

Henkilöstöasiantuntijan toimen perustaminen ja täyttö 1.4.2023 lukien tai sopimuksen mukaan aiemmin

33/01.01.00/2023

Khall 14.02.2023 § 66

(Lisätietoja: Hallintojohtaja Sanna Ylinampa, puh. 040 653 0774)

Kittilän kuntastrategian yhtenä tavoitteena on kohdistaa huomio ja toiminta työntekijöiden hyvinvoinnin ja jaksamisen parantamiseen. Kuntastrategiaan on kirjattu, että hyvinvoiva henkilöstö on palveluorientoitunut, idearikas ja sitoutunut. Talousarviovuonna noudatetaan edelleen kuntastrategian linjauksia ja nostatetaan henkilöstön hyvinvoinnin merkitystä sekä vahvistetaan positiivista ilmapiiriä, nähdään yhteistyön merkitys sekä ollaan valmiita avoimeen ja luottamukselliseen keskustelukulttuuriin.

Työhyvinvoinnin kehittämisessä tarvitaan johdon sitoutumista, henkilöstöasiantuntijuutta ja yhteistyötä henkilöstön kesken. Työhyvinvointia ei lisätä ja ylläpidetä ainoastaan ylhäältä käsin ohjatusti, vaan siitä pitää jokaisen työntekijän kantaa vastuunsa. Yhteistyöllä kunnassa saadaan tässäkin asiassa tuloksia aikaan ja työhyvinvointia lisättyä.

Rekrytoinnit, perehdyttäminen, henkilöstöjohtaminen ja esimiestyö, henkilöstön kehittäminen ja palkitseminen, työhyvinvointi, erilaisuuden huomioon ottaminen työyhteisössä ja sisäinen viestintä ovat menestystekijöitä, jotka suunnitelmallisesti ja johdonmukaisesti toteuttamalla saavutetaan hyötyjä kaikkien osapuolten kannalta. On selvää, että henkilöstöasiantuntijuuden merkitys tulee kasvamaan kuntien hallinnossa tulevana vuosina mm. rekrytoinnin ja työmarkkinakuvan edistämisen näkökulmasta. Kittilän kuntastrategian hengen mukaisesti tavoitteena ovat terveet, työstään innostuneet, osaavat ja työssään viihtyvät työntekijät, jotka työllään tuottavat kuntalaisille palveluja. Hyvän johtamisen, suunnitelmallisten henkilöstötoimien ja henkilöstöasiantuntijuuden avulla kunta voi menestyä ja tuottaa entistä paremmin kuntalaisille hyvää palvelua.

Hyvinvointialueuudistuksen myötä kunnan henkilöstömäärä on vähentynyt kolmanneksella sotepalveluiden ja siihen liittyvien tukipalvelujen siirryttyä 1.1.2023 alkaen kunnasta Lapin hyvinvointialueelle. Kittilän kunnassa on ollut henkilöstöpäällikön toimi täytettynä määräaikaisesti 30.8.2018 alkaen. Hyvinvointialueuudistuksen toteuduttua ja kunnan palveluorganisaation muutoksista johtuen on ollut tarpeen tarkastella henkilöstöasioiden organisointia kokonaisuutena kunnassa tämänhetkisistä toimialojen tarpeista käsin. Kunnan organisaatio-

rakenne ja henkilöstön määrä huomioiden esitettävä henkilöstöhallinnon tehtävä olisi tehtävänimikkeeltään henkilöstöasiantuntija, jolloin kyseessä ei olisi esimiestehtävä vaan nimenomaan asiantuntija-tehtävä tehtävän sisältöä vastaavasti. Tarkastelun perusteella esitetään, että henkilöstöasioiden hoitamista varten kuntaan perustetaan toistaiseksi voimassa oleva henkilöstöasiantuntijan toimi.

Hallintosäännön 41 §:n mukaan valtuusto päättää viran perustamisesta ja lakkauttamisesta sekä virkanimikkeen muuttamisesta. Hallintosäännössä ei ole määräystä, mikä toimielin on toimivaltainen päättämään toistaiseksi voimassa olevan toimen perustamisesta, lakkauttamisesta tai muuttamisesta. Hallintosäännön henkilöstöasioiden yleistoimivallan perusteella tuon toimivallan voidaan katsoa kuuluvan kunnanhallitukselle. Valtuusto on hyväksynyt kokouksessaan 15.12.2022 vuodelle 2023 määrärahat henkilöstöhallinnon asiantuntijatehtävän palkkauskustannuksiin.

Kelpoisuusehdoiksi henkilöstöasiantuntijan toistaiseksi voimassa olevaan tehtävään esitetään soveltuva ylempi korkeakoulututkinto. Eduksi katsotaan työkokemus kuntapuolen henkilöstöhallinnon tehtävien hoitamisesta.

Henkilöstöasiantuntijan keskeiset tehtävät ovat:

- 1.vastaa henkilöstöhallinnon kehittämisestä ja koordinoinnista sekä henkilöstöhallintoon liittyvien ohjeistusten laatimisesta
- 2.vastaa virka- ja työehtosopimusten sekä työlainsäädännön soveltamisesta ja tulkinnasta
- 3.tukee toimialajohtajia ja heidän kanssaan yhteistyössä esimiehiä sekä työyksiköitä tulkintakysymyksissä
- 4.vastaa henkilöstöasioiden käytännön hoitamisesta sekä henkilöstöasioiden valmistelusta päätöksentekoon
- 5.vastaa kunnan palkkausjärjestelmän ja työn vaativuuden arvioinnin kehittämisestä
- 6.toimii kunnan KT-yhteyshenkilönä
7. Tukee toimialoja tarpeen mukaan rekrytoinneissa
8. toimii työsuojelupäällikkönä, mikäli kuntaan ei saada rekrytoitua työsuojelupäällikköä sisäisellä haulla.

Hakuilmoitus oheismateriaalina.

Kunnanjohtaja:
Kunnanhallitus päättää

- 1) perustaa henkilöstöasiantuntijan toistaiseksi voimassa olevan tehtävän 1.4.2023 alkaen tai heti sopivan henkilön rekrytoinnin jälkeen ja avata ko. tehtävän julkiseen hakuun.
- 2) vahvistaa henkilöstöasiantuntijan toimen kelpoisuusehdoiksi soveltuvan ylemmän korkeakoulututkinnon

- 3) että edellytetään toimitettavaksi hyväksyttävä lääkärintodistus ennen toimen vastaanottamista.
- 4) että tehtävässä noudatetaan 6 kuukauden koeaikaa.
- 5) että palkka on KVTES:n mukainen.
- 6) että haastattelun suorittavat kunnanjohtaja, controller ja hallintojohtaja sekä kunnanhallituksen keskuudestaan valitsevat edustajat/edustaja.

Päätös:

Kunnanhallituksen jäsen Paula Nevalainen esitti, että kuullaan ammattijärjestöjen edustajia tehtävän sisällöstä.

Jäsenet Jouko Nikkinen ja Saana Veltheim kannattivat Nevalaisen esitystä.

Kunnanhallitus päätti yksimielisesti palauttaa asian valmisteluun. Henkilöstöasiantuntijan tehtävän perustaminen käsitellään yhteistoimintaelimen seuraavassa kokouksessa.
