

Yhtymähallitus	§ 112	25.10.2016
Yhtymävaltuusto	§ 17	08.12.2016

Johtajasopimus

23/01.01/2016

Yh 25.10.2016 § 112

Kuntalain (2015/410) mukaan kuntayhtymän ja kuntayhtymän johtavan viranhaltijan välillä on tehtävä johtajasopimus 1.6.2017 mennessä. Kuntalaki säättää johtajasopimuksen sisällöstä hyvin yleisellä tasolla. Kuntayhtymä voi harkita johtajasopimuksen sisällön omien tarpeiden ja toimintakulttuurin mukaisesti.

Suomen Kuntaliitto on todennut johtajasopimuksesta muun muassa seuraavaa. Hyvä johtaminen on kuntayhtymän strategisia menestystekijöitä hyvän talouden ja hyvien koulutuspalveluiden rinnalla. Johtamisessa korostuu kuntayhtymän toiminnan kokonaisuuden ymmärtäminen ja hallinta sekä aktiivisen omistajuuden avulla tavoiteltavat tulokset. Kuntayhtymän johtaminen on poliittisen ja ammatillisen johtamisen yhteistyötä. Kuntayhtymäjohtaja on virkasuhteinen johtava viranhaltija.

Johtajasopimuksella turvataan kuntayhtymäjohtajalle onnistumisen edellytykset ja selkeytetään johtajan liikkumavaraa tavoitteiden saavuttamiseksi.

Yhtymähallituksen puheenjohtaja vastaa johtajasopimuksen valmistelusta ja huolehtii yhtymähallituksen ja yhtymävaltuuston kytkemisestä valmisteluprosessiin tarkoituksenmukaisella tavalla. Valmisteluvastuu on yhtymähallituksen puheenjohtajalla vaikka sopimuksen hyväksyisikin valtuusto.

Jos johtajasopimus laaditaan kuntayhtymässä jo toimivan johtajan kanssa, sopimusneuvotteluiden pohjana toimii jo muodostuneet toimintatavat ja yleiset arviot niistä. Neuvottelun perusteella yhtymähallituksen puheenjohtaja yksin tai yhdessä kuntayhtymäjohtajan kanssa laatii sopimusluonnoksen. Sopimus arvioidaan vielä yhdessä kuntayhtymäjohtajan kanssa ennen hyväksymistä ja allekirjoittamista.

Valtuusto tai hallitus ei voi johtajasopimusta käsitellessään yksipuolisesti muuttaa sopimusehtoja, vaan muutoksista on neuvoteltava ja päästävä yksimielisyyteen kuntayhtymäjohtajan kanssa. Johtajasopimus tulee julkiseksi kun se on allekirjoitettu.

Johtajasopimuksesta tiedotetaan sekä luottamushenkilöille että henkilöstölle ja kuntalaisille.

Johtajasopimuksen sisältö voidaan kokonaisuudessaan arvioida esimerkiksi valtuustokausittain. Vastuu johtajasopimuksen arviointi- ja uudistusprosessista on yhtymähallituksen puheenjohtajalla. Jos yhtymähallituksen puheenjohtaja ja kuntayhtymäjohtaja ovat samaa mieltä johtajasopimuksen uudistamistarpeesta, käynnistyy sopimuksen valmisteluprosessi.

Yhtymähallitus	§ 112	25.10.2016
Yhtymävaltuusto	§ 17	08.12.2016

Johtajasopimuksessa määritellään menettelytavat, joilla kuntayhtymäjohtajaan kohdistuva epäluottamus todetaan ja joiden mukaan käydään kuntayhtymäjohtajan kanssa neuvottelut vapaaehtoisesta irtisanoutumisesta korvausta vastaan. Johtamissopimuksessa sovittu menettelytapa irtisanomisesta menee kuntalain 43 §:ssä säädetyn irtisanomismenettelyn edelle. Johtajasopimuksella ei kuitenkaan voida velvoittaa kuntayhtymäjohtajaa irtisanoutumaan eikä irtisanomisen perusteita voida määritellä johtajasopimuksella.

Johtajasopimuksella voidaan sopia kuntayhtymäjohtajalle maksettavasta erokorvauksesta tilanteessa, jossa kuntayhtymäjohtaja yhteisesti todetun epäluottamuksen jälkeen irtisanoutuu. Erokorvaus on kompensatiota kuntayhtymäjohtajan muita kuntayhtymän viranhaltijoita heikommasta irtisanomissuojasta. Korvauksen suuruus neuvotellaan kuntayhtymäjohtajan kanssa. Sovitut korvaukset ovat yleensä puolen vuoden palkasta puoleltoista vuoden palkkaan.

Jos johtajasopimukseen ei sisälly määräystä erokorvauksesta, yhtymähallitus voi hyväksyä sopimuksen. Jos johtajasopimukseen sisältyy määräys erokorvauksesta, sopimuksen hyväksyy kuntalain 42 §:n mukaan yhtymävaltuusto.

Sopimuksen voimaantulo voidaan sitoa yhtymävaltuuston tai yhtymähallituksen sopimuksen hyväksymistä koskevan päätöksen lainvoimaisuuteen.

Hallituksen jäsenille on kokouskutsun liitteenä toimitettu hallituksen puheenjohtajan valmistelun alla oleva johtajasopimusluonnos. Asiakirja ei ole julkinen perustuen lakiin viranomaisen toiminnan julkisuudesta 1999/621 § 6.

Kuntayhtymän perussopimuksen 18 §:n 1 momentin mukaan hallituksen kokouksessa asiat ratkaistaan viranhaltijan esittelystä ja asian esittelee hallituksen määräämä kuntayhtymän viranhaltija. Esittelijän ollessa estynyt tai esteellinen esittelijänä toimii se henkilö, jonka tehtävänä on tällöin hoitaa asianomaisen viranhaltijan muitakin virkatehtäviä. Tämänkin ollessa estynyt tai esteellinen voi hallitus 1 momentista poiketen ratkaista asian ilman esittelyä.

Kuntayhtymän hallintosäännön 20 §:ssä todetaan, että esittelijänä toimii tässä hallintosäännössä määrätty virkamies tai hallintoelimen päättämä virkamies. Hallintosäännön 10 §:ssä todetaan, että kuntayhtymäjohtajan tehtävänä on toimia esittelijänä yhtymähallituksen kokouksessa.

Koska johtajasopimuksen valmistelun on tehnyt yhtymähallituksen puheenjohtaja yhteistyössä kuntayhtymäjohtajan kanssa, on kuntayhtymäjohtaja esteellinen esittelemään asian. Kuntayhtymäjohtajan varahenkilö, joka on kuntayhtymäjohtajan alainen, ei ole osallistunut asian valmisteluun eikä näin ollen pysty asiaa esittelemään. Muutoinkin on tulkinnanvaraista, voiko alainen esitellä esimiehensä johtajasopimuksen. Johtajasopimuksesta päättäminen tapahtuu ilman asian esittelyä kokouksessa puheenjohtajan selostuksen pohjalta.

Yhtymähallitus
Yhtymävaltuusto

§ 112
§ 17

25.10.2016
08.12.2016

Yhtymähallituksen päätös:

Yhtymähallitus hyväksyi johtajasopimuksen yksimielisesti ja esittää sen edelleen yhtymävaltuuston hyväksyttäväksi.

Yv 08.12.2016 § 17

Yhtymähallituksen ehdotus:

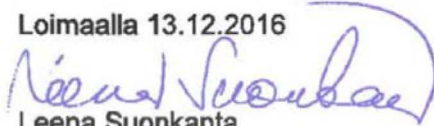
Yhtymävaltuusto hyväksyy johtajasopimuksen esitetyssä muodossaan.

Päätös: Yhtymävaltuusto hyväksyi päätösehdotuksen.

Merkittiin pöytäkirjaan, että kuntayhtymäjohtaja Antti Virtanen poistui kokouksesta tämän asian käsittelyn ajaksi ja jäsen Lea Myllymäki saapui kokoukseen tämän asian käsittelyn aikana klo 17:20.

Asianmukaisesti allekirjoitetusta ja tarkastetusta pöytäkirjasta kirjoitetun otteen oikeaksi todistaa:

Loimaalla 13.12.2016


Leena Suonkanta
pöytäkirjanpitäjä

Yhtymähallitus	§ 112	25.10.2016
Yhtymävaltuusto	§ 17	08.12.2016

Valitusosoitus

Asialistan asioiden tultua käsitellyiksi julistaa puheenjohtaja kokouksen päättyneeksi ja tehdyistä päätöksistä annetaan kuntalain mukainen

valitusosoitus

Kunnallisvalituksen saa tehdä se, johon päätös on kohdistettu tai jonka oikeuden, velvollisuuteen tai etuun päätös välittömästi vaikuttaa (asianosainen). Kunnallisvalituksen saa tehdä myös kuntayhtymän jäsenkunta ja sen jäsen.

Valituksen saa tehdä sillä perusteella, että päätös on syntynyt virheellisessä järjestyksessä, päätöksen tehnyt viranomais on ylittänyt toimivaltansa tai päätös on muuten lainvastainen.

Valitus tehdään Turun hallinto-oikeudelle, osoite Sairashuoneenkatu 2 - 4, PL 32, 20101 Turku, 30 päivän kuluessa tiedoksisaannista. Jäsenkuntien ja niiden jäsenten katsotaan saaneen päätöksestä tiedon, kun pöytäkirja on asetettu yleisesti nähtäväksi. Asianosaisen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon, jollei muuta näytetä, seitsemän päivän kuluttua kirjeen lähettämisestä, saantitodistuksen osoittamana aikana tai erilliseen tiedoksisaantitodistukseen merkittynä aikana.

Valituskirjelmässä on ilmoitettava:

- valitusviranomais
- valittajan nimi, ammatti, asuinkunta ja osoite
- päätös, johon haetaan muutosta
- miltä osin päätökseen haetaan muutosta ja muutos, joka siihen vaaditaan tehtäväksi
- muutosvaatimuksen perusteet
- valituskirjaan on liitettävä päätöstä koskeva pöytäkirjanote ja tiedoksisaantia koskeva selvitys

Valitusasiakirjat on toimitettava hallinto-oikeudelle ennen valitusajan päättymistä. Jos valitusajan viimeinen päivä on pyhäpäivä, itsenäisyyspäivä, vapunpäivä, joulukuun tai juhannusaatto tai arkilauantai, saa valituskirjat toimittaa hallinto-oikeudelle ensimmäisenä sen jälkeisenä arkipäivänä. Omalla vastuulla voi valitusasiakirjat lähettää postitse tai lähetin välityksellä. Postiin valitusasiakirjat on jätettävä niin ajoissa, että ne ehtivät perille ennen valitusajan päättymistä.

Lounais-Suomen koulutuskuntayhtymä

1. Kuntayhtymäjohtajan (jäljempänä johtaja) tehtävät on määrätty Kuntalaissa ja kuntayhtymän hallintosäännössä. Johtajan keskeisiä tehtäviä ovat:

Strateginen johtaminen
Henkilöstöjohtaminen
Konsemijohtaminen
Sopimusjohtaminen ja sopimusohjaus
Talousjohtaminen
Edunvalvonta
Kehittäminen
Sidosryhmäyhteistyö ja verkostoituminen

2. Johtajan työn edellytykset

- 2.1.1 Toimivaltuudet, työnjako ja yhteistyökäytännöt

Sen lisäksi, mitä Kuntalaissa säädetään poliittisen johdon ja johtajan toimivaltuuksista, yhtymähallitus (jäljempänä hallitus) ja johtaja muodostavat yhdessä kuntayhtymän johtamisen ytimen. Hallitus on strateginen suunnannäyttäjä ja visionääri ja asioita valmistellessaan johtaja ottaa huomioon poliittisen johdon tahdon. Johtajalla on yhtymävaltuuston (jäljempänä valtuusto) ja hallituksen antama valtuutus toimia tehokkaasti ja joustavasti nopeasti muuttuvissa tilanteissa.

Hallintoa, taloudenhoitoa sekä muuta toimintaa johtaa hallituksen alaisena kuntayhtymäjohtaja. Johtaja on vastuussa hyvästä, ammattitaitoisesta valmistelusta hallitukselle sekä hallituksen ja valtuuston päätösten täytäntöönpanosta.

Johtajan ja hallituksen välistä yhteistyötä toteutetaan käytännössä johtajan ja hallituksen puheenjohtajan välisellä vuorovaikutuksella.

Johtaja vastaa henkilöstöresurssien strategisesta johtamisesta.

- 2.2 Tavoitteet ja niiden arviointi

Toimintaympäristön nopeat muutokset edellyttävät johtajan välitöntä reagoimista. Johtajan työn tavoitteet määräytyvät poliittisen ohjauksen kautta. Hallituksen puheenjohtaja ja johtaja keskustelevat säännöllisesti johtajan työn tavoitteista ja arvioivat säännöllisesti tavoitteiden toteutumista.

- 2.3 Palkkaus, palkitseminen ja työajan käyttö

Johtaja on toistaiseksi voimassa olevassa KVTES:n mukaisessa virkasuhteessa työnantajaan. Palkan suuruudesta on sovittu virkasuhteen alkaessa. Johtajan palkkauksen tulee olla kilpailukykyinen suhteessa muihin julkishallinnon ja muiden sektoreiden johtajan viroissa työskentelevien palkkatasoon sekä oikeassa suhteessa johtajan alaisten palkkaukseen nähden. Palkan arviointiin vaikuttaa myös kuntayhtymän koko.

Hallitus voi palkita johtajan erillisellä, enintään yhden kuukauden tehtäväkohtaista palkkaa vastaavalla kertapalkkiolla, mikäli hallitus katsoo siihen olevan riittävät perusteet. Esityksen kertapalkkiosta tekee hallituksen puheenjohtaja. Palkitseminen voi kattaa palkan lisäksi henkilöstöetuuksia.

Johtajalle voidaan tarjota asunto- ja/tai autoetu. Tarjottaessa autoetua, kokonaispalkka muodostuu euromääräisestä kuukausipalkasta ja autoedun arvosta. Hallituksen puheenjohtaja keskustelee luontoiseduista johtajan kanssa, minkä pohjalta hallitus tekee päätöksen asiassa. Jos johtaja luopuu asunto- tai autoedusta, se ei vaikuta johtajan palkkaan korottavasti ellei hallitus toisin päättä.

Johtajan palkkaus tarkistetaan tarvittaessa. Esityksen palkan tarkistuksesta hallitukselle tekee hallituksen puheenjohtaja johtajaa kuultuansa. Palkasta päättää yhtymähallitus.

Johtajalla on kokonaistyöaika, joka on oppilaitoksen toiminnalliset vaatimukset huomioon ottava toimistotyöaika. Johtajan tehtävät ovat osittain sellaisia, että niiden tekeminen toimistotyöajan puitteissa on vaikeaa sekä osittain sellaisia, jotka on tehtävä muualla kuin toimistossa. Siksi työaika ja työntekopaikka muodostuu joustavasti poiketen tarpeellisin osin toimistotyöajasta ja paikasta. Johtajan tulee olla riittävästi alaistensa tavoitettavissa.

2.4 Työhyvinvointi ja osaamisen kehittäminen

Johtajan työn tukeminen ja kannustavuus on luottamushenkilöiden tehtävä. Kannustavuudessa keskeistä on työn vaatimien ponnistelujen ja palkitsemisen tasapaino sekä osaamisen ja työhyvinvoinnin kehittämismahdollisuudet. Hallitus ja erityisesti hallituksen puheenjohtaja sekä valtuuston puheenjohtaja tukevat ja kannustavat johtajaa.

Johtajalla on oikeus työnantajan kustannuksella osallistua johtamisvalmennukseen, työnohjaukseen tai muuhun hänen osaamistaan kehittävään koulutukseen vertaistuen saamiseksi ja luottamuksellisesti omien johtamiskokemustensa jakamiseksi. Osallistumisesta päättää hallituksen puheenjohtaja.

Johtaja kehittää omaa osaamistansa myös verkostoitumalla ja vaikuttamalla alueellisissa ja valtakunnallisissa toimielimissä.

3. Johtajan ja hallituksen puheenjohtajan välinen työnjako

Hallituksen puheenjohtaja johtaa poliittista keskustelua ja yhteistyötä eri puolueiden edustajien kanssa. Johtaja johtaa asioiden valmistelua, hallintoa ja taloutta henkilöstöorganisaation kanssa.

Hallituksen puheenjohtaja hoitaa henkilöstöorganisaatiota koskevat asiat johtajan kautta.

4. Menettelytavat ristiriitatilanteissa ja erokorvaus

Jos johtaja ei nauti valtuuston ja poliittisen johdon luottamusta, käydään hallituksen puheenjohtajan johdolla neuvottelut vapaaehtoisesta irtisanoutumisesta erokorvausta vastaan. Johtajalle maksettava erokorvaus maksetaan tilanteessa, jossa johtaja yhteisesti todetun epäluottamuksen jälkeen sitoutuu välittömästi irtisanoutumaan. Erokorvaus on kymmenen (10) kuukauden bruttopalkka. Päätöksen erokorvauksen maksamisesta tekee hallitus. Erokorvaus, joka sisältää irtisanomisan palkan, maksetaan ilman irtisanomisaikaa välittömästi sen jälkeen kun päätös on tehty ilman päätöksen saamaa lainvoimaisuutta.

5. Muut sovittavat asiat

Johtaja on tavoitettavissa kaikkina vuorokauden aikoina läpi vuoden kiireellisissä, välitöntä reagointia edellyttävissä asioissa. Vuosiloman tai sairausloman aikana ei tätä velvoitetta ole.

6. Johtajasopimuksen kokonaisarvioinnin käytännöt

Johtajasopimuksen uudistamistarve arvioidaan jos toimintaympäristö muuttuu olennaisesti. Olennainen muutos on esimerkiksi kuntayhtymän laajentuminen.

7. Voimaantulo

Tämä johtajasopimus tulee voimaan kun osapuolet ovat sen allekirjoittaneet ja valtuusto on sen hyväksynyt ja valtuuston päätös on saanut lain voiman.

Loimaalla 31.12.2016



Jussi Ahtiainen
yhtymävaltuuston puheenjohtaja



Antti Virtanen
kuntayhtymäjohtaja



Leena Virtanen
yhtymähallituksen puheenjohtaja

