

Vastaus valtuustoaloitteeseen koskien uusien johtavien tai heihin verrattavissa olevien viranhaltijoiden rekrytointikieltoa

Kunnanhallitus 29.08.2022 § 169
1023/00.02.00.02/2022

Perussuomalaisen valtuustoaloitteessa esitetään, että kuntaan on saatava välittömästi ehdoton johtavien tai heihin verrattavissa olevien viranhaltijoiden rekrytointikielto vuoden 2022 loppuun saakka.

Kunnan hallintosäännön (§ 15, § 40) mukaan johtavassa asemassa kunnassa ovat kunnanjohtaja, sivistysjohtaja, tekninen johtaja, hallintojohtaja, talousjohtaja, henkilöstöjohtaja, Aleksia -liikelaitoksen palvelujohtaja ja Nurmijärven Vesi -liikelaitoksen johtaja. Tulosaluepäälliköt (esimerkiksi opetuspäällikkö, varhaiskasvatuspäällikkö, kunnallistekniikan päällikkö, hallintopäällikkö) johtavat tulosalueensa toimintaa kunnanhallituksen, lautakunnan ja toimialajohtajan alaisuudessa ja toimivat toimialajohtajan sijaisina. Tulosityksiköiden päälliköt ja lähiesimiehet johtavat yksiköidensä toimintaa tulosaluepäälliköiden alaisuudessa ja toimivat sijaisina. Kuntaorganisaation operatiivisten johtamis-, hallinto- ja esihenkilötehtävien työmäärän vuoksi edellä kerrottujen virkojen tullessa avoimeksi niiden tehtäviä voidaan yleensä hoitaa oman tehtävän ohella ja sijaisuusjärjestelyin vain väliaikaisesti.

Aloitteessa viitataan myös hyvinvointialueen muutokseen 1.1.2023 lukien ja sen johtamisresurssitarvetta vähentävään vaikutukseen. Kunnan henkilöstömäärään (n. 1800) nähden vuoden vaihteessa siirtyvän henkilöstön ja palvelujen määrä ei kuitenkaan vaikuta johtamistehtäviä vähentävästi, sillä vuoden 2019 alussa toteutuneen sotepalveluiden siirron vuoksi nyt hyvinvointialueelle siirtyy kunnasta yhteensä arviolta 40 - 50 työntekijää oppilas- ja opiskelijahuollosta ja siivouspalveluista.

Henkilöstösuunnittelun keinoin varmistetaan, että kunnan henkilöstön määrä ja rakenne on kohdentunut palvelutuotannon tarpeiden ja toimintaympäristön muutosten suuntaisesti. Henkilöstösuunnittelua tehdään vuosittain talousarvion yhteydessä, palvelutarpeiden muutoksissa ja vakanssien tullessa avoimiksi. Talouden seurannan yhteydessä seurataan kuukausittain myös rekrytointien ja henkilötyövuosien määrää sekä palkkasummien kehitystä.

Kunnassa on käytössä rekrytointilupamenettely, joka sisältyy Nuuka -ohjelman henkilöstöperiaatteisiin ja jota tiukennettiin koronaepidemian talousvaikutusten johdosta 1.6.2020 alkaen. Rekrytointilupamenettelyn tarkoituksena on lisätä jokaisen rekrytointitarpeen arviointia ja vahvistaa henkilöstöressurssien suunnitelmallista ja taloudellista käyttämistä. Ennen rekrytointiin ryhtymistä arvioidaan myös ko. tehtävän sisällön ja nimikkeen ajantasaisuus ja tehdään tarvittavat muutokset niihin.

Rekrytointilupa haetaan sähköisessä tietojärjestelmässä kaikkien avoimeksi tulevien ja yli 2 kk kestävien vakituisten virkojen ja tehtävien täyttämiseen (ei koske työllistämistoimintaa eikä valtuuston henkilöstösuunnitelmassa hyväksymiä uusia virkoja ja tehtäviä). Ennen rekrytointiluvan hakemista rekrytoiva esimies selvittää yksikössä työnjaon muuttamisen ja muiden tehtäväjärjestelyjen mahdollisuudet. Toimialajohtaja/liikelaitosjohtaja myöntää rekrytointiluvat ja vastaa henkilöstömäärän ja henkilöstökulujen kehityksestä toimialalla/liikelaitoksessa.

Johtavat virat (kunnanjohtaja, toimialajohtajat, liikelaitosjohtaja, talousjohtaja, henkilöstöjohtaja ja tulosaluepäälliköt) kuuluvat hallintosäännön mukaan valtuuston tai kunnanhallituksen

toimivaltaan. Näiden virkojen rekryointitarpeen harkitsee ja päättää kunnanhallitus päättäessään virkojen haettavaksi julistamisesta.

Aloitteessa esitetty tarkka harkinta otetaan huomioon siten, että kunnanhallitukselle tehtäviin esityksiin virkojen haettavaksi julistamisesta kirjataan aiempaa selvemmin ja tarkemmin johtavan viran rekryointitarpeen arviointi, rekryointiin ryhtymisen perusteet sekä viran täytön vaikutukset.

Esittelijä

Kunnanjohtaja

Esitys

Kunnanhallitus päättää esittää valtuustolle, että se päättää

1. hyväksyä edellä annetun vastauksen Perussuomalaisten valtuustoaloitteeseen ja
2. todeta, että aloite ei anna aihetta muihin toimenpiteisiin ja se todetaan loppuun käsitellyksi.

Valmistelija

henkilöstöjohtaja Leena Ojala, leena.ojala(at)nurmijarvi.fi

Päätös

Esitys hyväksyttiin.