



**YPÄJÄN KUNTA**  
Perttulantie 20  
32100 Ypäjä

**SOPIMUS**

**LUONNOS**

## **YPÄJÄN KUNNAN KUNNANJOHTAJAN JOHTAJASOPIMUS**

Kuntalaki (410/2015; 42§) edellyttää kunnilta kunnanjohtajan johtajasopimusta 1.6.2017 alkaen.

Tällä johtajasopimuksella sovitaan Ypäjäen kunnan kunnanjohtajan tehtävistä, työn painopistealueista arviointeineen, työn edellytyksistä sekä palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista. Lisäksi sopimuksella selkeytetään poliittisen ja virkamiesjohdon työnjakoa sekä menettelytapoja mahdollisissa ristiriitatilanteissa. Sopijaosapuolina ovat Ypäjäen kunta (jäljempänä ”*kunta*”) ja Riikka Riihimäki (jäljempänä ”*kunnanjohtaja*”).

Koska asiakirjassa sovitaan erokorvauksesta, kunnanhallituksen valmistelun jälkeisen sopimuksen hyväksyy kunnanvaltuusto (410/2015; 42§). Johtajasopimus on julkinen viranomaisen asiakirja, ja sen hyväksytty versio julkaistaan yleisessä tietoverkossa valtuuston kokouspöytäkirjan liitteenä.

### **1. Kunnanjohtajan työtehtävät ja tuloksen mittarit**

Kunnanjohtajan tehtävät ja työn painopisteet perustuvat kuntalakiin (410/2015), kunnan hallinto- ja johtosäntöihin sekä valtuuston hyväksymään kuntastrategiaan. Kunnanjohtaja edistää tehtävissään lisäksi kunnan visiota, missä korostetaan laadukkaita palveluja, yrittäjyyden tukemista, ihmisläheisyyttä ja kuntalaistyytyväisyyttä, kansainvälisyyttä sekä hevosalan koulutusta ja alaa muutoinkin.

Kunnanjohtajan keskeiset tehtäväkokonaisuudet ovat:

- henkilöstö-organisaation toimivuudesta vastaaminen toimialajohtajien kautta,
- henkilöstön, hallinnon ja palveluiden suunnitelmallinen ja taloudellinen johtaminen asettamansa johtoryhmän avulla,
- tulosityksiköiden ja niiden toiminnan kehittäminen, työhyvinvoinnin edistäminen sekä kannustavuuden ja avoimuuden lisääminen toiminnassa,
- demokraattisen päätöksenteon toimintaedellytysten varmistaminen kunnassa ja erityisesti raportoiden toimintaympäristössä tapahtuvista muutoksista luottamushenkilöorganisaatiolle ja työntekijöille,
- kunnan elinvoiman ja julkisuuskuvan edistäminen.

Työtehtäviä voidaan tarkentaa kuntalain edellyttämän kunnan hallintosäätöuudistuksen valmistuttua ja tultua hyväksytyksi.

Tehtävistä ja työn painopisteistä sovitaan kuitenkin viimeistään syyskuussa 2019 pidettävissä ensimmäisissä kunnanjohtajan työn tavoite- ja kehityskeskusteluissa (kohta 2.2). Tuolloin kunnanhallitus muodostaa työnantajana kunnan strategiaan ja vuosittaisiin toiminnan ja talouden tavoitteisiin perustuen kunnanjohtajan johtamistyön tarkemmat tehtävät arviointimittareineen. Erityisesti sovitaan strategisesta johtamisesta, konsernijohtamisesta, talousjohtamisesta, henkilöstöjohtamisesta, kunnan elinvoiman edistämisestä, viraston toimintojen ja kunnan kehittämisestä sekä sidosryhmäyhteistyöstä.

## **2. Kunnanjohtajan työn edellytykset**

### **2.1 Toimivaltuudet, työnjako ja yhteistyökäytännöt**

Mitä yllä on todettu (kohta 1) liittyen hallintosäätöuudistukseen, otetaan tässä huomioon. Valituille luottamushenkilöille halutaan taata liikkumavara tehtäviensä sisällölliseen tarkasteluun. Tarkemmat määräykset toimivaltuuksista, työnjaosta ja yhteistyökäytännöistä ovat uusittavassa hallintosäätöuudistuksessa. Tässä yhteydessä sovitaan erityisesti kunnanhallituksen puheenjohtajan ja kunnanjohtajan välisestä työnjaosta.

Yleisesti todetaan kuitenkin, että luottamushenkilöt vastaavat kunnan poliittisesta johtamisesta ja päätöksenteosta kuntalain sekä kunnan hallinto- ja johtosäätöjen mukaisesti, kun taas kunnan viranhaltijoiden ja työsuhteisten muodostaman virasto-organisaation ammatillisesta johtamisesta ja toiminnasta eli päätösten valmistelusta ja toimeenpanosta huolehtii kunnanjohtaja johtoryhmineen luottamushenkilöorganisaatiolta saatujen ohjeiden ja tavoitteiden mukaisesti. Poliittisella johdolla ei ole toimivaltaa henkilöstö-organisaation päivittäiseen johtamiseen taikka toimintaan eikä kunnanjohtajalla poliittisen johtamiseen eikä toimintaan tämän kuitenkaan estämättä hyvää ja avointa keskustelua asiainhoito- ja menettelytavoista. Epäselvissä tapauksissa asiat ratkaistaankin ensi sijassa hallituksen puheenjohtajan ja kunnanjohtajan välisissä keskusteluissa. Tarvittaessa näissä keskusteluissa kuullaan hallinnonalojen toimivaa johtoa.

### **2.2 Vuosittaiset tavoitteet ja niiden arviointi**

Kunnanhallituksen puheenjohtaja kunnanjohtajan esimiehenä vastaa siitä, että kunnanjohtajan kanssa käydään vuosittain tavoite- ja kehityskeskustelut osana tilinpäätökseen kuuluvan toimintakertomuksen valmistelua toukokuun loppuun mennessä.

Arviointikausi on päättynyt kalenterivuosi. Keskusteluissa arvioidaan kunnanjohtajan työskentelyn tavoitteiden toteutuminen ja (tuolloin meneillään olevan) seuraavan kauden tavoitteet sekä tarvittaessa palkkaus. Keskusteluihin osallistuvat kunnanhallituksen puheenjohtaja ja varapuheenjohtaja. Kehityskeskustelusta informoidaan tarvittavilta osin lautakuntien ja valtuustoryhmien puheenjohtajia.

Palkkauksen taso ja vastaavuus vertailukohteisiin tarkastetaan samassa yhteydessä siten kuin jäljempänä on sovittu (kohta 2.3). Johtoryhmältä, luottamushenkilöiltä ja viraston työntekijöiltä on suositeltavaa kerätä palautetta keskustelun tueksi. Kunnanjohtaja työn vuosittaiset painopistealueet ja tulostavoitteet kirjataan tämän sopimuksen liitteeksi, jonka hyväksyy kunnanhallitus.

Poikkeuksen keskusteluajankohtiin muodostavat ensimmäinen tavoite- ja kehityskeskustelu, joka tulee käydä mahdollisimman pian viran vastaanoton (1.4.2019) jälkeen, viimeistään syyskuussa 2019. Samassa yhteydessä määritellään kunnanjohtajan tarkemmat työtehtävät siten kuin siitä on sovittu (kohta 1). Koeajan palkkauksen tarkastuksesta on sovittu jäljempänä (kohta 2.3).

### **2.3 Palkkaus, etuudet ja lomat virkasuhteen alussa**

Kunnanjohtajan virkasuhde on toistaiseksi voimassa oleva. Virassa noudatetaan kuuden (6) kuukauden koeaikaa 1.4.–30.9.2019. Kunnanjohtajan palkka on kokonaispalkka kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES II; 17§) mukaan, perustuen työn vaativuuteen suhteessa kunnan hallintorakenteeseen, henkilökohtaiseen ammatinhallintaan ja työtuloksiin. Kokonaispalkan lisäksi ei makseta muita mainitun luvun palkanosia.

- Kokonaispalkka työsuhteen alusta lähtien (koeaika mukaan lukien) on 6850,00 (kuusituhattakahdeksansataaviisikymmentä) euroa.

Kunnanjohtajan palkkauksen taso ja vastaavuus vertailukohteisiin tarkastetaan vähintään vuosittaisten kehityskeskustelujen yhteydessä (kohta 2.2) ja aina, jos tehtävän sisältö oleellisesti muuttuu. Palkkaa ei voida kuitenkaan tarkastaa koeajalla maksettua alemmaksi. Palkkauksesta päättää kunnanhallitus silloin, kun erokorvaukseen ei tehdä muutoksia (kohta 4). Kokonaispalkkaan lisätään kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen mukaiset yleiskorotukset.

Kunnanjohtajan tehtävä kuuluu vastuullisiin ja itsenäisiin tehtäviin, joten virkasuhde ei kuulu työaikalain soveltamisen piiriin, vaan siihen sovelletaan kokonaistyöaikaa. Lisäksi kunnanjohtajalta edellytetään valtakunnan, maakunnan ja alan uutisten

seuraamista.

- Välttämättömän koti- ja matkатыöskentelyn sekä tavoitettavuuden mahdollistamiseksi kunnanjohtajalla on käytössään kunnan puolesta tarvittavat työvälineet: matkapuhelin, kannettava tietokone ja tabletti sekä siirrettävä internetyhteys.

Luontoisetujen verottamisessa noudatetaan verohallinnon antamia määräyksiä ja ohjeita.

Kunnanjohtajalla on käytössään kunnan luottokortti viranhoitoon liittyvien kustannusten maksamista varten. Luottokortista aiheutuvat laskut hyväksyy kunnanhallituksen puheenjohtaja.

Lakisääteinen eläketurva järjestetään Kuntien eläkevakuutuksen (KEVA) kautta kunnan toimesta. Kunnanjohtaja kuuluu lisäksi julkisyhteisön hallinnon vastuuvakuutuksen piiriin. Sivutoimien osalta noudatetaan lakia kunnallisesta viranhaltijasta (304/2003; 18§). Sivutoimiluvan käsittelee kunnanhallitus. Muutoin kunnanjohtajan työaika, vuosilomat ja muut virkasuhteen ehdot määräytyvät kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen perusteella.

- Kunnanjohtajalla on käytettävissään kuitenkin viisitoista (15) lomapäivää ajalla 1.6.2019–31.3.2020 (vajaalla lomanmääräytymiskaudella), huolimatta siitä, mitä vuosilomista ja niiden kertymästä muutoin säädetään (KVTES IV). Virkasuhteen alkaessa kesken lomakauden (1.5.–30.9.2019), lomat voidaan pitää myös kauden ulkopuolella. Kunnanjohtajan vuosilomista, sairauslomista, koulutusvapaista ym. alle kuukauden kestävästä virkavapaista päättää kunnanhallituksen puheenjohtaja. Muutoin vapaista päättää kunnanhallitus.

Virka- ja virantoimitusmatkoillaan kunnanjohtajalla on oikeus käyttää itse valitsemaansa tarkoituksenmukaisinta matkustusmuotoa, kuitenkin pyrkien kunnan kannalta edullisimpaan matkustustapaan. Kilometrikorvaukset, päivärahat sekä muut korvaukset maksetaan kulloinkin voimassa olevan virkaehtosopimuksen mukaisesti.

Kunnanjohtajan puolison matkakulut kuuluvat virkamatkakustannuksiin silloin, kun kutsu on esitetty kahdelle. Ulkomaanmatkat hyväksytään kunnanhallituksessa. Muut kunnanjohtajan matkalaskut hyväksyy kunnanhallituksen puheenjohtaja.

## **2.4 Työhyvinvointi ja osaamisen kehittäminen**

Kunnanjohtajalla on oikeus harkintansa mukaan osallistua viranhoitoaan tukeviin ja kehittäviin sekä verkostoitumisen kannalta tärkeisiin koulutus- ja muihin tilaisuuksiin.

siin. Tavanomaisesta poikkeavasta ja laajemmasta koulutuksesta päättää kunnanhallitus. Keskeisten tilaisuuksien anti tulee tarkoituksenmukaisilta osiltaan saattaa työyksikön (kunnanvirasto) hyödyksi ja käyttöön yhteisissä tilaisuuksissa tiimioppimisen näkökulmasta. Kunnanjohtajan työn tavoitteista ja kehittymisalueista sovitaan niistä käytävissä keskusteluissa (kohta 2.2).

Työhyvinvoinnin näkökulmasta työssä pyritään noudattamaan työaika toimistotyön säännöllisen työajan kaltaisesti tehtävien sen salliessa (KVTES III; 8§) kokonaisuudesta ja siitä huolimatta, että virkasuhde ei kuulu työaikalain soveltamisen piiriin. Kunnanjohtajalla on kokonaistyöajan puitteissa oikeus itsenäiseen työajan suunnitteluun, huomioon ottaen kunnan perustoimintojen aikataulut, ja hänelle annetaan mahdollisuus pitää erikseen sovittavana aikana palkallisia vapaapäiviä (tasoitusvapaa) yksinkertaisena korvauksena kertyneistä ylitynneistä, jotka ovat syntyneet ylimääräisistä töistä ja edustamisista, jotka tapahtuvat esimerkiksi viikonloppujen aikana, taikka ovat muuten erityisen työllistäviä. Kunnanjohtaja on itse velvollinen huolehtimaan työajan tasoittamisesta siten, että sovitut työtehtävät eivät häiriinny. Kunnanjohtaja harkitsee tämän tasoitusvapaan pitämisen siten kokonaisuuden kannalta sopivaan ajankohtaan. Yli yhden päivän tasoitusvapaan pitämisestä sovitaan kunnanhallituksen puheenjohtajan kanssa.

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.

Kunnanjohtaja kuuluu kunnan työterveyshuollon piiriin.

### **3. Menettely ristiriitatilanteissa ja erokorvaus**

Kuntalain (410/2015; 43§) mukaan kunnanvaltuusto voi irtisanoa kunnanjohtajan tai siirtää hänet muihin tehtäviin, mikäli hänen katsotaan menettäneen *valtuuston* luottamuksen. Lisäksi *valtuusto* voi päättää kunnanjohtajan virantoimituksesta pidättämisestä kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain nojalla (304/2003; 48§).

Tässä sovitut menettelytavat ovat ensisijaisia mainituissa lainkohdissa säädettyihin irtisanomiseen, muihin tehtäviin siirtämiseen tai virantoimituksesta pidättämiseen nähden. Ensisijaisuusmenettelyllä pyritään turvaamaan yhteistyön ja hallinnon sujuva jatkuminen kunnassa.

Ensisijaisuusmenettelyt ja toimenpiteet ovat seuraavat:

- Ristiriitatilanteita ehkäistään säännöllisellä tavoite- ja kehityskeskustelulla (kohta 2.2).
- Mikäli nähdään, ettei kunnanjohtaja enää nauttisi valtuuston luottamusta, pyritään asia ratkaisemaan sopijaosapuolten välisin neuvotteluin. Kunnanhallituksen puheenjohtaja johtaa poliittista yhteistyötä epäluottamuksen selvittämiseksi ja käy neuvotteluja kunnanjohtajan kanssa. Keskusteluihin liitetään kunnanvaltuuston puheenjohtaja(t) tehtävä(i)nään selvittää kunnanjohtajan valtuustossa nauttimaan luottamusta.
- Mikäli kunnanhallitus ja kunnanjohtaja yhdessä toteavat, ettei kunnanjohtaja nauti poliittisen johdon luottamusta, kunnanjohtaja sitoutuu irtisanoutumaan kahdentoista (12) kuukauden palkkaa vastaavaa erokorvausta vastaan. Erokorvaus maksetaan ilman työvelvoitetta ja se sisältää irtisanomisajan palkan. Erokorvaus on kompensatiota kunnanjohtajan muita kunnan viranhaltijoita heikommasta irtisanomissuojasta. Erokorvaus tulee sovellettavaksi kuitenkin vasta koeajan (1.4.–30.9.2019) jälkeen.
- Kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 41 §:ää koskevissa tapauksissa em. erokorvausta ei makseta.
- Koska kunnanjohtaja ei ole irtisanomisturvan piirissä, niin sellaisissa organisaation muutoksissa, joissa kunnanjohtajan virka lakkaa, siirtyy kunnanjohtaja uuden organisaation palvelukseen uuteen tehtävään, mikäli asiasta niin soviin. Asiasta voidaan sopia myös erokorvauksella.

Mikäli erimielisyyksiä ei kyetä ratkaisemaan neuvotteluteitse, sopimuserimielisyydet ratkaistaan toissijaisesti Kuntaliiton avustuksella ja tarvittaessa käräjäoikeudessa.

#### **4. Muut sovittavat asiat**

Kunnanhallituksen puheenjohtaja vastaa kunnanjohtajan johtajasopimuksen valmistelusta ja muutoksista sekä huolehtii kunnanhallituksen ja -valtuuston kytkemisestä tähän työhön tarkoituksenmukaisimmalla tavalla. Tätä johtajasopimusta tai sen osia voidaan tarkastaa aina sopijapuolten yhtäpitävällä suostumuksella ja vähintään vuosittaisissa tavoite- ja kehityskeskusteluissa.

#### **5. Voimaantulo**

Allekirjoittajat sitoutuvat omalla toiminnallaan ja käytöksellään edistämään Ypäjän kunnassa poliittisen ja ammatillisen johdon keskinäistä luottamusta ja hyvää, avointa keskustelukulttuuria. Tämä sopimus sitoo kuntaa välittömästi sen jälkeen, kun

valtuusto on hyväksynyt sopimuksen ja kunnanjohtajaa sen jälkeen, kun hän on allekirjoittanut sopimuksen. Sopimus on laadittu kahtena kappaleena, yksi kummallekin sopijapuolelle.

Ypäjällä **XX.X.2019**

Markku Saastamoinen  
Kunnanhallituksen puheenjohtaja

Riikka Riihimäki  
Kunnanjohtaja (XX.X.2019 alk.)