



Rekrytointikielto ja henkilöstömuutosten hyväksyminen osana talousarvioprosessia

Kaupunginhallitus 10.11.2025 § 274
1873/00.02.01/2023

Valmistelija: Henkilöstöjohtaja Maaru Seikola
etunimi.sukunimi(ät)uusikaupunki.fi

Talouden sopeuttamisohjelma on käynnissä ja kaupungin organisaatiossa kartoitetaan aktiivisesti mahdollisia säästöjä. Talouden sopeuttamisen aikana henkilöstömenojen lisäykset eivät lähtökohtaisesti ole hyväksyttyjä ja vastaavasti jokaisen vapautuvan vakanssin täyttäminen tulee arvioida kriittisesti. Kaupunginhallitus on 2.12.2024 §305 asettanut voimaan omaehtoisen määräaikaisen rekrytointikiellon sen varmistamiseksi, että kaupungin organisaatiossa vapautuvat tehtävät täytetään ensisijaisesti sisäisesti tai jätetään mahdollisuuksien mukaan täyttämättä.

Vapautuvien tehtävien täyttö tai henkilöstömenojen lisääminen tulee jatkossakin arvioida kriittisesti. Organisaatiossa on kuitenkin syytä pyrkiä toimintatapaan, jonka avulla kriittiseksi arvioidut tehtävät voidaan täyttää rekrytointikiellon voimassaollessakin. Toimintatavaksi esitetään, että tiedossa olevat, tulevat henkilöstömuutokset, kuten avautuvien tehtävien täytöt tai uusien vakanssien perustamiset, tulee hyväksyttäväksi talousarvion osaksi liitettävää henkilöstömuutosten suunnitelmaa.

Rekrytointikielto on tarkoituksenmukaista asettaa koskemaan niitä vakituisia sekä kestoaltaan yli kuuden kuukauden mittaisia palvelussuhteita, joiden täyttöä ei ole hyväksytty osana talousarviokäsittelyä. Poikkeuksen muodostavat sijaisuudet niiden kestosta riippumatta sekä lakisääteisiin tai vastaaviin vaatimuksiin tai kaupunkia velvoittaviin sopimuksiin perustuvat tehtävät tai tehtävät, joiden täyttämättä jättäminen vaarantaisi kriittisesti kaupunkia velvoittavan palvelun tuottamisen. Etusijalla näihinkin tehtäviin on kaupungin palveluksessa jo työskentelevä henkilöstö, mikäli he täyttävät tehtäviin asetetun kelpoisuus- ja osaamisvaatimuksen ja ovat tehtäviin sopivia. Tehtävien täytön edellytykset tulee arvioida palvelukeskuksen johtajan ja henkilöstöjohtajan toimesta riippumatta tehtävästä tai palvelussuhteen kestosta.

Omaehtoinen rekrytointikielto on työnantajan ennakointia, joka ei perustu lakisääteisiin määräyksiin eikä siitä ole erillistä määräystä Uudenkaupungin kaupungin hallintosäännössä.



Esittelijä: Kaupunginjohtaja Atso Vainio

Päätösehdotus:

Kaupunginhallitus päättää asettaa voimaan määräaikaisesti 31.12.2026 asti rekrytointikiellon kaupungin organisaatiossa vapautuviin, vakituisiin tai kestoaltaan yli kuuden kuukauden määräaikaisiin tehtäviin, joiden täyttöä ei ole hyväksytty osana talousarvioon liittyvää henkilöstömuutosten suunnitelmaa eikä kyse ole sijaisuudesta. Rekrytointikiellon aikana tehtävien täyttö pidempiaikaisesti ja ulkoisesti rekrytoimalla muutoin kuin talousarvion henkilöstömuutosten suunnitelmassa hyväksyttyjen tehtävien osalta edellyttää selostusosan mukaisesti lakisääteistä tai vastaavaa perustetta, joka todetaan palvelukeskuksen johtajan ja henkilöstöjohtajan toimesta.

Keskustelun kuluessa Merja Koski esitti, että rekrytointikielto poistetaan 1.1.2026 alkaen. Kari Koski kannatti Merja Kosken ehdotusta.

Päätettyään keskustelun puheenjohtaja totesi, että oli tehty pohjaehdotuksesta poikkeava kannatettu esitys, joten oli äänestettävä. Äänestysmenettelyksi hyväksyttiin sähköinen äänestys.

Ne, jotka, kannattivat pohjaehdotusta äänestivät jaa, ja ne, jotka kannattivat Merja Kosken ehdotusta äänestivät ei. Suoritetussa äänestyksessä annettiin 5 jaa-ääntä ja 4 ei-ääntä. Äänestysluettelo 1 liitteenä. Äänin 5-4, pohjaesitys tuli kaupunginhallituksen päätökseksi.

Päätös:

Kaupunginhallitus päätti asettaa voimaan määräaikaisesti 31.12.2026 asti rekrytointikiellon kaupungin organisaatiossa vapautuviin, vakituisiin tai kestoaltaan yli kuuden kuukauden määräaikaisiin tehtäviin, joiden täyttöä ei ole hyväksytty osana talousarvioon liittyvää henkilöstömuutosten suunnitelmaa eikä kyse ole sijaisuudesta. Rekrytointikiellon aikana tehtävien täyttö pidempiaikaisesti ja ulkoisesti rekrytoimalla muutoin kuin talousarvion henkilöstömuutosten suunnitelmassa hyväksyttyjen tehtävien osalta edellyttää selostusosan mukaisesti lakisääteistä tai vastaavaa perustetta, joka todetaan palvelukeskuksen johtajan ja henkilöstöjohtajan toimesta.