
Aika 24.08.2022 klo 17:00 - 19:25

Paikka Kirkkonummen kunnantalo, kokoustila Herman 4 krs.

Käsitellyt asiat

§	Otsikko	Sivu
§ 38	Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus	3
§ 39	Pöytäkirjan tarkastus ja tarkastajien valinta	4
§ 40	Työturvallisuuden katsaus	5
§ 41	Kirkkonummen Veden tulospalkkion loppuraportti vuodelta 2021	6
§ 42	Aktiivisen tuen-mallin päivitys	7
§ 43	Vastaus valtuustoaloitteeseen 17/2021: Riippumaton selvitys ja toimenpideohjelma henkilöstön hyvinvoinnin parantamiseksi, kv	9
§ 44	Esihenkilökysely 2022	13
§ 45	Muut asiat	14



Osallistujat

	Nimi	Klo	Tehtävä	Lisätiedot
Saapuvilla olleet jäsenet	Salminen Ville	17:00 - 19:25	puheenjohtaja	
	Katajisto Hilikka-Maija	17:00 - 19:25	varapuheenjohtaja	
	Forssén Anita	17:00 - 19:25	jäsen	
	Grönlund Jyki	17:00 - 19:25	jäsen	
	Kaihlaranta Kati	17:00 - 19:25	jäsen	
	Toikka Anna-Mari	17:00 - 19:25	jäsen	
	Haapaniemi Timo	17:00 - 19:25	kunnanhallituksen puheenjohtaja	
	Aarnio Tarmo	17:00 - 19:25	kunnanjohtaja	
	Stenius Kristina	17:00 - 19:25	esittelijä	
	Kotakallio Sonja	17:00 - 17:34	työsuojelupäällikkö	poistui kokouksesta § 40 klo17:34
Poissa	Kraemer Eeva	17:00 - 19:25	sihteeri	
	Suihkonen Jaana	17:00 - 19:25	asiantuntija	
	Engström Miika		00:00 - 00:00	

Allekirjoitukset

Ville Salminen
puheenjohtaja

Eeva Kraemer
pöytäkirjanpitäjä

Pöytäkirjan tarkastus

Pöytäkirja on tarkastettu ja hyväksytty.

29.08.2022

29.08.2022

Hilikka-Maija Katajisto
pöytäkirjantarkastaja

Jyki Grönlund
pöytäkirjantarkastaja

Pöytäkirjan nähtävänäolo

Tarkastettu pöytäkirja on nähtävänä kunnan verkkosivulla ja kunnan kirjaamossa 30.08.2022



Henkilöstöjaosto

§ 38

24.08.2022

Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus

Henkilöstöjaosto 24.08.2022 § 38

Valmistelija: Henkilöstöjohtaja Kristiina Stenius, etunimi.sukunimi@kirkkonummi.fi

Päätösehdotus Puheenjohtaja toteaa kokouksen laillisesti kokoonkutsutuksi ja päätösvaltaiseksi.

Päätös Puheenjohtaja totesi kokouksen laillisesti kokoonkutsutuksi ja päätösvaltaiseksi.



Henkilöstöjaosto § 39 24.08.2022

Pöytäkirjan tarkastus ja tarkastajien valinta

Henkilöstöjaosto 24.08.2022 § 39

Valmistelija Henkilöstöjohtaja Kristina Stenius, etunimi.sukunimi@kirkkonummi.fi

Päätösehdotus Kunnanhallitus päättää

1 valita kaksi pöytäkirjantarkastajaa tarkastamaan tämän kokouksen pöytäkirjan

2 tarkastaa tämän pöytäkirjan sähköisesti seuraavan aikataulun mukaan:

Torstaina 25.08.2022 lähetetään pöytäkirja sähköpostitse pöytäkirjantarkastajille, jotka ilmoittavat hyväksymisestään viimeistään maanantaina 29.08.2022. Jos hyväksymisviestiä ei tule sihteerille em. ajankohtaan mennessä, pöytäkirja katsotaan hyväksytyksi. Pöytäkirja allekirjoitetaan sähköisesti.

Pöytäkirja on nähtävänä tiistaina 30.08.2022 kunnan verkkosivulla. Yleinen oikaisuvaatimusaika alkaa keskiviikkona 31.08.2022.

Päätös Henkilöstöjaosto päätti valita pöytäkirjantarkastajiksi Hilikka-Maija Katajiston ja Jyki Grönlundin, muutoin ehdotuksen mukaisesti.



Henkilöstöjaosto § 40 24.08.2022

Työturvallisuuden katsaus

Henkilöstöjaosto 24.08.2022 § 40
661/01.04.00/2022

Valmistelija Työsuojelupäällikkö Sonja Kotakallio

Työsuojelupäällikkö Sonja Kotakallio esittelee tilannekatsauksen Kirkkonummen kunnan työturvallisuudesta.

Esittelijä Henkilöstöjohtaja Stenius Kristina

Päätösehdotus Henkilöstöjaosto merkitsee asian tiedokseen.

Käsittely Työsuojelupäällikkö Sonja Kotakallio esitteli tilannekatsauksen Kirkkonummen kunnan työturvallisuudesta. Henkilöstöjaosto keskusteli asiasta. Työsuojelupäällikkö Sonja Kotakallio poistui kokouksesta tämän pykälän käsittelyn jälkeen kello 17:33.

Päätös Henkilöstöjaosto päätti ehdotuksen mukaisesti.

Tiedoksi



Henkilöstöjaosto § 41 24.08.2022

Kirkkonummen Veden tulospalkkion loppuraportti vuodelta 2021

Henkilöstöjaosto 24.08.2022 § 41
173/01.02.01/2022

Valmistelija Henkilöstöjohtaja Kristina Stenius, etunimi.sukunimi@kirkkonummi.fi

Kirkkonummen Vesi-liikelaitoksen johtokunta on 30.03.2021 §16 hyväksynyt Kirkkonummen Veden tulospalkkio-ohjelman vuodelle 2021. Henkilöstöjaosto on 09.06.2021 § 22 hyväksynyt Kirkkonummen Veden tulospalkkio-ohjelman vuodelle 2021. Kirkkonummen Vesi-liikelaitoksen johtokunta 02.03.2022 § 8 on päättänyt merkitä tiedokseen Kirkkonummen Veden tulospalkkioraportin vuodelta 2021 ja hyväksynyt raportin mukaiset tulospalkkiot vesihuoltolaitoksen henkilökunnalle sekä lähettänyt raportin henkilöstöjaostolle tiedoksi. Asia on käsitelty yhdyskuntatekniikan yhteistoimintaryhmässä on 6.5.2022.

Esittelijä Henkilöstöjohtaja Stenius Kristina

Päätösehdotus Henkilöstöjaosto päättää merkitä tiedokseen Kirkkonummen Veden vuoden 2021 tulospalkkioraportin.

Käsittely Henkilöstöjohtaja kertoi Kirkkonummen Veden tulospalkkion loppuraportista vuodelle 2021. Henkilöstöjaosto keskusteli asiasta, kuten vastaavanlaisen tulospalkkion laajentaisesta koskemaan myös muita palvelualueita. Asia on ollut aiemmin esillä henkilöstöjaostossa ja keskustelua jatketaan.

Päätös Henkilöstöjaosto päätti ehdotuksen mukaisesti.

Tiedoksi
Liitteet / bilagor Vesi-liikelaitoksen johtokunta, yhdyskuntatekniikan johtaja

[1] Tulospalkkio-ohjelma_2021_Liite hj 6.4.22
[2] Tulospalkkio loppuraportti_2021_Liite hj 6.4.22



Henkilöstöjaosto

§ 42

24.08.2022

Aktiivisen tuen-mallin päivitys

Henkilöstöjaosto 24.08.2022 § 42
607/01.04.00/2022

Valmistelija

Henkilöstöjohtaja Kristina Stenius, etunimi.sukunimi@kirkkonummi.fi

Kirkkonummen kunnan Aktiivisen tuen-malli on ollut käytössä kevästä 2016, jonka jälkeen päivityksiä on tehty vuosina 2017 ja 2018. Henkilöstöjärjestöjen kanssa sovittiin vuonna 2019, ettei mallin vuosittainen päivitys ole tarpeen, vaan tarkistetaan mallin toimivuus ja päivitys tehdään joka toinen vuosi. Vuoden 2020 pienimuotoisen päivityksen yhteydessä oli pyydetty luottamusmiesten, työsuojeluvaltuutettujen ja työterveyshuollon kommentit. Asia oli käsitelty myös yhteistoimintaryhmän kokouksessa 24.4.2020.

Sairausvakuutuslakiin tuli 1.1.2022 muutos, jonka mukaan sairauspäivärahaa saavan työkykyä arvioidaan nykyistä useammin. Lakia sovelletaan, kun vakuutetun työkyvyttömyys alkaa 1.1.2022 tai sen jälkeen.

Työterveyshuollon on arvioitava työntekijän jäljellä oleva työkyky, ja työnantajan on selvitettävä yhdessä työntekijän ja työterveyshuollon kanssa työntekijän mahdollisuudet jatkaa työssä ennen kuin työntekijälle on maksettu sairauspäivärahaa enimmäisaikaan laskettavilta 90 arkipäivältä.

Työterveyshuollon on lisäksi tarvittaessa arvioitava työntekijän jäljellä oleva työkyky, ja työnantajan on tarvittaessa selvitettävä yhdessä työntekijän ja työterveyshuollon kanssa työntekijän mahdollisuudet jatkaa työssä ennen kuin työntekijälle on maksettu sairauspäivärahaa enimmäisaikaan laskettavilta 150 tai 230 arkipäivältä.

Työntekijän eläkelain mukaan työkykyä arvioidaan kaikkeen työhön, jota henkilöltä voidaan kohtuudella edellyttää. Siis toisin kuin sairauspäiväraha-aikana, jolloin arvioidaan työkykyä omaan tai vastaavaan työhön.

Aktiivisen tuen-mallia on päivitetty lainmuutosten osalta. Työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti Aktiivisen tuen-malliin päivitettiin työkykyneuvottelun osalta: "Työterveyslääkärin sijasta työkykyneuvotteluun voi tarvittaessa osallistua työterveyspsykologi tai työfysioterapeutti." Lisäksinä myös Aktiivisen tuen-mallin kaaviot sekä pienimuotoiset muutokset tekstiin.

Aktiivisen tuen-mallia on päivitetty yhteistyössä työsuojeluvaltuutettujen, työsuojelupäällikön ja työterveyshuollon kanssa. Asiaa on käsitelty yhteistoimintaryhmän kokouksessa 8.6.2022.



Henkilöstöjaosto

§ 42

24.08.2022

Esittelijä	Henkilöstöjohtaja Stenius Kristina
Päätösehdotus	Henkilöstöjaosto hyväksyy Aktiivisen tuen-mallin päivitetyn version.
Käsittely	Henkilöstöjohtaja esitteli Aktiivisen tuen-mallin uuden version muutoksineen. Henkilöstöjaosto keskusteli asiasta.
Päätös	Henkilöstöjaosto päätti ehdotuksen mukaisesti.
Tiedoksi	Pääluottamusmiehet, työsuojeluvaltuutetut, palvelualueen johtajat, HR-työpöytä/koko henkilöstö.
Liitteet / bilagor	[3] AKTU_2022_ 24.8.2022 HJ



Kunnanvaltuusto	§ 52	31.05.2021
Henkilöstöjaosto	§ 43	24.08.2022

Vastaus valtuustoaloitteeseen 17/2021: Riippumaton selvitys ja toimenpideohjelma henkilöstön hyvinvoinnin parantamiseksi, kv

Kunnanvaltuusto 31.05.2021 § 52

Vihreä valtuustoryhmä jätti seuraavan aloitteen kunnanvaltuuston kokouksessa 31.5.2021:

” Valtuustoaloite: Kunnan on laadittava riippumaton selvitys ja toimenpideohjelma henkilöstön hyvinvoinnin parantamiseksi

Kirkkonummen kunnan henkilöstön vaihtuvuus on huolestuttavan suurta ja useilla toimialoilla on raportoitu rekrytointiongelmia. Kirkkonummen kunnan työhyvinvointikyselyn 2020 perusteella henkilöstön arvio kysymykseen ”Minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi” on verrokkikuntien heikoin ja tilanne on heikentynyt edellisestä vuodesta. Tämä kertoo henkilöstön kuormittumisesta.

Huolestuttavaa on, että työhyvinvointikyselystä käy ilmi, henkistä väkivaltaa on kokenut 28,9% työntekijöistä viimeisen vuoden aikana. Henkilöstökertomuksen käsittelyn yhteydessä (kunnanhallitus 12.4.2021) kävi ilmi, että henkilöstö on raportoinut päättäjien epäasiallisesta käytöksestä viranhaltijoita kohtaan.

Näihin ongelmiin on puututtava. Kirkkonummella ei ole varaa menettää osaavaa henkilöstöä. Hyvinvoiva ja työhönsä sitoutunut henkilöstö luo edellytykset kunnan palveluiden tuottamiselle ja kehittämiselle.

Me allekirjoittaneet valtuutetut edellytämme, että Kirkkonummi laatii riippumattoman selvityksen henkilöstön hyvinvoinnista ja toimenpideohjelman henkilöstön hyvinvoinnin parantamiseksi.

Vihreä valtuustoryhmä”

Aloitteen allekirjoittivat Virheän valtuustoryhmän lisäksi seuraavat valtuutetut: Miika Engström, Carl-Johan Kajanti, Irja Bergholm, Marjut Frantsi-Lankia, Linda Basilier, Antti Kilappa, Outi Saloranta-Eriksson ja Timo Haapaniemi

Päätös Kunnanvaltuusto lähettää aloitteen kunnanhallitukselle valmisteltavaksi.

Henkilöstöjaosto 24.08.2022 § 43



Kunnanvaltuusto	§ 52	31.05.2021
Henkilöstöjaosto	§ 43	24.08.2022

673/01.00.02/2021

Valmistelija

Henkilöstöjohtaja Kristina Stenius, etunimi.sukunimi@kirkkonummi.fi
Työsuojelupäällikkö Sonja Kotakallio, etunimi.sukunimi@kirkkonummi.fi

Valtuustoaloitteessa ilmenee kolme erillistä huolenaihetta: Esille nousevat työn kuormittavuus, henkinen väkivalta ja kiusaaminen erityisesti päättäjien taholta virkamiehiä kohtaan ja henkilökunnan suuri vaihtuvuus.

Kunnassa toteutetaan vuosittain työhyvinvointikysely. Kyselyssä kartoitetaan mm. henkilöstökunnan kokemusta ajan riittävydestä saada työ tehdyksi, työssä koettua henkistä ja fyysistä väkivaltaa, suositteleeko työpaikkaa tuttaville.

Koetun henkisen ja fyysisen väkivallan osalta tulokset ovat heikentyneet kaikilla palvelualueilla vuodesta 2020 vuoteen 2021. Koettua henkistä ja fyysistä väkivaltaa raportointiin henkilöstöjaostolle keväällä 2022.

Väkivallan ehkäisemiseen ja ennalta varautumiseen panostetaan. Työn vaarojen ja riskien arviointi on jatkuvaa toimintaa, josta muistutetaan säännöllisesti. Henkilöstö koulutetaan tarvelähtöisesti aiheesta. Työntäjän velvollisuutena on poistaa tai vähentää tunnistetut riskit.

Sopuisaa arkea-ohjeistuksen päivitys aloitetaan syksyn aikana. Työsuojelun työvälineenä on riskien osalta Wpro -järjestelmä, jonka käyttöä on tehostettu. Työsuojelu raportoi säännöllisesti henkilökunnan kokemasta väkivallasta henkilöstöjaostolle.

Ajan riittävyyden kokemuksen tulos on pysynyt samana vuosina 2020 ja 2021. Jatkuva kiire ja kasvaneet asiakasmäärät kuormittavat. Hallinnolliset tehtävät ovat lisääntyneet. Korona lisäsi kuormitusta. Työtaakan jakaminen, oikea-aikainen ja riittävä perehdytys, työn tavoitteiden selkiyttäminen, tehtävien priorisointi sekä yhdessä tekeminen, hyvä esihenkilötyö nousevat tärkeiksi tekijöiksi. Ratkaisuja on haettu mm. avoimen ja keskusteleavan ilmapiirin, tehostetun tiedottamisen ja viestinnän, yksilö- ja ryhmäkehityskeskustelun, yksilöllisen huomioimisen, yhteistyön, lisäresurssoinnin, osaamisen jakamisen, muutosjohtamisen kautta.

Lähtövaihtuvuus on vuosina 2020 ja 2021 pysynyt lähes samana, ollen noin 12 %. Työpaikkaa suosittelevien prosenttiosuus on vuosina 2020 ja 2021 ollut sama, 74 %. Vuonna 2019 prosenttiosuus oli 76 %.

Keväällä 2022 toteutettiin esihenkilöille ensimmäistä kertaa oma työhyvinvointikysely. Kysely toteutettiin Kevan työkalulla. Kyselyn pohjalta kuntatasoisiksi kehittämiskohteiksi valittiin johtaminen, palkitseminen, osaamisen kehittäminen ja ajankäyttö/työajan riittävyys.



Kunnanvaltuusto	§ 52	31.05.2021
Henkilöstöjaosto	§ 43	24.08.2022

Toimenpiteinä mm. yhteisten palveluiden tuottamat säännölliset infot/koulutukset, esihenkilöiden perehdytykset, itsensä johtaminen ja ajankäyttö, rekrytoinnin kehittäminen sekä toimintamallien, prosessien ja työvälineiden läpikäynti, arviointi ja priorisointi.

Henkilökunnan työhyvinvointikysely on toteutettu kolmesti Kevan työkalulla. Kevan työkalu mahdollista vertailun muihin kunta-alan toimijoihin. Kyselyn toistaminen samassa muodossa mahdollistaa myös kunnan omien tulosten kehittymisen seurannan. Keväällä toteutettu esihenkilökysely on tarkoitus toistaa.

Käytössä olevat työkalut mahdollistavat henkilöstön hyvinvoinnin tilan kartoittamisen. Kyselyiden tulosten pohjalta on valittu kehittämiskohteet ja toimenpiteet. Tärkeää on toimenpiteiden toteutumisen seuranta ja vaikuttavuuden arviointi. Tähän tulee kiinnittää suurempaa huomiota sekä viestiä paremmin koko henkilöstölle.

Esitän, että henkilöstölle toteutetaan syksyllä työhyvinvointikysely Kevan työkalulla. Esihenkilöille toteutetaan keväällä 2023 toistamiseen työhyvinvointikysely Kevan työkalulla.

Kevään 2023 aikana tuodaan päätettäväksi jatkossa käytettävä työkalu tai palveluntarjoaja.

Kunnalle olisi hyvä laatia useamman vuoden työhyvinvointiohjelma. Ohjelmaa päivitetään vuosittain tarvittavilta osin.

Yhteistyötä päättäjien ja viranhaltijoiden kanssa kehitetään. Kunnanhallituksen ja henkilöstöjaoston kanssa pidetään yhteinen iltakoulu, jossa aiheena mm. rekrytointi kunnassa, työtyytyväisyys- ja esihenkilökyselyn tulokset.

Esittelijä Henkilöstöjohtaja Stenius Kristina

Päätösehdotus Henkilöstöjaosto päättää
1
että, syksyllä toteutetaan henkilöstön ja keväällä esihenkilöstön työhyvinvointikysely Kevan työkalulla.

2
että, kunnalla laaditaan työhyvinvointiohjelma.



Kunnanvaltuusto	§ 52	31.05.2021
Henkilöstöjaosto	§ 43	24.08.2022

3

että, päätettäväksi tuodaan vuodesta 2023 eteenpäin työhyvinvointikyselyyn käytettävä työkalu tai palveluntarjoaja

Käsittely Henkilöstöjohtaja kertoi käynnissä olevista ja suunnitelluista toimenpiteistä. Henkilöstöjaosto keskusteli asiasta. Todettiin, että toimenpiteistä on hyvä tiedottaa laajemminkin organisaatiossa tietoisuuden lisäämiseksi. Keskustelun kuluessa henkilöstöjaosto ja kunnanhallituksen puheenjohtaja sopivat henkilöstöjaoston ja kunnanhallituksen yhteisen iltakoulun ajankohdaksi 4.10.2022. Tapahtuman yksityiskohdat tarkentuvat myöhemmin.

Päätös Henkilöstöjaosto päätti ehdotuksen mukaisesti.

Tiedoksi Kunnanhallitus ja edelleen kunnanvaltuustolle.
Oheismateriaali / tilläggsmaterial Valtuustoaloite 17/2021: Riippumaton selvitys ja toimenpideohjelma henkilöstön hyvinvoinnin parantamiseksi



Henkilöstöjaosto § 44 24.08.2022

Esihenkilökysely 2022

Henkilöstöjaosto 24.08.2022 § 44
661/01.04.00/2022

Valmistelija Henkilöstöjohtaja Kristina Stenius, etunimi.sukunimi@kirkkonummi.fi

Kunnan esihenkilöille ja johdolle toteutettiin toukokuussa (9.5-18.5.2022) ensimmäistä kertaa oma työhyvinvointikysely. Kysely toteutettiin Kevan työkalulla. Kyselyyn oli mahdollista lisätä muutama oman avoin kysymys. Kyselyssä oli mahdollista antaa myös avointa palautetta, jota annettiin runsaasti.

Kyselyn kuntatasoinen vastausprosentti oli 82 %.

Kyselyn tuloksista on johdettu kehittämiskohteet ja niihin konkreettiset toimenpiteet. Toimenpiteiden toteutumista seurataan ja niistä viestitään aktiivisesti.

Kuntatason tulokset on käsitelty kunnan YTR-ryhmässä 8.6. Palvelualueet käsittelevät omat tuloksensa palvelualuekohtaisissa YTR-ryhmissä.

Esittelijä Henkilöstöjohtaja Stenius Kristina

Päätösehdotus Henkilöstöjaosto merkitsee tiedokseen esihenkilökyselyn tulokset.

Käsittely Henkilöstöjohtaja esitteli kunnan esihenkilöille ja johdolle toteutetun työhyvinvointikyselyn tulokset. Henkilöstöjaosto keskusteli asiasta.

Päätös Henkilöstöjaosto päätti ehdotuksen mukaisesti.

Tiedoksi



Henkilöstöjaosto

§ 45

24.08.2022

Muut asiat

Henkilöstöjaosto 24.08.2022 § 45

Henkilöstöjaosto keskusteli TBE-rokotuksista ja henkilöstöetujen kartoittamisesta. Henkilöstöjohtaja palaa asiaan myöhemmin. Henkilöstöjohtaja antoi lyhyen yleiskatsauksen henkilöstön tilanteesta.



Muutoksenhakuohje koskee pykäläiä: § 38, § 39, § 40, § 41, § 42, § 43, § 45

Muutoksenhakukielto

Päätökseen, joka koskee vain asian valmistelua tai täytäntöönpanoa, ei saa kuntalain 136 §:n mukaan hakea muutosta.

Muutoksenhakuohje koskee pykälää: § 44

Oikaisuvaatimusohje

Oikaisuvaatimus kunnanhallitukselle

Tähän päätökseen tyytymätön voi tehdä kirjallisen oikaisuvaatimuksen. Päätökseen ei saa hakea muutosta valittamalla tuomioistuimeen. Oikaisuvaatimuksen saa tehdä se, johon päätös on kohdistettu tai jonka oikeuteen, velvollisuuteen tai etuun päätös välittömästi vaikuttaa (asianosainen) sekä kunnan jäsen.

Oikaisuvaatimusviranomainen

Oikaisuvaatimus tehdään Kirkkonummen kunnanhallitukselle.

Oikaisuvaatimusaika

Oikaisuvaatimus on tehtävä 14 päivän kuluessa päätöksen tiedoksisaannista.

Tiedoksisaanti

Asianosaisen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon, jollei muuta näytetä, seitsemän päivän kuluttua kirjeen lähettämisestä. Käytettäessä tavallista sähköistä tiedoksiantoa asianosaisen suostumuksella katsotaan asianosaisen saaneen tiedon päätöksestä kolmantena päivänä viestin lähettämisestä, jollei muuta näytetä.

Käytettäessä todisteellista tiedoksiantoa katsotaan asianosaisen saaneen päätöksen tiedoksi saantitodistuksen osoittamana aikana tai erilliseen tiedoksisaantitodistukseen merkittynä aikana.

Kunnan jäsenen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon seitsemän päivän kuluttua siitä, kun pöytäkirja on nähtävänä yleisessä tietoverkossa.

Tiedoksisaantipäivää tai sitä päivää, jona päätös on asetettu nähtäväksi, ei oteta lukuun oikaisuvaatimusaikaa laskettaessa. Jos määräajan viimeinen päivä on pyhäpäivä, itsenäisyyspäivä, vapunpäivä, joului- tai juhannusaatto tai arkilauantai, oikaisuvaatimuksen saa tehdä ensimmäisenä arkipäivänä tämän jälkeen.

Oikaisuvaatimuksen sisältö

Oikaisuvaatimus on tehtävä kirjallisesti. Myös sähköinen asiakirja täyttää vaatimuksen kirjallisesta muodosta.

Oikaisuvaatimuksessa, joka on osoitettava kunnanhallitukselle, on ilmoitettava

- päätös, johon haetaan oikaisua
- miltä kohdin päätökseen haetaan oikaisua ja millaista oikaisua siihen vaaditaan tehtäväksi
- perusteet, joilla oikaisua vaaditaan



- oikaisuvaatimuksen tekijän nimi, kotikunta, postiosoite ja puhelinnumero
- jos oikaisuvaatimus päätös voidaan antaa tiedoksi sähköisenä viestinä, yhteystietona pyydetään ilmoittamaan myös sähköpostiosoite
- jos oikaisuvaatimuksen tekijän puhevaltaa käyttää hänen laillinen edustajansa tai asiamiehensä tai jos oikaisuvaatimuksen laatijana on joku muu henkilö, oikaisuvaatimuksessa on ilmoitettava laatijan yhteystiedot

Oikaisuvaatimuksen toimittaminen

Oikaisuvaatimus on toimitettava jäljempänä olevaan osoitteeseen virka-aikana ennen oikaisuvaatimusajan päättymistä.

Postiin oikaisuvaatimus on jätettävä niin ajoissa, että se ehtii perille kunnan kirjaamoon oikaisuvaatimusajan viimeisenä päivänä ennen kirjaamon virka-ajan päättymistä. Oikaisuvaatimuksen voi toimittaa ennen oikaisuvaatimusajan päättymistä myös telekopiona tai sähköpostilla lähettäjän omalla vastuulla.

Yhteystiedot:

Kirkkonummen kunta

Postiosoite: PL 20, 02401 Kirkkonummi

Käyntiosoite: Ervastintie 2, palvelupiste tai kirjaamo 1.krs, Kirkkonummi

Virka-aika: 8.30 - 16.00, maanantaisin 8.30 - 17.00

puh.vaihde 09-29671, faksi (09) 8786 053

s-posti: kirjaamo@kirkkonummi.fi

Oikaisuvaatimuksen käsittelyn maksullisuus.

Oikaisuvaatimuksen käsittelystä ei peritä maksua.