

**Oikaisuvaatimus kaupunginhallituksen päätökseen 7.4.2025 § 90:
Konsernipalvelujohtajan viran perustaminen ja täyttäminen**

KH 12.05.2025 § 115

30/01.01.00.00/2025

Valmistelija	Kaupunginjohtaja Janne Teeriaho, janne.teeriaho(at)keuruu.fi, p. 040 652 7256
Päätös	Hyväksyttiin. Sonja Rakkola oli asian käsittelyn ja päätöksenteon ajan esteellisenä poissa (asianosaisjäävi) klo 17.57-17.59. Pöytäkirjanpitäjänä kokousasian käsittelyn aikana toimi Janne Teeriaho.
Esittelijä	Puheenjohtaja
Päätösehdotus	Kaupunginhallitus päättää, että kaupunginhallituksen 7.4.2025 tekemää päätöstä § 90 ei oikaisuvaatimuksen johdosta muuteta selostusosassa mainituin perustein.
Selostus	Asianosainen Keuruun kaupungin hallintojohtaja [REDACTED] on jättänyt 6.5.2025 kaupunginhallitukselle osoitetun oikaisuvaatimuksen kaupunginhallituksen päätökseen KH 7.4.2025 § 90 Konsernipalvelujohtajan viran perustaminen. asianosainen on hakenut samalla oikaisuvaatimuksella muutosta myös kaupunginhallituksen päätöksiin 7.4.2025 § 88 Talouspäällikön viran lakkauttaminen ja § 89 Hallintojohtajan viran lakkauttaminen. Oikaisuvaatimus 6.5.2025 liitteineen on pykälän liitteenä. Oikaisuvaatimuksessaan asianosainen pyytää, että oikaisuvaatimuksen kohteena olevat pykälät kumotaan ja muutoksenhakijan johtaman Hallinto- ja tukipalvelut toimialan tilanne sekä muutos- ja kehitystarpeet arvioidaan yhteistyössä muutoksenhakijan ja toimialan henkilöstön kanssa ja että muutoksenhakijan esittämän prosessin myötä todettavat muutostarpeet tehdään nykyisen henkilöresurssin sisällä tehtävänkuva- ja nimikemuutoksina nykyistä henkilömäärää vähentämättä. Asianosaisen perustelut päätöksessä kursivoituna ja litteroituna. <i>"YT-neuvottelumenettely ei kohdellut toimialajohtajia tasapuolisesti, sillä hallintojohtaja rajattiin pois neuvotteluista. Kaupunginhallitus ei noudattanut päätöksessään henkilöstön tasapuolista kohtelua rajatessaan hallintojohtajan pois työnantajan edustajista, mutta ei rajannut samalla perusteella pois elinvoimajohtajaa ja henkilöstöpäällikköä. (Laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta, 12 §; Tasapuolinen kohtelu ja syrjintäkielto; Yhdenvertaisuuslaki, 7 §)."</i>

Kuntatyönantajalla on oikeus nimetä yhteistoimintaneuvotteluihin tarpeelliseksi katsomansa edustajat. Kuntatyönantaja ei voi nimetä edustajiksi käytännön syistä eikä jääviyssyistä kaikkia viranhaltijoitaan. Tasapuolisen kohtelun vaatimusta ei ole rikottu eikä hallintojohtajaa ole syrjitty.

”Hallinto- ja tukipalveluiden työtehtävien yhdistelyä ja arviointia ei toteutettu koko toimialaa tarkastellen, vaan neuvottelu kohdentui talouspäällikön ja hallintojohtajan virkoihin ja viranhaltijoihin.”

Yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltiin hallintojohtajan ja talouspäällikön virkojen lakkauttamisia ja uuden yhdistelmäviran perustamista. Neuvotteluissa käsiteltiin ja arvioitiin hallinto- ja tukipalveluja kokonaisuutena ja muutoksista neuvoteltiin mm. palvelusihteerin työhön, asiakaspalvelun järjestämiseen, ICT-palvelujen ulkoistamiseen ja hallintosihteerin ja hallintovastaavan tehtävänkuvien tarkastamiseen. Neuvotteluissa on käsitelty sitä, että muutoksien jälkeenkin tehtävät tulee pystyä hoitamaan siten, että kaupungin lakisääteiset velvoitteet hallinnon osalta täyttyvät. Työnantaja voi neuvotella tarkemmista tehtävien siirroista esimerkiksi hallinto- ja tukipalveluissa asianosaisten viranhaltijoiden tai työntekijöiden kesken myös myöhemmässä vaiheessa. Työnantajalla on direktio-oikeuden nojalla ja rajoissa oikeus ohjata työntekoa sekä tehdä muutoksia työtehtäviin ilman yhteistoimintaneuvotteluja.

”Yhteistoimintamenettelyn yhteydessä työnantajan työntekijöille toimittamat tiedotteet eivät täytä lain vaatimuksia ja Kunta- ja hyvinvointityönantajan ohjeita, sillä niitä ei ole kohdennettu asianomaisille työntekijöille. Työnantaja ei ole kertonut asianomaisille, että yhteistoimintaneuvottelut koskevat heidän virka- tai työtehtäviään, vaan on jättänyt tämän tiedon välittämisen pääluottamusmiehille. Työnantaja ei ole huolehtinut asianomaisen henkilöstön oikea-aikaisesta ja riittävästä tiedonsaannista YT-neuvotteluissa. Asianomaiset saivat vain koko henkilöstölle lähetetyt tiedotteet. Muilta osin työnantajan edustajat kieltäytyivät antamasta mitään tietoja. Tietopyyntöihin ei ole vastattu, vaan tiedottamisvastuu on siirretty täysin pääluottamusmiehille. Erillisneuvottelut on kirjattu 25.11. päivättyyn neuvotteluesitykseen, mutta niitä ei siitä huolimatta ole toteutettu.

Lyhyellä neuvotteluajalla ja erittäin puutteellisella tiedonannolla, työnantaja esti mahdollisuuden vaikuttaa lopputulokseen. Taloudellisten perusteiden arviointia ei toteutettu todellisen tiedon pohjalta eikä oikea-aikaisesti. Hallintojohtajaa estettiin osallistumasta asian käsittelyyn yhteistoimintaneuvottelukokouksessa asianosaisuusjääviyden perusteella.”

Yhteistoimintaneuvotteluja käytiin ajalla 25.11.2024–3.1.2025 työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (13.4.2007/449) velvoitteiden mukaisesti. Työnantaja toteaa, että yhteistoimintaneuvotteluiden ensimmäisellä neuvottelukerralla 25.11.2024 työnantajan edustajat ja henkilöstön edustajat sopivat yksimielisesti, että neuvottelut toteutetaan

edustuksellisinä. Neuvottelupöytäkirjaan kohtaan 9 on kirjattu: ”Asiasta käydyn keskustelun jälkeen yksimielisesti sovittiin, että työnantaja ei käsittele asiaa suoraan yksittäisten henkilöiden tai henkilöstöryhmien kanssa. Niiden henkilöiden, joita mahdolliset muutokset voisivat koskea, on mahdollista tuoda esiin omia näkemyksiään työ-/ja virkatehtäviinsä liittyen omalle edustajalleen. Henkilöstön edustajat tuovat näkemykset työantajalle tiedoksi tuleviin neuvotteluihin. Lisäksi todettiin, että henkilöstön edustajat saavat kertoa edustamilleen henkilöille näiden toimiin/virkoihin mahdollisesti kohdistuvista muutoksista.”

Vastaavasti 17.12.2024 neuvottelussa todettiin yhteisesti, että neuvotteluja jatketaan edustuksellisinä eikä työnantaja käy erillisiä keskusteluja yksittäisten henkilöiden kanssa neuvottelujen aikana. Neuvottelujen edustuksellisuus todetaan myös työnantajan koko henkilöstölle 17.12.2024 lähettämässä tiedotteessa seuraavasti: ”Neuvottelut jatkuvat edelleen edustuksellisinä, eikä työnantaja käy erilliskeskusteluita yksittäisten työntekijöiden/viranhaltijoiden kanssa”.

Työnantajan 21.11.2024 henkilöstölle tiedoksi lähettämässä neuvotteluesityksessä ja 25.11.2024 ja 17.12.2024 lähettämässä henkilöstötiedotteissa kerrotaan henkilöstöryhmien edustajat yhteistoimintaneuvotteluissa. 17.12. tiedotteessa todetaan lisäksi, että luottamusmiehet edustavat yhteistoimintaneuvotteluissa myös järjestäytymättömiä tai johonkin muuhun kuin KVTES:n sidottuun työntekijäjärjestöön kuuluvia työntekijöitä, ja että henkilöstön kysymyksiin vastaavat henkilöstön edustajat.

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella 5 §:ssä määrätään muun muassa, että työnantajan on neuvoteltava yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi valmisteilla olevan toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista. Neuvottelut on aloitettava niin ajoissa kuin mahdollista. Työnantaja oli neuvotteluesityksessäänkin ilmaistulla ajatuksella lähtenyt siitä, että erillisneuvottelut niiden viranhaltijoiden ja työntekijöiden kanssa järjestettäisiin, joiden tehtäviä neuvottelut koskevat ja oli varautunut aikatauluttaen erillisneuvotteluihin. Ensimmäisellä neuvottelukerralla 25.11.2024 työnantajan edustajat ja henkilöstön edustajat sopivat kuitenkin yksimielisesti, että neuvottelut toteutetaan edustuksellisinä. Työnantaja sopi neuvottelutavasta ja yhteistoimintamenettelyn prosessista henkilöstön edustajien kanssa, koska halusi neuvotella yhteistoiminnan hengessä.

Yhteistoimintaneuvotteluiden taloudelliset ja toiminnalliset perusteet on esitetty kaupunginhallituksen 18.11.2024 § 227 päätöksessä yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämisestä sekä henkilöstön edustajille 19.11.2024 annetussa ja koko henkilöstölle 21.11.2024 tiedoksi annetussa neuvotteluesityksessä (neuvottelukutsu). Työnantaja toteaa antaneensa yhteistoimintalain mukaisen neuvotteluesityksen henkilöstön edustajille kirjallisesti määräajassa ennen neuvottelujen alkamista. Neuvotteluesityksessä on annettu tarpeelliset tiedot siten, että henkilöstö ja sen edustajat ovat voineet

riittävästi perehtyä ja valmistautua käsiteltävään asiaan. Lisäksi tietoja on annettu ensimmäisessä kokouksessa ja neuvottelu-aika on venynyt yli 14 vuorokauden mittaiseksi. Työnantaja on henkilöstön edustajien pyynnöstä jatkanut neuvottelu-aikaa yli ensimmäisen neuvottelukokouksen sovitun aikataulun. Henkilöstön edustajilla on ollut lain mukainen aika ja mahdollisuus perehtyä, valmistautua ja ottaa kantaa neuvoteltaviin asioihin. Myös hallintojohtaja on voinut vaikuttaa asiaan ja yhteistoimintamenettelyyn edustajiensa kautta. Neuvottelut käytiin lainmukaisesti ja sovitusti edustuksellisinä. Hallintojohtaja on saanut yhteistoimintamenettelyn kannalta tarpeelliset tiedot ennen neuvottelua annetussa neuvotteluesityksessä.

Ensimmäisellä neuvottelukerralla 25.11.2024 työnantaja on käynyt läpi neuvotteluesityksessä ilmoitetut suunniteltujen toimenpiteiden perusteet. Henkilöstön edustajille on annettu neuvottelussa selvitys kaupungin taloudellisesta tilanteesta, työvoiman vähentämistarpeesta sekä organisaatiomuutostarpeesta.

Ensimmäisen neuvottelukerran pöytäkirjan kohtaan 4 kirjattiin: "Todettiin 19.11.2024 annetun neuvotteluesityksen olevan yhteistoimintalain mukainen sisällöltään ja neuvotteluesityksen toimitetun henkilöstöryhmien edustajille sekä koko kunnan henkilöstölle yhteistoimintalain mukaisessa määräajassa ennen neuvottelujen aloittamista. Todettiin siis yksimielisesti, että neuvotteluesitys on toimitettu lain mukaisesti vähintään viisi (5) päivää ennen neuvottelujen alkamista. Neuvotteluesitys on lisäksi lähetetty koko henkilöstölle tiedoksi 21.11.2024."

Lisäksi 25.11. neuvottelussa todettiin "että työnantaja on antanut asianomaisille työntekijöille sekä heidän edustajilleen yhteistoimintamenettelyssä käsiteltävän asian kannalta tarpeelliset tiedot taustatiedot neuvotteluesityksessä siten, että he ovat voineet riittävästi perehtyä ja valmistautua käsiteltävään asiaan." Vastaavasti neuvottelukerran 29.11.2024 pöytäkirjaan kirjattiin: "Todettiin yksimielisesti, että työnantaja on käsitellyt suunniteltujen toimenpiteiden taustan kattavasti ja perustellusti yhteistoimintalain mukaisesti".

Asia todetaan edelleen myös neuvottelujen viimeisen kokouksen 3.1.2025 pöytäkirjassa, jonka kohtaan 8 Yhteistoimintaneuvotteluiden päättäminen kirjattiin:

"Todettiin yhteisesti, että ennen yhteistoimintamenettelyn aloittamista työnantaja on antanut henkilöstölle ja henkilöstöryhmien edustajille yhteistoimintamenettelyssä käsiteltävän asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot lain työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa (449/2007) 7 §:n mukaisessa ennen neuvottelua annetussa neuvotteluesityksessä siten, että he ovat voineet riittävästi perehtyä ja valmistautua käsiteltävään asiaan (yhteistoimintalaki (449/2007) 6 §)."

"Todettiin yhteisesti, että yhteistoimintaneuvotteluissa työnantaja on käsitellyt henkilöstön edustajien kanssa kattavasti työnantajan suunnitelman perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja."

”Kaikki yhteistoiminnan osalliset olivat yksimielisiä siitä, että asiat on käsitelty työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (449/2007) velvoitteiden mukaisesti.”

Kaikilla neuvottelukerroilla on käsitelty työnantajan esitystä päätöksentekoon suunnitellusta organisaatorakenteesta ja muista toimenpiteistä sekä niiden perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja. Kuhunkin suunniteltuun toimenpiteeseen on neuvotteluissa kirjattu henkilöstön edustajien näkemys ja heidän mahdolliset vaihtoehtoiset esityksensä.

Työnantaja katsoo, että henkilöstön edustajilla on ollut lain mukainen aika ja mahdollisuus perehtyä, valmistautua ja ottaa kantaa neuvoteltaviin asioihin. Työnantaja toteaa, että se on henkilöstön edustajien pyynnöstä vielä jatkanut neuvotteluaikaa yli ensimmäisen neuvottelukokouksessa sovitun aikataulun ja selkeästi yli lain vähimmäisneuvotteluajan (14 vrk). Lisäksi henkilöstön edustajille on neuvotteluissa korostettu, että heidän on mahdollista pyytää työnantajalta lisätietoja käsiteltävistä asioista.

Henkilöstön edustajat ovat toimittaneet 13.12.2024 työnantajan edustajille yksilöidyn tarkennuspyynnön työnantajan harkitsemien toimenpiteiden perusteista. Työnantaja on lähettänyt henkilöstön edustajille vastauksen 15.12.2024, jota käsiteltiin 17.12.2024 kokouksessa. Käsittelyn jälkeen henkilöstön edustajat totesivat, että tarkennuspyyntöjä vastauksessa esitettyihin perusteisiin ei enää ole ja että vastauksessa olevat perusteet ovat kunnossa, mikä ilmenee pöytäkirjan kohdasta 2.

Lisäksi työnantaja on lähettänyt 17.12.2024 koko henkilöstölle tiedotteen, jossa on kerrottu työnantajan tarkennettu esitys muutostarpeiden kohteena olevista toimista ja viroista. Tiedotteen jälkeen seuraava neuvottelu sovittiin pidettäväksi vasta 3.1.2025, jotta henkilöstön edustajilla olisi riittävästi aikaa käydä työnantajan esitystä läpi edustettaviensa kanssa.

Lisäksi neuvotteluissa on käsitelty kattavasti ja riittävällä tarkkuudella kunkin neuvotteluesityksessä esitetyn muutoskohteena olevan toimen tai viran osalta muutoksen perusteena olevat seikat, ja että henkilöstön edustajille on annettu kaikki pyydetty tieto työnantajan harkitsemien toimenpiteiden perusteista, jota he ovat voineet 1. kokouksessa sovitun mukaisesti välittää edustamilleen henkilöille työnantajan esityksenä, josta ollaan neuvottelemassa. Henkilöstöllä on ollut sekä mahdollisuus että riittävästi aikaa tuoda näkemyksensä edustuksellisiin neuvotteluihin koko neuvotteluprosessin ajan. Kuten edellä käytiin läpi, työnantaja on tiedottanut, että neuvottelut ovat edustukselliset ja että työnantaja ei käsittele asiaa suoraan yksittäisten henkilöiden tai henkilöstöryhmien kanssa, vaan yhteistoimintaneuvotteluissa henkilöstön edustajina toimivat luottamusmiehet.

Kaupunginhallitus on 8.1.2025 § 2 hyväksynyt yhteistoimintaneuvottelutuloksen.

Kaupunki työnantajana saa siten täytäntöön panna yhteistoimintamenettelyn vahvistettua tulosta tekemällä virkajärjestelyjä koskevia päätöksiä voimassa olevan lain ja hallintosäännön antamin valtuuksin. Kaupunki työnantajana saa laillisesti vähentää työvoimaa yhteistoimintaneuvottelujen päättymisen jälkeen, mikäli tarjolla oleva työ on taloudellisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuen vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi ja muut edellytykset (mm. työn tarjoamisvelvollisuus) täyttyvät.

Viran lakkauttamisen perusteena on organisaatiomuutos eli työnantajan toiminnan uudelleen järjestelyt ja muut päätöksessä ilmoitetut perustelut. Virkaan kuuluvat työtehtävät jaetaan organisaatiossa uuteen perustettavaan virkaan ja työtehtäviä toisille työntekijöille, joista hallintojohtajan virkaan kuuluvan työn tosiasiallinen, olennainen ja pysyvä vähentyminen. Organisaatiota tehostetaan.

Ylipäätään sysäys yhteistoimintaneuvotteluille ja toiminnan uudelleenjärjestelylle on kaupungin taloudessa. Kuntalain (410/2015) 110 §:n mukaan kunnan taloussuunnitelman on oltava tasapainossa tai ylijäämäinen. Tarkoituksena on varmistaa tulevana vuosina kaupungin taloudellinen tasapaino. Kun yhteistoimintaneuvottelut aloitettiin, oli tiedossa, että vuoden 2024 talousarvioennusteen mukaan tilikausi tulee olemaan noin 700.000 euroa alijäämäinen. Vuoden 2025 talousarvion laadinnassa päästiin 0-tulokseen. Vuoden 2025 talousarvion mukaan suunnitelmavuodet 2026–2027 ovat niukasti ylijäämäisiä, mutta tulos painuu alijäämäiseksi jälleen vuonna 2028. Lisäksi suunnitelmavuosien 2026–2028 laskelmissa ei ole huomioitu Keski-Suomen hyvinvointialueelle vuokrattujen kiinteistöjen yhtiöittämisvelvoitteesta kaupungille aiheutuvaa tuloksen vähenemää. Taseen kertynyt ylijäämä yltää ilman kiinteistöjen yhtiöittämisvaikutustakin vain noin 3,9 miljoonaan euroon suunnitelmakauden lopussa. Taloussuunnitelma perustuu siihen, että valtuuston päättämät aiemmat talouden tasapainottamisohjelmat toteutuvat täysimääräisinä.

Kahden viran (hallintojohtaja ja talouspäällikkö) yhdistäminen yhteen virkaan tuo arvion mukaan merkittävää säästöä. Kaupunginhallitus on yhteistoimintaneuvotteluiden tulosta toimeenpannessaan päättänyt lakkauttaa sekä talouspäällikön että hallintojohtajan viran sekä perustaa konsernipalvelujohtajan viran. Hallintojohtajan viran säilyttäminen ja konsernipalvelujohtajan viran perustaminen muodostaisivat hallinto- ja tukipalveluihin yliresurssin johtoryhmätason tehtäviin. Yhteistoimintaneuvotteluiden toimeenpanosta saavutettava säästö kaikista vähentämistoimenpiteistä on yhteensä noin 386 000 euroa. Neuvottelutuloksen mukaan toimenpiteiden taloudellinen kokonaisvaikutus on noin 268 000 euron säästö. Kokonaisvaikutuksessa on huomioitu uuden toimialajohtajan palkkakulut sivukuluineen. Kokonaissäästö on esitetty neuvottelutuloksessa.

Konsernipalvelujohtajan viran perustaminen

”Kaupunginhallitus ylitti valtuutensa hallintojohtajan ja talouspäällikön virkojen lakkauttamisessa ja uuden viran perustamisessa organisaatioperustein ennen kuin valtuusto on tehnyt päätöksen organisaatiomuutoksesta.”

Yhteistoimintaneuvottelujen tavoitteena on ollut talouden tasapainottamisohjelmien mukaisten toimenpiteiden toteuttaminen, pysyvien säästöjen ja tarvittaessa niitä tukevien kertaluonteisten säästöjen saaminen sekä organisaatorakenteen tarkastaminen vastaamaan palvelutarpeita sekä kaupunkistrategian mukaisia tavoitteita. Kaupunginhallituksen tekemät päätökset eivät ylitä toimivaltuutta. Kuntalain 14 §:ssä ei ole määrätty, että organisaatiomuutoksesta päättäminen kuuluisi valtuustolle. Kaupungin toimintaa johdetaan valtuuston hyväksymän kuntastrategian mukaisesti. Kaupunginhallituksen toimivalta yhteistoimintaneuvotteluihin ja niiden päätöksen suhteen perustuu kaupunkistrategian toimeenpanoon sekä siihen, että kaupunginhallitus johtaa kunnan toimintaa, hallintoa ja taloutta kuntalain 38 §:n mukaisesti. Kunnanhallituksen toimivalta virkojen lakkauttamiseen ja perustamiseen liittyen perustuu voimassa olevaan hallintosääntöön.

”Neuvottelutuloksen mukaan kokonaan uusi virka turvaa strategisten tavoitteiden toteutumisen. kuvaamatta mitenkään, mitä strategisia tavoitteita ei ole nykyisellä virkarakenteella saatu edistettyä riittävässä määrin. Uuden toimialajohtajan tehtäväkuva ei poikkea niin olennaisilta osilta nykyisestä toimialajohtajan virasta, että viran perustaminen olisi tarkoituksenmukaista. Muutosprosessi voidaan toteuttaa hallintojohtajan viran tehtäväkuvamuutoksella, mitä henkilöstön edustajat ovat useaan otteeseen neuvotteluissa esittäneet. Hallintojohtaja on toiminut Hallinto- ja tukipalveluiden toimialajohtajan 1.1.2023 alkaen. Tuolloin muodostettua uutta toimialaa on kehitetty suunnitelmallisesti tukemaan kaupungin muita toimintoja ja myös konserniyhtiöiden talous- ja palkkahallintoa. Tällä hetkellä talouspalvelut hoitaa jo Keuruun Vesi liikelaitoksen lisäksi Keuruun Asunnot Oy:n ja Keurusseudun Ateriapalvelut Oy:n taloushallinnon. Talousjärjestelmään on myös valmisteltu muiden konserniyhtiöiden talouden ja talousraportoinnin käyttöönottoa. Toteuttamista on hidastanut henkilöstön eläköitymiset ja muut poissaolot sekä uusien työntekijöiden perehdytys, eikä palvelun laajentaminen ole mahdollista nykyisellä henkilöstömäärällä ilman talouspäällikköä tai lähes vastaavaa viranhaltijaa toimialajohtajan tukena. Kahden nykyisen viran tehtävien yhdistäminen uudeksi konsernipalvelujohtajan viraksi ja siten yhden henkilötyövuoden henkilöstövähennys yleis- ja taloushallintopalveluissa vaarantaa vakavasti kaupungin lakisääteisten velvoitteiden hoitamisen.”

Organisaatiota tehostetaan. Kaupunki voi järjestellä virkatehtävät parhaaksi näkemällään tavalla, lakkauttaa virkoja ja perustaa uusia. Talous- ja hallintojohtajan vastuut yhdistävä toimenkuva on Suomen kunnissa hyvin yleinen. Kaupunginhallituksen hyväksymän neuvottelutuloksen mukaisesti hallintopalveluissa on tällä hetkellä

päällekkäisiä työtehtäviä mm. talousjohtamisen osalta ja johtamisessa on todettu ylimääräisiä prosesseja ja hidasteita. Yhteistoimintaneuvotteluissa on käsitelty resurssin riittävyyttä, mikä käy ilmi mm. neuvottelutuloksesta. Työnantajan näkemyksen ja arvion mukaan kaupungin lakisääteiset tehtävät eivät vaaranna viran lakkauttamisten ja yhdistelmäviran perustamisen johdosta.

KH 07.04.2025 § 90

Valmistelija	Vt. kaupunginjohtaja Janne Teeriaho, janne.teeriaho(at) keuruu.fi, p. 040 652 7256
Päätös	Päätösehdotuksen kohdat 1-3 hyväksyttiin. Kohta 4: Haastatteluryhmään nimettiin kaupunginjohtaja, valtuuston puheenjohtaja, hallituksen puheenjohtaja ja loput jäsenet siten, että kaikki kaupunginhallituksessa olevat ryhmät ovat edustettuina. Haastatteluryhmän sihteerinä toimii henkilöstöpäällikkö.
Esittelijä	Kaupunginjohtaja
Päätösehdotus	Kaupunginhallitus päättää, että 1. perustetaan konsernipalvelujohtajan virka 1.8.2025 lukien 2. konsernipalvelujohtajan kelpoisuusvaatimukset ovat ylempi korkeakoulututkinto taloudesta tai soveltuvista oikeustieteistä, vahva kokemus kunnallisesta talousjohtamisesta, konsernin talousjohtamisesta ja konserniin liittyvästä lainsäädännöstä sekä hyvät johtamis- ja vuorovaikutustaidot. Eduksi luetaan kokemus hallitustyöskentelystä osakeyhtiöissä. 3. julistetaan konsernipalvelujohtajan virka haettavaksi kuitenkin siten, että virka täytetään ensisijaisesti sisäisesti kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain (2003/304) 37 §:n perusteella ja toissijaisesti julkisella haulla 4. mikäli viran täyttäminen sisäisesti ei ole mahdollista, ulkoista hakua valmistelevaan ja toteuttamaan nimetään haastatteluryhmä.
Selostus	Työnantaja on neuvotellut yhteistoiminnassa työntekijöiden edustajien kanssa kaupunginhallituksen 18.11.2024 § 227 päätöksen mukaisesti ajalla 25.11.2024 – 3.1.2025. Kaikki yhteistoiminnan osalliset olivat yksimielisiä siitä, että neuvotteluissa asiat on käsitelty työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain (449/2007) velvoitteiden mukaisesti. Kaupunginhallitus on hyväksynyt neuvottelutuloksen kokouksessaan 8.1.2025 § 2. Neuvottelutuloksessa on esitetty organisaatiomuutosperustein sekä tuotannollisin ja taloudellisin perustein talouspäällikön ja hallintojohtajan virkojen lakkauttamista ja niiden tilalle perustettavaksi uusi toimialajohtajan virka. Neuvottelutuloksen mukaan kokonaan uusi virka turvaa strategisten tavoitteiden toteutumisen. Viran pääpaino on kaupungin talouden ja konsernin tukipalveluiden johtamisessa. Hallituksen päättämä

organisaatiorakenneuudistus tarkoittaa myös uuden viran perustamista. Talouspäällikön ja hallintojohtajan virat on esitetty päätettävän lakkautettaviksi 31.7.2025. Uusi virka perustetaan 1.8.2025 lukien, koska lakkautettavista viroista siirtyy tehtäviä uudelle perustettavalle viralle.

Organisaatiorakenneuudistusta on käsitelty yhteistoimintaneuvotteluissa 25.11.2024 – 3.1.2025. Virka täytetään ensisijaisesti sisäisesti kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain (2003/304) 37 §:n perusteella ja toissijaisesti julkisella haulla. Keuruun kaupungin hallintosäännön 48 §:n mukaan virkojen perustamisesta päättää kaupunginhallitus. Kuntalain 11. luvun 87 §:n mukaan tehtävää, jossa käytetään julkista valtaa, hoidetaan virkasuhteessa. Tällaista tehtävää varten perustetaan virka.

Toimialajohtajan viran valmistelussa vt. kaupunginjohtaja esittää virkanimikkeeksi konsernipalvelujohtajaa.

Konsernipalvelujohtaja toimii hallinto- ja tukipalvelut toimialan toimialajohtajana, kaupunginjohtajan sijaisena sekä kuuluu kaupungin johtoryhmään. Hallinto- ja tukipalveluiden toimialaan kuuluu hallintopalvelut, talouspalvelut, ICT -palvelut, edunvalvonta, henkilöstöpalvelut. Konsernipalvelujohtaja johtaa, ohjaa ja valvoo toimialansa toimintaa, taloutta ja henkilöstöä, vastaa hyväksytyjen tavoitteiden saavuttamisesta sekä huolehtii toimialansa kehittämisestä ja toimialaan liittyvästä sisäisestä ja ulkoisesta yhteistyöstä. Konsernipalvelujohtaja toimii kaupunginhallituksen – ja -valtuuston pöytäkirjanpitäjänä ja kehittää konsernin toimintaa ja taloutta yhteistyössä kaupunginjohtajan kanssa. Konsernipalvelujohtajan viran toimivalta määritellään tarkemmin myöhemmin keväällä valtuuston päätettäväksi tulevassa päivitettävässä hallintosäännössä.

Viran kelpoisuusehtona on ylempi korkeakoulututkinto taloudesta tai soveltuvista oikeustieteistä, vahva kokemus kunnallisesta talousjohtamisesta, konsernin talousjohtamisesta ja konserniin liittyvästä lainsäädännöstä sekä hyvät johtamis- ja vuorovaikutustaidot. Eduksi luetaan kokemus hallitustyöskentelystä osakeyhtiöissä.

Keuruun hallintosäännön 51 §:n mukaan viran julistaa haettavaksi valinnasta päättävä viranomainen. Virat ja toimet täytetään pääsääntöisesti julkisella hakumenettelyllä.

Keuruun hallintosäännön 52 §:n mukaan kaupunginhallitus valitsee toimialajohtajat ja liikelaitoksen johtajan.

Kaupunginhallituksen on julistettava virka haettavaksi. Kaupunginhallitus tulee tekemään myöhemmin päätöksen konsernipalvelujohtajan valinnasta. Koska Keuruulla on käyty yhteistoimintaneuvottelut 25.11.2024 – 3.1.2025, tulee Keuruun työnantajana selvittää, onko yhteistoimintaneuvotteluissa irtisanomisuhan alla oleville tai irtisanotuille tarjottava kyseistä virkaa kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain (2003/304) 37 §:n tai 46 §:n perusteella. Mikäli ei, julistetaan virka haettavaksi

julkisella haulla. Mikäli ulkoinen hakumenettely tulee kyseeseen, sitä varten perustetaan haastatteluryhmä, joka valmistelee ja toteuttaa hakumenettelyn.

Toimivalta: Keuruun kaupungin hallintosääntö §:t 48, 51 ja 52.