

Kunnanhallituksen henkilöstöjaosto

Aika 21.09.2026 klo -

Paikka Kyrön toimipiste, Kumilantie 62, 21820 Kumila

Käsiteltävät asiat

Asia	Otsikko	Sivu
10	Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus	3
11	Pöytäkirjantarkastajien valinta	4
12	Tiedoksi tulleet asiat	5
13	Kunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2026	6
15	Työhyvinvoinnin edistäminen osana vuoden 2027 talousarviota	7
16	KVTES ja OVTES paikallisten erien kohdentaminen 1.10.2026	8
17	Kunnan työ- ja suojavaatetuskäytännöt ja varhaiskasvatuspalveluiden henkilöstön suojavaatetus	10
18	Rekrytointilisän maksamisen uudelleen arviointi	13
19	Pääluottamusedustajan tehtävän hoitaminen toisessa kunnassa	15
20	Muut asiat	16

ARI HELLSTÉN
Ari Hellstén
Puheenjohtaja

Osallistujat

Läsnä	Nimi	Tehtävä
	Hellstén Ari	Puheenjohtaja
	Rauhansuu Anna	Varapuheenjohtaja
	Loponen Marika	Jäsen
	Mattila Sanna	Jäsen
Muut	Tuuppa Esko	Jäsen
	Joki Mika	Kunnanjohtaja
	Heinonen Jussi	Esittelijä / pöytäkirjanpitäjä

Kunnanhallituksen
henkilöstöjaosto

21.09.2026

10

Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus

Khall hj 21.09.2026

Päätösehdotus

Todetaan kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus.

Päätös

Kunnanhallituksen
henkilöstöjaosto

21.09.2026

11

Pöytäkirjantarkastajien valinta

Khall hj 21.09.2026

Päätösehdotus

Valitaan pöytäkirjantarkastajiksi Marika Loponen ja Sanna Mattila.

Pöytäkirjan tarkastus on 24.9.2026.

Päätös

Kunnanhallituksen
henkilöstöjaosto

21.09.2026

12

Tiedoksi tulleet asiat

Khall hj 21.09.2026
34/00.02.11/2025

- Jukon ilmoitus Pöytyän kunnan luottamusedustajista kaudelle 1.8.2026-31.7.2029
- YT-toimikunnan kokouksen pöytäkirja 25.08.2026

Päätösehdotus

Merkitään tiedoksi.

Päätös

Yt-toimikunta
Kunnanhallituksen
henkilöstöjaosto

§ 6

27.01.2026
21.09.2026

13**Kunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2026**

Yttoimik 27.01.2026 § 6

Pöytyän kunnassa laaditaan vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, jonka tarkoituksena on kuvata kunnan henkilöstön eri työsuhtemuotojen käytön periaatteet sekä henkilöstön osaamisen kokonaiskuva ja kehitystarpeet.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma vuodelle 2026 on tämän asian liitteenä.

Päätösehdotus

YT-toimikunta hyväksyy osaltaan henkilöstö- ja koulutussuunnitelman vuodelle 2026.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Khall hj 21.09.2026
55/01.03.00/2023

Selostus asiasta

Lain työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella 4a §:n mukaan kunnassa laaditaan vuosittain henkilöstö ja koulutussuunnitelma. Suunnitelma käsitellään yhteistoiminnassa henkilöstön edustajien kanssa. Yhteistoimintatoimikunta on käsitellyt kunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa kuluvalle vuodelle 27.1.2026 kokouksessaan.

Päätösehdotus

Kunnanhallituksen henkilöstöjaosto hyväksyy liitteenä olevan henkilöstö- ja koulutussuunnitelman vuodelle 2026.

Päätös

Liitteet

Liite 1 Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2026

Kunnanhallituksen
henkilöstöjaosto

21.09.2026

15

Työhyvinvoinnin edistäminen osana vuoden 2027 talousarviota

Khall hj 21.09.2026
147/02.02.00/2026

Selostus asiasta

Vuoden 2027 kunnanahallituksen talousarvioon on suunniteltu sisällytettäväksi henkilöstöpalveluiden osatehtäväalue, jonka alle kuuluisivat palkanlaskentapalveluiden, työterveyshuollon, työhyvinvoinnin (tyky-toiminta), työsuojelun ja yhteistoiminnan kustannuspaikat.

Työterveyden kustannusten toteuma ajalla 1-7/26 on ollut 53 553 euroa. Työterveyden kustannuksiin on tälle vuodelle varattu 122 000 euroa. Kunnan ja Suomen Terveystalo Oy:n välinen työterveyshuoltosopimus päättyy ensi vuoden aikana. Työterveyshuollon kilpailutus toteutetaan siten, että uusi hankitakausi alkaa kesken vuoden. Yleisen hintojen nousun ennakoidaan nostavan työterveyden kustannuksia jonkin verran.

Työhyvinvoinnin edistämisen (tyky-toiminta) kustannusten toteuma ajalla 1-7/26 on ollut 41 133 euroa. Ko. kustannuksiin on tälle vuodelle varattu 57 500 euroa. Kustannuspaikalta rahoitetaan kunnan henkilöstölle suunnattu verovapaa kulttuuri-, hyvinvointi- ja liikuntaetu (ePassi), joka on tällä hetkellä 120 euroa/hlö vuodessa. Lisäksi kustannuspaikalle on varattu määräraha koko kunnan henkilöstölle suunnatulle työkykyä edistävälle toiminna, jota suunnittelee ja toteuttaa eri toimialojen edustajista koostuva tyky-ryhmä sekä määräraha poikkiallinnolliselle henkilöstökoulutukselle.

Henkilöstön kulttuuri-, hyvinvointi- ja liikuntaetua on tarkastettu viimeksi vuoden 2024 alusta. Verohallinnon ohjeistuksen mukaan kyseisen henkilöstölle tarjottavan verovapaan etuuden enimmäisarvo voi olla 540 euroa vuodessa. ePassi-raham korottaminen 200 euroon edellyttäisi noin 20 000 euron määrärahan lisäystä. Työterveyshuollon kustannusten nousuun varauduttaisiin hieman alle 20 000 eurolla.

Päätösehdotus

Kunnanhallituksen henkilöstöjaosto päättää esittää osana kunnanhallituksen talousarviota vuodelle 2027, että:

1. ePassi-raham korotetaan nykyisestä 120 eurosta 200 euroon henkilöä kohden vuodessa ja
2. tyky-toiminnan ja työterveyshuollon kustannusten nousuun varaudutaan oheisten kustannuspaikkojen määrärahavarausten mukaisesti.

Päätös

Kunnanhallituksen
henkilöstöjaosto

21.09.2026

16

KVTES ja OVTES paikallisten erien kohdentaminen 1.10.2026

Khall hj 21.09.2026
148/01.02.01/2026

Tiivistelmä

Virka- ja työehtosopimusten, pois lukien teknisen henkilöstön sopimus, mukaiset paikallisesti neuvoteltavat erät tulevat jaettaviksi 1.10.2026. Kunnanhallituksen henkilöstöjaostolle esitetään erien jakamista paikallisneuvottelupöytäkirjojen mukaisesti.

Selostus asiasta

1.10.2026 on tulossa jaettavaksi pääsopijajärjestöjen sopimat paikallinen järjestelyerä sekä kehittämisohjelmaan sisältyvä paikallinen erä koskien kunta-alan yleistä virka- ja työehtosopimusta (KVTES) sekä kunta-alan opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimusta (OVTES). Keskusjärjestöt ovat sopineet kunta-alan teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS) erien myöhentämisestä, eivätkä nyt jaettavat erät koske TS:n alaista henkilöstöä.

Paikallinen järjestelyerä lasketaan mahdollisimman tavanomaisesta kuukauden sopimusalan palkkasummasta (maaliskuu), johon on lisätty 1.8.2026 voimaan tullut yleiskorotus. Paikallisesti jaettavien erien suuruudet ovat:

KVTES

- 1.10.2026 paikallinen järjestelyerä 0,20% = **724,67 e**
- 1.10.2026 kehittämisohjelmaerä 0,40% = **1.449,34 e**

OVTES

- 1.10.2026 paikallinen järjestelyerä 0,20% = **1.135,74 e**
- 1.10.2026 kehittämisohjelmaerä 0,18% = **1.022,17 e**

OVTES osio G (varhaiskasvatuksen opetushenkilöstö)

- 1.10.2026 paikallinen järjestelyerä 0,20% = **82,87 e**
- 1.10.2026 kehittämisohjelmaerä 0,20% = **82,87 e**

Paikallisten erien kohdentaminen

Erien kohdentamisesta neuvotellaan paikallisesti työnantajan ja työntekijöiden edustajien kesken. Paikallisneuvottelujen pöytäkirjat ovat tämän asian oheismateriaalina. Neuvottelujen lopputuloksena henkilöstöjaostolle esitetään erien kohdentamista seuraavasti:

KVTES

Kunnanhallituksen
henkilöstöjaosto

21.09.2026

Paikallinen järjestelyerä kohdennetaan kokonaisuudessaan tasopalkkojen harmonisointiin (1.10.2025 voimaan astuneen tasopalkkajärjestelmän paikallisesti päätettyjen tasopalkkojen saavuttamiseen).

Kehittämishjelmaerästä käytetään 186,95 euroa tasopalkkojen harmonisoinnin loppuun saattamiseen ja jäljelle jäävä osuus käytetään seuraavien palkkaryhmien tasopalkkojen korottamiseen:

- Vailla kelpoisuutta oleva varhaiskasvatuksen opettaja
 - 5VKA45A1 (154,09 e) ja
 - 5VKA45C1 (62,90 e)
- Sisäisen palvelutoiminnan tehtävät
 - 1PER70B1 (18,03 e)

OVTES osiot A-F

Paikallisesta järjestelyerästä 144,17 käytetään TVA-perusteiden kohtaan *Koko kunnan erityisopetuksen koordinaattorina toimiminen*. Loppusumma käytetään henkilökohtaisiin lisiin aiemmin sovitusti.

Kehittämishjelmaerä käytetään kokonaisuudessaan henkilökohtaisiin lisiin.

OVTES osio G

Paikallisesta järjestelyerästä 21,02 euroa käytetään päiväkodin johtaja (450020) C1-tasopalkan korottamiseen. Loppusumma käytetään tasopalkkojen harmonisoimiseen.

Kehittämishjelmaerä käytetään kokonaan tasopalkkojen palkkaharmonisoinnin loppuun saattamiseen.

Päätösehdotus

Kunnanhallituksen henkilöstöjaosto hyväksyy 9.9.2026 paikallisten neuvottelujen tulokset sekä KVTES ja OVTES paikallisten järjestelyerien ja kehittämishjelmaerien kohdentamisen neuvottelupöytäkirjojen mukaisesti.

Päätös

Yt-toimikunta
Kunnanhallituksen
henkilöstöjaosto

§ 26

25.08.2026
21.09.2026

17**Kunnan työ- ja suojavaatetuskäytännöt ja varhaiskasvatuspalveluiden henkilöstön suojavaatetus**

Yttoimik 25.08.2026 § 26

Selostus asiasta

Kunnanhallituksen henkilöstöjaosto on 8.6.2015 § 14 vahvistanut kunnan työ- ja suojavaatetuksen käytännöt. Käytäntöjen mukaan työnantaja hankkii työvaatteet terveydellisillä ja hygieenisillä perusteilla. Suojavaate on tarkoitettu annettavaksi työntekijälle silloin, kun työskentelyolosuhteet ovat jatkuvasti tai pääosan työaikaa erittäin likaiset ja vaateetusta normaalia suuremmassa määrin kuluttavat. Suojavaate voi olla henkilökohtainen tai työpistekohtainen. Tällä hetkellä kunta on hankkinut suojavaatteita osalle teknisen toimen henkilöstöä.

Varhaiskasvatuksen henkilöstö on esittänyt toiveen varhaiskasvatuksen yksiköihin hankittavista työvaatteista. Tällä hetkellä työntekijät ja viranhaltijat hankkivat itse työssä käyttämänsä vaateetuksen. Työnantajan kustantamia työvaatteita perustellaan vaatteiden runsaalla kulumisella ja likaantumisella työpäivän aikana. Etenkin päiväkotii-ikäisten lasten kanssa toimiminen on omiaan lisäämään vaatteiden kulumista ja likaantumista.

Työvaatteiden hankkimisesta varhaiskasvatuksen yksiköihin keskusteltiin YT-toimikunnan kokouksessa 26.5.2026, ja toimikunta päätti, että varhaiskasvatuspäällikkö ja hallintojohtaja valmistelevat asiaa. Tehdyn selvityksen perusteella 14 Varsinais-Suomen kunnasta yhdeksässä työnantaja osallistuu varhaiskasvatuksen henkilöstön vaateetuksen hankintaan joko palkanlisän muodossa (3 kuntaa) taikka hankkimalla yksiköihin työvaatteita.

Palkkana maksettu vaateraha on veronalaista tuloa eikä näin ollen kohdistu kokonaisuudessaan suunniteltuun tarkoitukseen. Tarkoituksenmukaisimmaksi toimintamalliksi onkin arvioitu nykyisten työ- ja suojavaatetuskäytännön ulottaminen jatkossa koskemaan myös varhaiskasvatuksen henkilöstöä. Työnantaja hankkisi jatkossa talousarvioon varatun määrärahan puitteissa yhteiskäyttöisiä suojavaatteita varhaiskasvatuksen yksiköihin hygieenisin perustein. Suojavaatteita hankittaisiin yhteensä noin 60 hengen tarpeeseen. Henkilöstöllä olisi mahdollisuus vaikuttaa siihen, mitä työvaatteita määrärahalla hankittaisiin. Vaatteiden pesu tapahtuisi yksiköissä ja työnantaja vastaisi vaatteiden huollosta.

Asia on määrä esitellä kunnanhallituksen henkilöstöjaostolle seuraavassa kokouksessa.

Yt-toimikunta
Kunnanhallituksen
henkilöstöjaosto

§ 26

25.08.2026
21.09.2026

Päätösehdotus

Merkitään tiedoksi.

Päätös

Merkittiin tiedoksi.

Khall hj 21.09.2026
150/01.00.00/2026

Selostus asiasta

Kunnanhallituksen henkilöstöjaosto on 8.6.2015 § 14 hyväksynyt työ- ja suojavaatetuskäytännöt Pöytyän kunnassa. Varhaiskasvatuspalveluiden henkilöstö on esittänyt toiveen suojavaatteiden hankkimisesta varhaiskasvatuksen yksiköihin. Yt-toimikunta on käsitellyt asiaa 25.08.2026 kokouksessaan; ks. edellä.

Varhaiskasvatuspalveluiden henkilöstön työtehtävien arvioidaan olevan siinä määrin vaatteita likaavaa ja kuluttavaa, että suojavaatteiden hankkiminen varhaiskasvatuspalveluiden yksiköihin on perusteltua. Samalla tulee päivittää kunnan työ- ja suojavaatekäytännöt seuraavasti:

Työ- ja suojavaatetuskäytännöt Pöytyän kunnassa**1. Suojavaatteet**

Suojavaatteita voidaan hankkia terveydellisillä ja hygieenisillä perusteilla:

- teknisen toimen niille työntekijöille ja viranhaltijoille, joiden työtehtävät sisältävät työskentelyä työmailla sekä
- varhaiskasvatuspalveluiden niille työntekijöille ja viranhaltijoille, joiden työtehtävät koostuvat pääosin sellaisesta päiväkotikäisten lasten kanssa tehtävästä työstä, jonka johdosta vaatetus on alttiina runsaalle kulumiselle ja likaantumiselle.

Suojavaatteet hankitaan yhteiskäyttöön, ellei vaatetta ole välttämätöntä perustellusta syystä hankkia henkilökohtaiseen käyttöön.

Työnantaja vastaa yhteiskäyttöisten suojavaatteiden pesusta ja huollosta.

Työntekijä tai viranhaltija vastaa henkilökohtaiseen käyttöön hankitun suojavaatteen pesusta ja huollosta, ellei toisin sovita.

Suojavaatteina ei hankita jalkineita, pois lukien yhteiskäyttöiset kumisaappaat.

2. Työpuku

Yt-toimikunta
Kunnanhallituksen
henkilöstöjaosto

§ 26

25.08.2026
21.09.2026

Terveydellisillä, hygieenisillä tai muilla vastaavilla perusteilla työntekijä tai viranhaltija voidaan velvoittaa käyttämään tiettyä työpukua. Työnantaja hankkii kustannuksellaan mainitun työpuvun ja vastaa sen huollosta.

3. Henkilönsuojain

Henkilönsuojaimia ovat mm. päähineet, silmien, kuulon ja hengityksen suojaimet, käsineet sekä jalkineet (turvajalkineiden hankkimisesta määrätään jäljempänä erikseen). Henkilönsuojain tulee hankittavaksi työnantajan kustannuksella silloin, kun työstä tai työolosuhteista johtuvaa tapaturman tai sairastumisen vaaraa ei voida välttää tai rajoittaa muilla työhön tai työolosuhteisiin kohdistuvilla toimenpiteillä. Työntekijälle on työturvallisuuslakiin perustuva henkilösuojaimen käyttövelvollisuus.

Henkilösuojainten tarve arvioidaan työtehtävään sisältyvän tapaturman tai sairastumisen vaaran perusteella työterveyden asiantuntija-arvion perusteella.

Henkilösuojaimia hankitaan ensisijaisesti yhteiskäyttöön. Suojaimia voidaan hankkia myös henkilökohtaiseen käyttöön ottaen huomioon suojaimen yhteiskäytöstä mahdollisesti aiheutuvat terveys- tai hygieniäongelmat.

4. Turvajalkineet

Turvajalkineita voidaan hankkia teknisen toimen niille työntekijöille ja viranhaltijoille, joiden työtehtävät sisältävät työskentelyä työmailla. Jalkineiden tarpeen arvioinnissa lähtökohtana on liukastumisen ja jalkoihin kohdistuvien tapaturmien estäminen.

Turvajalkineet ovat henkilökohtaisia.

Päätösehdotus

Kunnanhallituksen henkilöstöjaosto hyväksyy selostusosan mukaiset päivitettyt työ- ja suojavaatetuskäytännöt. Varhaiskasvatuspalveluiden henkilöstölle hankitaan suojavaatteita terveydellisiin ja hygieenisiin perustein tarkoitukseen vuosittain varatun määrärahan puitteissa.

Päätös

Yt-toimikunta
Kunnanhallituksen
henkilöstöjaosto

§ 27

25.08.2026
21.09.2026

18

Rekrytointilisän maksamisen uudelleen arviointi

Yttoimik 25.08.2026 § 27

Selostus asiasta

KVTES II luvun 17 §:ssä on määräykset henkilöstölle maksettavasta rekrytointilisästä. 17 §:n 1 momentin mukaan:

Viranhaltijalle/työntekijälle voidaan maksaa rekrytointilisää, mikäli kunnan/kuntayhtymän asianomainen viranomainen harkitsee lisän suorittamisen perustelluksi. Rekrytointilisän maksamisperusteet ja voimassaolo tulee ilmetä viranhaltijan/työntekijän lisän myöntämistä koskevasta päätöksestä. Työntekijän kanssa asiasta sovitaan esim. työsopimuksessa.

Soveltamisohjeen mukaan rekrytointilisän perusteluna voi olla mm. henkilöstön saatavuuteen liittyvät ongelmat.

Pöytyän kunta on aikaisemmin kärsinyt henkilöstön saatavuusongelmista. Ongelmat keskittyivät ennen sote-uudistusta sosiaalihuollon ammattilaisten saatavuuteen. Myöhemmin haastavia ammattiryhmiä ovat olleet varhaiskasvatuksen pätevä henkilöstö. Henkilöstön saatavuusongelmien lieventämiseksi kunnanhallituksen henkilöstöjaosto päätti 11.5.2021 § 17, että Pöytyän kunnassa rekrytointilisää maksetaan tiettyjen sosiaalihuollon ammattiryhmien lisäksi varhaiskasvatussyksikön johtajille, varhaiskasvatuksen opettajille ja varhaiskasvatuksen erityisopettajille. Lisäksi lisää on perustellusta syystä voitu maksaa myös muille ammattiryhmille. Rekrytointilisän suuruus on 50 % tasopalkasta ja se maksetaan kertakorvauksena kelpoisuusehdot täyttävälle viranhaltijalle, kun virkasuhde on kestänyt yhden vuoden. Vuosina 2024-26 rekrytointilisää on maksettu yhteensä 10 416,34 euroa.

Varhaiskasvatuksen pätevän henkilöstön saatavuus on parantunut merkittävästi viime vuosina. Tähän on vaikuttanut mm. yleinen työllisyystilanne sekä lasten määrän väheneminen. Varhaiskasvatuspäällikkö on tehnyt kattavaa selvitystä kunnan palvelukseen tulevien varhaiskasvatuksen ammattilaisten syistä hakeutua kuntaan töihin. Hänen näkemyksensä mukaan rekrytointilisällä ei ole ollut vaikutusta pätevän henkilöstön saatavuuteen. Ratkaisevin tekijä työpaikan valinnassa on ollut työpaikan sijainti.

Koska pätevän varhaiskasvatuksen henkilöstön saatavuusongelmat ovat lievittyneet eikä rekrytointilisällä ole havaittu olevan vaikutusta kunnan palvelukseen hakeutumiseen, on rekrytointilisän maksaminen syytä lopettaa. Lopettamiseen sovelletaan siirtymäaikaa siten, että 31.8.2026

Yt-toimikunta
Kunnanhallituksen
henkilöstöjaosto

§ 27

25.08.2026
21.09.2026

voimassa olevat palvelussuhteet oikeuttavat rekrytointilisään, kun palvelussuhde on jatkunut yhden vuoden, mikäli muut lisän maksamisen edellytykset täyttyvät. 1.9.2026 tai tämän jälkeen palvelussuhteensa aloittaville ei enää makseta rekrytointilisää.

Asiaa on määrä käsitellä seuraavassa kunnanhallituksen henkilöstöjaoston kokouksessa.

Päätösehdotus

Merkitään tiedoksi.

Päätös

Merkittiin tiedoksi.

Khall hj 21.09.2026
151/01.02.01/2026

Selostus asiasta

Kunnanhallituksen henkilöstöjaosto päätti 11.5.2021 § 17, että Pöytyän kunnassa maksetaan kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen II luvun 17 §:ssä tarkoitettua rekrytointilisää tiettyjen sosiaalihuollon ammattiryhmien lisäksi varhaiskasvatusyksikön johtajille, varhaiskasvatuksen opettajille ja varhaiskasvatuksen erityisopettajille. Lisäksi lisää on perustellusta syystä voitu maksaa myös muille ammattiryhmille. Rekrytointilisän suuruus on 50 % tasopalkasta ja se maksetaan kertakorvauksena kelpoisuusehdot täyttävälle viranhaltijalle, kun virkasuhde on kestänyt yhden vuoden.

Henkilöstön saatavuusongelmien lievennyttyä rekrytointilisän maksamiselle ei nähdä enää olevan perustetta. Asia on käsitelty yhteistoiminnassa henkilöstön edustajien kanssa, ks. edellä yt-toimikunnan käsittely.

Päätösehdotus

Kunnanhallituksen henkilöstöjaosto päättää, ettei Pöytyän kunnassa makseta rekrytointilisää siten, että 1.10.2026 tai tämän jälkeen palvelussuhteensa aloittaville ei enää makseta rekrytointilisää.

Päätös

Kunnanhallituksen
henkilöstöjaosto

21.09.2026

19

Pääluottamusedustajan tehtävän hoitaminen toisessa kunnassa

Khall hj 21.09.2026
176/00.00.01/2026

Selostus asiasta

Oripään kunnan jukolaiset työntekijät ja viranhaltijat eivät ole valinneet keskuudestaan edustajaa edustamaan itseään suhteessa työnantajaan. Pääluottamusedustajan puuttuminen aiheuttaa kunnassa erinäisiä hankaluuksia eikä esimerkiksi paikallisia neuvotteluja ole voitu käydä normaalisti. Tästä syystä Oripään kunta on esittänyt toiveen Pöytyän kunnan palveluksessa olevan Juko ry:n pääluottamusedustajan resurssin hyödyntämisestä. Yhteistyöstä on laadittu oheinen sopimusluonnos.

Sopimuksen mukaisesti Pöytyän kunnan palveluksessa oleva Juko ry:n ple käyttäisi työaikaan Oripään Juko-pääluottamusedustajatehtävään keskimäärin 2 tuntia viikossa sisältäen matkoihin käytettävän ajan. Pääluottamusedustajan tehtävien hoitaminen olisi suunniteltava siten, että ne tapahtuvat opetustuntien ja muun läsnäoloa edellyttävien työtuntien ulkopuolella eikä pääluottamusedustajan tehtävien hoitaminen saa lisätä sijaistarvetta Pöytyän kunnassa.

Työnantajana Pöytyän kunta suorittaa edelläkuvattujen tehtävien hoitamisesta pääluottamusedustajalle ylituntipalkkion sekä virka- ja työehtosopimuksen mukaisen pääluottamusedustajapalkkion. Oripään kunta korvaisi Pöytyän kunnalle edellä todetut palkkakustannukset sosiaalikuluneen, sekä tehtävän hoidossa aiheutuneet matkakorvaukset toteutuneen mukaisesti.

Sopimus olisi voimassa ajalla 1.10.2026-31.7.2029 kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen.

Päätösehdotus

Kunnanhallituksen henkilöstöjaosto hyväksyy sopimuksen Oripään kunnan Juko-pääluottamusedustajatehtävän hoitamisesta ajalla 1.10.2026-31.7.2029 ja oikeuttaa hallintojohtajan tekemään sopimukseen vähäisiä muutoksia ja korjauksia ennen sen allekirjoittamista.

Päätös

Kunnanhallituksen
henkilöstöjaosto

21.09.2026

20
Muut asiat

Khall hj 21.09.2026

Päätös