

MIKKELI

Työllistymistä edistävä toimintasuunnitelma

Käsittelyt:

Johtoryhmä 28.10.2019

YT neuvottelukunta 28.10.2019 § 71

Kaupunginhallitus 20.1.2020

Sisällys

1 Yhteistoimintamenettelyn perusteet	2
2 Suunniteltu aikataulu.....	3
3 Neuvottelussa noudatettavat menettelytavat	4
4 Vaikutukset	4
5 Työhaun ja koulutuksen periaatteet	5
6 Muutosturva ja työllistymisvapaa	6
7 Työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus	7
8 Palvelussuhdeasiat	8
9 Muutostuki	9

1 Yhteistoimintamenettelyn perusteet

Mikkeli kaupungin taloudellinen tilanne vuonna 2019 on haasteellinen. Vuoden 2018 tilinpäätös muodostui alijäämäiseksi 13,3 miljoonaa euroa ja tilinpäätösennuste on vuoden 2019 osalta 20 miljoonaa euroa alijäämäinen. Mikkeli kaupungilla on jo taseessa kertynyttä alijäämää 8,45 miljoonaa euroa ja vuoden 2019 arvioitu tulos johtaa kertyneiden alijäämien kasvuun.

Uudet kriisikuntakriteerit on uudistettu ja laki on tullut voimaan 1.3.2019. Uusia raja-arvoja sovelletaan ensimmäisen kerran vuonna 2022 vuosien 2020 ja 2021 tilinpäätösten tunnuslukujen perusteella. Mikkelin kaupungin osalta tunnusluvut täytyvät usean kriisikuntakriteerin kohdalta.

Vuoden 2020 talousarviota laaditaan parhaillaan. Talouden suunnittelu on osoittautunut erityisen haasteelliseksi menokasvun nopeutumisen ja tulopohjan heikkenemisen johdosta. Ennusteen mukaan verotulot ja valtionosuudet ovat kasvamassa yhteensä ensi vuodelle 14,2 milj. euroa, mutta vuoden 2019 heikon tilanteen ja menokasvun nopeutumisen johdosta kasvu ei riitä tasapainottamaan kaupungintaloutta.

Lisäksi kaupungin investoinnit ovat viime vuosina olleet tulorahoituksen tasoon nähden liian korkeat ja kaupunki on velkaantunut voimakkaasti. Myös kaupungin tulevat investointitarpeet ovat liian korkealla tasolla ja velkaantumisen pysäyttäminen edellyttää investointien priorisointia ja aikataulujen tarkentamista. Lisäksi ESSOTEn kustannukset ovat kasvussa eikä talousarviossa vuodelle 2019 ole varauduttu menojen ylitykseen. Pidemmällä aikavälillä kaupungin toimintaympäristössä tapahtuvat muutokset mm. väestön ikääntyminen sekä yleisen taloustilanteen vaikutukset luovat kasvupaineita menojen näkökulmasta.

Useiden ennusteiden mukaan yleiset taloudelliset näkymät ovat heikentymässä. Tulojen näkökulmasta vähenevä väestömäärä hidastaa verotulojen kehitystä sekä vähentää valtionosuuksia. Kun lähtökohdat ovat nämä, kaupungin on etsittävä uusia keinoja taloutensa tasapainottamiseksi sekä turvaamiseksi. Jotta pystytään tulevaisuudessa myös kehittämään toimintaa, täytyisi kaupungin palvelut ja niiden tuottaminen saada optimaaliselle tasolle. Vuoden 2020 talousarviokehityksessä kunnan rahoitusvastuulla olevia palveluita on tarkasteltu yhdenmukaisesti. Tavoitteena on, että sekä oman toiminnan että Etelä –Savon sosiaali- ja terveyspalvelujen kuntayhtymän menojen kasvu pysähtyy. Oman toiminnan osalta talousarviokehityksessä

on huomioitu vain välttämättömät, tiedossa olevat muutokset (mm. kiky-sopimukseen sisältyvän lomaraha leikkauksen päättyminen, virka- ja työehtosopimuksen mukaiset palkan korotus varaukset).

Toiminnan menokasvun hillitsemiseksi edellytetään lisäksi vuodelle 2020 yhteensä 5,5 milj. euron talouden sopeutustoimenpiteet omassa palvelutoiminnassa. Tästä huolimatta vuoden 2020 talousarvio on 16,5 milj. euroa alijäämäinen ilman verojen korotusta. Tavoitteena on, että talous tasapainotetaan vuoteen 2021 mennessä. Kaupungin talouden sopeuttamista ei ole mahdollista toteuttaa yhden vuoden aikana, vaan se on jaksotettava usealle vuodelle.

Kaupunginhallitus päätti 14.10.2019 § 394 työvoiman vähentämistä koskevan yhteistoimintamenettelyn käynnistämisestä, jolla tavoitellaan 9,2 miljoonan euron ja 120 htv kustannussäästöjä vuoden 2021 loppuun mennessä. Samassa yhteydessä tarkastellaan organisaatio- ja palvelutasot. Tavoitteen toteutumisen osalta otetaan huomioon vuoden 2019 alusta alkaen toteutuneet henkilöstövähennykset. Summasta 5,5 milj. euroa kohdistuisi vuodelle 2020 ja 3,7 milj. euroa vuodelle 2021, mistä henkilöstömenojen tavoiteltava osuus on 4,6 milj. euroa.

Henkilöstömenojen vähentämisessä ensisijaisena tavoitteena on säästöjen saavuttaminen eläke- ja muun poistuman, määräaikaisen henkilöstön vähentämisen, työ- ja työaikajärjestelyjen, toiminnan ja prosessien kehittämisen sekä vapaaehtoisten keinojen avulla.

Yt-lain 9 §:n mukaan tehtyään neuvotteluesityksen tarkoituksenaan irtisanoa vähintään kymmenen työntekijää taloudellisin tai tuotannollisin perustein työnantajan on yhteistoimintaneuvottelujen alussa annettava henkilöstön edustajille esitys työllistymistä edistäväksi toimintasuunnitelmaksi.

Toimintasuunnitelmaa valmistellessaan työnantajan on viipymättä selvitettävä yhdessä työ- ja elinkeinoviranomaisten kanssa työllistymistä tukevat julkiset työvoimapalvelut.

Toimintasuunnitelmasta, jota laadittaessa on otettava huomioon, mitä työvoiman vähentämisestä on säädetty tai työ- tai virkaehtosopimuksin sovittu, tulee käydä ilmi yhteistoimintaneuvottelujen suunniteltu aikataulu, neuvotteluissa noudatettavat menettelytavat ja suunnitellut irtisanomisaikana noudatettavat toimintaperiaatteet julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa (916/2012) tarkoitettuja palveluja käytettäessä sekä työnhaun ja koulutuksen edistämisessä.

Lopullinen toimintasuunnitelma valmistuu yhteistoiminnassa yhteistoimintamenettelyn aikana.

2 Suunniteltu aikataulu

Yhteistoimintaneuvottelut alkavat 28.10.2019 kaupungin yt neuvottelukunnassa, joka on yt-lain 14 §:n mukainen toimielin.

Yhteistoimintaneuvottelut päättyvät yt-lain 13 §:n mukaisesti aikaisintaan kuuden (6) viikon kuluttua neuvottelujen alkamisesta lukien.

Yhteistoimintamenettelyn aikataulu on seuraava:

28.10.2019 yhteistoimintaneuvottelut alkavat

11.11.2019 yhteistoimintaneuvottelu

26.11.2019 yhteistoimintaneuvottelu

9.12.2019 yhteistoimintaneuvottelujen mahdollinen päättyminen (kuuden viikon neuvottelu-aika täytetty)

3 Neuvottelussa noudatettavat menettelytavat

Yhteistoimintaneuvotteluissa toteutetaan yt-laissa edellytetyjä menettelytapoja.

Yhteistoimintaneuvotteluissa käsitellään henkilöstövähennysten ja mahdollisten irtisanomisten kohdentumista sekä vaihtoehtoja työvoiman vähentämisen kohteena olevan henkilöstöpiirin rajoittamiseksi ja toimenpiteitä, joilla vähennetään henkilöstölle aiheutuvia seurauksia. Neuvottelun kohteena ovat kaikki henkilöstön vähentämistoimia korvaavat tai supistavat vaihtoehdot, jotka voivat liittyä esimerkiksi työ- ja työaikajärjestelyihin tai erilaisiin henkilöstöetuuksiin.

Viestintään kiinnitetään erityistä huomiota yhteistoimintamenettelyn ja muutosprosessin aikana. Viestinnän osalta on laadittu erillinen viestintäsuunnitelma.

4 Vaikutukset

Yhteistoimintamenettelyn tavoitteeksi on asetettu kaupunginhallituksen päätöksessä 14.10.2019 § 394 yhteensä 9,2 miljoonaa euroa (120 htv) vuoden 2021 loppuun mennessä. Samassa yhteydessä tarkastellaan organisaatio- ja palvelutasot. Tavoitteen toteutumisessa otetaan huomioon vuoden 2019 alusta alkaen toteutuneet henkilöstövähennykset.

Samaan aikaan valmistuu Mikkelin kaupungin tavoiteorganisaatioselvitys, jossa tehdään esityksiä johtamisjärjestelmään, henkilöstömäärään sekä arvioitu mahdollisuuksia eläkepoistuman hyödyntämiseen. Kaupunginhallitus on käsitellyt tavoiteorganisaatioluonnosta 14.10.2019 § 393. Kaupunginhallitus totesi, että tavoiteorganisaatiotyö on edennyt oikeaan suuntaan ja että työtä on jatkettava, jotta työlle asetetut tavoitteet on mahdollista saavuttaa. Lisäksi tavoiteorganisaatioita on käsitelty yt-neuvottelukunnassa 10.10.2019 § 61.

Vuoden 2018 palveluverkkoselvityksen eri koreihin sisältyy henkilöstötavoitteita seuraavasti: Säästövapaiden vähentäminen / purku 225 000 €, sijaisten käytön vähentäminen 335 000 €, määräaikaisten vähentäminen 250 000 €, rekrytointien täyttämättä jättäminen 180 000 €, talkoovapaat ja lomarahavapaat 200 000 €, matkakustannusten ja päivärahojen vähentäminen 25 % 20 000 €, erilliskorvausten yms. vähentäminen 140 000 €, sairauspoissaolojen vähentäminen 150 000 € eli yhteensä: 1 500 000 €.

Lisäksi kakkoskoriin liittyen on päätetty seuraavat henkilöstövähennystavoitteet: Kouluverkkoratkaisu 49,74 HTV ja päiväkotiverkkoratkaisu 13,7 HTV eli yhteensä 63,4 HTV.

Alustava arvio kustannussäästöjen ja henkilöstövähennysten kohdentumisesta toimialoittain vuoden 2021 loppuun mennessä perustuen tavoiteorganisaatioluonnokseen sekä vuoden 2019 tapahtuneisiin irtisanoutumisiin sekä liikkeenluovutus tai vastaava toimenpide on seuraava:

Palvelualue	Henkilömäärä	Eurot ilman sivukuluja
Konserni- ja elinvoimapalvelut	22	669 236
Sivistyksen ja hyvinvoinnin palvelualue	33	1 039 756
Asumisen ja toimintaympäristön palvelualue	13	458 913
Liikelaitokset	2	76 567
Etelä-Savon pelastuslaitos	13	424 239
Yhteensä	83	2 668 711 euroa

Tavoitteen toteutumisen osalta otetaan huomioon vuoden 2019 alusta alkaen toteutuneet henkilöstövähennykset.

Henkilöstövähennykset toteutetaan ensisijaisesti hyödyntämällä eläke- ja muuta poistumaa mahdollisimman täysimääräisesti ja vähentämällä määräaikaista henkilöstöä.

Koska 4,6 miljoonan euron vähennystavoitetta ei saavuteta pelkästään edellä mainituilla keinoilla vuoden 2021 loppuun mennessä, ovat virka- ja työsuhteiden irtisanomiset todennäköisiä. Mahdollisissa irtisanomisissa tulee ottaa huomioon työsopimuslain 7 luvun 3 §:ssä ja kunnallisen viranhaltijalain 8 luvun 37 §:ssä säädetty edellytykset taloudellisista ja tuotannollisista syistä tapahtuville irtisanomisille. Henkilöstövähennykset kohdistuvat koko henkilöstöön ja kaikkiin henkilöstöryhmiin.

Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) VIII luvun 4 §:ssä määrätään työvoiman vähentämisjärjestyksestä (taloudelliset ja tuotannolliset syyt). Määräyksen mukaan taloudellisesta tai tuotannollisesta syystä johtuvan työntekijän irtisanomisen yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanotaan kunnan/kuntayhtymän toiminnalle tärkeitä työntekijöitä ja saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä. Jos työntekijät ovat näillä perusteilla samanarvoisia, kiinnitetään huomiota myös työntekijän huoltovelvollisuuden määrään ja palvelussuhteen kestoaikaan.

Edellä mainittu KVTES:n työvoiman vähentämistä koskeva määräys ei kuitenkaan koske viranhaltijoita.

Henkilöstön tarkoituksenmukaista kohdentumista eri yksiköihin ja tehtäviin sekä sisäistä liikkuvuutta parannetaan. Vastuiden ja tehtäväkuvien tarkastelun myötä henkilöstöä siirretään tarvittaessa organisaation tarpeiden mukaisesti toisiin tehtäviin. Näissä tilanteissa käydään henkilökohtaiset yhteistoimintamenettelyt. Sisäisissä siirroissa kiinnitetään erityistä huomiota ammatillisen osaamisen kehittämiseen ja perehdytykseen.

5 Työnhaun ja koulutuksen periaatteet

Sijoittuminen Mikkelin kaupungilla muihin tehtäviin

Työnantaja kartoittaa yhteistoimintaneuvottelujen kuluessa ja irtisanomisprosessin aikana työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 4 §:n sekä viranhaltijalain (304/2003) 8 luvun 37 §:n mukaisesti mahdollisuudet työllistää henkilö Mikkelin kaupungilla.

Työnantaja kartoittaa neuvottelujen kuluessa ja irtisanomisprosessin aikana mahdollisuudet järjestää sellaista mahdollisten uusien tehtävien edellyttämää koulutusta, jota voidaan pitää tarkoituksenmukaisena ja kohtuullisena.

Taloudellisista ja tuotannollisista syistä tapahtuviin irtisanomisiin liittyy ns. takaisinotto-velvollisuus, mikäli neljän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä tarvitaan työntekijöitä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt. Jos työsuhte on jatkunut keskeytyksettä sen päättymiseen mennessä vähintään 12 vuotta, takaisinottoaika on kuitenkin kuusi kuukautta (TSL 6 luku 6 §). Viranhaltijan osalta takaisinottovelvollisuus on yhdeksän kuukautta irtisanomisajan päättymisestä, mikäli työnantaja tarvitsee viranhaltijaa tehtäviltään samankaltaiseen toistaiseksi voimassa olevaan tai yli kuusi kuukautta kestäväan virkasuhteeseen (KVhL 8 luku 46 §).

Julkisten työvoimapalvelujen käyttö

Työnantaja pyytää TE-toimiston edustajan kertomaan yhteistyöryhmälle TE-toimiston palveluista muutosturva- ja irtisanomistilanteissa. TE-toimiston edustaja tulee myöhemmin kertomaan näistä palveluista myös henkilöstölle erikseen järjestettävässä infotilaisuudessa.

TE-toimiston työ- ja elinkeinopalvelut (TE-palvelut) ovat

- työnvälityspalvelut
- tieto- ja neuvontapalvelut
- osaamisen kehittämisspalvelut
- yritystoiminnan käynnistämis- ja kehittämisspalvelut
- henkilöasiakkaan palveluun liittyvät asiantuntija-arvioinnit
- erilaiset tuet ja korvaukset.

TE-toimiston yhteyshenkilö Mikkelin kaupungin osalta on Eija Ellonen

TE-toimiston palveluista löytyy lisätietoja osoitteesta www.te-palvelut.fi.

Etelä-Savon maakunnan alueella työ- ja elinkeinopalveluja (TE-palveluja) tarjoaa Etelä-Savon TE-toimisto. Lisätietoja: www.te-palvelut.fi/etela-savo.

6 Muutosturva ja työllistymisvapaa

Työllistymisen ja muutosturvan toimintamalli lisää työntekijöiden turvaa irtisanomistilanteissa ja pitkäkestoissa lomautuksissa, antaa tukea työnhaussa sekä auttaa työllistymään mahdollisimman nopeasti uudelleen. Muutosturvan toimintamalli lisää mahdollisuuksia osallistua työllistymistä edistäviin toimiin sekä parantaa ja ylläpitää työnhakijoiden ammatillista osaamista.

Työnantaja tiedottaa erillisessä infotilaisuudessa muutosturvan piirissä oleville viranhaltijoille/työntekijöille heidän oikeudestaan julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tarkoitettuun työllistymissuunnitelmaan.

Työllistymissuunnitelma

Työllistymissuunnitelmalla parannetaan työntekijän mahdollisuuksia työllistyä esimerkiksi koulutuksen avulla. Työllistymissuunnitelma tehdään yhdessä TE-toimiston asiantuntijan kanssa. Se sisältää kartoituksen työnhakijan tilanteeseen sekä suunnitelman, jossa sovitaan omatoimisesta työnhausta ja työnhaun tukemisesta sekä TE-palveluista, joilla edistetään työnhakijan nopeaa ja pysyvää työllistymistä uuteen työpaikkaan. Työntekijä voi saada työttömyyspäivärahan korotusosaa tai korotettua ansio-osaa työllistymistä edistävien palvelujen osallistumisen ajalta, jos palvelusta on sovittu työllistymissuunnitelmassa.

Työnantaja osallistuu tarpeen mukaan muutosturva- ja irtisanomistilanteissa olevien henkilöiden henkilökohtaisten työllistymissuunnitelmien tekoon TE-toimiston kanssa.

Työllistymisvapaa

Työnantaja antaa taloudellisella ja tuotannollisella perusteella irtisanotulle viranhaltijalle ja työntekijälle tämän pyynnöstä työllistymisvapaa irtisanomisaikana yhteensä enintään 5–20 työpäivää riippuen irtisanomisajan pituudesta työsopimuslain 7 luvun 12 §:ssä säädettyin edellytyksin (KVhL 8 luku 37 a §).

Työllistymisvapaan pituus yhteensä <i>enintään</i>	Irtisanomisaika	Palvelussuhteen kesto
5 työpäivää	enintään 1 kuukausi	enintään 4 vuotta
10 työpäivää	yli 1 kuukausi, mutta enintään 4 kuukautta	yli 4 vuotta, mutta enintään 12 vuotta
20 työpäivää	yli 4 kuukautta	yli 12 vuotta

Työntekijällä on oikeus työllistymisvapaaseen täydellä palkalla osallistuakseen irtisanomisaikanaan julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa (916/2012) tarkoitetun työllistymissuunnitelman laatimiseen, sen mukaiseen työvoimakoulutukseen ja siihen liittyvään harjoitteluun tai työssä oppimiseen tai oma-aloitteiseen tai viranomaisaloitteiseen työpaikan hakuun ja työhaastatteluun tai uudelleensijoitusvalmennukseen.

Työntekijän on ennen työllistymisvapaan tai sen osan käyttämistä ilmoitettava siitä ja vapaan perusteesta työnantajalle niin hyvissä ajoin kuin mahdollista sekä pyydettyä esitettävä luotettava selvitys kunkin vapaan perusteesta. Työllistymisvapaan käyttämisestä ei saa aiheutua työnantajalle merkittävää haittaa.

7 Työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus

Työsopimuslaissa ja viranhaltijalaissa on säännökset irtisanotun työntekijän ja viranhaltijan työllistymistä edistävästä valmennuksesta tai koulutuksesta (TSL 7:13 ja 7:14 sekä KVhL 37 b § ja 37 c §).

Työnantaja tarjoaa irtisanomalleen viranhaltijalle/työntekijälle tilaisuuden osallistua työnantajan kustantamaan työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen, jos viranhaltija/työntekijä on ollut ennen palvelussuhteen päättymistä yhdenjaksoisesti vähintään viisi vuotta työnantajan palveluksessa.

Valmennuksen tai koulutuksen on arvoltaan vähintään vastattava viranhaltijan/työntekijän laskennallista palkkaa kuukauden ajalta tai irtisanotun viranhaltijan/työntekijän kanssa samassa toimipaikassa työskentelevän henkilöstön keskimääräistä kuukausiansiota siitä riippuen, kumpi on suurempi. Valmennus tai koulutus on toteutettava irtisanomisajan päättymisen jälkeen kahden kuukauden kuluessa. Painavasta syystä valmennus tai koulutus saadaan toteuttaa myöhemminkin. Valmennuksen tai koulutuksen toteutumisaika tai arvioitu aika on kuitenkin oltava viranhaltijan/työntekijän tiedossa palvelussuhteen päättymishetkellä. Työnantaja ja viranhaltija/työntekijä voivat sopia, että työnantaja täyttää velvollisuutensa kustantamalla viranhaltijan/työntekijän itsensä hankkiman koulutuksen tai valmennuksen kokonaan tai osittain.

Työnantaja ja henkilöstö saavat sopia toisin siitä, mitä laissa säädetään arvon määräytymisestä. Lisäksi työnantaja ja henkilöstö saavat sopia valmennuksen tai koulutuksen sijasta muustakin järjestelystä, jolla edistetään irtisanottavan työllistymistä.

Keskeisiä teemoja uudelleensijoittumisvalmennuksessa ovat muun muassa työnhakijan tilanteen ja tarpeiden kartoitus, muutostilanteen hallinta, omien kykyjen ja voimavarojen tunnistaminen ja

kehittäminen, työnhakuvalmennus, henkilökohtaisten suunnitelmien laadinta, työ- ja koulutusvaihtoehtojen tarkastelu sekä työhakemusten laadinnan harjoittelu.

Uudelleensijoitusvalmennuksen yksityiskohtaisempi sisältö määritellään sen jälkeen, kun palvelujen tuottaja on valittu.

8 Palvelussuhdeasiat

Työterveyshuollon tuki

Työnantaja ilmoittaa työterveyshuollolle odotettavissa olevista muutoksista työterveyshuollon tuen takaamiseksi.

Käytössä ovat mm. seuraavat tukitoimet:

- Työterveyshoitajan akuutti vastaanotto ja lääkärin vastaanotto ajanvarauksella
- Työterveyspsykologin palvelut työterveyshoitajan tai lääkärin kautta
- Terveystarkastus palvelussuhteen päättyessä altisteisessa työssä.

Työnantaja järjestää työterveyshuollon kuuden kuukauden ajaksi työntekovelvollisuuden päättymisestä lähtien työterveyshuoltolain (1383/2001) 2 §:n mukaisesti.

Mikkelin kaupungin järjestämät työterveyspalvelut lakkaavat kuitenkin, mikäli irtisanottu siirtyy toistaiseksi voimassa olevaan tai vähintään kuusi kuukautta kestävään määräaikaiseen virka- tai työsuhteeseen toisen työnantajan palvelukseen ja tämän järjestämän työterveyshuollon piiriin.

Eläkeasiat ja työttömyysturva

Työnantaja pyytää tarvittaessa Kevan ja työttömyyskassojen edustajat kertomaan eläkeasioista ja työttömyysturvasta erillisessä infotilaisuudessa.

Muut palvelussuhdeasiat

Irtisanomisajat määräytyvät virka- ja työehtosopimusten mukaisesti. Irtisanomisaikana on työssäolovelvoite paitsi silloin, jos viranhaltija/työntekijä saa irtisanomisaikana uuden työn toiselta työnantajalta tai lähtee TE-palvelujen aktiivitoimenpiteisiin.

Henkilöstöetuudet ja mahdolliset luontoisedut ovat pääsääntöisesti voimassa palvelussuhteen päättymiseen saakka lukuun ottamatta tilannetta, jossa henkilö siirtyy toisen työnantajan palvelukseen.

Matkapuhelin, avaimet sekä muut viranhaltijan/työntekijän käytössä olevat työnantajan työvälineet luovutetaan viimeistään palvelussuhteen päättymispäivänä.

Työvuorosuunnitelmat ja liukuvan työajan käyttö tulee suunnitella siten, että työaika tasoittuu säännölliseen työaikaan palvelussuhteen päättymiseen mennessä.

Vuosilomien ja säästövapaiden osalta noudatetaan kunnallisten virka- ja työehtosopimusten määräyksiä.

Palkka maksetaan palvelussuhteen päättyessä samoina säännönmukaisina palkanmaksupäivänä kuin virka-/työsuhteen kestäessä.

9 Muutostuki

Esimiesten muutosvalmennus

Muutoksen johtamisen ja hallinnan tueksi järjestetään säännöllisesti esimiestapaamisia ja esimiesinfotilaisuuksia. Esimiehille ollaan hankkimassa sähköinen valmennusohjelma, jonka kautta henkilöstöpalveluiden johdolla nostetaan esimiesten osaamista mm muutoksen johtamiseen.

Henkilöstön muutosvalmennus

Muutostilanteessa henkilöstöllä tulee olla tiedossaan kaikki keskeiset asemaansa ja palvelussuhteen ehtoihin koskevat tiedot. Henkilöstölle pyritään tiedottamaan avoimesti. Kun yt-menettely päättyvät, henkilöstölle tiedotetaan yt-menettelyjen lopputuloksesta. Henkilöstölle kerrotaan suunnitelluista tukitoimista. Toimenpiteiden aikatauluista kerrotaan myös koko henkilöstölle. Henkilöstötilaisuuksia järjestetään keskitetysti mutta avainasemassa muutoksen johtamisessa tulee olemaan esimiehet ylimmän johdon tukemana.

Työnantajan päättäminen toimenpiteiden toimeenpanoa käsitellään ja arvioidaan yt-neuvottelukunnassa.