

Kestävä kuntatalous -ohjelmaan liittyvä yhteistoimintamenettely

KHALL 03.09.2024 § 148

Kunnanjohtaja

Kunnanhallitus päätti 19.03.2024 §:ssä 60 käynnistää Kestävä kuntatalous -ohjelman valmistelun.

Päätöksen valmistelutekstissä kerrottiin, että ohjelman työkaluina voivat olla mm. palveluverkkoselvitykset ja päätökset, henkilöresursoinnin päätökset, tulopohjan tarkistaminen, omaisuusjärjestelyt, arviot palkka- ja kustannuskehityksestä. Koska kyseiset toiminnot voivat vaikuttaa myös työntekijöiden työnkuviin, tehtävän työnmäärään ja työvoiman käyttöön, tulee mahdollisesti osana Ohjelman toteutusta käynnistää erillisellä päätöksellä muutosneuvottelut.

Ilman edellä esiteltyjä toimenpiteitä Sotkamon kunnan talous jää pysyvästi alijäämäiseksi ja syö kunnan taseeseen kertynyttä ylijää nopeutuvalla tahdilla. Sotkamon kunnalla on edelleen erinomaiset mahdollisuudet ja lähtökohdat jatkaa kehittyvänä esimerkkikuntana mutta se vaatii talouden kokonaisuuden tarkastelua, tulo- ja menokokonaisuuden päivittämistä sekä toimintamallien saneerausta.

Kunnanhallitus nimesi 09.04.2024 §:ssä 73 Kestävä kuntatalous -ohjelman ohjausryhmään kaksi henkilöstön edustajaa ja kuusi jäsentä valtuustoryhmistä.

Samalla kunnanhallitus antoi toimeksiantona ohjausryhmälle, että se kokoaa työryhmien työstä toimenpide- ja kehittämisehdotukset kunnanhallitukselle sekä edelleen valtuustolle käsiteltäväksi ja hyväksyttäväksi.

Kestävä kuntatalousohjelma hyväksytään samassa valtuustossa kuin päätetään vuoden 2025 veroprosenteista.

Alkutavoitteena ennen ohjausryhmän virallista esitystä voidaan pitää 10 miljoonan positiivista muutosvaikutusta vuoden 2023 tasosta vuosiin 2026-2027. Tavoitteeseen pääsemiseksi tarvitaan tulo- ja kulurakenteen muutoksia. Kestävä kuntatalous -ohjelman puitesopiminen ohjaisi jatkossa talouden suunnittelua ja päätöksentekoa mutta kuntalain mukaisesti lopulliset päätökset tulevien vuosien taloudesta ja sen tavoitteista tarkemmalla tasolla tehdään joka vuosi talousarvion hyväksynnän yhteydessä.

Työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa kunnassa ja hyvinvointialueella koskevan lain (449/2007) 4 §:n mukaan työnantajan ja henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa käsitellään 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) Työnantajan ja henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa käsitellään myös asiat, jotka koskevat 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 ehtoissa, toimenpiteitä on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä ennen kuin kunnanhallitus tai aluehallitus tekee kunnan- tai aluevaltuustolle lopullisen talousarvioehdotuksen.

On perusteltua, että Sotkamon kunta osana Kestävä kuntatalous -ohjelmaa käynnistää koko henkilöstöä koskevat työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain (449/2007) mukaiset yhteistoimintaneuvottelut, joissa käsitellään yhteistoimintalain (449/2007) 4 §:n 1. momentin 1-4 kohtien mukaisia asioita.

Perusteena yhteistoimintaneuvotteluille on Kestävä kuntatalous -ohjelman ohjausryhmän läpikäymät toimenpide- ja kehittämissuositukset, jotka tullaan antamaan esityksenä kunnanhallitukselle talouden tasapainottamiseksi ja toiminnan sekä tehtävien uudelleenjärjestelemiseksi. Toimenpiteet voivat vaikuttaa esimerkiksi työntekijöiden työtehtäviin, työntekopaikkoihin, työjärjestelyihin ja työtiloihin, sekä henkilöstöetuihin.

Yhteistoimintamenettely käydään syksyn 2024 aikana.

Yhteistoimintaneuvottelujen kesto on yhteistoimintalain (449/2007) 13 § 4. momentin mukaisesti vähintään kuusi viikkoa ellei neuvotteluissa toisin sovita. Tarvittaessa neuvotteluihin varataan säädettyä minimiaikaa pidempi aika.

Kunnanjohtaja
Ehdotus

Kunnanhallitus päättää

1. käynnistää koko henkilöstöä koskevan yhteistoimintamenettelyn. Menettely käynnistetään koska Kestävä kuntatalous -ohjelman ohjausryhmän harkitsemat toimenpiteet ja kehittämissuositukset voivat sisältää yhteistoimintalain 4 § 1. momentin 1-4 kohtien mukaisia kunnan

organisaatioon kohdistuvia toimenpiteitä,

2. valtuuttaa kunnanjohtajan antamaan neuvotteluesityksen yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämiseksi ja käymään koko kuntaa ja henkilöstöä koskevat yhteistoimintaneuvottelut selostusosan mukaisesti,

3. nimetä työnantajan edustajat yhteistoimintaneuvotteluihin, ja

4. todeta, että neuvottelujen päätyttyä neuvottelujen tulos ja suunnitelma tuodaan kunnanhallituksen käsittelyyn.

Kunnanjohtaja
Muutettu ehdotus

Kunnanhallitus päättää

1. Käynnistää koko henkilöstöä koskevan yhteistoimintamenettelyn, pois lukien vuoden 2025 alussa voimaan astuvan TE-uudistuksen työvoimapalvelulain ja kotouttamisen edistämisen lain kannalta oleelliset tehtävät, joilla edistetään kotoutumista, työnhakijoiden työllistymistä ja alueen elinvoimaa.

Menettely käynnistetään koska Kestävä kuntatalous -ohjelman ohjausryhmän harkitsemat toimenpiteet ja kehittämissuositukset voivat sisältää yhteistoimintalain 4 § 1. momentin 1-4 kohtien mukaisia kunnan organisaatioon kohdistuvia toimenpiteitä.

2. valtuuttaa kunnanjohtajan antamaan neuvotteluesityksen yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämiseksi ja käymään koko kuntaa ja henkilöstöä koskevat yhteistoimintaneuvottelut selostusosan mukaisesti ja

3. nimeämään työnantajan edustajat yhteistoimintaneuvotteluihin, ja

4. todeta, että neuvottelujen päätyttyä neuvottelujen tulos ja suunnitelma tuodaan kunnanhallituksen käsittelyyn.

Kunnanhallitus
Päätös

Kunnanhallitus hyväksyi yksimielisesti kunnanjohtajan kokouksessa tehdyn muutetun ehdotuksen.

Merkittiin pöytäkirjaan, että kunnanvaltuuston II varapuheenjohtaja Jouko Korhonen ilmoitti esteellisyydestä ja poistui kokouksesta asian käsittelyn ja päätöksenteon ajaksi. Jouko Korhonen on yhteisöjäävi työllisyysjaoston puheenjohtajana.

Merkittiin pöytäkirjaan, että hallinto- ja henkilöstöjohtaja Riikka Boren oli asiantuntijana asian käsittelyn aikana ja poistui kokouksesta ennen päätöksentekoa.

Merkittiin pöytäkirjaan, että kunnanvaltuuston puheenjohtaja Sami Kilpeläinen siirtyi etäyhdelle asian päätöksenteon jälkeen klo 16.29.

Otteet

Yhteistyöryhmä
Kunnanjohtaja Mika Kilpeläinen
Hallinto- ja henkilöstöjohtaja Riikka Boren

KHALL 05.11.2024 § 200
220/02.02.03/2024

Kunnanjohtaja

Kunnanhallitus käynnisti 3.9.2024 §:Ssä 148 osana Kestävä kuntatalous - ohjelmaa henkilöstöä koskevat työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain (449/2007) mukaiset yhteistoimintaneuvottelut.

Yhteistoimintamenettelyneuvotteluja on käyty 16.9., 7.10., 22.10. ja 29.10. Neuvottelut jatkuvat 4.11.

Neuvotteluissa on käyty laajaa ja ratkaisukeskeistä keskustelua ja käsitelty yhteistoimintalain 4 §:n 1. momentin 1-4 kohtien mukaisista asioista. Neuvotteluissa on käsitelty työvoiman vähentämisen perusteita ja vaikutuksia, vaihtoehtoja vähennettävien lukumäärän rajoittamiseksi, vaihtoehtoja työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventämiseksi ja työllistymistä edistäviä toimintasuunnitelmia ja toimintaperiaatteita.

Työnantajan alustavassa henkilöstöön liittyvässä esityksessä talouden tasapainoon saattamiseksi kaikkia henkilöstö- ja muita kuluja tarkastellaan nyt ja jatkossa erityisellä huolellisuudella. Haetaan toimintamalleja, joilla vältetään kustannusten nousua kaikilla talouden osa-alueilla ja pyritään tulopohjan vahvistamiseen. Samaan pyritään myös varmistamaan lakisääteisten palveluiden laadukas tuottaminen kuntalaisille sekä kunnan toimintojen kehittäminen.

Toimialueet ovat esitelleet neuvottelujen aikana kokonaisvaltaiset suunnitelmat kaikista tasapainottamisen osa-alueista, joihin on kuulunut toimintamallien muutoksia, kustannustehokkuuden kasvattamista, harkinnanvaraisten toimintojen sopeuttamista vastaamaan nykyistä taloustilannetta, maksujen tarkastamista ja uusien tulonlähteiden hankintaa.

Yhteistoimintamenettelyn osapuolet käsittelevät työnantajan esitystä seuraavassa neuvottelussa maantantaina 4.11.2024.

Neuvottelujen tulos ja suunnitelma sähköisen kokouksen puolella oheismateriaalina.

Lisätietoja asiasta antaa kunnanjohtaja Mika Kilpeläinen, puh. 044 750 2111 tai mika.kilpelainen@sotkamo.fi

Kunnanjohtaja
Ehdotus

Kunnanjohtaja esittelee maanantaina 4.11.2024 päättyvien neuvottelujen tuloksen kunnanhallituksen kokouksessa ja antaa päätösehdotuksen kokouksessa esittelyn jälkeen.

Kunnanjohtaja
Ehdotus kokouksessa

Kunnanhallitus

1. toteaa osaltaan, että Sotkamon kunnan henkilöstöä (pois lukien vuoden 2025 alussa voimaan astuvan TE-uudistuksen työvoimapalvelulain ja kotouttamisen edistämisen lain kannalta oleelliset tehtävät, joilla edistetään kotoutumista, työnhakijoiden työllistymistä ja alueen elinvoimaa) koskevan yhteistoimintalain 4 § 1. momentin 1 - 4 kohtien edellyttämät yhteistoimintaneuvottelut on käyty, 13 §:n mukainen neuvotteluelvoite on täyttynyt ja neuvottelut ovat päättyneet.

2. hyväksyy neuvottelutulokseen kirjatut työnantajan esittämät henkilöstöön kohdistuvat toimenpiteet. Palvelussuhteen muutokset ja mahdolliset irtisanomiset kohdennetaan neuvottelutuloksen mukaisesti. Neuvottelutulokseen kirjatut päätökset palveluiden uudelleenjärjestämisistä voidaan tehdä neuvottelutuloksen mukaisesti.

3. päättää, että taloudellis-tuotannollisista syistä johtuvat palvelussuhteen ehtoja koskevat muutokset ja mahdolliset irtisanomiset suoritetaan hallintosäännössä määrätyn toimivallan perusteella.

4. hyväksyä neuvottelutuloksen mukaisen henkilöstösuunnitelman, jonka mukaisesti Sotkamon kuntaorganisaation henkilötyövuosien määrä vähenee noin 40 henkilötyövuotta vuoteen 2027 mennessä.

5. velvoittaa lautakunnat, toimialat ja viranhaltijat valmistelemaan yhteistoimintaneuvotteluissa kirjatut, työnantajan esityksen mukaiset toimenpiteet kunnan talousarvioesitykseen 2025 ja taloussuunnitelmaesitykseen 2026 – 2027 sekä Kestävä kuntatalous -ohjelmaan.

6. päättää käynnistää Kasvatuksen kokonaisuus -selvityksen vuoden 2025 alussa. Selvityksessä suunnitellaan ja tuodaan päätettäväksi palveluverkko, jolla lasten ja nuorten palvelut Sotkamossa tuotetaan.

Kunnanhallitus
Päätös

Kunnanhallitus hyväksyi yksimielisesti kunnanjohtaja kokouksessa tehdyn ehdotuksen.

Merkittiin pöytäkirjaan, että hallinto- ja henkilöstöjohtaja Riikka Boren oli asiantuntijana asian käsittelyn aikana ja poistui kokouksesta ennen päätöksentekoa.

Merkittiin pöytäkirjaan, että kunnanvaltuuston III varapuheenjohtaja Sami

Otteet

Kilpeläinen palasi kokoukseen etäyhteydellä klo 18.59 asian käsittelyn aikana.

Kunnanjohtaja Mika Kilpeläinen

Hallinto- ja henkilöstöjohtaja Riikka Boren

Sivistysjohtaja Merja Ojalampi

Kasvatusjohtaja Ville Manninen

Tekninen johtaja Harri Helenius

Pääluottamusmiehet:

Sote ry./Tehy

Sote ry./Super

JUKO

JAU (Jyty Kainuu ry.)

JUKO (Tekniset)

JAU (JHL)