

JOHTAJASOPIMUS

1. Sopimusesapuolet

Pelkosenniemen kunta ja kunnanjohtaja Mikko Merikanto

2. Johdanto

Kuntalain (410/2015) mukaan kunnan ja kunnanjohtajan tulee tehdä johtajasopimus, jossa selkeytetään kunnanjohtajan, kunnanhallituksen ja kunnanhallituksen puheenjohtajan ja konsernin johdon rooli ja tehtävät sekä sovitaan kunnan johtamisen edellytyksistä. Johtajasopimuksen hyväksyy kunnanhallitus (42 §).

Kunnan johtavilla luottamushenkilöillä ja viranhaltijoilla on ensisijainen vastuu kunnan tavoitteiden toteuttamisesta taloudellisesti, tehokkaasti ja vaikuttavasti noudattaen valtuuston päätöksiä ja lainsäädännön velvoitteita.

Sopimuksella luodaan perustaa poliittisen johdon ja viranhaltijajohdon väliselle luottamukselle ja kunnan osallistavalle yhteistyökulttuurille. Yhdessä sovitulla pelisäännöllä ja menettelytavoilla pyritään tekemään päätöksenteosta ja johtamisesta asianmukaista, ennustettavaa ja luotettavaa. Olennaista on, että johtamisen rakenteet ja toimintatavat on määritelty ja niihin on sitouduttu. Johtajasopimuksella parannetaan johtamistyön tavoitteiden asettamista ja niiden arvioimista, sekä varmistetaan, että kunnanjohtajan asema säilyy hyvän työnantajapolitiikan ehdot täyttävänä myös ristiriitatilanteissa.

3. Kunnanjohtajan tehtävät

Kunnanjohtaja johtaa kunnanhallituksen alaisena kunnan hallintoa, taloudenhoitoa ja muuta toimintaa. Kunnanjohtajan tehtävät ja ratkaisuvallta on määritelty pääosin kuntalaissa sekä hallintosäännössä. Kunnanjohtajan työtä ohjaa kuntastrategia sekä kunnanvaltuuston ja kunnanhallituksen päätökset.

Kunnanjohtajan erityiset tehtävät ovat:

1. Kunnan strateginen johtaminen.
2. Viestintästrategian johtaminen ja kuntalaisviestinnän edelleen kehittäminen.
3. Kuntastrategian ja muiden ohjelmien päivityksen, toimeenpanon johtaminen ja seuranta.
4. Elinvoiman kehittämisen strateginen johtaminen matkailun, asumisen ja asukashyvinvoinnin sekä elinkeinoelämän edistämiseksi.
5. Kunnan päätöksenteon laadun varmistaminen ja teknisluontoisten kunnallisvalitusten vähentäminen kehittämällä valmisteluprosesseja ja vuorovaikutusta sekä vahvistamalla päätöksentekoprosessin läpinäkyvyyttä.

Kunnanjohtajan hallinnollisena esimiehenä toimii kunnanhallituksen puheenjohtaja.

Kunnanhallituksen puheenjohtaja hyväksyy kunnanjohtajan matkalaskut sekä maksu- ja luottokorttilaskut. Kunnanjohtajan tavanomaiset laskut hyväksyy talous- ja hallintopäällikkö.

3. Kunnanjohtajan työn edellytykset

3.1 Toimivalta

Kunnanjohtajan toimivaltuudet määritellään kuntalaissa, kunnan hallintosäännössä ja delegointipäätöksissä.

3.2 Roolijako

Kunnan hallinto perustuu luottamushenkilöiden ja viranhaltijoiden avoimeen ja luottamukselliseen yhteistyöhön, josta vastaavat kunnanvaltuuston puheenjohtaja, kunnanhallituksen puheenjohtaja ja kunnanjohtaja. Yhteistyö toteutetaan ensisijaisesti kunnanjohtajan ja kunnanhallituksen välisenä vuoropuheluna.

Kunnanjohtajan ja luottamushenkilöiden välillä tulee olla luottamus, joka perustuu yhdessä sovittujen pelisääntöjen noudattamiseen, hallituksen- ja valtuuston päätöksiin sekä yhteiseen näkemykseen kuntastrategiasta ja sen toteuttamisesta.

Luottamushenkilöorganisaation ja henkilöstöorganisaation tehtävissä ja vastuissa noudatetaan selkeää työnjakoa. Tehtävienhoidossa pyritään siihen, että organisaatiot toimivat kukin omissa rooleissa ja keskittyvät omiin tehtäviinsä.

Kunnanhallitus on kunnanjohtajan esimies ja keskeisin johtamiskumppani. Kunnanhallitus ja kunnanjohtaja yhdessä muodostavat kunnan johtamisen ytimen. Kunnanjohtajan ja hallituksen toimiva yhteistyö on kunnan hyvän johtamisen edellytys.

Luottamushenkilöiden tehtävänä on laittaa asioita vireille, asettaa tavoitteita ja tehdä päätöksiä, valvoa päätösten toteutumista sekä kantaa poliittista vastuuta yhteisistä asioista ja paikallisesta kehityksestä.

Luottamushenkilöjohdon kanssa on oltava selkeästi sovittuna, kuinka asioita valmistellaan ja miten luottamushenkilöt osallistuvat asioiden valmisteluun sekä tapaamisiin ja eri tilaisuuksiin.

Viranhaltijajohto on asiantuntijaorganisaatio, joka vastaa kunnanjohtajan johdolla asioiden valmistelusta sekä päätösten toteuttamisen ja täytäntöönpanon johtamisesta.

Kunnanjohtaja vastaa henkilöstöorganisaation toimivuudesta ja johtamisesta.

Kunnan hallintosäännössä voi olla tarkempia määräyksiä työnjaosta.

Kunnanjohtajan riittävä toimivalta ja vapaus toimia tehokkaasti ja joustavasti nopeastikin muuttuvissa tilanteissa huomioidaan hallintosäännössä delegeimalla tarkoituksenmukaisesti esimerkiksi päätösvaltaa.

Kunnanjohtaja toimii virassaan tasapuolisesti, ottaen huomioon poliittiset ryhmittymät, vaikuttajaelimet ja kuntalaiset. Kunnanjohtaja pitää kunnanhallituksen ajan tasalla kaikissa sen päätäntävaltaan kuuluvissa ja kunnan kannalta merkittävässä asioissa, sekä edustaa Pelkosenniemen kuntaa ja käyttää puhevaltaa kuntalain mukaisesti.

Sopimuksen osapuolet sitoutuvat pitkäjänteisesti työhön Pelkosenniemen kunnan hyväksi sekä omalla toiminnallaan ja käytöksellään edistämään kunnassa poliittisen ja ammatillisen johdon keskinäistä luottamusta ja hyvää, avointa keskustelukulttuuria.

3.3 Työn tukeminen

Kunnanjohtaja ja luottamushenkilöt sitoutuvat hyvän kuntajohtamisen edellyttämään jatkuvaan vuorovaikutukseen, toisia arvostavaan ja myönteiseen sekä kannustavaan toimintakulttuuriin, jossa vaikeatkin asiat pystytään ratkaisemaan yhteistyöllä.

Kunnanhallitus ja kunnanvaltuusto, erityisesti niiden puheenjohtajat, tukevat kunnanjohtajaa hänen työssään seuraavasti:

- kunnanjohtajan asema henkilöstöorganisaation johtajana on vahva,
- kunnalle ja kunnanjohtajalle asetetut tavoitteet ovat selkeät ja realistiset
- yhteistyö kunnanjohtajan kanssa on avointa ja hyvähenkistä sekä palaute rakentavaa.

4. Vuosittaiset tavoitteet ja työn arviointi

Kuntajohtajan vuosittaiset tavoitteet pohjautuvat pääasiassa kuntastrategiaan ja sitä kautta vuosittain talousarvioon, ja ne ovat vastaavalla tavalla julkisia kuin tämä johtajasopimuskin. Tarkemmat tavoitteet asetetaan kerran vuodessa, toukokuun loppuun mennessä järjestettävässä kehityskeskustelussa, jossa kunnanhallituksen puheenjohtaja toimii koollekutsujana. Kehityskeskusteluun osallistuu kunnanhallituksen ja valtuuston puheenjohtajisto. Ensimmäisen vuoden tavoitteet asetetaan vuonna 2025 poikkeuksellisesti elokuun loppuun mennessä yhdessä uuden kunnanhallituksen ja valtuuston puheenjohtajiston kanssa.

Kehityskeskustelussa arvioidaan edellisen vuoden tavoitteiden toteutuminen, työn tulokset yleisesti ja johtajasopimuksen päivitystarve. Tämän lisäksi keskusteluissa asetetaan seuraavan seurantajakson tavoitteet.

Työn arvioimiseksi voidaan sopia mittareita, joihin kunnanjohtajalla on mahdollisuus vaikuttaa. Keskustelut ovat luottamuksellisia poliittisen johdon ja johtajan välisiä keskusteluja. Luottamukseen perustuva ilmapiiri mahdollistaa vaikeidenkin asioiden esille oton puolin ja toisin sekä rehellisen arvioinnin.

Kunnanjohtajan kehityskeskustelu käynnistää koko henkilökunnan kehityskeskustelut, joita myös käydään vuosittain. Kehityskeskustelusta laaditaan muistio, joka ei muiden kuin tavoitteiden ja niistä suoriutumisen osalta ole julkinen.

Kunnanjohtaja käy kehityskeskustelut toimialajohtajien kanssa, joista tehdyt muistiot eivät ole julkisia. Muun henkilökunnan kanssa kehityskeskustelut toteutetaan toimialajohtajien toimesta

5. Työaika ja tavoitettavuus

Kunnanjohtajan virkasuhde on toistaiseksi voimassa oleva. Virassa noudatetaan kuuden kuukauden irtisanomisaikaa. Kunnanjohtajan palkka on kokonaispalkka.

Kunnanjohtajan tehtävä kuuluu vastuullisiin ja itsenäisiin tehtäviin, joten virkasuhde ei kuulu työaikalain soveltamisen piiriin, mutta siinä pyritään pääsääntöisesti noudattamaan toimistotyöaikaa tehtävien niin salliessa. Kunnanjohtajalla on oikeus kokonaistyöajan puitteissa itsenäiseen työsuunnitteluun, etätyöhön etätyöohjeen mukaisesti ja työajankäyttöön edellyttäen, että virkatehtävät tulee asianmukaisesti hoidettua. Työhyvinvoinnin näkökulma huomioiden, tulee työajan olla kohtuullinen. Tämän takia kunnanjohtajan voi työtehtävien sen salliessa sopia kunnanhallituksen puheenjohtajan kanssa lyhyistä, korkeintaan 4 vuorokauden mittaisista vuosiloman ulkopuolisista palkallisista vapaista.

Kunnanjohtaja on pääsääntöisesti aina tavoitettavissa, lukuun ottamatta vuosilomaa sekä mahdollisia virkavapaita, tai jos hän on virantoimituksesta pidätettynä tai virantoimitus on muutoin todettu keskeytyneeksi (KVTES I; 7§). Sijaisuusjärjestelyt sovitaan kunnan hallintosäännössä.

Eläke-edut määräytyvät voimassa olevan kunnallisen eläkelain mukaisesti.

6. Palkkaus ja palkitseminen

Kunnanjohtajan kokonaispalkka on viranhoidon alkaessa 6.500 euroa kuukaudessa. Palkkaa tarkistetaan KVTES:in yleiskorotuksilla. Kunnanjohtajan virassa on kuuden (6) kuukauden koeaika. Kunnanjohtajan (Mikko Merikanto) virkasuhde Pelkosenniemen kunnanjohtajana alkaa 17.3.2025 määräaikaisena virkasuhteena siihen asti, kun valtuuston päätös toistaiseksi voimassa olevana virkasuhteena saa lainvoiman. Palkkausta voidaan tarkastella vuosittain kehityskeskustelujen yhteydessä. Palkkausta verrataan kunnanjohtajan tehtävät ja työsuoritus huomioiden kokoluokaltaan Pelkosenniemen kuntaa vastaavien kuntajohtajien palkkoihin, ja yhteisenä tavoitteena on nostaa palkka kahden vuoden kuluttua 7.500 euroon kuukaudessa (sisältäen tulospalkkauksen ja lisäten normaalit yleiskorotukset), mikäli kunnanjohtaja on suoriutunut tehtävässään tavoitteisiin nähden hyvin.

Kunnanjohtajan työmatkat, vuosiloma, sairausloma, perhevapaat ja muut virkavapaat sekä eläke-edut määräytyvät KVTES:n mukaan.

Kunnanjohtajalla on lisäksi mahdollisuus erityisiin tehtäviin liittyvään tulospalkkiomalliin, joka neuvotellaan vuosittain kehityskeskustelun yhteydessä keskustelussa asetettujen tavoitteiden pohjalta. Tulospalkkio on enintään 15% vuositulosta ja se muodostuu seuraavasti: strategisten tavoitteiden saavuttaminen

40%, elinvoima- ja kehityshankkeiden toteutus ja vaikuttavuus 30%, kunnan brändin positiivinen kehittyminen 20%, ja kunnan päätöksenteon parantaminen 10%.

Tavoitteita täsmennetään eri mittareilla, joita valmistellaan kehityskeskusteluissa.

Kunnanjohtaja toimii kokonaistyöajalla, eikä hänelle täten korvata lisä- tai ylitöitä yms. esim. korvauksia sijaistamisista erikseen. Toimistoajan ulkopuoliset kokouspalkkiot maksetaan kunnan palkkiosäännön mukaisesti.

Mikäli kunnanjohtajan tehtävän vaatimuksissa tapahtuu olennaisia muutoksia, palkkaa tarkistetaan vastaamaan muutosta, tai mikäli kunnanjohtajalle asetetaan poikkeuksellisia tavoitteita, jotka eivät sisälly kuntastrategiaan ja/tai talousarvioon, tulee tavoitteiden saavuttamisesta palkita asianmukaisesti.

Kunnanjohtaja vastaa kunnan edustamiseen liittyvistä järjestelyistä ja hankinnoista hallintosäännön mukaisesti. Kunnanjohtajalla on käytössään kunnan luottokortti viranhoitoon liittyvien kohtuullisten kustannusten maksamista varten.

Kunnanhallituksen puheenjohtaja hyväksyy luottokorttilaskut.

7. Työmatkat

Kotimaan työmatkat kunnanjohtaja tekee oman harkintansa mukaan ilman erillisiä matkamääräyksiä ja käyttäen itse valitsemaansa tarkoituksenmukaista matkustusmuotoa kunnan matkustusohje ja talousarvio huomioiden.

Kunnanjohtaja pitää kunnanhallituksen tietoisena matkoistaan sähköisessä kalenterissa. Mikäli matkan kesto on yli 4 vuorokautta tai enemmän, tulee matka hyväksyttävä kunnanhallituksen puheenjohtajalla.

Ulkomaanmatkat hyväksytään kunnanhallituksessa. Kunta kustantaa matkustaja- ja matkatavaravakuutuksen. Kunnanhallituksen puheenjohtaja hyväksyy kunnanjohtajan matkalaskut.

Kunnanjohtajan puolison matka- ja osallistumiskulut kuuluvat hyväksyttäviin kustannuksiin silloin, kun kutsu on esitetty myös puolisolalle tai tilaisuuden luonne edellyttää puolison läsnäoloa. Kunnanhallituksen puheenjohtaja hyväksyy puolisosta aiheutuvat virkamatkakustannukset.

8. Työhyvinvointi ja osaamisen kehittäminen

Kunnanjohtajan työhyvinvoinnista vastaa kunnanhallitus. Kunnanjohtajan työtä ja työssäjaksamista tukee tämä kunnanjohtajan kanssa tehty sopimus.

Kunnanjohtajaa koskevat henkilöstöohjeen linjaukset soveltuvin osin (etätyö, koulutus, ym.).

Kunnanhallitus myöntää kunnanjohtajan vuosiloman hakemuksen perusteella.

Kunnanjohtajan vuosilomien aikana kunnanjohtajan tehtävät hoidetaan sijaisjärjestelyin hallintosäännön määräykset huomioiden.

Pelkosenniemen kunta tukee kunnanjohtajan ammattitaidon ylläpitämistä ja kehittämistä henkilöstöohjeen linjaukset huomioiden. Kunnanjohtaja harkitsee mihin

koulutukseen hän osallistuu talousarvion puitteissa. Koulutuksen hyväksyy kunnanhallituksen puheenjohtaja. Yli 5 päivää kestävästä koulutuksesta, josta maksetaan palkkaa ja/tai kulukorvauksia, päättää kunnanhallitus.

Kehittämistavoitteista- ja mahdollisuuksista keskustellaan myös vuosittaisissa kehityskeskusteluissa.

9. Menettelytavat ristiriitatilanteissa ja erokorvaus

Tätä sopimusta koskevat erimielisyydet pyritään ratkaisemaan ensisijaisesti sopijaosapuolten välisin neuvotteluin. Kunnanhallituksen puheenjohtaja johtaa prosessia mahdollisen kunnanjohtajaan kohdistuvan epäluottamuksen selvittämiseksi. Kunnanhallituksen puheenjohtajat ja valtuuston puheenjohtajat käyvät tarvittavat keskustelut kunnanjohtajan kanssa. Mikäli kunnanhallitus, valtuuston puheenjohtajisto ja kunnanjohtaja yhdessä toteavat, ettei kunnanjohtaja nauti poliittisen johdon luottamusta, kunnanjohtaja sitoutuu irtisanoutumaan neljän (4) kuukauden palkkaa vastaavalla erokorvauksella virkasuhteen kestänyt alle yhden (1) vuoden ja kuuden (6) kuukauden palkkaa vastaavalla erokorvauksella virkasuhteen kestänyt yli vuoden (1). Tässä tarkoitettu erokorvaus maksetaan ilman työvelvoitetta ja se sisältää irtisanomisajan palkan. Koeajalla tapahtuvasta mahdollisesta koeaikapurusta ei makseta erokorvausta.

Muussa tapauksessa noudatetaan kuntalakia.

Erokorvaus on vaihtoehto kuntalain 43 §:n menettelylle. Kunnanjohtajan on irtisanouduttava vapaaehtoisesti välttääkseen irtisanomismenettelyn ja saadakseen erokorvauksen. Erokorvaus maksetaan luottamuspujan johdosta vapaaehtoisesti irtisanoutuvalle kunnanjohtajalle. Vastaanottaessaan erokorvauksen kunnanjohtaja luopuu virastaan kokonaan, vaikka luottamuspujatilanne ei olisi kaikilta osin selvä ja asiasta tehtäisiin oikaisuvaatimus tai valitus.

Viranhaltijalain 35 §:n ja 41 §:n kunnanjohtajasta johtuvien irtisanomisperusteiden tai purkamisperusteiden ollessa irtisanomisen tai purkamisen syytä, ei oikeutta erokorvaukseen ole.

10. Voimaantulo

Johtajasopimus tulee voimaan, kun se on kunnanhallituksessa hyväksytty ja allekirjoitettu. Pelkosenniemen kunnanhallitus valtuuttaa kunnanhallituksen puheenjohtajan allekirjoittamaan tämän sopimuksen Pelkosenniemen kunnan puolesta.

Sopimus annetaan tiedoksi kunnanvaltuustolle.