

Aika 21.11.2022 klo 15:00 - 19:50

Paikka Puukoulu

Käsitellyt asiat

§	Otsikko	Sivu
§ 352	Työjärjestyksen hyväksyminen	5
§ 353	Strategian hyväksyminen v. 2022-2025	6
§ 354	Hallintosäännön muuttaminen	14
§ 355	Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2023 sekä jämsäläisen hyvän työn mallin vuosisuunnitelma 2023	16
§ 356	Talousarvio vuodelle 2023 ja taloussuunnitelma vuosille 2024-2025 sekä investointiohjelma vuosille 2023-2026	27
§ 357	Keski-Suomen hyvinvointialueelle siirtyvän henkilöstön siirtosuunnitelma ja -sopimus	30
§ 358	Henkilöstön siirtosopimus /Ateria- ja Puhtauspalvelut liikelaitos	32
§ 359	Keski-Suomen pelastuslaitos-liikelaitos / kuntien välisen yhteistoimintasopimuksen päättyminen	33
§ 360	Jämsän kaupungin energiasäästötoimenpiteet 2022–2023 ja liittyminen Astetta alemmas -kampanjaan	35
§ 361	Kiinteistön osto / Koskentie 13 tontti / Jämsän Vanhaintuki ry:n tervehdyttämistoimenpiteet	39
§ 362	Tonttien 182-40-4248-1 ja 182-40-4242-5 myynti tarjouskaupalla	41
§ 363	Kuntouttavan työtoiminnan jatkuminen Jämsän kaupungin toimipisteissä	43
§ 364	Pöytäkirjat	45
§ 365	Tilaisuudet ja tiedoksi merkittävät asiat	46
§ 366	Kirjastopalvelupäällikön viran (vakanssi 460001) vakituinen täyttölupa	47

§ 367	Jämsänjokilaakson musiikkiopiston opettajan viran muuttaminen tuntiopettajuudeksi ja tuntiopettajuuden täyttölupa 1.12.2022 alkaen	49
§ 368	Varavaltuutettujen määrän täydentäminen	51
§ 369	Hankintakriteerit / uimahallin lipunmyynti- ja kahviopalvelujen sekä Puukoulun kahvio- ja puhtauspalvelujen kilpailutus	55

Osallistujat

	Nimi	Tehtävä	Lisätiedot
Läsnä	Poti Jorma	puheenjohtaja	
	Ahola Lotta	1. varapuheenjohtaja	
	Frisk Joni	jäsen	
	Haaparanta Jukka	jäsen	
	Lähdesmäki Antti	jäsen	
	Mennala Anssi	jäsen	
	Patronen Ulla	jäsen	
	Rajala Sanna	jäsen	
	Similä Matti	kaupunginvaltuuston puheenjohtaja	
	Rantanen Piritta	kaupunginvaltuuston 1.varapuheenjohtaja	paikalla klo 16.10-19.29
	Kotiaho Jouni	kaupunginvaltuuston 2.varapuheenjohtaja	poistui klo 18.47
	Lahtinen Merja		
Poissa	Uusipaasto Tarja		
Muu	Hanna Helaste	esittelijä	
	Korhonen Auli	pöytäkirjanpitäjä	
	Ari Luostarinen	talousjohtaja	

Käsitellyt asiat
352 - 369

Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus
Todettiin

Allekirjoitukset

Jorma Poti
puheenjohtaja

Auli Korhonen
pöytäkirjanpitäjä

Pöytäkirjan sähköinen tarkastaminen Jämsässä 28.11.2022

Joni Frisk
pöytäkirjantarkastaja

Merja Lahtinen
pöytäkirjantarkastaja

Pöytäkirja yleisesti nähtävänä

Tarkastettu pöytäkirja nähtävillä kaupungin verkkosivuilla www.jamsa.fi 29.11.2022 alkaen.

Työjärjestyksen hyväksyminen

Khall 21.11.2022 § 352

Jämsän kaupungin hallintosääntö:

- § 147 Asiat käsitellään esityslistan mukaisessa järjestyksessä, jollei toimitella toisin päätä.
- § 148 Toimitella voi esittelijän ehdotuksesta tai puheenjohtajan ehdotuksesta ottaa enemmistö päätöksellä käsiteltäväksi asian, jota ei ole mainittu kokouskutsussa.

Päätös

Kaupunginhallitus hyväksyi työjärjestyksen seuraavalla muutoksella:

Lisälistalta käsiteltiin seuraavat asiat:

- § 366 Kirjastopalvelupäällikön viran (vakanssi 460001) vakituinen täyttölupa
- § 367 Jämsänjokilaakson musiikkiopiston opettajan viran muuttaminen tuntiopettajuudeksi ja tuntiopettajuuden täyttölupa 1.12.2022 alkaen
- § 368 Varavaltuutettujen määrän täydentäminen
- § 369 Hankintakriteerit / uimahallin lipunmyynti- ja kahviopalvelujen sekä Puukoulun kahvio- ja puhtauspalvelujen kilpailutus

Strategian hyväksyminen v. 2022-2025

Khall 21.11.2022 § 353
202/00.01.02/2021

Valmistelu kaupunginjohtaja Hanna Helaste p. 0400 742 751

Khall 06.09.2021 § 304

Valmistelija: Hallintojohtaja p. 040 5572146

Jämsän kaupunginvaltuusto hyväksyi kokouksessaan 29.5.2019 Jämsän kaupungin strategian. Kuntastrategia on valtuuston keskeisin väline kunnan toiminnan ja talouden pitkäjänteisessä johtamisessa. Kuntastrategia on kuntalaissa säännelty pakollinen asiakirja, joka ohjaa päätöksentekoa poliittisesti ja toiminnallisesti. Se on poliittinen asiakirja, jonka velvoittavuus ei ole luonteeltaan oikeudellista.

Strategian päivittäminen on luontevaa näin valtuustokauden alussa. Valtuuston on vähintään kerran valtuustokaudessa tarkistettava kuntastrategian ajantasaisuus. Tarkistus ei välttämättä vaadi strategian uudelleen laatimista vaan toimintaympäristössä tapahtuneiden muutosten huomioon ottamista kunnan pitkän aikavälin tavoitteissa.

Strategiaprosessi voidaan karkeasti jakaa neljään osaan: edellisen strategian arviointi, strategian tietopohjan hahmottaminen, strategian tekeminen ja sen toimeenpano.

Edellisen strategian arviointi

Arviointi voidaan tehdä monesta eri näkökulmasta käsin. Strategian sisältö, yhteisen ajattelun kehittyminen, valitut teemat, mittarit, vaikuttavuus sekä strategian ja talousarvion yhteyks voivat olla arvioinnin kohteita.

Strategian tietopohja

Kuntastrategiaa tarkasteltaessa, laadittaessa tai päivitettäessä on tärkeää tarkastella ulkoisen toimintaympäristön kehitystä. Muutosten tarkastelu perustuu informaatioon, jota on saatavissa tilastoista ja ennusteista sekä näistä tehdyistä johtopäätöksistä. Toimintaympäristöä analysoitaessa on hyvä kysyä, mitä muutokset merkitsevät omalle kunnalle ja kunnan tavoitteita linjaavalle strategialle.

Strategian tekeminen

Strategian sisällöllistä tekemistä ja prosessia johtaa poliittinen ohjausryhmä käyttäen apunaan sihteeristöä sekä muita valmistelevia viranhaltijoita. Koska kysymyksessä on valtuustokauden tärkein asiakirja, ohjausryhmän poliittiseen painoarvoon / kokoonpanoon kannattaa kiinnittää erityinen huomio. Myös tasa-arvolaki on hyvä ottaa huomioon.

Ohjausryhmän tehtävänä on strategian päivittämisen laajuudesta päättäminen, strategiaproessin aikatauluttaminen, osallistamisen ja vuorovaikutuksen suunnittelu sekä strategisten tavoitteiden priorisointi.

Strategiatyön hallinnolliseen prosessiin kuuluu kaupunginhallituksen ja -valtuuston iltakouluja ennen valtuuston päätöksentekoa.

Strategian toimeenpano

Poikkihallinnolliset ohjelmat (hyvinvointi- ja turvallisuussuunnitelma, elinvoimaohjelma jne.) täsmentävät strategisia tavoitteita. Pitkän aikavälin strategia on otettava huomioon talousarviota ja -suunnitelmaa laadittaessa. Kuntalain 110.2 §:n mukaan talousarvio ja -suunnitelma on laadittava siten, että ne toteuttavat kuntastrategiaa ja edellytykset kunnan tehtävien hoitamiseen turvataan. Kuntastrategia ja sen toteuttamisohjelmat ovat taloussuunnitelman perusta ja samalla ohjeistus talousarvion laadinnalle. Strategia valutetaan käytäntöön talousarvion kautta vuosittaisiin toiminnan ja talouden tavoitteisiin.

Toimivalta, johon päätös perustuu:
Hallintosääntö § 25

Ehdotus

Vs. kaupunginjohtaja Anna-Liisa Juurinen

1. Kaupunginhallitus nimeää strategian päivittämisen ohjausryhmän jäsenet
2. Kaupunginhallitus nimeää ohjausryhmälle sihteeristön. Sihteeristöön nimetään kaupunginjohtaja, hallintojohtaja, henkilöstöhallinnon kehittämispäällikkö, yrityspalvelupäällikkö sekä 30.8.2021 valittu suunnittelija
3. Strategian päivityksen tulee olla valmiina 6/ 2022 mennessä
4. Kaupunginhallitus evästää tarpeen mukaan ohjausryhmän työskentelyä

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.

Strategian päivittämisen ohjausryhmään nimettiin seuraavat jäsenet:

Varsinainen jäsen
Tarja Uusipaasto

Henkilökohtainen varajäsen
Kyösti Rahkonen

Tarmo Konstari	Eero Peltola
Joni Frisk	Karita Puttonen
Aki Lemmetyinen	Mikko Laitinen
Tomi Lampinen	Saara Peutere-Heikka
Markku Kankainen	Riitta Kangas
Jyrki Kokko	Antti Lähdesmäki

Kaupunginvaltuuston puheenjohtaja Matti Similä ja kaupunginhallituksen puheenjohtaja Jorma Poti osallistuvat ohjausryhmän työskentelyyn läsnäolo- ja puheoikeudella.

Khall 21.11.2022 § 353
202/00.01.02/2021

Khall 02.05.2022 § 124

Valmistelija: elinvoimajohtaja Anna-Liisa Juurinen, puh 040 747 7736

Jämsän kaupungin strategian päivitystä on valmisteltu strategiaohjausryhmän toimesta syksyn 2021 ja kevään 2022 aikana. Eri tahojen osallistaminen strategiaprosessiin on aloitettu, mutta osallistamista tulee syventää, jotta eri tahot (henkilöstö, vaikuttamistoimielimet, yritykset, kuntalaiset, jne) voivat sitoutua strategian toteuttamiseen.

Ohjausryhmä on kokouksessaan 21.4.2022 päättänyt hakea lisää aikaa toimeksiannolle, jotta tarvittava osallistaminen voidaan hoitaa ennen strategian hyväksymistä kaupunginvaltuustossa.

Toimivalta, johon päätös perustuu:
Hallintosääntö § 25

Ehdotus

Kaupunginjohtaja Hanna Helaste

Kaupunginhallitus päättää myöntää lisää aikaa strategian päivittämiselle siten, että strategia päivitys on valmis 9/2022 mennessä.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.

Khall 21.11.2022 § 353
202/00.01.02/2021

Valmistelu kaupunginjohtaja Hanna Helaste p. 0400 742751

Jämsän kaupungin strategiaprosessia on jatkettu syksyn 2022 ajan. Strategian luonnosta on käsitelty niin henkilöstön, vaikuttamistoimielinten, yhdistysten, yritysten ja kaupungin toimielinten keskuudessa. Strategia sai muotonsa lopulta kaupunginvaltuuston seminaarissa lokakuun lopulla, jonka jälkeen siihen on tehty pieniä korjauksia ja täydennyksiä kuntalaiskyselyn, strategian ohjausryhmän ja sihteeristön toimesta.

Strategian päivitysprosessi

Strategian päivittäminen käynnistyi nykyisen strategian arvioinnilla. Pohjana arvioinnissa käytettiin valtuustoryhmille tehtyä kyselyä, jossa valtuustoryhmät arvioivat, mikä nykyisessä strategiassa on huonoa ja mikä hyvää.

Nykytilanteen arvioinnin jälkeen ohjausryhmässä mietittiin Jämsän tulevaisuusskenaarioita. Skenaariotyöskentelyn pohjaksi mietittiin PESTLE-analyysin avulla muutosvoimia, jotka eivät ole meidän käsissämme, mutta jotka väistämättä vaikuttavat Jämsän tulevaisuuteen 2030 ja laadittiin vaihtoehtoisia tulevaisuuskuvia.

Skenaariotyöskentelyn jälkeen visiota, missiota, arvoja ja strategisia kärkiä työstettiin ohjausryhmässä erilaisten ideointityökalujen avulla (Mural, mind map, Mentimeter jne.). Lisäksi strategian osa-alueista tehtiin erilaisia kyselyitä henkilöstölle, ohjausryhmälle, valtuustolle, hallitukselle ja johtoryhmälle. Kyselyissä esiin tulleet kommentit ja mielipiteet käsiteltiin strategian päivittämisen ohjausryhmässä ja niitä sisällytettiin strategiaan eri strategiaprosessin vaiheissa. Strategialuonnosta käsiteltiin myös työpaikkakokouksissa.

Ohjausryhmä sai ensimmäisen strategialuonnoksen valmiiksi maaliskuussa 2022, jonka jälkeen strategialuonnoksen kommentointikierron käynnistettiin. Strategialuonnokseen pyydettiin kommentteja ja mielipiteitä nuorisovaltuustolta, vanhusneuvostolta, elinvoimaneuvottelukunnalta, yrittäjiltä, johtoryhmältä, henkilöstöltä, kuntalaisilta, hallitukselta ja valtuustolta. Kommentointikierron kesti oletettua pidempään ja strategian päivittämiselle haettiin lisää aikaa

marraskuun 2022 loppuun. Strategian päivittämistä viivyttivät myös ulkoiset tekijät, kuten koronaepidemiaan ja turvallisuustilanteen muutoksen vuoksi valmiuden kehittämiseen liittyvät tehtävät.

Strategiaa käsiteltiin ohjausryhmässä syyskuusta 2021 marraskuuhun 2022. Ohjausryhmä kokoontui 11 kertaa ja sihteeristö 17 kertaa.

Strategiaprosessista laaditaan raportti joulukuun 2022 loppuun mennessä. Raportissa on kuvattu kaikki strategiaprosessin vaiheet yksityiskohtaisesti.

Jämsän kaupungin strategia 2022–2025

Jämsän kaupungin strategian tarkoituksena on kuvata visio, missio, arvot, strategiset kärjet (pää tavoitteet) ja mittarit. Strategisia pää tavoitteita toteutetaan toimeenpano-ohjelmissa, joista löytyy yksityiskohtaisemmat tavoitteet ja toimenpiteet tavoitteen saavuttamiseksi.

Toimenpideohjelmat löytyvät kunkin strategisen kärjen kuvauksesta.

Jämsän kaupungin:

- Visio: Jämsä –Aikaa elämälle.
- Missio: Turvallisen, toimivan ja vastuullisen yhteisön rakentaja
- Arvot: Avoimuus, palveluhenkisyys, yhteistyökykyisyys, kestävyys

Jämsän kaupungin strategiset kärkitavoitteet sisältävät osatavoitteet, mittarit ja toimenpideohjelmat:

1. Työtä, koulutusta ja yrittäjyyttä

- Luomme edellytyksiä osaamiselle, kansainvälistymiselle, työpaikkojen syntymiselle ja yrittäjyyden kasvulle
- Kannustamme uusin avauksiin, kokeilemme, innovoimme, sallimme ja rakennamme kumppanuuksia
- Houkuttelemme yrityksiä, osaavaa työvoimaa ja matkailijoita

Mittarit:

- Nettomuutto
- Työllisyysaste
- Yritysten liikevaihto
- Matkailijoiden määrä
- Korkea-asteen koulutettujen määrä

Toimeenpano

- Elinvoimaohjelma
- Matkailustrategia

2. Hyvinvointia ja turvallisuutta

- Tarjoamme turvallisen ja toimivan arjen
- Mahdollistamme aktiivisen elämän, hyvinvoinnin ja toimintakyvyn
- Vahvistamme yhteisöllisyyttä ja yhteistyötä
- Luomme puitteita liikkumiselle, kulttuurille ja monipuoliselle asumiselle

Mittarit

- Työkyvyttömyyseläkettä saavat 25–64 –vuotiaat
- Pitkäaikaistyöttömien osuus työttömistä
- Kouluterveyskysely

Toimeenpano

- Hyvinvointi- ja turvallisuuskertomus
- Asumisohjelma 2030

3. Ympäristövastuuta

- Huolehdimme ympäristön viihtyisyydestä ja ennakoimme ympäristöpäätösten vaikutukset
- Panostamme ympäristökasvatukseen ja vastuulliseen matkailuun
- Vahvistamme alueen kokonaiskestävyyttä
- Jämsä on hiilineutraali vuonna 2035

Mittarit

- Hiilijalanjälki
- Vesistöjen kunnostushankkeiden lkm
- Toimet luonnon monimuotoisuuden parantamiseksi

Toimeenpano

- Ympäristöohjelma

4. Palveleva kaupunki

- Teemme yhdessä, kohtaamme ja osallistamme.

- Rakennamme vahvoja verkostoja ja katkeamattomia palveluketjuja.
- Luomme myönteisiä palvelukokemuksia ja keräämme asiakaspalautetta.
- Uudistamme palveluja ja hyödynnämme digitaalisuutta.
- Rakennamme positiivista kaupunkimainetta.

Mittarit

- Asiakastyytyväisyys kysely
- Palaute eJämsä
- Kaupunkimaine
- Digitaalisten palvelukanavien määrä

Toimeenpano

- Palvelulupaus

5. Hyvinvoiva ja osaava henkilöstö

- Huolehdimme, että meillä on oikea määrä osaavaa henkilöstöä oikeassa paikassa
- Panostamme työilmapiiriin, työhyvinvointiin ja työturvallisuuteen
- Olemme rohkeita kehittämään osaamistamme ja työtämme tavoitteellisesti

Mittarit

- Henkilöstökysely
- Työtaturmat
- Koulutuspäivät
- Henkilöstökertomus

Toimeenpano

- Jämsäläinen hyvän työn toimintamalli
- Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma

Strategian tavoitteiden saavuttamiseksi edellytetään tasapainoista taloutta sekä hyvää hallintoa. Aktiivisella omistajapolitiikalla pyritään kasvattamaan kaupunkiyhteisön kokonaisetua.

Jämsän kaupungin strategian julkaiseminen

Jämsän kaupungin strategiasta laaditaan hyväksymisen jälkeen Jämsän brändin mukainen asiakirja ja video. Visuaalisella, eri kohderyhmät huomioonottavalla viestinnällä pyritään luomaan yhteistä näkemystä tavoitteista, keinoista ja toimintatavoista.

Strategian toimeenpano

Jämsän kaupungin strategiaa toteutetaan talousarvion, taloussuunnittelun sekä strategisten kärkien mukaisilla ohjelmissa. Yhteisten tavoitteiden ja arvojen mukaisen toiminnan vahvistamiseksi strategian mukaiset huoneentaulut laaditaan jokaisessa työyksikössä ja luottamushenkilöiden valmistelemissa pelikirjassa. Strategian toteutumista seurataan vuosittain ja toimintaympäristön muutoksiin vastataan ketterästi. Tämä tarkoittaa strategian vuosittaista arviointia luottamustoimielimissä.

Toimivalta, johon päätös perustuu:
Hallintosääntö § 25

Ehdotus

Kaupunginjohtaja Hanna Helaste

Kaupunginhallitus esittää valtuustolle, että se hyväksyy Jämsän kaupungin päivitetyn strategian 2022-2025.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.

Asian käsittelyn aikana todettiin yksimielisesti tekninen muutos, jossa ympäristövastuun kärkitavoitteessa mainittu vastuullinen luontomatkailu muutetaan muotoon vastuullinen matkailu.

Hallintosäännön muuttaminen

Khall 21.11.2022 § 354
197/00.01.01/2021

Valmistelu hallintojohtaja Auli Korhonen p. 040 557 2146

Hallintosääntö ohjaa kaupungin toimintaa. Sen vähimmäissisältö on säädetty kuntalaissa. Valtuusto päättää hallintosäännön hyväksymisestä ja muutoksista.

Kaupunginhallitus on antanut 15.08.2022 valmisteluohjeen uutta organisaatiota varten. Muutokset kirjataan soveltuvin osin hallintosääntöön, jonka päivittäminen on ajankohtaista hyvinvointialueiden aloittaessa toimintansa 1.1.2023.

Sosiaali- ja terveyslautakunnan toiminta lakkaa. Sote -toimialaan ja -lautakuntaan liittyvät määräykset on poistettu. Uutena tehtävänä maahanmuuton ja kotoutumisen toimivalta ehdotetaan sivistyslautakunnalle. Kaupunginhallituksen alaisuuteen ehdotetaan perustettavaksi kaksi jaostoa, henkilöstöjaosto ja konsernijaosto.

Lisäksi sääntöön on tehty muita pienempiä muutoksia ja tarkennuksia.

Toimialajohtajat ovat valmistelleet hallintosääntömuutokset, lisäksi sivistyslautakunta on esittänyt muutokset 27.10.2022 § 131.

Hallintosäännön muutostyö on jatkuvaa. Esimerkiksi vuoden 2025 alusta voimaan tuleva työllisyyspalvelu-uudistus muuttaa merkittävästi hallintosäännön sisältöjä.

Esityslistan ohessa on luonnos ehdotettavista muutoksista. Poistettava teksti on yliviivattu ja muutettu / lisätty teksti on merkitty korostusvärillä.

Hallintosäännön muutoksia on käsitelty yhteistoiminnassa 11.11.2022.

Toimivalta, johon päätös perustuu:
Hallintosääntö § 25
Kuntalaki 90 §

Ehdotus

Kaupunginjohtaja Hanna Helaste

Kaupunginhallitus ehdottaa kaupunginvaltuustolle, että se hyväksyy 1.1.2023 voimaan tulevat hallintosäännön muutokset.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.

Kaupunginhallitus päätti, että teknisiä korjauksia voidaan tehdä valtuuston kokoukseen mennessä.

Henkilöstö- ja koulutus suunnitelma 2023 sekä jämsäläisen hyvän työn mallin vuosisuunnitelma 2023

Khall 21.11.2022 § 355
1186/01.00.02/2022

Valmistelijat: hallintojohtaja Auli Korhonen, puh. 040 557 2146,
henkilöstöpäällikkö Maarit Mäntykoski, puh. 040 7487992 ja
kehittämispäällikkö Hannele Rahkonen, puh. 040 5712088

Kaupungin strategiassa hyväksytyt tavoitteet, valtakunnallisella lainsäädännöllä ohjatut muutokset kuten hyvinvointialueiden muodostaminen, ostopalvelut ja ulkoistaminen, palvelujen määrä ja laatu sekä väestössä tapahtuvat muutokset määrittelevät määrällisen ja laadullisen henkilöstötarpeen.

Henkilöstösuunnitelman perustana on kaupungin vastuulla olevien tehtävien hyvä hoitaminen ja toiminnalle asetettujen tavoitteiden saavuttaminen. Resursseissa tavoitellaan optimaalista työntekijämäärää, joka mahdollistaa niin tehokkuuden, hyvän työn kuin työhyvinvoinnin. Henkilöstösuunnittelun ja osaamisen näkökulmasta on huomioitava henkilöstön ikärakenne. Henkilöstön keski-ikä kasvaa samalla kun lähivuosina iso osa henkilöstöstä siirtyy vanhuuseläkkeelle. Samaan aikaan on tietyissä tehtävissä työvoimapula.

Henkilöstö 2023

Kaupunginhallitus on hyväksynyt 27.6.2022 § 199 Talousarvion 2023 raamin ja taloussuunnittelun ohjeistuksen:
"Henkilöstösuunnitelmassa olevat toimet ja virat eivät tarvitse kaupunginhallituksen erillistä täyttölupaa."

Kaupunginhallitus on antanut 15.8.2022 § 219 Organisaatiomuutos 1.1.2023 / Uuden organisaation valmisteluohjeen.

Yhteistoimintalain piirissä olevien työnantajien velvollisuutena on laatia ja käsitellä henkilöstösuunnitelma yhteistoimintamenettelyssä

Henkilöstösuunnitelmaa tarkistetaan vuosittain talousarvion yhteydessä. Henkilöstösuunnitelma perustuu kaupunginvaltuuston hyväksymään talousarvioon, jossa on määritelty kaupungin palvelutuotannon vaatima määrällinen ja laadullinen henkilöstötarve.

Henkilöstösuunnitelma tehdään kuluvalle ja tuleville vuosille ennakoiden - sillä tarkkuudella kuin se on mahdollista - toimintaympäristössä tapahtuvat muutokset esim. rakennemuutokset.

Hyvinvointialueet aloittavat toimintansa 1.1.2023 lukien.

Hyvinvointialueelle siirtyvät kunnista sosiaali- ja terveystoimen henkilöstö, oppilas- ja opiskelijahuollon psykologit ja koulukuraattorit sekä osa tukipalvelujen henkilöstöstä. Siirtyvän henkilöstön määrä on n. 200 htv (josta Kuhmoinen n. 96 htv). Samasta ajankohdasta lukien yhtiötetään Jämsän Ateria- ja Puhtauspalvelut liikelaitos ja osakeyhtiö Jämsän Ateria- ja Puhtauspalvelut Oy aloittaa toimintansa. Yhtiöön siirrettävän henkilöstön määrä on 81 htv. Henkilötyövuosien määrä elää 31.12.2022 saakka.

Vuoden 2023 osalta on tehty talousarvio sekä henkilöstösuunnitelma. Esityslistan ohessa on kooste toimialojen henkilöstösuunnitelmista vuosien 2023 - 2025 osalta. Henkilöstösuunnitelmasta nähdään vakinaisen henkilöstön ja määräaikaisten määrä toimialoittain.

Henkilöstösuunnitelman yhteenveto toimialoittain:

- konsernipalvelut, vähenemä - 2,86 htv vakinaisissa
- sivistystoimessa hoitolasten ennuste, esioppilasennuste, oppilas- ja opiskelijaennusteen vaikutus on huomioitu henkilöstöresurssiarvioinnissa. Vähenemä - 14,52 htv vakinaisissa.
- Elinvoiman lisäys 3,39 htv vakinaisissa.
- Sosiaali- ja terveystoimi vähenemä – 177,65 htv vakinaisissa
- Ateria- ja Puhtauspalvelut vähenemä – 81 htv vakinaisissa

Vakinaisten henkilötyövuodet verrattuna TA2022-TA2023 vähenemä - 12,99 htv ja määräaikaisten lisäys + 22,77 htv, yhteensä + 9,78 htv.

Määräaikaisia on yhteensä 100,35 htv, joista hanketyöntekijöitä on yhteensä 51,03 htv (sivistystoimi 42,92 htv, elinvoima 6,66 htv ja MMV 1,45 htv).

Merkittävimmät muutokset, jotka vaikuttavat henkilöstömäärään talousarviokaudella 2023 ja suunnittelukausilla 2024 - 2025 ovat:

- sosiaali- ja terveyspalveluiden siirtyminen hyvinvointialueille v. 2023
- Ateria- ja Puhtauspalvelut Oy perustaminen ja Ateria- ja Puhtauspalvelut liikelaitoksen henkilöstön siirtyminen v. 2023
- johtamisjärjestelmän tehostaminen jatkuu silloin, kun se on mahdollista
- palvelukulttuurin muutos asioiden hallinnasta asiakkaiden palveluun
- yhdistelmävakanssit tulevat lisääntymään
- digihankkeet onnistuessaan sujuvoittavat asioiden käsittelyä ja pitkällä aikajänteellä voivat säästää henkilötyövuosia ja vapauttaa työvoimaa rutiineista esimerkiksi parempaan palvelutuotantoon

Henkilöstösuunnitelma sisältää myös seuraavat nimikemuutokset:

lupasihteeri - tekninen sihteeri
 varhaiskasvatuksen opettaja (avoimet toimet 6 kpl) – varhaiskasvatuksen
 sosionomi (6 kpl)
 kulttuurisihteeri-ohjaaja - kulttuurisihteeri
 tekninen avustaja - suunnittelija

Nimikemuutoksista pitää tehdä vielä erillinen hallintopäätös
 kaupunginhallituksessa (tilintarkastajan ohjaama käytäntö)

Uusien vakanssien perustaminen, nimikkeet ja täyttöluvut (ehdolla, että
 kaupunginhallitus perustaa vakanssit)

Henkilöstösuunnitelma ei sisällä uusia vakansseja. Toimialat esittävät
 uusia perustettavia vakansseja tarpeen mukaan.

Vakanssien täyttöluvut / eläkelöityminen

mittamies
 kiinteistönhoitaja
 vesihuoltolaitoksen hoitaja
 tekninen avustaja

Henkilöstösuunnitelmassa olevat toimet ja virat eivät tarvitse
 kaupunginhallituksen erillistä täyttölupaa.

Palvelussuhdelajin muutos:

liikunnanohjaaja (toimi muutetaan viraksi)

Eläköitymisennusteet

Toimialat ovat suunnitelmissaan arvioineet tulevat eläköitymiset ja
 ottaneet kantaa eläköitymisten myötä vakanssien täyttölupiin.

2023	23
2024	13
2025	12
2026	16

Kevan eläke-ennuste (alin vanhuuseläkeikä)

toimiala	2023	2024	2025	2026
konserni	5	3	2	1

sivistys	11	5	7	8
elinvoima ja vesiliikelaitos	3	3	0	5
yhteensä	19	11	9	14

Eläköitymisennusteet toimialoittain henkilöstösuunnitelman mukaisesti. Toimialojen ennusteet eivät sisällä v. 2023-2025 osalta kaikkien avainhenkilöiden eläköitymisiä. Suunnittelukauden lopulla 2025 toiminnan jatkuvuuden haasteena on runsas avainhenkilöiden luonnollinen poistuma yhteensä 4 htv. Tämän tietäen voidaan varautua hyvissä ajoin; keinoina pitkä perehdyttämisaika ja hiljaisen tiedon siirto. Uusrekrytointien onnistuminen edellyttää ennakkoinnin lisäksi myös myönteistä työnantajakuva. Toisaalta mainitussa ajankohdassa on mahdollista järjestellä tehtäviä ja vastuita uudelleen niin, että henkilöstövoimavarat sopeutetaan taloudellisiin resursseihin.

Rekrytointi

Rekrytointijärjestelmänä on Kuntarekry.fi, joka on valtakunnallinen kunta-alan työnhakupalvelu ja kuntatyönantajien rekrytointipalvelu. Työnhakijoille Kuntarekry tarjoaa tuhansia avoimia työpaikkoja kaikkialta Suomesta, helpot sähköiset työvälineet työpaikkojen, sijaisuuksien ja keikkatöiden hakemiseen sekä tietoa työskentelystä kunta-alalla. Työnantajille - kunnille, kaupungeille, kuntayhtymille ja kuntien omistamille yrityksille - Kuntarekry tarjoaa rekrytointin ohjelmisto- ja asiantuntijapalveluja, jotka sopivat organisaation ulkoiseen ja sisäiseen rekrytointiin sekä sijaisuuksien hallintaan. Sijaishallinnan osio otetaan käyttöön varhaiskasvatuksessa, perusopetuksessa ja Ateria- ja Puhtauspalvelut Oy:ssä helpottamaan sijaisten saantia ja hallinnointia.

Jämsän kaupunki suunnitelmallisesti kiinnittää erityistä huomiota ja toteuttaa työnantajan pito- ja vetovoimaan liittyviä toimenpiteitä. Rekrytointimenetelmien kehittäminen ja monipuolistaminen, palkkapolitiikka, työhyvinvointi, osaamisen kehittäminen ja myönteinen työnantajamielikuva ovat asioita, joihin työnantaja voi omilla toimillaan vaikuttaa. Henkilöstön saatavuuden turvaaminen koskee koko palvelutuotantoa, ennen muuta varhaiskasvatusta. Osatyökyisten työurien jatkumiseksi tehtävillä toimenpiteillä (esim. työtehtävien muokkaus, osa-aikaratkaisut) voidaan vaikuttaa henkilöstön pysyvyyteen sekä työkyvyttömyyskustannuksiin (esim. ennen aikaisten eläköitymisten välttäminen).

Henkilöstö 2025: TE2024 uudistus

TE-palvelujen siirto kuntiin 1.1.2025 alkaen on uudistus, jonka tavoitteena on työllisyyden vahvistaminen paremmin kohdennetuilla ja paikallisten työmarkkinoiden tarpeisiin sopivilla palveluilla. TE-palvelujen siirto kunnille tuo palvelut lähemmäksi asiakkaita. Kun työllisyyspalvelut, koulutuspalvelut sekä elinkeinopalvelut ovat saman järjestäjän vastuulla, ne tukevat nopeamman työllistymisen tavoitetta. Palvelut siirrettäisiin kunnalle tai useammasta kunnasta muodostuvalle yhteistoiminta-alueelle, jonka työvoimapohjan on oltava vähintään 20 000 henkilöä. Neuvottelut yhteistoiminta-alueen muodostamisesta ovat kesken.

OSAAMINEN JA UUDISTUMINEN VUONNA 2023

- KOULUTUSSUUNNITELMA

Osaamisen kehittämisen tavoitteena Jämsän kaupungissa on parantaa henkilöstön työkykyisyyttä, palvelutuotannon tuloksellisuutta sekä työelämän laatua. Osaamisen kehittäminen on osa strategista henkilöstöjohtamista. Osaamista kehittämällä Jämsän kaupunki ja sen työyhteisöt menestyvät perustehtävässään nyt ja tulevaisuudessa. Erityisen tärkeää on varmistaa osaavan henkilöstön pysyvyys ja saatavuus.

Jämsän kaupungin strategiset tavoitteet ohjaavat henkilöstön osaamisen kehittämistä ja uudistumista. Kaupungin strategia on päivityksessä ja se valmistuu uudistuneena vuoden 2022 lopussa. Koulutussuunnitelmaan on hyödynnetty strategiaa varten tehtyä kuntalaiskyselyä ja siitä saatuja vastauksia muun muassa palveluhenkisyyden ja osallisuuden osalta.

Jämsäläisten palvelujen laadun ja henkilöstön työhyvinvoinnin ja erityisesti jaksamisen kannalta on tärkeää, että henkilöstön osaaminen on ajantasaista ja kehittyvää. Jatkuvan muutoksen vuoksi osaamisvaateetkin ovat muuttuvassa tilassa. Osaamisen kehittäminen kytkeytyy palveluiden ja toiminnan kehittämiseen. Osaamisen muutosta haastaa toimintaympäristön muutosten lisäksi esimerkiksi teknologiset muutokset.

Jämsän kaupungilla henkilöstön keski-ikä on korkea ja haasteena on saada työntekijöiden voimavarat ja työn vaatimukset kohtaamaan. Voimavaroihin vaikuttavat muun muassa fyysinen ja psyykinen terveys, sosiaaliset valmiudet, koulutus, omaksuttu tietomäärä sekä valmiudet tiedon hyödyntämiseen sekä arvot ja asenteet. Näin ollen osaamista kehittämällä tuetaan yksilön työkykyä.

Yleisenä periaatteena on, että eri-ikäisten työntekijöiden johtamisessa huomioidaan mahdollisimman pitkälle työntekijöiden erilaiset elämäntilanteet. Jämsän kaupungissa on käytössä vuonna 2022 uudistettu aktiivisen tuen malli, jonka mukaisesti työkyvyn muutoksia pyritään ennakoimaan. Käytössä on myös sähköiset työkyvyn johtamisen työkalut, jotka ovat käytössämme työterveyshuolto Mehiläisen järjestelmien myötä. Myös kehityskeskustelu on tilanne, jossa työkykyasioista keskustellaan.

Työterveyshuollon kanssa tehtävä yhteistyö on tiivistä niin strategisella ja operatiivisella tasolla. Yhteistyössä käydään läpi henkilöstön tilannetta ja kehitetään toimintoja tarpeeseen vastaavaksi. Työterveyshuollon tukitoimia (esimerkiksi työkyvyn arvioinnit, työkykyneuvottelut) käytetään tukemassa työntekijöiden työurien jatkumista. Yhteisesti mietittyjen keinojen turvin yksilön työssä jatkamista tuetaan monin keinoin kuten kuntoutuksella, työkokeiluun, työn räätälöinnin ja mahdollisin uudelleensijoituksin, mikäli kaupungilla on avoinna henkilön työkykyä vastaava työ. Työkykyjohtamisen käytänteitä uudistetaan kaiken aikaa. Käyttöön on otettu esimerkiksi lyhytterapia vastaamaan kohonneisiin mielenterveydellisiin poissaoloihin.

Terveelliset ja turvalliset työolosuhteet tukevat työuria. Jämsän kaupungissa tarkastellaan lakisääteisesti työn vaaroja ja arvioidaan niihin liittyviä riskejä. Arviointien päivittäminen on ohjeistettu esimiesten tehtäväksi kerran vuodessa, jolloin ne pysyvät ajantasaisina. Työoloja seurataan myös työterveyshuollon työpaikkaselvityksien avulla. Jämsän kaupungissa on vuonna 2022 päivitetty toimintaohje puuttua henkilön epäsuotuisaan käyttäytymiseen työyhteisössä.

Työyhteisöjen hyvä ilmapiiri tukee työkykyä ja siten työurien jatkumista. Jämsän kaupungissa on toteutettu useina vuosina perättäin työelämän laadun sykemittarikysely, jonka tulosten perusteella nähdään vahvuutemme, mutta myös kehittämistarpeemme. Esimiehiä ja työyhteisöjä koulutetaan kehittämään työtä nimenomaan yhteisönä.

Tavoitteet osaamisen ja kehittymisen johtamiselle Jämsän kaupungissa:

1. Jämsän kaupungissa ennakoitaan, millaista osaamista tulevaisuudessa tarvitaan. Tämä voi muuttaa henkilöiden tehtävänkuvia ja vaikuttaa rekrytointeihin.
2. Osaamisen kehittäminen on johdettua koko organisaation toimintaa kehittävää ja tavoitteet on konkretisoitu.

3. Tehtävät ja työnjako tukevat oppimista ja uudistumista.
4. Työyhteisössä annetaan jatkuvaa, toimintaa kehittävää palautetta.
5. Osaamisen kehittäminen, jakaminen, motivaatio sekä itsensä johtaminen ovat jokaisen vastuulla.
6. Ajattelutavassa tapahtuu muutos: siirrymme yksilön osaamisesta yhteisön osaamiseen sekä olemme vuorovaikutteisia ja otamme jämsäläiset mukaan palveluiden suunnitteluun
7. Luomme edelläkävijöiden organisaatiokulttuuria: me-hengessä teemme jämsäläisten hyvinvoinnin ja elinvoiman toteuttaen yhteisiä arvoja ja strategiaa

Osaamisen kehittämiseksi Jämsän kaupungissa:

1. Koulutussuositus on 3 koulutuspäivää / työntekijä
2. Koulutuspäivät kirjataan tarkasti Populus -ohjelmaan. Koulutussuunnitelma laaditaan Jämsän kaupungissa työyksiköittäin, tulosalueittain, toimialoittain ja koko kaupungin tasolla. Työyksiköiden osaamisen kehittämistarpeet on edelleen jalostettu tulosaluetasoisiksi ja toimialakohtaisiksi suunnitelmiksi.

Koulutussuunnitelma sisältää vuosittaisen suunnitelman ammatillisen osaamisen kehittämiseksi. Tähän suunnitelmaan on koottu yhteenveto koko kaupungintasoisesti. Työyksikkö-, tulosalue ja toimialakohtaiset suunnitelmat löytyvät toiminnasta vastaavilta esimiehiltä, eikä niitä ole sisällytetty tähän suunnitelmaan. Suunnitelmaan ei sisälly yksittäisiä koulutustapahtumia. Koulutuksiin osallistutaan tarpeen ja määrärahojen puitteissa. Yksilölliset osaamisen kehittämistarpeet kartoitetaan kehityskeskustelussa.

KT on antanut uuden suosituksen henkilöstökertomuksen laadintaan. Uuden suosituksen mukaista raportointia lähdetään toteuttamaan vuoden 2022 tiedoilla. Vuoden 2021 henkilöstökertomuksessa ja tässä koulutussuunnitelmassa on jo käytetty osaamisen kehittämisen osalta suosituksen mukaista rakennetta. Uudessa suosituksessa osaamista ja uudistumista on kuvattu teemojen muutosvalmius, asiakaskokemus ja digiosaaminen kautta. Vastaava jaottelu on käytössä myös tässä suunnitelmassa.

Muutosvalmiutta tarvitaan eli koko henkilöstön sitoutumista oppimiseen organisaation kaikilla tasoilla. Käytännössä tämä tarkoittaa toimintatapojen muutosta ja osaamisen jatkuvaa kehittämistä. Työtä ja toimintaa voidaan kehittää monin tavoin eivätkä koulutuspäivät ole ainoa osaamisen laajentaja. Nopeissa toimintaympäristön muutoksissa ketterä kehittäminen on hyvä tapa toimia. Ketterien kokeilujen lisääntyminen vaatii edelleen toimia. Nopean kehittämisen lisäksi tarvitaan pitkäjänteisempää osaamisen kehittämisen suunnittelua.

Asiakaskokemuksella tarkoitetaan asiakkaan muodostamaa käsitystä palveluntarjoajasta. Kokemus ja käsitys syntyy erilaisissa kohtaamisissa, mutta myös muilta kuullun perusteella. Asiakaskokemusta voi kehittää tai muuttaa kaikissa kohtaamisissa ja viestinnän avulla. Asiakasta ei enää nähdä palvelun kohteena vaan osallisena. Jämsän kaupungissa jo työelämän laadun ja työhyvinvoinnin kehittämisessäkin on vuosia korostettu asiakasnäkökulmaa ja sitä, että hyvinvoiva työyhteisö korreloi palvelun laadun kanssa.

Digiosaamisella tavoitellaan henkilöstön digitaitojen kehittämistä vastaamaan omaa tehtävää ja siinä kehittymistä. Koronapandemia lisäsi väistämättä henkilöstön digiosaamista, kun moni toiminne siirtyi digitaalisiin välineisiin.

Vuoden 2023 koulutusteemat koko kaupungin tasolla:

Muutosvalmius

Koulutus	Ammattiryhmät
Johtaminen, esimiestyö ja toimintakulttuuri	Kaikki henkilöstöryhmät
Tiedolla johtaminen	Johto, esimiehet ja taloudesta vastaavat
Ammattitaitoa lisäävät ja taitoisuuksia (esim. luvat, kortit) ylläpitävät koulutukset	Kaikki henkilöstöryhmät
Arviointikulttuurin kehittäminen	Opetushenkilöstö
Lakimuutoksiin liittyvät koulutukset	Kaikki henkilöstöryhmät
Valmiusharjoitukset ja -koulutukset	Kaikki henkilöstöryhmät
Työyhteisötaitojen koulutukset	Kaikki henkilöstöryhmät

Hankinnat, hankerahoitus ja sopimussosaaminen	Hankinnoista ja sopimuksista vastaavat / hoitavat
Talous- ja tilinpäätösosaaminen	Kirjanpitäjät, taloussihteerit, talousjohto sekä esimiehet

Asiakaskokemus

Koulutus	Ammattiryhmät
Palvelusaaminen sekä hyvät käytännöt asiakastyössä	Kaikki henkilöstöryhmät
Yhteistyö- ja vuorovaikutustaitojen koulutukset	Kaikki henkilöstöryhmät
Osallisuuden ja kuntalaisvaikuttamisen koulutukset	Kaikki henkilöstöryhmät
Palvelumuotoilu	Kaikki henkilöstöryhmät
Ammattitaidon ylläpitäminen	Kaikki henkilöstöryhmät
Kriisiviestintä, verkostot ja yhteistyö	Viestintä
Luvat ja kortit	Elinvoiman henkilöstö

Digiosaaminen

Koulutus	Ammattiryhmät
Tiedonhallintamalli	Kaikki henkilöstöryhmät
Digiturva	Kaikki henkilöstöryhmät
Asiakkaiden digitaalisten palveluiden kehittäminen	Kaikki henkilöstöryhmät
Omien digitaalisten työvälineiden käyttöosaaminen	Kaikki henkilöstöryhmät
Sosiaalisen median kanavien sujuva käyttö / hyödyntäminen, maksullinen markkinointi eri kanavissa	Markkinointi, matkailu ja viestintä

Asianhallinta, sähköinen asiointi ja arkistointi	Elinvoiman asiantuntijat
Paikkatietokoulutus	Elinvoiman asiantuntijat
OmaisuuDENhallintaan liittyvä koulutus	Elinvoiman asiantuntijat
TVT-osaamisen kehittäminen	Koko sivistystoimen henkilöstö

Muu koulutus

Koulutus	Ammattiryhmät
Työturvallisuus, ensiapu ja asiakasväkivalta(mm. AVEKKI, paloturvallisuus)	Kaikki henkilöstöryhmät
	Kaikki henkilöstöryhmät
Kestävä kehitys	Kaikki henkilöstöryhmät
Ilmastonmuutokseen varautuminen	Elinvoiman asiantuntijat

ICT-alan erityiskoulutukset	ICT:n henkilöstö
Lähihoitajasta sosionomiksi	Koulutukseen osallistuvat lähihoitajat/lastenhoitajat
Kasvatustieteen opinnot	Lisäkoulutusta tarvitsevat, ammatillisesta etenemisestä / osaamisen vahvistamisesta kiinnostuneet sivistystoimessa

JÄMSÄLÄINEN HYVÄN TYÖN MALLI - VUOSISUUNITELMA 2023

Jämsäläinen hyvän työn malli on Jämsän kaupungin työhyvinvointiohjelma vuosille 2018–2022. Malli on samalla kaupungin työsuojelun toimintaohjelma. Hyvän työn malli linjaa strategiset työhyvinvoinnin ja Jämsän kaupungin työhyvinvointi- ja turvallisuusjohtamisen päätavoitteena on työn sujuvuuden, työntekijöiden sekä työyhteisöjen voimavarojen jatkuva kehittyminen. Pitkäaikaistavoitteena on henkilöstötuottavuuden parantuminen sekä palveluiden laadun myönteinen kehitys. Jämsän kaupungissa työhyvinvointijohtamisessa kehitetään työn sujuvuutta.

Jämsäläinen hyvän työn mallin vuosittaiset kehittämistoimet kuvataan erillisessä suunnitelmassa, joka käsitellään vuosittain yhteistoiminnassa.

Vuoden 2023 suunnitelma on osana henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa ja **esitettyinä liitteenä**. Malli kokonaisuudessaan päivitetään kaupungin strategian päivittämisen jälkeen vuonna 2023. Ennen tätä Keva toteuttaa työkykyjohtamisen arvioinnin Jämsän kaupungissa ja sen tuloksia hyödynnetään uudessa ohjelmassa.

Jämsäläisessä hyvän työn mallissa on esitettyinä viisi kyvykkyyttä, joiden tulee olla hyvin, jotta organisaatiossa voidaan hyvin. Tekijät ovat johtaminen, esimiestyö, toimintakulttuuri, osaaminen ja prosessit (asiakas). Jämsässä näitä on työstyetty yhdessä tavoitteellisempaan muotoon eli meillä on yhdessä asetetut tavoitteet kullekin osa-alueelle. Näiden toteutumista tuetaan kehityskeskustelukäytänteellä sekä vuosittain toistettavalla työelämän laadun sykemittarikyselyllä.

Toimintakulttuuriin ja johtamiseen liittyvä kehittämistarve on noussut kyselyissä esille vuosia. Vuoden 2021 aikana Jämsän kaupungissa kehitettiin toimintakulttuuria, jonka vahvistuminen ei vielä näkynyt alkuvuoden 2022 henkilöstökyselyssä suuresti. Tilannetta seurataan uudella kyselyllä alkuvuodesta 2023. Toimintakulttuurin osalta pyrkimys on vahvistaa yhdessä tekemisen kulttuuria organisaation kaikilla tasoilla. Ihmisten välinen yhteistyö lisää tuiki tarpeellista yhteisöllisyyttä ja esimerkiksi toimivaan vuorovaikutukseen kuuluva palautteen antaminen vahvistaa työn merkityksellisyyttä. Kuntatyössä merkityksellisyyttä kasvattaa myös ymmärrys jokaisen työstä jämsäläisten hyvinvoinnin edistäjänä suuremmissa kuvassa tarkasteltuna.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2023 sekä jämsäläisen hyvän työn mallin vuosisuunnitelma 2023 on käsittely yhteistoiminnassa 11.11.2022.

Esityslistan liitteenä ovat henkilöstösuunnitelma 2023 toimialoittain ja jämsäläisen hyvän työn vuosisuunnitelma 2023.

Toimivalta, johon päätös perustuu:

Ehdotus

Kaupunginjohtaja Hanna Helaste

Kaupunginhallitus hyväksyy henkilöstö- ja koulutussuunnitelman 2023 sekä jämsäläisen hyvän työn mallin vuosisuunnitelman 2023 ja samalla myöntää henkilöstösuunnitelmassa esitetyt täyttöluvut.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.

Piritta Rantanen saapui kokoukseen pykälän käsittelyn aikana klo 16.10.

Liitteet

Liite[1]	Henkilöstösuunnitelma TA2023 ja TS2024-2025 (khal 21.11.2022)
Liite[2]	Jämsäläinen hyvän työn malli - Vuosisuunnitelma 2023

Talousarvio vuodelle 2023 ja taloussuunnitelma vuosille 2024-2025 sekä investointiohjelma vuosille 2023-2026

Khall 21.11.2022 § 356
806/02.02.00/2022

Talousjohtaja Ari Luostarinen, puh 040 593 4655

Kuntalain 110 §:n mukaan: "Valtuuston on vuoden loppuun mennessä hyväksyttävä kunnalle seuraavaksi kalenterivuodeksi talousarvio ottaen huomioon kuntakonsernin talouden vastuut ja velvoitteet. Talousarvion hyväksymisen yhteydessä valtuuston on hyväksyttävä myös taloussuunnitelma kolmeksi tai useammaksi vuodeksi. Talousarviovuosi on taloussuunnitelman ensimmäinen vuosi. Talousarvio ja -suunnitelma on laadittava siten, että ne toteuttavat kuntastrategiaa ja edellytykset kunnan tehtävien hoitamiseen turvataan. Talousarviossa ja -suunnitelmassa hyväksytään kunnan ja kuntakonsernin toiminnan ja talouden tavoitteet.

Taloussuunnitelman on oltava tasapainossa tai ylijäämäinen. Kunnan taseeseen kertynyt alijäämä tulee kattaa enintään neljän vuoden kuluessa tilinpäätöksen vahvistamista seuraavan vuoden alusta lukien. Kunnan tulee taloussuunnitelmassa päättää yksilöidyistä toimenpiteistä, joilla alijäämä mainittuna ajanjaksona katetaan.

Talousarvioon otetaan tehtävien ja toiminnan tavoitteiden edellyttämät määrärahat ja tuloarviot sekä siinä osoitetaan, miten rahoitustarve katetaan. Määräraha ja tuloarvio voidaan ottaa brutto- tai nettomääräisenä. Talousarviossa ja -suunnitelmassa on käyttötalous- ja tuloslaskelmaosa sekä investointi- ja rahoitusosa.

Kunnan toiminnassa ja taloudenhoidossa on noudatettava talousarviota."

Käyttötalous ja investoinnit ohjaavat kaupungin toimintaa. Tuloslaskelma ja rahoituslaskelma osoittavat kaupungin kokonaistalouden kehityksen ja tuloslaskelma osoittaa tulo-rahoituksen riittävyyden toimintamenoihin ja suunnitelman mukaisiin poistoihin. Taloussuunnittelussa on noudatettava muun ohella vuotuisuus-, tasapaino-, täydellisyys ja bruttoperiaatteita sekä yhtenäisyyden ja julkisuuden periaatteita.

Vuoden 2023 talousarvion ja vuosien 2024-2025 taloussuunnitelman laadinta on käynnistynyt kesäkuussa, kun kaupunginhallitus hyväksyi talousarvion laadintaohjeet. Talousarvion raamitusta kaupunginhallitus on käsitellyt kokouksessa 27.06.2022.

Taloussuunnitelma on kokonaisuutena alijäämäinen yli 4 milj.€, mutta talousarviovuosi 2023 on hieman ylijäämäinen. Kaupungilla on kumulatiivista ylijäämää taseessaan noin 4 milj.€, jonka suuruinen alijäämä on ennustettu vuoden 2022 lisätalousarviossa realisoituvan kuluvan vuoden tilinpäätökseen.

Suurimmat riskit kuntatalouden tuloksen kannalta taloussuunnitelmassa kohdistuvat vuoden 2022 tilinpäätöksen tulokseen, hyvinvointialueen todellisiin euromääräisiin vaikutuksiin ja suunnitelmavuosien valtionosuuksiin, joita ei ole pystytty laskemaan vuosilta 2024 ja 2025.

Laadittu taloussuunnitelma on oheisaineistona.

Toimivalta, johon päätös perustuu:
Kuntalaki 39 §, 110 §

Ehdotus

Kaupunginjohtaja Hanna Helaste

Kaupunginhallitus päättää ehdottaa kaupunginvaltuustolle, että valtuusto päättää hyväksyä talousarvion vuodelle 2023 ja -suunnitelman vuosille 2023 - 2025 sekä investointiohjelman vuosille 2023 - 2026 esityslistan liitteen mukaisesti.

Päätös

Keskustelun aikana Ulla Patronen teki esittelijän ehdotuksesta poikkeavan esityksen:
Talousarvioon lisätään määräraha yli 75-vuotiaiden pihaliittymiin syntyvien vallien auraukseen niille, jotka eivät asu yksityisteiden ja valtion teiden varrella. Määrärahavaraus 20 000 euroa.

Jorma Poti ja Jukka Haaparanta kannattivat Ulla Patrosen esitystä.

Koska oli tehty esittelijän ehdotuksesta poikkeava kannatettu esitys, oli äänestettävä. Äänestystavaksi päätettiin kättennostoäänestys.

Esittelijän ehdotus sai neljä (4) ääntä (Lotta Ahola, Merja Lahtinen, Antti Lähdesmäki, Sanna Rajala). Ulla Patrosen esitys sai viisi (5) ääntä (Ulla Patronen, Jorma Poti, Joni Frisk, Jukka Haaparanta, Anssi Mennala).

Puheenjohtaja totesi äänestyksen tuloksena, että kaupunginhallitus oli hyväksynyt Ulla Patrosen esityksen.

Kaupunginhallitus hyväksyi esittelijän ehdotuksen seuraavalla lisäyksellä:
Talousarvioon lisätään 20 000 euron määräraha yli 75-vuotiaiden pihaliittymiin syntyvien vallien auraukseen niille, jotka eivät asu yksityisteiden ja valtion teiden varrella.

Keski-Suomen hyvinvointialueelle siirtyvän henkilöstön siirtosuunnitelma ja -sopimus

Khall 21.11.2022 § 357
1263/00.01.00/2022

Valmistelijat: hallintojohtaja Auli Korhonen, p. 040 557 2146 ja
henkilöstöpäällikkö Maarit Mäntykoski, p. 040 748 7992

Henkilöstön siirtyminen

Henkilöstö siirtyy kunnista ja kuntayhtymistä hyvinvointialueelle liikkeen luovutuksen periaatteella ns. vanhoina työntekijöinä. Henkilöstön siirtosopimus on sisällöltään vapaamuotoinen. Henkilöstön siirtosopimus on tärkeä asiakirja henkilöstöä luovuttavan ja henkilöstöä vastaanottavan organisaation välillä. Siinä määritellään kummankin sopijaosapuolen osalta henkilöstön asemaan liittyvät keskeiset asiat.

Henkilöstön siirtosopimus tehdään luovuttavan työnantajan ja henkilöstöä vastaanottavan hyvinvointialueen kesken. Siirtosopimuksen hyväksymistä edeltää sopimuksen käsittely yhteistoimintamenettelyssä. Keski-Suomen aluehallitus on 08.11.2022 hyväksynyt henkilöstön siirtosuunnitelman ja -sopimuksen ja samalla päättänyt lähettää ne luovuttavien organisaatioiden käsiteltäväksi ja hyväksyttäväksi. Jämsän kaupungin yhteistyötoimikunta on käsitellyt mainitun suunnitelman ja sopimuksen kokouksessaan 11.11.2022.

Henkilöstön siirtämisen peruseriaatteet tulevat hyvinvointialuetta koskevasta lainsäädännöstä. Siirtosopimuksessa on kuvattu mm. henkilöstön siirron periaatteet, sovellettava virka- ja työehtosopimus, palkkaukseen liittyvät ehdot, eläkejärjestelmä, saatavien vastuut, aikataulut sekä yhteistyö luovuttavan ja vastaanottavan organisaation välillä.

Tietojen luovuttaminen

Kunnista ja kuntayhtymistä siirtyy hyvinvointialueelle sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen tehtävät ja tehtäviä hoitava henkilöstö, oppilashuoltohenkilöstöä sekä tukipalveluhenkilöstö, joiden tehtävistä vähintään puolet on edellä mainittujen tehtävien tukitehtäviä. Keski-Suomen hyvinvointialueelle siirtyy Jämsän yhteistoiminta-alueen sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstö (pl. Kuhmoisissa työskentelevät), oppilashuoltohenkilöstöä ja tukipalveluhenkilöstöä. Siirtyvää henkilöstöä arvioidaan olevan määräaikaiset mukaan lukien noin 110 – 115 työntekijää.

Kuntien ja kuntayhtymien on salassapitosäännösten estämättä tullut luovuttaa hyvinvointialueelle toiminnan ja hallinnon käynnistämisen valmistelun edellyttämät välttämättömät tiedot henkilöstöstä, joka siirtyy hyvinvointialueen palvelukseen 1.1.2023. Voimaanpanolain 18 §:n mukaan

näitä tietoja ovat arvio siirtyvän henkilöstön määrästä, palkkakuluista ja lomapalkkavelasta. Tiedot siirtyvästä henkilöstöstä tuli luovuttaa valmisteluun sähköisessä muodossa yhteisesti sovitulla tavalla. Tietojen luovuttamisessa noudatettiin tietosuojaa koskevaa lainsäädäntöä ja Kunta- ja hyvinvointialueuetyönantajat KT:n antamia ohjeita.

Yksilöity luettelo siirtyvästä henkilöstöstä elää liikkeenluovutuspäivämäärään 31.12.2022 saakka. Tämän vuoksi on tarkoituksenmukaista, että kaupunginjohtaja voi päättää hyvinvointialueelle siirtyvät henkilöt ja muut siirtoon liittyvät yksityiskohdat. Henkilöstön siirrossa noudatetaan jatkuvan välittömän ja välillisen yhteistoimintamenettelyn periaatetta.

Liitteenä on luonnos henkilöstön siirtosopimuksesta. Henkilöstön siirtosuunnitelma on oheisaineistona.

Toimivalta, johon päätös perustuu:
Hallintosääntö § 46

Ehdotus

Kaupunginjohtaja Hanna Helaste

Kaupunginhallitus hyväksyy Keski-Suomen hyvinvointialueelle siirtyvän henkilöstön siirtosopimuksen allekirjoitettavaksi.

Kaupunginjohtaja päättää Keski-Suomen hyvinvointialueelle siirtyvät työntekijät ja viranhaltijat.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.

Jorma Poti, Lotta Ahola ja Jukka Haaparanta ilmoittivat olevansa esteellisiä eivätkä olleet läsnä asian käsittelyn aikana (yhteisöjäävi).

Asian käsittelyn aikana puheenjohtajana toimi Sanna Rajala.

Jouni Kotiaho poistui asian käsittelyn jälkeen klo 18.47.

Liitteet

Liite[3]

Luonnos / Keski-Suomen hyvinvointialue / henkilöstön siirtosopimus

Henkilöstön siirtosopimus /Ateria- ja Puhtauspalvelut liikelaitos

Khall 21.11.2022 § 358
1069/00.01.00/2022

Valmistelijat: liikelaitosjohtaja Mervi Västinen, puh. 0400 649 364 ja henkilöstöpäällikkö Maarit Mäntykoski, puh. 040 748 7992

Jämsän kaupunginvaltuusto on perustanut 5.9.2022 § 132 Jämsän Ateria- ja Puhtauspalvelut Oy -nimisen osakeyhtiön sidosyksiköksi 1.1.2023 alkaen.

Henkilöstön siirtymisestä sovitaan liikkeenluovuttajan (Jämsän Ateria- ja Puhtauspalvelut liikelaitos) ja liikkeensaajan (Jämsän Ateria- ja Puhtauspalvelut Oy) kesken erillisellä siirtosopimuksella.

Henkilöstö siirtyy liikelaitoksesta osakeyhtiöön liikkeen luovutuksen periaatteella ns. vanhoina työntekijöinä. Siirtosopimuksessa on kuvattu mm. henkilöstösiirron pääperiaatteet, sovellettava virka- ja työehtosopimus, palkkaukseen liittyvät ehdot, eläkejärjestelmä, saatavien vastuut ja aikataulu.

Jämsän kaupungin yhteistyötoimikunta on käsitellyt henkilöstön siirtosopimusluonnoksen kokouksessaan 26.10.2022.

Siirtyvää henkilöstöä arvioidaan olevan määräaikaiset mukaan lukien noin 91 työntekijää. Yksilöity luettelo siirtyvästä henkilöstöstä elää liikkeenluovutuspäivämäärään 31.12.2022 saakka. Tämän vuoksi on tarkoituksenmukaista, että kaupunginjohtaja voi päättää hyvinvointialueelle siirtyvät henkilöt ja muut siirtoon liittyvät yksityiskohdat. Henkilöstön siirrossa noudatetaan jatkuvan välittömän ja välillisen yhteistoimintamenettelyn periaatetta.

Liitteenä on luonnos henkilöstön siirtosopimuksesta.

Toimivalta, johon päätös perustuu:
Hallintosääntö § 25

Ehdotus

Kaupunginjohtaja Hanna Helaste

Kaupunginhallitus hyväksyy Ateria- ja Puhtauspalvelut Oy:n siirtyvän henkilöstön siirtosopimuksen allekirjoitettavaksi.

Kaupunginjohtaja päättää Ateria- ja Puhtauspalvelut Oy:n siirtyvät työntekijät ja viranhaltijat.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.

Liitteet

Liite[4]

Sopimusluonnos 31.10.2022 / henkilöstön siirtosopimus
/ Jämsän Ateria- ja Puhtauspalvelut Oy

Keski-Suomen pelastuslaitos-liikelaitos / kuntien välisen yhteistoimintasopimuksen päättymisen

Khall 21.11.2022 § 359
1247/00.04.01/2022

Valmistelijat hallintojohtaja Auli Korhonen, puh. 040/5572 146 ja talousjohtaja Ari Luostarinen, puh. 040/5934 655

Pelastustoimen järjestämismääräykset siirtyvät vuoden 2023 alusta hyvinvointialueille, jotka vastaavat myös sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä alueellaan. Keski-Suomen kunnilta vastuu siirtyy Keski-Suomen hyvinvointialueelle.

Pelastustoimen tehtävät ovat tällä hetkellä kuntien ja kuntayhtymien vastuulla. Keski-Suomen sopijakuntien välillä on voimassa esityslistan ohessa oleva, vuonna 2009 allekirjoitettu pelastustoimen yhteistoimintasopimus (jäljempänä ”yhteistoimintasopimus”), jossa on sovittu pelastustoimen alueiden muodostamisesta annetun lain (1214/2001) 2 §:ssä ja 4 §:ssä tarkoitetun alueellisen pelastustoimen muodostamisesta valtioneuvoston vahvistamalla Keski-Suomen alueella.

Yhteistoimintasopimuksessa on sovittu – paitsi muuta - myös Keski-Suomen pelastuslaitoksen johtokunnan ja sen alaisen liikelaitoksen (Keski-Suomen pelastuslaitos) asettamisesta alueellisen pelastustoimen järjestämisestä varten.

Kuntien välisessä yhteistoimintasopimuksessa ei ole otettu huomioon tilannetta, jossa pelastustoimen järjestämismääräykset siirtyvät kolmannen tahon vastattavaksi lainsäädännön nojalla. Selvyyden vuoksi on tarpeen sopia tietyistä asioista kuntien kesken.

Erikseen todettavia ja sovittavia asioita ovat mm.

- Yhteistoimintasopimuksessa määriteltyjen tehtävien hoitaminen yhteistoimintasopimuksen nojalla päättyy 31.12.2022 pelastustoimen järjestämismääräykset siirtyessä 1.1.2023 alkaen Keski-Suomen hyvinvointialueelle.
- Jyväskylän kaupunki lakkauttaa Keski-Suomen Pelastuslaitos-liikelaitoksen ja sen johtokunnan 1.1.2023 alkaen. Jyväskylän kaupunki lakkauttaa myös pelastusjohtajan viran sekä muut pelastustoimen virat.
- Yhteistoimintasopimuksen voimassaolo päättyy 31.12.2022, kuitenkin niin, että yhteistoimintaan ja yhteistoimintasopimukseen perustuvat sopijakuntien taloudelliset vastuut ja velvoitteet muita sopijakuntia ja

kolmansia kohtaan päättyvät vasta niiden tultua loppuun suoritetuiksi jäljempänä kohdissa 4 ja 6 tarkoitetulla tavalla.

- Jyväskylän kaupungin toimivaltainen toimielin hyväksyy ja allekirjoittaa Keski-Suomen Pelastuslaitos-liikelaitoksen tilivuoden 2022 tilinpäätöksen.
- Jyväskylän kaupungin toimivaltainen toimielin hyväksyy ja allekirjoittaa Keski-Suomen pelastuslaitos-liikelaitoksen tilintarkastetun taloudellisen loppuselvityksen vuonna 2023. Taloudellisen loppuselvityksen osoittama alijäämä laskutetaan kunnilta tai ylijäämä maksetaan kunnille vuoden 2023 aikana. Ali- tai ylijäämä suoritetaan rahana.

Kyseisen loppuselvityksen osoittama ali- tai ylijäämä jyvitetään sopijakunnille yhteistoimintasopimuksen perusteiden mukaisesti.

Toimivalta, johon päätös perustuu:
Jämsän kaupungin hallintosääntö § 25

Ehdotus

Kaupunginjohtaja Hanna Helaste

Kaupunginhallitus ehdottaa -valtuustolle, että Keski-Suomen pelastuslaitoksen yhteistoimintasopimus päätetään esittelytekstissä kuvattujen periaatteiden mukaisesti. Valtuusto delegoi kaupunginhallitukselle lopullisen sopimusasiakirjan hyväksymisen.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.

Anssi Mennala ja Sanna Rajala ilmoittivat olevansa esteellisiä eivätkä olleet läsnä asian käsittelyn aikana (yhteisöjäävi).

Jämsän kaupungin energiasäästötoimenpiteet 2022–2023 ja liittyminen Astetta alemmas -kampanjaan

Khall 31.10.2022 § 301

Valmistelija suunnittelija Katja Lahtinen, puh. 040 528 5656

Tausta

Venäjän sotatoimet Ukrainassa ovat vaikuttaneet energian saatavuuteen ja hintaan. Eurooppa ja Suomi etsivät tehokkaita ja nopeita keinoja energiansäästöön. Energiasäästötoimenpiteissä tavoitteena on alentaa sähkön kulutusta yleensä ja sähkön kulutusta korkeiden kulutustuntien aikana. Tulevaan lämmityskauteen on varauduttava konkreettisilla energiansäästötoimilla ja otettava huomioon myös se, että mahdollinen sähköpula voi aiheuttaa sähkökatkoksia.

Kuntien ja kuntalaisten on varauduttava siihen, että sähköstä voi olla ajoittain pulaa. Saatavuutta heikentävät esimerkiksi pitkät ja tuulettomat pakkasjaksot, pohjoismaisen vesivoimalla tuotetun sähkön vähäinen tarjonta, sähkön tuotantolaitosten huolto- ja käyttökatkokset sekä Keski-Euroopan sähkön kysyntä. Sähköpula voi johtaa jakelun keskeytyksiin. Sähkökatkojen riskiä pienennetään kiinnittämällä huomiota omiin sähkökäyttötapoihin ja -ajankohtaan.

Astetta alemmas -kampanja

Energian säästötoimenpiteiden ideoimiseksi ja tueksi Motiva, Energiavirasto, työ- ja elinkeinoministeriö, valtioneuvoston kanslia, ympäristöministeriö ja Sitra käynnistivät energiansäästökampanjan Astetta alemmas. Kampanja kannustaa kaikkia suomalaisia säästämään energiaa ja sen tavoitteena on saavuttaa merkittävä energiansäästö. Astetta alemmas -kampanjan tavoitteena on:

- Kaikki suomalaiset tekevät konkreettisia ja nopeasti tehoavia energiansäästötekoja.
- Sähkön käyttöä rajoitetaan omatoimisesti vuorokauden huippukulutustunneilla – arkisin klo 8–10 ja 16–18 välisenä aikana – siirtämällä sähkölaitteiden käyttöä ja lataamista toiseen ajankohtaan.
- Energiankulutusta vähennetään kauttaaltaan koko yhteiskunnassa; kodeissa ja taloyhtiöissä, yrityksissä, kunnissa, järjestöissä ja oppilaitoksissa.

Astetta alemmas -kampanjaan voi liittyä kampanjakumppaniksi. Kampanjakumppaneiksi ovat tervetulleita kaikki yritykset, yhteisöt, taloyhtiöt, kunnat, oppilaitokset, viranomaiset ja perheet. Kumppaniksi

pääsee, jos sitoutuu tekemään konkreettisen ja näkyvän energiasäästöteon lämmityskaudella ja kertomalla henkilökunnalle ja sidosryhmille energiasäästöstä ja keinoista. Kumppanuus on maksutonta. Liittymällä kumppaniksi kaupunki saa käyttöönsä Astetta alemmaksi -kampanjan viestintämateriaalin.

Jämsän kaupungin energiasäästötoimenpiteet

Jämsän kaupunki on tehnyt energiatehokkuussopimuksen 8.9.2016 Työ- ja elinkeinoministeriön (TEM) kanssa. Sopimuksen myötä Jämsän kaupunki on laatinut jo aiemmin energiatehokkuussopimuksen toimintasuunnitelman vuosille 2017–2025. Toimintasuunnitelmassa on nimetty energiatehokkuustyöryhmä, joka täydennettynä toimialojen edustajille kokoontui 24.10.2022 miettimään Jämsän kaupungin energiasäästötoimenpiteitä tulevalle talvelle 2022–2023.

Energiatehokkuustyöryhmä ehdottaa seuraavia energiasäästötoimenpiteitä Jämsän kaupungille 1.12.2022-30.4.2023:

- kaupungin kiinteistöjen lämpötiloja lasketaan vähintään asteella, jos se on käytön perusteella mahdollista
- asuinalueilla katuvalojen valaisuaikaa lyhennetään. Asuinalueiden katuvalot sammutetaan klo 22.30–5.30 väliseksi ajaksi.
- kiinteistöjen ulkoalueiden valaistusta supistetaan huomioiden turvallisuustekijät.
- ulkoilu- ja liikuntapaikkojen valaistusaikaa optimoidaan huomioiden alueiden käyttö.
- kaupungin henkilökuntaa ohjeistetaan sammuttamaan valot, näytöt ja muut sähköä vievät laitteet, kun niiden käytölle ei ole tarvetta.
- kausivalot palavat katuvalojen kanssa samassa rytmissä.
- uimahallin toimintoja ei supisteta, mutta käyttäjämäärää pyritään kasvattamaan valmistelemalla hiljaisiin aikoihin suunnattu edullinen lipputuote. Tuote on voimassa ajallisesti rajallisen ajan 1.12.2022-30.4.2023. Tällä pyritään vähentämään energiankulutusta kotitalouksissa.
- Jämsän kaupunki ohjeistaa henkilöstöään energiasäästöön mm seuraavasti
 - valaistus sammutetaan huoneesta poistuttaessa
 - tietokoneiden näytöt ja muut sähkölaitteet sammutetaan käytön päätyttyä
 - laitteiden lataus suoritetaan kulutushuippujen ulkopuolisina aikoina
 - runsaasti sähköä kuluttavien laitteiden käyttöä ohjataan kulutushuippujen ulkopuolisille ajoille.

Lisäksi henkilöstölle järjestetään kysely energiansäästötoimenpiteiden tehostamiseksi ja valmistellaan malli, jolla parhaat ideat ja vaikuttavat toimenpiteet palkitaan.

Jämsän kaupunki esittää edellä mainitut energiansäästöteot Astetta alemmas -kampanjaan tulevalle talvelle ja samalla liittyy Astetta alemmas -kampanjakumppaniksi.

Toimivalta, johon päätös perustuu:
Hallintosääntö § 25

Ehdotus

Kaupunginjohtaja Hanna Helaste

Kaupunginhallitus hyväksyy energiatehokkuustyöryhmän ehdottamat energiansäästötoimenpiteet 1.12.2022-30.4.2023 sekä Jämsän kaupungin liittymisen Astetta alemmas -kampanjaan kampanjakumppaniksi.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.

Khall 21.11.2022 § 360
1203/10.03.02.01/2022

Valmistelija kaupunginjohtaja Hanna Helaste, p. 0400 742 751

Jämsän kaupungin elinvoimaneuvottelukunta on 10.11.2022 antanut kaupunginhallitukselle lausunnon koskien kaupungin energiansäästöohjelmaa seuraavasti:

Energian säästäminen on tärkeä asia, yhteiseen hyvään -pyrkivissä asioissa pitää olla mukana. Samaan aikaan tulee pohtia kokonaisvaikutuksia, paljonko säästöillä lopulta saavutetaan, onko toimenpiteillä kerrannaisvaikutuksia. Säästöä kannattaa käyttää paikoissa, joissa sillä on todellista merkitystä. Esim. lämmityksen säätämällä on moninkertainen merkitys sähkön kulutukseen, verrattuna valaistuksesta säästämiseen, erityisesti kun valaisimet ovat nykyään led-valoja.

Ukrainan sota vaikuttaa ihmisten mielialaan, ahdistus syvenee pimeimpään vuodenaikaan, jolloin tarvitaan toimia joilla ilmapiiriä, voitaisi kohentaa yksinkertaisella tavalla.

Kausivalaistuksella on merkitystä asukkaiden sekä matkailijoiden viihtyvyyteen ja turvallisuuteen. Viikonloppuina valot saisivat palaa kauemmin kuin arkena, viikonloppuina ihmisiä liikkuu taajamissa enemmän myöhäiseen kellon aikaan. Himoksen alueella ei tulisi katkaista valaistusta lainkaan, alueella liikkuu matkailijoita vuorokauden ympäri.

Elinvoimaneuvottelukunta pitää tärkeänä, että kausivalaistusta ei rajoitettaisi 26.11. – 7.1. välisenä aikana eikä hiihtolomaviikoilla keskusta-alueella, Himoksen alueella ja Kenraalintiellä, mikäli se on mahdollista.

Jämsän kaupungin energiatehokkuustyöryhmän ehdottamat energiansäästötoimenpiteet ovat yleisesti ottaen oikean suuntaisia ja tärkeitä energiansäästötavoitteiden saavuttamiseksi.

Jämsän kaupunginhallitus on keskustellut lausunnosta kokouksensa 14.11.2022 yhteydessä ja tunnistaa elinvoimaneuvottelukunnan huolen. Ehdotetut muutokset ovat taloudellisilta vaikutuksiltaan pieniä, ja ne voidaan toimeenpanna ohjausjärjestelmien määrittämässä puitteissa.

Toimivalta, johon päätös perustuu:

Ehdotus

Kaupunginjohtaja Hanna Helaste

Kaupunginhallitus hyväksyy elinvoimaneuvottelukunnan esittämät muutokset energiansäästötoimenpiteisiin ja lähettää niiden toimeenpanon valmisteltavaksi energiatehokkuustyöryhmään ja elinvoiman toimialalle.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.

Kiinteistön osto / Koskentie 13 tontti / Jämsän Vanhaintuki ry:n tervehdyttämistoimenpiteet

Khall 21.11.2022 § 361
416/02.05.02/2021

Valmistelija: talousjohtaja Ari Luostarinen, puh 040 593 4655

Jämsän Vanhaintuki ry on yleishyödyllinen yhteisö, joka toimii yhteistyössä Jämsän kaupungin kanssa vanhusten asuin- ja elinolojen parantamiseksi. Vanhaintuen palvelutaloissa hoivapalvelun järjestää Jämsän kaupunki ja tuottaa Jämsän Terveys Oy. Jämsän Vanhaintuki ry:llä on ollut taloudellisia vaikeuksia jo pidemmän aikaa ja niitä on hoidettu tilapäisillä lainoilla, joita vuoden 2022 aikana on myönnetty jo kaksi (tammikuussa ja kesäkuussa).

Kaupunginhallitus on velvoittanut selvittämään yhdistyksen rahoitustilannetta selvitetään kokonaisuutena ja aloittamaan neuvottelut järjestelyistä, joilla Jämsän Vanhaintuki ry selviää velvoitteistaan pitkällä tähtäyksellä. Yhdistyksen taloudellisesta asemasta tehtiin laajempi selvitys senioriasumisen projektin yhteydessä. Tässä yhteydessä nousi esiin mm. Koskentien palveluasutojen tontti, jonka kaupunki ostaa ja vuokraa yhdistykselle. Tällä toimenpiteellä yhdistys saisi hoidettua vuodenvaihteen ulkopuolisten lainojen maksut ja osan kaupungin lainoista. Sille osalle, jota yhdistys ei vielä pysty kaupungille maksamaan, myönnetään lisää maksuaikaa. Tarkoituksena on saada aikaa yhdistyksen omistaman Säterinkulman palvelutalon (Terveyskuja 1) siirtämiseksi kaupungille ja edelleen senioriasumisen kohteeksi.

Yhdistyksen kanssa on neuvoteltu Koskentie 13 tontin kaupasta ja vuokrasopimuksesta. Tontin takaisinostohinta on 80 %:a vyöhykehinnasta, josta on laskettu normaali tontinvuokra.

Toimivalta, johon päätös perustuu:
Jämsän kaupungin hallintosääntö § 25

Ehdotus

Kaupunginjohtaja Hanna Helaste

Kaupunginhallitus päättää ostaa Jämsän Vanhaintuki ry:ltä Koskentie 13 tontin oheisen kauppakirjan ehtojen mukaisesti ja merkitsee tiedokseen tontinvuokrasopimuksen. Tontinvuokrasopimus siirretään elinvoimalautakunnan käsiteltäväksi hallintosäännön 29 §:n mukaisesti.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.

Liitteet

Liite[5]

Luonnos / kauppakirja / Koskentie 13 (182-1-3-6) /
Jämsän Vanhaintuki ry

Tonttien 182-40-4248-1 ja 182-40-4242-5 myynti tarjouskaupalla

Khall 21.11.2022 § 362
64/10.00.02/2021

Valmistelija: maankäyttöinsinööri Teijo Taipale, puh. 040-7521901

Syksyn 2022 aikana useamman eri toimijan kanssa käytyjen keskusteluiden perusteella on syntynyt käsitys, että Himoksen alueella olisi lisääntyntä kiinnostusta ns. aluerakentamisen ja kooltaan normaalia suurempien loma-asuntorakennusten toteuttamisen mahdollistaviin tontteihin.

Jämsän kaupungin omistamat tontit 182-40-4248-1 (pinta-ala 7121 m²) ja 182-40-4242-5 (pinta-ala 7822 m²) sijaitsevat Himosalueella erittäin keskeisellä paikalla Uskolankujan molemmin puolin. Alueella on voimassa kaupunginvaltuuston 17.2.2017 § 3 hyväksymä Uskolan asemakaava ja Himoskylän asemakaavan muutos. Asemakaavassa kummallekin tontille on osoitettu 1560 kerrosneliömetriä rakennusoikeutta kaavamerkinnällä RA-1 – Loma-asuntojen korttelialue. Kaavamerkinnän perusteella tonttien alueelle sallitaan kerros-, rivi- ja muiden kytkettyjen loma-asuntojen rakentaminen.

Kuntalain 410/2015 130 §:n mukaan kunta voi luovuttaa tai antaa vuokralle vähintään kymmeneksi vuodeksi omistamansa kiinteistön kilpailutilanteessa markkinoilla toimivalle tarjouskilpailulla, jolle ei aseteta ehtoja. Tarjouskilpailun on oltava avoin ja siitä on tiedotettava riittävästi.

Kunnan luovuttaessa tai antaessa vuokralle vähintään kymmeneksi vuodeksi omistamansa kiinteistön ilman 1 momentin mukaista tarjouskilpailua, puolueettoman arvioijan on arvioitava kiinteistön markkina-arvo tai markkinaperusteinen vuokrataso.

Kunnan on lisäksi otettava huomioon, mitä Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 107 ja 108 artiklassa säädetään.

Jämsän kaupungin maapoliittisen periaateohjelman kohdassa 7 on todettu mm. että; "Tapauskohtaisesti voidaan päättää tonttien luovuttamisesta tarjouskilpailun perusteella. Yksittäiset, erityissijainnin omaavat tontit luovutetaan normaalisti tarjousten perusteella. Erityistapauksissa, mm. perustelluista elinkeinopoliittisista syistä tontti voidaan luovuttaa myös suoraan ilman tarjouskilpailua, kuitenkin niin, että kauppahinta vastaa alueen markkinahintaa."

Kaupunginvaltuusto on 16.1.2006 § 8 vahvistanut Himoksen alueen tonttien luovuttamisessa noudatettavat yleiset periaatteet.

Tonttien 182-40-4248-1 ja 182-40-4242-5 todellisen markkina-arvon selvittämistä (vrt. puolueettoman arvioijan tekemä arvio) kauppahintatutkimuksen keinoin vaikeuttaa ominaisuuksiltaan arviointiin soveltuvien vastaavista rakennustonteista tehtyjen vertailukauppojen puuttuminen tai niiden vähäinen määrä.

Vallitsevassa tilanteessa tonttien 182-40-4248-1 ja 182-40-4242-5 tämänhetkisen markkina-arvon selvittämiseksi, kun niiden välittömässä läheisyydessä on käynnistymässä merkittävää palvelurakentamista ja vastaaviin tontteihin on ollut lisääntyntä kiinnostusta, on varmintä järjestää avoin tarjouskilpailu myyntiä varten.

Toimivalta, johon päätös perustuu:
Hallintosääntö 25 §

Ehdotus

Kaupunginjohtaja Hanna Helaste

Kaupunginhallitus päättää, että tonttien 182-40-4248-1 ja 182-40-4242-5 myynti voidaan toteuttaa tarjouskilpailun perusteella. Tarjouskilpailun ehtoissa Jämsän kaupungille pitää jättää mahdollisuus hylätä kaikki saadut tarjoukset. Tonttien luovutusehdoissa sovittavan rakentamisveloitteen vähimmäismäärä on viisi prosenttia luovutettavan tontin kokonaisrakennusoikeudesta.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.

Kuntouttavan työtoiminnan jatkuminen Jämsän kaupungin toimipisteissä

Khall 21.11.2022 § 363
1261/05.23.00/2022

Valmistelijat työllisyyspäällikkö Eeva Heininen p. 040 564 2999,
talousjohtaja Ari Luostarinen p. 040 593 4655

Kuntouttava työtoiminta on sosiaalipalvelua, jolla parannetaan pitkään jatkuneen työttömyyden perusteella työmarkkinatukea tai toimeentulotukea saavan henkilön edellytyksiä työllistyä avoimilla työmarkkinoilla sekä edistetään hänen mahdollisuuksiaan osallistua koulutukseen ja työ- ja elinkeinoviranomaisen tarjoamaan julkiseen työvoimapalveluun. (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta (189/2001))

Kuntouttavaa työtoimintaa voi järjestää kunnan, rekisteröidyn yhdistyksen, rekisteröidyn säätiön, valtion viraston tai rekisteröidyn uskonnollisen yhdiskunnan toiminnassa. Jämsän kaupunki on järjestänyt kuntouttavaa työtoimintaa omissa työyksiköissään usean vuoden ajan. Työtoimintaan osallistuvat ovat työskennelleet kaupungin eri työyksiköissä, ja yksikön esimies on tehnyt sopimuksen sosiaalipalveluiden kanssa työtoiminnan aloittamisesta. Vuosittain toiminnassa on ollut 10-15 henkilöä.

Kuntouttavan työtoiminnan järjestämisvastuu siirtyy hyvinvointialueille 1.1.2023. (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta annetun lain muuttamisesta (591/2022)). Kunnat eivät voi toimia palveluntuottajina hyvinvointialueille, mutta kunnan toiminnassa voi edelleen olla kuntouttavassa työtoiminnassa. Kuntouttavalla työtoiminnalla ei saa korvata virkasuhteessa tai työsuhteessa tehtävää työtä.

Kuntouttava työtoiminta ei aiheuta erillisiä kustannuksia kunnalle, mutta työyksiköiden tulee huolehtia riittävästä ohjauksesta työpaikalla. Aiemman lainsäädännön mukaan ohjauksesta on saatu kaupungille korvaus (10,09/pv/hlö), joka uuden lainsäädännön mukaan maksetaan hyvinvointialueelle. Kunta säästää kuitenkin työtoimintaa järjestämällä Kelan työmarkkinatuen kuntaosuuksista niiltä osin, kun osallistuva henkilö on kaupungin maksuosuuden piirissä.

Toimivalta, johon päätös perustuu:
Hallintosäntö § 25

Ehdotus

Kaupunginjohtaja Hanna Helaste

Kaupunginhallitus päättää, että Jämsän kaupungin työyksiköissä jatketaan kuntouttavan työtoiminnan järjestämistä työyksiköiden mahdollisuuksien ja tarpeiden mukaisesti. Kuntouttavaan työtoimintaan ohjataan pääasiassa henkilöitä, joiden työttömyys on pitkittynyt.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.

Pöytäkirjat

Khall 21.11.2022 § 364

Hallintojohtaja

15.11.2022 § 23

Kuntarekry / työnantajasivuston hankinta

Ehdotus

Kaupunginjohtaja Hanna Helaste

Kaupunginhallitus merkitsee päätökset tiedoksi ja toteaa, että otto-oikeutta ei käytetä.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.

Tilaisuudet ja tiedoksi merkittävät asiat

Khall 21.11.2022 § 365

Kaupunginhallitus käsitteli toimintaohjeen periaatteet Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradian luottamustoimielimissä toimiville Jämsän kaupungin edustajille.

Päätös

Merkittiin tiedoksi.

Piritta Rantanen poistui tämän pykälän käsittelyn aikana klo 19.29.

Kirjastopalvelupäällikön viran (vakanssi 460001) vakituinen täyttölupa

Sivla 16.11.2022 § 151

Valmistelija sivistystoimenjohtaja Leena Kilpeläinen p. 0400 542 062

Kirjastopalvelupäällikön vakanssi vapautuu 1.9.2023. Vakanssi tulee täyttää, jotta kirjastopalveluiden johtaminen ja kehittäminen tulevaisuudessa voidaan varmistaa.

Kaupunginhallitus on kokouksessaan 15.8.2022 § 219 linjannut uuden organisaation 1.1.2023 valmistelua. Tässä yhteydessä on päätetty eriyttää elämänlaatupalveluiden tulosaluejohtajan tehtävät sivistystoimenjohtajan tehtävistä sisäisin järjestelyin. Sivistystoimialalla toteutetussa valmistelussa nämä tulosaluejohtajan tehtävät on suunniteltu sisällytettäväksi kirjastopalvelupäällikön tehtäviin 1.9.2023 alkaen.

Siirtymävaiheessa on noin kolmen (3) kuukauden mittainen uuden viranhaltijan perehdytysjakso saattaen vaihtoen -tyyppisesti. Vuosilomapoissaolosta johtuen perehdytysjakson tulisi alkaa työsuhteisena jo 1.3.2023 tai sopimuksen mukaan. Asia on huomioitu henkilöstösuunnitelmaehdotuksessa.

Laissa yleisistä kirjastoista (29.12.2016/1492) kunnan kirjastolaitosta johtavalta vaaditaan virkaan tai tehtävään soveltuva ylempi korkeakoulututkinto, johtamistaito ja hyvä perehtyneisyys kirjastojen tehtäviin ja toimintaan. Hakuilmoituksessa todetaan lisäksi valinnassa painotettavia seikkoja.

Asiaa on käsitelty kirjaston työyhteisöpalaverissa 1.11.2022.

Toimivalta, johon päätös perustuu:

Hallintosäännön 50 §:n mukaan vapautuvien sekä uusien virkojen ja toimien täyttäminen vaatii kaupunginhallituksen täyttöluvan.

Hallintosäännön 51 §:n mukaan lautakunnat päättävät tulosaluejohtajan valinnasta.

Ehdotus

Sivistystoimenjohtaja Leena Kilpeläinen

1. Sivistyslautakunta päättää, että kirjastopalvelupäällikön virkaan sisällytetään elämänlaatupalveluiden tulosaluejohtajan tehtävät 1.9.2023 alkaen.

2. Sivistyslautakunta esittää kaupunginhallitukselle, että se myöntää täyttöluvan kirjastopalvelupäällikön virkaan (460001) vakituisen täyttöluvan.

3. Sivistyslautakunta nimeää viran hakijoiden haastatteluryhmään

sivistystoimenjohtajan, kirjastopalvelupäällikön sekä keskuudestaan kaksi (2) edustajaa ja näille henkilökohtaiset varaedustajat.

4. Tämä pykälä tarkastetaan kokouksessa.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.

Sivistyslautakunta nimesi haastatteluryhmään Jyrki Niittymaan (varalle Heikki Paavisto) ja Saara Peutere-Heikan (varalle Tiina Altti).

Khall 21.11.2022 § 366
1227/01.01.00/2022

Henkilöstöpäällikkö Maarit Mäntykoski 17.11.2022:
Kirjastopalvelupäällikön viralle myönnetään täyttölupa.

Toimivalta, johon päätös perustuu:
Hallintosäännön 50 §:n mukaan vapautuvien sekä uusien virkojen ja toimien täyttäminen vaatii kaupunginhallituksen täyttöluvan.

Ehdotus

Kaupunginjohtaja Hanna Helaste

Kaupunginhallitus myöntää kirjastopalvelupäällikön viralle täyttöluvan (vakanssinro 460001).

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.

Jämsänjokilaakson musiikkiopiston opettajan viran muuttaminen tuntiopettajuudeksi ja tuntiopettajuuden täyttölupa 1.12.2022 alkaen

Sivla 16.11.2022 § 152

Valmistelu kehittämispäällikkö- opistojen rehtori Sini Käkönen,
p. 040-751 4731

Opettajien vakanssit ovat virkoja ja virkasuhteen luonteisia palvelussuhteita eli tuntiopettajia. Virkaan kiinnittyy opetusvelvollisuus. Musiikkiopiston virkaopettajan opetusvelvollisuus on 23 vvh. Vakanssit eivät määrittele tuntiopettajien tuntimääriä.

Opetustoimessa työskentelevä opettaja käyttää julkista valtaa. Ostopalvelu ei siihen sovellu. Yhteisiä virkoja voi olla kuntien kesken tai viran hoidon viranomaistehtävien hoitamisesta voidaan tehdä sopimus.

Musiikkiopiston virkojen ja toimien täyttölupien tarpeen arviointiin vaikuttaa osaltaan opiskelijamäärän arvioitu väheneminen tulevina vuosina. Tällä hetkellä tilanne on vakaa mutta ikäluokkien pienemisen myötä tilanne tulee tulevaisuudessa muuttumaan.

Määräaikaisuuksiin tulee puolestaan olla legitiimi peruste eivätkä useita lukuvuosia kestävä määräaikaisuudet ole kestäväällä pohjalla.

Jämsänjokilaakson musiikkiopiston opettaja (vakanssinumero 450004) on irtisanoutunut virastaan 1.12.2022 alkaen. Virkaa esitetään muutettavaksi tuntiopettajuudeksi 1.12.2022 alkaen. Esitys on henkilöstösuunnitelmaehdotuksen mukainen mutta ajankohtaistanut arvioitua aiemmin. Samalla haetaan täyttölupaa musiikkiopiston tuntiopettajan tehtävälle. Vakinainen täyttö toteutuisi 1.8.2023 alkaen.

Toimivalta, johon päätös perustuu:

Jämsän kaupungin hallintosäännön 50 § mukaan vapautuvien sekä uusien virkojen ja toimien täyttäminen vaatii kaupunginhallituksen täyttöluvan.

Ehdotus

Sivistystoimenjohtaja Leena Kilpeläinen
Sivistyslautakunta esittää kaupunginhallitukselle, että
-musiikkiopiston opettajan virka (vakanssinro 450004) muutetaan tuntiopettajan tehtäväksi
-musiikkiopiston tuntiopettajan tehtävälle myönnetään täyttölupa 1.12.2022 alkaen.

Tämä pykälä tarkastetaan kokouksessa.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.

Roni Äikäs ja Sini Käkönen poistuivat klo 18.20.

Khall 21.11.2022 § 367
678/01.01.00/2022

Henkilöstöpäällikkö Maarit Mäntykoski 17.11.2022:
Tuntiopettajan tehtävälle myönnetään täyttölupa.

Toimivalta, johon päätös perustuu:
Hallintosääntö 47 §: Kaupunginhallitus päättää nimikemuutoksista
Hallintosäännön 50 §: Kaupunginhallitus myöntää vapautuvien sekä uusien virkojen ja toimien täyttöluvut

Ehdotus

Kaupunginjohtaja Hanna Helaste

Kaupunginhallitus päättää, että
- musiikkiopiston opettajan virka (vakanssinro 450004) muutetaan tuntiopettajan tehtäväksi ja
- tuntiopettajan tehtävälle myönnetään täyttölupa.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.

Varavaltuutettujen määrän täydentäminen

Kesla 01.11.2022 § 26

Valmistelija: vastaava palveluneuvoja, puh. 040 501 8582

Jämsän kaupungin varavaltuutettujen määrä on Uusi Suunta ja Kansallinen Kokoomus valtuustoryhmien osalta jäänyt vajaaksi valtuutetuille myönnettyjen eronpyyntöjen takia.

Vaalilain 93 §:ssä todetaan varavaltuutetuista seuraavaa:

"Valtuutetuille valitaan varavaltuutetut siten kuin kuntalain 17 §:ssä säädetään. Jos valtuuston toimikauden aikana varavaltuutettujen määrä jää vajaaksi, kunnan keskusvaalilautakunnan on valtuuston puheenjohtajan pyynnöstä määrättävä uusia varavaltuutettuja kuntalain 17 §:n mukaisesti.

Jollei kaikkia varavaltuutetun toimia saada täytetyiksi tässä pykälässä olevien säännösten nojalla, jää varavaltuutettujen määrä vajaaksi."

Vaalilain 93 §:ään viitaten kaupunginvaltuuston puheenjohtaja pyytää keskusvaalilautakuntaa määräämään kuntalain 17 §:n edellyttämällä tavalla varavaltuutetun jäljellä olevaksi vaalikaudeksi.

Varavaltuutettuja puuttuu seuraavista valtuustoryhmistä:

Uusi Suunta

1 varavaltuutettu

- valtuutettu Pekka Laaksonen eronnut luottamustehtävästä kvalt 5.9.2022 § 133

Kansallinen Kokoomus r.p.

1 varavaltuutettu

- valtuutettu Eero Peltola eronnut luottamustehtävästä kvalt 10.10.2022 § 144

Toimivalta, johon päätös perustuu

Vaalilaki § 93 ja kuntalaki 17

Ehdotus

Varavaltuutettujen täydentäminen tapahtuu siten, että kustakin puolueesta tai ehdokkaita asettaneista uusiksi varavaltuutetuiksi määrätään järjestyksessä ne henkilöt, jotka seuraavat varalle valittuja

henkilöitä vertausluvun mukaisessa järjestyksessä keskusvaalilautakunnan 16.6.2021 vahvistamassa vaalituloksessa.

Uudeksi varavaltuutetuksi jäljellä olevaksi vaalikaudeksi 2021–2025 Uusi Suunta ryhmän osalta määrätään vahvistettu vaalitulos huomioiden Hannes Laasonen.

Uudeksi varavaltuutetuksi jäljellä olevaksi vaalikaudeksi 2021–2025 Kansallinen Kokoomus r.p. osalta määrätään vahvistettu vaalitulos huomioiden Petri Haapakoski.

Uusi Suunta -valtuustoryhmän varavaltuutettujen muutoksen jälkeinen järjestys on
Hakala Mikko
Minkkinen Katja
Lappalainen Tapani
Kivelä Jukka
Laasonen Hannes

Kansallinen Kokoomus r.p. varavaltuutettujen muutoksen jälkeinen järjestys on
Paavisto Heikki
Mäntylä Erkki
Värelä Leo
Heinonen Tuomo
Haapakoski Petri

Päätös Ehdotuksen mukainen.

Khall 14.11.2022 § 348

Toimivalta, johon päätös perustuu:
Vaalilaki § 93 ja kuntalaki 17
Hallintosääntö § 25

Ehdotus Kaupunginjohtaja Hanna Helaste

Kaupunginhallitus saattaa kaupunginvaltuustolle tiedoksi keskusvaalilautakunnan päätöksen mukaisen varavaltuutettujen täydentämisen.

Päätös Kaupunginhallitus päätti jättää asian pöydälle selvityksiä varten.

Kesla 17.11.2022 § 29

Valmistelija: keskusvaalilautakunnan sihteeri, puh. 040 501 8582

Keskusvaalilautakunnan 1.11.2022 kokouksen jälkeen tehdyn tarkastuksen perusteella Kansallinen Kokoomus r.p. varavaltuutettujen listaus on muutettava.

Toimivalta, johon päätös perustuu
Vaalilaki § 93 ja kuntalaki 17

Ehdotus

Uudeksi varavaltuutetuksi jäljellä olevaksi vaalikaudeksi 2021–2025 Kansallinen Kokoomus r.p. osalta määrätään vahvistettu vaalitulos huomioiden Elina Koivumäki.

Kansallinen Kokoomus r.p. varavaltuutettujen muutoksen jälkeinen järjestys on
Paavisto Heikki
Mäntylä Erkki
Värelä Leo
Heinonen Tuomo
Koivumäki Elina

Tämä pykälä tarkastetaan kokouksessa.

Päätös

Ehdotuksen mukainen.

Khall 21.11.2022 § 368
394/00.00.01/2021

Keskusvaalilautakunnan kokouksen 1.11.2022 jälkeen on käynyt ilmi, että varavaltuutetuksi määrätty Petri Haapakoski ei ole vaalikelpoinen (ei ole enää jämsäläinen). Näin ollen keskusvaalilautakunnan on tullut määrätä jäljellä olevaksi vaalikaudeksi 2021-2025 Kansallinen Kokoomus ry:n osalta uusi varavaltuutettu.

Toimivalta, johon päätös perustuu:
Vaalilaki § 93 ja kuntalaki 17
Hallintosääntö § 25

Ehdotus

Kaupunginjohtaja Hanna Helaste

Kaupunginhallitus saattaa kaupunginvaltuustolle tiedoksi keskusvaalilautakunnan päätösten mukaiset varavaltuutettujen määrien täydentämiset (kesla 1.11.2022 § 26, 17.11.2022 § 29).

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.

Hankintakriteerit / uimahallin lipunmyynti- ja kahviopalvelujen sekä Puukoulun kahvio- ja puhtauspalvelujen kilpailutus

Khall 21.11.2022 § 369
1277/02.08.00/2022

Valmistelija: vapaa-aikapalvelupäällikkö Katja Pohjoismäki, p. 040 571 6556

Jämsän kaupungilla on valmisteltu eri toimialojen sekä Ateria- ja puhtauspalvelut liikelaitoksen kesken uimahallin lipunmyynnin ja kahviopalvelujen sekä Puukoulun kahvio- ja puhtauspalvelujen hankintaa. Hankinta ja ulkopuolisen palveluntuottajan kilpailutus tuli ajankohtaiseksi Jämsän Ateria- ja puhtauspalvelut -liikelaitoksen yhtiöittämisen myötä. Liikelaitos tuottaa tällä hetkellä kaupungille kaikki em. palvelut.

Hankintaa on valmisteltuna uimahallin ja Puukoulun yhteishankintana, mutta osatarjouksenkin tekeminen on hyväksyttävissä. Eri toimialojen palvelujen kyseessä ollessa hankinnasta ja sen kriteereistä päättää kaupunginhallitus.

Hankinnan valintaperusteeksi esitetään kokonaistaloudellisesti edullisinta tarjousta (suurin pistemäärä). Tarjousten vertailuperusteina ovat palvelun hinta sekä palvelun laatua ja sisältöä kuvaavat kriteerit:

1. Palvelun hinta 60 %, enintään 60 pistettä

Hintavertailussa käytetään arvonlisäverottomia kuukausikorvaushintoja. Halvin tarjottu hinta saa 60 pistettä ja muut tarjotut hinnat hintaeron suhteessa lasketun alemman pistemäärän.

2. Palvelun laatu ja sisältö 40 %, enintään 40 pistettä

Palvelun laatua ja sisältöä arvioidaan alla mainittujen kuvausten ja kriteerien avulla:

- Kahvio- ja puhtauspalveluja sekä lipunmyyntiä ja kokoustiloja koskeva toimintasuunnitelma, max. 15 pistettä.
- Aikaisempi kokemus kahvio- ja puhtauspalveluja sekä lipunmyyntiä ja kokoustiloja koskevasta palvelusta, max. 15 pistettä.
- Kyseiseen toimintaan käytettävissä olevan henkilökunnan määrä ja sijaisjärjestelyt, max. 10 pistettä.

Toimivalta, johon päätös perustuu:

Hallintosääntö 25 § Kaupunginhallituksen tehtävät ja toimivalta

Ehdotus

Kaupunginjohtaja Hanna Helaste

Kaupunginhallitus päättää esittelytekstin mukaisesti uimahallin lipunmyynti - ja kahviopalvelujen sekä Puukoulun kahvio- ja puhtauspalvelujen hankinnan kriteerit.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.

Muutoksenhakuohje koskee pykäläiä: § 352, § 353, § 354, § 356, § 357 kohta 2, § 359 kohta 2, § 361 (tontinvuokrasopimuksen käsittelyn osalta), § 362, § 364, § 365, § 366, § 367 täyttöluvan osalta, § 368, § 369

Muutoksenhakukielto

Päätökseen, joka koskee vain asian valmistelua tai täytäntöönpanoa, ei saa kuntalain 136 §:n mukaan hakea muutosta.

Muutoksenhakuohje koskee pykäläiä: § 355, § 357 kohta 1, § 358, § 359 kohta 1, § 360, § 361 (kiinteistön ostamisen osalta), § 363, § 367 (nimikemuutoksen osalta)

OIKAISUVAATIMUSOHJEET

Tähän päätökseen tyytymätön voi tehdä kirjallisen oikaisuvaatimuksen. Päätökseen ei saa hakea muutosta valittamalla tuomioistuimeen.

Oikaisuvaatimusoikeus

Oikaisuvaatimuksen saa tehdä:

- se, johon päätös on kohdistettu tai jonka oikeuteen, velvollisuuteen tai etuun päätös välittömästi vaikuttaa (*asianosainen*), sekä
- kunnan jäsen.

Oikaisuvaatimusaika

Oikaisuvaatimus on tehtävä 14 päivän kuluessa päätöksen tiedoksisaannista.

Oikaisuvaatimus on toimitettava Jämsän kaupungin kirjaamoon määräajan viimeisenä päivänä ennen kirjaamon aukioloajan päättymistä.

Asianosaisen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon, jollei muuta näytetä, seitsemän päivän kuluttua kirjeen lähettämisestä. Käytettäessä tavallista sähköistä tiedoksiantoa *asianosaisen* katsotaan saaneen päätöksestä tiedon, jollei muuta näytetä, kolmantena päivänä viestin lähettämisestä.

Kunnan jäsenen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon seitsemän päivän kuluttua siitä, kun pöytäkirja on nähtävänä yleisessä tietoverkossa.

Tiedoksisaantipäivää ei lueta oikaisuvaatimusaikaan. Jos oikaisuvaatimusajan viimeinen päivä on pyhäpäivä, itsenäisyyspäivä, vapunpäivä, joului- tai juhannusaatto tai arkilauantai, saa oikaisuvaatimuksen tehdä ensimmäisenä arkipäivänä sen jälkeen.

Oikaisuvaatimusviranomainen

Viranomainen, jolle oikaisuvaatimus tehdään, on kaupunginhallitus.

Kirjaamon yhteystiedot:

Jämsän kaupunki
Paattilantie 2
42100 Jämsä
kirjaamo@jamsa.fi
p. 020 638 2000

Kirjaamon aukioloaika on maanantaista perjantaihin klo 9 - 15.

Oikaisuvaatimuksen muoto ja sisältö

Oikaisuvaatimus on tehtävä kirjallisesti. Myös sähköinen asiakirja täyttää vaatimuksen kirjallisesta muodosta.

Oikaisuvaatimuksessa on ilmoitettava:

- päätös, johon haetaan oikaisua
- miten päätöstä halutaan oikaistavaksi
- millä perusteella oikaisua vaaditaan.

Oikaisuvaatimuksessa on lisäksi ilmoitettava tekijän nimi, kotikunta, postiosoite ja puhelinnumero.

Jos oikaisuvaatimus päätös voidaan antaa tiedoksi sähköisenä viestinä, yhteystietona pyydetään ilmoittamaan myös sähköpostiosoite.

Pöytäkirja

Päätöstä koskevia pöytäkirjan otteita ja liitteitä voi pyytää Jämsän kaupungin kirjaamosta.

Pöytäkirja on 29.11.2022 viety nähtäväksi yleiseen tietoverkkoon.

Asianosaiselle lähetettäviin oikaisuvaatimusohjeisiin merkitään lähettämispäivä.