

Henkilöstön kehittämisen periaatteet -ohje

Yhteistoimintaelin 05.05.2025 § 17

Valmistelija

Koulutussuunnittelija Hanna Visuri, hanna.visuri@salo.fi, puh. 02 778 2277, henkilöstöasiantuntija Anne Kujanpää, anne.kujanpaa@salo.fi, puh. 02 778 2248, henkilöstöjohtaja Christina Söderlund, christina.soderlund@salo.fi, puh. 02 778 2103

Salon kaupungin henkilöstön osaamisen kehittämistä koskevat yleiset periaatteet on määritelty vuonna 2009 hyväksytyssä Koulutusperiaatteet -ohjeessa. Henkilöstöpalveluissa on valmisteltu uusi, ajantasainen ohje otsikolla Henkilöstön kehittämisen periaatteet.

Kunta-alan henkilöstön osaamisen kehittämisen toimintatapoihin liittyviä asioita on määritelty lainsäädännössä, virka- ja työehtosopimusten määräyksissä sekä suositussopimuksissa.

Lakien tarkoituksena on edistää työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittämistä. Osaamisen kehittämisen tulee olla sellaista suunnitelmallista työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämistä ja kehittämistä, joka vastaa työtehtävien asettamia vaatimuksia ja ennakoitavissa olevia muuttuvia osaamistarpeita.

Lakien ja kunta-alan sopimusten lisäksi Salon kaupungin Henkilöstön kehittämisen periaatteet –ohje linjaa kaupungin henkilöstön kehittämisen toimintatapoja ja osaamisen kehittämisen pelisääntöjä. Salon kaupunkistrategiassa kaupungin henkilöstö on huomioitu yhtenä yleisavaimena. Yleisavaimet ovat kaupunkistrategian kaikkien päämäärien toteutusta tukevia keinoja: ”Salon kaupunki huolehtii siitä, että henkilöstö voi hyvin ja jokainen pystyy kehittämään omaa osaamistaan. Panostamme hyvään johtamiseen ja työnantajakuvaan kehittämiseen osaajien pysyvyyden ja saatavuuden turvaamiseksi.”

Ohjeen ja sen liitteiden ”työntekijä” termillä tarkoitetaan sekä viranhaltijoita että työsuhteisia työntekijöitä.

Henkilöstön kehittämisen periaatteet-ohjeessa kuvataan mm. henkilöstön kehittämiseen liittyviä menetelmiä, esihenkilötyön kehittämistä, perehdyttämistä, ammatillista henkilöstökoulutusta, ammattiyhdistyskoulutuksen, opintovapaan, oppisopimuskoulutuksen ja ns. rekrytoivan oppisopimuksen linjauksia.

Kehityskeskusteluiden osalta linjataan, että kehityskeskustelut käydään vakinaisen henkilöstön kanssa kalenterivuositain. Lisäksi on suositeltavaa käydä kehityskeskustelu myös niiden sijaisten ja määräaikaisten työntekijöiden kanssa, joiden palvelussuhde kestää yli vuoden.

Koulutukseen osallistumisesta ja siihen liittyvistä kustannuksista päättää työntekijän esihenkilö. Päättäessään koulutukseen osallistumisesta esihenkilö jatkossakin pääsääntöisesti tekee päätökset työnantajan määräyksellä. Määrättäessä koulutusaika luetaan automaattisesti työajaksi. Mikäli esihenkilö katsoo, että koulutus ei lisää työtehtävien hoitamiseen liittyvää osaamista, esihenkilö voi päättää osallistumisesta myöntämällä palkallista tai palkatonta työvapaata.

Koulutukseen liittyvien matka-, päiväraha- yms. kustannusten korvaukset määräytyvät KVTES:n matkakorvausliitteen 16 mukaan. Ohjeessa on kuvattu matkakorvausliitteen pääkohdat.

Koulutusvapaat

Salon kaupunki haluaa tukea myös työntekijöiden omaehtoista koulutusta. Tähänkin asti työntekijöillä on ollut mahdollisuus anoa omaehtoiseen koulutukseen enintään kymmentä palkallista koulutusvapaapäivää, mikäli koulutuksen voidaan katsoa tukevan kaupungin toiminnallisia tavoitteita. Palkallisten koulutusvapaapäivien lukumäärä määräytyy suoritettavan koulutuskokonaisuuden opintojen laajuuden perusteella.

Uutena mahdollisuutena esitetään ns. laajennettua koulutusvapaata. Laajennettua koulutusvapaata voidaan myöntää enintään 20 päivää sellaisissa tilanteissa, joissa koulutus johtaa suoraan tai osittain sellaiseen tutkintoon, joka tukee työnantajaa lakisääteisten kelpoisuusvelvoitteiden täyttämässä. Esimerkiksi varhaiskasvatuksessa kelpoisuusvaatimukset muuttuvat vuonna 2030, siten, että 1.1.2030 jälkeen päiväkodin kasvatus-, opetus- ja hoitotehtävissä toimivasta mitoituslaskentavasta henkilökunnasta kahdella kolmasosalla tulee olla varhaiskasvatuksen opettajan tai sosionomin kelpoisuus. Kyseisestä kahdesta kolmasosasta vähintään puolella tulee olla varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuus. Salon kaupungin on varauduttava muuttuvaan tilanteeseen.

Laajennettua koulutusvapaata voidaan myöntää vain työntekijälle, joka on Salon kaupungilla vakituisessa palvelussuhteessa. Päätöksen koulutusvapaan ja laajennetun koulutusvapaan myöntämisestä tekee henkilöstöjohtaja.

Erityisen koulutuksen kustannusten korvaaminen työnantajalle

Uutena toimintatapana ehdotetaan sopimista vähimmäispalveluajasta ja koulutuskustannusten korvaamisesta sellaisissa tilanteissa, joissa työnantaja maksaa työntekijälle erityisen koulutuksen. Jos työhön sitoutumisen vähimmäispalveluaika ei täyty, voidaan työntekijän kanssa sopia koulutuskustannusten korvaamisesta. Koulutuskustannusten korvaamisen ehtojen tulee olla kohtuulliset.

Koulutuskorvaus

Työnantajalla on oikeus koulutuskorvaukseen koulutuksesta, joka perustuu taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä annetun lain (1136/2013) 3 §:ssä tarkoitettuun suunnitelmaan ja laissa määriteltyihin ehtoihin. Työnantajalla on oikeus koulutuskorvaukseen enintään kolmelta koulutuspäivältä työntekijää kohti kalenterivuodessa ja sitä haetaan taannehtivasti Työllisyysrahastolta. Esihenkilöiden ja työntekijöiden tulee huolehtia siitä, että kaikki ehdot täyttävät vähintään tunnin kestoiset koulutukset kirjataan ESS-järjestelmään.

Henkilöstön kehittämisen periaatteet-ohjeen liitteinä on Salon kaupungin johtamisperiaatteet ja sopimus pohja koulutuskustannusten korvaamisesta työnantajalle.

Vanhaan Koulutusperiaate -ohjeeseen sisältynyt koulutusapurahan myöntäminen lakkautetaan. Aloitepalkkio -ohje valmistellaan päätöksentekoon erikseen.

Ohjeen liitteeksi lisätään myöhemmin tarkennettu tekninen ohje ESS koulutuspäätösten tekemisestä.

Ohjelunonnosta on käsitelty pääluottamusmiesten kanssa 30.1.2025 ja 25.3.2025. Lisäksi ohje on käsitelty kaupunginjohtajan johtoryhmässä 9.4.2025.

Esittelijä	Henkilöstöjohtaja
Päätösehdotus	Yhteistoimintaelin käsittelee Henkilöstön kehittämisen periaatteet -ohjeen ja antaa siitä tarvittaessa lausunnon.
Päätös	Yhteistoimintaelin merkitsi Henkilöstön kehittämisen periaatteet -ohjeen tiedoksi ja päätti, että lausuntoa ei anneta. Henkilöstöasiantuntija Anne Kujanpää ja koulutussuunnittelija Hanna Visuri olivat kokouksessa asiantuntijoina. Hanna Visuri poistui kokouksesta tämän asian käsittelyn jälkeen klo 13.39.
Tiedoksianto	-> Henkilöstöjaosto Koulutussuunnittelija Henkilöstöasiantuntija

Henkilöstöjaosto 16.05.2025 § 24
2434/01.00.00.03/2025

Valmistelija	Henkilöstöjohtaja Christina Söderlund, christina.soderlund@sallo.fi, 02 778 2103
Esittelijä	Kaupunginjohtaja
Päätösehdotus	Henkilöstöjaosto hyväksyy Henkilöstön kehittämisen periaatteet -ohjeen voimaantulevaksi 1.6.2025.
Päätös	Henkilöstöjaosto hyväksyi päätösehdotuksen.
Tiedoksianto	Koulutussuunnittelija (tiedotettavaksi) Henkilöstöasiantuntija