

Valmistelija

kaupunginjohtaja Tomi Timonen, p. 050 454 8230

Kaupunginvaltuusto on päättänyt osana talouden sopeuttamistoimia henkilöstön kanssa käytyjen YT-neuvottelujen jälkeen supistaa henkilöstöhallinnon ja työsuojelun resurssointia ja järjestää tehtävät uudelleen niin, että järjestelyllä saadaan n. 60 t€ vuosittaiset säästöt.

Merkittävä osa tästä säästöstä on tarkoitus saavuttaa henkilöstöpäällikön viran lakkauttamisella.

Kaupunginvaltuuston linjauspäätös 26.5.2025 § 28:

Kohta 11. Hallintotoiminnan kustannuksien vähentäminen

Vaikutus toimintakatteeseen toimintaa uudelleen järjestämällä ja/tai palveluja supistamalla tai lakkauttamalla arvioitiin olevan -85 t € vuodesta 2026 alkaen. Valmistelluissa sopeutustoimissa mukana on HR-tehtävien uudelleenjärjestely (henkilöstöpäällikön viran lakkauttaminen ja tehtävien jako organisaatiossa), ostolaskutuksen siirtäminen kaupungin omaksi työksi palveluntuottajalta 1.10.2025 alkaen, rempparyhmän toiminnan lopettaminen v. 2025 sekä edunvalvonnan siirtäminen vuokratiloista kaupungin tiloihin 1.10.2025 alkaen. Tarkentunut toimintakatteen alentuminen kohdistuu jo vuodelle 2025 -20 t € ja vuodesta 2026 eteenpäin -153 t €. Arvioitu htv-vähennys 2.

Kaupunginvaltuuston 26.5.2025 hyväksymän uuden hallintosäännön mukaisesti jatkossa palvelualuejohtajista hallintojohtaja (hallintosääntö § 30) vastaa pääosasta henkilöstöhallintoon ja sen järjestämiseen liittyvistä asioista.

Käytännössä jatkossa merkittävä osa henkilöstöhallinnon käytännön operatiivisista asioista hoidetaan kaupungin eri palvelualueilla ja palveluyksiköissä työskentelevien esihenkilöiden toimesta.

Henkilöstöpäällikön viran lakkaamisen yhteydessä tulee arvioitavaksi henkilön irtisanomisen mahdollisuudet. Asiaa säätelee Laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta 304/2003:

37 §

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

Virkasuhde voidaan irtisanoa, kun viranhaltijan tehtävät ovat vähentyneet olennaisesti ja pysyvästi taloudellisista syistä, työnantajan tai asianomaisen yksikön tehtävien uudelleen järjestelyn vuoksi taikka muista niihin verrattavista syistä. Irtisanominen edellyttää lisäksi, ettei viranhaltijaa voida ammattitaitoonsa ja kykyynsä nähden kohtuudella sijoittaa toiseen virkasuhteeseen tai ottaa sellaiseen työsuhteeseen, jonka tehtävät eivät olennaisesti poikkea viranhaltijan tehtävistä, tai kouluttaa uusiin tehtäviin.

Edellä 1 momentissa tarkoitettua perustetta irtisanomiseen ei katsota olevan ainakaan silloin, kun:

1) irtisanomista on edeltänyt tai seurannut uuden henkilön ottaminen samankaltaisiin tehtäviin eikä työnantajan toimintaedellytyksissä ole vastaavana aikana tapahtunut muutoksia; tai
2) irtisanomisen syyksi ilmoitetut tehtävien uudelleenjärjestelyt eivät tosiasiallisesti vähennä työnantajalla tarjolla olevia tehtäviä tai muuta tehtävien laatua.

Päättäneiden yhteistoimintaneuvottelujen ja valtuustossa päätettyjen sopeutustoimien jälkeen mahdollisesti avoimeksi tulleiden virkojen tai tehtävien osalta kaupungilla on velvoite selvittää ja tarjota niitä irtisanomisuhan alla olevalle edellyttäen, että henkilön osaaminen, aiempi työkokemus tai mahdollisesti lisäkoulutuksen kautta hankittava osaaminen tehtävän tai viran vastaanottamisen mahdollistaa.

Kaupungilla on tällä hetkellä kaksi avoinna olevaa virkaa, jotka henkilöstöpäällikön viran lakkaamisen yhteydessä irtisanomisuhan alla olevalle henkilölle voidaan velvoitteen mukaisesti tarjota ja päättää, voidaanko henkilö siirtää johonkin näistä:

Resurssipäällikkö (virkaluettelon mukaan kelpoisuusehtona soveltuva korkeakoulututkinto)

Hyvinvointipäällikkö (virkaluettelon mukaan kelpoisuusehtona ylempi korkeakoulututkinto)

Avooinna olevat hyvinvointijohtajan ja johtavan rehtorin virat edellyttävät rehtorin pätevyyttä, jonka vuoksi näiden virkojen osalta viran tarjoamiseen kelpoisuusehtojen jäädessä täyttymättä ei ole edellytyksiä.

Henkilöstöpäällikköä on kuultu viran lakkaamisen yhteydessä 25.9.2025 ja tässä tilaisuudessa hän ilmoitti olevan kiinnostunut hyvinvointipäällikön virasta ja hänen mukaansa hän olisi soveltuva siirrettäväksi virkaan. Työnantajaa kuulemistilaisuudessa edustaneen kaupunginjohtajan mukaan hän olisi näistä kahdesta virasta soveltuvampi resurssipäällikön virkaan aiemman työkokemuksensa perusteella.

Kuitenkin laintulkinnan ja oikeustapauksien perusteella työnantajan on tarjottava avoinna olevista viroista irtisanottavalle kaikkia avoinna olevia virkoja, joiden kelpoisuusehdot hän täyttää. Työnantajan tulee tarjota ensisijaisesti virkoja, jotka lähinnä vastaavat irtisanottavan viran kelpoisuusvaatimuksia, työtehtäviä ja palkkaustasoa.

Työnantajan tulisi erityisesti perustella miksi irtisanottavalle tarjottaisiin vain jotakin avoinna olevista viroista, eikä kaikkia kelpoisuusehdot täyttäviä. Tällainen perustelu voisi lähinnä olla viran sijoittuminen kokonaan toiselle erityisosaamista vaativalle tehtäväalueelle, jossa on esimerkiksi lakiin perustuvia yksilöityjä osaamisvaatimuksia. Tässä tapauksessa hyvinvointipäällikön viran kohdalla tällaisia perusteluja ei ole todettavissa.

Edellä olevan perusteella henkilöstöpäällikkö on siirrettävä hyvinvointipäällikön virkaan hänen antamansa suostumuksen mukaisesti 1.1.2026 alkaen.

Yritysvaikutusten arviointi: Virkasiirrolla ei ole yritysvaikutuksia alueen yrityksiin.

Kaupunginjohtajan esitys

Kaupunginhallitus päättää, että:

1) henkilöstöpäällikön virka lakkaa 1.1.2026 alkaen ja se poistetaan kaupungin virkaluettelosta ja;

2) henkilöstöpäällikkö Heli Huhtamäki siirretään hyvinvointipäällikön virkaan 1.1.2026 alkaen.

Kaupunginjohtajan muutettu esitys

Asia palautetaan jatkovalmisteluun.

Päätös

Kaupunginjohtajan muutettu esitys hyväksyttiin yksimielisesti.

Hallintojohtaja ilmoitti esteellisyydestä (intressijäävi) ja poistui kokouksesta tämän pykälän käsittelyn ajaksi. Pöytäkirjanpitäjänä toimi kaupunginjohtaja.

Jakelu

KH 25.11.2025
4668/01.01.00/2025

Valmistelija

kaupunginjohtaja Tomi Timonen, p. 050 454 8230

Henkilöstöpäällikön viran lakkauttamisasiaa käsiteltäessä kaupunginhallituksen kokouksessa (28.10.2025 § 344) työntajalla oli asiaa valmisteltaessa käytettävissään osin virheellistä ja puutteellista tietoa. Tältä osin asiaa selostetaan tarkemmin seuraavassa.

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

Laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta 304/2003 37 §

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet:

Virkasuhde voidaan irtisanoa, kun viranhaltijan tehtävät ovat vähentyneet olennaisesti ja pysyvästi taloudellisista syistä, työnantajan tai asianomaisen yksikön tehtävien uudelleen järjestelyn vuoksi taikka muista niihin verrattavista syistä.

Pudasjärven kaupungin tilinpäätökset ovat olleet vahvasti negatiivisia viime vuosina. Kaupunginvaltuusto on kokouksessaan 26.5.2025 käsitellyt vuoden 2024 tilinpäätöstä. Tuloksen käsittelyerien jälkeen tilikauden alijäämäksi muodostui -571 193 euroa. Alijäämä -571 193 euroa siirrettiin yli/alijäämätilille. Yli/alijäämätilillä oli edellisten tilikausien alijäämä -950 050 euroa. Yli/alijäämätilin alijäämäksi muodostui - 1 521 243 euroa.

Kuntalain 110 §:n mukaan kunnan taseeseen kertynyt alijäämä tulee kattaa enintään neljän vuoden kuluessa tilinpäätöksen vahvistamista seuraavan vuoden alusta lukien. Tässä määräajassa tulee kattaa myös talousarvion laadintavuonna tai sen jälkeen kertynyt alijäämä. Kunnan tulee taloussuunnitelmassa päättää yksilöidyistä toimenpiteistä, joilla alijäämä mainittuna ajanjaksona katetaan.

Kaupunginvaltuusto on kokouksessaan 9.12.2024 hyväksynyt osana talousarviota talouden sopeuttamisohjelman vuosille 2025-2028. Sopeuttamisohjelma on talousarviokirjan osa (luku 1.6 ALIJÄÄMÄN

KATTAMISTA KOSKEVAT TOIMENPITEET). Kaupunginhallitus on lisäksi päättänyt 26.11.2024, että yhteistoiminnassa neuvoteltujen organisaatio- ja palvelurakennemuutosten täsmennyttä alkuvuodesta 2025 talousarviomuutos tuodaan käsiteltäväksi kaupunginhallitukselle 4/2025 ja valtuustolle 5/2025.

Valmistelun edetessä asioita on käsitelty yhteistoiminnassa henkilöstön kanssa. Yhteistoimintaneuvottelujen kohteena olevat sopeutustoimet koskivat tässä vaiheessa vuosia 2025-2026.

Yhteistoimintaneuvottelut koskivat koko Pudasjärven kaupungin henkilöstöä ja kaikkia toiminta-alueita sekä niiden työyksiköitä (hallinnon toiminta-alue, hyvinvointi- ja sivistyksen toiminta-alue ja tekninen ja ympäristön toiminta-alue), yhteensä 265 työntekijää (henkilöstömäärä 1.11.2024). Neuvottelujen alussa arvioitu henkilötyövuosien vähennys oli 21 henkilötyövuotta ja tavoiteltu henkilöstökulujen vähennys oli 1,1 miljoonaa euroa vuosille 2025 -2026. Henkilöstötyövuosien vähennykset suunniteltiin hoidettavan pääsääntöisesti eläköitymisien ja määräaikaistamien kautta. Tehtäviä yhdistettäisiin, jaettaisiin muiden työntekijöiden kesken tai tehtäviä ei täytettäisi tehtävien vapautumisen myötä.

Neuvottelujen aluksi linjattiin, että Pudasjärven kaupunki ei tule käyttämään lomautuksia henkilöstövähennyksiin liittyen, joita on mainittu Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella 13.4.2007/449. Henkilöstövähennyksiä voidaan hakea esim. organisaatorakenteen muutoksen ja palvelujen uudelleen järjestämisen, ulkoistuksen (esim. liikkeen luovutus), osa-aikaistamisen ja irtisanomisten kautta. Yhteistoimintaneuvottelut koskevat niin henkilöstövähennyksiä kuin organisaatorakenteen muutosta ja palvelujen uudelleen järjestämistä sekä työnantajan harkitsemia, työnjohtovallan piiriin kuuluvia muutoksia työn organisoinnissa, työtehtävissä, työmenetelmissä ja työtilojen järjestelyissä. Neuvotteluissa on kyse henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavista muutoksista ja toimenpiteillä on oletettavasti olennaisia henkilöstövaikutuksia.

Neuvotteluesityksessä ja lopulta kaupunginvaltuuston 26.5.2025 talouden sopeuttamisohjelman toteuttamista koskevassa päätöksessä päädyttiin lopputulokseen, että esitettävät toimenpiteet vähentävät voimaan astuttuaan kaupungin henkilöstöä 16 henkilötyövuodella, joista irtisanomisperusteista vähennystä kohdistuu henkilöstöön 3,66 htv:tä.

Tuotannollis-taloudellisista syistä Kaupunginvaltuusto on päättänyt osana talouden sopeuttamistoimia henkilöstön kanssa käytyjen YT-neuvottelujen jälkeen supistaa henkilöstöhallinnon ja työsuojelun resurssointia ja järjestää tehtävät uudelleen niin, että järjestelyllä saadaan n. 60 t€ vuosittaiset säästöt. Merkittävä osa tästä säästöstä on tarkoitus saavuttaa **henkilöstöpäällikön viran lakkauttamisella**. Virkojen lakkauttamisessa toimivalta on kaupunginhallituksella, jonka tulee valtuuston päätöksen mukaisesti päättää asiasta tarkemmin.

Kaupunginvaltuuston linjauspäätös 26.5.2025 § 28:

Kohta 11. Hallintotoiminnan kustannuksien vähentäminen

Vaikutus toimintakatteeseen toimintaa uudelleen järjestämällä ja/tai palveluja supistamalla tai lakkauttamalla arvioitiin olevan -85 t € vuodesta 2026 alkaen. Valmistelluissa sopeutustoimissa mukana on HR-tehtävien

uudelleenjärjestely (henkilöstöpäällikön viran lakkauttaminen ja tehtävien jako organisaatiossa), ostolaskutuksen siirtäminen kaupungin omaksi työksi palveluntuottajalta 1.10.2025 alkaen, rempparyhmän toiminnan lopettaminen v. 2025 sekä edunvalvonnan siirtäminen vuokratiloista kaupungin tiloihin 1.10.2025 alkaen. Tarkentunut toimintakatteen alentuminen kohdistuu jo vuodelle 2025 -20 t € ja vuodesta 2026 eteenpäin -153 t €. Arvioitu htv-vähennys 2.

Kaupunginvaltuuston 26.5.2025 hyväksymän uuden hallintosäännön mukaisesti jatkossa palvelualuejohtajista hallintojohtaja (hallintosääntö § 30) vastaa pääosasta henkilöstöhallintoon ja sen järjestämiseen liittyvistä asioista.

Käytännössä jatkossa merkittävä osa henkilöstöhallinnon käytännön operatiivisista asioista hoidetaan kaupungin eri palvelualueilla ja palveluyksiköissä työskentelevien esihenkilöiden toimesta.

Kaupungin henkilöstömäärä on ollut voimakkaasti laskeva (hlömäärä 31.12.):

v. 2020 vakinaiset 235, määräaikaiset 155, yhteensä 384
v. 2021 vakinaiset 250, määräaikaiset 138, yhteensä 388
v. 2022 vakinaiset 257, määräaikaiset 123, yhteensä 380
v. 2023 vakinaiset 234, määräaikaiset 115, yhteensä 349
v. 2024 vakinaiset 217, määräaikaiset 90, yhteensä 307

Kaupunki on toteuttanut tällä vuosikymmenellä kaksi laajaa talouden sopeutusohjelmaa, useammat yhteistoimintaneuvottelut, lomautuksia, merkittäviä organisaatiomuutoksia ja heikon taloustilanteen vuoksi joutunut myös myymään omaisuuttaan sekä nostamaan tuloveroprosentin ylimpään mahdolliseen tasoon, pyrkien kuitenkin välttämään kriisikuntakriteerien täyttymistä. Kaupungin lainakanta on käynyt hetkellisesti kestäättömällä tasolla ja on kuntavertailussa edelleen korkea.

Talouden sopeuttamisohjelmassa vielä tarkemmin linjaamatta olevat vuosille 2027 ja 2028 suunnitellut sopeutustoimet edellyttävät toimien kohdistamista kaikkiin kululajeihin, myös henkilöstökuluihin. Virkavalmistelussa on arvioitu, että sopeutustoimien mittaluokka tulee olemaan 1,5 miljoonaa euroa.

Kevään 2025 aikana käytyjen yhteistoimintaneuvottelujen ja tarkemman sopeutusohjelman valmistelutyön johdosta päätettiin kaupunginvaltuustossa 26.5.2025, että tuotannollis-taloudellisista syistä henkilöstöpäällikön virka voidaan sopeutustoimena lakkauttaa ja tehtävät uudelleen järjestää organisaatiossa. Perusteena lakkautukselle ovat henkilöstömäärän merkittävän vähenemisen myötä tosiasiallisesti vähentyneet HR-tehtävät koko organisaation tasolla ja lakkauttamisesta kertyvä taloudellinen säästö tehtäviä uudelleen organisoitaessa.

Virassa vaadittavat kelpoisuusvaatimukset

Aiemmassa käsittelyssä avoinna olevien hyvinvointipäällikön ja resurssipäällikön virkojen kelpoisuusvaatimuksena käytettiin vain virkaluettelossa ollutta vähimmäistutkintovaatimusta, eikä virkojen tosiasiallisia kelpoisuusvaatimuksia, joista työnantaja on aiemmin päättänyt. Avoinna oleviin virkoihin siirtämisen mahdollisuutta tulee

arvioida kelpoisuusvaatimuksien osalta laajemmin kuin valmistelussa aiemmin tehtiin.

HE 196/2002

Laki kunnallisesta viranhaltijasta; yksityiskohtaiset perustelut

”37 §. Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet.

Pykälän 1 momentin mukaan työnantaja ei saisi irtisanoa virkasuhdetta taloudellisista tai tuotannollisista syistä, vaikka viranhaltijalle määrätty työtehtävät olisivatkin vähentyneet sekä olennaisesti että pysyvästi, vaan työnantajalla olisi pykälässä säädetty velvollisuus sijoittaa viranhaltija toiseen virkasuhteeseen tai ottaa sellaiseen työsuhteeseen, jonka tehtävät eivät olennaisesti poikkea viranhaltijan tehtävistä taikka kouluttaa uusiin tehtäviin. Säännöksen mukainen uudelleensijoitusvelvoite koskisi vain sellaisia virkasuhteita ja työtehtäviä, joita kunnassa on jo olemassa. Sijoittaminen toiseen virkasuhteeseen edellyttäisi, että irtisanottava viranhaltija täyttää asianomaiset kelpoisuusvaatimukset. Viranhaltijalle tulisi tarjota ensisijaisesti sellaista virkaa tai virkasuhdetta, joka lähinnä vastaa hänen entistä virkasuhdettaan ja tämän jälkeen muuta virkasuhdetta, johon hän on ammattitaitonsa ja kykyjensä puolesta sopiva. Viranhaltijan tulee täyttää tarjottavan virkasuhteen kelpoisuusvaatimukset.”

Työnantaja on velvoitettu aina ennen irtisanomista tarkastelemaan virkamiehen mahdollista uudelleen sijoittamista toiseen virkasuhteeseen tai työsuhteeseen sekä kouluttamista uusiin tehtäviin. Virkamiehen irtisanominen ei ole sallittua, jos hänet voidaan sijoittaa tai kouluttaa toisiin tehtäviin. (Virkamieslaki 5 §, 27.4 §; viranhaltijalaki 37.1 §) Vasta, jos sijoittaminen tai muut ensisijaiset irtisanomisen välttävät toimet eivät ole mahdollisia, virkamies voidaan irtisanoa virastaan.

Virkamiehen uudelleensijoittamisen ja kouluttamisen lähtökohta on, että sen täytyy olla virkamiehen ammattitaitoon ja kykyyn nähden kohtuullista (virkamieslaki 27.4 §; viranhaltijalaki 37.1 §). Uudelleensijoittamisen ja kouluttamisen mahdollisuutta ja kohtuullisuutta on tutkittava aina tapauskohtaisesti ottaen huomioon virkamiehen aikaisempi koulutus ja kyvyt. Uudelleensijoittaminen tapahtuu olemassa oleviin ja avoimiin virkasuhteisiin tai työtehtäviin. Työnantajan ei tarvitse virkamiehen sijoittamisen vuoksi perustaa uutta virkaa tai työtehtävää.

Työnantajan on aktiivisesti etsittävä virkamiehelle uutta tehtävää tai muita mahdollisia irtisanomisen korvaavia järjestelyitä. Virkamiehelle on ensisijaisesti tarjottava virkaa, joka on samankaltainen kuin hänen aikaisempi virkansa oli. Jos vastaavaa tai siihen rinnastettavaa virkaa ei ole tarjolla, työnantaja voi tarjota virkamiehelle vaatimattomampaa virkaa. Virkamiehen on ammattitaitonsa tai kykyjensä puolesta täytettävä uuden viran kelpoisuusvaatimukset. Työnantajalla ei ole velvollisuutta tarjota virkamiehelle tointa, joka olennaisesti ylittää hänen ammattitaitonsa.

Kunnan virkamies voidaan sijoittaa työsuhteeseen, jos vastaavaa uutta virkasuhdetta ei ole mahdollista järjestää. Kunnan virkamiehen sijoittaminen työsuhteeseen on mahdollista, jos uuden työn tehtävät eivät olennaisesti poikkea hänen aikaisemmista virkatehtävistään. Olennaisena poikkeamisena ei pidetä työsuhteesta puuttuvaa julkisen vallan käyttöä, jota virkamiehelle on virkasuhteessa kuulunut.

Kunnallisen esimiehen virkasuhdeopas; KT työnantajat 2015:

”Perustuslain mukaiset yleiset nimitysperusteet julkisiin virkoihin ovat taito, kyky ja koeteltu kansalaiskunto.

- Taidolla tarkoitetaan lähinnä koulutuksen tai työkokemuksen avulla hankittuja tietoja ja taitoja.
- Kyvyllä viitataan yleisesti tuloksellisen työskentelyn edellyttämiin henkilön ominaisuuksiin kuten luontaiseen lahjakkuuteen, järjestelykykyyn, aloitteellisuuteen ja muihin vastaaviin tehtävien hoitamisen kannalta tarpeellisiin kykyihin.
- Koetellulla kansalaiskunnolla tarkoitetaan yleisessä kansalaistoiminnassa saatuja viran hoidon kannalta merkityksellisiä ansioita sekä nuhteetonta käytöstä.

Sanalla kansalaiskunto ei viitata Suomen kansalaisuuteen. Kunnalliseen virkasuhteeseen nimittäminen ei edellytä Suomen kansalaisuutta. Kunnalliseen virkasuhteeseen voidaan ottaa vain 18 vuotta täyttänyt henkilö.

Virkaan valittavalla tulee yleisen kelpoisuuden lisäksi olla erikseen säädetty tai kunnan päättämä erityinen kelpoisuus. Kunnallisten viranhaltijoiden erityisistä kelpoisuusvaatimuksista säädetään mm. pelastuslain (379/2011) 57 §:ssä, ja valtioneuvoston asetuksessa pelastustoimesta (407/2011) 6 ja 7 §:ssä, opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista annetussa asetuksessa (986/1998) ja sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusehdoista annetussa laissa (272/2005).

Erytisistä kelpoisuusvaatimuksista voidaan poiketa silloin, kun siitä on erikseen säädetty tai kyseessä on viran määräaikainen täyttäminen.

Kunta voi erityisestä syystä päättää erityisten kelpoisuusvaatimusten osalta, että määräaikaiseen virkasuhteeseen (esim. sijaisuus, avoimen viran hoito) voidaan valita myös henkilö, jolla ei ole erityistä kelpoisuutta esimerkiksi silloin, kun työvoimapulan vuoksi ei ole saatavissa kelpoisuusvaatimukset täyttäviä henkilöitä, mutta virkasuhdetta hoitamaan on kuitenkin välttämättömästi saatava henkilö. Poikkeaminen erityisistä kelpoisuusvaatimuksista ei kuitenkaan ole mahdollista silloin, kun kysymyksessä on henkilön ottaminen toistaiseksi voimassa olevaan virkasuhteeseen.

Niiden virkasuhteiden osalta, joiden erityistä kelpoisuutta ei ole erikseen säädetty, työnantaja voi itse määrätä ne kelpoisuusvaatimukset, joita se pitää kunkin virkasuhteen osalta tarpeellisena.

- Kelpoisuusvaatimukset voivat sisältyä johtosääntöihin, viran perustamispäätökseen tai erillisiin päätöksiin.
- Erityisenä kelpoisuusvaatimuksena voi olla esim. määrätty tutkinto, koulutus tai aikaisempi kokemus työelämässä.
- Työnantaja päättää virkasuhteeseen vaadittavasta kielitaidosta. Viranhaltijalla tulee kuitenkin olla vähintään sellainen kielitaito, jota virkasuhteen menetyksellinen hoitaminen edellyttää. Valintaa tekevän viranomaisen on myös huomioitava kielilain vaatimukset kaksikielisen palvelun tarjoamiseksi.

Työnantaja voi päätöksillään tiukentaa laissa tai asetuksessa säädettyjä kelpoisuusvaatimuksia, mutta ei lieventää niitä.”

Hyvinvointipäällikön viran kelpoisuusvaatimukset

Pudasjärven kaupunginhallitus on päättänyt 26.8.2025 § 271, että hyvinvointipäällikön viran kelpoisuusvaatimus on kaupungin virkaluettelon mukaisesti *ylempi korkeakoulututkinto* ja että viran hoitaminen *edellyttää aikaisempaa kokemusta hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen kokonaisuudesta*. Näitä kahta vaatimusta voidaan pitää hyvinvointipäällikön viran tosiasiallisina kelpoisuusvaatimuksina, jotka virkaan siirrettävän tulee täyttää.

Lisäksi kaupunginhallituksen päätöksessä muista viran kelpoisuuteen liittyvistä edellytyksistä on, että hyvinvointipäälliköllä toivotaan olevan riittävää talous- ja hankeosaamista, hyviä vuorovaikutustaitoja sekä kokemusta esihenkilötyöstä.

Hyvinvointipäällikön virkaa perustettaessa vuonna 2020 (KH 12.5.2020 § 152) viran kelpoisuusvaatimukset olivat tuolloin soveltuva ylempi korkeakoulututkinto ja aiempi kokemus hyvinvointipalveluiden tehtäväalueelta.

Edellä olevan lisäksi on huomioitava, että Pudasjärven hallintosäännön mukaan hyvinvointipäällikkö johtaa kirjastopalveluita (Pudasjärven kaupungin hallintosääntö § 31), ja laki yleisistä kirjastoista 17 § määrittelee kirjaston johtotehtävissä olevan pätevyydestä:

”Kunnan kirjastolaitosta johtavalta vaaditaan virkaan tai tehtävään soveltuva ylempi korkeakoulututkinto, johtamistaito ja hyvä perehtyneisyys kirjastojen tehtäviin ja toimintaan.”

Laki yleisistä kirjastoista 1492/2016

17 §

Osaaminen ja johtaminen

Yleisellä kirjastolla tulee olla riittävä määrä kirjasto- ja informaatioalan koulutusta saanutta ja muuta henkilöstöä. Asiantuntijatehtävässä toimivalta edellytetään soveltuvaa korkeakoulututkintoa, jollei tehtävän luonteesta muuta johdu.

Kunnan kirjastolaitosta johtavalta vaaditaan virkaan tai tehtävään soveltuva ylempi korkeakoulututkinto, johtamistaito ja hyvä perehtyneisyys kirjastojen tehtäviin ja toimintaan.

Resurssipäällikön viran kelpoisuusvaatimukset

Viran kelpoisuusvaatimus kaupungin virkaluettelossa on alempi korkeakoulututkinto.

Virkaa perustettaessa 12.4.2022 § 140 kaupunginhallituksessa päätettiin, että virkaan kelpoisuusvaatimus olisi *soveltuva korkeakoulututkinto* ja viran pätevyysvaatimuksissa tulisi olla, että virkaan valittavalta *edellytetään osaamista hankinnoista* ja lisäksi käytännön työkokemusta vähintään yhdestä seuraavasta asiakokonaisuudesta; *ICT-asiantuntija, kuntien*

valmius- ja varautusmissuunnittelu, liikenneturvallisuusasiat tai kuntien vakuutusasiat.

Hallintojohtajan laittaessa viranhaun auki virkaa täytettäessä kesällä 2025 aukijulistamispäätöksessä resurssipäällikön viran kelpoisuusvaatimuksena oli *soveltuva korkeakoulututkinto sekä edellytys osaamisesta hankinnoista, ICT-asioista ja hyviä vuorovaikutustaitoja.*

Henkilöstöpäällikön viran lakkauttaminen ja mahdollisuus siirtämisestä avoimiin virkoihin (hyvinvointipäällikkö ja resurssipäällikkö)

Päätettäessä henkilöstöpäällikön viran lakkauttamisesta ja mahdollisuudesta irtisanoa henkilö taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla lain kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta 304/2003 § 37:n mukaisesti tulee arvioida:

1. Voidaanko henkilöstöpäällikkö ammattitaitonsa ja kykyjensä puolesta sijoittaa Pudasjärven kaupungilla avoinna oleviin hyvinvointipäällikön tai resurssipäällikön virkoihin.

Hänelle tulee tarjota ensisijaisesti sellaista virkaa tai virkasuhdetta, joka lähinnä vastaa hänen entistä virkasuhdetta ja vasta tämän jälkeen tarjota muuta virkasuhdetta, johon hän on ammattitaitonsa ja kykyjensä puolesta sopiva.

Tässä järjestyksessä ensin tulee tarjottavaksi ja kelpoisuusvaatimuksien osalta selvitettäväksi hyvinvointipäällikön virkaan siirtämisen mahdollisuus ja vasta tämän jälkeen mahdollisuus sijoittaa hänet resurssipäällikön virkaan.

2. Tässä yhteydessä tulee arvioida, täyttääkö hän jommankumman viran kaupungin asettamat tosiasialliset kelpoisuusvaatimukset. Tässä yhteydessä kelpoisuusvaatimuksien vähimmäistasona voidaan pitää tutkintovaatimusta ja muita vaatimuksia, joita viranhaltijalta edellytetään. Eduksi luettavia tai toivottuja ominaisuuksia ei arvioida.

3. Todettaessa, että hän täyttää jommankumman viran kelpoisuusvaatimukset, hänet siirretään siihen virkaan. Ensi sijaisesti hyvinvointipäällikön virkaan ja toissijaisesti resurssipäällikön virkaan. Jos todetaan, että hän ei nykyisellään täytä kummankaan viran kelpoisuusvaatimuksia, on arvioitava, voidaanko hänet kouluttaa siten, että hän täyttäisi vaaditut kelpoisuusvaatimukset.

Työnantajan velvollisuus kouluttaa viranhaltija uusiin tehtäviin koskee sellaisia tehtäviä, joihin kouluttamista voidaan pitää viranhaltijan kykyihin sekä työnantajan tarpeeseen nähden tarkoituksenmukaisena ja kohtuullisena.

4. Arvioinnissa on otettava lisäksi huomioon, miten irtisanottava henkilö on ollut halukas aktiivisesti selvittämään osaamistaan ja kelpoisuuttaan avoinna oleviin virkoihin.

Oheismateriaalina toimitetaan kaupunginhallituksen jäsenille jaettavaksi tarkempi selvitys irtisanottavan henkilöstöpäällikön kelpoisuudesta avoimiin virkoihin. Salassa pidettävä JulKL 24 §, sisältää henkilöarviointia.

Tiivistelmänä tarkemmasta kelpoisuusvaatimusten arvioinnista voidaan todeta, että työnantajan tulkinnan mukaan irtisanottava henkilöstöpäällikkö ei täytä hyvinvointipäällikön viran edellytyksenä olevaa aiempaa kokemusta hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen kokonaisuudesta.

Vaikka asiaa ei ole ehdottomina kelpoisuusvaatimuksina viran täytön yhteydessä aiemmin huomioitu, merkitystä on myös sillä, että irtisanottavalla henkilöstöpäälliköllä ei työnantajan käsityksen mukaan ole hyvää perehtyneisyyttä kirjastojen tehtäviin ja toimintaan, joka on tosiasiallisesti lainsäädännön vaatima edellytys virassa toimimiseen. Tältä osin avoimen viran täytössä tulee kelpoisuusvaatimuksia jatkossa täydentää.

Resurssipäällikön viran kelpoisuusvaatimuksista irtisanottava henkilöstöpäällikkö ei täytä työnantajan käsityksen mukaan siltä osin, että hän ei täytä edellytystä osaamisesta hankinnoista eikä myöskään edellytystä osaamisesta ICT-asioista.

Irtisanottavan henkilön velvollisuus aktiivisesti myötävaikuttaa kelpoisuutensa osoittamisessa

Lakkautettavan henkilöstöpäällikön virassa toimiva henkilö ei ole aktiivisesti halunnut selvittää aiempaa (ja nykyistäkään) osaamistaan. Työnantajan on tämän vuoksi ollut vaikeaa selkeästi todeta, että onko hänellä jotakin siirtomahdollisuuden kohteena olevien virkojen kelpoisuusvaatimusta vai ei. Kuitenkin työnantajalla on mahdollisuus tässäkin tilanteessa olettaa, että selvityksen ja arvioinnin kohteena olevat kelpoisuusvaatimukset eivät kaikilta osin täyty. Tätä tulkintaa vahvistaa myös viranhaltijan haluttomuus tarkemmin selvittää asiaa.

Virkasuhteen päättäminen kunnassa, Joel Uusi-Oukari 2022, s. 275

"Kelpoisuusvaatimusten täyttyminen

Viranhaltijan sijoittaminen toiseen virkasuhteeseen edellyttää, että irtisanottava viranhaltija täyttää asianomaiset kelpoisuusvaatimukset. (HE 196/2002 vp, s.59) Jos viranhaltija ei pyynnöstä huolimatta osoita ajoissa täyttävänsä avoimen viran kelpoisuusvaatimuksia, työntarjoamisvelvoitetta ei katsota laiminlyödyksi viranhaltijan selvittäessä vasta myöhemmin, että hän täyttää kelpoisuusehdot. Vaikka uudelleen sijoittaminen edellyttää työnantajalta aktiivisia toimenpiteitä, kelpoisuuden selvittäminen muuhun virkaan ei välttämättä ole mahdollista ilman viranhaltijan omaa myötävaikutusta."

Virkasuhteen päättäminen kunnassa, Joel Uusi-Oukari 2022, s. 278

"Irtisanottavan viranhaltijan kelpoisuutta ja sopivuutta muuhun

virkasuhteeseen voidaan selvittää haastattelulla tai pyytämällä muita selvityksiä viranhaltijan osaamisesta tai kokemuksesta. Jos viranhaltija ei suostu toimittamaan työnantajan pyytämiä selvityksiä tai osallistumaan haastatteluun, se voi estää viranhaltijan sijoittamisen tai kouluttamisen kyseiseen tehtävään." KHO 21.12.2018/6170.

Koulutusmahdollisuus

Koska henkilöstöpäällikön virassa toimiva henkilö ei täytä työnantajan arvion mukaan kummankaan viran kelpoisuusvaatimuksia, seuraavaksi tulee arvioida, voidaanko hänet kouluttaa puuttuvien vaatimusten osalta.

Virkamiehen uudelleensijoittamisen ja kouluttamisen lähtökohta on, että sen täytyy olla virkamiehen ammattitaitoon ja kykyyn nähden kohtuullista (virkamieslaki 27.4 §; viranhaltijalaki 37.1 §). Uudelleensijoittamisen ja kouluttamisen mahdollisuutta ja kohtuullisuutta on tutkittava aina tapauskohtaisesti ottaen huomioon virkamiehen aikaisempi koulutus ja kyvyt. Uudelleensijoittaminen tapahtuu olemassa oleviin ja avoimiin virkasuhteisiin tai työtehtäviin. Työnantajan ei tarvitse virkamiehen sijoittamisen vuoksi perustaa uutta virkaa tai työtehtävää.

Virkamiehen uudelleen sijoittamisen ja kouluttamisen mahdollisuutta on arvioitava aina tapauskohtaisesti. Asiasta löytyy oikeustapauksia, joista alla yksi KHO:n ratkaisu.

KHO:2023:28 Kunnallinen viranhaltija – Irtisanominen – Taloudelliset ja tuotannolliset syyt – Kouluttamisvelvollisuus

”Korkeimmassa hallinto-oikeudessa oli ratkaistavana, oliko B:n kaupungilla ollut lainmukainen peruste irtisanoa A:n kirjasto- ja museopalveluiden tiimivastaavan virkasuhde taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla siitä huolimatta, että kaupungilla oli irtisanomisaikana ollut avoinna viestintäasiantuntijan työsopimussuhteinen tehtävä. Kysymys oli erityisesti sen arvioimisesta, olisiko A voitu ammattitaitoonsa ja kykyynsä nähden kohtuudella kouluttaa viestintäasiantuntijan tehtävään irtisanomisen välttämiseksi.

Työnantajan velvollisuus kouluttaa viranhaltija uusiin tehtäviin koskee sellaisia tehtäviä, joihin kouluttamista voidaan pitää viranhaltijan kykyihin sekä työnantajan tarpeeseen nähden tarkoituksenmukaisena ja kohtuullisena. Olennaista on tällöin arvioida, pystyisikö irtisanomisuhan alla oleva viranhaltija ammattitaitonsa ja kykyjensä perusteella suoriutumaan kohtuullisen koulutuksen jälkeen tarjolla olevasta tehtävästä. Koulutuksen kohtuullisuutta arvioitaessa otetaan erityisesti huomioon koulutuksen vaatima aika. Se, minkä kestoista koulutusta voidaan yksittäistapauksessa pitää kohtuullisena, riippuu tehtävän luonteesta, työnantajan tarpeista ja muista asian olosuhteista.

Viestintäasiantuntijan tehtävän keskeisestä sisällöstä sekä A:n ammattitaidosta, koulutuksesta ja työkokemuksesta saadun selvityksen perusteella tehtävään kouluttamiseen olisi vaadittu työnantajan tarpeiden kannalta kohtuuttoman pitkä aika. B:n kaupunki ei siten ollut laiminlyönyt uudelleensijoittamis- ja kouluttamisvelvollisuuttaan sillä perusteella, että A:lle ei ole tarjottu viestintäasiantuntijan tehtävää irtisanomisen välttämiseksi.

Laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta 37 § 1 momentti2

Tässä tapauksessa tulee arvioitavaksi, voiko työnantaja kohtuullisin toimenpitein kouluttaa henkilöä puuttuvien kelpoisuusvaatimusten osalta:

Hyvinvointipäällikkö; aikaisempaa kokemusta hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen kokonaisuudesta

Hyvinvointipäällikön viran keskeisenä kelpoisuusvaatimuksena on aikaisempaa kokemusta hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen kokonaisuudesta. Lisäksi viran hoitajalta edellytetään käytännössä hyvää perehtyneisyyttä kirjastojen tehtäviin ja toimintaan.

Kumpaakaan kelpoisuusvaatimuksista ei voida täyttää työnantajan käsityksen mukaan kouluttautumisella kohtuullisin toimenpitein ja kohtuullisessa ajassa. Aikaisempaa työkokemusta hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen kokonaisuudesta ei ole saavutettavissa lainkaan pelkän kouluttautumisen kautta. Myöskään hyvää perehtyneisyyttä kirjastojen tehtäviin ja toimintaan ei ole saavutettavissa kohtuullisin toimenpitein kouluttautumisella.

Resurssipäällikkö; edellytetään osaamista hankinnoista ja ICT-asioista

Osaaminen hankinnoista kertyy työnantajan näkemyksen mukaan sekä vahvasta koulutus pohjasta että käytännössä kertyneestä työkokemuksesta. Pelkästään hankintakoulutuksien suorittaminen, mikä voisi olla mahdollista kohtuullisin toimenpitein ja kohtuullisessa ajassa (6-9 kk?) ei vielä kuitenkaan anna riittävää osaamista nimenomaan kunnallisista hankinnoista. Hankintalainsäädännön osaaminen ja käytännössä osoitettu konkreettisten monipuolisten hankintatoimeksiantojen ja prosessien suorittaminen tarjouspyynnöstä hankintapäätökseen ja varsinaisen hankinnan toteuttamiseen, antavat vasta työnantajan näkemyksen mukaan riittävän osaamisen, joka virkaan tältä osin vaaditaan.

Osaaminen ICT-asioista on kunta-alalla laaja käsite ja tämän tehtäväkokonaisuuden asiantuntijuusvaatimukset koko ajan lisääntyvät. Kaupungilla on tarpeeseen nähden liian vähän ICT-osaamista ja siinä mielessä resurssipäällikkö on aivan keskeinen asiantuntija koko kaupungin organisaation kannalta. Työnantajan käsityksen mukaan riittävää osaamista ei ole kohtuullisin toimenpitein ja kohtuullisessa ajassa irtisanottavalla henkilöstöpäälliköllä mitenkään saavutettavissa kouluttautumisella.

Edellä olevan perusteella Pudasjärven kaupunki toteaa, että irtisanottavaa henkilöä ei ole mahdollista kohtuullisin toimenpitein ja kohtuullisessa ajassa kouluttaa puuttuvien kelpoisuusvaatimusten osalta kumpaankaan kaupungilla avoinna olevaan virkaan.

Kaupungilla avoinna olevat tai avoimeksi tulevat muut tehtävät

Pudasjärven kaupungin pitkään jatkuneet talouden haasteet ja useammat toteutetut sopeutusohjelmat ja niihin liittyneet yhteistoimintamenettelyt ovat vaikuttaneet siihen, että kaupungilla ei ole tällä hetkellä avoinna muita tehtäviä tai työnantajalla ei ole irtisanomishetkellä tiedossaan muita avoimeksi tulossa olevia tehtäviä, joihin irtisanottavaa henkilöä voisi mahdollisesti sijoittaa.

JOHTOPÄÄTÖKSET

Päätettäessä henkilöstöpäällikön viran lakkauttamisesta ja mahdollisuudesta irtisanoa henkilö taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla lain kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta 304/2003 § 37:n mukaisesti tulee arvioida:

1. Voidaanko irtisanottava henkilöstöpäällikkö ammattitaitonsa ja kykyjensä puolesta sijoittaa Pudasjärven kaupungilla avoinna oleviin hyvinvointipäällikön tai resurssipäällikön virkoihin?

Johtopäätös: henkilöä ei voida sijoittaa avoinna oleviin hyvinvointipäällikön tai resurssipäällikön virkoihin, sillä hän ei täytä virkojen kelpoisuusvaatimuksia.

2.Voidaanko irtisanottava henkilöstöpäällikkö kouluttaa puuttuvien kelpoisuusvaatimusten täyttämiseksi kohtuullisilla toimenpiteillä ja kohtuullisessa ajassa?

Johtopäätös: henkilöä ei voida kouluttaa puuttuvien kelpoisuusvaatimusten täyttämiseksi kohtuullisilla toimenpiteillä ja kohtuullisessa ajassa.

3.Koska henkilöä ei voida sijoittaa tai kouluttaa uuteen virkaan, eikä hänelle ole tarjota muitakaan työtehtäviä kaupungilla, tulee henkilö irtisanoa viran lakatessa.

Irtisanomisaika

Viranhaltijan virkasuhde päättyy irtisanomisen johdosta sen jälkeen kun häneen KVhL:n tai virkaehtosopimuksen mukaan noudatettava irtisanomisaika on päättynyt. Irtisanomisajoista voidaan sopia virkaehtosopimuksella ja näin on myös tehty. Näin ollen silloin kun virkaehtosopimuksessa on määräykset irtisanomisajoista noudatetaan niitä laissa säädettyjen sijasta.

Virkasuhteen irtisanomisajan pituus määräytyy virkasuhteen keston ja sen mukaan, kumpi osapuoli suorittaa irtisanomisen.

Työnantaja irtisanoo:

Palvelussuhde jatkunut keskeytymättä;

-enintään vuoden, irtisanomisaika 14 pv

-yli vuoden - enintään 4 vuotta, irtisanomisaika 1 kk

-yli 4 vuotta - enintään 8 vuotta, irtisanomisaika 2 kk

-yli 8 vuotta - enintään 12 vuotta, irtisanomisaika 4 kk

-yli 12 vuotta, irtisanomisaika 6 kk

Kunnan irtisanoessa viranhaltijan virkasuhteen irtisanomisaika on siis yhdestä kuukaudesta kuuteen kuukauteen palvelussuhteen keskeytymättömästä kestosta riippuen.

Henkilöstöpäällikkö on aloittanut virassa vuonna 2019, joten hänellä on kertynyt palvelussuhdetta keskeytyksettä Pudasjärven kaupungilla alle 8 vuotta, joten työnantajan irtisanoessa irtisanomisaika on 2 kk.

Kunnallisen esimiehen virkasuhdeopas; KT työnantajat 2015:

Irtisanomisaika alkaa kulua sitä päivää seuraavasta päivästä, jona irtisanominen on annettu tai saatettu tiedoksi. Irtisanominen annetaan tiedoksi viranhaltijalle henkilökohtaisesti tai, jollei tämä ole mahdollista, postitse kirjeellä (KVhL 43 §)

Oikaisuvaatimusaika

Viranhaltijan virkasuhteen päättämistä koskevista päätöksistä voidaan tehdä oikaisuvaatimus sekä hakea muutosta valittamalla kuntalain mukaisesti. Yhteistoimintamenettelyä koskevat erimielisyydet käsitellään kuitenkin yleisissä tuomioistuimissa.

Taloudellisin ja tuotannollisin perustein tehdystä irtisanomispäätöksestä oikaisuvaatimusaika alkaa kuitenkin kulua vasta irtisanomisajan päättymisestä. Samoin valitusajaksi alkaa kulua em. ajankohdasta silloin, kun taloudellistuotannollisin perustein tehdyn irtisanomispäätöksen on tehnyt valtuusto tai kuntayhtymän vastaava toimielin.

Kaupunginjohtajan esitys

Kaupunginhallitus päättää, että:

1.henkilöstöpäällikön virka lakkaa 1.1.2026 alkaen aiempien kaupunginvaltuuston päätöksien mukaisesti (talouden sopeuttamisohjelma 26.5.2025 § 28 ja hallintosääntö 26.5.2025. § 29), kun virkaan kuuluvat tehtävät ovat taloudellisista ja tuotannollisista syistä (Laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta § 37) mukaisesti vähentyneet olennaisesti ja pysyvästi ja virkaan kuuluvat tehtävät on järjestelty uudelleen. Perusteena lakkautukselle ovat henkilöstömäärän merkittävä vähenemisen myötä tosiasiallisesti vähentyneet HR-tehtävät koko organisaation tasolla ja lakkauttamisesta kertyvä taloudellinen säästö tehtäviä uudelleen organisoitaessa. Henkilöstöpäällikön virka poistetaan samalla kaupungin virkaluettelosta;

2.henkilöstöpäällikön virassa toimivan Heli Huhtamäen osalta on työnantaja laajasti ja kattavasti selvittänyt, että viranhaltijaa ei voida ammattitaitoonsa ja kykyynsä nähden kohtuudella sijoittaa toiseen virkasuhteeseen tai ottaa sellaiseen työsuhteeseen, jonka tehtävät eivät olennaisesti poikkea viranhaltijan tehtävistä, tai kouluttaa uusiin tehtäviin, ja että;

3.henkilöstöpäällikön virassa toimiva Heli Huhtamäki irtisanotaan (2 kk irtisanomisaika) ja hänen virantoimitusvelvollisuutensa lakkaa 31.12.2025 mennessä sillä perusteella, että virkaa ja virkaan kuuluvia tehtäviä Pudasjärven kaupungilla ei enää ole 1.1.2026 alkaen, johtuen kaupungin laajasta organisaatiouudistuksesta, hallintosääntömuutoksista ja yt-menettelyn mukaisesti tehdyistä henkilöorganisaatiota koskevista sopeutustoimista.

Päätös

Jakelu