

KOKOUSTIEDOT

Aika **24.2.2023 klo 12:53 - 14:41**

Paikka **Ravintola Priimus, Kisälli-Mestari -kabinetti, Taulumäentie 45, Jkl**

OSALLISTUJAT

Päätöksentekijät

Jäsen

*Tom Nevanpää, pj
 *Emilia Lakka, I vpj, poissa H 25
 ajan klo 14.10-14.20 (yhteisöjäävi)
 *Tuula Peltonen, II vpj
 *Mirja Hirvensalo
 Sirkku Ingervo
 *Kari Kotiranta
 *Erja Laaksonen
 *Santeri Lohi
 *Hannu Rantanen

Varajäsen

Matti Similä
 Touko Aalto
 Jani Maukonen
 Juha Paananen
 Emmaliina Västinen
 Pipsa Häkkänen
 Janne Andersin
 Siiri Papinniemi
 Eila Sahala

Muut osallistujat

*Pentti Mäkinen, poissa H 25 ajan
 klo 14.10-14.20 (yhteisöjäävi)
 *Pia Bärlund
 *Merja Lahtinen, poissa H 25 ajan
 klo 14.10-14.20 (yhteisöjäävi)
 *Anssi Tuominen
 *Pirjo Kauhanen, poissa H 25 ajan
 klo 14.10-14.20 (yhteisöjäävi)
 *Maarit Kylmälahti
 *Sonja Julkunen
 *Tuija Seppänen

valtuuston puheenjohtaja
 valtuuston I varapuheenjohtaja
 valtuuston II varapuheenjohtaja
 kuntayhtymän johtaja, **esittelijä**
 rehtori, Gradia Jyväskylä
 henkilöstöpäällikkö
 hallintopäällikkö, **sihteeri**
 talouspäällikkö

ALLEKIRJOITUKSET

Tom Nevanpää
 Puheenjohtaja

Sonja Julkunen
 Sihteeri

KÄSITELLYT ASIAT H 15-27

PÖYTÄKIRJAN TARKASTUS

Aika ja paikka

Allekirjoitukset

Kari Kotiranta
 Pöytäkirjantarkastaja

Santeri Lohi
 Pöytäkirjantarkastaja

PÖYTÄKIRJA YLEISESTI
 NÄHTÄVÄNÄ

Alka ja paikka

Viimeistään 3.3.2023 Jyväskylän koulutuskuntayhtymän internet-sivuilla
www.gradia.fi/hallitus

PÖYTÄKIRJA-

Sonja Julkunen, sihteeri

OTTEET OIKEAKSI
TODISTAA

Hallitus

KOKOUSTIEDOT

Aika 24.2.2023 klo 12:53

Paikka Ravintola Priimus, Kisälli-Mestari -kabinetti, Taulumäentie 45, Jkl

KÄSITELTÄVÄT ASIAT

15 § Kokouksen avaus	1
16 § Pöytäkirjan tarkastus	2
17 § Käsittelyjärjestys	3
18 § Kuntayhtymän johtajan päätökset	4
19 § Gradia-kiinteistöt-liikelaitoksen johtokunnan päätökset	5
20 § Ilmastotiekartta	6
- H liite nro 1, 24.2.2023 Ilmastotiekartta	8
21 § Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradian talous- ja hallintojohtajan viran aukijulistaminen	23
22 § Jouni Ahon oikaisuvaatimus Gradian rehtorin viranhaltijapäätöksestä 136/15/2022, 30.11.2022	26
- H liite nro 2, 24.2.2023 Viranhaltijapäätös PK 136_15_2022, 30.11.2022	29
- H liite nro 3, 24.2.2023 Oikaisuvaatimus Jouni Aho	31
23 § Tarja Puuran oikaisuvaatimus Gradian kehittämisjohtajan viranhaltijapäätöksestä 23/15/2022, 7.12.2022	37
- H liite nro 4, 24.2.2023 Viranhaltijapäätös AT 23_15_2022, 7.12.2022	41
- H liite nro 5, 24.2.2023 Oikaisuvaatimus Tarja Puura	43
24 § Sitoutuminen Hansel puitesopimukseen Elintarvikkeet ja non-food-tuotteet 2023-2027	68
25 § Gradia-koulutuspalvelut Oy:n vuoden 2023 yhtiökokous	70
26 § Tiedoksiantoja	73
27 § Kokouksen päättäminen	74
Oikaisuvaatimus ja valitusosoitus	75

15 Kokouksen avaus

Hallitus 15 , 24.2.2023

Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradian hallintosäännön 135 §:n mukaan avattuaan kokouksen puheenjohtaja toteaa läsnä olevat sekä onko kokous laillisesti koolle kutsuttu ja päätösvaltainen.

Puheenjohtaja

Kokous todetaan laillisesti koolle kutsutuksi ja päätösvaltaiseksi.

Päätös

Kokous todettiin laillisesti koolle kutsutuksi ja päätösvaltaiseksi.

16 Pöytäkirjan tarkastus

Hallitus 16 , 24.2.2023

Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradian hallintosäännön 147 §:n mukaan pöytäkirja tarkastetaan toimitelimen päättämällä tavalla.

Kuntayhtymän johtaja

Hallitus valitsee kaksi varsinaista ja kaksi pöytäkirjan varatarkastajaa. Tarkastusvuorossa ovat Kari Kotiranta (varalla Erja Laaksonen) sekä Santeri Lohi (varalla Hannu Rantanen).

Päätös Valittiin Kari Kotiranta (varalle Erja Laaksonen) sekä Santeri Lohi (varalle Hannu Rantanen).

17 Käsittelyjärjestys

Hallitus 17 , 24.2.2023

Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradian hallintosäännön 137 §:n mukaan asiat käsitellään esityslistan mukaisessa järjestyksessä, jollei toimitella toisin päätä.

Hallintosäännön 138 §:n mukaan toimitella voi esittelijän ehdotuksesta tai jäsenen ehdotuksesta, jota on kannatettu, ottaa enemmistö päätöksellä käsiteltäväksi asian, jota ei ole mainittu kokouskutsussa.

Kuntayhtymän johtaja

Hyväksytään kokouskutsussa esitetty käsiteltävien asioiden järjestys.

Päätös

Hyväksyttiin kokouskutsussa esitetty käsiteltävien asioiden järjestys.

18 Kuntayhtymän johtajan päätökset

Hallitus 18 , 24.2.2023

Lisätietoja: Anssi Tuominen, puh. 040 341 5100, etunimi.sukunimi@gradia.fi

Kuntayhtymän johtaja Anssi Tuomisen päätökset

Viranhaltijapäätössovellus, päätökset 5-11/2023

- 5/2023, 24.1.2023 Hankintapäätös: Suorahankinta - Gradia-koulutuspalvelut Oy:n toimitusjohtaja Marko Saarasen työpanoksen hankinta
- 6/2023, 7.2.2023 Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradian Senioriyhdistys ry:n vuoden 2023 toiminta-avustus
- 7/2023, 7.2.2023 Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradian henkilökuntayhdistys ry:n vuoden 2023 toiminta-avustus
- 8/2023, 7.2.2023 Gradian tietosuojarahmian kokoonpanon päivittäminen
- 9/2023, 7.2.2023 Hallinto ja kehittäminen -tulosalueen sekä Gradia-ravintoloiden kustannuspaikkojen vastuuhenkilöt ja laskujen hyväksyjät 1.2.2023 alkaen
- 10/2023, 7.2.2023 Gradia-kiinteistöt-liikelaitoksen kustannuspaikkojen vastuuhenkilöt ja laskujen hyväksyjät 1.2.2023 alkaen
- 11/2023, 31.1.2023 Digipalveluiden hankinta: Tietoliikennetukiasemia ja virtalähteitä

Puheenjohtaja

Hallitus päättää, ettei yllä olevia päätöksiä oteta hallituksen käsittelyyn.

Päätös

Hyväksyttiin puheenjohtajan päätösesitys.

19 Gradia-kiinteistöt-liikelaitoksen johtokunnan päätökset

Lisätietoja: Sonja Julkunen, p. 040 341 5252, etunimi.sukunimi@gradia.fi

Hallitus 19 , 24.2.2023

Johtokunta ei ole kokoustanut hallituksen kokousten välisenä aikana.
Johtokunnan seuraava kokous pidetään 9.3.2023.

Kuntayhtymän johtaja

Hallitus merkitsee asia tiedoksi.

Päätös Hyväksyttiin kuntayhtymän johtajan päätösesitys.

GRADIA/7/00.02.01/2023

20 Ilmastotiekartta

Lisätietoja: Taina Saarikko, puh. 040 341 6156 taina.saarikko@gradia.fi
Jaana Tuppurainen, puh. 040 341 4553 jaana.tuppurainen@gradia.fi

Hallitus 20 , 24.2.2023

Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradian keskeisimmät ennakointidokumentit ovat valtuuston päättämä strategia (Uusi yhdessä 2020+), hallituksen päättämä strategian toimenpideohjelma sekä näiden kontekstissa laaditut Gradian kehittämisohjelmat.

Gradian hiilineutraaliustavoite on kirjattu sekä Gradian strategiaan, että Gradian Green Book - Kestävän tulevaisuuden kehittämisohjelmaan (hyväksytty hallituksessa 28.5.2021). Ilmastotiekartta täydentää kehittämisohjelmaa ja siinä on kuvattu toimenpiteet ja mittarit hiilineutraaliustavoitteiden saavuttamiseksi.

Gradian strategian mukainen tavoite on olla hiilineutraali 2030 - luvulla. Ilmastotiekarttaan tavoitetta on tarkennettu siten, että Gradia on hiilineutraali omasta toiminnasta aiheutuvien suorien päästöjen osalta (scope 1 ja scope 2) vuoteen 2030 mennessä. Suoria päästöjä ovat esimerkiksi energian ja polttoaineiden käytöstä aiheutuvat päästöt. Konkreettisina toimenpiteinä tavoitteeseen pääsemiseksi on siirtyminen uusiutuviin polttoaineisiin sähkön, lämmön ja Gradian ajoneuvojen osalta. Epäsuorien päästöjen (scope 3) osalta tavoitteena on vähentää päästöjä mahdollisimman paljon sekä laatia suunnitelma hiilineutraaliustavoitteiden saavuttamiseksi kaikkien jäljelle jäävien päästöjen osalta vuoteen 2030 mennessä. Laadittavassa suunnitelmassa selvitetään myös erilaiset mahdollisuudet kompensatioiden tai muiden vastaavien mekanismien käyttöön, joilla saavutetaan Gradian kaikkien päästöjen osalta hiilineutraalius. Epäsuoria päästöjä ovat mm. liikkumisesta, hankinnoista ja kiinteistöjen ylläpidosta aiheutuvat päästöt. Konkreettisia toimenpiteitä näiden osalta ovat mm. pyöräilyn tukeminen työ/koulumatkoissa, junamatkustamiseen kannustaminen liikematkoilla, ilmasto/kestävyysskriteerien lisääminen hankintaohjeisiin ja päätöksentekojärjestelmään, ruokahävikin vähentämien, kiertotalouden tehostaminen ja jättejakeiden vähentäminen.

Ilmastotiekartan tavoitteiden toteutumista seurataan ja arvioidaan osana kehittämisohjelman toteutumista. Vuositason tavoitteet asetetaan talousarvioprosessissa esim. toiminnallisina tavoitteina ja siten toimenpiteiden onnistumisen arviointi tapahtuu tilinpäätösprosessin yhteydessä.

Kuntayhtymän johtaja

Hallitus päättää hyväksyä **liitteen (H liite nro 1)** mukaisen

Ilmastotiekartan raamiksi kuntayhtymän hiilineutraaliustavoitteen saavuttamiselle. Konkreettiset toimenpiteet ja aikataulut määritellään vuosittain talousarviovalmistelun ja -päätöksenteon yhteydessä.

Päätös

Hyväksyttiin kuntayhtymän johtajan päätösesitys.

The logo for Gradian, featuring the word "GRADIA" in a stylized, white, outlined font. The letters are interconnected and have a modern, geometric feel.

ILMASTOTIEKARTTA

Askelmerkit hiilineutraaliin toimintaan

Tässä raportissa esitellään Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradian hiilijalanjälkilaskennan jälkeen suunnitellut toimenpiteet koko toiminnan päästöjen vähentämiseksi ja kompensoimiseksi.



SISÄLLYS

1. MITÄ ON JO TEHTY?	4
2. HIILINEUTRAALIUSTAVOITE	5
3. KAUKOLÄMPÖ JA HANKINNAT OVAT GRADIAN MERKITTÄVIMMÄT PÄÄSTÖJÄ AIHEUTTAVAT OSA-ALUEET	6
4. AIKAJANA	7
5. PÄÄSTÖVÄHENNYSKEINOT PÄÄSTÖLÄHTEITTÄIN	8
Energia	9
Hankinnat ja remontit	9
Työ- ja liikematkat.....	10
Polttoaineet.....	10
Ruoka	11
Jätteet.....	11
KOMPENSAATIO.....	13
Gradian päästöjen kompensointi	13
Kompensaation tarve	13
6. ASIAKKAAN AJATUKSIA TIEKARTASTA	14

Mikä ilmastotiekartta oikein on?

Ilmastotiekartta toimii aikajanana ja ohjeistuksena Gradian asettamien ilmastotavoitteiden saavuttamiseksi. Tiekarttaan on määritetty tavoitteet, joihin organisaatio sitoutuu, jotta asetetut ilmastotavoitteet saavutetaan. Ilmastotiekartassa käydään läpi, mitä toimia Gradia on jo tehnyt vähentääkseen päästöjään, mitkä ovat seuraavat tavoitteet, sekä miten ne tullaan saavuttamaan. Ilmastotavoitteet on mahdollista saavuttaa päästövähennysten ja kompensaaion kautta. Ilmastotiekartan avulla organisaation on mahdollista seurata tavoitteiden etene- mistä itse, mutta myös viestiä asettamistaan tavoitteista ulospäin. Tiekartta on nyt rakennettu valmiiksi, mutta sitä on mahdollista päivit- tää vuosien varrella esimerkiksi uusilla toimenpiteillä tai tavoitteiden aikataulun aikaistumisella.

1. MITÄ ON JO TEHTY?

Gradia on siirtynyt vuodesta 2020 käyttämään 100 % uusiutuvaa sähköä kaikissa kiinteistöissään pl. Kankaan kampus, jota hallinnoi Avara.

Purkamistoiminnassa on ollut käytössä Kestävän purkamisen Green Deal -sopimus vuodesta 2020, jonka päätavoitteena on lisätä purkumateriaalien uudelleenkäyttöä ja kierrättämistä edistämällä korjaus- ja purkuhankkeissa syntyvien purkumateriaalien markkinoiden toimivuutta (Ympäristöministeriö).

- 100 % uusiutuva sähkö
- Green Deal -sopimus
- aurinkopaneelit
- erilaiset ympäristösertifikaatit

Gradia on hankkinut aurinkopaneeleja kampuksilleen Viitaniemeen, Lievestuoreen, Harjulle ja Jämsään vuosina 2009–2020. Paneeleilla tuotetaan energiaa yhteensä reilut 100 MWh vuodessa. Rakennuksen katolla olevat paneelit tuottavat sen rakennuksen vuosikulutuksesta noin 1 %:n.

Ympäristösertifikaatit

Gradia on saanut erilaisia ympäristösertifikaatteja. Ekokompassi-sertifikaatin Gradia sai ravintolatoiminnalleen vuonna 2020. Gradialla on myös ollut käytössä OKKA-säätiön (Opetus-, kasvatus- ja koulutusalojen säätiö) myöntämä Kestävän kehityksen sertifikaatti Jämsän yläkampuksella vuodesta 2009 ja Kankaan kampuksella vuodesta 2022. Sertifiointiin tähtäävä työ on aloitettu myös kaikilla muilla kampuksilla. Oppilaitoksille kehitetty kestävän kehityksen sertifiointinettelyllä jalkautetaan kestävä kehitys ja ilmastotyötä osaksi opetusta ja oppilaitosarkea. Gradia on näiden lisäksi tehnyt vuonna 2022 Sitoumus2050 -sivustolle ”luontoposiitivinen Gradia” -sitoumuksen. Sitoumuksella tavoitellaan pienempää luontohaitan jalanjälkeä ja vahvistetaan luontoposiitivisuutta vähentämällä energiankulutusta.

2. HIILINEUTRAALIUSTAVOITE

Gradia on asettanut hiilineutraaliustavoitteen scope 1–2 osalta vuoteen 2030 mennessä. Vuoteen 2030 mennessä Gradia myös laatii suunnitelman scope 3 päästöjen hiilineutraaliustavoitteen saavuttamisesta ja aikataulusta. Tarkempi suunnitelma ilmastotiekartan tavoitteista ja toimenpiteistä laaditaan erikseen ja sen toteuttamista seurataan vuosittain.

Scope 1 ja 2

Tavoite saavutetaan uusiutuvaan kaukolämpöön ja uusiutuviin polttoaineisiin siirtymällä, jolloin scope 1 ja 2 päästöt vähenevät arviolta 93 % verrattuna vuoteen 2019.

Scope 3

Kaikkiin scope 3 päästöihin Gradia ei pysty yhtä suorasti vaikuttamaan, kuin scope 1–2 päästöihin. Gradian mahdollisuudet ovat pienentää scope 3 päästöjä arviolta 25–60 % riippuen päästövähennystoimenpiteiden määrästä, mutta myös esimerkiksi hankintojen kohdeyritysten päästövähennys- ja hiilineutraaliustavoitteista. Päästövähennysmahdollisuuksia löytyy esimerkiksi ilmastoystävällisemmästä matkustamisesta, kasvisruuan lisäämisestä sekä jätemäärän vähentämisestä.

HIILINEUTRAALI TOIMINTA

Gradian tavoitteena on olla scope 1–2 päästöjen osalta hiilineutraali vuoteen 2030 mennessä.

Hiilineutraalisuustavoitteet tullaan saavuttamaan ensisijaisesti päästövähennyksien kautta. Scope 1 ja 2 jäljelle jääneiden päästöjen osalta laaditaan suunnitelma hiilineutraaliustavoitteen saavuttamiseksi vuoteen 2030 mennessä.

Scope 3 päästövähennystavoitteista laaditaan suunnitelma vuoteen 2030 mennessä.



Scope 1
scope 2

3. KAUKOLÄMPÖ JA HANKINNAT OVAT GRADIAN MERKITTÄVIMMÄT PÄÄSTÖJÄ AIHEUTTAVAT OSA-ALUEET

100 % UUSIUTUVA KAUKOLÄMPÖ TULEE OLEMAAN MERKITTÄVIN PÄÄSTÖVÄHENNYS

Kaukolämpö

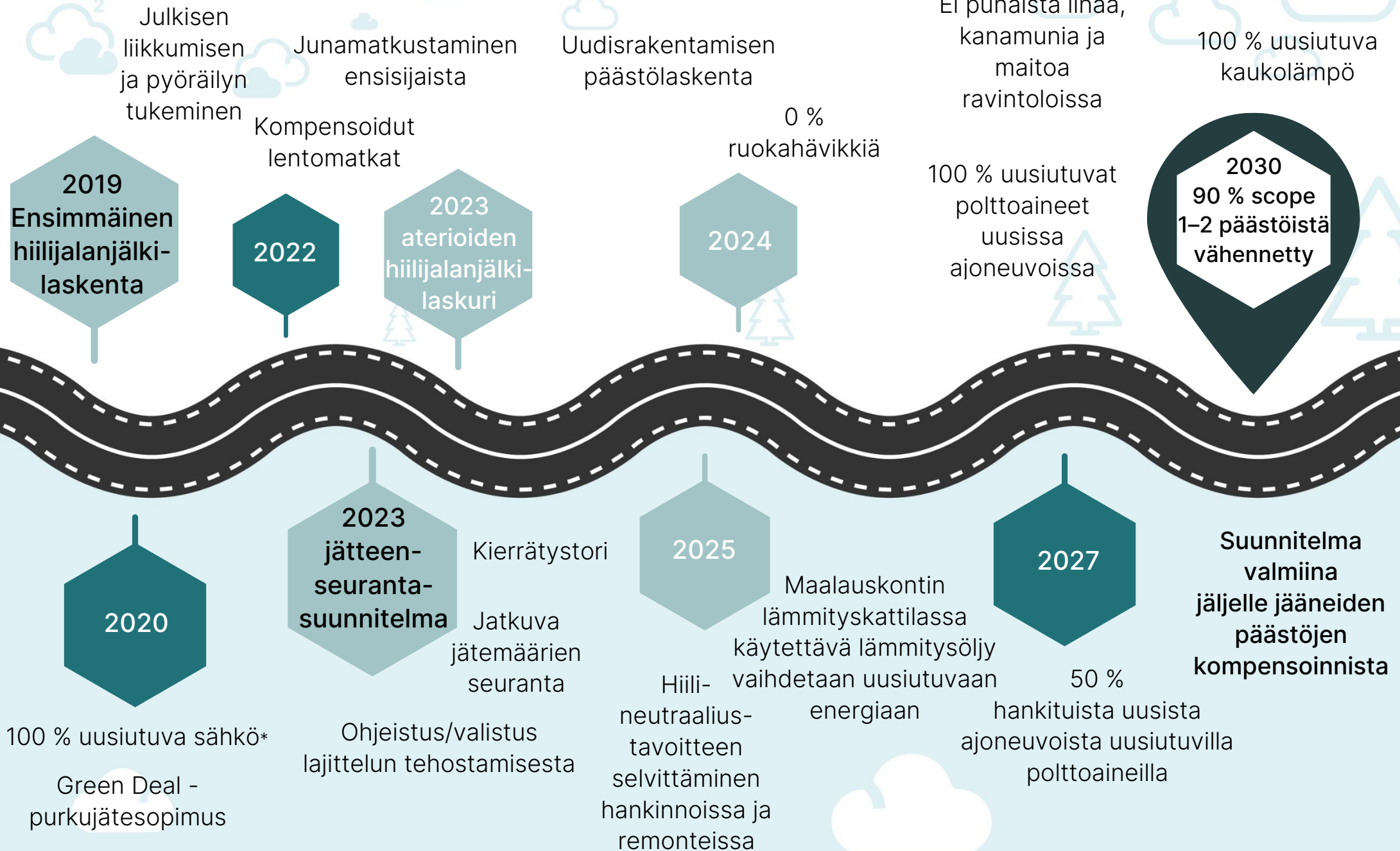
Alva-yhtiöt arvioi, että kaukolämmön ominaispäästöt tulevat vuonna 2030 olemaan nolla vuonna 2030 (2019: 113 kg CO₂e / MWh). Lievestuoreen Lämpö ja Jämsän Aluelämpö tuottavat jo tällä hetkellä 100 % uusiutuvaa kaukolämpöä. Kaukolämmön tuotantotapojen muutoksen myötä Gradian kaukolämmön päästöt tulevat pienenevän vuoteen 2030 mennessä lähes nollaan. Kankaan kampusta hallinnoi Avara, joten sen sähkön tai kaukolämmön sopimukseen Gradia ei suoraan pysty vaikuttamaan.

Hankinnat

Gradia tulee päivittämään hankintaohjeensa, jolloin päätöksentekojärjestelmä huomioi hiilineutraaliustavoitteet hankinnoissa. Gradia tulee aina hankintojen yhteydessä kysymään asetetusta hiilineutraaliustavoitteesta tai muusta käytössä olevasta sertifioidusta ympäristöjärjestelmästä. Myös tavoitteiden lisäämistä pisteytystekijäksi selvitetään.

**Hiili-
neutraaliustavoite
selvitetään
hankinnoissa
2023**

4. AIKAJANA



5. PÄÄSTÖVÄHENNYSKEINOT PÄÄSTÖLÄHTEITTÄIN

Gradian toiminta koostuu kuudesta osatekijästä:

1. Energia
2. Hankinnat ja remontit
3. Työ- ja liikematkat
4. Polttoaineet
5. Ruoka
6. Jätteet

Jätteseurantasuunnitelma, joka mahdollistaa aktiivisen seurannan.



Syntyvän jätteen määrää vähennetään ja kierrätysastetta nostetaan.

Kierrätystori lanseerataan tehostamaan sisäisten materiaalien kierrätystä.

Hiilineutraaleja raaka-aineita hankitaan mahdollisuuksien mukaan.

Punaisesta lihasta, maidosta ja kanamunasta luovutaan ravintoloissa.

Eväät ja kahvitarjoilut ovat ensisijaisesti lihattomia.

Lautasruoka-hävikki vähennetään 0 %.

Jamix-aterioiden hiilijalanjälkilaskuri otetaan käyttöön.

Uusiutuvan polttoaineen määrää lisätään asteittain: ostetusta dieselistä vuonna 2023 15 % uusiutuvaa ja vuonna 2026 50 %.

Kaikista polttoaineista vuonna 2027 50 % uusiutuvaa ja vuonna 2030 100 %

Selvitys kulkuneuvojen, koneiden ja laitteiden tarpeellisuudesta, tarkoituksena vähentää vanhaa kalustoa.

Selvitys lainaus/vuokraus/yhteisomistus mahdollisuuksista ajoneuvojen kohdalla ja Gradian sisäisestä ajoneuvojen yhteiskäytöstä toimipaikkojen välillä.

Tapahtumat tarjotaan myös etänä ja virtuaalimatkoja lisätään.



Työ- ja koulumatkojen osalta selvitetään julkisen liikenteen ja pyöräilyn tukemista, esimerkiksi pyöräilyn kilometrikorvausten ja työsuhdepyörien osalta.

Lentomatkat valitaan sen mukaan, että ne ovat mahdollista kompensoida.

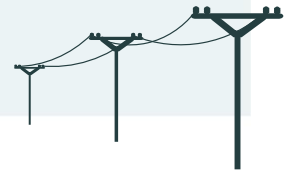
Ensisijainen liike-matkamuoto on juna.

Gradian kaukolämmön tuotannon päästöt tulevat toimittajien arvioiden mukaan olemaan nolla vuonna 2030.

Gradian käytössä on jo 100 % uusiutuvilla tuotettu sähkö pl. Kankaan kampus.

Gradia on mukana kuntien energiatehokkuus-sopimuksessa.

Sähkön- ja kaukolämmön kulutusta tullaan vähentämään 5 % vuoden 2021 tasosta.



Hankintojen ja remonttien valintavaiheessa tullaan aina kysymään asetettua hiilineutraaliustavoitetta tai sertifioitua ympäristöjärjestelmää.

Selvitetään hiilineutraaliustavoitteen asettamista pisteytystekijäksi hankinnoissa.

Remonttien suunnittelussa tullaan huomioimaan materiaalien ja niiden ylläpidon kestävyys, kierrätettävyys, puhdistettavuus ja monikäyttöisyys. Tästä laaditaan suunnitteluohje.

Rakentamisessa hyödynnetään rakennusten LCA-menetelmää ja uudisrakentamisen elinkaariset päästöt lasketaan.

HIILINEUTRAALI TOIMINTA

1
2
3
4
5
6

Energia

Ostoenergian päästöt tulevat nollaantumaan energiantoimittajien toimien vuoksi vuoteen 2030 mennessä, jolloin myös Gradian ostoenergian päästöt nollaantuvat, pl. Kankaan kampus, jota hallinnoi Avara. Tämän lisäksi Gradia haluaa myös kiinnittää huomiota energiatehokkuuteen ja energian käytön vähentämiseen. Sähkön kulutuksen vähentämiseksi on suunniteltu seuraavia toimenpiteitä: ulkovalaistuksen ja pihasulatuksen vähentäminen, sekä saunojen lämmityksen vähentäminen, sisävalaistuksen vaihtaminen led-lamppuihin, sitä mukaa kun tarve vaihtaa, sekä ilmanvaihdon pysäyttäminen yö- ja viikonloppuajaksi. Myös kesäaikana tilat, jotka eivät ole käytössä suljetaan ja niiden kylmälaitteet kytketään pois päältä. Sähköä kuluttavien laitteiden kuten näyttöjen ja tietokoneiden sammuttamiseen kiinnitetään huomiota. Myös sähköjärjestelmiä tullaan osittain liittämään kysyntäjoustoon. Lämmityksen osalta tullaan keskittymään myös energian kulutukseen. Sisälämpötiloja pudotetaan yö- ja viikonloppuajaksi asteiden verran. Lämpöpumpputekniikan lisäämistä jäähdytysjärjestelmiin suunnitellaan ja toimienpide toteutetaan vuonna 2025. Tästä kaikesta tiedotetaan tehokkaasti, jotta toimenpiteiden vaikutus olisi mahdollisimman merkittävä. Uusia energiansäästökeinoja pyritään hakemaan koko ajan. Muut toimenpiteet tulevat ajoittumaan välille 2022–2023.

Hankinnat ja remontit

Hankintaohje tullaan päivittämään niin, että hankintavaiheessa huomioidaan asetettu hiilineutraaliustavoite. Hankintavaiheessa tullaan Gradian puolesta aina kysymään asetettua tavoitetta tai muun sertifioidun ympäristöjärjestelmän käyttöä. Nämä toimenpiteet otetaan käyttöön vuonna 2023 ja systeemi tämän toteutukselle on jo luotu. Toimenpiteiden myötä hankintaohje tullaan yhtenäistämään hankintamenettelyn mukaiseksi.

Myös remonttien osalta toimijoiden ja käytettävien välineiden hankintojen valintavaiheessa tullaan vuodesta 2025 (seuraavien vuosisopimuskumppaneiden valinnan yhteydessä) eteenpäin kysymään asetettua hiilineutraaliustavoite. Niin hankinnoissa kuin remonteissa selvitetään asetetun hiilineutraaliustavoitteen lisäämistä pisteytyskijäksi.

Remonttien suunnittelussa tullaan myös huomioimaan uusien vuosisopimuskumppanien kanssa materiaalien kestävyys, kierrätettävyys, puhdistettavuus ja monikäyttöisyys. Ohjeistus tähän tullaan kirjamaan suunnitteluohjeeseen. Rakentamisessa tullaan hyödyntämään LCA-menetelmää (Life Cycle Assessment). Uudisrakentamiselle lasketaan myös vuonna 2024 vaihtoehtoiset elinkaariset päästöt. Kiinteistöjen ylläpidon osalta keskitytään energiaa ja vettä säästävään siivoukseen, sekä vahauksen vähentämiseen. Veden kulutuksen vähentämiseen keskitytään myös muilla osa-alueilla, esimerkiksi pihapesuvesien käyttöä vähentämällä, keittiössä lattian pesussa ja astioiden pesussa, kulutuksen vähentämiseen tähtävällä tekniikalla ja vuotoja minimoivilla huoltotoimenpiteillä. Myös tilojen käyttöä tehostetaan, jolloin tarpeettomista tiloista pystytään luopumaan. Tavoitteista tullaan viestimään, jolloin opitaan vaatimaan ja vastaanottamaan hiilineutraalisti toteutettuja ratkaisuja.

Työ- ja liikematkat

Työ- ja koulumatkojen ilmastovaikutuksiin pyritään vaikuttamaan kannustamalla julkisen liikenteen käyttöön, pyöräilyyn tai kävelyyn. Esimerkiksi pyöräilyyn pystytään kannustamaan työsuhdepyörrien, tarjotun vuosihuollon tai kilometrikorvausten avulla. Myös suojaavat pyöräkatokset toimivat kannustimena. Myös julkisilla liikkumista voidaan tukea. Lentojen osalta valitaan kompensoidut lennot ja hybridi-matkustamista tarkastellaan, eli vain osa matkasta matkustettaisiin lentäen. Ensisijaisesti kuitenkin käytetään VR:n junamatkoja, jotka ovat matkustajille hiilineutraaleja. VR:n junista 95 % kulkee uusiutuvalla sähköllä ja loput 5 % päästöistä kompensoidaan. Maata pitkin matkustamista voidaan myös tukea, esimerkiksi huomioimalla matkan kesto työajassa. Myös etänä tarjottava osallistuminen tapahtumiin ja esimerkiksi virtuaalimatkojen kehittäminen vähentää liikkumisen päästöjä. Liikkumiseen liittyviä päästövähennyskeinoja hyödynnetään ja kehitetään koko ajan.

Polttoaineet

Gradialla on käytössä maalauskontissa lämmityskattila, jonka polttoaineena toimii polttoöljy. Polttoöljy tullaan vuonna 2025 vaihtamaan uusiutuvaa energiaa käyttävään vaihtoehtoon. Ajoneuvojen osalta uusiutuviin polttoaineisiin tullaan siirtymään asteittain. Ensimmäisenä käytetty diesel vaihdetaan uusiutuvaan dieseliin, tavoitteena 15 %

uusiutuvaa vuonna 2023 ja 50 % vuonna 2026. Kaikkien polttoaineiden osalta tavoitteena on siirtyä uusiutuviin polttoaineisiin vuonna 2027 50 % ja vuonna 2030 100 %. Selvitystä tehdään tällä hetkellä myös kulkuvälineiden, koneiden ja laitteiden tarpeellisuudesta. Selvitys laaditaan vuonna 2023. Tavoitteena on vanhan tekniikan vähentäminen ja esimerkiksi vuonna 2024 Gradialla ei olisi enää euroluokittelemattomia kuorma-autoja. Käytössä olevien ajoneuvojen osalta tehdään selvitys mahdollisesta lainaus-, vuokraus- ja yhteisomistustoiminnasta. Sisäistä yhteiskäyttöä kampusten sisällä ja välillä tehostetaan ja autonvarausjärjestelmä luodaan vuonna 2023. EU:n korkotukirahaston ja Vihreän tekniikan hankintatuen hyödyntämistä selvitetään vuonna 2023.

Ruoka

Jatkuvasti raaka-ainehankinnoissa hyödynnetään mahdollisuuksien mukaan hiilineutraaleja raaka-aineita, kuitenkin esimerkiksi sopimus tuotteet huomioiden. Ravintolatoiminnassa luovutaan punaisen lihan (sika ja nauta), kananmunan ja maitotuotteiden käytöstä vuoteen 2030 mennessä. Jo aikaisemmin, vuodesta 2023 lähtien, eväät ja kahvitarjoilut tehdään lähtökohtaisesti lihattomina, kuitenkin huomioiden tilaajien toiveet. Jamix-aterioiden hiilijalanjälkilaskuri otetaan käyttöön alkuvuonna 2023 ja sen avulla eri aterioiden ilmastovaikutusten huomioiminen ja kehittäminen helpottuu. Lautasruokahävikin määrään kiinnitetään koko ajan huomiota ja sitä pyritään pienentämään. Tavoitteena on, että vuonna 2024 ruokahävikkiä ei enää syntyisi.

Jätteet

Syntyvän jätteen kokonaismäärää vähennetään aina edellisvuoden määrään verrattuna ja samoin kierrätysastetta tullaan nostamaan aina edellisvuoteen verrattuna. Näin myös jätehuollon aiheuttamaa hiilijalanjälkeä pystytään pienentämään vuosi vuodelta. Gradialla on käytössä L&T:n Ympäristönetti, josta kokonaismäärää, kierrätysastetta ja hiilijalanjälkeä on mahdollista seurata. Jätteseurantasuunnitelma laaditaan vuonna 2023, joka tulee mahdollistamaan aktiivisen jätemäärien seurannan ja siitä tiedottamisen. Selkeällä jätteastioiden merkitsemisellä ja saatavuudella tehostetaan kierrätystä, mutta myös yleisesti aiheesta ohjeistaminen toimii yhtenä keinona kierrätyksen lisääntymisessä ja tehostumisessa. Gradia ottaa käyttöön

kierrätystorin vuonna 2023, jonka tarkoituksena on tehostaa sisäistä materiaalien kierrätystä ja samalla vähentää jätteen määrää. Vuonna 2024 tavoitteena on, ettei ruokahävikkiä synny enää ollenkaan. L&T tarjoaa myös hiilineutraalia jätehuoltopalvelua. L&T:n hiilineutraali jätehuoltopalvelu tarkoittaa, että yrityksen jätehuollosta aiheutuva hiilijalanjälki mitataan ja mitattu päästömäärä on mahdollista kompensoida. Kompensoinnissa hyödynnetään Gold Standard -sertifioituja metsityshankkeita, joissa päästöjä vastaava määrä hiiltä sidotaan ilmakehässä metsityshankkeiden kautta. Valitut hankkeet edistävät hiilensidonnan lisäksi myös muita kestävän kehityksen tavoitteita. Hankkeiden avulla tuetaan esimerkiksi paikallisten työllistymistä sekä vahvistetaan luonnon monimuotoisuutta. (L&T 2022.)

KOMPENSAATIO

Päästöjen kompensointi tarkoittaa syntyneiden kasvihuonepäästöjen ilmastoa lämmittävän vaikutuksen tasapainottamista kompensaatihankkeiden kautta. Ostamalla kompensaatioyksiköitä rahoitetaan hankkeita, joilla vähennetään kasvihuonepäästöjen syntymistä tai kasvihuonepäästöjen sitomista pois ilmakehästä. Näin kompensaatihankkeet tarjoavat yrityksille ja organisaatioille työkalun kantaa vastuuta päästöistään, joita ei voida leikata pois. Tulevaisuudessa voidaan olettaa myös teknologisten kompensatioratkaisuiden kehittyvän ja lisääntyvän. Ensisijaisena tavoitteena tulisi kuitenkin olla yrityksen päästötason vähentäminen.

Hiilensidontahankkeilla tulee kuitenkin olemaan enemmän potentiaalia tulevaisuudessa, koska ilmakehässä jo nyt tiivistyneenä kasvihuonekaasuja niin paljon, että niiden ilmastoa lämmittävä vaikutus jatkuisi nykyiselläkin tasolla vuosikymmeniä, vaikka uudet syntyvät päästöt pystyttäisiinkin välttämään. Tästä syystä kasvihuonekaasujen sitomiseen pois ilmakehästä perustuvilla hankkeilla on tärkeä rooli ilmastonmuutoksen hillitsemisessä.

Green Carbonin kotimainen kompensatiomenetelmä perustuu ISO 14064-2 standardin alaisiin metsäpohjaisiin hiilinieluhankkeisiin, joissa metsien lannoituksella saavutetaan lisäistä hiilensidontaa. Hankkeet ovat ulkopuolisen tahon todentamia.

Gradian päästöjen kompensointi

Tarkemmat päätökset kompensatiosta, eli esimerkiksi minkälaisilla hankkeilla päästöjä tullaan hyvittämään, tullaan päättämään myöhemmin, kun kompensatio on ajankohtaista. Myöhempi tarkastelu on tärkeää myös kompensatiokentän jatkuvan muutoksen vuoksi.

Kompensaation tarve

Kompensaation tarvetta Gradia tarkastelee vuoteen 2030 mennessä laadittavan suunnitelman yhteydessä. Suunnitelmassa tarkastellaan hiilineutraaliustavoitetta scope 1 ja 2 jäljelle jääneiden sekä scope 3 päästöjen osalta.

6. ASIAKKAAN AJATUKSIA TIEKARTASTA

- Miksi ilmastotiekartta oli Gradialle tärkeä / tarpeellinen?
- Miten tiekartta tulee auttamaan Gradiaa?
- Miten Gradia aikoo hyödyntää tiekarttaa?
- Miten tiekarttaprosessi eteni?
- Muita ajatuksia tiekartan tavoitteista, tarpeesta, prosessista yms. vapaasti.



Joku kommentti tai nosto.



GreenCarbon

Tämän ilmastotiekartan on tuottanut
Green Carbon Finland Oy

GREEN CARBON FINLAND OY:

vihreahiili@greencarbon.fi

www.greencarbon.fi

JYVÄSKYLÄ:

+358 40 415 7985

Posti: PL 2,
40101 Jyväskylä

Käynti: Kämpinkatu 3 C,
40320 Jyväskylä

HELSINKI:

+358 40 842 1705

Erottajankatu 15-17,
00130 Helsinki

21 Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradian talous- ja hallintojohtajan viran aukijulistaminen

Lisätietoja: Maarit Kylmälahti, p. 040 341 6153, etunimi.sukunimi@gradia.fi
Anssi Tuominen, puh. 040 341 5100, etunimi.sukunimi@gradia.fi

Hallitus 21 , 24.2.2023

Jyväskylän koulutuskuntayhtymän talous- ja hallintojohtaja on siirtynyt toisen työnantajan palvelukseen tammikuussa 2023. Viranhoidon väliaikaisista järjestelyistä päätettäessä 26.1.2023 hallitus esitti virkarekrytoinnin käynnistämistä kevään 2023 aikana. Uuden viranhaltijan rekrytoinnissa oli myös syytä pyrkiä sellaiseen aikatauluun, että uusi viranhaltija voisi aloittaa virassa viimeistään 1.9.2023.

Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradia uudistaa oppimista ja työelämää. Luomme kaikenikäisille opiskelijoille ja yritysasiakkaille mahdollisuuksia oman osaamisen ja liiketoiminnan kehittämiseen. Gradiaan kuuluvat tällä hetkellä ammatilliset oppilaitokset: Gradia Jyväskylä ja Gradia Jämsä (1.8.2023 Ammattiopisto Gradia), Gradia-lukiot: Jyväskylän Lyseon lukio, Schildtin lukio ja Jyväskylän aikuislukio, sekä Gradian hallinto ja kehittäminen -tulosalue, Gradia-kiinteistöt ja Gradia-ravintolat. Gradia Jyväskylä järjestää myös perusopetusta ja taiteen perusopetusta. Gradiassa on opiskelijoita 22 000 ja henkilöstöä 1000. Liikevaihto on 103 miljoonaa euroa. Konserniin kuuluu myös Gradia-koulutuspalvelut Oy.

Jyväskylän koulutuskuntayhtymän hallintosäännön mukaisesti hallitus valitsee kuntayhtymän johtajan välittömässä alaisuudessa työskentelevän kuntayhtymän talous ja hallintojohtajan. Viran palvelussuhteen ehdot määräytyvät kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) mukaan. Virassa käytetään KVTES II luvun 17 §:n mukaista työnantajan edustajan palkkaa kokonaispalkkana ja työaikamuotona on kokonaistyöaika.

Tehtävässä edellytetään Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradian kelpoisuusluettelon mukaisesti soveltuvaa ylempää korkeakoulututkintoa ja vahvaa (strategista ja operatiivista) talousjohtamisen osaamista sekä hyviä neuvottelu- ja yhteistyötaitoja. Gradian talouden menossa olevien tasapainottamistoimien takia viranhoidossa painottuu erityisesti talousjohtaminen.

Viran menestyksellistä hoitamista edesauttaa kokemus suuren kokonaisuuden talousprosessien suunnittelusta, seurannasta ja strategisesta johtamisesta. Valinnassa on perusteltua arvostaa suomalaisen koulutusjärjestelmän ja / tai koulutusorganisaation sekä kunnallisen hallintokulttuurin tuntemusta.

Talous- ja hallintojohtaja johtaa ja kehittää kuntayhtymän talousarvio- ja tilinpäätösprosesseja. Hän kantaa keskeisen vastuun toiminnan ja talouden strategisesta ja operatiivisesta suunnittelusta, seurannasta ja raportoinnista sekä kuntayhtymän hankintojen kokonaistaloudellisuudesta ja sopimusohjauksesta.

Talous- ja hallintojohtaja työskentelee kuntayhtymän ylimmän johtoryhmän jäsenenä, kehittää yhteisiä talousprosesseja, sparraa ja konsultoi Gradian koko johtoa talousasioissa ja tuottaa itse talouslaskelmia ja -analyyssejä päätöksenteon tueksi, jolloin monipuolisesta laskentaosaamisesta on viran hoidossa hyötyä. Tehtävään kuuluu myös muun muassa talouspalveluiden henkilöstön lähiesihenkilövastuuta. Talous- ja hallintojohtaja raportoi kuntayhtymän johtajalle. Talous- ja hallintojohtaja toimii kuntayhtymän johtajan varahenkilönä hänen ollessa estynyt hoitamasta virkaansa.

Virkaan valittavan on ennen virkavaalin vahvistamista annettava kunnallisista viranhaltijoita annetun lain 7 §:n mukaisesti terveydentilaa koskeva selvitys (lääkärintodistus). Virassa käytetään kuuden kuukauden koeaikaa.

Kuntayhtymän johtaja

Hallitus päättää laittaa Jyväskylän koulutus kuntayhtymä Gradian talous- ja hallintojohtajan viran julkisesti haettavaksi maaliskuun aikana ja täytettäväksi 1.9.2023 alkaen tai sopimuksen mukaan. Virka täytetään toistaiseksi.

Hallitus päättää nimittää viranhakijoiden haastattelutyöryhmän luottamushenkilöistä (kolme edustajaa) sekä nimeää ryhmään kuntayhtymän johtajan ja kuntayhtymän henkilöstöpäällikön, joka hoitaa virkaa vt:nä virkanimikkeellä henkilöstö- ja hallintojohtaja. Haastatteluryhmään kutsutaan tarvittaessa kuntayhtymän henkilöstön edustaja. Rekrytoinnissa käytetään suora hakua hakuprofiilin soveltuvien hakijoiden saamiseksi mukaan rekrytointiin sekä soveltuvuuden arviointeja.

KÄSITTELY

Tuula Peltonen esitti, että "Kuntayhtymän hallitus päättää, ettei virkaa julisteta auki. Kuntayhtymän hallitus on 24.11.2022 hyväksynyt yhteistoimintamenettelyn tuloksen ja sen johdosta sekä irtisanomistoimenpiteiden suorittamisen että tehtäväkuvamuutokset kohdentuen opetus- ja opetuksen tuen henkilöstöön sekä hallintohenkilöstöön. Toimenpiteisiin on ryhdytty pysyvien henkilöstömenosäästöjen aikaansaamiseksi. Tähän perustuen ko. virkatehtävien hoitaminen järjestetään sisäisesti tehtäväkuvamuutoksin

ja/tai virantoimitusvelvollisuusmuutoksin ja /tai tarvittaessa palvelussuhdelajia muuttamalla." Erja Laaksonen kannatti Peltosen esitystä.

Koska oli tehty pohjaesityksestä poikkeava, kannatettu esitys, tuli suorittaa äänestys. Puheenjohtaja esitti äänestystavaksi nimenhuutoäänestystä. Esitys äänestystavasta hyväksyttiin.

Suoritettussa nimenhuutoäänestyksessä äänet jakautuivat seuraavasti:

Kuntayhtymän johtajan pohjaesitys (JAA): Nevanpää, Lakka, Hirvensalo, Kotiranta, Lohi, Rantanen (6)

Peltosen esitys (EI): Peltonen, Laaksonen (2)

Puheenjohtaja totesi äänestyksen jälkeen, että kuntayhtymän johtajan pohjaesitys tuli äänin 6-2 kokouksen päätökseksi.

Päätöksenteon jälkeen Erja Laaksonen ja Tuula Peltonen ilmoittivat jättävänsä päätöksestä eriävän mielipiteen.

Keskustelun kuluessa haastattelutyöryhmään päätettiin nimetä Tom Nevanpää ja Pentti Mäkinen. Nevanpää toimii haastattelutyöryhmän puheenjohtajana.

Päätös

Hyväksyttiin kuntayhtymän johtajan päätösesitys äänin 6-2. Päätettiin nimetä haastattelutyöryhmään Tom Nevanpää ja Pentti Mäkinen, joista Nevanpää toimii ryhmän puheenjohtajana.

Tuula Peltonen ja Erja Laaksonen jättivät päätökseen eriävän mielipiteen.

Merkittiin pöytäkirjaan kokoustauko klo 13.31-13.40.

**22 Jouni Ahon oikaisuvaatimus Gradian rehtorin viranhaltijapäätöksestä
136/15/2022, 30.11.2022**

Lisätietoja: Maarit Kylmälahti, p. 040 341 6153, etunimi.sukunimi@gradia.fi
Pirjo Kauhanen, p. 040 341 6152, etunimi.sukunimi@gradia.fi

Hallitus 22 , 24.2.2023

Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradian rehtori on 30.11.2022 tekemällään päätöksellä 136/15/2022 päättänyt irtisanoa aikuiskoulutusopettajan työsuhteen taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla (H liite nro 2). Päätöksen mukaan irtisanomisajan pituus on 6 kuukautta ja irtisanomisaika alkaa 1.1.2023 ja palvelussuhde päättyy 30.6.2023.

Irtisanomispäätöksen kohteena oleva aikuiskoulutusopettaja on lähettänyt hallitukselle osoitetun oikaisuvaatimuksen 13.12.2022. Oikaisuvaatimus on tehty määräajassa ja se on otettava tutkittavaksi.

Oikaisuvaatimuksessa vaaditaan päätöksen kumoamista, koska päätös on lainvastainen ja epätarkoituksenmukainen ja että irtisanominen tulee peruuttaa ja toistaiseksi voimassa oleva työsuhde on palautettava ennalleen. Vaatimusten perustelut ilmenevät tarkemmin liitteenä olevasta oikaisuvaatimuksesta (H liite nro 3).

Päähöhdittain vaatimuksia on perusteltu oikaisuvaatimuksessa seuraavasti: Irtisanottaessa työn vähentyminen on jäänyt todentamatta ja on epäselvää, miten korvaavia työtehtäviä on oikaisuvaatimuksen tekijän kohdalla kartoitettu. Irtisanomisajalla opetuksen ja ohjauksen osuus on noin 63 % ja muun työn osuus noin 37 %, jos vähintään 17 % on ns. sitomatonta työaika ja loput oikaisuvaatimuksen tekijän vastuualueiden hoitamista varten. Gradia Jyväskylässä tutkintojen määrä ei ole vähenemässä merkittävässä määrin, joten tietotekniikan opettajan työmäärään ei ole tulossa muutosta. Tietotekniikan yto-opintojen lisäksi tehtäviin on kuulunut eri tutkintoasteiden ammatillisen tietotekniikan opetus ja lisäksi vastuulla on ollut erilaisten kyselyiden luonti ja raportointi sekä Keski-Suomen sairaanhoitopiirin intranetin pääkäyttäjänä toimiminen Gradian osalta, mitkä tehtävät eivät ole poistumassa tai vähenemässä. Irtisanottavaksi valikoinnissa on painotettu puuttuvaa korkeakoulututkintoa, vaikka aiemmin oikaisuvaatimuksen tekijän mukaan hänen käytettävyytensä on ollut Gradiassa laaja-alaista hänen laaja-alaisen osaamisen perusteella.

Työsopimuslain 7 luvun 3 §:n 1 momentissa on säädetty, että työnantaja saa irtisanoa työsopimuksen, kun tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi.

Gradiassa on käyty 3.10. - 14.11.2022 yhteistoimintaneuvottelut, joiden jälkeen työnantaja on päättänyt organisaation rakenteiden ja tehtävien uudelleenjärjestelystä. Muutosten myötä aikuiskoulutusopettajan tehtävä tulee irtisanomisajan päättymiseen mennessä lakkaamaan itsenäisenä tehtäväkokonaisuutena, mikä vakiintuneen oikeuskäytännön (esim. KKO 1994:17, KKO 1995:20 ja TT 2010-49) mukaan tarkoittaa työn vähentyvän olennaisesti ja pysyvästi irtisanomiseen oikeuttavalla tavalla.

Työsopimuslain 7 luvun 4 §:n 1 momentin mukaan työntekijälle on tarjottava ensisijaisesti hänen työsopimuksensa mukaista työtä vastaavaa työtä. Jos tällaista työtä ei ole, työntekijälle on tarjottava muuta hänen koulutustaan, ammattitaitoaan tai kokemustaan vastaavaa työtä.

Työnantaja on ennen irtisanomista selvittänyt mahdollisuuden oikaisuvaatimuksen tekijän uudelleensijoittamiseen ja uudelleensijoittelumahdollisuuksia seurataan työsuhteen päättymiseen saakka. Oikaisuvaatimuksen tekijän kanssa on ennen työsuhteen irtisanomista pidetty keskustelutilaisuus, jossa on selvitetty hänen käytettävyyttä muihin tehtäviin. Yhteistoimintaneuvotteluiden jälkeen irtisanomisuhan alla on ollut useita kymmeniä henkilöitä, ja tarjolla olevia avoimia tehtäviä on ollut selvästi vähemmän kuin irtisanottavia, minkä vuoksi kaikille ei ole voitu irtisanomisen vaihtoehtona tarjota muuta työtä. Oikaisuvaatimuksen tekijälle ei ole voitu tarjota irtisanomisen vaihtoehtona muuta työtä.

Opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista annetun asetuksessa (1998/986) on säädetty, että pääsäännön mukaan opettajan kelpoisuus edellyttää korkeakoulututkinnon suorittamista. Oikaisuvaatimuksen tekijällä ei ole korkeakoulututkintoa, mikä vaikuttaa työnantajan mahdollisuuteen sijoittaa häntä irtisanomisen vaihtoehtona muihin tehtäviin. Yhteistoimintaneuvotteluissa on todettu, että irtisanomisia kohdennettaessa opetus- ja ohjaushenkilöstön osalta voidaan tarkastella opetushenkilöstön kelpoisuuksia ja että sillä voi olla merkitystä arvioitaessa irtisanomisten kohdentamista.

Oikaisuvaatimuksen kohteena oleva päätös ei ole lainvastainen.

Oikaisuvaatimuksessa esitetyt väitteet eivät vaikuta päätöksen laillisuuteen.

Oikaisuvaatimuksessa ei ole myöskään esitetty muutakaan sellaista, jonka vuoksi päätöstä tulisi tarkoituksenmukaisuusperusteella muuttaa.

Työsopimus on yksityisoikeudellinen sopimus, jonka irtisanomista koskevat riidat käsitellään yleisissä tuomioistuimissa. Oikaisuvaatimuksen perusteella annettavaan päätökseen ei voi tehdä kunnallisvalitusta sillä perusteella, että työsuhteen päättämiseksi ei olisi ollut lainmukaista perustetta.

H liite nro 2: Oikaisuvaatimuksen kohteena oleva päätös

H liite nro 3: Oikaisuvaatimus liitteineen

Kuntayhtymän johtaja

Hallitus päättää hylätä kaikilta osin oikaisuvaatimuksen edellä esittelyssä mainituilla perusteilla.

KÄSITTELY

Tuula Peltonen esitti, että "Kuntayhtymän hallitus hyväksyy Jouni Ahon tekemän oikaisuvaatimuksen. Kuntayhtymän hallituksen 24.11.2022 § 126 ja § 128 eivät ole lainvoimaisia. Muutoin perusteluina viitataan Jämsän kaupungin oikaisuvaatimuksessaan toteamiin perusteluihin mm. yhteistoimintamenettelyn puutteet ja hallituksen laiminlyönnit asian käsittelyn ja päätöksenteon yhteydessä. Em. päätöksiin sisältyy myös lainvastaisuuksia. Kuntayhtymän hallituksen velvollisuus on ryhtyä asiassa toimenpiteisiin, päättää asia esitykseni mukaisesti ja näin välttää asian mahdollinen käräjäoikeusprosessi." Erja Laaksonen kannatti Peltosen esitystä.

Koska oli tehty pohjaesityksestä poikkeava, kannatettu esitys, tuli suorittaa äänestys. Puheenjohtaja esitti äänestystavaksi nimenhuutoäänestystä. Esitys äänestystavasta hyväksyttiin.

Suoritetussa nimenhuutoäänestyksessä äänet jakautuivat seuraavasti:

Kuntayhtymän johtajan pohjaesitys (JAA): Nevanpää, Lakka, Hirvensalo, Kotiranta, Lohi, Rantanen (6)
Peltosen esitys (EI): Peltonen, Laaksonen (2)

Puheenjohtaja totesi äänestyksen jälkeen, että kuntayhtymän johtajan pohjaesitys tuli äänin 6-2 kokouksen päätökseksi.

Päätöksenteon jälkeen Erja Laaksonen ja Tuula Peltonen ilmoittivat jättävänsä päätöksestä eriävän mielipiteen.

Päätös

Hyväksyttiin kuntayhtymän johtajan päätösesitys äänin 6-2.

Tuula Peltonen ja Erja Laaksonen jättivät päätökseen eriävän mielipiteen.



JYVÄSKYLÄN
KOULUTUSKUNTAYHTYMÄ

VIRANHALTIJAPÄÄTÖS


Gradia Jyväskylä

PÄIVÄMÄÄRÄ

PÄÄTÖSNUMERO

30.11.2022

136/15/2022

<p>ASIA</p>	<p>Aikuiskoulutusopettajan palvelussuhteen irtisanominen taloudellisella ja tuotannollisella perusteella, Jouni Aho</p> <p>Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradian hallitus on 23.9.2022 päättänyt työvoiman vähentämistä koskevien yhteistoimintaneuvotteluiden käymisestä koulutuskuntayhtymässä. Yhteistoimintaneuvotteluita käytiin 3.10. - 14.11.2022. Työvoiman vähentämisen perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja on käsitelty tarkemmin yhteistoimintaneuvotteluissa. Neuvotteluissa käsiteltiin työnantajan organisaation rakenteiden sekä tehtävien uudelleenjärjestelyitä, rakenteellista kehittämistä, palvelujen ulkoistamista sekä muita toimenpiteitä, joiden tarkoituksena on saavuttaa kustannussäästöjä.</p> <p>Yhteistoimintaneuvotteluiden seurauksena työnantaja on päättänyt lakkauttaa Aikuiskoulutusopettajan tehtävän. Tehtävän lakkauttaminen vähentää tehtäviä ja tarjolla olevaa työtä pysyvästi ja olennaisesti kuten kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain (viranhaltijalaki) 37 §:ssä tai työsopimuslain 7 luvun 3 §:ssä säädetään.</p> <p>Ennen palvelussuhteen irtisanomista työnantaja on selvittänyt uudelleensijoitus- ja koulutusmahdollisuuksia viranhaltijalain 37 §:n tai työsopimuslain 7 luvun 4 §:n edellyttämällä tavalla. Asianomaiselle ei ole voitu irtisanomisen vaihtoehtona tarjota muuta työtä tai kouluttaa häntä uusiin tehtäviin. Työnantaja tulee arvioimaan uudelleensijoitus- ja koulutusmahdollisuuksia irtisanomisajan päättymiseen saakka.</p> <p>Asianomaiselle on annettu ennakkotieto palvelussuhteen irtisanomisesta keskustelutilaisuudessa, jossa asianomaiselle on selvitetty irtisanomisperusteita, selvitetty asianomaisen käytettävyyttä muihin tehtäviin sekä käsitelty muutosturvaa.</p> <p>Toimivalta irtisanoa perustuu hallintosäännön 51 §:ään palvelussuhteen päättymisestä, jonka mukaisesti irtisanomisesta päättää 40 §:n mukainen päättäjä, joka päättää myös palvelussuhteeseen ottamisesta.</p>
<p>PAÄTÖS/ ALLEKIRJOITUS</p>	<p>Päätän irtisanoa aikuiskoulutusopettaja Jouni Ahon palvelussuhteen taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla.</p> <p>Virka- ja työehtosopimuksen ja palvelussuhteen keston perusteella määräytyvän irtisanomisajan pituus on 6 kuukautta. Irtisanomisaika alkaa 1.1.2023 ja palvelussuhde päättyy 30.6.2023.</p> <p>Jyväskylä 30.11.2022</p> <p> Pirjo Kauhanen rehtori</p>
<p>JAKELU</p>	<p>Jouni Aho Kirsi Koivunen henkilöstö- ja palkkasihteeri Pirkko Meskanen henkilöstöpäällikkö Maarit Kylmälahti</p> <p>Tähän päätökseen tyytymätön voi tehdä kirjallisen oikaisuvaatimuksen Jyväskylän koulutuskunta-</p>



JYVÄSKYLÄN
KOULUTUSKUNTAYHTYMÄ

VIRANHALTIJAPÄÄTÖS

Gradia Jyväskylä

PÄIVÄMÄÄRÄ

PÄÄTÖSNUMERO

30.11.2022

136/15/2022

OIKAISU- VAATIMUSOHJE	<p>yhtymä Gradian hallitukselle, osoite PL 472, 40101 Jyväskylä, neljäntoista (14) päivän kuluessa päätöksen tiedoksisaannista. Oikaisuvaatimuksesta on käytävä ilmi vaatimus perusteluineen ja se on oikaisuvaatimuksen tekijän allekirjoitettava.</p> <p>Asianosaisen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon, ellei muuta näytetä, seitsemän (7) päivän kuluttua kirjeen lähettämisestä, saantitodistuksen osoittamana aikana tai erilliseen tiedoksisaantitodistukseen merkittynä aikana.</p>
JULKISESTI NÄHTÄVÄNÄ	<p>Julkisesti nähtävänä Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradian verkkosivuilla viimeistään seitsemän vuorokauden kuluttua päätöksentekopäivästä. Päätökset ovat nähtävillä kaksi kuukautta</p>
TIEDOKSIANTOTAPA	<p>[] Lähetetty postitse saantitodistusta vastaan [] Lähetetty postitse tavallisena kirjeenä [] Lähetetty sisäisessä postissa</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Luovutettu asianosaiselle [] Lähetetty sähköpostitse Päivämäärä 2.12.2022</p> <p>[] Julkaistu www-sivulla, päivämäärä</p> <p><i>[Signature]</i>, YKSIKÖVOAJA <i>[Signature]</i></p> <p>Tiedoksiantajan allekirjoitus ja virka-asema Vastaanottajan allekirjoitus</p>

13. 12. 2022

JYVÄSKYLÄN KOULUTUSKUNTAYHTYMÄ GRADIAN HALLITUKSELLE

PL 472
40101 Jyväskylä

OIKAISUVAATIMUS

Päätös, josta oikaisuvaatimus tehdään:

Jyväskylän koulutuskuntayhtymän rehtori Pirjo Kauhasen 30.11.2022 tekemä päätös numero 136/15/2022 liittyen toistaisen työsuhteeni irtisanomiseen (liite 1)

Oikaisuvaatimuksen tekijä:

Jouni Aho
Aikuiskoulutusopettaja
[osoitetiedot poistettu]
p. 040 341 6371
jouni.aho@gradia.fi

Vaatimukset:

- 1) Jyväskylän koulutuskuntayhtymän rehtori Pirjo Kauhasen 30.11.2022 tekemä päätös 136/15/2022 liittyen toistaisen työsuhteeni irtisanomiseen, tulee kumota, koska päätös on lainvastainen ja epätarkoituksenmukainen.
- 2) Irtisanomiseni tulee peruuttaa ja toistainen työsuhteeni tulee palauttaa ennalleen.

Perustelut:

Työsopimuslain 7 luvun 3 §:n mukaan työnantaja saa irtisanoa työsopimuksen, kun tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Työsopimusta ei kuitenkaan saa irtisanoa, jos työntekijä on sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin 4 §:ssä säädettyllä tavalla.

Perustetta irtisanomiseen ei ole ainakaan silloin, kun

1) työnantaja on joko ennen irtisanomista tai sen jälkeen ottanut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin, vaikka hänen toimintaedellytyksensä eivät ole vastaavana aikana muuttuneet; tai

2) töiden uudelleenjärjestelystä ei ole aiheutunut työn tosiasiallista vähentymistä.

Irtisanomisen edellytyksenä on siis työn pysyvä ja aito väheneminen. Työnantaja ei ole irtisanomistilanteessa pystynyt todentamaan työni vähenemistä pyynnöstä huolimatta, päinvastoin työnantaja kommentoi kuulemistilaisuudessa 30.11.2022, että "tietotekniikan opettajilla on työtä yllin kyllin". En myöskään ole saanut mitään selvitystä siitä, mitä korvaavia työtehtäviä työnantaja on kohdaltani kartoittanut. Työnantaja on kertonut, että tulevan työn määrää aletaan selvittämään vasta tammikuussa, eli vasta irtisanomisen jälkeen.

Työmääräni irtisanomisajalla (1.1.2023 – 30.6.2023) on seuraava. Opetuksen ja ohjauksen osuus on noin 63% ja muun työn osuus noin 37%. Muun työn osuudesta on vähintään 17% ns. sitomatonta työaika vuosityöajan mukaisesti (OVTES 13§) ja loput ovat muiden vastuualueideni hoitamista varten. Työmääräni voi todeta vuosityöaikasuunnitelmastani (Liite 2.)

Gradia Jyväskylässä tutkintojen määrä ei ole vähenemässä merkittävässä määrin, joten myöskään työmäärääni tietotekniikan opettajana ei ole aidosti tulossa muutosta. Työtehtäviini on kuulunut tietotekniikan yto-opintojen opetuksen lisäksi myös monipuolisesti ja laaja-alaisesti eri tutkintoasteiden ammatillisen tietotekniikan opetus. Opetustyön lisäksi vastuullani on ollut mm. erilaisten kyselyiden luonti ja niiden raportointi Forms ja Webropol kyselynhallintajärjestelmillä. Olen myös Keski-Suomen sairaanhoitopiirin intranetin (Medikes) pääkäyttäjä Gradian osalta. Tehtäväni siellä on luoda ja ylläpitää sosiaali- ja terveysalan opiskelijoiden käyttäjätunnuksia, joita

he tarvitsevat lääkehoidon osaamisen opinnoissa. Mitkään edellä mainituista työtehtävistä eivät ole aidosti poistumassa tai edes vähenemässä.

Työnantaja painotti keskustelutilaisuudessa myös minulta puuttuvaa korkeakoulututkintoa. Tämä asia on käsitelty jo vuoden 2018 syksyllä, jolloin asia ratkesi työnantajan toteamukseen (Minna Sillanpään puhelu 31.10.2018 noin klo 15), että ”katsomme sinun voivan jatkaa samoja työtehtäviä kuin aiemminkin tässä oppilaitoksessa”. Tutkinnon puuttumisella ei ole mitään tekemistä tuotannollisen ja taloudellisen irtisanomissyyn kanssa, koska siitä huolimatta käytettävyyteni on hyvin laaja-alaista Gradialla tarjolla olevissa työtehtävissä perustuen laaja-alaiseen osaamiseeni.

Kaikki aikaisemmin sekä edellä mainittu huomioon ottaen Jyväskylän koulutuskuntayhtymän rehtori Pirjo Kauhasen 30.11.2022 tekemä päätös nro 136/15/2022 liittyen vakinaisen työsuhteeni irtisanomiseen tulee kumota, koska päätös on lainvastainen eikä se ole tarkoituksenmukainen. Työsuhteeni tulee palauttaa ennalleen.

Mikäli päätöstä ei oikaisuvaatimuksen johdosta kumota ja vakinaista työsuhdettani palauteta ennalleen, harkitsen irtisanomisen riitauttamista Keski-Suomen käräjäoikeudessa.

Jyväskylässä joulukuun 9. päivänä 2022

Jouni Aho
Aikuiskoulutusopettaja
Jyväskylä

Liitteet:

- 1) Jyväskylän koulutuskuntayhtymän rehtori Pirjo Kauhasen 30.11.2022 tekemä päätös nro 136/15/2022.
- 2) Vuosityösuunnitelma.



JYVÄSKYLÄN
KOULUTUSKUNTAYHTYMÄ

VIRANHALTIJAPÄÄTÖS

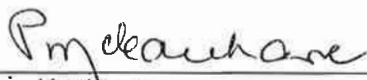
Gradia Jyväskylä

PÄIVÄMÄÄRÄ

PÄÄTÖSNUMERO

30.11.2022

136/15/2022

<p>ASIA</p>	<p>Aikuiskoulutusopettajan palvelussuhteen irtisanominen taloudellisella ja tuotannollisella perusteella, Jouni Aho</p> <p>Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradian hallitus on 23.9.2022 päättänyt työvoiman vähentämistä koskevien yhteistoimintaneuvotteluiden käymisestä koulutuskuntayhtymässä. Yhteistoimintaneuvotteluita käytiin 3.10. - 14.11.2022. Työvoiman vähentämisen perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja on käsitelty tarkemmin yhteistoimintaneuvotteluissa. Neuvotteluissa käsiteltiin työnantajan organisaation rakenteiden sekä tehtävien uudelleenjärjestelyitä, rakenteellista kehittämistä, palvelujen ulkoistamista sekä muita toimenpiteitä, joiden tarkoituksena on saavuttaa kustannussäästöjä.</p> <p>Yhteistoimintaneuvotteluiden seurauksena työnantaja on päättänyt lakkauttaa Aikuiskoulutusopettajan tehtävän. Tehtävän lakkauttaminen vähentää tehtäviä ja tarjolla olevaa työtä pysyvästi ja olennaisesti kuten kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain (viranhaltijalaki) 37 §:ssä tai työsopimuslain 7 luvun 3 §:ssä säädetään.</p> <p>Ennen palvelussuhteen irtisanomista työnantaja on selvittänyt uudelleensijoitus- ja koulutusmahdollisuuksia viranhaltijalain 37 §:n tai työsopimuslain 7 luvun 4 §:n edellyttämällä tavalla. Asianomaiselle ei ole voitu irtisanomisen vaihtoehtona tarjota muuta työtä tai kouluttaa häntä uusiin tehtäviin. Työnantaja tulee arvioimaan uudelleensijoitus- ja koulutusmahdollisuuksia irtisanomisajan päättymiseen saakka.</p> <p>Asianosaiselle on annettu ennakkotieto palvelussuhteen irtisanomisesta keskustelutilaisuudessa, jossa asianomaiselle on selvitetty irtisanomisperusteita, selvitetty asianomaisen käytettävyyttä muihin tehtäviin sekä käsitelty muutosturvaa.</p> <p>Toimivalta irtisanoa perustuu hallintosäännön 51 §:ään palvelussuhteen päättymisestä, jonka mukaisesti irtisanomisesta päättää 40 §:n mukainen päättäjä, joka päättää myös palvelussuhteeseen ottamisesta.</p>
<p>PÄÄTÖS/ ALLEKIRJOITUS</p>	<p>Päätän irtisanoa aikuiskoulutusopettaja Jouni Ahon palvelussuhteen taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla.</p> <p>Virka- ja työehtosopimuksen ja palvelussuhteen keston perusteella määräytyvän irtisanomisajan pituus on 6 kuukautta. Irtisanomisaika alkaa 1.1.2023 ja palvelussuhde päättyy 30.6.2023.</p> <p>Jyväskylä 30.11.2022</p> <p> Pirjo Kauhanen rehtori</p>
<p>JAKELU</p>	<p>Jouni Aho Kirsi Koivunen henkilöstö- ja palkkasihteeri Pirkko Meskanen henkilöstöpäällikkö Maarit Kylmälahti</p> <p>Tähän päätökseen tyytymätön voi tehdä kirjallisen oikaisuvaatimuksen Jyväskylän koulutuskunta-</p>



JYVÄSKYLÄN
KOULUTUSKUNTAYHTYMÄ

VIRANHALTIJAPÄÄTÖS

Gradia Jyväskylä

PÄIVÄMÄÄRÄ

PÄÄTÖSNUMERO

30.11.2022

136/15/2022

OIKAISU- VAATIMUSOHJE	<p>yhtymä Gradian hallitukselle, osoite PL 472, 40101 Jyväskylä, neljäntoista (14) päivän kuluessa päätöksen tiedoksisaannista. Oikaisuvaatimuksesta on käytävä ilmi vaatimus perusteluineen ja se on oikaisuvaatimuksen tekijän allekirjoitettava.</p> <p>Asianosaisen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon, ellei muuta näytetä, seitsemän (7) päivän kuluttua kirjeen lähettämisestä, saantitodistuksen osoittamana aikana tai erilliseen tiedoksisaantitodistukseen merkittynä aikana.</p>
JULKISESTI NÄHTÄVÄNÄ	<p>Julkisesti nähtävänä Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradian verkkosivuilla viimeistään seitsemän vuorokauden kuluttua päätöksentekopäivästä. Päätökset ovat nähtävillä kaksi kuukautta</p>
TIEDOKSIANTOTAPA	<p>[] Lähetetty postitse saantitodistusta vastaan [] Lähetetty postitse tavallisena kirjeenä [] Lähetetty sisäisessä postissa</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Luovutettu asianosaiselle [] Lähetetty sähköpostitse Päivämäärä 2.12.2022</p> <p>[] Julkaistu www-sivulla, päivämäärä</p> <p><i>[Signature]</i> YKSIKÖVOAJA <i>[Signature]</i></p> <p>Tiedoksiantajan allekirjoitus ja virka-asema Vastaanottajan allekirjoitus</p>

Opettajan työsuunnitelma

Jyväskylän ammattopisto - 2022-23 VTA OHJ Yhteiset tutkinnon osat

01.08.2022 - 31.07.2023

AhoJo Aho Jouni

07.12.2022 10:09

Suunnittelukauden suunnitellut tunnit	Yhteensä	Opetustyö	Muu työ	Vvt	%
Työaika	1558:00	990:00	568:00	29,40	100,00%
Suunniteltu	1528:30	990:00	538:30	28,84	98,11%
- Jaksotettu	901:45	618:45	283:00	17,01	57,88%
- Sijoitettu	901:45	618:45	283:00	17,01	57,88%
Vaje/ylijitys	-29:30	00:00	-29:30	-0,56	-1,89%

Työaikalajit	Yhteensä	Tavoite	Vaje/ylijitys	Vvt	% Jaksotettu	Sijoitettu	Tuntimäärä	Sidottu		Sitomaton		Sääntelem.		
								Yhteensä	Tavoite	Yhteensä	Tavoite	Yhteensä	Tavoite	Yhteensä
Opetus ja ohjaus	990:00	990:00	00:00	18,68	100,00%	618:45	990:00	743:00	742:45	00:15	247:00	247:00	00:00	00:15
Kohdentamaton työaika	00:00	38:00	-38:00	0,00	0,00%	00:00	00:00	00:00	38:00	-38:00	00:00	00:00	00:00	00:00
Muut tehtävät	100:00	100:00	00:00	1,89	100,00%	43:00	100:00	70:00	70:00	00:00	30:00	30:00	00:00	00:00
Sääntelemätön työaika	430:00	430:00	00:00	8,11	100,00%	231:30	430:00	370:00	00:00	370:00	00:00	00:00	60:00	430:00
Virkavapaa	08:30	00:00	00:00	0,16	0,00%	08:30	08:30	08:30	00:00	00:00	00:00	00:00	00:00	00:00
Yhteensä	1528:30	1558:00	-38:00	28,84	97,56%	901:45	1528:30	1191:30	850:45	332:15	277:00	277:00	60:00	430:15

LIITE 2

23 Tarja Puuran oikaisuvaatimus Gradian kehittämisjohtajan viranhaltijapäätöksestä 23/15/2022, 7.12.2022

Lisätietoja: Maarit Kylmälahti, p. 040 341 6153, etunimi.sukunimi@gradia.fi
Anu Tokila, p. 040 341 5141, etunimi.sukunimi@gradia.fi

Hallitus 23 , 24.2.2023

Kehittämisjohtaja on 7.12.2022 tekemällään päätöksellä 23/15/2022 päättänyt irtisanoa hakupalveluohjaajan työsuhteen taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla (H liite nro 4). Päätöksen mukaan irtisanomisajan pituus on 4 kuukautta ja irtisanomisaika alkaa 1.1.2023 ja palvelussuhde päättyy 30.4.2023.

Irtisanomispäätöksen kohteena oleva hakupalveluohjaaja on lähettänyt hallitukselle osoitetun oikaisuvaatimuksen 14.12.2022. Oikaisuvaatimus on tehty määräajassa ja se on otettava tutkittavaksi.

Oikaisuvaatimus ja sen perusteet

Oikaisuvaatimuksessa vaaditaan päätöksen kumoamista, koska päätös on lainvastainen. Perustelut ilmenevät tarkemmin liitteenä olevasta oikaisuvaatimuksesta (H liite nro 5).

Pääkohdittain vaatimuksia on perusteltu oikaisuvaatimuksessa seuraavasti: Työnantaja on palkannut määräaikaisen hakupalveluohjaajan sijaisuuteen 7.2.2022 - 31.10.2022, minkä jälkeen työsuhde on vakinaistettu 1.11.2022 alkaen eikä kyseiseen työntekijään ole kohdistettu irtisanomista. Kyseisen määräaikaisessa työsuhteessa olleen työntekijän tehtävät ovat olleet samat tai vähintäänkin samankaltaiset, mitä oikaisuvaatimuksen tekijä on tehnyt. Vakinaistettu hakupalveluohjaaja on kertonut oikaisuvaatimuksen tekijälle, että hänen kanssaan on sovittu kesäkuussa 2022 työsuhteen muuttamisesta vakinaiseksi 1.11.2022 alkaen. Vakinaistamisen ja irtisanomisen välillä on hyvin lyhyt aika ja työnantajan olisi tullut ennakoida työvoiman tarve ja tuleva säästötarve. Koulutuskuntayhtymän johtajan 30.5.2022 päätöksen mukaisesti rekrytointeja on rajoitettu taloudellisten säästöjen saamiseksi ja lisäksi opiskelijapalveluissa oli sisäisesti haettavana vakituinen hakupalveluohjaajan tehtävä 1.9.2022 alkaen, joka rekrytointiprosessi kuitenkin keskeytettiin kehittämisjohtajan 24.8.2022 päätöksellä. Oikaisuvaatimuksen tekijän mukaan KVTES:n 8 luvun 4 §:ssä sovitun vähentämisjärjestyksen ja työnantajan yhteistoimintaneuvotteluissa ilmoittamien seikkojen perusteella irtisanominen olisi pitänyt kohdistaa vakinaistettuun määräaikaiseen työntekijään eikä oikaisuvaatimuksen tekijään. Oikaisuvaatimuksen tekijän mukaan hänellä on parempi käytettävyyys erilaisiin tehtäviin kuin vakinaistetulla määräaikaisella työntekijällä.

Oikaisuvaatimuksen kohteena olevan päätöksen arviointia

Työsopimuslain 7 luvun 3 §:n 1 momentissa on säädetty, että työnantaja saa irtisanoa työsopimuksen, kun tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi.

Gradiassa on käyty 3.10. - 14.11.2022 yhteistoimintaneuvottelut, joiden jälkeen työnantaja on päättänyt organisaation rakenteiden ja tehtävien uudelleenjärjestelyistä. Muutosten myötä oikaisuvaatimuksen tekijänä olevan hakupalveluohjaajan tehtävä tulee irtisanomisajan päättymiseen mennessä lakkaamaan itsenäisenä tehtäväkokonaisuutena, mikä vakiintuneen oikeuskäytännön (esim. KKO 1994:17, KKO 1995:20 ja TT 2010-49) mukaan tarkoittaa työn vähentyvän olennaisesti ja pysyvästi irtisanomiseen oikeuttavalla tavalla.

Työsopimuslain 7 luvun 3 §:n 2 momentin 1 kohdan mukaan perustetta irtisanomiseen ei ole ainakaan silloin, kun työnantaja on joko ennen irtisanomista tai sen jälkeen ottanut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin, vaikka hänen toimintaedellytyksensä eivät ole vastaavana aikana muuttuneet.

Työnantaja on sopinut vakinaistavansa määräaikaisen työntekijän hakupalveluohjaajan tehtäviin kesäkuussa 2022 ja päätös oikaisuvaatimuksen tekijän työsuhteen irtisanomisesta on tehty noin puoli vuotta myöhemmin eli 7.12.2022. Työnantaja on joutunut käynnistämään yhteistoimintaneuvottelut ja tekemään rakenteellisia muutoksia, tehtävien uudelleenjärjestelyitä ja muita säästötoimenpiteitä muun ohella kiihtyneen inflaation eli yleisen hintatason nousun vuoksi sekä siksi, että kuntasektorin kesäkuussa 2022 päätetyt palkankorotukset muodostuivat kustannusvaikutuksiltaan suuremmiksi, kuin mitä työnantaja oli aiemmin voinut perustellusti arvioida. Työnantajan toimintaedellytyksissä on tapahtunut muutoksia kesäkuun 2022 jälkeen eikä työnantaja ei ole voinut kesäkuussa 2022 sijaista vakinaistaessaan ennakoida, että talouden tasapainottaminen edellyttää niin laajoja toimenpiteitä, kuin mistä yhteistoimintaneuvotteluiden jälkeen jouduttiin päättämään. Kun toimintaedellytyksissä on määräaikaisen työntekijän vakinaistamisen jälkeen tapahtunut muutos, työsopimuslain 7 luvun 3 §:n 2 momentin 1 kohta ei ole estänyt irtisanomisen kohdistamista oikaisuvaatimuksen tekijään. Kesällä 2022 työnantajan palveluksesta on irtisanoutunut hakupalveluohjaaja ja sen jälkeen irtisanoutuneen työntekijän tilalle on haettu uutta työntekijää. Kyseisen rekrytointiprosessin aloittaminen ei tarkoita, että työmäärä hakupalveluissa olisi lisääntynyt. Rekrytointiprosessi on päätetty 24.8.2022 keskeyttää, kun olosuhteiden muuttuessa oli alkanut näyttää enemmän todennäköiseltä, että talouden tasapainottaminen voi edellyttää laajoja

toimenpiteitä.

Ennen työsuhteen irtisanomista oikaisuvaatimuksen tekijä on ollut työvapaalla, ja hän on työskennellyt toisen työnantajan palveluksessa noin kahden vuoden ajan. Tänä aikana on kehitetty uutta hakupalveluiden toimintoa. Työnantaja on arvioinut, että palveluiden häiriöttömän jatkumisen turvaamiseksi tässä tapauksessa on tarkoituksenmukaista jatkaa niiden työntekijöiden työsuhteita, joilla on ajantasaista käytännön kokemusta hakupalveluiden muuttuneista tehtävistä ja toimintaympäristöstä. Irtisanomiset on kohdistettu siten, että viimeksi on irtisanottu työnantajan näkemyksen mukaan kuntayhtymän toiminnalle tärkeitä työntekijöitä. Yhteistoimintaneuvotteluissa on todettu, että muun kuin opetus- ja ohjaushenkilöstön osalta voidaan irtisanomisista kohdennettaessa tarkastella käytettävyyttä sekä koulutuksen ja osaamisen monipuolisuutta, mutta tämä ei ole tarkoittanut, että kohdentamisessa kiinnitettäisiin huomiota pelkästään näihin seikkoihin. Irtisanomisen kohdistaminen ei ole ollut ristiriidassa KVTES:ssä sovitun irtisanomisjärjestyksen tai yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltyjen periaatteiden kanssa.

Oikaisuvaatimuksen tekemisen jälkeen työntekijä on irtisanonut työsuhteensa päättämään itse. Vaikka työnantaja kumoaisi tekemänsä irtisanomispäätöksen, työsuhde tulisi joka tapauksessa työntekijän oman irtisanoutumisen johdosta päättämään.

Oikaisuvaatimuksen kohteena oleva päätös ei ole lainvastainen. Oikaisuvaatimuksessa esitetyt väitteet eivät vaikuta päätöksen laillisuuteen. Oikaisuvaatimuksessa ei ole myöskään esitetty muutakaan sellaista, jonka vuoksi päätöstä tulisi tarkoituksenmukaisuusperusteella muuttaa.

Työsopimus on yksityisoikeudellinen sopimus, jonka irtisanomista koskevat riidat käsitellään yleisissä tuomioistuimissa. Oikaisuvaatimuksen perusteella annettavaan päätökseen ei voi tehdä kunnallisvalitusta sillä perusteella, että työsuhteen päättämiseksi ei olisi ollut lainmukaista perustetta. KVTES:n määräysten soveltamista koskevat riidat käsitellään työtuomioistuimissa, joten päätöksestä ei voi tehdä kunnallisvalitusta myöskään sillä perusteella, että se olisi KVTES:n määräyksen vastainen.

H liite nro 4: Oikaisuvaatimuksen kohteena oleva päätös

H liite nro 5: Oikaisuvaatimus liitteineen

Kuntayhtymän johtaja

Hallitus päättää hylätä kaikilta osin oikaisuvaatimuksen edellä esittelyssä mainituilla perusteilla.

KÄSITTELY

Tuula Peltonen esitti, että "Kuntayhtymän hallitus hyväksyy Tarja Puuran tekemän oikaisuvaatimuksen. Kuntayhtymän hallituksen 24.11.2022 § 126 ja § 127 eivät ole lainvoimaisia Muutoin perusteluina viitataan Jämsän kaupungin oikaisuvaatimuksessaan toteamiin perusteluihin mm. yhteistoimintamenettelyn puutteet ja hallituksen laiminlyönnit asian käsittelyn ja päätöksenteon yhteydessä. Em. päätöksiin sisältyy myös lainvastaisuuksia. Kuntayhtymän hallituksen velvollisuus on ryhtyä toimenpiteisiin, päättää asia esitykseni mukaisesti ja näin välttää asian mahdollinen käräjäoikeusprosessi." Erja Laaksonen kannatti Peltosen esitystä.

Koska oli tehty pohjaesityksestä poikkeava, kannatettu esitys, tuli suorittaa äänestys. Puheenjohtaja esitti äänestystavaksi nimenhuutoäänestystä. Esitys äänestystavasta hyväksyttiin.

Suoritettussa nimenhuutoäänestyksessä äänet jakautuivat seuraavasti:

Kuntayhtymän johtajan pohjaesitys (JAA): Nevanpää, Lakka, Hirvensalo, Kotiranta, Lohi, Rantanen (6)
Peltosen esitys (EI): Peltonen, Laaksonen (2)

Puheenjohtaja totesi äänestyksen jälkeen, että kuntayhtymän johtajan pohjaesitys tuli äänin 6-2 kokouksen päätökseksi.

Päätöksenteon jälkeen Erja Laaksonen ja Tuula Peltonen ilmoittivat jättävänsä päätöksestä eriävän mielipiteen.

Päätös

Hyväksyttiin kuntayhtymän johtajan päätösesitys äänin 6-2.

Tuula Peltonen ja Erja Laaksonen jättivät päätökseen eriävän mielipiteen.


Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradia

PÄIVÄMÄÄRÄ

PÄÄTÖSNUMERO

7.12.2022

23/15/2022

ASIA	<p>Hakupalveluohjaajan palvelussuhteen irtisanominen taloudellisella ja tuotannollisella perusteella</p> <p>Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradian hallitus on 23.9.2022 päättänyt työvoiman vähentämistä koskevien yhteistoimintaneuvotteluiden käymisestä koulutuskuntayhtymässä. Yhteistoimintaneuvotteluita käytiin 3.10. - 14.11.2022. Työvoiman vähentämisen perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja on käsitelty tarkemmin yhteistoimintaneuvotteluissa. Neuvotteluissa käsiteltiin työnantajan organisaation rakenteiden sekä tehtävien uudelleenjärjestelyitä, rakenteellista kehittämistä, palvelujen ulkoistamista sekä muita toimenpiteitä, joiden tarkoituksena on saavuttaa kustannussäästöjä.</p> <p>Yhteistoimintaneuvotteluiden seurauksena työnantaja on päättänyt lakkauttaa hakupalveluohjaajan tehtävän. Tehtävän lakkauttamisen perusteena on hakupalveluiden toiminnan ja palvelun supistaminen. Tehtävän lakkauttaminen vähentää tehtäviä ja tarjolla olevaa työtä pysyvästi ja olennaisesti kuten kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain (viranhaltijalaki) 37 §:ssä tai työsopimuslain 7 luvun 3 §:ssä säädetään.</p> <p>Ennen palvelussuhteen irtisanomista työnantaja on selvittänyt uudelleensijoitus- ja koulutusmahdollisuuksia viranhaltijalain 37 §:n tai työsopimuslain 7 luvun 4 §:n edellyttämällä tavalla. Asianomaiselle ei ole voitu irtisanomisen vaihtoehtona tarjota muuta työtä tai kouluttaa häntä uusiin tehtäviin. Työnantaja tulee arvioimaan uudelleensijoitus- ja koulutusmahdollisuuksia irtisanomisajan päättymiseen saakka.</p> <p>Asianosaiselle on annettu ennakkotieto palvelussuhteen irtisanomisesta keskustelutilaisuudessa, jossa asianomaiselle on selvitetty irtisanomisperusteita, selvitetty asianomaisen käytettävyyttä muihin tehtäviin sekä käsitelty muutosturvaa.</p> <p>Toimivalta irtisanoa perustuu hallintosäännön 51 §:ään palvelussuhteen päättymisestä, jonka mukaisesti irtisanomisesta päättää 40 §:n mukainen päättäjä, joka päättää myös palvelussuhteeseen ottamisesta.</p>
PÄÄTÖS/ ALLEKIRJOITUS	<p>Päätän irtisanoa hakupalveluohjaaja Tarja Puuran palvelussuhteen taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla.</p> <p>Virka- ja työehtosopimuksen ja palvelussuhteen keston perusteella määräytyvän irtisanomisajan pituus on 4 kuukautta. Irtisanomisaika alkaa 1.1.2023 ja palvelussuhde päättyy 30.4.2023. Henkilöllä ei ole työvelvoitetta irtisanomisaikana. Vuosilomat pidetään irtisanomisajan aikana.</p> <p>Jyväskylä 7.12.2022</p> <p></p> <p>Anu Tokila kehittämiskoordinaattori</p>
JAKELU	Tarja Puura Anssi Tuominen

Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradia

PÄIVÄMÄÄRÄ

PÄÄTÖSNUMERO

7.12.2022

23/15/2022

	Maarit Kylmälahti
OIKAISU- VAATIMUSOHJE	<p>Tähän päätökseen tyytymätön voi tehdä kirjallisen oikaisuvaatimuksen Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradian hallitukselle, osoite PL 472, 40101 Jyväskylä, neljäntoista (14) päivän kuluessa päätöksen tiedoksisaannista. Oikaisuvaatimuksesta on käytävä ilmi vaatimus perusteluineen ja se on oikaisuvaatimuksen tekijän allekirjoitettava.</p> <p>Asianosaisen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon, ellei muuta näytetä, seitsemän (7) päivän kuluttua kirjeen lähettämisestä, saantitodistuksen osoittamana aikana tai erilliseen tiedoksisaantitodistukseen merkittynä aikana.</p>
JULKISESTI NÄHTÄVÄNÄ	Julkisesti nähtävänä Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradian verkkosivuilla viimeistään seitsemän vuorokauden kuluttua päätöksentekopäivästä. Päätökset ovat nähtävillä kaksi kuukautta
TIEDOKSIANTOTAPA	<p><input type="checkbox"/> Lähetetty postitse saantitodistusta vastaan <input type="checkbox"/> Lähetetty postitse tavallisena kirjeenä <input type="checkbox"/> Lähetetty sisäisessä postissa</p> <p><input type="checkbox"/> Luovutettu asianosaiselle <input type="checkbox"/> Lähetetty sähköpostitse Päivämäärä</p> <p><input type="checkbox"/> Julkaistu www-sivulla, päivämäärä</p>
	<p>Tiedoksiantajan allekirjoitus ja virka-asema Vastaanottajan allekirjoitus</p>

Lähtettäjä: Puura Tarja <Tarja.Puura@jyvaskyla.fi>
Lähetetty: keskiviikko 14. joulukuuta 2022 14.03
Vastaanottaja: info
Aihe: OIKAISUVAATIMUS päätökseen 23/15/2022
Liitteet: Olkaisuvaatimus_Puura_23_15_2022.pdf; Viranhaltijapäätös_Puura_23_15_2022.doc; Viranhaltijapaatos_Mustakorpi_1_15_2022.doc; Viranhaltijapaatos_18_15_2022.doc; Viranhaltijapaatos_11_15_2022.doc; Työllistymistä edistävä toimintasuunnitelma Gradia YT2022 FINAL.pdf

Et saa usein sähköpostia lähettäjältä tarja.puura@jyvaskyla.fi. [Lisätietoja siitä, miksi tämä on tärkeää](#)

Liitteenä Jyväskylän koulutuskuntayhtymän hallitukselle osoitettu oikaisuvaatimus liitteineen (5) Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradian kehittämisjohtaja Anu Tokilan viranhaltijapäätökseen 23/15/2022, 7.12.2022 koskien hakupalveluohjaajan palvelussuhteen irtisanomista taloudellisella ja tuotannollisella perusteella.

Terveisin,

Tarja Puura
hakupalveluohjaaja
p. 040 419 2539, tarja.puura@gradia.fi

Jyväskylän koulutuskuntayhtymän hallitus
PL 472, 40101 Jyväskylä

OIKAISUVAATIMUS

Päätös, josta oikaisuvaatimus tehdään:

Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradian
kehittämisohtaja Anu Tokilan tekemä
viranhaltijapäätös 23/15/2022, 7.12.2022
koskien hakupalveluohjaajan palvelussuhteen
irtisanomista taloudellisella ja tuotannollisella
perusteella (liite 1).

Oikaisuvaatimuksen tekijä:

Tarja Puura
Hakupalveluohjaaja (työsuhteinen)
[osoitetiedot poistettu]
tarja.puura@gradia.fi

Päätöksen tiedoksianto:

Päätös on annettu tiedoksi 7.12.2022.

Vaatimukset:

Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradian kehittämisohtaja
Anu Tokilan tekemä päätös 23/15/2022, 7.12.2022 koskien
hakupalveluohjaaja Tarja Puuran palvelussuhteen
irtisanomista taloudellisella ja tuotannollisella perusteella
tulee kumota, koska päätös on lainvastainen.

Perustelut:

Työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 3 §:n mukaan työnantaja
saa irtisanoa työsopimuksen, kun tarjolla oleva työ on
taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan
uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt
olennaisesti ja pysyvästi. Työsopimusta ei saa irtisanoa, jos
työntekijä on sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin
4 §:ssä säädetyllä tavalla.

Perustetta irtisanomiseen ei katsota olevan ainakaan silloin,
kun:

1) työnantaja on joko ennen irtisanomista tai sen jälkeen
ottanut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin, vaikka
hänen toimintaedellytyksensä eivät ole vastaavana aikana
muuttuneet; tai

2) töiden uudelleenjärjestelystä ei ole aiheutunut työn tosiasiallista vähenemistä.

Yhteistoimintaneuvottelujen (ajalla 3.10.-14.11.2022) seurauksena työnantaja on päättänyt lakkauttaa asianomaisen hakupalveluohjaajan tehtävän. Tehtävän lakkauttamisen perusteena on hakupalveluiden toiminnan ja palvelun supistaminen. Asianomaiselle ei ole voitu irtisanomisen vaihtoehtona tarjota muuta työtä.

Uuden työntekijän palkkaaminen vastaaviin tehtäviin

Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradia on asianomaisen saamien tietojen mukaan palkannut KM Henni Mustakorven hakupalveluohjaajan vakinaiseen tehtävään 1.11.2022 alkaen.

Henni Mustakorpi on toiminut Gradian opiskelijapalveluissa määräaikaisena hakupalveluohjaajana ajalla 7.2.2022-31.10.2022 (liite 2). Määräaikaisuuden perusteena on ollut Puuran, sittemmin Anne-Maria Kinoksen siirtyminen hakupalveluohjaajan tehtävästä hoitamaan OHTO+ -hankkeen projektipäällikön tehtävää kuntayhtymässä 31.10.2022 saakka, joka on hankkeen päättymisajankohta. Myös Mustakorven työnkuva, jossa noin 50 % työajasta on omistajakuntien (Jyväskylä, Laukaa, Hankasalmi) Ohjaamoissa tapahtuvaa opinto-ohjausta ja 50 % muuta työtä, vastaa Puuran työnkuvaa hakupalveluohjaajana 6.4.2020 jälkeen.

Mustakorven tehtäviin hakupalveluohjaajana on valintapäätöksen (liite 2) mukaan kuulunut hakeutumisvaiheen neuvonta ja ohjaus osana hakupalvelutiimiä. Lisäksi kuvataan, että hakupalveluohjaaja opastaa hakijoita eri opiskeluvaihtoehdoista, hakuajoista ja -tavoista sekä muista koulutuksen aloittamiseen liittyvissä asioista, osallistuu hakemusten käsittelyyn, koulutusten markkinointiin ja hakeutumisen prosessien kehittämiseen. Tehtävään voi myös sisältyä ohjaustyötä Ohjaamoissa Jyväskylässä, Laukaassa ja Hankasalmella. Mustakorven työtehtävät hakupalveluohjaajana ovat samat tai vähintäänkin samankaltaiset, mitä asianomaisella on ollut 1.1.2018 lähtien, kun Gradian hakupalvelut on perustettu.

Mustakorpi on 5.12.2022 asianomaisen kanssa käydyssä puhelinkeskustelussa itse kertonut, että hänen kanssaan on kesäkuussa 2022 sovittu hakupalveluohjaajan työsuhteen muuttamisesta vakinaiseksi 1.11.2022 alkaen, jatkona määräaikaisen työsuhteen päättymiselle. Mustakorpi on työskennellyt keskeytyksettä hakupalveluohjaajana

määräaikaisen työsuhteen päättymisen jälkeen, eikä ole yhteistoimintaneuvottelujen seurauksena irtisanottavien joukossa. Viranhaltijapäätöstä Mustakorven työsuhteen vakinaistamisesta ei ole joko tehty tai se ei ole julkisesti saatavana.

Mustakorven vakinaistamisen (1.11.2022) ja asianomaisen työsuhteen irtisanomisen (7.12.2022) välillä on hyvin lyhyt aika. Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradian oli tullut ennakoida työvoiman tarve ja tuleva organisaation säätötarve.

Muita vaikuttavia tekijöitä

Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradiassa on 1.6.2022 alkaen ollut voimassa koulutuskuntayhtymän johtaja Anssi Tuomisen tekemän viranhaltijapäätöksen 18/15/2022, 30.5.2022 mukaisesti rekrytointien ja virka- ja työvapaiden rajoittaminen säästökeinona ajalla 1.6.2022-31.7.2023 (liite 3). Gradian toimintaedellytykset on jo tuolloin tunnistettu ja rekrytointien rajoittaminen otettu käyttöön yhtenä keinona taloudellisten säästöjen aikaansaamiseksi kuntayhtymässä.

Lisäksi Gradian opiskelijapalveluissa oli elokuussa 2022 sisäisesti avoinna toistaiseksi voimassaoleva hakupalveluohjaajan tehtävä 1.9.2022 alkaen. Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradia kuitenkin keskeytti rekrytointiprosessin 24.8.2022 kehittämisjohtaja Anu Tokilan päätöksellä 11/15/22 (liite 4).

Irtisanottavan käytettävyyys muissa tehtävissä ja muun työn tarjoamisvelvollisuus

Työnantaja on ilmoittanut arvioineensa asianomaisen käytettävyyttä muihin tehtäviin. Lisäksi työnantaja kertoo noudattavansa KVTES:n 8 luvun 4 §:n mukaisia periaatteita vähentämistoimenpiteiden kohteeksi joutuvien valinnassa (liite 5).

Hakupalveluohjaajan tehtävän hoitamisessa eduksi on katsottu koulutuskentän tuntemus, opinto-ohjaajakelpoisuus ja kokemus ohjaustyöstä (liite 2).

Asianomainen täyttää edellä kuvatut vaatimukset, toisin kuin Mustakorpi. Hakupalveluohjaajan tehtävän lisäksi asianomainen on kelpoinen toimimaan Jyväskylän koulutuskuntayhtymässä 1) ammatillisena opettajana 2) opinto-ohjaajana, 3) erityisopettajana sekä 4) työelämäkoordinaattorina koulutustaustan ja työhistoriansa

perusteella. Lisäksi asianomaisella on kokemusta erilaisista kehittämistehtävistä kuntayhtymässä vuodesta 2013 alkaen.

Asianomainen on myös tukenut omalla toiminnallaan työnantajan tärkeänä pitämää omistajakuntayhteistyötä työskentelemällä määräaikaisesti ajalla 11.8.2021 – 31.12.2022 Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradian pääomistajan, Jyväskylän kaupungin palveluksessa kehittämistehtävässä.

Asianomaisen koordinoiman ja opetus- ja kulttuuriministeriön rahoittaman perusopetuksen oppilaanohjauksen kehittämishankkeen päätavoite on ollut tehostaa koulutuskuntayhtymän omistajakuntien (Jyväskylä, Laukaa, Muurame, Jämsä) oppivelvollisten ohjautumista perusopetuksen jälkeiseen koulutukseen sekä alueen oppilaitosten kanssa tehtävää nivelvaiheen yhteistyötä. Pääosa Jyväskylän sekä ympäryskuntien perusopetuksen päättävistä hakeutuu ja sijoittuu jatko-opintoihin Jyväskylän koulutuskuntayhtymän ammatilliseen koulutukseen, lukiokoulutukseen tai tutkintokoulutukseen valmentavaan koulutukseen, joten kehittämistoiminta ja sen tulokset ovat suoraan yhdistettävissä Gradian opiskelija- ja hakupalvelujen toimintaan.

KVTES:n 8 luvun 4 §:n mukaan taloudellisista ja tuotannollisista syistä johtuvassa irtisanomisessa on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanotaan kunnan tai kuntayhtymän toiminnalle tärkeitä työntekijöitä. Jos työntekijät ovat näillä perusteilla samanarvoisia, kiinnitetään huomiota myös työntekijöiden huoltovelvollisuuden määrään ja palvelussuhteen kestoajaan.

Opetus- ja ohjaushenkilöstön osalta voidaan tarkastella myös opetushenkilöstön kelpoisuuksia (Asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista (986/1998), niiden laaja-alaisuutta ja siten opettajan käytettävyyttä laajemmin kuntayhtymäkehikossa erilaisissa opetuksen ja koulutuksen tehtävissä. Myös muun kuin opetus- ja ohjaushenkilöstön osalta voidaan tarkastella laaja-alaista käytettävyyttä, erityisesti koulutuksen ja osaamisen monipuolisuutta. Näitä seikkoja pidetään erityisen merkityksellisenä, kun arvioidaan sitä, kuka on toiminnalle tärkeä työntekijä.

Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradia on työllistymistä edistävässä toimintasuunnitelmassaan ilmoittanut noudattavansa vähentämistoimenpiteiden kohteeksi joutuvien valinnassa näitä periaatteita. Asianomaista

koskevassa päätöksessä ei ole huomioitu asianomaisen käytettävyyttä, eikä palvelussuhteen kestoa suhteessa samaa tehtävää hoitavaan Henni Mustakorpeen.

Kaikki edellä mainittu huomioon ottaen Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradian kehittämisjohtaja Anu Tokilan tekemä päätös 23/15/2022, 7.12.2022 koskien hakupalveluohjaaja Tarja Puuran palvelusuhteen irtisanomista taloudellisella ja tuotannollisella perusteella tulee kumota, koska päätös on lainvastainen.

Mikäli päätöstä ei oikaisuvaatimuksen johdosta kumota, harkitaan asian riitauttamista käräjäoikeudessa.

Jyväskylässä joulukuun 14. päivänä 2022



Tarja Puura
hakupalveluohjaaja

Liitteet:

Liite 1. Viranhaltijapäätös 23/15/2022. Hakupalveluohjaajan palvelussuhteen irtisanominen taloudellisella ja tuotannollisella perusteella: Tarja Puura.

Liite 2. Viranhaltijapäätös 1/15/2022. Työsopimussuhteisen hakupalveluohjaajan valintapäätös: Henni Mustakorpi

Liite 3. Viranhaltijapäätös 18/15/2022. Rekrytointien ja virkaja työvapaiden rajoittaminen säästökeinona ajalla 1.6.2022-31.7.2023.

Liite 4. Viranhaltijapäätös 11/15/2022. Hakupalveluohjaajan rekrytoinnin keskeyttäminen.

Liite 5. Työllistymistä edistävä toimintasuunnitelma. Gradia YT 2022.

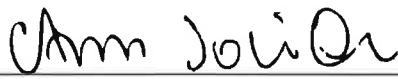
Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradia

PÄIVÄMÄÄRÄ

PÄÄTÖSNUMERO

7.12.2022

23/15/2022

ASIA	<p>Hakupalveluohjaajan palvelussuhteen irtisanominen taloudellisella ja tuotannollisella perusteella</p> <p>Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradian hallitus on 23.9.2022 päättänyt työvoiman vähentämistä koskevien yhteistoimintaneuvotteluiden käymisestä koulutuskuntayhtymässä. Yhteistoimintaneuvotteluita käytiin 3.10. - 14.11.2022. Työvoiman vähentämisen perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja on käsitelty tarkemmin yhteistoimintaneuvotteluissa. Neuvotteluissa käsiteltiin työnantajan organisaation rakenteiden sekä tehtävien uudelleenjärjestelyitä, rakenteellista kehittämistä, palvelujen ulkoistamista sekä muita toimenpiteitä, joiden tarkoituksena on saavuttaa kustannussäästöjä.</p> <p>Yhteistoimintaneuvotteluiden seurauksena työnantaja on päättänyt lakkauttaa hakupalveluohjaajan tehtävän. Tehtävän lakkauttamisen perusteena on hakupalveluiden toiminnan ja palvelun supistaminen. Tehtävän lakkauttaminen vähentää tehtäviä ja tarjolla olevaa työtä pysyvästi ja olennaisesti kuten kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain (viranhaltijalaki) 37 §:ssä tai työsopimuslain 7 luvun 3 §:ssä säädetään.</p> <p>Ennen palvelussuhteen irtisanomista työnantaja on selvittänyt uudelleensijoitus- ja koulutusmahdollisuuksia viranhaltijalain 37 §:n tai työsopimuslain 7 luvun 4 §:n edellyttämällä tavalla. Asianomaiselle ei ole voitu irtisanomisen vaihtoehtona tarjota muuta työtä tai kouluttaa häntä uusiin tehtäviin. Työnantaja tulee arvioimaan uudelleensijoitus- ja koulutusmahdollisuuksia irtisanomisajan päättymiseen saakka.</p> <p>Asianomaiselle on annettu ennakkotieto palvelussuhteen irtisanomisesta keskustelutilaisuudessa, jossa asianomaiselle on selvitetty irtisanomisperusteita, selvitetty asianomaisen käytettävyyttä muihin tehtäviin sekä käsitelty muutosturvaa.</p> <p>Toimivalta irtisanoa perustuu hallintosäännön 51 §:ään palvelussuhteen päättymisestä, jonka mukaisesti irtisanomisesta päättää 40 §:n mukainen päättäjä, joka päättää myös palvelussuhteeseen ottamisesta.</p>
PÄÄTÖS/ ALLEKIRJOITUS	<p>Päätän irtisanoa hakupalveluohjaaja Tarja Puuran palvelussuhteen taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla.</p> <p>Virka- ja työehtosopimuksen ja palvelussuhteen keston perusteella määräytyvän irtisanomisajan pituus on 4 kuukautta. Irtisanomisaika alkaa 1.1.2023 ja palvelussuhde päättyy 30.4.2023. Henkilöllä ei ole työvelvoitetta irtisanomisaikana. Vuosilomat pidetään irtisanomisajan aikana.</p> <p>Jyväskylä 7.12.2022</p> <p style="text-align: right;"> Anu Tokila kehittämisohtaja</p>
JAKELU	<p>Tarja Puura Anssi Tuominen</p>

Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradia

PÄIVÄMÄÄRÄ

PÄÄTÖSNUMERO

7.12.2022

23/15/2022

	Maarit Kylmälahti		
OIKAISU- VAATIMUSOHJE	<p>Tähän päätökseen tyytymätön voi tehdä kirjallisen oikaisuvaatimuksen Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradian hallitukselle, osoite PL 472, 40101 Jyväskylä, neljäntoista (14) päivän kuluessa päätöksen tiedoksisaannista. Oikaisuvaatimuksesta on käytävä ilmi vaatimus perusteluineen ja se on oikaisuvaatimuksen tekijän allekirjoitettava.</p> <p>Asianosaisen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon, ellei muuta näytetä, seitsemän (7) päivän kuluttua kirjeen lähettämisestä, saantitodistuksen osoittamana aikana tai erilliseen tiedoksisaantitodistukseen merkittynä aikana.</p>		
JULKISESTI NÄHTÄVÄNÄ	Julkisesti nähtävänä Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradian verkkosivuilla viimeistään seitsemän vuorokauden kuluttua päätöksentekopäivästä. Päätökset ovat nähtävillä kaksi kuukautta		
TIEDOKSIANTOTAPA	<input type="checkbox"/> Lähetetty postitse saantitodistusta vastaan	<input type="checkbox"/> Lähetetty postitse tavallisena kirjeenä	<input type="checkbox"/> Lähetetty sisäisessä postissa
	<input type="checkbox"/> Luovutettu asianosaiselle	<input type="checkbox"/> Lähetetty sähköpostitse	Päivämäärä
	<input type="checkbox"/> Julkaistu www-sivulla, päivämäärä		
	Tiedoksiantajan allekirjoitus ja virka-asema		Vastaanottajan allekirjoitus

Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradia

PÄIVÄMÄÄRÄ

PÄÄTÖSNUMERO

20.1.2022

1/15/2022

<p>ASIA</p>	<p>Työsopimussuhteisen hakupalveluohjaajan valintapäätös: Henni Mustakorpi</p> <p>Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradiassa on ollut julkisesti haettavana hakupalveluohjaajan työsopimussuhteinen tehtävä määräajalle 1.1.2022-31.10.2022. Hakupalveluohjaaja työskentelee tehtävään haettaessa kuntayhtymän sisäisten palveluiden tulosalueella Opiskelijapalveluyksikköön kuuluvassa Gradian hakupalvelussa.</p> <p>Hakupalveluohjaajan tehtäviin kuuluu hakeutumisvaiheen neuvonta ja ohjaus osana hakupalvelutiimiä. Hakupalveluohjaaja opastaa hakijoita eri opiskeluvaihtoehdoista, hakuajoista ja -tavoista sekä muista koulutuksen aloittamiseen liittyvissä asioista. Hakupalveluohjaaja osallistuu hakemusten käsittelyyn, koulutusten markkinointiin ja hakeutumisen prosessien kehittämiseen. Tehtävään voi sisältyä ohjaustyötä Ohjaamoissa Jyväskylässä, Laukaassa ja Hankasalmella.</p> <p>Hakuilmoituksessa hakupalveluohjaajalta edellytettiin soveltuvaa korkeakoulututkintoa. Eduksi katsottiin koulutuskentän tuntemus, opinto-ohjaajakelpoisuus ja kokemus ohjaustyöstä. Tehtävään valittavalta edellytettiin erinomaisia vuorovaikutus- ja tiimityötaitoja, asiakaslähtöistä palveluasennetta sekä oma-aloitteista kehittävää ja ohjauksellista työtettä.</p> <p>Tehtävä oli avoimessa haussa. Hakuilmoitus julkaistiin kuntarekry.fi ja gradia.fi -sivustoilla, te-toimiston avoimet työpaikat - sivustolla (mol.fi) ja Gradian Intrassa. Hakemukset pyydettiin toimittamaan sähköisesti Kuntarekryn kautta. Hakuaika alkoi 3.12.2021 ja päättyi 16.12.2021, johon mennessä saapui 16 hakemusta.</p> <p>Hakijoista haastatteluun kutsuttiin seuraavat kelpoisuusvaatimukset täyttävät henkilöt: -Henni Mustakorpi, KM -Pia Vuorenmaa, FM -Titta Leisimo, KM</p> <p>Haastattelut pidettiin Teamsissa 13.1.2022. Haastattelut toteutettiin saman haastattelurungon perusteella. Haastattelussa esille tuoduilla asioilla oli valintapäätöksessä ratkaiseva merkitys. Haastattelut toteuttivat opiskelijapalvelupäällikkö Rauni Gyldén ja vs. kehittämisjohtaja Merja Salminen.</p> <p>Työsuhteen ehdot määräytyvät Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen mukaisesti (KVTES). Tehtävässä on kahden (2) kuukauden koeaika. Valitun on ennen tehtävän vastaanottamista esitettävä lain 504/2002 mukainen lasten kanssa työskentelevän rikostaustan selvittämiseksi tarpeellinen rikosrekisteriote, joka ei saa olla 6 kk vanhempi. Valitun tulee toimittaa hyväksyttävä terveydentilaa osoittava todistus 30 päivän kuluessa palvelussuhteen alkamisesta.</p> <p>Hallintosäännön 40 §:n mukaisesti yli 2 kuukaudeksi valitun työntekijän valinnasta Gradian opiskelijapalveluihin päättää kuntayhtymän kehittämisjohtaja (tai vs. kehittämisjohtaja).</p>
<p>PÄÄTÖS/ ALLEKIRJOITUS</p>	<p>Valintaryhmän esityksestä päätän valita hallintosäännön 40 § mukaisesti hakupalveluohjaajan tehtävään määräajalle 1.2.2022-31.10.2022 Gradian hakupalve-</p>

Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradia

PÄIVÄMÄÄRÄ

PÄÄTÖSNUMERO

20.1.2022

1/15/2022

	<p>Iuihin KM Henni Mustakorven.</p> <p>Valinnan perusteena on, että KM Henni Mustakorpi täyttää parhaiten hakupalveluohjaajan tehtävään edellytetyt vaatimukset. Valinta perustuu hakijoita koskevaan hakuilmoituksessa esille tuotujen vaatimusten vertailuun, jossa on otettu huomioon haastatteluissa esille tulleet seikat sekä hakijoiden tehtävän hoitamisen kannalta merkitykselliset henkilökohtaiset ominaisuudet. Valintaperusteita on arvioitu kokonaisuutena.</p> <p>Työsuhteen ehdot määräytyvät Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen mukaisesti (KVTES). Tehtävässä on kahden (2) kuukauden koeaika. Valitun on ennen tehtävän vastaanottamista esitettävä lain 504/2002 mukainen lasten kanssa työskentelevän rikostaustan selvittämiseksi tarpeellinen rikosrekisteriote.</p> <p>Tieto valinnasta toimitetaan hakijoille sähköisesti Kuntarekryn kautta. Kaikille haastatteluissa mukana olleille ilmoitettiin puhelimitse 20.1.2022 se, aikooko valintaryhmä esittää hakijaa valittavaksi tehtävään.</p> <p>Jyväskylä 20.1.2022</p> <p style="text-align: right;">Merja Salminen vs. kehittämisjohtaja</p>
JAKELU	<p>Hakijat Henkilöstöpäällikkö, palvelussuhdepäällikkö Palkat / Sirpa Sorsa Opiskelijapalvelupäällikkö Rauni Gyldén Hakupalvelupäällikkö Elina Vettenranta</p>
OIKAISU- VAATIMUSOHJE	<p>Tähän päätökseen tyytymätön voi tehdä kirjallisen oikaisuvaatimuksen Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradian hallitukselle, osoite PL 472 40101 Jyväskylä, neljäntoista (14) päivän kuluessa päätöksen tiedoksisaannista. Oikaisuvaatimuksesta on käytävä ilmi vaatimus perusteluineen ja se on oikaisuvaatimuksen tekijän allekirjoitettava.</p> <p>Asianosaisen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon, ellei muuta näytetä, seitsemän (7) päivän kuluttua kirjeen lähettamisestä, saantitodistuksen osoittamana aikana tai erilliseen tiedoksisaantitodistukseen merkittynä aikana.</p>
JULKISESTI NÄHTÄVÄNÄ	<p>Julkisesti nähtävänä Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradian verkkosivuilla viimeistään seitsemän vuorokauden kuluttua päätöksentekopäivästä. Päätökset ovat nähtävillä kaksi kuukautta</p>
TIEDOKSIANTOTAPA	<p><input type="checkbox"/> Lähetyt postitse saantitodistusta vastaan <input type="checkbox"/> Lähetyt postitse tavallisena kirjeenä <input type="checkbox"/> Lähetyt sisäisessä postissa</p> <p><input type="checkbox"/> Luovutettu asianosaiselle <input type="checkbox"/> Lähetyt sähköpostitse Päivämäärä 24.1.2022</p> <p><input type="checkbox"/> Julkaistu www-sivulla, päivämäärä</p>
	<p>Tiedoksiantajan allekirjoitus ja virka-asema Vastaanottajan allekirjoitus</p>

Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradia

PÄIVÄMÄÄRÄ

PÄÄTÖSNUMERO

30.5.2022

18/15/2022

ASIA	<p>Rekrytointien ja virka- ja työvapaiden rajoittaminen säästökeinona ajalla 1.6.2022-31.7.2023</p> <p>Osana Gradian talouden tasapainottamis- ja sopeuttamistoimia rajoitetaan henkilöstön rekrytointia ja harkinnanvaraisten virka- ja työvapaiden myöntämistä 1.6 alkaen aina 31.7.2023 asti.</p> <p>Ohje (päättöluonnos) on jaettu ennakkoon Gradian yhteistyötoimikunnalle ja se on käsitelty Gradian yhteistyötoimikunnan ja työsuojelutoimikunnan yhteisessä kokouksessa 19.5.2022 ja se on ollut osa hallituksen kokouksessa 25.5.2022 käsiteltyä talouden sopeuttamisen valikoimaa.</p> <p>Tarvittaessa kuntayhtymään perustetaan erillinen ns. työnantajaryhmä, joka seuraa Gradian henkilöstösuunnittelua sekä henkilöstömäärän ja -kustannusten kehitystä.</p>
PÄÄTÖS/ ALLEKIRJOITUS	<p>Päätän, että Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradiassa otetaan käyttöön oheinen rekrytointeja, virka- ja työvapaita sekä ylitoita koskeva rajoittava toimintamenettely osana Gradian sopeuttamisohjelmaa 1.6.2022 - 31.7.2023 seuraavasti:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Rekrytointia, virka- ja työvapaita sekä ylitoita koskeva toimintamenettely koskee kaikkia Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradian toimintoja (opetus - ja hallinto- ja tukipalvelutehtävät) ja kaikkia yksiköitä 1.6.2022. Uusia virka- ja työvapaita ei voi suunnitella alkavaksi esim. heti tämän ohjeen päättymiseen 1.8.2023, sillä sopeuttamista suunnitellaan useammalle vuodelle ja voi olla todennäköistä, että ohjeen voimassaoloa voidaan joutua jatkamaan.2. Kaikki rekrytointiluvat myös virkasiirtoja, siviilipalvelusvelvollisia, tukityöllistettyjä ja työkokeilijoita ja vakinaistamista koskevat, haetaan edelleen Kuntarekryn kautta.3. Kaikissa rekrytointitarpeissa on säästö- ja sopeuttamistilanteessa tehtävä huolellinen tarveharkinta. Tulosaluejohtajat vastaavat oman tulosalueensa resursseista (taloudesta) ja siten siitä, onko rekrytointi toiminnan kannalta ehdottoman välttämätön. Näissä tilanteissa arvioidaan ensin, onko työ hoidettavissa kyseisen tulosalueen tai koko koulutuskuntayhtymän sisäisin tehtäväjärjestelyin. Sisäisten palveluiden ja opiskelijaravintoloiden tulosaluejohtajana toimii kuntayhtymän johtaja.4. Mikäli tulosaluejohtaja, yksikönjohtaja ja esimies yhdessä katsovat rekrytoinnin taloudellisen harkinnan perusteella tarpeelliseksi, esihenkilö täyttää rekrytointilupahakemuksen KuntaRekryssä. Rekrytointilupaa haettaessa tulee olla erityisen huolellinen kuvattaessa tehtävän keskeistä sisältöä ja tehtävässä vaadittavia kelpoisuusvaatimuksia ja palkkatasoa. Käsittelykiertoon kirjataan ensimmäiseksi käsittelijäksi yksikön johtaja (jos organisaatiossa, johon tehtävä sijoittuu, tämä johtotaso on käytössä ja jollei yksikön johtaja ole itse rekrytoivan esimiehen roolissa), toiseksi käsittelijäksi tulosaluejohtaja ja viimeiseksi Gradian henkilöstöpäällikkö. Käsittelykiertoon ei toistaiseksi tehdä muutoksia aiempaan toimintamalliin. Poikkeuksen muodostavat Gradian sisäiset palvelut, Gradiaravintolat ja Gradia-kiinteistöt, joiden rekrytointiluvat kiertävät kuntayhtymän joh-

Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradia

PÄIVÄMÄÄRÄ

PÄÄTÖSNUMERO

30.5.2022

18/15/2022

tajan kautta henkilöstöpäällikölle.

Yksikönjohtajat ja tulosaluejohtajat vastaavat tarveharkinnasta (onko rekrytointi välttämätön vai löytyisikö oman tulosalueen tai kuntayhtymän sisältä tekijää) Yksikönjohtajat/koulutuspäälliköt ja tulosaluejohtajat tekevät tarvittaessa kyselyt muille tulosalueille mahdollisesta henkilöstön yhteiskäytöstä tai tehtäväjärjestelyistä ja siitä, onko henkilön palkkaamiseen nykyisessä tilanteessa varaa. Kun tehtävä on todettu välttämättömäksi eikä tekijää löydy työjärjestelyillä kuntayhtymän sisältä, rekrytointi etenee tulosaluejohtajalta henkilöstöpäällikölle, joka voi osoittaa vielä tehtävään sisäisesti henkilön.

5. Hallinto-, kehittämis- ja opiskelijapalveluihin sekä opiskelijaravintoloihin ja muihin tukipalveluihin (Gradia kiinteistöt, oppilaitoksissa olevat mahdolliset tukitehtävät) ei rajoituksen voimassaollessa rekrytoida uutta henkilöstöä, eli näihin tehtäviin ei myönnetä rekrytointilupia, kuin poikkeustilanteissa. Poikkeuksen muodostavat ainoastaan työnantajan toiminnan kannalta kriittiset avaintehtävät, joihin vaadittavaa osaamista tai erityispätevyyttä ei löydy koulutuskuntayhtymän nykyisestä henkilöstöstä tai tehtävä on kuntayhtymän turvallisuuden, tietojärjestelmien, lainmukaisen toiminnan ja/tai taloudenpidon näkökulmasta kriittinen.

6. Hanke- ja kehittämistyöhön voidaan tehdä palvelussuhteita silloin, kun henkilö rekrytoidaan niihin määräaikaista koulutuskuntayhtymän sisältä (esim. projektihenkilöstö), eikä hanketyöhön osallistuvalla tarvitse ottaa sijaista (ns. tuplarekrytointien kielto), ja palkkakulut voidaan kohdistaa hankkeelle. Ulkopuolinen rekrytointi hankkeeseen on mahdollista, mikäli palkkakulut voidaan kohdistaa hankkeelle. Hankerekrytoinneista tehdään rekrytointilupahakemus kuten on ennenkin tehty.

Erilaisen hanketoiminnan osalta on muistettava, että työn tarjoaminen tapahtuu aina esimiestasolla siten, että hankkeiden toimijat ja projektipäälliköt sopivat tehtäväjärjestelyistä ensin hankkeeseen toivomansa työntekijän esimiehen kanssa ennen kuin asiasta puhutaan työntekijälle itselleen.

7. Määräaikaisia palvelussuhteita ei jatketa, ellei kyseessä ole saman sijaisuu- den jatkuminen esim. lakisääteisen perhevapaan tai opintovapaan jatkaminen. Sijaisuuden jatkamisesta pitää tehdä rekrytointilupahakemus, mikäli sijaisuuden jatkamiselle on yhä tarve.

8. Rekrytointilupamenettely ja rekrytointirajoitus koskee myös erilaisten tukityöllistettyjen palkkaamista (mm. opiskelijaravintolat, muut avustavat tehtävät oppilaitoksissa). Tukityöllistetyillä ei voida korvata todellista työvoiman tarvetta. Tukityöllistäminen ei ole mahdollista mahdollisten yt-neuvottelujen aikaan.

9. Samoin rekrytointilupamenettely koskee työkokeilijoiden ottamista. Työkokeilijoiden osalta etusijalla ovat aina koulutuskuntayhtymän omat työkokeilupaikkaa tarvitsevat vakituiset työntekijät, jotka tulee sopeuttamistilanteesta huolimatta asianmukaisesti pyrkiä sijoittamaan palkattoman työkokeilun kautta uusiin tehtäviin Gradian voimassa olevien ohjeiden mukaisesti. Työkokeilijoita Gradian ulkopuolelta ei sopeuttamistilanteesta oteta.

10. Kaikissa rekrytoinneissa on kiinnitettävä erityistä huomiota rekrytointilupahakemuksessakin kysyttäviin määräaikaaisuuden lainmukaisiin perusteisiin (apua

Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradia

PÄIVÄMÄÄRÄ

PÄÄTÖSNUMERO

30.5.2022

18/15/2022

näitä koskevaan harkintaan saa henkilöstöpalveluista tai lukemalla intran ohjeet) maarit.kylmalahti@gradia.fi tai janika.luostarinen@gradia.fi)

11. Kaikkiin siviilipalvelustehtäviin käytetään rekrytointilupamenettelyä sen varmistamiseksi, ettei järjestelyllä korvata todellista työvoimaan tarvetta. Siviilipalvelusvelvollistenkäyttö ei ole ilmaista, vaan heistä tulee kustannuksia mm. terveydenhuollon järjestämisestä, jonka lisäksi heidän tietojen raportointi aiheuttaa varsin paljon hallinnollista työtä. Työmäärän ja kustannusten vuoksi siviilipalvelusvelvollisten käyttöä on hyvä rajata.

12. Poikkeus rekrytointilupamenettelyyn ovat edelleen alle kahden (2) kuukauden mittaiset sijaisuudet opetustehtävissä. Tulosaluejohtajat päättävät näistä käytännöistä taloudelliset näkökulmat huomioon ottaen. Sairauslomien osalta on syytä kuitenkin aloittaa rekrytointilupamenettely ennakoivasti ehdollisena heti sijaistarpeen ilmettyä, mikäli on syytä epäillä, että sijaistarve tulee jatkumaan yli 2 kuukautta (osissa kirjoitettujen sairauslomien tilanteet). Lyhyiden sairauslomien tai yksittäisten työpäivien poissaolojen osalta tehtävät tulee pyrkiä ensisijaisesti järjestelemään töitä jakamalla, eikä sijaisia rekrytoimalla.

13. Omasta pyynnöstä tehtäviä työajan lyhennyksiä (esim. opettaja haluaa keventää työtään ja tehdä alle opetusvelvollisuuden/vuosityöajan) ei myönnetä, mikäli työajan lyhennys aiheuttaa muille työntekijöille työjärjestelyjä tai sijaisrekrytointitarvetta. Poikkeustilanteita ovat erilaiset eläketapahtumiin johtavat tai terveysperusteiset järjestelyt sekä lakiin perustuva oikeus osittaiseen virka- tai työvapaaseen (mm. osittainen hoitovapaa, osittainen opintovapaa). Ennen 1.6.2022 sovitut ja suunnitellut voidaan vielä toteuttaa.

14. Opetus- ja muita harjoittelijoita, jotka eivät ole työsopimus- tai virkasuhteessa koulutuskuntayhtymään (eli joille ei makseta palkkaa), saa ottaa ilman rekrytointilupamenettelyä. Harjoittelijoiden osalta on huomioitava henkilöstön voimavarojen riittävyys heidän laadukkaaseen ohjaamiseensa.

15. Kaikissa virkamääräyksissä ja työsopimuksissa lisätään Webtallennuksessa oman yksikön henkilöstö- ja palkkasihteeri käsittelykiertoon ennen päätöksentekijää. Työsopimusten ja virkamääräysten määrää tarkastellaan kuukausittain henkilöstöpalveluissa. Henkilöstömäärän kokonaisu seuranta tehdään kuukausitarkkuudella (PowerBI).

Virka- ja työvapaat:

16. Erilaisista tehtäväjärjestelyistä johtuvan henkilöstön kuormittumisen vähentämiseksi pitkiä harkinnanvaraisia työ- ja virkavapaita myönnetään ainoastaan poikkeustilanteissa. Poikkeustilanteet tarkastellaan kuntayhtymän johtajan, henkilöstöpäällikön ja tulosaluejohtajan kesken.

Lyhyitä (esim. 1 pv - 2 vkoa) harkinnanvaraisia työ- ja virkavapaita voidaan myöntää, mikäli ne eivät aiheuta muille työntekijöille kohtuuttomia työjärjestelyjä tai sijaisrekrytointitarvetta. Palkattomat virka- ja työvapaat (esim. yksityisasiat) ovat suositeltavia säästöperusteella, mutta ne eivät saa kohtuuttomasti ja pitkäkestoisesti kuormittaa muuta henkilöstöä, eikä johtaa sijaisrekrytointiin.

Harkinnanvarainen työ- ja virkavapaa sisältää aina esimiehen tilannekohtaista

Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradia

PÄIVÄMÄÄRÄ

PÄÄTÖSNUMERO

30.5.2022

18/15/2022

	<p>harkintaa ottaen huomioon tarkoituksenmukaisuusnäkökohdat, kuten tehtävien hoitaminen tänä aikana. Yhdenvertaisuutta on noudatettava erityisesti työyhteisöjen sisällä samantyyppistä työtä tekevien kesken.</p> <p>Toisen vakinaisen työn hoitamiseen Gradian ulkopuolella ei edelleenkään myönnetä työ- tai virkavapaata edes koeajan ajaksi (voimassa olevan käytännön jatkaminen).</p> <p>17. Uusia vuorotteluvapaasopimuksia ei solmita 1.6.2022 jälkeen, tätä ennen syksylle 2022 sovitut voidaan vielä toteuttaa ohjeen voimaan tulemisen jälkeen. Uusia vuorotteluvapaita ei myöskään voi suunnitella alkavaksi esim. heti tämän ohjeen päättymiseen 1.8.2023, sillä sopeuttamista suunnitellaan useammalle vuodelle ja voi olla todennäköisestä, että ohjeen voimassaoloa jatketaan.</p> <p>Ylityöt, vuosityöajan ylityskorvaukset, ylitunnit, olo-tunnit ja epämukavan työajan korvaukset</p> <p>18. KVTES ja TS sopimusten piiriin kuuluvien työntekijöiden ja viranhaltijoiden työtehtävät on pyrittävä suunnittelemaan niin, että ne tehdään säännöllisenä työaikana. Ylitöitä on vältettävä.</p> <p>19. OVTES:n piiriin kuuluvien osalta työajan ylityskorvauksia, ylitunteja ja ns. olo-tunteja voi käyttää järkevissä määrin esimiesten harkinnan ja tulosaluejohtajien omaa tulosaluetta koskevan ohjeistuksen mukaan. Harkinnassa on huomioitava taloudelliset näkökulmat.</p> <p>20. Epämukavan työajan lisät (ilta-, viikonloppu- ja varallaolo yms. korvaukset) korvataan normaalisti virka- ja työehtosopimusten mukaan. KVTES ja TS sopimusten piirissä olevien kohdalla suositellaan säästöyistä korvausten antamista työjärjestelyiden salliessa vastaavina vapaina.</p> <p>21. Huomioitavaa on se, että mikäli taloustilanteen sopeuttaminen johtaisi yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämiseen, tuolloin voimaan tulee täydellinen rekrytointikielto.</p> <p>Jyväskylä 30.5.2022</p> <p style="text-align: right;">Anssi Tuominen johtaja, Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradia</p>
JAKELU	Gradian esihenkilöt Tom Nevanpää
OIKAISU-VAATIMUSOHJE	<p>Tähän päätökseen tyytymätön voi tehdä kirjallisen oikaisuvaatimuksen Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradian hallitukselle, osoite PL 472 40101 Jyväskylä, neljäntoista (14) päivän kuluessa päätöksen tiedoksisaannista. Oikaisuvaatimuksesta on käytävä ilmi vaatimus perusteluineen ja se on oikaisuvaatimuksen tekijän allekirjoitettava.</p> <p>Asianosaisen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon, ellei muuta näytetä, seitsemän (7) päivän kuluttua kirjeen lähettämisestä, saantitodistuksen osoittamana aikana tai erilliseen tiedoksisaantitodistukseen merkittynä aikana.</p>
JULKISESTI NÄHTÄVÄNÄ	Julkisesti nähtävänä Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradian verkkosivuilla viimeistään seitsemän vuorokauden kuluttua päätöksentekopäivästä. Päätökset ovat nähtävillä kaksi kuukautta
TIEDOKSIANTOTAPA	<input type="checkbox"/> Lähetyt postitse <input type="checkbox"/> Lähetyt postitse <input type="checkbox"/> Lähetyt sisäisessä postissa

Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradia

PÄIVÄMÄÄRÄ

PÄÄTÖSNUMERO

30.5.2022

18/15/2022

	saantitodistusta vastaan	tavallisena kirjeenä	
	<input type="checkbox"/> Luovutettu asianosaiselle	<input type="checkbox"/> Lähetetty sähköpostitse	Päivämäärä
	<input type="checkbox"/> Julkaistu www-sivulla, päivämäärä		
	Tiedoksiantajan allekirjoitus ja virka-asema		Vastaanottajan allekirjoitus

Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradia

PÄIVÄMÄÄRÄ

PÄÄTÖSNUMERO

24.8.2022

11/15/2022

ASIA	<p>Hakupalveluohjaajan rekrytoinnin keskeyttäminen</p> <p>Gradian opiskelijapalveluissa oli sisäisesti avoinna toistaiseksi voimassaoleva hakupalveluohjaajan tehtävä 1.9.2022 alkaen. Haun päättymiseen mennessä hakijoita oli yhteensä 8.</p> <p>Lain kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta (304/2003) 4 § 2 momentin mukaan virkasuhteen ottamisesta päättävä viranomais voi perustellusta syystä päättää hakuajan jatkamisesta, uudesta hakumenettelystä tai virkasuhteen täyttämättä jättämisestä. Samaa menettelytapaa voidaan käyttää Gradiassa myös työsuhteen ottamisesta päättävän tehtävän kohdalla.</p> <p>Kyseisen tehtävän täyttämättä jättämisen perustelut rekrytoinnissa ovat toiminnan tarpeiden ja taloudellisten reunaehtojen uudelleentarkastelu ja sen johdosta tehtävät sisäiset työ- ja tehtäväjärjestelyt, joista tehdään tarvittaessa erilliset päätökset.</p> <p>Päätös täyttämättä jättämisestä on luonteeltaan työsuhteen täytön valmistelua. Päätökseen ei voi näin ollen erikseen hakea muutosta.</p>
PÄÄTÖS/ ALLEKIRJOITUS	<p>Päätän Gradian hallintosäännön 40 §:n mukaisilla valtuuksilla jättää työsuhte täyttämättä toistaiseksi.</p> <p>Tähän päätökseen ei voi hakea oikaisua, koska päätös on luonteeltaan valmistelua, eikä lopullinen päätös tehtävän hoidon järjestämisestä.</p> <p>Jyväskylä 24.8.2022</p> <p style="text-align: right;">Anu Tokila kehittämisoikeudenjohtaja</p>
JAKELU	<p>Hakijat Rauni Gylden Maarit Kylmälahti</p>
OIKAISU- VAATIMUSOHJE	<p>Muutoksenhakukielto (esim. työnjohto-oikeuden alaiset henkilöstöpäätökset).</p>
JULKISESTI NÄHTÄVÄNÄ	<p>Julkisesti nähtävänä Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradian verkkosivuilla viimeistään seitsemän vuorokauden kuluttua päätöksentekopäivästä. Päätökset ovat nähtävillä kaksi kuukautta</p>
TIEDOKSIANTOTAPA	<p><input type="checkbox"/> Lähetetty postitse saantitodistusta vastaan <input type="checkbox"/> Lähetetty postitse tavallisena kirjeenä <input type="checkbox"/> Lähetetty sisäisessä postissa</p> <p><input type="checkbox"/> Luovutettu asianosaiselle <input type="checkbox"/> Lähetetty sähköpostitse Päivämäärä</p> <p><input type="checkbox"/> Julkaistu www-sivulla, päivämäärä</p> <p>Tiedoksiantajan allekirjoitus ja virka-asema Vastaanottajan allekirjoitus</p>



JYVÄSKYLÄN
KOULUTUSKUNTAYHTYMÄ

Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradia

VIRANHALTIJAPÄÄTÖS

59

PÄIVÄMÄÄRÄ

PÄÄTÖSNUMERO

24.8.2022

11/15/2022

Esitys työllistymistä edistäväksi toimintasuunnitelmaksi

Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradia

Menettelytavat

Tämä toimintasuunnitelma sisältää ne suunnitelmat ja toimenpiteet, joita Gradia tekee työntekijöidensä työllistymisen tukemiseksi harkitessaan tuotannollisin ja taloudellisista syistä johtuvia toimenpiteitä.

Työnantaja on ilmoittanut yhteistoimintaneuvottelujen alkamisesta työ- ja elinkeinotoimistolle **26.9.2022**.

Kutsun kuhunkin neuvottelutilaisuuteen tekee työnantaja.

Gradian hallitus on päättänyt tuotannollis-taloudellisten yhteistoimintaneuvottelujen käynnistymisestä 23.9.2022 kokouksessaan. Samassa kokouksessa on sovittu työnantajan neuvotteluryhmän kokoonpanosta. Neuvottelujen ajan varsinaisten neuvottelijoiden tukena toimivat tulosaluejohtajien tukena budjettivastuulliset esimiehet vain tarvittavilta osin eli vaihtoehtojen aktiiviseksi etsimiseksi.

Neuvottelujen aikataulu

Neuvotteluesitys on annettu pääsopijajärjestöjen (JUKO, JHL ja Jyty) pääluottamusmiehille sekä OAJ Gradian paikallisyhdistyksen puheenjohtajalle 26.9.2022 ja ensimmäinen neuvottelu pidetään MA 3.10.2022 klo 13.00 kuntayhtymän johtajan työhuoneessa, Viitaniementie 1A. Neuvottelut kestävät vähintään kuusi viikkoa. Neuvotteluja pidetään ko. kuuden viikon aikana kuusi (6) tarpeen mukaan neuvottelupäiviä voidaan lisätä.

Neuvottelujen osapuolet

Neuvotteluihin ovat kutsuttuina seuraavat tahot:

Työnantajan edustajina:

Kuntayhtymän johtaja Anssi Tuominen, neuvottelujen puheenjohtaja
Henkilöstöpäällikkö Maarit Kylmälahti
Talous- ja hallintojohtaja Vesa Voutilainen
Tulosaluejohtaja, rehtori Pirjo Kauhanen
Tulosaluejohtaja, rehtori Samuli Laitinen
Neuvottelujen pöytäkirjanpitäjänä toimii palvelussuhdepäällikkö Janika Luostarinen

Työntekijöiden edustajina:

Pääluottamusmies, JUKO Timo Tourunen
Pääluottamusmies, JHL Juha-Matti Väätäinen
Pääluottamusmies, Jyty Jyrki Heinänen
OAJ:n paikallisyhdistyksen pj. Birgitta Mannila
Varapääluottamusmies, JUKO Pertti Kämäräinen

Periaatteet vähentämistoimenpiteiden kohteeksi joutuvien valintaan

Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradia noudattaa Työsopimuslain 7. luvussa ja Laissa kunnallisesta viranhaltijasta luvussa 8 esitettyjä yleisiä periaatteita sekä Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradiassa noudatettavissa työehtosopimuksissa (KVTES, OVTES, TS) sovittuja periaatteita.

Lisäksi noudatetaan yhdenvertaisuuslakia ja tasa-arvolakia. Yhdenvertaisuuslain 8 pykälässä säädetään syrjinnän kiellosta ja tasa-arvolain 7 ja 8 pykälissä syrjinnän kiellosta ja syrjinnästä työelämässä.

Työnantaja saa valita, keneen irtisanomiset kohdistuvat. Työnantaja ei kuitenkaan saa menetellä irtisanottavia valitessaan epäasiallisesti tai syrjivästi.

Syrjiviä valintakriteerejä ovat yhdenvertaisuuslain perusteella esimerkiksi ikä, sukupuoli, terveydentila ja ammattiyhdistystoiminta.

KVTES:n 8 luvun 4 §:n mukaan taloudellisista ja tuotannollisista syistä johtuvassa irtisanomisessa on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanoaan kunnan tai kuntayhtymän toiminnalle tärkeitä työntekijöitä ja saman työnantajan työssä osan työkykynsä menettäneitä.

Jos työntekijät ovat näillä perusteilla samanarvoisia, kiinnitetään huomiota myös työntekijöiden huoltovollisuuden määrään ja palvelussuhteen kestoajaan.

Edellä sanottu KVTES:n määräys koskee vain työntekijöitä, mutta työnantajan tarkoituksena on soveltaa samaa periaatetta myös virkasuhteessa olevaan henkilöstöön.

Opetus- ja ohjaushenkilöstön osalta voidaan tarkastella myös opetushenkilöstön kelpoisuuksia (Asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista (986/1998), niiden laaja-alaisuutta ja siten opettajan käytettävyyttä laajemmin kuntayhtymäkehikossa erilaisissa opetuksen ja koulutuksen tehtävissä. Myös muun kuin opetus- ja ohjaushenkilöstön osalta voidaan tarkastella laaja-alaista käytettävyyttä, erityisesti koulutuksen ja osaamisen monipuolisuutta. Näitä seikkoja pidetään erityisen merkityksellisenä, kun arvioidaan sitä, kuka on toiminnalle tärkeä työntekijä.

Periaatteita on voitu tarkentaa neuvottelujen edetessä ammattijärjestöjen kanssa.

Muutosturva ja toimintaperiaatteet julkisia työvoimapalveluita käytettäessä

Työnantajan yleisenä toimintaperiaatteena on tukea työntekijöitään mahdollisissa irtisanomistilanteissa.

Julkisilla työvoimapalveluilla tarkoitetaan työ- ja elinkeinotoimiston tarjoamaa työnvälitystä, ammatillista työvoimakoulutusta, työkokeilua sekä muita ammatillisia valmiuksia kehittäviä palveluita sekä yleistä työnhakuun liittyvää neuvontaa.

Julkisia työvoimapalveluja Suomessa ovat:

- **Työnvälitys**
- **Oma asiointi - verkkopalvelut www.tyomarkkinatori.fi**
- **TE-toimiston asiakaspäätteet ja verkkoneuvojat**

- Urasuunnittelu ja ammatinvalinnanohjaus
- Työllistymistä edistävät palvelut, esim. työvoimakoulutus, työttömyysetuudella tuettu omaehtoinen opiskelu, työ- ja koulutuskokeilu
- Tuettu työ, esim. starttiraha, oppisopimus
- Kansainväliset työvoimapalvelut
- Valtakunnalliset puhelinpalvelut
- Matka- ja muuttokustannusten korvaus (työttömälle työnhakijalle)
- Työttömyysturvan vireille laitto

Julkisten työvoimapalveluiden saatavuus toteutetaan seuraavalla tavalla:

Työnantaja on toimittanut yt-neuvotteluesityksen TE-toimistoon ja neuvotellut TE-toimiston kanssa mahdollisista jatkotoimenpiteistä mm. muutosturvainfon toteuttamisesta alkuvuonna 2023. Irtisanottaville järjestetään tiedotustilaisuus työnhaun aloittamisesta, muutosturvasta ja TE-toimiston palveluista.

Ajankohdat ovat:

Torstai 19.1.2023 klo 10–15 (Jyväskylä, Priimus.)

Keskiviikko 1.2.2023 klo 10-15 (Jyväskylä, Priimus)

Päivät ovat samansisältöisiä, ja työntekijä voi valita kumpaan osallistuu.

Ohjelma:

10.00 Muutosturva-asiantuntija

11.15 Työkykykoordinaattori

11.30 Lounastauko (omakustanteinen)

12.00 Työttömyyskassan edustaja(t)

12.30 Työntekijöiden vastaanotto; Asiantuntijat, työkykykoordinaattori, Muutosturva-asiantuntija, työttömyyskassa

15.00 Tilaisuus päättyy

Näiden neuvottelujen ajan muutosturva-asioissa yhteyshenkilönä toimii Keski-Suomen TE-toimiston muutosturva-asiantuntija Mia Pietarinen.

Työllistymisvapaa

Gradian viranhaltijalla ja työntekijällä on oikeus palkalliseen työllistymisvapaaseen, jonka pituus määräytyy irtisanomisajan pituuden mukaan ollen 5-20 päivää. Vapaata voi pitää myös työpäivän osina. Työnantajalle ei saa aiheutua työllistymisvapaan käytöstä merkittävää haittaa.

Esihenkilö antaa työntekijöilleen työllistymisvapaata irtisanomisajalla voimassa olevan viranhaltijain/työsopimuslain sekä sovellettavan työehtosopimuksen mukaisesti. Työntekijän tulee ilmoittaa esihenkilölleen

työllistymisvapaasta kolmea päivää ennen sen toteutumista töiden järjestämisen takia, mikäli siihen aiotaan käyttää työaika.

Työllistymisvapaata voi käyttää työnhakuun (omatoiminen työnhaku, työhönottohaastattelu, työ- ja elinkeinotoimistossa asiointi, osallistuminen työ- ja elinkeinotoimiston tarjolla oleviin työnhaku- ja uravalmentuksiin, osallistuminen työllistymissuunnitelman laadintaan sekä mm. työvoimapoliittiseen koulutukseen, työ- ja koulutuskokeiluun tai uudelleensijoittumisvalmennukseen).

Työllistymisvapaan pituudet ovat seuraavat:

Työllistymisvapaan pituus yhteensä enintään	Irtisanomisaika	Palvelussuhteen kesto
5 työpäivää	enintään 1 kk	alle 4 vuotta
10 työpäivää	2 – 4 kk	4 – 12 vuotta
20 työpäivää	yli 4 kk	yli 12 vuotta

55 vuotta täyttäneen erityinen oikeus työllistymisvapaaseen

Jos työntekijä on irtisanomishetkellä täyttänyt 55 vuotta ja työsuhde on yhdenjaksoisesti tai yhteensä enintään 30 päivää kestävin keskeytyksin kestänyt vähintään viisi vuotta, työllistymisvapaan pituus määräytyy 12 §:ssä säädetystä poiketen seuraavasti:

- 1) enintään yhteensä 5 työpäivää, jos irtisanomisaika on enintään yksi kuukausi;
- 2) enintään yhteensä 15 työpäivää, jos irtisanomisaika on yhtä kuukautta pidempi mutta enintään neljä kuukautta;
- 3) enintään yhteensä 25 työpäivää, jos irtisanomisaika on yli neljä kuukautta.

Sen lisäksi, mitä 12 §:n 1 momentissa säädetään, työllistymisvapaata saa käyttää myös julkisesta työvoimaja yrityspalvelusta annetun lain 5 a luvussa tarkoitettuun muutosturvakoulutukseen sekä osaamis- ja työkykykartoituksen tekemiseen.

Työnantajan on tarkoitus soveltaa tätä myös viranhaltijoihin.

(Työsopimuslaki 12 a § (8.7.2022/672) 12 a § tulee voimaan 1.1.2023)

Irtisanomisajat

Kun palvelussuhde on jatkunut keskeytymättä:

- enintään vuoden, irtisanomisaika on 1 kk
- yli vuoden, mutta enintään 4 vuotta, irtisanomisaika on 1 kk
- yli 4 vuotta, mutta enintään 8 vuotta, irtisanomisaika on 2 kk
- yli 8 vuotta, mutta enintään 12 vuotta, irtisanomisaika on 4 kk
- yli 12 vuotta, irtisanomisaika on 6 kk

Muut työllistämistahot

Työnantaja voi selvittää, onko irtisanomisen vaihtoehtona Gradian sisällä muuta työtä.

Työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus

Gradia on suurtyönantaja, joten Gradian tulee huolehtia velvollisuudesta tarjota yli viisi (5) vuotta työnantajan palveluksessa olleille tuotannollisista ja taloudellisista syistä irtisanotuille työntekijöille mahdollisuudesta osallistua työnantajan kustantaman työllisyyttä edistävään valmennukseen tai koulutukseen.

Henkilöstöpalvelut on neuvotellut Gradian koulutuspalvelut Oy:n kanssa työllistymistä edistävästä valmennuskokonaisuudesta.

Moduuleina irtisanotuille tarjotaan seuraavia kokonaisuuksia kevään 2023 aikana:

1. Henkinen jaksaminen ja palautumisen merkitys muutoksessa, lähitoteutus
2. Työelämän digitaidot, verkkototeutus
3. Työnhakutaidot, verkko- ja lähitoteutus
4. Minä ja uusi työ - henkilökohtainen ohjaus ja jatkopolut, lähitoteutus

Muu työnantajan järjestämä koulutus

Työnantaja voi selvittää yhteistyössä ELY-keskuksen ja TE-toimiston kanssa myös työnantajan vapaaehtoisuuteen liittyvien koulutusmahdollisuuksien, kuten yhteishankintakoulutuksena toteutettavien muutos- ja täsmäkoulutuksien kustannukset sekä mahdollisuudet ko. palveluiden ostamiseen.

Tällä hetkellä muuta koulutusta ei ole mahdollista tarjota. Gradian oma koulutustarjonta on kaikkien käytettävissä.

Työterveyspalvelut

Työterveyspalvelut ovat (ml. psykologipalvelut) käytettävissä Gradiassa käytössä olevan sopimuksen laajuuden mukaisesti. Tämä koskee kuitenkin vain yli viisi vuotta Gradian palveluksessa olleen ja tuotannollista tai taloudellisista syistä irtisanottua ja oikeus työterveyshuollon palveluihin on kuusi kuukautta työntekovelvollisuuden päättymistä.

Gradia on sopinut työterveyshuollon (Terveystalo) kanssa, että työterveyspsykologipalvelut ovat käytössä joulutammikuun ajan tehostetusti (aikoja on tarjolla enemmän). Työterveyspsykologille pääsy edellyttää kuitenkin tavanomaiseen tapaan työterveyshoitajan lähetettä psykologin vastaanotolle.

Gradian tuki yrityksen perustamiseen

Gradia ei tue taloudellisesti työntekijöiden ryhtymistä yrittäjäksi, mutta Gradian Keski-Suomen yritysidea tarjoaa yritysten perustamisneuvontapalvelua, jota yrittäjyydestä kiinnostuneet irtisanotut voivat halutesaan hyödyntää.

Muuttokustannusten tuki

Gradia ei tue työntekijöitä taloudellisesti muuttokustannuksissa. Tähän voidaan merkitä rahasumma, mikäli yritys tukee työnsä menettävän muuttokustannuksia osittain tai kokonaan (HUOM! Saajalle verotettavaa tuloa)

- a) muuttaessaan toiselle paikkakunnalle, jossa saman yrityksen toimipisteessä on tarjolla pysyvää työtä (kilometrimäärä, kuinka pitkälle muuttaessaan korvauksen saisi)
- b) muuttaessaan (kilometrimäärä) päähän nykyiseltä asuinpaikkakunnaltaan saatuaan pysyvää työtä yrityksen ulkopuolelta

Takaisinottovelvollisuus

Taloudellis- tuotannolliseen irtisanomiseen liittyy ns. takaisinottovelvollisuus, jos viranhaltija yhdeksän kuukauden (työsuhteisilla 4 tai 6 kuukautta) sisällä palvelusuhteen päättymisestä tarvitaan uutta työvoimaa (työsopimuslaki 6 luku 6 § tai viranhaltijalaki 46 §). Työn tarjoaminen tehdään keskitetysti henkilöstöpalveluista. Edellytyksenä on se, että viranhaltija tai työntekijä on te-palveluissa työttömänä työnhakijana.

Menettelytavat irtisanomistilanteessa

Tähän on koottuna Gradian yleisiä menettelytapoja irtisanomistilanteessa:

- Irtisanomisilmoitus toimitetaan/annetaan mahdollisuuksien mukaan aina henkilökohtaisesti. Mikäli tämä ei ole mahdollista (käytännössä vain sellaisessa tapauksessa, jossa työntekijä on pitkällä poissaololla ja ei ole paikkakunnalla) työnantaja lähettää irtisanomisilmoituksen kirjattuna kirjeenä työnantajan rekisterissä olevaan osoitteeseen. Irtisanominen toteutetaan aina lähiesihenkilön ja/tai hänen esihenkilönsä / tulosaluejohtajan kanssa yhdessä. Irtisanomisilmoitus annetaan kirjallisesti. Kuntayhtymämuotoisessa toiminnassa irtisanominen tehdään hallintopäätöksellä (viranhaltijapäätöksenä) ja toimeenpannaan hr-järjestelmässä tuta-perusteisena irtisanomisena. Päätökset toimitetaan irtisanotulle esihenkilötyönä.
- Irtisanomistilanteessa työntekijä voi pyytää halutessaan paikalle haluamansa tukihenkilön (esim. luottamusmies).
- Irtisanomisajalla on kaikissa tehtävissä työvelvoite ellei toisin ilmoiteta.
- Mahdolliset vuosilomat, saldovapaat ja ylityövapaat pidetään irtisanomisajan kuluessa (ei makseta, esimies huolehtii lomat HRM-lomaohjelmaan, ja mikäli jollakin on lyhyempi irtisanomisaika kuin on lomaa, niin silloin loput tietenkin maksetaan).
- CV-tiedot päivitettävä HRM-järjestelmään työnantajan työn tarjoamista varten (tarvittaessa erilliset CV:t henkilöstöpalveluille ja mahdollinen todistusten tarkastaminen sovitaan esihenkilön kanssa).
- Henkilökohtaisten yhteystietojen päivittäminen web-tallennukseen (jokainen huolehtii itse, viime kädessä esihenkilö kokoaa).
- Mikäli työllistyy jo irtisanomisajalla muualle, tulee itse irtisanoutua koulutuskuntayhtymän palvelussuhteesta normaalisti. Tällöin työsuhteen päättymissyys myös kirjautuu irtisanomisen sijaan oma irtisanoutuminen. Koulutuskuntayhtymä joustaa muualle työllistyvän osalta irtisanomisajasta siten, että irtisanomisajalla olevan irtisanoutuessa itse irtisanomisaikaa ei tarvitse noudattaa (voi lähteä heti haluumanaan ajankohtana).

- Esihenkilö toimittaa työtodistuksen kahden viikon kuluessa irtisanomisajan päättymisestä. Mikäli haluaa työtodistukseen arvioinnin, se on pyydettävä erikseen esihenkilöltä. Muussa tapauksessa työtodistuksesta käy ilmi palvelussuhteen alkamis- ja päättymispäivämäärä, pääasialliset työtehtävät ja palvelussuhteen päättymissy (tässä tapauksessa tuotannollis-taloudellinen irtisanominen).
- Tuotannollistaloudellisista syistä irtisanotut tarvitsevat työtodistukseensa mm. työttömyysturva-asioiden takia päättymisen syyn (irtisanominen tuotannollisista ja taloudellisista syistä).
- Mikäli tarvitset jo ennen irtisanomisajan päättymistä väliaikaisen työtodistuksen, voit pyytää sitä esihenkilöltäsi ja hän kirjoittaa sen mahdollisimman pian pyynnön saatuaan.
- Palvelussuhteen päättyessä irtisanottu saa noin viikon kuluessa viimeisestä palkanmaksusta henkilöstö- ja palkkasihteeriltä kotiin palvelutodistuksen. Palkkatodistuksena toimii verkkopankista löytyvä verkkopalkkalaskelma.
- Kukin irtisanottu ilmoittautuu itse työttömäksi työnhakijaksi viimeistään ensimmäisenä työttömyyspäivänä (irtisanomisajan päätyttyä) TE-palveluiden verkkosivuilla.

Näin ilmoittaudut työnhakijaksi:

Asiakkuus TE-toimistossa & työttömyysetuus

Näin ilmoittaudut työnhakijaksi

- 1 Ilmoittaudu työnhakijaksi Oma asiointi -palvelussa viimeistään ensimmäisenä työttömyyspäivänäsi
- 2 Alkuhaastattelu 5 päivän kuluessa työnhakijaksi ilmoittautumisesta.
- 3 Täydentävät työnhakukeskustelut seuraavien 3 kk aikana.
- 4 Ajanvaraukset ja muut sovitut asiat voi tarkistaa Oma asiointi -palvelussa.



- Ilmoita **Oma asiointi -palvelussa** tarkasti kaikki pyydetty tiedot. Tämä nopeuttaa asioiden käsittelyä. Liitoita ei tarvita.
- Jos sinulla ei ole mahdollisuutta sähköiseen ilmoittautumiseen tai olet muun kuin EU/ETA-maan kansalainen, tarkista asiointiohjeet [omasta TE-toimistostasi](#).
- 2022 toukokuun alusta alkaen ilmoittautuminen tapahtuu Työmarkkinatorin kautta osoitteessa tyomarkkinator.fi



- Työntekijöitä informoidaan oikeudestaan työllistymissuunnitelmaan. Työ- ja elinkeinotoimiston muutosturva-asiantuntijan kanssa on sovittu pidettäväksi tiedotustilaisuus työnsä menettävälle muutosturvasta ja työ- ja elinkeinotoimiston palveluista, joiden ajankohdat on kerrottu tässä dokumentissa aiemmin. Tilaisuuteen voidaan myös kutsua työttömyyskassan edustaja sekä uudelleensijoittumisvalmennuksen järjestävä palvelun tuottaja.
- Työ- tai virkasuhteen päättyessä työvälilinet, avaimet, kulkuluvat ja henkilökortti sekä muu työnantajan omaisuus tulee palauttaa ensisijaisesti omalle lähiesihenkilölle, joka edelleen toimittaa työvälilinet esim. Digipalveluille kiertoon tai avaimet kiinteistöhoitajalle.

- Verkon käyttöoikeus on voimassa palvelussuhteen alkamisesta sen päättymiseen asti. Käyttäjän tunnus lukittuu automaattisesti käyttöoikeuden päättymisen jälkeen seuraavana päivänä. Henkilökunnan tiedot ja sähköpostit poistetaan 180 päivän kuluttua tunnuksen lukittumisesta eikä tietoja ole mahdollista enää palauttaa tämän jälkeen. Käyttäjän on siis itse huolehdittava hyvissä ajoin ennen käyttöoikeuden (henkilökohtaisen irtisanomisajan) päättymistä omistuksessaan olevien tietojen siirroista ja poistoista.

Ohjeita: <https://jaofi.sharepoint.com/sites/intra-henkilostolle/SitePages/Ty%C3%B6v%C3%A4lineiden-palautus.aspx>

GRADIA/22/00.02.02/2023

24 Sitoutuminen Hansel puitesopimukseen Elintarvikkeet ja non-food-tuotteet 2023-2027

Lisätietoja: Sonja Julkunen, p. 040 341 5252, etunimi.sukunimi@gradia.fi
Sari Nissinen, p. 040 341 6137, etunimi.sukunimi@gradia.fi
Mika Salonen, p. 040 341 5871, etunimi.sukunimi@gradia.fi

Hallitus 24 , 24.2.2023

Hansel Oy on Suomen valtion ja Suomen Kuntaliitto ry:n omistama, julkisista hankinnoista annetun lain 20 §:n mukainen yhteishankintayksikkö, joka kilpailuttaa asiakkaidensa puolesta puitesopimuksia ja vastaa niiden sopimushallinnasta. Hansel Oy:n asiakkaita voivat olla mm. kunnat, kuntayhtymät (Laki Hansel Oy -nimisestä osakeyhtiöstä 3 §).

Julkisista hankinnoista annetun lain 20.2 §:n mukaan hankintayksikön katsotaan täyttäneen tämän lain mukaiset velvoitteensa, kun se hankkii tavaroita tai palveluja yhteishankintayksiköltä taikka hankkii tavaroita, palveluja taikka rakennusurakoita käyttäen yhteishankintayksikön tekemää hankintasopimusta.

Jyväskylän koulutuskuntayhtymä on sitoutunut 2019 KL-kuntahankintojen kilpailuttamaan puitesopimukseen "KLKH61 Elintarvikkeet ja non-food-tuotteet". KL-Kuntahankinnoille tehdyt sitoumukset siirtyivät automaattisesti Hanselin kilpailuttamaan puitesopimukseen "Elintarvikkeet ja non-food-tuotteet 2020-2024" KL-Kuntahankintojen ja Hanselin yhdistymisen myötä. Nykyinen sopimuskausi päättyy 31.1.2024.

Hansel on kilpailuttamassa uutta puitesopimusta "Elintarvikkeet ja non-food-tuotteet 2023-2027". Puitejärjestelyllä voidaan hankkia elintarvikkeita ja ammattikeittiön käyttötarvikkeita asiakkaan tiloihin toimitettuna:

- maitotuotteet
- lihatuotteet
- kalatuotteet
- valmisruoka
- leipomotuotteet
- pestyt, kuoritut ja pilkotut kasvikset ja perunat, myös esikypsennetyt perunavalmisteet
- säilykkeet, mehut ja soseet
- pakasteet (liha, kala, kasvis, leipomo, jäätelö)
- kuivatarvikkeet
- käyttötarvikkeet kuten kertakäyttöastiat ja valkoiset annostelijaliinat

Muut liittyneiden asiakkaiden hankintatarpeet huomioidaan suunnitteluvaiheessa ja tuoteryhmiä lisätään tarpeen mukaan.

Asiakkaat voivat osallistua halutessaan myös vain osaan tuoteryhmistä. Kuntayhtymä sitoutuu kaikkiin tuoteryhmiin lukuun ottamatta maitotaloustuotteita, joista kuntayhtymällä on Jyväskylän kaupungin hankintarenkaan kilpailuttama sopimus.

Kohdista "kalatuotteet", "lihatuotteet", "valmisruoka" ja "leipomotuotteet" rajataan pois tuoretuotteet, joista kuntayhtymällä on myös Jyväskylän kaupungin hankintarenkaan kilpailuttama voimassa oleva sopimus.

Sopimuskausi on arviolta 1/2024-12/2027. Puitesopimukseen tulee sitoutua 14.04.2023 mennessä. Jyväskylän koulutuskuntayhtymän osalta arvio sopimuksen vuotuisesta arvosta on noin 1,05 milj. euroa. Neljän vuoden sopimuksen kokonaisarvo on siten 4,2 milj. euroa.

Kuntayhtymän johtaja

Hallitus päättää, että Jyväskylän koulutuskuntayhtymä sitoutuu Hansel Oy:n kilpailuttamaan puitesopimukseen "Elintarvikkeet ja non-food-tuotteet" koko puitesopimuskaudeksi (arviolta 1/2024-12/2027). Sitoumus yhteishankintaan liittymisestä annetaan Hansel Oy:lle.

Päätös

Hyväksyttiin kuntayhtymän johtajan päätösesitys.

GRADIA/20/00.02.02/2023

25 Gradia-koulutuspalvelut Oy:n vuoden 2023 yhtiökokous

Lisätietoja: Sonja Julkunen, p. 040 341 5252, etunimi.sukunimi@gradia.fi

Hallitus 25 , 24.2.2023

Gradia-koulutuspalvelut Oy:n vuoden 2023 yhtiökokous järjestetään 16.3.2023 klo 13.00 osoitteessa Viitaniementie 1, nh. Aatos A1, 40100 Jyväskylä.

Yhtiökokouksessa käsitellään seuraavat asiat yleisten kokouskäytäntöasioiden lisäksi:

- Tilinpäätöksen esittäminen ja vahvistaminen
- Tuloksen käsittelystä päättäminen: tilikauden tuloksen siirtäminen edellisten tilikausien voitto/tappioutilille ja päätös osingonjaosta,
- Vastuuvapauden myöntäminen hallituksen jäsenille ja toimitusjohtajalle,
- Hallituksen jäsenten lukumäärästä päättäminen: yhtiöjärjestyksen mukaan hallituksessa on 3-5 jäsentä,
- Hallituksen puheenjohtajan ja muiden jäsenten valinta,
- Tilintarkastajan valinta,
- Hallituksen puheenjohtajan ja jäsenten sekä tilintarkastajan palkkiosta ja korvauseriaatteista päättäminen.

Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradia omistaa Gradia-koulutuspalvelut Oy:n koko osakekannan ja yhtiö on siten 100-prosenttisesti omistettu tytäryhtiö.

Hallituksen päätöksellä 10.2.2022 H 26 koulutuskuntayhtymä esitti yhtiökokoukselle hallituksen puheenjohtajan ja jäsenet kuluneelle kaudelle 2022-2023. Hallituksen puheenjohtajana on kuluvalle kaudella toiminut Pentti Mäkinen sekä jäsenenä Merja Lahtinen, Emilia Lakka ja Pirjo Kauhanen. Kuntayhtymän johtaja on osallistunut hallituksen kokouksiin omistajan konsernijohtajan edustajana perusteena hallintosäännön 24 §, jonka mukaan kuntayhtymän johtajan tehtävänä on toimia konsernin johtajana ja aktiivisella omistajaohjauksella myötävaikuttaa ohjattavakseen määrättyjen yhtiöiden hallintoon ja toimintaan. Lisäksi hallituksen päätöksen mukaisesti nimettiin talous- ja hallintojohtaja Gradia-koulutuspalvelut Oy:n hallitukseen controlleriksi toteuttamaan kuntayhtymän hallintosäännön 24 §:n mukaista seurantatehtävää liittyen mm. yhtiön tavoitteiden toteutumiseen ja taloudellisen aseman kehitykseen. Controller valmistelee yhtiön omistajaohjaukseen liittyviä asioita kuntayhtymän johtajalle ja hallitukselle sekä valvoo ja avustaa annettujen toimintaohjeiden toimeenpanoa yhtiön hallituksessa.

Koulutuskuntayhtymän hallintosäännön 24 §:n mukaisesti kuntayhtymän hallituksen tehtävänä konserniohjauksessa ja sopimusten hallinnassa on mm.

seurata ja arvioida yhtiöiden tavoitteiden toteutumista ja taloudellisen aseman kehitystä, antaa kuntayhtymän ennakkokanta konserniohjeen edellyttämässä asioissa, vastata tytäryhteisöjen hallitusten jäsenten nimitysprosessista, nimetä kuntayhtymän ehdokkaat tytäryhteisöjen hallitukseen sekä nimetä yhtiökokousedustajat ja antaa heille omistajaohjauksen edellyttämät toimintaohjeet.

Koulutus kuntayhtymän omistajaohjauksen periaatteiden ja konserniohjeen (28.5.2021 V 15) mukaan mm. hallituksen ja yhtiökokouksen työskentelyssä noudatetaan osakeyhtiölain ja yhtiöjärjestyksen säännöksiä ja määräyksiä. Hallintosäännön 24 §:n mukaan kuntayhtymän hallitus nimeää edustajat tytäryhtiöiden yhtiökokouksiin tai muihin päättäviin elimiin sekä nimeää ehdokkaat tytäryhteisöjen hallitukseen.

Hallituksen tehtävänä on edistää yhtiön ja osakkeenomistajien sekä kuntayhtymäkonsernin kokonaisuutta. Hallituksen jäsenten lukumäärän ja hallituksen kokoonpanon on mahdollistettava hallituksen tehtävien tehokas hoitaminen. Kokoonpanossa tulee ottaa huomioon yhtiön toiminnan tarpeet ja yhtiön kehitysvaihe.

Hallituksen jäseneksi tai varajäseneksi valittavalta on ennen valintaa saatava kirjallinen suostumus tehtävään. Hallituksen jäsenten tulee ilmoittaa tytäryhteisölle tarvittavien henkilötietojen lisäksi mahdolliset sidonnaisuudet yhteisöön tai muihin yhteisöihin, mikäli sidonnaisuudella voi olla merkitystä tehtävien hoitamisen kannalta. Hallituksen jäsenten palkkioista päätetään yhtiökokouksessa kuntayhtymän kokouspalkkiolinjausten mukaisesti.

Kuntayhtymän hallitus antaa yhtiökokousedustajalle ohjeen hallituksen jäsenille maksettavista palkkioista. Tytäryhteisöllä on oltava riittävä vastuuvakuutus hallituksen jäsenille ja toimitusjohtajalle, jos se on riskeiltä suojautumisen kannalta perusteltua. Yhteisön hallituksen jäsen ei voi toimia yhtiökokousedustajana kokouksessa, jossa päätetään vastuuvapauden myöntämisestä hallituksen jäsenelle. Allekirjoitetusta yhtiökokouspöytäkirjasta tulee toimittaa jäljennös kuntayhtymän arkistoon.

Hallintosäännön 140 §:n mukaan toimitusjohtaja voi erityisestä syystä päättää, että asia käsitellään puheenjohtajan selostuksen pohjalta ilman viranhaltijan esittelyä.

Puheenjohtaja

Hallitus nimeää kuntayhtymän johtaja Anssi Tuomisen koulutus kuntayhtymän yhtiökokousedustajaksi Gradia-koulutuspalvelut Oy:n vuoden 2023 yhtiökokoukseen.

Hallitus antaa yhtiökokousedustajalle seuraavan omistajaohjauksen

mukaisen toimintaohjeen noudatettavaksi, ellei yhtiökokouksessa ilmene sellaista mikä koulutus kuntayhtymän omistajaedun ja yhtiön toiminnan tai toiminnan laillisuuden kannalta kyseenalaistaa ohjeen:

Tilinpäätös voidaan vahvistaa ja myöntää vastuuvapaus hallituksen jäsenille ja toimitusjohtajalle. Tilikauden tulos voidaan käsitellä siten, kuin tilinpäätöksessä on esitetty hallituksen ehdotus jakokelpoisen vapaan oman pääoman käytöstä.

Tilintarkastusyhteisön valinnassa toimitaan koulutus kuntayhtymän linjausten mukaisesti. Hallituksen puheenjohtajan ja jäsenten sekä tilintarkastajan palkkiot ja korvausperusteet päätetään koulutus kuntayhtymän linjausten mukaisesti.

Hallitus päättää esittää yhtiökokoukselle Gradia-koulutuspalvelut Oy:n hallitukseen 16.3.2023 alkavasta varsinaisesta yhtiökokouksesta vuoden 2024 varsinaiseen yhtiökokoukseen ulottuvalle kaudelle neljä jäsentä (mukaan lukien hallituksen puheenjohtaja). Kuntayhtymän hallitus päättää kokouksessa käytävän keskustelun perusteella yhtiön esitettävistä hallituksen jäsenistä ja evästä tahtonsa kokoonpanosta sekä valtuuttaa konsernijohtajana toimivan kuntayhtymän johtajan varmistamaan jäsenet ja heidän suostumuksensa ja ohjeistamaan asiassa yhtiökokousedustajan ennen yhtiökokousta.

KÄSITTELY

Merja Lahtinen, Emilia Lakka, Pirjo Kauhanen ja Pentti Mäkinen poistuivat esteellisenä (yhteisöjäävi, Gradia-koulutuspalvelut Oy:n hallituksen jäseniä kaudella 2022-23) kokouksesta asian käsittelyn ja päätöksenteon ajaksi klo 14.10-14.20.

Päätös

Hallitus hyväksyi kuntayhtymän johtajan esityksen ja päätti esittää yhtiökokoukselle Gradia-koulutuspalvelut Oy:n hallitukseen 16.3.2023 alkavasta varsinaisesta yhtiökokouksesta vuoden 2024 varsinaiseen yhtiökokoukseen ulottuvalle kaudelle Merja Lahtista, Emilia Lakkaa, Pirjo Kauhasta sekä Pentti Mäkistä ja esittää Mäkistä hallituksen puheenjohtajaksi.

26 Tiedoksiantoja

Hallitus 26 , 24.2.2023

Lisätietoja: Anssi Tuominen, puh. 040 341 5100, etunimi.sukunimi@gradia.fi

- Johtajan katsaus
- PowerBI-raportti

Kuntayhtymän johtaja

Hallitus päättää merkitä tiedoksiannot tiedoksi.

Päätös

Rehtori Pirjo Kauhanen piti katsauksen sosiaali- ja terveysalan koulutusvientitilanteeseen erityisesti Kenian osalta.

27 Kokouksen päättäminen

Hallitus 27 , 24.2.2023

Päätös Puheenjohtaja päätti kokouksen klo 14.41.

OIKAISUVAATIMUS JA VALITUSOSOITUS

MUUTOKSENHAKUKIELLOT

Seuraavista päätöksistä ei saa tehdä kuntalain 136 §:n mukaan oikaisuvaatimusta eikä kunnallisvalitusta, koska päätös koskee vain valmistelua tai täytäntöönpanoa.

H 15, 16, 17, 18, 19, 21, 25, 26, 27

Koska päätöksestä voidaan tehdä kuntalain 134 §:n 1 mom. mukaan kirjallinen oikaisuvaatimus, seuraaviin päätöksiin ei saa hakea muutosta valittamalla.

H 20, 24

Muun lainsäädännön mukaan seuraaviin päätöksiin ei saa hakea muutosta valittamalla.
Pykälät ja valituskieltojen perusteet:

Työsopimus on yksityisoikeudellinen sopimus, jonka irtisanomista koskevat riidat käsitellään yleisissä tuomioistuimissa. Oikaisuvaatimuksen perusteella annettavaan päätökseen ei voi tehdä kunnallisvalitusta sillä perusteella, että työsopimuksen päättämiseksi ei olisi ollut lainmukaista perustetta. KVTES:n määräysten soveltamista koskevat riidat käsitellään työtuomioistuimissa, joten päätöksestä ei voi tehdä kunnallisvalitusta myöskään sillä perusteella, että se olisi KVTES:n määräyksen vastainen.

H 22, 23

OIKAISUVAATIMUSOHJEET

Seuraaviin päätöksiin tyytymätön voi tehdä kirjallisen oikaisuvaatimuksen

Pykälät

H 20, 24

Viranomaisen, jolle oikaisuvaatimus tehdään, osoite ja postiosoite

Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradian hallitus
PL 472, 40101 Jyväskylä
käyntiosoite: Viitaniementie 1 A2

Oikaisuvaatimus on tehtävä kirjallisesti 14 päivän kuluessa päätöksen tiedoksisaannista.

Oikaisuvaatimuksesta on käytävä ilmi vaatimus perusteluineen ja sen on tekijän

allekirjoitettava.

VALITUSOSOITUS

Seuraaviin päätöksiin voidaan hakea muutosta kirjallisella valituksella. Oikaisuvaatimuksen johdosta annettuun päätökseen saa hakea muutosta kunnallisvalituksin vain se, joka on tehnyt oikaisuvaatimuksen. Mikäli päätös on oikaisuvaatimuksen johdosta muuttunut, saa päätökseen hakea muutosta kunnallisvalituksin myös asianosainen sekä kuntayhtymän jäsenkunnan jäsen.

Valitusviranomainen, osoite ja postiosoite

Hämeenlinnan hallinto-oikeus
Raatihuoneenkatu 1
PL 640, 13111 Hämeenlinna
Puhelinvaihe: 029 564 2200
sähköposti: hameenlinna.hao@oikeus.fi

Kunnallisvalitus,

pykälät - Valitusaika -- päivää

Hallintovalitus,

pykälät - Valitusaika -- päivää

Muu valitusviranomainen, osoite ja postiosoite

Markkinaoikeus
Sörnäistenkatu 1,
00580 Helsinki
Puhelinvaihe: 02095643300
Sähköposti: markkinaoikeus@oikeus.fi

Pykälät Valitusaika -- päivää

Valitusaika alkaa päätöksen tiedoksisaannista.

Valituskirja

Valituskirjassa on ilmoitettava

- valittajan nimi, ammatti, asuinkunta ja postiosoite
- päätös, johon haetaan muutosta

-
- miltä osin päätöksestä valitetaan ja muutos, joka siihen vaaditaan tehtäväksi
 - muutosvaatimuksen perusteet

Valituskirja on valittajan tai valituskirjan muun laatijan omakätisesti allekirjoitettava. Jos ainoastaan laatija on allekirjoittanut valituskirjan, siinä on mainittava myös laatijan ammatti, asuinkunta ja postiosoite.

Valituskirjaan on liitettävä päätös, josta valitetaan, alkuperäisenä tai viran puolesta oikeaksi todistettuna jäljennöksenä sekä todistus siitä päivästä, josta valitusaika on luettava.

Valitusasiakirjat on toimitettava valitusviranomaiselle ennen valitusajan päättymistä. Omalla vastuulla valitusasiakirjat voi lähettää postitse tai lähetin välityksellä. Postiin valitusasiakirjat on jätettävä niin ajoissa, että ne ehtivät perille ennen valitusajan päättymistä.

Valitusasiakirjat voi toimittaa myös: nimi, osoite ja postiosoite

Pykälät -

Valitusasiakirjat on toimitettava 1): nimi, osoite ja postiosoite

Pykälät -

Yksityiskohtainen oikaisuvaatimusohje / valitusohje liitetään pöytäkirjaotteeseen.