

Yhteistoimintaelin

Aika 12.09.2022 klo 14:00 - 15:05

Paikka Kaupunginhallituksen kokoushuone

Käsitellyt asiat

§	Otsikko	Sivu
§ 25	Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus	3
§ 26	Pöytäkirjantarkastajien valinta	4
§ 27	Kokouksen työjärjestys	5
§ 28	Työsuhdepolkupyörien tarjoaminen Orimattilan kaupungin työntekijöille	6
§ 29	Ohjeet henkilöstölle / perehdyttämisopas	10
§ 30	Muut asiat	12

Yhteistoimintaelin

12.09.2022 klo 14:00 - 15:05

Osallistujat

	Nimi	Tehtävä
Läsnä	Erola Ville	kaupunginhallituksen puheenjohtaja, pj.
	Nieminen Tero	1. varapuheenjohtaja
	Jussila Tuomo	2. varapuheenjohtaja
	Lönnfors Raine	jäsen, Juko
	Ovaska Marja	jäsen, Juko KTN
	Malkki Pia	jäsen, Tehy
	Ruokola Tiina	jäsen, Jyty puheenjohtaja
	Larsson Kalle	kaupunginjohtaja
	Peltonen Lilli	hallintojohtaja, henkilöstövastaava
Poissa	Reitti Niina	
	Nieminen Tuula	
	Urtti Vesa	

AllekirjoituksetVille Erola
puheenjohtajaLilli Peltonen
pöytäkirjanpitäjä

Käsitellyt asiat

25 - 30

Pöytäkirjan tarkastus

Marja Ovaska
pöytäkirjantarkastajaTiina Ruokola
pöytäkirjantarkastaja

Pöytäkirjan nähtävilläpito

Kaupungin kotisivuilla

Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus

Yhteistoimintaelin 12.09.2022 § 25

Päätösehdotus

Todetaan kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus.

Päätös

Todettiin kokous lailliseksi ja päätösvaltaiseksi.

Orimattilan kaupunki

Pöytäkirja

2/2022

4

Yhteistoimintaelin § 26

12.09.2022

Pöytäkirjantarkastajien valinta

Yhteistoimintaelin 12.09.2022 § 26

Päätösehdotus Valitaan kokoukselle kaksi pöytäkirjantarkastajaa. Pöytäkirja voidaan tarkastaa sähköisesti.

Päätös Pöytäkirjantarkastajiksi valittiin Tiina Ruokola ja Marja Ovaska.

Kokouksen työjärjestys

Yhteistoimintaelin 12.09.2022 § 27

Päätösehdotus Todetaan esityslistan mukainen työjärjestys. Hyväksytään lähetetyn esityslistan ulkopuolelta käsiteltäväksi otettavat asiat.

Päätös Todettiin esityslistan mukainen työjärjestys.

Työsuhdepolkupyörien tarjoaminen Orimattilan kaupungin työntekijöille

Yhteistoimintaelin 12.09.2022 § 28

Valmistelu ja lisätiedot hankeasiamies Jari Montonen, 040 836 7181,
jari.montonen(at)orimattila.fi

Orimattilan kaupungin on mahdollista ottaa käyttöön työsuhdepolkupyöräetu, jolla kannustetaan työntekijöitä pyöräilyyn. Työsuhdepyörä on polkupyörä, jonka hankinnasta vastaa työnantaja: työsuhdepyörä ei ole veroetu, mikäli työntekijä ostaa tai vuokraa pyörän itse. Asiasta on tehnyt valtuustoaloitteen Perussuomalaisten valtuustoryhmä.

Tammikuusta 2021 alkaen työsuhdepyörän verokohtelu muuttui merkittävästi. Työnantaja voi muutoksen myötä tarjota työsuhdepyörän työntekijöilleen verosta vapaana henkilökohtaisena etuna maksimissaan 1 200 euroon vuodessa asti. Etu voidaan tarjota palkan päälle (työnantaja maksaa) tai sitten se voidaan pidättää palkasta (työntekijä maksaa). Yleisempi tapa on ollut että etu pidätetään palkasta.

Työnantajan on mahdollista joko ostaa työsuhdepyörät tai hankkia ne leasingilla. Vaihtoehtoista yleisempi on ollut leasing-vaihtoehto. Työntekijä voi käyttää työsuhdepyörää sopimuskauden aikana työ- ja vapaa-ajalla. Työsuhdepyöräksi voi valita joko normaalin tai sähköavusteisen (max. 25 km/h ja 250 w) polkupyörän. Sopimuskauden päättyessä pyörän voi palauttaa tai työntekijä voi lunastaa sen omaksi.

Työntekijän kannalta työsuhdepyörän etuja on mm.:

- Työntekijä saa uuden polkupyörän käyttöönsä edullisemmin kuin itse hankittuna. Pyöräpaketin hintaan voi sisältyä käyttäjän valitsemia pyörään kiinteästi kuuluvia varusteita (esim. lokasuojat ja polkimet). Myös pyörävalot, kypärä, lukko ja nastarenkaat ovat hyväksytyjä varusteita.
- Pyöräily lisää hyötyliikunnan määrää arjessa. Sähköpyörien myötä, myös pidempien työmatkojen taittaminen pyörällä kiinnostaa.

Työntekijän säästö pyörän hinnassa tulee verovapauden kautta. Jos työsuhdepyörä pienentää työntekijän bruttopalkkaa/palkkaa ennen veroja esim. 100:lla eurolla/kk, niin työntekijän käteen jäävä palkka pienenee vähemmän kuin 100 euroa. Suuntaa antava esimerkkilaskelma liitteenä, joka havainnollistaa miten säästö syntyy.

Työnantajan kannalta työsuhdepyörän etuja on mm.:

- Innostavat vähemmän liikkuvia työntekijöitä liikkumaan enemmän, säännöllisesti liikkuvan työntekijän hyvinvointi ja kunto paranee, mikä voi vähentää sairaspotilaista aiheutuvia kustannuksia.
- On kaupungille konkreettinen tapa osallistua ilmastotalkoisiin.
- Voi lisätä työntekijöiden sitoutumista ja työpaikan houkuttelevuutta.
- Työnantaja säästää palkan sivukuluissa.

Leasingin kustannukset työnantajalle riippuu leasing-yrityksen omista käytännöistä. Jotkut perivät ns. hallinnointikulua pyöristä (tietty euromäärä kk/pyörä), mutta yrityksestä riippuen on myös muita tapoja. Samoin se mitä näihin kuluihin sisältyy voi vaihdella yrityksittäin, samoin kuin lunastushinta.

Työnantaja säästää polkupyöräedun osalta palkan sivukulut, joten järjestelmää on pidetty kustannusneutraalina työnantajan kannalta: palkan sivukuluista tulleen säästön on katsottu kattavan siitä työnantajalle tulleet hallinnointikulut tms. Polkupyöräedun toteutus tuo jonkin verran lisätyötä palkanlaskentaan ja hallintoon. Palkkalajin tilaus tuo lisäksi n. 1 500 euron kertakustannuksen.

Orimattilan kaupungilla on voimassa oleva puitesopimus leasinghankinnoista 3stepIT:n kanssa. Yritys pystyy tarjoamaan työsuhdepolkupyörät. Ilman olemassa olevaa sopimusta leasingtoimija jouduttaisiin kilpailuttamaan.

Orimattilan kaupungin työntekijöiden kiinnostusta työsuhdepyörään selvitettiin webropol-kyselyllä toukokuussa 2022. Jos Orimattilan kaupunki työntekijänä tarjoaisi mahdollisuuden hankkia työsuhdepolkupyörän siten että etu pidettäisiin palkasta, niin 49 henkilöä oli valmis hankkimaan työsuhdepolkupyörän (67 % vastaajista). Vastaajien määrä oli 73, joista 33 % työsuhdepyörä ei kiinnostanut. Todellisuudessa ei-kiinnostuneiden määrä oli tietenkin suurempi: ne joita asia ei kiinnostanut jättivät vain vastaamatta. Kyselystä on tullut palautetta, että se ei tavoittanut kaikkia henkilöitä tai että kaikki olisivat asian huomanneet. Asiasta on mahdollista tiedottaa vielä lisää mahdollisen työnantajan myönteisen päätöksen jälkeen.

Yritys jonka kanssa Orimattilalla on voimassa oleva leasing-sopimus pystyy tarjoamaan työsuhdepolkupyörät seuraavin ehdoin.

3stepIT:n ehdot ovat kilpailukykyiset muiden vastaavien leasingyritysten hinnoitteluun työsuhdepyörien osalta:

- Työsuhdepyörän lunastushinta on 1 % hankintahinnasta, esim. 3:lla muulla työsuhdepyörällä tarjoavilla leasingyrityksellä

lunastushinta oli kaikilla 5 % hankintahinnasta (yritysten kotisivuilla oleva tieto).

- Hallinnointipalkkio 3stepIT:llä on 0 euroa, työsuhdepyörillä on nykyisen sopimuksen mukaiset vuokratertoimet, jonka kautta työnantajalle voidaan laskea kulu työsuhdepyöristä kaupungille: tämä kulu on myös pienempi kuin 3:lla muulla työsuhdepyöriä tarjoavilla leasingyrityksellä (samat 3 yritystä kuin

Muita huomioita:

- Huoltopalveluja ei 3stepIT:llä voi sisällyttää verovapaaseen etuun. Mikäli työntäjä haluaa järjestää työsuhdepyörille erikseen huollon, niin tämä on mahdollista, muussa tapauksessa työntekijä vastaa itse pyörän huollosta.

-Työsuhdepyörillä on ilkivalta- ja varkausvakuutus (omavastuu 500 euroa).

- Lyhin mahdollinen leasing-aika 12 kk, pisin 60 kk.

Kaupunki voi asettaa työsuhdepyörille myös omia ehtoja liittyen mm. pyörien hankintahintaan, oikeus polkupyöräetuun voidaan halutessa rajata koskemaan Orimattilan kaupungin vakituisia työntekijöitä jne.

Pyörien valmistajilla on myymilleen pyörille takuu, joka vaihtelee riippuen valmistajista: rungoille takuu on pisin (esim. jopa 5-10 vuotta). Muille osille takuu on lyhempi, usein 12-24 kk.

Kaupunki tekee sopimuksen polkupyöräedun käytöstä työntekijän kanssa, malliesitys liitteenä.

Esittelijä Hallintojohtaja Lilli Peltonen

Päätösehdotus

Yhteistoimintaelin esittää kaupunginhallitukselle, että Orimattilan kaupungilla otetaan käyttöön polkupyöräetu vuonna 2023.

- Polkupyöräedun suuruus on maksimissaan 1 200 euroa vuodessa (100 euroa kuukaudessa).

- Työsuhdepyörän hankintahinta varusteineen saa olla enintään 4 800 euroa (alv 24 %). Pyörän voi hankkia mistä tahansa liikkeestä EU-alueella ja työntekijä saa päättää itse millaisen pyörän ja lisävarusteet valitsee.

- Polkupyöräetu koskee vain Orimattilan kaupungin vakituisia työntekijöitä, ei määräaikaista.

- Työntekijä vastaa työsuhdepyöränsä huolloista itse.

- Kaupunki tekee sopimuksen työntekijän kanssa polkupyöräedun käytöstä työntekijän kanssa liitteenä olevan mallikappaleen pohjalta.

- Mikäli työsuhdepyöriä lähdetään tarjoamaan kaupungin työntekijöille, niin niiden hankinnasta pyritään pääsemään sopimukseen 3stepIT:n kanssa.

Tämän pykälän osalta pöytäkirja tarkastetaan kokouksessa.

Päätös

Yhteistoimintaelin osaltaan hyväksyy työsuhdepolkupyörien tarjoamisen Orimattilan kaupungin työntekijöille ja esittää asiaa kaupunginhallituksen päätettäväksi seuraavasti,

1. Polkupyöräedun suuruus on maksimissaan 1 200 euroa vuodessa (100 euroa kuukaudessa).
2. Työsuhdepyörän hankintahinta varusteineen saa olla enintään 4 800 euroa (alv 24 %). Pyörän voi hankkia mistä tahansa liikkeestä EU-alueella ja työntekijä saa päättää itse millaisen pyörän ja lisävarusteet valitsee.
3. Polkupyöräetu koskee vain Orimattilan kaupungin vakituisia työntekijöitä, ei määräaikaisia.
4. Työntekijä vastaa työsuhdepyöränsä huolloista itse.
5. Kaupunki tekee sopimuksen työntekijän kanssa polkupyöräedun käytöstä.
6. Mikäli työsuhdepyöriä lähdetään tarjoamaan kaupungin työntekijöille, niin niiden hankinnasta pyritään pääsemään sopimukseen 3stepIT:n kanssa.

Tämän pykälän osalta pöytäkirja tarkastettiin kokouksessa.

Ohjeet henkilöstölle / perehdyttämisopas

Yhteistoimintaelin 12.09.2022 § 29
355/01.00.00/2022

Valmistelu ja lisätiedot hallintojohtaja Lilli Peltonen, 044 781 3602
lilli.peltonen@orimattila.fi

Henkilöstöhallinnon ohjeet on koottu perehdyttämisoppaaksi, joka on hyväksytty aiemmin yhteistoimintaelimessä ja kaupunginhallituksessa vuonna 2017. Lainsäädännöllisistä sekä virka- ja työehtosopimussäädöksistä johtuvista syistä ja muiden ohjeistusten päivitystarpeen vuoksi opasta on tarkoituksenmukaista päivittää.

Oppaan ja ohjeiden päivitystä on valmisteltu yhteisesti johtoryhmässä kesä- ja elokuussa 2022 sekä pääluottamusmiesten kanssa ennakoivasti työnantajan ja pääluottamusmiesten välisissä keskusteluissa.

Ohjeet henkilöstölle – opas korvaa aikaisemmin voimassa olleet henkilöstöhallinnon ohjeet.

Liite

Päivitystarvetta on nähty olevan mm. sairauspoissaolo-ohjeisiin, tilapäisen hoitovapaan ohjeisiin sekä kuntoutuksen (Kiila-kuntoutus) palkallisuuteen.

Sairauspoissaolokäytänteiden osalta esitetään jatkuvaksi käytännöksi omailmoitteisen esihenkilön luvalla sairauspoissaolojakson pituutta. Sairauspoissaolojakso voi olla 1-7 kalenteripäivää (3+2+2) noudattaen myös jatkossa Orimattilan kaupungin pandemia-ajan ohjeistusta. Edelleen tilannekohtaisesti esihenkilö hyväksyy oman ilmoituksen riittävyyden tai vaihtoehtoisesti pyytää toimittamaan lääkärin tai terveydenhoitajan todistuksen työkyvyttömyydestä. Yli 7 kalenteripäivän sairauspoissaoloista todistus työkyvyttömyydestä tulee osoittaa lääkärintodistuksella. Tilannekohtaisesti esihenkilö hyväksyy oman ilmoituksen riittävyyden tai vaihtoehtoisesti pyytää toimittamaan lääkärin tai terveydenhoitajan todistuksen työkyvyttömyydestä.

Tilapäisen hoitovapaan osalta tilannekohtaisesti esihenkilö hyväksyy oman ilmoituksen riittävyyden tai vaihtoehtoisesti pyytää toimittamaan lääkärin tai terveydenhoitajan todistuksen tilapäisen hoitovapaan käyttämisestä.

Kiila-kuntoutuksen osalta esitetään, että kuntoutusjakso olisi henkilöstölle palkallinen. Työnantaja hakee Kelalta päivärahan kuntoutusjakson osalta. Kuntoutukseen osallistujan tulee toimittaa työnantajalle viipymättä todistus kuntoutus-jaksolle osallistumisesta. Muutoin kyseinen aika on palkaton.

Ohjeet henkilöstölle -opas toimii työntajan tiedonantona mm. palvelussuhteen keskeisimmistä periaatteista. Ohjeet henkilöstölle -opasta voidaan tarvittaessa päivittää yhteistoiminnassa ja kaupunginhallituksen päätöksenteossa myös osa-alue kerrallaan.

Esittelijä

Päätösehdotus

Yhteistoimintaelin osaltaan hyväksyy esitetyt muutokset Ohjeet henkilöstölle -oppaassa ja esittää kaupunginhallitukselle ohjeiden hyväksymistä.

Tämän pykälän osalta pöytäkirja tarkastetaan kokouksessa.

Päätös

Yhteistoimintaelin päättää osaltaan hyväksyä Ohjeet henkilöstölle -oppaan kirjaukset seuraavin muutoksin/täsmennyksin:

1. Esihenkilö voi myöntää sairauspoissaolon voi myöntää 1-7 kalenteripäiväksi tilannekohtaisesti. Sairauspoissaolon aikana edellytetään aktiivista yhteydenpitoa esihenkilön ja työntekijän välillä.
2. Ruokatunti ja kahvitauko-ohje täsmennetään siten, että muissa työaikamuodoissa noudatetaan virka- ja työehtosopimuksen mukaisia taukoja.

Yhteistoiminta elin esittää kaupunginhallitukselle Ohjeet henkilöstölle -oppaan ohjeiden hyväksymistä.

Pykälän osalta pöytäkirja tarkastettiin kokouksessa.

Muut asiat

Yhteistoimintaelin 12.09.2022 § 30

- Yhteistoimintaelimelle tuodaan tiedoksi uudet virka- ja työehtosopimukset yleiskirjeineen. Sopimuskausi on 1.5.2022-30.4.2025. Yleiskirjeet ovat luettavissa Kunta- ja hyvinvointityönantajien verkkopalvelussa: <https://www.kt.fi/sopimukset/yleiskirjeet>
- Hyvinvointialuevalmistelu: hallintojohtaja antaa katsauksen hyvinvointialueelle siirtyvästä henkilöstöstä ja siirtosopimustilanteesta.
- Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laadinta vuodelle 2023 toteutetaan vuoden 2022 syksyllä ja tuodaan yhteistoimintaan sekä kaupunginhallituksen päätöksentekoon 19.12.
- Kunta- ja hyvinvointialueyönantajien KT ja pääsopijajärjestöjen yhteiselle kunta-alan kehittämisalusalalle Tekojen Torille etsitään jälleen kehittämistekoja kunnista. Käynnissä on myös Hyvä kiertämään -kampanja, jossa etsitään Suomen kekseliäintä kuntaa. Kampanja on voimassa 15.10.2022 asti ja kampanjassa kerätään uusia kehittämistekoja kaikilta kunta-alan ammattialoilta ja erilaisista teemoista. Orimattilan kaupungista Tekojen Torille on ilmoitettu jo muutama kehittämisteko.
- Kehityskeskustelut sekä henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi toteutetaan syksyn aikana. Esihenkilöitä on ohjeistettu kehityskeskustelujen pitämiseen sekä henkilökohtaisen työsuorituksen arviointiin. Henkilökohtaisen lisän määräytymisperusteet on laadittu ja käsitelty yhteistoimintaelimessä ja kaupunginhallituksessa lokakuussa 2017. Ohjetta on päivitetty aikataulun osalta vuodelle 2022. Huomioitavaa on, että syksyn 2022 henkilökohtaisiin lisiin käytettävä jakovara lasketaan syyskuun palkoista, joten summa toimitetaan toimialoille lokakuun alussa.
- Elokuusta 2022 alkaen on kehitetty työnantajan ja pääluottamusmiesten yhteisen jatkuvan vuoropuhelun toimintatapaa, yhteistyöfoorumia. Säännöllisen tapaamiset hallintojohtajan ja pääluottamusmiesten välillä sovitusti joulukuulle saakka noin kerran kuukaudessa. Vuoden viimeisessä tapaamisessa aikataulutetaan kevään 2023 kokoukset.

- Seuraavan yhteistoimintaelimen kokous ehdotetaan pidettäväksi 19.12. ennen kaupunginhallituksen kokousta.