



Aika 17.08.2026, klo 09:00

Paikka Kainuun keskussairaala, luentosali 1 ja 2 , Sotkamontie 13 ja Teams-etäyhteys

Käsiteltävät asiat

- § 187 Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus
- § 188 Pöytäkirjan tarkastaminen
- § 189 Viranhaltijoiden kuulemiset
- § 190 Katsaus
- § 191 Talouden seuranta 1.1.- 30.6.2026
- § 192 Kainuun hyvinvointialueen asiakasmaksujen alentamisen tai perimättä jättämisen perusteet
- § 193 Yhteistoimintaneuvotteluiden päättäminen, kotihoidon monituottajamalli
- § 194 Turvakotipalvelujen tuottaminen Kainuussa vuosina 2027-2028
- § 195 Oikaisuvaatimus: Yhteistoimintaneuvotteluihin liittyvä palveluverkkouudistus / Puolangan osastopalvelut
- § 196 Oikaisuvaatimus viranhaltijapäätökseen, Sosiaalityöntekijä, lapsiperheiden sosiaalityö Puolanka
- § 197 Oikaisuvaatimus koskien paikallisen sopimuksen irtisanominen, säteilyn käyttötehtävissä toimivat
- § 198 Hyvinvointialuejohtajan päätös § 44 koskeva oikaisuvaatimus
- § 199 Hyvinvointialuejohtajan päätös § 43 koskeva oikaisuvaatimus
- § 200 Hyvinvointialuejohtajan päätös § 42 koskeva oikaisuvaatimus
- § 201 Hyvinvointialuejohtajan päätös § 33 koskeva oikaisuvaatimus
- § 202 Hyvinvointialuejohtajan päätös § 34 koskeva oikaisuvaatimus
- § 203 Hyvinvointialuejohtajan päätös § 35 koskeva oikaisuvaatimus
- § 204 Hyvinvointialuejohtajan päätös § 36 koskeva oikaisuvaatimus
- § 205 Hyvinvointialuejohtajan päätös § 37 koskeva oikaisuvaatimus
- § 206 Hyvinvointialuejohtajan päätös § 38 koskeva oikaisuvaatimus
- § 207 Pohjois-Suomen hallinto-oikeuden lausunnon antaminen oikaisuvaatimusasiassa aluehallituksen päätöksestä 3.3.2025 § 67
- § 208 Valtuustoaloite perusteettomien määräaikaikaisuuksien käyttämättä jättämisestä Kainuun hyvinvointialueella



-
- § 209 Valtuustoaloite: Maksuvapaus synnyttäneille äideille**
- § 210 Valtuustoaloite: Hyvinvointialueen on määriteltävä palvelulupaus**
- § 211 Valtuustoaloite: Perusteettomien määräaikaisten työsuhteiden kieltäminen
Kainuun Hyvinvointialueella**
- § 212 Viranhaltijapäätökset, otto-oikeus**
- § 213 Tiedoksi merkittävät asiat**



Osallistujat

Mikko Kanniainen, puheenjohtaja
Kirsi Moisanen, 1. varapuheenjohtaja
Pasi Kilpeläinen, 2. varapuheenjohtaja
Sinikka Hynynen, sihteeri
Esa Ahonen
Matti Heikkinen
Tea Heikkinen
Mari Kela
Sami Kilpeläinen
Seija Lukkarinen
Aki Räisänen
Riikka Seppänen
Timo Halonen, toimialuejohtaja hallintopalvelut
Marjo Kangasharju, aluevaltuuston 3. varapuheenjohtaja
Heimo Keränen, aluevaltuuston 1. varapuheenjohtaja
Miikka Kortelainen, aluevaltuuston puheenjohtaja
Sami Mäenpää, hyvinvointialuejohtaja
Terho Pekkala, viestintä- ja kehittämisjohtaja
Hannu Suutari, aluevaltuuston 2. varapuheenjohtaja
Eija Tolonen, järjestämisjohtaja



§ 187

Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus

Hyvinvointialuelain 108 §:n mukaan toimielin on päätösvaltainen, kun yli puolet jäsenistä on läsnä. Läsnä oleviksi katsotaan myös ne toimielimen jäsenet, jotka osallistuvat kokoukseen sähköisesti.

Hallintosäännön 138 §:n mukaan kokouskutsun antaa puheenjohtaja tai varapuheenjohtaja. Kokouskutsussa on ilmoitettava kokouksen aika ja paikka sekä käsiteltävät asiat. Kokouskutsu lähetetään jäsenille ja muille, joilla on läsnäolo-oikeus tai -velvollisuus kokouksessa, vähintään neljä päivää ennen kokousta.

Kokouskutsu on lähetetty sähköisesti 13.8.2026.

Ehdotus

Esittelijä: Sami Mäenpää, hyvinvointialuejohtaja

Todetaan kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus.

Myönnetään läsnä oleville muille osallistujille läsnäolo- ja puheoikeus.



§ 188

Pöytäkirjan tarkastaminen

Hyvinvointialueesta annetun lain 95 §:n mukaan pöytäkirjan tarkastamisesta annetaan tarpeelliset määräykset hallintosäännössä.

Hallintosäännön 158 §:n mukaan pöytäkirja tarkastetaan toimielimen päättämällä tavalla.

Mikäli kokouksen aikana ilmenee teknisiä ongelmia, eikä pöytäkirjaa saada valmiiksi, tarkastetaan pöytäkirja sähköpostikuittauksin kokousta seuraavana keskiviikkona. Tällöin pöytäkirjan tarkastavat vuorollaan toimielimen kaksi jäsentä sukunimensä mukaisessa aakkosjärjestyksessä. Tarkastusvuorossa ovat Esa Ahonen ja Matti Heikkinen.

Ehdotus

Esittelijä: Sami Mäenpää, hyvinvointialuejohtaja

Pöytäkirja tarkastetaan kokouksessa.

Mikäli kokouksen aikana ilmenee teknisiä ongelmia, eikä pöytäkirjaa saada valmiiksi, tarkastetaan pöytäkirja sähköpostikuittauksin kokousta seuraavana keskiviikkona.

Valitaan kaksi pöytäkirjantarkastajaa.



§ 189

Viranhaltijoiden kuulemiset

Aluehallituksessa käsiteltävinä olevien asioiden viranhaltijaesittelyt.

Ehdotus

Esittelijä: Sami Mäenpää, hyvinvointialuejohtaja

Aluehallitus merkitsee viranhaltijaesittelyt tiedoksi.



§ 190
Katsaus

Hyvinvointialuejohtaja kertoo katsauksessa aluehallitukselle ajankohtaiset asiat tiedoksi.

Ehdotus

Esittelijä: Sami Mäenpää, hyvinvointialuejohtaja

Aluehallitus merkitsee katsauksen tiedoksi.



§ 191

Talouden seuranta 1.1.- 30.6.2026

KHVADno-2026-314

Valmistelijat / lisätiedot:

Mika Tiihonen, controller, mika.tiihonen@kainuu.fi

Kainuun hyvinvointialueen talousarvio 2026 ja taloussuunnitelma 2027-2028 hyväksyttiin aluevaltuustossa 15.12.2025 § 66. Talousarviomuutokset 2026 hyväksyttiin aluevaltuustossa 23.2.2026 § 3.

Alkuperäisen talousarvion mukaan toimintatulot olivat vuodelle 2026 yhteensä 53,9 milj. euroa, talousarviomuutoksen jälkeen 53,4 milj. euroa, ja alkuperäisen talousarvion toimintamenot olivat vuodelle 2026 yhteensä 449,2 milj. euroa, talousarviomuutoksen jälkeen 446,1 milj. euroa. Alkuperäisen talousarvion toimintakate oli -395,3 milj. euroa, talousarvio muutoksen jälkeen -392,8 milj. euroa, alkuperäisen talousarvion valtion rahoitus oli 415,1 milj. euroa, talousarvio muutoksen jälkeen 416,0, talousarvion rahoituserät ovat yhteensä -1,7 milj. euroa, alkuperäisen talousarvion vuosikate oli 18,2 milj. euroa, talousarvio muutoksen jälkeen 21,6 milj. euroa, ja talousarvion poistot ovat yhteensä 11,5 milj. euroa. Alkuperäinen talousarvio oli 6,7 milj. euroa ylijäämäinen ja talousarvio muutoksen jälkeen on 10,1 milj. euroa ylijäämäinen. Talouden toteutumavertailut on tehty suhteessa muutettuun talousarvioon.

Talousarvion mukaan toimintatuotot ovat vuodelle 2026 yhteensä 53,4 milj. euroa. Toimintatuottoja on kertynyt kesäkuun loppuun mennessä 25,1 milj. euroa, joka on 47,0 % talousarviosta ja -6,4 % edellisvuoden vastaavan ajankohdan kertymää vähemmän. Toimintatuottoja arvioidaan kertyvän yhteensä 53,5 milj. euroa, eli 0,1 milj. euroa ja 0,2 % talousarviota enemmän.

Talousarvion mukaan toimintakulut ovat vuodelle 2026 yhteensä 446,1 milj. euroa. Toimintakuluja on kertynyt kesäkuun loppuun mennessä 222,0 milj. euroa, joka on 49,8 % talousarviosta ja 0,1 % edellisvuoden vastaavan ajankohdan kertymää enemmän. Toimintakuluja arvioidaan kertyvän yhteensä 454,1 milj. euroa, joka on 8,0 milj. euroa ja 1,8 % talousarviota enemmän. Talousarvion toteutumisessa tunnistetaan tällä hetkellä riskinä palvelujen ostojen budjetoitua suuremmat kustannukset, joista merkittävä osa selittyy yliopistosairaaloiden asiakaspalveluiden ostoilla.

Valtion rahoitus vuodelle 2026 on 18.12.2025 julkaistun laskelman (VM/HVO) mukaan 416,0 milj. euroa, joka vastaa suuruudeltaan talousarvioon kirjattua valtion rahoitusta.

Talousarvion mukaan rahoitustuotot ja -kulut ovat vuodelle 2026 -1,7 milj. euroa. Rahoitustuottoja ja -kuluja arvioidaan kertyvän talousarvion mukaisesti, kun huomioidaan sekä talletuskorkotuotot että mahdollinen lainanottovaltuuteen perustuva talousarvion mukainen pitkäaikaisten lainojen lisäys ja sen aiheuttama vaikutus korkokulukertymään.



Poistojen arvioitu kokonaismäärä vuodelle 2026 on talousarvion mukainen eli 11,5 milj. euroa.

Talousarvio on 10,1 milj. euroa ylijäämäinen. Kuluvin vuoden tilikauden tulosen nuste tammi-kesäkuun toteutuman perusteella on 2,2 milj. euroa ylijäämäinen, eli kokonaisylijäämän osalta tulosen nuste on 7,9 milj. euroa talousarviota heikompi.

Ehdotus

Esittelijä: Sami Mäenpää, hyvinvointialuejohtaja

Aluehallitus päättää:

1. merkitä tiedoksi talouden seurantaraportin ajalta 1.1.- 30.6.2026 ja
2. velvoittaa toimialueet jatkamaan toimenpiteitä menokasvun hillitsemiseksi.



§ 192

Kainuun hyvinvointialueen asiakasmaksujen alentamisen tai perimättä jättämisen perusteet

KHVADno-2026-3579

Valmistelijat / lisätiedot:

Kaisa-Mari Käyhkö, toimialuejohtaja iäkkäiden palvelut, kaisa-mari.kayhko@kainuu.fi
Anna-Liisa Kainulainen, toimialuejohtaja sosiaali- ja perhepalvelut, anna-liisa.kainulainen@kainuu.fi

Liitteet

1 Kainuun hyvinvointialueen asiakasmaksujen alentaminen ja perimättä jättäminen soveltamisohje

Kainuun hyvinvointialueen asiakasmaksujen alentamisen tai perimättä jättämisen soveltamisohje.

Hallintosäännön 73 §:n mukaan Aluevaltuusto päättää hyvinvointialueen palveluista ja muista suoritteista perittävien maksujen yleisistä perusteista. Aluehallitus päättää tarkemmin maksujen perusteista ja euromääristä.

Sosiaali- ja terveydenhuollon asiakasmaksuja säädellään Laissa sosiaali- ja terveydenhuollon asiakasmaksuista (734/1992). Käytännössä eri palveluiden maksuja peritään joko tasasuuruksina tai tulosidonnaisina. Asiakasmaksun perimättä jättämisestä ja alentamisesta säädetään sosiaali- ja terveydenhuollon asiakasmaksusta annetun lain (734/1992) 11 §:ssä.

Sosiaalihuollon palveluista määrätty maksu ja terveydenhuollon palveluista henkilön maksukyvyn mukaan määrätty maksu on jätettävä perimättä tai sitä on alennettava siltä osin kuin maksun periminen vaarantaa henkilön tai perheen toimeentulon edellytyksiä tai henkilön lakisääteisen elatusvelvollisuuden toteuttamista.

Maksun alentamisen ja perimättä jättämisen on oltava ensisijaista toimeentulotuesta annetussa laissa (1412/1997) tarkoitettuun toimeentulotukeen nähden. Asiakasmaksun alentamisen ja perimättä jättämisen tarkoituksena ei ole estää toimeentulotuen hakemista tai myöntämistä ennen maksun alentamista ja perimättä jättämistä koskevan asian ratkaisemista.

Kainuun hyvinvointialueella ei ole ollut erillistä yhtenäistä soveltamisohjetta asiakasmaksujen alentamiseen tai perimättä jättämiseen. Asiakasmaksujen alentamisesta/perimättä jättämisestä on ollut lyhyt ohje Kainuun hyvinvointialueen Sosiaali- ja terveydenhuollon asiakasmaksut materiaalissa 16.12.2025 § 312 Kainuun hyvinvointialueen hinnastot vuodelle 2026.

Asiakasmaksun alentamisen ja perimättä jättämisen soveltamisohjetta on työstetty yhteistyössä eri toimialueiden viranhaltijoiden kanssa.



Ehdotus

Esittelijä: Sami Mäenpää, hyvinvointialuejohtaja

Aluehallitus hyväksyy Kainuun hyvinvointialueen asiakasmaksujen alentamisen tai
perimättä jättämisen soveltamisohjeen 1.10.2026 alkaen.



Yhteistyötoimikunta, § 34, 09.06.2026

Aluehallitus, § 159, 15.06.2026

Aluehallitus, § 193, 17.08.2026

§ 193

Yhteistoimintaneuvotteluiden päättäminen, kotihoidon monituottajamalli

KHVADno-2026-3367

Yhteistyötoimikunta, 09.06.2026, § 34

Valmistelijat / lisätiedot:

Kaisa-Mari Käyhkö, toimialuejohtaja iäkkäiden palvelut, kaisa-mari.kayhko@kainuu.fi
Piritta Järvinen, piritta.jarvinen@kainuu.fi

Liitteet

1 Monituottajamalli kotihoidossa

Kainuun hyvinvointialueella valmistellaan kotihoidon palveluiden toteuttamista monituottajamallilla osana palvelurakenteen uudistamista ja talouden tasapainottamista. Monituottajamallissa kotihoidon palveluja tuotetaan rinnakkain hyvinvointialueen omana toimintana sekä ulkopuolisen palveluntuottajan toimesta siten, että hyvinvointialue säilyttää järjestämisvastuun, ohjauksen ja valvonnan. Valmistelussa olevan mallin mukaan ulkopuolinen palveluntuottaja vastaisi rajatulla alueella kotihoidon päiväaikaisista palveluista (klo 6–22), ja hyvinvointialue vastaisi edelleen muun muassa yöhoidosta, etähoivasta ja turvapalveluista.

Monituottajamallin tavoitteena on turvata palvelujen saatavuus, tukea henkilöstön riittävyyttä, parantaa toiminnan vaikuttavuutta sekä vahvistaa talouden hallintaa. Valmistelu perustuu markkinakartoitukseen ja hankintaprosessin valmisteluun, ja käyttöönottoa koskevat ratkaisut tarkentuvat jatkovalmistelussa ja päätöksenteossa. Mallin käyttöönotolla on vaikutuksia henkilöstöön erityisesti alueella, jossa palvelutuotantoa toteutetaan ostopalveluna. Mahdolliset muutokset käsitellään yhteistoimintamenettelyn mukaisesti ennen toimeenpanoa.

Ehdotus

Esittelijä: Tiina Veijola, henkilöstöjohtaja

Henkilöstöjohtajan ehdotus:

Yhteistyötoimikunta keskustelee asiasta ja merkitsee asian käsitellyksi yhteistoimintalain 449/2007 mukaisesti.

Yhteistyötoimikunta:

Päätös

Yhteistyötoimikunta merkitsi asian tiedoksi.



Valmistelijat / lisätiedot:

Kaisa-Mari Käyhkö, toimialuejohtaja iäkkäiden palvelut, kaisa-mari.kayhko@kainuu.fi
Piritta Järvinen, piritta.jarvinen@kainuu.fi
Tiina Veijola, henkilöstöjohtaja, tiina.veijola@kainuu.fi

Liitteet

1 Kotihoidon monituottajamalli, Vaikutusten ennakkoarviointi EVA.pdf

Kainuun hyvinvointialueen kotihoidon palveluiden kysyntä kasvaa väestön ikääntyessä samalla, kun hyvinvointialueen henkilöstön saatavuudessa ja palvelutuotannon kustannusten hallinnassa on tunnistettu merkittäviä haasteita. Kotihoidon nykyinen tuotantomalli ei kaikilta osin mahdollista palvelutarpeeseen vastaamista riittävän kustannustehokkaasti.

Palvelujen jatkuvuuden, saatavuuden ja laadun turvaamiseksi on valmisteltu kotihoidon monituottajamallin käyttöönottoa, jossa hyvinvointialue täydentää omaa tuotantoaan hankkimalla osan palveluista ulkopuolisilta palveluntuottajilta.

Tavoitteena on:

- varmistaa palvelujen saatavuus koko alueella,
- parantaa toiminnan joustavuutta ja resursointia,
- hillitä kustannusten kasvua sekä
- turvata asiakkaille laadukkaita ja yhdenvertaiset palvelut.

Monituottajamalliin liittyvä markkinakartoitus on toteutettu 18.2.-18.3.2026, neljä palveluntuottajaa ilmaisi kiinnostuksensa asiaan. Monituottajamalliin siirtyminen edellyttää hankintalain mukaista kilpailutusta, jossa määritellään palvelujen sisältö, laatuvaatimukset sekä sopimusehdot. Hankinnan kohteena on kotihoidon palveluiden osittainen ulkoinen tuotanto täydentämään omaa palvelutuotantoa.

Suunnitelluilla muutoksilla on vaikutuksia hyvinvointialueen henkilöstöön, erityisesti kotihoidon tehtäväkentteeseen, työnjakoon ja mahdollisesti henkilöstön määrään. Tämän johdosta asiasta on tarpeen käynnistää yhteistoimintalain mukaiset yt#neuvottelut, joissa käsitellään muutoksen perusteet, vaikutukset ja vaihtoehdot sekä turvataan henkilöstön kuuleminen. Asia on käsitelty Kainuun hyvinvointialueen yhteistyötoimikunnassa 9.6.2026, yhteistyötoimikunta merkitsi asian tiedoksi.

Ehdotus

Esittelijä: Sami Mäenpää, hyvinvointialuejohtaja

Aluehallitus:

1. päättää käynnistää Kajaanin pohjoisen alueen kotihoidon yhteistoimintaneuvottelut;
2. valtuuttaa iäkkäiden palvelujen toimialuejohtajan ja henkilöstöjohtajan valmistelevaan neuvotteluesityksen, käynnistämään yhteistoimintaneuvottelut sekä edustamaan työnantajaa yhteistoimintaneuvotteluissa. Neuvotteluissa työnantajaa voi edustaa tai niiden valmisteluun voi osallistua muitakin iäkkäiden palvelujen toimialuejohtajan ja henkilöstöjohtajan osoittamia henkilöitä.

Äänestykset



Jaa: Pohjaesitys

Ei: Mari Kela esitti: Esitän, että aluehallitus ei käynnistä Kajaanin pohjoisen alueen kotihoidon yhteistoimintaneuvotteluita.

Kyllä

Tea Heikkinen

Antti Kela

Seija Lukkarinen

Esa Ahonen

Susanna Kinnula

Mikko Kanninen

Kirsi Moisanen

Pasi Kilpeläinen

Ei

Aki Räisänen

Mari Kela

Päätös

Keskustelun kuluessa Mari Kela esitti: Esitän, että aluehallitus ei käynnistä Kajaanin pohjoisen alueen kotihoidon yhteistoimintaneuvotteluita.

Aki Räisänen kannatti Mari Kelan esitystä.

Aluehallituksen puheenjohtaja totesi, että tehtiin pohjaesityksestä poikkeava, kannatettu esitys ja asiasta oli äänestettävä.

Äänestyksessä vastakkain asetettiin pohjaesitys ja Mari Kelan kannatettu esitys.

Aluehallitus hyväksyi yksimielisesti puheenjohtajan esityksestä äänestystavaksi sähköisen äänestyksen.

Aluehallitus hyväksyi yksimielisesti puheenjohtajan esityksestä äänestysesityksen:

Jaa: pohjaesitys

Ei: Mari Kela esitti: Esitän, että aluehallitus ei käynnistä Kajaanin pohjoisen alueen kotihoidon yhteistoimintaneuvotteluita.

Äänestyksessä annettiin 10 ääntä.

Jaa: 8

Ei: 2

Puheenjohtaja totesi, että äänestystuloksen perusteella hyväksyttiin pohjaesitys.

Mari Kela ja Aki Räisänen jättivät eriävän mielipiteen.

Eriävä mielipide

Mari Kela: Jätän päätöksestä eriävän mielipiteen. Kajaanin kotihoidon pohjoisen alueen monituottajamallilla ei saavuteta toiminnallisia hyötyjä, ei paranneta palveluiden laatua tai saatavuutta. Päätös heikentää työntekijöiden asemaa, sillä siirtyminen eri työehtosopimuksen piiriin johtaa heidän työehtojensa ja palkkauksensa heikkenemiseen.



Aki Räisänen: Kotihoidon monituottajamalliin siirtyminen ei paranna palveluja, ei kevennä palvelurakennetta vaan johtaa vain työntekijöiden työehtojen heikentymiseen. Päätös vahingoittaa Kainuun hyvinvointialueen työnantajamainetta, luo epävarmuutta ja vaikeuttaa henkilöstön rekrytointia. Kun otetaan huomioon yksityisen palveluntuottajan tavoitteleva liikevoitto on syytä kysyä onko Kainuun hyvinvointialueen oman kotihoidon kehittämisessä tehty kaikki mahdollinen ja tarvittava kehitystyö.

Esteellisyys

Marjo Kangasharju (palvelussuhde- ja toimeksiantosuhdejäävi)

Aluehallitus, 17.08.2026, § 193

Valmistelijat / lisätiedot:

Kaisa-Mari Käyhkö, toimialuejohtaja iäkkäiden palvelut, kaisa-mari.kayhko@kainuu.fi
Tiina Veijola, henkilöstöjohtaja, tiina.veijola@kainuu.fi

Aluehallitus on päättänyt 15.6.2026 § 159 käynnistää yhteistoimintaneuvottelut kotihoidon monituottajamallista. Neuvottelut on käyty aikavälillä 24.6.-10.8.2026. Työnantaja katsoo, että neuvotteluvelvoite on täyttynyt. Järjestöt eivät ottaneet kantaa yhteistoimintaneuvotteluiden lainmukaisuuteen. Neuvotteluiden seurauksena kotihoidon monituottajamallin kilpailutuksen valmistelua jatketaan. Työnantaja käynnistää uudet yhteistoimintaneuvottelut henkilöstön asemasta valmisteluvaiheen päättymisen jälkeen.

Ehdotus

Esittelijä: Sami Mäenpää, hyvinvointialuejohtaja

Aluehallitus:

1. toteaa, että työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain (449/2007) mukaiset yhteistoimintaneuvottelut on käyty 24.6.-10.8.2026 välisenä aikana ja saatu päätökseen;
2. merkitsee neuvottelujen tuloksen tiedokseen
3. toteaa, että neuvottelutuloksen mukaista kilpailutuksen valmistelua jatketaan.



Aluehallitus, § 107, 14.04.2025

Aluehallitus, § 147, 19.05.2025

Aluehallitus, § 194, 17.08.2026

§ 194

Turvakotipalvelujen tuottaminen Kainuussa vuosina 2027-2028

KHVADno-2025-1204

Aluehallitus, 14.04.2025, § 107

Valmistelijat / lisätiedot:

Anna-Liisa Kainulainen, toimialuejohtaja sosiaali- ja perhepalvelut, anna-liisa.kainulainen@kainuu.fi

Tiina Kiiltomäki, palvelualuepäällikkö, tiina.kiiltomaki@kainuu.fi

Liitteet

1 Vaikutusten ennakkoarviointi EVA turvakoti

Aluehallitus on (13.3.2023 §78) päättänyt hyvinvointialueen hakeutumisesta turvakotipalvelujen tuottajaksi ajalle 2024–2028 ja hakenut valtionavustusta Kainuun hyvinvointialueen ylläpitämälle etäturvakodille. Hyvinvointialue voi päättää turvakotipalvelun tuottamisen ilmoittamalla toiminnan lopettamisesta viimeistään kuusi kuukautta ennen toiminnan suunniteltua päättämistä (381/2018 §9).

Kainuun hyvinvointialue on tuottanut turvakotipalvelua vuodesta 2010 lähtien aluksi silloisen kuntayhtymän omana palvelutuotantona. Tuolloin turvakotipalvelua tuotettiin lastenkotipalvelun yhteydessä. Vuonna 2014 turvakotilainsäädännön muuttuessa palvelun järjestämisvastuu siirtyi kunnilta Terveystien ja hyvinvoinnin laitokselle (myöhemmin THL), jonka tehtäväksi tuli huolehtia palvelun valtakunnallisesta saatavuudesta. THL:n tehtävänä on huolehtia turvakotipalvelujen valtakunnallisesta saatavuudesta siten, että eri puolilla Suomea on tarjolla ja saatavilla palveluja tarpeeseen nähden riittävästi. Harvaan asuttujen alueiden tarpeiden huomioimiseksi oli kehitettävä uusia turvakotipalvelujen muotoja, jotka mahdollistavat turvan ja psykososiaalisen tuen tarjoamisen pitkistä välimatkoista riippumatta. Kuntayhtymän kehittäessä toimintojaan vuonna 2015 turvakotipalvelu siirtyi lastenkodin yhteydessä olevan sosiaalipäivystyksen ja lasten kriisipaikkojen yhteyteen toteutettavaksi ja turvakotipalvelua ryhdyttiin tuottamaan Oulun turvakodin etäyksikkönä Kainuun turvakotina vuodesta 2016 alkaen.

Kainuun hyvinvointialue on tuottanut turvakotipalvelua THL:n hyväksymänä palvelun tuottajana kaksiperhepaikkaisena etäturvakotipalveluna. THL rahoittaa palvelun tuottamista sopimuskaudella vuosittain tehtävän rahoitushakemuksen ja -päätöksen mukaisesti. Tämänhetkinen sopimuskausi on voimassa vuosille 2024–2028. Etäturvakotipalveluna toimiminen edellyttää palvelun tuottamista ympärivuorokautisen palveluntuotannon yhteydessä. Palvelua on tuotettu ympärivuorokautisesti toimivan Kainuun sosiaalipäivystyksen yhteydessä ja yhteisellä henkilöstöresurssilla. Turvakotipalvelun tuottamista on haastanut Salmijärven lastenkotirakennuksen epätarkoituksenmukaiset ja ikääntyneet tilat. Vuonna 2024



turvakotipalvelua on käyttänyt 40 henkilöä (luku sisältää aikuiset ja lapset). Turvakotipalvelua tarvitessaan asiakkaat voivat myös hakeutua mihin tahansa turvakotiin. Palvelu ja matkat esim. taksilla turvakotiin ovat asiakkaalle maksuttomia.

Sosiaali- ja perhepalvelujen toimialue on lastenkotirakentamisen suunnittelun aloittamisen myötä ollut yhteydessä THL:n turvakotitoiminnan vastuuhenkilöön ja neuvotellut turvakotipalvelun tuottamisen edellytyksistä muuttuvassa tilanteessa. THL ei tue taloudellisesti hyvinvointialueiden uudisrakennushankkeita edes niissä tilanteissa, vaikka hankkeeseen suunniteltaisiin turvakodille tiloja. Näin ollen lastenkotihankkeesta on jätetty turvakotisuunnittelu pois. Sosiaalipäivystyksen on suunniteltu irtautuvan lastenkodin yhteydestä organisaation muiden päivystyksellisten palveluiden yhteyteen terveyden ja sairaanhoidon toimialueelle. Tällä tavoitellaan synergiaa päivystyksellisten palveluiden tuottamisessa. Valvontaviranomaisten tarkentuneen ohjauksen myötä turvakotipalvelun järjestäminen lastenkotitoiminnan yhteydessä ei ole enää asiakasturvallisuus huomioiden mahdollista. Hyvinvointialueella ei ole sopivaa ympärivuorokautista muuta palvelua, jonka yhteydessä voisi turvakotipalvelua voisi järjestää. Turvakodilla ja sosiaalipäivystyksellä on yhteinen henkilöstö.

Turvakotipalvelua on vuonna 2024 käyttänyt 40 henkilöä, joista 20 on ollut aikuisia ja 20 lapsia aikuisten mukana. 47,5 % turvakodin asiakkaista on tullut Kainuun ulkopuolelta.

Turvakotipalvelu kuuluu valtion sosiaali- ja terveydenhuollon erityispalvelujen kokonaisuuteen, jossa THL vastaa turvakotipalvelujen järjestämisestä, palveluverkoston koordinoinnista ja kehittämisestä. Tavoitteina ovat valtakunnallisesti laadukkaat ja kokonaisvaltaiset turvakotipalvelut. Turvakotipalveluja järjestävät hyvinvointialueiden ohella yhdistykset ja järjestöt vastuutahon palveluntuottajista tekemän valinnan mukaisesti. THL:n kanssa pidetyssä neuvottelussa on todettu, että mikäli Kainuun hyvinvointialue irtaantuisi turvakotipalvelun tuottamisesta, THL ratkaisisi menettelyn turvakotipalvelun tuottamisesta alueelle. Sopimuksesta irtisanoutumisaika on 6 kk.

Asiassa on laadittu vaikutusten ennakkoarviointi (liitteenä). Koska Salmijärven lastenkodin yhteydessä oleva palvelukokonaisuus on purkautumassa lastenkodin rakennushankkeen ja sosiaalipäivystyksen toiminnallisen muutoksen vuoksi, turvakotipalvelun järjestäminen hyvinvointialueen palvelutuotantona edellyttäisi itsenäisesti toimivan 7-paikkaisen turvakodin perustamista, mikä puolestaan olisi alueen palvelutarpeeseen nähden turhan mittava palvelu ja edellyttäisi vahvaa tila- ja henkilöstöresurssointia sekä lisärahoitusta THL:n suunnasta. Turvakotipalvelun järjestäminen valtakunnallisesti on THL:n järjestämisvastuulla.

Liite: Vaikutusten ennakkoarviointi EVA turvakoti

Ehdotus

Esittelijä: Sami Mäenpää, hyvinvointialuejohtaja

Aluehallitus päättää:

1. lakkauttaa turvakotipalvelun tuottamisen 1.1.2026.



Päätös

Hyvinvointialuejohtajan muutettu päätösesitys:

Aluehallitus päättää palauttaa asian valmisteluun saumattoman siirtymän saavuttamiseksi turvakotipalvelujen tuottamisessa Kainuussa.

Aluehallitus:

hyväksyi muutetun päätösesityksen.

Aluehallitus, 19.05.2025, § 147

Valmistelijat / lisätiedot:

Anna-Liisa Kainulainen, toimialuejohtaja sosiaali- ja perhepalvelut, anna-liisa.kainulainen@kainuu.fi

Liitteet

1 Kirje Kainuun hyvinvointialueelle koskien turvakotipalveluntuottamisen jatkoa

Aluehallitus on (14.4.2025 §107) palauttanut Turvakotia koskevan asian uudelleen valmisteluun saumattoman siirtymän saavuttamiseksi turvakotipalvelujen tuottamisessa Kainuussa.

Terveyden- ja hyvinvoinnin laitokselta on pyydetty kirjallista suunnitelmaa siitä, kuinka THL turvaa Turvakotipalvelun saumattoman siirtymisen mikäli Kainuun hyvinvointialue irtaantuu palvelun tuottamisesta.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos on antanut vastauksensa turvakotitoiminnan jatkamiseen Kainuussa, mikäli Kainuun hyvinvointialue irtaantuu sopimuksesta järjestää turvakotipalvelua. (liite)

Kainuun hyvinvointialue ja THL:n edustajat ovat käyneet neuvottelun 7.5.2025 (muistio oheismateriaalina). Tiivistettynä voidaan todeta, että Kainuun hyvinvointialue on valmistellut turvakotitoiminnan jatkamista vuoden 2026 aikana siten, että etäturvakotitoimintaa jatkettaisiin lastenkodin kriisipaikkojen yhteydessä vuoden 2026 loppupuolelle, kunnes lastenkoti siirtyy uuteen rakennukseen. Tämä edellyttää uusia rahoituslaskelmia hyvinvointialueelta ja myönteistä rahoituspäätöstä THL:n suunnasta. Suunnitelman toteutuminen edellyttää myös keskustelua aluehallintoviraston kanssa.

Vuoden 2026 aikana selvitetään Turvakodin jatkomahdollisuudet Kainuuseen vuodelle 2027 ja tehdään laskelmat mahdollisen itsenäisen turvakodin perustamiseksi Kainuuseen. Yhteisesti on todettu, että STM:n määrärahat THL:lle turvakotipalvelun rahoitukseen ovat rajalliset. Suunnitelmien toteutuminen edellyttää, että THL saa lisärahoitusta turvakotipalvelun järjestämiseen. Turvakotipalvelun järjestäminen ei ole hyvinvointialueen rahoitusvastuulla.



Liite: Kirje Kainuun hyvinvointialueelle koskien turvakotipalveluntuottamisen jatkoa
Oheismateriaali: Neuvottelumuistio Kainuun turvakoti 7.5.2025

Ehdotus

Esittelijä: Timo Halonen, toimialuejohtaja hallintopalvelut

Aluehallitus päättää:

1. merkitä tiedoksi turvakotipalvelun valmistelun tilanteen
2. edellyttää, että palveluntuottamisesta ei aiheudu Kainuun hyvinvointialueelle lisäkustannuksia

Päätös

Hyväksyi.

Pöytäkirja tarkastettiin kokouksessa.

Aluehallitus, 17.08.2026, § 194

Valmistelijat / lisätiedot:

Anna-Liisa Kainulainen, toimialuejohtaja sosiaali- ja perhepalvelut, anna-liisa.

kainulainen@kainuu.fi

Tiina Kiiltomäki, palvelualuepäällikkö, tiina.kiiltomaki@kainuu.fi

Asian aiempi käsittely

Aluehallitus 14.4.2025 § 107

Aluehallitus 19.5.2025 § 147

Nykytilanne

Kainuun hyvinvointialueella on sopimus Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) kanssa turvakotipalvelun tuottamisesta vuosina 2024–2028. Kainuun hyvinvointialue on neuvotellut vuodelle 2026 turvakotitoimintaan toimintamallin, jossa on tuotettu kaksi lasten ja nuorten lastensuojelun sijaishuollon kriisipaikkaa ja kaksi turvakotiperhepaikkaa yhteisellä henkilöstöllä Salmijärven lastensuojelulaitoksen kiinteistössä. Turvakotitoiminta on toteutunut edelleen Oulun turvakodin etäturvakotina.

Kainuun hyvinvointialueen uusi lastensuojelulaitos valmistuu vuoden 2026 marraskuussa. Salmijärven lastensuojelulaitos muuttaa uudisrakennukseen ja turvakotitoiminnan järjestämisen tapaa muuttuvassa tilanteessa on arvioitu yhdessä THL:n turvakotitoiminnasta vastaavien kanssa. Salmijärven tyhjeneviin kiinteistöihin jääminen ei ole nähty olevan asiakas- tai työturvallinen vaihtoehto. Turvakotipalvelun tuottamisesta luopumisesta edellyttäisi sopimuksen irtisanomista puolen vuoden irtisanomisajalla. THL on arvioinut tärkeäksi, että Kainuun hyvinvointialueen alueella sijaitsisi edelleen turvakoti. Turvakotipalvelua tuottamaan ei ole ollut muita halukkaita toimijoita Kainuun alueelta aiemmissa palveluntuottajahauissa.



Vaihtoehtoisiksi ovat jääneet turvakotitoimintaan sopivan väistötilan ja uuden toimintamallin kehittäminen tai turvakotipalvelun tuottamisen päättäminen. Mikäli Kainuun hyvinvointialue päätyisi irtisanomaan turvakotipalvelun tuottamista koskevan sopimuksen, Kainuun alueella ei olisi turvakotipalvelua kuin aikaisintaan vuonna 2029, mikäli seuraavassa THL:n palveluntuottajahaussa löytyisi sopiva palveluntuottaja alueelle.

Jatkosuunnitelma

Kainuun hyvinvointialue ja THL ovat neuvotelleet itsenäisen viisipaikkaisen turvakodin perustamisesta jäljellä oleviksi sopimusvuosiksi 2027–2028. Kajaanin kaupungin alueelta on kartoitettu toimintaan sopiva väistötila. Tila edellyttää muutostöitä, jotka on suunniteltu toteutettavan vielä vuoden 2026 aikana THL:lta haettavan lisärahoituksen turvin. Tilan muutostöiden kustannusarvio on vuokranantajalla valmistelussa. Muutostöiden käynnistäminen edellyttää THL:lta täysimääräistä rahoituspäätöstä.

Itsenäisen ympärivuorokautisen turvakodin perustaminen tarkoittaa myös henkilöstömäärän lisäystä sekä toiminta- ja kiinteistökuluja, joiden kokonaiskustannusarvio on noin 681 000 € vuodelle 2027. Alustavat kustannuslaskelmat on esitelty THL:lle ja suunnitelman toteutuminen edellyttää THL:lta täysimääräistä rahoituspäätöstä.

THL on todennut väistötilan olevan soveltuva turvakotitoiminnalle jäljellä olevalle sopimuskaudelle vuosiksi 2027–2028. Mikäli Kainuun hyvinvointialue haluaa hakeutua turvakotipalvelun tuottajaksi seuraavalle tuottajakaudelle vuosiksi 2029–2033, edellyttää se hyvinvointialueelta suunnitelmaa sote-palvelun tuottamiseen pitkäkestoisesti soveltuvan tilan hankkimisesta turvakotipalvelun tuottamiseen.

Ehdotus

Esittelijä: Sami Mäenpää, hyvinvointialuejohtaja

Aluehallitus:

1. hyväksyy suunnitelman turvakotipalvelun tuottamisesta vuosille 2027–2028
2. edellyttää, että suunnitelmasta ei aiheudu hyvinvointialueelle lisäkustannuksia
3. valtuuttaa hyvinvointialueen käynnistämään selvittelyt turvakotitoimintaan soveltuvan sote-tilan hankinnan vaihtoehtoista mahdolliselle tulevalle toimintakaudelle 2029–2033.



Aluehallitus, § 27, 16.02.2026

Aluehallitus, § 102, 13.04.2026

Aluehallitus, § 137, 01.06.2026

Aluehallitus, § 195, 17.08.2026

§ 195

Oikaisuvaatimus: Yhteistoimintaneuvotteluihin liittyvä palveluverkkouudistus / Puolangan osastopalvelut

KHVADno-2026-897

Aluehallitus, 16.02.2026, § 27

Valmistelijat / lisätiedot:

Ritva Kanervo, toimialuejohtaja, terveys- ja sairaanhoitopalvelut, johtajaylilääkäri, Ritva.Kanervo@kainuu.fi

Kaisa-Mari Käyhkö, toimialuejohtaja iäkkäiden palvelut, kaisa-mari.kayhko@kainuu.fi

Anni Temonen, johtava hammaslääkäri, anni.temonen@kainuu.fi

Kainuun hyvinvointialueella on aluehallituksessa 22.5.2023 § 137 hyväksytty järjestämissuunnitelma, johon terveyskeskussairaaloiden toiminnan muutokset sisältyvät. Järjestämissuunnitelman Toimeenpanossa-osiossa ovat toimenpiteinä perusterveydenhuollon osastohoidossa 1) terveyskeskussairaaloista arviointi- ja kuntoutusyksiköitä ja 2) akuuttihoitoa keskittäminen Kajaaniin ja arviointi- ja kuntoutusyksiköiden toiminnan käynnistäminen.

Vuodeosastokokonaisuus

Tällä hetkellä perusterveydenhuollossa on 51 paikkaa Kajaanissa, Puolangalla 15 paikkaa, Suomussalmella ja Sotkamossa kummassakin 22 potilaspaiikkaa. Erikoissairaanhoidossa aikuisten somaattisen erikoissairaanhoidon osastopaikkoja on yhteensä 99, joista 95 on hetkellä käytössä. Muutoksessa potilaspaiikkoja Sotkamosta ja Suomussalmelta vähenee yhteensä 8 paikkaa. Erikoissairaanhoidon 10 paikkaa keskussairaalassa muutetaan perusterveydenhuollon paikoiksi. Keskussairaalasta siirrettävät 10 paikkaa perusterveydenhuollon käyttöön hyödyntävät olemassa olevaa kapasiteettia ja tehostavat käyttöastetta ilman lisärakenteita. Osastorakenne kevenee, ja resursseja voidaan kohdentaa kustannustehokkaampiin palveluihin kuten kotisairaalaan ja tehostettuun kotikuntoutukseen. Tämä vähentää laitoshoidon kustannuksia pitkällä aikavälillä.

Muutosesitys:

Sotkamon ja Suomussalmen terveyskeskusosastot muuttuvat alueellisiksi arviointi- ja kuntoutusyksiköiksi, jotka toimivat terveydenhuoltolain mukaisena lyhytaikaisena osastohoitona ja sijoittuvat terveys- ja sairaanhoidon palveluiden toimialueelle. Potilaspaiikkoja Sotkamosta ja Suomussalmelta vähenee yhteensä 8 paikkaa. Henkilöstömitoitus terveydenhuoltolain mukaisissa arviointi- ja kuntoutusyksiköissä on 0,77. Paikkamäärän pienentyessä hoitajatarve on vähäisempi (-3 HTV / palvelupiste). Muutos koskee kokonaisuudessaan 2 sairaanhoitajaa ja 4 lähihoitajaa. Toiminta sairaanhoitajapainotteinen. Erikoissairaanhoidon 10 paikkaa



keskussairaalassa muutetaan perusterveydenhuollon paikoiksi. Erikoissairaanhoidon 10 paikan muuttuminen perusterveydenhuollon paikoiksi koskee maksimissaan 10 hoitajaa. Toiminta on sairaanhoitajapainotteista, joten lähinnä sairaanhoitajien tehtäväkuviin voi tulla muutoksia.

Vuositasolla saavutettava säästö muutoksesta on laskennallisesti 1 060 622 euroa.

Kuhmon arviointi- ja kuntoutusyksikkö

Arviointi- ja kuntoutusyksikön toimintaa on kehitetty sosiaalihuoltolain mukaisena toimintana osana Hoitokoti Honkalinnan toimintaa. Toiminnan arvioinnin perusteella on päädytty esittämään, että arviointi- ja kuntoutusyksiköt toimivat jatkossa terveydenhuoltolain alaisina, mikä on asiakkaalle edullisempaa ja mahdollistaa palvelun käytön alueellisesti. Hoitokoti Honkalinnassa toimiva Kuhmon arviointi- ja kuntoutusyksikkö ei voi lain säädännön muutoksen vuoksi enää toimia osana sosiaalihuoltolain mukaista palveluasumista vaan vaatii erillisen terveydenhuoltolain mukaisen osaston perustamisen. 12–15 paikkainen osasto on kustannusrakenteeltaan kallis ja nykyiset tilat eivät sellaisenaan sovellu osastotoimintaan. Lisäksi palveluasumiseen odottavat kuhmolaiset kuormittaisivat osastoa.

Toiminnan kehittämisen aikana ympärivuorokautisen palveluasumisen paikkamäärä Kuhmossa on vähentynyt. 1.7.–31.12.2025 kuhmolaisten odotusaika ympärivuorokautiseen palveluasumiseen on ollut 72 vrk, keskiarvo Kainuussa 52 vrk. 11 kuhmolaista odotti palveluasumispaikkaa yli kolme kuukautta. Jokaiselle heistä tarjottiin paikkaa ennen kuin 90 vrk odotusaika täyttyi, mutta kuhmolaiset halusivat odottaa paikan vapautumista omalta paikkakunnalta. Huomioitu Kuhmon vanhus- ja vammaisneuvoston kannanotto 2.2.2026.

Muutosesitys:

Hoitokoti Honkalinnassa toimivan Kuhmon arviointi- ja kuntoutusyksikön 12 paikkaa palautetaan ympärivuorokautisen palveluasumisen käyttöön. Henkilöstömitoitus määräytyy ympärivuorokautisen palveluasumisen henkilöstömitoituksen mukaisesti. Irtisanomisuhka -6,5 HTV.

Säästö henkilöstökuluista -357 500 euroa/vuosi sekä muista kuluista talousarvioon 2025 varatuista kuluista -150 300 euroa (arvio -327 500 euroa/vuosi).

Vuolijoen terveysasema

Vuolijoen terveysasemalla on toiminut terveyskeskusvastaanottopalvelut hoitajavetoisesti kahden hoitajan työpanoksella. Lääkäri on käynyt Kajaanin yleislääketieteen poliklinikalta pitämässä noin neljä vastaanottopäivää kuukaudessa Vuolijoella ja ottanut myös Kajaanin yleislääketieteen poliklinikalla vastaan Vuolijoella asuvia potilaita. Terveyskeskusavustaja on käynyt Vuolijoella Kajaanin yleislääketieteen poliklinikalta noin kaksi päivää viikossa. Aika ajoin vastaanottopalvelut ovat Vuolijoella olleet suljettuina henkilöstön poissaolojen vuoksi. Vuolijoen neuvolapalvelut on toteutettu Kajaanin neuvolasta käsin kahtena päivänä viikossa.

Muutosesitys:

Terveyskeskusvastaanottopalvelut ja neuvolapalvelut keskitetään Kajaaniin. Vuolijoelle



jäävät lähipalveluina mielenterveyspalvelut ja kotihoidon palvelut. Muutos koskee kahta hoitajaa, joiden työpiste on ollut Vuolijoen vastaanotolla.

Säästövaikutus 95 194 euroa/vuosi sisältäen vuokra- ja siivouskulut sekä henkilöstön matkakulut.

Lohtajan hammashoitolan ja neuvolan tila

Kainuun hyvinvointialueella on Kajaanissa suun terveydenhuollossa kaikkiaan 7 toimipistettä, joista 6 perusterveydenhuollon ja 1 erikoissairaanhoidon. Toimintaa on kaikkiaan 5 eri rakennuksessa, koska keskussairaalan rakennuksessa on yhteensä kolme toimipistettä. Esityksessä on suunnitelmassa luopua Lohtajan hammashoitolasta ja siirtää sen toiminnot erityisesti Teppanan hammashoitolaan, noin 4,5 kilometrin päähän.

Lohtajan hammashoitolassa työskentelee 1 hammaslääkäri, 1 hammashoitaja ja 2 suuhygienistiä. Tilojen käyttöaste on tällä hetkellä noin 70 % (kesäsulkua lukuun ottamatta). Potilaat lähes yksinomaan alle 18-vuotiaita lapsia ja nuoria. Vuonna 2025 hoitola oli kiinni 23. kesäkuuta - 10. elokuuta, henkilökunta oli lomilla tai työskenteli Teppanassa tai Lehtikankaalla. Lohtajan hammashoitola on kesäisin työskentelyyn liian kuuma. Lohtajan hammashoitolan vuokra on vuonna 2026 noin 46 000 euroa /vuosi. Vastaanottohuoneiden määrään suhteutettuna vuokra lukeutuu kohtuullisten vuokratasojen joukkoon, mutta jos vuokra suhteutetaan käyttöasteeseen ja kesän ajan sulkuihin, on se jo korkeahko.

Teppanan hammashoitola on Kajaanin suurin hammashoitola. Tilat on suunniteltu anteliaasti; toimistot, odotusaula, portaikko ja hoitohuoneet ovat nykymittapuulla isoja. Vastaanottohuoneiden määrään suhteutettuna vuokra on korkeahko, n. 24 000 euroa/hoitohuone/vuosi. Sisäilmaltaan se on turvallinen rakennus, lukeutuu sisäilmaoireillevien ◆?turvapaikaksi◆?. Muutostöistä alustava arvio sairaalainsinööriltä: tehtävissä 6 kuukaudessa, kertakustannus noin 30 000 euroa (2-3 hoitohuoneen toteutus). Säästö syntyy Lohtajan vuokrasta (46 000 euroa), puhtaanapitokuluista, pienlaittekannan tiivistämisestä, välinehuollon tiivistämisestä ja hallinnollisen ja esihenkilötyön tiivistämisestä vähempiin yksiköihin, mm. turvallisuuskävelyt, riskien ja vaarojen arvioinnit.

Lohtajan neuvolassa on 4 vastaanottohuonetta, 1 pieni toimisto, 2 varastoa, taukotila ja pukuhuone yhteiskäyttöisenä hammashuollon kanssa. Jatkossa kesän ajan neuvolapalvelut on suunniteltu toteutettavan joka tapauksessa keskusneuvolassa, koska rakennus lämpenee liikaa. Muutos koskee 4 työntekijää siltä osin, että työn tekemisen paikka muuttuu. Säästöjä tulee Lohtajan tilavuokran irtisanomisesta, tarvikkeiden ja laitteiden tilausmäärät yhden yksikön alaisuudessa, siivous- ja kiinteistökuluista, yhteensä vuositasolla 48 000 euroa.

Muutosesitys:

Luovutaan Lohtajan hammashoitolan ja neuvolan tiloista. Suunterveydenhuollon toiminnot siirtyvät Teppanan hammashoitolaan ja neuvolan henkilökunnalle etsitään työtilat hyvinvointialueen muista käytössä olevista tiloista.



Saavutettava vuositason säästö tilavuokrasta on suun terveydenhuollon osalta 46 000 euroa ja neuvolan osalta 48 000 euroa. Muutostöistä aiheutuvien lisäkustannusten alustava arvio vuodelle 2026 on noin 30 000 euroa.

Yhteistoiminta

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella 4 §:n mukaan:

Työnantajan ja henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa käsitellään ainakin sellaiset asiat, jotka koskevat:

- 1) henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia työn organisoinnissa, kunnan tai hyvinvointialueen palvelurakenteessa, kuntajaossa tai kuntien tai hyvinvointialueiden tai näiden välisessä yhteistyössä;
- 2) palvelujen uudelleen järjestämisen periaatteita, jos asialla voi olla ulkopuolisen työvoiman käytöstä tai liikkeen luovutuksesta johtuvia tai muita olennaisia henkilöstövaikutuksia;
- 3) henkilöstöön, henkilöstön kehittämiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun sekä työyhteisön sisäiseen tietojenvaihtoon liittyviä periaatteita ja suunnitelmia;
- 4) taloudellisista tai tuotannollisista syistä toimeenpantavaa osa-aikaistamista, lomauttamista tai irtisanomista.

Jos kunnan tai hyvinvointialueen talousarvioehdotuksessa edellytetään sellaisia toimenpiteitä, joiden toteuttaminen todennäköisesti aiheuttaisi useita irtisanomisia, osa-aikaistamisia, lomautuksia taikka merkittäviä heikennyksiä palvelussuhteiden ehdoissa, toimenpiteitä on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä ennen kuin kunnanhallitus tai aluehallitus tekee kunnan- tai aluevaltuustolle lopullisen talousarvioehdotuksen.

Yhteistoimintaneuvottelut on käyty 8.12.2025–2.2.2026. Yhteistoimintaneuvotteluissa on käsitelty mahdollisia henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia työn organisoinnissa, mahdollisia muutoksia hyvinvointialueen palvelurakenteessa ja taloudellisista ja tuotannollisista syistä mahdollisesti toimeenpantavista irtisanomisista sekä niiden perusteita ja vaikutuksia. Henkilöstövaikutukset on käsitelty Vuoden 2026 talousarvioon liittyvän yhteistoimintaneuvottelun päättäminen -pykälässä.

Muutokset toimeenpannaan vuoden 2026 aikana.

Ehdotus

Esittelijä: Sami Mäenpää, hyvinvointialuejohtaja

Aluehallitus

1. hyväksyy muutokset vuodeosastokokonaisuuteen, Sotkamon ja Suomussalmen terveyskeskusosastot muuttuvat alueellisiksi arviointi- ja kuntoutusyksiköiksi. Muutoksen myötä Sotkamosta ja Suomussalmelta vähenee yhteensä 8 potilaspaikkaa.
2. hyväksyy, että keskussairaalan 10 erikoissairaanhoidon potilaspaikkaa muutetaan perusterveydenhuollon potilaspaikoiksi;



3. päättää, että Kuhmon arviointi- ja kuntoutusyksikön toiminta muutetaan ympärivuorokautiseksi palveluasumiseksi;
4. päättää, että Vuolijoen terveysaseman tiloista luovutaan ja terveyskeskusvastaanotto- ja neuvolatoiminnot siirretään Vuolijoen terveysasemalta Kajaaniin;
5. päättää, että Lohtajan hammashoitolan sekä neuvolan tiloista luovutaan.

Äänestykset

Jaa: pohjaesitys

Ei: Seija Lukkarisen esitys, että aluehallitus ei hyväksy muutoksia vuodeosastokokonaisuuteen, Sotkamon ja Suomussalmen terveyskeskusosastot muuttuvat alueellisiksi arviointi- ja kuntoutusyksiköiksi. Muutoksen myötä Sotkamosta ja Suomussalmelta vähenee yhteensä 8 potilaspaikkaa.

Kyllä

Tea Heikkinen

Mari Kela

Aki Räisänen

Matti Heikkinen

Mikko Kanninen

Esa Ahonen

Ei

Kirsi Moisanen

Seija Lukkarinen

Sami Kilpeläinen

Riikka Seppänen

Jaa: Sami Kilpeläinen esitti, että Kuhmon AKY-yksikkö jatkaa toimintaansa. Arvioinnin jälkeen arvioidaan sen muuttaminen terveydenhuoltolain alaiseksi toiminnaksi.

Ei: Kirsi Moisanen esitti, että Kuhmon arviointi- ja kuntoutusyksikkö muutetaan sosiaalihuoltolain alaisuudesta terveydenhuoltolain alaisuuteen mahdollisimman pian.

Kyllä

Aki Räisänen

Mari Kela

Mikko Kanninen

Matti Heikkinen

Tea Heikkinen

Esa Ahonen

Sami Kilpeläinen

Pasi Kilpeläinen

Ei

Kirsi Moisanen

Seija Lukkarinen

Riikka Seppänen



Jaa: Mari Kela esitti, että Kuhmon arviointi- ja kuntoutusyksikkö jatkaa toimintaansa entisellään

Ei: Sami Kilpeläinen esittää, että Kuhmon AKY-yksikkö jatkaa toimintaansa. Arvioinnin jälkeen arvioidaan sen muuttaminen terveydenhuoltolain alaiseksi toiminnaksi.

Kyllä

Mari Kela
Aki Räisänen
Matti Heikkinen
Tea Heikkinen
Pasi Kilpeläinen

Ei

Sami Kilpeläinen
Kirsi Moisanen
Seija Lukkarinen
Riikka Seppänen
Mikko Kanninen
Esa Ahonen

Jaa: pohjaesitys

Ei: Sami Kilpeläinen esittää, että Kuhmon AKY-yksikkö jatkaa toimintaansa. Arvioinnin jälkeen arvioidaan sen muuttaminen terveydenhuoltolain alaiseksi toiminnaksi.

Kyllä

Tea Heikkinen
Aki Räisänen
Matti Heikkinen
Esa Ahonen
Pasi Kilpeläinen

Ei

Sami Kilpeläinen
Kirsi Moisanen
Mikko Kanninen
Riikka Seppänen
Mari Kela
Seija Lukkarinen

Jaa: pohjaesitys

Ei: Mari Kela esitti, että siirretään Vuolijoen terveysaseman tilanteen käsittely muutosohjelman yhteyteen, jossa samalla käydään laajempi keskustelu pienempien väestöpopulaatioiden palvelukonseptista. Nykyisestä tilasta voidaan luopua.

Ei

Matti Heikkinen
Mari Kela
Sami Kilpeläinen
Seija Lukkarinen
Riikka Seppänen
Tea Heikkinen



Mikko Kanninen
Kirsi Moisanen
Esa Ahonen
Aki Räisänen

Päätös

Matti Heikkinen saapui kokoukseen ennen tämän pykälän käsittelyä 13.15.
Miikka Kortelainen saapui kokoukseen ennen tämän pykälän käsittelyä klo 13.15.
Pasi Kilpeläinen ilmoitti esteellisyyden ja poistui kokouksesta klo 13.27. Pasi Kilpeläinen saapui takaisin kokoukseen klo 13.56.
Matti Heikkinen poistui kokouksesta klo 14.40 ja liittyi etäyhteydellä klo 14.40.
Hannu Suutari poistui kokouksesta klo 14.40 ja liittyi etäyhteydellä klo 14.40.

Ensimmäiseksi käsiteltiin päätösehdotuksen kohta 1.

Keskustelun kuluessa Seija Lukkarinen esitti, että aluehallitus ei hyväksy muutoksia vuodeosastokokonaisuuteen, Sotkamon ja Suomussalmen terveyskeskusosastot muuttuvat alueelliseksi arviointi- ja kuntoutusyksiköiksi. Muutoksen myötä Sotkamosta ja Suomussalmelta vähenee yhteensä 8 potilaspaikkaa.
Kirsi Moisanen, Riikka Seppänen ja Sami Kilpeläinen kannattivat Seija Lukkarisen esitystä.

Mari Kela esitti, että päätökseen lisäksi kirjataan, että Sotkamon ja Suomussalmen toimintaa seurataan ja toiminnasta toteutetaan arviointi aluehallitukselle maaliskuussa 2027.

Tea Heikkinen ja Aki Räisänen kannattivat Mari Kelan tekemää esitystä.

Sami Kilpeläinen esitti, että Sotkamon vuodeosasto jatkaa ennallaan 22-paikkaisena.
Sami Kilpeläisen esitys raukesi kannattamattomana.

Puheenjohtaja totesi, että oli tehty pohjaesityksestä poikkeavia kannatettuja esityksiä ja asiasta oli äänestettävä. Äänestyksessä vastakkain asetettiin pohjaesitys ja Seija Lukkarisen esitys.

Aluehallitus hyväksyi yksimielisesti puheenjohtajan esityksestä äänestystavaksi sähköisen äänestyksen. Aluehallitus hyväksyi yksimielisesti puheenjohtajan esityksestä äänestysesityksen:

Jaa: pohjaesitys

Ei: Seija Lukkarisen esitys, että aluehallitus ei hyväksy muutoksia vuodeosastokokonaisuuteen, Sotkamon ja Suomussalmen terveyskeskusosastot muuttuvat alueelliseksi arviointi- ja kuntoutusyksiköiksi. Muutoksen myötä Sotkamosta ja Suomussalmelta vähenee yhteensä 8 potilaspaikkaa.

Äänestyksessä annettiin yhteensä 10 ääntä

Jaa: kuusi (6) ääntä

Ei: neljä (4) ääntä.

Puheenjohtaja totesi, että äänestyksessä pohjaesitys voitti .

Puheenjohtaja tiedusteli, voidaanko Mari Kelan lisäesitys hyväksyä yksimielisesti.
Kukaan ei ilmoittanut vastustavansa tätä.



Puheenjohtaja totesi, että päätösehdotuksen kohdan 1 osalta oli tullut hyäksytyksi pohjaesitys Mari Kelan esittämällä lisäyksellä.
Seija Lukkarinen ja Sami Kilpeläinen jättivät eriävän mielipiteen päätösehdotuksen kohtaan 1.

Seuraavaksi aluehallitus käsitteli päätösehdotuksen kohdan 2.
Aluehallitus hyväksyi päätösehdotuksen kohdan 2 yksimielisesti.

Seuraavaksi aluehallitus käsitteli päätösehdotuksen kohdan 3.

Keskustelun kuluessa Sami Kilpeläinen esitti, että Kuhmon AKY-yksikkö jatkaa toimintaansa. Arvioinnin jälkeen arvioidaan sen muuttaminen terveydenhuoltolain alaiseksi toiminnaksi.
Riikka Seppänen kannatti Sami Kilpeläisen esitystä.

Mari Kela esitti, että Kuhmon arviointi- ja kuntoutusyksikkö jatkaa toimintaansa entisellään. Aki Räisänen kannatti Mari Kelan esitystä.

Kirsi Moisanen esitti, että Kuhmon arviointi- ja kuntoutusyksikkö muutetaan sosiaalihuoltolain alaisuudesta terveydenhuoltolain alaisuuteen mahdollisimman pian.
Seija Lukkarinen kannatti Kirsi Moisanen esitystä.

Aluehallitus hyväksyi yksimielisesti puheenjohtajan esityksen äänestysjärjestyksestä: Ensimmäisessä äänestyksessä asetetaan vastakkain Sami Kilpeläisen ja Kirsi Moisanen esitykset ja äänestyksen voittaja asetetaan vastakkain Mari Kelan esityksen kanssa. Toisen äänestyksen voittaja asetetaan pohjaesityksen kanssa.

Aluehallitus hyväksyi yksimielisesti puheenjohtajan esityksestä äänestystavaksi sähköisen äänestyksen. Aluehallitus hyväksyi yksimielisesti puheenjohtajan esityksestä äänestysesityksen:

Jaa: Sami Kilpeläinen esitti, että Kuhmon AKY-yksikkö jatkaa toimintaansa. Arvioinnin jälkeen arvioidaan sen muuttaminen terveydenhuoltolain alaiseksi toiminnaksi.

Ei: Kirsi Moisanen esitti, että Kuhmon arviointi- ja kuntoutusyksikkö muutetaan sosiaalihuoltolain alaisuudesta terveydenhuoltolain alaisuuteen mahdollisimman pian

Äänestyksessä annettiin 11 ääntä.

Jaa: 8 ääntä

Ei: 3 ääntä

Puheenjohtaja totesi, että ensimmäisessä äänestyksessä Sami Kilpeläisen esitys voitti ja se asetetaan vastakkain Mari Kelan esityksen kanssa.

Aluehallitus hyväksyi yksimielisesti puheenjohtajan esityksestä äänestystavaksi sähköisen äänestyksen.

Aluehallitus hyväksyi yksimielisesti puheenjohtajan esityksestä äänestysesityksen:

Jaa: Mari Kelan esitys, että Kuhmon arviointi- ja kuntoutusyksikkö jatkaa toimintaansa



entisellään.

Ei: Sami Kilpeläinen esittää, että Kuhmon AKY-yksikkö jatkaa toimintaansa. Arvioinnin jälkeen arvioidaan sen muuttaminen terveydenhuoltolain alaiseksi toiminnaksi.

Äänestyksessä annettiin 11 ääntä

Jaa: 5 ääntä

Ei: 6 ääntä.

Puheenjohtaja totesi, että äänestystuloksen perusteella Sami Kilpeläisen esitys voitti ja se asetetaan kolmannessa äänestyksessä vastakkain pohjaesityksen kanssa.

Aluehallitus hyväksyi yksimielisesti puheenjohtajan esityksestä äänestystavaksi sähköisen äänestyksen. Aluehallitus hyväksyi yksimielisesti puheenjohtajan esityksestä äänestysesityksen:

Jaa: pohjaesitys

Ei: Sami Kilpeläinen esittää, että Kuhmon AKY-yksikkö jatkaa toimintaansa. Arvioinnin jälkeen arvioidaan sen muuttaminen terveydenhuoltolain alaiseksi toiminnaksi

Äänestyksessä annettiin 11 ääntä.

Jaa: Pohjaesitys: 5 ääntä

Ei: Sami Kilpeläisen esitys 6 ääntä

Puheenjohtaja totesi, että päätösehdotuksen kohdan 3 osalta päätökseksi vahvistettiin äänestystuloksen perusteella Sami Kilpeläisen esityksen mukaisesti: Kuhmon AKY-yksikkö jatkaa toimintaansa. Arvioinnin jälkeen arvioidaan sen muuttaminen terveydenhuoltolain alaiseksi toiminnaksi.

Tämän pykälän käsittelyn aikana merkittiin tauko klo 14.40–14.55

Tauon jälkeen käsiteltiin päätösehdotuksen kohta 4.

Marjo Kangasharju ilmoitti esteellisyyden ja poistui kokouksesta ennen Vuolijoen asian käsittelyä klo 14.58 ja saapui takaisin kokoukseen klo 15.09.

Pasi Kilpeläinen ilmoitti esteellisyyden ja poistui kokouksesta ennen Vuolijoen asian käsittelyä klo 14.58 ja saapui kokoukseen klo 15.11.

Keskustelun kuluessa Mari Kela esitti, että siirretään Vuolijoen terveysaseman tilanteen käsittely muutosohjelman yhteyteen, jossa samalla käydään laajempi keskustelu pienempien väestöpopulaatioiden palvelukonseptista. Nykyisestä tilasta voidaan luopua.

Aki Räisänen, Tea Heikkinen ja Riikka Seppänen ja Kirsi Moisanen ja Seija Lukkarinen kannattivat Mari Kelan esitystä.

Puheenjohtaja totesi, että oli tehty pohjaesityksestä poikkeava kannatettu esitys ja asiasta oli äänestettävä.



Aluehallitus hyväksyi yksimielisesti puheenjohtajan esityksestä äänestystavaksi sähköisen äänestyksen. Aluehallitus hyväksyi yksimielisesti puheenjohtajan esityksestä äänestysesityksen:

Jaa: pohjaesitys

Ei: Mari Kela esitti, että siirretään Vuolijoen terveysaseman tilanteen käsittely muutosohjelman yhteyteen, jossa samalla käydään laajempi keskustelu pienempien väestöpopulaatioiden palvelukonseptista. Nykyisestä tilasta voidaan luopua.

Äänestyksessä annettiin 10 ääntä.

Jaa: pohjaesitys: 0 ääntä

Ei: 10 ääntä.

Puheenjohtaja totesi, että äänestystuloksen perusteella Vuolijoen terveysaseman tilanteen käsittely siirretään muutosohjelman yhteyteen, jossa samalla käydään laajempi keskustelu pienempien väestöpopulaatioiden palvelukonseptista. Nykyisestä tilasta voidaan luopua.

Seuraavaksi aluehallitus käsitteli päätösehdotuksen kohta 5.

Aluehallitus hyväksyi päätösehdotuksen kohdan 5 yksimielisesti.

Eriävä mielipide

Seija Lukkarinen jätti eriävän mielipiteen Sotkamon ja Suomussalmen terveysasemien vuodeosastojen lopettamispäätökseen.

Sami Kilpeläinen jätti eriävän mielipiteen päätösehdotuksen kohtaan 1.: "Sotkamon vuodeosaston toimintaa ei pidä muuttaa AKYn alaiseksi toiminnaksi. Sotkamossa ikäihmisten määrä kasvaa ja on tarve 22-paikkaiselle vuodeosastotoiminnolle."

Esteellisyys

Pasi Kilpeläinen (yhteisöjäävi)

Marjo Kangasharju (yhteisöjäävi)

Aluehallitus, 13.04.2026, § 102

Valmistelijat / lisätiedot:

Arja Horto, palvelualuepäällikkö, arja.horto@kainuu.fi

Ritva Kanervo, toimialuejohtaja, terveys- ja sairaanhoitopalvelut, johtajaylilääkäri, Ritva.Kanervo@kainuu.fi

Liitteet

1 YT3_Vaikutusten ennakkoarviointi EVA_Puolangan vuodeosasto

Puolangan osastopalvelut

Tällä hetkellä Puolangalla on 15 perusterveydenhuollon osastopaikkaa. Henkilöstössä on sairaanhoitajia ja lähihoitajia sekä palveluvastaava, joka työskentelee 70 % osaston ja 30 % vammaispalveluiden esihenkilönä. Osana Kainuun hyvinvointialueen osastokokonaisuuden tarkastelua tarkastellaan myös Puolangan



osastopaikkoja. Tavoitteena on palvelurakenteen keventäminen ja talouden tasapainottaminen, kun raskaampaa osastohoitoa vähennetään ja kotiin vietäviä palveluita, kuten kotisairaala- ja tehostettua kotikuntoutusta, vahvistetaan.

Muutosesitys:

Puolangan osasto lakkautetaan ja tilat irtisanotaan. Kainuun perusterveydenhuoltotasoinen akuuttiosastohoito keskitetään Kainuun keskussairaalaan ja arviointi- ja kuntoutusyksikköpalveluita tuotetaan erillisissä yksiköissä maakunnallisesti.

Vuositasolla saavutettava säästö muutoksesta on laskennallisesti 1 275 517 euroa.

Henkilöstövaikutukset

- Palveluvastaavan tehtävä lakkautetaan
- Esihenkilötehtävä järjestetään täyttämällä Puolangan vastaanoton palveluesihenkilön virka
- Irtisanomisuhka koskee vuodeosaston henkilökuntaa.

Puolangan sosiaali- ja terveydenhuollon muutosesityksiin liittyvän asukasosallisuuden toteuttaminen

Puolangan sosiaali- ja terveydenhuollon muutosesityksiin liittyen toteutettiin kaksi avointa yleisötilaisuutta (13.1. ja 26.3). Ennen yhteistoimintamenettelyn käynnistymistä kuntalaisia informoitiin hyvinvointialueelle siirtyneistä palveluista sekä taloustilanteesta ja yleisistä hyvinvointialueen muutosprosesseista. Jälkimmäisessä tilaisuudessa avattiin päättyneiden yt-neuvotteluiden esitystä, jonka mukaan osastotoimintaa ei jatkossa järjestetä Puolangalla.

Asukkaille ja asiakkaille avattiin mahdollisuus näkemysten esittämiseen otakantaa.fi -palveluun 26.3.–7.4. Vastaajia oli yhteensä 73. Kannanottojen mukaan esitettyä muutosta vastustetaan laajasti:

- Eniten huolta aiheuttavat pitkät etäisyydet ja hoitoon pääsyn vaikeutuminen, erityisesti iäkkäille ja huonokuntoisille. Myös omaisten näkökulmasta pelätään, että vierailut potilaiden luona vaikeutuvat ja hoidon inhimillisuus heikkenee, jos hoito siirtyy kauas.
- Nykyisen vuodeosaston koetaan olevan kustannustehokas ja toimiva, ja sen lakkautusta pidetään laajalti lyhytnäköisenä. Mikäli toiminta kuitenkin päättyy, niin korvaavien palvelujen pitää toimia. Tällaisia olisivat esimerkiksi arviointi- ja kuntoutusyksikön ja kotisairaalan toiminta, jolla on riittävä kapasiteetti ja sujuvat siirtokäytännöt.
- Pelkona on myös kustannusten siirtyminen toisaalle, kuten kuljetuksiin (ambulanssi/taksi/Kela-kydyt) ja lisääntyviin ensihoidon tehtäviin. Vastaanottavissa yksiköissä ennakoitaan ruuhkautumisia ja hoidon laadun heikkenemistä potilasmäärän kasvaessa. Näistä toivotaan puolueetonta kokonaisvaikutusten ja kustannusten arviointia sekä päätöksenteon perusteiden läpinäkyvyyttä.
- Henkilöstövaikutusten osalta työpaikkojen menetys, poismuutto ja osaamisen katoaminen heikentäisivät kunnan elinvoimaa. Myös nykyisten tilojen



hyödyntämistä pidetään tärkeänä, ne haluttaisiin esim. hoivayksikön tai intervalli- ja kriisihoidon käyttöön.

Ehdotus

Esittelijä: Sami Mäenpää, hyvinvointialuejohtaja

Aluehallitus:

1. lakkauttaa Puolangan perusterveydenhuollon osaston ja
2. päättää, että Puolangan perusterveydenhuollon osaston tiloista luovutaan ja vuokrasopimus irtisanotaan.

Päätös

Hyvinvointialuejohtajan muutettu päätösehdotus:
Asia palautetaan valmisteluun.

Aluehallitus hyväksyi yksimielisesti hyvinvointialuejohtajan muutetun päätösesityksen.

Aluehallitus, 01.06.2026, § 137

Valmistelijat / lisätiedot:

Arja Horto, palvelualuepäällikkö, arja.horto@kainuu.fi
Ritva Kanervo, toimialuejohtaja, terveys- ja sairaanhoitopalvelut, johtajaylilääkäri, Ritva.Kanervo@kainuu.fi

Liitteet

- 1 Vaikutusten ennakkoarviointi EVA_Puolangan vuodeosasto

Perustelut

Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) Alueelliset asiantuntija-arviot edellyttävät Kainuun hyvinvointialueelta palvelujen ja palveluverkon uudistamista ja muutosohjelman toimeenpanon nopeuttamista. Ministeriöiden ohjauksessa edellytetään talouden tasapainottamista ja palveluympäristön uudistamista. Tämän vuoksi Kainuun hyvinvointialueen strategian 2026–2029 tavoitteenakin on muun muassa palveluympäristön uudistaminen.

Puolangan osastopalvelut

Tällä hetkellä Puolangalla on 15 perusterveydenhuollon osastopaikkaa. Henkilöstössä on sairaanhoitajia ja lähihoitajia sekä palveluvastaava, joka työskentelee 70 % osaston ja 30 % vammaispalveluiden esihenkilönä. Osana Kainuun hyvinvointialueen osastokokonaisuuden tarkastelua tarkastellaan myös Puolangan osastopaikkoja. Tavoitteena on palvelurakenteen keventäminen ja talouden tasapainottaminen, kun raskaampaa osastohoitoa vähennetään ja kotiin vietäviä palveluita, kuten kotisairaala- ja tehostettua kotikuntoutusta, vahvistetaan.

Muutosesitys

Puolangan osasto lakkautetaan ja tilat irtisanotaan. Kainuun perusterveydenhuoltotasoinen akuuttiosastohoito keskitetään Kainuun



keskussairaalaan ja arviointi- ja kuntoutusyksikköpalveluita tuotetaan erillisissä yksiköissä maakunnallisesti.

Vuositasolla saavutettava säästö muutoksesta on laskennallisesti 1 275 517 euroa.

Henkilöstövaikutukset

- Palveluvastaavan tehtävä lakkautetaan
- Esihenkilötehtävä järjestetään täyttämällä Puolangan vastaanoton palveluesihenkilön virka
- Irtisanomisuhka koskee vuodeosaston henkilökuntaa.

Henkilöille, joiden työtehtävät ovat tämän suunnitelman mukaan päättymässä, pyritään löytämään koulutusta, osaamista ja kokemusta vastaavaa työtä. Palvelussuhde tullaan päättämään taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla vain, jos työntekijä ei ota tarjottua työtä vastaan tai soveltuvaa tarjottavaa työtä hyvinvointialueella ei ole.

Puolangan sosiaali- ja terveydenhuollon muutosesityksiin liittyvän asukasosallisuuden toteuttaminen

Puolangan sosiaali- ja terveydenhuollon muutosesityksiin liittyen toteutettiin kaksi avointa yleisötilaisuutta (13.1. ja 26.3.2026). Lisäksi asukkaille ja asiakkaille avattiin mahdollisuus näkemysten esittämiseen otakantaa.fi -palveluun 26.3.–7.4.2026.

Puolangan muut palvelut

Perusterveydenhuollon vastaanottopalvelut tukipalveluineen (laboratorio ja röntgen) jatkuvat ennallaan. Suun terveydenhuollon palvelut, mielenterveyspalvelut, lasten ja perheiden terveyspalvelut, sosiaali- ja perhepalvelut, iäkkäiden palvelut, ensihoitopalvelut ja pelastuspalvelut jatkuvat. Kotikuntoutusta ja kotisairaaloimintaa vahvistetaan.

Ehdotus

Esittelijä: Sami Mäenpää, hyvinvointialuejohtaja

Aluehallitus:

1. lakkauttaa Puolangan perusterveydenhuollon osaston ja
2. päättää, että Puolangan perusterveydenhuollon osaston tiloista luovutaan ja vuokrasopimus irtisanotaan.

Päätös

Hyväksyi.

Keskustelun kuluessa Kirsi Moisanen teki ponsiesityksen:

Hallitus toivoo, että Puolangalle tyhjilleen jäävien tilojen hyödyntämismahdollisuudet asiakkaiden palvelujen tuottamisessa selvitetään ja että selvityksen tulokset tuodaan hallituksen tiedoksi.



Aluehallitus hyväksyi ponsiesityksen yksimielisesti.

Aluehallitus, 17.08.2026, § 195

Valmistelijat / lisätiedot:

Arja Horto, palvelualuepäällikkö, arja.horto@kainuu.fi
Ritva Kanervo, toimialuejohtaja, terveys- ja sairaanhoitopalvelut, johtajaylilääkäri, Ritva.Kanervo@kainuu.fi

Liitteet

1 Oikaisuvaatimus_Puolanka__1_.pdf
Verkkojulkisuus rajoitettu, Sisältää henkilötietoja

Perustelut

Oikaisuvaatimus

Kainuun hyvinvointialueen aluehallitus on 1.6.2026 päätöksellään § 137 päättänyt lakkauttaa Puolangan perusterveydenhuollon osaston. Samassa yhteydessä aluehallitus on päättänyt, että Puolangan perusterveydenhuollon osaston tiloista luovutaan ja vuokrasopimus irtisanotaan.

Aluehallituksen 1.6.2026 tekemään päätöstä § 137 koskevassa oikaisuvaatimuksessa on vaadittu, että aluehallitus kumoaa muutoksenhaunalaisten päätöksen kokonaisuudessaan, erityisesti siltä osin, kun päätös koskee tiloista luopumista ja vuokrasopimuksen irtisanomista, koska tämä toimi on rakenteellisesti peruuttamaton ja tekee koko lakkautuspäätöksestä käytännössä lopullisen ennen kuin asia on lainvoimaisesti ratkaistu. Oikaisuvaatimuksessa vaaditaan, että aluehallitus määrää päätöksen täytäntöönpanon kieltämisestä, kunnes oikaisuvaatimus on lainvoimaisesti ratkaistu ja palauttaa asian valmisteluun siten, että ennen uutta päätöksentekoa toteutetaan riippumaton kokonaisvaikutusten ja siirtyvien kustannusten arviointi, lakisääteinen asukas-, vanhus- ja vammaisneuvoston kuuleminen, vaihtoehtoisten, palvelutasoa vähemmän heikentävien ratkaisujen tarkastelu sekä yhteensopivuus aluevaltuuston hyväksymän järjestämissuunnitelman 2023- 2025 ja muutosohjelman 2026-2029 kanssa.

Oikaisuvaatimuksen mukaan päätös on syntynyt virheellisessä järjestyksessä, päätöksen tekijä on osittain ylittänyt toimivaltansa ja päätös on muutoinkin lainvastainen oikaisuvaatimuksessa esitetyin perustein.

Kuulemisvelvoite

Oikaisuvaatimuksessa on esitetty, että asukkaita sekä vanhus- ja vammaisneuvostoa ei ole kuultu asiassa hallintolain 41 §:n ja hyvinvointialuelain 29 §:n edellyttämällä tavalla ennen päätöksen tekoa.



Hallintolain 41 §:n mukaan, mikäli asian ratkaisulla voi olla huomattava vaikutus muiden kuin asianosaisten elinympäristöön, työntekoon tai muihin oloihin, viranomaisen tulee varata näille henkilöille mahdollisuus saada tietoja asian käsittelyn lähtökohdista ja tavoitteista sekä lausua mielipiteensä asiasta.

Hyvinvointialuelain (32 §) ja Kainuun hyvinvointialueen vaikuttamistoimielinten toimintasääntöjen mukaan vaikuttamistoimielimelle tulee antaa mahdollisuus vaikuttaa hyvinvointialueen toiminnan suunnitteluun, valmisteluun, toteuttamiseen ja seurantaan asioissa, joilla on tai joilla arvioidaan olevan merkitystä lasten ja nuorten, ikääntyneen väestön tai vammaisten henkilöiden ja heidän tarvitsemiensa palveluiden kannalta.

Hyvinvointialueesta annetun lain 29 §:ssä säädettyjen osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksien laajuus ja toteutustavat ovat hyvinvointialueen harkinnassa.

Kuntalaisille on järjestetty kaksi avointa keskustelutilaisuutta läsnäolona Puolangalla 13.1.2026 ja 26.3.2026. Lisäksi on toteutettu sähköinen kysely Otakantaa.fi-palvelussa ajalla 26.3.-7.4.2026.

Puolankaa koskevat täydentävät yhteistoimintaneuvottelut 20.4.-4.5.2026 kohdistuivat osaston lisäksi myös sosiaali- ja perhepalveluihin ja iäkkäiden palveluihin. Täsmentävät neuvottelut käytiin, koska henkilöstömäärä, johon neuvottelu kohdistui, oli alun perin inhimillisen virheen vuoksi määritelty liian pieneksi.

Päätösehdotus on molemmissa aluehallituksen käsittelyissä (13.4.2026 ja 1.6.2026) täsmälleen sama.

Vammaispalveluihin ja esimerkiksi iäkkäiden asumispalveluihin ei ole kohdistunut muutoksia.

Päätöksen tosiasialliset vaikutukset huomioon ottaen päätöksellä ei ole arvioitu olevan laajempaa merkitystä erityisesti ikääntyneen väestön tai vammaisten henkilöiden ja heidän tarvitsemiensa palveluiden kannalta. Näistä syistä hyvinvointialueen vaikuttamistoimielinten kuulemista ei ole katsottu tarpeelliseksi.

Oikaisuvaatimuksessa viitataan Kuhmon arviointi- ja kuntoutusyksikkömuutoksen päätökseen, jossa on dokumentti vanhus- ja vammaisneuvostolta. Kuhmon vanhus- ja vammaisneuvosto on lähettänyt Kuhmon kaupungille kannanoton ikäihmisten palveluihin pääsyn odotusajoista ja pyytänyt toimittamaan kannanoton edelleen hyvinvointialueelle. Tuo kannanotto on huomioitu aluehallitukselle 16.2.2026 tehdyssä esityksessä.

Yhdenvertaisuusperiaate

Oikaisuvaatimuksen mukaan kolmessa kunnassa neljästä paikallinen osastotoiminta säilyy. Hyväksyttävää erottelevaa perustetta Puolangan poikkeavalle kohtelulle ei ole päätöksen perusteluissa esitetty ja näin ollen päätös loukkaa yhdenvertaisuusperiaatetta.

Palveluverkkouudistuksen tavoitteena on varmistaa riittävien ja toimivien sosiaali- ja terveystalouden saatavuus koko Kainuun alueella. Palveluverkkouudistus on



välttämätöntä hyvinvointialueen palveluiden järjestämisessä ja päätöksentekoa ohjaa hyvinvointialueen saama rahoitus. Päätöksenteon seurauksena palvelut saattavat muuttua, mutta ne eivät miltei osin lopu. Palveluverkkouudistuksella palvelut tuotetaan arvioidun tarpeen mukaisesti. Hyvinvointialue on määritellyt palveluverkkouudistuksessa sille lain nojalla kuuluvien palveluiden tarpeen, määrän ja laadun sekä varmistanut palveluiden yhdenvertaisen saatavuuden toiminta-alueellaan. Päätöksessä on turvattu sosiaali- ja terveyspalveluiden saatavuus jokaisessa alueen kunnassa arvioidun tarpeen mukaisesti sekä kohtuullisen välimatkan säteellä.

Puolangan kunnan alueen väestön palveluiden yhdenvertainen saatavuus ja alueellinen saavutettavuus turvataan myös tulevaisuudessa. Kotisairaala ja kotikuntoutus tuottavat sairaalatasoista hoitoa potilaan kotiin. Ne mahdollistavat hoidon aloittamisen ja toteuttamisen kotona ja varhaisen kotiutumisen osastohoidosta sekä vähentävät tarvetta palata osastohoitoon. Omaishoidon vapaat on aikaisemmin järjestetty Puolangan vuodeosastolla, mutta jatkossa ne järjestetään iäkkäiden palveluiden asumispalveluissa ja perhekodeissa samoin kuten muualla Kainuussa. Koko Kainuun osalta akuuttiosastohoitoa tarvitsevat potilaat hoidetaan Kainuun keskussairaalassa ja muuta laitoshoidoa tarvitsevat potilaat hoidetaan arviointi- ja kuntoutusyksiköissä.

Toimivalta

Oikaisuvaatimuksen mukaan strateginen palveluverkon pysyvä muutos; kunnan ainoan perusterveydenhuollon vuodeosaston täysi lakkautus ja vuokrasopimuksen lopullinen irtisanominen, on hyvinvointialuestrategian alaan kuuluva ratkaisu, jonka päätösvalta on aluevaltuustolla (hyvinvointialuelaki 22 § ja 41 §) tilanteessa, jossa päätös ei perustu voimassa olevaan, kuluvalle valtuustokaudelle hyväksyttyyn järjestämissuunnitelmaan tai muutosohjelmaan. Oikaisuvaatimuksen mukaan aluehallitus on ylittänyt toimivaltansa tehdessään tämän strategisen palveluverkkopäätöksen ennen aluevaltuuston muutosohjelman 2026–2029 käsittelyä.

Kainuun hyvinvointialueen järjestämissuunnitelma on aluevaltuuston hyväksymä palveluiden järjestämistä koskeva strateginen suunnitelma. Järjestämissuunnitelman mukaan yksityiskohtaiset toimenpiteet esitetään aluehallitukselle hyväksyttäväksi ja toimeenpantavaksi voimassa olevien toimivaltasäännösten mukaisesti. Muutoksenhaunalainen päätös perustuu aluevaltuuston järjestämissuunnitelmassa vahvistamiin periaatteisiin ja linjauksiin.

Muutosohjelma on Kainuun hyvinvointialueen uudistus- ja sopeuttamissuunnitelma, joka toteuttaa hyvinvointialueen strategiaa. Hyvinvointialuestrategiaan kuuluu myös sosiaali- ja terveydenhuollon palvelustrategia, jossa linjataan palveluiden toteuttamista. Palvelustrategiassa hyvinvointialue päättää järjestämisvastuulleen kuuluvan sosiaali- ja terveydenhuollon pitkän aikavälin tavoitteet. Lisäksi hyvinvointialue asettaa palvelustrategiassa tavoitteet sille, miten sosiaali- ja terveydenhuollon palvelut toteutetaan ottaen huomioon hyvinvointialueen asukkaiden tarpeet, paikalliset olosuhteet, palvelujen saatavuus ja saavutettavuus



sekä kustannusvaikuttavuus. Kainuun hyvinvointialueen strategian muutosohjelma jatkaa ja uudistaa soveltuvin osin vuosina 2023–2025 toteutetun järjestämissuunnitelman linjauksia.

Strategisten dokumenttien sitovuus ja velvoittavuus on tyypillisesti poliittista ja toiminnallista ja strategisten dokumenttien on tarkoitus ohjata hyvinvointialueen päätösvalmistelua ja päätöksentekoa periaatteiden ja tavoitteiden tasolla. Hyvinvointialuestrategiaan pohjautuvat yksittäistä asiaa koskevat päätökset tehdään hyvinvointialueella lainsäädännön tai hallintosäännön määräysten perusteella määrittäviä toimivaltarajoja noudattaen. Palveluverkkoon kuuluvista yksittäisistä toimipisteistä päättäminen ei kuulu aluevaltuuston lakisääteisiin tehtäviin, eikä sitä ole myöskään Kainuun hyvinvointialueen hallintosäännössä erikseen määritelty kuuluvaksi aluevaltuuston toimivaltaan. Hallintosäännön 8 §:n mukaan, mikäli toimivallasta ei ole säädetty laissa eikä määrätty hallintosäännössä tai edelleen delegointipäätöksessä, toimivalta on aluehallituksella, vähämerkityksellisissä asioissa kuitenkin hyvinvointialuejohtajalla. Näin ollen voimassa olevien hallintosääntökirjausten mukaisesti toimivalta asioissa, jotka koskevat yksittäisten toimipisteiden lakkauttamisia, siirtoja tai palvelumuotojen muutoksia kuuluvat aluehallituksen yleistoimivaltaan, eikä aluehallitus ole ylittänyt toimivaltaansa päätöstä tehdessään.

Selvittämiselvollisuus

Hallintolain 31 §:n mukaan viranomaisen on huolehdittava asian riittävästä ja asianmukaisesta selvittämisestä hankkimalla asian ratkaisemiseksi tarpeelliset tiedot sekä selvitykset.

Sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä annetun lain 7 §:n mukaan hyvinvointialueen on otettava päätöksenteossa huomioon päätöksensä arvioidut vaikutukset ihmisten hyvinvointiin ja terveyteen väestöryhmittäin.

Oikaisuvaatimuksessa on esitetty, että lakisääteinen kokonaisvaikutusten ja siirtyvien kustannusten arviointi on puutteellinen ja todellisuudessa säästöä ei saavuteta.

Kustannusten arvioinnin osalta todetaan, että väestöön suhteutettuna Kainuussa on enemmän osastotoiminnan hoitopäiviä verrattuna maan keskitasoon, joten osastopaikkojen vähentäminen vähentää tunnistettua ylikapasiteettia. Sairastavuus ei yksin selitä hyvinvointialueiden eroja, sillä joillakin korkeamman sairastavuusindeksin alueilla on vähemmän hoitopäiviä kuin Kainuussa. Samaan aikaan kotisairaalan ja kotikuntoutuksen palveluissa on tehostamisen mahdollisuus eli niissä pystytään hoitamaan nykyistä enemmän potilaita. Lisäksi valtioneuvosto edellyttää Kainuun hyvinvointialueelta talouden tasapinottamista, palvelurakenteen keventämistä ja palveluympäristön uudistamista.

Säästö on laskettu Puolangan vuodeosaston talousarvioon varatuista euroista.

Osastotoiminnan ylikapasiteettia vähennetään ja vajaakäytöllä toimivia kotiin vietäviä palveluita tehostetaan.

Vaikka vaikutusten arviointi on lakisääteinen velvollisuus hyvinvointialueen päätöksenteossa, ei sille ole asetettu lainsäädännössä tarkkoja laadullisia ja



sisällöllisiä vaatimuksia. Näin ollen vaikutustenarvioinnin laajuus ja toteutustapa jäävät hyvinvointialueen harkintaan.

Päätöksenteko asiassa on perustunut asianmukaiseen ja riittävään asian selvitys- ja valmistelutyöhön. Päätös on valmisteltu ja perusteltu hallintolain mukaisesti.

Täytäntöönpanokieltovaatimus

Oikaisuvaatimuksessa on esitetty, että erityisesti tilojen luovuttaminen ja vuokrasopimuksen irtisanominen sekä henkilöstön irtisanominen aiheuttavat tilanteen, jossa päätöksen mahdollinen kumoaminen ei johtaisi tehokkaaseen oikeussuojaan ilman täytäntöönpanokieltoa.

Hyvinvointialuelain 148 §:n mukaan päätös voidaan panna täytäntöön ennen kuin se on saanut lainvoiman. Täytäntöönpanoon ei kuitenkaan saa ryhtyä, jos oikaisuvaatimus tai valitus käy täytäntöönpanon johdosta hyödyttömäksi taikka jos oikaisuvaatimuksen käsittelevä toimielin tai viranhaltija taikka valitusviranomainen kieltää täytäntöönpanon.

Vaikka muutoksenhaunalaisen päätöksen täytäntöönpanon mukaiset toimenpiteet tehtäisiin, on ne silti mahdollista palauttaa entiselleen. Päätöstä koskevista muutoksista huolimatta kaikille asukkaille järjestetään lainmukaiset palvelut.

Aluehallituksen 1.6.2026 päätökseen jätetyn ponsiesityksen mukaisesti Puolangalle tyhjiin jäävien tilojen hyödyntämismahdollisuudet asiakkaiden palvelujen tuottamisessa selvitetään ja selvityksen tulokset tuodaan hallituksen tiedoksi.

Henkilöille, joiden työtehtävät ovat päättymässä, pyritään löytämään koulutusta, osaamista ja kokemusta vastaavaa työtä. Palvelussuhde tullaan päättämään taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla vain, jos työntekijä ei ota tarjottua työtä vastaan tai soveltuvaa tarjottavaa työtä hyvinvointialueella ei ole.

Muutoksenhaku ei käy täytäntöönpanon johdosta hyödyttömäksi, koska toiminta voidaan tarvittaessa käynnistää uudelleen, mikäli tuomioistuin katsoisi vastoin hyvinvointialueen kantaa, että muutokselle olisi olemassa laillinen este.

Asiassa ei ole perusteltua syytä täytäntöönpanokiellolle.

Yhteenveto

Edellä kuvattu kokonaisuutena huomioon ottaen oikaisuvaatimuksen perusteluissa ei ole tuotu esille seikkoja, joiden perusteella voitaisiin katsoa päätöksen syntyneen virheellisessä järjestyksessä, viranomaisen ylittäneen toimivaltansa tai päätöksen syntyneen muuten lainvastaisesti.

Ehdotus

Esittelijä: Sami Mäenpää, hyvinvointialuejohtaja

Aluehallitus päättää, että oikaisuvaatimus hylätään.



§ 196

**Oikaisuvaatimus viranhaltijapäätökseen, Sosiaalityöntekijä, lapsiperheiden sosiaalityö
Puolanka**

KHVADno-2026-4259

Valmistelijat / lisätiedot:

Satu Määränen, palveluysikköpäällikkö johtava sosiaalityöntekijä, satu.
maaranen@kainuu.fi
Tiina Kiiltomäki, palvelualuepäällikkö, tiina.kiiltomaki@kainuu.fi

Liitteet

1 Oikaisuvaatimus

Verkkojulkisuus rajoitettu, Sisältää henkilötietoja

Kainuun hyvinvointialueen sosiaali- ja perhepalveluiden toimialuejohtajan tekemästä henkilöstöpäätöksestä 16.7.2026 § 11 on tehty oikaisuvaatimus 16.7.2026. Oikaisupyyntöä koskeva virkavalinta koskee Lapsiperheiden ja vammaisten sosiaalityön palveluysikön, Puolangan lapsiperheiden sosiaalityöntekijän virkaa.

Muutoksenhakija pyytää 16.7.2026 saapuneella sähköpostilla oikaisua viranhaltijan tekemään henkilöstöpäätökseen. Oikaisuvaatimuksen mukaan muutoksenhakija on jätetty virantäytössä haastattelematta. Oikaisuvaatimuksessaan muutoksenhakija kertoo omaavansa sosionomin ammattikorkeakoulututkinnon sekä avoimessa yliopistossa suoritettut perus- ja aineopinnot sosiaalityöstä sekä harjoittelut I ja II sekä lukuisia muita koulutuksia, jotka muutoksenhakijan mukaan tukevat sosiaalityöntekijän tehtävässä.

Puolangan lapsiperheiden ja vammaisten sosiaalityön palveluysikön, lapsiperheiden sosiaalityön sosiaalityöntekijän virka on täytetty avoimella hakumenettelyllä. Kainuun hyvinvointialueen hallintosäännön (42–43 §) mukaan viran ja toimen julistaa haettavaksi se, jonka tehtävänä on valita viran- tai toimenhaltija avoinna olevaan virkaan tai toimeen. Kyseiseen tehtävään viranhaltijan valitsee toimialuejohtaja palveluysikköpäällikkö/johtavan sosiaalityöntekijän sijaistaessa palvelualuepäällikköä. Kainuun hyvinvointialueen sosiaalityöntekijän virka on ollut julkisesti haettavana 1.-15.7.2026. Hakuilmoitus julkaistiin Kainuun hyvinvointialueen Internet-sivuilla ja Kuntarekry verkkopalvelussa.

Mikäli virkaan ei saada sosiaalityöntekijän kelpoisuuden omaavia hakijoita, voidaan virkaan ottaa vuoden määräajaksi sosiaalityöntekijän ammattiin opiskeleva henkilö, joka on suorittanut hyväksytysti sosiaalityön perus- ja aineopinnot ja käytännön harjoittelun (laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 817/2015, 12 §). Varsinaisten kelpoisuusvaatimusten lisäksi hakuilmoituksessa mainittiin seikkoja, jotka katsotaan eduksi hakijalle. Mainittuja seikkoja pidetään tärkeänä viran hoidossa ja jotka vaikuttavat valintapäätökseen ja katsotaan eduksi. Kyseisessä tehtävässä tarvitaan hyviä vuorovaikutus- ja yhteistyötaitoja, pidämme tärkeänä asiakaslähtöisyyttä, varhaista puuttumista sekä moniammatillista osaamista. Arvostamme kokemusta lastensuojelutyöstä, tiimissä ja työyhteisössä



työskentelyn taitoja ja asiakaslähtöistä sekä ennaltaehkäisevää työtettä. Koska työ edellyttää liikkumista, ajokortti on välttämätön ja tarvittaessa oman auton käyttömahdollisuus.

Perustuslain mukaiset yleiset nimitysperusteet julkisiin virkoihin ovat taito, kyky ja koeteltu kansalaiskunto. Hyvinvointialue päättää viran-/tehtävänhakuilmoituksen sisällöstä. Viranomaisella on lähtökohtaisesti laaja harkintavalta valita virkaan kenet tahansa kelpoisuusvaatimukset täyttävistä hakijoista.

Kyseiseen virkaan saapui viisi hakemusta, joista sosiaalityöntekijän kelpoisuusehdot täytti yksi hakija. Muut hakijat eivät täyttäneet sosiaalityöntekijän kelpoisuusehtoa. Lupa- ja valvontavirasto myöntää hakemuksesta oikeuden harjoittaa sosiaalityöntekijän ammattia laillistettuna ammattihenkilönä henkilölle, joka on suorittanut Suomessa ylemmän korkeakoulututkinnon, johon sisältyy tai jonka lisäksi on suoritettu pääaineopinnot tai pääainetta vastaavat yliopistolliset opinnot sosiaalityössä. (Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 817/2015, 7§)

Kyseiseen virkaan palveluysikköpäällikkö johtava sosiaalityöntekijä haastatteli hakijan, jolla on sosiaalityöntekijän kelpoisuus. Haastatteluun ei kutsuttu muita hakijoita, koska sosiaalityöntekijän kelpoisuusehdot eivät muilla hakijoilla täyttyneet. Oikaisuvaatimuksen tekijällä ei ollut tehtävään vaadittavaa sosiaalityöntekijän kelpoisuutta.

Toimialuejohtaja on tehnyt asiassa 16.7.2026 § 11 päätöksen, jonka mukaisesti Puolangan sosiaalityöntekijän virka täytetään 11.8.2026 alkaen toistaiseksi sosiaalityöntekijän kelpoisuusehdot täyttävällä hakijalla.

Valintaesitys on perustunut hakemusten ja haastattelun perusteella laadittuun kokonaisharkintaan siitä, kuka kelpoisuusvaatimukset täyttäneistä hakijoista on ansioitunein (taidot, kyvyt ja koeteltu kansalaiskunto). Koulutuksen ja työkokemuksen ohella on huomioitu viran hoitamisen kannalta merkitykselliset ja tärkeät lisävalmiudet sekä henkilökohtaiset ominaisuudet toimia sosiaalityöntekijänä. Virkaan valittu täyttää viran kelpoisuusehdot. Haastattelun perusteella valittu täyttää viran menestyksellisen hoitamisen edellytykset. Valitulla on työkokemusta lapsiperheiden sosiaalityöstä ja hän osoitti haastattelussa omaavansa erittäin hyvät vuorovaikutustaidot sekä asiakaslähtöisen ja motivoivan työotteen. Haastattelun perusteella valitulla on viran hoitamisen kannalta vaadittavat henkilökohtaiset ominaisuudet sekä tiimi- ja työyhteisötaidot. Hänellä on myös hakuilmoituksessa vaadittu ajokortti ja tarvittaessa oman auton käyttömahdollisuus.

Valinta on tehty perustuslain mukaisten yleisten nimitysperusteiden mukaisesti ja päätöksessä on painotettu hakijan kelpoisuutta toimia sosiaalityöntekijänä sekä soveltuvuutta eli tehtävän hoitamisen kannalta merkityksellisiä henkilökohtaisia ominaisuuksia. Edellä esitetty huomioon ottaen päätöksessä ei ole laillisuusvirheitä, eikä asiassa ei ole perusteita päätöksen muuttamiseen.

Oheismateriaali:

- Liite 1. Hakuilmoitus Sosiaalityöntekijä Lapsiperheiden sosiaalityö Puolanka
- Liite 2. Kuntarekry luettelo hakijoista 15.7.2026



Liite 3. Viranhaltijapäätös 16.7.2026 § 11 Puolangan sosiaalityöntekijän viran täyttäminen

Liite 4. CV

Liite 5. Koulutukset

Ehdotus

Esittelijä: Sami Mäenpää, hyvinvointialuejohtaja

Kainuun hyvinvointialueen aluehallitus hylkää oikaisuvaatimuksen. Toimialuejohtajan (sosiaali- ja perhepalvelut) viranhaltijapäätös 16.7.2026 § 11 asiassa jää voimaan.



Aluehallitus, § 162, 15.06.2026

Aluehallitus, § 197, 17.08.2026

§ 197

Oikaisuvaatimus koskien paikallisen sopimuksen irtisanominen, säteilyn käyttötehtävissä toimivat

KHVADno-2026-3560

Aluehallitus, 15.06.2026, § 162

Valmistelijat / lisätiedot:

Tiina Veijola, henkilöstöjohtaja, tiina.veijola@kainuu.fi

Liitteet

- 1 Paikallisten sopimusten irtisanominen_Liite_1.pdf
- 2 Esh ja pth päivystys.pdf
- 3 Psykologien palkkausjärjestelmä.pdf
- 4 Paikallinen matkustussopimus Kainuun alueella.pdf
- 5 Säteilyn käyttötehtävissä toimivat Tehy.pdf
- 6 Säteilyn käyttötehtävissä toimivat Juko.pdf
- 7 Säteilyn käyttötehtävissä toimivat KTN.pdf

Kainuun hyvinvointialueella on voimassa useita paikallisia sopimuksia, jotka koskevat henkilöstön palvelussuhteen ehtoja eri sopimusaloilla. Sopimukset on tehty eri ajankohtina ja osin erilaisissa toimintaympäristöissä. Toimintaympäristössä tapahtuneiden muutosten, sopimusten osittaisen päällekkäisyyden sekä yhtenäisten toimintalinjausten tarpeen vuoksi paikallisten sopimusten kokonaisuus edellyttää tarkastelua ja ajantasaistamista.

Paikallisten sopimusten irtisanomisen tavoitteena on:

- yhtenäistää käytäntöjä hyvinvointialueella
- varmistaa toiminnan ja kustannusten hallinta muuttuneessa tilanteessa

Paikalliset sopimukset sisältävät pääsääntöisesti sopimuskohtaisen irtisanomisehdon, jonka mukaan sopimus voidaan irtisanoa määräajassa irtisanomisilmoituksen tiedoksi antamisesta. Irtisanomisaika on sopimuskohtainen.

Esitetään, että liitteessä (Liite 1) luetellut paikalliset sopimukset irtisanotaan niiden sopimusehtojen mukaisesti. Sopimukset ovat voimassa irtisanomisajan loppuun.

Vaikutukset

- **Henkilöstövaikutukset:** Sopimusten soveltaminen muuttuu irtisanomisajan päätyttyä
- **Taloudelliset vaikutukset:** Mahdollistaa kustannusten hallinnan ja yhtenäisemmän ohjauksen
- **Toiminnalliset vaikutukset:** Yhtenäistää käytäntöjä ja selkeyttää sopimusjärjestelmää



Ehdotus

Esittelijä: Sami Mäenpää, hyvinvointialuejohtaja

Aluehallitus päättää:

1. irtisanoa liitteessä mainitut paikalliset sopimukset niiden sopimusehtojen mukaisesti ja
2. toteaa, että sopimukset päättyvät irtisanomisajan kuluttua.

Päätös

Hyväksyi.

Pasi Kilpeläinen saapui kokoukseen ennen tämän asian käsittelyä klo 15.57.

Antti Kela saapui kokoukseen ennen tämän asian käsittelyä klo 15.56.

Marjo Kangasharju ilmoitti esteellisyyden ja poistui kokouksesta ennen tämän asian käsittelyä klo 15.56.

Susanna Kinnula ilmoitti esteellisyyden ja poistui kokouksesta ennen tämän asian käsittelyä klo 15.56.

Esteellisyys

Susanna Kinnula (yhteisöjäävi)

Marjo Kangasharju (palvelussuhde- ja toimeksiantosuhdejäävi)

Aluehallitus, 17.08.2026, § 197

Valmistelijat / lisätiedot:

Tiina Veijola, henkilöstöjohtaja, tiina.veijola@kainuu.fi

Liitteet

1 Oikaisuvaatimus_30.06.2026

Verkkojulkisuus rajoitettu, Sisältää henkilötietoja

Pääsopimuksen 12 §:n 3 momentin mukaan paikallinen sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisajalla, ellei sopimuksessa ole muuta sovittu. Kyse on sopimusosapuolen sopimusoikeudellisesta toimenpiteestä, ei yksittäiseen viranhaltijaan kohdistuvasta hallintopäätöksestä.

Työnantaja on irtisanonut paikallisen virka- ja työehtosopimuksen säteilyn käyttötehtävissä toimiville viranhaltijoille ja työntekijöille Kainuun hyvinvointialueella, koska työntekijöiden säteilyturvallisuus on parantunut laitteiden, suojausten, annosvalvonnan ja työmenetelmien kehittymisen vuoksi. Paikallisen sopimuksen mukaisella lisällä ei ole korvattu työn vaativuutta eikä vastuuta.

Paikallista sopimusta on tarkennettu 24.3.2024 siten, että paikallisen sopimuksen mukaista säteilylisää ei ole maksettu kaikille uusille työntekijöille. Säteilytyöstä maksettu palkanlisä on myönnetty vain A-säteilyluokan tehtävissä toimiville. Tämä käytäntö on ollut voimassa kaikissa vuoden 2024 maaliskuun jälkeisissä rekrytoinneissa.



Työnantajan tulee arvioida säännöllisesti paikallisten sopimusten voimassaolon perusteita ja tarkoituksenmukaisuutta. Paikallisiin sopimuksiin perustuvat etuudet eivät muodosta työntekijälle pysyvää subjektiivista oikeutta, vaan niiden jatkuminen edellyttää, että sopimuksen perusteet ovat edelleen olemassa ja sopimus on voimassa.

Oikaisuvaatimuksessa ei ole esitetty perusteita, joiden vuoksi päätös tulisi kumota.

Ehdotus

Esittelijä: Sami Mäenpää, hyvinvointialuejohtaja

Aluehallitus päättää, että oikaisuvaatimus hylätään.



§ 198

Hyvinvointialuejohtajan päätös § 44 koskeva oikaisuvaatimus

KHVADno-2026-3930

Valmistelijat / lisätiedot:

Jyrki Pursiainen, palvelussuhdepäällikkö, jyrki.pursiainen@kainuu.fi

Liitteet

1 Oikaisuvaatimus KHVADno-2026-3930.pdf
Verkkojulkisuus rajoitettu, Sisältää henkilötietoja

Päätös, johon haetaan oikaisua

Oikaisuvaatimuksen tekijä on tehnyt oikaisuvaatimuksen hyvinvointialuejohtajan viranhaltijapäätökseen 22.6.2026 § 44 KHVADno-2026-3930.

Oikaisuvaatimuksen sisältö

Oikaisuvaatimuksen tekijä on ilmoittanut saaneensa päätöksen tiedoksi 22.6.2026. Oikaisuvaatimus on päivätty 5.7.2026.

Oikaisuvaatimuksen tekijä vaatii, että kokonaispalkan määrä määritellään uudelleen huomioiden hänen näkemyksensä mukaan virantoimitusehdon olennainen muutos eli toimistotyöajasta siirtyminen kokonaistyöaikaan. Oikaisuvaatimuksen mukaan kokonaispalkaksi on määriteltä 6 102,65 euroa, ja oikaisuvaatimuksen tekijä vaatii tähän vähintään 20 prosentin korotusta eli kokonaispalkaksi 7 323,18 euroa. Oikaisuvaatimuksessa katsotaan, että vaaditulla korotuksella kompensoitaisiin työaikalain ja virkaehtosopimuksen mukaisten etuuksien menetyksiä, joiden piirissä oikaisuvaatimuksen tekijä on ollut aiemmin. Oikaisuvaatimuksessa viitataan muun ohella liukuvan toimistotyöajan saldovapaisiin, mahdollisiin työaikakorvauksiin, varallaolokorvauksiin sekä siihen, ettei kokonaispalkkaan siirryttäessä makseta erillisiä lisiä.

Lisäksi oikaisuvaatimuksen tekijä vaatii arvioimaan uudelleen, ovatko kaikki palvelualuepäälliköt sellaisessa itsenäisessä ja johtavassa asemassa, että heidät voidaan rinnastaa työaikalain 2 §:n mukaisen poikkeussäännöksen piiriin ja että tehtävät täyttäisivät HYVTESin ja SOTE-sopimuksen palkkausta koskevien määräysten työnantajan edustajan palkkaa koskevan ehdon.

Oikaisuvaatimuksessa esitetään, ettei aluehallitus ole aiemmin päättänyt palkkauksen suuruudesta ja että oikaisuvaatimuksen kohteena oleva päätös määrittää 1.7.2026 alkaen maksettavan kokonaispalkan. Oikaisuvaatimuksen mukaan palkka on samansuuruinen kuin ennen muutosta, eikä kokonaistyöaikaan siirtymistä, työhönsidonnaisuutta tai aiempien etuuksien poistumista ole kompensoitu kokonaispalkassa.

Oikaisuvaatimuksessa vedotaan myös päätöksen väitettyyn puutteelliseen perusteleamiseen ja siihen, ettei päätöksestä ilmene palkan suuruus, ketä päätös koskee, palkkatason määräytymisperusteet, palkkausjärjestelmän periaatteet, palvelualuepäälliköiden välinen vertailu eikä se, ketkä palkat ovat arvioineet ja miten arviointi on tehty.



Perustelut

HYVTESin ja SOTE-sopimuksen työnantajan edustajan palkkaa koskevat määräykset

Sekä HYVTESin että SOTE-sopimuksen II Palkkaus 17 §:ssä on työnantajan edustajan palkkaa koskeva määräys.

Määräysten sisältö on tältä osin seuraava:

”Sen estämättä, mitä tässä sopimuksessa muutoin on määrätty, hyvinvointialueen /hyvinvointiyhtymän asianomainen viranomainen voi harkintansa mukaan päättää työnantajaa edustavien viranhaltijoiden/työntekijöiden palkasta ja sen määräytymisperusteesta. Työntekijöiden osalta tämä edellyttää, että työnantajan oikeudesta määrätä palkasta on sovittu työsopimuksessa.

Työnantajan edustajaksi katsotaan viranhaltija/työntekijä, joka vastaa hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän tai sen merkittävän osan johtamisesta ja kehittämisestä. Esim. hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän ylin johto katsotaan tällaisiksi työnantajan edustajiksi.

Työnantajan edustajia ovat mm. johtavassa asemassa oleva viranhaltija/työntekijä, joka vastaa suuresta hallinnonalasta ja sen kehittämisestä samoin sellainen, jonka tehtävänä on vastata hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän yleisestä hallinnosta, taloudesta tai suunnittelusta ja niiden kehittämisestä sekä henkilöstöjohtaja, -päällikkö tai vastaavassa asemassa oleva viranhaltija/työntekijä.

Edellä tarkoitetun viranhaltijan/työntekijän kuulumisen tämän pykälän piiriin ratkaisee tarvittaessa Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT.”

Soveltamisohjeen mukaan:

”Hyvinvointialue/hyvinvointiyhtymä voi vapaasti päättää yllä mainittujen viranhaltijoiden/työntekijöiden palkoista ja niiden tarkistamisesta sekä tarkistuksen voimaantuloajankohdasta.

Palkan määräytymisperusteena voi olla esim. kokonaispalkka. Mikäli viranhaltijan /työntekijän palkka on määritetty kokonaispalkaksi, niin hänelle ei makseta muita palkkausluvussa tarkoitettuja palkanosia, jollei viranhaltijaa/työntekijää koskevassa hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän toimivaltaisen viranomaisen päätöksessä ole erikseen muuta todettu tai työsopimuksessa erikseen muuta sovittu. Tarvittaessa voidaan määrätä palkka kokonaispalkkana ilman työkokemuksellisia tms. lisä.”

Työaikakorvausten osalta merkityksellinen määräys on HYVTESin ja SOTE-sopimuksen III luvun 21 §, joka koskee työaikakorvausten suorittamista koskevia rajoituksia.

HYVTESin ja SOTE-sopimuksen mukainen tasopalkkajärjestelmä tulee voimaan 1.10.2026.

Työnantajan edustajan palkkaa koskevat uudet määräykset ovat HYVTESin ja SOTE-sopimuksen II Palkkausta koskeva luvun 20 §:ssä, jossa todetaan seuraavasti:

”Työnantajan edustajat ovat tasopalkkajärjestelmän ulkopuolella.

Työnantajan edustajaksi katsotaan työntekijä/viranhaltija, joka vastaa hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän tai sen merkittävän osan johtamisesta ja kehittämisestä. Esim. hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän ylin johto katsotaan tällaisiksi työnantajan edustajiksi.

Työnantajan edustajia ovat mm. johtavassa asemassa oleva työntekijä/viranhaltija, joka vastaa suuresta hallinnonalasta ja sen kehittämisestä samoin sellainen, jonka tehtävänä on vastata hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän yleisestä hallinnosta,



taloudesta tai suunnittelusta ja niiden kehittämisestä sekä henkilöstöjohtaja, -päällikkö tai vastaavassa asemassa oleva työntekijä/viranhaltija. Edellä tarkoitetun työntekijän/viranhaltijan kuulumisen tämän pykälän piiriin ratkaisee tarvittaessa Kunta- ja hyvinvointialue työnantajat KT. Sen estämättä, mitä tässä sopimuksessa muutoin on määrätty, työnantaja voi harkintansa mukaan päättää työnantajaa edustavien työntekijöiden/viranhaltijoiden palkasta ja sen määräytymisperusteesta. Työntekijöiden osalta tämä edellyttää, että työnantajan oikeudesta määrätä palkasta on sovittu työsopimuksessa." Palkkausluvun 20 § soveltamisohjeessa todetaan seuraavasti: "Työnantaja voi vapaasti päättää yllä mainittujen työntekijöiden/viranhaltijoiden palkoista ja niiden tarkistamisesta sekä tarkistuksen voimaantuloajankohdasta. Palkan määräytymisperusteena on kokonaispalkka. Palkansaajalle ei makseta muita palkkausluvussa tarkoitettuja palkan osia, jollei työntekijää/viranhaltijaa koskevassa kunnan/kuntayhtymän työnantajan päätöksessä ole erikseen muuta todettu tai työsopimuksessa erikseen muuta sovittu. Työnantajan edustajalle ei kuitenkaan voi maksaa tasopalkkaa, tasolisää eikä työkokemukslisää." KT yleiskirjeessä 12/2026 todetaan muun ohella seuraavaa: "--Työnantajien edustajien palkat muunnetaan tasopalkkajärjestelmän käyttöönoton yhteydessä kokonaispalkaksi ko. määräyksen mukaisesti. Palkka voidaan muuttaa kokonaispalkaksi jo ennen tasopalkkajärjestelmään siirtymistä. Kokonaispalkka ei saa pienentyä palkanmuunnon seurauksena."

Asian tausta ja aluehallituksen aiemmat päätökset

Kainuun hyvinvointialueen aluehallitus on 19.5.2025 § 150 käsitellyt organisaatiomuutosta koskevien yhteistoimintaneuvottelujen päättämistä. Päätöksessä aluehallitus on todennut, että työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain mukaiset yhteistoimintaneuvottelut on käyty 4.3.–6.5.2025 ja saatu päätökseen. Aluehallitus on samalla hyväksynyt organisaatio- ja johtamisjärjestelmää koskevan ratkaisun sekä määritellyt johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien viranhaltijoiden henkilöpiirin. Päätöksen mukaan näihin viranhaltijoihin kuuluvat muun ohella palvelualuepäälliköt, pois lukien lääkärisopimukseen kuuluvat. Aluehallitus on 19.1.2026 § 11 käsitellyt muutosta koskien siirtymisajankohtaa ja täydentänyt viranhaltijoiden henkilöpiiriä. Päätöksessä aluehallitus on päättänyt, että siirtymisajankohta, mukaan lukien kokonaispalkkaan siirtyminen, tapahtuu 30.6.2026 mennessä. Aluehallituksen edellä mainituilla päätöksillä on ratkaistu johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien viranhaltijoiden henkilöpiiri sekä kokonaispalkkaan siirtymisen periaate ja aikataulu. Päätökset ovat lainvoimaisia. Oikaisuvaatimuksen kohteena olevalla viranhaltijapäätöksellä ei ole ratkaistu uudelleen sitä, kuuluuko oikaisuvaatimuksen tekijä aluehallituksen päätöksissä olevien viranhaltijoiden henkilöpiiriin. Viranhaltijapäätöksellä on pantu aluehallituksen päätökset täytäntöön viranhaltijakohtaisesti vahvistamalla kokonaispalkan määrä ja kirjaamalla palvelussuhteen keskeisiin ehtoihin tehtävät muutokset.



Oikaisuvaatimuksen tutkimatta jättäminen siltä osin kuin se koskee johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien viranhaltijoiden henkilöpiiriä

Oikaisuvaatimuksessa vaaditaan arvioimaan uudelleen, kuuluvatko palvelualuepäälliköt johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien viranhaltijoiden henkilöpiiriin ja ovatko he työaikalain soveltamisalan ulkopuolella. Lisäksi oikaisuvaatimuksessa esitetään tältä osin väitteitä työajan valvottavuudesta, työajan määräytymisestä, työn sidonnaisuudesta sekä HYVTESin ja SOTE-sopimuksen työnantajan edustajan palkkaa koskevista määräyksistä.

Johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien viranhaltijoiden henkilöpiiri on jo ratkaistu aluehallituksen päätöksillä 19.5.2025 § 150 ja 19.1.2026 § 11. Näissä päätöksissä aluehallitus on määritellyt ne viranhaltijaryhmät, joita pidetään hyvinvointialueen organisaatio- ja johtamisjärjestelmässä johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevina työnantajan edustajina.

Oikaisuvaatimuksen tekijä toimii palvelualuepäällikkönä. Palvelualuepäälliköt, pois lukien lääkärisopimukseen kuuluvat, on sisällytetty aluehallituksen päätöksellä johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien viranhaltijoiden henkilöpiiriin. Koska tämä henkilöpiiriä koskeva ratkaisu on tehty aluehallituksen aiemmalla päätöksellä ja kyseinen päätös on lainvoimainen, eikä siitä ole siis jätetty oikaisuvaatimusta määräajassa, asiaa ei voida enää tutkia uudelleen tämän viranhaltijapäätöksen oikaisuvaatimuksen yhteydessä. Se, että viranhaltijapäätöksessä on täytäntöönpanon yhteydessä todettu viranhaltijan asema aluehallituksen päätösten mukaisesti ja selostettu päätösten keskeinen sisältö, ei avaa uudelleen oikaisuvaatimusoikeutta aluehallituksen jo lainvoimaisiin päätöksiin.

Oikaisuvaatimus tutkitaan palkkauksen viranhaltijakohtaista ratkaisua koskevilta osin

Oikaisuvaatimuksen kohteena olevalla viranhaltijapäätöksellä on tältä osin vahvistettu yksittäisen viranhaltijan kokonaispalkan määrä aluehallituksen aiempien päätösten edellyttämällä tavalla. Siltä osin kuin oikaisuvaatimuksessa esitetyt väitteet koskevat HYVTESin tai SOTE-sopimuksen määräysten soveltamista ja tulkintaa, kyse on virka- ja työehtosopimuksen tulkintaa koskevasta kysymyksestä. Virka- ja työehtosopimusten tulkintaa koskevat riitaisuudet käsitellään virka- ja työehtosopimusjärjestelmän mukaisessa menettelyssä. Aluehallitus ei tässä oikaisuvaatimusmenettelyssä ratkaise mahdollista virka- ja työehtosopimuksen soveltamista ja tulkintaa koskevaa riitaa. Edellä todetusta huolimatta todetaan seuraavasti.

Kokonaispalkan määräytyminen

Oikaisuvaatimuksessa on katsottu, että kokonaispalkan tulisi olla 7 323,18 euroa, jotta se kompensoisi oikaisuvaatimuksen tekijän mukaan kokonaistyöaikaan siirtymisestä ja aikaisemmin sovellettujen työaikaan liittyvien etuuksien poistumisesta aiheutuvat menetykset. Oikaisuvaatimuksessa on lisäksi katsottu, että päätöksessä vahvistettu 6 102,65 euron kokonaispalkka merkitsee tosiasiallisesti palkkauksen heikentymistä. Kokonaispalkan määräytymisessä on huomioitu erityisesti seuraavat tekijät:

- viranhaltijan tehtäväasema työnantajan organisaatiossa;
- johtamisvastuu ja työnantajan edustajan rooli;
- tehtävän itsenäisyys ja kokonaisvastuu;



- vastuualueen tai toimintakokonaisuuden laajuus;
 - tehtävään liittyvä päätöksenteko-, valmistelu- ja toimeenpanovastuu;
 - taloudellinen vastuu ja toiminnan tuloksellisuuteen liittyvä vastuu;
 - henkilöstöjohtamiseen, palvelutoiminnan johtamiseen ja toiminnan kehittämiseen liittyvät vastuut;
 - organisaatiomuutoksen vaikutukset tehtävään, vastuukokonaisuuteen ja työnantajan edustajan asemaan;
 - aiempi palkkataso ja palkkauksen siirtymävaiheen kokonaisuus sekä
 - palkkauksen yhdenmukaistamisen tarve sekä yhdenvertaisen ja tasapuolisen kohtelun toteutuminen vertailukelpoisessa asemassa olevien välillä.
- Kokonaispalkka muodostaa viranhaltijan varsinaisen palkan. Kokonaispalkka sisältää sovellettavan virka- ja työehtosopimuksen palkkausluvussa tarkoitetut palkanosat, ellei työnantaja ole erikseen päättänyt jonkin palkkaerän tai korvauksen maksamisesta kokonaispalkan lisäksi.
- Kokonaispalkka ei muodostu siten, että aiemmat palkanosat jäisivät erillisinä osina voimaan ja niiden päälle muodostettaisiin uusi palkka. Kokonaispalkkaan siirtymisen jälkeen palkkaus ei määräydy erillisten palkanosien summana, vaan kokonaispalkkana, joka kuvaa edellä selostettujen perusteiden nojalla tehtävän kokonaisvastuuta, asemaa, vaativuutta ja työnantajan edustajan roolia.
- Kokonaispalkka on voitu määritellä työnantajan harkinnan perusteella tehtävän kokonaisarviointin pohjalta edellä selostettujen kokonaispalkan määräytymisperusteita soveltaen.
- Oikaisuvaatimuksessa esitetty 20 prosentin korotusvaatimus perustuu oikaisuvaatimuksen tekijän omaan arvioon kokonaistyöaikaan siirtymisestä aiheutuvasta kompensaatiotarpeesta. Oikaisuvaatimuksessa ei ole esitetty sellaista uutta tai yksilöityä tehtäväkohtaista selvitystä, jonka perusteella kokonaispalkan määräytymisperusteita olisi arvioitava toisin.

Organisaatiomuutoksen ja tehtävämuutosten vaikutus palkkaan

Organisaatiomuutoksen vaikutuksia on arvioitu osana uuden organisaatio- ja johtamisjärjestelmän toimeenpanoa ja kokonaispalkkojen viranhaltijakohtaista valmistelua. Nämä seikat on otettu huomioon kokonaispalkkaa määriteltäessä. Oikaisuvaatimuksessa ei ole esitetty sellaista uutta tai yksilöityä tehtäväkohtaista selvitystä, joka antaisi aiheen arvioida kokonaispalkan määräytymisperusteita toisin. Oikaisuvaatimuksessa esitetyn perusteella ei ole myöskään aihetta katsoa, että työnantajan organisaatiomuutoksen vaikutuksista tekemä arvio olisi ollut lainvastainen tai muutoin sellainen, että sitä tulisi muuttaa.

Yhdenvertaisuus ja tasapuolinen kohtelu sekä palkkavertailua koskevat väitteet

Oikaisuvaatimuksessa on vedottu muun ohella palvelualuepäälliköiden välisiin palkkaeroihin, palveluysikköpäälliköiden palkkatasoon, lääkäreiden jäämiseen muutoksen ulkopuolelle sekä siihen, että sosiaali- ja perhepalveluiden palvelualuepäälliköiden palkkataso olisi muita palvelualuepäälliköitä alempi. Yhdenvertainen ja tasapuolinen kohtelu ei edellytä samaa euromääräistä palkkaa kaikille samaan nimikeryhmään kuuluville viranhaltijoille. Palkka voi perustellusti erota, jos esimerkiksi tehtävien sisältö, johdettavan kokonaisuuden laajuus, vastuiden



määrä, taloudellinen vastuu, henkilöstövastuu, toiminnan luonne, organisaatiomuutoksen vaikutukset tai muut tehtävän vaativuustekijät poikkeavat toisistaan.

Kokonaispalkkojen määrittelyssä on pyritty siihen, että johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien viranhaltijoiden palkkaus määräytyy johdonmukaisin ja työnantajan päätöksiin perustuvien perusteiden. Oikaisuvaatimuksen tekijän kokonaispalkan määrittelyssä ei ole toimittu yhdenvertaisen tai tasapuolisen kohtelun vastaisesti. Eri henkilöstö- ja tehtäväryhmien asemaa ei voida arvioida yksinomaan euromääräisen palkkavertailun perusteella. Palkkauksen määräytymiseen vaikuttavat tehtävän sisältö, vastuut, palkkausjärjestelmä, sopimusala, asema organisaatiossa ja muut tehtävän vaativuustekijät. Oikaisuvaatimuksessa esitetty ei anna aiheutta katsoa, että oikaisuvaatimuksen tekijän kokonaispalkan määrittelyssä olisi toimittu yhdenvertaisen tai tasapuolisen kohtelun vastaisesti.

Työajan riittävyyttä, saldovapaita ja työaikakorvauksia koskevat väitteet palkkauksen arvioinnissa

Oikaisuvaatimuksessa on katsottu, että työaika ei ole aiemmin riittänyt tehtävien tekemiseen ja että liukumatumia on kertynyt ja pidetty saldovapaina.

Oikaisuvaatimuksessa on katsottu, ettei palkkauksen korottamatta jättämistä voida perustella sillä, ettei ylityökorvauksia ole maksettu, koska saldotunnit on työnantajan ohjeistuksen mukaisesti lähtökohtaisesti pidetty vapaana.

Palkkauksen osalta kokonaispalkka on tarkoitettu kattamaan tehtävän kokonaisvastuu ja siihen liittyvä tavanomainen ajankäytön vaihtelu. Johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevan viranhaltijan tehtäviin kuuluu työn ja vastuualueen johtaminen sekä tehtävien priorisointi.

Työmäärän ajoittainen vaihtelu ei sellaisenaan merkitse sitä, että kokonaispalkan määrä olisi lainvastainen tai että sitä olisi tämän oikaisuvaatimuksen perusteella muutettava. Jos viranhaltija arvioi, että tehtäväkokonaisuus, työmäärä tai käytettävissä olevat resurssit eivät ole tasapainossa, hänen tulee ottaa asia esille oman esihenkilönsä kanssa. Tällöin työnantaja arvioi tilanteen normaaliin tapaan esimerkiksi työn organisoinnin, tehtävien priorisoinnin, vastuiden rajaamisen sekä mahdolliset sijais- tai resurssijärjestelyt.

Siltä osin kuin väitteet koskevat sitä, mitä palkanosia HYVTESin tai SOTE-sopimuksen perusteella kokonaispalkkaan sisältyy tai mitä erillisiä työaikaan liittyviä etuuksia tulisi maksaa, kyse on virka- ja työehtosopimuksen tulkintaa tai soveltamista koskevasta kysymyksestä, jota aluehallitus ei tässä oikaisuvaatimuksesta koskevan asian yhteydessä ratkaise.

Päätöksen sisältöä ja perustelemista koskevat väitteet

Oikaisuvaatimuksessa on katsottu, ettei viranhaltijapäätöksestä ilmene palkan suuruus eikä se, ketä päätös koskee, koska nämä tiedot ilmenevät päätöksen liitteestä. Päätöksen liite on osa päätöstä. Päätöstä ja sen liitettä arvioidaan kokonaisuutena. Oikaisuvaatimuksessa esitetty ei anna aiheutta katsoa, että päätös olisi tällä perusteella syntynyt virheellisessä järjestyksessä tai että päätös olisi lainvastainen siten, että se tulisi kumota tai sitä tulisi muuttaa.



Työnantajan tulkintaetuoikeus ja selvitysten riittävyys

Työnantajalla on työnantaja-asemansa perusteella oikeus johtaa ja järjestää työtä, päättää organisaatiostaan sekä soveltaa ja tulkita virka- ja työehtosopimusten määräyksiä työnantajana.

Työnantaja on käyttänyt työnantajalle kuuluvaa tulkintaetuoikeutta muun ohella arvioidessaan johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien viranhaltijoiden henkilöpiiriä, kokonaispalkan käyttöönottoa sekä kokonaispalkkojen määräytymisperusteita. Työnantajan tulkinnan mukaan oikaisuvaatimuksen tekijä kuuluu aluehallituksen päätöksissä määriteltyn johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien viranhaltijoiden henkilöpiiriin, ja hänen palkkauksensa määräytymisperusteena voidaan näin ollen soveltaa kokonaispalkkaa. Palkkauksen osalta asiaa on selvitetty riittävästi aluehallituksen aiemmassa päätöksenteossa, yhteistoimintaneuvotteluissa, viranhaltijapäätöksen perusteluissa, työnantajan viranhaltijoille antamissa vastauksissa, työnantajan luottamusedustajille antamissa kirjallisissa vastauksissa sekä oikaisuvaatimuksen käsittelyn yhteydessä. Työnantaja on siten vastannut sekä viranhaltijoiden että luottamusedustajien asiassa esittämiin selvityspyyntöihin.

Johtopäätös

Oikaisuvaatimus tulee jättää tutkimatta siltä osin kuin se kohdistuu aluehallituksen aiempiin lainvoimaisiin päätöksiin 19.5.2025 § 150 ja 19.1.2026 § 11 sekä niissä ratkaistuun johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien viranhaltijoiden henkilöpiiriin ja siihen liittyvään työaika-asemaan. Näillä perusteilla oikaisuvaatimus jätetään tutkimatta.

Aluehallitus on tutkinut oikaisuvaatimuksen siltä osin kuin se kuuluu aluehallituksen toimivaltaan. Siltä osin kuin oikaisuvaatimuksessa esitetyt väitteet koskevat HYVTESin tai SOTE-sopimuksen määräysten tulkintaa tai soveltamista, aluehallitus ei ratkaise tällaista virka- ja työehtosopimusta koskevaa mahdollista erimielisyyttä oikaisuvaatimuksen käsittelyn yhteydessä. Oikaisuvaatimuksessa ei ole esitetty sellaisia seikkoja, joiden perusteella viranhaltijapäätöstä olisi palkkauksen osalta pidettävä lainvastaisena tai muutoin sellaisena, että päätöstä olisi syytä muuttaa. Näillä perusteilla oikaisuvaatimus hylätään.

Ehdotus

Esittelijä: Sami Mäenpää, hyvinvointialuejohtaja

1. Oikaisuvaatimus jätetään tutkimatta siltä osin kuin se koskee aluehallituksen lainvoimaisia päätöksiä 19.5.2025 § 150 ja 19.1.2026 § 11 edellä selostetuin perustein.
2. Aluehallitus vahvistaa oikaisuvaatimuksen käsittelyn yhteydessä edellä selostetut kokonaispalkan määräytymisperusteet sekä vahvistaa, että työnantajan edustajana toimivan johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevan viranhaltijan palkkauksen määräytymisperusteena on 1.7.2026 lukien kokonaispalkka ja että viranhaltijan kokonaispalkan määrä on hyvinvointialuejohtajan viranhaltijapäätöksen liitteessä todettu määrä.
3. Oikaisuvaatimus hylätään muutoin edellä selostetuin perustein.



§ 199

Hyvinvointialuejohtajan päätös § 43 koskeva oikaisuvaatimus

KHVADno-2026-3931

Valmistelijat / lisätiedot:

Jyrki Pursiainen, palvelussuhdepäällikkö, jyrki.pursiainen@kainuu.fi

Liitteet

1 Oikaisuvaatimus KHVADno-2026-3931.pdf
Verkkojulkisuus rajoitettu, Sisältää henkilötietoja

Päätös, johon haetaan oikaisua

Oikaisuvaatimuksen tekijä on tehnyt oikaisuvaatimuksen hyvinvointialuejohtajan viranhaltijapäätökseen 22.6.2026 § 43 KHVADno-2026-3931.

Oikaisuvaatimuksen sisältö

Oikaisuvaatimuksen tekijä on ilmoittanut saaneensa päätöksen tiedoksi 22.6.2026.

Oikaisuvaatimus on päivätty 2.7.2026.

Oikaisuvaatimuksen tekijä ei vaadi muutosta päätökseen siltä osin kuin hänet on todettu johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevaksi viranhaltijaksi eikä siltä osin kuin palkkauksen määräytymisperusteena on kokonaispalkka. Oikaisuvaatimus kohdistuu kokonaispalkan euromäärään, palkkauksen perusteiden esittämiseen sekä palkkauksen yhdenvertaisuuteen.

Oikaisuvaatimuksen tekijä vaatii, että päätöstä muutetaan hänen osaltaan siten, että kokonaispalkan määrä arvioidaan uudelleen ja vahvistetaan tehtävän vaativuutta, vastuuta, organisaatiomuutoksen vaikutuksia sekä palkkauksen yleistä sisäistä yhdenvertaisuutta vastaavalle tasolle.

Oikaisuvaatimuksessa esitetään, ettei päätöksestä ilmene, millä perusteilla juuri kyseinen euromäärä on määritetty. Oikaisuvaatimuksen tekijä katsoo saaneensa matalinta mahdollista kokonaispalkkaa ja väittää, että palkkaepätasa-arvo on useita satoja euroja, vaikka kaikkien kokonaistyöaikaan siirtyvien viranhaltijoiden päätösteksti on yhdenmukainen.

Oikaisuvaatimuksessa vaaditaan, että kokonaispalkan määrä arvioidaan uudelleen, palkkauksen perusteet ja käytetty arviointi tuodaan yksityiskohtaisesti esille, kokonaispalkka tarkistetaan vastaamaan tehtävän tosiasiallista vaativuutta ja vastuuta vastaavaksi, kokonaispalkka on yhteneväinen muiden palvelualuepäällikköiden kanssa toimialueesta riippumatta ja palvelualuepäällikköiden ja asiantuntijoiden välinen väitetty palkkaepätasa-arvo korjataan.

Oikaisuvaatimuksen tekijä on kuvannut palvelualueensa sisältävän muun ohella opiskeluhuollon kuraattoripalveluja, perheoikeudellisia palveluja, kasvatus- ja perheneuvontaa, käräjäoikeuden pyynnöstä tehtäviä sovitteluja, perhetyötä, vammaispalvelulain mukaista henkilökohtaista apua, palvelusetelipalveluntuottajien ohjausta ja valvontaa sekä sosiaali- ja perhepalveluiden hankintoihin, hankintapäätöksiin, sopimukseen ja sopimussyhteistyöhön liittyviä tehtäviä.



Perustelut

HYVTESin ja SOTE-sopimuksen työnantajan edustajan palkkaa koskevat määräykset

Sekä HYVTESin että SOTE-sopimuksen II Palkkaus 17 §:ssä on työnantajan edustajan palkkaa koskeva määräys.

Määräysten sisältö on tältä osin seuraava:

"Sen estämättä, mitä tässä sopimuksessa muutoin on määrätty, hyvinvointialueen /hyvinvointiyhtymän asianomainen viranomainen voi harkintansa mukaan päättää työnantajaa edustavien viranhaltijoiden/työntekijöiden palkasta ja sen määräytymisperusteesta. Työntekijöiden osalta tämä edellyttää, että työnantajan oikeudesta määrätä palkasta on sovittu työsopimuksessa.

Työnantajan edustajaksi katsotaan viranhaltija/työntekijä, joka vastaa hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän tai sen merkittävän osan johtamisesta ja kehittämisestä. Esim. hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän ylin johto katsotaan tällaisiksi työnantajan edustajiksi.

Työnantajan edustajia ovat mm. johtavassa asemassa oleva viranhaltija/työntekijä, joka vastaa suuresta hallinnonalasta ja sen kehittämisestä samoin sellainen, jonka tehtävänä on vastata hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän yleisestä hallinnosta, taloudesta tai suunnittelusta ja niiden kehittämisestä sekä henkilöstöjohtaja, -päällikkö tai vastaavassa asemassa oleva viranhaltija/työntekijä.

Edellä tarkoitetun viranhaltijan/työntekijän kuulumisen tämän pykälän piiriin ratkaisee tarvittaessa Kunta- ja hyvinvointialueen työnantajat KT."

Soveltamisohjeen mukaan:

"Hyvinvointialue/hyvinvointiyhtymä voi vapaasti päättää yllä mainittujen viranhaltijoiden/työntekijöiden palkoista ja niiden tarkistamisesta sekä tarkistuksen voimaantuloajankohdasta.

Palkan määräytymisperusteena voi olla esim. kokonaispalkka. Mikäli viranhaltijan /työntekijän palkka on määriteltä kokonaispalkaksi, niin hänelle ei makseta muita palkkausluvussa tarkoitettuja palkanosia, jollei viranhaltijaa/työntekijää koskevassa hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän toimivaltaisen viranomaisen päätöksessä ole erikseen muuta todettu tai työsopimuksessa erikseen muuta sovittu. Tarvittaessa voidaan määrätä palkka kokonaispalkkana ilman työkokemuksellisia tms. lisä."

Työaikakorvausten osalta merkityksellinen määräys on HYVTESin ja SOTE-sopimuksen III luvun 21 §, joka koskee työaikakorvausten suorittamista koskevia rajoituksia.

HYVTESin ja SOTE-sopimuksen mukainen tasopalkkajärjestelmä tulee voimaan 1.10.2026.

Työnantajan edustajan palkkaa koskevat uudet määräykset ovat HYVTESin ja SOTE-sopimuksen II Palkkausta koskeva luvun 20 §:ssä, jossa todetaan seuraavasti:

"Työnantajan edustajat ovat tasopalkkajärjestelmän ulkopuolella.

Työnantajan edustajaksi katsotaan työntekijä/viranhaltija, joka vastaa hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän tai sen merkittävän osan johtamisesta ja kehittämisestä. Esim. hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän ylin johto katsotaan tällaisiksi työnantajan edustajiksi.

Työnantajan edustajia ovat mm. johtavassa asemassa oleva työntekijä/viranhaltija, joka vastaa suuresta hallinnonalasta ja sen kehittämisestä samoin sellainen, jonka tehtävänä on vastata hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän yleisestä hallinnosta,



taloudesta tai suunnittelusta ja niiden kehittämisestä sekä henkilöstöjohtaja, -päällikkö tai vastaavassa asemassa oleva työntekijä/viranhaltija. Edellä tarkoitetun työntekijän/viranhaltijan kuulumisen tämän pykälän piiriin ratkaisee tarvittaessa Kunta- ja hyvinvointialue työnantajat KT. Sen estämättä, mitä tässä sopimuksessa muutoin on määrätty, työnantaja voi harkintansa mukaan päättää työnantajaa edustavien työntekijöiden/viranhaltijoiden palkasta ja sen määräytymisperusteesta. Työntekijöiden osalta tämä edellyttää, että työnantajan oikeudesta määrätä palkasta on sovittu työsopimuksessa." Palkkausluvun 20 § soveltamisohjeessa todetaan seuraavasti: "Työnantaja voi vapaasti päättää yllä mainittujen työntekijöiden/viranhaltijoiden palkoista ja niiden tarkistamisesta sekä tarkistuksen voimaantuloajankohdasta. Palkan määräytymisperusteena on kokonaispalkka. Palkansaajalle ei makseta muita palkkausluvussa tarkoitettuja palkan osia, jollei työntekijää/viranhaltijaa koskevassa kunnan/kuntayhtymän työnantajan päätöksessä ole erikseen muuta todettu tai työsopimuksessa erikseen muuta sovittu. Työnantajan edustajalle ei kuitenkaan voi maksaa tasopalkkaa, tasolisää eikä työkokemuslisää." KT yleiskirjeessä 12/2026 todetaan muun ohella seuraavaa: "--Työnantajien edustajien palkat muunnetaan tasopalkkajärjestelmän käyttöönoton yhteydessä kokonaispalkaksi ko. määräyksen mukaisesti. Palkka voidaan muuttaa kokonaispalkaksi jo ennen tasopalkkajärjestelmään siirtymistä. Kokonaispalkka ei saa pienentyä palkanmuunnon seurauksena.—"

Asian tausta ja aluehallituksen aiemmat päätökset

Kainuun hyvinvointialueen aluehallitus on 19.5.2025 § 150 käsitellyt organisaatiomuutosta koskevien yhteistoimintaneuvottelujen päättämistä. Päätöksessä aluehallitus on todennut, että työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain mukaiset yhteistoimintaneuvottelut on käyty 4.3.–6.5.2025 ja saatu päätökseen. Aluehallitus on samalla hyväksynyt organisaatio- ja johtamisjärjestelmää koskevan ratkaisun sekä määritellyt johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien viranhaltijoiden henkilöpiirin. Päätöksen mukaan näihin viranhaltijoihin kuuluvat muun ohella palvelualuepäälliköt, pois lukien lääkärisopimukseen kuuluvat. Aluehallitus on 19.1.2026 § 11 käsitellyt muutosta koskien siirtymisajankohtaa ja täydentänyt viranhaltijoiden henkilöpiiriä. Päätöksessä aluehallitus on päättänyt, että siirtymisajankohta, mukaan lukien kokonaispalkkaan siirtyminen, tapahtuu 30.6.2026 mennessä. Aluehallituksen edellä mainituilla päätöksillä on ratkaistu johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien viranhaltijoiden henkilöpiiri sekä kokonaispalkkaan siirtymisen periaate ja aikataulu. Päätökset ovat lainvoimaisia.

Oikaisuvaatimus tutkitaan palkkauksen viranhaltijakohtaista ratkaisua koskevilta osin

Oikaisuvaatimuksen kohteena olevalla viranhaltijapäätöksellä on tältä osin vahvistettu yksittäisen viranhaltijan kokonaispalkan määrä aluehallituksen aiempien päätösten edellyttämällä tavalla. Siltä osin kuin oikaisuvaatimuksessa esitetyt väitteet koskevat HYVTESin tai SOTE-sopimuksen määräysten soveltamista ja tulkintaa, kyse on virka- ja



työehtosopimuksen soveltamista ja tulkintaa koskevasta kysymyksestä. Virka- ja työehtosopimusten tulkintaa koskevat riitaisuudet käsitellään virka- ja työehtosopimusjärjestelmän mukaisessa menettelyssä. Aluehallitus ei tässä oikaisuvaatimusmenettelyssä ratkaise mahdollista virka- ja työehtosopimuksen soveltamista ja tulkintaa koskevaa riitaa. Edellä todetusta huolimatta todetaan seuraavasti.

Kokonaispalkan määräytyminen

Oikaisuvaatimuksessa on katsottu, että kokonaispalkan euromäärää ei ole perusteltu riittävästi eikä päätöksestä ilmene, miten tehtävän vaativuus, vastuukokonaisuus, organisaatiomuutoksen vaikutukset ja palkkauksen sisäinen yhdenvertaisuus on otettu huomioon.

Kokonaispalkan määräytymisessä on huomioitu erityisesti seuraavat tekijät:

- viranhaltijan tehtäväasema työnantajan organisaatiossa;
- johtamisvastuu ja työnantajan edustajan rooli;
- tehtävän itsenäisyys ja kokonaisvastuu;
- vastuualueen tai toimintakokonaisuuden laajuus;
- tehtävään liittyvä päätöksenteko-, valmistelu- ja toimeenpanovastuu;
- taloudellinen vastuu ja toiminnan tuloksellisuuteen liittyvä vastuu;
- henkilöstöjohtamiseen, palvelutoiminnan johtamiseen ja toiminnan kehittämiseen liittyvät vastuut;
- organisaatiomuutoksen vaikutukset tehtävään, vastuukokonaisuuteen ja työnantajan edustajan asemaan;
- aiempi palkkataso ja palkkauksen siirtymävaiheen kokonaisuus sekä
- palkkauksen yhdenmukaistamisen tarve sekä yhdenvertaisen ja tasapuolisen kohtelun toteutuminen vertailukelpoisessa asemassa olevien välillä.

Kokonaispalkka muodostaa viranhaltijan varsinaisen palkan. Kokonaispalkka sisältää sovellettavan virka- ja työehtosopimuksen palkkausluvussa tarkoitetut palkanosat, ellei työnantaja ole erikseen päättänyt jonkin palkkaerän tai korvauksen maksamisesta kokonaispalkan lisäksi.

Kokonaispalkka ei muodostu siten, että aiemmat palkanosat jäisivät erillisinä osina voimaan ja niiden päälle muodostettaisiin uusi palkka. Kokonaispalkkaan siirtymisen jälkeen palkkaus ei määräydy erillisten palkanosien summana, vaan kokonaispalkkana, joka kuvaa edellä selostettujen perusteiden nojalla tehtävän kokonaisvastuuta, asemaa, vaativuutta ja työnantajan edustajan roolia. Kokonaispalkka on voitu määritellä työnantajan harkinnan perusteella tehtävän kokonaisarviointin pohjalta edellä selostettujen kokonaispalkan määräytymisperusteita soveltaen. Kokonaispalkan määrä ei määräydy pelkästään päätöstekstin samankaltaisuuden perusteella, vaan työnantajan tehtäväkohtaisen kokonaisarvion perusteella. Oikaisuvaatimuksessa ei ole esitetty sellaista yksilöityä selvitystä, jonka perusteella oikaisuvaatimuksen tekijälle vahvistettua kokonaispalkkaa olisi pidettävä lainsäädännön vastaisena.

Organisaatiomuutoksen ja tehtävämuutosten vaikutus palkkaan

Organisaatiomuutoksen vaikutuksia on arvioitu osana uuden organisaatio- ja johtamisjärjestelmän toimeenpanoa ja kokonaispalkkojen viranhaltijakohtaista



valmistelua. Nämä seikat on otettu huomioon kokonaispalkkaa määriteltäessä. Kokonaispalkassa arvioidaan tehtävän kokonaisvastuuta, johtamisasemaa, työnantajan edustajan roolia, tehtävän vaativuutta sekä tehtävän asemaa organisaatiossa kokonaisuutena. Oikaisuvaatimuksessa ei ole esitetty sellaista uutta tai yksilöityä tehtäväkohtaista selvitystä, joka antaisi aiheen arvioida kokonaispalkan määräytymisperusteita toisin. Oikaisuvaatimuksessa esitetyn perusteella ei ole myöskään aihetta katsoa, että työnantajan organisaatiomuutoksen vaikutuksista tekemä arvio olisi ollut virheellinen tai puutteellinen.

Yhdenvertaisuus, sisäinen palkkavertailu ja asiantuntijatehtäviin kohdistuvat vertailut

Oikaisuvaatimuksessa on vedottu siihen, että sosiaali- ja perhepalveluiden palvelualuepäälliköiden palkkataso olisi muita toimialueita alempi ja että asiantuntijatyötä tekevien kokonaispalkat voivat olla palvelualuepäällikön palkkaa korkeampia. Oikaisuvaatimuksessa on myös vaadittu, että palvelualuepäälliköiden ja asiantuntijatehtävien välinen väitetty palkkaepätasa-arvo korjataan. Yhdenvertainen ja tasapuolinen kohtelu ei edellytä samaa euromääräistä palkkaa kaikille samaan nimikeryhmään kuuluville viranhaltijoille. Palkka voi perustellusti erota, jos esimerkiksi tehtävien sisältö, johdettavan kokonaisuuden laajuus, vastuiden määrä, taloudellinen vastuu, henkilöstövastuu, toiminnan luonne, organisaatiomuutoksen vaikutukset tai muut tehtävän vaativuustekijät poikkeavat toisistaan. Kokonaispalkkojen määrittelyssä on pyritty siihen, että johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien viranhaltijoiden palkkaus määräytyy johdonmukaisin ja työnantajan päätöksiin perustuvien perustein. Oikaisuvaatimuksen tekijän kokonaispalkan määrittelyssä ei ole toimittu yhdenvertaisen tai tasapuolisen kohtelun vastaisesti. Eri tehtäväryhmien välinen palkkavertailu ei sellaisenaan osoita yhdenvertaisen tai tasapuolisen kohtelun vastaista menettelyä, jos tehtävien sisältö, asema organisaatiossa, vastuu, vaativuustekijät tai palkkauksen määräytymisperusteet eroavat toisistaan. Organisaatiossa ei ole myöskään tunnistettavissa väitettyä palkkaepätasa-arvoa asiantuntijatehtävien ja palvelualuepäälliköiden välillä, eikä väitettä ole enemmälti yksilöity oikaisuvaatimuksessa.

Päätöksen perustelut ja selvitysten riittävyys

Oikaisuvaatimuksessa on katsottu, ettei päätöksestä käy riittävästi ilmi palkkatason määräytymisperusteita, tehtäväkohtaisia arviointeja eikä vertailua muihin palvelualuepäälliköihin ja asiantuntijatehtäviin. Päätöksen perustelut, aikaisemmat aluehallituksen päätökset, viranhaltijapäätöksen valmistelu sekä oikaisuvaatimuksen käsittelyn yhteydessä annettu selvitys muodostavat riittävän perustan arvioida päätöksen lainmukaisuutta.

Työnantajan tulkintaetuoikeus ja selvitysten riittävyys

Työnantajalla on työnantaja-asemansa perusteella oikeus johtaa ja järjestää työtä, päättää organisaatiostaan sekä soveltaa ja tulkita virka- ja työehtosopimusten määräyksiä työnantajana. Työnantaja on käyttänyt työnantajalle kuuluvaa



tulkintaetuoikeutta muun ohella arvioidessaan johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien viranhaltijoiden henkilöpiiriä, kokonaispalkan käyttöönottoa sekä kokonaispalkkojen määräytymisperusteita. Työnantajan tulkinnan mukaan oikaisuvaatimuksen tekijä kuuluu aluehallituksen päätöksissä määriteltyyn johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien viranhaltijoiden henkilöpiiriin, ja hänen palkkauksensa määräytymisperusteena voidaan näin ollen soveltaa kokonaispalkkaa. Palkkauksen osalta asiaa on selvitetty riittävästi aluehallituksen aiemmassa päätöksenteossa, yhteistoimintaneuvotteluissa, viranhaltijapäätöksen perusteluissa, työnantajan viranhaltijoille antamissa vastauksissa, työnantajan luottamusedustajille antamissa kirjallisissa vastauksissa sekä oikaisuvaatimuksen käsittelyn yhteydessä. Työnantaja on siten vastannut sekä viranhaltijoiden että luottamusedustajien asiassa esittämiin selvityspyyntöihin.

Johtopäätös

Aluehallitus on tutkinut oikaisuvaatimuksen siltä osin kuin se kuuluu aluehallituksen toimivaltaan. Siltä osin kuin oikaisuvaatimuksessa esitetyt väitteet koskevat HYVTESin tai SOTE-sopimuksen määräysten tulkintaa tai soveltamista, aluehallitus ei ratkaise tällaista virka- ja työehtosopimusta koskevaa erimielisyyttä oikaisuvaatimuksen käsittelyn yhteydessä. Oikaisuvaatimuksessa ei ole esitetty sellaisia seikkoja, joiden perusteella viranhaltijapäätöstä olisi palkkauksen osalta pidettävä lainvastaisena tai muutoin sellaisena, että päätöstä olisi syytä muuttaa. Näillä perusteilla oikaisuvaatimus hylätään.

Ehdotus

Esittelijä: Sami Mäenpää, hyvinvointialuejohtaja

1. Aluehallitus vahvistaa oikaisuvaatimuksen käsittelyn yhteydessä edellä selostetut kokonaispalkan määräytymisperusteet sekä vahvistaa, että työnantajan edustajana toimivan johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevan viranhaltijan palkkauksen määräytymisperusteena on 1.7.2026 lukien kokonaispalkka ja että viranhaltijan kokonaispalkan määrä on hyvinvointialuejohtajan viranhaltijapäätöksen liitteessä todettu määrä.
2. Oikaisuvaatimus hylätään muutoin edellä selostetuin perustein.



§ 200

Hyvinvointialuejohtajan päätös § 42 koskeva oikaisuvaatimus

KHVADno-2026-3932

Valmistelijat / lisätiedot:

Jyrki Pursiainen, palvelussuhdepäällikkö, jyrki.pursiainen@kainuu.fi

Liitteet

1 Oikaisuvaatimus KHVADno-2026-3932.pdf
Salassa pidettävä, Julkisuuslaki (621/1999) § 24

Päätös, johon haetaan oikaisua

Oikaisuvaatimuksen tekijä on tehnyt oikaisuvaatimuksen hyvinvointialuejohtajan viranhaltijapäätökseen 22.6.2026 § 42 KHVADno-2026-3932.

Oikaisuvaatimuksen sisältö

Oikaisuvaatimuksen tekijä on ilmoittanut saaneensa päätöksen tiedoksi 22.6.2026.

Oikaisuvaatimus on päivätty 5.7.2026.

Oikaisuvaatimuksen tekijä on ilmoittanut oikaisuvaatimuksessaan hyväksyvänsä sen, että hänet määritellään johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevaksi viranhaltijaksi, kokonaispalkka on hänen palkkauksensa määräytymisperuste ja kokonaistyöaika on työaikamuotona. Oikaisuvaatimus kohdistuu siten kokonaispalkan määrään ja palkkauksen yhdenvertaisuuden arviointiin.

Oikaisuvaatimuksen tekijä vaatii, että päätöstä muutetaan hänen osaltaan siten, että kokonaispalkan määrä arvioidaan uudelleen ja vahvistetaan tehtävän vaativuutta, vastuuta, organisaatiomuutoksen vaikutuksia sekä palkkauksen sisäistä yhdenvertaisuutta vastaavalle tasolle. Lisäksi oikaisuvaatimuksen tekijä vaatii, että kokonaispalkassa kompensoidaan poistuvat palkanosat sekä muut etuudet, mukaan lukien työaikasaldo. Laskennallisena vaatimuksena on esitetty 15 prosentin lisäys palkkaukseen.

Oikaisuvaatimuksessa vaaditaan lisäksi yleisesti sitä, että hyvinvointialueen palkkausperusteisiin tuodaan avoimuutta, läpinäkyvyyttä ja yhdenvertaisuutta. Perusteluina esitetään, ettei päätöksestä ilmene, miten tehtävän vaativuutta on arvioitu palkkaa määriteltäessä, miten muutosta kokonaistyöaikaan ja kokonaispalkkaan on arvioitu tai miten palkkauksen sisäinen yhdenvertaisuus on otettu huomioon. Oikaisuvaatimuksen mukaan päätöksen perusteluista ei käy ilmi, mitä tehtäväkohtaisia arviointeja on tehty, miten tehtävän vaativuutta on arvioitu suhteessa muihin palvelualuepäälliköihin, miten vastuukokonaisuus on huomioitu eikä millä tavoin kokonaispalkka kompensoi aiempaan palkkausjärjestelmään verrattuna poistuvat palkanosat.

Oikaisuvaatimuksen tekijä kuvaa vastaavansa sosiaali- ja perhepalveluissa hyvinvointialueen oman palvelutuotannon järjestämisestä muun ohella vammaisten henkilöiden asumispalveluiden, päivä- ja työtoimintapalveluiden, kuntouttavan työtoiminnan, lastensuojelulaitospalveluiden ja turvakotipalveluiden osalta. Tehtävän on katsottu vaativan laaja-alaista lainsäädännöllistä osaamista sekä kykyä johtaa ja



arvioida palveluiden tuottamisen taloudellisuutta suhteessa lainsäädännön asettamiin velvoitteisiin.

Oikaisuvaatimuksessa katsotaan, että oikaisuvaatimuksen tekijän palkkaus on alin suhteessa muihin jopa kapeampaa tehtäväaluetta johtaviin palvelualuepäälliköihin. Oikaisuvaatimuksen mukaan päätöstekstin samankaltaisuudesta ei voida päätellä, onko palkkauksen määrää arvioitu objektiivisin ja yhdenvertaisin perustein.

Perustelut

HYVTESin ja SOTE-sopimuksen työnantajan edustajan palkkaa koskevat määräykset

Sekä HYVTESin että SOTE-sopimuksen II Palkkaus 17 §:ssä on työnantajan edustajan palkkaa koskeva määräys.

Määräysten sisältö on tältä osin seuraava:

”Sen estämättä, mitä tässä sopimuksessa muutoin on määrätty, hyvinvointialueen /hyvinvointiyhtymän asianomainen viranomainen voi harkintansa mukaan päättää työnantajaa edustavien viranhaltijoiden/työntekijöiden palkasta ja sen määräytymisperusteesta. Työntekijöiden osalta tämä edellyttää, että työnantajan oikeudesta määrätä palkasta on sovittu työsopimuksessa.

Työnantajan edustajaksi katsotaan viranhaltija/työntekijä, joka vastaa hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän tai sen merkittävän osan johtamisesta ja kehittämisestä. Esim. hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän ylin johto katsotaan tällaisiksi työnantajan edustajiksi.

Työnantajan edustajia ovat mm. johtavassa asemassa oleva viranhaltija/työntekijä, joka vastaa suuresta hallinnonalasta ja sen kehittämisestä samoin sellainen, jonka tehtävänä on vastata hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän yleisestä hallinnosta, taloudesta tai suunnittelusta ja niiden kehittämisestä sekä henkilöstöjohtaja, -päällikkö tai vastaavassa asemassa oleva viranhaltija/työntekijä.

Edellä tarkoitetun viranhaltijan/työntekijän kuulumisen tämän pykälän piiriin ratkaisee tarvittaessa Kunta- ja hyvinvointialueen työnantajat KT.”

Soveltamisohjeen mukaan:

”Hyvinvointialue/hyvinvointiyhtymä voi vapaasti päättää yllä mainittujen viranhaltijoiden/työntekijöiden palkoista ja niiden tarkistamisesta sekä tarkistuksen voimaantuloajankohdasta.

Palkan määräytymisperusteena voi olla esim. kokonaispalkka. Mikäli viranhaltijan /työntekijän palkka on määritetty kokonaispalkaksi, niin hänelle ei makseta muita palkkausluvussa tarkoitettuja palkanosia, jollei viranhaltijaa/työntekijää koskevassa hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän toimivaltaisen viranomaisen päätöksessä ole erikseen muuta todettu tai työsopimuksessa erikseen muuta sovittu. Tarvittaessa voidaan määrätä palkka kokonaispalkkana ilman työkokemuslisää tms. lisiä.”

Työaikakorvausten osalta merkityksellinen määräys on HYVTESin ja SOTE-sopimuksen III luvun 21 §, joka koskee työaikakorvausten suorittamista koskevia rajoituksia.

HYVTESin ja SOTE-sopimuksen mukainen tasopalkkajärjestelmä tulee voimaan 1.10.2026.

Työnantajan edustajan palkkaa koskevat uudet määräykset ovat HYVTESin ja SOTE-sopimuksen II Palkkausta koskeva luvun 20 §:ssä, jossa todetaan seuraavasti:

”Työnantajan edustajat ovat tasopalkkajärjestelmän ulkopuolella.



Työnantajan edustajaksi katsotaan työntekijä/viranhaltija, joka vastaa hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän tai sen merkittävän osan johtamisesta ja kehittämisestä. Esim. hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän ylin johto katsotaan tällaisiksi työnantajan edustajiksi.

Työnantajan edustajia ovat mm. johtavassa asemassa oleva työntekijä/viranhaltija, joka vastaa suuresta hallinnonalasta ja sen kehittämisestä samoin sellainen, jonka tehtävänä on vastata hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän yleisestä hallinnosta, taloudesta tai suunnittelusta ja niiden kehittämisestä sekä henkilöstöjohtaja, -päällikkö tai vastaavassa asemassa oleva työntekijä/viranhaltija.

Edellä tarkoitetun työntekijän/viranhaltijan kuulumisen tämän pykälän piiriin ratkaisee tarvittaessa Kunta- ja hyvinvointialue-työnantajat KT.

Sen estämättä, mitä tässä sopimuksessa muutoin on määrätty, työnantaja voi harkintansa mukaan päättää työnantajaa edustavien työntekijöiden/viranhaltijoiden palkasta ja sen määräytymisperusteesta. Työntekijöiden osalta tämä edellyttää, että työnantajan oikeudesta määrätä palkasta on sovittu työsopimuksessa."

Palkkausluvun 20 § soveltamisohjeessa todetaan seuraavasti:

"Työnantaja voi vapaasti päättää yllä mainittujen työntekijöiden/viranhaltijoiden palkoista ja niiden tarkistamisesta sekä tarkistuksen voimaantuloajankohdasta.

Palkan määräytymisperusteena on kokonaispalkka. Palkansaajalle ei makseta muita palkkausluvussa tarkoitettuja palkan osia, jollei työntekijää/viranhaltijaa koskevassa kunnan/kuntayhtymän työnantajan päätöksessä ole erikseen muuta todettu tai työsopimuksessa erikseen muuta sovittu. Työnantajan edustajalle ei kuitenkaan voi maksaa tasopalkkaa, tasolisää eikä työkokemuslisää."

KT yleiskirjeessä 12/2026 todetaan muun ohella seuraavaa: "--Työnantajien edustajien palkat muunnetaan tasopalkkajärjestelmän käyttöönoton yhteydessä kokonaispalkaksi ko. määräyksen mukaisesti. Palkka voidaan muuttaa kokonaispalkaksi jo ennen tasopalkkajärjestelmään siirtymistä. Kokonaispalkka ei saa pienentyä palkanmuunnon seurauksena.—"

Asian tausta ja aluehallituksen aiemmat päätökset

Kainuun hyvinvointialueen aluehallitus on 19.5.2025 § 150 käsitellyt organisaatiomuutosta koskevien yhteistoimintaneuvottelujen päättämistä.

Päätöksessä aluehallitus on todennut, että työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain mukaiset yhteistoimintaneuvottelut on käyty 4.3.–6.5.2025 ja saatu päätökseen.

Aluehallitus on samalla hyväksynyt organisaatio- ja johtamisjärjestelmää koskevan ratkaisun sekä määritellyt johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien viranhaltijoiden henkilöpiirin. Päätöksen mukaan näihin viranhaltijoihin kuuluvat muun ohella palvelualuepäälliköt, pois lukien lääkärisopimukseen kuuluvat. Aluehallitus on 19.1.2026 § 11 käsitellyt muutosta koskien siirtymisajankohtaa ja täydentänyt viranhaltijoiden henkilöpiiriä. Päätöksessä aluehallitus on päättänyt, että siirtymisajankohta, mukaan lukien kokonaispalkkaan siirtyminen, tapahtuu 30.6.2026 mennessä.

Aluehallituksen edellä mainituilla päätöksillä on ratkaistu johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien viranhaltijoiden henkilöpiiri sekä kokonaispalkkaan siirtymisen periaate ja aikataulu. Päätökset ovat lainvoimaisia.



Oikaisuvaatimus tutkitaan palkkauksen viranhaltijakohtaista ratkaisua koskevilta osin

Oikaisuvaatimuksen kohteena olevalla viranhaltijapäätöksellä on tältä osin vahvistettu yksittäisen viranhaltijan kokonaispalkan määrä aluehallituksen aiempien päätösten edellyttämällä tavalla. Siltä osin kuin oikaisuvaatimuksessa esitetyt väitteet koskevat HYVTESin tai SOTE-sopimuksen määräysten soveltamista ja tulkintaa, kyse on virka- ja työehtosopimuksen soveltamista ja tulkintaa koskevasta kysymyksestä. Virka- ja työehtosopimusten tulkintaa koskevat riitaisuudet käsitellään virka- ja työehtosopimusjärjestelmän mukaisessa menettelyssä. Aluehallitus ei tässä oikaisuvaatimusmenettelyssä ratkaise mahdollista virka- ja työehtosopimuksen soveltamista ja tulkintaa koskevaa riitaa. Edellä todetusta huolimatta todetaan seuraavasti.

Kokonaispalkan määräytyminen

Oikaisuvaatimuksessa on katsottu, että kokonaispalkan määrä ei vastaa tehtävän vaativuutta, vastuuta, organisaatiomuutoksen vaikutuksia eikä palkkauksen sisäistä yhdenvertaisuutta. Oikaisuvaatimuksessa on lisäksi vaadittu, että kokonaispalkassa kompensoidaan poistuvat palkanosat ja työaikasaldo sekä vaadittu laskennallisesti 15 prosentin lisäystä palkkaukseen.

Kokonaispalkan määräytymisessä on huomioitu erityisesti seuraavat tekijät:

- viranhaltijan tehtäväasema työnantajan organisaatiossa;
- johtamisvastuu ja työnantajan edustajan rooli;
- tehtävän itsenäisyys ja kokonaisvastuu;
- vastuualueen tai toimintakokonaisuuden laajuus;
- tehtävään liittyvä päätöksenteko-, valmistelu- ja toimeenpanovastuu;
- taloudellinen vastuu ja toiminnan tuloksellisuuteen liittyvä vastuu;
- henkilöstöjohtamiseen, palvelutoiminnan johtamiseen ja toiminnan kehittämiseen liittyvät vastuut;
- organisaatiomuutoksen vaikutukset tehtävään, vastuukokonaisuuteen ja työnantajan edustajan asemaan;
- aiempi palkkataso ja palkkauksen siirtymävaiheen kokonaisuus sekä
- palkkauksen yhdenmukaistamisen tarve sekä yhdenvertaisen ja tasapuolisen kohtelun toteutuminen vertailukelpoisessa asemassa olevien välillä.

Kokonaispalkka muodostaa viranhaltijan varsinaisen palkan. Kokonaispalkka sisältää sovellettavan virka- ja työehtosopimuksen palkkausluvussa tarkoitetut palkanosat, ellei työnantaja ole erikseen päättänyt jonkin palkkaerän tai korvauksen maksamisesta kokonaispalkan lisäksi.

Kokonaispalkka ei muodostu siten, että aiemmat palkanosat jäisivät erillisinä osina voimaan ja niiden päälle muodostettaisiin uusi palkka. Kokonaispalkkaan siirtymisen jälkeen palkkaus ei määräydy erillisten palkanosien summana, vaan kokonaispalkkana, joka kuvaa edellä selostettujen perusteiden nojalla tehtävän kokonaisvastuuta, asemaa, vaativuutta ja työnantajan edustajan roolia.

Kokonaispalkka on voitu määritellä työnantajan harkinnan perusteella tehtävän kokonaisarviointin pohjalta edellä selostettujen kokonaispalkan määräytymisperusteita soveltaen. Oikaisuvaatimuksessa esitetty 15 prosentin korotusvaatimus perustuu oikaisuvaatimuksen tekijän omaan laskennalliseen arvioon.



Oikaisuvaatimuksessa ei ole esitetty sellaista uutta tai yksilöityä tehtäväkohtaista selvitystä, joka osoittaisi, että työnantajan tekemä kokonaispalkan arviointi olisi ollut virheellinen tai että kokonaispalkka olisi määriteltävy lainnsäädännön vastaisin perustein.

Organisaatiomuutoksen ja tehtävämuutosten vaikutus palkkaan

Organisaatiomuutoksen vaikutuksia on arvioitu osana uuden organisaatio- ja johtamisjärjestelmän toimeenpanoa ja kokonaispalkkojen viranhaltijakohtaista valmistelua. Nämä seikat on otettu huomioon kokonaispalkkaa määriteltäessä. Oikaisuvaatimuksessa ei ole esitetty sellaista uutta tai yksilöityä tehtäväkohtaista selvitystä, joka antaisi aiheen arvioida kokonaispalkan määräytymisperusteita toisin. Oikaisuvaatimuksessa esitetyn perusteella ei ole myöskään aihetta katsoa, että työnantajan organisaatiomuutoksen vaikutuksista tekemä arvio olisi ollut virheellinen tai puutteellinen.

Yhdenvertaisuus ja tasapuolinen kohtelu

Oikaisuvaatimuksessa on vedottu siihen, että palkkaus on oikaisuvaatimuksen tekijän mukaan alin suhteessa muihin palvelualuepäälliköihin ja että palkkaepätasa-arvo tulee korjata. Lisäksi oikaisuvaatimuksessa on vedottu avoimuuden, läpinäkyvyyden ja yhdenvertaisuuden vaatimuksiin.

Yhdenvertainen ja tasapuolinen kohtelu ei edellytä samaa euromääräistä palkkaa kaikille samaan nimikeryhmään kuuluville viranhaltijoille. Palkka voi perustellusti erota, jos esimerkiksi tehtävien sisältö, johdettavan kokonaisuuden laajuus, vastuiden määrä, taloudellinen vastuu, henkilöstövastuu, toiminnan luonne, organisaatiomuutoksen vaikutukset tai muut tehtävän vaativuustekijät poikkeavat toisistaan.

Kokonaispalkkojen määrittelyssä on pyritty siihen, että johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien viranhaltijoiden palkkaus määräytyy johdonmukaisin ja työnantajan päätöksiin perustuvien perustein. Oikaisuvaatimuksen tekijän kokonaispalkan määrittelyssä ei ole toimittu yhdenvertaisen tai tasapuolisen kohtelun vastaisesti.

Poistuvia palkanosia ja työaikalaldoa koskevat väitteet

Oikaisuvaatimuksessa on vaadittu, että kokonaispalkassa kompensoidaan aiempaan palkkausjärjestelmään nähden poistuvat palkanosat sekä muut etuudet, kuten työaikalaldo. Kokonaispalkkaan siirtymisen yhteydessä kokonaispalkka muodostaa viranhaltijan varsinaisen palkan, eikä palkkaus enää määräydy aiempien erillisten palkanosien summana. Siltä osin kuin väitteet koskevat sitä, mitä palkanosia HYVTESin tai SOTE-sopimuksen perusteella kokonaispalkkaan sisältyy tai mitä erillisiä työaikaan liittyviä etuuksia tulisi maksaa, kyse on virka- ja työehtosopimuksen tulkintaa tai soveltamista koskevasta kysymyksestä, jota aluehallitus ei tässä oikaisuvaatimuksesta koskevan asian yhteydessä ratkaise.

Työnantajan tulkintaetuoikeus ja selvitysten riittävyys

Työnantajalla on työnantaja-asemansa perusteella oikeus johtaa ja järjestää työtä, päättää organisaatiostaan sekä soveltaa ja tulkita virka- ja työehtosopimusten määräyksiä työnantajana.



Työnantaja on käyttänyt työnantajalle kuuluvaa tulkintaetuoikeutta muun ohella arvioidessaan johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien viranhaltijoiden henkilöpiiriä, kokonaispalkan käyttöönottoa sekä kokonaispalkkojen määräytymisperusteita. Työnantajan tulkinnan mukaan oikaisuvaatimuksen tekijä kuuluu aluehallituksen päätöksissä määriteltyyn johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien viranhaltijoiden henkilöpiiriin, ja hänen palkkauksensa määräytymisperusteena voidaan näin ollen soveltaa kokonaispalkkaa. Palkkauksen osalta asiaa on selvitetty riittävästi aluehallituksen aiemmassa päätöksenteossa, yhteistoimintaneuvotteluissa, viranhaltijapäätöksen perusteluissa, työnantajan viranhaltijoille antamissa vastauksissa, työnantajan luottamusedustajille antamissa kirjallisissa vastauksissa sekä oikaisuvaatimuksen käsittelyn yhteydessä. Työnantaja on siten vastannut sekä viranhaltijoiden että luottamusedustajien asiassa esittämiin selvityspyyntöihin.

Johtopäätös

Aluehallitus on tutkinut oikaisuvaatimuksen siltä osin kuin se kuuluu aluehallituksen toimivaltaan. Siltä osin kuin oikaisuvaatimuksessa esitetyt väitteet koskevat HYVTESin tai SOTE-sopimuksen määräysten tulkintaa tai soveltamista, aluehallitus ei ratkaise tällaista virka- ja työehtosopimusta koskevaa erimielisyyttä oikaisuvaatimuksen käsittelyn yhteydessä. Oikaisuvaatimuksessa ei ole esitetty sellaisia seikkoja, joiden perusteella viranhaltijapäätöstä olisi palkkauksen osalta pidettävä lainvastaisena tai muutoin sellaisena, että päätöstä olisi syytä muuttaa. Näillä perusteilla oikaisuvaatimus hylätään.

Ehdotus

Esittelijä: Sami Mäenpää, hyvinvointialuejohtaja

1. Aluehallitus vahvistaa oikaisuvaatimuksen käsittelyn yhteydessä edellä selostetut kokonaispalkan määräytymisperusteet sekä vahvistaa, että työnantajan edustajana toimivan johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevan viranhaltijan palkkauksen määräytymisperusteena on 1.7.2026 lukien kokonaispalkka ja että viranhaltijan kokonaispalkan määrä on hyvinvointialuejohtajan viranhaltijapäätöksen liitteessä todettu määrä.
2. Oikaisuvaatimus hylätään muutoin edellä selostetuin perustein.



§ 201

Hyvinvointialuejohtajan päätös § 33 koskeva oikaisuvaatimus

KHVADno-2026-3949

Valmistelijat / lisätiedot:

Jyrki Pursiainen, palvelussuhdepäällikkö, jyrki.pursiainen@kainuu.fi

Liitteet

1 Oikaisuvaatimus KHVADno-2026-3949.pdf
Verkkojulkisuus rajoitettu, Sisältää henkilötietoja

Päätös, johon haetaan oikaisua

Oikaisuvaatimuksen tekijä on tehnyt oikaisuvaatimuksen hyvinvointialuejohtajan viranhaltijapäätökseen KHVADno-2026-3949.

Oikaisuvaatimuksen sisältö

Oikaisuvaatimuksen tekijä on ilmoittanut saaneensa päätöksen tiedoksi 22.6.2026. Oikaisuvaatimus on päivätty 1.7.2026.

Oikaisuvaatimuksen tekijä vaatii, että viranhaltijapäätös KHVADno-2026-3949 oikaistaan ja kumotaan siltä osin kuin siinä todetaan viranhaltijan olevan johtavassa tai itsenäisessä asemassa siten, että hän jäisi työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle. Oikaisuvaatimuksen tekijä vaatii lisäksi, että päätöksen perusteet selvitetään uudelleen viranhaltijan tosiasiallisten tehtävien, työajan valvottavuuden, työajan määräytymisen ja palkkauksen perusteiden osalta.

Palkkauksen osalta oikaisuvaatimuksen tekijä vaatii, että palkkauksen perusteet arvioidaan ja perustellaan uudelleen. Vaatimuksen perusteena esitetään, ettei kokonaispalkassa ole huomioitu organisaatiomuutoksen mukanaan tuomia tehtävä-, vastuu- ja työmäärämuutoksia eikä kokonaistyöajan aiheuttamaa työhön sidotun ajan kasvua.

Oikaisuvaatimuksen tekijä esittää erityisesti, ettei hoitotyönjohtajan tehtävää palvelualuepäällikön tehtävän ohella ole huomioitu palkassa oikein eikä palkkaa ole tarkistettu vastaamaan todellista työmäärää.

Oikaisuvaatimuksen tekijä vaatii myös, että kokonaispalkka arvioidaan hänen osaltaan uudelleen siten, että se on linjassa työmäärän sekä työn vastuiden ja velvollisuuksien kanssa.

Oikaisuvaatimuksen perusteluissa esitetään, ettei päätöksestä ilmene, millä tavoin tehtävät ovat aikaisemmasta muuttuneet luonteeltaan siten, ettei työaikaa voitaisi jatkossa tavanomaisella tavalla valvoa tai miksi työajan tarkka valvonta ei olisi tehtävien luonteen vuoksi tarkoituksenmukaista. Oikaisuvaatimuksen mukaan, jos työajan seuranta ja valvonta ovat olleet aikaisemmin mahdollisia, päätöksessä olisi tullut yksilöidä, mikä konkreettinen muutos tehtävissä, vastuissa tai työn järjestämisessä perustelee uuden tulkin.

Oikaisuvaatimuksessa katsotaan lisäksi, että työajan määräytyminen on ristiriidassa päätöksen perustelujen kanssa. Oikaisuvaatimuksen mukaan päätöksessä olisi täsmennettävä, mitä tarkoitetaan sillä, että siirrytään kokonaistyöaikaan, mutta



työaika ei määritellä tai valvota ja että viranhaltija voi itse päättää työajastaan, jos työaika on kuitenkin määritetty 36,25 tunniksi viikossa. Oikaisuvaatimuksen mukaan viikoittaisen työajan nimenomainen määrittely viittaa siihen, että työajan käyttöä voidaan seurata ja että palvelussuhteessa sovelletaan työaika koskevia ehtoja. Oikaisuvaatimuksessa esitetään myös, että työmäärän ja työajan riittävyyden arviointi puuttuu päätöksestä. Oikaisuvaatimuksen mukaan päätöksessä ei ole arvioitu, miten toimitaan tilanteessa, jossa määritetty työaika ei riitä tehtävien tekemiseen. Oikaisuvaatimuksessa todetaan tämän olevan olennainen seikka, koska työajan riittämättömyys on ollut tiedossa jo aikaisemmin. Oikaisuvaatimuksen mukaan päätöksessä olisi tullut selvittää, miten työnantaja turvaa sen, ettei viranhaltijalle tosiasiallisesti synny korvauksetonta lisä- tai ylityötä.

Lisäksi oikaisuvaatimuksessa katsotaan, ettei ylityön teettämistä, korvaamista ja palkkauksen perusteita ole huomioitu riittävästi. Oikaisuvaatimuksen mukaan, jos työnantajalla on tarve teettää työtä yli määritellyn työajan, tästä aiheutuvat työaikakorvaukset tai muu korvausperuste on huomioitava. Oikaisuvaatimuksessa esitetään, ettei päätöksessä todettu kokonaispalkka sellaisenaan osoita, että mahdollinen lisä- tai ylityö olisi palkassa asianmukaisesti ja yksilöidysti huomioitu. Oikaisuvaatimuksen mukaan kokonaispalkassa ei ole myöskään riittävästi otettu huomioon organisaatiomuutoksen mukanaan tuomia tehtävä-, vastuu-, vaativuus- ja työmäärämuutoksia eikä kokonaistyöajan seurauksena lisääntyntä työhön sidottua aikaa.

Oikaisuvaatimuksessa katsotaan, ettei kokonaispalkkaa ole arvioitu tosiasiallisten tehtävien, vastuiden, työajan valvottavuuden, työajan määräytymisen ja palkkauksen perusteiden osalta.

Työnantajan edustajan aseman osalta oikaisuvaatimuksessa katsotaan, että päätöksessä on selvitettävä, onko kyseinen tehtävä SOTE-sopimuksessa tai HYVTESissä määritetty työnantajan edustajan tehtäväksi, jonka palkan määräytymisperusteesta asianomainen viranomais voi vapaasti päättää. Oikaisuvaatimuksen mukaan, mikäli tällaista asemaa ei ole, palkan ja työaika-aseman muuttaminen edellyttää tarkempaa sopimus- ja tehtäväkohtaista perustelua. Oikaisuvaatimuksen tekijä pyytää lisäksi, että oikaisuvaatimuksen käsittelyn yhteydessä työnantaja yksilöi kirjallisesti tehtävien tosiasialliset muutokset aikaisempaan nähden, perusteet työaikalaan soveltamisalan ulkopuolelle jättämiselle, työajan valvonnan tosiasialliset mahdollisuudet, kokonaispalkan määräytymisperusteet, organisaatiomuutoksen vaikutukset tehtäviin, vastuisiin, vaativuuteen ja työmäärään, kokonaistyöajan vaikutuksen työhön sidotun ajan määrään sekä sen, miten mahdollinen lisä- tai ylityö jatkossa estetään tai korvataan. Johtopäätöksensä oikaisuvaatimuksen tekijä esittää, että päätös on puutteellisesti perusteltu ja perustuu olennaisilta osin selvittämättömiin seikkoihin. Oikaisuvaatimuksen mukaan päätös vaikuttaa viranhaltijan palvelussuhteen ehtoihin, työaikaan ja palkkaukseen, minkä vuoksi asia tulee käsitellä uudelleen. Oikaisuvaatimuksessa vaaditaan, että päätös kumotaan tai sitä oikaistaan siten, ettei viranhaltijaa todeta työaikalaan soveltamisalan ulkopuoliseksi ilman yksilöityä, tosiasiallisiin tehtäviin perustuvaa ja lainmukaista selvitystä.

Perustelut

HYVTESin ja SOTE-sopimuksen työnantajan edustajan palkkaa koskevat



määräykset

Sekä HYVTESin että SOTE-sopimuksen II Palkkaus 17 §:ssä on työnantajan edustajan palkkaa koskeva määräys.

Määräysten sisältö on tältä osin seuraava:

”Sen estämättä, mitä tässä sopimuksessa muutoin on määrätty, hyvinvointialueen /hyvinvointiyhtymän asianomainen viranomainen voi harkintansa mukaan päättää työnantajaa edustavien viranhaltijoiden/työntekijöiden palkasta ja sen määräytymisperusteesta. Työntekijöiden osalta tämä edellyttää, että työnantajan oikeudesta määrätä palkasta on sovittu työsopimuksessa.

Työnantajan edustajaksi katsotaan viranhaltija/työntekijä, joka vastaa hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän tai sen merkittävän osan johtamisesta ja kehittämisestä. Esim. hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän ylin johto katsotaan tällaisiksi työnantajan edustajiksi.

Työnantajan edustajia ovat mm. johtavassa asemassa oleva viranhaltija/työntekijä, joka vastaa suuresta hallinnonalasta ja sen kehittämisestä samoin sellainen, jonka tehtävänä on vastata hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän yleisestä hallinnosta, taloudesta tai suunnittelusta ja niiden kehittämisestä sekä henkilöstöjohtaja, -päällikkö tai vastaavassa asemassa oleva viranhaltija/työntekijä.

Edellä tarkoitetun viranhaltijan/työntekijän kuulumisen tämän pykälän piiriin ratkaisee tarvittaessa Kunta- ja hyvinvointialueen työnantajat KT.”

Soveltamisohjeen mukaan:

”Hyvinvointialue/hyvinvointiyhtymä voi vapaasti päättää yllä mainittujen viranhaltijoiden/työntekijöiden palkoista ja niiden tarkistamisesta sekä tarkistuksen voimaantuloajankohdasta.

Palkan määräytymisperusteena voi olla esim. kokonaispalkka. Mikäli viranhaltijan /työntekijän palkka on määritetty kokonaispalkaksi, niin hänelle ei makseta muita palkkausluvussa tarkoitettuja palkanosia, jollei viranhaltijaa/työntekijää koskevassa hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän toimivaltaisen viranomaisen päätöksessä ole erikseen muuta todettu tai työsopimuksessa erikseen muuta sovittu. Tarvittaessa voidaan määrätä palkka kokonaispalkkana ilman työkokemukslisää tms. lisiä.”

Työaika korvausten osalta merkityksellinen määräys on HYVTESin ja SOTE-sopimuksen III luvun 21 §, joka koskee työaika korvausten suorittamista koskevia rajoituksia.

HYVTESin ja SOTE-sopimuksen mukainen tasopalkkajärjestelmä tulee voimaan 1.10.2026.

Työnantajan edustajan palkkaa koskevat uudet määräykset ovat HYVTESin ja SOTE-sopimuksen II Palkkausta koskeva luvun 20 §:ssä, jossa todetaan seuraavasti:

”Työnantajan edustajat ovat tasopalkkajärjestelmän ulkopuolella.

Työnantajan edustajaksi katsotaan työntekijä/viranhaltija, joka vastaa hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän tai sen merkittävän osan johtamisesta ja kehittämisestä. Esim. hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän ylin johto katsotaan tällaisiksi työnantajan edustajiksi.

Työnantajan edustajia ovat mm. johtavassa asemassa oleva työntekijä/viranhaltija, joka vastaa suuresta hallinnonalasta ja sen kehittämisestä samoin sellainen, jonka tehtävänä on vastata hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän yleisestä hallinnosta, taloudesta tai suunnittelusta ja niiden kehittämisestä sekä henkilöstöjohtaja, -päällikkö tai vastaavassa asemassa oleva työntekijä/viranhaltija.

Edellä tarkoitetun työntekijän/viranhaltijan kuulumisen tämän pykälän piiriin ratkaisee



tarvittaessa Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT.

Sen estämättä, mitä tässä sopimuksessa muutoin on määrätty, työnantaja voi harkintansa mukaan päättää työnantajaa edustavien työntekijöiden/viranhaltijoiden palkasta ja sen määräytymisperusteesta. Työntekijöiden osalta tämä edellyttää, että työnantajan oikeudesta määrätä palkasta on sovittu työsopimuksessa."

Palkkausluvun 20 § soveltamisohjeessa todetaan seuraavasti:

"Työnantaja voi vapaasti päättää yllä mainittujen työntekijöiden/viranhaltijoiden palkoista ja niiden tarkistamisesta sekä tarkistuksen voimaantuloajankohdasta. Palkan määräytymisperusteena on kokonaispalkka. Palkansaajalle ei makseta muita palkkausluvussa tarkoitettuja palkan osia, jollei työntekijää/viranhaltijaa koskevassa kunnan/kuntayhtymän työnantajan päätöksessä ole erikseen muuta todettu tai työsopimuksessa erikseen muuta sovittu. Työnantajan edustajalle ei kuitenkaan voi maksaa tasopalkkaa, tasolisää eikä työkokemuslisää."

KT yleiskirjeessä 12/2026 todetaan muun ohella seuraavaa: "--Työnantajien edustajien palkat muunnetaan tasopalkkajärjestelmän käyttöönoton yhteydessä kokonaispalkaksi ko. määräyksen mukaisesti. Palkka voidaan muuttaa kokonaispalkaksi jo ennen tasopalkkajärjestelmään siirtymistä. Kokonaispalkka ei saa pienentyä palkanmuunnon seurauksena.—"

Asian tausta ja aluehallituksen aiemmat päätökset

Kainuun hyvinvointialueen aluehallitus on 19.5.2025 § 150 käsitellyt organisaatiomuutosta koskevien yhteistoimintaneuvottelujen päättämistä.

Päätöksessä aluehallitus on todennut, että työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain mukaiset yhteistoimintaneuvottelut on käyty 4.3.–6.5.2025 ja saatu päätökseen.

Aluehallitus on samalla hyväksynyt organisaatio- ja johtamisjärjestelmää koskevan ratkaisun sekä määritellyt johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien viranhaltijoiden henkilöpiirin. Päätöksen mukaan näihin viranhaltijoihin kuuluvat muun ohella palvelualuepäälliköt, pois lukien lääkärisopimukseen kuuluvat. Aluehallitus on 19.1.2026 § 11 käsitellyt muutosta koskien siirtymisajankohtaa ja täydentänyt viranhaltijoiden henkilöpiiriä. Päätöksessä aluehallitus on päättänyt, että siirtymisajankohta, mukaan lukien kokonaispalkkaan siirtyminen, tapahtuu 30.6.2026 mennessä.

Aluehallituksen edellä mainituilla päätöksillä on ratkaistu johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien viranhaltijoiden henkilöpiiri sekä kokonaispalkkaan siirtymisen periaate ja aikataulu. Päätökset ovat lainvoimaisia.

Oikaisuvaatimuksen kohteena olevalla viranhaltijapäätöksellä ei ole ratkaistu uudelleen sitä, kuuluuko oikaisuvaatimuksen tekijä aluehallituksen päätöksissä olevien viranhaltijoiden henkilöpiiriin. Viranhaltijapäätöksellä on pantu aluehallituksen päätökset täytäntöön viranhaltijakohtaisesti vahvistamalla kokonaispalkan määrä ja kirjaamalla palvelussuhteen keskeisiin ehtoihin tehtävät muutokset.

Oikaisuvaatimuksen tutkimatta jättäminen siltä osin kuin se koskee johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien viranhaltijoiden henkilöpiiriä

Oikaisuvaatimuksessa vaaditaan viranhaltijapäätöksen kumoamista tai oikaisemista siltä osin kuin siinä todetaan viranhaltijan olevan johtavassa tai itsenäisessä asemassa



siten, että hän jää työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle. Lisäksi oikaisuvaatimuksessa vaaditaan tältä osin selvitystä tehtävien tosiasiallisesta luonteesta, työajan valvottavuudesta, työajan määräytymisestä, työajan riittävyydestä ja mahdollisen lisä- tai ylityön estämisestä tai korvaamisesta edellä selostetulla tavalla. Johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien viranhaltijoiden henkilöpiiri on jo ratkaistu aluehallituksen päätöksillä 19.5.2025 § 150 ja 19.1.2026 § 11. Näissä päätöksissä aluehallitus on määritellyt ne viranhaltijaryhmät, joita pidetään hyvinvointialueen organisaatio- ja johtamisjärjestelmässä johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevina työnantajan edustajina.

Oikaisuvaatimuksen tekijä toimii palvelualuepäällikkönä. Palvelualuepäälliköt, pois lukien lääkärisopimukseen kuuluvat, on sisällytetty aluehallituksen päätöksellä johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien viranhaltijoiden henkilöpiiriin. Koska tämä henkilöpiiriä koskeva ratkaisu on tehty aluehallituksen aiemmalla päätöksellä ja kyseinen päätös on lainvoimainen, eikä siihen ole jätetty siis oikaisuvaatimusta määräajassa, asiaa ei voida enää tutkia uudelleen tämän viranhaltijapäätöksen oikaisuvaatimuksen yhteydessä. Tämän vuoksi oikaisuvaatimus tulee jättää tutkimatta siltä osin kuin se kohdistuu aluehallituksen jo aiemmin tekemiin päätöksiin koskien työnantajan edustajien sekä johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien viranhaltijoiden määrittelyä ja siitä seuranneita seikkoja. Se, että viranhaltijapäätöksessä on täytäntöönpanon yhteydessä todettu viranhaltijan asema aluehallituksen päätösten mukaisesti ja selostettu päätösten keskeinen sisältö, ei avaa uudelleen oikaisuvaatimusoikeutta aluehallituksen jo lainvoimaisiin päätöksiin.

Oikaisuvaatimus tutkitaan palkkauksen viranhaltijakohtaista ratkaisua koskevilta osin

Oikaisuvaatimuksen kohteena olevalla viranhaltijapäätöksellä on tältä osin vahvistettu yksittäisen viranhaltijan kokonaispalkan määrä aluehallituksen aiempien päätösten edellyttämällä tavalla. Siltä osin kuin oikaisuvaatimuksessa esitetyt väitteet koskevat HYVTESin tai SOTE-sopimuksen määräysten tulkintaa, kyse on virka- ja työehtosopimuksen tulkintaa koskevasta kysymyksestä. Virka- ja työehtosopimusten tulkintaa koskevat riitaisuudet käsitellään virka- ja työehtosopimusjärjestelmän mukaisessa menettelyssä. Aluehallitus ei tässä oikaisuvaatimusmenettelyssä ratkaise mahdollista virka- ja työehtosopimuksen soveltamista ja tulkintaa koskevaa riitaa. Edellä todetusta huolimatta todetaan seuraavasti.

Kokonaispalkan määräytyminen

Oikaisuvaatimuksessa on katsottu, ettei kokonaispalkassa ole riittävästi otettu huomioon organisaatiomuutoksen mukanaan tuomia tehtävä-, vastuu-, vaativuus- ja työmäärämuutoksia eikä kokonaistyöajan seurauksena lisääntynyttä työhön sidottua aikaa.

Kokonaispalkan määräytymisessä on huomioitu erityisesti seuraavat tekijät:

- viranhaltijan tehtäväasema työnantajan organisaatiossa;
- johtamisvastuu ja työnantajan edustajan rooli;
- tehtävän itsenäisyys ja kokonaisvastuu;
- vastuualueen tai toimintakokonaisuuden laajuus;
- tehtävään liittyvä päätöksenteko-, valmistelu- ja toimeenpanovastuu;



- taloudellinen vastuu ja toiminnan tuloksellisuuteen liittyvä vastuu;
- henkilöstöjohtamiseen, palvelutoiminnan johtamiseen ja toiminnan kehittämiseen liittyvät vastuut;
- organisaatiomuutoksen vaikutukset tehtävään, vastuukokonaisuuteen ja työnantajan edustajan asemaan;
- aiempi palkkataso ja palkkauksen siirtymävaiheen kokonaisuus sekä
- palkkauksen yhdenmukaistamisen tarve sekä yhdenvertaisen ja tasapuolisen kohtelun toteutuminen vertailukelpoisessa asemassa olevien välillä.

Kokonaispalkka muodostaa viranhaltijan varsinaisen palkan. Kokonaispalkka sisältää sovellettavan virka- ja työehtosopimuksen palkkausluvussa tarkoitetut palkanosat, ellei työnantaja ole erikseen päättänyt jonkin palkkaerän tai korvauksen maksamisesta kokonaispalkan lisäksi.

Kokonaispalkka ei muodostu siten, että aiemmat palkanosat jäisivät erillisinä osina voimaan ja niiden päälle muodostettaisiin uusi palkka. Kokonaispalkkaan siirtymisen jälkeen palkkaus ei määräydy enää erillisten palkanosien summana, vaan kokonaispalkkana, joka kuvaa edellä selostettujen perusteiden nojalla tehtävän kokonaisvastuuta, asemaa, vaativuutta ja työnantajan edustajan roolia. Kokonaispalkka on voitu määritellä työnantajan harkinnan perusteella tehtävän kokonaisarvioinnin pohjalta edellä selostettujen kokonaispalkan määräytymisperusteita soveltaen.

Organisaatiomuutoksen, hoitotyönjohtajan tehtävän ja tehtävämuutosten vaikutus palkkaan

Oikaisuvaatimuksessa esitetään, ettei kokonaispalkassa ole huomioitu organisaatiomuutoksen vaikutuksia tehtäviin, vastuisiin ja työmäärään. Oikaisuvaatimuksessa vedotaan erityisesti siihen, ettei hoitotyönjohtajan tehtävää palvelualuepäällikön tehtävän ohella ole huomioitu palkassa oikein eikä kokonaispalkkaa ole tarkistettu vastaamaan todellista työmäärää.

Organisaatiomuutoksen vaikutuksia ja oikaisuvaatimuksen tekijän tehtäväkokonaisuutta on arvioitu osana uuden organisaatio- ja johtamisjärjestelmän toimeenpanoa ja kokonaispalkkojen viranhaltijakohtaista valmistelua. Nämä seikat, mukaan lukien oikaisuvaatimuksen tekijän tehtäväkokonaisuus palvelualuepäällikkönä ja hoitotyön johtajana, on otettu huomioon kokonaispalkkaa määriteltäessä. Oikaisuvaatimuksessa ei ole esitetty sellaista uutta tai yksilöityä tehtäväkohtaista selvitystä, joka antaisi aiheen arvioida kokonaispalkan määräytymisperusteita toisin. Oikaisuvaatimuksessa esitetyn perusteella ei ole myöskään aihetta katsoa, että työnantajan organisaatiomuutoksen vaikutuksista tai hoitotyönjohtajan tehtävän huomioon ottamisesta tekemä arvio olisi ollut virheellinen tai puutteellinen.

Yhdenvertaisuus ja tasapuolinen kohtelu sekä työajan riittävyttä ja työaikakorvauksia koskevat väitteet palkkauksen arvioinnissa

Oikaisuvaatimuksessa vaaditaan kokonaispalkan arvioimista uudelleen yhdenvertaisuuden, tasapuolisen kohtelun, työn tosiasiallisen määrän tai tehtävän vastuiden perusteella. Lisäksi oikaisuvaatimuksessa katsotaan, ettei päätöksessä ole riittävästi arvioitu työajan riittävyttä eikä sitä, miten mahdollinen lisä- tai ylityö



estetään tai korvataan.

Yhdenvertainen ja tasapuolinen kohtelu ei edellytä samaa euromääräistä palkkaa kaikille samaan nimikeryhmään kuuluville viranhaltijoille. Palkka voi perustellusti erota, jos esimerkiksi tehtävien sisältö, johdettavan kokonaisuuden laajuus, vastuiden määrä, taloudellinen vastuu, henkilöstövastuu, toiminnan luonne, organisaatiomuutoksen vaikutukset tai muut tehtävän vaativuustekijät poikkeavat toisistaan. Kokonaispalkkojen määrittelyssä on pyritty siihen, että johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien viranhaltijoiden palkkaus määräytyy johdonmukaisin ja työnantajan päätöksiin perustuvien perusteiden. Oikaisuvaatimuksen tekijän kokonaispalkan määrittelyssä ei ole toimittu yhdenvertaisen tai tasapuolisen kohtelun vastaisesti.

Siltä osin kuin väite liittyy siihen, onko oikaisuvaatimuksen tekijä johtavassa ja itsenäisessä asemassa oleva viranhaltija ja työaikaa koskevien korvausmääräysten ulkopuolella, kysymys liittyy aluehallituksen aiempaan lainvoimaiseen henkilöpiiriä ja työaika-asemaa koskevaan ratkaisuun, eikä sitä tutkita uudelleen tässä yhteydessä. Palkkauksen osalta kokonaispalkka on tarkoitettu kattamaan tehtävän kokonaisvastuu ja siihen liittyvä tavanomainen ajankäytön vaihtelu. Johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevan viranhaltijan tehtäviin kuuluu työn ja vastualueen johtaminen sekä tehtävien priorisointi. Työmäärän ajoittainen vaihtelu ei sellaisenaan merkitse sitä, että kokonaispalkan määrä olisi lainvastainen tai että sitä olisi tämän oikaisuvaatimuksen perusteella muutettava. Jos viranhaltija arvioi, että tehtäväkokonaisuus, työmäärä tai käytettävissä olevat resurssit eivät ole tasapainossa, hänen tulee ottaa asia esille oman esihenkilönsä kanssa. Tällöin työnantaja arvioi tilanteen normaaliin tapaan esimerkiksi työn organisoinnin, tehtävien priorisoinnin, vastuiden rajaamisen, mahdolliset sijais- tai resurssijärjestelyt.

Oikaisuvaatimuksessa esitetty selvityspyynnöt

Oikaisuvaatimuksessa on pyydetty työnantajaa yksilöimään kirjallisesti muun ohella tehtävien tosiasialliset muutokset aikaisempaan nähden, perusteet työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle jättämiselle, työajan valvonnan tosiasialliset mahdollisuudet, kokonaispalkan määräytymisperusteet, organisaatiomuutoksen vaikutukset tehtäviin, vastuisiin, vaativuuteen ja työmäärään, kokonaistyöajan vaikutus työhön sidotun ajan määrään sekä se, miten mahdollinen lisä- tai ylityö jatkossa estetään tai korvataan.

Oikaisuvaatimuksen käsittelyn kannalta ratkaisevaa on, onko viranhaltijapäätös palkkausta koskevilta osin lainvastainen tai onko sitä muutoin syytä muuttaa.

Oikaisuvaatimuksessa esitetyt selvityspyynnöt eivät sellaisenaan osoita päätöstä lainvastaiseksi. Siltä osin kuin selvityspyynnöt kohdistuvat johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien viranhaltijoiden henkilöpiiriin määrittelyyn ja työaika-asemaa koskevaan ratkaisuun, on kysymys jo aluehallituksen lainvoimaisilla päätöksillä ratkaistusta asiasta.

Työnantajan tulkintaetuoikeus ja selvitysten riittävyys

Työnantajalla on työnantaja-asemansa perusteella oikeus johtaa ja järjestää työtä, päättää organisaatiostaan sekä soveltaa ja tulkita virka- ja työehtosopimusten määräyksiä työnantajana. Työnantaja on käyttänyt työnantajalle kuuluvaa



tulkintaetuoikeutta muun ohella arvioidessaan johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien viranhaltijoiden henkilöpiiriä, kokonaispalkan käyttöönottoa sekä kokonaispalkkojen määräytymisperusteita. Työnantajan tulkinnan mukaan oikaisuvaatimuksen tekijä kuuluu aluehallituksen päätöksissä määriteltyyn johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien viranhaltijoiden henkilöpiiriin, ja hänen palkkauksensa määräytymisperusteena voidaan näin ollen soveltaa kokonaispalkkaa. Johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien viranhaltijoiden henkilöpiiriä koskeva ratkaisu on tehty aluehallituksen aiemmilla lainvoimaisilla päätöksillä. Siltä osin kuin oikaisuvaatimuksessa pyritään saattamaan tämä kysymys uudelleen arvioitavaksi, oikaisuvaatimus jätetään edellä todetusti tutkimatta. Palkkauksen osalta asiaa on selvitetty riittävästi aluehallituksen aiemmassa päätöksenteossa, yhteistoimintaneuvotteluissa, viranhaltijapäätöksen perusteluissa, työnantajan viranhaltijoille antamissa vastauksissa, työnantajan luottamusedustajille antamissa kirjallisissa vastauksissa sekä oikaisuvaatimuksen käsittelyn yhteydessä. Työnantaja on siten vastannut sekä viranhaltijoiden että luottamusedustajien asiassa esittämiin selvityspyyntöihin.

Johtopäätös

Oikaisuvaatimus tulee jättää tutkimatta siltä osin kuin se kohdistuu aluehallituksen aiempiin 19.5.2025 § 150 ja 19.1.2026 § 11 päätöksiin. Päätökset ovat lainvoimaisia. Siltä osin kuin oikaisuvaatimus koskee oikaisuvaatimuksen kohteena olevaa päätöstä, tutkii aluehallitus asian. Oikaisuvaatimuksessa ei ole esitetty sellaisia seikkoja, joiden perusteella viranhaltijapäätöstä olisi pidettävä lainvastaisena tai muutoin sellaisena, että päätöstä olisi syytä muuttaa. Näillä perusteilla oikaisuvaatimus jätetään osittain tutkimatta ja hylätään muilta osin.

Ehdotus

Esittelijä: Sami Mäenpää, hyvinvointialuejohtaja

1. Oikaisuvaatimus jätetään tutkimatta siltä osin kuin se koskee aluehallituksen lainvoimaisia päätöksiä 19.5.2025 § 150 ja 19.1.2026 § 11 edellä selostetuin perustein.
2. Aluehallitus vahvistaa oikaisuvaatimuksen käsittelyn yhteydessä edellä selostetut kokonaispalkan määräytymisperusteet sekä vahvistaa, että työnantajan edustajana toimivan johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevan viranhaltijan palkkauksen määräytymisperusteena on 1.7.2026 lukien kokonaispalkka ja että viranhaltijan kokonaispalkan määrä on hyvinvointialuejohtajan viranhaltijapäätöksen liitteessä todettu määrä.
3. Oikaisuvaatimus hylätään muutoin edellä selostetuin perustein.



§ 202

Hyvinvointialuejohtajan päätös § 34 koskeva oikaisuvaatimus

KHVADno-2026-3950

Valmistelijat / lisätiedot:

Jyrki Pursiainen, palvelussuhdepäällikkö, jyrki.pursiainen@kainuu.fi

Liitteet

1 Oikaisuvaatimus KHVADno-2026-3950.pdf
Verkkojulkisuus rajoitettu, Sisältää henkilötietoja

Päätös, johon haetaan oikaisua

Oikaisuvaatimuksen tekijä on tehnyt oikaisuvaatimuksen hyvinvointialuejohtajan viranhaltijapäätökseen KHVADno-2026-3950.

Oikaisuvaatimuksen sisältö

Oikaisuvaatimuksen tekijä on ilmoittanut saaneensa päätöksen tiedoksi 22.6.2026. Oikaisuvaatimus on päivätty 2.7.2026.

Oikaisuvaatimuksen tekijä vaatii, että viranhaltijapäätös KHVADno-2026-3950 oikaistaan ja kumotaan siltä osin kuin siinä todetaan viranhaltijan olevan johtavassa tai itsenäisessä asemassa siten, että hän jäisi työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle. Oikaisuvaatimuksen tekijä vaatii lisäksi, että päätöksen perusteet selvitetään uudelleen viranhaltijan tosiasiallisten tehtävien, työajan valvottavuuden, työajan määräytymisen ja palkkauksen perusteiden osalta.

Palkkauksen osalta oikaisuvaatimuksen tekijä vaatii, että palkkauksen perusteet arvioidaan ja perustellaan uudelleen. Vaatimuksen perusteena esitetään, ettei kokonaispalkassa ole huomioitu organisaatiomuutoksen mukanaan tuomia tehtävä-, vastuu-, vaativuus- ja työmäärämuutoksia eikä kokonaistyöajan aiheuttamaa työhön sidotun ajan kasvua.

Oikaisuvaatimuksen tekijä vaatii myös, että kokonaispalkka arvioidaan uudelleen siten, että se on yhdenvertainen ja tasapuolinen vastaavaa työtä tekevien viranhaltijoiden kesken.

Oikaisuvaatimuksen perusteluissa esitetään, ettei päätöksestä ilmene, millä tavoin tehtävät ovat aikaisemmasta muuttuneet luonteeltaan siten, ettei työaikaa voitaisi jatkossa tavanomaisella tavalla valvoa tai miksi työajan tarkka valvonta ei olisi tehtävien luonteen vuoksi tarkoituksenmukaista. Oikaisuvaatimuksen mukaan, jos työajan seuranta ja valvonta ovat olleet aikaisemmin mahdollisia, päätöksessä olisi tullut yksilöidä, mikä konkreettinen muutos tehtävissä, vastuissa tai työn järjestämisessä perustelee uuden tulkin.

Oikaisuvaatimuksessa katsotaan lisäksi, että työajan määräytyminen on ristiriidassa päätöksen perustelujen kanssa. Oikaisuvaatimuksen mukaan päätöksessä olisi täsmennettävä, mitä tarkoitetaan sillä, että siirrytään kokonaistyöaikaan, mutta työaikaa ei määritellä tai valvota ja että viranhaltija voi itse päättää työajastaan, jos työaika on kuitenkin määritetty 36,25 tunniksi viikossa. Oikaisuvaatimuksen mukaan viikoittaisen työajan nimenomainen määrittely viittaa siihen, että työajan käyttöä voidaan seurata ja että palvelussuhteessa sovelletaan työaikaa koskevia ehtoja.



Oikaisuvaatimuksessa esitetään myös, että työmäärän ja työajan riittävyyden arviointi puuttuu päätöksestä. Oikaisuvaatimuksen mukaan päätöksessä ei ole arvioitu, miten toimitaan tilanteessa, jossa määritelty työaika ei riitä tehtävien tekemiseen.

Oikaisuvaatimuksessa todetaan tämän olevan olennainen seikka, koska työajan riittämättömyys on ollut tiedossa jo aikaisemmin. Oikaisuvaatimuksen mukaan päätöksessä olisi tullut selvittää, miten työnantaja turvaa sen, ettei viranhaltijalle tosiasiallisesti synny korvauksetonta lisä- tai ylityötä.

Lisäksi oikaisuvaatimuksessa katsotaan, ettei ylityön teettämistä, korvaamista ja palkkauksen perusteita ole huomioitu riittävästi. Oikaisuvaatimuksen mukaan, jos työnantajalla on tarve teettää työtä yli määritellyn työajan, tästä aiheutuvat työaikakorvaukset tai muu korvausperuste on huomioitava. Oikaisuvaatimuksessa esitetään, ettei päätöksessä todettu kokonaispalkka sellaisenaan osoita, että mahdollinen lisä- tai ylityö olisi palkassa asianmukaisesti ja yksilöidysti huomioitu. Oikaisuvaatimuksen mukaan kokonaispalkassa ei ole myöskään riittävästi otettu huomioon organisaatiomuutoksen mukanaan tuomia tehtävä-, vastuu-, vaativuus- ja työmäärämuutoksia eikä kokonaistyöajan seurauksena lisääntyntä työhön sidottua aikaa.

Oikaisuvaatimuksessa vedotaan myös siihen, että työnantajan tulee huomioida kokonaispalkan määrittämisessä palvelualuepäälliköiden tasapuolinen ja yhdenvertainen kohtelu. Oikaisuvaatimuksen mukaan kokonaispalkkaa ei ole arvioitu yhdenvertaisesti palvelualuepäälliköiden kesken.

Työnantajan edustajan aseman osalta oikaisuvaatimuksessa katsotaan, että päätöksessä on selvitettävä, onko kyseinen tehtävä SOTE-sopimuksessa tai HYVTESissä määritelty työnantajan edustajan tehtäväksi, jonka palkan määräytymisperusteesta asianomainen viranomais voi vapaasti päättää.

Oikaisuvaatimuksen mukaan, mikäli tällaista asemaa ei ole, palkan ja työaika-aseman muuttaminen edellyttää tarkempaa sopimus- ja tehtäväkohtaista perustelua.

Oikaisuvaatimuksen tekijä pyytää lisäksi, että oikaisuvaatimuksen käsittelyn yhteydessä työnantaja yksilöi kirjallisesti tehtävien tosiasialliset muutokset aikaisempaan nähden, perusteet työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle jättämiselle, työajan valvonnan tosiasialliset mahdollisuudet, kokonaispalkan määräytymisperusteet, organisaatiomuutoksen vaikutukset tehtäviin, vastuisiin, vaativuuteen ja työmäärään, kokonaistyöajan vaikutuksen työhön sidotun ajan määrään sekä sen, miten mahdollinen lisä- tai ylityö jatkossa estetään tai korvataan. Johtopäätöksensä oikaisuvaatimuksen tekijä esittää, että päätös on puutteellisesti perusteltu ja perustuu olennaisilta osin selvittämättömiin seikkoihin.

Oikaisuvaatimuksen mukaan päätös vaikuttaa viranhaltijan palvelussuhteen ehtoihin, työaikaan ja palkkaukseen, minkä vuoksi asia tulee käsitellä uudelleen.

Oikaisuvaatimuksessa vaaditaan, että päätös oikaistaan siten, ettei viranhaltijaa todeta työaikalain soveltamisalan ulkopuoliseksi ilman yksilöityä, tosiasiallisiin tehtäviin perustuvaa ja lainmukaista selvitystä. Lisäksi oikaisuvaatimuksessa todetaan, että tehtävien vaativuus tulee kuvata ja sen myötä arvioida ja määritellä tehtävästä maksettava palkka.

Perustelut

HYVTESin ja SOTE-sopimuksen työnantajan edustajan palkkaa koskevat



määräykset

Sekä HYVTESin että SOTE-sopimuksen II Palkkaus 17 §:ssä on työnantajan edustajan palkkaa koskeva määräys.

Määräysten sisältö on tältä osin seuraava:

"Sen estämättä, mitä tässä sopimuksessa muutoin on määrätty, hyvinvointialueen /hyvinvointiyhtymän asianomainen viranomainen voi harkintansa mukaan päättää työnantajaa edustavien viranhaltijoiden/työntekijöiden palkasta ja sen määräytymisperusteesta. Työntekijöiden osalta tämä edellyttää, että työnantajan oikeudesta määrätä palkasta on sovittu työsopimuksessa.

Työnantajan edustajaksi katsotaan viranhaltija/työntekijä, joka vastaa hyvinvointialueen /hyvinvointiyhtymän tai sen merkittävän osan johtamisesta ja kehittämisestä. Esim. hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän ylin johto katsotaan tällaisiksi työnantajan edustajiksi.

Työnantajan edustajia ovat mm. johtavassa asemassa oleva viranhaltija/työntekijä, joka vastaa suuresta hallinnonalasta ja sen kehittämisestä samoin sellainen, jonka tehtävänä on vastata hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän yleisestä hallinnosta, taloudesta tai suunnittelusta ja niiden kehittämisestä sekä henkilöstöjohtaja, -päällikkö tai vastaavassa asemassa oleva viranhaltija/työntekijä.

Edellä tarkoitetun viranhaltijan/työntekijän kuulumisen tämän pykälän piiriin ratkaisee tarvittaessa Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT."

Soveltamisohjeen mukaan:

"Hyvinvointialue/hyvinvointiyhtymä voi vapaasti päättää yllä mainittujen viranhaltijoiden /työntekijöiden palkoista ja niiden tarkistamisesta sekä tarkistuksen voimaantuloajankohdasta.

Palkan määräytymisperusteena voi olla esim. kokonaispalkka. Mikäli viranhaltijan /työntekijän palkka on määriteltä kokonaispalkaksi, niin hänelle ei makseta muita palkkausluvussa tarkoitettuja palkanosia, jollei viranhaltijaa/työntekijää koskevassa hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän toimivaltaisen viranomaisen päätöksessä ole erikseen muuta todettu tai työsopimuksessa erikseen muuta sovittu. Tarvittaessa voidaan määrätä palkka kokonaispalkkana ilman työkokemuksellista tms. lisää."

Työaika korvausten osalta merkityksellinen määräys on HYVTESin ja SOTE-sopimuksen III luvun 21 §, joka koskee työaika korvausten suorittamista koskevia rajoituksia.

HYVTESin ja SOTE-sopimuksen mukainen tasopalkkajärjestelmä tulee voimaan 1.10.2026.

Työnantajan edustajan palkkaa koskevat uudet määräykset ovat HYVTESin ja SOTE-sopimuksen II Palkkausta koskeva luvun 20 §:ssä, jossa todetaan seuraavasti:

"Työnantajan edustajat ovat tasopalkkajärjestelmän ulkopuolella.

Työnantajan edustajaksi katsotaan työntekijä/viranhaltija, joka vastaa hyvinvointialueen /hyvinvointiyhtymän tai sen merkittävän osan johtamisesta ja kehittämisestä. Esim. hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän ylin johto katsotaan tällaisiksi työnantajan edustajiksi.

Työnantajan edustajia ovat mm. johtavassa asemassa oleva työntekijä/viranhaltija, joka vastaa suuresta hallinnonalasta ja sen kehittämisestä samoin sellainen, jonka tehtävänä on vastata hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän yleisestä hallinnosta, taloudesta tai suunnittelusta ja niiden kehittämisestä sekä henkilöstöjohtaja, -päällikkö tai vastaavassa asemassa oleva työntekijä/viranhaltija.

Edellä tarkoitetun työntekijän/viranhaltijan kuulumisen tämän pykälän piiriin ratkaisee



tarvittaessa Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT.

Sen estämättä, mitä tässä sopimuksessa muutoin on määrätty, työnantaja voi harkintansa mukaan päättää työnantajaa edustavien työntekijöiden/viranhaltijoiden palkasta ja sen määräytymisperusteesta. Työntekijöiden osalta tämä edellyttää, että työnantajan oikeudesta määrätä palkasta on sovittu työsopimuksessa."

Palkkausluvun 20 § soveltamisohjeessa todetaan seuraavasti:

"Työnantaja voi vapaasti päättää yllä mainittujen työntekijöiden/viranhaltijoiden palkoista ja niiden tarkistamisesta sekä tarkistuksen voimaantuloajankohdasta.

Palkan määräytymisperusteena on kokonaispalkka. Palkansaajalle ei makseta muita palkkausluvussa tarkoitettuja palkan osia, jollei työntekijää/viranhaltijaa koskevassa kunnan/kuntayhtymän työnantajan päätöksessä ole erikseen muuta todettu tai työsopimuksessa erikseen muuta sovittu. Työnantajan edustajalle ei kuitenkaan voi maksaa tasopalkkaa, tasolisää eikä työkokemukslisää."

KT yleiskirjeessä 12/2026 todetaan muun ohella seuraavaa: "--Työnantajien edustajien palkat muunnetaan tasopalkkajärjestelmän käyttöönoton yhteydessä kokonaispalkaksi ko. määräyksen mukaisesti. Palkka voidaan muuttaa kokonaispalkaksi jo ennen tasopalkkajärjestelmään siirtymistä. Kokonaispalkka ei saa pienentyä palkanmuunnon seurauksena.—"

Asian tausta ja aluehallituksen aiemmat päätökset

Kainuun hyvinvointialueen aluehallitus on 19.5.2025 § 150 käsitellyt organisaatiomuutosta koskevien yhteistoimintaneuvottelujen päättämistä.

Päätöksessä aluehallitus on todennut, että työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain mukaiset yhteistoimintaneuvottelut on käyty 4.3.–6.5.2025 ja saatu päätökseen.

Aluehallitus on samalla hyväksynyt organisaatio- ja johtamisjärjestelmää koskevan ratkaisun sekä määritellyt johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien viranhaltijoiden henkilöpiirin. Päätöksen mukaan näihin viranhaltijoihin kuuluvat muun ohella palvelualuepäälliköt, pois lukien lääkärisopimukseen kuuluvat. Aluehallitus on 19.1.2026 § 11 käsitellyt muutosta koskien siirtymisajankohtaa ja täydentänyt viranhaltijoiden henkilöpiiriä. Päätöksessä aluehallitus on päättänyt, että siirtymisajankohta, mukaan lukien kokonaispalkkaan siirtyminen, tapahtuu 30.6.2026 mennessä.

Aluehallituksen edellä mainituilla päätöksillä on ratkaistu johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien viranhaltijoiden henkilöpiirin sekä kokonaispalkkaan siirtymisen periaate ja aikataulu. Päätökset ovat lainvoimaisia.

Oikaisuvaatimuksen kohteena olevalla viranhaltijapäätöksellä ei ole ratkaistu uudelleen sitä, kuuluuko oikaisuvaatimuksen tekijä aluehallituksen päätöksissä olevien viranhaltijoiden henkilöpiiriin. Viranhaltijapäätöksellä on pantu aluehallituksen päätökset täytäntöön viranhaltijakohtaisesti vahvistamalla kokonaispalkan määrä ja kirjaamalla palvelussuhteen keskeisiin ehtoihin tehtävät muutokset.

Oikaisuvaatimuksen tutkimatta jättäminen siltä osin kuin se koskee johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien viranhaltijoiden henkilöpiiriä

Oikaisuvaatimuksessa vaaditaan viranhaltijapäätöksen kumoamista siltä osin kuin siinä todetaan viranhaltijan olevan johtavassa tai itsenäisessä asemassa siten, että



hän jää työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle. Lisäksi oikaisuvaatimuksessa vaaditaan tältä osin selvitystä tehtävien tosiasiallisesta luonteesta, työajan valvottavuudesta, työajan määräytymisestä, työajan riittävydestä ja mahdollisen lisä- tai ylityön estämisestä tai korvaamisesta edellä selostetulla tavalla. Johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien viranhaltijoiden henkilöpiiri on jo ratkaistu aluehallituksen päätöksillä 19.5.2025 § 150 ja 19.1.2026 § 11. Näissä päätöksissä aluehallitus on määritellyt ne viranhaltijaryhmät, joita pidetään hyvinvointialueen organisaatio- ja johtamisjärjestelmässä johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevina työnantajan edustajina. Oikaisuvaatimuksen tekijä toimii palvelualuepäällikkönä. Palvelualuepäälliköt, pois lukien lääkärisopimukseen kuuluvat, on sisällytetty aluehallituksen päätöksellä johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien viranhaltijoiden henkilöpiiriin. Koska tämä henkilöpiiriä koskeva ratkaisu on tehty aluehallituksen aiemmalla päätöksellä ja kyseinen päätös on lainvoimainen, eikä siihen ole jätetty siis oikaisuvaatimusta määräajassa, asiaa ei voida enää tutkia uudelleen tämän viranhaltijapäätöksen oikaisuvaatimuksen yhteydessä. Tämän vuoksi oikaisuvaatimus tulee jättää tutkimatta siltä osin kuin se kohdistuu aluehallituksen jo aiemmin tekemiin päätöksiin koskien työnantajan edustajien sekä johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien viranhaltijoiden määrittelyyn ja siitä seuranneisiin seikkoihin. Se, että viranhaltijapäätöksessä on täytäntöönpanon yhteydessä todettu viranhaltijan asema aluehallituksen päätösten mukaisesti ja selostettu päätösten keskeinen sisältö, ei avaa uudelleen oikaisuvaatimusoikeutta aluehallituksen jo lainvoimaisiin päätöksiin.

Oikaisuvaatimus tutkitaan palkkauksen viranhaltijakohtaista ratkaisua koskevilta osin

Oikaisuvaatimuksen kohteena olevalla viranhaltijapäätöksellä on tältä osin vahvistettu yksittäisen viranhaltijan kokonaispalkan määrä aluehallituksen aiempien päätösten edellyttämällä tavalla. Siltä osin kuin oikaisuvaatimuksessa esitetyt väitteet koskevat HYVTESin tai SOTE-sopimuksen määräysten tulkintaa, kyse on virka- ja työehtosopimuksen tulkintaa koskevasta kysymyksestä. Virka- ja työehtosopimusten tulkintaa koskevat riitaisuudet käsitellään virka- ja työehtosopimusjärjestelmän mukaisessa menettelyssä. Aluehallitus ei tässä oikaisuvaatimusmenettelyssä ratkaise mahdollista virka- ja työehtosopimuksen soveltamista ja tulkintaa koskevaa riitaa. Edellä todetusta huolimatta todetaan seuraavasti.

Kokonaispalkan määräytyminen

Oikaisuvaatimuksessa on katsottu, ettei kokonaispalkassa ole riittävästi otettu huomioon organisaatiomuutoksen mukanaan tuomia tehtävä-, vastuu-, vaativuus- ja työmäärämuutoksia eikä kokonaistyöajan seurauksena lisääntynyttä työhön sidottua aikaa. Oikaisuvaatimuksen mukaan päätöksessä todettu kokonaispalkka ei sellaisenaan osoita, että mahdollinen lisä- tai ylityö olisi palkassa asianmukaisesti ja yksilöidysti huomioitu.

Kokonaispalkan määräytymisessä on huomioitu erityisesti seuraavat tekijät:

- viranhaltijan tehtäväasema työnantajan organisaatiossa;
- johtamisvastuu ja työnantajan edustajan rooli;
- tehtävän itsenäisyys ja kokonaisvastuu;



- vastuualueen tai toimintakokonaisuuden laajuus;
 - tehtävään liittyvä päätöksenteko-, valmistelu- ja toimeenpanovastuu;
 - taloudellinen vastuu ja toiminnan tuloksellisuuteen liittyvä vastuu;
 - henkilöstöjohtamiseen, palvelutoiminnan johtamiseen ja toiminnan kehittämiseen liittyvät vastuut;
 - organisaatiomuutoksen vaikutukset tehtävään, vastuukokonaisuuteen ja työnantajan edustajan asemaan;
 - aiempi palkkataso ja palkkauksen siirtymävaiheen kokonaisuus sekä
 - palkkauksen yhdenmukaistamisen tarve sekä yhdenvertaisen ja tasapuolisen kohtelun toteutuminen vertailukelpoisessa asemassa olevien välillä.
- Kokonaispalkka muodostaa viranhaltijan varsinaisen palkan. Kokonaispalkka sisältää sovellettavan virka- ja työehtosopimuksen palkkausluvussa tarkoitetut palkanosat, ellei työnantaja ole erikseen päättänyt jonkin palkkaerän tai korvauksen maksamisesta kokonaispalkan lisäksi.
- Kokonaispalkka ei muodostu siten, että aiemmat palkanosat jäisivät erillisinä osina voimaan ja niiden päälle muodostettaisiin uusi palkka. Kokonaispalkkaan siirtymisen jälkeen palkkaus ei määräydy enää erillisten palkanosien summana, vaan kokonaispalkkana, joka kuvaa edellä selostettujen perusteiden nojalla tehtävän kokonaisvastuuta, asemaa, vaativuutta ja työnantajan edustajan roolia.
- Kokonaispalkka on voitu määritellä työnantajan harkinnan perusteella tehtävän kokonaisarviointin pohjalta edellä selostettujen kokonaispalkan määräytymisperusteita soveltaen.

Organisaatiomuutoksen ja tehtävämuutosten vaikutus palkkaan

Oikaisuvaatimuksessa esitetään, ettei kokonaispalkassa ole huomioitu organisaatiomuutoksen vaikutuksia tehtäviin, vastuisiin, vaativuuteen ja työmäärään. Oikaisuvaatimuksen mukaan tehtävien vaativuus tulee kuvata ja sen myötä arvioida ja määritellä tehtävästä maksettava palkka.

Organisaatiomuutoksen vaikutuksia on arvioitu osana uuden organisaatio- ja johtamisjärjestelmän toimeenpanoa ja kokonaispalkkojen viranhaltijakohtaista valmistelua. Nämä seikat on otettu huomioon kokonaispalkkaa määriteltäessä.

Oikaisuvaatimuksessa ei ole esitetty sellaista uutta tai yksilöityä tehtäväkohtaista selvitystä, joka antaisi aiheen arvioida kokonaispalkan määräytymisperusteita toisin.

Oikaisuvaatimuksessa esitetyn perusteella ei ole myöskään aihetta katsoa, että työnantajan organisaatiomuutoksen vaikutuksista tekemä arvio olisi ollut virheellinen tai puutteellinen.

Yhdenvertaisuus ja tasapuolinen kohtelu sekä työajan riittävyttä ja työaikakorvauksia koskevat väitteet palkkauksen arvioinnissa

Oikaisuvaatimuksessa vaaditaan, että kokonaispalkka arvioidaan uudelleen siten, että se on yhdenvertainen ja tasapuolinen vastaavaa työtä tekevien viranhaltijoiden kesken. Oikaisuvaatimuksessa katsotaan, ettei kokonaispalkkaa ole arvioitu yhdenvertaisesti palvelualuepäälliköiden kesken.

Yhdenvertainen ja tasapuolinen kohtelu ei edellytä samaa euromääräistä palkkaa kaikille samaan nimikeryhmään kuuluville viranhaltijoille. Palkka voi perustellusti erota, jos esimerkiksi tehtävien sisältö, johdettavan kokonaisuuden laajuus, vastuiden



määrä, taloudellinen vastuu, henkilöstövastuu, toiminnan luonne, organisaatiomuutoksen vaikutukset tai muut tehtävän vaativuustekijät poikkeavat toisistaan. Kokonaispalkkojen määrittelyssä on pyritty siihen, että johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien viranhaltijoiden palkkaus määräytyy johdonmukaisin ja työnantajan päätöksiin perustuvien perusteiden. Oikaisuvaatimuksen tekijän kokonaispalkan määrittelyssä ei ole toimitettu yhdenvertaisen tai tasapuolisen kohtelun vastaisesti.

Oikaisuvaatimuksessa on katsottu, ettei päätöksessä ole riittävästi arvioitu, miten toimitaan tilanteessa, jossa määriteltä työaika ei riitä tehtävien tekemiseen, eikä sitä, miten mahdollinen lisä- tai ylityö estetään tai korvataan. Oikaisuvaatimuksessa katsotaan, että työajan riittämättömyys on ollut tiedossa jo aikaisemmin ja että päätöksessä olisi tullut selvittää, miten työnantaja turvaa sen, ettei viranhaltijalle tosiasiallisesti synny korvauksetonta lisä- tai ylityötä.

Siltä osin kuin väite liittyy siihen, onko oikaisuvaatimuksen tekijä johtavassa ja itsenäisessä asemassa oleva viranhaltija ja työaika koskevien korvausmääräysten ulkopuolella, kysymys liittyy aluehallituksen aiempaan lainvoimaiseen henkilöpiiriä ja työaika-asemaa koskevaan ratkaisuun, eikä sitä tutkita uudelleen tässä yhteydessä. Palkkauksen osalta kokonaispalkka on tarkoitettu kattamaan tehtävän kokonaisvastuu ja siihen liittyvä tavanomainen ajankäytön vaihtelu. Johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevan viranhaltijan tehtäviin kuuluu työn ja vastuualueen johtaminen sekä tehtävien priorisointi. Työmäärän ajoittainen vaihtelu ei sellaisenaan merkitse sitä, että kokonaispalkan määrä olisi lainvastainen tai että sitä olisi tämän oikaisuvaatimuksen perusteella muutettava. Jos viranhaltija arvioi, että tehtäväkokonaisuus, työmäärä tai käytettävissä olevat resurssit eivät ole tasapainossa, hänen tulee ottaa asia esille oman esihenkilönsä kanssa. Tällöin työnantaja arvioi tilanteen normaaliin tapaan esimerkiksi työn organisoinnin, tehtävien priorisoinnin, vastuiden rajaamisen, mahdolliset sijais- tai resurssijärjestelyt.

Oikaisuvaatimuksessa esitetyt selvityspyynnöt

Oikaisuvaatimuksessa on pyydetty työnantajaa yksilöimään kirjallisesti muun ohella tehtävien tosiasialliset muutokset, perusteet työaikalaan soveltamisalan ulkopuolelle jättämiselle, työajan valvonnan tosiasialliset mahdollisuudet, kokonaispalkan määräytymisperusteet, organisaatiomuutoksen vaikutukset tehtäviin, vastuisiin, vaativuuteen ja työmäärään, kokonaistyöajan vaikutus työhön sidotun ajan määrään sekä se, miten mahdollinen lisä- tai ylityö jatkossa estetään tai korvataan. Oikaisuvaatimuksen käsittelyn kannalta ratkaisevaa on, onko viranhaltijapäätös palkkausta koskevilta osin lainvastainen tai onko sitä muutoin syytä muuttaa. Oikaisuvaatimuksessa esitetyt selvityspyynnöt eivät sellaisenaan osoita päätöstä lainvastaiseksi. Siltä osin kuin selvityspyynnöt kohdistuvat johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien viranhaltijoiden henkilöpiiriin määrittelyyn ja työaika-asemaa koskevaan ratkaisuun, on kysymys jo aluehallituksen lainvoimaisilla päätöksillä ratkaistusta asiasta.

Työnantajan tulkintaetuoikeus ja selvitysten riittävyys

Työnantajalla on työnantaja-asemansa perusteella oikeus johtaa ja järjestää työtä, päättää organisaatiostaan sekä soveltaa ja tulkita virka- ja työehtosopimusten



määräyksiä työnantajana. Työnantaja on käyttänyt työnantajalle kuuluvaa tulkintaetuoikeutta muun ohella arvioidessaan johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien viranhaltijoiden henkilöpiiriä, kokonaispalkan käyttöönottoa sekä kokonaispalkkojen määräytymisperusteita. Työnantajan tulkinnan mukaan oikaisuvaatimuksen tekijä kuuluu aluehallituksen päätöksissä määriteltyn johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien viranhaltijoiden henkilöpiiriin, ja hänen palkkauksensa määräytymisperusteena voidaan näin ollen soveltaa kokonaispalkkaa. Johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien viranhaltijoiden henkilöpiiriä koskeva ratkaisu on tehty aluehallituksen aiemmilla lainvoimaisilla päätöksillä. Siltä osin kuin oikaisuvaatimuksessa pyritään saattamaan tämä kysymys uudelleen arvioitavaksi, oikaisuvaatimus jätetään edellä todetusti tutkimatta. Palkkauksen osalta asiaa on selvitetty riittävästi aluehallituksen aiemmassa päätöksenteossa, yhteistoimintaneuvotteluissa, viranhaltijapäätöksen perusteluissa, työnantajan viranhaltijoille antamissa vastauksissa, työnantajan luottamusedustajille antamissa kirjallisissa vastauksissa sekä oikaisuvaatimuksen käsittelyn yhteydessä. Työnantaja on siten vastannut sekä viranhaltijoiden että luottamusedustajien asiassa esittämiin selvityspyyntöihin.

Johtopäätös

Oikaisuvaatimus tulee jättää tutkimatta siltä osin kuin se kohdistuu aluehallituksen aiempiin 19.5.2025 § 150 ja 19.1.2026 § 11 päätöksiin. Päätökset ovat lainvoimaisia. Siltä osin kuin oikaisuvaatimus koskee oikaisuvaatimuksen kohteena olevaa päätöstä, tutkii aluehallitus asian edellä todetuin rajauksin. Oikaisuvaatimuksessa ei ole esitetty sellaisia seikkoja, joiden perusteella viranhaltijapäätöstä olisi pidettävä lainvastaisena tai muutoin sellaisena, että päätöstä olisi syytä muuttaa. Näillä perusteilla oikaisuvaatimus jätetään osittain tutkimatta ja hylätään muilta osin.

Ehdotus

Esittelijä: Sami Mäenpää, hyvinvointialuejohtaja

1. Oikaisuvaatimus jätetään tutkimatta siltä osin kuin se koskee aluehallituksen lainvoimaisia päätöksiä 19.5.2025 § 150 ja 19.1.2026 § 11 edellä selostetuin perustein.
2. Aluehallitus vahvistaa oikaisuvaatimuksen käsittelyn yhteydessä edellä selostetut kokonaispalkan määräytymisperusteet sekä vahvistaa, että työnantajan edustajana toimivan johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevan viranhaltijan palkkauksen määräytymisperusteena on 1.7.2026 lukien kokonaispalkka ja että viranhaltijan kokonaispalkan määrä on hyvinvointialuejohtajan viranhaltijapäätöksen liitteessä todettu määrä.
3. Oikaisuvaatimus hylätään muutoin edellä selostetuin perustein.



§ 203

Hyvinvointialuejohtajan päätös § 35 koskeva oikaisuvaatimus

KHVADno-2026-3951

Valmistelijat / lisätiedot:

Jyrki Pursiainen, palvelussuhdepäällikkö, jyrki.pursiainen@kainuu.fi

Liitteet

1 Oikaisuvaatimus KHVADno-2026-3951.pdf
Verkkojulkisuus rajoitettu, Sisältää henkilötietoja

Päätös, johon haetaan oikaisua

Oikaisuvaatimuksen tekijä on tehnyt oikaisuvaatimuksen hyvinvointialuejohtajan viranhaltijapäätökseen KHVADno-2026-3951.

Oikaisuvaatimuksen sisältö

Oikaisuvaatimuksen tekijä on ilmoittanut saaneensa päätöksen tiedoksi 22.6.2026.

Oikaisuvaatimus on päivätty 1.7.2026.

Oikaisuvaatimuksen tekijä vaatii, että viranhaltijapäätös KHVADno-2026-3951 oikaistaan ja kumotaan siltä osin kuin siinä todetaan viranhaltijan olevan johtavassa tai itsenäisessä asemassa siten, että hän jäisi työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle. Oikaisuvaatimuksen tekijä vaatii lisäksi, että päätöksen perusteet selvitetään uudelleen viranhaltijan tosiasiallisten tehtävien, työajan valvottavuuden, työajan määräytymisen ja palkkauksen perusteiden osalta.

Palkkauksen osalta oikaisuvaatimuksen tekijä vaatii, että palkkauksen perusteet arvioidaan ja perustellaan uudelleen. Vaatimuksen perusteena esitetään, ettei kokonaispalkassa ole huomioitu organisaatiomuutoksen mukanaan tuomia tehtävä-, vastuu-, vaativuus- ja työmäärämuutoksia eikä kokonaistyöajan aiheuttamaa työhön sidotun ajan kasvua.

Oikaisuvaatimuksen tekijä vaatii myös, että kokonaispalkka arvioidaan uudelleen siten, että se on yhdenvertainen ja tasapuolinen vastaavaa työtä tekevien viranhaltijoiden kesken.

Oikaisuvaatimuksen perusteluissa esitetään, ettei päätöksestä ilmene, millä tavoin tehtävät ovat aikaisemmasta muuttuneet luonteeltaan siten, ettei työaikaa voitaisi jatkossa tavanomaisella tavalla valvoa tai miksi työajan tarkka valvonta ei olisi tehtävien luonteen vuoksi tarkoituksenmukaista. Oikaisuvaatimuksen mukaan, jos työajan seuranta ja valvonta ovat olleet aikaisemmin mahdollisia, päätöksessä olisi tullut yksilöidä, mikä konkreettinen muutos tehtävissä, vastuissa tai työn järjestämisessä perustelee uuden tulkin.

Oikaisuvaatimuksessa katsotaan lisäksi, että työajan määräytyminen on ristiriidassa päätöksen perustelujen kanssa. Oikaisuvaatimuksen mukaan päätöksessä olisi täsmennettävä, mitä tarkoitetaan sillä, että siirrytään kokonaistyöaikaan, mutta työaikaa ei määritellä tai valvota ja että viranhaltija voi itse päättää työajastaan, jos työaika on kuitenkin määritelty 36,25 tunniksi viikossa. Oikaisuvaatimuksen mukaan viikoittaisen työajan nimenomainen määrittely viittaa siihen, että työajan käyttöä



voidaan seurata ja että palvelussuhteessa sovelletaan työaikaa koskevia ehtoja. Oikaisuvaatimuksessa esitetään myös, että työmäärän ja työajan riittävyys arviointi puuttuu päätöksestä. Oikaisuvaatimuksen mukaan päätöksessä ei ole arvioitu, miten toimitaan tilanteessa, jossa määritelty työaika ei riitä tehtävien tekemiseen. Oikaisuvaatimuksessa todetaan tämän olevan olennainen seikka, koska työajan riittämättömyys on ollut tiedossa jo aikaisemmin. Oikaisuvaatimuksen mukaan päätöksessä olisi tullut selvittää, miten työnantaja turvaa sen, ettei viranhaltijalle tosiasiallisesti synny korvauksetonta lisä- tai ylityötä.

Lisäksi oikaisuvaatimuksessa katsotaan, ettei ylityön teettämistä, korvaamista ja palkkauksen perusteita ole huomioitu riittävästi. Oikaisuvaatimuksen mukaan, jos työnantajalla on tarve teettää työtä yli määriteltyä työajan, tästä aiheutuvat työaikakorvaukset tai muu korvausperuste on huomioitava. Oikaisuvaatimuksessa esitetään, ettei päätöksessä todettu kokonaispalkka sellaisenaan osoita, että mahdollinen lisä- tai ylityö olisi palkassa asianmukaisesti ja yksilöidysti huomioitu. Oikaisuvaatimuksen mukaan kokonaispalkassa ei ole myöskään riittävästi otettu huomioon organisaatiomuutoksen mukanaan tuomia tehtävä-, vastuu-, vaativuus- ja työmäärämuutoksia eikä kokonaistyöajan seurauksena lisääntyntä työhön sidottua aikaa.

Oikaisuvaatimuksessa vedotaan myös siihen, että työnantajan tulee huomioida kokonaispalkan määrittämisessä palvelualuepäälliköiden tasapuolinen ja yhdenvertainen kohtelu. Oikaisuvaatimuksen mukaan kokonaispalkkaa ei ole arvioitu yhdenvertaisesti palvelualuepäälliköiden kesken.

Työnantajan edustajan aseman osalta oikaisuvaatimuksessa katsotaan, että päätöksessä on selvitettävä, onko kyseinen tehtävä SOTE-sopimuksessa tai HYVTESissä määritelty työnantajan edustajan tehtäväksi, jonka palkan määräytymisperusteesta asianomainen viranomais voi vapaasti päättää. Oikaisuvaatimuksen mukaan, mikäli tällaista asemaa ei ole, palkan ja työaika-aseman muuttaminen edellyttää tarkempaa sopimus- ja tehtäväkohtaista perustelua. Oikaisuvaatimuksen tekijä pyytää lisäksi, että oikaisuvaatimuksen käsittelyn yhteydessä työnantaja yksilöi kirjallisesti tehtävien tosiasialliset muutokset aikaisempaan nähden, perusteet työaikalaain soveltamisalan ulkopuolelle jättämiselle, työajan valvonnan tosiasialliset mahdollisuudet, kokonaispalkan määräytymisperusteet, organisaatiomuutoksen vaikutukset tehtäviin, vastuisiin, vaativuuteen ja työmäärään, kokonaistyöajan vaikutuksen työhön sidotun ajan määrään sekä sen, miten mahdollinen lisä- tai ylityö jatkossa estetään tai korvataan. Johtopäätöksensä oikaisuvaatimuksen tekijä esittää, että päätös on puutteellisesti perusteltu ja perustuu olennaisilta osin selvittämättömiin seikkoihin.

Oikaisuvaatimuksen mukaan päätös vaikuttaa viranhaltijan palvelussuhteen ehtoihin, työaikaan ja palkkaukseen, minkä vuoksi asia tulee käsitellä uudelleen.

Oikaisuvaatimuksessa vaaditaan, että päätös kumotaan tai sitä oikaistaan siten, ettei viranhaltijaa todeta työaikalaain soveltamisalan ulkopuoliseksi ilman yksilöityä, tosiasiallisiin tehtäviin perustuvaa ja lainmukaista selvitystä.

Perustelut

HYVTESin ja SOTE-sopimuksen työnantajan edustajan palkkaa koskevat määräykset



Sekä HYVTESin että SOTE-sopimuksen II Palkkaus 17 §:ssä on työnantajan edustajan palkkaa koskeva määräys.

Määräysten sisältö on tältä osin seuraava:

”Sen estämättä, mitä tässä sopimuksessa muutoin on määrätty, hyvinvointialueen /hyvinvointiyhtymän asianomainen viranomainen voi harkintansa mukaan päättää työnantajaa edustavien viranhaltijoiden/työntekijöiden palkasta ja sen määräytymisperusteesta. Työntekijöiden osalta tämä edellyttää, että työnantajan oikeudesta määrätä palkasta on sovittu työsopimuksessa.

Työnantajan edustajaksi katsotaan viranhaltija/työntekijä, joka vastaa hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän tai sen merkittävän osan johtamisesta ja kehittämisestä. Esim. hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän ylin johto katsotaan tällaisiksi työnantajan edustajiksi.

Työnantajan edustajia ovat mm. johtavassa asemassa oleva viranhaltija/työntekijä, joka vastaa suuresta hallinnonalasta ja sen kehittämisestä samoin sellainen, jonka tehtävänä on vastata hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän yleisestä hallinnosta, taloudesta tai suunnittelusta ja niiden kehittämisestä sekä henkilöstöjohtaja, -päällikkö tai vastaavassa asemassa oleva viranhaltija/työntekijä.

Edellä tarkoitetun viranhaltijan/työntekijän kuulumisen tämän pykälän piiriin ratkaisee tarvittaessa Kunta- ja hyvinvointialueen työnantajat KT.”

Soveltamisohjeen mukaan:

”Hyvinvointialue/hyvinvointiyhtymä voi vapaasti päättää yllä mainittujen viranhaltijoiden/työntekijöiden palkoista ja niiden tarkistamisesta sekä tarkistuksen voimaantuloajankohdasta.

Palkan määräytymisperusteena voi olla esim. kokonaispalkka. Mikäli viranhaltijan /työntekijän palkka on määritetty kokonaispalkaksi, niin hänelle ei makseta muita palkkausluvussa tarkoitettuja palkanosia, jollei viranhaltijaa/työntekijää koskevassa hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän toimivaltaisen viranomaisen päätöksessä ole erikseen muuta todettu tai työsopimuksessa erikseen muuta sovittu. Tarvittaessa voidaan määrätä palkka kokonaispalkkana ilman työkokemuksellisia tms. lisä.”

Työaikakorvausten osalta merkityksellinen määräys on HYVTESin ja SOTE-sopimuksen III luvun 21 §, joka koskee työaikakorvausten suorittamista koskevia rajoituksia.

HYVTESin ja SOTE-sopimuksen mukainen tasopalkkajärjestelmä tulee voimaan 1.10.2026.

Työnantajan edustajan palkkaa koskevat uudet määräykset ovat HYVTESin ja SOTE-sopimuksen II Palkkausta koskeva luvun 20 §:ssä, jossa todetaan seuraavasti:

”Työnantajan edustajat ovat tasopalkkajärjestelmän ulkopuolella.

Työnantajan edustajaksi katsotaan työntekijä/viranhaltija, joka vastaa hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän tai sen merkittävän osan johtamisesta ja kehittämisestä. Esim. hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän ylin johto katsotaan tällaisiksi työnantajan edustajiksi.

Työnantajan edustajia ovat mm. johtavassa asemassa oleva työntekijä/viranhaltija, joka vastaa suuresta hallinnonalasta ja sen kehittämisestä samoin sellainen, jonka tehtävänä on vastata hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän yleisestä hallinnosta, taloudesta tai suunnittelusta ja niiden kehittämisestä sekä henkilöstöjohtaja, -päällikkö tai vastaavassa asemassa oleva työntekijä/viranhaltija.

Edellä tarkoitetun työntekijän/viranhaltijan kuulumisen tämän pykälän piiriin ratkaisee tarvittaessa Kunta- ja hyvinvointialueen työnantajat KT.



Sen estämättä, mitä tässä sopimuksessa muutoin on määrätty, työnantaja voi harkintansa mukaan päättää työnantajaa edustavien työntekijöiden/viranhaltijoiden palkasta ja sen määräytymisperusteesta. Työntekijöiden osalta tämä edellyttää, että työnantajan oikeudesta määrätä palkasta on sovittu työsopimuksessa."

Palkkausluvun 20 § soveltamisohjeessa todetaan seuraavasti:

"Työnantaja voi vapaasti päättää yllä mainittujen työntekijöiden/viranhaltijoiden palkoista ja niiden tarkistamisesta sekä tarkistuksen voimaantuloajankohdasta. Palkan määräytymisperusteena on kokonaispalkka. Palkansaajalle ei makseta muita palkkausluvussa tarkoitettuja palkan osia, jollei työntekijää/viranhaltijaa koskevassa kunnan/kuntayhtymän työnantajan päätöksessä ole erikseen muuta todettu tai työsopimuksessa erikseen muuta sovittu. Työnantajan edustajalle ei kuitenkaan voi maksaa tasopalkkaa, tasolisää eikä työkokemukslisää."

KT yleiskirjeessä 12/2026 todetaan muun ohella seuraavaa: "--Työnantajien edustajien palkat muunnetaan tasopalkkajärjestelmän käyttöönoton yhteydessä kokonaispalkaksi ko. määräyksen mukaisesti. Palkka voidaan muuttaa kokonaispalkaksi jo ennen tasopalkkajärjestelmään siirtymistä. Kokonaispalkka ei saa pienentyä palkanmuunnon seurauksena.—"

Asian tausta ja aluehallituksen aiemmat päätökset

Kainuun hyvinvointialueen aluehallitus on 19.5.2025 § 150 käsitellyt organisaatiomuutosta koskevien yhteistoimintaneuvottelujen päättämistä.

Päätöksessä aluehallitus on todennut, että työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain mukaiset yhteistoimintaneuvottelut on käyty 4.3.–6.5.2025 ja saatu päätökseen.

Aluehallitus on samalla hyväksynyt organisaatio- ja johtamisjärjestelmää koskevan ratkaisun sekä määritellyt johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien viranhaltijoiden henkilöpiirin. Päätöksen mukaan näihin viranhaltijoihin kuuluvat muun ohella palvelualuepäälliköt, pois lukien lääkärisopimukseen kuuluvat. Aluehallitus on 19.1.2026 § 11 käsitellyt muutosta koskien siirtymisajankohtaa ja täydentänyt viranhaltijoiden henkilöpiiriä. Päätöksessä aluehallitus on päättänyt, että siirtymisajankohta, mukaan lukien kokonaispalkkaan siirtyminen, tapahtuu 30.6.2026 mennessä.

Aluehallituksen edellä mainituilla päätöksillä on ratkaistu johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien viranhaltijoiden henkilöpiiri sekä kokonaispalkkaan siirtymisen periaate ja aikataulu. Päätökset ovat lainvoimaisia.

Oikaisuvaatimuksen kohteena olevalla viranhaltijapäätöksellä ei ole ratkaistu uudelleen sitä, kuuluuko oikaisuvaatimuksen tekijä aluehallituksen päätöksissä olevien viranhaltijoiden henkilöpiiriin. Viranhaltijapäätöksellä on pantu aluehallituksen päätökset täytäntöön viranhaltijakohtaisesti vahvistamalla kokonaispalkan määrä ja kirjaamalla palvelussuhteen keskeisiin ehtoihin tehtävät muutokset.

Oikaisuvaatimuksen tutkimatta jättäminen siltä osin kuin se koskee johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien viranhaltijoiden henkilöpiiriä

Oikaisuvaatimuksessa vaaditaan viranhaltijapäätöksen kumoamista tai oikaisemista siltä osin kuin siinä todetaan viranhaltijan olevan johtavassa tai itsenäisessä asemassa siten, että hän jää työaikain soveltamisalan ulkopuolelle. Lisäksi



oikaisuvaatimuksessa vaaditaan tältä osin selvitystä tehtävien tosiasiallisesta luonteesta, työajan valvottavuudesta, työajan määräytymisestä, työajan riittävydestä ja mahdollisen lisä- tai ylityön estämisestä tai korvaamisesta edellä selostetulla tavalla. Johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien viranhaltijoiden henkilöpiiri on jo ratkaistu aluehallituksen päätöksillä 19.5.2025 § 150 ja 19.1.2026 § 11. Näissä päätöksissä aluehallitus on määritellyt ne viranhaltijaryhmät, joita pidetään hyvinvointialueen organisaatio- ja johtamisjärjestelmässä johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevina työnantajan edustajina.

Oikaisuvaatimuksen tekijä toimii palvelualuepäällikkönä. Palvelualuepäälliköt, pois lukien lääkärisopimukseen kuuluvat, on sisällytetty aluehallituksen päätöksellä johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien viranhaltijoiden henkilöpiiriin. Koska tämä henkilöpiiriä koskeva ratkaisu on tehty aluehallituksen aiemmalla päätöksellä ja kyseinen päätös on lainvoimainen, eikä siitä siis ole jätetty oikaisuvaatimusta määräajassa, asiaa ei voida enää tutkia uudelleen tämän viranhaltijapäätöksen oikaisuvaatimuksen yhteydessä. Tämän vuoksi oikaisuvaatimus tulee jättää tutkimatta siltä osin kuin se kohdistuu aluehallituksen jo aiemmin tekemiin päätöksiin koskien työnantajan edustajien sekä johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien viranhaltijoiden määrittelyä ja siitä seuranneita seikkoja. Se, että viranhaltijapäätöksessä on täytäntöönpanon yhteydessä todettu viranhaltijan asema aluehallituksen päätösten mukaisesti ja selostettu päätösten keskeinen sisältö, ei avaa uudelleen oikaisuvaatimusoikeutta aluehallituksen jo lainvoimaisiin päätöksiin.

Oikaisuvaatimus tutkitaan palkkauksen viranhaltijakohtaista ratkaisua koskevilta osin

Oikaisuvaatimuksen kohteena olevalla viranhaltijapäätöksellä on tältä osin vahvistettu yksittäisen viranhaltijan kokonaispalkan määrä aluehallituksen aiempien päätösten edellyttämällä tavalla. Siltä osin kuin oikaisuvaatimuksessa esitetyt väitteet koskevat HYVTESin tai SOTE-sopimuksen määräysten tulkintaa, kyse on virka- ja työehtosopimuksen tulkintaa koskevasta kysymyksestä. Virka- ja työehtosopimusten tulkintaa koskevat riitaisuudet käsitellään virka- ja työehtosopimusjärjestelmän mukaisessa menettelyssä. Aluehallitus ei tässä oikaisuvaatimusmenettelyssä ratkaise mahdollista virka- ja työehtosopimuksen soveltamista ja tulkintaa koskevaa riitaa. Edellä todetusta huolimatta todetaan seuraavasti.

Kokonaispalkan määräytyminen

Oikaisuvaatimuksessa on katsottu, ettei kokonaispalkassa ole riittävästi otettu huomioon organisaatiomuutoksen mukanaan tuomia tehtävä-, vastuu-, vaativuus- ja työmäärämuutoksia eikä kokonaistyöajan seurauksena lisääntyntä työhön sidottua aikaa.

Kokonaispalkan määräytymisessä on huomioitu erityisesti seuraavat tekijät:

- viranhaltijan tehtäväasema työnantajan organisaatiossa;
- johtamisvastuu ja työnantajan edustajan rooli;
- tehtävän itsenäisyys ja kokonaisvastuu;
- vastuualueen tai toimintakokonaisuuden laajuus;
- tehtävään liittyvä päätöksenteko-, valmistelu- ja toimeenpanovastuu;
- taloudellinen vastuu ja toiminnan tuloksellisuuteen liittyvä vastuu;



- henkilöstöjohtamiseen, palvelutoiminnan johtamiseen ja toiminnan kehittämiseen liittyvät vastuut;
 - organisaatiomuutoksen vaikutukset tehtävään, vastuukokonaisuuteen ja työnantajan edustajan asemaan;
 - aiempi palkkataso ja palkkauksen siirtymävaiheen kokonaisuus sekä
 - palkkauksen yhdenmukaistamisen tarve sekä yhdenvertaisen ja tasapuolisen kohtelun toteutuminen vertailukelpoisessa asemassa olevien välillä.
- Kokonaispalkka muodostaa viranhaltijan varsinaisen palkan. Kokonaispalkka sisältää sovellettavan virka- ja työehtosopimuksen palkkausluvussa tarkoitetut palkanosat, ellei työnantaja ole erikseen päättänyt jonkin palkkaerän tai korvauksen maksamisesta kokonaispalkan lisäksi.
- Kokonaispalkka ei muodostu siten, että aiemmat palkanosat jäisivät erillisinä osina voimaan ja niiden päälle muodostettaisiin uusi palkka. Kokonaispalkkaan siirtymisen jälkeen palkkaus ei määräydy enää erillisten palkanosien summana, vaan kokonaispalkkana, joka kuvaa edellä selostettujen perusteiden nojalla tehtävän kokonaisvastuuta, asemaa, vaativuutta ja työnantajan edustajan roolia.
- Kokonaispalkka on voitu määritellä työnantajan harkinnan perusteella tehtävän kokonaisarvioinnin pohjalta edellä selostettujen kokonaispalkan määräytymisperusteita soveltaen.

Organisaatiomuutoksen ja tehtävämuutosten vaikutus palkkaan

Oikaisuvaatimuksessa esitetään, ettei kokonaispalkassa ole huomioitu organisaatiomuutoksen vaikutuksia tehtäviin, vastuisiin, vaativuuteen ja työmäärään. Oikaisuvaatimuksen mukaan tehtävien vaativuus, työmäärä ja kokonaistyöajan aiheuttama työhön sidotun ajan kasvu olisi tullut huomioida kokonaispalkan perusteissa.

Organisaatiomuutoksen vaikutuksia on arvioitu osana uuden organisaatio- ja johtamisjärjestelmän toimeenpanoa ja kokonaispalkkojen viranhaltijakohtaista valmistelua. Nämä seikat on otettu huomioon kokonaispalkkaa määriteltäessä.

Oikaisuvaatimuksessa ei ole esitetty sellaista uutta tai yksilöityä tehtäväkohtaista selvitystä, joka antaisi aiheen arvioida kokonaispalkan määräytymisperusteita toisin.

Oikaisuvaatimuksessa esitetyn perusteella ei ole myöskään aihetta katsoa, että työnantajan organisaatiomuutoksen vaikutuksista tekemä arvio olisi ollut virheellinen tai puutteellinen.

Yhdenvertaisuus ja tasapuolinen kohtelu sekä työajan riittävyyttä ja työaikakorvauksia koskevat väitteet palkkauksen arvioinnissa

Oikaisuvaatimuksessa vaaditaan kokonaispalkan arvioimista uudelleen yhdenvertaisuuden, tasapuolisen kohtelun, työn tosiasiallisen määrän tai tehtävän vastuiden perusteella. Lisäksi oikaisuvaatimuksessa katsotaan, ettei päätöksessä ole riittävästi arvioitu työajan riittävyyttä eikä sitä, miten mahdollinen lisä- tai ylityö estetään tai korvataan.

Yhdenvertainen ja tasapuolinen kohtelu ei edellytä samaa euromääräistä palkkaa kaikille samaan nimikeryhmään kuuluville viranhaltijoille. Palkka voi perustellusti erota, jos esimerkiksi tehtävien sisältö, johdettavan kokonaisuuden laajuus, vastuiden määrä, taloudellinen vastuu, henkilöstövastuu, toiminnan luonne,



organisaatiomuutoksen vaikutukset tai muut tehtävän vaativuustekijät poikkeavat toisistaan. Kokonaispalkkojen määrittelyssä on pyritty siihen, että johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien viranhaltijoiden palkkaus määräytyy johdonmukaisin ja työnantajan päätöksiin perustuvien perusteiden. Aluehallitus katsoo, ettei oikaisuvaatimuksen tekijän kokonaispalkan määrittelyssä ole toimittu yhdenvertaisen tai tasapuolisen kohtelun vastaisesti.

Siltä osin kuin väite liittyy siihen, onko oikaisuvaatimuksen tekijä johtavassa ja itsenäisessä asemassa oleva viranhaltija ja työaikaa koskevien korvausmääräysten ulkopuolella, kysymys liittyy aluehallituksen aiempaan lainvoimaiseen henkilöpiiriä ja työaika-asemaa koskevaan ratkaisuun, eikä sitä tutkita uudelleen tässä yhteydessä. Palkkauksen osalta kokonaispalkka on tarkoitettu kattamaan tehtävän kokonaisvastuu ja siihen liittyvä tavanomainen ajankäytön vaihtelu. Johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevan viranhaltijan tehtäviin kuuluu työn ja vastuualueen johtaminen sekä tehtävien priorisointi. Työmäärän ajoittainen vaihtelu ei sellaisenaan merkitse sitä, että kokonaispalkan määrä olisi lainvastainen tai että sitä olisi tämän oikaisuvaatimuksen perusteella muutettava. Jos viranhaltija arvioi, että tehtäväkokonaisuus, työmäärä tai käytettävissä olevat resurssit eivät ole tasapainossa, hänen tulee ottaa asia esille oman esihenkilönsä kanssa. Tällöin työnantaja arvioi tilanteen normaaliin tapaan esimerkiksi työn organisoinnin, tehtävien priorisoinnin, vastuiden rajaamisen, mahdolliset sijais- tai resurssijärjestelyt.

Oikaisuvaatimuksessa esitetty selvityspyynnöt

Oikaisuvaatimuksessa on pyydetty työnantajaa yksilöimään kirjallisesti muun ohella tehtävien tosiasialliset muutokset aikaisempaan nähden, perusteet työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle jättämiselle, työajan valvonnan tosiasialliset mahdollisuudet, kokonaispalkan määräytymisperusteet, organisaatiomuutoksen vaikutukset tehtäviin, vastuisiin, vaativuuteen ja työmäärään, kokonaistyöajan vaikutus työhön sidotun ajan määrään sekä se, miten mahdollinen lisä- tai ylityö jatkossa estetään tai korvataan.

Oikaisuvaatimuksen käsittelyn kannalta ratkaisevaa on, onko viranhaltijapäätös palkkausta koskevilta osin lainvastainen tai onko sitä muutoin syytä muuttaa. Oikaisuvaatimuksessa esitetyt selvityspyynnöt eivät sellaisenaan osoita päätöstä lainvastaiseksi. Siltä osin kuin selvityspyynnöt kohdistuvat johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien viranhaltijoiden henkilöpiiriin määrittelyyn ja työaika-asemaa koskevaan ratkaisuun, on kysymys jo aluehallituksen lainvoimaisilla päätöksillä ratkaistusta asiasta.

Työnantajan tulkintaetuoikeus ja selvitysten riittävyys

Työnantajalla on työnantaja-asemansa perusteella oikeus johtaa ja järjestää työtä, päättää organisaatiostaan sekä soveltaa ja tulkita virka- ja työehtosopimusten määräyksiä työnantajana. Työnantaja on käyttänyt työnantajalle kuuluvaa tulkintaetuoikeutta muun ohella arvioidessaan johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien viranhaltijoiden henkilöpiiriä, kokonaispalkan käyttöönottoa sekä kokonaispalkkojen määräytymisperusteita. Työnantajan tulkinnan mukaan oikaisuvaatimuksen tekijä kuuluu aluehallituksen päätöksissä määriteltyyn johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien viranhaltijoiden henkilöpiiriin, ja hänen



palkkauksensa määräytymisperusteena voidaan näin ollen soveltaa kokonaispalkkaa. Johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien viranhaltijoiden henkilöpiiriä koskeva ratkaisu on tehty aluehallituksen aiemmilla lainvoimaisilla päätöksillä. Siltä osin kuin oikaisuvaatimuksessa pyritään saattamaan tämä kysymys uudelleen arvioitavaksi, oikaisuvaatimus jätetään edellä todetusti tutkimatta. Palkkauksen osalta asiaa on selvitetty riittävästi aluehallituksen aiemmassa päätöksenteossa, yhteistoimintaneuvotteluissa, viranhaltijapäätöksen perusteluissa, työnantajan viranhaltijoille antamissa vastauksissa, työnantajan luottamusedustajille antamissa kirjallisissa vastauksissa sekä oikaisuvaatimuksen käsittelyn yhteydessä. Työnantaja on siten vastannut sekä viranhaltijoiden että luottamusedustajien asiassa esittämiin selvityspyyntöihin.

Johtopäätös

Oikaisuvaatimus tulee jättää tutkimatta siltä osin kuin se kohdistuu aluehallituksen aiempiin 19.5.2025 § 150 ja 19.1.2026 § 11 päätöksiin. Päätökset ovat lainvoimaisia. Siltä osin kuin oikaisuvaatimus koskee oikaisuvaatimuksen kohteena olevaa päätöstä, tutkii aluehallitus asian. Oikaisuvaatimuksessa ei ole esitetty sellaisia seikkoja, joiden perusteella viranhaltijapäätöstä olisi pidettävä lainvastaisena tai muutoin sellaisena, että päätöstä olisi syytä muuttaa. Näillä perusteilla oikaisuvaatimus jätetään osittain tutkimatta ja hylätään muilta osin.

Ehdotus

Esittelijä: Sami Mäenpää, hyvinvointialuejohtaja

1. Oikaisuvaatimus jätetään tutkimatta siltä osin kuin se koskee aluehallituksen lainvoimaisia päätöksiä 19.5.2025 § 150 ja 19.1.2026 § 11 edellä selostetuin perustein.
2. Aluehallitus vahvistaa oikaisuvaatimuksen käsittelyn yhteydessä edellä selostetut kokonaispalkan määräytymisperusteet sekä vahvistaa, että työnantajan edustajana toimivan johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevan viranhaltijan palkkauksen määräytymisperusteena on 1.7.2026 lukien kokonaispalkka ja että viranhaltijan kokonaispalkan määrä on hyvinvointialuejohtajan viranhaltijapäätöksen liitteessä todettu määrä.
3. Oikaisuvaatimus hylätään muutoin edellä selostetuin perustein.



§ 204

Hyvinvointialuejohtajan päätös § 36 koskeva oikaisuvaatimus

KHVADno-2026-3952

Valmistelijat / lisätiedot:

Jyrki Pursiainen, palvelussuhdepäällikkö, jyrki.pursiainen@kainuu.fi

Liitteet

1 Oikaisuvaatimus KHVADno-2026-3952.pdf
Verkkojulkisuus rajoitettu, Sisältää henkilötietoja

Päätös, johon haetaan oikaisua

Oikaisuvaatimuksen tekijä on tehnyt oikaisuvaatimuksen hyvinvointialuejohtajan viranhaltijapäätökseen KHVADno-2026-3952.

Oikaisuvaatimuksen sisältö

Oikaisuvaatimuksen tekijä on ilmoittanut saaneensa päätöksen tiedoksi 22.6.2026. Päätös on tehty 22.6.2026.

Oikaisuvaatimuksen tekijä vaatii, että palkkauksen perusteet arvioidaan ja perustellaan uudelleen. Vaatimuksen perusteena esitetään, ettei kokonaispalkassa ole huomioitu organisaatiomuutoksen mukanaan tuomia tehtävä-, vastuu-, vaativuus- ja työmäärämuutoksia eikä kokonaistyöajan aiheuttamaa työhön sidotun ajan kasvua. Oikaisuvaatimuksen perusteluissa esitetään, että tehtävien tosiasiallinen luonne ja muutos on selvitettävä. Oikaisuvaatimuksen mukaan päätöksestä ei ilmene, millä tavoin organisaatiomuutoksen myötä tulleet muutokset ja kokonaistyöaikaan siirtyminen on arvioitu suhteessa kokonaispalkkaan.

Oikaisuvaatimuksen tekijä tuo esiin, että kuntoutuspalvelualueen organisaatiomuutokset 1.1.2026 alkaen ovat hänen mukaansa olleet merkittäviä. Oikaisuvaatimuksen mukaan henkilöstömäärä on kasvanut 130 henkilötyövuodesta 171 henkilötyövuoteen eli 24 prosenttia.

Oikaisuvaatimuksessa yksilöidään uusina tehtäväalueina Puolangan terapia-, apuväline- ja hoitotarvikepalvelut, kotikuntoutuksen laajentuminen koko Kainuuseen sisältäen myös kotihoidon fysioterapiapalvelut, kuntien lääkintälaitte- ja apuvälinehuolto sekä vaativan kuntoutuksen osasto.

Oikaisuvaatimuksen mukaan organisaatiomuutokseen liittyvät palkkaneuvottelut eivät toteutuneet syksyllä 2025, vaan organisaatiomuutoksen vaikutukset luvattiin selvittää kokonaispalkkaan siirryttäessä. Oikaisuvaatimuksen mukaan viranhaltijapäätöksessä kokonaispalkka säilyy ennallaan tehtävien ja työsidonnaisuuden lisääntymisestä huolimatta.

Oikaisuvaatimuksen tekijä toteaa lisäksi, ettei hänen osaltaan ole järjestetty erillistä keskustelutilaisuutta tulevaan muutokseen liittyen.

Oikaisuvaatimuksessa katsotaan, että päätöksessä on täsmennettävä, mitä tarkoitetaan sillä, että siirrytään kokonaistyöaikaan ja työaika ei määritellä tai valvota ja että viranhaltija voi itse päättää työajastaan, jos työaika on kuitenkin määritelty 36,25 tunniksi viikossa. Oikaisuvaatimuksen mukaan viikoittaisen työajan



nimenomainen määrittely viittaa siihen, että työajan käyttöä voidaan seurata ja että palvelussuhteessa sovelletaan työaikaa koskevia ehtoja. Työnantajan edustajan aseman osalta oikaisuvaatimuksessa katsotaan, että päätöksessä on selvitettävä, onko kyseinen tehtävä SOTE-sopimuksessa tai HYVTESissä määritelty työnantajan edustajan tehtäväksi, jonka palkan määräytymisperusteesta asianomainen viranomainen voi vapaasti päättää. Oikaisuvaatimuksen mukaan, mikäli tällaista asemaa ei ole, palkan ja työaika-aseman muuttaminen edellyttää tarkempaa sopimus- ja tehtäväkohtaista perustelua. Oikaisuvaatimuksen tekijä pyytää lisäksi, että oikaisuvaatimuksen käsittelyn yhteydessä työnantaja yksilöi kirjallisesti tehtävien tosiasialliset muutokset aikaisempaan nähden, kokonaispalkan määräytymisperusteet, organisaatiomuutoksen vaikutukset tehtäviin, vastuisiin, vaativuuteen ja työmäärään sekä kokonaistyöajan vaikutuksen työhön sidotun ajan määrään. Johtopäätöksensä oikaisuvaatimuksen tekijä esittää, että päätös on puutteellisesti perusteltu, eikä siitä ilmene muutosten todellinen vaikutus tehtävän vaativuuden kasvuun. Oikaisuvaatimuksen mukaan päätös vaikuttaa viranhaltijan palvelussuhteen ehtoihin, työaikaan ja palkkaan, minkä vuoksi kokonaispalkka-asia tulee arvioida uudelleen. Oikaisuvaatimuksessa esitetään lisäksi, että päätös tulee oikaista siten, ettei viranhaltijaa todeta työaikalaain soveltamisalan ulkopuoliseksi ilman yksilöityä, tosiasiallisiin tehtäviin perustuvaa ja lainmukaista selvitystä.

Perustelut

HYVTESin ja SOTE-sopimuksen työnantajan edustajan palkkaa koskevat määräykset

Sekä HYVTESin että SOTE-sopimuksen II Palkkaus 17 §:ssä on työnantajan edustajan palkkaa koskeva määräys.

Määräysten sisältö on tältä osin seuraava:

”Sen estämättä, mitä tässä sopimuksessa muutoin on määrätty, hyvinvointialueen /hyvinvointiyhtymän asianomainen viranomainen voi harkintansa mukaan päättää työnantajaa edustavien viranhaltijoiden/työntekijöiden palkasta ja sen määräytymisperusteesta. Työntekijöiden osalta tämä edellyttää, että työnantajan oikeudesta määrätä palkasta on sovittu työsopimuksessa.

Työnantajan edustajaksi katsotaan viranhaltija/työntekijä, joka vastaa hyvinvointialueen /hyvinvointiyhtymän tai sen merkittävän osan johtamisesta ja kehittämisestä. Esim. hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän ylin johto katsotaan tällaisiksi työnantajan edustajiksi.

Työnantajan edustajia ovat mm. johtavassa asemassa oleva viranhaltija/työntekijä, joka vastaa suuresta hallinnonalasta ja sen kehittämisestä samoin sellainen, jonka tehtävänä on vastata hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän yleisestä hallinnosta, taloudesta tai suunnittelusta ja niiden kehittämisestä sekä henkilöstöjohtaja, -päällikkö tai vastaavassa asemassa oleva viranhaltija/työntekijä.

Edellä tarkoitetun viranhaltijan/työntekijän kuulumisen tämän pykälän piiriin ratkaisee tarvittaessa Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT.”

Soveltamisohjeen mukaan:

”Hyvinvointialue/hyvinvointiyhtymä voi vapaasti päättää yllä mainittujen viranhaltijoiden /työntekijöiden palkoista ja niiden tarkistamisesta sekä tarkistuksen



voimaantuloajankohdasta.

Palkan määräytymisperusteena voi olla esim. kokonaispalkka. Mikäli viranhaltijan /työntekijän palkka on määritelty kokonaispalkaksi, niin hänelle ei makseta muita palkkausluvussa tarkoitettuja palkanosia, jollei viranhaltijaa/työntekijää koskevassa hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän toimivaltaisen viranomaisen päätöksessä ole erikseen muuta todettu tai työsopimuksessa erikseen muuta sovittu. Tarvittaessa voidaan määrätä palkka kokonaispalkkana ilman työkokemuslisää tms. lisää."

Työaikakorvausten osalta merkityksellinen määräys on HYVTESin ja SOTE-sopimuksen III luvun 21 §, joka koskee työaikakorvausten suorittamista koskevia rajoituksia. HYVTESin ja SOTE-sopimuksen mukainen tasopalkkajärjestelmä tulee voimaan 1.10.2026.

Työnantajan edustajan palkkaa koskevat uudet määräykset ovat HYVTESin ja SOTE-sopimuksen II Palkkausta koskeva luvun 20 §:ssä, jossa todetaan seuraavasti:

"Työnantajan edustajat ovat tasopalkkajärjestelmän ulkopuolella.

Työnantajan edustajaksi katsotaan työntekijä/viranhaltija, joka vastaa hyvinvointialueen /hyvinvointiyhtymän tai sen merkittävän osan johtamisesta ja kehittämisestä. Esim. hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän ylin johto katsotaan tällaisiksi työnantajan edustajiksi.

Työnantajan edustajia ovat mm. johtavassa asemassa oleva työntekijä/viranhaltija, joka vastaa suuresta hallinnonalasta ja sen kehittämisestä samoin sellainen, jonka tehtävänä on vastata hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän yleisestä hallinnosta, taloudesta tai suunnittelusta ja niiden kehittämisestä sekä henkilöstöjohtaja, -päällikkö tai vastaavassa asemassa oleva työntekijä/viranhaltija.

Edellä tarkoitetun työntekijän/viranhaltijan kuulumisen tämän pykälän piiriin ratkaisee tarvittaessa Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT.

Sen estämättä, mitä tässä sopimuksessa muutoin on määrätty, työnantaja voi harkintansa mukaan päättää työnantajaa edustavien työntekijöiden/viranhaltijoiden palkasta ja sen määräytymisperusteesta. Työntekijöiden osalta tämä edellyttää, että työnantajan oikeudesta määrätä palkasta on sovittu työsopimuksessa."

Palkkausluvun 20 § soveltamisohjeessa todetaan seuraavasti:

"Työnantaja voi vapaasti päättää yllä mainittujen työntekijöiden/viranhaltijoiden palkoista ja niiden tarkistamisesta sekä tarkistuksen voimaantuloajankohdasta.

Palkan määräytymisperusteena on kokonaispalkka. Palkansaajalle ei makseta muita palkkausluvussa tarkoitettuja palkan osia, jollei työntekijää/viranhaltijaa koskevassa kunnan/kuntayhtymän työnantajan päätöksessä ole erikseen muuta todettu tai työsopimuksessa erikseen muuta sovittu. Työnantajan edustajalle ei kuitenkaan voi maksaa tasopalkkaa, tasolisää eikä työkokemuslisää."

KT yleiskirjeessä 12/2026 todetaan muun ohella seuraavaa: "--Työnantajien edustajien palkat muunnetaan tasopalkkajärjestelmän käyttönoton yhteydessä kokonaispalkaksi ko. määräyksen mukaisesti. Palkka voidaan muuttaa kokonaispalkaksi jo ennen tasopalkkajärjestelmään siirtymistä. Kokonaispalkka ei saa pienentyä palkanmuunnon seurauksena.—"

Asian tausta ja aluehallituksen aiemmat päätökset

Kainuun hyvinvointialueen aluehallitus on 19.5.2025 § 150 käsitellyt organisaatiomuutosta koskevien yhteistoimintaneuvottelujen päättämistä. Päätöksessä aluehallitus on todennut, että työnantajan ja henkilöstön välisestä



yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain mukaiset yhteistoimintaneuvottelut on käyty 4.3.–6.5.2025 ja saatu päätökseen. Aluehallitus on samalla hyväksynyt organisaatio- ja johtamisjärjestelmää koskevan ratkaisun sekä määritellyt johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien viranhaltijoiden henkilöpiirin. Päätöksen mukaan näihin viranhaltijoihin kuuluvat muun ohella palvelualuepäälliköt, pois lukien lääkärisopimukseen kuuluvat. Aluehallitus on 19.1.2026 § 11 käsitellyt muutosta koskien siirtymisajankohtaa ja täydentänyt viranhaltijoiden henkilöpiiriä. Päätöksessä aluehallitus on päättänyt, että siirtymisajankohta, mukaan lukien kokonaispalkkaan siirtyminen, tapahtuu 30.6.2026 mennessä.

Aluehallituksen edellä mainituilla päätöksillä on ratkaistu johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien viranhaltijoiden henkilöpiiri sekä kokonaispalkkaan siirtymisen periaate ja aikataulu. Päätökset ovat lainvoimaisia.

Oikaisuvaatimuksen kohteena olevalla viranhaltijapäätöksellä ei ole ratkaistu uudelleen sitä, kuuluuko oikaisuvaatimuksen tekijä aluehallituksen päätöksissä olevien viranhaltijoiden henkilöpiiriin. Viranhaltijapäätöksellä on pantu aluehallituksen päätökset täytäntöön viranhaltijakohtaisesti vahvistamalla kokonaispalkan määrä ja kirjaamalla palvelussuhteen keskeisiin ehtoihin tehtävät muutokset.

Oikaisuvaatimuksen tutkimatta jättäminen siltä osin kuin se koskee johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien viranhaltijoiden henkilöpiiriä

Oikaisuvaatimuksessa esitetään päätöksen oikaisemista siten, ettei viranhaltijaa todeta työaikalain soveltamisalan ulkopuoliseksi ilman yksilöityä, tosiasiallisiin tehtäviin perustuvaa ja lainmukaista selvitystä. Lisäksi oikaisuvaatimuksessa vaaditaan selvitystä työajan määräytymisestä ja työnantajan edustajan asemasta.

Johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien viranhaltijoiden henkilöpiiri on jo ratkaistu aluehallituksen päätöksillä 19.5.2025 § 150 ja 19.1.2026 § 11. Näissä päätöksissä aluehallitus on määritellyt ne viranhaltijaryhmät, joita pidetään hyvinvointialueen organisaatio- ja johtamisjärjestelmässä johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevina työnantajan edustajina.

Oikaisuvaatimuksen tekijä toimii palvelualuepäällikkönä. Palvelualuepäälliköt, pois lukien lääkärisopimukseen kuuluvat, on sisällytetty aluehallituksen päätöksellä johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien viranhaltijoiden henkilöpiiriin. Koska tämä henkilöpiiriä koskeva ratkaisu on tehty aluehallituksen aiemmalla päätöksellä ja kyseinen päätös on lainvoimainen, eikä siitä ole siis jätetty oikaisuvaatimusta määrääjässä, asiaa ei voida enää tutkia uudelleen tämän viranhaltijapäätöksen oikaisuvaatimuksen yhteydessä. Tämän vuoksi oikaisuvaatimus tulee jättää tutkimatta siltä osin kuin se kohdistuu aluehallituksen jo aiemmin tekemiin päätöksiin koskien työnantajan edustajien sekä johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien viranhaltijoiden määrittelyä ja siitä seuranneita seikkoja. Se, että viranhaltijapäätöksessä on täytäntöönpanon yhteydessä todettu viranhaltijan asema aluehallituksen päätösten mukaisesti ja selostettu päätösten keskeinen sisältö, ei avaa uudelleen oikaisuvaatimusoikeutta aluehallituksen jo lainvoimaisiin päätöksiin.

Oikaisuvaatimus tutkitaan palkkauksen viranhaltijakohtaista ratkaisua koskevilta osin



Oikaisuvaatimuksen kohteena olevalla viranhaltijapäätöksellä on tältä osin vahvistettu yksittäisen viranhaltijan kokonaispalkan määrä aluehallituksen aiempien päätösten edellyttämällä tavalla. Siltä osin kuin oikaisuvaatimuksessa esitetyt väitteet koskevat HYVTESin tai SOTE-sopimuksen määräysten tulkintaa, kyse on virka- ja työehtosopimuksen tulkintaa koskevasta kysymyksestä. Virka- ja työehtosopimusten tulkintaa koskevat riitaisuudet käsitellään virka- ja työehtosopimusjärjestelmän mukaisessa menettelyssä. Aluehallitus ei tässä oikaisuvaatimusmenettelyssä ratkaise mahdollista virka- ja työehtosopimuksen soveltamista ja tulkintaa koskevaa riitaa. Edellä todetusta huolimatta todetaan seuraavasti.

Kokonaispalkan määräytyminen

Oikaisuvaatimuksessa on katsottu, ettei kokonaispalkassa ole riittävästi otettu huomioon organisaatiomuutoksen mukanaan tuomia tehtävä-, vastuu-, vaativuus- ja työmäärämuutoksia eikä kokonaistyöajan seurauksena lisääntyntä työhön sidottua aikaa.

Kokonaispalkan määräytymisessä on huomioitu erityisesti seuraavat tekijät:

- viranhaltijan tehtäväasema työnantajan organisaatiossa;
- johtamisvastuu ja työnantajan edustajan rooli;
- tehtävän itsenäisyys ja kokonaisvastuu;
- vastuualueen tai toimintakokonaisuuden laajuus;
- tehtävään liittyvä päätöksenteko-, valmistelu- ja toimeenpanovastuu;
- taloudellinen vastuu ja toiminnan tuloksellisuuteen liittyvä vastuu;
- henkilöstöjohtamiseen, palvelutoiminnan johtamiseen ja toiminnan kehittämiseen liittyvät vastuut;
- organisaatiomuutoksen vaikutukset tehtävään, vastuukokonaisuuteen ja työnantajan edustajan asemaan;
- aiempi palkkataso ja palkkauksen siirtymävaiheen kokonaisuus sekä
- palkkauksen yhdenmukaistamisen tarve sekä yhdenvertaisen ja tasapuolisen kohtelun toteutuminen vertailukelpoisessa asemassa olevien välillä.

Kokonaispalkka muodostaa viranhaltijan varsinaisen palkan. Kokonaispalkka sisältää sovellettavan virka- ja työehtosopimuksen palkkausluvussa tarkoitetut palkanosat, ellei työnantaja ole erikseen päättänyt jonkin palkkaerän tai korvauksen maksamisesta kokonaispalkan lisäksi.

Kokonaispalkka ei muodostu siten, että aiemmat palkanosat jäisivät erillisinä osina voimaan ja niiden päälle muodostettaisiin uusi palkka. Kokonaispalkkaan siirtymisen jälkeen palkkaus ei määräydy enää erillisten palkanosien summana, vaan kokonaispalkkana, joka kuvaa edellä selostettujen perusteiden nojalla tehtävän kokonaisvastuuta, asemaa, vaativuutta ja työnantajan edustajan roolia. Kokonaispalkka on voitu määritellä työnantajan harkinnan perusteella tehtävän kokonaisarviointin pohjalta edellä selostettujen kokonaispalkan määräytymisperusteita soveltaen.

Organisaatiomuutoksen ja tehtävämuutosten vaikutus palkkaan

Oikaisuvaatimuksessa esitetään, ettei kokonaispalkassa ole huomioitu organisaatiomuutoksen vaikutuksia tehtäviin, vastuisiin, vaativuuteen ja työmäärään. Oikaisuvaatimuksessa tuodaan esiin kuntoutuspalvelualueen henkilöstömäärän kasvu



130 henkilötyövuodesta 171 henkilötyövuoteen, oikaisuvaatimuksessa yksilöidyt uudet tehtäväalueet sekä se, että oikaisuvaatimuksen tekijän mukaan kokonaispalkka on säilynyt ennallaan tehtävien ja työsidonnaisuuden lisääntymisestä huolimatta. Organisaatiomuutoksen vaikutuksia on arvioitu osana uuden organisaatio- ja johtamisjärjestelmän toimeenpanoa ja kokonaispalkkojen viranhaltijakohtaista valmistelua. Nämä seikat on otettu huomioon kokonaispalkkaa määriteltäessä. Oikaisuvaatimuksessa ei ole esitetty sellaista uutta tai yksilöityä tehtäväkohtaista selvitystä, joka antaisi aiheen arvioida kokonaispalkan määräytymisperusteita toisin. Oikaisuvaatimuksessa esitetyn perusteella ei ole myöskään aiheutta katsoa, että työnantajan organisaatiomuutoksen vaikutuksista tekemä arvio olisi ollut virheellinen tai puutteellinen.

Työajan määräytymistä ja työhön sidottua aikaa koskevat väitteet palkkauksen arvioinnissa

Oikaisuvaatimuksessa katsotaan, ettei päätöksestä ilmene, miten kokonaistyöaikaan siirtyminen ja työhön sidotun ajan kasvu on arvioitu suhteessa kokonaispalkkaan. Oikaisuvaatimuksessa vaaditaan myös täsmennystä siihen, mitä tarkoitetaan työajan määrittelemättömyydellä tai valvomattomuudella, kun viranhaltijan työajaksi on määriteltä 36,25 tuntia viikossa.

Siltä osin kuin väite liittyy siihen, onko oikaisuvaatimuksen tekijä johtavassa ja itsenäisessä asemassa oleva viranhaltija ja työaikaa koskevien korvausmääräysten ulkopuolella, kysymys liittyy aluehallituksen aiempaan lainvoimaiseen henkilöpiiriä ja työaika-asemaa koskevaan ratkaisuun, eikä sitä tutkita uudelleen tässä yhteydessä. Palkkauksen osalta kokonaispalkka on tarkoitettu kattamaan tehtävän kokonaisvastuu ja siihen liittyvä tavanomainen ajankäytön vaihtelu. Johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevan viranhaltijan tehtäviin kuuluu työn ja vastualueen johtaminen sekä tehtävien priorisointi. Työmäärän ajoittainen vaihtelu ei sellaisenaan merkitse sitä, että kokonaispalkan määrä olisi lainvastainen tai että sitä olisi tämän oikaisuvaatimuksen perusteella muutettava. Jos viranhaltija arvioi, että tehtäväkokonaisuus, työmäärä tai käytettävissä olevat resurssit eivät ole tasapainossa, hänen tulee ottaa asia esille oman esihenkilönsä kanssa. Tällöin työnantaja arvioi tilanteen normaaliin tapaan esimerkiksi työn organisoinnin, tehtävien priorisoinnin, vastuiden rajaamisen, mahdolliset sijais- tai resurssijärjestelyt.

Oikaisuvaatimuksessa esitetyt selvityspyynnöt

Oikaisuvaatimuksessa on pyydetty työnantajaa yksilöimään kirjallisesti muun ohella tehtävien tosiasialliset muutokset aikaisempaan nähden, kokonaispalkan määräytymisperusteet, organisaatiomuutoksen vaikutukset tehtäviin, vastuisiin, vaativuuteen ja työmäärään sekä kokonaistyöajan vaikutus työhön sidotun ajan määrään.

Oikaisuvaatimuksen käsittelyn kannalta ratkaisevaa on, onko viranhaltijapäätös palkkausta koskevilta osin lainvastainen tai onko sitä muutoin syytä muuttaa. Oikaisuvaatimuksessa esitetyt selvityspyynnöt eivät sellaisenaan osoita päätöstä lainvastaiseksi. Siltä osin kuin selvityspyynnöt kohdistuvat johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien viranhaltijoiden henkilöpiirin määrittelyyn ja työaika-asemaa koskevaan ratkaisuun, on kysymys jo aluehallituksen lainvoimaisilla päätöksillä



ratkaistusta asiasta.

Työnantajan tulkintaetuoikeus ja selvitysten riittävyys

Työnantajalla on työnantaja-asemansa perusteella oikeus johtaa ja järjestää työtä, päättää organisaatiostaan sekä soveltaa ja tulkita virka- ja työehtosopimusten määräyksiä työnantajana. Työnantaja on käyttänyt työnantajalle kuuluvaa tulkintaetuoikeutta muun ohella arvioidessaan johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien viranhaltijoiden henkilöpiiriä, kokonaispalkan käyttöönottoa sekä kokonaispalkkojen määräytymisperusteita. Työnantajan tulkinnan mukaan oikaisuvaatimuksen tekijä kuuluu aluehallituksen päätöksissä määriteltyyn johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien viranhaltijoiden henkilöpiiriin, ja hänen palkkauksensa määräytymisperusteena voidaan näin ollen soveltaa kokonaispalkkaa. Johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien viranhaltijoiden henkilöpiiriä koskeva ratkaisu on tehty aluehallituksen aiemmillä lainvoimaisilla päätöksillä. Siltä osin kuin oikaisuvaatimuksessa pyritään saattamaan tämä kysymys uudelleen arvioitavaksi, oikaisuvaatimus jätetään edellä todetusti tutkimatta. Palkkauksen osalta asiaa on selvitetty riittävästi aluehallituksen aiemmassa päätöksenteossa, yhteistoimintaneuvotteluissa, viranhaltijapäätöksen perusteluissa, työnantajan viranhaltijoille antamissa vastauksissa, työnantajan luottamusedustajille antamissa kirjallisissa vastauksissa sekä oikaisuvaatimuksen käsittelyn yhteydessä. Työnantaja on siten vastannut sekä viranhaltijoiden että luottamusedustajien asiassa esittämiin selvityspyyntöihin.

Johtopäätös

Oikaisuvaatimus tulee jättää tutkimatta siltä osin kuin se kohdistuu aluehallituksen aiempiin 19.5.2025 § 150 ja 19.1.2026 § 11 päätöksiin. Päätökset ovat lainvoimaisia. Siltä osin kuin oikaisuvaatimus koskee oikaisuvaatimuksen kohteena olevaa päätöstä, tutkii aluehallitus asian. Oikaisuvaatimuksessa ei ole esitetty sellaisia seikkoja, joiden perusteella viranhaltijapäätöstä olisi pidettävä lainvastaisena tai muutoin sellaisena, että päätöstä olisi syytä muuttaa. Näillä perusteilla oikaisuvaatimus jätetään osittain tutkimatta ja hylätään muilta osin.

Ehdotus

Esittelijä: Sami Mäenpää, hyvinvointialuejohtaja

1. Oikaisuvaatimus jätetään tutkimatta siltä osin kuin se koskee aluehallituksen lainvoimaisia päätöksiä 19.5.2025 § 150 ja 19.1.2026 § 11 edellä selostetuin perustein.
2. Aluehallitus vahvistaa oikaisuvaatimuksen käsittelyn yhteydessä edellä selostetut kokonaispalkan määräytymisperusteet sekä vahvistaa, että työnantajan edustajana toimivan johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevan viranhaltijan palkkauksen määräytymisperusteena on 1.7.2026 lukien kokonaispalkka ja että viranhaltijan kokonaispalkan määrä on hyvinvointialuejohtajan viranhaltijapäätöksen liitteessä todettu määrä.
3. Oikaisuvaatimus hylätään muutoin edellä selostetuin perustein.



§ 205

Hyvinvointialuejohtajan päätös § 37 koskeva oikaisuvaatimus

KHVADno-2026-3953

Valmistelijat / lisätiedot:

Jyrki Pursiainen, palvelussuhdepäällikkö, jyrki.pursiainen@kainuu.fi

Liitteet

1 Oikaisuvaatimus KHVADno-2026-3953.pdf
Verkkojulkisuus rajoitettu, Sisältää henkilötietoja

Päätös, johon haetaan oikaisua

Oikaisuvaatimuksen tekijä on tehnyt oikaisuvaatimuksen hyvinvointialuejohtajan viranhaltijapäätökseen KHVADno-2026-3953.

Oikaisuvaatimuksen sisältö

Oikaisuvaatimuksen tekijä on ilmoittanut saaneensa päätöksen tiedoksi 24.6.2026. Oikaisuvaatimus on päivätty 3.7.2026.

Oikaisuvaatimuksen tekijä vaatii, että viranhaltijapäätös KHVADno-2026-3953 oikaistaan ja kumotaan siltä osin kuin siinä todetaan viranhaltijan olevan johtavassa tai itsenäisessä asemassa siten, että hän jäisi työaikain soveltamisalan ulkopuolelle. Oikaisuvaatimuksen tekijä vaatii lisäksi, että päätöksen perusteet selvitetään uudelleen viranhaltijan tosiasiallisten tehtävien, työajan valvottavuuden, työajan määräytymisen ja palkkauksen perusteiden osalta.

Palkkauksen osalta oikaisuvaatimuksen tekijä vaatii, että palkkauksen perusteet arvioidaan ja perustellaan uudelleen. Vaatimuksen perusteena esitetään, ettei kokonaispalkassa ole huomioitu organisaatiomuutoksen mukanaan tuomia tehtäviä-, vastuu- ja työmäärämuutoksia eikä kokonaistyöajan aiheuttamaa työhön sidotun ajan kasvua.

Oikaisuvaatimuksen tekijä vaatii myös, että mahdollinen virantoimitusvelvollisuuden muutos käsitellään lainmukaisesti ja että viranhaltijalle varataan tilaisuus tulla kuulluksi ennen muutoksen tekemistä. Oikaisuvaatimuksen mukaan oikaisuvaatimuksen tekijää ei ole kuultu ennen päätöksen tekemistä, vaan päätös on toimitettu hänelle sähköpostitse tiedoksi.

Lisäksi oikaisuvaatimuksen tekijä vaatii, että päätöksen täytäntöönpano keskeytetään oikaisuvaatimuksen käsittelyn ajaksi, koska päätöksellä on oikaisuvaatimuksen mukaan välitön vaikutus työaikaan, työaikakorvauksiin ja palvelussuhteen ehtoihin. Oikaisuvaatimuksen perusteluissa esitetään, ettei päätöksestä ilmene, millä tavoin tehtävät ovat aikaisemmasta muuttuneet luonteeltaan siten, ettei työaikaa voitaisi jatkossa tavanomaisella tavalla valvoa tai miksi työajan tarkka valvonta ei olisi tehtävien luonteen vuoksi tarkoituksenmukaista. Oikaisuvaatimuksen mukaan, jos työajan seuranta ja valvonta ovat olleet aikaisemmin mahdollisia, päätöksessä olisi tullut yksilöidä, mikä konkreettinen muutos tehtävissä, vastuissa tai työn järjestämisessä perustelee uuden tulkin.

Oikaisuvaatimuksessa katsotaan lisäksi, että työajan määräytyminen on ristiriidassa



päätöksen perustelujen kanssa. Oikaisuvaatimuksen mukaan päätöksessä olisi täsmennettävä, mitä tarkoitetaan sillä, että työaikaa ei määritellä tai valvota ja että viranhaltija voi itse päättää työajastaan, kun työaika on kuitenkin määritelty 36,25 tunniksi viikossa virkamääräyksessä. Oikaisuvaatimuksen mukaan viikoittaisen työajan nimenomainen määrittely viittaa siihen, että työajan käyttöä voidaan seurata ja että palvelussuhteessa sovelletaan työaikaa koskevia ehtoja.

Oikaisuvaatimuksessa esitetään myös, että työmäärän ja työajan riittävyyden arviointi puuttuu päätöksestä. Oikaisuvaatimuksen mukaan päätöksessä ei ole arvioitu, miten toimitaan tilanteessa, jossa määritelty työaika ei riitä tehtävien tekemiseen.

Oikaisuvaatimuksessa todetaan tämän olevan olennainen seikka, koska työajan riittämättömyys on ollut tiedossa jo aikaisemmin. Oikaisuvaatimuksen mukaan päätöksessä olisi tullut selvittää, miten työnantaja turvaa sen, ettei viranhaltijalle tosiasiallisesti synny korvauksetonta lisä- tai ylityötä.

Lisäksi oikaisuvaatimuksessa katsotaan, ettei ylityön teettämistä, korvaamista ja palkkauksen perusteita ole huomioitu riittävästi. Oikaisuvaatimuksen mukaan, jos työnantajalla on tarve teettää työtä yli määriteltyä työajan, tästä aiheutuvat työaikakorvaukset tai muu korvausperuste on huomioitava. Oikaisuvaatimuksessa esitetään, ettei päätöksessä todettu kokonaispalkka sellaisenaan osoita, että mahdollinen lisä- tai ylityö olisi palkassa asianmukaisesti ja yksilöidysti huomioitu. Oikaisuvaatimuksen mukaan kokonaispalkassa ei ole myöskään riittävästi otettu huomioon organisaatiomuutoksen mukanaan tuomia tehtävä-, vastuu- ja työmäärämuutoksia eikä kokonaistyöajan seurauksena lisääntyntä työhön sidottua aikaa.

Työnantajan edustajan aseman osalta oikaisuvaatimuksessa katsotaan, että päätöksessä on selvitettävä, onko kyseinen tehtävä SOTE-sopimuksessa tai HYVTESissä määritelty työnantajan edustajan tehtäväksi, jonka palkan määräytymisperusteesta asianomainen viranomainen voi vapaasti päättää.

Oikaisuvaatimuksen mukaan, mikäli tällaista asemaa ei ole, palkan ja työaika-aseman muuttaminen edellyttää tarkempaa sopimus- ja tehtäväkohtaista perustelua.

Kuulemisvelvollisuuden osalta oikaisuvaatimuksessa katsotaan, että mikäli virantoimitusvelvollisuudessa on tapahtunut tai päätöksen perusteella tapahtuu muutoksia, viranhaltijaa olisi tullut kuulla ennen päätöksentekoa.

Oikaisuvaatimuksessa viitataan kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain 23 §:ään ja siihen, että viranhaltijalle on varattava tilaisuus tulla kuulluksi ennen virantoimitusvelvollisuuden muuttamista, jos toiminnan uudelleen järjestely tai muu perusteltu syy edellyttää muutosta.

Oikaisuvaatimuksessa vedotaan myös siihen, että työnantajan tulee huomioida kokonaispalkan määrittämisessä palvelualuepäälliköiden tasapuolinen ja yhdenvertainen kohtelu. Oikaisuvaatimuksen mukaan kokonaispalkkaa ei ole arvioitu yhdenvertaisesti palvelualuepäälliköiden kesken.

Oikaisuvaatimuksen tekijä pyytää lisäksi, että oikaisuvaatimuksen käsittelyn yhteydessä työnantaja yksilöi kirjallisesti tehtävien tosiasialliset muutokset aikaisempaan nähden, perusteet työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle jättämiselle, työajan valvonnan tosiasialliset mahdollisuudet, kokonaispalkan määräytymisperusteet, organisaatiomuutoksen vaikutukset tehtäviin, vastuisiin ja työmäärään, kokonaistyöajan vaikutuksen työhön sidotun ajan määrään sekä sen, miten mahdollinen lisä- tai ylityö jatkossa estetään tai korvataan.



Johtopäätöksensä oikaisuvaatimuksen tekijä esittää, että päätös on puutteellisesti perusteltu ja perustuu olennaisilta osin selvittämättömiin seikkoihin. Oikaisuvaatimuksen mukaan päätös vaikuttaa viranhaltijan palvelussuhteen ehtoihin, työaikaan ja palkkaukseen, minkä vuoksi asia tulee käsitellä uudelleen. Oikaisuvaatimuksessa vaaditaan, että päätös kumotaan tai sitä oikaistaan siten, ettei viranhaltijaa todeta työaikalaain soveltamisalan ulkopuoliseksi ilman yksilöityä, tosiasiallisiin tehtäviin perustuvaa ja lainmukaista selvitystä.

Perustelut

HYVTESin ja SOTE-sopimuksen työnantajan edustajan palkkaa koskevat määräykset

Sekä HYVTESin että SOTE-sopimuksen II Palkkaus 17 §:ssä on työnantajan edustajan palkkaa koskeva määräys.

Määräysten sisältö on tältä osin seuraava:

"Sen estämättä, mitä tässä sopimuksessa muutoin on määrätty, hyvinvointialueen /hyvinvointiyhtymän asianomainen viranomais voi harkintansa mukaan päättää työnantajaa edustavien viranhaltijoiden/työntekijöiden palkasta ja sen määräytymisperusteesta. Työntekijöiden osalta tämä edellyttää, että työnantajan oikeudesta määrätä palkasta on sovittu työsopimuksessa.

Työnantajan edustajaksi katsotaan viranhaltija/työntekijä, joka vastaa hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän tai sen merkittävän osan johtamisesta ja kehittämisestä. Esim. hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän ylin johto katsotaan tällaisiksi työnantajan edustajiksi.

Työnantajan edustajia ovat mm. johtavassa asemassa oleva viranhaltija/työntekijä, joka vastaa suuresta hallinnonalasta ja sen kehittämisestä samoin sellainen, jonka tehtävänä on vastata hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän yleisestä hallinnosta, taloudesta tai suunnittelusta ja niiden kehittämisestä sekä henkilöstöjohtaja, -päällikkö tai vastaavassa asemassa oleva viranhaltija/työntekijä.

Edellä tarkoitetun viranhaltijan/työntekijän kuulumisen tämän pykälän piiriin ratkaisee tarvittaessa Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT."

Soveltamisohjeen mukaan:

"Hyvinvointialue/hyvinvointiyhtymä voi vapaasti päättää yllä mainittujen viranhaltijoiden/työntekijöiden palkoista ja niiden tarkistamisesta sekä tarkistuksen voimaantuloajankohdasta.

Palkan määräytymisperusteena voi olla esim. kokonaispalkka. Mikäli viranhaltijan /työntekijän palkka on määritetty kokonaispalkaksi, niin hänelle ei makseta muita palkkausluvussa tarkoitettuja palkanosia, jollei viranhaltijaa/työntekijää koskevassa hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän toimivaltaisen viranomaisen päätöksessä ole erikseen muuta todettu tai työsopimuksessa erikseen muuta sovittu. Tarvittaessa voidaan määrätä palkka kokonaispalkkana ilman työkokemuksellista tms. lisä."

Työaikakorvausten osalta merkityksellinen määräys on HYVTESin ja SOTE-sopimuksen III luvun 21 §, joka koskee työaikakorvausten suorittamista koskevia rajoituksia.

HYVTESin ja SOTE-sopimuksen mukainen tasopalkkajärjestelmä tulee voimaan 1.10.2026.

Työnantajan edustajan palkkaa koskevat uudet määräykset ovat HYVTESin ja SOTE-sopimuksen II Palkkausta koskeva luvun 20 §:ssä, jossa todetaan seuraavasti:



”Työnantajan edustajat ovat tasopalkkajärjestelmän ulkopuolella.

Työnantajan edustajaksi katsotaan työntekijä/viranhaltija, joka vastaa hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän tai sen merkittävän osan johtamisesta ja kehittämisestä. Esim. hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän ylin johto katsotaan tällaisiksi työnantajan edustajiksi.

Työnantajan edustajia ovat mm. johtavassa asemassa oleva työntekijä/viranhaltija, joka vastaa suuresta hallinnonalasta ja sen kehittämisestä samoin sellainen, jonka tehtävänä on vastata hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän yleisestä hallinnosta, taloudesta tai suunnittelusta ja niiden kehittämisestä sekä henkilöstöjohtaja, -päällikkö tai vastaavassa asemassa oleva työntekijä/viranhaltija.

Edellä tarkoitetun työntekijän/viranhaltijan kuulumisen tämän pykälän piiriin ratkaisee tarvittaessa Kunta- ja hyvinvointialue-työnantajat KT.

Sen estämättä, mitä tässä sopimuksessa muutoin on määrätty, työnantaja voi harkintansa mukaan päättää työnantajaa edustavien työntekijöiden/viranhaltijoiden palkasta ja sen määräytymisperusteesta. Työntekijöiden osalta tämä edellyttää, että työnantajan oikeudesta määrätä palkasta on sovittu työsopimuksessa.”

Palkkausluvun 20 § soveltamisohjeessa todetaan seuraavasti:

”Työnantaja voi vapaasti päättää yllä mainittujen työntekijöiden/viranhaltijoiden palkoista ja niiden tarkistamisesta sekä tarkistuksen voimaantuloajankohdasta.

Palkan määräytymisperusteena on kokonaispalkka. Palkansaaajalle ei makseta muita palkkausluvussa tarkoitettuja palkan osia, jollei työntekijää/viranhaltijaa koskevassa kunnan/kuntayhtymän työnantajan päätöksessä ole erikseen muuta todettu tai työsopimuksessa erikseen muuta sovittu. Työnantajan edustajalle ei kuitenkaan voi maksaa tasopalkkaa, tasolisää eikä työkokemukslisää.”

KT yleiskirjeessä 12/2026 todetaan muun ohella seuraavaa: ”--Työnantajien edustajien palkat muunnetaan tasopalkkajärjestelmän käyttöönoton yhteydessä kokonaispalkaksi ko. määräyksen mukaisesti. Palkka voidaan muuttaa kokonaispalkaksi jo ennen tasopalkkajärjestelmään siirtymistä. Kokonaispalkka ei saa pienentyä palkanmuunnon seurauksena.—”

Asian tausta ja aluehallituksen aiemmat päätökset

Kainuun hyvinvointialueen aluehallitus on 19.5.2025 § 150 käsitellyt organisaatiomuutosta koskevien yhteistoimintaneuvottelujen päättämistä.

Päätöksessä aluehallitus on todennut, että työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain mukaiset yhteistoimintaneuvottelut on käyty 4.3.–6.5.2025 ja saatu päätökseen.

Aluehallitus on samalla hyväksynyt organisaatio- ja johtamisjärjestelmää koskevan ratkaisun sekä määritellyt johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien viranhaltijoiden henkilöpiirin. Päätöksen mukaan näihin viranhaltijoihin kuuluvat muun ohella palvelualuepäälliköt, pois lukien lääkärisopimukseen kuuluvat. Aluehallitus on 19.1.2026 § 11 käsitellyt muutosta koskien siirtymisajankohtaa ja täydentänyt viranhaltijoiden henkilöpiiriä. Päätöksessä aluehallitus on päättänyt, että siirtymisajankohta, mukaan lukien kokonaispalkkaan siirtyminen, tapahtuu 30.6.2026 mennessä.

Aluehallituksen edellä mainituilla päätöksillä on ratkaistu johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien viranhaltijoiden henkilöpiiri sekä kokonaispalkkaan siirtymisen periaate ja aikataulu. Päätökset ovat lainvoimaisia.



Oikaisuvaatimuksen kohteena olevalla viranhaltijapäätöksellä ei ole ratkaistu uudelleen sitä, kuuluuko oikaisuvaatimuksen tekijä aluehallituksen päätöksissä olevien viranhaltijoiden henkilöpiiriin. Viranhaltijapäätöksellä on pantu aluehallituksen päätökset täytäntöön viranhaltijakohtaisesti vahvistamalla kokonaispalkan määrä ja kirjaamalla palvelussuhteen keskeisiin ehtoihin tehtävät muutokset.

Oikaisuvaatimuksen tutkimatta jättäminen siltä osin kuin se koskee johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien viranhaltijoiden henkilöpiiriä

Oikaisuvaatimuksessa vaaditaan viranhaltijapäätöksen kumoamista siltä osin kuin siinä todetaan viranhaltijan olevan johtavassa tai itsenäisessä asemassa siten, että hän jää työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle. Lisäksi oikaisuvaatimuksessa vaaditaan tältä osin selvitystä tehtävien tosiasiallisesta luonteesta, työajan valvottavuudesta, työajan määräytymisestä, työajan riittävyydestä ja mahdollisen lisä- tai ylityön estämisestä tai korvaamisesta edellä selostetulla tavalla.

Johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien viranhaltijoiden henkilöpiiri on jo ratkaistu aluehallituksen päätöksillä 19.5.2025 § 150 ja 19.1.2026 § 11. Näissä päätöksissä aluehallitus on määritellyt ne viranhaltijaryhmät, joita pidetään hyvinvointialueen organisaatio- ja johtamisjärjestelmässä johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevina työnantajan edustajina.

Oikaisuvaatimuksen tekijä toimii palvelualuepäällikkönä. Palvelualuepäälliköt, pois lukien lääkärisopimukseen kuuluvat, on sisällytetty aluehallituksen päätöksellä johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien viranhaltijoiden henkilöpiiriin. Koska tämä henkilöpiiriä koskeva ratkaisu on tehty aluehallituksen aiemmalla päätöksellä ja kyseinen päätös on lainvoimainen, eikä siihen ole jätetty siis oikaisuvaatimusta määräajassa, asiaa ei voida enää tutkia uudelleen tämän viranhaltijapäätöksen oikaisuvaatimuksen yhteydessä. Oikaisuvaatimus tulee tämän vuoksi jättää tutkimatta siltä osin kuin se kohdistuu aluehallituksen jo aiemmin tekemiin päätöksiin koskien työnantajan edustajien sekä johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien viranhaltijoiden määrittelyyn ja siitä seuranneisiin seikkoihin. Se, että viranhaltijapäätöksessä on täytäntöönpanon yhteydessä todettu viranhaltijan asema aluehallituksen päätösten mukaisesti ja selostettu päätösten keskeinen sisältö, ei avaa uudelleen oikaisuvaatimusoikeutta aluehallituksen jo lainvoimaisiin päätöksiin.

Oikaisuvaatimus tutkitaan palkkauksen viranhaltijakohtaista ratkaisua koskevilta osin

Oikaisuvaatimuksen kohteena olevalla viranhaltijapäätöksellä on tältä osin vahvistettu yksittäisen viranhaltijan kokonaispalkan määrä aluehallituksen aiempien päätösten edellyttämällä tavalla. Siltä osin kuin oikaisuvaatimuksessa esitetyt väitteet koskevat HYVTESin tai SOTE-sopimuksen määräysten tulkintaa, kyse on virka- ja työehtosopimuksen tulkintaa koskevasta kysymyksestä. Virka- ja työehtosopimusten tulkintaa koskevat riitaisuudet käsitellään virka- ja työehtosopimusjärjestelmän mukaisessa menettelyssä. Aluehallitus ei tässä oikaisuvaatimusmenettelyssä ratkaise mahdollista virka- ja työehtosopimuksen soveltamista ja tulkintaa koskevaa riitaa. Edellä todetusta huolimatta todetaan seuraavasti.



Kokonaispalkan määräytyminen

Oikaisuvaatimuksessa on katsottu, ettei kokonaispalkassa ole riittävästi otettu huomioon organisaatiomuutoksen mukanaan tuomia tehtävä-, vastuu- ja työmäärämuutoksia eikä kokonaistyöajan seurauksena lisääntyntä työhön sidottua aikaa. Oikaisuvaatimuksen mukaan päätöksessä todettu kokonaispalkka ei sellaisenaan osoita, että mahdollinen lisä- tai ylityö olisi palkassa asianmukaisesti ja yksilöidysti huomioitu.

Kokonaispalkan määräytymisessä on huomioitu erityisesti seuraavat tekijät:

- viranhaltijan tehtäväasema työnantajan organisaatiossa;
- johtamisvastuu ja työnantajan edustajan rooli;
- tehtävän itsenäisyys ja kokonaisvastuu;
- vastuualueen tai toimintakokonaisuuden laajuus;
- tehtävään liittyvä päätöksenteko-, valmistelu- ja toimeenpanovastuu;
- taloudellinen vastuu ja toiminnan tuloksellisuuteen liittyvä vastuu;
- henkilöstöjohtamiseen, palvelutoiminnan johtamiseen ja toiminnan kehittämiseen liittyvät vastuut;
- organisaatiomuutoksen vaikutukset tehtävään, vastuukokonaisuuteen ja työnantajan edustajan asemaan;
- aiempi palkkataso ja palkkauksen siirtymävaiheen kokonaisuus sekä
- palkkauksen yhdenmukaistamisen tarve sekä yhdenvertaisen ja tasapuolisen kohtelun toteutuminen vertailukelpoisessa asemassa olevien välillä.

Kokonaispalkka muodostaa viranhaltijan varsinaisen palkan. Kokonaispalkka sisältää sovellettavan virka- ja työehtosopimuksen palkkausluvussa tarkoitetut palkanosat, ellei työnantaja ole erikseen päättänyt jonkin palkkaerän tai korvauksen maksamisesta kokonaispalkan lisäksi.

Kokonaispalkka ei muodostu siten, että aiemmat palkanosat jäisivät erillisinä osina voimaan ja niiden päälle muodostettaisiin uusi palkka. Kokonaispalkkaan siirtymisen jälkeen palkkaus ei määräydy enää erillisten palkanosien summana, vaan kokonaispalkkana, joka kuvaa edellä selostettujen perusteiden nojalla tehtävän kokonaisvastuuta, asemaa, vaativuutta ja työnantajan edustajan roolia.

Kokonaispalkka on voitu määritellä työnantajan harkinnan perusteella tehtävän kokonaisarviointin pohjalta edellä selostettujen kokonaispalkan määräytymisperusteita soveltaen.

Organisaatiomuutoksen ja tehtävämuutosten vaikutus palkkaan

Oikaisuvaatimuksessa esitetään, ettei kokonaispalkassa ole huomioitu organisaatiomuutoksen vaikutuksia tehtäviin, vastuisiin ja työmäärään.

Organisaatiomuutoksen vaikutuksia on arvioitu osana uuden organisaatio- ja johtamisjärjestelmän toimeenpanoa ja kokonaispalkkojen viranhaltijakohtaista valmistelua. Nämä seikat on otettu huomioon kokonaispalkkaa määriteltäessä.

Oikaisuvaatimuksessa ei ole esitetty sellaista uutta tai yksilöityä tehtäväkohtaista selvitystä, joka antaisi aiheen arvioida kokonaispalkan määräytymisperusteita toisin.

Oikaisuvaatimuksessa esitetyn perusteella ei ole myöskään aihetta katsoa, että työnantajan organisaatiomuutoksen vaikutuksista tekemä arvio olisi ollut virheellinen tai puutteellinen.



Yhdenvertaisuus ja tasapuolinen kohtelu sekä työajan riittävyttä ja työaikakorvauksia koskevat väitteet palkkauksen arvioinnissa

Oikaisuvaatimuksessa vaaditaan, että kokonaispalkka arvioidaan uudelleen siten, että se on yhdenvertainen ja tasapuolinen vastaavaa työtä tekevien viranhaltijoiden kesken. Oikaisuvaatimuksessa katsotaan, ettei kokonaispalkkaa ole arvioitu yhdenvertaisesti palvelualuepäälliköiden kesken.

Yhdenvertainen ja tasapuolinen kohtelu ei edellytä samaa euromääräistä palkkaa kaikille samaan nimikeryhmään kuuluville viranhaltijoille. Palkka voi perustellusti erota, jos esimerkiksi tehtävien sisältö, johdettavan kokonaisuuden laajuus, vastuiden määrä, taloudellinen vastuu, henkilöstövastuu, toiminnan luonne, organisaatiomuutoksen vaikutukset tai muut tehtävän vaativuustekijät poikkeavat toisistaan. Kokonaispalkkojen määrittelyssä on pyritty siihen, että johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien viranhaltijoiden palkkaus määräytyy johdonmukaisin ja työnantajan päätöksiin perustuvien perustein. Oikaisuvaatimuksen tekijän kokonaispalkan määrittelyssä ei ole toimittu yhdenvertaisen tai tasapuolisen kohtelun vastaisesti.

Oikaisuvaatimuksessa on katsottu, ettei päätöksessä ole riittävästi arvioitu, miten toimitaan tilanteessa, jossa määritelty työaika ei riitä tehtävien tekemiseen, eikä sitä, miten mahdollinen lisä- tai ylityö estetään tai korvataan. Oikaisuvaatimuksessa katsotaan, että työajan riittämättömyys on ollut tiedossa jo aikaisemmin ja että päätöksessä olisi tullut selvittää, miten työnantaja turvaa sen, ettei viranhaltijalle tosiasiallisesti synny korvauksetonta lisä- tai ylityötä.

Siltä osin kuin väite liittyy siihen, onko oikaisuvaatimuksen tekijä johtavassa ja itsenäisessä asemassa oleva viranhaltija ja työaikaa koskevien korvausmääräysten ulkopuolella, kysymys liittyy aluehallituksen aiempaan lainvoimaiseen henkilöpiiriä ja työaika-asemaa koskevaan ratkaisuun, eikä sitä tutkita uudelleen tässä yhteydessä. Palkkauksen osalta kokonaispalkka on tarkoitettu kattamaan tehtävän kokonaisvastuu ja siihen liittyvä tavanomainen ajankäytön vaihtelu. Johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevan viranhaltijan tehtäviin kuuluu työn ja vastuualueen johtaminen sekä tehtävien priorisointi. Työmäärän ajoittainen vaihtelu sellaisenaan ei merkitse sitä, että kokonaispalkan määrä olisi lainvastainen tai että sitä olisi tämän oikaisuvaatimuksen perusteella muutettava. Jos viranhaltija arvioi, että tehtäväkokonaisuus, työmäärä tai käytettävissä olevat resurssit eivät ole tasapainossa, hänen tulee ottaa asia esille oman esihenkilönsä kanssa. Tällöin työnantaja arvioi tilanteen normaaliin tapaan esimerkiksi työn organisoinnin, tehtävien priorisoinnin, vastuiden rajaamisen, mahdolliset sijais- tai resurssijärjestelyt.

Virantoimitusvelvollisuuden muuttamista ja kuulemista koskeva väite

Oikaisuvaatimuksessa vaaditaan, että mahdollinen virantoimitusvelvollisuuden muutos käsitellään lainmukaisesti ja että viranhaltijalle varataan tilaisuus tulla kuulluksi ennen muutoksen tekemistä. Oikaisuvaatimuksen mukaan oikaisuvaatimuksen tekijää ei ole kuultu ennen päätöksentekoa. Kyseessä olevaa asiakokonaisuutta on käsitelty yhteistoimintaneuvotteluissa sekä työnantajan asiassa antamissa vastauksissa. Asiaa on käsitelty erikseen heidän kanssaan, jota asia



koskettaa. Asiassa ei ole ollut edellä todetun perusteella velvollisuutta järjestää vielä erillistä kuulemistilaisuutta asiaa koskien.

Täytäntöönpanon keskeyttämistä koskeva vaatimus

Oikaisuvaatimuksen tekijä on vaatinut, että päätöksen täytäntöönpano keskeytetään oikaisuvaatimuksen käsittelyn ajaksi, koska päätöksellä on hänen mukaansa välitön vaikutus työaikaan, työaikakorvauksiin ja palvelussuhteen ehtoihin. Asiassa ole perustetta keskeyttää täytäntöönpanoa, eikä sitä ole ollut tarpeellista tehdä väitetyllä tavalla myöskään oikaisuvaatimuksen käsittelyajaksi.

Oikaisuvaatimuksessa esitetyt selvityspyynnot

Oikaisuvaatimuksessa on pyydetty työnantajaa yksilöimään kirjallisesti muun ohella tehtävien tosiasialliset muutokset, perusteet työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle jättämiselle, työajan valvonnan tosiasialliset mahdollisuudet, kokonaispalkan määräytymisperusteet, organisaatiomuutoksen vaikutukset tehtäviin, vastuisiin ja työmäärään, kokonaistyöajan vaikutus työhön sidotun ajan määrään sekä se, miten mahdollinen lisä- tai ylityö jatkossa estetään tai korvataan.

Oikaisuvaatimuksen käsittelyn kannalta ratkaisevaa on, onko viranhaltijapäätös palkkausta koskevilta osin lainvastainen tai onko sitä muutoin syytä muuttaa.

Oikaisuvaatimuksessa esitetyt selvityspyynnot eivät sellaisenaan osoita päätöstä lainvastaiseksi. Siltä osin kuin selvityspyynnot kohdistuvat johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien viranhaltijoiden henkilöpiiriin määrittelyyn ja työaika-asemaa koskevaan ratkaisuun, on kysymys jo aluehallituksen lainvoimaisilla päätöksillä ratkaistusta asiasta.

Työnantajan tulkintaetuoikeus ja selvitysten riittävyys

Työnantajalla on työnantaja-asemansa perusteella oikeus johtaa ja järjestää työtä, päättää organisaatiostaan sekä soveltaa ja tulkita virka- ja työehtosopimusten määräyksiä työnantajana. Työnantaja on käyttänyt työnantajalle kuuluvaa tulkintaetuoikeutta muun ohella arvioidessaan johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien viranhaltijoiden henkilöpiiriä, kokonaispalkan käyttöönottoa sekä kokonaispalkkojen määräytymisperusteita. Työnantajan tulkinnan mukaan oikaisuvaatimuksen tekijä kuuluu aluehallituksen päätöksissä määriteltyyn johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien viranhaltijoiden henkilöpiiriin, ja hänen palkkauksensa määräytymisperusteena voidaan näin ollen soveltaa kokonaispalkkaa. Johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien viranhaltijoiden henkilöpiiriä koskeva ratkaisu on tehty aluehallituksen aiemmillä lainvoimaisilla päätöksillä. Siltä osin kuin oikaisuvaatimuksessa pyritään saattamaan tämä kysymys uudelleen arvioitavaksi, oikaisuvaatimus jätetään edellä todetusti tutkimatta. Palkkauksen osalta asiaa on selvitetty riittävästi aluehallituksen aiemmassa päätöksenteossa, yhteistoimintaneuvotteluissa, viranhaltijapäätöksen perusteluissa, työnantajan viranhaltijoille antamissa vastauksissa, työnantajan luottamusedustajille antamissa kirjallisissa vastauksissa sekä oikaisuvaatimuksen käsittelyn yhteydessä. Työnantaja



on siten vastannut sekä viranhaltijoiden että luottamusedustajien asiassa esittämiin selvityspyyntöihin.

Johtopäätös

Oikaisuvaatimus tulee jättää tutkimatta siltä osin kuin se kohdistuu aluehallituksen aiempiin 19.5.2025 § 150 ja 19.1.2026 § 11 päätöksiin. Päätökset ovat lainvoimaisia. Siltä osin kuin oikaisuvaatimus koskee oikaisuvaatimuksen kohteena olevaa päätöstä, tutkii aluehallitus asian. Oikaisuvaatimuksessa ei ole esitetty sellaisia seikkoja, joiden perusteella viranhaltijapäätöstä olisi pidettävä lainvastaisena tai muutoin sellaisena, että päätöstä olisi syytä muuttaa. Näillä perusteilla oikaisuvaatimus jätetään osittain tutkimatta ja hylätään muilta osin.

Ehdotus

Esittelijä: Sami Mäenpää, hyvinvointialuejohtaja

1. Oikaisuvaatimus jätetään tutkimatta siltä osin kuin se koskee aluehallituksen lainvoimaisia päätöksiä 19.5.2025 § 150 ja 19.1.2026 § 11 edellä selostetuin perustein.
2. Aluehallitus vahvistaa oikaisuvaatimuksen käsittelyn yhteydessä edellä selostetut kokonaispalkan määräytymisperusteet sekä vahvistaa, että työnantajan edustajana toimivan johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevan viranhaltijan palkkauksen määräytymisperusteena on 1.7.2026 lukien kokonaispalkka ja että viranhaltijan kokonaispalkan määrä on hyvinvointialuejohtajan viranhaltijapäätöksen liitteessä todettu määrä.
3. Oikaisuvaatimus hylätään muutoin edellä selostetuin perustein.



§ 206

Hyvinvointialuejohtajan päätös § 38 koskeva oikaisuvaatimus

KHVADno-2026-3954

Valmistelijat / lisätiedot:

Jyrki Pursiainen, palvelussuhdepäällikkö, jyrki.pursiainen@kainuu.fi

Liitteet

1 Oikaisuvaatimus KHVADno-2026-3954.pdf
Verkkojulkisuus rajoitettu, Sisältää henkilötietoja

Päätös, johon haetaan oikaisua

Oikaisuvaatimuksen tekijä on tehnyt oikaisuvaatimuksen hyvinvointialuejohtajan viranhaltijapäätökseen KHVADno-2026-3954.

Oikaisuvaatimuksen sisältö

Oikaisuvaatimuksen tekijä on ilmoittanut saaneensa päätöksen tiedoksi 22.6.2026. Oikaisuvaatimus on päivätty 2.7.2026.

Oikaisuvaatimuksen tekijä vaatii, että viranhaltijapäätös KHVADno-2026-3954 oikaistaan ja kumotaan siltä osin kuin siinä todetaan viranhaltijan olevan johtavassa tai itsenäisessä asemassa siten, että hän jäisi työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle. Oikaisuvaatimuksen tekijä vaatii lisäksi, että päätöksen perusteet selvitetään uudelleen viranhaltijan tosiasiallisten tehtävien, työajan valvottavuuden, työajan määräytymisen ja palkkauksen perusteiden osalta.

Palkkauksen osalta oikaisuvaatimuksen tekijä vaatii, että palkkauksen perusteet arvioidaan ja perustellaan uudelleen. Vaatimuksen perusteena esitetään, ettei kokonaispalkassa ole huomioitu organisaatiomuutoksen mukanaan tuomia tehtävä-, vastuu- ja työmäärämuutoksia, kokonaistyöajan aiheuttamaa työhön sidotun ajan kasvua eikä virkamääräykseen määritellyn 36,25 tunnin viikkotyöajan riittävyttä tehtävien hoitamiseen.

Oikaisuvaatimuksen tekijä vaatii myös, että kokonaispalkka arvioidaan uudelleen siten, että se on yhdenvertainen ja tasapuolinen vastaavaa työtä tekevien viranhaltijoiden kesken.

Lisäksi oikaisuvaatimuksen tekijä vaatii, että päätöksen täytäntöönpano keskeytetään oikaisuvaatimuksen käsittelyn ajaksi, koska päätöksellä on oikaisuvaatimuksen mukaan välitön vaikutus työaikaan, työaikakorvauksiin ja palvelussuhteen ehtoihin. Oikaisuvaatimuksen perusteluissa esitetään, ettei päätöksestä ilmene, millä tavoin tehtävät ovat aikaisemmasta muuttuneet luonteeltaan siten, ettei työaikaa voitaisi jatkossa tavanomaisella tavalla valvoa tai miksi työajan tarkka valvonta ei olisi tehtävien luonteen vuoksi tarkoituksenmukaista. Oikaisuvaatimuksen mukaan, jos työajan seuranta ja valvonta ovat olleet aikaisemmin mahdollisia, päätöksessä olisi tullut yksilöidä, mikä konkreettinen muutos tehtävissä, vastuissa tai työn järjestämisessä perustelee uuden tulkin.

Oikaisuvaatimuksessa esitetään lisäksi, että palvelualuepäälliköt kuuluvat todellisuudessa työaikalain soveltamisalan piiriin eikä kokonaispalkkaan ja



kokonaistyöaikaan siirtymiselle ole perusteita. Oikaisuvaatimuksen mukaan palvelualuepäälliköt eivät kuulu työaikalain 2 §:n mukaisen poikkeussäännöksen piiriin, työnantajalla on tosiasiallinen mahdollisuus valvoa palvelualuepäälliköiden työajan käyttöä eikä palvelualuepäälliköllä ole käytännössä tosiasiallista mahdollisuutta päättää omasta työajastaan. Oikaisuvaatimuksessa viitataan myös siihen, että työnantaja on aikaisemmin käytännössä valvonut ja seurannut palvelualuepäälliköiden työaika.

Oikaisuvaatimuksessa katsotaan lisäksi, että työajan määräytyminen on ristiriidassa päätöksen perustelujen kanssa. Oikaisuvaatimuksen mukaan päätöksessä olisi täsmennettävä, mitä tarkoitetaan sillä, että työaika ei määritellä tai valvota ja että viranhaltija voi itse päättää työajastaan, jos työaika on kuitenkin määritelty 36,25 tunniksi viikossa. Oikaisuvaatimuksen mukaan viikoittaisen työajan nimenomainen määrittely viittaa siihen, että työajan käyttöä voidaan seurata ja että palvelussuhteessa sovelletaan työaika koskevia ehtoja.

Oikaisuvaatimuksessa esitetään myös, että työmäärän ja työajan riittävyyden arviointi puuttuu päätöksestä. Oikaisuvaatimuksen mukaan päätöksessä ei ole arvioitu, miten toimitaan tilanteessa, jossa määritelty työaika ei riitä tehtävien tekemiseen.

Oikaisuvaatimuksessa todetaan tämän olevan olennainen seikka, koska työajan riittämättömyys on ollut tiedossa jo aikaisemmin. Oikaisuvaatimuksen mukaan päätöksessä olisi tullut selvittää, miten työnantaja turvaa sen, ettei viranhaltijalle tosiasiallisesti synny korvauksetonta lisä- tai ylityötä.

Lisäksi oikaisuvaatimuksessa katsotaan, ettei ylityön teettämistä, korvaamista ja palkkauksen perusteita ole huomioitu riittävästi. Oikaisuvaatimuksen mukaan, jos työnantajalla on tarve teettää työtä yli määritellyn työajan, tästä aiheutuvat työaikakorvaukset tai muu korvausperuste on huomioitava. Oikaisuvaatimuksessa esitetään, ettei päätöksessä todettu kokonaispalkka sellaisenaan osoita, että mahdollinen lisä- tai ylityö olisi palkassa asianmukaisesti ja yksilöidysti huomioitu. Oikaisuvaatimuksen mukaan kokonaispalkassa ei ole myöskään otettu huomioon aikaisemmassa toimistotyöajassa huomioitujen saldotuntien ylityksen korvauksia aikana tai rahana. Oikaisuvaatimuksessa katsotaan, että kokonaispalkkaa tulisi arvioida uudelleen suhteessa tehtävän työn määrään ja että työaikakorvausten poisjäämistä tulisi kompensoida kokonaispalkassa.

Oikaisuvaatimuksessa vedotaan myös siihen, että työnantajan tulee huomioida kokonaispalkan määrittämisessä palvelualuepäälliköiden tasapuolinen ja yhdenvertainen kohtelu. Oikaisuvaatimuksen mukaan kokonaispalkkaa ei ole arvioitu yhdenvertaisesti palvelualuepäälliköiden kesken.

Työnantajan edustajan aseman osalta oikaisuvaatimuksessa katsotaan, että päätöksessä on selvitettävä, onko kyseinen tehtävä SOTE-sopimuksessa tai HYVTESissä määritelty työnantajan edustajan tehtäväksi, jonka palkan määräytymisperusteesta asianomainen viranomais voi vapaasti päättää.

Oikaisuvaatimuksen mukaan, mikäli tällaista asemaa ei ole, palkan ja työaika-aseman muuttaminen edellyttää tarkempaa sopimus- ja tehtäväkohtaista perustelua.

Oikaisuvaatimuksen mukaan palvelualuepäälliköitä ei tosiasiallisesti voida katsoa johtavassa asemassa oleviksi viranhaltijoiksi, eikä kokonaispalkkaan ole tämän vuoksi perusteita siirtä. Oikaisuvaatimuksessa esitetään, ettei palvelualuepäälliköiden tosiasiallinen asema hyvinvointialueella ole ylimmässä johdossa eikä palvelualuepäällikön asema täytä HYVTESin ja SOTE-sopimuksen palkkausta koskevien



määräysten ehtoa työnantajan edustajan palkasta.

Oikaisuvaatimuksen tekijä pyytää lisäksi, että oikaisuvaatimuksen käsittelyn yhteydessä työnantaja yksilöi kirjallisesti tehtävien tosiasialliset muutokset aikaisempaan nähden, perusteet työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle jättämiselle, työajan valvonnan tosiasialliset mahdollisuudet, kokonaispalkan määräytymisperusteet, organisaatiomuutoksen vaikutukset tehtäviin, vastuisiin, vaativuuteen ja työmäärään, kokonaistyöajan vaikutuksen työhön sidotun ajan määrään sekä sen, miten mahdollinen viikkotyöajan ylitys, lisä- tai ylityö jatkossa estetään tai korvataan.

Johtopäätöksensä oikaisuvaatimuksen tekijä esittää, että päätös on puutteellisesti perusteltu ja perustuu olennaisilta osin selvittämättömiin seikkoihin.

Oikaisuvaatimuksen mukaan päätös vaikuttaa viranhaltijan palvelussuhteen ehtoihin, työaikaan ja palkkaukseen, minkä vuoksi asia tulee käsitellä uudelleen.

Oikaisuvaatimuksessa vaaditaan, että päätös kumotaan tai sitä oikaistaan siten, ettei viranhaltijaa todeta työaikalain soveltamisalan ulkopuoliseksi ilman yksilöityä, tosiasiallisiin tehtäviin perustuvaa ja lainmukaista selvitystä.

Perustelut

HYVTESin ja SOTE-sopimuksen työnantajan edustajan palkkaa koskevat määräykset

Sekä HYVTESin että SOTE-sopimuksen II Palkkaus 17 §:ssä on työnantajan edustajan palkkaa koskeva määräys.

Määräysten sisältö on tältä osin seuraava:

”Sen estämättä, mitä tässä sopimuksessa muutoin on määrätty, hyvinvointialueen /hyvinvointiyhtymän asianomainen viranomainen voi harkintansa mukaan päättää työnantajaa edustavien viranhaltijoiden/työntekijöiden palkasta ja sen määräytymisperusteesta. Työntekijöiden osalta tämä edellyttää, että työnantajan oikeudesta määrätä palkasta on sovittu työsopimuksessa.

Työnantajan edustajaksi katsotaan viranhaltija/työntekijä, joka vastaa hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän tai sen merkittävän osan johtamisesta ja kehittämisestä. Esim. hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän ylin johto katsotaan tällaisiksi työnantajan edustajiksi.

Työnantajan edustajia ovat mm. johtavassa asemassa oleva viranhaltija/työntekijä, joka vastaa suuresta hallinnonalasta ja sen kehittämisestä samoin sellainen, jonka tehtävänä on vastata hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän yleisestä hallinnosta, taloudesta tai suunnittelusta ja niiden kehittämisestä sekä henkilöstöjohtaja, -päällikkö tai vastaavassa asemassa oleva viranhaltija/työntekijä.

Edellä tarkoitetun viranhaltijan/työntekijän kuulumisen tämän pykälän piiriin ratkaisee tarvittaessa Kunta- ja hyvinvointialueen työnantajat KT.”

Soveltamisohjeen mukaan:

”Hyvinvointialue/hyvinvointiyhtymä voi vapaasti päättää yllä mainittujen viranhaltijoiden/työntekijöiden palkoista ja niiden tarkistamisesta sekä tarkistuksen voimaantuloajankohdasta.

Palkan määräytymisperusteena voi olla esim. kokonaispalkka. Mikäli viranhaltijan /työntekijän palkka on määritetty kokonaispalkaksi, niin hänelle ei makseta muita palkkausluvussa tarkoitettuja palkanosia, jollei viranhaltijaa/työntekijää koskevassa



hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän toimivaltaisen viranomaisen päätöksessä ole erikseen muuta todettu tai työsopimuksessa erikseen muuta sovittu. Tarvittaessa voidaan määrätä palkka kokonaispalkkana ilman työkokemukslisää tms. lisää."

Työaikakorvausten osalta merkityksellinen määräys on HYVTESin ja SOTE-sopimuksen III luvun 21 §, joka koskee työaikakorvausten suorittamista koskevia rajoituksia. HYVTESin ja SOTE-sopimuksen mukainen tasopalkkajärjestelmä tulee voimaan 1.10.2026.

Työnantajan edustajan palkkaa koskevat uudet määräykset ovat HYVTESin ja SOTE-sopimuksen II Palkkausta koskeva luvun 20 §:ssä, jossa todetaan seuraavasti: "Työnantajan edustajat ovat tasopalkkajärjestelmän ulkopuolella. Työnantajan edustajaksi katsotaan työntekijä/viranhaltija, joka vastaa hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän tai sen merkittävän osan johtamisesta ja kehittämisestä. Esim. hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän ylin johto katsotaan tällaisiksi työnantajan edustajiksi. Työnantajan edustajia ovat mm. johtavassa asemassa oleva työntekijä/viranhaltija, joka vastaa suuresta hallinnonalasta ja sen kehittämisestä samoin sellainen, jonka tehtävänä on vastata hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän yleisestä hallinnosta, taloudesta tai suunnittelusta ja niiden kehittämisestä sekä henkilöstöjohtaja, -päällikkö tai vastaavassa asemassa oleva työntekijä/viranhaltija. Edellä tarkoitettun työntekijän/viranhaltijan kuulumisen tämän pykälän piiriin ratkaisee tarvittaessa Kunta- ja hyvinvointialueuetyönantajat KT. Sen estämättä, mitä tässä sopimuksessa muutoin on määrätty, työnantaja voi harkintansa mukaan päättää työnantajaa edustavien työntekijöiden/viranhaltijoiden palkasta ja sen määräytymisperusteesta. Työntekijöiden osalta tämä edellyttää, että työnantajan oikeudesta määrätä palkasta on sovittu työsopimuksessa." Palkkausluvun 20 § soveltamisohjeessa todetaan seuraavasti: "Työnantaja voi vapaasti päättää yllä mainittujen työntekijöiden/viranhaltijoiden palkoista ja niiden tarkistamisesta sekä tarkistuksen voimaantuloajankohdasta. Palkan määräytymisperusteena on kokonaispalkka. Palkansaajalle ei makseta muita palkkausluvussa tarkoitettuja palkan osia, jollei työntekijää/viranhaltijaa koskevassa kunnan/kuntayhtymän työnantajan päätöksessä ole erikseen muuta todettu tai työsopimuksessa erikseen muuta sovittu. Työnantajan edustajalle ei kuitenkaan voi maksaa tasopalkkaa, tasolisää eikä työkokemukslisää." KT yleiskirjeessä 12/2026 todetaan muun ohella seuraavaa: "--Työnantajien edustajien palkat muunnetaan tasopalkkajärjestelmän käyttöönoton yhteydessä kokonaispalkaksi ko. määräyksen mukaisesti. Palkka voidaan muuttaa kokonaispalkaksi jo ennen tasopalkkajärjestelmään siirtymistä. Kokonaispalkka ei saa pienentyä palkanmuunnon seurauksena.—"

Asian tausta ja aluehallituksen aiemmat päätökset

Kainuun hyvinvointialueen aluehallitus on 19.5.2025 § 150 käsitellyt organisaatiomuutosta koskevien yhteistoimintaneuvottelujen päättämistä. Päätöksessä aluehallitus on todennut, että työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain mukaiset yhteistoimintaneuvottelut on käyty 4.3.–6.5.2025 ja saatu päätökseen. Aluehallitus on samalla hyväksynyt organisaatio- ja johtamisjärjestelmää koskevan ratkaisun sekä määritellyt johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien viranhaltijoiden



henkilöpiirin. Päätöksen mukaan näihin viranhaltijoihin kuuluvat muun ohella palvelualuepäälliköt, pois lukien lääkärisopimukseen kuuluvat. Aluehallitus on 19.1.2026 § 11 käsitellyt muutosta koskien siirtymisajankohtaa ja täydentänyt viranhaltijoiden henkilöpiiriä. Päätöksessä aluehallitus on päättänyt, että siirtymisajankohta, mukaan lukien kokonaispalkkaan siirtyminen, tapahtuu 30.6.2026 mennessä.

Aluehallituksen edellä mainituilla päätöksillä on ratkaistu johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien viranhaltijoiden henkilöpiiri sekä kokonaispalkkaan siirtymisen periaate ja aikataulu. Päätökset ovat lainvoimaisia.

Oikaisuvaatimuksen kohteena olevalla viranhaltijapäätöksellä ei ole ratkaistu uudelleen sitä, kuuluuko oikaisuvaatimuksen tekijä aluehallituksen päätöksissä olevien viranhaltijoiden henkilöpiiriin. Viranhaltijapäätöksellä on pantu aluehallituksen päätökset täytäntöön viranhaltijakohtaisesti vahvistamalla kokonaispalkan määrä ja kirjaamalla palvelussuhteen keskeisiin ehtoihin tehtävät muutokset.

Oikaisuvaatimuksen tutkimatta jättäminen siltä osin kuin se koskee johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien viranhaltijoiden henkilöpiiriä

Oikaisuvaatimuksessa vaaditaan viranhaltijapäätöksen kumoamista siltä osin kuin siinä todetaan viranhaltijan olevan johtavassa tai itsenäisessä asemassa siten, että hän jää työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle. Lisäksi oikaisuvaatimuksessa vaaditaan tältä osin selvitystä tehtävien tosiasiallisesta luonteesta, työajan valvottavuudesta, työajan määräytymisestä, työajan riittävyydestä ja mahdollisen lisä- tai ylityön estämisestä tai korvaamisesta edellä selostetulla tavalla.

Johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien viranhaltijoiden henkilöpiiri on jo ratkaistu aluehallituksen päätöksillä 19.5.2025 § 150 ja 19.1.2026 § 11. Näissä päätöksissä aluehallitus on määritellyt ne viranhaltijaryhmät, joita pidetään hyvinvointialueen organisaatio- ja johtamisjärjestelmässä johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevina työnantajan edustajina.

Oikaisuvaatimuksen tekijä toimii palvelualuepäällikkönä. Palvelualuepäälliköt, pois lukien lääkärisopimukseen kuuluvat, on sisällytetty aluehallituksen päätöksellä johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien viranhaltijoiden henkilöpiiriin. Koska tämä henkilöpiiriä koskeva ratkaisu on tehty aluehallituksen aiemmalla päätöksellä ja kyseinen päätös on lainvoimainen, eikä siihen ole jätetty siis oikaisuvaatimusta määräajassa, asiaa ei voida enää tutkia uudelleen tämän viranhaltijapäätöksen oikaisuvaatimuksen yhteydessä. Tämän vuoksi oikaisuvaatimus tulee jättää tutkimatta siltä osin kuin se kohdistuu aluehallituksen jo aiemmin tekemiin päätöksiin koskien työnantajan edustajien sekä johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien viranhaltijoiden määrittelyyn ja siitä seuranneisiin seikkoihin. Se, että viranhaltijapäätöksessä on täytäntöönpanon yhteydessä todettu viranhaltijan asema aluehallituksen päätösten mukaisesti ja selostettu päätösten keskeinen sisältö, ei avaa uudelleen oikaisuvaatimusoikeutta aluehallituksen jo lainvoimaisiin päätöksiin.

Oikaisuvaatimus tutkitaan palkkauksen viranhaltijakohtaista ratkaisua koskevilta osin

Oikaisuvaatimuksen kohteena olevalla viranhaltijapäätöksellä on tältä osin vahvistettu yksittäisen viranhaltijan kokonaispalkan määrä aluehallituksen aiempien päätösten



edellyttämällä tavalla. Siltä osin kuin oikaisuvaatimuksessa esitetyt väitteet koskevat HYVTESin tai SOTE-sopimuksen määräysten tulkintaa, kyse on virka- ja työehtosopimuksen tulkintaa koskevasta kysymyksestä. Virka- ja työehtosopimusten tulkintaa koskevat riitaisuudet käsitellään virka- ja työehtosopimusjärjestelmän mukaisessa menettelyssä. Aluehallitus ei tässä oikaisuvaatimusmenettelyssä ratkaise mahdollista virka- ja työehtosopimuksen soveltamista ja tulkintaa koskevaa riitaa. Edellä todetusta huolimatta todetaan seuraavasti.

Kokonaispalkan määräytyminen

Oikaisuvaatimuksessa on katsottu, ettei kokonaispalkassa ole riittävästi otettu huomioon organisaatiomuutoksen mukanaan tuomia tehtävä-, vastuu- ja työmäärämuutoksia, kokonaistyöajan seurauksena lisääntyntä työhön sidottua aikaa eikä virkamääräyksessä määritellyn 36,25 tunnin viikkotyöajan riittävyttä tehtävien hoitamiseen. Oikaisuvaatimuksen mukaan päätöksessä todettu kokonaispalkka ei sellaisenaan osoita, että mahdollinen lisä- tai ylityö olisi palkassa asianmukaisesti ja yksilöidysti huomioitu.

Kokonaispalkan määräytymisessä on huomioitu erityisesti seuraavat tekijät:

- viranhaltijan tehtäväasema työnantajan organisaatiossa;
- johtamisvastuu ja työnantajan edustajan rooli;
- tehtävän itsenäisyys ja kokonaisvastuu;
- vastuualueen tai toimintakokonaisuuden laajuus;
- tehtävään liittyvä päätöksenteko-, valmistelu- ja toimeenpanovastuu;
- taloudellinen vastuu ja toiminnan tuloksellisuuteen liittyvä vastuu;
- henkilöstöjohtamiseen, palvelutoiminnan johtamiseen ja toiminnan kehittämiseen liittyvät vastuut;
- organisaatiomuutoksen vaikutukset tehtävään, vastuukokonaisuuteen ja työnantajan edustajan asemaan;
- aiempi palkkataso ja palkkauksen siirtymävaiheen kokonaisuus sekä
- palkkauksen yhdenmukaistamisen tarve sekä yhdenvertaisen ja tasapuolisen kohtelun toteutuminen vertailukelpoisessa asemassa olevien välillä.

Kokonaispalkka muodostaa viranhaltijan varsinaisen palkan. Kokonaispalkka sisältää sovellettavan virka- ja työehtosopimuksen palkkausluvussa tarkoitetut palkanosat, ellei työnantaja ole erikseen päättänyt jonkin palkkaerän tai korvauksen maksamisesta kokonaispalkan lisäksi.

Kokonaispalkka ei muodostu siten, että aiemmat palkanosat jäisivät erillisinä osina voimaan ja niiden päälle muodostettaisiin uusi palkka. Kokonaispalkkaan siirtymisen jälkeen palkkaus ei määräydy enää erillisten palkanosien summana, vaan kokonaispalkkana, joka kuvaa edellä selostettujen perusteiden nojalla tehtävän kokonaisvastuuta, asemaa, vaativuutta ja työnantajan edustajan roolia. Kokonaispalkka on voitu määritellä työnantajan harkinnan perusteella tehtävän kokonaisarviointin pohjalta edellä selostettujen kokonaispalkan määräytymisperusteita soveltaen.

Organisaatiomuutoksen ja tehtävämuutosten vaikutus palkkaan

Oikaisuvaatimuksessa esitetään, ettei kokonaispalkassa ole huomioitu organisaatiomuutoksen vaikutuksia tehtäviin, vastuisiin, vaativuuteen ja työmäärään.



Oikaisuvaatimuksessa vedotaan lisäksi siihen, ettei kokonaispalkassa ole otettu huomioon työaikakorvausten poisjäämistä tai aikaisemmassa toimistotyöajassa huomioitujen saldotuntien ylityksen korvauksia aikana tai rahana.

Organisaatiomuutoksen vaikutuksia on arvioitu osana uuden organisaatio- ja johtamisjärjestelmän toimeenpanoa ja kokonaispalkkojen viranhaltijakohtaista valmistelua. Nämä seikat on otettu huomioon kokonaispalkkaa määriteltäessä. Oikaisuvaatimuksessa ei ole esitetty sellaista uutta tai yksilöityä tehtäväkohtaista selvitystä, joka antaisi aiheen arvioida kokonaispalkan määräytymisperusteita toisin. Oikaisuvaatimuksessa esitetyn perusteella ei ole myöskään aihetta katsoa, että työnantajan organisaatiomuutoksen vaikutuksista tekemä arvio olisi ollut virheellinen tai puutteellinen.

Yhdenvertaisuus ja tasapuolinen kohtelu sekä työajan riittävyttä ja työaikakorvauksia koskevat väitteet palkkauksen arvioinnissa

Oikaisuvaatimuksessa vaaditaan, että kokonaispalkka arvioidaan uudelleen siten, että se on yhdenvertainen ja tasapuolinen vastaavaa työtä tekevien viranhaltijoiden kesken. Oikaisuvaatimuksessa katsotaan, ettei kokonaispalkkaa ole arvioitu yhdenvertaisesti palvelualuepäälliköiden kesken.

Yhdenvertainen ja tasapuolinen kohtelu ei edellytä samaa euromääräistä palkkaa kaikille samaan nimikeryhmään kuuluville viranhaltijoille. Palkka voi perustellusti erota, jos esimerkiksi tehtävien sisältö, johdettavan kokonaisuuden laajuus, vastuiden määrä, taloudellinen vastuu, henkilöstövastuu, toiminnan luonne, organisaatiomuutoksen vaikutukset tai muut tehtävän vaativuustekijät poikkeavat toisistaan. Kokonaispalkkojen määrittelyssä on pyritty siihen, että johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien viranhaltijoiden palkkaus määräytyy johdonmukaisin ja työnantajan päätöksiin perustuvien perustein. Oikaisuvaatimuksen tekijän kokonaispalkan määrittelyssä ei ole toimittu yhdenvertaisen tai tasapuolisen kohtelun vastaisesti.

Oikaisuvaatimuksessa on katsottu, ettei päätöksessä ole riittävästi arvioitu, miten toimitaan tilanteessa, jossa määriteltä työaika ei riitä tehtävien tekemiseen, eikä sitä, miten mahdollinen viikkotyöajan ylitys, lisä- tai ylityö estetään tai korvataan.

Oikaisuvaatimuksessa katsotaan, että työajan riittämättömyys on ollut tiedossa jo aikaisemmin ja että päätöksessä olisi tullut selvittää, miten työnantaja turvaa sen, ettei viranhaltijalle tosiasiallisesti synny korvauksetonta lisä- tai ylityötä.

Siltä osin kuin väite liittyy siihen, onko oikaisuvaatimuksen tekijä johtavassa ja itsenäisessä asemassa oleva viranhaltija ja työaika koskevien korvausmääräysten ulkopuolella, kysymys liittyy aluehallituksen aiempaan lainvoimaiseen henkilöpiiriä ja työaika-asemaa koskevaan ratkaisuun, eikä sitä tutkita uudelleen tässä yhteydessä. Palkkauksen osalta kokonaispalkka on tarkoitettu kattamaan tehtävän kokonaisvastuu ja siihen liittyvä tavanomainen ajankäytön vaihtelu. Johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevan viranhaltijan tehtäviin kuuluu työn ja vastuualueen johtaminen sekä tehtävien priorisointi. Työmäärän ajoittainen vaihtelu ei sellaisenaan merkitse sitä, että kokonaispalkan määrä olisi lainvastainen tai että sitä olisi tämän oikaisuvaatimuksen perusteella muutettava. Jos viranhaltija arvioi, että tehtäväkokonaisuus, työmäärä tai käytettävissä olevat resurssit eivät ole tasapainossa, hänen tulee ottaa asia esille oman esihenkilönsä kanssa. Tällöin työnantaja arvioi tilanteen normaaliin tapaan esimerkiksi työn organisoinnin, tehtävien priorisoinnin,



vastuiden rajaamisen, mahdolliset sijais- tai resurssijärjestelyt.

Täytäntöönpanon keskeyttämistä koskeva vaatimus

Oikaisuvaatimuksen tekijä on vaatinut, että päätöksen täytäntöönpano keskeytetään oikaisuvaatimuksen käsittelyn ajaksi, koska päätöksellä on hänen mukaansa välitön vaikutus työaikaan, työaikakorvauksiin ja palvelussuhteen ehtoihin. Asiassa ole perustetta keskeyttää täytäntöönpanoa, eikä sitä ole ollut tarpeellista tehdä väitetyllä tavalla myöskään oikaisuvaatimuksen käsittelyajaksi.

Oikaisuvaatimuksessa esitetyt selvityspyynnöt

Oikaisuvaatimuksessa on pyydetty työnantajaa yksilöimään kirjallisesti muun ohella tehtävien tosiasialliset muutokset, perusteet työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle jättämiselle, työajan valvonnan tosiasialliset mahdollisuudet, kokonaispalkan määräytymisperusteet, organisaatiomuutoksen vaikutukset tehtäviin, vastuisiin, vaativuuteen ja työmäärään, kokonaistyöajan vaikutus työhön sidotun ajan määrään sekä se, miten mahdollinen viikkotyöajan ylitys, lisä- tai ylityö jatkossa estetään tai korvataan.

Oikaisuvaatimuksen käsittelyn kannalta ratkaisevaa on, onko viranhaltijapäätös palkkausta koskevilta osin lainvastainen tai onko sitä muutoin syytä muuttaa. Oikaisuvaatimuksessa esitetyt selvityspyynnöt eivät sellaisenaan osoita päätöstä lainvastaiseksi. Siltä osin kuin selvityspyynnöt kohdistuvat johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien viranhaltijoiden henkilöpiiriin määrittelyyn ja työaika-asemaa koskevaan ratkaisuun, on kysymys jo aluehallituksen lainvoimaisilla päätöksillä ratkaistusta asiasta.

Työnantajan tulkintaetuoikeus ja selvitysten riittävyys

Työnantajalla on työnantaja-asemansa perusteella oikeus johtaa ja järjestää työtä, päättää organisaatiostaan sekä soveltaa ja tulkita virka- ja työehtosopimusten määräyksiä työnantajana. Työnantaja on käyttänyt työnantajalle kuuluvaa tulkintaetuoikeutta muun ohella arvioidessaan johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien viranhaltijoiden henkilöpiiriä, kokonaispalkan käyttöönottoa sekä kokonaispalkkojen määräytymisperusteita. Työnantajan tulkinnan mukaan oikaisuvaatimuksen tekijä kuuluu aluehallituksen päätöksissä määriteltyyn johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien viranhaltijoiden henkilöpiiriin, ja hänen palkkauksensa määräytymisperusteena voidaan näin ollen soveltaa kokonaispalkkaa. Johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien viranhaltijoiden henkilöpiiriä koskeva ratkaisu on tehty aluehallituksen aiemmilla lainvoimaisilla päätöksillä. Siltä osin kuin oikaisuvaatimuksessa pyritään saattamaan tämä kysymys uudelleen arvioitavaksi, oikaisuvaatimus jätetään edellä todetusti tutkimatta. Palkkauksen osalta asiaa on selvitetty riittävästi aluehallituksen aiemmassa päätöksenteossa, yhteistoimintaneuvotteluissa, viranhaltijapäätöksen perusteluissa, työnantajan viranhaltijoille antamissa vastauksissa, työnantajan luottamusedustajille antamissa kirjallisissa vastauksissa sekä oikaisuvaatimuksen käsittelyn yhteydessä. Työnantaja



on siten vastannut sekä viranhaltijoiden että luottamusedustajien asiassa esittämiin selvityspyyntöihin.

Johtopäätös

Oikaisuvaatimus tulee jättää tutkimatta siltä osin kuin se kohdistuu aluehallituksen aiempiin 19.5.2025 § 150 ja 19.1.2026 § 11 päätöksiin. Päätökset ovat lainvoimaisia. Siltä osin kuin oikaisuvaatimus koskee oikaisuvaatimuksen kohteena olevaa päätöstä, tutkii aluehallitus asian. Oikaisuvaatimuksessa ei ole esitetty sellaisia seikkoja, joiden perusteella viranhaltijapäätöstä olisi pidettävä lainvastaisena tai muutoin sellaisena, että päätöstä olisi syytä muuttaa. Näillä perusteilla oikaisuvaatimus jätetään osittain tutkimatta ja hylätään muilta osin.

Ehdotus

Esittelijä: Sami Mäenpää, hyvinvointialuejohtaja

1. Oikaisuvaatimus jätetään tutkimatta siltä osin kuin se koskee aluehallituksen lainvoimaisia päätöksiä 19.5.2025 § 150 ja 19.1.2026 § 11 edellä selostetuin perustein.
2. Aluehallitus vahvistaa oikaisuvaatimuksen käsittelyn yhteydessä edellä selostetut kokonaispalkan määräytymisperusteet sekä vahvistaa, että työnantajan edustajana toimivan johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevan viranhaltijan palkkauksen määräytymisperusteena on 1.7.2026 lukien kokonaispalkka ja että viranhaltijan kokonaispalkan määrä on hyvinvointialuejohtajan viranhaltijapäätöksen liitteessä todettu määrä.
3. Oikaisuvaatimus hylätään muutoin edellä selostetuin perustein.



Aluehallitus, § 67, 03.03.2025

Aluehallitus, § 220, 01.09.2025

Aluehallitus, § 207, 17.08.2026

§ 207

Pohjois-Suomen hallinto-oikeuden lausunnon antaminen oikaisuvaatimusasiassa aluehallituksen päätöksestä 3.3.2025 § 67

KHVADno-2025-467

Aluehallitus, 03.03.2025, § 67

Valmistelijat / lisätiedot:

Anna-Liisa Kainulainen, toimialuejohtaja sosiaali- ja perhepalvelut, anna-liisa.kainulainen@kainuu.fi

Kainuun hyvinvointialueen sosiaalityö- ja sosiaalihojaus palvelualueen palvelualuepäällikön tekemästä henkilöstöpäätöksestä 27.1.2025 § 1 on tehty oikaisuvaatimus 8.2.2025. Oikaisuvaatimusta koskeva henkilöstöpäätös koskee viranhaltijan virkasuhteen päättämisestä ja virantoimituksesta pidättämisestä. Palvelualuepäällikkö päätti kunnallisesta ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain 35 §:n mukaan irtisanoa viranhaltijan vakinaisen virkasuhteen 27.1.2025. Irtisanomisaika on yksi (1) kuukausi. Irtisanomisaika alkaa kulua sitä seuraavasta päivästä, jona irtisanominen on saatettu tiedoksi. Palvelualuepäällikkö päättää pidättää kunnallisesta ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain 47 §:n mukaan viranhaltijan virasta palvelussuhteen päättymiseen saakka.

Oikaisuvaatimuksen tekijä pyytää 8.2.2025 saapuneella oikaisupyynnöllä, että Kainuun hyvinvointialueen aluehallitus kumoaa 27.1.2025 § 1 tehdyn viranhaltijapäätöksen virkasuhteen päättämisestä ja virantoimituksesta pidättämisestä perustellen sitä seuraavasti. Väite virkarikoksesta on perusteeton. Viranhaltija ei ole rikkonut tai laiminlyönyt velvollisuuksiaan työnantajan epäilemällä tavalla. Viranhaltija on saamansa varoituksen jälkeen käyttänyt LifeCare-järjestelmää ainoastaan työhön liittyviin tarkoituksiin. Viranhaltija ei ole käsitellyt arkaluonteisia tietoja lainvastaisesti. Viranhaltija ei ole saanut perehdytystä tai ohjeita, joissa olisi kielletty tietojen haku tilanteissa, joissa tietoa tarvitaan työhön ja tietoa ei ole muualta saatavissa. Työnantajan olisi lisäksi pitänyt päättämisperusteen arvioinnissa huomioida edellä mainitut omassa vastuupiirissään olevat perehdytyksen ja ohjeistuksen puutteet. Työnantajan vastuulla on ollut käyttöoikeuksien hallinta ja ajan tasalla pitäminen sekä mahdolliset puutteet tietosuojaohjeistuksessa. Edellä todetuista seikoista johtuen työnantajalla ei ole ollut sellaista asiallista ja painavaa syytä, jonka nojalla viranhaltija olisi voitu irtisanoa vakinaisesta virkasuhteesta. Oikaisuvaatimuksessa pyydetään huomioimaan se seikka, että mikäli hyvinvointialue ei oikaise päätöstä ja virkasuhde todetaan myöhemmin lainvastaisesti päätetyksi, tulee työnantajan palauttaa virka ja korvata menetetyt ansiot ajalta, jolta virka on ollut perusteettomasti päätetty.

Oikaisuvaatimuksessa todetaan, että viranhaltijan vahingoksi voidaan katsoa



ainoastaan yksittäinen rikkomus, jossa hän on katsonut yksityiselämäänsä liittyvän yhteystiedon järjestelmästä vuonna 2023. Viranhaltijaa on varoitettu asian johdosta 7 /2023, josta on kulunut jo 1,5 vuotta. Virkarikokseen vetoaminen on siten virkasuhteen päättämisperusteena vanhentunut. Päätös on virheellinen, koska aiempi varoitus lähes 1,5 vuoden takaisesta teosta ei ole liittynyt työhön liittyvään käyttöön, joten viranhaltija ei ole voinut varoituksen perusteella ymmärtää, miten tai mistä järjestelmästä työhön liittyviä tietoja tulisi hakea tai että niiden hakeminen LifeCare-asiakastietojärjestelmästä olisi kiellettyä. Viranhaltija ei ole myöskään katsonut arkaluonteisia tietoja eikä tietojen käyttö työhön ole siten ollut lainvastaista.

Oikaisuvaatimuksessa todetaan, että myöhempi asiakastietojärjestelmän käyttö on liittynyt yksinomaan viranhaltijan työhön, mihin hänellä on ollut tietosuojalainsäädännön mukaan oikeus. Viranhaltijan menettely ei ole siten ollut annetun varoituksen jälkeen tietosuojalain tai muunkaan lain vastainen. Myöhemmässä menettelyssä ei ole myöskään kyse virkarikoksesta eikä kyse ole siten tälläkään perusteella samasta asiasta. Näin ollen väitetty rikkomus olisi liittynyt ainoastaan sellaiseen tietojärjestelmän käyttöön, joka ei olisi ollut työnantajan ohjeistuksen mukaista. Käytännössä minkäänlaista selkeää ohjeistusta ei ole kuitenkaan ollut ja viranhaltija on toiminut toimipaikalla muodostuneiden käytäntöjen mukaisesti. Seuraamuksena irtisanominen sekä virasta pidättäminen, ilman palkanmaksua virasta pidättämisen ajalla ja irtisanomisajan kuluessa, on lisäksi poikkeuksellisen ankara. Käytännössä se vastaa virkasuhteen purkua. Seuraamus ei ole siten oikeasuhtainen suhteessa siihen, mikä on ollut väitetyn rikkomuksen sisältö.

Oikaisuvaatimuksessa tuodaan esiin, että viranhaltija on käyttänyt LifeCare-tietojärjestelmää ainoastaan sosiaalityöhön liittyvien virkatehtäviensä/työtehtävien hoitamiseen Kainuun hyvinvointialueella. Kaikki henkilötietojen tarkastaminen LifeCare-järjestelmässä on liittynyt suoraan viranhaltijan työtehtäviin, kuten asiakastietojen tarkistamiseen ja laskutuksen valmisteluun. Viranhaltija on tai on ollut kaikkiin lokitiedoissa oleviin henkilöihin suora tai välillinen asiakkuus. Lisäksi viranhaltija on joutunut käymään LifeCare-tietojärjestelmässä tarkistamassa asiakkaiden päätöksiä laskutusta varten. Viranhaltija on suorittanut nämä toimenpiteet virkatehtävien hoitamiseksi, eikä ole katsonut henkilötietoja ilman perusteita. Viranhaltija ei ole myöskään katsonut muita henkilötietoja kuin niitä, joita on tarvinnut edellä mainittujen asioiden hoitamiseksi. Viranhaltija on myös ollut tekemisissä järjestelmässä olevien henkilöiden kanssa joko suoraan tai välillisesti asiakkuuden kautta (esimerkiksi lapsen tai lähiomaisen kautta). Tällöin viranhaltija ei ole milloin osin avannut arkaluonteisia tietoja, vaan on hakenut tiedot järjestelmän pääsivulta. Lisäksi oikaisuvaatimuksessa vedotaan lain säädännön määräaikoihin sekä hoidettavien asioiden kiireellisten sosiaalihuollon toimenpiteiden arviointiin, joiden vuoksi viranhaltija on mennyt katsomaan Lifecare-järjestelmästä yhteystietoja.

Oikaisuvaatimuksessa todetaan, että viranhaltijan ei ole väitettykään käsitelleensä edellä mainittuja arkaluonteisia tietoja, vaan ainoastaan niitä järjestelmän etusivulla olevia tietoja, jotka liittyvät mm. asiakkaiden yhteistietoihin, joita hän tarvitsee työssään.



Oikaisuvaatimuksessa on todettu, että rikosasian käsittelyn yhteydessä Kainuun hyvinvointialue on antanut virheellisen tiedon, siitä, mitä tietoja viranhaltija olisi ollut mahdollista nähdä LifeCaren -asiakassietojärjestelmästä haetun osoitetiedon lisäksi. Työnantaja on siten toiminut virheellisesti oikeudelle, että viranhaltija olisi voinut nähdä henkilön potilastietoja.

Lisäksi oikaisuvaatimuksessa tuodaan esille, että muutkin käyttävät järjestelmää viranhaltijan kanssa vastaavalla tavalla, joten työnantajan menettely on myös tasapuolisen kohtelun vastaista. Yhtäältä oikaisuvaatimuksessa tuodaan esille, että aluehallituksen tulisi pyytää järjestelmän käyttöön perehtyneeltä selvitys normaalista käytöstä työpaikalla sekä lokitiedot muista järjestelmien käyttäjistä ja heidän käyttönsä laajuudesta. Viranhaltija katsoo lisäksi oikaisuvaatimuksessaan, että työnantaja on laiminlyönyt tietosuojalainsäädännön mukaiset velvoitteet ja menettelyt.

Vastaus oikaisuvaatimukseen ja siinä todettuun

Vastauksena oikaisuvaatimukseen todetaan, että hyvinvointialueen tietoon on tullut marraskuussa 2024, että ulkopuolinen henkilö on pyytänyt omien tietojen osalta Lifecaren-potilastietojärjestelmän lokiraportin, koska hänellä on ollut aihetta epäillä jonkun käyneen hänen tiedoissaan ilman perustetta. Tämän selvityksen jälkeen on käynyt ilmi, että viranhaltija on käynyt kyseessä olevan henkilön tiedoissa vailla perustetta. Tämä yksittäisen henkilön lokitieto asiaa koskeva rikkomus käsiteltiin tähän asiaan liittyvissä kuulemisissa ja määriteltiin seuraamukseen vaikuttaa myös tämä rikkomus. Viranhaltijalla on aiempi tietosuojarikkomus, josta saanut kirjallisen varoituksen heinäkuussa 2023.

Tämän uuden lokitietoon liittyvän rikkomuksen vuoksi työnantajan velvollisuus oli selvittää laajemmin viranhaltijan käyttölokeja. LifeCare -potilastietojärjestelmän käyttöä koskien työnantaja käynnisti laajemman lokitietoselvityksen, koska on ollut aihetta epäillä laajempaa perusteetonta käyttöä. Tämän vuoksi pyydettiin lokitiedot aikaväliltä 1.1.2023- 21.11.2024. Työnantaja on saanut nämä lokitiedot käyttöönsä 20.12.2024. Asiassa on toimittu hyvinvointialueen ohjeistuksen ja prosessin mukaisesti siten, että työnantaja on pyytänyt viranhaltijalta selvitystä asiaan. Lisäksi työnantaja on pyytänyt kannanotot myös esihenkilöltä ja järjestelmäasiantuntijalta. Viranhaltijaa on kuultu palvelussuhteen päättämisestä, että virantoimituksesta pidättämisestä 8.1.2025 ja 24.1.2025. Selvytyksen vuoksi todetaan, että Lifecare-potilastietojärjestelmä on potilastietojärjestelmä, eikä siis kyseessä ole oikaisuvaatimuksessa todetulla tavalla asiakastietojärjestelmä.

Vastauksena oikaisuvaatimukseen todetaan, että seuraavat seikat kokonaisuutena arvioiden ovat merkittävästi heikentäneet luottamusta viranhaltijaan:

1. aiempaan kirjalliseen varoitukseen johtanut menettely, ja sen seuraamukset
2. yksittäiseen henkilöön kohdistunut tietosuojarikkomus lokakuussa 2024
3. joulukuussa valmistuneessa laajassa lokitietoselvityksessä ilmi tulleet useat perusteettomat käynnit potilaiden tiedoissa



Aiempi kirjallinen varoitus on otettu huomioon yhtenä tekijänä, kun työnantaja on arvioinut luottamusta viranhaltijaan ja päätenyt virkasuhteen irtisanomiseen ja virantoimituksesta pidättämiseen. Huomioitavaa tässä tapauksessa on se, että hoitosuhteen varmennus on kohdistunut henkilöihin, joihin ei ole asiakassuhdetta /potilassuhdetta. Asiakassuhde on liittynyt sellaisiin sosiaalityön virkatehtäviin, joiden osalta ei ole oikeutta käyttää potilastietojärjestelmää.

Lifecare-potilastietojärjestelmän työnantajan aloitteesta tehdyn lokitietojen tarkastuksen yhteydessä on jäänyt epäselväksi 118 asiakasta koskevat Lifecare-potilastietojärjestelmässä tehdyt käynnit. Käyttölokissa näkyy myös asiointia, joista ilmenee, että asiointi on ollut asianmukaista ja virkatehtävien hoitoon liittyvää ja näistä ei erillisesti ole pyydetty selvitystä, eivätkä sisälly tähän 118 asiakkaaseen. Järjestelmäasiantuntijan antaman lausunnon ja liitteen mukaan viranhaltija on mennyt asiakkaan papereihin kotihoitosovelluksen kautta 78 asiakkaan kohdalla ja näistä kuudentoista 16 asiakkaan kohdalla hän on avannut lisäksi potilaan perustiedot sekä avannut yhteyshenkilöt ja organisaatiot-välilehden. Järjestelmäasiantuntijan lausunnon ja liitteen mukaan viranhaltija on mennyt 15 eri asiakkaan papereihin sekä koosteen että kotihoitosovelluksen kautta. Näistä asiakkaista seitsemän (7) kohdalla viranhaltija on avannut lisäksi potilaan perustiedot sekä avannut yhteyshenkilöt ja organisaatiot-välilehden joko mentäessä kotihoitosovelluksen tai koosteen kautta.

Järjestelmäasiantuntijan lausunnon ja liitteen mukaan viranhaltija on mennyt asiakkaan papereihin pelkästään koosteen kautta 25 asiakkaan kohdalla. Näistä asiakkaista viiden asiakkaan kohdalla viranhaltija on avannut lisäksi potilaan perustiedot sekä avannut yhteyshenkilöt ja organisaatiot-välilehden. Oikaisuvaatimuksessa on väittävä siitä, että järjestelmässä ei pysty etenemään hakeakseen asiakkaan yhteystietoja ilman hoitosuhteen varmistusta. Toisin kuin oikaisuvaatimuksessa on väitetty asiakkaan yhteystietojen tai yhteyshenkilön yhteystietojen saamiseksi ei ole tarpeen varmentaa hoitosuhdetta, vaan ne saa näkyviin ilman hoitosuhteen varmennetta. Järjestelmäasiantuntijan lausunnossa ilmenee, että asiakkaan perustietoihin on pääsy kotihoitosovelluksen kautta ja perustietojen kautta pääsee välilehdelle, missä näkyy ensisijaisen yhteyshenkilön tiedot (liite Pääkäyttäjän lisäselvitys Lifecare näkymistä). Todettakoon myös se, että viranhaltija totesi kahdessa kuulemisessa sen, että hän ei edes ymmärrä, mitä hoitosuhteen varmennus tarkoittaa, joka on itsessään ristiriidassa nyt oikaisuvaatimuksessa esitettyyn väitteeseen, kun väitetään, että täytyy varmentaa hoitosuhde saadakseen yhteystiedot.

Viranhaltijalla ei ole oikeutta käyttää/katsoa LifeCare-potilastietojärjestelmästä asiakkaiden tietoja hoitaessaan sosiaalihuollon työtehtäviä, joiden asiakasasioiden hallinta tapahtuu sosiaalihuollon asiakastietojärjestelmässä. Viranhaltijalle on myönnetty LifeCare-potilastietojärjestelmän käyttöoikeudet yksittäisen asiakasryhmän osalta tiettyyn tehtävään. Edellä todettu tarkoittaa selvyden vuoksi sitä, ettei järjestelmää ole oikeutta käyttää edes puhelinnumeron tai osoitetiedon hakemiseen muutoin. Yhteystietojen tarve ei anna oikeutta terveystietoihin käyttäen potilastietojärjestelmää. Oikeuden käyttää asiakastietoja on perustuttava sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilön ja muun asiakastietoja käsittelevän henkilön



työtehtävään ja annettavaan palveluun siten, että henkilöllä on oikeus käyttää vain työtehtävissään tarvitsemiansa välttämättömiä asiakastietoja ja asiakastietojen käsittelyn perusteena on oltava tietoteknisesti varmistettu asiakassuhde tai muu asiakkaan sosiaalipalvelun järjestämiseen ja toteuttamiseen liittyvä tehtävä sekä sosiaali- ja terveysministeriön asetuksella säädetään, mitä tietoja ammattihenkilöt ja muut asiakastietoja käsittelevät henkilöt työtehtävänsä ja annettavan palvelun perusteella saavat käyttää (laki sosiaali- ja terveydenhuollon asiakastietojen käsittelystä 9 §). Lisäksi asiassa on kiinnitettävä huomiota siihen, että kyseessä oleva viranhaltija on virkatehtävissä myös etsinyt tietoja hyvin laajasti siten, että hän on etsinyt sosiaalihuollon tehtävissä olevien asiakkaiden useiden perheenjäsenten puhelinnumeroita. Sosiaalihuollon tehtävissä on ProConsona /Omni-asiakastietojärjestelmä.

Oikaisuvaatimuksessa vedottiin sosiaalityön kiireellisiin tehtäviin, joiden vuoksi yhteystietoja on potilastietojärjestelmästä haettu. Todettakoon tähän, että kiireellisten sosiaalihuollon tehtävien hoitaminen ei edellytä Lifecare-potilastietojärjestelmää ja se ei oikeuta järjestelmää käyttämään. Vastaavissa tehtävissä Lifecare - potilastietojärjestelmää ei ole lainkaan käytössä. Huomioitavaa on, että sosiaalihuoltoon vireille tulevissa ilmoituksissa ja yhteydenotoissa on merkittynä yhteystiedot asiakkaaseen tai ilmoittajaan. Mikäli puhelinnumeroa ei ole saatavilla ja tullut ilmoitus arvioidaan kiireellisenä, niin tarkastetaan VTJ-järjestelmästä osoitetieto ja lähdetään kotikäynnille selvittämään kiireellisen avun tarve. Lisäksi kiireellisyydenarviointi ei koskaan voi olla perusteena sille, että viranhaltija toimii vastoin annettuja käyttöoikeuksia. Viranomaisella on asiasta riippuen mahdollisuus olla yhteydessä sosiaalipäivystykseen ja esimerkiksi poliisiin kiireellisten tilanteiden osalta tuen saamiseksi ja asioiden selvittämiseksi. Sen lisäksi, että viranhaltija on käyttänyt kyseessä olevaa potilastietojärjestelmää ohjeiden ja käyttöoikeuksiensa vastaisesti virkatehtävissään, hän on tämän lisäksi varmistanut hoitosuhteen olevan olemassa useamman asiakkaan kohdalla.

Hoitosuhteen vahvistus on koskenut yhteensä 39 asiakasta. Näistä kahdessa on ollut erilliset selvitykset, kolme asiakasta on liittynyt virkatehtävien hoitamiseen ja yhden asiakkaan osalta on voinut liittyä virkatehtävien hoitoon, mutta potilasasiakirjoista ei löydy selkeää perustetta käynnille. Lisäksi yhden asiakkaan osalta käynti YLE-välilehdellä, perustetta käynnille ei ole osoitettavissa. Täsmennyksenä todettakoon, että hoitosuhteen varmistuksen johdosta viranhaltija on päässyt näkemään asianomaisten riskitiedot, LC lääkityksen, potilaan laskutustiedot, informoinnit, viestit, yhteydenotot ja hoidon tarpeen arviointi, käynnit ja varaukset, diagnoosit, saneluiden kuuntelu ja määräykset. Viranhaltija ei ole terveydenhuollon ammattihenkilö, hänellä ei ole hoitosuhteita asiakkaisiin, eikä minkäänlaista oikeutta mennä kyseessä oleviin tietoihin LifeCare-potilastietojärjestelmän kautta omien asiakkaidensa kohdallakaan.

Oikaisuvaatimuksessa todetaan, että viranhaltija on saanut 7.7.2023 kirjallisen varoituksen tietosuojarikkomuksesta ja virka-aseman väärinkäytöstä. Varoituksen viranhaltija on saanut yksityiselämäänsä liittyvän osoitetiedon hakemisesta LifeCaren - potilastietojärjestelmästä. Todeten oikaisuvaatimuksessa sen, että tässä yhteydessä huomioitavaa on se, että Kainuun hyvinvointialue on antanut edellä mainitun asian



oikeuskäsittelyyn virheellisen tiedon, siitä, mitä tietoja viranhaltijan olisi ollut mahdollista nähdä LifeCaren-asiakastietojärjestelmästä haetun osoitetiedon lisäksi. Työnantaja on siten toiminut virheellisesti oikeudelle, että viranhaltija olisi voinut nähdä henkilön potilastietoja. Oikaisuvaatimuksessa todetaan, että järjestelmäasiantuntijan lausunnosta käy ilmi, että hän on nähnyt vain henkilön yhteystiedot, ei potilastietoja.

Edellä todettuun oikaisuuppyynnön väitteeseen liittyen työnantaja on tarkistanut erikseen kyseisen asiakkaan osalta järjestelmäasiantuntijan 16.1.2025 antaman lausunnon ja sen mukana olevan liitteen. Näiden perusteella voidaan todeta, että viranhaltija on 28.1.2023 käyntikerralla mennyt asiakkaan papereihin kotihoitosovelluksen kautta ja 31.3.2023 käyntikerralla koosteen kautta, jolloin hän on myös varmistanut hoitosuhteen. Lisäksi todettakoon, että Lifecare ei ole asiakastietojärjestelmä vaan potilastietojärjestelmä.

Viranhaltijan käyntikerta 28.1.2023 tarkoittaa järjestelmäasiantuntijan lausunnon mukaan seuraavaa: ◆?Kotihoito-sovellukseen mennään: Kun Lifecaressa avaa Sovellukset, sen alta löytyy Kotihoito. Se valittu, sen jälkeen kotihoidon asiakastiedot kohtaan laitetaan joko asiakkaan nimi tai henkilötunnus. Tämän jälkeen asiakkaan tiedot näkyvät yläbannerissa: henkilötunnus, nimi, tuo riskitiedot kolmion aktiiviseksi, jos lisätty riskitietoja, erilaiset asiakasryhmät, jos asiakas on niihin lisätty, tuo myös sen tiedon, jos asiakas on osastolla (osaston paikkatiedon)◆?. ◆?Potilaiden papereita avannut kotihoitosovelluksen kautta, jolloin tuo lokiraportille automaattisesti tiedot: Riskitiedot on haettu riskikolmioon, Potilas valittu, Asiakkaan tai potilaan sijainti on haettu. Ei tule hoitosuhteen varmistuskysymystä.◆?

Lifecare pääkäyttäjän selvityksen mukaan mentäessä järjestelmään kotihoitosovelluksen kautta, perustietobannerissa näkyy potilaan henkilötunnus, suku- ja etunimet, potilaan sijainti, mikäli on vuodeosastohoidossa, potilaan osoitetiedot, potilaan puhelinnumero, mikäli lisätty perustietoihin, riskitietokolmio, johon ohjelma hakee automaattisesti potilaalle kirjatut riskitiedot, riskitiedot näytetään pop up -ruudulla - asiakasryhmä, johon potilas lisätty ja vastuuhoitaja /vastuulääkäri, mikäli tiedot lisätty.

Viranhaltijan käyntikerta 31.3.2023 tarkoittaa järjestelmäasiantuntijan lausunnon mukaan seuraavaa:

◆?Potilaan koostesivulta mentäessä, kun asiakas valittu nimellä tai hetulla, latautuu automaattisesti riskitiedot riskikolmioon sekä tulee Hoitosuhteen varmistuskysymys. Kun siihen valitsee jonkun vaihtoehdon, ohjelma siirtyy automaattisesti asiakkaan /potilaan työtilaan, missä olevat laatat avautuvat automaattisesti. Laatat ovat lokiraportin mukaan: Riskitiedot, LC lääkitys, Potilaan laskutustiedot, informoinnit, Viestit, Yhteydenotot ja hoidon tarpeen arviointi, Käynnit ja varaukset, Diagnoosit, Saneluiden kuuntelu, Määräykset.◆?

Kyseisellä Lifecaren käyntikerralla 31.3.2023 viranhaltija on siis vahvistanut hoitosuhteen ja nähnyt potilaan työtilassa olevat edellä mainitut laatat, jotka sisältävät



asiakkaan terveystietoja. Työnantaja ei ole antanut mitään virheellistä tietoa kyseisen asian osalta oikeuskäsittelyyn ja näin ollen oikaisuvaatimuksessa esitetty väite on tältä osin kaikinensa perusteeton.

Oikaisuvaatimuksessa todetaan, että työnantaja on laiminlyönyt paitsi järjestelmien teknisen rajaamiseen tarpeelliseen tietoon, myös asianmukaiseen perehdytyksen viranhaltijalle ja muille työntekijöille. Viranhaltijain 13 §:n mukaan työnantajalla olisi ollut muutostilanteissa velvollisuus huolehtia siitä, että viranhaltija saa riittävän perehdytyksen ja ohjeistuksen työvälineidensä käytöstä. Tämä velvollisuus koskee myös tietojärjestelmien käyttöä. Työnantaja ei ole missään vaiheessa tiedottanut viranhaltijaa LifeCare -asiakastietojärjestelmään liittyvistä koulutuksista.

Vastauksena oikaisuvaatimukseen tältä osin on todettava, että Lifecare on potilastietojärjestelmä ja sitä käyttäessään täytyy olla hoitosuhde potilaaseen. Kirjalliset ohjeet löytyvät potilastietojärjestelmä Lifecareen ja asiakastietojärjestelmä Pro Consona/Omniin henkilökunnan käytössä olevasta intrasta. Lisäksi Kainuun hyvinvointialueella on laadittu tietoturvapoliittikkaohjelma, joka on myös kaikkien saatavilla intrasta. Lisäksi tietosuojaan ja tietoturvaan ohjeita löytyy intrasta, joihin viranhaltijan tulee perehtyä. Viranhaltijan on suoritettava virkasuhteeseen kuuluvat tehtävät asianmukaisesti ja viivytyksettä noudattaen asianomaisia säännöksiä ja määräyksiä sekä työnantajan työnjohto- ja valvontamääräyksiä. Päivitetystä tietosuoja- ja tietoturvakoulutuksesta on informoitu lähiesihenkilön toimesta kaikkia työntekijöitä 12.3.2024 ja uudelleen samansisältöisenä 13.8.2024 suullisesti ja kirjallisesti sähköpostilla. Tietosuoja- ja tietoturvakoulutuksista on ollut tietoa myös intrassa. Viranhaltijan kanssa on käyty asia läpi myös varoituksen antamisen yhteydessä. Viranhaltija on kuulemisessa kertonut käyneensä koulutukset aiheeseen liittyen. Lifecare- potilastietojärjestelmässä itsessään on käyttöohjeet sen käyttöön ja siihen liittyen on järjestetty useita koulutuksia, joista on tullut ilmoitus kaikille viranhaltijoille. Lisäksi viranhaltija on saanut varoituksen kyseessä olevaan aiheeseen liittyen ja tällöin viranhaltijan kanssa on käyty muun ohella se keskeinen asia lävitse, mihin järjestelmää saa käyttää ja mitä järjestelmää viranhaltijan tulisi käyttää tehtävien hoitamisessa, minkä voivat vielä erikseen vahvistaa itse kuulemistilaisuudessa ja varoituksen antamisessa mukana olleet työnantajan edustajat. Sosiaalityössä asiakastyön kirjaamiseen, tietosuojaan ja tietoturvaan liittyen on oma osio yksiköiden omavalvontasuunnitelmissa. Omavalvontasuunnitelmat on päivitetty ja päivitysten yhteydessä asiaa on käsitelty työntekijöiden kanssa. Lisäksi omavalvontasuunnitelma on jaettu kaikille työntekijöille omaan käyttöön ja omiin työpisteisiin esille laitettavaksi.

Viranhaltijalle on myönnetty Lifecare-oikeudet Kainuun hyvinvointialueelle yksittäisen sosiaalihuollon tehtävien hoitamista varten. Tällöin viranhaltijalle on toimitettu käyttöoikeuksien salassapito- ja käyttäjäsitoumus. Sitoumuksessa muun muassa todetaan, että olen lukenut ja ymmärtänyt yllä olevan salassapito- käyttäjäsitoumuksen periaatteet ja sitoudun noudattamaan niitä. Kunkin käyttäjän on tutustuttava hyvinvointialueen tietosujoaohjeisiin sekä käyttämiensä tietojärjestelmien käyttöohjeisiin. Rekisterien katselu- tai käyttöoikeutta ei ole muihin kuin työtehtävien edellyttämiin tietoihin, esimerkiksi ei omiin eikä lähiomaisten



henkilö-, asiakas- tai potilastietoihin. Tietojen väärinkäyttö tai tahallinen ohjeiden vastainen toimintaa voi johtaa organisaatiossa voimassa oleviin sanktioihin tai rikosoikeudellisiin seuraamuksiin. Huomioitavaa tässä tapauksessa on myös se, että viranhaltija on käynyt Lifecaressa myös omissa tiedoissaan.

Viranhaltijan virkatehtävään on kuulunut sellainen työtehtävä, jonka osalta hänelle on kuulunut olla oikeudet Lifecare-potilastietojärjestelmään kyseisen työtehtävän osalta. Myönnetty käyttöoikeus tiettyyn työtehtävään määrittää jo sen, mihin työtehtäviin käyttöoikeuksia on oikeutettu käyttämään. Lifecare -potilastietojärjestelmää käytetään rajatun asiakasryhmän palvelupäätöksien sekä maksupäätöksien tekemisessä. Näiden työtehtävien osalta Lifecare-potilastietojärjestelmän käyttö on ollut asianmukaista ja työtehtävien mukaista. Mutta muutoin Lifecare potilastietojärjestelmää ei viranhaltijan tule käyttää. Huomioitavaa asiassa on se, että lähes kaikissa viranhaltijan omissa tehtävänkuvan mukaisissa virkatehtävissä ei käytetä Lifecare-potilastietojärjestelmää. Kuitenkin viranhaltijan potilastietojärjestelmän käyttö on ollut tästä huolimatta varsin laajaa.

Viranhaltijalla on rajatun Lifecare käyttöoikeuksien lisäksi pääasiallinen käyttöoikeus Proconsona/Omniin virkatyöhön liittyen ja käyttöoikeuksien laajuus on määritelty virkatehtävien mukaisesti. Käyttöoikeudet viranhaltijalla ovat olleet asianmukaiset ja työtehtävien mukaisesti määritellyt. Viranhaltijan tapauksessa on nyt kyse siitä, että myönnettyjä käyttöoikeuksia on käytetty väärin tarkoituksiin. Käyttöoikeudet on siten täysin oikein määritelty, mutta viranhaltijan itsensä tulee huolehtia siitä, että niitä käytetään niihin tarkoitettuihin tehtäviin. Lisäksi työnantaja korostaa tässä yhteydessä siitä, että virkavastuun puitteissa viranhaltijalla on muiden viranhaltijoiden tavoin velvollisuus olla tietoinen virkatehtäviään koskevasta lainsäädännöstä, eikä hän voi väistää virkavastuuta sillä, ettei hän voi tietää, miten virkatehtävää hoitaessaan tulisi menetellä. Lisäksi tietosuoja- ja tietoturvakoulutus on tarjolla non-stoppina ja se on suoritettava määräajoin.

Oikaisuvaatimuksessa todetaan, että annettu päätös on todennäköisesti perustunut sellaisten henkilöiden näkemyksiin, jotka eivät tunne järjestelmää ja sen käyttöä riittävästi arjen tasolla. Oikaisuvaatimuksessa on todettu edellä todetun lisäksi, että jotta asia olisi hallintolain mukaan riittävästi selvitetty, tulisi aluehallituksen pyytää järjestelmän käyttöön perehtyneeltä selvitys normaalista käytöstä työpaikalla sekä lokitiedot muista järjestelmien käyttäjistä ja heidän käyttönsä laajuudesta. Tämä osoittaisi, että viranhaltijan menettely vastaisi sitä, miten useimmat käyttäjät järjestelmää käyttävät työasioissa. Siten viranhaltijalle asetettu seuraamus ole miltään osin oikeasuhtainen suhteessa rikkomukseen eli työnantajan laatimien epäselvien ohjeiden väitettyyn rikkomiseen.

Vastauksena todettakoon, että Kainuun hyvinvointialueella edellytetään, että Lifecare-potilastietojärjestelmää käytetään annettujen ohjeiden mukaisesti ja lainsäädännön edellyttämällä tavalla. Asiasta on pyydetty selvitys järjestelmäasiantuntijalta. Lisäksi asiaan liittyen on pyydetty selvitys Lifecare-potilastietojärjestelmän pääkäyttäjältä, jonka vastuulla on Lifecare-potilastietojärjestelmä. Selvityksistä käy lokitietojen osalta kaikki oleellinen ilmi. Selvityksestä käy ilmi kaikki oleelliset tiedot, jotka tarvitaan



tämän asian arvioimiseksi sen osalta, onko kyseisen viranhaltijan Lifecare-järjestelmän käyttö ollut asianmukaista. Selvityksistä käy ilmi, että käyttö ei ole ollut asianmukaista ja selvitykset on pyydetty asianosaisilta, joilla on Lifecaren osalta laaja tietämys ja kyky arvioida käytön oikeellisuutta. Tässä tapauksessa on tarkasteltu kyseisen viranhaltijan Lifecare-potilasjärjestelmän käyttöä. Asiaa on siis selvitetty Kainuun hyvinvointialueen ohjeistuksen mukaisesti ja riittävässä määrin ratkaisun tekemiseksi kyseessä olevan viranhaltijan osalta.

Irtisanomista ja virantoimituksesta pidättämistä koskevan päätöksen jälkeen on ilmennyt myös muita viranhaltijan työtehtävien suoritukseen liittyviä puutteita, mitkä ovat vielä entisestään heikentäneet luottamusta kyseessä olevaan viranhaltijaan. Puutteita on ilmennyt asiakastietojen dokumentoinnissa Pro Consona asiakastietojärjestelmään. Erityisen huomioitavaa tässä asiassa on se, että viranhaltija on suorittanut virkatehtäviään aikana, jolloin viranhaltijalla ei ole ollut työntekovelvoitetta 2.1.2025 alkaen ja ennen sitä muun poissaolon vuoksi 18.12.2024 lähtien, mutta silti viranhaltija on hoitanut asiakkaiden asioita kotoa käsin eikä ole noudattanut työnantajan antamia ohjeita. Laki sosiaali- ja terveydenhuollon asiakastietojen käsittelystä 17 § ja 37 § määrittää, että sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilön ja palvelun antamiseen osallistuvan avustavan henkilön tulee kirjata asiakasasiakirjoihin asiakkaan palvelun järjestämisen, suunnittelun, toteuttamisen, seurannan ja valvonnan turvaamiseksi tarpeelliset ja riittävät tiedot.

Oikaisuvaatimuksessa todetaan, että virkasuhteen päättämisperusteen tulee olla asiallinen ja painava. Arviointi pitäisi perustua kokonaisharkintaan. Päättämisperusteen arvioinnissa on huomioitava myös se, että viranhaltijain 36 §:n nojalla irtisanomisperusteeseen tulee vedota kohtuullisessa ajassa. Vastaavasti purkamisperusteeseen tulee lain 42 §:n mukaan vedota 14 päivän kuluessa siitä, kun työnantaja sai tiedon purkamisen aiheesta. Tästä syystä olisi paitsi kohtuutonta, myös viranhaltijain 36 ja 42 §:ien perusteella lainvastaista vedota päättämisperusteena mahdollisiin rikkomuksiin tai laiminlyönteihin samalta ajalta ja samoista seikoista, joista viranhaltija on 7.7.2023 saanut varoituksen. Vastaavasti työhön liittyvä järjestelmän käyttö ei ole ollut lainvastaista sekä myöskään sellainen seikka, joka ohjeiden vastaisena olisi katsottava asialliseksi ja painavaksi syyksi irtisanomiseen. Viranhaltija ei ole saanut perehdytystä LifeCare-tietojärjestelmän käyttöön eikä ohjeita sen asianmukaisesta käytöstä työtehtävissä. Varoituksen saatuaan viranhaltija on ymmärtänyt, että asiakkaiden tietoja saa käyttää vain virkatehtäviin. Varoituksen yhteydessäkään viranhaltijalle ei ole kuitenkaan selvennetty, miten järjestelmää tulee käyttää virkatehtävien hoitamisessa tilanteessa, jossa työhön liittyvää tietoa ei voida muualta hakea.

Vastauksena oikaisuvaatimukseen todetaan tältä osin jo edellä selostettuun ja lisäksi oikaisuvaatimuksen kohteena olevan päätöksen perusteluihin ja todetaan, että viranhaltija on virassa toimiessaan tahallaan rikkonut virkatoiminnassa noudatettavia säännöksiin tai määräyksiin perustuvan virkavelvollisuutensa. Hän on tahallaan toistuvasti rikkonut virkatoiminnasta noudatettavia säännöksiä ja määräyksiä. Hänen ei olisi tullut käyttää kyseessä oleva potilastietojärjestelmää edellä todetut rajaukset huomioiden, eikä hänellä ole ollut perustetta varmentaa hoitosuhdetta, eikä edes



hakea järjestelmästä yhteystietoja. Hänellä ei ole ollut virkatehtävistä johtuvaa perustetta näiden tietojen katselemiseen. Viranhaltija ei ole muuttanut toimintaansa saamastaan varoituksesta huolimatta. Viranhaltijan menettely on kokonaisuus huomioiden olennaisesti heikentänyt työnantajan luottamusta viranhaltijaan siten, ettei työnantajalta voida kohtuudella edellyttää virkasuhteen jatkamista. Varoituksen antamista ja muuhun virkasuhteeseen sijoittamista koskevat säännökset eivät tule sovellettaviksi. Työnantajalla on ollut viranhaltijalain 35 §:n mukainen asiallinen ja painava syy viranhaltijan irtisanomiseen ja yhtäältä myös kyseessä olevan lain 47 §:n mukainen peruste virantoimituksesta pidättämiseen.

Oheismateriaali:

Liite 1. Viranhaltijapäätös 27.1.2025 §1 viranhaltijan irtisanomisesta ja virantoimituksesta pidättämisestä

Liite 2. Oikaisuvaatimus liitteineen

Liite 3. Viranhaltijan antama selvitys yksittäinen asiakas 6.11.2024

Liite 4. Esihenkilön kannanotto yksittäinen asiakas 15.11.2024

Liite 5. Viranhaltijan 2.1.2025 antama selvitys laaja lokitieto

Liite 6. Viranhaltijan 8.1.2025 antama selvitys laaja lokitieto

Liite 7. Esihenkilön kannanotto laaja lokitieto asiaan 20.1.2025

Liite 8. Järjestelmäasiantuntijan 16.1.2025 antama lausunto ja liite laaja lokitieto

Liite 9. Lifecare pääkäyttäjän antama lisäselvitys Lifecare näkymistä 16.1.2025

Ehdotus

Esittelijä: Sami Mäenpää, hyvinvointialuejohtaja

Kainuun hyvinvointialueen aluehallitus hylkää oikaisuvaatimuksen.

Palvelualuepäällikön viranhaltijapäätös 27.1.2025 § 1 asiassa jää voimaan.

Pöytäkirja tarkastetaan tämän asian osalta kokouksessa.

Päätös

Hyväksyi.

Pöytäkirja tarkastettiin kokouksessa.

Liiteluettelon liite 5. *Viranhaltijan 2.1.2024 antama selvitys laaja lokitieto*. Tehdään tekninen korjaus liitteen nimessä olevaan vuosilukuun ja muutetaan se 2025.

Aluehallitus, 01.09.2025, § 220

Valmistelijat / lisätiedot:

Tarja Juppi, palvelualuepäällikkö, tarja.juppi@kainuu.fi

Kainuun hyvinvointialueen aluehallituksen päätökseen 3.3.2025 § 67 oikaisuvaatimus viranhaltijapäätökseen koskien virantoimituksesta pidättämistä ja virkasuhteen päättämisestä on haettu muutosta ja päätöstä koskeva valitus on vireillä Pohjois-



Suomen hallinto-oikeudessa.

Pohjois-Suomen hallinto-oikeus on pyytänyt aluehallitukselta lausuntoa 8.9.2025 mennessä.

Oheismateriaali:

Lausunnon liitteet

Ehdotus

Esittelijä: Sami Mäenpää, hyvinvointialuejohtaja

Aluehallitus päättää antaa Pohjois-Suomen hallinto-oikeudelle liitteen mukaisen lausunnon. Lausunto liitteineen toimitetaan hallinto-oikeuteen määräaikaan mennessä 8.9.2025.

Päätös

Hyväksyi.

Pöytäkirja tarkastettiin kokouksessa.

Aluehallitus, 17.08.2026, § 207

Valmistelijat / lisätiedot:

Tarja Juppi, palvelualuepäällikkö, tarja.juppi@kainuu.fi

Kainuun hyvinvointialueen aluehallituksen päätökseen 3.3.2025 § 67 oikaisuvaatimus viranhaltijapäätökseen koskien virantoimituksesta pidättämistä ja virkasuhteen päättämisestä on haettu muutosta ja päätöstä koskeva valitus on vireillä Pohjois-Suomen hallinto-oikeudessa.

Pohjois-Suomen hallinto-oikeus on pyytänyt 8.5.2026 (415.03.04.04.04.09.2025) aluehallitukselta lausuntoa vastaselvityksen johdosta 31.8.2026 mennessä.

Oheismateriaali:

Lausunnon liitteet (Salassa pidettävä, Julkisuuslaki (621/1999) § 24)

Kainuun HVA lausunto 17.8.2026 Pohjois Suomen hallinto oikeus
415.03.04.04.04.09.2025 (Salassa pidettävä, Julkisuuslaki (621/1999) § 24)

Ehdotus

Esittelijä: Sami Mäenpää, hyvinvointialuejohtaja



Aluehallitus päättää antaa Pohjois-Suomen hallinto-oikeudelle liitteen mukaisen lausunnon. Lausunto liitteineen toimitetaan hallinto-oikeuteen määräaikaan mennessä 31.8.2026.

Salassa pidettävä, Julkisuuslaki (621/1999) § 24



Aluehallitus, § 178, 15.06.2026

Aluevaltuusto, § 39, 22.06.2026

Aluehallitus, § 208, 17.08.2026

§ 208

Valtuustoaloite perusteettomien määräaikaishuutojen käyttämättä jättämisestä Kainuun hyvinvointialueella

KHVADno-2026-3697

Aluehallitus, 15.06.2026, § 178

Virheen korjaaminen viranomaisen itseoikaisuna

Hyvinvointialuelain 106 §:n mukaan aluevaltuuston kokoukset ovat julkisia, jollei kokouksessa käsitellä sellaista asiaa tai asiakirjaa, joka on lailla säädetty salassa pidettäväksi tai jollei aluevaltuusto muuten painavan syyn vuoksi jossakin asiassa toisin päättä.

Aluevaltuuston suljetussa kokouksessa esitetyt ja siinä käydyistä keskustelusta laaditut asiakirjat ovat salassa pidettäviä, jos niin laissa säädetään.

Muun toimielimen kuin aluevaltuuston kokoukset ovat julkisia vain, jos toimielin niin päättää eikä kokouksessa käsitellä asiaa tai asiakirjaa, joka on lailla säädetty salassa pidettäväksi.

Yleisöllä on oltava mahdollisuus seurata toimielimen julkista kokousta myös siltä osin kuin kokoukseen osallistutaan sähköisesti.

Hyvinvointialuelain esitöiden mukaan yleisölle tulee järjestää mahdollisuus päästä seuraamaan valtuuston kokousta. Yleisöllä tulee olla mahdollisuus seurata valtuuston julkista kokousta myös siltä osin kuin kokoukseen osallistutaan sähköisesti.

Aluehallitus on 15.6.2026 § 153 päättänyt, että koska aluevaltuuston kokouksessa 8.6.2026 julkisen kokouksen kokouspaikan ulko-ovet ovat menneet lukkoon klo 16.00 estäen yleisöltä pääsyn julkiselle kokouspaikalle, aluevaltuuston päätökset 21-30 §:t ovat syntyneet virheellisessä järjestyksessä ja näin ollen päätökset tulee jättää täytäntöön panematta.

Hyvinvointialuelain 101 §:n mukaan, jos aluehallitus katsoo, että aluevaltuuston päätös on syntynyt virheellisessä järjestyksessä, aluevaltuusto on ylittänyt toimivaltansa tai päätös on muuten lainvastainen, aluehallituksen on jätettävä päätös täytäntöön panematta. Asia on viipymättä saatettava aluevaltuuston uudelleen käsiteltäväksi.

Asia tulee saattaa viipymättä aluevaltuuston uudelleen käsiteltäväksi hyvinvointialuelain 101 §:n mukaisesti.

Kainuun hyvinvointialueen 149 §:n mukaan toimielin voi esittelijän ehdotuksesta tai jäsenen ehdotuksesta, jota on kannatettu, ottaa enemmistöpäätöksellä käsiteltäväksi asian, jota ei ole mainittu kokouskutsussa.



Asiavirheen korjaamista koskevan hallintolain 50 §:n mukaan viranomainen voi poistaa virheellisen päätöksensä ja ratkaista asian uudelleen, jos:

- 1) päätös perustuu selvästi virheelliseen tai puutteelliseen selvitykseen;
- 2) päätös perustuu ilmeisen väärään lain soveltamiseen;
- 3) päätöstä tehtäessä on tapahtunut menettelyvirhe; tai
- 4) asiaan on tullut sellaista uutta selvitystä, joka voi olennaisesti vaikuttaa päätökseen.

Päätös voidaan korjata 1 momentin 1-3 kohdassa tarkoitetussa tilanteessa asianosaisen eduksi tai vahingoksi. Päätöksen korjaaminen asianosaisen vahingoksi edellyttää, että asianosainen suostuu päätöksen korjaamiseen. Asianosaisen suostumusta ei kuitenkaan tarvita, jos virhe on ilmeinen ja se on aiheutunut asianosaisen omasta menettelystä. Päätös voidaan korjata 1 momentin 4 kohdassa tarkoitetussa tilanteessa ainoastaan asianosaisen eduksi.

Hallintolain 52 §:n mukaan viranomainen käsittelee korjaamisasian omasta aloitteestaan tai asianosaisen vaatimuksesta. Aloite on tehtävä tai vaatimus virheen korjaamiseksi on esitettävä viiden vuoden kuluessa päätöksen tekemisestä. Asiavirheen korjaaminen edellyttää, että asia käsitellään uudelleen ja asiassa annetaan uusi päätös. Asia- tai kirjoitusvirheen korjaamisesta on tehtävä merkintä alkuperäisen päätöksen taltiokappaleeseen tai viranomaisen käytössä olevaan tietojärjestelmään.

Koska aluevaltuuston päätökset 21-30§:t ovat syntyneet edellä esitetyllä tavalla virheellisessä järjestyksessä, aluevaltuusto korjaa itseoikaisuna 8.6.2026 tekemäänsä päätöstä menettelyvirheen osalta käsittelemällä asian uudelleen.

Asian uudelleen käsitteleminen

Aluevaltuuston puheenjohtaja Miikka Kortelaisen ja 32 aluevaltuutetun valtuustoaloite 8.6.2026:

Valtuustoaloite perusteettomien määräaikaishuutokien käyttämättä jättämisestä Kainuun hyvinvointialueella

Eduskunta hyväksyi 20.5.2026 lakimuutoksen, joka mahdollistaa määräaikaisen työsuhteen tekemisen enintään vuodeksi ilman perusteltua syytä. Lakimuutos ei velvoita työnantajia käyttämään perusteettomia määräaikaishuutoksia, vaan antaa siihen mahdollisuuden.

Sosiaali- ja terveydenhuollossa määräaikaiset työsuhteet ovat jo nykyisellään yleisiä. Julkisella sektorilla määräaikaisten työntekijöiden osuus on Tilastokeskuksen mukaan lähes kaksinkertainen yksityiseen sektoriin verrattuna. Myös Kainuun hyvinvointialueella määräaikaishuuteissa työskentelee merkittävä määrä henkilöitä.

Lakimuutosta on kritisoitu laajasti. Asiantuntijat, ammattijärjestöt sekä myös useat hallituspuolueiden omat järjestöt ovat arvioineet sen lisäävän työelämän



epävarmuutta sekä raskaus- ja perhevapaasyrjinnän riskiä. Erityisesti nuoret työntekijät ja nuoret naiset voivat joutua entistä epävarmempaan asemaan työmarkkinoilla.

Kainuun hyvinvointialueen menestys perustuu osaavaan, hyvinvoivaan ja sitoutuneeseen henkilöstöön. Hyvinvointialueen strategiassa yhtenä keskeisenä tavoitteena on turvata henkilöstön riittävyys sekä vahvistaa hyvinvointialueen veto- ja pitovoimaa työnantajana.

Me allekirjoittaneet aluevaltuutetut esitämme, että Kainuun hyvinvointialue:

1. Linjaa, ettei 20.5.2026 hyväksytyn lakimuutoksen mahdollistamia perusteettomia määräaikaista työsopimuksia käytetä Kainuun hyvinvointialueella.
2. Jatkaa käytäntöä, jonka mukaan määräaikaisten palvelussuhteiden on oltava todellinen ja työtehtäviin liittyvä peruste.
3. Selvittää mahdollisuudet vähentää määräaikaisten palvelussuhteiden käyttöä ja lisätä vakinaisten palvelussuhteiden määrää erityisesti tehtävissä, joissa työvoiman tarve on pysyvä.

Ehdotus

Aluehallitus päättää:

1. saattaa asian aluevaltuustolle uudelleen käsiteltäväksi, koska aluevaltuuston 8.6.2026 päätökset 21-30 §:t ovat syntyneet edellä esitetyllä tavalla virheellisessä järjestyksessä
2. esittää, että aluevaltuusto lähettää valtuustoaloitteen aluehallitukselle valmisteltavaksi.

Päätös

Aluehallitus päätti yksimielisesti puheenjohtajan esityksestä ottaa kiireellisenä käsiteltäväksi aluevaltuuston päätöksen itseoikaisua koskevan lisäpykälän.

Aluehallitus hyväksyi päätösehdotuksen yksimielisesti.

Aluevaltuusto, 22.06.2026, § 39

Ehdotus

Aluehallitus esittää, että aluevaltuusto lähettää valtuustoaloitteen aluehallitukselle valmisteltavaksi.

Päätös

Aluevaltuusto hyväksyi yksimielisesti puheenjohtajan päätösehdotuksen.



Aluehallitus, 17.08.2026, § 208

Valmistelijat / lisätiedot:

Timo Halonen, toimialuejohtaja hallintopalvelut, timo.halonen@kainuu.fi

Ehdotus

Esittelijä: Sami Mäenpää, hyvinvointialuejohtaja

Aluehallitus:

1. päättää lähettää aloitteen valmisteltavaksi Kainuun hyvinvointialueen henkilöstöpalveluihin, ja
2. päättää, että vastaus aloitteeseen tulee valmistella 30.11.2026 mennessä.



Aluehallitus, § 179, 15.06.2026
Aluevaltuusto, § 40, 22.06.2026
Aluehallitus, § 209, 17.08.2026

§ 209

Valtuustoaloite: Maksuvapaus synnyttäneille äideille

KHVADno-2026-3677

Aluehallitus, 15.06.2026, § 179

Virheen korjaaminen viranomaisen itseoikaisuna

Hyvinvointialuelain 106 §:n mukaan aluevaltuuston kokoukset ovat julkisia, jollei kokouksessa käsitellä sellaista asiaa tai asiakirjaa, joka on lailla säädetty salassa pidettäväksi tai jollei aluevaltuusto muuten painavan syyn vuoksi jossakin asiassa toisin päättä.

Aluevaltuuston suljetussa kokouksessa esitetyt ja siinä käydystä keskustelusta laaditut asiakirjat ovat salassa pidettäviä, jos niin laissa säädetään.

Muun toimitelimen kuin aluevaltuuston kokoukset ovat julkisia vain, jos toimielin niin päättää eikä kokouksessa käsitellä asiaa tai asiakirjaa, joka on lailla säädetty salassa pidettäväksi.

Yleisöllä on oltava mahdollisuus seurata toimitelimen julkista kokousta myös siltä osin kuin kokoukseen osallistutaan sähköisesti.

Hyvinvointialuelain esitöiden mukaan yleisölle tulee järjestää mahdollisuus päästä seuraamaan valtuuston kokousta. Yleisöllä tulee olla mahdollisuus seurata valtuuston julkista kokousta myös siltä osin kuin kokoukseen osallistutaan sähköisesti.

Aluehallitus on 15.6.2026 § 153 päättänyt, että koska aluevaltuuston kokouksessa 8.6.2026 julkisen kokouksen kokouspaikan ulko-ovet ovat menneet lukkoon klo 16.00 estäen yleisöltä pääsyn julkiselle kokouspaikalle, aluevaltuuston päätökset 21-30 §:t ovat syntyneet virheellisessä järjestyksessä ja näin ollen päätökset tulee jättää täytäntöön panematta.

Hyvinvointialuelain 101 §:n mukaan, jos aluehallitus katsoo, että aluevaltuuston päätös on syntynyt virheellisessä järjestyksessä, aluevaltuusto on ylittänyt toimivaltansa tai päätös on muuten lainvastainen, aluehallituksen on jätettävä päätös täytäntöön panematta. Asia on viipymättä saatettava aluevaltuuston uudelleen käsiteltäväksi.

Asia tulee saattaa viipymättä aluevaltuuston uudelleen käsiteltäväksi hyvinvointialuelain 101 §:n mukaisesti.

Kainuun hyvinvointialueen 149 §:n mukaan toimitelin voi esittelijän ehdotuksesta tai jäsenen ehdotuksesta, jota on kannatettu, ottaa enemmistöpäätöksellä käsiteltäväksi asian, jota ei ole mainittu kokouskutsussa.

Asiavirheen korjaamista koskevan hallintolain 50 §:n mukaan viranomainen voi poistaa virheellisen päätöksensä ja ratkaista asian uudelleen, jos:



- 1) päätös perustuu selvästi virheelliseen tai puutteelliseen selvitykseen;
- 2) päätös perustuu ilmeisen väärään lain soveltamiseen;
- 3) päätöstä tehtäessä on tapahtunut menettelyvirhe; tai
- 4) asiaan on tullut sellaista uutta selvitystä, joka voi olennaisesti vaikuttaa päätökseen.

Päätös voidaan korjata 1 momentin 1-3 kohdassa tarkoitetussa tilanteessa asianosaisen eduksi tai vahingoksi. Päätöksen korjaaminen asianosaisen vahingoksi edellyttää, että asianosainen suostuu päätöksen korjaamiseen. Asianosaisen suostumusta ei kuitenkaan tarvita, jos virhe on ilmeinen ja se on aiheutunut asianosaisen omasta menettelystä. Päätös voidaan korjata 1 momentin 4 kohdassa tarkoitetussa tilanteessa ainoastaan asianosaisen eduksi.

Hallintolain 52 §:n mukaan viranomaisen käsittelee korjaamisasian omasta aloitteestaan tai asianosaisen vaatimuksesta. Aloite on tehtävä tai vaatimus virheen korjaamiseksi on esitettävä viiden vuoden kuluessa päätöksen tekemisestä. Asiavirheen korjaaminen edellyttää, että asia käsitellään uudelleen ja asiassa annetaan uusi päätös. Asia- tai kirjoitusvirheen korjaamisesta on tehtävä merkintä alkuperäisen päätöksen taltiokappaleeseen tai viranomaisen käytössä olevaan tietojärjestelmään.

Koska aluevaltuuston päätökset 21-30§:t ovat syntyneet edellä esitetyllä tavalla virheellisessä järjestyksessä, aluevaltuusto korjaa itseoikaisuna 8.6.2026 tekemäänsä päätöstä menettelyvirheen osalta käsittelemällä asian uudelleen.

Asian uudelleen käsitteleminen

Keskustan aluevaltuustoryhmän aloite Kainuun hyvinvointialueelle

Maksuvapaus synnyttäneille äideille

Keskustan aluevaltuustoryhmä esittää, että Kainuun hyvinvointialue selvittää mahdollisuuden myöntää maksuvapaus kaikille kainuulaisille synnyttäneille äideille synnytykseen ja siihen liittyvään hoitoon liittyvistä asiakasmaksuista.

Suomi tarvitsee lapsiperhemyönteisiä päätöksiä ja konkreettisia toimia, joilla helpotetaan perheiden arkea ja kannustetaan lasten saamiseen. Jokainen syntynyt lapsi on tärkeä osa yhteiskuntamme tulevaisuutta. Äitien ja perheiden tukeminen on investointi tulevaisuuteen.

Keskustan aluevaltuustoryhmä katsoo, että synnytykseen liittyvien maksujen poistaminen olisi merkittävä viesti siitä, että yhteiskunta arvostaa perheitä ja haluaa tukea vanhemmuutta. Samalla tulee seurata mahdollista valtakunnallista lainsäädännön kehitystä ja arvioida mahdollisuutta laajentaa maksuvapaus koko maahan lainmuutosten myötä.

Keskusta on aina korostanut lapsiperhemyönteistä politiikkaa ja perheiden tukemista. Nyt tarvitaan tekoja, jotka vahvistavat uskoa tulevaisuuteen ja helpottavat perheiden arkea myös Kainuussa.

Keskustan aluevaltuustoryhmä esittää, että Kainuun hyvinvointialue:



-
- selvittää mahdollisuuden poistaa synnyttäneiltä äideiltä synnytykseen liittyvät asiakasmaksut
 - arvioi päätöksen vaikutukset perheiden hyvinvointiin ja alueen vetovoimaan
 - selvittää, miten mahdollinen maksuvapaus voidaan huomioida vuoden 2027 talousarviossa ja taloussuunnittelussa
 - seuraa valtakunnallista lainsäädäntöä ja edistää tarvittaessa mallin laajentamista koko Suomeen.

Ehdotus

Aluehallitus päättää:

1. saattaa asian aluevaltuustolle uudelleen käsiteltäväksi, koska aluevaltuuston 8.6.2026 päätökset 21-30 §:t ovat syntyneet edellä esitetyllä tavalla virheellisessä järjestyksessä
2. esittää, että aluevaltuusto lähettää valtuustoaloitteen aluehallitukselle valmisteltavaksi.

Päätös

Aluehallitus päätti yksimielisesti puheenjohtajan esityksestä ottaa kiireellisenä käsiteltäväksi aluevaltuuston päätöksen itseoikaisua koskevan lisäpykälän.

Aluehallitus hyväksyi päätösehdotuksen yksimielisesti.

Aluevaltuusto, 22.06.2026, § 40

Ehdotus

Aluehallitus esittää, että aluevaltuusto lähettää valtuustoaloitteen aluehallitukselle valmisteltavaksi.

Päätös

Aluevaltuusto hyväksyi yksimielisesti puheenjohtajan päätösehdotuksen.

Aluehallitus, 17.08.2026, § 209

Valmistelijat / lisätiedot:

Timo Halonen, toimialuejohtaja hallintopalvelut, timo.halonen@kainuu.fi

Ehdotus

Esittelijä: Sami Mäenpää, hyvinvointialuejohtaja



Aluehallitus:

1. päättää lähettää aloitteen valmisteltavaksi Kainuun hyvinvointialueen talouspalveluihin, ja
2. päättää, että vastaus aloitteeseen tulee valmistella 30.11.2026 mennessä.



Aluehallitus, § 180, 15.06.2026

Aluevaltuusto, § 41, 22.06.2026

Aluehallitus, § 210, 17.08.2026

§ 210

Valtuustoaloite: Hyvinvointialueen on määriteltävä palvelulupaus

KHVADno-2026-3676

Aluehallitus, 15.06.2026, § 180

Virheen korjaaminen viranomaisen itseoikaisuna

Hyvinvointialuelain 106 §:n mukaan aluevaltuuston kokoukset ovat julkisia, jollei kokouksessa käsitellä sellaista asiaa tai asiakirjaa, joka on lailla säädetty salassa pidettäväksi tai jollei aluevaltuusto muuten painavan syyn vuoksi jossakin asiassa toisin päättä.

Aluevaltuuston suljetussa kokouksessa esitetyt ja siinä käydystä keskustelusta laaditut asiakirjat ovat salassa pidettäviä, jos niin laissa säädetään.

Muun toimitelimen kuin aluevaltuuston kokoukset ovat julkisia vain, jos toimielin niin päättää eikä kokouksessa käsitellä asiaa tai asiakirjaa, joka on lailla säädetty salassa pidettäväksi.

Yleisöllä on oltava mahdollisuus seurata toimitelimen julkista kokousta myös siltä osin kuin kokoukseen osallistutaan sähköisesti.

Hyvinvointialuelain esitöiden mukaan yleisölle tulee järjestää mahdollisuus päästä seuraamaan valtuuston kokousta. Yleisöllä tulee olla mahdollisuus seurata valtuuston julkista kokousta myös siltä osin kuin kokoukseen osallistutaan sähköisesti.

Aluehallitus on 15.6.2026 § 153 päättänyt, että koska aluevaltuuston kokouksessa 8.6.2026 julkisen kokouksen kokouspaikan ulko-ovet ovat menneet lukkoon klo 16.00 estäen yleisöltä pääsyn julkiselle kokouspaikalle, aluevaltuuston päätökset 21-30 §:t ovat syntyneet virheellisessä järjestyksessä ja näin ollen päätökset tulee jättää täytäntöön panematta.

Hyvinvointialuelain 101 §:n mukaan, jos aluehallitus katsoo, että aluevaltuuston päätös on syntynyt virheellisessä järjestyksessä, aluevaltuusto on ylittänyt toimivaltansa tai päätös on muuten lainvastainen, aluehallituksen on jätettävä päätös täytäntöön panematta. Asia on viipymättä saatettava aluevaltuuston uudelleen käsiteltäväksi.

Asia tulee saattaa viipymättä aluevaltuuston uudelleen käsiteltäväksi hyvinvointialuelain 101 §:n mukaisesti.

Kainuun hyvinvointialueen 149 §:n mukaan toimitelin voi esittelijän ehdotuksesta tai jäsenen ehdotuksesta, jota on kannatettu, ottaa enemmistöpäätöksellä käsiteltäväksi asian, jota ei ole mainittu kokouskutsussa.

Asiavirheen korjaamista koskevan hallintolain 50 §:n mukaan viranomainen voi poistaa virheellisen päätöksensä ja ratkaista asian uudelleen, jos:



- 1) päätös perustuu selvästi virheelliseen tai puutteelliseen selvitykseen;
- 2) päätös perustuu ilmeisen väärään lain soveltamiseen;
- 3) päätöstä tehtäessä on tapahtunut menettelyvirhe; tai
- 4) asiaan on tullut sellaista uutta selvitystä, joka voi olennaisesti vaikuttaa päätökseen.

Päätös voidaan korjata 1 momentin 1-3 kohdassa tarkoitetussa tilanteessa asianosaisen eduksi tai vahingoksi. Päätöksen korjaaminen asianosaisen vahingoksi edellyttää, että asianosainen suostuu päätöksen korjaamiseen. Asianosaisen suostumusta ei kuitenkaan tarvita, jos virhe on ilmeinen ja se on aiheutunut asianosaisen omasta menettelystä. Päätös voidaan korjata 1 momentin 4 kohdassa tarkoitetussa tilanteessa ainoastaan asianosaisen eduksi.

Hallintolain 52 §:n mukaan viranomaisen käsittelee korjaamisasian omasta aloitteestaan tai asianosaisen vaatimuksesta. Aloite on tehtävä tai vaatimus virheen korjaamiseksi on esitettävä viiden vuoden kuluessa päätöksen tekemisestä. Asiavirheen korjaaminen edellyttää, että asia käsitellään uudelleen ja asiassa annetaan uusi päätös. Asia- tai kirjoitusvirheen korjaamisesta on tehtävä merkintä alkuperäisen päätöksen taltiokappaleeseen tai viranomaisen käytössä olevaan tietojärjestelmään.

Koska aluevaltuuston päätökset 21-30§:t ovat syntyneet edellä esitetyllä tavalla virheellisessä järjestyksessä, aluevaltuusto korjaa itseoikaisuna 8.6.2026 tekemäänsä päätöstä menettelyvirheen osalta käsittelemällä asian uudelleen.

Asian uudelleen käsitteleminen

Keskustan aluevaltuustoryhmän valtuustoaloite.

Hyvinvointialueen on määriteltävä palvelulupaus.

Keskustan Kainuun aluevaltuustoryhmä esittää, että hyvinvointialue käynnistää valmistelun, jossa määritellään Kainuun hyvinvointialueen palvelulupaus.

Valtuustoryhmä esittää asian valmistelemista laaja alaisesti, eri yhteistyökumppaneiden sekä sidosryhmien kanssa. Valmistelussa määritellään ne välttämättömimmät sosiaali- ja terveydenhuollon peruspalvelut, joiden saavutettavuus kohtuullisen etäisyyden päässä on turvattava koko Kainuun alueella.

Ehdotus

Valtuustoaloite lähetetään aluehallitukselle valmisteltavaksi.

Koska aluevaltuuston päätökset 21-30§:t ovat syntyneet edellä esitetyllä tavalla virheellisessä järjestyksessä, aluehallitus esittää aluevaltuustolle, että aluevaltuusto korjaa itseoikaisuna 8.6.2026 tekemäänsä päätöstä menettelyvirheen osalta käsittelemällä asian uudelleen.

Päätös

Aluehallitus päättää:

1. saattaa asian aluevaltuustolle uudelleen käsiteltäväksi, koska aluevaltuuston 8.6.2026 päätökset 21-30 §:t ovat syntyneet edellä esitetyllä tavalla virheellisessä



järjestyksessä
2. esittää, että aluevaltuusto lähettää valtuustoaloitteen aluehallitukselle valmisteltavaksi.

Aluevaltuusto, 22.06.2026, § 41

Ehdotus

Aluehallitus esittää, että aluevaltuusto lähettää valtuustoaloitteen aluehallitukselle valmisteltavaksi.

Päätös

Aluevaltuusto hyväksyi yksimielisesti puheenjohtajan päätösehdotuksen.

Aluehallitus, 17.08.2026, § 210

Valmistelijat / lisätiedot:

Timo Halonen, toimialuejohtaja hallintopalvelut, timo.halonen@kainuu.fi

Aluehallitus:

1. päättää lähettää aloitteen valmisteltavaksi Kainuun hyvinvointialueen Strategiseen ohjausyksikköön, ja
2. päättää, että vastaus aloitteeseen tulee valmistella 30.11.2026 mennessä.



Aluehallitus, § 181, 15.06.2026

Aluevaltuusto, § 42, 22.06.2026

Aluehallitus, § 211, 17.08.2026

§ 211

Valtuustoaloite: Perusteettomien määräaikaisten työsuhteiden kieltäminen Kainuun Hyvinvointialueella

KHVADno-2026-3678

Aluehallitus, 15.06.2026, § 181

Virheen korjaaminen viranomaisen itseoikaisuna

Hyvinvointialuelain 106 §:n mukaan aluevaltuuston kokoukset ovat julkisia, jollei kokouksessa käsitellä sellaista asiaa tai asiakirjaa, joka on lailla säädetty salassa pidettäväksi tai jollei aluevaltuusto muuten painavan syyn vuoksi jossakin asiassa toisin päättä.

Aluevaltuuston suljetussa kokouksessa esitetyt ja siinä käydystä keskustelusta laaditut asiakirjat ovat salassa pidettäviä, jos niin laissa säädetään.

Muun toimielimen kuin aluevaltuuston kokoukset ovat julkisia vain, jos toimielin niin päättää eikä kokouksessa käsitellä asiaa tai asiakirjaa, joka on lailla säädetty salassa pidettäväksi.

Yleisöllä on oltava mahdollisuus seurata toimielimen julkista kokousta myös siltä osin kuin kokoukseen osallistutaan sähköisesti.

Hyvinvointialuelain esitöiden mukaan yleisölle tulee järjestää mahdollisuus päästä seuraamaan valtuuston kokousta. Yleisöllä tulee olla mahdollisuus seurata valtuuston julkista kokousta myös siltä osin kuin kokoukseen osallistutaan sähköisesti.

Aluehallitus on 15.6.2026 § 153 päättänyt, että koska aluevaltuuston kokouksessa 8.6.2026 julkisen kokouksen kokouspaikan ulko-ovet ovat menneet lukkoon klo 16.00 estäen yleisöltä pääsyn julkiselle kokouspaikalle, aluevaltuuston päätökset 21-30 §:t ovat syntyneet virheellisessä järjestyksessä ja näin ollen päätökset tulee jättää täytäntöön panematta.

Hyvinvointialuelain 101 §:n mukaan, jos aluehallitus katsoo, että aluevaltuuston päätös on syntynyt virheellisessä järjestyksessä, aluevaltuusto on ylittänyt toimivaltansa tai päätös on muuten lainvastainen, aluehallituksen on jätettävä päätös täytäntöön panematta. Asia on viipymättä saatettava aluevaltuuston uudelleen käsiteltäväksi.

Asia tulee saattaa viipymättä aluevaltuuston uudelleen käsiteltäväksi hyvinvointialuelain 101 §:n mukaisesti.

Kainuun hyvinvointialueen 149 §:n mukaan toimielin voi esittelijän ehdotuksesta tai jäsenen ehdotuksesta, jota on kannatettu, ottaa enemmistöpäätöksellä käsiteltäväksi asian, jota ei ole mainittu kokouskutsussa.



Asiavirheen korjaamista koskevan hallintolain 50 §:n mukaan viranomainen voi poistaa virheellisen päätöksensä ja ratkaista asian uudelleen, jos:

- 1) päätös perustuu selvästi virheelliseen tai puutteelliseen selvitykseen;
- 2) päätös perustuu ilmeisen väärään lain soveltamiseen;
- 3) päätöstä tehtäessä on tapahtunut menettelyvirhe; tai
- 4) asiaan on tullut sellaista uutta selvitystä, joka voi olennaisesti vaikuttaa päätökseen.

Päätös voidaan korjata 1 momentin 1-3 kohdassa tarkoitetussa tilanteessa asianosaisen eduksi tai vahingoksi. Päätöksen korjaaminen asianosaisen vahingoksi edellyttää, että asianosainen suostuu päätöksen korjaamiseen. Asianosaisen suostumusta ei kuitenkaan tarvita, jos virhe on ilmeinen ja se on aiheutunut asianosaisen omasta menettelystä. Päätös voidaan korjata 1 momentin 4 kohdassa tarkoitetussa tilanteessa ainoastaan asianosaisen eduksi.

Hallintolain 52 §:n mukaan viranomainen käsittelee korjaamisasian omasta aloitteestaan tai asianosaisen vaatimuksesta. Aloite on tehtävä tai vaatimus virheen korjaamiseksi on esitettävä viiden vuoden kuluessa päätöksen tekemisestä. Asiavirheen korjaaminen edellyttää, että asia käsitellään uudelleen ja asiassa annetaan uusi päätös. Asia- tai kirjoitusvirheen korjaamisesta on tehtävä merkintä alkuperäisen päätöksen taltiokappaleeseen tai viranomaisen käytössä olevaan tietojärjestelmään.

Koska aluevaltuuston päätökset 21-30§:t ovat syntyneet edellä esitetyllä tavalla virheellisessä järjestyksessä, aluevaltuusto korjaa itseoikaisuna 8.6.2026 tekemäänsä päätöstä menettelyvirheen osalta käsittelemällä asian uudelleen.

Asian uudelleen käsitteleminen

Perusteettomien määräaikaisten työsuhteiden kieltäminen Kainuun Hyvinvointialueella

Määräaikaisten työsuhteiden käyttö on Suomessa yleistä, ja niiden määrä on lisääntynyt toistaiseksi voimassa olevien työsuhteiden kustannuksella. Eniten määräaikaisissa työsuhteissa ovat nuoret ja naiset.

Eduskunta hyväksyi keväällä 2026 lakimuutoksen, jonka myötä työnantaja voi tietyissä tilanteissa tehdä määräaikaisen työsopimuksen enintään vuoden ajaksi ilman aiemmin vaadittua perusteltua syytä. Asiantuntijoiden arvioiden ja poliittisten naisjärjestöjen mukaan laki lisää merkittävästi raskaus- ja perhevapaasyrjinnän riskiä. Suomen hallitus on tunnustanut nämä ongelmat myös omassa esityksessään. Vuoden 2024 väestötutkimuksen mukaan joka neljäs raskaana oleva on kokenut raskaussyrjintää. Raskaussyrjintä Suomessa -tutkimuksen mukaan yleisin raskaussyrjinnän muoto on määräaikaisen työsuhteen jatkamatta jättäminen.

Julkisella sektorilla määräaikaisuuksia käytetään jo nyt huomattavasti yksityistä sektoria enemmän. Tilastokeskuksen mukaan julkisella sektorilla määräaikaisten työsopimusten osuus oli 24,8 prosenttia ja yksityisellä sektorilla 13,0 prosenttia



vuonna 2023. Laki heikentää erityisesti nuorten naisten asemaa työmarkkinoilla ja lisää epävarmuutta työpaikoilla, joilla henkilöstön pysyvyys, osaamisen kehittäminen ja työhyvinvointi ovat kriittisiä palveluiden laadulle.

Me allekirjoittaneet valtuutetut esitämme, että Kainuun hyvinvointialue sitoutuu olemaan solmimatta perusteettomia määräaikaista työsuhteita, vaikka lainsäädäntö tämän mahdollistaa. Kainuun hyvinvointialueen on toimittava esimerkkinä vastuullisesta ja yhdenvertaisesta työelämästä, jossa henkilöstön hyvinvointia, perheystävällisyyttä ja tasavertaisia mahdollisuuksia vahvistetaan.

Edellä todetun perusteella esitämme, että:

Kainuun hyvinvointialue ei ota käyttöön perusteettomia määräaikaista työsuhteita, vaikka lainsäädäntö sen mahdollistaa.

Perusteettomien määräaikaisten työsuhteiden kieltä sisällytetään Kainuun hyvinvointialueen henkilöstöstrategiaan.

Tämä linjaus tukee tasa-arvoista työelämää, ehkäisee raskaus- ja perhevapaasyrjintää, vahvistaa Kainuun hyvinvointialueen veto- ja pitovoimaa työnantajana sekä turvaa erityisesti nuorten naisten asemaa työmarkkinoilla.

Ehdotus

Aluehallitus päättää:

1. saattaa asian aluevaltuustolle uudelleen käsiteltäväksi, koska aluevaltuuston 8.6.2026 päätökset 21-30 §:t ovat syntyneet edellä esitetyllä tavalla virheellisessä järjestyksessä
2. esittää, että aluevaltuusto lähettää valtuustoaloitteen aluehallitukselle valmisteltavaksi.

Päätös

Aluehallitus päätti yksimielisesti puheenjohtajan esityksestä ottaa kiireellisenä käsiteltäväksi aluevaltuuston päätöksen itseoikaisua koskevan lisäpykälän.

Aluehallitus hyväksyi päätösehdotuksen yksimielisesti.

Puheenjohtaja päätti kokouksen klo 16.14.

Aluevaltuusto, 22.06.2026, § 42

Ehdotus

Aluehallitus esittää, että aluevaltuusto lähettää valtuustoaloitteen aluehallitukselle valmisteltavaksi.

Päätös

Aluevaltuusto hyväksyi yksimielisesti puheenjohtajan päätösehdotuksen.

Puheenjohtaja päätti kokouksen klo 20.21.



Aluehallitus, 17.08.2026, § 211

Valmistelijat / lisätiedot:

Timo Halonen, toimialuejohtaja hallintopalvelut, timo.halonen@kainuu.fi

Ehdotus

Esittelijä: Sami Mäenpää, hyvinvointialuejohtaja

Aluehallitus:

1. päättää lähettää aloitteen valmisteltavaksi Kainuun hyvinvointialueen henkilöstöpalveluihin, ja
2. päättää, että vastaus aloitteeseen tulee valmistella 30.11.2026 mennessä.



§ 212

Viranhaltijapäätökset, otto-oikeus

palvelualuepäällikkö aikuisten somaattinen erikoissairaanhoido

Hankintapäätös, kynnysarvon alittava:

§ 18 Core-korkeakierrospan hankinta leikkaus- ja anestesia yksikköön, 31.07.2026

toimialuejohtaja terveys- ja sairaanhoitopalvelut, johtajaylilääkäri

Hankintapäätös, hinnanmuutospäätös:

§ 43 Modelon Oy - hinnanmuutospäätös 1.1.2027 alkaen, 07.07.2026

Henkilöstöpäätös, viran täyttäminen:

§ 42 Neuvola- ja koululääkäri, 03.07.2026

palvelualuepäällikkö perusterveydenhuolto ja suun terveydenhuolto

§ 9 Puolangan vastaanoton ja tksairaalan palveluesihenkilön viran täyttäminen,
03.07.2026

vs. toimialuejohtaja terveys- ja sairaanhoitopalvelut, johtajaylilääkäri

§ 4 Erikoislääkäri synnytys ja naistentaudit, 21.07.2026

hyvinvointialuejohtaja

Hankintapäätös, hinnanmuutospäätös:

§ 49 BCB Medical Oy - hinnanmuutospäätös 1.1.2027 alkaen, 07.07.2026

Hankintapäätös, kynnysarvon ylittävä:

§ 50 Kainuun keskussairaalan uuden ravintokeskuksen rakennusurakan hankinta,
30.07.2026

Muu päätös:

§ 48 Sosiaalihuoltolain uudistamisen työryhmän ja ohjausryhmän perustaminen,
24.06.2026

palvelualuepäällikkö mielenterveys- ja riippuvuuksien hoito

Hankintapäätös, hinnanmuutospäätös:

§ 22 Ykköskodit hinnankorotusesitys 1.1.2027 hinnankorotus päätös, 13.08.2026

Hankintapäätös, kynnysarvon alittava:

§ 14 Yksilökohtaisin perustein tehty suorahankinta ajalle: 1.7.– 30.9.2026, 15.06.2026

§ 15 Työnohjauksen suorahankinta koulupsykologeille 1.8.2026-30.6.2027, 16.06.2026

§ 17 Ympärivuorokautisen päihdekuntoutuksen hankinta Maivita Oy ajalle 1.7.26-
30.8.2026, 30.06.2026

§ 19 Yksilökohtaisin perustein tehty suorahankinta, Ykköskoti Kaarikuja, 26.7.2026
alkaen toistaiseksi / 2 asukasta, 13.07.2026

§ 21 Yksilökohtaisin perustein tehty suorahankinta 1.7.2026 alk. toistaiseksi Attendo
Torvelantupa, 15.07.2026

Hankintapäätös, kynnysarvon ylittävä:

§ 18 Päihdehuollon laitospvieroitushoito ja laitospvieroituspalvelut 1.9.2026 alkaen,
08.07.2026

Henkilöstöpäätös, viran täyttäminen:

§ 16 Apulaisyylilääkäri mielenterveys- ja päihdepalvelut avohoitoyksikkö, 26.06.2026



palvelualuepäällikkö sosiaalityö ja sosiaaliohjaus

Hankintapäätös, kynnysarvon alittava:

§ 24 Suorahankintapäätös vammaispalvelulain mukaisesta koululaisen loma-ajan hoidosta lyhytaikaisen huolenpidon palveluna 24 §, 10.07.2026

Henkilöstöpäätös, viran täyttäminen:

§ 22 Lapsiperheiden sosiaalityön palvelutarpeenarviointiyksikön sosiaalityöntekijän viransijaisuuden täyttäminen, 29.06.2026

§ 23 Vammaisten sosiaalityön sosiaaliohjaajan viran täyttäminen, 02.07.2026

§ 25 Lapsiperheiden sosiaalityön sosiaalityöntekijän viran täyttäminen, 10.07.2026

palvelualuepäällikkö akuuttihoito, hoitotyön johtaja

§ 9 Sosiaaliohjaaja sosiaalipäivystykseen, 12.08.2026

palvelualuepäällikkö perheiden tuki, valvonta ja ostopalvelut

Hankintapäätös, kynnysarvon alittava:

§ 26 Yksilökohtaisin perustein tehty VpL 675/2023 mukaisen asumispalvelun suorahankinta aj. 17.7.-31.12.2026, Betanian Lastenkodin säätiö sr Koivukaarre, 07.07.2026

§ 27 Yksilökohtaisin perustein LsL (417/2007) mukaisen ensikodin palvelun suorahankinta ajalla 6.7.-6.10.2026, Hoivatie Oy Ensikotiyksikkö SilmuVerso, 07.07.2026

palvelualuepäällikkö iäkkäiden kotihoitopalvelut

Henkilöstöpäätös, viran täyttäminen:

§ 7 Paltamon ja Puolangan palveluesihenkilön virka, 02.07.2026

palveluuyksikköpäällikkö henkilöstöjohtaja, henkilöstöpalvelut

Henkilöstöpäätös, nimikemuutos:

§ 15 Lähihoitajasta sairaanhoitajaksi, varahenkilöstö, 10.08.2026

palveluuyksikköpäällikkö, digi- ja tietohallintopalvelut, tietohallintojohtaja

Hankintapäätös, kynnysarvon alittava:

§ 58 Verkkolaitteiden hankinta, 02.07.2026

§ 59 Saga Sosiaalihuolto ATJ – DVV Suomi.fi REST -integraatio, 12.08.2026

§ 60 SAP-palvelinlisenssien käyttöoikeuksien ja tukipalveluiden hankinta, 12.08.2026

palveluuyksikköpäällikkö asiakasohjaus, omais- ja perhehoito

Henkilöstöpäätös:

§ 2 Sijaisen nimeäminen iäkkäiden palvelujen asiakasohjaus, omais- ja perhehoidon palveluuyksikön palveluesihenkilölle, 17.06.2026

toimialuejohtaja sosiaali- ja perhepalvelut

§ 9 Päätösvallan delegointi sosiaali- ja perhepalveluiden toimialuejohtajalta, sosiaalijohtajalta palvelualuepäällikölle (mielenterveyspalvelut ja riippuvuuksien hoito), 24.06.2026

Henkilöstöpäätös, viran täyttäminen:

§ 10 Viran täyttäminen: Lapsiperheiden sosiaalityön johtava sosiaalityöntekijä, 08.07.2026

§ 11 Puolangan sosiaalityöntekijän viran täyttäminen, 16.07.2026



toimialuejohtaja, hallintopalvelut

Hankintapäätös, kynnysarvon alittava:

§ 13 Suorahankintapäätös_Esiselvitys ICT-palvelutuotantomallista, 12.08.2026

Muu päätös:

§ 12 Kainuun hyvinvointialueen ryhmärahan maksatus 7-12/2026, 24.06.2026

viestintä- ja kehittämisjohtaja

Hankintapäätös, kynnysarvon alittava:

§ 3 VR-lasien ja tabletin hankinta, 24.06.2026

vs. hyvinvointialuejohtaja

Muu päätös:

§ 1 Lupa opinnäytetyölle: Hyvinvointialueen henkilöstön osaaminen normaaliolojen häiriötilanteissa, 01.07.2026

vs. palveluyksikönpäällikkö tietohallintojohtaja, tietohallintopalvelut

Hankintapäätös, kynnysarvon ylittävä:

§ 2 Tietojohdamisessa käytettävän tietovaraston ja raportoinnin tietojärjestelmien tuki-, ylläpito- ja asiantuntijapalveluiden hankinta IT-konsultointi 2023-2028 -dynaamisen hankintajärjestelmän sisäisellä kilpailutuksella, 16.07.2026

vs. palvelualuepäällikkö perusterveydenhuolto ja suun terveydenhuolto

Henkilöstöpäätös, viran täyttäminen:

§ 1 Suomussalmen terveystieteiden tutkimuskeskuksen palveluesihenkilön avoimen viran määräaikainen täyttäminen, 30.07.2026

Ehdotus

Esittelijä: Sami Mäenpää, hyvinvointialuejohtaja

Aluehallitus päättää, ettei se ota tässä kokouksessa tiedoksi saatettuja viranhaltijapäätöksiä käsiteltäväkseen.



§ 213

Tiedoksi merkittävät asiat

Aluehallitus käsittelee muut asiat.

Pohjois-Suomen hallinto-oikeuden välipäätös 1180/2026 asiassa 842/2026
Kainuun soten ja Kainuun hyvinvointialueen sosiaalinen raportti 2022-2024
Kainuun hyvinvointialueen järjestöavustusten 2025 raportointi

Pöytäkirjat:

Pohjois-Suomen sosiaali- ja terveydenhuollon osuuskunta TERVIA, Osuukunnan
varsinaisen kokouksen 1.6.2026 pöytäkirja

Tervia Osaajat Oy, varsinaisen yhtiökokouksen pöytäkirja 1.6.2026

Tervia Logistiikka Oy, Tervia Logistiikka Oy:n yhtiökokouksen pöytäkirja 1.6.2026

Ehdotus

Esittelijä: Sami Mäenpää, hyvinvointialuejohtaja

Aluehallitus merkitsee muut asiat sekä pöytäkirjat tiedoksi.