

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma

YTTK 26.11.2024 § 17

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella (449/2007) velvoittaa kuntia ja hyvinvointialueita tekemään vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelman. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta tulee käydä ilmi kunnan tai hyvinvointialueen koko huomioon ottaen ainakin:

- 1) toteutuneiden määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden määrä sekä arvio näiden kehittämisestä;
- 2) periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä;
- 3) yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta;
- 4) arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja näiden syistä sekä tähän arvioon perustuva vuosittainen suunnitelma henkilöstöryhmittäin tai muutoin tarkoituksenmukaisella tavalla ryhmiteltynä;
- 5) 1–4 kohdassa tarkoitettujen arvioiden, periaatteiden ja suunnitelmien toteuttaminen ja niitä koskevat seurantamenettelyt.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tulee lisäksi sisällyttää periaatteet, joiden mukaan työnantaja hankkii henkilöstölleen työsopimuslain 7 luvun 13 §:n ja kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain 37 b §:n mukaista työllistymistä edistävää valmennusta ja koulutusta. (29.6.2021/631)
Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa tulee kiinnittää huomiota:

- 1) osatyökykyisten työllistämisen periaatteisiin; sekä
- 2) joustaviin työaikajärjestelyihin

Henkilöstöjohtaja Mari Pitkänen esittelee suunnitelman liitteen kokouksessa.

Päätösehdostus:

Yhteistyötoimikunta hyväksyy omalta osaltaan henkilöstö- ja koulutussuunnitelman.

Päätös:

Hyväksyttiin.

HETYJ 03.12.2024 § 79
1665/00.01.02.06/2024

Henkilöstösuunnitelmassa on ennakoitu tiedossa olevat, vuoden 2025 talousarvioon sisältyvät muutokset. Suunnitelma on yhdenmukainen vuoden 2025 talousarvion henkilöstömeno- ja henkilötyövuosiarvioon nähden.

Kaupungin talouden tasapainottamisen selvitys ja sen lopputulemanan tehtävät päätökset vaikuttavat osin suunnitelman linjauksiin ja päätöksiin.

Koulutussuunnitelman painopisteinä ovat mm. teknologian hyödyntäminen ja digitalisaatio, työhyvinvointijohtaminen ja esihenkilötyö sekä työssä jaksaminen ja itsensä johtaminen ja erilaiset lupakoulutukset.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman yleinen osa ja liite on käsitelty yhteistyötoimikunnassa 26.11.2024.

Niille työntekijöille ja viranhaltijoille, joita suunnitelmassa esitetään siirrettäväksi viranhaltijalain 5 luvun 24 §:n perusteella tai kaupungin hallintosäännön VI luvun mukaisesti virkasuhteeseen, on varattu tilaisuus tulla kuulluksi.

Henkilöstöjohtajan päätösehdotus:

Henkilöstö- ja työllisyysjaosto päättää

- hyväksyä henkilöstösuunnitelman vuoden 2025 osalta
- lakkauttaa henkilöstösuunnitelman yleisen osan liitteessä mainitut virat 31.12.2024
- todeta, että uudet perustettavat virat perustetaan 1.1.2025 lukien, ellei toisin mainita liitteessä 1. Perustettavien virkojen kelpoisuusehdot mainittu liitteessä.
- kehottaa toimivaltaisia viranhaltijoita tekemään viranhoitomääräykset henkilöstösuunnitelman yleisessä osassa niille henkilöille 1.1.2025 alkaen, joiden virkasuhteisiin tämä jaoston päätös vaikuttaa sekä
- todeta, että suunnitelmassa esitetty työsuhteisten tehtävien muutokset toteutetaan kaupungin hallintosäännön VI luvun 66 §:n mukaisesti.
- todeta, että koulutussuunnitelma vuodelle 2025 on hyväksytty yhteistyötoimikunnassa.

Päätös:

Hyväksyttiin yksimielisesti.