



Humanistisen tiedekunnan työjärjestys

Tiedekuntaneuvosto hyväksyi tiedekunnan työjärjestyksen kokouksessaan 21.5.2019.

Tällä työjärjestyksellä päätetään Helsingin yliopiston johtosäännön mukaisesti humanistisen tiedekunnan toiminnan ja päätöksenteon rakenteesta ja toimivallanjaosta, toiminnanohjausprosessien ja henkilöstön rekrytoinnin periaatteista sekä tiedekunnan henkilöstön ja opiskelijoiden osallistumismahdollisuuksista päätöksentekoon. Työjärjestys pohjautuu tiedekuntaneuvoston 14.3.2017 hyväksymään toimintarakenteeseen.

Työjärjestyksen hyväksyy ja sen mahdollisista muutoksista päättää tiedekuntaneuvosto.

1 TIEDEKUNNAN TOIMINTARAKENNE

Tiedekuntaneuvosto päättää tiedekunnan toimintayksiköistä ja niiden toiminnan perusteista (yliopiston johtosääntö 8 §). Tiedekuntaneuvoston päätöksen perusteella tiedekunta on 1.1.2018 lähtien jakautunut kuuteen osastoksi kutsuttuun toimintayksikköön. Tiedekuntaneuvosto on 23.5.2017 vahvistanut osastoille seuraavat nimet:

- **Aleksanteri-instituutti;**
- **Digitaalisten ihmistieteiden osasto;**
- **Filosofian, historian ja taiteiden tutkimuksen osasto;**
- **Kielten osasto;**
- **Kulttuurien osasto;**
- **Suomalais-ugrilainen ja pohjoismainen osasto;**

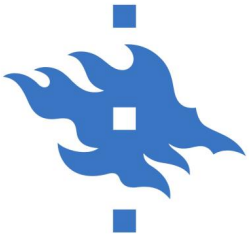
Humanistisessa tiedekunnassa osastojen tehtävänä on tukea tiedekuntaa saavuttamaan sille asetetut tavoitteet sekä edistää ja kehittää tiedekunnassa harjoitettavaa tutkimustoimintaa ja koulutusta tiedekunnan linjausten mukaisesti. Osasto pitää yllä tarkoituksenmukaista lähiesimiesrakennetta, joka tukee tutkimuksen ja opetuksen järjestämistä. Osasto ei ole talousvastuullinen yksikkö, vaan dekaani vastaa koko tiedekunnan tehtävien tuloksellisesta, taloudellisesta ja tehokkaasta hoitamisesta.

2 JOHTAMINEN JA PÄÄTÖKSENTEKO

Tiedekunnan johdon ja eri sen eri toimielinten jäsenten nimet ovat nähtävissä tiedekunnan Flamma-sivuilla (<https://flamma.helsinki.fi/group/humanistinen-tiedekunta>).

2.1 Tiedekuntaneuvosto

Tiedekuntaneuvosto on tiedekunnan monijäseninen päättävä hallintoelin. Tiedekuntaneuvosto kehittää dekaanin johdolla tiedekunnan toimintaa kokonaisuutena yliopiston toiminnan ja talouden tavoitteiden sekä yliopiston strategian ja tiedekunnan tavoitteiden mukaisesti (Johtosääntö 8 §).



Tiedekuntaneuvoston tehtävät määritellään tarkemmin yliopiston johtosäännön 8 §:ssä ja tutkinto- ja oikeusturvajohtosäännön 7 §:ssä

Tiedekuntaneuvoston valinnasta on säädetty vaalijohtosäännössä (8 §).

2.2 Dekaanin

Johtosäännön 25 §:n mukaan dekaani johtaa tiedekunnan toimintaa ja vastaa tiedekunnan ja tiedekunnan vastuulla olevien tehtävien tuloksellisesta, taloudellisesta ja tehokkaasta hoitamisesta. Dekaanin antaa tiedekuntaneuvostolle tarpeellisia selvityksiä tiedekunnan toiminnan suunnittelun valmistelemiseksi ja päätösten toimeenpanon seuraamiseksi sekä tuo tiedekunnan kannalta merkittävät asiat tiedekuntaneuvostoon keskusteltavaksi.

Dekaanin tehtävät määritellään tarkemmin johtosäännön 25 §:ssä. Dekaanille kuuluvista tehtävistä määrätään myös tutkinto- ja oikeusturvajohtosäännössä.

Dekaanin valinnasta on säädetty yliopiston johtosäännön 24 §:ssä.

2.3. Varadekaanit

Varadekaanien minimimäärä ja tehtävät on määritelty yleisellä tasolla johtosäännön 26 §:ssä.

Dekaani päättää tarkemmin varadekaanien määrästä ja tehtävistä.

Varadekaanin kelpoisuudesta säädetään johtosäännön 26 §:ssä.

2.4 Osaston johtajat

Dekaanin tukena operatiivisessa johtamisessa toimii osaston johtaja. Osaston johtajan toimikausi on sama kuin dekaanin. Osaston johtaja johtaa osastonsa toimintaa tiedekunnan ja yliopiston strategisten tavoitteiden saavuttamiseksi ja kehittää yksikön toimintaa yhteistyössä koulutusohjelmien johtajien sekä henkilöstön ja opiskelijoiden kanssa. Akateemisen johtamisen tukena osasto voi tarpeen mukaan hyödyntää erilaisia foorumeita kuten esimerkiksi opettaja-, PI- ja professorikokouksia. Osastossa pidetään kokouksia, joiden kautta kanavoidaan sisäistä tiedonkulkua ja edistetään osaston yhteisöllisyyttä. Tiedekuntataso huolehtii asioiden yhteistoimintamenettelyn mukaisesta käsittelystä.

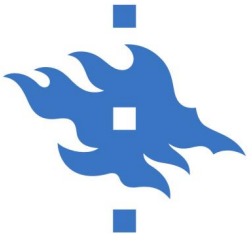
Dekaani ottaa osaston johtajan tehtävänsä osaston henkilöstöä ja tiedekuntaneuvostoa kuultuaan (Johtosääntö 4 a §).

Osaston johtaja voi asettaa myös toimikuntia ja työryhmiä valmistelemaan ja kehittämään osaston akateemista toimintaa. Osastossa voi olla neuvoantavia neuvottelukuntia ja ohjausryhmiä edistämään ja kehittämään tutkimusalan yhteiskunnallista näkyvyyttä ja vuorovaikutusta. Neuvottelukuntiin ja ohjausryhmiin voidaan kutsua myös yliopiston ulkopuolisia sidosryhmien edustajia.

Osaston johtaja nimeää tiedekunnan professoreista tai palvelussuhteessa olevista dosenteista varajohtajan, joka toimii myös osaston johtajan sijaisena. Osaston johtaja voi halutessaan myös määrätä yksiköstä henkilöitä tarpeelliseksi katsomiinsa erityistehtäviin.

Osaston johtajan tehtävänä on soveltuvin osin mm.

- Luoda sellaiset toimintatavat ja hallinnolliset menettelyt ja tiedotuskäytännöt, joilla taataan henkilöstön ja opiskelijoiden kuuleminen ja tiedonkulku päätösten valmistelussa.



- Osaston johtaja toimii lähijohtajana professoreille (ml. apulaisprofessorit) sekä lähijohtajille.
- Koulutusohjelmien johtajien tukeminen ja henkilöstön yhteisöllisyyden edistäminen, jotta työntekijöiden, lähiesimiesten ja koulutusohjelmien yhteistyö toimii mahdollisimman hyvin
 - Sovitella ja ratkaista koulutusohjelmien ja lähiesimiesten välille mahdollisesti syntyvät kiistatilanteet
- Osallistuminen tiedekunnan henkilöstösuunnitelman valmisteluun ottaen huomioon yksikön opetus- ja tutkimustoiminnan edellyttämät henkilöstöresurssit.
- Käyttövaltuuden mukaisista kuluista päättäminen ja laskujen hyväksyminen.
- Täydentävän rahoituksen hakemusten ja sopimusten hyväksyminen dekaanin delegointipäätöksen mukaan.
- Kehittää yksikön tutkimusta ja opetusta sekä osaltaan vastata niiden laadun hallinnasta yhdessä koulutusohjelmien kanssa
 - Voi nimetä tarvittaessa tutkimusalan/tutkimusalaryhmittymän vastuhenkilöt, jotka vastaavat tieteenalan jatkuvuudesta koulutusohjelmissa ja tutkimuksessa

2.5 Koulutusohjelmien johtajat ja johtoryhmät

Koulutusohjelmien johtajien tehtävistä, valinnasta ja kelpoisuusehdoista on määrätty rehtorin päätöksellä (Rehtorin päätös 102/20.9.2016: Koulutusohjelman johtajan ja johtoryhmän tehtävät ja valintaprosessi sekä johtoryhmän kokoonpano).

2.6 Tieteenalavastaavat

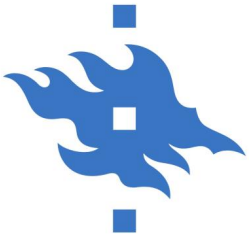
Humanistisessa tiedekunnassa kunkin tieteenalan professori vastaa tieteenalansa kehittämisestä ja opetushallintoon liittyvistä tehtävistä. Mikäli tieteenalalla ei ole professoria, tämä on estynyt tehtävää hoitamasta tai tieteenalalla on useampi professori, dekaani päättää tieteenalavastaavasta osaston johtajan esityksestä.

Tieteenalavastaavan tehtävinä on

- huolehtia tiedonkulusta tieteenalan sisällä;
- kutsua tieteenalan henkilöstö, ml. apurahatutkijat, säännöllisesti koolle;
- huolehtia asiantuntijoiden hankkimisesta dosenttihakemuksiin;
- edistää tieteenalan näkyvyyttä ja vaikuttavuutta kansallisesti ja kansainvälisesti yhdessä tiedekunnan johdon kanssa;
- osallistua henkilöstösuunnitelman laadintaan;
- koordinoita tieteenalan opetusta koulutusohjelmien johtajien ja osaston johtajan kanssa sekä toimia yhteyshenkilönä, kun opettajalle tarvitaan yksittäisiä opetustapahtumia varten sijainen;
- toimia tarvittaessa lausunnon antajana opinto-oikeuksiin liittyvissä asioissa;
- edistää tieteenalan vuorovaikutusta opiskelijajärjestöjen ja -edustajien suuntaan;
- vastata tieteenalansa tutkimuksen korkeatasoisesta laadusta.

2.7 Johtoryhmä

Tiedekunnan johtoryhmä muodostuu dekaanista, varadekaaneista, osaston johtajista sekä dekaanin nimeämistä yliopistopalveluiden (YPA) edustajista. Johtoryhmä seuraa tiedekunnan avainlukuja ja ennakoi tulevia tavoitteita suhteessa asetettuihin tavoitteisiin sekä tiedottaa tarvittaessa niistä tiedekuntaa. Johtoryhmä käsittelee ja valmistelee asioita, mutta ei tee niistä päätöksiä.



2.8 Työvaliokunta

Dekaanin ja varadekaanien tukena on tiedekunnan työvaliokunta, johon kuuluu edustaja jokaiselta yliopistopalvelujen toimialalta. Kokouksessa käsitellään ajankohtaisia operatiivisia asioita ja/tai valmistellaan asioita tiedekunnan johtoryhmän/tiedekuntaneuvoston esityslistoille tai dekaanin päätettäväksi.

2.9 Tiedekunnan muut toimielimet

Tiedekunnassa toimii perustutkinto-opiskelijoiden valintalautakunta, joka valmistelee valintaperusteita ja päättää osasta opiskelijavalinnoista.

Tiedekunnan päätöksenteon valmisteluelinä toimivat seuraavat toimikunnat: *dosenttitoimikunta, eettinen toimikunta, opetustaitotoimikunta, tutkimustoimikunta, viestintä- ja YVV-toimikunta* sekä *tilatoimikunta*. Toimikunnat asetetaan tiedekuntaneuvoston toimikaudeksi, ja niihin nimetään eri henkilöstöryhmien ja opiskelijoiden edustajat ottaen huomioon eri aineryhmien ja sukupuolten edustus. Toimikuntien ja työryhmien tulee omalta osaltaan huolehtia edustamiensa tahojen kuulemisesta ja informoisesta.

Tarpeen niin vaatiessa tiedekunnassa on myös muita valmistelevia työryhmiä.

3 ESIMIESRAKENNE

Dekaani on varadekaanien ja osaston johtajien esimies. Osaston johtaja toimii lähijohtajana professoreille (ml. apulaisprofessorit) sekä lähijohtajille. Lähijohtajat toimivat lähijohtajina muulle opetus- ja tutkimushenkilöstölle paitsi professoreille (ml. apulaisprofessorit).

4 TIEDEKUNNAN HENKILÖSTÖN JA OPISKELIJOIDEN OSALLISTUMINEN, AVOIN TIEDONKULKU JA TYÖHYVINVOINTI

Tiedonkulun ja tiedeyhteisön osallistumismahdollisuuksien varmistamiseksi tiedekunnassa järjestään vuosittain kaikille yhteisiä tilaisuuksia.

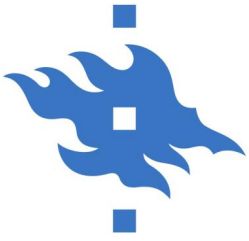
Tiedekunta järjestää vähintään kerran lukukaudessa tiedeyhteisön eli koko henkilöstön ja opiskelijoiden kokouksen, jossa käsitellään tiedekunnan toimintaa ja sen kehittämistä sekä tiedekunnan henkilöstösuunnittelua, budjettia ja toimeenpanosuunnitelmaa sekä muita tiedeyhteisön kannalta merkittäviä asioita (Johtosääntö 14 §).

Tiedekunnan tiedeyhteisöön kuuluvat myös tiedekunnan kanssa apurahatutkijan ja emeritussopimuksen tehneet, tiedekunnan kansainväliset tutkijavieraat sekä yliopistopalveluiden tiedekunnan lähipalveluiden henkilöstö.

Myös osastoissa ja koulutusohjelmissa järjestetään yhteisiä keskustelutilaisuuksia, joiden kautta edistetään yhteisöllisyyttä, yhteistyötä ja tiedonkulkua.

Vastuu työhyvinvoinnista, tiedeyhteisön jäsenten tasa-arvoisesta ja yhdenvertaisesta kohtelusta kuuluu kaikille. Tiedekunnan johto ja sen henkilöstö vastaavat yhdessä tiedekunnan opiskelijoiden yhdenvertaisesta ja tasapuolisesta kohtelusta sekä opiskelijoiden osallistumisen varmistamisesta heitä koskevassa päätöksenteossa ja sen valmistelussa.

Työhyvinvointiin ja työpaikkakiusaamiseen liittyvien ongelmatilanteiden käsittelyssä noudatetaan yliopiston säännöksiä, määräyksiä ja menettelytapoja.



Opiskelijoiden edustuksen järjestäminen on kokouksissa lähtökohtana aina, kun kyse on heitä koskevista asioista.

5 TIEDEKUNNAN TOIMINNANOHJAUKSEN PROSESSIT

Tiedekunnassa tehdään yliopiston strategian pohjalta yksi koko tiedekunnan toiminnan kattava **toimeenpanosuunnitelma**, joka valmistellaan yhteistyössä osastojen kanssa. Osastot eivät tee erillisiä suunnitelmia. Toimeenpanosuunnitelma tehdään toimikaudeksi ja siihen sisältyvät tärkeimmät toimenpiteet tarkistetaan vuosittain. Tiedekuntaneuvosto päättää toimeenpanosuunnitelmasta (Johtosääntö 8 §).

Tiedekunnan henkilöstösuunnitelmaa ja budjettia valmistellaan dekaanin johdolla osastojen johtajien kanssa kiinteässä yhteistyössä siten, että niissä otetaan huomioon opetus- ja tutkimustoimintaan tarvittavat henkilöstö- ja muut resurssit. Perusrahoituksella palkatun henkilöstön tehtävien suunnittelussa otetaan huomioon koulutusohjelmien ja tieteenalojen tarpeet. Tiedekunnan koko opetus- ja tutkimushenkilökunta osallistuu tiedekunnan koulutusohjelmien opetukseen. Henkilöstöä ja opiskelijoita kuullaan henkilöstösuunnitelmien valmistelussa tiedekuntatasolla. Tiedekuntaneuvosto päättää henkilöstörakenteen keittämisen painopisteistä ja talousarvion perusteista (Johtosääntö 8 §). Strategian toimeenpanosuunnitelmassa budjetoidut kohteet rahoitetaan resurssien ja tarpeen mukaan. Osastoilla ja koulutusohjelmilla on käyttövaltuus tavanomaisiin toimintamenoihin.

Opetuksen suunnittelu on osa tiedekunnan toiminnanohjausta. Opetuksen suunnitteluun osallistuu koko tiedekunnan henkilöstö, erityisesti tieteenalavastaavat, koulutusohjelmien johtajat sekä osastojen johtajat. Koulutusohjelmien johtoryhmät hyväksyvät opetusohjelmat.

6 HENKILÖSTÖN OTTAMINEN

Tiedekunnassa rekrytoinnit tehdään ottamalla huomioon tiedekunnan henkilöstösuunnitelma, koulutusohjelmien tarpeet ja taloudellinen tilanne. Rekrytointimenettelyissä noudatetaan yliopiston johtosääntöä ja rehtorin päätöksiä ja tiedekunnan omia linjauksia.

Henkilöstön ottamisesta yliopistoon päättää yliopistolain (558/2009) mukaan rehtori. Rehtori voi siirtää tätä päätösvaltaa muulle toimielimelle tai henkilölle (Johtosääntö 44 §). Rehtori on 18.1.2018 päättänyt henkilöstön ottamisesta (Rehtorin päätös 18.1.2018: Henkilöstön ottaminen Helsingin yliopistoon).

FLAMMA-LINKIT TYÖJÄRJESTYKSESSÄ MAINITTUIHIN ASIAKIRJOIHIN

<https://flamma.helsinki.fi/group/yliopisto/johtosaannot-ja-saadokset>

- Helsingin yliopiston johtosääntö
- Helsingin yliopiston tutkinto- ja oikeusturvajohtosääntö
- Helsingin yliopiston vaalijohtosääntö

<https://flamma.helsinki.fi/group/yliopisto/paatokset-lausunnot-ja-poytakirjat>

- Helsingin yliopiston rehtorin päätös 18.1.2018: Henkilöstön ottaminen Helsingin yliopistoon
- Helsingin yliopiston rehtorin päätös 102/20.9.2016: Koulutusohjelman johtajan ja johtoryhmän tehtävät ja valintaprosessi sekä johtoryhmän kokoonpano