

Täyttölupakäytännön muuttaminen

Kaupunginhallitus 17.08.2026
1457/01.00.00/2026

Valmistelu ja lisätiedot
henkilöstöjohtaja Anu Kalliosaari, etunimi.sukunimi@porvoo.fi

Henkilöstömenoihin vaikutetaan eniten henkilöstön määrällä ja siksi rekrytointeja on tehtävä tarkkaan harkiten. Tehtävien avautuessa joko eläköitymisen tai muun syyn takia ensimmäisenä tutkitaan mahdollisuus jakaa tehtävät uudelleen organisaation sisällä. Tämä tarkoittaa palvelutarpeen ja eläköitymisten ennakointia sekä valmiutta ja osaamista tehtävien järjestelyyn, tehtävien uudelleen jakamiseen ja työvuorosuunnitteluun työyksikössä, palvelualueella, toimialalla ja myös toimialojen välillä. Rekrytoitavien määrän vähentyessä jotakin tehtäviä jätetään tekemättä. Tietojärjestelmien ja muiden työkalujen optimaalinen käyttö tehostavat palveluprosesseja ja työajan käyttöä.

Uusia virkoja perustetaan vain lainsäädännön muuttuessa tai silloin kun uusi virka tarvitaan tehtävien uudelleen järjestelyiden takia ja järjestelyllä saavutetaan säästöä henkilöstömenoihin. Samoin uusiin työsuhteisiin tehtäviin annetaan lupa palkata vain lainsäädännön niin edellyttäessä tai kun uusi työsuhteinen tehtävä tarvitaan tehtävien uudelleen järjestelyiden takia. Vakauttamisohjelman myötä henkilöstösuunnitelma laaditaan henkilöstökehyksenä, mikä tarkoittaa panostusta strategiseen henkilöstöjohtamiseen ja vapautuvien tehtävien hyödyntämiseen.

Tehtävää täyttäessä on arvioitava tulevaisuuden osaamistarpeita ja edellytettävä niitä ydinosaamisia, joita tarvitaan strategian toteuttamiseksi. Kun rekrytointitarve on todettu, on tarkistettava, onko tehtävätkuvaus ja -nimike ajan tasalla. Toimialojen johtajat päättävät nimikemuutoksesta palkkausryhmän lausunnon mukaisesti. Tehtävän tulee löytyä myös vuosittain hyväksyttävästä henkilöstökehyksestä ja -suunnitelmasta. Tehtävätkuvausta tarkistettaessa ja nimikemuutosta harkittaessa on huomioitava, että tehtävän sisällön poiketessa yli 50 % aiemmasta tehtävän sisällöstä, on kyseessä pääsääntöisesti kokonaan uusi tehtävä, joka edellyttää työsuhteista tehtävää henkilöstösuunnitelmassa tai lupaa täyttää henkilöstösuunnitelmaan sisältymättömään tehtävään. Kun uusi työsuhteinen tehtävä perustetaan aiemman tilalle, aiempi tehtävä poistetaan henkilöstökehyksestä.

Uuden viran perustaa ja tarpeettoman viran lakkauttaa kaupunginhallitus lukuun ottamatta talousarvion yhteydessä kaupunginvaltuuston perustamia virkoja.

Uudistettu täyttölupaohjeistus

Uusia työntekijöitä tai viranhaltijoita voidaan rekrytoida ainoastaan henkilöstösuunnitelmassa ja -kehyksessä päätettyihin virkoihin ja työsuhteisiin. Kun virka tai työsuhteinen tehtävä sisältyy

henkilöstökehykseen ja tulee avoimeksi, on selvitettävä, onko se edelleen tarve täyttää.

Viran tai työsuhteisen tehtävän täyttämisen tarkoituksenmukaisuus ja perustelut selvitetään täyttölupamenettelyssä. Samassa yhteydessä tarkistetaan, löytyykö virkaan tai tehtävään sopiva uudelleensijoitettava tai uusista tehtävistä kiinnostunut henkilö sisäisesti siten, että ulkoinen rekrytointi voidaan välttää.

Kun sisäisesti löytyy sopiva henkilö, ei työsuhteista tehtävää avata ulkoisesti haettavaksi. Sisäisen rekrytoinnin jälkeen pyritään sisäisesti valitulta henkilöltä avautuva tehtävä ensisijaisesti jättämään täyttämättä. Virkasuhde voidaan täyttää sisäisin siirroin virantoimitusvelvollisuutta muuttamalla, viranhaltijan siirtämisellä toiseen virkasuhteeseen ja/tai viran lakkauttamisella.

Pysyviin kausiluonteisiin tehtäviin palkataan henkilöstö vakituisesti, mutta sopimukseen kirjataan keskeytys palkanmaksuun ja työntekovelvoitteeseen sille ajalle, kun työtä ei ole. Henkilöille tarjotaan keskeytyksen aikana avoimena olevia tehtäviä. Kouluissa ja päiväkodeissa pyritään palkkaamaan henkilöstö vakinaiseen palvelussuhteeseen tulevaisuuden palvelutarpeen mukaisesti.

Työsuhteisista tehtävistä tehdään työsopimus, mutta ei enää erillistä valintapäätöstä viranhaltijapäätökseenä.

Kun virka tai työsuhteinen tehtävä ei ole henkilöstösuunnitelmassa Jos täytettävää tehtävää ei löydy henkilöstökehyksestä, on ennen rekrytointia pyydettävä kaupunginhallitukselta lupa täyttää henkilöstökehykseen sisältymätön tehtävä. Rekrytoiva esihenkilö pyytää lupaa henkilöstöjohtajalta, joka valmistelee esityksen kaupunginhallituksen päätettäväksi.

Kaupunginhallitus perustaa asianomaisen lautakunnan esittelystä viran, jota ei ole henkilöstökehyksessä.

Työsuhteisen tehtävän täyttämisluvan ja viran perustamisen yhteydessä myönnetään myös kaksi kuukautta voimassa oleva täyttölupa.

Kokonaiskestoltaan alle 6 kuukautta kestävään määräaikaiseen työsuhteeseen ei tarvita henkilöstökehyksessä olevaa tehtävää, mutta senkin osalta on pyydettävä täyttölupaa. Määräaikaista työsuhdetta ei saa pilkkoa kestoltaan useammaksi lyhyemmäksi työsuhteeksi, jotta välttyisi täyttöluvan hakemiselta.

Täyttölupa on voimassa kaksi kuukautta.

Täyttöluvan myöntäminen ja rekrytointien seuranta

Täyttölupaa haetaan kaupungin rekrytointijärjestelmässä. Työkykykoordinaattori selvittää täyttölupaprosessissa löytyykö avoinna olevaan tehtävään sisäisesti uudelleensijoitettava henkilö. Kaikki täyttöluvat lähetetään puollettavaksi henkilöstöjohtajalle, joka

tarkistaa, että rekrytoinnissa noudatetaan kaupungin ohjeistuksia, työ- ja virkaehtosopimuksia sekä työlainsäädäntöä. Kaikki työsuhteiset tehtävät laitetaan kahdeksi viikoksi sisäisesti haettavaksi. Sisäinen haku voidaan käynnistää ennen kuin kaupunginhallitus on myöntänyt täyttöluvan. Mikäli sisäisellä haulla tai uudelleensijoitettavien joukosta ei ole löytynyt sopivaa työntekijää, henkilöstöjohtaja valmistelee täyttöluvan kaupunginhallituksen päätettäväksi. Täyttöluvan myöntää kaupunginhallitus.

Virkasuhteet avataan pääsääntöisesti samanaikaisesti sisäisesti ja ulkoisesti haettavaksi. Myös virkasuhteisten osalta voidaan ennen julkista hakua selvittää sisäisesti kiinnostuneet hakijat, mikäli virkasuhteen muutoksilla mahdollistetaan jonkun viran lakkauttaminen.

Rekrytointien kehittymistä ja henkilöstökehityksen toteutumista seurataan osavuosisraportoinnin yhteydessä lautakunnissa, kaupunginhallituksessa ja -valtuustossa.

Täyttölupamenettelyn piiriin kuuluvat:

- Vakinaiset olemassa olevat virat ja työsuhteiset tehtävät, jotka tulevat avoimeksi esimerkiksi työntekijän vaihtaessa työpaikkaa tai siirtyessä eläkkeelle.
- Vakinaisten virkojen ja työsuhteisten tehtävien sijaisuudet, jotka tulevat avoimeksi esimerkiksi perhevapaan ja muun virka- tai työvapauden takia.
- Määräaikaiset virka- ja työsuhteet, myös ilman henkilöstösuunnitelmassa hyväksyttyä virkaa tai työsuhteista tehtävää riippumatta palvelussuhteen kestosta ja osa- tai kokoaikaisuudesta.

Täyttölupamenettely voidaan ohittaa rekrytoitaessa

- Varhaiskasvatuksen lapsiryhmien lakisääteiseen mitoitukseen kuuluvat tehtävät
- Perusopetuksen tai lukiokoulutuksen jaoston hyväksymän tuntiresurssin / tuntikehityksen mukainen opetushenkilöstö

Uudelleensijoitettavat on kuitenkin tarkistettava ja muita rekrytointiohjeita noudatettava.

Täyttölupamenettely ei koske:

- Koululaisten kesätöitä
- Työllisyysvaroin palkattuja
- Alle 13 vuorokauden keikkatöitä eikä
- Enintään kolmen kuukauden sijaisuuksia. Sijaisuuden kestoa ei saa pilkkoa täyttölupamenettelyn välttämiseksi.

Näitäkin on harkittava huolellisesti.

Muut määräaikaiset tehtävät ja virat kuuluvat täyttölupamenettelyn piiriin palvelussuhteen kestosta riippumatta.

Kaupunginjohtaja

Kaupunginhallitus hyväksyy uudistetun täyttölupakäytännön ja menettelyn henkilöstösuunnitelmaan ja -kehykseen sisällyttämättömien työsuhteisten tehtävien täyttämisestä yllä olevalla tavalla