

Raija Tuominen
Halavantie 21, 21380 Aura
040-7030266
raija.tuominen@aura.fi

Auran kunta, kunnanhallitus
PL 24
21381 AURA
kunta@aura.fi

1. Päätös, jota vaaditaan oikaistavaksi

§ 111 Täyttölupa, kotihoidon vastaavan sairaanhoitajan työsuhde
AurDno-2022-252

Valmistelija
Sirpa Kunnas, Sosiaalijohtaja

Ehdotus

Esittelijä
Terhi Källi, Kunnanjohtaja

Kunnanhallitus päättää myöntää täyttöluvan vastaavan sairaanhoitajan toimen täyttämiseen
1.7.2022 alkaen.

Päätös

Käsittely:

Sanna Laine ehdotti, että rekrytoitavan sairaanhoitajan tehtäväkohtaista palkkaa on korjattava rekrytointilisällä 400 euroa kuukaudessa, mikäli halutaan saada hyvä henkilö rekrytoitua. Taru Sahla kannatti Sanna Laineen ehdotusta. Jenni Päätalo ehdotti, että palkkaa tarkistetaan 200 euron rekrytointilisällä vuoden loppuun asti. Ari-Pekka Haapanen kannatti Jenni Päätalon esitystä.

Suoritettiin äänestys, jossa äänestettiin kunnanjohtajan ehdotuksen ja Sanna Laineen ehdotuksen kesken. Kunnanjohtajan ehdotus oli äänestyksessä JAA ja Sanna Laineen ehdotus EI.

Äänestyksen tulos:

Ari-Pekka Haapanen JAA

Jouko Vähä-Rahka JAA

Jenni Päätalo JAA

Sanna Laine EI

Taru Sahla EI

Tomi Kauhanen EI.

Äänten mennessä tasan 3 - 3, puheenjohtajan ääni ratkaisi, joten äänestyksen voitti Sanna Laineen ehdotus.

Suoritettiin toinen äänestys, jossa Sanna Laineen ehdotus oli JAA ja Jenni Päätalon ehdotus EI.

Äänestyksen tulos:

Ari-Pekka Haapanen EI
Jouko Vähä-Rahka EI
Jenni Päätalo EI
Sanna Laine JAA
Taru Sahla JAA
Tomi Kauhanen JAA

Äänten mennessä tasan 3 - 3, puheenjohtajan ääni ratkaisi, joten äänestyksen voitti Sanna Laineen ehdotus.

Kunnanhallituksen päätökseksi tuli, että tehtäväkohtainen palkka pysyy samana lisättynä 400 euron rekrytointilisällä kuukaudessa toistaiseksi ja täyttölupa myönnettiin 1.7.2022 alkaen.

2. Miten päätöstä vaaditaan oikaistavaksi

Vaadin, että päätös oikaistaan alkuperäisen, sosiaalijohtajan valmisteleman sekä kunnanjohtajan esittämän ehdotuksen mukaiseksi ilman rekrytointilisää.

3. Millä perusteella oikaisua vaaditaan

Vaadin oikaisua seuraavin perustein:

a) SOTE-sopimus 2021-2022:

”15§, 1 mom.: 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.

Soveltamisohje:

Rekrytointilisän perusteluna voi olla mm. henkilöstön saatavuuteen liittyvät ongelmat.

Rekrytointilisa on luonteensa vuoksi pääsääntöisesti määräaikainen.

Mikäli työnantaja käyttää yleisesti rekrytointilisää, selvitetään lisän maksamisperusteet henkilöstön edustajien kanssa, kuten kertapalkkioidenkin kohdalla.

Rekrytointilisa on varsinaista palkkaa.”

Edellä mainittuun työehtosopimuksen pykälään viitaten:

- Päätös ei ollut valmistellun eikä esitetyn mukainen. Johtavaa viranhaltijaa ei kuultu asiassa.
- Asianomainen viranomainen eli tässä tapauksessa sosiaalijohtaja Sirpa Kunnas ei ole esittänyt/harkinnut rekrytointilisän myöntämistä ko. tehtävään. Myöhemmin asian tultua ilmi, em. viranomainen on todennut rekrytointilisän tässä hakuprosessin vaiheessa tarpeettomaksi ja jopa haitalliseksi kunnan palkkausjärjestelmälle.

Auran kunnan tämänhetkinen palkkarakenne niissä tehtävissä, jotka liittyvät asiaan:

→ Kotihoidon vastaava sairaanhoitaja, johon ym.:lla päätöksellä haetaan täyttölupaa (toimi, ei päätösvaltaa): 2570,47€/kk → Päätetty rekrytointilisa nostaa palkkaa 400€ → 2970,47€/kk toistaiseksi

→ Kotihoidon esimies, avopalvelun ohjaaja (virka, myös em. vastaavan sairaanhoitajan esimies): 2683,13€/kk

→ Hoivakodin johtaja (virka): 2689,75€/kk

- Päätös 400€ toistaiseksi voimassa olevasta rekrytointilisästä sekoittaa kunnan oman palkkausjärjestelmän nostamalla alemman vaatavuuden tason tehtävän ylemmän vaatavuuden tason tehtävän yläpuolelle ja puuttuu räikeästi kunnalliseen sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön työ-

ja virkaehtosopimukseen syventäen palkkaeroja aikana, jolloin sopimus ei ole voimassa ja alan työtaistelut ovat käynnissä. Työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu ei täten toteudu, koska moniin eri tehtäviin on vaikea saada työntekijöitä, ei pelkästään päätöksen alaiseen.

- Kyseessä oleva tehtävä on avoinna ensimmäistä kertaa sitten kotipalvelun ja kotisairaanhoidon yhdistymisen jälkeen vakituisena toimena. Ei ole tietoa, onko olemassa rekrytointiongelmia tehtävää täytettäessä.

- Rekrytointilisän ollessa toistaiseksi voimassa oleva, se sekoittaa entisestään palkkausjärjestelmän kehittämistä tulevalle hyvinvointialueella ja on velvoite uudelle organisaatiolle. Rekrytointi tulee olemaan kunnan ongelma vain vuoden loppuun asti, jonka jälkeen hyvinvointialue vastaa toimien täyttämistä. Rekrytointilisää tulisi muutenkin käyttää määräaikaisena hetkellisen ongelman poistamiseksi.

- Lisän maksamisperusteita ei ole selvitetty henkilöstön edustajien kanssa. Ottamalla henkilöstön edustajat mukaan palkkakeskusteluun olisi mahdollista tulevaisuudessa välttää rekrytointilisäpäätöksen kaltaisilta yllätyksiltä.

b) Toimiva palkkaus on kaikkien etu. KVTES-palkkausjärjestelmäopas. KT Kuntatyönantajat. Helsinki 2013, s. 67, Rekrytointilisä.:

”Rekrytointilisän perusteluna voi olla mm. henkilöstön saatavuuteen liittyvät ongelmat. Tällöin rekrytointilisä voi auttaa työnantajaa rekrytointitilanteessa saamaan palvelukseen haluttua osaamista. Rekrytointilisän avulla voidaan välttää tehtävien vaativuuden arvioinnin ja työsuoritusten arvioinnin sekoittamista.

Avoimuus lisää rekrytointilisän uskottavuutta. Henkilöstön edustajille kerrotaan rekrytointilisän maksamisperusteet. Ennen rekrytointilisän käyttöönottoa esimiehet ja päätöksentekijät koulutetaan käyttämään rekrytointilisää työnantajan päättämällä tavalla.

Rekrytointilisän käyttö edellyttää työnantajalta harkintaa. Rekrytointilisä voidaan myöntää toistaiseksi tai määräajaksi. Rekrytointilisä on luonteensa vuoksi pääsääntöisesti määräaikainen ja on osa varsinaista palkkaa.

Rekrytointilisän maksamisperusteet ja voimassaolo (toistaiseksi vai määräaikainen) tulee ilmetä lisän myöntämistä koskevasta päätöksestä. Nämä seikat työnantajan edustaja käy lävitse myöntämisvaiheessa työntekijän kanssa, jotta välttyttäisiin väärinymmärryksiltä.”

Edellä mainittuun Kuntatyönantajien oppaaseen viitaten:

- Henkilöstön edustajille ei ole kerrottu rekrytointilisän maksamisperusteita tai käytäntöjä Auran kunnassa.

- Esimiehiä ja päätöksentekijöitä ei ole koulutettu rekrytointilisän käytöstä.

- Auran kunnanhallitus teki päätöksen 13.6.2022 kokouksessa ilman harkintaa.

Raija Tuominen
Lähihoitaja, luottamusmies SuPer ry
21.6.2022 Aurassa