

Henkilöstöjaosto

23.08.2019

Aika 23.08.2019 klo 09:00 - 11:20

Paikka Salon kaupungintalo 2. krs, kaupunginjohtajan työhuone, Tehdaskatu 2 ,
Salon

Käsitellyt asiat

| § | Otsikko | Sivu |
|-----|--|------|
| 111 | Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus | 3 |
| 112 | Pöytäkirjan laatiminen ja tarkastaminen sekä tiedoksi antaminen kunnan jäsenelle | 4 |
| 113 | Rekrytointiprosessin uudistaminen | 5 |
| 114 | Terveyskeskuslääkäreiden tehtäväkohtaisten palkkojen korjaaminen | 14 |
| 115 | Tehtäväkohtaisen palkan tarkistaminen ns. epäpätevyysasiassa | 15 |
| 116 | Esitys toimenpiteistä sosiaalityöntekijöiden rekrytoinnin tueksi | 18 |
| 117 | Maaseutuasiamiehen palkan tarkistaminen esimiehen sijaistamisen perusteella | 21 |
| 118 | Virkanimikkeen muutos ympäristöinsinööristä ympäristönsuojelutarkastajaksi | 23 |
| 119 | Täyttölupa, perhesosiaalityön päällikön sijaisuus ajalle 1.10.2019 - 30.9.2021, vakanssi 241 001 | 25 |
| 120 | Täyttölupa, kehitysvammahuollon tiimivastaava, vakanssi 242 094 | 26 |
| 121 | Täyttölupa, Salon eteläisen kotihoidon toimistosihteerin, vakanssi 225 002 | 27 |
| 122 | Täyttölupa, terveystarkastaja ympäristöterveydenhuolto, vakanssi 700 029 | 28 |
| 123 | Täyttölupa, projektipäällikkö ajalle 1.10.2019 - 31.12.2021, Matka -hanke | 29 |
| 124 | Täyttölupa, tarkastusinsinööri, vakanssi 700 017 | 30 |
| 125 | Täyttölupa, hankintasuunnittelijan sijaisuus alkaen 1.9.2019, vakanssi 150 036 | 31 |
| 126 | Tiedoksi tulleet asiat | 32 |

Osallistujat

| | Nimi | Klo | Tehtävä | Lisätiedot |
|-------|---------------------|--------------|-------------------|------------|
| Läsnä | Yli-Jama Anna-Leena | 9:00 - 11:20 | puheenjohtaja | |
| | Lehti Timo | 9:00 - 11:20 | varapuheenjohtaja | |
| | Eeva Hannu | 9:00 - 11:20 | jäsen | |
| | Leivonen Sanna | 9:00 - 11:20 | jäsen | |
| | Ruukonen Marja | 9:00 - 11:20 | jäsen | |
| Muu | Inna Lauri | 9:00 - 11:20 | esittelijä | |
| | Söderlund Christina | 9:00 - 11:20 | sihteeri | |

Pöytäkirja nähtävillä

Tarkastettu pöytäkirja pidetään nähtävillä 29. elokuuta 2019 alkaen yleisessä tietoverkossa.

Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus

Henkilöstöjaosto 23.08.2019 § 111

Kuntalain 103 §:n mukaan kokous on päätösvaltainen, kun enemmän kuin puolet jäsenistä on saapuvilla.

Esityslista on lähetetty toimielimen päättämällä tavalla neljä päivää ennen kokousta.

Kaupunginjohtaja:

Henkilöstöjaosto toteaa kokouksen laillisesti koolle kutsutuksi ja päätösvaltaiseksi.

Päätös:

Henkilöstöjaosto hyväksyi esittelijän päätösehdotuksen.

Pöytäkirjan laatiminen ja tarkastaminen sekä tiedoksi antaminen kunnan jäsenelle

Henkilöstöjaosto 23.08.2019 § 112

Henkilöstöjaoston 25.1.2019 § 2 päätöksen mukaan pöytäkirja tarkastetaan kokousta seuraavana keskiviikkona ja sen tarkastaa kullakin kerralla sitä varten valittu jäsen.

Tarkastettu pöytäkirja julkaistaan kaupungin yleisessä tietoverkossa kuntalain 140 §:n mukaisesti.

Pöytäkirja tarkastetaan 28.8.2019 ja tarkastettu pöytäkirja julkaistaan kaupungin tietoverkossa 29.8.2019.

Kaupunginjohtaja:

Henkilöstöjaosto valitsee tämän kokouksen pöytäkirjan tarkastajaksi jäsenen Timo Lehti.

Päätös:

Henkilöstöjaosto hyväksyi esittelijän päätösehdotuksen.

| | | |
|--------------------|-------|------------|
| Henkilöstöjaosto | § 217 | 14.12.2018 |
| Kaupunginhallitus | § 15 | 14.01.2019 |
| Yhteistoimintaelin | § 7 | 28.03.2019 |
| Henkilöstöjaosto | § 57 | 12.04.2019 |
| Taloustyöryhmä | § 5 | 08.05.2019 |
| Henkilöstöjaosto | § 74 | 24.05.2019 |
| Henkilöstöjaosto | § 113 | 23.08.2019 |

Rekrytointiprosessin uudistaminen

3734/01.00.00.03/2018

Henkilöstöjaosto 14.12.2018 § 217

Valmistelija: Henkilöstöpäällikkö Christina Söderlund,
christina.soderlund@salo.fi, puh. 02 778 2103

Salon kaupungin rekrytointiprosessin leanaus käynnistettiin keväällä 2018. Varsinainen kehittämistyö toteutettiin neljän työpajan prosessina kesäkuusta syyskuuhun. Leanauksen tulokset dokumentoitiin lokakuussa 2018.

Kehittämisprosessissa on ollut mukana henkilöstöpäällikkö, henkilöstöasiantuntija, rekrytointiasiantuntijat, henkilöstösihteeri ja korkeakouluharjoittelija. Työpajatyöskentelyyn osallistuivat myös hallintopalvelujen ja vanhuspalvelujen edustajat. Leanaus-työn konsulttina toimi Tamora oy.

Kehittämistyö käynnistettiin, koska oli havaittu, että

- voimassa oleva rekrytointiprosessi täyttölupamenettelyineen on hidas ja vie paljon resursseja
- kilpailutilanne osaavasta työvoimasta on selvästi kiristynyt maakunnassa ja kilpailutilanteessa pärjääminen edellyttää sujuvampaa rekrytointiprosessia, jossa hyödynnetään myös kaikkia ajanmukaisia työvälineitä ja viestintäkanavia Salon houkuttelevuuden ja työnantajamaineen vahvistamiseksi
- olemassa oleva rekrytointikäytäntö ei mahdollista riittävästi lakisääteistä, terveydellisistä syistä johtuvaa uudelleensijoitusta eikä lisätyön tarjoamista osa-aikaisille työntekijöille
- vakanssiluettelot vakinaisen henkilöstöresurssin seurantavälineenä on käytössä eri palvelualueilla hyvin vaihtelevissa muodoissa eikä se tue kaikilla palvelualueilla resurssien ja talouden johtamista parhaalla mahdollisella tavalla.

Kehittämistyön tavoitteena on luoda Salon kaupungille sujuva rekrytointiprosessi, varmistaa osaavan työvoiman saatavuus ja sitä kautta turvata kaupunkilaisten palvelut strategian mukaisesti.

Rekrytoinnin leanauksen tarkoituksena on luoda prosessi, joka

- mahdollistaa strategian mukaisen työnantajakuvan luomisen
- varmistaa osaavan ja perehdytetyn työvoiman sitoutuminen ja saaminen
- yhdenmukaistaa toimintamallit eri palvelualueilla

| | | |
|--------------------|-------|------------|
| Henkilöstöjaosto | § 217 | 14.12.2018 |
| Kaupunginhallitus | § 15 | 14.01.2019 |
| Yhteistoimintaelin | § 7 | 28.03.2019 |
| Henkilöstöjaosto | § 57 | 12.04.2019 |
| Taloustyöryhmä | § 5 | 08.05.2019 |
| Henkilöstöjaosto | § 74 | 24.05.2019 |
| Henkilöstöjaosto | § 113 | 23.08.2019 |

- sujuvoittaa rekrytointiin liittyvää tiedonkulkua organisaation sisällä
- mahdollistaa täyttölupamenettelystä luopumisen
- vahvistaa palvelualueiden omaa vastuuta ja toimivaltaa talousarvion mukaisen euromääräisen henkilöstöbudjetin johtamisessa
- minimoi virheiden mahdollisuudet rekrytointiprosessissa
- hyödyntää nykyaikaisia viestinnällisiä mahdollisuuksia laaja-alaisesti
- tarjoaa ratkaisun vakanssiluettelon korvaamiseen
- hyödyntää kattavasti Kuntarekry – järjestelmää ja mahdollistaa järjestelmän käytön laajentamisen (Khall § 720 22.11.2010)

Uudistettu rekrytointiprosessi nähdään sellaisena, joka alkaa, kun organisaatiossa syntyy rekrytoinnin tarve ja päättyy, kun koeaika päättyy. Rekrytointiprosessin olennaisimmat muutokset ovat täyttölupamenettelyn poistaminen, vakanssirekisteristä luopuminen sekä kevyemmän hakuprosessin mahdollistaminen työsopimussuhteita täytettäessä. Olennaisia muutoksia ovat myös esimiesten taloudellisen vastuun lisääntyminen sekä palvelualueiden johtajien ja seuraavan portaalan esimiesten yhteistyön tiivistyminen. Lisäksi palvelualueen johtajien kentän tuntemus lisääntyy. Työnantajamielikkuva ja vetovoimaisuus työmarkkinoilla paranevat uudistetun rekrytointiprosessin myötä ja hakuprosessi edistää ajantasaisista viestintää hakijoille. Tämä varmistaa sen, että hakija sitoutuu paremmin hakuprosessiin ja rekrytoinnin eteneminen selkiintyy. Uudistettu rekrytointiprosessi kannustaa myös aiempaa paremmin miettimään, onko tehtävä täytettävissä muilla keinoilla kuin uudella rekrytoinnilla. Kuntarekryn aiempaa laajempi käyttö mahdollistuu.

Tiukennettu talousarviokäsittely, joka sisältää henkilöstömäärärahojen sitovuuden ja määrärahojen seuraamisen kolmannesvuosiraporteissa ja Saga-raportoinnissa varmistavat sen, ettei vakinainen henkilöstömäärä lähde nousuun.

Vähentämällä esimiehen toteuttaman rekrytoinnin pieniä yksityiskohtia, varmistetaan se, että hän pystyy keskittymään olennaiseen sekä rekrytoinnissa, että varsinaisessa perustehtävässään.

Päätöksentekoon tuodaan uudistetun rekrytointiprosessin yleissuunnitelma. Hyväksymisen jälkeen laaditaan yksityiskohtainen rekrytointisuunnitelma, korjataan ne ohjeet, joissa rekrytointi on mukana ja uudistetaan Santran ao. sivut. Yleissuunnitelma tuodaan henkilöstöjaoston käsiteltäväksi, mutta koska ohje on strateginen, viedään se kaupunginhallituksen hyväksyttäväksi. Yksityiskohtaiset ohjeet hyväksyy henkilöstöjaosto.

Kaupunginjohtaja:

Henkilöstöjaosto hyväksyy rekrytointiprosessin yleissuunnitelman ja lähettää sen kaupunginhallituksen päätettäväksi.

| | | |
|--------------------|-------|------------|
| Henkilöstöjaosto | § 217 | 14.12.2018 |
| Kaupunginhallitus | § 15 | 14.01.2019 |
| Yhteistoimintaelin | § 7 | 28.03.2019 |
| Henkilöstöjaosto | § 57 | 12.04.2019 |
| Taloustyöryhmä | § 5 | 08.05.2019 |
| Henkilöstöjaosto | § 74 | 24.05.2019 |
| Henkilöstöjaosto | § 113 | 23.08.2019 |

Päätös:

Henkilöstöjaosto hyväksyi esittelijän päätösehdotuksen.

Kaupunginhallitus 14.01.2019 § 15

Valmistelija: henkilöstöjohtaja Christina Söderlund,
christina.soderlund@salo.fi, puh. 02 778 2103

Henkilöstöjohtaja Christina Söderlund on kokouksessa selostamassa rekrytointiprosessin yleissuunnitelmaa. Yleissuunnitelman jälkeen henkilöstöpalvelut valmistelee yksityiskohtaiset ohjeet, jotka hallintosäännön mukaisesti hyväksyy henkilöstöjaosto.

Kaupunginjohtaja:

Kaupunginhallitus hyväksyy rekrytointiprosessin yleissuunnitelman.

Päätös:

Keskustelun kuluessa kaupunginjohtaja muutti päätösehdotustaan seuraavasti:

"Kaupunginhallitus hyväksyy rekrytointiprosessin yleissuunnitelman. Täyttölupamenettelyn purkamiseen liittyvä esitys tuodaan kaupunginhallitukselle lähetekeskusteluun ennen henkilöstöjaoston käsittelyä."

Kaupunginhallitus hyväksyi kaupunginjohtajan muutetun päätösehdotuksen.

Yhteistoimintaelin 28.03.2019 § 7

Valmistelija: henkilöstöjohtaja Christina Söderlund,
christina.soderlund@salo.fi; puh. 044 778 2103

Täyttölupamenettelyn poistamista koskeva lähetekeskustelu on käyty kaupunginhallituksessa 11.3.2019. Lähetekeskustelun jälkeen rekrytointiohjetta on valmisteltu edelleen. Yhteistoimintaelimen esityslistaa valmisteltaessa ohjeessa on vielä avoinna muutama kohta koskien esimerkiksi rikosrekisteriotteen toimittamista. Vastauksia kysymyksiin odotetaan kuntatyönantajilta.

Rekrytointiprosessin uudistaminen aloitettiin voimassa olevan rekrytointiprosessin leanauksella. Lean pyrkii siihen, että oikea määrä oikeanlaatuisia oikeita asioita saadaan oikeaan aikaan ja oikeaan

| | | |
|--------------------|-------|------------|
| Henkilöstöjaosto | § 217 | 14.12.2018 |
| Kaupunginhallitus | § 15 | 14.01.2019 |
| Yhteistoimintaelin | § 7 | 28.03.2019 |
| Henkilöstöjaosto | § 57 | 12.04.2019 |
| Taloustyöryhmä | § 5 | 08.05.2019 |
| Henkilöstöjaosto | § 74 | 24.05.2019 |
| Henkilöstöjaosto | § 113 | 23.08.2019 |

paikkaan ja oikean laatusena. Samaan aikaan vähennetään kaikkea turhaa ja ollaan joustavia sekä avoimia muutoksille. Leanissa on keskeistä tunnistaa ja eliminoida hukka nopeasti ja tehokkaasti, pienentää kustannuksia sekä parantaa laatua. Hukalla tarkoitetaan ylimääräisiä, tuottamattomia toimintoja jotka hidastavat prosessia tai tuottavat tarpeettomia kustannuksia. Hukka on seurausta prosesseissa tapahtuvista vioista ja virheistä, jotka vaihtelu aiheuttaa. Jos poistetaan vain hukkaa, hukka tulee aina uudestaan koska hukan syytä ei ole poistettu, vain "oire". Rekrytointiprosessissa hukaksi voi muuttua esimerkiksi sellainen työlainsäädännöllinen asia, jota rekrytoinnissa ei osata ottaa huomioon, mutta joka työnantajalla on velvollisuus toteuttaa. Onnistunut rekrytointi tarkoittaa alusta loppuun asti vietyä sujuvaa prosessia, jossa valituksi tulee kaikkein paras hakija.

Nyt, kun uusi rekrytointiohje on valmis, on havaittavissa, että rekrytointiprosessi näyttää aiempaa monimutkaisemmalta. Ohjeeseen on kytketty sellaisia prosessiin olennaisesti vaikuttavia tekijöitä, jotka aiemmin on esitetty irrallaan rekrytoinnista tai niitä ei ole huomioitu lainkaan. Tästä esimerkkinä on työlainsäädännön toimenpiteet ennen rekrytointia. Rekrytointiprosessi on erittäin keskeinen henkilöstöprosessi, joka on tunnistettava myös strategisesti tärkeäksi prosessiksi. Osaavan ja sitoutuneen henkilöstön saaminen kaupungin palvelukseen tulee jatkossa olemaan työmarkkinoiden muuttuvan kilpailutilanteen johdosta haasteellisempaa. Työnantajakuvan kirkastaminen ja vahvistaminen on yksi prosessin keskeisimmistä tavoitteista.

Rekrytointi on taloudellisilta vaikutuksiltaan erittäin merkittävä. Työntekijän, jonka tehtäväkohtainen palkka on 1880 € kuukaudessa, palkkaamisen kustannukset ovat 25 vuodessa sivukuluineen 820.000 €. Työntekijän, jonka tehtäväkohtainen palkka on 2000 € kuukaudessa, palkkaamisen kustannukset ovat 25 vuodessa sivukuluineen 870000 €. Työntekijän, jonka tehtäväkohtainen palkka on 2500 € kuukaudessa, palkkaamisen kustannukset ovat 25 vuodessa sivukuluineen 1.090.000 €. Työntekijän, jonka tehtäväkohtainen palkka on 4000 € kuukaudessa, palkkaamisen kustannukset ovat 25 vuodessa sivukuluineen 1.750.000 €.

Henkilöstöjohtaja:

Yhteistoimintaelin käsittelee rekrytointiohjeen.

Päätös:

Yhteistoimintaelin hyväksyi omalta osaltaan rekrytointiohjeen.

Henkilöstöasiantuntija Tiina Wiirilinna oli kokouksessa asiantuntijana.

Pääläluottamusmiehet jättivät pöytäkirjaan kirjattavaksi seuraavat huomiot rekrytointiohjeesta:

| | | |
|--------------------|-------|------------|
| Henkilöstöjaosto | § 217 | 14.12.2018 |
| Kaupunginhallitus | § 15 | 14.01.2019 |
| Yhteistoimintaelin | § 7 | 28.03.2019 |
| Henkilöstöjaosto | § 57 | 12.04.2019 |
| Taloustyöryhmä | § 5 | 08.05.2019 |
| Henkilöstöjaosto | § 74 | 24.05.2019 |
| Henkilöstöjaosto | § 113 | 23.08.2019 |

4.1.2 Määräaikaiseen vai vakinaiseen palvelussuhteeseen?
Muu perusteltu syy: avattava ja täsmennettävä kirjallisesti.

4.1.5 Tehtävänkuvauus

Kaikki tehtävänkuvauukset pitää päivittää, jotta vanhat palvelussuhteet ovat yhdenvertaisessa asemassa rekrytoitavien palvelussuhteiden kanssa.

4.1.6. Palvelussuhteen perustietolomake kohdassa on maininta, että:

"Varsinaisen palkkapäätöksen lisäksi vuoden 2019 alusta lukien henkilöstöjaosto myös keskitetysti seuraa palkkojen muuttamista. Tällä halutaan jälkikäteen todentaa, että palkantarkistuspäätökset on tehty yhdenvertaisesti eri sopimuksissa, hinnoittelukohdissa ja vaativuustasoilla sekä eri palvelualueilla työn vaativuus huomioiden."

Pääluottamusmiesten näkemyksen mukaan ei ole riittävää, että palkantarkistuksia käsitellään vain henkilöstöjaostossa. TVA-kokonaisuuden hallitsemiseksi olisi hyvä, että palkantarkistukset käsiteltäisiin palkkausryhmässä ennen henkilöstöjaoston päätöstä. KVTES edellyttää, että palkkausjärjestelmää tarkistetaan säännöllisin väliajoin. Järjestelyeräneuvottelujen myötä pääluottamusmiehillä on kokonaisnäkemys TVA-järjestelmästä ja niistä lähtökohdista sitä tulee kehittää. Euro- tai prosenttimääräiset korotukset eivät voi olla TVA:sta irrotettuja, vaan niissä pitää olla TVA-järjestelmään perustuva logiikka.

Lisäksi pääluottamusmiehet pyysivät KVTES:n Luottamusmiesluvun 6 § 4 mom. mukaista selvitystä määräaikaisista työsopimuksista / virkamääräyksistä.

Henkilöstöjaosto 12.04.2019 § 57

Valmistelija: Henkilöstöjohtaja Christina Söderlund,
christina.soderlund@salo.fi, 02 778 2103

Pääluottamusmiesten yhteistoimintaelimen kokouksessa esittämät korjauspyynnöt on osittain otettu huomioon rekrytointiohjeessa. Tarkennetut kohdat ovat merkitty keltaisella pohjavärillä. Joistakin juridisista seikoista on tarkistuspyyntö Kuntatyönantajilla. Ne kohdat on merkitty punaisella fontilla ja ne saattavat vielä KT:n kannan mukaisesti muuttua.

Rekrytointiprosessi muuttuu uuden ohjeen myötä merkittävästi. Jotta esimiehet osaavat toimia uuden ohjeen mukaisesti on toukokuulle laadittu rekrytointi-klinikoiden sarja, jossa jokaisessa käydään läpi rekrytointiohje perusteellisesti.

Rekrytointiohjeeseen on laajasta valmistelusta huolimatta saattanut tulla

| | | |
|--------------------|-------|------------|
| Henkilöstöjaosto | § 217 | 14.12.2018 |
| Kaupunginhallitus | § 15 | 14.01.2019 |
| Yhteistoimintaelin | § 7 | 28.03.2019 |
| Henkilöstöjaosto | § 57 | 12.04.2019 |
| Taloustyöryhmä | § 5 | 08.05.2019 |
| Henkilöstöjaosto | § 74 | 24.05.2019 |
| Henkilöstöjaosto | § 113 | 23.08.2019 |

sellaisia elementtejä tai toteutustapoja, jotka eivät käytännössä toimi. Muutostarpeita saattaa tulla myös virka- ja työehtosopimusten tai lainsäädännön muutosten johdosta. Jotta koko ohjeistusta ei tarvitsisi jokaisen muutostarpeen johdosta käsitellä henkilöstöjaostossa, on tarpeellista antaa rekrytointiohjeen muuttamisesta henkilöstöjohtajalle toimivaltaa.

Vs. kaupunginjohtaja:

Henkilöstöjaosto hyväksyy rekrytointiohjeen voimaan tulevaksi 1.5.2019. Lisäksi henkilöstöjaosto antaa henkilöstöjohtajalle oikeuden tehdä teknisiä ja pieniä prosessimuutoksia rekrytointiohjeeseen.

Päätös:

Henkilöstöjaosto päätti palauttaa rekrytointiohjeen uuteen valmisteluun. Valmistelussa on selkiinnyttävä henkilöstömenojen sitovuus (vakituiset palkat, sijaisten palkat ja määräaikaisten palkat kukin sitovia). Taloustyöryhmän kanta täyttölupamenettelyn poistamiseen tulee selvittää ja täyttölupamenettely tulee toteuttaa vaiheistettuna.

Taloustyöryhmä 08.05.2019 § 5

Valmistelija: Talousjohtaja Anna-Kristiina Järvi, puh. (02) 778 2201, anna-kristiina.jarvi@salo.fi.

Henkilöstöjaosto on pyytänyt taloustyöryhmän kantaa täyttölupamenettelyn poistamiseen. Asian käsittelyn prosessi on kuvattu edellä ja rekrytointiohje on esityslistan liitteenä.

Päätösehdotus:

Taloustyöryhmä antaa kannanottonsa täyttölupamenettelyn poistamiseen.

Päätös:

Taloustyöryhmä päätti antaa seuraavan kannanoton henkilöstöjaostolle: "Täyttölupamenettelyn poistaminen voidaan ottaa käyttöön koko kaupungin henkilöstön osalta ottaen huomioon talouden reunaehdot ja talousarvion sitovuus".

Henkilöstöjaosto 24.05.2019 § 74

Valmistelija: Henkilöstöjohtaja Christina Söderlund, christina.soderlund@salo.fi, 02 778 2103

| | | |
|--------------------|-------|------------|
| Henkilöstöjaosto | § 217 | 14.12.2018 |
| Kaupunginhallitus | § 15 | 14.01.2019 |
| Yhteistoimintaelin | § 7 | 28.03.2019 |
| Henkilöstöjaosto | § 57 | 12.04.2019 |
| Taloustyöryhmä | § 5 | 08.05.2019 |
| Henkilöstöjaosto | § 74 | 24.05.2019 |
| Henkilöstöjaosto | § 113 | 23.08.2019 |

Taloustyöryhmä on antanut täyttölupamenettelyn kokonaan poistavan lausunnon, mikä on otettu kaupunginjohtajan ehdotuksen pohjaksi. Talousarvion laadintaohjeet ovat valmistelussa kaupunginhallituksen käsittelyyn, joka on hallituksen 27.5. pidettävässä kokouksessa. Rekrytointiohjeessa viitataan talousarvion laadintaohjeen ja lopullisen talousarvion sitovuusmääräyksiin, jotka määritellään vuosittain. Jo nyt talousarvion henkilöstömenot ovat sitovia. Vakituisten henkilöstön palkkamäärärahat talousarvioon syöttää talouspalvelujen kontrolleri ja esitys perustuu olemassa olevien, vakinaisesti täytettyjen palvelussuhteiden kuluvan vuoden tietoihin. Mahdolliset uudet vakinaiset tehtävät ja niihin liittyvät määrärahat on esitettävä talousarviossa. Palvelualueet tekevät henkilöstösuunnitelman kautta esityksen määräaikaaisesti täytettävistä palvelussuhteista talousarvion henkilöstösuunnitelmassa ja esittävät tarvittavan määrärahan määräaikaisten menokohdalle. Sekä vakinaisten että määräaikaisten kustannuspaikat ovat sitovia. Sen sijaan sijaisten palkkaamiseen varattava määräraha on arvio kunkin vuoden sijaistarpeesta, jota palvelualue ei pysty ennakoimaan. Sairauspoissaoloissa palkkaa maksetaan sekä vakinaiselle työntekijälle että hänen sijaiselleen, mutta esim. pitkissä, palkattomaksi muuttuneissa sairauslomissa että palkattomissa perhevapaissa sijaisen palkkausta vastaava osuus jää vakituisten henkilöstön palkkamenoihin käyttämättä. Ainoa keino lisätä talousarviovuoden aikana vakituisten henkilöstön palkkaamiseen tarvittavaa määrärahaa, on tehdä lisätalousarvioesitys. Rekrytointiohjetta ei tältä osin ole muutettu vaan siinä on viittaus sitovuustason määrittelyyn kunkin talousarvion yhteydessä. Vuoden 2020 talousarvion laadintaohjeissa edellä kuvattu on otettu huomioon.

Kaupunginjohtajan ehdotus ei sisällä täyttölupamenettelyn vaihteistamista, mitä henkilöstöjaosto edellytti edellisessä päätöksessään. Tämän perusteluna on palvelualueiden yhdenvertainen kohtelu, taloustietoisuuden kasvu ja eritoten nyt annetut talouden tervehdyttämistoimenpiteet. Kaikkien palvelualueiden on pystyttävä keskittymään perustehtävään ja olennaisiin tukitoimiin. Täyttölupamenettely lisää hallinnollista työtä merkittävästi, eikä tue olennaisuuden edellytystä. Vaihteistettu täyttöluvan poistamisen teksti on oheismateriaalina, mutta ei sisällä kaupunginjohtajan ehdotukseen.

Kaupunginjohtaja:

Henkilöstöjaosto hyväksyy rekrytointiohjeen. Täyttölupamenettely poistuu 1.6.2019 ja muiden määräysten osalta ohje astuu voimaan 1.9.2019. Henkilöstöpalvelut antaa ylimenokaudelle tarkentavan ohjeen palvelualueille. Lisäksi henkilöstöjaosto antaa henkilöstöjohtajalle oikeuden tehdä teknisiä ja pieniä prosessimuutoksia rekrytointiohjeeseen.

Samalla henkilöstöjaosto kumoaa vaikeutettua rekrytointia koskevat ohjeet 1.6.2019 lukien ja virka- ja työsopimussuhteisten rekrytointiprosessit 1.9.2019. Myös muissa ohjeissa olevat rekrytointiprosessin muutokset on

| | | |
|--------------------|-------|------------|
| Henkilöstöjaosto | § 217 | 14.12.2018 |
| Kaupunginhallitus | § 15 | 14.01.2019 |
| Yhteistoimintaelin | § 7 | 28.03.2019 |
| Henkilöstöjaosto | § 57 | 12.04.2019 |
| Taloustyöryhmä | § 5 | 08.05.2019 |
| Henkilöstöjaosto | § 74 | 24.05.2019 |
| Henkilöstöjaosto | § 113 | 23.08.2019 |

huolehdittava uuden ohjeen mukaisiksi.

Päätös:

Tarkennetusta esittelystä henkilöstöjaosto hyväksyi rekrytointiohjeen seuraavilla muutoksilla ja tarkennuksilla:

Rekrytointiohjeeseen lisätään seuraava täyttölupamenettelyä koskeva kappale siten, että sitä noudatetaan 1.6.2019 lukien:

Täyttölupa anotaan henkilöstöjaostolta niissä tilanteissa, kun ollaan rekrytoimassa

- esimiesasemassa olevaa (kaikki täysivaltaiset esimiehet)
- hallinnollisissa tehtävissä toimivia (KVTES liite 1 ja hinnoittelemattomat pl. psykologit ja terapeutit)
- henkilöstö-, talous- tai hallintopalveluiden henkilöstöä, pl. maatalouslomitus, maaseutupalvelut ja edunvalvonta
- kaupunkikehityspalvelujen henkilöstöä pl. ravitsemis- ja puhtaanapitopalvelut
- rakennus- ja ympäristövalvonnan henkilöstöä
- liikelaitos Salon Veden henkilökuntaa.

1.6.2019 alkaen noudatetaan uudesta rekrytointiohjeesta em. täyttölupamenettelyä koskevaa osaa sekä uudelleensijoitusosaa ja otetaan käyttöön uudet viranhaltijapäätösten valintapäätöspohjat.

Henkilöstöjohtajalle annettiin valtuudet korjata rekrytointiohje täyttölupamenettelyn vaiheistusta koskevilla määräyksillä.

Täyttölupamenettelyn vaiheistukseen palataan tammikuussa 2020.

Muilta osin rekrytointiohje astuu voimaan 1.9.2019 lukuunottamatta ohjeen kohtaan 4.2.1. Sisäinen haku, sisältyvää määräaikaista viransijaisuuksia koskevaa kohtaa, josta henkilöstöjaosto päättää elokuun kokouksessaan.

Rekrytointiohjeen taloustarkasteluun on lisättävä maininta siitä, että palkattomilla vapailla saatuja henkilöstösäästöillä ei saa käyttää henkilöstömenoihin eikä muihin menoihin.

Henkilöstöjaosto kumosi vaikeutettua rekrytointia koskevat ohjeet 1.6.2019 lukien ja virka- ja työsopimussuhteisten rekrytointiprosessit 1.9.2019 lukien. Myös muissa ohjeissa olevat rekrytointiprosessin muutokset on huolehdittava uuden ohjeen mukaisiksi.

Henkilöstömenoja seurataan jatkossa henkilöstöjaoston kokouksissa.

| | | |
|--------------------|-------|------------|
| Henkilöstöjaosto | § 217 | 14.12.2018 |
| Kaupunginhallitus | § 15 | 14.01.2019 |
| Yhteistoimintaelin | § 7 | 28.03.2019 |
| Henkilöstöjaosto | § 57 | 12.04.2019 |
| Taloustyöryhmä | § 5 | 08.05.2019 |
| Henkilöstöjaosto | § 74 | 24.05.2019 |
| Henkilöstöjaosto | § 113 | 23.08.2019 |

Valmistelija: Henkilöstöjohtaja Christina Söderlund,
christina.soderlund@salo.fi, 02 778 2103

Henkilöstöjaosto päätti osana rekrytointiohjetta täyttölupamenettelyn osittaisesta purkamisesta. Hallintopalvelujen vapauttamista täyttölupamenettelystä on tarkennettava.

Huolimatta siitä, että muutoin esimiesasemassa olevan (kaikki täysivaltaiset esimiehet) tai hallinnollisissa tehtävissä toimivan (KVTES liite 1 ja hinnoittelemttomat pl. psykologit ja terapeutit) rekrytointiin tarvitaan täyttölupa, ei tätä velvoitetta noudateta edunvalvonnan rekrytoinneissa. Maaseutupalveluissa täyttölupamenettelystä luopuminen koskee vain maaseutuasiamiehiä ja lomituspalveluissa maatalouslomittajia.

Yksityiskohtaisen rekrytointiohjeistuksen laadinnan yhteydessä on huomattu myös korjaustarve, joka koskee ansiovertailua. Kohdan 5.2.7 ansiovertailu, tekstimuotoa muutettu niin, että se vastaa juridisesta selvempää muotoa.

Sekä täyttölupaa että ansiovertailua koskevat kohdat on korjattu myös oppaan kohdassa "rekrytointi pähkinänkuoressa".

Kaupunginjohtaja:

Henkilöstöjaosto tarkentaa 24.5.2019 hyväksymäänsä rekrytointiohjetta edellä kuvatulla tavalla.

Päätös:

Henkilöstöjaosto hyväksyi esittelijän päätösehdotuksen.

Lisäksi henkilöstöjaosto päätti tarkistetusta esittelystä poistaa täyttölupamenettelyn piiristä praktiikkaeläinlääkärit. Henkilöstöjaosto päätti, että täyttölupa on voimassa 6 kuukautta. Palvelualueen on muuttuneessa tilanteessa kuitenkin harkittava palvelussuhteen täytön tarpeellisuus uudelleen.

Liitteet

Liite 1 Salon kaupungin rekrytointiopas, täydennetty
henkilöstöjaostossa 23.8.2019 § 113

Henkilöstöjaosto

§ 79

24.05.2019

Henkilöstöjaosto

§ 114

23.08.2019

Terveyskeskuslääkäreiden tehtäväkohtaisten palkkojen korjaaminen

1735/01.02.01.01/2019

Henkilöstöjaosto 24.05.2019 § 79

Valmistelija: Henkilöstöjohtaja Christina Söderlund,
christina.soderlund@salo.fi, 02 778 2103

Järjestelyeräneuvotteluissa syksyllä 2018 huomattiin, että terveyskeskuslääkäreiden tehtäväkohtaisissa palkoissa oli virheitä. Virheet johtuivat siitä, ettei paikallista sopimusta oltu kaikilta osin noudatettu. Tämän lisäksi useammalta terveyskeskuslääkäriltä puuttui lääkärisopimuksen mukainen henkilökohtainen lisä.

Havainnon myötä pääluottamusmiesten kanssa todettiin, että terveyskeskuslääkäreiden järjestelyerä on mahdollista laskea vasta siinä vaiheessa, kun tehtäväkohtaisten palkkojen virheet on korjattu ja henkilökohtaiset lisät myönnetty, minkä myötä lokakuun 2018 todellinen palkkasumma on selvinnyt. Sopimusmääräyksen mukaisesti järjestelyerän suuruus lasketaan mahdollisimman tavanomaiselta kuukaudelta. Lokakuun palkkasummaa käytettiin kaikkien sopimusalojen järjestelyeräsuuruuden laskennassa.

Oikeiden tehtäväkohtaisten palkkojen selvitystyö on tehty yhdessä terveyspalveluiden johtaja Kaisa Nissinen-Paatsamalan, ylilääkäreiden ja henkilöstöpalveluiden kanssa.

Kaupunginjohtaja:

Henkilöstöjaosto päättää korjata terveyskeskuslääkäreiden palkat liitteen mukaisesti.

Päätös:

Henkilöstöjaosto hyväksyi esittelijän päätösehdotuksen.

Henkilöstöjaosto 23.08.2019 § 114

Valmistelija: henkilöstöjohtaja Christina Söderlund,
christina.soderlund@salo.fi, 02 778 2103

Kaupunginjohtaja:

Henkilöstöjaosto vahvistaa terveyskeskuslääkäreiden palkat 1.4.2019 alkaen liitteen mukaisesti.

Päätös:

Henkilöstöjaosto hyväksyi esittelijän päätösehdotuksen.

Liitteet

Liite 2 Lääkäreiden palkat, henkilöstöjaosto 23.8.2019

Henkilöstöjaosto

§ 78

24.05.2019

Henkilöstöjaosto

§ 115

23.08.2019

Tehtäväkohtaisen palkan tarkistaminen ns. epäpätevyysasiassa

1533/01.00.01.01.01/2019

Henkilöstöjaosto 24.05.2019 § 78

Valmistelija: henkilöstöjohtaja, Christina Söderlund,
christina.soderlund@salo.fi, 02 778 2101

KT Kuntatyönantajat lähetti 10.4.2018 kaupungeille ja kunnille tiedotteen, jossa se otti kantaa tehtäväkohtaisen palkan tarkistamiseen niin sanotussa epäpätevyysasiassa. Tiedotteessaan KT totesi, että KVTES:n palkkausjärjestelmän perusajatuksena on, että tehtäväkohtainen palkka määräytyy tehtävän vaativuuden perusteella ja, että työnantaja määrittelee tehtäväkohtaisen palkan tason tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmänsä perusteella. Samalla KT muistutti, että ns. automaattinen tehtäväkohtaisen palkan alentamismenettely esimerkiksi puuttuvan tutkinnon perusteella ei ole sopimuksen tulkinnan mukainen, mikäli se ei perustu tehtävän vaativuuden arviointiin. Sopimusmuutos on tehty kunnalliseen yleiseen virka- ja työehtosopimukseen jo vuonna 2012.

Automaattinen tehtäväkohtaisen palkan alentaminen oli tullut esille JUKO ry:n jäsenjärjestön Talentian toimesta. Tässä yhteydessä oli havaittu, että joissakin työnantajayksiköissä toimittiin sopimusmääräyksestä poikkeavalla tavalla. Tästä johtuen KT ohjeisti kaikkia kuntia, että tilanteet, joissa työnantaja on alentanut tehtäväkohtaista palkkaa ns. epäpätevyyden perusteella, tuli tarkastella uudestaan. Tarkistuksen tuli perustua siihen, että

- jos ns. pätevän ja ns. epäpätevän tehtävissä ei ole tosiasiallisesti eroja eikä tehtävän vaativuudessakaan ole eroja, tulee tehtäväkohtaisen palkan olla lähtökohtaisesti sama.
- jos ns. pätevän ja ns. epäpätevän tehtävissä on tosiasiallisesti eroja ja sitä myöten myös tehtävän vaativuudessa on eroja, niin tehtäväkohtainen palkka voi olla erisuuruinen.

Henkilöstöjohtaja aloitti epäpätevyysasiassa neuvottelut pääluottamusmiesten kanssa 7.9.2018. Neuvotteluissa päädyttiin siihen, että palkkasaatavan vanheneminen on katkennut pääluottamusmiesten epäpätevyysasiaan liittyvän kirjallisen vaatimuksen myötä jo 20.2.2018. Neuvotteluissa todettiin, että viranhaltijoiden palkkasaatavan vanhenemisen osalta sovelletaan kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain palkkasaatavan vanhenemista koskevia säädöksiä ja työsopimussuhteiden osalta työsopimuslain palkkasaatavan vanhentumista koskevia säädöksiä. Viranhaltijalain 11 luvun 55 § mukaan viranhaltijan on esitettävä virkasuhteesta johtuvaa palkkaa koskeva kirjallinen vaatimus kolmen vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jona asianomainen palkkaerä tai muu etu olisi ollut maksettava tai annettava. Jos edellä tarkoitettua vaatimusta ei ole esitetty määräajan kuluessa, oikeus palkkaan tai muuhun taloudelliseen etuuteen on menetetty. Edellä todettu koskee myös henkilöä, jonka virkasuhde on lakannut. Työsopimuslain 13 luvun 9 §:n mukaan työntekijän palkkasaatava vanhentuu viiden vuoden kuluttua erääntymispäivästä, jollei vanhentumista ole sitä ennen katkaistu. Työsuhteen päätyttyä em. saatava raukeaa, jos kanna ei nosteta kahden vuoden kuluessa

Henkilöstöjaosto
Henkilöstöjaosto

§ 78
§ 115

24.05.2019
23.08.2019

siitä, kun työsuhde on päättynyt.

Henkilöstöpalvelut lähetti esimiehille 19.10.2018 tiedotteen, jossa todettiin, että viimeistään 31.10.2018 henkilöstöpalveluihin toimitettuihin epäpätevyysalennuksen käyttöön liittyviin selvityspyyntöihin sovelletaan pääluottamusmiesten 20.2.2018 neuvottelemaa palkkasaatavan vanhenemisen katkaisua. Tiedotteessa todettiin lisäksi, että 31.10.2018 jälkeen toimitettuihin selvityspyyntöihin noudatetaan lainmukaisia vanhenemisaikoja. Samainen tiedote julkaistiin 19.10.2018 myös Santran etusivulla.

Mikäli viranhaltijan tai työntekijän palkkasaatava on edellä mainittujen säädösten mukaan jo vanhentunut, ei työnantaja ole selvitystyön yhteydessä palkkavaatimuksia käsitellyt. Työsopimussuhteiset ovat oikeutettuja viivästyskorkoon kaikista takautuvasti maksettavista palkkasaatavistaan. Viranhaltijat ovat oikeutettuja viivästyskorkoon 1.4.2016 jälkeen syntyneestä palkkasaatavasta. Vasta edellä mainittuna ajankohtana lakiin kunnallisesta viranhaltijasta tuli määräykset viivästyskoron maksamisesta. Ennen kyseistä viranhaltijalain muutosta erääntyneeseen saatavaan ei makseta viivästyskorkoa.

Työnantaja on esimiesten avulla tarkistanut palkkavaatimuksen esittäneiden henkilöiden palvelussuhteet ja tehnyt päätösehdotuksen näiden tarkistusten pohjalta. Selvitystyötä vaikeutti se, että tiedot oli yhdistettävä kahdesta eri palkkajärjestelmästä – nyt käytössä olevasta Personecista ja vuoden 2016 loppuun asti käytössä olleesta Pegasoksesta. Tarkistuksen jälkeen työnantaja on todennut, että 87 työntekijälle tai viranhaltijalle tulisi perusteettomasta epäpätevyysalennuksen käyttämisestä johtuen korjata palkka takautuvasti. Kustannusten suuruusluokan arvioimiseksi työnantaja on käyttänyt laskentaperusteena keskimääristä kuukausipalkkaa. Arvion perusteella takautuvasta tehtäväkohtaisten palkkojen korjaamisesta tulee työnantajalle kustannuksia noin 400 000 euroa, mikä sisältää sivukulut. Arvio ei sisällä muun muassa henkilökohtaisia lisiä, työkokemuksilisiä, työaikakorvauksia, lomarahaa eikä Sarastian suorittaman erillisen laskennan ja maksatuksen kustannuksia.

Siinä vaiheessa, kun virheellinen menettelytapa huomattiin, käynnistettiin tehtäväkuvausten uudistaminen. Niille sijaisille, jotka eivät tee samaa ja siten yhtä vaativaa työtä kuin sijaistettava, laadittiin oma tehtäväkuvaus, jonka tehtäväkohtainen palkka on normaalia tehtävää matalampi. Näitä tehtäväkuvauksia tehtiin terveys-, vanhus-, varhaiskasvatus- ja kehitysvammahuollon palveluissa. Lisäksi lastensuojelun sosiaalityöntekijöille on tehty vastaavat tehtäväkuvaukset.

Kaupunginjohtaja:

Henkilöstöjaosto päättää hyväksyä tehtäväkohtaisten palkkojen takautuvat korjaukset niin sanotussa epäpätevyysasiassa liitteenä olevan esityksen mukaisesti.

Päätös:

Henkilöstöjaosto hyväksyi esittelijän päätösehdotuksen.

Henkilöstöjaosto

§ 78

24.05.2019

Henkilöstöjaosto

§ 115

23.08.2019

Valmistelija: henkilöstöjohtaja Christina Söderlund,
christina.soderlund@salo.fi, 02 778 2103

Henkilöstöjaoston 24.5.2019 pidetyn kokouksen jälkeen on jatkotyössä ilmennyt uusia korvattavia. Liitteenä on esitys tehtäväkohtaisten palkkojen takautuvista korjauksista.

Kaupunginjohtaja:

Henkilöstöjaosto päättää hyväksyä tehtäväkohtaisten palkkojen takautuvat korjaukset liitteenä olevan esityksen mukaisesti.

Päätös:

Henkilöstöjaosto hyväksyi esittelijän päätösehdotuksen.

Liitteet

Liite 3 Henkilöstölistaus epäpätevyys, henkilöstöjaosto 23.8.2019

Henkilöstöjaosto

§ 75

24.05.2019

Henkilöstöjaosto

§ 116

23.08.2019

Esitys toimenpiteistä sosiaalityöntekijöiden rekrytinnin tueksi

1773/01.00.00.02/2019

Henkilöstöjaosto 24.05.2019 § 75

Valmistelijat: sosiaalipalveluiden johtaja Eeva Purhonen, eeva.purhonen@salo.fi, 02 778 3000, perhesosiaalityön päällikkö Katri Viippo, katri.viippo@salo.fi, 02 778 3001 ja henkilöstöjohtaja Christina Söderlund, christina.soderlund@salo.fi, 02 778 2103

Salon kaupungin sosiaalityössä on ollut usean vuoden ajan vaikeuksia saada avoimiin virkoihin sosiaalityöntekijöitä. Etenkin sijaisuuksiin on ollut todella vaikeata saada edes sijaiseksi kelpoisia työntekijöitä. Tilanne on parhaillaan erittäin akuutti, kun lastensuojelun avohuollon sosiaalityöntekijän sijaisuuteen ja yhteen vakituiseen virkaan ei ole ollut yhtään pätevää hakijaa, ja rekrytointia on jatkettu seuraavalle kierrokselle. Laissa sosiaalityöntekijänä ja myös määräaikaisena sijaisena toimimisen kelpoisuusehdot on määritelty tiukasti, eikä niistä ole lupa poiketa. Pitkittynyt rekrytointi kuormittaa aina koko tiimiä ja sen johtavaa sosiaalityöntekijää ja on suuri uhka työhyvinvoinnille ja sairauspoissaolojen lisääntymiselle. Työntekijöiden vajuus vaarantaa oikea-aikaisen avun tarjoamisen ja hankaloittaa intensiivistä työskentelyä ja voi tätä kautta aiheuttaa tilanteiden kurjistumista ja lisäkustannuksia.

Useissa kunnissa tilanne on ollut samankaltainen ja tilannetta on ratkottu eri suuruisilla palkankorotuksilla ja muilla kannustimilla. Salossakin sosiaalityöntekijöiden palkkoja nostettiin 1.1.2019 alkaen järjestelyvaraerän turvin siten, että sen ja huhtikuisen tasokorotuksen jälkeen lastensuojelun, Soinnun, kasvatus- ja perheneuvolan sekä TYP:in sosiaalityöntekijöiden tehtäväkohtainen palkka on 3509,75 euroa ja muiden sosiaalityöntekijöiden kuukausipalkka on 3434 euroa. Palkankorotukset olivat erittäin tarpeellisia, mutta tehty korotus ei vielä tuonut Salolle kilpailuetua useiden äskettäin reilusti sosiaalityöntekijöiden palkkaa korottaneiden kuntien kanssa. Pelkät kuukausipalkan korotukset eivät tue tarpeeksi työntekijöiden pysyvyyttä talossa, koska kuntien kesken on menossa jatkuva palkkojen korottamisella kilpailu. Lisäksi Salon sijainti suhteessa yliopistokaupunki Turkuun tuo lisähaastetta rekrytointiin, usealle työmatkan pituus on merkittävä kysymys.

Tutkimuksiin perustuen tiedetään, että yksi tärkeimpiä tekijöitä sosiaalityöntekijöiden pysyvyyden edistämässä on kokemus oman organisaation arvostuksesta. Tällä hetkellä sosiaalityöntekijät ovat viestittäneet, että heitä ei tarpeeksi kuulla, ja että he ovat huolissaan ennen kaikkea asiakkaiden palveluiden saatavuudesta, koska vaihtuvuus on suurta ja työprosessit katkeilevat rekrytointien pitkittyessä.

Osassa kuntia on käytössä sosiaalityöntekijöille myös muita kannustimia, kuten sitoutumislisäjärjestelmä. (Esim. Loimaa määräaikainen päätös ajalle 2019-2020; 3734 e/kk + sitoutumislisä 1000e/v kahtena vuotena jälkikäteen, Parainen n. 3690 e/kk + sitoutumislisä 1800 e/v, päätös tällä hetkellä 31.12.2019 asti, Forssa n. 3540 e/kk + sitoutumislisä 2000 e/v kahtena vuotena peräkkäin). Sitoutumislisäjärjestelmän etu on se, että se

Henkilöstöjaosto

§ 75

24.05.2019

Henkilöstöjaosto

§ 116

23.08.2019

nimensä mukaisesti palkitsee kyseisen kunnan palveluksessa olijaa siitä, että hän on pidempään samassa työyhteisössä töissä. Sitoutumislisä viestittää työntekijälle, että pitkäaikaista työntekijää arvostetaan ja toivotaan työntekijän pysyvän talossa.

Esityksenä on, että kokeillaan sitoutumislisän vaikutusta rekrytointiin. Kokeiluaikana Salon kaupungin Sointu-tiimiin, perheteriimiin ja lastensuojelun avohuollon sekä sijais- ja jälkihuollon sosiaalityöntekijöille maksetaan sitoutumislisää. Ns. sijaiskelpoiselle sitoutumislisää ei makseta. Sitoutumislisänä maksetaan ensimmäisen kokonaisen vuoden virassaolon jälkeen 750 euroa ja seuraavana vuonna 1500 euroa. Sitouttamislisä maksetaan jälkikäteen esimerkiksi helmikuussa. Ensimmäiset sitoutumislisät (750 euroa) maksettaisiin koko vuoden vakituisessa virassa vuoden 2019 aikana työssä olleille ja edelleen oleville sosiaalityöntekijöille helmikuussa 2020. Vuoden 2020 aikana täyttyneet vuoden tai kahden vuoden virassaolon sitoutumislisät maksetaan elokuussa 2020 tai helmikuussa 2021. Viimeistään vuoden 2021 talousarviokäsittelyn yhteydessä arvioidaan sitoutumislisän vaikutusta sosiaalityöntekijöiden rekrytointiin.

Sitoutumislisien kustannusvaikutus on vuositasolla ensimmäisenä vuonna arviolta enintään 14 000 euroa.

Kaupunginjohtaja:

Henkilöstöjaosto päättää, että sosiaalityön palveluiden Sointu-tiimissä, perheteriimissä ja lastensuojelun avohuollon sekä sijais- ja jälkihuollon tiimeissä otetaan käyttöön ajalla 1.6.2019-31.12.2021

sosiaalityöntekijöiden sitoutumislisä seuraavasti:

- sosiaalityöntekijän virassa olevalle kelpoisuusehdot täyttävälle sosiaalityöntekijälle maksetaan ensimmäisen kokonaisen vuoden virassaolon jälkeen 750 euroa, toisen kokonaisen vuoden virassaolon jälkeen 1500 euroa

- lisä maksetaan seuraavan vuoden helmikuussa ja elokuussa.

Maksuajankohta riippuu siitä, milloin vuoden määräaika on täyttynyt. Mikäli viranhaltija on ollut poissa viranhoidosta, (pl. mm. koulutukset, lyhyet sairauspoissaolot ja palkattomat vapaat), sitouttamislisä suhteutetaan virassaoloajan mukaisesti.

Päätös:

Henkilöstöjaosto hyväksyi esittelijän päätösehdotuksen.

Henkilöstöjaosto edellyttää seurantaa sitoutumislisän käytöstä ja sen vaikutuksesta sosiaalityöntekijöiden sitoutumisesta tehtävään.

Henkilöstöjaosto 23.08.2019 § 116

Valmistelijat: sosiaalipalveluiden johtaja Eeva Purhonen, eeva.purhonen@salo.fi, 02 778 3000, perhesosiaalityön päällikkö Katri Viippo, katri.viippo@salo.fi, 02 778 3001 ja henkilöstöjohtaja Christina Söderlund, christina.soderlund@salo.fi, 02 778 2103

Henkilöstöjaosto

§ 75

24.05.2019

Henkilöstöjaosto

§ 116

23.08.2019

Toukokuussa päätetyn sitoutumislisän määräytymisen ja maksamisen ehtoihin tulee tehdä tarkennuksia. Vaikka sitoutumislisä otettiin käyttöön 1.6.2019 alkaen, on välttämätöntä, että koko vuoden 2019 sosiaalityöntekijän virassa (Sointu-tiimissä, perheteriimissä ja lastensuojelun avohuollon sekä sijais- ja jälkihuollon tiimeissä) työssä olleille päteville sosiaalityöntekijöille maksetaan ensimmäinen sitoutumislisä eli 750 euroa helmikuussa 2020. Tällaisia sosiaalityöntekijöitä on tällä hetkellä yhdeksän. Elokuussa 2020 maksuun tulee ensimmäisen vuoden sitoutumislisä heille, joilla vuoden työssäolo täyttyy kesäkuun loppuun mennessä. Vuoden 2021 osalta maksuun tulevat sitoutumislisät vastaavalla laskentaperusteilla.

Sitoutumislisään oikeuttavaa virassaoloa ovat työnantajan määräämät koulutukset, tilapäinen hoitovapaa, palkattomat virkavapaat (enintään 30 päivää/kalenterivuosi) ja sairauspoissaolot (alle 2 kuukauden yhtäjaksoinen sairauspoissaolo). Perhevapaiden osalta sitoutumislisää kartuttaa se aika, jona työntekijälle maksetaan palkkaa.

Opintovapaa ja vuorotteluvapaa eivät kerrytä sitoutumislisän edellyttämää virassaoloaikaa.

Kunkin tiimin johtava sosiaalityöntekijä seuraa lisäoikeuden täyttymistä omien sosiaalityöntekijöidensä osalta ja raportoi asian perhesosiaalityön päällikölle, joka huolehtii lisän maksuunpanosta ja raportoinnista sosiaalipalveluiden johtajalle.

Kaupunginjohtaja:

Henkilöstöjaosto tarkentaa 24.5.2019 tekemäänsä päätöstä sosiaalityöntekijöiden sitoutumislisästä edellä kuvatulla tavalla.

Päätös:

Muutetusta esittelystä henkilöstöjaosto päätti seuraavaa:

Sitoutumislisään oikeuttavaa virassaoloa ovat työnantajan määräämät koulutukset, tilapäinen hoitovapaa ja sairauspoissaolot (alle 2 kuukauden yhtäjaksoinen sairauspoissaolo). Perhevapaiden osalta sitoutumislisää kartuttaa se aika, jona työntekijälle maksetaan palkkaa.

Opintovapaa ja vuorotteluvapaa eivät kerrytä sitoutumislisän edellyttämää virassaoloaikaa.

Kunkin tiimin johtava sosiaalityöntekijä seuraa lisäoikeuden täyttymistä omien sosiaalityöntekijöidensä osalta ja raportoi asian perhesosiaalityön päällikölle, joka huolehtii lisän maksuunpanosta ja raportoinnista sosiaalipalveluiden johtajalle.

Maaseutuasiamiehen palkan tarkistaminen esimiehen sijaistamisen perusteella

2359/01.02.01.01/2019

Henkilöstöjaosto 23.08.2019 § 117

Valmistelija: hallintojohtaja Irma Nieminen, irma.nieminen@salo.fi, puh. 02 778 2020

Hallintojohtajan 3.7. 2019 § 1 päätöksellä maaseutuasiamies Janita Kukkonen on määrätty toimimaan maaseutupalvelupäällikön sijaisena vuosilomien ja muiden tilapäisten poissaolojen aikana 4.7.2019 alkaen. Hänen tehtäviinsä esimiehen sijaisena kuuluu tukipäätösten tekeminen sekä välttämättömät henkilöstöhallinnolliset esimiestehtävät.

Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen II luvun 9 §:n, joka koskee tehtäväkohtaista palkkaa, 1 momentin 3.2 kohdan mukaan viranhaltijalle tai työntekijälle voidaan määrätä hänen tavanomaisten tehtäviensä lisäksi lisätehtäviä ja -vastuita, mikä osaltaan vaikuttaa tehtävien vaativuuteen ja sitä kautta tehtäväkohtaisen palkan määrään. Esimerkkinä tällaisista tehtävistä ja vastuista voidaan mainita jonkin yksikön tai vastuualueen määräaikainen päällikkyys, jonkin yksikön tai ryhmän vetovastuu, johtajan tai esimiehen varamiehenä toimiminen tai vastuu kokonaisuudesta, jota muilla samaan palkkahinnoittelukohtaan kuuluvilla ei ole.

Kaupunginhallitus on 9.2.2015 päättänyt esimiehen sijaistamisesta maksettavien korvausten periaatteista seuraavasti:

"1) Pysyvä määräys sijaistaa esimiestä

Korvaus on pysyvä tehtäväkohtaisen palkan korotus 5 tai 10 %:lla. Korotusprosentti määräytyisi sen mukaan, onko sijaistus vähän vai paljon työllistävä. Korotus poistuu, jos sijaistaminen päättyy. Sijaisen tehtäväkohtainen palkka ei saa nousta yli sijaistettavan viranhaltijan tehtäväkohtaisen palkan.

Kyseessä on pysyvä tehtäväkohtaisen palkan muutos, jolloin arviointi on tehtävä aidosti ja perusteellisesti. Joissakin tapauksissa sijaistus voi vaatia jatkuvaa työpanosta, kuten esim. toimintatavoissa, joissa sijainen on esimiehen työpari. Joissakin tapauksissa pysyvä sijaistaminen voi tarkoittaa satunnaisempaa työpanosta.

2) Määräaikainen yli 10 työpäivän yhtäjaksoinen määräys sijaistaa esimiestä

Korvaus esimiehen sijaisena toimimisesta on 10 % tehtäväkohtaisesta palkasta sijaistamisen alkamisesta lukien ko. ajanjakson ajan.

3) Korvausta ei makseta seuraavin perustein:

TVA:ssa ja sen mukaan vahvistetussa tehtäväkohtaisessa palkkauksessa on otettu esimiehen sijaistaminen huomioon.

Sijaistava henkilö kuuluu jo oman tehtäväkohtaisen palkkansa mukaan

sellaiseen palkkaustasoon, että se voidaan katsoa sisältävän korvauksen ko. sijaistamisesta."

Maaseutuasiamiehen lisävastuusta aiheutuva työmäärä edellyttää 5 %:n korotusta tehtäväkohtaiseen palkkaan. Korvauksen suuruuden arvioinnissa on otettu huomioon, että sijaistaminen ei ole usein toistuvaa ja laajaa, vaan kohdistuu pääsääntöisesti loma-aikoihin ja vain välttämättömiin esimiehen tehtäviin.

Maaseutuasiamiehen tehtäväkohtainen palkka on 2757,30 €/kk.

Henkilöstöjaosto on 15.06.2017 § 3 tekemällään päätöksellä tarkistanut vastaavassa tilanteessa maaseutuasiamies Kati Kalliokuusen tehtäväkohtaisen palkan 5 %:lla. Kalliokuusi ei enää ole kaupungin palveluksessa, joten esimiehen sijaisuudesta on tehty uusi päätös.

Kaupunginjohtaja:

Henkilöstöjaosto päättää, että maaseutuasiamies Janita Kukkoselle maksetaan sijaistamisperiaatteiden 1)-kohdan mukaisesti korvausta maaseutupalvelupäällikön viran sijaistamisesta 5 % maaseutuasiamiehen tehtäväkohtaisesta palkasta laskettuna 4.7.2019 alkaen.

Päätös:

Henkilöstöjaosto hyväksyi esittelijän päätösehdotuksen.

Virkanimikkeen muutos ympäristöinsinööristä ympäristönsuojelutarkastajaksi

2577/01.01.00.04/2019

Henkilöstöjaosto 23.08.2019 § 118

Valmistelija: Ympäristönsuojelupäällikkö Heidi Veck, 02 778 7800, heidi.veck@salo.fi

Ympäristönsuojelupalvelut hakee virkanimikkeen muutosta ympäristöinsinööristä (vakanssi 700 025) ympäristönsuojelutarkastajaksi. Ympäristöinsinöörin virkaan (vakanssi 700 025) on saatu täyttölupa henkilöstöjaostolta 24.5.2019 (§ 110), mutta rekrytointia ei ole aloitettu koska virkanimikkeen muutos katsottiin järkeväksi tehdä ensin.

Ympäristönsuojelun viranhaltijat vastaavat asioiden valmistelusta rakennus- ja ympäristölautakunnan käsittelyyn. Asiat ovat pääosin ympäristö- ja maa-aineslupia sekä niihin liittyviä valitusasioita, lausuntoja muille viranomaisille, vesilain mukaisia päätösjaksoja ja hallintopakkoasioita. Ympäristöinsinöörit ja ympäristönsuojelutarkastajat tekevät saman tasoisia ja saman tyyppisiä työtehtäviä. Näillä virkanimikkeillä työskentelevien tehtäväkohtainen palkka on sama, joten nimikkeen muutoksella ei ole kustannusvaikutuksia, eikä palvelussuhteessa muutonkaan muutu mitään muu.

Ympäristöinsinöörin virkanimike on peräisin vanhan Salon kaupungin ajalta. Salon kaupungissa oli ympäristötoimenjohtaja ja ympäristöinsinööri. Kun kuntaliitos 2009 tehtiin ja ympäristönsuojelutoimistoon saatiin viranhaltijat, koulutukseltaan insinöörit saivat virkanimikkeeksi ympäristöinsinöörin. Lisäksi perustettiin kaksi ympäristönsuojelutarkastajan virkaa ja yksi liitoskunnasta periytynyt ympäristösihteerin virka pidettiin ympäristösihteerinä. Ympäristösihteerin nimike muutettiin ympäristönsuojelutarkastajaksi vuonna 2016.

Ympäristöinsinöörin virkaan voidaan valita vain insinöörin koulutuksen saanut henkilö. Työtehtävien perusteella ei kuitenkaan ole tarvetta rajata hakijoiden koulutusta insinööreihin, vaan muutkin soveltuvat tutkinnot (esim. maisteri) ovat kelpoisia. Tämän vuoksi nimike halutaan muuttaa ennen viran avaamista hakuun.

Tämän virkanimikemuutoksen jälkeen ympäristönsuojelutoimistossa on ympäristöpäällikön lisäksi neljä ympäristönsuojelutarkastajaa ja yksi ympäristöinsinööri.

Kaupunginjohtaja:

Henkilöstöjaoston muuttaa ympäristöinsinöörin virkanimikkeen ympäristönsuojelutarkastajaksi 1.9.2019 lukien. Tehtävän täyttämiseen on myönnetty täyttölupa 23.5.2019 § 110.

Päätös:

Henkilöstöjaosto hyväksyi esittelijän päätösehdotuksen.

Henkilöstöjaosto

§ 118

23.08.2019

Liitteet

- Liite 4 Tehtävänkuvaus, ympäristösuojelutarkastaja 4, vakanssi 700 025
- Liite 5 Vakanssin perustietolomake, ympäristönsuojelutarkastaja, vakanssi 700 025

Täyttölupa, perhesosiaalityön päällikön sijaisuus ajalle 1.10.2019 - 30.9.2021, vakanssi 241 001

2519/01.01.01.02/2019

Henkilöstöjaosto 23.08.2019 § 119

Valmistelija: sosiaalipalveluiden johtaja Eeva Purhonen,
eeva.purhonen@salo.fi, 044 778 3000

Sosiaalityön palvelut anoo täyttölupaa perhesosiaalityön päällikön opintovapaan sijaisuuteen ajalle 1.10.2019-30.9.2021.

Perhesosiaalityön päällikkö on tällä hetkellä sosiaalityön palveluiden ainoa palvelupäällikkö, koska aikuis- ja vammaistyön päällikön sijaisuus hoidetaan sisäisin järjestelyin 31.8.2020 saakka. Perhesosiaalityön päällikön sijaisuuden täyttäminen on välttämätöntä, jotta palveluiden vaatimat hallinnolliset työt ja esimiestehtävät voidaan hoitaa.

Perhesosiaalityön päällikön tehtävänä on vastata kaupungin tuottamista ja hankkimista perhesosiaalityön ja lastensuojelupalveluiden johtamisesta, suunnittelemisesta ja kehittämisestä. Vastuualueen toimintakulut ovat noin 15 miljoonaa euroa vuodessa. Henkilöstöä palvelualueella on yhteensä 78 ja perhesosiaalityön päällikön suoria alaisia on yhteensä 10, joista kuusi esimiesalaista.

Esityslistan liitteenä on vakanssin perustietolomake, perhesosiaalityön päällikön tehtäväkuvaus ja sosiaalityön palveluiden tämänhetkinen, todellinen organisaatiokaavio.

Mikäli täyttölupa saadaan ja tehtävään hakee ja siihen valitaan joku nykyisistä johtavista sosiaalityöntekijöistä, haetaan samalla täyttölupa johtavan sosiaalityöntekijän sijaisuuteen vastaavalle ajalle ilman erillistä henkilöstöjaoston käsittelyä.

Kaupunginjohtaja:

Henkilöstöjaosto myöntää täyttöluvan perhesosiaalityönpäällikön sijaisuuteen 1.10.2019 - 30.9.2021 sekä tarvittaessa edellä kuvatussa tilanteessa täyttöluvan johtavan sosiaalityöntekijän sijaisuuteen vastaavalle ajankohdalle.

Päätös:

Henkilöstöjaosto hyväksyi esittelijän päätösehdotuksen.

Liitteet

Liite 6 Täyttölupapyyntö, perhesosiaalityön päällikön sijaisuus ajalle 1.10.2019 - 30.9.2021, vakanssi 241 001

Täyttölupa, kehitysvammahuollon tiimivastaava, vakanssi 242 094

2233/01.01.01.00/2019

Henkilöstöjaosto 23.08.2019 § 120

Valmistelija: sosiaalipalveluiden johtaja Eeva Purhonen,
eeva.purhonen@salo.fi, 044 778 3000

Sosiaalityön palvelut anoo täyttölupaa kehitysvammahuollon
asumispalveluiden tiiminvastaavan työsuhteeseen.

Kehitysvammahuollon toinen tiiminvastaavan (sairaanhoitaja) tehtävä on jäänyt avoimeksi irtisanoutumisen takia 1.8.2019 alkaen. Tiiminvastaavalla on neljän asumisyksikön lähiesimiehenä kokonaisvastuu kehitysvammahuollon asumispalveluista. Henkilökuntaa yksiköissä eri puolella kaupunkia on yhteensä 31. Tiiminvastaava päättää asiakkaiden sijoituksesta ja asiakkuuden päätyemisestä vastualueensa palveluissa.

Kyseisen asumispalvelualueen tiiminvastaavalla on ollut keskeinen asema kehitysvammahuollon lääke- ja terveydenhoidon kehittämistyössä yhteistyössä terveystieteiden kanssa. Hänellä on myös vastuu saattohoidosta vastuuyksiköissään.

Työsuhteen täyttämistä on keskusteltu apulaiskaupunginjohtajan ja kaupunginjohtajan kanssa kesäkuussa. Apulaiskaupunginjohtaja puoltaa täyttölupaa. Täyttölupaprosessi oli välttämätöntä käynnistää ennen henkilöstöjaoston 23.8. kokousta, siksi rekrytoinnin aloittamiseen on pyydetty ja saatu lupa kaupunginjohtajalta 19.6.2019.

Tiiminvastaavan tehtävä on ollut haettavana 20.6-26.7. Hakijoiden on haastattelut on tehty 5.8 ja 8.8 ja valintapäätös on tehty 9.8.2019, koska näin saadaan mahdollisimman pian neljän asumisyksikön lähiesimies aloittamaan työnsä.

Kaupunginjohtaja:

Henkilöstöjaosto merkitsee tiedoksi kehitysvammahuollon tiiminvastaavan rekrytoinnin.

Päätös:

Henkilöstöjaosto hyväksyi esittelijän päätösehdotuksen.

Liitteet

Liite 7 Täyttölupapyyntö, kehitysvammahuollon tiiminvastaava, vakanssi
242 094

Täyttölupa, Salon eteläisen kotihoidon toimistosihteeri, vakanssi 225 002

2431/01.01.01.00/2019

Henkilöstöjaosto 23.08.2019 § 121

Valmistelija: kotihoidon aluepäällikkö Tapio Lahti, tapio.lahti@salo.fi, puh. (02) 772 6257 sekä vanhuspalveluiden johtaja Salla Lindegren, salla.lindegren@salo.fi, puh. (02) 772 6557

Vanhuspalvelut hakee täyttölupaa 1.9.2019 alkaen toimistosihteerin tehtävään. Salon eteläisessä kotihoidossa on vain yksi toimistosihteeri, joka vastaa alueen kotihoidon asiakkaiden palvelu- ja maksupäätösten valmisteleminen, asiakkaiden laskutuksen huolehtimisesta sekä eteläisen kotihoidon ostolaskujen asiatarkastuksesta ja tiliöinneistä. Lisäksi toimistosihteerin työtehtäviin kuuluu mm. asiakkaiden sosiaali- ja terveydenhuollon asiakasmaksukaton seuranta, arkiston ajan tasalla pitäminen sekä erilaisten tilastojen tekeminen ja toimittaminen esimiehelle ja lautakunnalle.

Toimistosihteeri on irtisanoutunut tehtävästä.

Kaupunginjohtaja:

Henkilöstöjaosto myöntää täyttöluvan toimistosihteerin tehtävän vakinaiseen täyttöön 1.9.2019 lukien.

Päätös:

Henkilöstöjaosto hyväksyi esittelijän päätösehdotuksen.

Liitteet

Liite 8 Täyttölupapyyntö, Salon eteläisen kotihoidon toimistosihteeri, vakanssi 225002

Täyttölupa, terveystarkastaja ympäristöterveydenhuolto, vakanssi 700 029

2355/01.01.01.00/2019

Henkilöstöjaosto 23.08.2019 § 122

Valmistelija: Ympäristöterveyshuollon päällikkö Riitta suutari, 02 778 4601, riitta.suutari@salo.fi

Terveystarkastajan virka tulee avoimeksi 1.9.2019 alkaen.

Terveysvalvonta vastaa elintarvike-, terveydensuojelu- ja tupakkalain mukaista valvontatehtävistä. Terveystarkastajalain 6 §:n mukaan kunnan tehtävänä on alueellaan edistää ja valvoa terveydensuojelua siten, että asukkaille turvataan terveellinen elinympäristö.

Ympäristöterveydenhuollossa on viisi terveystarkastajan virkaa. Avoimeksi tulevan viran tarkastaja on perehtynyt erityisesti asumisterveys- ja sisäilma-asioihin. Kenelläkään muulla tarkastajalla ei ole vastaavaa osaamista eikä mahdollisuutta kouluttautua ko. tehtävien asiantuntijaksi, sillä heidän panostaan tarvitaan muihin valvontatehtäviin. Jos virkaa ei täytetä, ympäristöterveydenhuollon resurssit hoitaa sille kuuluvia asumisterveys- ja sisäilma-asioita olisivat erittäin puutteelliset.

Kaupunginjohtaja:

Henkilöstöjaosto myöntää täyttöluvan terveystarkastajan viran täyttöön vakinaisesti 1.9.2019 alkaen.

Päätös:

Henkilöstöjaosto hyväksyi esittelijän päätösehdotuksen.

Liitteet

Liite 9 Täyttölupapyyntö, ympäristöterveydenhuollon terveystarkastaja, vakanssi 700 029

Täyttölupa, projektipäällikkö ajalle 1.10.2019 - 31.12.2021, Matka -hanke

2570/01.01.01.00/2019

Henkilöstöjaosto 23.08.2019 § 123

Valmistelija: kehityspäällikkö Janne Hyvärinen, janne.hyvarinen@salo.fi, puh. 02 778 7713

Kehittämispalvelut on saanut esr-rahoitteiselle Matka-hankkeelle myönteisen rahoituspäätöksen ELY-keskuksesta. Talousarviossa on esitetty projektipäällikkö vastaavilla ehdoilla Mahis-hankkeeseen, joka ei kuitenkaan saanut rahoitusta. Tehtäväkuvaukset ja perustietolomake on muutettu Matka-hankkeeseen. Tehtävän sisältö ja vaativuus on sama.

Hankkeen päätavoitteena on maahanmuuttajien palveluiden tehostaminen ja hankkeella tuetaan heidän tehokkaampaa ohajautumistaan heille hyödyllisiin palveluihin.

Hanke toteutetaan Salossa. Hanke alkaa 1.10.2019 ja kestää 31.12.2021 saakka.

Hankkeen kokonaiskustannukset ovat 278 440 €, josta rahoittajan eli Ely-keskuksen osuus on 75 %. Kuntien rahoitusosuus on 25 % eli 69 610 €, koko hankkeen ajalta.

Hankkeen koordinoinnista vastaa kehittämispalvelut ja kyseiseen työhön palkataan lokakuussa projektipäällikkö.

Kaupunginjohtaja:

Henkilöstöjaosto myöntää täyttöluvan Matka-hankkeen projektipäällikön palkkaamiseen 1.1.2020 alkaen hankkeen ajaksi.

Päätös:

Asia palautettiin uudelleen valmisteluun. Kaupunkikehityspalveluilta pyydetään selvitys maahanmuuttajamäärien kehityksestä ja hankkeen toteuttamisesta sekä yhteistyöstä sosiaalipalvelujen kanssa.

Liitteet

Liite 10 Täyttölupapyyntö, projektipäällikkö ajalle 1.10.2019-31.12.2021, Matka-hanke

Täyttölupa, tarkastusinsinööri, vakanssi 700 017

2576/01.01.01.00/2019

Henkilöstöjaosto 23.08.2019 § 124

Valmistelija: Janne Ranki, rakennus- ja ympäristövalvonnan johtaja, janne.ranki@salo.fi, p. 044 778 2300

Tarkastusinsinöörin tehtävä on vapautumassa rakennusvalvonnasta 1.9.2019 alkaen. Täyttölupaa haetaan heti 1.9.2019 alkaen.

Rakennusvalvonnan tehtävänä on huolehtia rakennusvalvontaviranomaiselle säädetyistä viranomaistehtävistä, kuten rakennus- ym. lupakäsittelystä, niihin liittyvästä rakentamisen valvonnasta, luvattoman rakentamisen ja rakennetun ympäristön hoidon valvonnasta sekä rakentamisen neuvonnasta.

Tarkastusinsinöörin tehtäviin kuuluu rakennusvalvonnan lupien ja ilmoitusten käsittely ja päättäminen sekä niihin liittyvien erikoissuunnitelmien ja työmaiden tarkastaminen ja hyväksyminen. Lisäksi tehtävään kuuluu yleinen rakentamisen neuvonta. Tarkastusinsinööri valmistelee maankäyttö- ja rakennuslainsäädännön mukaisia asioita rakennus- ja ympäristölautakunnalle.

Kaupunginjohtaja:

Henkilöstöjaosto myöntää täyttöluvan tarkastusinsinöörin viran vakituiseen täyttöön 1.9.2019 alkaen.

Päätös:

Muutetusta esittelystä henkilöstöjaosto myönsi täyttöluvan tarkastusinsinöörin viran vakituiseen täyttöön 1.11.2019 alkaen.

Liitteet

Liite 11 Täyttölupapyyntö, tarkastusinsinööri, vakanssi 700 017

Täyttölupa, hankintasuunnittelijan sijaisuus alkaen 1.9.2019, vakanssi 150 036

2605/01.01.01.00/2019

Henkilöstöjaosto 23.08.2019 § 125

Valmistelija: talousjohtaja Anna-Kristiina Korhonen, puh. 02 778 2201, hankintapäällikkö Päivi Kohvakka, puh. 02 778 5011.

Talousoalvelut anoo täyttölupaa hankintasuunnittelijan sijaisuuteen alkaen 1.9.2019.

Hankintasuunnittelija valmistelee kaupungin hankinta-asioita yhteistyössä palvelualueiden kanssa. Hankintasuunnittelija valmistelee hankintaprosessin eri vaiheita, kuten tarjouspyynnöt, hankintailmoitukset, tarjousten vertailut, hankintapäätökset sekä sopimusasiakirjat. Hankintasuunnittelija osallistuu lisäksi hankintojen suunnitteluun, joka on olennaisin osa hankintaprosessia. Hankintasuunnittelija neuvoo ja ohjeistaa kaupungin eri yksiköjä hankintaprosessin eri vaiheissa ja pienhankinnoissa. Salon kaupungissa kilpailutetaan vuosittain noin 50 hankintaa, joista valtaosa ylittää kansallisen kynnyksarvon. Osa hankinnoista on laajoja kokonaisuuksia, joiden valmistelu voi kestää useita kuukausia.

Talousoalvelut tuottaa keskitetyt hankintapalvelut kaupungin eri yksiköille. Tällä tarkoitetaan pääsääntöisesti edellä mainittua hankintaprosessia sekä neuvonta- ja ohjauspalveluja. Kyseiseen palveluun ei ole resursseja, eikä välttämättä osaamista muilla palvelualueilla. Lisäksi hankintapalvelut vastaa kaupungin keskitettyjen hankintojen valmistelusta.

Mikäli vakanssia ei täytetä, vaikuttaa se tehtäviin hankintoihin (kilpailutuksiin) ja sopimuksiin. Tiettyjä kilpailutuksia jää todennäköisesti toteuttamatta tai ne siirtyvät. Tällä voi olla kaupungille taloudellisia tai sopimusoikeudellisia vaikutuksia.

Kaupunginjohtaja:

Henkilöstöjaosto myöntää täyttöluvan hankintasuunnittelijan sijaisuuteen ajalle alkaen 1.9.2019. Täyttölupa on voimassa enintään siihen asti, kunnes vakituinen työntekijä palaa työhön.

Päätös:

Muutetusta esittelystä henkilöstöjaosto myönsi täyttöluvan hankintasuunnittelijan sijaisuuteen 1.11.2019 alkaen. Täyttölupa on voimassa enintään siihen asti, kunnes vakituinen työntekijä palaa työhön.

Liitteet

Liite 12 Täyttölupapyyntö, hankintasuunnittelijan sijaisuus ajalle 1.9.2019 – 31.7.2020, vakanssi 150 036

Tiedoksi tulleet asiat

Henkilöstöjaosto 23.08.2019 § 126

Valmistelija: Henkilöstöjohtaja Christina Söderlund,
christina.soderlund@salo.fi, 02 778 2103

Kaupunginjohtaja:

Henkilöstöjaosto merkitsee tiedoksi seuraavat raportit:

- lomapalkkavarauksen säästöpotentiaali ja ja kehittyminen
- palkaton, ei sijaista -tilanne
- epäpätevyysalennusten korvauksien maksaminen
- sairauspoissaolojen kehittyminen
- sairauspoissaolojen vähentäminen

Päätös:

Henkilöstöjaosto hyväksyi esittelijän päätösehdotuksen.

**OIKAISUVAATIMUSOHJEET
JA VALITUSOSOITUS****MUUTOKSENHAKUKIELLOT****Kieltojen perusteet**

Seuraavista päätöksistä ei saa tehdä kuntalain 136 §:n mukaan oikaisuvaatimusta eikä kunnallisvalitusta, koska päätös koskee vain valmistelua tai täytäntöönpanoa.

Pykälät:

111, 112, 119 - 126

Seuraavista päätöksistä ei saa tehdä kunnallisen virkaehtosopimuslain 2 § ja L kunnallisesta viranhaltijasta 50 § 2 momentin mukaan oikaisuvaatimusta eikä kunnallisvalitusta.

Pykälät:

Koska päätöksestä voidaan tehdä kuntalain 134 §:n 1 momentin mukaan kirjallinen oikaisuvaatimus, seuraaviin päätöksiin ei saa hakea muutosta valittamalla:

Pykälät:

113 - 118

Hallintolainkäyttölaki 5 § 1 mom./muun lainsäädännön mukaan seuraaviin päätöksiin ei saa hakea muutosta valittamalla:

Pykälät ja valituskieltojen perusteet:

OIKAISUVAATIMUSOHJEET**Oikaisuvaatimus-
viranomainen
ja -aika**

Seuraaviin päätöksiin tyytymätön voi tehdä kirjallisen oikaisuvaatimuksen / hankintaoikaisuun.

Viranomainen, jolle oikaisuvaatimus / hankintaoikaisu tehdään, osoite ja postiosoite

Henkilöstöjaosto
PL 77, 24101 Salo
puh. 02 7781
käyntiosoite: Tehdaskatu 2
sähköposti: kirjaamo@salo.fi

Oikaisuvaatimuspykälät:

113 - 118

Hankintaoikaisupykälät:

Oikaisuvaatimus / hankintaoikaisu on tehtävä 14 päivän kuluessa päätöksen tiedoksisaan-
nista.

**Oikaisuvaatimuksen
sisältö**

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

VALITUSOSOITUS**Valitusviranomaisen ja -aika**

Seuraaviin päätöksiin tyytymätön voidaan hakea muutosta kirjallisella valituksella. Oikaisuvaatimuksen johdosta annettuun päätökseen saa hakea muutosta kunnallisvalituksin vain se, joka on tehnyt oikaisuvaatimuksen. Mikäli päätös on oikaisuvaatimuksen johdosta muuttunut, saa päätökseen hakea muutosta kunnallisvalituksin myös asianosainen sekä kunnan jäsen.

Valitusviranomaisen, osoite ja postiosoite

Turun hallinto-oikeus
Sairashuoneenkatu 2-4 / PL 32
20101 Turku
turku.hao@oikeus.fi

Valituksen voi tehdä myös hallinto- ja erityistuomioistuinten asiointipalvelussa osoitteessa: <https://asiointi2.oikeus.fi/hallintotuomioistuimet>

| | | |
|----------------------------|-------------|--------|
| Kunnallisvalitus, pykälät: | Valitusaika | |
| | | päivää |

| | | |
|---------------------------|-------------|--------|
| Hallintovalitus, pykälät: | Valitusaika | |
| | | päivää |

| | | | |
|--|---------|-------------|--------|
| Muu valitusviranomaisen, osoite ja postiosoite | Pykälät | Valitusaika | |
| | | | päivää |

Valitusaika alkaa päätöksen tiedoksisaannista.

Valituskirjelmä

Valitus tehdään kirjallisesti. Valituskirjelmässä, joka on osoitettava valitusviranomaiselle, on ilmoitettava

- päätös, johon haetaan muutosta
- miltä kohdin päätökseen haetaan muutosta ja mitä muutoksia siihen vaaditaan tehtäväksi; sekä
- perusteet, joilla muutosta vaaditaan

Valituskirjelmässä on ilmoitettava valittajan tai kirjelmän muun laatijan nimi ja kotikunta sekä postiosoite ja puhelinnumero, joihin asiaa koskevat ilmoitukset valittajalle voidaan toimittaa.

Valittajan, laillisen edustajan tai asiamiehen on allekirjoitettava valituskirjelmä.

Valituskirjelmään on liitettävä

- päätös, johon haetaan muutosta, alkuperäisenä tai jäljennöksenä
- todistus siitä, minä päivänä päätös on annettu tiedoksi tai muu selvitys valitusajan alkamisen ajankohdasta
- asiakirjat, joihin valittaja vetoaa vaatimuksensa tueksi, jollei niitä ole jo aikaisemmin toimitettu viranomaiselle.

Asiamiehen on tarvittaessa liitettävä valtakirja (HLL 21 §)

Valitusasiakirjojen toimittaminen

Valitusasiakirjat on toimitettava valitusviranomaiselle valitusajan kuluessa ennen sen viimeisen päivän virka-ajan päättymistä. Jos valitusajan viimeinen päivä on py-

häpäivä, itsenäisyyspäivä, vapunpäivä, joulu- tai juhannusaatto tai arkilauantai, saa valitusasiakirjat toimittaa ensimmäisenä sen jälkeisenä arkipäivänä.

Omalla vastuulla valitusasiakirjat voi lähettää postitse tai lähetin välityksellä. Postiin valitusasiakirjat on jätettävä niin ajoissa, että ne ehtivät perille valitusajan kuluessa.

Valitusasiakirjat voi toimittaa myös: nimi, osoite postinumero Pykälät

Valitusasiakirjat on toimitettava 1): nimi, osoite postinumero Pykälät

Oikeudenkäyntimaksu

Muutoksenhakuasian vireille panijalta peritään oikeudenkäyntimaksu sen mukaan kuin tuomioistuinmaksulaissa (1455/2015) säädetään.

Lisätietoja

Yksityiskohtainen oikaisuvaatimusohje/valitusosoitus liitetään pöytäkirjanotteeseen.

1) Jos toimitettava muulle kuin valitusviranomaiselle.