

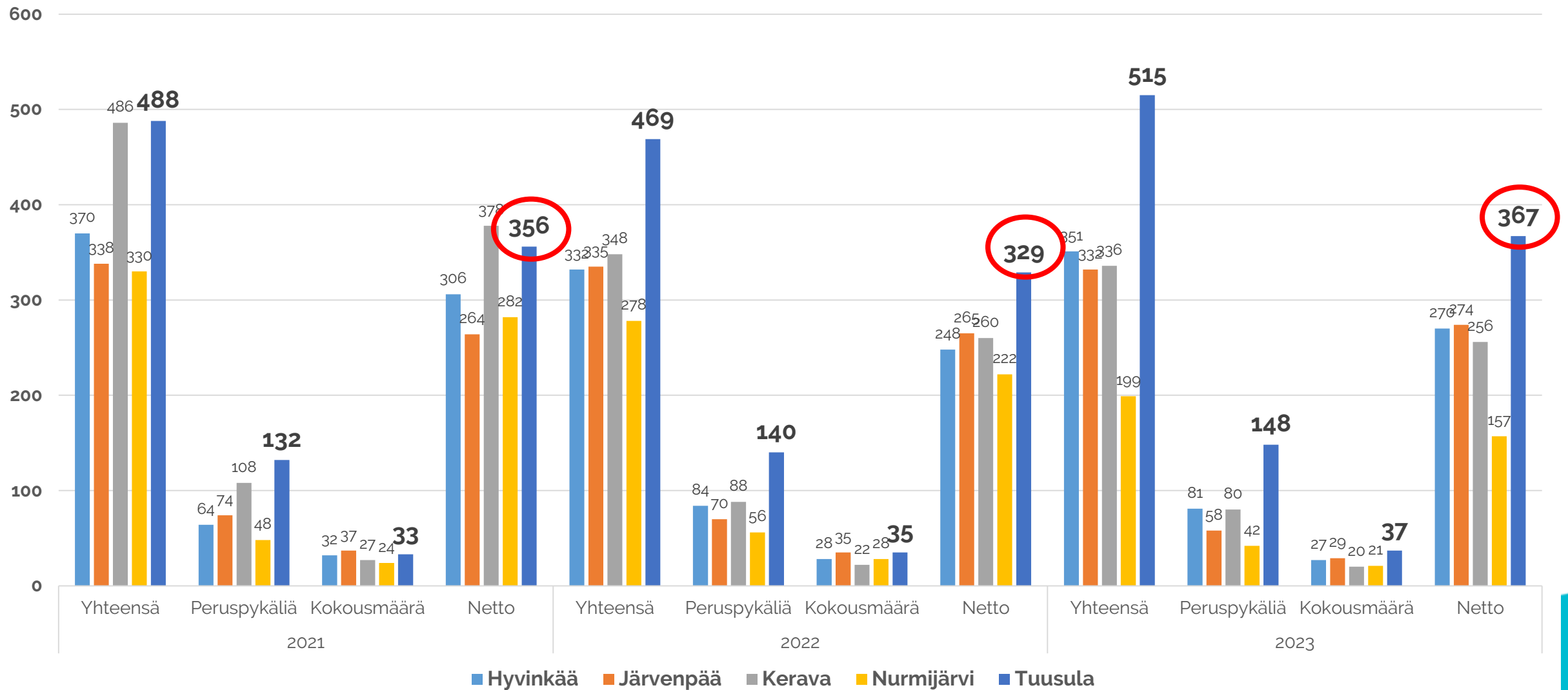
TUUSULA

**Keskeiset ehdotetut
muutokset hallintosääntöön**

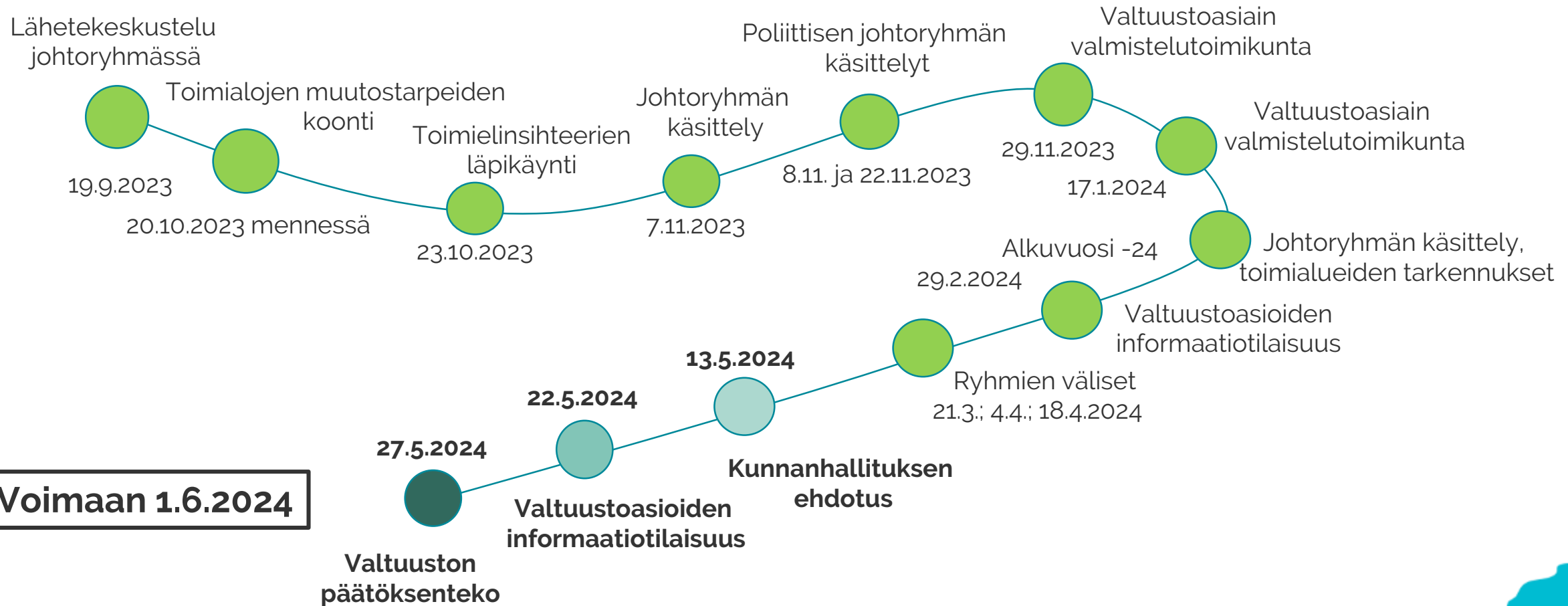
Muutostarve

- Kasvava kunta edellyttää erilaista ratkaisu- ja toimivaltaa kuin aiempi kunnan tilanne
 - Nykyinen hallintosääntö vuoden 2015 kuntalain uudistuksen pohjalta, väestönkehitys erilainen
- Kasvun ja ympäristön toimialueen osalta toimialueen toimivallassa patoutunutta muutostarvetta (vuodelta 2018) sekä tarve yhdenmukaistaa aiemmin eri organisaatioissa työskennelleiden viranhaltijoiden ratkaisuvalltaa
 - Eri toimivallat mm. hankinnoissa vaikeuttavat valmistelua ja valvontaa
- Sisäinen valvonta ja ohjaus sekä päätöksenteon seuraaminen helpottuu, kun toimivaltakirjauksia on yhdenmukaistettu ja ne on kirjattu vain yhteen kohtaan hallintosäännössä

Kokous- ja pykälämäärät kunnan- /kaupunginhallituksissa vuosina 2021-2023



Valmisteluaikataulu



Hallintosäännön päivityskierrokset, suunnitelma sisällöistä

- Alkuvuosi 2024
 - Yhdenmukaistaminen, lainsäädännön päivitykset, tekniset korjaukset
- Syksy 2024
 - Rakentamisjärjestyksen päivityksen ja maankäyttö- ja rakennuslain uudistuksen tuomat muutokset
- Alkuvuosi 2025 (tai osana syyskauden pakettia)
 - Lautakuntarakenteen mahdolliset muutokset seuraavalle valtuustokaudelle



A young child wearing a blue helmet and a red and orange patterned jacket is riding a blue and orange scooter on a dark grey, curved playground ramp. The background shows a modern building with a blue facade, tall light poles, and a cloudy sky. The scene is set in an outdoor playground area.

TUUSULA

**Toimivalta- ja tekniset
muutokset**

Toimielimet (ns. hallintosäännön yleinen osa)

Asia	Nykyinen toimivalta	Ehdotettu uusi toimivalta	Perustelu
Ehdotuksen tekeminen kuntakonsernin strategisista suunnitelmista	Konsernijaosto	Kunnanhallitus	Käytännössä kunnanhallitus ollut tähänkin saakka
Yhteistyö- ja aiesopimuksista päättäminen asemakaava-alueiden ulkopuolella	Ei määritelty	Kunnanhallitus	Tähänkin asti kunnanhallituksella
Toimiminen kanteluviranomaisena Tuusulassa sijaitsevien arava- ja korkotukivuokra-asuntojen asukasvalintoja koskevissa asioissa	Ei määritelty	Kuntakehityslautakunta	Uusi tehtävä, joka lainsäädännön perusteella määriteltävä
Poistettu: 6. muiden kuin normaalien asiakkaiden ja palvelujen käyttäjien kanssa tehtävistä erityissopimuksista 8. alueiden ja tilojen vuokralle antamisesta ja vuokralle ottamisesta	Vesihuoltoliikelaitoksen johtokunta	Kiinteä omaisuus: kunnanhallitus (yli 5 v.) Tilat: tilapalvelupäällikkö (alle 5 v.), kunnanhallitus (yli 5 v.), kansliapäällikkö, toimialuejohtajat (toistaiseksi)	Säädely jo muualla hallintosäännössä, johtokunta ei ole käytännössä koskaan päättänyt
Vesilaskujen hyvitykset/lisäykset vesimittarilukemien tai arvion perusteella, yli 10 000 euroa	Vesihuoltoliikelaitoksen johtokunta	Liikelaitoksen johtaja	Tehdään operatiivisesti vesimittarilukemien perusteella
Poistettu maisematyölupaviranomaismaininta sekä tielautakunnan tehtävät rakennusvalvontajaostolta	Rakennusvalvontajaosto	Ei toimivaltaa kunnassa (tielautakunta), johtava rakennustarkastaja (maisematyöluvut)	Lainsäädäntömuutosten toimeenpano, maisematyöluoppien osalta operatiivinen työ säädely

Muut muutokset

- 4.2. § Apulaispormestareiden tehtävät
 - Lisätty kohdaksi
 - 5. edistävät kuntademokratiaa ja kuntalaisten osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksia ja toiminnan asiakaslähtöisyyttä sekä seuraavat niiden toteutumista
 - 6. vastaavat yhdessä toimialuejohtajan kanssa strategian toimeenpanosta toimialueella
- 21 § Konsernijohto
 - Poistettu yhteisten palvelujen toimialuejohtaja
- 23 § Sopimustenhallinta
 - Poistettu teksti: "sekä määrää sopimusten vastuuhenkilöt yhteisten palvelujen toimialueella. Lautakunta määrää sopimusten vastuuhenkilöt toimialueellaan ja palvelualueellaan."
- 32 § Otto-oikeuden tarkennus
 - Lisätty:
 - Ylemmän toimielimen käsiteltäväksi ei saa ottaa:
 1. lain tai asetuksen mukaisia lupa-, ilmoitus-, valvonta- tai toimitus-menettelyä koskevia asioita,
 2. yksilöön kohdistuvia opetustoimen päätöksiä tai vapaa-ajan ja hyvinvoinnin toimialan yksilöön kohdistuvia avustuspäätöksiä ja
 3. palvelussuhteeseen liittyviä asioita.
- 43 § Talousarvio ja taloussuunnitelma
 - Muokattu kirjaus vastaamaan nykykäytäntöä: Kunnanhallitus laatii talousarvioehdotuksen, jossa on huomioitu lautakuntien talousarvioehdotukset (aiemmin lautakunnat lausuvat, ei ole toteutunut)

Teknisluontoiset muutokset

- 9 §: kasvatus- ja sivistyslautakunnan ja kulttuuri- ja vapaa-aikalautakunnan tehtävistä poistettu palvelualuejako
- 14 § kuntatoimialan tehtäviin muutettu muoto: vastataan kuntastrategiasta, muotoon vastataan kuntastrategian toimeenpanosta
 - Samoin edunvalvonnasta muutettu muotoon edunvalvonnan toteuttamisesta
- 25.2. §: Tuusulan vesi- ja viemäriliikelaite muutettu Tuusulan vesihuoltoliikelaitekseen
- 25.5.§: päivitetty luonnonsuojelulain pykälänumerot vastaamaan ajantasaista lainsäädäntöä
- 28 §: toimintavalta-termi muutettu yhdenmukaisesti toimivalta-termiksi
- 36 §: toimialueellaan muutettu toimialallaan tekstiin (kansliapäällikön toimivalta poikkeusoloissa)
- 40 §: eAMS poistettu, sillä on sama kuin TOS (tiedonohjaussuunnitelma)

Teknisluontoiset muutokset

- 104 §: Kysymys on toimitettava kirjallisena viimeistään 4 arkipäivää ennen valtuuston kokousta. Kysymyksen toimittamisen ja varsinaisen kokouspäivän väliin on näin ollen jäätävä neljä kokonaista arkipäivää. Myöhemmin toimitetut kysymykset sekä kysymykset, joihin ei kyselytunnilla ehditä vastata, siirtyvät seuraavaan kyselytuntiin.
- 105 § Valtuuston informaatiotilaisuus
 - Muokattu, että pidetään kokousta edeltävällä viikolla, nykyisessä maininta "valtuuston kokousta edeltävänä torstaina"
- 116 § Läsnäolo kokouksessa
 - Muokattu asiantuntijan läsnäoloon liittyvää kirjausta siten, että "asiantuntija voi olla läsnä kokouksessa asian käsittelyn ja päätöksenteon ajan", aiemmin "asiasta käytävän keskustelun päättymiseen asti".
 - Lisätty: Asiantuntijaa voidaan kuulla myös etäyhteyden avulla.
- 136 §: Asiakirjojen allekirjoittaminen
 - Lisätty kirjaamohenkilöstölle oikeus antaa otteita kunnan päätöksestä asioiden sujuvan käsittelyn varmistamiseksi
- Toimivaltataulukko 3: Muutetaan Maankäyttö ja rakentaminen-toimivaltataulukko Kasvu ja ympäristö-toimivaltataulukoksi
- Jokainen toimivaltataulukko numeroitu ja nimetty
- Koko hallintosäännön laajuiset tekniset muutokset
 - €- ja eur-kirjaukset muutettu euroa-muotoon
 - Pykälämerkit lisätty pykälänumeroiden perään

Toimivaltataulukko 1: Talousasioiden toimivalta

Asia	Nykyinen toimivalta	Ehdotettu uusi toimivalta	Perustelu
200 000 – 300 000 euron hankinnat viranhaltijoille	Kunnanhallitus, lautakunnat	kansliapäällikkö, toimialuejohtaja, liikelaitoksen johtaja, ympäristökeskuksen johtaja	Eivät sisällä poliittista harkintaa, tehdään talousarvion ja käyttösuunnitelmien puitteissa
Optiokausista päättäminen	Ei määritelty	Kansliapäällikkö kunnanhallituksen päätösten osalta, toimialuejohtajat lautakuntien	Sopimuskauden jatkaminen aiemman päätöksen ja kilpailutuksen perusteella, tarkennus nykykäytäntöön
10 000-30 000 euron helpotuksen, vapautuksen tai lykkäyksen myöntäminen kunnalliseen maksuun	Kunnanhallitus, vesihuoltoliikelaitoksen johtokunta, Keski-Uudenmaan ympäristölautakunta	Talusojohtaja, liikelaitoksen johtaja, ympäristökeskuksen johtaja	Nostettu rajaa 10 000 eurosta 30 000 euroon
100 000 – 150 000 euron yhdyskuntatekniikan suunnittelu-, mittaus ja tutkimussopimukset	Tekninen lautakunta	Yhdyskuntatekniikan päällikkö	Nostettu rajaa yhdenmukaiseksi tilapalvelujen kanssa
100 000 – 150 000 euron vesihuollon rakennussuunnittelu	Vesihuoltoliikelaitoksen johtokunta	Vesihuoltoliikelaitoksen johtaja	Nostettu rajaa yhdenmukaiseksi muiden toimintojen kanssa
750 000 – 2 milj. euroa talonrakennushankkeet, yhdyskuntatekniikan urakkasopimukset	Tekninen lautakunta	Kuntakehitysjohtaja, yhdyskuntatekniikan päällikkö, tilapalvelupäällikkö	Yhdenmukaistettu talonrakennushankkeiden urakoiden kanssa

Vertailu muihin kuntiin: hankinnat

Viranomaisen	Tuusula	Hyvinkää	Järvenpää	Kerava	Nurmijärvi	Sipoo
Kunnan-/kaupunginhallitus	Yli 200 000 euroa	Yli 800 000 euroa	Yli 500 000 euroa	Yli 1,2 milj. euroa	Yli 3 milj. euroa	Yli 1 000 000 euroa (ICT-hankinnat) Yli 500 000 euroa (palvelut)
Kaupunginjohtaja/kansliapäällikkö	Enintään 200 000 euroa	Enintään 800 000 euroa (200 000 euroa/vuosi)	Enintään 500 000 euroa	800 000-1,2 milj. euroa	2-3 milj. euroa	Enintään 1 000 000 euroa (ICT) Enintään 500 000 euroa (palvelut)
Lautakunta/ johtokunta	Yli 200 000 euroa	Yli 200 000 euroa	Yli 500 000 euroa	Yli 1 milj. euroa	Enintään 2 milj. euroa	Kaikki irtaimen omaisuuden hankinta ilman rajaa
Toimialuejohtajaa vastaava viranhaltija	Enintään 200 000 euroa	Enintään 200 000 euroa	Enintään 500 000 euroa	Enintään 200 000 euroa	Enintään 500 000 euroa	Toimielimen delegoimalla vallalla

Toimivaltamuutos hankinnoissa (käyttötalous)

Tehtävä	Toimielin, nykyinen	Toimielin, ehdotettu	Viranhaltija, nykyinen	Viranhaltija, ehdotettu
Kaavatöiden konsulttitoimeksiannot	Yli 100 000 euroa (KKL)	Yli 300 000 euroa (KKL)	> 50 000 euroa (KKJ) Alle 50 000 euroa (kaavoituspäällikkö)	Enintään 300 000 euroa (toimialuejohtaja), enintään 150 000 euroa palvelualueen päällikkö, enintään 60 000 euroa palveluyksikön esihenkilö
Yhdyskuntatekniikka	Yli 100 000 euroa (TL)	Yli 300 000 euroa (TL)	< 100 000 euroa (YTP) 50 000 euroa, 30 000 euroa (eri viranhaltijoita)	Enintään 300 000 euroa (toimialuejohtaja), enintään 150 000 euroa palvelualueen päällikkö, enintään 60 000 euroa palveluyksikön esihenkilö
Tilapalvelut	Yli 100 000 euroa (TL)	Yli 300 000 euroa (TL)	< 100 000 euroa (TP) < 50 000 euroa (eri viranhaltijoita)	Enintään 300 000 euroa (toimialuejohtaja), enintään 150 000 euroa palvelualueen päällikkö, enintään 60 000 euroa palveluyksikön esihenkilö
Vesihuolto	Yli 100 000 euroa (johtokunta)	Yli 300 000 euroa (TL)	Alle 100 000 euroa (liikelaitoksen johtaja)	Enintään 300 000 euroa liikelaitoksen johtaja, enintään 150 000 euroa palvelualueen päällikkö, enintään 60 000 euroa palveluyksikön esihenkilö

Toimivaltamuutos hankinnoissa (investoinnit)

Tehtävä	Toimielin, nykyinen	Toimielin, ehdotettu	Viranhaltija, nykyinen	Viranhaltija, ehdotettu
Suunnitelmat ja suunnittelusopimukset	> 100 000 euroa (TL)	Yli 150 000 euroa (TL)	< 100 000 euroa (ytp), < 50 000 euroa (eri viranhaltijoita)	Enintään 150 000 euroa yhdyskuntatekniikan päällikkö
Vesihuollon rakennussuunnittelu	> 100 000 euroa	Yli 150 000 euroa	< 100 000 euroa, < 50 000 euroa (eri viranhaltijoita)	Enintään 150 000 euroa liikelaitoksen johtaja

Peruste: yhtenäistetty rajoja, kansallinen kynnyisarvo rakennusurakoissa 150 000 euroa

Talousasiat: tekniset muutokset

- Poistettu muista toimivaltataulukoista:
 - Kaavatöiden konsulttitoimeksiannot erillisenä mainintana (on palveluhankintaa)
 - Käyttötalouden hankintatoimivallat
 - Irtaimiston myynnit
- Siirretty asuntoviranomaisen tehtävät toimivaltataulukkoon 3

Toimivaltataulukko 2: Henkilöstötoimivalta

Asia	Nykyinen toimivalta	Ehdotettu uusi toimivalta	Perustelu
Alle 50 henkilöä koskevat paikalliset sopimukset (yli 50 henkilöä koskevat kansliapäälliköllä)	Kansliapäällikkö	Henkilöstöjohtaja	Kokonaisvaltainen HR-johtaminen
Viran perustaminen/lakkauttaminen	Valtuusto	Kunnanhallitus	Kuntavertailut, aikataulut
Tehtävän perustaminen talousarvion mukaisesti	Valtuusto (ei ole ollut määriteltynä, toimittu samoin kuin viroissa)	Henkilöstöjohtaja	Kuntavertailut, aikataulut
Työsuhteen muuttaminen viraksi (=viran perustaminen)	Valtuusto	Kunnanhallitus	Kuntavertailut, aikataulut

Toimivaltamuutokset

Toimivaltavertailu: viran perustaminen

Vertailussa mukana 27 kuntaa, kooltaan 32 000-212 000 asukasta

Perustamisesta päättävät	Kunta
Valtuusto (kaikki virat)	Kotka, Pori, Rauma*, Ylöjärvi
Valtuusto (johtoryhmä-tason virat/kaupunginjohtajan alaisuuteen tulevat virat), muut kaupungin/kunnanhallitus	Kouvola, Lappeenranta, Lohja, Nokia, Salo
Valtuusto (johtoryhmä-tason virat), muut kaupungin/kunnanhallitus ja opettajat sivistyslautakunta/asianomainen lautakunta oman tehtäväalueensa virkojen osalta	Hyvinkää, Lahti**, Savonlinna
Kaupungin/kunnanhallitus	Järvenpää, Kajaani, Kangasala, Kirkkonummi, Kuopio, Mikkeli, Nurmijärvi, Seinäjoki
Kaupungin/kunnanhallitus ja lautakunnat oman toimialansa virkojen osalta	Jyväskylä, Kokkola, Oulu, Rovaniemi
Talousarvioon sisältyvien virkojen perustaminen: valtuusto, muut kaupunginhallitus	Porvoo***
Jaosto	Joensuu, Kerava

*=Raumalla eroteltu siten että vakinaiset perustaa valtuusto, määräaikaiset kaupunginhallitus

**=Lahdessa eroteltu opettajien virat erikseen lautakunnalle

***=Porvoossa talousarvion yhteydessä perustettavat valtuustossa ja talousarvion ulkopuoliset kaupunginhallituksessa

TUUSULA

Elämisen taidetta.

Työsopimussuhteiset

- Suurimmassa osassa ei erikseen mainittuna/säädeltynä
- Esim. Porvoo: Henkilöstöjohtaja antaa luvan palkata henkilöstösuunnitelmaan sisältymättömät työsuhhteiset työntekijät.

Toimivaltataulukko 2: Henkilöstötoimivalta

Asia	Nykyinen toimivalta	Ehdotettu uusi toimivalta	Perustelu
Henkilöstövalinnat ympäristökeskuksen ja vesihuoltoliikelaitoksen muiden viranhaltijoiden osalta	Toimialuejohtaja	Ympäristökeskuksen johtaja, vesihuoltoliikelaitoksen johtaja	Itsenäisesti toimivat hakeneet hallinnollisesti vahvistuksen toimialueelta
Ulkomaanmatkoista päättäminen ympäristökeskuksen ja vesihuoltoliikelaitoksen osalta	Toimialuejohtaja	Ympäristökeskuksen johtaja, vesihuoltoliikelaitoksen johtaja	Itsenäisesti toimivat hakeneet hallinnollisesti vahvistuksen toimialueelta
Oman auton käyttöoikeus	Toimialuejohtaja	Esihenkilön esihenkilö, ympäristökeskuksen johtaja, liikelaitoksen johtaja	Sujuvoitetaan käytäntöä

- Tekniset muutokset
 - Lisätty haettavaksi julistamiseen maininta, että koskee myös uudelleen hakua
 - Toimialajohtaja muutettu kansliapäälliköksi, sillä tarkoitettu kuntatoimialan johtajaa
 - Työnantajan edustajiin lisätty palvelussuhdepäällikkö

Toimivaltataulukko 3: Kasvu ja ympäristö

Toimivaltamuutokset

Asia	Nykyinen toimivalta	Ehdotettu uusi toimivalta	Perustelu
Kaavahakemukset ja sopimukset: Hakemuksesta päättäminen, toimenpiteisiin ryhtyminen, jos muu kuin vaikutuksiltaan merkittävä asemakaava	Kunnanhallitus	Kaavoituspäällikkö	Merkittävimmät kunnanhallitukselle
Maankäyttösopimus ja siihen liittyvän lopullisten luovutuskirjan hyväksyminen: jos maanomistajan aloitteesta tehty muu kuin vaikutuksiltaan merkittävä asemakaava ja lisärakennusoikeutta <100 k.m ²	Maankäyttöpäällikkö	Kunnanhallitus	Maapoliittisessa ohjelmassa oli mahdollista tehdä XS-kaavoja, niille oli oma menettely määritelty mapossa. Sellaisia ei kuitenkaan ole tehty yhtäkään ja asia poistettiin mapoesityksestä myös. Siksi nämä ovat ns. tarpeettomia kohtia maankäyttöpäällikölle säännöissä olla.
Asemakaavat: Kaavoitussuunnitelman tai hyväksytyt kaavahakemuksen mukaiset kaavoituksen käynnistämissopimukset ja kumppanuuskaavoitussopimukset, jos muu kuin vaikutuksiltaan merkittävä asemakaava	Maankäyttöpäällikkö	Kuntakehityslautakunta	
Maankäyttösopimusten allekirjoittaminen, sopimukset joista hänellä toimivalta päättää	Maankäyttöpäällikkö	Kuntakehitysjohtaja	Toimivallan selkeytys

Toimivaltataulukko 3: Toimielinten uudet tehtävät toimivaltataulukossa

Asia	Ehdotettu uusi toimivalta
Rauhoitus päätöksen hakeminen	Kunnanhallitus (ei kaavassa), kuntakehityslautakunta (kaavamerkinnän mukaan)
Yleissuunnitelman tai kaavarungon osallistumis- ja arviointisuunnitelma sekä luonnoksen julkinen nähtäville asettaminen	Kuntakehityslautakunta, Kaavoituspäällikkö (jos ei luonnoksia)
Yleissuunnitelman tai kaavarungon ehdotuksen julkinen nähtäville asettaminen	Kunnanhallitus
Yleissuunnitelman tai kaavarungon hyväksyminen	Valtuusto
Rakennusjärjestyksen osallistumis- ja arviointisuunnitelma sekä luonnoksen julkinen nähtäville asettaminen	Kuntakehityslautakunta
Rakennusjärjestysehdotuksen nähtäville asettaminen	Kunnanhallitus

Toimivaltataulukko 3: Viranhaltijoiden uudet tehtävät toimivaltataulukossa

Asia	Ehdotettu uusi toimivalta
Kunnan luovuttamiin tontteihin ja maankäytösopimukseen liittyvien kiinnitysten hakeminen ja suostumusten antaminen	Maankäyttöpäällikkö
Yhteistyö- ja aiesopimukset asemakaava-alueilla	Kuntakehitysjohtaja

Yhteistyö- ja aiesopimukset asemakaava-alueille

- Tällä hetkellä kunnanhallitus päättänyt näistä (vaikkei ole hallintosäännössä määritetty), perusteena ehdotetulle siirrolle:
 - Isot aiesopimukset ovat yleensä aina kaava-alueiden ulkopuolella ja ne menisivät jatkossa edelleen kunnanhallitukseen. Voisivat olla esimerkiksi vastaavankaltaisia kuin Hirsitaloteollisuuden aiesopimus Rykessä
 - Kuntakehitysjohtaja saa luovuttaa tontteja niin sen vuoksi olisi synkroonissa sen kanssa

Kasvu ja ympäristö: tekniset muutokset

- Tehty lainsäädäntöön ja toiminnan muutokseen liittyviä käsittepäivityksiä pitkin toimivaltataulukkoa
- Kaavoituskatsauksen antaminen (MRL 7 §) muutettu samaan muotoon kuin muut Työn ohjelmointi-otsikon alla olevat (jatkossa muotona Kaavoituskatsaus (MRL 7 §))
- Hinnoittelu ja hankinnat-kohdat poistettu, sillä hankintatoimivalta keskitetty talousasioihin
- Yksityistielain 13 luku muutetaan luvuksi 7 (lakimuutos vuonna 2018)
- Hajautettu hankintatoimivalta tuodaan talousasiat-toimivaltataulukkaan ja yhdenmukaistetaan
- Yleisten alueiden tilapäisten lupien antamista laennettu siten, että poistettu maininta MRL:n mukaisista puistoista
- Tilakeskus muutettu tilapalveluiksi, tilakeskuksen päällikkö tilapalvelupäälliköksi
- Asuntoviranomaisen tehtävät päivitetty ja siirretty Kasvu ja ympäristö-toimivaltataulukkaan
 - Asuntotoimenpäällikkö-nimike poistunut, siirretty tehtävät elinvoimajohtajalle ja tilapalvelupäällikölle
- Poistettu tilapalveluilta lisätöiden prosenttirajaus:
 - Lisä- ja muutostyöt, hyväksytty varaus enintään 10% hyväksytystä hankkeen tavoitehinta-arviosta

Puistojen luvat

- Nykyisessä:

Päätää torin, katujen, puistojen ja muiden MRL mukaisten yleisten alueiden tilapäisistä luvista pois lukien MRL:n mukaiset puistot				x kunnossapitopäällikkö
Päätää MRL:n mukaisten puistojen tilapäisistä luvista				x kunnanpuutarhuri

- Ehdotuksessa:

Päätää torin, katujen, puistojen ja muiden MRL mukaisten yleisten alueiden tilapäisistä luvista				x kunnossapitopäällikkö (katu- ja torialueet) x kunnanpuutarhuri (puistot ja muut viheralueet)
---	--	--	--	---

Lisätöiden prosenttirajan poisto

- Hallintosäännön nykyinen kirjaus tarkoittaa, ettei kukaan ikinä Tuusulassa hyväksy yli 10 prosentin lisä- ja muutostöitä, näitä ei siis ole mahdollista olla
 - Nykykirjaus ei ole toimivallan jakoa, vaan toivetta
- Ehdotuksessa:

Tehtävä	Valt	Khall	Ltk/ Johto- kunta	Viranhaltija
Lisä- ja muutostyöt (kumulatiivinen, yhteensä): <ul style="list-style-type: none">• yli 1 miljoonan euron lisä- ja muutostyöt• yli 500 000 euron ja enintään 1 miljoonan euron lisä- ja muutostyöt• enintään 500 000 euron lisä- ja muutostyöt• enintään 300 000 euron yhdyskuntatekniikan, tilapalveluiden tai vesihuollon lisä- ja muutostyöt• enintään 100 000 euron yhdyskuntatekniikan, tilapalveluiden tai vesihuollon lisä- ja muutostyöt		x	x	x kuntakehitysjohtaja, liikelaitoksen johtaja x yhdyskuntatekniikan päällikkö, tilapalvelupäällikkö x työpäällikkö, kunnosapito-päällikkö, kunnanpuutarhuri, rakennuspäällikkö, verkostopäällikkö

TUUSULA

**Virkojen ja työsuhteisten tehtävien
perustaminen osana
hallintosäännön päivittämistä**

Täyttölupamenettely (rekrytointilupa)

Henkilöstöjohtaja Satu Kuivasto 25.3.2024

Rekrytointitarve 2024-2028

Eläköitymisennusteen ja vaihtuvuustietojen perusteella voidaan arvioida vuosien 2024–2028 vaki-naisten viranhaltijoiden ja työntekijöiden rekrytointitarve seuraavasti:

Rekrytointitarve yhteensä, josta	630
- Eläköityminen	250
- Lähtövaihtuvuus (pl. eläköityminen)	380

Vuonna 2023 työpaikkoja avattiin 413 ja hakemuksia näihin työpaikkoihin saatiin 4 527. Tämä tarkoittaa keskimäärin 11 hakemusta työpaikkaa kohti.

Rekrytointiprosessi

vaihe 1.

- **Rekrytoinnin suunnittelu**

- Rekrytointitarpeen määrittely > Rekrytointisuunnitelma > **Rekrytointilupa** > Hakuilmoituksen laadinta ja julkaisu

vaihe 2.

- **Haku, arviointi ja valinta**

- Hakemusten vastaanotto ja käsittely > Haastattelu > Henkilöarviointi > Hakijayhteenveto > Hakijoiden vertailu > Valintapäätös

vaihe 3.

- **Lopuksi**

- Viranhoitomääräys tai työsopimus > Palvelusuhteen alkaminen ja perehdytys

TUUSULA

Elämisen taidetta.

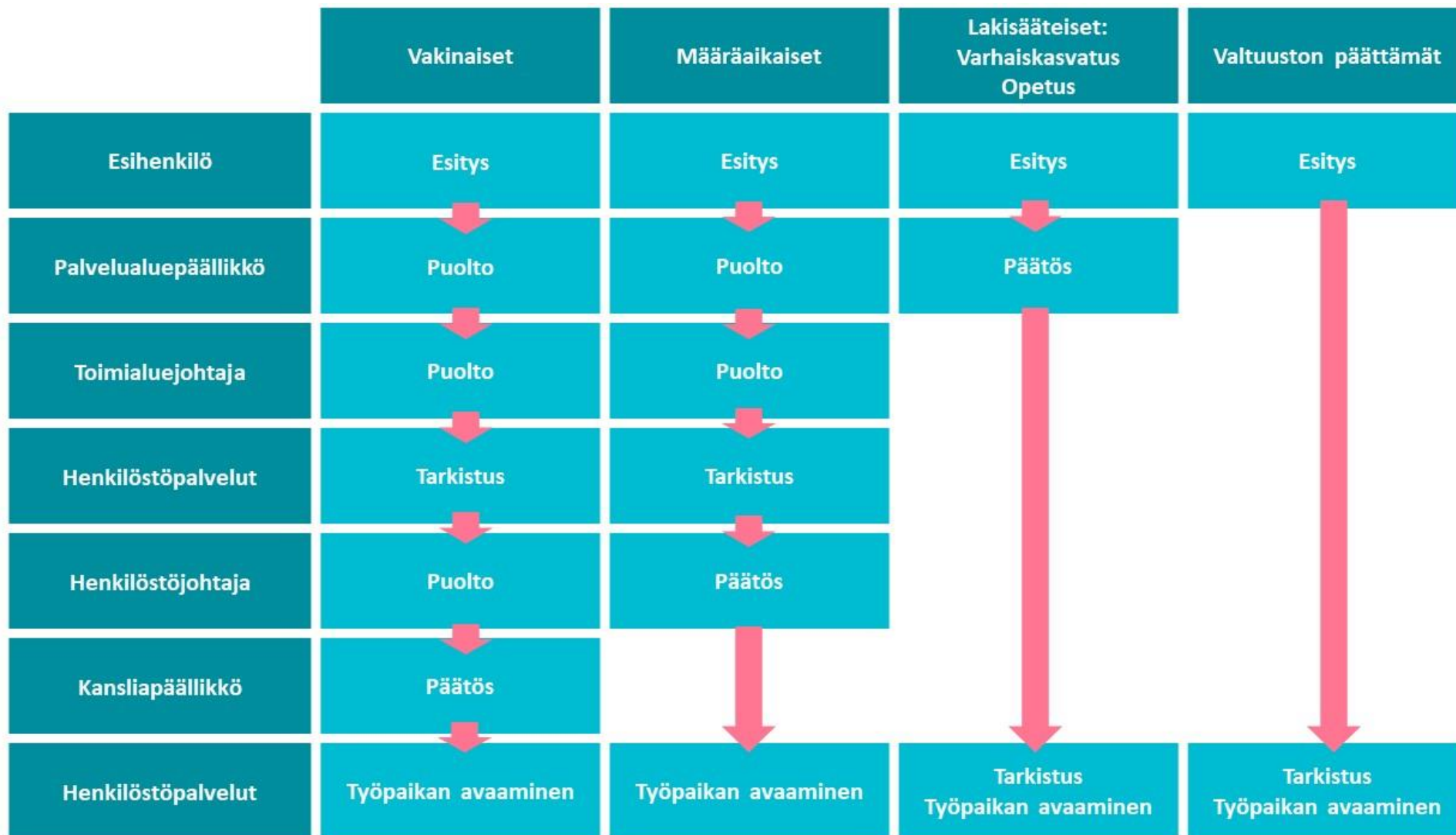
Täyttölupamenettelyn (rekrytointilupa) tarkoitus

- Henkilöstöpalvelut käsittelevät keskitetysti kaikki haettavaksi avattavat virat ja tehtävät rekrytointilupamenettelyn kautta henkilöstöressurssin ohjaamiseksi ja hyvien menettelytapojen varmistamiseksi.
- Rekrytointilupamenettelyn tarkoituksena on huolehtia kuntastrategian ja talousarvion henkilöstösuunnitelman mukaisesta henkilöstömäärästä ja rakenteesta turvaten riittävä resurssi ja osaaminen strategisten tavoitteiden ja talousarvioin vuositavoitteiden saavuttamiseksi.
- Rekrytointiluvalla varmistetaan se, että virkoja ja tehtäviä tarkastellaan laajasti, mahdolliset vaihtoehtoiset resurssijärjestelyt huomioiden, ennen virkojen tai tehtävien auki julistamista.
- Ennen rekrytointiluvan jättämistä, toimialueen tulee huomioida talousarviossa virkoihin ja tehtäviin varattu budjetti sekä palvelualueiden henkilöstösuunnitelmat.

Rekrytointiluvan hyväksyminen

- Valtuuston perustamien tai vakinaisten virkojen ja tehtävien täyttämiseksi laaditaan rekrytointilupa henkilöstöpalveluihin käsiteltäväksi.
- Rekrytointilupa haetaan aina, kun virka tai tehtävä halutaan avata haettavaksi, myös sisäisissä järjestelyissä. Rekrytointilupa haetaan sähköisessä Laura-järjestelmässä.
- Rekrytointilupa tulee liittää riittävät perustelut sekä selvitys viran tai tehtävän vaihtoehtoisesta hoitamisesta. Määräaikaisten virkojen ja tehtävien osalta pitää olla perustelut määräaikaisesta täyttämisestä.
- Kansliapäällikkö hyväksyy rekrytointiluvan toistaiseksi voimassa oleviin virkoihin ja tehtäviin.
- Määräaikaisten osalta luvan hyväksyy henkilöstöjohtaja.
- Poikkeuksena varhaiskasvatuksen lakisääteiset mitoituksiin perustuvat tehtävät, joihin luvan hyväksyy varhaiskasvatuspäällikkö sekä peruskoulun ja lukion virat ja tehtävät, joihin luvan hyväksyy opetuspäällikkö.
- Rekrytointiluvan hyväksyminen jälkeen toimitaan hallintosäännön mukaisin rekrytointivaltuuksin.

Rekrytointiluvan hyväksyminen, prosessikuvaus



Rekrytointiprosessi/sisäinen tarkastus 2022

YLEISARVOSANA TARKASTUSKOHTEESTA

Tuusulan kunnan rekrytointiprosessin sisäisen valvonnan tilan arvioitiin olevan toimivalla (B) tasolla.

TARKASTUSHAVAINNOT JAKAUTUIVAT MERKITTÄVYYDEN PERUSTEELLA SEURAAVASTI

A Hyvä	Toimi suunnitellusti ja tarkoituksenmukaisesti.	3 havaintoa
B Toimiva	Havaittiin kehittämiskohteita, jotka ovat yleisesti ratkaistavissa osana jatkuvaa toiminnan kehittämistä.	4 havaintoa
C Kehitettävä	Havaittiin keskeisiä kehittämiskohteita, jotka edellyttävät välitöntä huomiota ja erillisiä kehittämistoimia. Ilman niitä tai valvonnan heikentyessä nykyisestä vaarana voi olla riskien toteutuminen.	5 havaintoa
D Riittämätön	Toiminta ja valvonta eivät olleet hyväksyttävällä tasolla. Tilanne on vakava ja vaatii välitöntä huomiota johdolta sekä nopeita korjaavia toimia.	Ei havaintoja

POSITIIVISET HUOMIOT

Kokonaisuuden näkökulmasta Tuusulan kunnan rekrytointiprosessi on asianmukaisesti järjestetty. Rekrytointiprosessin kehittämistä on edistetty, joka heijastuu positiivisesti toimialueiden rekrytointeihin, niin hakijalle kuin rekrytoivalle taholle.

MERKITTÄVIMMÄT KEHITTÄMISKOHTEET

Prosessikuvakset ja sisäiset ohjeet

Osa pitkään rekrytointeja tehneistä henkilöistä on omaksunut ajan myötä muotoutuneet toimintatavat rekrytointien läpiviemiseksi. Riskinä on, että ohjeiden päivittämisen yhteydessä muutoksia ei huomioida omissa toimintatavoissa.

Suosittellemme painottamaan päivitettyjen ohjeiden noudattamisen tärkeyttä.

Rekrytoinnin abc-ohje ei sisällä eri vaiheisiin liittyviä keskeisiä tehtäviä eikä vastuutahoja. Riskinä on, että ylätasoinen kuvaus ei ohjaa riittävästi, mitä tehtäviä eri vaiheet käytännössä pitävät sisällään ja vastuutahot jäävät epäselviksi.

Suosittellemme täydentämään prosessikuvausta siten, että siinä on tiivistetysti kuvattu eri vaiheisiin sisältyvät keskeiset tehtävät sekä vastuutahot.

Kaikille rekrytointeja suorittaville henkilöille ei ole selvää, mistä ajantasainen ohjeistus löytyy. Riskinä on vanhentuneiden rekrytointiohjeiden käyttö.

Suosittellemme, että esihenkilöitä muistutetaan siitä, että rekrytoinnin ohjeet löytyvät kootusti Kaiku-Intranetistä.

Jatkuu seuraavalla sivulla

Rekrytointiprosessi/sisäinen tarkastus 2022

MERKITTÄVIMMÄT KEHITTÄMISKOHTEET (jatkuu edellisestä sivulta)

Kaikille rekrytoiville esihenkilöille ei ole täysin selvää, mitä eri ominaisuuksia Laura-järjestelmässä on ja miten sitä voisi hyödyntää paremmin. Järjestelmän käyttöä on opeteltu itsenäisesti. Riskinä on, että järjestelmää ei osata optimaalisesti hyödyntää.

Suosittellemme, että Laura-järjestelmän koulutustarve kartoitetaan ja järjestetään tarpeen mukaan koulutusta.

Rekrytointiprosessi ja prosessin vaiheiden toimivuus käytännössä

Sekä henkilöstöpalveluissa että yksiköissä rekrytointeihin varatut resurssit ovat niukkoja. Rekrytointeja toteutetaan yksiköissä muiden töiden ohella, joka ajankäytöllisesti on haaste. Varsinkin harvemmin rekrytointeja toteuttavilla henkilöillä kuluu aikaa prosessin läpiviemisen ja ohjeistuksen opetteluun. Henkilöstöpalvelut antavat tukea rekrytointeihin resurssien sallimissa rajoissa. Riskinä on, että resurssien niukkuuden vuoksi harvemmin rekrytointeja toteuttavat eivät saa tarvitsemaansa tukea rekrytointien läpivientiin, jolloin määriteltyjen linjausten ja ohjeiden noudattamatta jättämisen riski nousee.

Suosittellemme, että kunnassa arvioidaan ja tarvittaessa vahvistetaan henkilöstöpalveluiden henkilöresursseja.

Rekrytointeja tukemaan on kilpailutettu kaksi palveluntuottajaa; toinen tuottaa suora haku (*head hunting*) -palveluita ja toinen tekee henkilöarviointeja. Haastatteluissa nousi esiin, että toimittajien palveluita hyödynnetään epätasaisesti. Osa haastateltavista koki, että palveluntuottajat eivät tuo lisäarvoa prosessiin. Otostarkastuksessa nousi kuitenkin myös esiin, että henkilöarviointia oli hyödynnetty osana kokonaisarviota henkilön valitsemisessa hakemuksen ja haastattelun lisäksi.

Suosittellemme viestimään rekrytoiville henkilöille palveluntuottajien mahdollistamat hyödyt, sekä kannustamaan palveluiden käyttöä niissä rekrytoinneissa, joissa palveluntuottajista on saatavissa lisäarvoa.

Rekrytointiprosessin kehittäminen ja johtaminen

Rekrytointiprosessin kehittämiseen varatut resurssit ovat niukkoja, ja kehittämistä tekevillä on myös paljon muita työtehtäviä. Riskinä on, että kehittämiseen käytettävää aikaa ei priorisoida muilta työtehtäviltä, ja näin ollen suunniteltuja kehittämistoimenpiteitä ei saada toteutettua aikataulussa.

Suosittellemme, että kehittämisessä tarvittavat resurssit turvataan.

Eri toimialoilla on käytössä erilaisia hyväksi tunnistettuja toimintatapoja rekrytointiprosessin eri vaiheisiin liittyen (esimerkiksi ryhmähaastattelut, kommunikaatio hakijoiden kanssa, perehdyttäminen), mutta haastatteluissa koettiin että yhteistä matalan kynnyksen keskustelukanavaa ei ole, jolla voisi kyseisiä hyviä toimintatapoja jakaa. Riskinä on, että tieto jää hiljaiseksi, eikä näin ollen kehitä kohti yhtenäisiä hyviä toimintatapoja.

Suosittellemme järjestämään rekrytointiprosessiin liittyen esimerkiksi työpajan, jossa tunnistetaan yhteisiä haasteita, ja pyritään niiden pohjalta kehittämään prosessia.

Toimenpiteet: Rekrytoinnin henkilöstöresurssin varmistaminen

- Henkilöstöpalveluissa rekrytoinneista (rekrytointilupien käsittely ja tehtävien avaaminen, esihenkilöiden neuvonta ja tuki) vastaa henkilöstöasiantuntija (0,5 htv).
- Johtotason rekrytoinneista vastaa henkilöstöjohtaja.
- Esihenkilöt vastaavat rekrytoitaviensa henkilöiden osalta rekrytointiluvan hakemisesta ja rekrytoinnin järjestelyistä ml. sijaisjärjestelyt.
- Henkilöstöpalveluiden henkilöstöresurssia on lisätty 2023 määräaikaisella henkilöstösihteerillä, jonka työtehtäviin kuuluvat mm. rekrytointiin liittyvät viranhaltijapäätökset ja tukipalvelut -> tehtävän vakinaistaminen 2025.
- Monetralta voidaan hankkia rekrytointipalvelua ja -osaamista mm. lisääntyvien rekrytointihaasteiden taklaamiseksi ja esihenkilöiden sijaisjärjestelyiden tueksi (syksy 2024).

Toimenpiteet: Rekrytointiosaamisen kehittäminen

- Henkilöstöpalvelut toteuttavat säännöllisesti rekrytointikoulutuksia esihenkilöille (Rekrytoinnin ABC 1 ja 2). Tämän lisäksi on säännöllisesti rekrytointijärjestelmään liittyviä koulutuksia.
- Rekrytoinnista on laadittu seikkaperäiset ohjeet esihenkilöille.
- Rekrytoinnin ajankohtaisia asioita käsitellään HR-kahviloissa ja TuusPerehtyy -tilaisuuksissa.
- HR:n kuukausitiedotteessa tiedotetaan rekrytointeihin liittyvistä muutoksista.
- Tarvittaessa esihenkilöt voivat olla yhteydessä henkilöstöpalveluihin ja saada henkilökohtaista tukea rekrytointiasioissa.

Henkilöstöpalveluiden palvelulupaus: Tarjoamme reilua, asiantuntevaa ja ystävällistä HR-kumppanuutta turvallisen ja hyvinvoivan työelämän tueksi!

TUUSULA

Elämisen taidetta.

Toimenpiteet: Rekrytointijärjestelmän kehittäminen

- Tuusulassa on käytössä sähköinen Laura rekrytointijärjestelmä.
- Järjestelmätoimittaja ei ole pystynyt kaikilta osin vastaamaan Tuusulan kehittämis- ja raportointitarpeisiin ja siksi syksyllä 2024 siirrytään Monetran Kuntarekry-järjestelmään.
- Kuntarekry-järjestelmää käytetään Tuusulassa jo nykyisellään työnantajakuvaan markkinoinnissa. Avoimet virat ja tehtävät julkaistaan myös Kuntarekyssä.
- Kuntarekryyn siirtyminen mahdollistaa rekrytointiasiantuntijapalveluiden hankkimisen Monetran kautta.