstön ruokailutuen määrä 1,35 eurosta 1,50 euroon.

Johtajan ehdotus:

Henkilöstöjaosto päättää korottaa liikelaitoskuntayhtymän henkilöstön ruokailutuen 1,50 euroon (sis. mahdollinen alv) per ateria 1.2.2011 alkaen.

Henkilöstöjaoston päätös: Henkilöstöjaosto hyväksyi johtajan ehdotuksen yksimielisesti keskustelun jälkeen.

3 §

Liikunta-/terveydenedistämissetelien käytön periaatteet sekä nimen muuttaminen liikunta- ja kulttuuriseteliksi

Valmistelija / lisätiedot: vs. henkilöstöpäällikkö Anna Elenius, puh. 040 5700 907, sähköposti; etunimi.sukunimi@llky.fi

Henk.jaosto 3 §

Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymässä on ollut vuodesta 2010 alkaen käytössä liikunta/terveydenedistämisseteli, jonka arvo on 20 €/henkilö/vuosi. Seteli on ollut mahdollista käyttää erilaisten liikuntapalveluiden hankkimiseen llky:n toiminta-alueella tai mm. kansalaisopiston kurssimaksuun.

Tuloverolain 69 §:n 5 momentissa säännellään työnantajan tarjoamasta työntekijän omaehtoisesta liikunta- ja kulttuuritoiminnan verottomuudesta. Pykälän tarkempi soveltaminen määritellään verohallinnon ohjeessa Dnro 1848/31/2008 (30.12.2008) työntekijän omaehtoisesta liikunta- ja kulttuuritoiminnasta verovapaana etuna. Ohjeen mukaan työntekijän omaehtoisella toiminnalla tarkoitetaan sitä, että työntekijä voi harrastaa itse valitsemanaan ajankohtana ja valita harrastuspaikan ja -tavan useiden eri vaihtoehtojen joukosta. Verovapauden edellytyksenä on, että etu on työnantajan tarjoamaa, mutta työnantaja voi valita omaehtoisesta edun järjestämistavan useista eri vaihtoehdoista, esim. tehdä sopimuksen palveluntarjoajan kanssa tietyn maksuvälittämisen käyttämisestä tai maksaa suoraan toiminnan tarjoajalle tai välittäjälle. Lisäedellytyksenä on edun henkilökohtaisen käytön vaatimuksesta johtuen, että palveluntarjoajan tulee aina tunnistaa palvelun käyttäjä ja riittävällä huolellisuudella varmistaa käyttäjän henkilöllisyys.

Verohallinnon ohjeessa on määriteltynä tavanomainen liikunta- ja kulttuuritoiminta. Tavanomaisena liikuntatoimintana pidetään suomalaisten yleisesti harrastamia liikuntamuotoja (esim. kuntosali, uinti, ohjatut liikuntatunnit, yksilölajit sekä joukkueliikunta). Etu on tarkoitettu työntekijän oman aktiiviliikunnan tukemiseen, joten sitä ei voi käyttää esim. vauvauintiin, solariumiin taikka hierontaan.

Tavanomaista ja siten verovapaan edun piirissä olevaa kulttuuritoimintaa arvioitaessa on otettava huomioon tilaisuuden päätarkoitus ja luonne. Jotta tapahtuma olisi verovapaa, tulee sen olla taiteen alan tilaisuus eikä sillä saa olla pääasiallisesti kaupallista luonnetta. Tavanomaisena kulttuuritoimintana pidetään mm. käyntiä museossa, teatterissa, oopperassa, elokuvateatterissa, konsertissa, taidenäyttelyssä, urheilutapahtumassa taikka muussa vastaavassa eri taiteenaloihin liittyvässä tapahtumassa tai tilaisuudessa. Kulttuuritoimintana pidetään

myös osallistumista taidekurssille, jos kurssitoiminta on työpajatyypistä ohjattua toimintaa, jossa lähtökohtana on itse tekeminen.

Henk.jaosto 3 §
(jatkoa 2)

Verovapauden edellytyksenä on myös, että koko henkilökunnalla on oltava mahdollisuus omaehtoiseen etuun. Tästä voidaan poiketa ainoastaan perustellusta syystä, jollaisena voidaan pitää esim. työssäoloaikaan perustuvia rajoituksia.

Edellä kerrotun johdosta käytön periaatteiksi esitetään, että liikunta-/terveydenedistämisseteli on henkilöstöetu, joka on yksilöity saajansa henkilökohtaiseen käyttöön. Setelillä ei siis voi maksaa esim. lasten tai muiden perheenjäsenten käyttämiä palveluja. Seteli yksilöidään kirjoittamalla kuhunkin seteliin edun saajan nimi.

Edelleen periaatteiksi esitetään, että liikunta/terveydenedistämisseteli on tarkoitettu liikunta- ja/tai kulttuuripalveluiden hankintaan. Setelillä ei voi ostaa tuotteita. Palveluiden käyttö rajataan verohallinnon ohjeessa määriteltyjen tavanomaisten liikunta- ja kulttuuripalveluiden mukaiseksi. Lisäksi edellytyksenä on, että palveluntarjoaja ottaa liikelaitoskuntayhtymän seteleitä vastaan. Työntekijä/viranhaltija ei voi laskuttaa ostamia palveluita suoraan työnantajalta verovapaasti.

Koska työnantaja voi sitoa edun käyttöoikeuden palvelussuhteen vähimmäiskeston, esitetään, että liikelaitoskuntayhtymä antaa liikunta-/terveydenedistämisseteleitä henkilöille, joiden palvelussuhde kalenterivuonna kestää yhdessä tai useammassa jaksossa yhteensä vähintään neljä kuukautta. Yhdelle henkilölle voidaan saman kalenterivuoden aikana antaa seteleitä kuitenkin enintään kulloinkin voimassa olevan edun enimmäisarvomäärä (tällä hetkellä 20 euroa).

Lisäksi esitetään liikelaitoskuntayhtymän henkilöstölleen tarjoaman liikunta /terveydenedistämissetelin nimen muuttamista liikunta- ja kulttuuriseteliksi, jotta nimi vastaisi paremmin käyttötarkoitusta.

Johtajan ehdotus:

Henkilöstöjaosto päättää, että liikunta/terveydenedistämisseteleiden nimi muutetaan liikunta- ja kulttuuriseteliksi ja liikelaitoskuntayhtymä tarjoaa henkilöstöetuna seteleitä käytettäväksi esittelyn mukaisten verohallinnon ohjetta vastaavien käyttöperiaatteiden mukaisesti henkilöille, joiden palvelussuhde liikelaitoskuntayhtymään kestää kalenterivuoden aikana vähintään neljä kuukautta. Liikunta- ja kulttuuriseteleiden arvo on edelleen 20 €/henkilö/vuosi.

Henkilöstöjaoston päätös: Henkilöstöjaosto hyväksyi johtajan ehdotuksen yksimielisesti keskustelutta.

4 § Erityistyölasien hankinnan korvaaminen

Valmistelija / lisätiedot: vs. henkilöstöpäällikkö Anna Elenius, puh. 040 5700 907, sähköposti; etunimi.sukunimi@llky.fi

Henk.jaosto 4 §

Näyttöpäätetyöstä on annettu direktiivi (90/270/ETY), joka on Suomessa saatettu voimaan valtioneuvoston päätöksellä näyttöpäätetyöstä (1405/1993). Päätöstä sovelletaan työhön ja työpisteisiin, jossa merkittävä osa työstä tehdään näyttöpäätettä käyttäen. Merkittävää osaa arvioitaessa on otettava huomioon paitsi aika, myös yksipuolisuus, jaksottaisuus ja näköergonomiset vaatimukset erilaisissa tehtävissä.

Valtioneuvoston 1405/93 päätöksen 7 §:n mukaan työnantajan on hankittava työntekijälle näyttöpäätetyöhön sopivat erityiset silmälasit, jos tavanomaiset silmälasit eivät sovi työhön työpaikan ergonomisen korjaustenkaan jälkeen. Erityislasit ovat lasit, jotka poikkeavat normaaleista yleiskäyttöön tarkoitetuista silmälasista voimakkuuden, linssityypin tai linssien asennuksen suhteen.

Työterveyshuolto on toimittanut 2.9.2010 päivätyt toimintaohjeet (liite 1), jossa kuvataan toimintatapa, mikäli näyttöpäätetyöskentelyssä olevalla henkilöllä on ongelmia työnäkemisessä. Toimintaohje perustuu Työsuojeluhallinnon työsuojeluoppaaseen "Näyttöpäätetyö" (Tampere 2010).

Edellä kerrotun johdosta esitetään, että liitteen mukaiset toimintaohjeet otetaan sovellettavaksi liikelaitoskuntayhtymässä. Mikäli ohjeitten mukaisesti toimittua optikko/silmälääkäri ja työterveyshuolto suosittelevat erityistyölasien hankintaa, korvaa liikelaitoskuntayhtymä työlaseista sekä linssit että sangat.

Johtajan ehdotus:

Henkilöstöjaosto hyväksyy liikelaitoskuntayhtymässä noudatettavaksi työterveyshuollon 2.9.2010 päivätyt toimintaohjeet erityistyölaseista näyttöpäätetyössä. Mikäli lain ja toimintaohjeen mukaiset edellytykset täyttyvät, korvaa liikelaitoskuntayhtymä työlaseista erityiskäsitellyt linssit laskun mukaan ja kehyksistä enintään 100 euroa (sis. alv) sekä työlasien hankkimista edellyttäen optikko/silmälääkärikäynnin. Korvauspäätöksen tekee henkilöstöpäällikkö. Työnantajan korvaus on mahdollista saada, kun edellisestä työnantajan korvaamasta hankinnasta on yli 4 vuotta. Näyttöpäätelasit ovat työnantajan omaisuutta.

Henk.jaosto 4 §
(jatkoa 2)

Henkilöstöjaoston päätös: Henkilöstöjaosto hyväksyi johtajan ehdotuksen yksimielisesti keskustelun jälkeen.

Pöytäkirjan-
tarkastus:

Lautakunta / Jaosto

Kaupunginhallitus

Kaupunginvaltuusto

5 § Yhdenvertaisuussuunnitelma

Valmistelija / lisätiedot: vs. henkilöstöpäällikkö Anna Elenius, puh. 040 5700 907, sähköposti; etunimi.sukunimi@llky.fi

Henk.jaosto 5 §

Yhdenvertaisuussuunnitelma on viranomaisen tai muun organisaation tekemä suunnitelma siitä, kuinka se työnantajana ja omassa toiminnassaan edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäisee sekä puuttuu syrjintään.

Viranomaisilla on yhdenvertaisuuslakiin perustuen velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti. Yhdenvertaisuuslain 46 § mukaan viranomaisten tulee laatia suunnitelma etnisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi siinä laajuudessa kuin kunkin viranomaisen luonne sitä vaatii. Vaikka lakiin perustuva suunnittelovelvollisuus koskee vain etnistä alkuperää, on yhdenvertaisuussuunnitelma viranomaistoiminnan kannalta hyödyllisempi, jos se kattaa sen lisäksi myös muita kiellettyjä syrjintäperusteita, erityisesti uskonnon tai vammaisuuden, iän, vammaisuuden ja seksuaalisen suuntautumisen.

Yhdenvertaisuussuunnitelmassa määritellään viranomaisen yhdenvertaisuustyön tavoitteet, sisällöt, keinot ja tulosten seuranta.

Kauhajoen kaupungin henkilöstöjaosto on 27.10.2010 pitämässään kokouksessa nimennyt omaa yhdenvertaisuussuunnitelmaansa varten työryhmän ja pyytänyt myös liikelaitoskuntayhtymää nimeämään oma edustajansa työryhmään. Koska sekä Kauhajoen kaupungilla että liikelaitoskuntayhtymällä on velvollisuus yhdenvertaisuussuunnitelman laatimiseen, on yhteistyö tarkoituksenmukaista. Tästä johtuen esitetään, että liikelaitoskuntayhtymä nimeää omat edustajansa työryhmään. Lisäksi on huomioitava yhteistoimintalain edellytys henkilöstöä koskevan suunnitelman käsittelystä yhteistoimintamenettelyssä.

Johtajan ehdotus:

Henkilöstöjaosto nimeää yhdenvertaisuussuunnitelmaa varten työryhmään seuraavat henkilöt:

Kari Nuutila, johtaja

Anna Elenius, vs. henkilöstöpäällikkö

Riikka Jokinen, työsuojelupäällikkö

Esko Kiviniitty, sosiaalityöntekijä

Henkilöstöjaoston päätös: Henkilöstöjaosto hyväksyi johtajan ehdotuksen yksimielisesti keskustelun jälkeen.

6 § Muut asiat

Henk.jaosto 6 § Todettiin, että muita asioita ei ollut.