

Yhteistoimintamenettelyn aloittaminen sivistystoimessa

Kunnanhallitus 04.05.2026 § 90
102/01.01.00.00/2026

Valmistelija

Kunnanjohtaja Maarika Kasonen, Kermanrannantie 7, 79700 HEINÄVESI,
puh. 040-5505811, email: maarika.kasonen@heinavesi.fi

Yhteistoimintamenettely kunnissa ja hyvinvointialueilla

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella (ns. yhteistoimintalaki) edellyttää, että työnantajan on neuvoteltava valmisteilla olevien toimenpiteiden perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista ennen kuin asia ratkaistaan. Lain 4 § määrää asiat, jotka on käsiteltävä yhteistoiminnassa.

Työnantajan ja henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa käsitellään ainakin sellaiset asiat, jotka koskevat:

1. henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia työn organisoinnissa, kunnan tai hyvinvointialueen palvelurakenteessa, kuntajaossa tai kuntien tai hyvinvointialueiden tai näiden välisessä yhteistyössä;
2. palvelujen uudelleen järjestämisen periaatteita, jos asialla voi olla ulkopuolisen työvoiman käytöstä tai liikkeen luovutuksesta johtuvia tai muita olennaisia henkilöstövaikutuksia;
3. henkilöstöön, henkilöstön kehittämiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun sekä työyhteisön sisäiseen tietojenvaihtoon liittyviä periaatteita ja suunnitelmia;
4. taloudellisista tai tuotannollisista syistä toimeenpantavaa osa-aikaistamista, lomauttamista tai irtisanomista.

Jos kunnan tai hyvinvointialueen talousarvioehdotuksessa edellytetään sellaisia toimenpiteitä, joiden toteuttaminen todennäköisesti aiheuttaisi useita irtisanomisia, osa-aikaistamisia, lomautuksia taikka merkittäviä heikennyksiä palvelussuhteiden ehdoissa, toimenpiteitä on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä ennen kuin kunnanhallitus tekee valtuustolle lopullisen talousarvioehdotuksen.

Jos neuvottelut käydään taloudellisin tai tuotannollisin perustein ja toimenpiteet koskevat vähintään kymmentä henkilöä, yhteistoimintaneuvottelujen vähimmäiskesto on kuusi viikkoa. Työnantajan on annettava kirjallinen neuvotteluesitys vähintään viisi päivää ennen ensimmäisen neuvottelun alkamista.

Jos työnantajan harkitsema irtisanominen, lomauttaminen tai osa-aikaistaminen kohdistuu alle kymmeneen työntekijään taikka enintään 90 päivää kestävä lomauttaminen kohdistuu vähintään kymmeneen työntekijään, työnantajan katsotaan täyttäneen neuvottelovelvoitteensa, kun neuvotteluja on käyty 14 päivän ajanjaksona niiden alkamisesta lukien, ellei yhteistoimintaneuvotteluissa toisin sovita. (Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella 13§).

Jos työnantajan harkitsema irtisanominen, osa-aikaistaminen tai 90 päivää pidempi lomauttaminen kohdistuu vähintään kymmeneen työntekijään, työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluelvoitteensa, kun neuvotteluja on käyty vähintään kuuden viikon ajanjaksona niiden alkamisesta lukien, ellei yhteistoimintaneuvotteluissa toisin sovita. (Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella 13§)

Jos työnantaja harkitsee vähintään kymmenen työntekijän irtisanomista, lomauttamista yli 90 päiväksi tai osa-aikaistamista, on sen annettava näiden työntekijöiden edustajille kirjallisesti käytettävissä olevat tiedot:

- aiottujen toimenpiteiden perusteista
- alustava arvio irtisanomisten, lomauttamisten ja osa-aikaistamisten määrästä
- selvitys periaatteista, joiden mukaan irtisanomisen, lomauttamisen tai osa-aikaistamisen kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyvät ja työvoiman vähentämisjärjestys
- arvio ajasta, jonka kuluessa irtisanomiset, lomauttamiset ja osa-aikaistamiset toteutuvat.

Neuvottelut toteutetaan edustuksellisesti yhteistoimintaryhmässä. Vähimmäisaikaa neuvotteluille tai määräaikaa neuvotteluesityksen antamiselle ei yhteistoimintalaissa ole säädetty liikkeen luovutuksen osalta. Muissa tapauksissa esitys on annettava vähintään viisi päivää ennen neuvottelujen alkua.

Yhtenäiskoulun perustaminen ja Otto Kotilaisen, Karvion ja yläkoulun koulujen lakkauttamisprosessin käynnistäminen

Kunnanvaltuusto on tehnyt ohjaavan linjauksen (12.05.2025 § 25) Heinäveden kunnan palveluverkon muutoksista. Ennen koulujen lakkauttamispäätöksen käsittelyä valtuustossa tulee asiaa valmistella riittävästi toimivaltaisissa elimissä. Hallintolain (434/2003) 31 § mukaan viranomaisen on huolehdittava asian riittävästä ja asianmukaisesta selvittämisestä hankkimalla asian ratkaisemiseksi tarpeelliset tiedot sekä selvitykset. Päätös voi perustua kouluverkkoa koskevaan selvitykseen, minkä laatimiseen ei kuitenkaan ole lakiin perustuvaa velvoitetta.

Em. selvityksessä Heinäveden kunnan sivistystoimen (varhaiskasvatus- ja koulutuspalveluiden) palveluverkkosuunnitelma vuoteen 2035 saakka ja FCG:n konsulttiselvitys sisältävät ajantasaiset tiedot kouluverkosta, oppilasmäärien kehityksestä, kustannusrakenteesta, kiinteistöihin liittyvistä tiedoista ja mahdollisten muutosten tuomista vaikutuksista. Selvityksen lisäksi asian valmistelussa ja käsittelyssä on otettava huomioon hallintolain 41 §:ssä säädetty vaikuttamismahdollisuuksien varaaminen sekä varmistettava, että käsittelyyn ei osallistu esteellisiä henkilöitä. Koulujen lakkauttamiseen liittyvässä valmistelussa tulee käsitellä myös mahdolliset henkilöstövaikutukset käynnistämällä laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella 4 § mukaiset yhteistoimintaneuvottelut.

Yhteistoimintamenettelyn käynnistäminen kuuluu hallintosäännön mukaan kunnanhallitukselle. (30 § Kunnanhallituksen yleistoimivalta henkilöstöasioissa; mikäli toimivallasta ei ole säädetty laissa eikä määrätty hallintosäännössä, toimivalta on kunnanhallituksella. 31 § Viran perustaminen ja lakkauttaminen sekä virkanimikkeen muuttaminen; kunnanhallitus päättää virkojen perustamisesta ja lakkauttamisesta sekä virkanimikkeen muuttamisesta. Hallintosääntö 44 § kohta 29

Lomauttaminen Kunnanhallitus päättää henkilöstön lomauttamisen periaatteista. Viranhaltijan ja työntekijän lomauttamisesta toistaiseksi päättää kunnanhallitus ja määrääjäksi päättää palvelussuhteeseen ottava viranomainen).

Yhteistoimintamenettely- ja neuvottelu koskee varhaiskasvatuksen, perusopetuksen ja toisen asteen koulutuksen henkilöstöä koulujen lakkauttamiseen ja yhtenäiskoulun perustamiseen liittyvien henkilöstömuutosten osalta.

Neuvotteluissa käsitellään toimintojen organisoitumista ja muutoksia henkilöstön tehtävissä, virkapaikoissa ja työajoissa ym. palvelussuhteen ehtoissa. Mikäli neuvottelun osapuolena oleva henkilöstö kieltäytyy vastaanottamasta tarjottua työtehtävää, voi vaihtoehtona olla irtisanominen.

Esittelijä

Kunnanjohtaja

Päätösehdotus

Kunnanhallitus päättää

1. käynnistää Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella mukaisen yhteistoimintamenettelyn (449/2007).

2. että yhteistoimintamenettely koskee sivistyspalveluiden osalta varhaiskasvatuksen, perusopetuksen ja toisen asteen henkilöstöä.

3. että yhteistoimintaneuvottelut toteutetaan edustuksellisesti yhteistoimintaryhmässä Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella (449/2007) edellyttämällä tavalla.

Päätös

Hyväksyttiin päätösehdotus.

Juulia Kotilainen poistui kokouksesta esteellisenä (palvelussuhdejäävi) tämän asian käsittelyn ja päätöksenteon ajaksi.

Tarja Happonen toimi pöytäkirjantarkastajana tämän asian osalta.