

KAUPUNGINJOHTAJAN JOHTAJASOPIMUS

1. Sopimuksen osapuolet

Kokkolan kaupunki (jäljempänä ”kaupunki” ja ”työnantaja”)

ja

Stina Mattila (jäljempänä ”kaupunginjohtaja”)

2. Sopimuksen tausta ja tarkoitus

Tämä on Kokkolan kaupungin ja Kokkolan kaupunginjohtajan Stina Mattilan välinen kuntalain 42 §:n tarkoittama johtajasopimus, jossa sovitaan kaupunginjohtajan tehtävistä, työn edellytyksistä, johtajasopimuksen arvioinnista, palkkauksesta sekä muista palvelussuhteen ehtoista, menettelytavoista ristiriitatilanteissa ja erokorvauksesta. Sopimuksessa sovitaan lisäksi kaupunginjohtajan työn painopistealueista ja määritellään tapa, jolla työn painopistealueita ja tulostavoitteita seurataan ja tarkistetaan. Yhteistyön sujuvuuden ja toimivuuden edistämiseksi sopimuksessa sovitaan myös vuorovaikutus- ja yhteistyökäytännöistä.

Johtajasopimus perustuu kaupunginvaltuuston päätökseen Kokkolan kaupunginjohtajan valinnasta (KV 22.05.2023 § 40). Kaupunginjohtaja on 22.5.2023 kaupunginvaltuuston päätöksellä valittu määräaikaiseen seitsemän (7) vuoden virkasuhteeseen ajalle 1.9.2023-31.8.2030. Mattila on ajanjaksolla 1.9.2016-31.8.2023 toiminut Kokkolan kaupunginjohtajana, josta määräaikaisesta virantoimituksesta on tehty oma määräaikainen johtajasopimus, joka päättyy tämän sopimuksen tultua allekirjoitetuksi.

3. Kaupunginjohtajan tehtävät, painopisteet ja yhteistyökäytännöt

3.1 Tehtävät

Kaupunginjohtajan virkasuhteessa noudatetaan kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) määräyksiä, minkä lisäksi kaupunginjohtajaa sitovat työssään kaupunginvaltuuston vahvistama strategia, hallintosääntö, konserniohjeet sekä kaupunginvaltuuston ja kaupunginhallituksen hyväksymät muut ohjeet ja säännöt sekä erilliset toimintaa ohjaavat päätökset ja tämä johtajasopimus.

Kaupunginjohtajan tehtävät on määritelty kuntalaissa sekä kaupungin hallintosäännössä.

Kaupunginjohtaja johtaa kaupunginhallituksen alaisena kaupungin hallintoa, taloudenhoitoa ja muuta toimintaa. Kaupunginjohtaja edustaa kaupunkia ja kaupunkikonsernia sekä vastaa kaupungin kokonaisvaltaisesta kehittämisestä ja elinvoiman edistämisestä, edunvalvonnasta ja sidosryhmäyhteistyöstä. Kaupunginjohtaja on kaupungin edustaja, jolta odotetaan motivoivaa johtamista yhdessä ja yhteistyössä eri toimijoiden kanssa.

Kaupunginjohtaja yhdessä kaupunginhallituksen kanssa vastaa viestinnän ja kaupungin näkyvyyden edistämisestä. Kaupunginjohtajan tulee olla näkyvä ja kaupunkilaisia sekä sidosryhmiä aidosti kohtaava. Verkostoituminen ja vuorovaikutus eri sidosryhmien kanssa on keskeinen osa kaupunginjohtajan työnkuvaa. Kaupunginjohtaja edustaa kaupunkia koti- ja ulkomaisissa sidosryhmätilaisuuksissa ja neuvotteluissa, sekä edistää avointa ja rakentavaa keskustelukulttuuria.

Kaupunginjohtajan toimivaltaan kuuluu keskeisesti henkilöstöorganisaation johtaminen. Kokonaisvastuu kaupungin henkilöstön työhyvinvoinnin kehittämisestä on kaupunginhallituksella sekä kaupungin ylimmällä johdolla, jota työtä johtaa kaupunginjohtaja. Kaupunginjohtaja edistää kaupunkiorganisaation toimintaa hyvässä yhteistyössä koko henkilöstön kanssa. Kaupunginjohtajan tulee henkilöstöjohtamisessa olla osallistava, tasa-arvoinen ja kannustava, sekä motivoida, rohkaista ja kannustaa kaupungin viranhaltijoita ja työntekijöitä. Kaupunginjohtajan tulee lisäksi toiminnallaan edistää luottamuksellisesta ja positiivista työilmapiiriä sekä huolehtia työrauhan turvaamisesta.

Kaupunginjohtaja toimii kaupunginhallituksen sekä konserni- ja kaupunkikehitysjaooston esittelijänä.

3.2 Kaupunginjohtajan painopistealueet, tavoitteet ja niiden arviointi

Kaupunginjohtajan työlle asetettavat tavoitteet johdetaan kaupunkistrategiasta sekä kaupunginvaltuuston hyväksymistä toiminnallisista ja taloudellisista tavoitteista. Kaupunginjohtajan työn painopistealueet määritellään valtuustokausittain ja kaupunginhallitus asettaa tavoitteet puolivuositain, jotka kulloisetkin tavoitteet ja työn arviointikriteerit sekä se millaisella frekvenssillä tavoitteiden toteutumisen seuranta tehdään, on määritelty tämän sopimuksen liitteessä 1.

Tavoitteiden ja painopistealueiden toteutumista seurataan ja arvioidaan puolivuositain käytävissä tavoite- ja arviointikeskusteluissa, jotka kaupunginjohtaja käy kaupunginhallituksen puheenjohtajiston kanssa. Tavoite- ja arviointikeskusteluista laaditaan luottamuksellinen muistio, joka saatetaan kaupunginhallituksen tietoon.

3.3 Kaupunginjohtajan ja poliittisten toimijoiden työnjako ja yhteistyökäytännöt

Kaupungin poliittisesta johtamisesta vastaavat ensisijaisesti kaupunginvaltuuston ja kaupunginhallituksen puheenjohtajat. Kaupungin organisaation toimivuudesta, sisäisestä johtamisesta, ja työn organisoinnista vastaa kaupunginjohtaja. Kaupunginjohtaja vastaa virkaorganisaation johtamisesta kuntalain ja kaupungin hallintosäännön mukaisesti. Kaupunginjohtaja toimii tehtävässään siten, että hän on tasapuolisesti kaikkien poliittisten ryhmien käytettävissä.

Kaupungin hallinto ja johtaminen perustuvat luottamushenkilö- ja viranhaltijajohdon avoimeen, toisia kunnioittavaan, vuorovaikutteiseen ja luottamukselliseen yhteistyöhön, osapuolten välisen työrauhan kunnioittamiseen, sekä selkeään työnjakoon ammatillisen ja poliittisen johdon välillä. Vuorovaikutusta luottamushenkilöiden ja kaupunginjohtajan välillä toteutetaan ja varmistetaan kaupunginhallituksen ja kaupunginvaltuuston puheenjohtajistojen ja kaupunginjohtajan säännöllisellä kokouskäytännöllä.

Kaupunginjohtajan hallinnollisena esihenkilönä toimii kaupunginhallituksen puheenjohtaja. Kaupunginhallituksen puheenjohtaja johtaa poliittista yhteistyötä, jota kaupunginhallituksen tehtävien toteuttaminen edellyttää. Kaupunginhallituksen puheenjohtajan muista tehtävistä määrätään hallintosäännössä. Kaupunginhallitus ja sen puheenjohtaja sekä kaupunginjohtaja huolehtivat siitä, että tehtävänjakoa poliittisten prosessien johtamisen ja operatiivisen johtamisen välillä sekä työrauhaa kunnioitetaan.

Kaupunginjohtajan tulee pitää kaupunginhallituksen puheenjohtaja ja kaupunginhallitus ajan tasalla sen päätäntävaltaan kuuluvista tai muutoin kaupungin, kaupunkiseudun tai muun kunta- ja yritys yhteistyön kannalta merkittävistä asioista ja tapahtumista. Vastaavasti kaupunginhallituksen puheenjohtajiston tulee pitää kaupunginjohtaja ajan tasalla poliittisesta keskustelusta.

Kaupunginvaltuuston ja kaupunginhallituksen puheenjohtajien sekä valtuustoryhmien puheenjohtajien kanssa muodostetaan säännöllinen kokouskäytäntö toimivan ja luontevan vuorovaikutuksen, työrauhan sekä kaupunginjohtajan tehtävässä tarvittavan poliittisen tuen varmistamiseksi. Muitakin vapaamuotoisia työryhmiä voidaan tarpeen mukaan perustaa.

4. Kaupunginjohtajan työn edellytykset

4.1 Palkkaus ja luontoisedut

Kaupunginjohtajalle maksetaan kokonaispalkkaa, joka on virkasuhteen alkaessa 12.800 euroa kuukaudessa. Kaupunginjohtajalle maksetaan kokouspalkkiot kaupungin

toimielinten kokouksiin osallistumisesta kaupunginhallituksen 14.08.2017 tekemän päätöksen (§ 388) mukaisesti.

Kaupunginjohtajalla on matkapuhelinetu, joka perustuu kulloinkin voimassa oleviin verohallinnon määräyksiin ja ohjeisiin, matkapuhelin, kannettava tietokone, iPad sekä työtehtävien kannalta tarvittavat tietoliikenneyhteydet. Kaupunginjohtajalla on kaupungin luottokortti viranhoitoon liittyvien kustannusten maksamista varten.

Palkkaa tarkastetaan pääsääntöisesti vain kunta-alan yleiskorotusten mukaisesti virantoimituksen alusta alkaen. Palkan tarkastamisessa ja kaupunginjohtajan palkkakehityksessä voidaan kuitenkin huomioida kaupunginjohtajan onnistuminen hänelle asetettujen tavoitteiden saavuttamisessa.

Kaupunginjohtaja kuuluu kaupungin hallinnon vastuuvakuutuksen piiriin.

4.2 Vuosiloma

Kaupunginjohtajan vuosiloma määräytyy kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) määräysten mukaan. Kaupunginjohtaja on oikeutettu 38 vuosilomapäivään per lomanmääräytymisvuosi. Edellisen palvelussuhteen vuosilomakertymä siirretään käytettäväksi uuteen palvelussuhteeseen. Kaupunginjohtaja sovittaa vuosilomansa yhteen virkatehtäviensä kanssa ja ilmoittaa vuosilomien ajankohdan kaupunginhallituksen puheenjohtajalle.

4.3 Työajan käyttö ja luottamustehtävät

Kaupunginjohtaja työskentelee kokonaistyöajalla, mutta työhyvinvoinnin näkökulmasta työssä pyritään noudattamaan pääsääntöisesti toimistotyöaikaa tehtävien sen salliessa. Tarpeellisia työtehtäviä hoidetaan kuitenkin joustavasti myös iltaisin ja viikonloppuisin. Kaupunginjohtajalla on kokonaistyöajan puitteissa oikeus itsenäiseen ajankäytön suunnitteluun edellyttäen, että virkatehtävät tulevat asianmukaisesti hoidettua. Kaupunginjohtajalle ei korvata lisä-, yli-, ilta-, yö-, vuoro-, lauantai- ja sunnuntaikorvauksia.

Kaupunginjohtaja ei ole asemansa vuoksi työaikalain soveltamisen piirissä.

Kaupunginjohtajalla on oikeus ottaa vastaan kaupungin kannalta hyödyllisiä ja hänen ammattitaitoaan kehittäviä luottamustoimia tai yleistä yhteiskunnallista kehitystä edistäviä tehtäviä, joista ei ole haittaa viranhoidolle. Kaupunginjohtajalla on velvollisuus pyytää lupa luottamustoimista sekä sivutoimista, joilla on vaikutusta virkatehtävien hoitamiseen.

Sidonnaisuudet ovat nähtävillä kaupungin verkkosivuilla.

Kaupunginjohtajalla on oikeus harkintansa mukaan, virkatehtävien niin vaatiessa/salliessa tehdä etätöitä. Etätöikäytännöistä sovitaan kaupunginhallituksen puheenjohtajan kanssa.

4.4 Työhyvinvointi ja osaamisen kehittäminen

Osaamisen ja tietotaidon ylläpitämiseksi sekä johtamisen kehittämiseksi kaupunginjohtaja osallistuu työn hoitamisen kannalta tarpeellisiin ja virka-asemaa tukeviin koulutuksiin ja työnohjaukseen kaupungin talousarviossa varattujen määrärahojen puitteissa. Tavanomaisesta poikkeavasta ja laajemmasta koulutuksesta sovitaan kaupunginhallituksen puheenjohtajan kanssa.

Kaupunginhallituksen puheenjohtaja yhdessä kaupunginhallituksen kanssa vastaavat kaupunginjohtajan työhyvinvointiin liittyvistä asioista. Tavoite- ja arviointikeskustelujen yhteydessä käydään keskustelu kaupunginjohtajan työhyvinvointiin ja osaamisen kehittämistarpeisiin liittyen.

4.5 Matkat ja korvaukset

Kaupunginjohtaja tekee virkamatkat itse valitsemaansa tarkoituksenmukaisinta ja kaupungille kokonaistaloudellisesti arvioituna edullisinta matkustusmuotoa käyttäen, kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) matkakustannusten korvaussäännöt ja ympäristöasiat huomioiden. Kaupunginhallituksen puheenjohtaja antaa kaupunginjohtajalle virkamatkamääräyksen tai osallistumisoikeuden ulkomaille suuntautuviin virkamatkoihin. Kaupunginjohtajan matkalaskut hyväksyy kaupunginhallituksen puheenjohtaja.

Kaupunginjohtajalla on oikeus osallistua sellaisille muiden yhteisöjen matkoille, joista voidaan katsoa olevan hyötyä kaupungille tai kaupunkikonsernille. Riippumattomuuden varmistamiseksi edellä mainitun muun yhteisön kuin kaupungin organisoimien kaupunginjohtajien matkojen kustannuksista vastaa aina kaupunki.

5. Menettelytavat ristiriitatilanteessa ja erokorvaus

Kaupunginjohtajan irtisanomisaika määräytyy kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) määräysten mukaan.

Valtuusto voi irtisanoa kuntalain 43 §:n mukaisesti kaupunginjohtajan, mikäli hän on menettänyt kaupunginvaltuuston luottamuksen. Irtisanomisen vaihtoehtona tilanteessa, jossa epäluottamus on syntynyt tai syntymässä, kaupunginhallituksen ja kaupunginjohtajan välillä käydään neuvottelu mahdollisesta vapaaehtoisesta irtisanoutumisesta erokorvausta vastaan. Mikäli kaupunginjohtaja tällaisessa tilanteessa vapaaehtoisesti irtisanoutuu virkatehtävistään, hänellä on oikeus saada kahdentoista (12) kuukauden rahapalkkaa vastaavaa erokorvaus. Erakorvaus sisältää

irtisanomisajan palkan. Kaupunginjohtajalla ei ole irtisanomisaikana työntekovelvoitetta.

Edellä mainittua erokorvausta ei makseta, mikäli kaupunginjohtajan virkasuhteen päättämiseen on olemassa kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain tarkoittama viranhaltijasta johtuva syy virkasuhteen irtisanomiseen tai purkamiseen.

6. Johtajasopimuksen kokonaisarvioinnin käytännöt

Tavoitteena on, että kaupunginjohtajan johtajasopimus tarkastetaan kerran valtuustokaudessa, jollei toisin sovita.

7. Voimaantulo

Tämä sopimus tulee voimaan, kun kaupunginhallitus on sen hyväksynyt ja sopimus on allekirjoitettu.

Tätä sopimusta on tehty kaksi samansanaista kappaletta, yksi kummallekin sopijaosapuolelle.

Kokkolassa pp.10.2023

Sari Innanen

Kaupunginhallituksen
puheenjohtaja

Stina Mattila

Kaupunginjohtaja

Liitteet

1. Kaupunginjohtajan tavoitteet ja arviointikriteerit

Liite 1. Kaupunginjohtajan tavoitteet ja arviointikriteerit

Kaupunginvaltuuston hyväksymien strategisten linjausten sekä toiminta- ja taloussuunnitelmassa vahvistettujen tavoitteiden lisäksi kaupunginjohtajan työssä korostetaan tätä sopimusta tehtäessä seuraavia tavoitteita:

- 1) Kaupungin henkilöstön työhyvinvoinnin ja työmotivaation kehittäminen ja parantaminen sekä myönteisen, avoimen ja kannustavan ilmapiirin aikaansaaminen kaupunkiorganisaation sisällä;
- 2) Kaupunginjohtajan henkilökohtaisen johtamisen ja viestinnän ylläpito ja kehittäminen;
- 3) Kaupungin elinvoimaisuuden ja verkostoitumisen kehittäminen;
- 4) Kaupunginjohtajan ja luottamushenkilöiden välisen yhteistyön sekä vuorovaikutuksen kehittäminen ja parantaminen.

Tavoitteiden arvioiminen:

Tavoite 1: Kaupungin henkilöstön työhyvinvoinnin ja työmotivaation kehittäminen ja parantaminen sekä myönteisen, avoimen ja kannustavan ilmapiirin aikaansaaminen kaupunkiorganisaation sisällä.

- Mittari 1: Kevan työhyvinvointikysely esihenkilöille (2 krt/vuosi).
 - Esihenkilöiden työhyvinvoinnin osalta lähtötilanne ilmenee syyskuussa 2023 esihenkilöille suoritetun ensimmäisen työhyvinvointikyselyn tuloksista osa-alueessa "Kaupunkiorganisaation johtaminen". Kysely toistetaan kuuden (6) kuukauden välein. Kaupunginhallituksen puheenjohtajisto laatii kyselyn tuloksista luottamuksellisen muistion, joka annetaan kaupunginhallitukselle tiedoksi.
 - *Esihenkilöiden työhyvinvoinnin kehityssuunta: Kyselyn osa-alueessa "Kaupunkiorganisaation johtaminen" jokaisen kysymyksen osalta tavoitteena on, että kysymyskohtaisten vastausten keskiarvo kunkin näiden kysymyksen osalta on vähintään + 0,1 pistettä parempi kyselytulokseen verrattuna.*
- Mittari 2: Työhyvinvointikysely kaupungin henkilöstölle (1 krt/vuosi).
 - Kaupungin koko henkilöstön osalta lähtötilanne ilmenee lokamarraskuussa 2023 suoritettavan työhyvinvointikyselyn tuloksista.
 - *Koko kaupungin henkilöstön työhyvinvoinnin vuosittainen kehityssuunta ja/tai tavoitetaso määritellään vuonna 2023 suoritettavan kyselyn tulosten perusteella.*

Tavoite 2: Kaupunginjohtajan henkilökohtaisen johtamisen ja viestinnän ylläpito ja kehittäminen.

- a) Henkilökohtaisen johtamisen ylläpito ja kehittäminen: Kaupunginjohtajan tulee johtamisessa olla osallistava, tasa-arvoinen ja kannustava, sekä motivoitunut, rohkeasti ja kannustaa kaupungin viranhaltijoita ja työntekijöitä. Kaupunginjohtajan tulee lisäksi toiminnallaan edistää luottamuksellisesta ja positiivista työilmapiiriä sekä huolehtia työrauhan turvaamisesta. Kaupunginjohtaja hankkii johtamisvalmennuksen kaupungin hankintaohjeen mukaisesti, jonka kaupunginhallituksen puheenjohtaja hyväksyy.
- Luodaan vuosisuunnitelma kaupunginjohtajan johtamiskyvyn ylläpitämiseen ja kehittämiseen.
 - o Mittari: kaupunginjohtajan 360-arviointi; *kehityssuunta ja tavoitetasot määritellään ensimmäisen 360-arvioinnin tulosten perusteella. 360-prosessiin osallistuu koko kaupungin johtoryhmä.*
- b) Henkilökohtaisen viestinnän ylläpito ja kehittäminen: Kaupunginjohtaja vastaa kaupungin myönteisen näkyvyyden ja kaupungin imagon ja tunnettavuuden edistämisestä ja lisäämisestä tiedotusvälineissä. Kaupunginjohtajan tulee olla näkyvä ja kaupunkilaisia ja sidosryhmiä aidosti kohtaava. Kaupunginjohtaja viestii ja keskustelee aktiivisesti kaupungin asioista kaupunkilaiset ja sidosryhmät tavoitavissa eri viestintäkanavissa sekä kasvokkain.
- Luodaan vuosisuunnitelma kaupunginjohtajan viestintäkyvyn ylläpitämiseen ja kehittämiseen.
 - o Mittari 1: Media-analyysi (1 krt/vuosi), jolla selvitetään minkälainen kuva Kokkolan kaupungista ja kaupunginjohtajasta välittyy julkisuudessa ja kaupunginjohtajan rooli ja aktiivisuus kaupungin viestinnässä.
 - o Mittari 2: Tavoite- ja arviointikeskustelun pohjaksi suoritetaan puolivuositain kaupunginhallitukselle ja valtuuston puheenjohtajille suunnattu arviointikysely, jossa arvioidaan erityisesti kaupunginjohtajan onnistumista edellä mainituilla osa-alueilla.

Tavoite 3: Kaupungin elinvoimaisuuden ja verkostoitumisen kehittäminen

- a) Kaupunginjohtajan tulee aktiivisesti edistää uusien yritysten saamista kaupunkiin sekä edistää ja kehittää jatkuvaa vuorovaikutusta ja verkostoitumista paikallisiin yrittäjiin ja yrittäjäjärjestöihin mm. säännöllisten yritysvierailuiden avulla sekä verkostoitumalla paikallisten,

valtakunnallisten ja kansainvälisten toimijoiden kanssa sekä järjestämällä heille erilaisia tilaisuuksia.

- Mittari 1: Kaupunginjohtaja laatii tavoite- ja arviointikeskusteluja varten listauksen kaupunginjohtajan aloitteesta tapahtuneista kontaktoinneista paikallisiin yrittäjiin ja yrittäjäjärjestöihin sekä kontaktoinneista paikallisiin, valtakunnallisiin ja kansainvälisiin toimijoihin, ministeriöihin sekä toisiin kunta- ja kaupunginjohtajiin. Lisäksi listauksessaan kaupunginjohtaja luettelee yritysvierailut, joihin hän on osallistunut ja kaupunginjohtajan aloitteesta järjestetyt verkostoitumistilaisuudet.
- b) Kaupunginjohtaja ylläpitää ja syventää vuorovaikutusta ja verkostoitumista sidosryhmiin sekä avointa ja rakentavaa keskustelukulttuuria sidosryhmien kanssa.
 - Mittari 1: Kaupunginjohtaja laatii tavoite- ja arviointikeskusteluja varten listauksen koti- ja ulkomaisista sidosryhmätilaisuuksista ja neuvotteluista, joihin kaupunginjohtaja on osallistunut, ja jossa luetellaan myös muut konkreettiset toimenpiteet, joita kaupunginjohtaja on tehnyt ylläpitääkseen ja syventääkseen vuorovaikutusta ja verkostoitumista sidosryhmiin.
 - Mittari 2: sidosryhmähaastattelut yhdessä kaupunginjohtajan kanssa (1 krt/vuosi).

Tavoite 4: Kaupunginjohtajan ja luottamushenkilöiden välisen yhteistyön sekä vuorovaikutuksen kehittäminen

Kaupunginjohtaja kehittää ja parantaa kaupunginjohtajan ja luottamushenkilöiden välistä avointa, toisiaan kunnioittavaa, vuorovaikutteista ja luottamuksellista yhteistyötä siten, että osapuolten välistä työrauhaa kehitetään ja parannetaan.

- Mittari: Valtuustoryhmien tapaaminen. Kaupunginjohtaja toteuttaa yhteistyötapaamiset valtuustoryhmien kanssa (1 krt/vuosi).