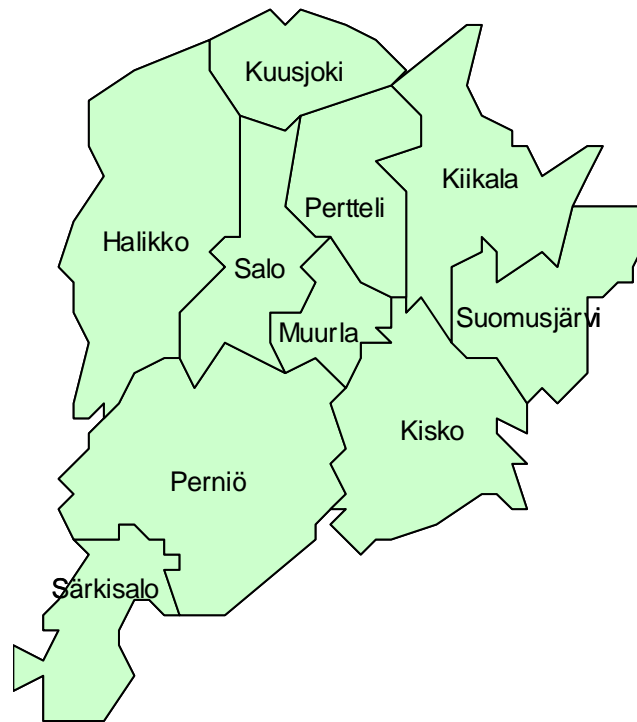


Salon seudun kymmenen (10) kunnan kuntajakoselvitys

HALLINNON JA PALVELUJEN JÄRJESTÄMISSOPIMUS



Kuntajakoselvittäjä
Arto Koski
3.5.2007

Hallinnon ja palvelujen järjestämissopimus

1. Sopimuksen perusteet	3
1.1. Sopimuksen tarkoitus	3
1.2. Sopimuksen voimaantulo ja sitovuus	3
2. Uuden kunnan kehittämisen tavoitteet	3
2.1. Taitavan strategisen yhdistymisen tavoitteet	4
2.2. Hallinto-organisaation kehittämistavoitteet	5
2.3. Palvelujen kehittämistavoitteet	5
2.4. Henkilöstöhallinnon kehittämistavoitteet	5
2.5. Talouden kehittämistavoitteet	6
2.6. Kunnan asema ja yhteistyötavoitteet	6
3. Yhdistymisen toteuttamistapa	6
3.1. Kunnan perustaminen ja yhdistymisen ajankohta	6
3.2. Kunnan nimi ja vaakuna	7
3.3. Järjestelytoimikunta	7
4. Uuden kunnan organisaatio ja toiminta	8
4.1. Luottamushenkilöorganisaatio	8
4.2. Hallinto, henkilökunta ja toimitilat	9
4.2.1. Hallinnon organisoinnin periaatteet	9
4.2.2. Organisaation rakenne	10
4.2.3. Henkilökunta	10
4.2.4. Toimitilat	12
5. Uuden kunnan talous ja yhdistymisavustusten käyttö	12
5.1. Talouden hoito	12
5.2. Valtion yhdistymisavustusten käyttö	13
5.2.1. Hyvin toimivien palveluiden kunta	13
5.2.2. Motivoituneen ja osaavan henkilökunnan kunta	14
5.2.3. Tehokkaasti toimivan hallinnon kunta	14
5.2.4. Vakaan kunnallistalouden kunta	14
5.2.5. Laajan demokratian kunta	15
5.2.6. Vahvan työpaikkaomavaraisuuden kunta	15
5.2.7. Hyvän asumisviihtyvyyden kunta	15
5.2.8. Kehittyvän kansainvälisyyden kunta	16
5.2.9. Teknologian hyväksikäytön edelläkävijäkunta	16
6. Yhdistymisestä aiheutuvat muut järjestelyt	16
6.1. Yhteistoimintasopimukset	16
6.2. Kuntayhtymät	16
6.3. Omaisuus ja velat	17
6.4. Yhteisöjen ja säätiöiden kotipaikka	17
Liite 1. Suunnitelma kuntien palvelurakenteiden yhteensovittamisesta taloudellisuuden ja tehokkuuden parantamiseksi	17

1. Sopimuksen perusteet

1.1. Sopimuksen tarkoitus

Tämä sopimus on kuntajakolain (1196/1997) 9 §:n tarkoittama hallinnon ja palvelujen järjestämissopimus. Tämän sopimuksen liitteenä on suunnitelma siitä, miten kuntien palvelurakenteita sovitetaan yhteen taloudellisuuden ja tehokkuuden parantamiseksi.

Kuntajakoa muutetaan siten, että Halikon, Kiikalan, Kiskon, Kuusjoen, Muurlan, Perniön, Perttelin, Salon, Suomensjärven ja Särkisalon kuntien toiminta lakkaa ja kunnat yhdistyvät yhdeksi uudeksi kunnaksi.

Kun tässä sopimuksessa tarkoitetaan puheena olevaa Salon seudun kymmenen kunnan kuntajoukkoa, niitä ei aina luetella erikseen, vaan niistä käytetään yhteisnimitystä kymmenen kuntaa.

1.2. Sopimuksen voimaantulo ja sitovuus

Tämä sopimus sitoo jokaista kymmentä kuntaa kuntajaon muutospäätöksestä lähtien sen voimaantuloon saakka 1.1.2009 ja sen jälkeen uutta perustettavaa kuntaa kuntajaon muutoksen voimaantulosta lähtien kolmen (3) vuoden ajan. Kuntajakolain 13 §:n mukaisesti henkilöstöä koskeva palvelussuhdeturva kestää viisi vuotta eli se ulottuu vuoden 2009 alusta vuoden 2013 loppuun saakka.

Muut kuin kuntajakolain 9 §:ssä tarkoitetut sopimusehdot kirjoitetaan tähän sopimukseen kursivilla. Kyseiset asiakohdat sitovat kymmentä kuntaa siihen saakka kunnes kuntien toiminta lakkaa 31.12.2008. Vuoden 2009 alusta nämä kursivilla kirjoitetut asiakohdat velvoittavat poliittisesti ja moraalisesti, mutta eivät juridisesti.

Tämä sopimus tulee voimaan, kun se on hyväksytty kuntien valtuustoissa ja valtioneuvosto on tehnyt päätöksen siinä tarkoitetusta kuntajaon muutoksesta.

2. Uuden kunnan kehittämisen tavoitteet

Uuden kunnan visio on seuraava: Salo on 2010-luvulla kymmenen kunnan taitavasti yhdistynyt, kehittyvä viherkaupunki, jossa luova teknologia, rikas kulttuuri ja vireä maaseutu kohtaavat ja jossa eri-ikäisten ihmisten on hyvä elää, opiskella, tehdä työtä ja harrastaa.

2.1. Taitavan strategisen yhdistymisen tavoitteet

Kymmenen kunnan yhdistyminen perustuu strategisen yhdistymisen viidelle periaatteelle:

1. Yhdistyminen toteutetaan tässä vaiheessa, kun kaikki kunnat ovat toimintakykyisiä eikä minkään kunnan talous ole ennättänyt heikentyä niin paljon, että se vaikeuttaisi uuden kunnan käynnistämistä.
2. Yhdistyminen toteutetaan vuoden 2009 alusta, jolloin uusi kunta saa suurimmat mahdolliset valtion yhdistymisavustukset ja valtionosuuksien vähenemisen kompensaatiot.
3. Yhdistymisen strategisena tavoitteena on yhdistää voimavarat ja muodostaa vuoden 2009 alusta vahva elinvoimainen kunta, joka kykenee vastaamaan toimintaympäristön muutospaineesiin. Näistä muutospainesta väestön ikääntyminen, palvelutarpeiden kasvaminen, kuntien henkilöstöpulan vaikeutuminen, kuntien talouden heikkeneminen ja valtion kunta- ja palvelurakennemuutokset ovat keskeisiä.
4. Kuntien yhdistymisen yhtenä strategisena tavoitteena on luoda uudesta kunnasta niin vahva ja joustava toimija, että se pystyy vastaanottamaan väestöllisiä muutoksia taloudellisesti hallitummin kuin mitä kunnat erillään toimien.
5. Yhdellä kertaa tapahtuvalla strategisella kymmenen kunnan yhdistymisellä varmistetaan se, että uusi, noin 55 000 asukkaan kunta on tulevaisuudessa niin elinvoimainen ja kilpailukykyinen, että uusia kuntajaon muutoksia ei tarvita seuraavina vuosikymmeninä.
6. Jos uuden kunnan naapurikunnissa syntyy halukkuutta yhdistymiseen, niin uusi kunta ei lähde uusiin yhdistymishankkeisiin, vaan keskittyy oman taitavan yhdistymisensä loppuun saattamiseen. Jos lainsäädäntö muuttuu ja esimerkiksi valtiovalta pakottaa jonkin kunnan liittymään tähän uuteen kuntaan, niin sellainen yhdistyminen toteutetaan yksinkertaisena mekaanisena rutiiniliitoksena. Näin vältetään siltä, että uuden kunnan henkilöstö joutuisi lyhyen ajan sisällä kokemaan toisen muutosprosessin.

Kymmenen kunnan strategisen yhdistymisen taitava toteuttaminen perustuu erityisesti seuraaviin viiteen (5) keskeiseen tavoitteeseen:

1. Hyvään henkilöstöhallintoon kiinnitetään erityistä huomiota, koska henkilöstö on uuden kunnan tärkein voimavara. Tehokas sisäinen ja ulkoinen viestintä on uuden kunnan tärkeä painopistealue.
2. Yhdistymisen toteutuksessa otetaan huomioon kuntien alueelliset erityispiirteet ja niiden luontaiset vahvuustekijät.
3. Yhdistymistä ei nähdä automaattisena hyötyjen ja haittojen tuojana. Sen edut

työstetään taitavan toteutuksen avulla ja haitat poistetaan mahdollisimman tehokkaasti.

4. Vastuullinen ja hyvä taloudenhoito on taitavan yhdistymisen tärkeä perusvaatimus.

5. Uuden kunnan rakentamisvaiheessa korostuu vahvan luottamushenkilöhallinnon keskeinen merkitys.

2.2. Hallinto-organisaation kehittämistavoitteet

Uuden kunnan hallinto-organisaation kehittämistavoitteena on:

1. Yhdistää kymmenen kunnan ja neljän kuntayhtymän hallinto rakenteeltaan matalaksi, tehokkaasti toimivaksi organisaatioksi.

2. Varata hallinto-organisaatioon hyvät muutosjohtamisen henkilöresurssit vuosille 2009-2011.

3. Vahvistaa luottamushenkilöhallintoa uuden kunnan aloitusvaiheessa, vuosina 2009-2012.

2.3. Palvelujen kehittämistavoitteet

Uuden kunnan palvelujen kehittämistavoitteena on:

1. Järjestää lähipalvelut kuntalaisten lähellä taajamissa ja kylissä vahvistamalla sillä tavoin näiden alueiden elinvoimaisuutta ja asumisviihtyvyyttä. Lähipalveluissa korostuvat erityisesti lasten päivähoito, perusopetus (1-6 lk.), lähikirjastot, lähiliikuntapaikat, terveystalvelut, palveluliikenne, kotipalvelut, vanhusten kotihoito ja vanhusten palveluasuminen.

2. Järjestää keskitettävät hallintopalvelut ja suurta väestöpohjaa vaativat palvelut monipuolisesti ja laadukkaasti.

3. Vahvistaa ennaltaehkäiseviä palveluita, jotta kunnan asukkaiden hyvinvointi ja elämisen laatu sekä palveluiden kustannukset olisivat hyvässä suhteessa keskenään.

2.4. Henkilöstöhallinnon kehittämistavoitteet

Uuden kunnan henkilöstöhallinnon kehittämistavoitteena on:

1. Toteuttaa henkilöstön näkökulmasta taitava hallittu yhdistyminen.

2. Turvata henkilöstölle tasa-arvoiset palkka- ja muut edut.

3. Vahvistaa kunnan asemaa työvoiman rekrytoinnissa.

2.5. Talouden kehittämistavoitteet

Uuden kunnan talouden kehittämistavoitteena on:

1. Toteuttaa taloudellisesti hyvin suunniteltu yhdistyminen.
2. Hoitaa taitavasti uuden kunnan taloutta ja varmistaa talouden tasapainon säilyminen.
3. Vahvistaa uuden kunnan veropohjaa edistämällä työpaikkojen suotuisaa kehittymistä.

2.6. Kunnan asema ja yhteistyötavoitteet

Uuden kunnan asemaan ja yhteistyöhön liittyvät tavoitteet ovat:

1. Hyödyntää uuden kunnan asemaa houkuttelevana, monipuolisia asumisvaihtoehtoja tarjoavana viherkaupunkina.
2. Tehostaa uuden kunnan asemaa työpaikkojen, palvelujen ja asumisen hallitun kasvun alueena.
3. Vahvistaa uuden kunnan asemaa Etelä-Suomen keskusverkossa ja edunvalvonnassa valtiovallan ja Euroopan unionin suuntaan.

3. Yhdistymisen toteuttamistapa

3.1. Kunnan perustaminen ja yhdistymisen ajankohta

Halikon, Kiikalan, Kiskon, Kuusjoen, Muurlan, Perniön, Perttelin, Salon, Suomusjärven ja Särkisalon yhdistyminen toteutetaan siten, että kaikki kunnat lakkaavat 31.12.2008 ja perustetaan uusi kunta, joka aloittaa toimintansa 1.1.2009.

Sisäasiainministeriölle esitetään, että kuntajaon muutoksesta päätettäessä uusi kunta tulee määrätä kuntajakolain 45 §:ssä tarkoitettulla tavalla kuulumaan samaan tuomiopiiriin ja hallintoalueisiin kuin mihin Salon kaupunki kuuluu vuonna 2007. EU:n aluerajat eivät ole riippuvaisia kuntajaon muutoksista, joten ne pysyvät ennallaan.

Uusi kunta saa lakkaavien kuntien omaisuudet ja vastaa kuntien veloista ja velvoitteista kuntajakolain 19 §:n mukaisesti.

3.2. Kunnan nimi ja vaakuna

Uuden kunnan nimeksi tulee Salo. Se ottaa käyttöön kaupunki-nimityksen. Uuden kunnan vaakunaksi tulee nykyisen Halikon kunnan vaakuna.

3.3. Järjestelytoimikunta

Uutta kuntaa varten lääninhallitus asettaa kuntajakolain 29 §:n mukaisesti järjestelytoimikunnan kuukauden kuluessa siitä, kun valtioneuvosto on määrännyt kuntajaon muutoksesta. Järjestelytoimikunnan tehtävänä on huolehtia uuden kunnan hallinnon järjestämisestä koskevista valmistelutehtävistä siihen saakka, kunnes uuden kunnan kunnanhallitus on valittu ja se aloittaa toimintansa.

Kunnat tekevät elokuun loppuun mennessä 2007 ehdotuksen lääninhallitukselle 27 jäsenen järjestelytoimikunnasta. Kuntajakolain 29 §:n mukaisesti ehdotuksen lääninhallitukselle tekee jokaisen kunnan kunnanhallitus. Järjestelytoimikunnan paikat suhteutetaan kuntien koon mukaan siten, että Salolla on kuusi (6) paikkaa, Halikolla neljä (4), Perniöllä kolme (3) ja Kiikalalla, Kiskolla, Kuusjoella, Muurlalla, Perttelillä, Suomenselällä sekä Särkisalolla kullakin kaksi (2) paikkaa. Järjestelytoimikunnan puheenjohtaja on Salosta ja varapuheenjohtaja Halikosta. Järjestelytoimikunnan jäsenten ja varajäsenten valinnassa kukin kunta noudattaa tasa-arvolain kiintiösäännöstä. Järjestelytoimikunnassa on kahdella (2) nimetyllä henkilöstön edustajalla läsnäolo- ja puheoikeus. Henkilöstöryhmä nimeää nämä henkilöstön edustajat ja heidän varaedustajansa.

Jotta järjestelytoimikunta edustaisi mahdollisimman hyvin seudun poliittisia voimasuhteita, kunnan kunnanhallituksen tulee ottaa se huomioon nimetessään omat edustajansa järjestelytoimikuntaan. Jos kunnalla on järjestelytoimikunnassa kaksi paikkaa, niin silloin kunnan edustajien tulee olla kahdesta eri puolueesta.

Järjestelytoimikunnassa käsiteltävien asioiden valmistelusta ja toimeenpanosta vastaa muutosjohtajatiimi, joka koostuu kunnanjohtajista ja neljästä henkilöstöjohtajasta, jotka ovat Salon henkilöstöpäällikkö, Halikon ja Perniön hallintojohtajat sekä terveyskeskuskuntayhtymän talouspäällikkö. Muutosjohtajatiimin puheenjohtajana toimii nykyisen Salon kaupungin kaupunginjohtaja Matti Rasila. Järjestelytoimikunta sitoutuu kutsumaan koolle valtuustojen yhteiskokouksen vähintään kolme kertaa 1.11.2007-1.10.2008 välisenä aikana. Näissä kokouksissa tiedotetaan ja keskustellaan uuden kunnan valmisteluun liittyvistä tärkeistä asioista.

Siihen saakka, kunnes järjestelytoimikunta pääsee aloittamaan toimintansa, uuden kunnan valmistelusta vastaa valmisteluryhmä, joka koostuu kymmenen kunnan kunnanhallituksen puheenjohtajasta ja kunnanvaltuuston

puheenjohtajasta sekä kahdesta henkilöstön edustajasta. Valmisteluryhmässä käsiteltävien asioiden valmistelusta ja toimeenpanosta vastaa edellä mainittu muutosjohtajatiimi.

Henkilöstöryhmä ja henkilöstötyöryhmä jatkavat mukana uuden kunnan henkilöstöasioiden suunnittelussa. Niiden kokousasioiden valmistelusta ja toimeenpanosta vastaa edellä mainittu neljän henkilöstöjohtajan muodostama ryhmä.

4. Uuden kunnan organisaatio ja toiminta

4.1. Luottamushenkilöorganisaatio

Sisäasiainministeriölle ehdotetaan kuntajakolain 24 §:n perusteella, että uudessa kunnassa toimii ensimmäisenä vaalikautena, vuosina 2009-2012 valtuusto, jossa on 75 jäsentä. Toisena vaalikautena siirrytään kuntalain (365/1995) 10 §:n mukaiseen kunnan asukasluvun osoittamaan valtuutettujen lukumäärään, eli kun kunnan asukasluku on 30 001 – 60 000, on valtuutettujen lukumäärä 51.

Ensimmäisellä vaalikaudella käytetään tavanomaista suurempaa lautakuntamäärää ja luottamushenkilöorganisaatiota. Näin varmistetaan laajan paikallisen asiantuntemuksen saaminen uuden kunnan rakentamistyöhön ja samalla kyetään tehostamaan viestintää uuden kunnan luottamushenkilöiden ja asukkaiden välillä.

Vuoden 2012 toukokuun loppuun mennessä kaupunginhallitus tekee valtuustolle esityksen toisen valtuustokauden kaupunginhallituksen jäsenmäärästä sekä lautakunnista, neuvostoista ja toimikunnista sekä niiden jäsenmääristä.

Uudessa kunnassa toimii vuosina 2009-2012 seuraavat toimielimet:

	jäsenmäärä
1. Kaupunginvaltuusto	75
2. Kaupunginhallitus	13
3. Tarkastuslautakunta	9
4. Keskusvaalilautakunta	5
5. Sosiaali- ja terveyslautakunta	13
6. Opetuslautakunta	13
7. Kulttuuri- ja kirjastolautakunta	13
8. Liikunta- ja nuorisolautakunta	13
9. Elinkeinlautakunta	13
10. Tekninen lautakunta	13
11. Rakennus- ja ympäristölautakunta	13
12. Maaseutulautakunta	13
13. Nuorisovaltuusto	25

14. Vanhusneuvosto	25
15. Vammaisneuvosto	25
16. Alue-toimikunnat (5)	
- Somerontien alue-toimikunta	9
- Helsingintien alue-toimikunta	9
- Kiskontien alue-toimikunta	9
- Perniöntien alue-toimikunta	9
- Turuntien alue-toimikunta	9

Alue-toimikunnat toimivat uuden kunnan kaupunginhallituksen alaisuudessa vuosina 2009-2012. Kaupunginhallitus valitsee alue-toimikuntien jäsenet kuntien kunnanhallitusten esittämistä ehdokkaista. Jokaiseen alue-toimikuntaan tulee edustaja kaupunginhallituksesta. Alue-toimikuntien toiminnan maantieteelliset rajat määritellään yksityiskohtaisesti järjestelytoimikunnassa. Alue-toimikunnan jäsenet valitaan asuinpaikan mukaan siten, että alle 10 km:n säteeltä Salon keskustasta valitaan kaksi jäsentä, 10-20 km:n säteeltä kolme jäsentä ja yli 20 km:n säteeltä neljä jäsentä. Poikkeuksen tästä tekevät Perniöntien ja Turuntien alue-toimikunnat. Perniöntien alue-toimikuntaan valitaan kaksi jäsentä alle 10 km:n säteeltä, kaksi 10-20 km:n säteeltä, kaksi 20-30 km:n säteeltä ja kolme yli 30 km:n säteeltä Salon keskustasta. Turuntien alue-toimikunnan jäsenet valitaan siten, että alle 10 km:n säteeltä Salon keskustasta valitaan neljä jäsentä ja yli 10 km:n säteeltä viisi jäsentä.

Alue-toimikuntien tehtävänä on valmistella omaa aluetta koskevia esityksiä ja aloitteita, joilla edistetään viherkaupungin rakentumista. Viherkaupunkistrategian keskeisenä tavoitteena on vahvistaa koko kaupungin alueen vetovoimaisuutta. Alue-toimikunnat toimivat asukkaiden, yhdistysten ja muiden paikallisten toimijoiden yhdyslinkkinä kaupungin hallintoon. Järjestelytoimikunnan apuna vuonna 2008 ja alue-toimikuntien apuna vuosina 2009-2010 työskentelee valtakunnallinen tutkija- ja kehittäjäryhmä. Sen tehtävänä on muun muassa toimia alue-toimikuntien apuna ja kehittää yhdessä niiden kanssa hyviä toimintakäytäntöjä.

4.2. Hallinto, henkilökunta ja toimitilat

4.2.1. Hallinnon organisoinnin periaatteet

Uusi kunta rakentuu kymmenestä kunnasta ja neljästä kuntayhtymästä. Nämä purettavat kuntayhtymät ovat Salon seudun kansanterveystyön kuntayhtymä, Salon Seudun Kehittämiskeskus, Hintan vanhainkoti Suomusjärven, Kiikalan ja Kiskon yhteisenä kuntayhtymänä ja Kajalakoti Perttelin, Kuusjoen ja Muurlan yhteisenä kuntayhtymänä.

Uuden kunnan organisaatio pidetään rakenteeltaan matalana. Kaupunginjohtajasta seuraavan tason muodostavat toimialajohtajat.

4.2.2. Organisaation rakenne

Uuden kunnan organisaation rakenne suunnitellaan 12.6.2007 – 30.11.2007 välisenä aikana. Työn etenemisestä vastaa ensimmäisessä vaiheessa valmisteluryhmä ja tämän jälkeen järjestelytoimikunta heti kun se pääsee aloittamaan toimintansa valtioneuvoston tekemän kuntajaon muutospäätöksen jälkeen syksyllä 2007. Järjestelytoimikunta hyväksyy uuden kunnan organisaation rakenteen.

4.2.3. Henkilökunta

Kuntajaon muutos katsotaan henkilökunnan kannalta kuntajakolain 13 §:n mukaiseksi liikkeenluovutukseksi. Kaikilla kymmenen kunnan ja neljän kuntayhtymän vakinaisilla viranhaltijoilla sekä työntekijöillä, joilla on toistaiseksi voimassa oleva työsopimus, on kuntajakolain 13 § 3 momentin mukainen viiden vuoden irtisanomissuoja taloudellisista tai tuotannollisista syistä. Tämä irtisanomissuoja kestää vuoden 2013 loppuun saakka.

Viiden vuoden irtisanomissuojaa täsmennetään henkilöstön asemaa turvaavalla henkilöstösopimuksella, jonka mukaan työnantaja ei kuntajaon muutoksen vuoksi lomauta eikä osa-aikaista henkilöstöään viiden vuoden aikana. Niin ikään viiden vuoden irtisanomissuoja turvataan myös sellaisessa tapauksessa, jos kunnan työntekijöitä siirretään uuden kunnan liikelaitoksen tai kunnan enemmistöomisteisen yhtiön, esimerkiksi elinkeinoyhtiön palvelukseen.

Henkilöstön palkat harmonisoidaan ylöspäin siten, että työn vaativuudeltaan samaa tehtävää tekevät työntekijät saavat samansuuruisia palkkaa. Tämä harmonisointi tehdään kolmen vuoden aikana. Ensimmäisenä vuonna palkkojen eroja kavennetaan 40 %. Työn vaativuuden arviointi tehdään 31.5.2009 mennessä. Harmonisoitava palkanosa maksetaan työntekijälle takautuvasti 1.1.2009 lähtien. Toisena vuonna harmonisoitava osuus on 30 % 1.1.2010 alkaen ja kolmantena vuonna jäljellä oleva 30 % 1.1.2011 alkaen. Palkkojen yhtenäistämiseen varataan yhdistymisavustuksesta 2 500 000 €.

Uudessa kunnassa turvataan henkilökohtaisen palkanlisäjärjestelmän eteneminen ja jatketaan työhyvinvointia edistävän toiminnan kehittämistä. Henkilökohtaista palkanlisäjärjestelmää varten varataan yhdistymisavustuksista 300 000 € ja työhyvinvointia edistävään toimintaan 100 000 €.

Henkilöstöstrategian laatimistyöhön varataan yhdistymisavustuksista 100 000 €, henkilöstön koulutukseen 300 000 € ja esimiesten johtamisvalmennukseen ja johtamistukeen 200 000 €.

Henkilöstön sijoittamisessa uuden kunnan palvelukseen on lähtökohtana se, että työntekijä jatkaa entisessä tehtävässään, mikäli hänen omista toiveista tai työn sisällöstä ei aiheudu muutostarvetta. Uuden kunnan henkilöstön suunnittelutyö on monivaiheinen prosessi ja sen eri vaiheissa kuunnellaan työntekijöiden mielipiteitä. Jokaiselta uuden kunnan työntekijältä kerätään kirjalliset mielipiteet omista toivomuksista 31.10. 2007 mennessä.

Uuden kunnan toimintakulttuurin rakentamistyöhön ja viestintään varataan yhdistymisavustuksista 200 000 €. Selvitysvaiheessa käynnistettyä henkilöstötiedotteiden toimittamista kerran kuussa jatketaan elokuusta 2007 alkaen vuoden 2010 loppuun saakka.

Henkilöstöryhmä ja henkilöstötyöryhmä jatkavat henkilöstön edustajina uuden kunnan valmistelutyössä, kun yhdistymispäätökset valtuustoissa on tehty. Henkilöstöryhmän ja henkilöstötyöryhmän asioiden valmisteluun osallistuvat Salon kaupungin henkilöstöpäällikkö, Halikon ja Perniön hallintojohtajat sekä Salon seudun kansanterveystyön kuntayhtymän talouspäällikkö.

Uuden kunnan valmisteluryhmässä ja järjestelytoimikunnassa on henkilöstöltä kaksi edustajaa, joilla on läsnäolo- ja puheoikeus. Henkilöstön edustajien ja heidän varahenkilöittensä valinnan tekee henkilöstöryhmä.

Järjestelytoimikunta hyväksyy uuden kunnan henkilöstön tehtäväkuvaukset ja sijoituspaikat 30.4.2008 mennessä. Näin jokainen työntekijä tietää ennen kesälomakautta oman tehtävänsä ja työpaikkansa sijainnin uudessa kunnassa.

Vuoden 2008 lopulla perustetaan uuden kunnan yhteistoimintaelin ja eri toimialoille omat yhteistoimintaryhmät. Asian valmistelusta vastaavat henkilöstöryhmä ja henkilöstötyöryhmä yhdessä järjestelytoimikunnan kanssa. Yhteistoimintaelimen toiminnan laajentamiseen ja vahvistamiseen vuosina 2009-2011 varataan yhdistymisavustuksista 50 000 €.

Kymmenen kunnan ja neljän kuntayhtymän määräaikainen henkilöstö siirtyy uuden kunnan palvelukseen määräajan täyttymiseen saakka. Määräaikaisen henkilöstön palvelussuhteiden jatkumisesta päätetään erikseen normaalissa järjestyksessä. Henkilöstön rekrytoinnin kehittämistyöhön (mm. sijaisuuksien hoitajarekisterin kehittämiseen) varataan yhdistymisavustuksista 50 000 €.

Yhdistyvien kuntien kunnanjohtajien siirtämisestä uuteen kuntaan on säädetty erikseen kuntajakolain 15 §:ssä. Siitä syystä tässä hallinnon ja palvelujen järjestämissopimuksessa sovitaan kunnanjohtajien asemasta. Perttelin kunnanjohtaja Ilkka Salmisella on määräaikainen tehtävä, joka päättyy vuoden 2008 lopussa. Halikon kunnanjohtaja Simo Paassilta ja Kiskon kunnanjohtaja Heimo Puustinen jäävät eläkkeelle vuoden 2008 loppuun mennessä. Salon kaupunginjohtaja Matti Rasila saavuttaa eläkeiän vuoden 2008 syksyllä, mutta hän jatkaa Salon kaupunginjohtajana vuoden loppuun saakka ja uuden kunnan kaupunginjohtajana, kunnes uusi kaupunginvaltuusto on valinnut uuden kaupunginjohtajan ja tämä ryhtyy hoitamaan tehtävänsä.

Kunnanjohtajat Mauri Hermunen, Vesa Ketola, Seppo Koskinen, Kari Lehtinen, Aarno Sola ja Pentti Vanhatalo siirtyvät uuteen kuntaan muutosjohtajiksi ja he muodostavat yhdessä keskeisen osan muutosjohtajatiimistä.

Aarno Sola ja Mauri Hermunen tulevat eläkeikään keväällä 2011 ja Pentti Vanhatalo kesällä 2012. Vesa Ketola saavuttaa eläkeiän kesällä 2013, Seppo Koskinen syksyllä 2013 ja Kari Lehtinen vuonna 2015. Kari Lehtinen on ilmoittanut sitovasti, että hänen työnsä uuden kunnan palveluksessa tulee

päättymään vuoden 2011 loppuun mennessä. Pentti Vanhatalo, Seppo Koskinen ja Vesa Ketola siirtyvät vuoden 2012 alusta niihin uuden kunnan kehittämistehtäviin, joista sovitaan erikseen heidän kanssaan 30.10.2011 mennessä.

4.2.4. Toimitilat

Kaupungintalon yksityiskohtainen suunnittelu käynnistetään heti, kun valtuustot ovat tehneet päätöksensä uuden kunnan perustamisesta kesäkuussa 2007. Ensin valmisteluryhmä, sitten järjestelytoimikunta ja lopuksi kaupunginhallitus vastaavat siitä, että suunnittelu- ja rakennustyöt etenevät aikataulun mukaisesti.

Uuden kunnan hallinnon toimitiloina käytetään nykyisten kuntien kunnantalojen tiloja 1.1.2009 alkaen siihen saakka, kunnes uusi kaupungintalo valmistuu vuoden 2010 lopulla tai vuoden 2011 alussa.

Nykyiseen Halikon kunnantaloon tullaan sijoittamaan uuden kaupungintalon valmistuttua uuden kunnan tekninen toimi, rakennusvalvonta, ympäristötoimi ja maatalouslomitus.

5. Uuden kunnan talous ja yhdistymisavustusten käyttö

5.1. Talouden hoito

Kymmenen kuntaa ja neljä kuntayhtymää hoitavat omaa talouttaan huolellisesti ennen yhdistymistä ja noudattavat kuntajakolain 33 §:n säädöstä lakkaavan kunnan viranomaisen toimivallasta.

Kunnat noudattavat valtuustoissa vuonna 2006 hyväksytyt talousarvion ja taloussuunnitelman investointiohjelman vuosille 2007 ja 2008. Jos jostakin välttämättömästä syystä syntyy tarve tehdä suunnitelmasta poikkeava investointi, niin asiasta tulee erikseen sopia valmisteluryhmässä tai järjestelytoimikunnassa.

Kunnat laativat talousarvionsa vuodelle 2008 siten, että jokaisen kunnan tavoitteena on saavuttaa viimeisenä toimintavuotena vuosikatteeltaan positiivinen tulos.

Uuden kunnan taloutta suunnitellaan ennen yhdistymistä siltä pohjalta, että uusi kunta kerää veroja saman verran kuin kunnat keräisivät yhteensä toimiessaan erillään. Suunnittelussa lähdetään liikkeelle siitä, että vuoden 2009 tuloveroprosentti olisi 18,00.

5.2. Valtion yhdistymisavustusten käyttö

Uusi kunta saa kuntajakolain 38, 39 ja 40 §:n mukaan yhdistymisavustusta yhteensä 17,41 miljoonaa euroa. Yhdistymisavustukset maksetaan kolmena vuotena siten, että ensimmäisenä vuonna (2009) maksetaan 40 %, toisena 30 % ja kolmantena 30 %. Näiden yhdistymisavustusten käytön ensisijaisena kohteena pidetään yhdistymisen toteuttamisesta aiheutuvien kustannusten kattamista.

Tässä hallinnon ja palvelujen järjestämissopimuksessa sovitaan yhdistymisavustuksille käyttötarkoitukset ja euromäärät. Yhdistymisavustusten taitava käyttö edellyttää huolellista suunnittelu- ja valmistelutyötä vuosina 2007 ja 2008. Osa yhdistymisavustuksilla katetuista toimenpiteistä tulee toteuttaa jo vuosina 2007 ja 2008, joten kuntien on sovittava niissä käytettävistä menettelytavoista.

Yhdistymisavustuksia kohdennetaan yhdeksään kehittämiskokonaisuuteen seuraavasti:

1. Hyvin toimivien palveluiden kunta

Tässä hallinnon ja palvelujen järjestämissopimuksessa sovitaan, että uuden kunnan perustavoitteita ovat nykyisten kuntakeskusten ja kylien lähipalveluiden turvaaminen ja siten näiden alueiden elinvoimaisuuden säilyttäminen. Tärkeitä lähipalveluita ovat lasten päivähoito, perusopetus (1-6 lk.), lähikirjastot, lähiliikuntapaikat, terveystalvelut, palveluliikenne, kotipalvelut, vanhusten kotihoito ja vanhusten palveluasuminen.

Alakoulujen osalta (luokat 1-6) vähimmäiskriteerinä uudessa kunnassa pidetään kolmiopettajaista, vähintään 36 oppilaan koulua. Jos oppilaiden lukumäärä alittaa kolme kertaa viiden vuoden aikana 36, niin kolmannen alituskerran jälkeen otetaan kantaa koulun jatkamisen tarkoituksenmukaisuuteen.

Yläkoulujen osalta (luokat 7-9) vähimmäiskriteerinä uudessa kunnassa pidetään vähintään 180 oppilaan koulua. Jos oppilaiden lukumäärä alittaa kolme kertaa viiden vuoden aikana 180, niin kolmannen alituskerran jälkeen otetaan kantaa koulun jatkamisen tarkoituksenmukaisuuteen.

Lukioiden osalta minimikriteerinä uudessa kunnassa pidetään vähintään 96 opiskelijan lukiota. Jos lukion opiskelijamäärä alittaa kolme kertaa viiden vuoden aikana 96, niin kolmannen alituskerran jälkeen otetaan kantaa koulun jatkamisen tarkoituksenmukaisuuteen.

Yhdistymisavustuksista osoitetaan palveluiden kehittämiseen 2 000 000 € seuraavasti:

1.1. Kuntastrategian palveluosan laatimiseen ja toteuttamiseen	400 000 €
1.2. Vanhuspalveluiden vahvistamiseen (sos. ja terveys)	600 000 €
1.3. Lähipalveluiden kehittämiseen	300 000 €

1.4. Ennaltaehkäisevien palveluiden kehittämiseen	500 000 €
1.5. Alueellisten monipalvelupisteiden kehittämiseen	200 000 €

Monipalvelupisteiden ensisijaisina sijoituspaikkoina ovat kirjastot. Kuntien hallinnosta vapautuvat tilat inventoidaan ja selvitetään niiden käyttötarpeet ja -mahdollisuudet.

2. Motivoituneen ja osaavan henkilökunnan kunta

Henkilöstö on uuden kunnan tärkein voimavara. Sekä toimintaympäristön muutospainheet (kuntien henkilöstöpulan lisääntyminen) että taitavan yhdistymisen toteuttaminen edellyttävät hyvää henkilöstöhallintoa.

Yhdistymisavustuksista osoitetaan henkilöstöhallintoon 3 800 000 € seuraavasti:

2.1. Henkilöstön palkkauserojen harmonisointiin vuosina 2009-2011	2 500 000 €
2.2. Henkilökohtaisten palkanlisien etenemiseen	300 000 €
2.3. Henkilöstön työhyvinvoinnin edistämiseen	100 000 €
2.4. Uuden toimintakulttuurin rakentamistyöhön ja viestintään	200 000 €
2.5. Esimiesten johtamisvalmennukseen ja -tukeen	200 000 €
2.6. Henkilöstön koulutukseen	300 000 €
2.7. Kuntastrategian henkilöstöosan laatimistyöhön	100 000 €
2.8. YT-elimien toiminnan laajentamiseen ja vahvistamiseen vuosina 2009-2011	50 000 €
2.9. Henkilöstön rekrytoinnin kehittämiseen (erit. sijaiset)	50 000 €

3. Tehokkaasti toimivan hallinnon kunta

Yhdistymisavustuksista osoitetaan hallinnon uudistamiseen 200 000 € seuraavasti:

3.1. Kuntastrategian hallinto-osan ja hallintosäännön laatimistyöhön	75 000 €
3.2. Kuntayhtymien (4) purkamiseen ja hallinnon uudelleen organisointiin	100 000 €
3.3. Yhdistymisen toteutuksen arviointiin, seurantaan ja ohjaukseen	25 000 €

4. Vakaan kunnallistalouden kunta

Yhdistymisavustuksista osoitetaan kunnallistalouden vahvistamiseen 6 600 000 € seuraavasti:

4.1. Uuden kunnan talouden vahvistamiseen	6 000 000 €
---	-------------

- 4.2. Vararahasto erikseen nimeämättömiin yhdistymisen kustannuksiin (esim. tienimistön muutokset, vaakuna-muutokset jne.) 600 000 €

5. Laajan demokratian kunta

Yhdistymisavustuksista osoitetaan kuntalaisdemokratian kehittämiseen 550 000 € seuraavasti:

- 5.1. Luottamushenkilöstön koulutus- ja seminaaritoimintaan 150 000 €
 5.2. Kuntastrategian viestintäosan laatimiseen ja kuntalaisviestinnän tehostamiseen vuosina 2007-2011 100 000 €
 5.3. Puolue- ja kansalaisjärjestöjen toiminnan kehittämiseen ja aktivoimiseen 100 000 €
 5.4. Kuntalaisten osallistumista lisäävään toimintaan vuosina 2007-2011 (mm. aluetoimikuntien toimintaan, kuulemistilaisuuksien järjestämiseen ja palvelujen käyttäjädemokratian vahvistamiseen) 200 000 €

6. Vahvan työpaikkaomavaraisuuden kunta

Yhdistymisavustuksista osoitetaan työpaikkaomavaraisuuden vahvistamiseen 1 750 000 € seuraavasti:

- 6.1. Kuntastrategian elinkeino-osan laatimiseen, yrityspuiston kehittämiseen ja uuden kunnan elinkeinomarkkinointiin 550 000 €
 6.2. Elinkeinojen edistämistyöhön
 - Maatalous, matkailu, palvelut ja teollisuus 1 200 000 €

7. Hyvän asumisviihtyvyyden kunta

Yhdistymisavustuksista osoitetaan asumisviihtyvyyden edistämiseen 1 500 000 € seuraavasti:

- 7.1. Kaupunkistrategian viherkaupunkiosan ja maankäyttöosan laatimiseen ja uuden kunnan asumismarkkinointiin 200 000 €
 7.2. Yksityisteiden kunnossapidon tehostamiseen 200 000 €
 7.3. Vanhusten kotona asumisen tukemiseen 200 000 €
 7.4. Kuntakeskusten ja kylien asumisviihtyvyyden parantamiseen ja palveluliikenteen kehittämiseen 200 000 €
 7.5. Kotiseutuyhdistysten, asukasyhdistysten ja kyläyhdistysten toiminnan tukemiseen 200 000 €
 7.6. Kulttuuritoiminnan kehittämiseen 200 000 €
 7.7. Liikuntatoiminnan kehittämiseen 200 000 €
 7.8. Väestönsuojeluun ja poikkeusoloihin varautumiseen 100 000 €

8. Kehittyvän kansainvälisyyden kunta

Yhdistymisavustuksista osoitetaan kehittyvän kansainvälisyyden toimintaan 500 000 € seuraavasti:

8.1. Kansainvälistymisen edistämiseen	200 000 €
8.2. Ruotsinkielisten palveluiden tehostamiseen	150 000 €
8.3. Englanninkielisten palveluiden tehostamiseen	150 000 €

9. Teknologian hyväksikäytön edelläkävijäkunta

Yhdistymisavustuksista osoitetaan teknologian hyväksikäyttöön 500 000 € seuraavasti:

9.1. Tietohallinnon ja verkkopalvelujen kehittämiseen	300 000 €
9.2. Vesihuoltoverkostojen yhdistämiseen	200 000 €

6. Yhdistymisestä aiheutuvat muut järjestelyt

6.1. Yhteistoimintasopimukset

Kymmenen kunnan keskinäiset kunnallista yhteistoimintaa koskevat sopimukset raukeavat tai ne puretaan kuntien toiminnan päättyessä 31.12.2008. Kuntien yhteiset kuntayhtymät, Salon seudun kansanterveystyön kuntayhtymä, Salon Seudun Kehittämiskeskus, Hintan vanhainkoti (Suomusjärvi, Kiikala ja Kisko) ja Kajalakoti (Pertteli, Kuusjoki ja Muurla) puretaan ja niiden toiminta jatkuu uuden kunnan omana toimintana.

Kun järjestelytoimikunta aloittaa toimintansa, sen tehtävänä on ryhtyä neuvottelemaan niistä sopimuksista ja järjestelyistä, joista Halikko, Kiikala, Kisko, Kuusjoki, Muurla, Perniö, Pertteli, Salo, Suomusjärvi ja Särkisalo ovat sopineet muiden kuntien kanssa.

6.2. Kuntayhtymät

Neljä kuntayhtymää, Salon seudun kansanterveystyön, Salon Seudun Kehittämiskeskuksen, Hintan vanhainkodin ja Kajalakodin kuntayhtymät puretaan ja niiden toiminta jatkuu uuden kunnan omana toimintana. Järjestelytoimikunta tarkistaa yhdistyvien kuntien sopimukset muiden kuntayhtymien kanssa ja neuvottelee niihin tarvittavat muutokset.

6.3. Omaisuus ja velat

Kun kymmenen kuntaa lakkaavat ja neljä kuntayhtymää puretaan 31.12.2008 ja uusi kunta perustetaan 1.1.2009, siirtyvät kaikkien kuntien omaisuus, velat ja velvoitteet kuntajakolain 19 §:n mukaisesti uudelle kunnalle.

6.4. Yhteisöjen ja säätiöiden kotipaikka

Kymmenen kunnan alueella toimivien yhtiöiden, osuuskuntien, yhdistysten ja säätiöiden ja muiden yhteisöjen kotipaikaksi tulee uusi kunta. Viranomaiset tekevät tarvittavat muutokset rekisteriin viran puolesta kuntajakolain 32 §:n mukaisesti.

Liite 1.

Suunnitelma kuntien palvelurakenteiden yhteensovittamisesta taloudellisuuden ja tehokkuuden parantamiseksi

1. Kuntajakolain velvoite

Vuonna 2005 lakiin kuntajakolain muuttamisesta (167/2005) sisällytettiin velvoite siitä, että hallinnon ja palvelujen järjestämissopimus on pakollinen. Sopimukseen tulee liittää suunnitelma siitä, miten kuntien palvelurakenteita sovitetaan yhteen taloudellisuuden ja tehokkuuden parantamiseksi. Hallinnon ja palvelujen järjestämissopimuksesta poiketen suunnitelma ei ole sitova. Hallituksen esityksen (HE 264/2004) yksityiskohtaisissa perusteluissa todettiin, että suunnitelmassa olisi linjattava, miten kuntaa kehitetään kuntajaon muutoksen jälkeen palveluiden saatavuuden ja laadullisen kehityksen turvaamiseksi. Suunnitelmassa olisi esitettävä, miten aiemmin erillään olleet kuntien henkilöstövoimavarat ja muut resurssit käytetään tehokkaammin yhdistyneen kunnan kehittämiseen asukkaiden tarpeita vastaavaksi.

2. Yhdistymisen lähtökohdat

Salon seudun kymmenen kunnan monikuntaliitokseen sisältyy suuri kuntarakenteen ja myös palvelurakenteen muutos. Muun muassa neljä kuntayhtymää purkaantuu ja niiden toiminnot tulevat uuden peruskunnan omaksi toiminnaksi. Hallinnon ja palvelujen järjestämissopimus on laadittu siten, että yhdistymisen lähtökohdaksi on otettu taitava yhdistyminen ja 2010- ja 2020-luvun toimintaympäristön muospaineet. Niistä ovat keskeisiä väestön ikääntyminen, palvelutarpeiden kasvaminen, kuntien henkilöstöpula, kuntien talouden heikkeneminen ja valtion kunta- ja palvelurakennemuutos. Hallinnon ja palvelujen järjestämissopimuksessa sovitaan uuden kunnan keskeiset peruslinjat ja puolentoista vuoden mittaisessa valmisteluvaiheessa rakennetaan

tarvittavat yksityiskohdat taitavan yhdistymisen periaatteella siten, että uusi kunta on toimintavalmis 1.1.2009.

Uuden kunnan rakentamisen tärkein voimavara on kuntien henkilöstö. Kuntajakolain (170/2007) muutoksen (13 §) seurauksena hallinnon ja palvelujen järjestämissopimuksen sekä siihen liittyvän suunnitelman valmistelu toteutetaan yhteistoiminnassa henkilöstön edustajien kanssa. Kaikilla kymmenen kunnan ja neljän kuntayhtymän vakinaisilla viranhaltijoilla sekä työntekijöillä, joilla on toistaiseksi voimassa oleva työsopimus, on viiden vuoden irtisanomissuoja taloudellisista ja tuotannollisista syistä.

Henkilöstön eläköityminen tarjoaa mahdollisuuden tehtävien päällekkäisyyksien poistamiseen. Yli 3 800 työntekijän henkilöstöstä eläköityy noin 120 henkilöä joka vuosi seuraavan kymmenen vuoden ajan. Työntekijän eläköitymisen yhteydessä on mahdollista arvioida sitä, täytetäänkö tehtävä samanlaisena uudelleen, muutetaanko sitä jollakin tavalla vai jätetäänkö tehtävä kokonaan täyttämättä. Tavoitteena on purkaa hallinnon päällekkäisyyksiä ja lisätä työntekijöitä palveluihin sitä mukaa kuin palvelutarpeet kasvavat erityisesti väestön ikääntymisen myötä.

Uuden kunnan eräksi keskeiseksi tavoitteiksi on asetettu tehokkaasti toimiva hallinto ja motivoitunut ja osaava henkilökunta. Taitavan yhdistymisen toteuttaminen edellyttää hyvää henkilöstöpolitiikkaa. Sen lisäksi kilpailu työvoimasta kiristyy ja vain sellainen kunta, joka onnistuu omassa henkilöstöpolitiikassaan, menestyy työvoiman rekrytoinnissa.

3. Yhdistymisen valmisteluvaihe

Salon seudun kymmenen kunnan yhdistyminen ja neljän kuntayhtymän purkaminen on iso muutos ja sen vuoksi uuden kunnan suunnitteluun ja valmisteluun pitää varata aikaa puolitoista vuotta. Päätökset kuntien yhdistymisestä tehdään kesäkuussa 2007 ja uuden kunnan valmistelu käynnistetään välittömästi tämän jälkeen. Vastuu suunnittelun ja valmistelun etenemisestä on ensi vaiheessa valmisteluryhmällä ja sen jälkeen järjestelytoimikunnalla, kun se pääsee valtioneuvoston tekemän kuntajaon muutospäätöksen jälkeen aloittamaan toimintansa syksyllä 2007.

Valmisteluryhmässä ja järjestelytoimikunnassa käsiteltävien asioiden valmistelusta ja toimeenpanosta vastaa muutosjohtajatiimi, joka koostuu kymmenestä kunnanjohtajasta ja neljästä henkilöstöjohtajasta. Valmisteluryhmä ja järjestelytoimikunta käyttävät apuna työryhmiä oman harkintansa mukaisesti.

Selvitysvaiheessa kuntajakoselvittäjän apuna toimineet henkilöstöryhmä ja henkilöstötyöryhmä jatkavat henkilöstön edustajina uuden kunnan valmisteluvaiheessa. Henkilöstöryhmässä ja henkilöstötyöryhmässä käsiteltävien asioiden valmistelusta ja toimeenpanosta vastaa neljän henkilöstöjohtajan muodostama tiimi. Näin henkilöstöryhmällä ja henkilöstötyöryhmällä on kiinteä yhteys valmisteluryhmään ja järjestelytoimikuntaan. Tämän lisäksi henkilöstöllä tulee olemaan

valmisteluryhmässä ja järjestelytoimikunnassa kaksi edustajaa, joilla on kokouksissa läsnäolo- ja puheoikeus.

Uuden kunnan henkilöstön suunnittelutyö on monivaiheinen prosessi. Hallinnon ja palvelujen järjestämissopimukseen on kirjattu kolme tärkeää aikarajaa. Ensimmäinen on 31.10.2007, johon mennessä jokaiselta uuden kunnan työntekijältä tullaan keräämään kirjalliset mielipiteet hänen omista toivomuksistaan. Tällä tavoin selvitetään työntekijän omaehtoista halukkuutta kehittää tai muuntaa omaa työtehtäväänsä. Toinen tärkeä aikaraja on 30.11.2007, jolloin on oltava valmiina uuden kunnan organisaation rakenne. Kolmas aikaraja on 30.4.2008, johon mennessä järjestelytoimikunta hyväksyy uuden kunnan henkilöstön tehtäväkuvaukset ja sijoituspaikat.