

**Konserni- ja henkilöstöjaosto**

Aika 30.09.2025 klo 12:00 - 14:06**Paikka** Kaupungintalo, Isotalo ja Rannanjärvi -kokoustilat, Helakaari 10**Käsitellyt asiat**

§	Otsikko	Sivu
§ 27	Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus	3
§ 28	Pöytäkirjan tarkastus	4
§ 29	Työjärjestyksen hyväksyminen	5
§ 30	Vuoden 2026 talousarviossa tytäryhtiöille asetettavat tavoitteet	6
§ 31	Tasopalkkajärjestelmän käyttöönotto	8
§ 32	Toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutetun sijaistaminen ja työsuojelu- ja yhteistyötoimikunnan jäsenet loppuvuoden 2025	11
§ 33	Työsuojeluvaltuutettujen lukumäärä, edustettavien taho ja ajankäyttö toimikaudelle 1.1.2026-31.12.2029	14

**Osallistujat**

	Nimi	Tehtävä	Lisätiedot
Läsnä	Hakala Heikki	Puheenjohtaja	
	Hietamäki Petri	Varapuheenjohtaja	
	Niva Emmi	Jäsen	§ 31 klo 13.59 saakka.
	Puotinen Lea	Jäsen	
	Ruotsala Lasse	Jäsen	
	Aspila Matti	Varajäsen	
Poissa	Rantala Vesa	Esittelijä	
	Salo Liisa	Pöytäkirjanpitäjä	
	Niemistö Päivi	Henkilöstöhallinnon asiantuntija	§ 31 klo 12.31-13.55

Allekirjoitukset

	Heikki Hakala puheenjohtaja	Liisa Salo pöytäkirjanpitäjä
Käsitellyt asiat	27 - 33	
Pöytäkirjan tarkastus	Kauhava 2.10.2025	
	Lea Puotinen pöytäkirjantarkastaja	Lasse Ruotsala pöytäkirjantarkastaja

Pöytäkirjan nähtävilläpito

Pöytäkirja on julkaistu Kauhavan kaupungin kotisivuilla 03.10.2025

Tämä pöytäkirja on tarkastettu ja allekirjoitettu sähköisesti.



Konserni- ja henkilöstöjaosto

§ 27

30.09.2025

Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus

Konserni- ja henkilöstöjaosto 30.09.2025 § 27

Kauhavan kaupungin hallintosäännön 17. luvun 145 §:n mukaan toimitella päätetään kokouksensa ajan ja paikan.

Kokous pidetään myös, milloin puheenjohtaja katsoo kokouksen tarpeelliseksi tai enemmistö toimitelimen jäsenistä tekee puheenjohtajalle esityksen pitämisestä ilmoittamansa asian käsittelyä varten. Tällöin puheenjohtaja määrää kokousajan.

Puheenjohtaja voi peruuttaa kokouksen.

Hallintosäännön 17. luvun 146 §:n mukaan kokouskutsun antaa puheenjohtaja tai hänen estyneenä ollessaan varapuheenjohtaja.

Kokouskutsussa on ilmoitettava kokouksen aika ja paikka sekä käsiteltävät asiat.

Esityslista, joka sisältää selostuksen käsiteltävistä asioista ja ehdotukset toimitelimen päätöksiksi, lähetetään kokouskutsun yhteydessä, jolleivät erityiset syyt ole esteenä. Jos esityslistalla, liitteissä tai oheismateriaalissa on salassa pidettäviä tietoja, asiakirjaan tehdään merkintä salassapidosta.

Kokouskutsu lähetetään jäsenille ja muille, joilla on läsnäolo-oikeus tai -velvollisuus, toimitelimen päättämällä tavalla.

Konserni- ja henkilöstöjaosto kokousta tarvittaessa puheenjohtajan kutsusta.

Kuntalain 103 §:n 2 momentin mukaan muu toimitella kuin valtuusto on päätösvaltainen, kun enemmän kuin puolet sen jäsenistä on läsnä.

Päätösehdotus

Puheenjohtaja toteaa kokouksen laillisesti kokoon kutsutuksi ja päätösvaltaiseksi.

Päätös

Kokous todettiin laillisesti kokoon kutsutuksi ja päätösvaltaiseksi.



Konserni- ja henkilöstöjaosto

§ 28

30.09.2025

Pöytäkirjan tarkastus

Konserni- ja henkilöstöjaosto 30.09.2025 § 28

Kauhavan kaupungin hallintosäännön 17. luvun 166 §:n 2 momentin mukaan pöytäkirja tarkastetaan toimielimen päättämällä tavalla.

Konserni- ja henkilöstöjaosto on kokouksessaan 18.8.2025 § 18 päättänyt, että konserni- ja henkilöstöjaoston pöytäkirja tarkastetaan viimeistään kokousta seuraavana toisena työpäivänä. Jos kokousta seuraava toinen työpäivä on pyhäpäivä, voi tarkastus siirtyä seuraavaan työpäivään. Pöytäkirjan tarkastaminen tapahtuu sähköisellä allekirjoituksella.

Konserni- ja henkilöstöjaosto voi päättää pöytäkirjan tarkastamisesta kiireellisissä asioissa tarvittaessa myös erikseen.

Päätösehdotus

Pöytäkirjantarkastajiksi valitaan Lea Puotinen ja Lasse Ruotsala.

Päätös

Pöytäkirjantarkastajiksi valittiin Lea Puotinen ja Lasse Ruotsala.



Konserni- ja henkilöstöjaosto

§ 29

30.09.2025

Työjärjestyksen hyväksyminen

Konserni- ja henkilöstöjaosto 30.09.2025 § 29

Kauhavan kaupungin hallintosäännön 17. luvun 146 §:n mukaan kokouskutsun antaa puheenjohtaja tai hänen estyneenä ollessaan varapuheenjohtaja.

Kokouskutsussa on ilmoitettava kokouksen aika ja paikka sekä käsiteltävät asiat.

Esityslista, joka sisältää selostuksen käsiteltävistä asioista ja ehdotukset toimielimen päätöksiksi, lähetetään kokouskutsun yhteydessä, jolleivät erityiset syyt ole esteenä.

Päätösehdotus

Konserni- ja henkilöstöjaosto hyväksyy asialistan työjärjestykseksi.

Päätös

Asialista hyväksyttiin työjärjestykseksi.



Konserni- ja henkilöstöjaosto

§ 30

30.09.2025

Vuoden 2026 talousarviossa tytäryhtiöille asetettavat tavoitteet

Konserni- ja henkilöstöjaosto 30.09.2025 § 30
287/02.02.00/2025

Valmistelija

Hallintojohtaja Liisa Salo 26.9.2025

Kuntalain 110 §:n mukaan valtuuston on vuoden loppuun mennessä hyväksyttävä seuraavaksi kalenterivuodeksi talousarvio ja -suunnitelma ottaen huomioon kuntakonsernin talouden vastuut ja velvoitteet.

Talousarvio on valtuuston keskeinen toiminnan ohjausväline. Talousarviossa hyväksytään sekä kunnalle että konsernille toiminnan ja talouden tavoitteet siten, että talousarvio ja -suunnitelma toteuttavat kuntastrategiaa ja turvaavat edellytykset kunnan tehtävien hoitamiseen ottaen huomioon kuntakonsernin talouden vastuut ja velvoitteet.

Talousarviossa asetetaan siis tytäryhtiöille toiminnalliset ja taloudelliset tavoitteet. Tytäryhtiöiden varsinainen talousarvion laadinta ja hyväksyntä kuuluvat yhtiön hallituksille. Valtuuston asettamat tavoitteet ovat keskeinen tytäryhtiöiden toiminnan ohjausväline ja siten omistajanohjausta.

Tavoitteiden on oltava mittattavia ja niille tulee asettaa tavoitetaso. Toiminnallisissa tavoitteissa tulee huomioida yhtiön toimiala, joten tavoitteet voivat olla hyvinkin erityyppisiä eri yhtiöissä. Talouden tavoitteet ovat osittain samoja eri yhtiöille, mutta tavoitetasossa tulee ottaa huomioon yhtiön toimiala ja nykyinen tilanne mitattavan tekijän suhteen. Tämän vuoksi eri yhtiöiden tavoitetasoissa saattaa olla eroja. Lisäksi yhtiöille tulee antaa aikaa tavoitetason saavuttamiseen.

Seuraavia taloudellisia tavoitteita mittareineen voidaan asettaa kaikille tytäryhtiöille:

Yhtiön vakavaraisuus paranee:

- Omavaraisuusaste, joka kuvaa yrityksen oman pääoman osuutta sen rahoituksesta. Omavaraisuusaste on erinomainen, mikäli se on yli 50 % ja normaali / hyvä, jos se on 30 - 50 %. Alle 30 % omavaraisuusaste on varsin alhainen.
- Nettovelkaantumisaste, joka kuvaa yrityksen velkaantuneisuutta. Nettovelkaantumisaste on erinomainen, kun tunnusluvun arvo on alle 10 % hyvä, kun arvo on 10 - 60 % tyydyttävä, kun arvo on 120 - 200 % ja heikko, kun arvo on yli 200 %.

Yhtiön maksuvalmius on hyvä:

- Quick ratio, joka kuvaa yrityksen likvidien varojen suhdetta lyhytaikaisiin (alle vuoden) velkoihin. Quick ratio on erinomainen, jos se on yli 1, normaali, jos se on 0,5 - 1, ja heikko, jos tunnusluvun arvo on alle 0,5.



Konserni- ja henkilöstöjaosto

§ 30

30.09.2025

Yhtiön tulorahoitus riittää lainojen maksamiseen ja korvausinvestointeihin:

- Rahoitustulos, joka kuvaa yrityksen kykyä suoriutua liiketoiminnan tuloksella lainojen takaisinmaksusta sekä käyttöpääoman ja investointien tulorahoituksesta. Jos rahoitustulos on positiivinen, suorittuu yritys em. erien hoidosta. Jos rahoitustulos on negatiivinen, joutuu yritys käyttämään lyhytaikaista lainaa tai muuta järjestelyä em. erien hoitamiseen.

Yleisesti kuntataloutta tarkastellaan yhä enenevässä määrin konsernin tunnuslukuihin perustuen, joten myös kaupunkikonsernin talouden tunnusluvuille on syytä asettaa tavoitteet. Tunnuslukutavoitteet asetetaan tarkoituksena varmistaa konsernin talouden tasapaino. Koko konsernille asetettaviin tunnuslukutavoitteisiin on otettu mukaan myös kolme erityisessä taloudellisessa asemassa olevan kunnan määrittelyssä käytettävää tunnuslukua, eli

- konsernin vuosikate % poistoista, jonka kriittinen raja-arvo on 80 %
- asukasta kohti laskettu kunnan konsernitilinpäätöksen lainojen ja vuokravastuiden määrä, mikä ei saa ylittää kaikkien kuntien konsernitilinpäätösten lainojen ja vuokravastuiden keskimääräistä määrää yli 50 %:lla. Kriisikuntakriteerin mukainen luku määräytyy kaikkien kuntakonsernien tilinpäätösten mukaan jälkikäteen, joten tarkkaa euromäärää ei pystytä talousarviovaiheessa esittämään. Tavoitteen euromääräinen arvo on määriteltä Kauhava-konsernin vastuiden määrään perustuvana.
- kuntakonsernin laskennallinen lainanhoitokate, joka tulee olla vähintään 0,8.

Tytäryhtiöille asetettavat tavoitteet on valmisteltu yhteistyössä ao. yhtiöiden kanssa.

Kaupunkikonsernin tunnuslukutavoitteet sekä tytäryhtiö- / yhtiöryhmäkohtaiset tavoitteet on koottu liitteenä olevaan asiakirjaan.

Esittelijä

Kaupunginjohtaja Vesa Rantala

Päätösehdotus

Konserni- ja henkilöstöjaosto esittää vuoden 2026 talousarvioon kaupunkikonsernille asetettavaksi tunnuslukutavoitteet ja tytäryhtiöille toiminnalliset ja taloudelliset tavoitteet liitteen mukaisesti. Valtuusto päättää tavoitteista talousarviokäsittelyn yhteydessä.

Päätös

Konserni- ja henkilöstöjaosto hyväksyi yksimielisesti kaupunginjohtajan päätösehdotuksen.

Lisätietoja

Hallintojohtaja Liisa Salo, puh. 050 330 5286,
etunimi.sukunimi@kauhava.fi



Konserni- ja henkilöstöjaosto

§ 31

30.09.2025

Tasopalkkajärjestelmän käyttöönotto

Konserni- ja henkilöstöjaosto 30.09.2025 § 31
44/01.00.01.01/2025

Valmistelija

Hallintojohtaja Liisa Salo 26.9.2025

Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES ja OVTES G osio) uusi tasopalkkajärjestelmä tuli voimaan 1.2.2025, ja järjestelmä on otettava käyttöön 30.9.2025 mennessä. Tasopalkkauudistuksessa on mukana noin 300 Kauhavan kaupungin viranhaltijaa tai työntekijää. Palkkauudistuksen ulkopuolelle jäävät KVTES:n alaisesta henkilöstöstä työnantajan edustajat. Uudistus ei koske TS:n, TTES:n eikä OVTES:n muiden kuin G-osion piiriin kuuluvaa henkilöstöä

Tasopalkkajärjestelmä korvaa tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmän.

Uusi järjestelmä perustuu osaamisen ja vastuun tasokriteereihin, jotka on määritelty valtakunnallisesti KVTES:n palkkaliitteissä. Palkkaryhmittäin on kolme osaamisen ja vastuun tasoa (A, B, C) ja kullekin tasolle on määritelty vähintään maksettava valtakunnallinen tasopalkka. Yhteensovittamisvaiheen jälkeen kullakin palkkaryhmän tasolla on yksi tasopalkka.

Valtakunnallisia tasokriteerejä on mahdollista täydentää paikallisesti. Lisäksi voidaan ottaa käyttöön paikallisia tasokriteerejä.

Tasopalkkojen lisäksi voidaan maksaa euromääräisiä tasolisiä tietyistä lisätehtävistä- ja/tai vastuista. Valtakunnallisia tasolisiä on kaksi: opiskelijan ohjaus ja KVTES:n liitteen 5 piiriin kuuluvia koskeva lääkehoitoon liittyvä lisä. Em. lisäksi voidaan päättää tarvittaessa paikallisten tasolisien käyttöön ottamisesta.

Kauhavan kaupungin tasopalkkajärjestelmä -asiakirjassa on kuvattu mm. uuden järjestelmän pääperiaatteet, tehtävien peruskuvaus, valtakunnalliset ja paikalliset tasokriteerit, valtakunnalliset ja paikalliset tasolisät, valtakunnallisiin tasokriteereihin ja tasolisiin tehdyt paikalliset tarkennukset sekä selostukset A, B tai C-tasolle sijoittumisesta.

Uusi palkkausjärjestelmä varmistaa palkkojen kilpailukyvyn, motivoi hyviin työsuorituksiin ja tukee kaupunkistrategian tavoitteita ja tuloksellisuutta. Tavoitteena on, että palkkauksesta tulee selkeämpi ja se mahdollistaa entistä paremmin palkkauksen kehittymisen uran aikana.

Tasopalkkauudistuksen valmistelua on valmistellut Päivi Niemistö määräaikaikaisena henkilöstöhallinnon asiantuntijana. Valmisteluun ovat osallistuneet työnantajan puolelta myös tehtäväaluepäälliköt ja toimintayksiköiden esihenkilöt.



Kaupunginjohtaja on 29.1.2025 nimennyt KVTES-palkkaustyöryhmän ja 12.8.2025 OVTES osio G:n palkkaustyöryhmän. Palkkaustyöryhmät ovat seuranneet tasopalkkajärjestelmän käyttöönoton etenemistä. Paikalliset tasokriteerit, paikalliset tasokuvaukset ja paikalliset osaamisen ja vastuun soveltamisohjeet on valmisteltu yhteistyössä pääluottamusmiesten kanssa. Palkkaustyöryhmät ovat kokoontuneet yhteensä yhdeksän (9) kertaa. Palkkaustyöryhmät ovat olleet yksimielisiä "Kauhavan kaupungin tasopalkkajärjestelmä" -asiakirjan sisällöstä.

Tasopalkkajärjestelmästä aiheutuvat palkantarkastukset maksetaan takautuvasti 1.2.2025 lähtien KT:n ohjeistuksen mukaan. Kenenkään palkka ei laske tasopalkkauudistuksen vuoksi.

Henkilöstölle on tiedotettu järjestelmän käyttöönotosta intrassa. Lisäksi esihenkilöille järjestetään tarkempi tiedotustilaisuus 2.10.2025 ja tasopalkkauudistuksen piiriin kuuluvalla henkilöstöllä 3.10.2025.

Uuden tasojärjestelmän täytäntöönpanoon käytetään kunta- ja hyvinvointialan palkkarakenteita ja palkkausjärjestelmiä koskevan kehittämisohjelman 2023–2027 keskitettyä erää 1.2.2025 ja paikallista erää 1.6.2025.

Helmikuun alussa 2025 tuli voimaan keskitetty erä (0,4 %), josta 0,05 % on siirretty jaettavaksi 1.6.2025 voimaan tulleen paikallisen erän yhteydessä. Kesäkuun alussa 2025 tuli voimaan paikallinen erä (0,4 %), joka yhdessä keskitetystä erästä siirretyn osuuden (0,05 %) kanssa on yhteensä 0,45 %.

Keskitettyä erää 1.2.2025 käytetään palkkojen nostamiseen valtakunnalliselle vähimmäispalkkatasolle. Keskitetystä erästä siirretty 0,05 % käytetään tiettyjen valtakunnallisesti sovittujen palkkaryhmien palkkojen nostamiseen vähimmäispalkkatasolle (ei-kelpoiset varhaiskasvatuksen erityisopettajat ja opettajat). Paikallista erää 1.6.2025 käytetään paikallisiin tasopalkkoihin (A, B, C) sekä toistaiseksi voimassa oleviin tasolisiin.

Paikallisen erän suuruus lasketaan ko. sopimusalan palkkasummasta ns. tavanomaisena kuukautena. Laskentapohjana käytetään 14.5.2025 § 3 käydyn paikallisneuvottelun mukaisesti vuoden 2025 maaliskuun palkkasummaa.

KVTES:n sopimusallalla paikallisen erän suuruus on palkanlaskentajärjestelmästä saatujen tietojen mukaan seuraava:

Maaliskuun 2025 palkkasumma on 799.354,48 euroa. Ko. palkkasummassa ei ole huomioitu keskitettyä erää 1.2.2025, joten palkkasummaan lisätään keskitetyn erän keskimääräinen kustannusvaikutus +0,35 %.

Korotettu sopimusalan palkkasumma on 799.354,48 euroa + 2797,74 euroa (0,35 %) = 802.152,22 euroa. Paikallisen erän suuruus 0,45 % ao. palkkasummasta, eli 3.609,68 euroa heijastusvaikutuksineen.



Konserni- ja henkilöstöjaosto

§ 31

30.09.2025

OVTES osio G:n osalta paikallisen erän suuruus on palkanlaskentajärjestelmästä saatujen tietojen mukaan seuraava:

Maaliskuun 2025 palkkasumma on 105.828,87 euroa. Paikallisen erän suuruus on 0,25 % ao. palkkasummasta eli 264,57 euroa heijastusvaikutuksineen.

Kauhavan kaupungin hallintosäännön 11 §:n mukaan kaupunginhallituksen konserni- ja henkilöstöjaosto vastaa kaupungille työnantajana kuuluvien henkilöstöasioiden käsittelemisestä, ja 34 §:n nojalla päättää kunnallisten virka- ja työehtosopimusten täytäntöönpanosta.

Esittelijä

Kaupunginjohtaja Vesa Rantala

Päätösehdotus

Kaupunginhallituksen konserni- ja henkilöstöjaosto päättää

- hyväksyä Kauhavan kaupungin tasopalkkajärjestelmän liitteen mukaisena 1.10.2025 alkaen; ja
- että uudistuksen toimeenpanoon käytetään KVTES:n osalta 3.609,68 euroa ja OVTES osio G:n osalta 264,57 euroa.

Päätös

Konserni- ja henkilöstöjaosto hyväksyi yksimielisesti kaupunginjohtajan päätösehdotuksen.

Pöytäkirjaan merkittiin, että

- Päivi Niemistö henkilöstöhallinnon asiantuntija oli paikalla kokouksessa tämän pykälän käsittelyn aikana klo 12.31-13.55. Niemistö poistui kokouksesta ennen päätöksentekoa.
- Emmi Niva poistui kokouksesta klo 13.59 tämän asian käsittelyn päätyttyä.

Lisätietoja

Hallintojohtaja Liisa Salo, puh. 050 330 5286,
etunimi.sukunimi@kauhava.fi



Työsuojelu- ja yhteistyötoimikunta	§ 24	24.09.2025
Konserni- ja henkilöstöjaosto	§ 32	30.09.2025

Toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutetun sijaistaminen ja työsuojelu- ja yhteistyötoimikunnan jäsenet loppuvuoden 2025

Työsuojelu- ja yhteistyötoimikunta 24.09.2025 § 24

Valmistelija

Työsuojelupäällikkö Mia Ahl 19.9.2025

Toimikaudella 2022-2025 toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutettuna on toiminut Johanna Kärkkäinen ja varavaltuutettuna Ulla Salminen. Varhaiskasvatuspäällikkö Johanna Kärkkäinen on irtisanoutunut varhaiskasvatuspäällikön virasta 1.11.2025 alkaen. Kärkkäinen on estynyt hoitamasta työsuojeluvaltuutetun tehtäviä 22.9.2025 alkaen. 2.6.2025 voimaan tulleen hallintosäännön mukaan tilapalvelupäällikön virka on lakkautettu ja Ulla Salmisen toimenkuvaa on muokattu siten, ettei hän voi toimia enää toimihenkilöiden varavaltuutettuna. Näin ollen Kauhavan kaupungilla ei ole toimihenkilöillä omaa työsuojeluvaltuutettua 22.9.2025 alkaen.

Työturvallisuuskeskuksesta saadun ohjeen mukaan toimikauden ollessa näin lopussa, on perusteltua että toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutetun tehtävät annetaan toiselle jäljelle jäävistä työsuojeluvaltuutetuista ja lisätään hänen ajankäytön vapautusta toimihenkilöiden aikaa vastaavasti. Päätös tehdään paikallisella sopimuksella työsuojeluvaltuutetun ja työnantajan kesken.

Konserni- ja henkilöstöjaosto on 19.12.2017 § 26 päättänyt, että Kauhavan kaupungin yhteistoimintaelimenä toimii työsuojelu- ja yhteistyötoimikunta, joka hoitaa sekä työsuojelun valvontalain että kuntien yhteistoimintalain mukaisia yhteistoimintaelimen tehtäviä.

Konserni- ja henkilöstöjaosto on 6.2.2023 § 7 päättänyt, että työsuojelu- ja yhteistyötoimikunnan jäseniä ovat työsuojeluvaltuutetut (varalla varavaltuutetut) ja ammattijärjestöjen edustajat ja lisäksi asiantuntijajäsenenä työterveyshuollon edustaja.

Ammattijärjestöt nimeävät edustajansa itse. Ellei pääluottamusmiestä nimetä ammattijärjestön edustajaksi, pääluottamusmiehillä on läsnäolo- ja puheoikeus toimikunnan kokouksissa. Mikäli ammattijärjestöjen edustajissa tapahtuu muutoksia, ammattijärjestöjen on ilmoitettava niistä henkilöstöjohtajalle kirjallisesti.

Konserni- ja henkilöstöjaosto on päättänyt, että työsuojelu- ja yhteistyötoimikunnassa työnantajaa edustavat kaupunginjohtaja (puheenjohtaja ja esittelijä) sekä henkilöstöjohtaja (sihteeri). Työnantajan edustajia saa olla maksimissaan neljännes jäsenistä. Työsuojelupäälliköllä on läsnäolo-oikeus työsuojelu- ja yhteistyötoimikunnan kokouksissa.



Työsuojelu- ja yhteistyötoimikunta	§ 24	24.09.2025
Konserni- ja henkilöstöjaosto	§ 32	30.09.2025

Toimikaudelle 1.1.2022-31.12.2025 on konserni- ja henkilöstöjaosto päättänyt 24.2.2022 § 3 toimihenkilöiden vapautusajaksi 1,4 h / vko. Edustettavien henkilöiden lukumäärän lisääntyminen on huomioitava sijaistavan työsuojeluvaltuutetun vapautusajassa.

Hallintojohtaja ja työsuojelupäällikkö ovat 19.9.2025 käyneet keskustelun työsuojeluvaltuutettu Roope Jylhän kanssa toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutetun sijaistamisesta 22.9.-31.12.2025 välisen ajan. Jylhä ottaa tehtävän vastaan.

Esittelijä Kaupunginjohtaja Vesa Rantala

Päätösehdotus Työsuojelu- ja yhteistyötoimikunta merkitsee tiedoksi, että toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutetun tehtäviä hoitaa 22.9.-31.12.2025 välisen ajan varatyösuojeluvaltuutettu Roope Jylhä. Jylhän työstä vapautusaika on lopputoimikauden 6,37 tuntia viikossa, eli käytännössä 7 tuntia viikossa.

Työsuojelu- ja yhteistyötoimikunta merkitsee tiedoksi työsuojelu- ja yhteistyötoimikunnan jäsenet 22.9-31.12.2025:

Jarmo Huhtala, työsuojeluvaltuutettu
Marko Ketoja, työsuojeluvaltuutettu
-(1.2.2023 alkaen varatyösuojeluvaltuutettu Roope Jylhä)
Tuija Kallionpää, JHL ry:n edustaja
Riitta Mattila, JHL ry:n edustaja
Marko Ketoja, JHL ry:n pääluottamusmies
Vesa Mattila, Juko ry:n edustaja, pääluottamusmies
Sanna Kangas, Juko ry:n edustaja
Ulla Kari, Jyty ry:n edustaja, pääluottamusmies
Liisa Salo, vs. henkilöstöpäällikkö, hallintojohtaja työnantajan edustaja (kunnes valittu henkilöstöpäällikkö aloittaa virassaan)
Vesa Rantala, työnantajan edustaja, kaupunginjohtaja
Mia Ahl, työsuojelupäällikkö
Tarja Kiviniemi, asiantuntijajäsen, työterveyshuolto

Päätös Työsuojelu- ja yhteistyötoimikunta hyväksyi yksimielisesti päätösehdotuksen.

Pöytäkirjaan merkittiin, että Sanna Kangas liittyi kokoukseen tämän asian käsittelyn aikana.

Lisätietoja Työsuojelupäällikkö Mia Ahl, puh. 040 185 8675, etunimi.sukunimi@kauhava.fi



Työsuojelu- ja yhteistyötoimikunta	§ 24	24.09.2025
Konserni- ja henkilöstöjaosto	§ 32	30.09.2025

Valmistelija Hallintojohtaja Liisa Salo 26.9.2025

Toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutettu on irtisanoutunut kaupungin palveluksesta. Hänen varahenkilönsä ei enää edusta toimihenkilöitä.

Koska työsuojeluvaltuutettujen toimikausi päättyy vuoden lopussa, on toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutetun tehtävä perusteltua hoitaa loppukauden ajan siten, että tehtävän ottaa hoitaakseen toinen jäljelle jääneistä työsuojeluvaltuutetuista. Toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutetun tehtävää hoitaa 31.12.2025 saakka Roope Jylhä.

Esittelijä Kaupunginjohtaja Vesa Rantala

Päätösehdotus Kaupunginhallituksen konserni- ja henkilöstöjaosto merkitsee tiedoksi, että toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutetun tehtäviä hoitaa 22.9.-31.12.2025 välisen ajan varatyösuojeluvaltuutettu Roope Jylhä. Jylhän työstä vapautusaika on lopputoimikauden 6,37 tuntia viikossa, eli käytännössä 7 tuntia viikossa.

Päätös Konserni- ja henkilöstöjaosto hyväksyi yksimielisesti kaupunginjohtajan päätösehdotuksen.

Lisätietoja Hallintojohtaja Liisa Salo, puh. 050 330 5286,
etunimi.sukunimi@kauhava.fi



Työsuojelu- ja yhteistyötoimikunta	§ 25	24.09.2025
Konserni- ja henkilöstöjaosto	§ 33	30.09.2025

Työsuojeluvaltuutettujen lukumäärä, edustettavien taho ja ajankäyttö toimikaudelle 1.1.2026-31.12.2029

Työsuojelu- ja yhteistyötoimikunta 24.09.2025 § 25

Valmistelija

Hallintojohtaja Liisa Salo 19.9.2025

Työsuojeluvaaleissa valitaan työsuojeluvaltuutetut ja heille varavaltuutetut toimikaudelle 1.1.2026-31.12.2029. Vaalit käynnistää työsuojelupäällikkö ja työntekijät huolehtivat vaalien järjestämisestä 31.12.2025 mennessä.

Työsuojelupäällikkö on käynnistänyt työsuojeluvaalit ja järjestänyt 18.8.2025 ja 21.8.2025 työsuojeluvaltuutettujen kanssa neuvottelut, joissa kuluva toimikausi on arvioitu. Arviointia on käytetty pohjana pääluottamusmiesten, hallintojohtajan ja työsuojelupäällikön neuvottelussa 4.9.2025, jolloin on sovittu ehdotuksesta yhteistoimintaorganisaatiolle ja työsuojeluvaltuutettujen ajankäytölle tulevalle toimikaudelle.

Aikaisemmin teknisten palveluiden henkilöstöllä on ollut oma työsuojeluvaltuutettu ja hänelle nyt siirrettävät elinvoimapalveluiden ja konsernihallinnon henkilöstö on ollut sivistyspalveluiden työsuojeluvaltuutetun edustettavia. Työsuojeluvaltuutettujen edustettavien organisaatio halutaan selkiyttää, muuttamalla sitä vastaamaan kaupungin henkilöstöorganisaatiota. Näin edustettavien lukumääräkin jakautuu tasaisemmin eri työsuojeluvaltuutetuille.

Neuvotteluiden tuloksena oli, että tulevalle toimikaudella Kauhavan kaupungilla on kolme vaaleilla valittavaa työsuojeluvaltuutettua ja heillä kaikilla yksi tai kaksi varavaltuutettua. Työsuojeluvaltuutetut edustavat henkilöstöä 1.6.2025 voimaan tulleen henkilöstöorganisaation mukaisesti:

- sivistyspalveluiden henkilöstö
- teknisten ja elinvoimapalveluiden ja konsernihallinnon henkilöstö
- toimihenkilöt (kaupunginjohtaja, toimialajohtajat, tehtäväluepäälliköt ja toimintayksikön esihenkilöt).

Toimikauden 2021-2025 ajankäytöstä sovittaessa konserni- ja henkilöstöjaosto on 1.12.2021 § 34 päättänyt, että on ollut tarkoituksenmukaista määritellä työsuojeluvaltuutettujen ajankäyttö toimikaudelle 2021-2025 toimikautta 2017-2021 vastaavaksi. Nyt käydyissä neuvotteluissa todettiin, että henkilöstön määrä on vähentynyt 1.7.2017-1.9.2025 välisenä aikana 19,45 %. Näin ollen nyt on perusteltua että henkilöstömäärän pieneneminen otetaan huomioon ajankäyttöä määriteltäessä.

Työnantajan on vapautettava työsuojeluvaltuutettu valvontalain mukaisten tehtävien hoitamista varten säännöllisistä työtehtävistään sellaiseksi kohtuulliseksi ajaksi, jonka tämä tarvitsee em. tehtävien hoitamista varten.



Työsuojelu- ja
yhteistyötoimikunta

§ 25

24.09.2025

Konserni- ja henkilöstöjaosto

§ 33

30.09.2025

Vapautusajan määrän perusteena käytetään edustettavana olevien työntekijöiden/viranhaltijoiden lukumäärä kerrottuna paikallisten olosuhteiden mukaan määritellyllä kertoimella (0,12-0,22) neljää peräkkäistä kalenteriviikkoa kohti. Viikoittaisen vapautusajan laskentakaava on: (edustettavien lukumäärä x kerroin)/4. Kertoimen valinnan perusteena on otettava huomioon kaikki olosuhdetekijät:

- työpaikan alueellinen laajuus
- edustettava olevien työntekijöiden/viranhaltijoiden lukumäärä
- työskentelypaikkojen lukumäärä ja niissä suoritettavan työn luonne
- töiden järjestelyistä johtuvat työsuojeluvaltuutetun tehtävien määrään vaikuttavat tekijät
- muut työntekijöiden turvallisuuteen, fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen vaikuttavat työturvallisuuslaissa tarkoitetut haitta-, vaara- ja kuormitustekijät.

Kertoimena on ennen toimikautta 2017-2021 käytetty lukua 0,12. Toimikausilla 2017-2021 ja 2021-2025 on käytetty lukua 0,14. Perusteena kertoimen korottamiselle on ollut edustettavien ammattialojen monipuolisuus, toiminnan alueellinen laajuus sekä työskentelypaikkojen suuri lukumäärä.

Neuvotteluissa todettiin ajankäytön kertoimen liian alhainen. Psykososiaaliset kuormitustekijät (työn sisältöön ja järjestelyihin sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät tekijät) korostuvat suurimpana kuormitustekijänä organisaatiossamme. Ne edellyttävät havainnointia ja reagointia huomattavasti aikaisempaa enemmän. Kertoimen korottamisella tuetaan myös työsuojeluvaltuutettujen ajankäytön mahdollistamista työsuojeluvaltuutetun tehtäväalueen työn kehittämiselle ja asioihin perehtymiselle. Neuvottelussa 4.9.2025 päädyttiin ehdottamaan kertoimen korottamista 0,14:sta 0,16:een.

Mikäli työsuojeluvaltuutetun tehtäviä hoitaa opettaja, on opetusvelvollisuutta syytä huojentaa, kun työsuojeluvaltuutetun tehtäviin käytettävä aika on vähintään 5 tuntia viikossa. Opetusvelvollisuuden huojennus on 2/3 määritellystä vapautusajasta.

18.8.2025, 21.8.2025 ja 4.9.2025 käytyjen neuvotteluiden muistiot ovat oheismateriaalina.

Esittelijä

Kaupunginjohtaja Vesa Rantala

Päätösehdotus

Konserni- ja henkilöstöjaosto päättää työsuojeluvaltuutettujen lukumäärästä, edustettavasta tahosta ja ajankäytöstä toimikaudeksi 1.1.2026-31.12.2029 seuraavasti:

Työsuojeluvaltuutetun edustettava taho	Edustettavien lukumäärä	Vapautusaika h/vko	Huojennus 2/3 h/vko
	1.9.2025	Kerroin 0,16	Kerroin 0,16



Työsuojelu- ja
yhteistyötoimikunta

§ 25

24.09.2025

Konserni- ja henkilöstöjaosto

§ 33

30.09.2025

Sivistyspalvelut <i>varhaiskasvatus ja esiopetus perus- ja lukio-opetus elämänlaatupalvelut</i>	417 147 223 47	16,68 h = 17h	11,12 h = 12h
Tekniset palvelut <i>ateria- ja puhtauspalvelut omaisuuden hallinta yhdyskuntatekniikka kausityöntekijät 50%</i>	76 51 13 7 5		
Elinvoimapaalvelut <i>elinkeino- ja kehityspalvelut kotouttamisen ja työllisyyden palvelut maaseutupalvelut maankäyttöpalvelut</i>	15 6 3 6		
Konsernihallinto <i>hallinto taloushallinto tietohallinto henkilöstöhallinto viestintäpalvelut</i>	22 14 6 1 1		
Yhteensä	113	4,52 h = 5 h	
Toimihenkilöt <i>kaupunginjohtaja, toimialajohtajat, tehtäväaluepäälliköt ja toimintayksikön esihenkilöt</i>	29 1 4 8 16	1,16 h = 2 h	

Päätös

Työsuojelu- ja yhteistoimikunnalla ei ollut huomauttamista konserni- ja henkilöstöjaostolle esitettävästä työsuojeluvaltuutettujen lukumäärästä, edustettavasta tahosta ja ajankäytöstä.

Työsuojelu- ja yhteistyötoimikunta merkitsi tiedoksi työsuojeluvaltuutetun antaman positiivisen palautteen käydyistä neuvotteluista työsuojeluvaltuutettujen kanssa.

Lisätietoja

Hallintojohtaja Liisa Salo, puh. 050 330 5286,
etunimi.sukunimi@kauhava.fi

Konserni- ja henkilöstöjaosto 30.09.2025 § 33
447/00.02.13/2025

Valmistelija

Hallintojohtaja Liisa Salo 26.9.2025



Työsuojelu- ja yhteistyötoimikunta	§ 25	24.09.2025
Konserni- ja henkilöstöjaosto	§ 33	30.09.2025

Työsuojeluvaalit järjestetään loppuvuoden 2025 aikana siten, että uudet työsuojeluvaltuutetut aloittavat tehtävässään 1.1.2026. Uusi toimikausi kestää 31.12.2029 saakka.

Työsuojeluvaltuutettujen lukumäärästä, edustettavasta tahosta ja ajankäytöstä toimikaudella 1.1.2026-31.12.2029 on keskusteltu työsuojeluvaltuutettujen kanssa sekä neuvoteltu paikallisesti pääluottamusmiesten kanssa. Sen jälkeen asiaa on käsitelty työsuojelu- ja yhteistyötoimikunnassa.

Kauhavan kaupungin hallintosäännön 34 §:n mukaan kaupunginhallituksen konserni- ja henkilöstöjaosto päättää työsuojeluvaltuutettuja koskevat asiat.

Esittelijä

Kaupunginjohtaja Vesa Rantala

Päätösehdotus

Kaupunginhallituksen konserni- ja henkilöstöjaosto päättää työsuojeluvaltuutettujen lukumäärän, edustettavat tahot ja ajankäytön toimikaudeksi 1.1.2026-31.12.2029 seuraavasti:

Työsuojeluvaltuutetun edustettava taho	Edustettavien lukumäärä	Vapautusaika h/vko	Huojennus 2/3 h/vko
	1.9.2025	Kerroin 0,16	Kerroin 0,16
Sivistyspalvelut <i>varhaiskasvatus ja esiopetus perus- ja lukio-opetus elämänlaatupalvelut</i>	417 147 223 47	16,68 h = 17h	11,12 h = 12h
Tekniset palvelut <i>ateria- ja puhtauspalvelut omaisuuden hallinta yhdyskuntatekniikka kausityöntekijät 50%</i>	76 51 13 7 5		
Elinvoimapaalvelut <i>elinkeino- ja kehityspalvelut kotouttamisen ja työllisyyden palvelut maaseutupalvelut maankäyttöpalvelut</i>	15 6 3 6		
Konsernihallinto <i>hallinto taloushallinto tietohallinto henkilöstöhallinto viestintäpalvelut</i>	22 14 6 1 1		
Yhteensä	113	4,52 h = 5 h	
Toimihenkilöt	29	1,16 h	



Työsuojelu- ja yhteistyötoimikunta	§ 25	24.09.2025
Konserni- ja henkilöstöjaosto	§ 33	30.09.2025

<i>kaupunginjohtaja,</i>	<i>1</i>	= 2 h	
<i>toimialajohtajat,</i>	<i>4</i>		
<i>tehtäväaluepäälliköt ja</i>	<i>8</i>		
<i>toimintayksikön esihenkilöt</i>	<i>16</i>		

Päätös

Konserni- ja henkilöstöjaosto hyväksyi yksimielisesti kaupunginjohtajan päätösehdotuksen.

Lisätietoja

Hallintojohtaja Liisa Salo, puh. 050 330 5286,
etunimi.sukunimi@kauhava.fi



Muutoksenhakuohje koskee pykälää: § 27, § 28, § 29, § 30, § 32

Muutoksenhakukielto

Päätökseen, joka koskee vain asian valmistelua tai täytäntöönpanoa, ei saa kuntalain 136 §:n mukaan hakea muutosta.



Muutoksenhakuohje koskee pykäläiä: § 31, § 33

OIKAISUVAATIMUSOHJEET

Tähän päätökseen tyytymätön voi tehdä kirjallisen oikaisuvaatimuksen. Päätökseen ei saa hakea muutosta valittamalla tuomioistuimeen.

Oikaisuvaatimusoikeus

Oikaisuvaatimuksen saa tehdä:

- se, johon päätös on kohdistettu tai jonka oikeuteen, velvollisuuteen tai etuun päätös välittömästi vaikuttaa (*asianosainen*), sekä
- kunnan jäsen.

Oikaisuvaatimusaika

Oikaisuvaatimus on tehtävä 14 päivän kuluessa päätöksen tiedoksisaannista.

Oikaisuvaatimus on toimitettava Kauhavan kaupungin kirjaamoon määräajan viimeisenä päivänä ennen kirjaamon aukioloajan päättymistä.

Asianosaisen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon, jollei muuta näytetä, seitsemän päivän kuluttua kirjeen lähettämisestä. Käytettäessä tavallista sähköistä tiedoksiantoa *asianosaisen* katsotaan saaneen päätöksestä tiedon, jollei muuta näytetä, kolmantena päivänä viestin lähettämisestä.

Kunnan jäsenen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon seitsemän päivän kuluttua siitä, kun pöytäkirja on nähtävänä yleisessä tietoverkossa.

Tiedoksisaantipäivää ei lueta oikaisuvaatimusaikaan. Jos oikaisuvaatimusajan viimeinen päivä on pyhäpäivä, itsenäisyyspäivä, vapunpäivä, joulukuun- tai juhannusaatto tai arkilauantai, saa oikaisuvaatimuksen tehdä ensimmäisenä arkipäivänä sen jälkeen.

Oikaisuvaatimusviranomainen

Viranomainen, jolle oikaisuvaatimus tehdään, on Kauhavan kaupungin *Konserni- ja henkilöstöjaosto*

Kauhavan kaupunki
Konserni- ja henkilöstöjaosto
Kauppatie 109
62200 Kauhava
kirjaamo@kauhava.fi
puh. 06-2412900

Kirjaamon aukioloaika on maanantaista perjantaihin klo 09.00-15.00

Oikaisuvaatimuksen muoto ja sisältö



Oikaisuvaatimus on tehtävä kirjallisesti. Myös sähköinen asiakirja täyttää vaatimuksen kirjallisesta muodosta.

Oikaisuvaatimuksessa on ilmoitettava:

- päätös, johon haetaan oikaisua
- miten päätöstä halutaan oikaistavaksi
- millä perusteella oikaisua vaaditaan.

Oikaisuvaatimuksessa on lisäksi ilmoitettava tekijän nimi, kotikunta sekä yhteystiedot.

Jos oikaisuvaatimuspäätös voidaan antaa tiedoksi sähköisenä viestinä, yhteystietona pyydetään ilmoittamaan myös sähköpostiosoite.

Pöytäkirja

Pöytäkirja on julkaistu Kauhavan kaupungin kotisivuilla 03.10.2025