

## Henkilöstön sijoittumisessa noudatettavat menettelytavat

### 1. Yleiset periaatteet

Kuntien yhdistyessä 1.1.2009 **henkilöstö siirtyy uuden työnantajan palvelukseen entisiin palvelussuhteen ehdoin**. Kuntajaon muutoksesta johtuva työnantajan vaihtuminen katsotaan liikkeenluovutukseksi. Tämä tarkoittaa, että henkilöstö siirtyy palvelussuhteen katkeamatta uuden työnantajan palvelukseen entisiin ehdoin siten, että vanhan työnantajan tilalle tulee uusi työnantaja, jolle siirtyvät palvelussuhteisiin liittyvät oikeudet ja velvollisuudet.

Vuoden 2009 alusta voidaan panna täytäntöön heti ne uuden valtuuston tai hallituksen tekemät päätökset tehtävien uudelleenjärjestelyistä, joissa palvelussuhteen ehdot eivät huonone. Tästä periaatteesta voidaan kuitenkin poiketa, mikäli asiasta sovitaan ao. henkilön kanssa (esim. uudella työ sopimuksella). Uudella työnantajalla on sama oikeus muuttaa palvelussuhteen ehtoja kuin vanhalla olisi ollut. Henkilöstön asemaan olennaisesti vaikuttavat muutokset työtehtävissä pitää käsitellä kunnallisen yhteistoimintalain mukaisessa yhteistoimintamenettelyssä ennen asian ratkaisemista.

Kaikkien kuntien ja kuntayhtymien henkilöstöä kohdellaan yhdenvertaisesti ja tasapuolisesti sijoitettaessa henkilöstöä uuden kunnan virkoihin ja tehtäviin. Kaikki uuden kunnan vakanssit pyritään täyttämään nykyisestä henkilöstöstä tarvittaessa lisäkouluttaen ja/tai tehtävien sisältöjä muokaten. Keskeisiä kriteereitä henkilöstöä sijoitettaessa ovat mm. koulutus, ammatillinen osaaminen, ammattikokemus, motivaatio, sopivuus ja muut henkilökohtaiset ominaisuudet.

Hallinnon ja palvelujen järjestämissopimuksessa on mainittu lähtökohta henkilöstön sijoittumiselle:

*”Henkilöstön sijoittamisessa uuden kunnan tehtäviin on lähtökohtana, että henkilö jatkaa entisessä tehtävässään, mikäli se on kunnan ja henkilön itsensä kannalta tarkoituksenmukaista.”*

Mikäli henkilö ei voi jatkaa entisessä tehtävässään, niin ensisijaisesti tarjotaan entistä työtä vastaavaa työtä tai sitä lähellä olevaa työtä. Jos tällaista työtä ei ole, työn tekijälle tai viranhaltijalle voidaan tarjota muuta työsuhteista tehtävää tai virkaa, johon hän on koulutuksensa, ammatitaitonsa ja kokemuksensa puolesta sopiva. Tällöin uusi työ voi poiketa aiemmista tehtävistä.

Virat eivät siirry kunnasta toiseen, vaan uusi työnantaja joutuu perustamaan toiminnan kannalta tarpeelliset virat viranhaltijoita varten. Viroiksi perustetaan ainoastaan ne tehtävät, joissa käytetään julkista valtaa. Ne viranhaltijat, joiden tehtäviin ei sisälly julkisen val-

lan käyttöä, voidaan siirtää vastaavaan työsuhteiseen tehtävään entisin ehdoin. Tällaisten henkilöiden kanssa tehdään työsopimus. Muutoin työntekijöille ei tehdä uusia kirjallisia työsopimuksia, vaan siirtohetkellä työsopimus ja työsopimuksen mukaiset velvollisuudet ja oikeudet siirtyvät lain nojalla uudelle työnantajalle. Uudet työsopimukset ovat kuitenkin tarpeen silloin, jos työtehtävissä tapahtuvat muutokset edellyttävät työsopimuksen muuttamista.

## 2. Henkilöstön sijoittamisen aikataulu

Hallinnon ja palvelujen järjestämissopimuksen mukaan **henkilöstön tulee tietää tulevat tehtävänsä elokuun 2008 loppuun mennessä**. Nimeämisen tavoiteaikataulu on seuraava:

- Ylin johto huhti – toukokuu (konsernijohto, tilaajaohjajat, tuotantojohtajat)
- Keskijohto kesäkuu
- Asiantuntijat kesäkuu
- Lähiesimiehet elokuu
- Muu henkilöstö 31.8.2008 mennessä

Henkilöstön sijoittaminen uuden kunnan organisaatioon etenee portaittain ylimmästä johdosta alkaen. Ylempi esimiestaso osallistuu aina seuraavan tason henkilöstön valinnan valmisteluun. Va. järjestelytoimikunnan valitsevat edustajat valmistelevat henkilöstön nimeämistä keskijohto-/asiantuntijatasolle asti yhdessä ylimmän johdon kanssa. Ylin johto ja keskijohto valmistelevat lähiesimiesten nimeämistä. Keskijohto ja lähiesimiehet valmistelevat muun henkilöstön nimeämistä.

Toimialakohtaiset valmistelutyöryhmät määrittelevät uuden kunnan palvelutuotannon ja organisaation vaatimat henkilöstöresurssit (virat ja toimet). Samalla valmistelutyöryhmät laativat alustavat tehtäväkuvaukset vakansseista, joissa mainitaan myös ao. viran/toimen kelpoisuusvaatimukset. Nykyistä henkilöstöä uuden kunnan tehtäviin sijoitettaessa pätevyys voi tulla osoitetuksi tehtävän edellyttämän koulutuksen ja/tai kokemuksen kautta (esim. hoitaa tällä hetkellä vastaavaa tehtävää).

## 3. Ilmoittautumismenettely

Lähtökohtaisesti henkilö jatkaa uudessa kunnassa entisessä tehtävässään, mikäli se on kunnan ja henkilön itsensä kannalta tarkoituksenmukaista. Ne tilanteet, joissa henkilö jatkaa omassa tehtävässään todetaan yhdistymistyöryhmässä toimialakohtaisten valmistelutyöryhmien esityksestä.

Siirryttäessä uuden kunnan organisaatioon tehtäviä järjestellään uudelleen, jonka vuoksi kaikki eivät voi jatkaa entisessä tehtävässään. Samalla henkilöstölle avautuu mahdollisuuksia siirtyä uusiin tehtäviin.

**Uuden organisaation tehtäviä ei haeta, vaan henkilöt nimetään ilmoittautumismenettelyn (kiinnostuskartoitus) perusteella.**

Kiinnostuskartoituksen avulla kuullaan henkilöstön toiveita sekä selvitetään osaamista. Vastaaminen on vapaaehtoista. Ennen kartoituksen suorittamista tulee henkilöstöllä olla tieto, voiko jatkaa entisessä tehtävässään, jolloin kartoitukseen vastaaminen ei ole välttämätöntä. Jokainen voi kuitenkin halutessaan esittää oman toiveensa.

Kiinnostuskartoitus suoritetaan kolmessa vaiheessa seuraavasti:

- |                  |  |
|------------------|--|
| <b>I vaihe</b>   | Kiinnostus uuden organisaation ylimmän johdon tehtäviin 25.4.2008 mennessä |
| <b>II vaihe</b>  | Kiinnostus keskijohdon tai asiantuntijan tehtäviin 30.5.2008 mennessä      |
| <b>III vaihe</b> | Kiinnostus lähiesimiestehtäviin tai muihin tehtäviin 19.6.2008 mennessä.   |

Järjestelytoimikunta nimeää yhdistymistyöryhmän esityksestä työnantajan edustajat, jotka valmistelevat henkilöstön sijoittumista uuteen organisaatioon. Nimetty työryhmä hoitaa valmisteluun liittyviä tehtäviä, kuten lomakkeiden keräämisen ja tietojen kokoamisen sekä yhteenvetojen laatimisen kuhunkin tehtävään tarjolla olevista henkilöistä. Tiedot toimitaan tämän jälkeen päätöksentekoa valmisteleville. Kaikkia kerättäviä tietoja käsitellään luottamuksellisina.

#### 4. Viranhaltijoiden ja työntekijöiden nimeäminen

Järjestelytoimikunta tekee valmistelua koskevia päätöksiä eli organisaatorakennetta, virkojen perustamista sekä täyttämistä koskevia esityksiä kunnallisvaalien jälkeen valittaville toimielimille. Valmistelua koskevat päätökset eivät ole valituskelpoisia. Organisaatio on kuitenkin rakennettava ja vakanssit täytettävä, jotta uuden organisaation valmistelu etenee aikataulussa. Organisaatioon nimettävä johto ottaa vetovastuun kuntien yhdistymiseen liittyvästä valmistelutyöstä.

Uusi valtuusto perustaa kaikki uuden kaupungin virat sekä täyttää kaikki johtavat virat.

#### 5. Kaupunginjohtajan viran täyttö

Uuden kunnan kaupunginjohtajan virkaa ei ole olemassa ennen kuin uusi valtuusto perustaa sen.

Kaupunginjohtajan virka voidaan täyttää joko julkisella hakumenettelyllä tai organisaation sisältä.

Mikäli päädytään julkiseen hakumenettelyyn, viran perustamista valmistellaan järjestelytoimikunnassa ja uusi valtuusto perustaa viran ja julistaa sen haettavaksi. Kaupunginjohtaja ei tällöin osallistu uuden organisaation rakentamiseen eikä avainhenkilöiden valintaan.

Kaupunginjohtajan virka voidaan täyttää myös organisaation sisältä. Asia valmistellaan tällöin kevään aikana osana muuta virkapakettia. Viran perustaminen ja täyttö tehdään

valtuustossa samoin kuin muidenkin ylimpään johtoon kuuluvien virkojen osalta. Tuleva kaupunginjohtaja voi siirtyä suoraan valmistelutyön johtoon.

## **6. Kunnan tytäryhteisöihin siirtyvä henkilöstö**

Näitä periaatteita ja yhdistymissopimuksen velvoitteita tulee noudattaa myös silloin, mikäli henkilöstöä sijoittuu kunnan tytäryhteisöihin. Tällöin esimerkiksi kuntajakolain 13 §:n mukaisesta taloudellisista ja tuotannollisista perusteista koskevasta irtisanomissuojasta vuoden 2013 loppuun asti sovitaan tarvittaessa erillisellä sopimuksella.