



Elin: Henkilöstöjaosto
Aika: 25.04.2024 Kello: 09:00 - 10:27
Paikka: Teams

Läsnäolijat:

Nimi	Tehtävä	Lisätiedot
Lindqvist Hans-Erik	puheenjohtaja	
Ray Jan	jäsen	osallistui Teams välityksellä
Brännkärr-Friberg Nina	jäsen	osallistui Teams välityksellä
Strömsholm Eva-Maria	jäsen	osallistui Teams välityksellä
Tuomela Sauli	jäsen	osallistui Teams välityksellä
Heir Kjell	jäsen	osallistui Teams välityksellä
Ingo Jenni	jäsen	osallistui Teams välityksellä
Vahtera Matti	jäsen	osallistui Teams välityksellä

Poissaolijat:

Helala Aira	varapuheenjohtaja
Kinnunen Marina	hyvinvointialuejohtaja

Muut läsnäolijat:

Salovaara-Kero Anne	aluehallituksen pj.	osallistui Teams välityksellä
Nieminen Peter	johtajaylilääkäri	osallistui Teams välityksellä
Orava Marjo	johtajaylihoitaja	osallistui Teams välityksellä
Nåls Carina	sosiaalijohtaja	osallistui Teams välityksellä
Gref Dan	vt. pelastusjohtaja	osallistui Teams välityksellä
Gröndahl Ann-Charlott	HR-johtaja	
Jakobsson-Pada Linda	hallintojohtaja	osallistui Teams välityksellä
Suikkanen Juha	asiantuntija	osallistui Teams välityksellä
Becker Johanna	sihteeri	

Pykälät: 67 - 77



Pöytäkirja on allekirjoitettu ja tarkastettu sähköisesti. Allekirjoituksen todentaminen voidaan osoittaa hyvinvointialueen asianhallintajärjestelmässä.

Hans-Erik Lindqvist
Puheenjohtaja

Johanna Becker
Sihteeri

Eva-Maria Strömsholm
Pöytäkirjan tarkastaja

Sauli Tuomela
Pöytäkirjan tarkastaja

Pöytäkirja on nähtävillä yleisessä tietoverkossa: www.pohjanmaanhyvinvointi.fi

Pohjanmaan hyvinvointialue / kirjaamo
Hietalahdenkatu 2–6 65130 Vaasa
kirjaamo@ovph.fi



Elin: Henkilöstöjaosto
Aika: 25.04.2024 Kello: 09:00 - 10:27
Paikka: Teams

Asialuettelo:

Pykälä	Käsiteltävä asia	Sivu
§ 67	Kokouksen avaus, laillisuus ja päätösvaltaisuus	4
§ 68	Pöytäkirjantarkastajien valinta	5
§ 69	Kokouksen työjärjestyksen hyväksyminen	6
§ 70	Yleinen tilannekatsaus	7
§ 71	Kohdennetut työhyvinvointipanostukset 2024	8
§ 72	Henkilöstön palkitsemisen periaatteet	9
§ 73	Sosiaaliohjaajan toimien muuttaminen viroiksi sosiaalihuollon perheoikeudellisessa yksikössä	11
§ 74	Kahden palotarkastajan viran perustaminen	12
§ 75	Erivapaus kielitaitovaatimuksesta (suomi ja ruotsi) lastentautien erikoislääkärille	13
§ 76	Muut mahdolliset asiat	14
§ 77	Kokouksen päättäminen	15



Kokouksen avaus, laillisuus ja päätösvaltaisuus

Henkilöstöjaosto 25.04.2024 § 67

Hallintosäännön 149 §:n mukaan toimitaan päätetään kokouksensa ajan ja paikan.

Hallintosäännön 150 §:n mukaan kokouskutsun antaa puheenjohtaja tai hänen estyneenä ollessaan varapuheenjohtaja. Kokouskutsussa on ilmoitettava kokouksen aika ja paikka sekä käsiteltävät asiat.

Hallintosäännön 158 §:n mukaan avattuaan kokouksen puheenjohtaja toteaa läsnä olevat sekä onko kokous laillisesti koolle kutsuttu ja päätösvaltainen.

Laki hyvinvointialueesta (611/2021) 108 §:n mukaan muu toimitaan kuin valtuusto, on päätösvaltainen, kun enemmän kuin puolet jäsenistä on läsnä.

Puheenjohtaja avaa kokouksen.

Päätös:

Puheenjohtaja Hans-Erik Lindqvist avasi kokouksen klo 9.00. Todettiin, että kokous on laillisesti kokoon kutsuttu ja päätösvaltainen läsnäolevien jäsenten määrän perusteella.



Pöytäkirjantarkastajien valinta

Henkilöstöjaosto 25.04.2024 § 68

Pohjanmaan hyvinvointialueen hallintosäännön 168 §:n mukaan pöytäkirja tarkastetaan toimielimen päättämällä tavalla.

Pöytäkirja voidaan allekirjoittaa ja tarkastaa sähköisesti.

Pöytäkirjantarkastajiksi ehdotetaan jäseniä aakkosjärjestyksessä siten, että esitetään aina kahta vuorossa seuraavana olevaa listalta.

Pöytäkirjantarkastajiksi ehdotetaan jäseniä: Eva-Maria Strömsholm ja Sauli Tuomela. Ehdotetaan, että pöytäkirja tarkastetaan sähköisesti.

Päätös:

Eva-Maria Strömsholm ja Sauli Tuomela valittiin pöytäkirjantarkastajiksi.



Kokouksen työjärjestyksen hyväksyminen

Henkilöstöjaosto 25.04.2024 § 69

Pohjanmaan hyvinvointialueen hallintosäännön 150 §:n mukaan kokouskutsun antaa puheenjohtaja tai hänen estyneenä ollessaan varapuheenjohtaja. Kokouskutsussa on ilmoitettava kokouksen aika ja paikka sekä käsiteltävät asiat.

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

Ehdotetaan, että esityslista hyväksytään työjärjestykseksi.

Päätös:

Esityslista hyväksyttiin kokouksen työjärjestykseksi.



Yleinen tilannekatsaus

Henkilöstöjaosto 25.04.2024 § 70

2615/01.00.00/2024

Valmistelija Gröndahl Ann-Charlott
Lisätietoja: puhelinnumero: 044 323 1810, etunimi.sukunimi@ovph.fi

- Palvelussuhdepäällikkö Juha Suikkanen: SOTE-sopimus, uudet palkkaliitteet.
- Veto- ja pitovoimaa koskeva toimenpideohjelma.
- Yhteistoimintaneuvottelujen käynnistäminen.

HR-johtaja Gröndahl Ann-Charlott

ehdottaa, että henkilöstöjaosto merkitsee tilannekatsauksen tiedoksi.

Päätös:

Ehdotus hyväksyttiin.

Jakelu



Kohdennetut työhyvinvointipanostukset 2024

Henkilöstöjaosto 25.04.2024 § 71

2641/01.00.00/2024

Valmistelija

Rerurssijohtajat: Dan Gref, Linda Jakobsson-Pada, Peter Nieminen, Carina Näls, Marjo Orava; HR-johtaja Ann-Charlott Gröndahl

Lisätietoja: puhelinnumero: 06 218 1111 (vaihe), etunimi.sukunimi@ovph.fi

Tämän vuoden talousarviossa on 2,3 miljoonan euron talousarviomääräraha henkilökunnan hyvinvoinnin panostuksiin. Arviolta 450 000 euroa tästä summasta on vielä kohdentamatta johonkin tiettyyn toimintaan. Viranhaltijatasolla on keskusteltu kahdesta osa-alueesta, joihin voisi esimerkiksi vielä kohdentaa työhyvinvointipanostuksia vuoden 2024 aikana. Nämä osa-alueet ovat yleisesti lähiesihenkilö- ja johtotehtävissä työskentelevä henkilöstö ja ne henkilöstöryhmät, joissa on erityisen paljon sairauspoissaoloja.

Lähiesihenkilöillä ja johtamisella on suuri merkitys koko henkilöstön työhyvinvointiin. Johtamisen eri tasoille kohdistuva työmäärä ja odotukset ovat olleet poikkeuksellisen suuria viimeisten kahden vuoden ajan, ja tilanne jatkuu hyvin vaativana. Jos lähiesihenkilöllä on haasteita jaksaa roolissaan ja työssään, on suuri riski, että myös yksikön henkilökunnan parissa ilmenee erilaisia ongelmia. Tässä tilanteessa meidän tulisi työnantajana voida tarjota lähiesihenkilöille ja keskijohdolle tukea ja mahdollisuuksia kehittyä johtajana. Tarjoamalla heille työkaluja itsensä ja johtajuutensa kehittämiseen parannetaan työyhteisön työtilannetta ja työhyvinvointia yksiköissä.

Yksi vaihtoehtoista, joista on käyty keskusteluja, on tarjota lähiesihenkilöille DISC-analyysi, johon yhdistetään luento, palautekeskustelu ja työnohjausta. DISC-analyysi on työkalu, jonka avulla voi kehittää itsetuntemusta ja lisätä ymmärrystä erilaisten ihmisten vuorovaikutustyyliin. Analyysi ei sisällä kriittistä arviointia tai arvostelua.

Toinen kohdennettu panostus tehtäisiin sairauspoissaolojen vähentämiseksi niissä yksiköissä tai henkilöstöryhmissä, joissa on poikkeuksellisen paljon sairauspoissaoloja, jotka eivät johdu yksittäisten henkilöiden pitkistä sairauspoissaoloista. Sairauspoissaolojen korkeaan määrään ei yleensä ole yhtä yksittäistä syytä, minkä vuoksi ei myöskään ole olemassa yhtä yksittäistä toimenpidettä, joka auttaisi tilanteeseen kaikkialla. Tarvitaan erilaisia selvityksiä ja toimenpiteitä. Toimenpiteet voivat liittyä esimerkiksi työhön, työmenetelmiin, lähiesihenkilön tukemiseen, tuettuun liikuntaan ja liikuntaresepteihin. Selvitykset ja panostukset tehdään yhteistyössä johdon, henkilöstön, työterveyshuollon ja työsuojelun kanssa. Tarvittaessa käytetään ulkopuolista asiantuntemusta.

Työnohjaukseen panostaminen edellyttää, että tarjouspyyntö toteutetaan kevään aikana.

HR-johtaja Gröndahl Ann-Charlott

ehdottaa, että kohdennetut panostukset hyvinvointiin 2024 tehdään budjetoitujen varojen puitteissa lähiesihenkilöille ja niille henkilöstöryhmille, joiden sairauspoissaolojen määrä on erityisen korkea.

Päätös:

Ehdotus hyväksyttiin.

Jakelu



Henkilöstön palkitsemisen periaatteet

Henkilöstöjaosto 25.04.2024 § 72

2644/01.00.00/2024

Valmistelija

Resurssijohtajat: Dan Gref, Linda Jakobsson-Pada, Peter Nieminen, Carina Näls, Marjo Orava; HR-johtaja Ann-Charlott Gröndahl

Lisätietoja: puhelinnumero: 06 218 1111 (vaihe), etunimi.sukunimi@ovph.fi

Hyvinvointialue käy jatkuvasti läpi suuria muutoksia, jotka koskevat henkilöstöä kaikissa ryhmissä ja kaikilla tasoilla. Tulevaisuus- ja sopeuttamisohjelmassa on tavoitteet tuleville toiminnan muutoksille säästövaatimukset mukaan lukien. Vaatimusten kasvaessa sekä viranhaltijajohto että poliittisen johto on päättänyt nostaa esille henkilöstön merkityksen ja panostaa henkilöstöön. Tämä näkyy muun muassa työterveyspalvelujen laajentamisena ja panostuksina henkilöstön työhyvinvointiin.

Toimenpideohjelmassa 2024 on maininta, että kehitämme palkitsemisjärjestelmä henkilöstölle, joka sitoutuu työhön ja työpaikkaan. Tarkasteltaessa, mikä saa ihmisen viihtymään työssään ja sitoutumaan siihen, voidaan yksinkertaistetusti tiivistää, että näin tapahtuu, kun ihminen viihtyy työssä, työtehtävissä ja työyhteisössä ja kun johtaminen on hyvää. Siksi näiden osioiden tulisi myös näkyä palkitsemisjärjestelmässä.

Palkitsemisjärjestelmän periaatteita työstäessä on vahvistettava myös taloudelliset puitteet. Nykyisessä talousarviossa ei ole korvamerkittyä määrärahaa palkitsemiseen. Jos palkitsemisjärjestelmä otetaan käyttöön vuoden 2024 aikana, siitä muodostuu kuluerä, joka rahoitetaan pääasiassa palkkatalousarviosta, vaikka tietyt kulut viedään muille tileille.

Palkitsemismuodon ei tarvitse olla samanlainen kaikissa yksiköissä ja tilanteissa. Yksi mahdollisuus on rakentaa paletti, josta voi valita palkinnon tilanteen mukaan. Se voi olla panostus fyysiseen hyvinvointiin tai asioihin, jotka tuovat iloa työpaikalla. Palkkiomuotoinen palkinto vahvasta sitoutumisesta ja hyvästä työtuloksesta muodostaisi keskeisen palkitsemisen välineen.

Henkilö- ja yksikkökohtaisen palkitsemisen lisäksi haluamme myös palkita työtä ja toimintaa, joka näkyy erityisen hyvin organisaatiotasolla. Tällaisia voisivat olla esimerkiksi panostukset laatutyöhön, kehittämistyöhön tai organisaation imagoon.

Muutamia vaihtoehtoja palkitsemiseen:

- aamiainen tai kakku yksikköön erityisten tilanteiden/suoritusten yhteydessä, arvottava palkinto
- liikuntaa työajalla tiettyinä ajanjaksona, esimerkiksi kerran viikossa kahden kuukauden ajan
- kukkakimppu
- palkkio vahvasta sitoutumisesta = rahana maksettava palkkio hyvästä suorituksesta
- lisäsumma e-passiin (verovapauden raja huomioiden).

Palkitsemiskriteerit kokonaisarvion pohjalta:

- hyvä työsuoritus
- myötävaikuttaminen hyvään työyhteisöön
- vastuunoton ja avuliaisuuden osoittaminen
- kehittämistyön tekeminen
- aktiivisuus ja erityinen näkyvyys organisaatiotasolla
- tiimien/yksiköiden palkitseminen hyvästä työstä esimerkiksi erityistilanteessa.



Ennen asian jatkovalmistelua on vahvistettava puitteet. Esimerkiksi palkitsemiserä, joka on 0,15 prosenttia palkkatalousarviosta, voisi olla sopiva summa. Tällöin kokonaissumma olisi 560 000 euroa. Summa jakautuisi niin, että se tulee tasapuolisesti kaikkien tulosalueiden käyttöön. Organisaatiotason palkitsemista varten varataan erillinen summa. Kun palkitsemisjärjestelmän periaatteet on vahvistettu, jatketaan yksityiskohtien suunnittelua, mikä sisältää myös ohjeen lähiesihenkilöille.

HR-johtaja Gröndahl Ann-Charlott

ehdottaa, että henkilöstöjaosto päättää seuraavista puitteista:

- Henkilöstön palkitsemisjärjestelmä otetaan käyttöön vuoden 2024 aikana.
- Kokonaispalkitsemiserä on 0,15 prosenttia palkkatalousarviosta.
- Vuonna 2024 palkitsemiserä on yhteensä 560 000 euroa. Tästä erästä varataan 30 000 euroa palkitsemiseen organisaatiotasolla. Loppuerä jaetaan tulosalueille suhteessa palkkatalousarvioon.
- Lopullinen ohje, joka valmistellaan viranhaltijatasolla, annetaan tiedoksi henkilöstöjaostolle.

Päätös:

Ehdotus hyväksyttiin.

Jakelu



Sosiaaliohjaajan toimien muuttaminen viroiksi sosiaalihuollon perheoikeudellisessa yksikössä

Henkilöstöjaosto 25.04.2024 § 73

2539/01.00.00/2024

Valmistelija Lindén Carola
Lisätietoja: puhelinnumero: 044 721 9004, etunimi.sukunimi@ovph.fi

Sosiaali- ja terveyskeskuksen lapsi- ja perhepalvelujen perheoikeudellisessa yksikössä (219101) on neljä sosiaaliohjaajan toimea.

Sosiaaliohjaajat käyttävät ohjauksessaan asiakkaan asemaan ja oikeuksiin vaikuttavaa julkista valtaa, ja asiakkaan täytyy voida luottaa informaatioon oikeudellisessa neuvonnassa. Tästä syystä perheoikeudellisen yksikön sosiaaliohjaajien on oltava virkasuhteessa. Sosiaaliohjaajan toimien muutos viroiksi on kustannusneutraali.

Sosiaalijohtaja Nås Carina

ehdottaa, että lapsi- ja perhepalvelujen perheoikeudellisen yksikön (219101) neljä sosiaaliohjaajan toimea muutetaan viroiksi.

Päätös:

Ehdotus hyväksyttiin siten, että päätösehdotukseen tehtiin korjaus että lapsi- ja perhepalveluiden perheoikeudellisen yksikköön perustetaan neljä sosiaaliohjaajan virkaa.

Jakelu



Kahden palotarkastajan viran perustaminen

Henkilöstöjaosto 25.04.2024 § 74

2542/01.00.00/2024

Valmistelija Gref Dan

Lisätietoja: puhelinnumero: 040 837 3685, etunimi.sukunimi@ovph.fi

Pelastustoimen palvelutasopäätöksessä määriteltyjen pelastuslaitoksen ehkäisevän työn lakisääteisten palvelujen tuottamiseksi tulee ehkäisevän työn resursseja lisätä. Vuosina 2022 ja 2023 pelastuslaitos on kyennyt nykyisin resurssein suorittamaan vain n. 50 % suunnitelluista määräaikaisista tarkastuksista. Luodon, Kruunupyyn ja Pietarsaaren liittyessä pelastuslaitoksen alueeseen syntyi samalla suuri lisätarve asiantuntijapalveluille, joita ei siirretty samassa yhteydessä. Kokemus on osoittanut, että ehkäisevästä työstä saadaan suurin hyöty palotarkastajien resurssia lisäämällä.

Pohjanmaan hyvinvointialueen pelastustoimen 1.1.2024–31.12.2026 voimassa olevan, aluevaltuustossa § 83, 20.12.2023 hyväksytyyn palvelutasopäätöksen mukaan onnettomuuksien ehkäisyn tulosalueella on päätetty, että:

- Ohjaukseen ja neuvontaan on tarpeen osoittaa yksi henkilötyövuosi lisää suhteessa palvelutasopäätöskauden 2021–2024 resursointiin. Kustannusvaikutus: pysyvä 1 henkilötyövuoden lisä vuoden 2024 alusta alkaen
- Yhteistyöhön onnettomuuksien ehkäisemiseksi on tarpeen osoittaa yksi henkilötyövuosi lisää suhteessa palvelutasopäätöskauden 2021–2024 resursointiin. Kustannusvaikutus: pysyvä 1 henkilötyövuoden lisä vuoden 2024 alusta alkaen.

Resurssilisäys on pelastuslaitoksen organisaatiomuutoksen mukainen.

Vt. pelastusjohtaja Gref Dan

ehdottaa, että valvontayksikköön perustetaan uusi palotarkastajan virka (peruspalkka 3400 €) ja asiantuntijayksikköön uusi palotarkastajan virka (peruspalkka 3651,68 €). Molempien virkojen kelpoisuusvaatimuksena on soveltuva korkeakoulututkinto sekä molempien kotimaisten kielten hyvä suullinen ja kirjallinen taito. Virat mahtuvat nykyiseen talousarvioon. Rekrytointi voidaan aloittaa välittömästi päätöksen saatua lainvoiman.

Päätös:

Ehdotus hyväksyttiin.

Jakelu



Erivapaus kielitaitovaatimuksesta (suomi ja ruotsi) lastentautien erikoislääkärille

Henkilöstöjaosto 25.04.2024 § 75

2621/01.00.00/2024

Valmistelija Holm Tarja

Lisätietoja: puhelinnumero: 044 323 1910, etunimi.sukunimi@ovph.fi

Pohjanmaan hyvinvointialueen kelpoisuussäännön mukaan lääkärin kielitaitovaatimuksena on hyvä suullinen ja kirjallinen taito siinä kotimaisessa kielessä, joka ei ole hakijan äidinkieli. Kelpoisuussäännön mukaan henkilöstöjaosto voi myöntää virkaan tai toimeen valittavalle erivapauden muodollisista kielitaitovaatimuksista.

Lastentautien yksikköön on ollut 5.–19.2.2024 aikana haettavana kaksi erikoislääkärin virkaa (OVPH 15-63-24) ja yksi apulaisylilääkärin virka (OVPH 15-62-24). Määräaikana on tullut yhteensä 3 hakijaa. Apulaisylilääkärin virkaan valitaan yksi hakijoista ja muut kaksi hakijaa valitaan erikoislääkärin virkoihin. Yksi hakeneista ei ole muodollisesti pätevä ja hänelle anotaan erivapaus kielitaitovaatimuksesta.

Hakija on erikoistunut lastentautien erikoisalaan ja täyttää muuten muodolliset kelpoisuusvaatimukset paitsi kielitaitovaatimusta. Hän on suorittanut lastentautien erikoislääkärin tutkinnon Tarton yliopistossa vuonna 2010.

Hakija on työskennellyt palveluksessamme vt. lastentautien erikoislääkärinä 31.7.2013 alkaen, eli jo lähes 11 vuoden ajan. Suomen kielen suullinen ja kirjallinen taito hyvä, ruotsin kielen opiskelu on kesken. Hän osallistuu OVPH:n järjestämiin ruotsin kielen kursseihin. Hakija toteuttaa sujuvasti ja itsenäisesti lastenlääkärin tehtävät vastaanotoilla, osastotyössä ja myös säännöllisillä lähivastaanotoilla. Hän päivystää lähes viikoittain sekä etu- että takapäivystyksiä valikoimatta potilaita kielen perusteella.

Johtajaylilääkäri Nieminen Peter

ehdottaa, että henkilöstöjaosto myöntää lastentautien erikoislääkärille henkilökohtaisen erivapauden ruotsin ja suomen kielen kielitaitovaatimuksesta, jotta hänet voidaan palkata lastentautien yksikön erikoislääkärivirkaan.

Päätös:

Ehdotus hyväksyttiin.

Jakelu



Muut mahdolliset asiat

Henkilöstöjaosto 25.04.2024 § 76

Pohjanmaan hyvinvointialueen hallintosäännön 161 §:n mukaan asiat päätetään kokouksissa viranhaltijan esittelystä. Hallintosäännön 160 §:n mukaan toimitellaan voi esittelijän tai jäsenen ehdotuksesta, jota on kannatettu, ottaa enemmistö päätöksellä käsiteltäväksi asian, jota ei ole mainittu kokouskutsussa.

Pykälän kohdalla voidaan esimerkiksi jakaa tietoa, ilmoittaa asioista, tehdä aloitteita ja esittää kysymyksiä.

Päätös:

Ei muita asioita.



Kokouksen päättäminen

Henkilöstöjaosto 25.04.2024 § 77

Kokouksen päättäminen.

Päätös:

Kokous päättyi klo 10.27. Seuraava kokous pidetään 30.5.2024 klo 9.00.



Muutoksenhakuohje koskee pykäliä: § 67, § 68, § 69, § 76, § 77

Muutoksenhakukielto

Edellä mainituista päätöksistä ei saa tehdä lain hyvinvointialueesta 141 § mukaan oikaisuvaatimusta eikä aluevalitusta, koska päätös koskee vain valmistelua tai täytäntöönpanoa.

Muutoksenhakuohje koskee pykäliä: § 70, § 71, § 72, § 73, § 74, § 75

Oikaisuvaatimusohjeet

Seuraaviin päätöksiin tyytymätön voi tehdä kirjallisen oikaisuvaatimuksen. Myös sähköinen asiakirja täyttää vaatimuksen kirjallisesta muodosta.

Päätökseen ei saa hakea muutosta valittamalla tuomioistuimeen.

Oikaisuvaatimuksen saa tehdä:

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

Oikaisuvaatimuksessa on ilmoitettava:

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

Oikaisuvaatimuksessa on lisäksi ilmoitettava tekijän nimi, kotikunta, postiosoite ja puhelinnumero.

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

Oikaisuvaatimus on tehtävä 14 päivän kuluessa päätöksen tiedoksisaannista.

Oikaisuvaatimuksesta on käytävä ilmi vaatimus perusteineen ja se on tekijän allekirjoitettava.

Asianosaisen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon, jollei muuta näytetä, seitsemän (7) päivän kuluttua kirjeen lähettämisestä. Käytettäessä tavallista sähköistä tiedoksiantoa asianosaisen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon, jollei muuta näytetä, kolmantena (3) päivänä viestin lähettämisestä.

Omistajakunnan jäsenen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon seitsemän (7) päivän kuluttua siitä, kun pöytäkirja on nähtävänä yleisessä tietoverkossa.

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

Oikaisuvaatimuksen käsittely on maksutonta.

Pöytäkirja

Päätöstä koskevia pöytäkirjan otteita ja liitteitä voi pyytää kirjaamosta (yhteystiedot alla).

Pöytäkirja on nähtävänä yleisessä tietoverkossa, www.pohjanmaanhyvinvointi.fi.

Oikaisuvaatimusviranomaisen:

Pohjanmaan hyvinvointialue / hallitus

Hietalahdenkatu 2-4

65130 Vaasa

kirjaamo@ovph.fi

Käyntiosoite: Hietalahdenkatu 6, X-talo 1. krs. Aukioloaika maanantaista perjantaihin klo 9-14.