

SISÄLLYSLUETTELO**YTK, 12.6.2014 13:30, Pöytäkirja**

§ -1 Pöytäkirjan kansilehti (läsnäolijat)	1
§ 19 Kokouksen avaus, laillisuus ja päätösvaltaisuus	3
§ 20 Työjärjestyksen hyväksyminen	4
§ 21 Pöytäkirjantarkastajien valinta	5
§ 22 Varsinais-Suomen liiton viraston koulutussuunnitelma	6
Pykälän liite: Koulutussuunnitelma 2014	7
§ 23 Työsopimuslain soveltaminen Varsinais-Suomen liitossa pitkiin määräaikaisiin työsuhteisiin	16
§ 24 Muut asiat	17
§ 25 Seuraava kokous	18
§ 26 Kokouksen päättäminen	19

%%003	Pöytäkirja	%%005/2014
KOKOUSAIKA KOKOUSPAIKKA PYKÄLÄT	%%003 klo %%010 - 13.45 %%006 § 19-26	Sivut 15 -
SAAPUVILLA	Talvikki Koskinen, pj. Pekonen Elena Talve Linda Kanerva Kirsi Kauppinen Veli-Matti Kurvinen Jani	
PÖYTÄKIRJANPITÄJÄ	Karttunen Marja	Hallintosihteeri
KUTSUTTUINA ASiantuntijoina laillisuus ja päättösvaltaisuus	Roto Markku § 19	
PÖYTÄKIRJAN TARKASTUSTAPA	§ 21	
ALLEKIRJOITUKSET		
	Talvikki Koskinen puheenjohtaja	Marja Karttunen sihteeri
PÖYTÄKIRJAN TARKASTUS	Pöytäkirja on tarkastettu ja todettu kokouksen kulun mukaiseksi. Pöytäkirjan käsittelylehdet on samalla varustettu nimikirjaimillamme. Maakuntavirasto	
	Elena Pekonen	Linda Talve

KOKOUKSEN AVAUS, LAILLISUUS JA PÄÄTÖSVALTAISUUS

Ehdotus Puheenjohtaja avaa kokouksen sekä toteaa laillisuuden ja päätösvaltaisuuden.

Päätös Puheenjohtaja Talvikki Koskinen avasi kokouksen sekä totesi kokouksen lailliseksi ja päätösvaltaiseksi.

TYÖJÄRJESTYKSEN HYVÄKSYMINEN

Ehdotus Jaettu esityslista hyväksytään kokouksen työjärjestykseksi.

Päätös Ehdotus hyväksyttiin.

PÖYTÄKIRJANTARKASTAJIEN VALINTA

Ehdotus Yhteistyökomitea valitsee pöytäkirjantarkastajiksi Elena Pekosen ja Timo Juvosen.

Päätös Yhteistyökomitea valitsi pöytäkirjantarkastajiksi Elena Pekosen ja Linda Talven.

VARSINAIS-SUOMEN LIITON VIRASTON KOULUTUSSUUNNITELMA

Asia Lakiä koulutuskorvauksesta ja elinkeinoverolain muutoksesta sovelletaan myös kuntiin ja kuntayhtymiin sekä muihin yhteisöihin, jotka jäävät elinkeinoverolain soveltamisalan ulkopuolelle.

Koulutussuunnitelman mukaisesti toteutetun osaamisen kehittämisen perusteella kunta tai kuntayhtymä voi hakea koulutuskorvausta, joka olisi 10 % työnantajan koulutusajan palkkakustannuksista ja sitä maksettaisiin enintään kolmelta päivältä työntekijää kohti vuodessa.

Laki sisältää säännökset korvaukseen oikeuttavasta koulutuksesta (4 §) ja korvausmäärän perusteista (5 §). Kunnille ja kuntayhtymille koulutuskorvauksen maksaa työttömyysvakuutusrahasto. Koulutuskorvauksen edellytykset, perusteet ja taso ovat yhteneväiset elinkeinoverolain 56 §:ssä. Koulutuskorvausta haetaan vakuutusvuotta seuraavan tammikuun loppuun mennessä eli ensimmäisen kerran tammikuussa 2015 vuodelta 2014.

Koulutuskorvauksen edellytykset: 1) Koulutuskorvauksen saa enintään kolmelta koulutuspäivältä työntekijää kohden. 2) Koulutuskorvauksen saamisen edellytyksenä on, että työnantaja on laatinut ennakkoon koulutussuunnitelman ja koulutus sisältyy tähän suunnitelmaan. 3) Koulutus on työnantajan järjestämää koulutusta, joka ylläpitää ja edistää työntekijän ammatillista osaamista. 4) koulutuksen kestoa koskevat edellytykset täyttyvät. 5) työnantaja maksaa työntekijälle koulutuksen ajalta palkkaa ja työntekijän palkkakustannuksiin ei ole myönnetty palkkatukea.

Oheismateriaali: Varsinais-Suomen liiton viraston koulutussuunnitelma

Valmistelija MR/mk

Ehdotus

Yhteistyökomitea merkitsee tiedoksi Varsinais-Suomen liiton viraston koulutussuunnitelman.

Päätös Ehdotus hyväksyttiin.

Lisätietoja Hallintojohtaja Markku Roto p. 040 7615 509 etunimi.sukunimi@varsinais-suomi.fi

Varsinais-Suomen liitto

Yhteistyökomitea 12.6.2014

LUONNOS 30.5.2014
KOULUTUSSUUNNITELMA

Sisältö

1. JOHDANTO	3
2. HENKILÖSTÄRAKENNE	3
3. TYÖSUHDEMUODOT	3
3) TYÖKYVYN YLLÄPITOON LIITTYVÄT SUUNNITELMAT JA SELVITYKSET	4
4. AMMATILLISEN OSAAMISEN KEHITTÄMISTEEMAT OSAAMISRYHMITÄIN	4
4.1 Hallinto ja yhteiset toiminnot	4
Taloushallinto	4
Yleis- ja henkilöstöhallinto	4
Asiakirjahallinto.....	5
Sähköiset järjestelmät	5
4.2 Aluekehittäminen	5
Kansallisen aluekehittämisen eri sisällölliset teemat	5
Central Baltic-ohjelman toimeenpanoon liittyvät sisällölliset teemat	5
Uudet työskentelymenetelmät ja prosessit, projektinhallintaosaaminen	6
Käytävissä olevien rahoitusinstrumentteihin liittyvät hallinnolliset asiat, yleis-, talous- ja henkilöstöhallinto, asiakirjahallinto.....	6
Sähköiset järjestelmät	6
4.3. Maankäyttö ja ympäristö	7
Maankäytön ja ympäristön lakisääteinen pohja	7
Maakuntastrategian toteuttaminen, uudet työskentelymenetelmät ja -prosessit, projektinhallintaosaaminen	7
Aluetietopalvelu – sisäiset ja ulkoiset tietojärjestelmät	7
4.4 Edunvalvonta ja kuntapalvelu	8
Hallinnon rakenteiden muutos	8
Edunvalvonta.....	8
Maakunnan tuntemus	8
Viestintätaidot.....	8
Työyhteisötaidot	8
5. VIRASTOTASOLLA TOTEUTETTAVAT OSAAMISEN KEHITTÄMISTEEMAT	9

1. JOHDANTO

Lakia koulutuskorvauksesta ja elinkeinoverolain muutoksesta sovelletaan myös kuntiin ja kuntayhtymiin sekä muihin yhteisöihin, jotka jäävät elinkeinoverolain soveltamisalan ulkopuolelle.

Koulutussuunnitelman mukaisesti toteutetun osaamisen kehittämisen perusteella kunta tai kuntayhtymä voi hakea koulutuskorvausta, joka olisi 10 % työnantajan koulutusajan palkkakustannuksista ja sitä maksettaisiin enintään kolmelta päivältä työntekijää kohti vuodessa.

Laki sisältää säännökset korvaukseen oikeuttavasta koulutuksesta (4 §) ja korvausmäärän perusteista (5 §). Kunnille ja kuntayhtymille koulutuskorvauksen maksaa työttömyysvakuutusrahasto. Koulutuskorvauksen edellytykset, perusteet ja taso ovat yhteneväiset elinkeinoverolain 56 §:ssä. Koulutuskorvausta haetaan vakuutusvuotta seuraavan tammikuun loppuun mennessä eli ensimmäisen kerran tammikuussa 2015 vuodelta 2014.

Koulutuskorvauksen edellytykset

- Koulutuskorvauksen saa enintään kolmelta koulutuspäivältä työntekijää kohden.
- Koulutuskorvauksen saamisen edellytyksenä on, että työnantaja on laatinut ennakkoon koulutussuunnitelman ja koulutus sisältyy tähän suunnitelmaan.
- koulutus on työnantajan järjestämää koulutusta, joka ylläpitää ja edistää työntekijän ammatillista osaamista.
- koulutuksen kestoa koskevat edellytykset täyttyvät.
- työnantaja maksaa työntekijälle koulutuksen ajalta palkkaa ja työntekijän palkkakustannuksiin ei ole myönnetty palkkatukea.

2. HENKILÖSTÄRAKENNE

Henkilöstön rakenne ja määrä mukaan lukien toteutuneiden määräaikaisten työsopimusten määrä sekä arvio (+) näiden kehittämisestä

- | | |
|---|-----------------|
| • KVTES Toimistoala (01TOI10) | 19 + 1 henkilöä |
| • KVTES Kunnan johto ja hallinto (01HAL030) suunnittelutehtävät | 27 + 5 |
| • KVTES Muu henkilöstö 08SII011 siistijä | 1 |
| • KVTES Hinnoittelemattomat | 6 |
| • Tekninen sopimus, palkkaryhmä. II | 2 |
| • Tekninen sopimus, palkkaryhmä III | 7 |

3. TYÖSUHDEMUODOT

- | | |
|--|-------------|
| • määräaikaisten työsuhteet | 22 henkilöä |
| • osa-aikaisten työsuhteet | 2 |
| • etätö | 3 |
| • työntekijällä on mahdollisuus lyhentää työaikaansa tai siirtyä osa-aikaeläkkeelle. | |

3) TYÖKYVYN YLLÄPITOON LIITTYVÄT SUUNNITELMAT JA SELVITYKSET

Seuraavat asiakirjat sisältävät yleiset periaatteet, joilla ylläpidetään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta

- henkilöstösuunnitelma
- henkilöstökertomus
- työterveyshuollon toimintasuunnitelma
- työpaikkaselvitykset
- varhaisen tuen toimintamalli

4. AMMATILLISEN OSAAMISEN KEHITTÄMISTEEMAT OSAAMISRYHMITTÄIN

Yhteistyökomiteassa 29.1.2014 § 6 hyväksytyin mukaisesti koulutussuunnitelma laaditaan osaamisryhmittäin siten, että Central Baltic henkilöstöä käsitellään omana ryhmänä. Suunnitelmaan sisällytetään seuraavat asiakokonaisuudet:

1. Miksi tämän teeman kehittämistä tarvitaan
2. Henkilöstöryhmät joihin kehittäminen kohdistuu
3. Aikataulu ja valitut kehittämismenetelmät
4. Vastuuhenkilö, kustannukset
5. Miten toivottu muutos näkyy toiminnassa
6. Miten seuraamme kehittämisen tuloksia

4.1 Hallinto ja yhteiset toiminnot

Taloushallinto

Kirjanpito, tilinpäätös, palkkahallinto, reskontrat, verotus, Keva
Kehittämishojelmien kustannusseuranta, tarkastus ja maksatus

1. Tarvitaan ajantasainen tieto muuttuvista ohjeistuksista ja säännöksistä.
2. EP, ST, IL, AP, MR
3. Koulutustarjonnan mukaan maakunnan liitoille ja julkiselle hallinnolle suunnatut koulutukset
4. Hallintojohtaja
5. Toiminnot tehostuvat ja niiden luotettavuus ja laatu pysyvät korkealla tasolla
6. Jatkuva seuranta (osaamisryhmäpalaverit)

Yleis- ja henkilöstöhallinto

1. Kuntayhtymiä ja työelämää koskeva lainsäädäntö
2. Työehtosopimukset.
3. Tarvitaan ajantasainen tieto muuttuvista ohjeistuksista ja säännöksistä.
4. MK, ML, JS, TN, MR
5. Koulutustarjonnan mukaan maakunnan liitoille ja julkiselle hallinnolle suunnatut koulutukset
6. Hallintojohtaja
7. Toiminnot tehostuvat ja niiden luotettavuus ja laatu pysyvät korkealla tasolla
8. Jatkuva seuranta (osaamisryhmäpalaverit)

Asiakirjahallinto

Asianhallinnon perusteet, säännöt ja kehittäminen (ml julkisuusasiat)

Sähköinen asiakirjahallinto ja dokumenttien hallinta

1. Tarvitaan ajantasainen tieto muuttuvista ohjeistuksista ja säännöksistä.
2. JS, MK, ML, MR
3. Koulutustarjonnan mukaan maakunnan liitoille ja julkiselle hallinnolle suunnatut koulutukset
4. Hallintojohtaja
5. Toiminnot tehostuvat ja niiden luotettavuus ja laatu pysyvät korkealla tasolla
6. Jatkuva seuranta (osaamisryhmäpalaverit)

Sähköiset järjestelmät

Sähköiset tietojärjestelmät ja lomakkeet (ProEconomica, Status, Kuntatoimisto, matkahallinto jne)

1. Uusien ominaisuuksien käyttöönotto ja ohjelmistojen ylläpito
2. Osaamisryhmä+TR
3. Ohjelmistojen muutosten ja ohjelmistotoimittajien koulutustarjonnan mukaisesti.
4. Hallintojohtaja
5. Toiminnot tehostuvat ja niiden luotettavuus ja laatu pysyvät korkealla tasolla
6. Jatkuva seuranta (osaamisryhmäpalaverit)

4.2 Aluekehittäminen

Kansallisen aluekehittämisen eri sisällölliset teemat

Kansallinen aluekehittäminen, ennakointi, tilastot, elinkeinoelämän kehittäminen, koulutusasiat, muut rahoituslähteet, kansainväliset asiat

1. Tarvitaan ajantasaista tietoa aluekehittämiseen liittyvistä kansallisista ja kansainvälisistä kysymyksistä
2. koko osaamisryhmäryhmä
3. Tarjolla olevan koulutustarjonnan mukaan maakunnan liitoille ja julkiselle hallinnolle suunnatut koulutukset. Pääasiallisina kouluttajina toimivat eri ministeriöt, erityisesti TEM ja OKM.
4. Aluekehitysjohtaja
5. Sisällöllinen asiantuntemus lisääntyy, toiminnot tehostuvat, valmistelun laatu ja ajankohtaisuus pysyvät korkealla tasolla
6. Jatkuva seuranta (osaamisryhmäpalaverit)

Central Baltic-ohjelman toimeenpanoon liittyvät sisällölliset teemat

EAY-ohjelman ja -hankkeiden toteuttamiseen liittyvä koulutus kuten hankkeiden arviointi, tukikelpoisuussäännöt, ohjelmatason raportointi Komissiolle, ohjelman tulosten seuranta

1. Tarvitaan tietoa ajankohtaisista toimintatavoista ja säädösten tulkinnoista, ammatillisen osaamisen kehittäminen
2. Koko CB-henkilöstö
3. Koulutustarjonnan mukaan maakunnan liitoille ja julkiselle hallinnolle suunnatut koulutukset Pääasiallinen kouluttaja on Interact
4. Aluekehitysjohtaja
5. Toiminnot tehostuvat ja niitä kehitetään, työn laatu pysyy korkealla tasolla
6. Jatkuva seuranta (osaamisryhmäpalaverit ja Management team -kokoukset)

Uudet työskentelymenetelmät ja prosessit, projektinhallintaosaaminen

Muuttuva toimintaympäristö ja aluehallinnon laaja-alaiset muutokset edellyttävät uudenlaisia valmiuksia työskentelyyn, sisällöllisinä painotuksina mm. sosiaalisen median käyttö, viestintäosaaminen ja projektinhallintataidot

1. Tarvitaan uudenlaista työskentelyotetta ja kykyä tukea kumppanuus- ja verkostomaista työskentelyä ja niitä tukevia valmiuksia
2. koko osaamisryhmä
3. Koulutustarjonnan mukaan asiaa käsittelevät sisäiset ja ulkoiset koulutukset.
4. Aluekehitysjohtaja
5. Työskentelymenetelmät uudistuvat ajan hengen mukaisiksi, kumppanuus- ja verkostomainen sekä ennakoiva työote kasvaa
6. Jatkuva seuranta (osaamisryhmäpalaverit)

Käytettävissä olevien rahoitusinstrumentteihin liittyvät hallinnolliset asiat, yleis-, talous- ja henkilöstöhallinto, asiakirjahallinto

Hankkeiden rahoituspäätöksiä, seurantaa ja maksatuksia koskevat kansalliset ja EU-säännökset; kuntayhtymiä ja työelämää koskeva lainsäädäntö, työehtosopimukset.

1. Tarvitaan ajantasainen tieto muuttuvista ohjeistuksista ja säännöksistä.
2. koko osaamisryhmä, asiakirjahallinnon osalta erityisesti MKu, KK
3. Koulutustarjonnan mukaan maakunnan liitoille ja julkiselle hallinnolle suunnatut koulutukset (mm. TEM ja Central Baltic-ohjelman osalta erityisesti InterAct ja EU-komissio)
4. Aluekehitysjohtaja
5. Toiminnot tehostuvat ja niiden luotettavuus ja laatu (päätösten oikeellisuus ja lainmukaisuus) pysyvät korkealla tasolla
6. Jatkuva seuranta (osaamisryhmäpalaverit)

Sähköiset järjestelmät

Sähköiset tietojärjestelmät ja lomakkeet (EURA 2014, SFC 2014, eMS, hankeverkko, Horisontti-ennakointiverkko, Kuntatoimisto, matkahallinto, jne)

1. Jokainen aluekehittämisen asiantuntija tarvitsee työssään useita sähköisiä järjestelmiä. Perehtyminen uusiin käyttöön otettaviin ohjelmiin ja tietokantoihin, jo käytössä olevien ohjelmien uusiin ominaisuuksiin ja ohjelmistojen ylläpitoon
2. koko osaamisryhmä, ohjelmistojen ylläpitoon liittyen erityisesti hankeverkon vastuuhenkilö ja eMS-vastuuhenkilöä Central Baltic-ohjelmassa
3. Ohjelmistojen muutosten ja ohjelmistotoimittajien sekä järjestelmiä ylläpitävien ministeriöiden (mm. TEM/ EURA 2014) ja eMS:n osalta InterActin koulutustarjonnan mukaisesti.
4. Aluekehitysjohtaja
5. Toiminnot tehostuvat, seuranta systematisoituu ja käytettävien sähköisten järjestelmien luotettavuus, käytettävyys ja laatu pysyvät korkealla tasolla
6. Jatkuva seuranta (osaamisryhmäpalaverit)

4.3. Maankäyttö ja ympäristö

Maankäytön ja ympäristön lakisääteinen pohja

Maankäyttö- ja rakennuslain sekä suunnitteluun liittyvien erityislakien muutokset, kansalliset ja kansainväliset sopimukset

1. Tarvitaan ajantasaista tietoa suunnitteluun liittyvistä kansallisista ja kansainvälisistä tavoitteista, sopimuksista, laeista ja normeista
2. Koko osaamisryhmä
3. Tarjolla olevan koulutustarjonnan mukaan maakunnan liitoille ja julkiselle hallinnolle suunnatut koulutukset. Pääasiallisina kouluttajina toimivat eri ministeriöt, erityisesti YM, Kuntaliitto ja OKM.
4. Suunnittelujohtaja
5. Sisällöllinen asiantuntemus lisääntyy, toiminnot tehostuvat, valmistelun laatu ja ajankohtaisuus pysyvät korkealla tasolla
6. Jatkuva seuranta (osaamisryhmäpalaverit)

Maakuntastrategian toteuttaminen, uudet työskentelymenetelmät ja -prosessit, projektinhallintaosaaminen

Muuttuva toimintaympäristö ja aluehallinnon laaja-alaiset muutokset edellyttävät uudenlaisia valmiuksia työskentelyyn, sisällöllisinä painotuksina mm. kumppanuusfoorumi-ideologian toteuttamisen, sosiaalisen median käyttö, viestintäosaaminen ja projektinhallintataidot

1. Tarvitaan uudenlaista työskentelyotetta, suunnittelu yhteistyömalleja ja kykyä tukea kumppanuustoimintaa (MALPE-ajattelu)
2. Koko osaamisryhmä
3. Koulutustarjonnan mukaan asiaa käsittelevät sisäiset ja ulkoiset koulutukset.
4. Suunnittelujohtaja, aluekehitysjohtaja
5. Työskentelymenetelmät uudistuvat ajan hengen mukaisiksi, kumppanuus- ja verkostomainen sekä ennakoiva työote kasvaa
6. Jatkuva seuranta (osaamisryhmäpalaverit)

Aluetietopalvelu – sisäiset ja ulkoiset tietojärjestelmät

Suunnittelu- ja toimisto-ohjelmistojen tehokkaampi hyödyntäminen, asiakirjahallinta, suunnittelun laatujärjestelmät sekä aluetietopalvelun kehittäminen. Tietojärjestelmien rajapinnat ja avoin data.

1. Käytössä olevien ja uusien suunnittelu- ja toimisto-ohjelmien hallinta edellyttää aktiivista kouluttautumista. Maakuntakaavan tarkistusten laadun valvonta. Tietotuotannon organisointi.
2. Koko osaamisryhmä (kaikki osaamisryhmät)
3. Säännöllinen koulutustarjonnan seuranta (ohjelmistoyhtiöt, alueelliset koulutuspalvelut, sisäinen koulutus)
4. Suunnittelujohtaja, hallintojohtaja, aluekehitysjohtaja
5. Toiminnot tehostuvat, seuranta systematisoituu ja käytettävien sähköisten järjestelmien luotettavuus, käytettävyys ja laatu pysyvät korkealla tasolla
6. Jatkuva seuranta (osaamisryhmäpalaverit)

4.4 Edunvalvonta ja kuntapalvelu

Hallinnon rakenteiden muutos

1. Parhaillaan on menossa kuntia koskeva muutosprosessi. Liiton on hallittava toimintaympäristönsä muutokset.
2. LP, JV
3. Koko vuosi. Pitkälti omaehtoista kouluttautumista.
4. Edunvalvontajohtaja
5. Lausuntojen ja kannanottojen laadun nousu.
6. Jatkuva seuranta

Edunvalvonta

1. Edunvalvonnan painopisteiden edistäminen
2. LP, JV
3. Koko vuosi, pitkälti omaehtoista kouluttautumista
4. Edunvalvontajohtaja
5. Ydintoiminnan tavoitteiden toteutuminen on liiton ykkösasia
6. Raportointi maakuntahallitukselle

Maakunnan tuntemus

1. Maakunnan liiton on tunnistettava alueensa vahvuudet.
2. LP, JV, JÄÄ, HH
3. Koko vuosi, erityisesti syksy 2014. Yhteistyö maakunnallisten organisaatioiden kanssa.
4. Edunvalvontajohtaja
5. Esiteiden ja julkaisujen sisällön laatu
6. Asiakaspalautteen seuranta

Viestintätaidot

1. Viestintä on olennainen osa vuorovaikutusta.
2. LP, JV, JÄÄ, HH, LK, TR
3. Koko vuosi, erityisesti kevät 2014. Ulkopuolinen koulutus.
4. Edunvalvontajohtaja
5. Maakunnan liiton viesti menee paremmin perille.
6. Lehdistöseuranta. Internetin käytön seuranta.

Työyhteisötaidot

1. Työyhteisön ilmapiirin parantaminen ja tehostaminen
2. LP, JV, JÄÄ, HH, LK, TR
3. Yksittäiset koulutus- ja muut tapaamiset vuoden mittaan. Osittain yhteisiä koko työyhteisössä.
4. Edunvalvontajohtaja
5. Parempi työhyvinvointi, motivaation kasvu.
6. Kehittämiskeskustelut ym.

5. VIRASTOTASOLLA TOTEUTETTAVAT OSAAMISEN KEHITTÄMISTEEMAT

Seuraavat kehittämisteemat koskevat koko henkilökuntaa:

Suunnittelu- ja kehittämispäivät (TPD, osaamisryhmät, johtoryhmä)

Kielitaidot (ruotsi ja englanti)

Atk sovellukset ja -ohjelmistot (MS Office, Internet-sivut)

Työturvallisuus, ensiapu ja pelastus

Teemojen tarpeellisuus perustuu työhön liittyvien käytännön tietojen ja taitojen ajan tasalla pitämiseen.

Tavoitteena on toimintojen ylläpito ja tehostaminen.

TYÖSOPIMUSLAIN SOVELTAMINEN VARSINAIS-SUOMEN LIITOSSA PITKIIN MÄÄRÄAIKAIISIIN
TYÖSUHTEISIIN

Asia Varsinais-Suomen liiton viraston palveluksessa on toistaiseksi voimassa olevilla työsuhteilla 35 henkilöä ja 22 henkilöllä on määräaikainen työsuhde. Lisäksi vuosittain tarjotaan harjoittelu-paikkoja 3-4 henkilölle.

Työsopimuslain 6 luvun 1 § 3 momentin mukaan: "Viittä vuotta pidemmäksi määräajaksi tehty työ-sopimus on viiden vuoden kuluttua sopimuksen tekemisestä irtisanottavissa samoin perus-tein ja menettelytavoin kuin toistaiseksi voimassa oleva työ-sopimus."

Edellä mainitusta lakipykälästä voidaan johtaa se tulkinta, että samalla työnantajalla yli 5 vuotta jatkunut määräaikainen työsuhde muuttuu toistaiseksi voimassa olevaksi ja sopimus on tällöin irti-sanottavissa vain samoin perustein kuin toistaiseksi voimassa oleva työ-sopimus.

Liiton määräaikaisista työntekijöistä viisi on 1.7.2014 mennessä ollut liiton palveluksessa yli 5 vuot-ta. Näillä näkymin vuoteen 2022 mennessä liiton määräaikaisista työntekijöistä yli 20 tulee olleeksi yli 5 vuotta määräaikaisissa työsuhteissa liittoon. Central Baltic -ohjelman tehtävät ja rahoitus jat-kuvat vuosiin 2020 ja 2022, jolloin suurin osa pitkistä määräaikaisista työsuhteista toteutuu tällä kustannuspaikalla.

Periaatteet pitkiä määräaikaisia työsuhteita koskevista menettelytavoista on esitetty Varsinais-Suomen liiton talousarviossa 2014 ja taloussuunnitelmassa 2014 - 2016 (mv 2.12.2013 § 45).

Asia on käsitelty Varsinais-Suomen liiton henkilöstöryhmässä 6.6.2014.

Maakuntahallitus käsittelee asiaa kokouksessaan 23.6.2014.

Valmistelija MR/mk

Ehdotus Yhteistyökomitea merkitsee tiedoksi, että Varsinais-Suomen liitossa yli 5 vuotta kestäneiden mää-räaikaisten työsuhteiden sopimukset muutetaan maakuntajohtajan päätöksillä toistaiseksi voimas-sa oleviksi.

Päätös Yhteistyökomitea merkitsi tiedoksi, että Varsinais-Suomen liitossa yli 5 vuotta kestäneiden mää-räaikaisten työsuhteiden sopimukset muutetaan maakuntajohtajan päätöksillä toistaiseksi voimassa oleviksi 1.9.2014 alkaen.

Lisätietoja: Hallintojohtaja Markku Roto p. 040 761 5509 etunimi.sukunimi@varsinais-suomi.fi

MUUT ASIAT

Päätös Ei ollut muita asioita.

SEURAAVA KOKOUS

Päätös Seuraava kokous pidetään perjantaina 15.8.2014 klo 9.30 alkaen.

KOKOUKSEN PÄÄTTÄMINEN

Päätös Puheenjohtaja Talvikki Koskinen päätti kokouksen klo 13.45.
