

Virkojen ja tehtävien täyttölupamenettely

Kaupunginhallitus 04.03.2024 § 83
437/01.00.02/2024

Valmistelu ja lisätiedot
henkilöstöjohtaja Anu Kalliosaari, etunimi.sukunimi@porvoo.fi

Täyttölupamenettelyllä varmistetaan, että henkilöstön palkkaaminen on harkittua ja tarkoituksenmukaista. Viran tai tehtävän vapautuessa on ensi sijassa pyrittävä jakamaan tehtävät siten, ettei uutta rekrytointia tarvita. Sisäinen työnkierto on tapa edetä uralla paitsi ylöspäin myös sivusuunnassa. Samalla rekrytointi on yksi osaamisen kehittämisen työkaluista. Tehtävää täytettäessä on arvioitava tulevaisuuden osaamistarpeita ja edellytettävä niitä ydinosaamisia, joita tarvitsemme strategian toteuttamiseksi.

Täyttölupamenettelyn piiriin kuuluvat:

- Vakinaiset olemassa olevat virat ja työsuhteiset tehtävät, jotka tulevat avoimeksi esimerkiksi työntekijän vaihtaessa työpaikkaa tai siirtyessä eläkkeelle.
- Vakinaisten virkojen ja työsuhteisten tehtävien sijaisuudet, jotka tulevat avoimeksi esimerkiksi perhevapaan ja muun virka- tai työvapaan takia.
- Määräaikaiset virka- ja työsuhteet, myös ilman henkilöstösuunnitelmassa hyväksyttyä vakanssia, esimerkkinä projektihenkilöt, riippumatta palvelussuhteen kestosta ja osa- tai kokoaikaisuudesta.

Täyttölupamenettely ei koske:

- koululaisten kesätöitä,
- työllisyysvaroin palkattuja,
- vuorotteluvapaasijaisuuksia
- alle 13 vuorokauden keikkatöitä eikä
- enintään kolmen kuukauden määräaikaisia palvelussuhteita, kun perusteena on sijaisuus. Sijaisuuden kestoa ei saa pilkkoa täyttölupamenettelyn välttämiseksi. Muut määräaikaiset tehtävät ja virat kuuluvat täyttölupamenettelyn piiriin palvelussuhteen kestosta riippumatta.

Näitäkin on harkittava huolellisesti.

1. Työsuhteisen tehtävän uudelleen järjestelyt ja henkilöstösiirrot

Tulosityksikössä ja palvelualueella avoimeksi tullut tehtävä täytetään sijoittamalla tehtävään uudelleensijoitettava henkilö tai muutoin sisäisin tehtäväjärjestelyin tai henkilöstösiirroin. Ensisijaisesti tehtävä täytetään omalla toimialalla olevalla henkilöllä ja toissijaisesti toimialojen välisillä henkilösiirroilla.

Toimialan johtaja päättää palvelualueiden välisistä henkilöstösiirroista ja valmistelee toimialojen välisen henkilöstösiirron. Henkilöstöjohtaja päättää toimialojen välisistä henkilöstösiirroista siirtävän toimialan johtajan esityksestä.

2. Virkasuhteiden muutokset

Tulosityksikössä tai palvelualueella avoimeksi tulleen virkasuhteen osalta selvitetään, voidaanko rekrytointitarve välttää virantoimitusvelvollisuutta muuttamalla, viranhaltijan siirtämisellä toiseen virkasuhteeseen tai viran lakkauttamisella.

3. Uudelleensijoitettavien tarkistaminen

Tehtävän tultua avoimeksi on palkkaavan esihenkilön tarkistettava, onko henkilöstöyksikön työkykykoordinaattorilla tiedossa uudelleen sijoitettavia tehtävään sopivia tai koulutettavissa olevia henkilöitä. Uudelleensijoituksessa voidaan käyttää työkokeilua. Mikäli tehtävään voidaan kelpoisuusehdot huomioiden ottaa uudelleensijoitettava henkilö, tehtävää ei voida ilmoittaa haettavaksi ennen kuin uudelleensijoitettavan henkilön soveltuvuus tehtävään on työkokeilulla selvitetty.

4. Täyttöluvan hakeminen

Jos virkaa ei voida jättää täyttämättä tai jos työsuhteista tehtävää ei saada täytettyä tehtäväjärjestelyin, sisäisin siirtoin tai sijoittamalla tehtävään uudelleensijoitettava henkilö, tulee rekrytointia varten anoa täyttölupaa.

Täyttölupahakemus tehdään Kuntarekry-järjestelmässä, missä palkkaava esihenkilö täyttää lomakkeen huolellisesti. Erityisesti tulee kiinnittää huomiota täyttöluvan perusteluihin ja osoitettava, että tehtäväjärjestelyjen mahdollisuus on selvitetty.

Kaikki täytettävät yli kuusi kuukautta kestävät tehtävät ja virat tulee löytyä vuosittain hyväksyttävästä henkilöstösuunnitelmasta. Jos avoin tehtävä on kestoltaan yli kuusi kuukautta, eikä sisälly henkilöstösuunnitelmaan, on erikseen pyydettävä henkilöstöjohtajalta lupa palkata henkilöstösuunnitelmaan sisältymättömään tehtävään.

Henkilöstösuunnitelmaan sisältymättömän viran perustaa kaupunginhallitus viran kestosta riippumatta.

Toimialan johtaja, apulaiskaupunginjohtaja ja liikelaitoksen toimitusjohtaja päättävät vastuullaan olevan organisaation virkojen ja työsuhteisten tehtävien täyttöluvista henkilöstöjohtajaa kuultuaan.

5. Sisäinen ja ulkoinen haku

Työsuhteisten tehtävien rekrytoinnit julkaistaan ensin kahdeksi viikoksi sisäiseen hakuun. Sisäinen haku on tarkoitettu Porvoon kaupungin palveluksessa oleville vakinaisessa tai määräaikaisessa palvelussuhteessa oleville. Täyttölupa tulee olla hyväksytty ennen sisäistä hakua.

Toimialan johtaja, apulaiskaupunginjohtaja tai liikelaitoksen johtaja voi poikkeuksellisesti ja yksittäistapauksessa päättää, että sisäinen ja ulkoinen haku käynnistetään samanaikaisesti silloin, kun tehtävän arvioidaan olevan vaikeasti täytettävä tai rekrytoinnin nopeuttamiseen on henkilöstövajauksesta johtuva tai muu palvelutuotannon turvaamiseen liittyvä perusteltu syy.

6. Täyttöluvan voimassaolo ja seuranta

Täyttölupa on voimassa kaksi kuukautta sen myöntämisestä, minkä jälkeen on selvítettävä uudelleensijoituksen ja tehtävien järjestelyjen mahdollisuudet uudelleen.

Kaupungin johtoryhmä ja toimialojen johtoryhmät seuraavat toteutuneita rekrytointeja, henkilöstötilannetta ja tehtävien uudelleenjärjestelyjä säännöllisesti osavuosisiraportoinnin yhteydessä.

vt. Kaupunginjohtaja

Kaupunginhallitus hyväksyy uudistetun täyttölupaohjeistuksen yllä olevalla tavalla. Ohjeistus otetaan käyttöön välittömästi.

Pykälä tarkastetaan heti.

Päätös

Kaupunginhallitus hyväksyi uudistetun täyttölupaohjeistuksen yllä olevalla tavalla. Ohjeistus otetaan käyttöön välittömästi.

Pykälä tarkastettiin heti.