

# Työllistymistä edistävä toimintasuunnitelma Keski-Uudenmaan hyvinvointialue

## 1. Yhteistoimintaneuvottelujen taloudellinen tausta

Keski-Uudenmaan hyvinvointialueen taloudellinen tilanne on heikko. Vuoden 2023 tilikauden tulos oli noin 67 M€ alijäämäinen ja vuoden 2024 alijäämäennuste on noin 41,5 M€. Yhteensä katettavaa vuoden 2026 loppuun mennessä on noin 108 M€ (taulukko 1.). Valtiovarainministeriö (VM) edellyttää Hyvinvointialueita kattamaan syntyneet alijäämät vuoden 2026 loppuun mennessä. VM edellyttää myös kaikilta hyvinvointialueilta nk. tuottavuus- ja taloudellisuusohjelmaa, jossa kuvataan toimenpiteet, joilla tavoitteeseen päästään. Tämä on edellytys lainanottovaltuudelle, joka mahdollistaa palvelujen verkostosuunnitelman toteutumisen Keski-Uudenmaan hyvinvointialueelle.

Tilihierarkia	2023 (Toteuma)	TA 2024	TA 2024 arvioidut muutostarpeet	TA 2024 arvioiduin muutoksin
<b>Toimintatuotot</b>	<b>58.940.438 €</b>	<b>55.140.418 €</b>	<b>5.000.000 €</b>	<b>60.140.418 €</b>
Myyntituotot	10.608.405 €	11.700.146 €		11.700.146 €
Maksutuotot	43.026.549 €	38.524.202 €	5.000.000 €	43.524.202 €
Tuet ja avustukset	2.723.270 €	2.010.000 €		2.010.000 €
Muut toimintatuotot	2.582.214 €	2.906.070 €		2.906.070 €
<b>Valmistus omaan käyttöön</b>	<b>2.202.125 €</b>	<b>3.448.492 €</b>	<b>-1.000.000 €</b>	<b>2.448.492 €</b>
<b>Toimintakulut</b>	<b>-888.707.641 €</b>	<b>-884.244.598 €</b>	<b>-13.000.000 €</b>	<b>-897.244.598 €</b>
Henkilöstökulut	-243.590.777 €	-260.241.088 €		-260.241.088 €
Palvelujen ostot	-568.463.110 €	-551.155.058 €	-12.000.000 €	-563.155.058 €
Aineet, tarvikkeet ja tavarat	-20.204.360 €	-19.867.130 €		-19.867.130 €
Avustukset	-17.027.345 €	-11.456.750 €		-11.456.750 €
Muut toimintakulut	-39.422.049 €	-41.524.572 €	-1.000.000 €	-42.524.572 €
<b>TOIMINTAKATE</b>	<b>-827.565.078 €</b>	<b>-825.655.688 €</b>	<b>-9.000.000 €</b>	<b>-834.655.688 €</b>
Valtion rahoitus	764.699.826 €	797.937.119 €		797.937.119 €
Rahoitustuotot ja -kulut	-178.799 €	-160.000 €		-160.000 €
<b>VUOSIKATE</b>	<b>-63.044.051 €</b>	<b>-27.878.569 €</b>	<b>-9.000.000 €</b>	<b>-36.878.569 €</b>
Poistot yhteensä	-3.630.001 €	-4.600.000 €		-4.600.000 €
Satunnaiset tuotot	0 €			
<b>TILIKAUDEN TULOS</b>	<b>-66.674.052 €</b>	<b>-32.478.569 €</b>	<b>-9.000.000 €</b>	<b>-41.478.569 €</b>
<b>KUMULATIIVINEN ALIJÄÄMÄ</b>	<b>-66.674.052 €</b>	<b>-99.152.621 €</b>		<b>-108.152.621 €</b>

Taulukko 1. Tilinpäätös 2023 ja arvioitu talouden kehitys vuodelle 2024

Keski-Uudenmaan hyvinvointialue on laatinut tuottavuus- ja taloudellisuusohjelman alijäämien kattamiseksi. Ohjelmaa toteuttamalla Keski-Uudenmaan hyvinvointialue

saavuttaa taloudellisen tasapainon vuosittaisessa tarkastelussa (tuloslaskelmataso) vuonna 2026. Keski-Uudenmaan hyvinvointialue on kattanut taseeseen vuonna 2023 tilinpäätöksessä kertyneen alijäämän (66,5 Me) sekä vuoden 2024 alustavan tilinpäätösnusteen mukaisen alijäämän (41,5 Me) tasapainottaen taloutensa siten, että alijäämät on katettu lain mukaisesti vuonna 2026. Ohjelman mukainen talouskehitys turvaa Keski-Uudenmaan hyvinvointialueen lainanhoitokyvyn sekä maksuvalmiuden sekä lyhyellä että pitkällä aikavälillä.

Nyt laadittu tuottavuus- ja taloudellisuusohjelma sisältää seuraavat taloutta tasapainottavat toimenpiteet vuosille 2024 - 2026

- **14 Me henkilöstömenot**
- 11,6 Me palvelujen ostot
- 2,8 Me avustukset
- 0,2 Me aineet ja tarvikkeet
- 16,6 Me erikoissairaanhoido
- 16,7 Me kehittämistoimenpiteet
- 1,4 Me tulojen lisäys.

### **Tuottavuus- ja taloudellisuusohjelman tavoitteena on 14 M€ säästöt henkilöstömenoissa**

14 miljoonan euron henkilöstösäästöt edellyttävät useita samanaikaisia toimenpiteitä, joilla on henkilöstövaikutuksia. Toimenpiteillä pyritään vaikuttamaan henkilöstökustannusten vähentymiseen eri keinoin. Näitä ovat mm. henkilötyövuosien vähentäminen esimerkiksi rekrytointikielloilla, vapautuvien virkojen/toimien täyttämättä jättämisellä, henkilöstörakennemuutoksilla ja viimeisenä keinona mahdollisilla irtisanomisilla. Aluehallitus on ottanut kantaa, että lomautuksia ei käytettäisi keinona vuosien 2024-2025 aikana. Lomautukset olisivat mahdollisia vuonna 2026, jos talouden tasapainottaminen ei ole muutoin onnistunut

Myös henkilötyövuosien lisäämiseen liittyviä keinoja hyödynnetään, esimerkiksi henkilöstön hyvinvointiin liittyvät panostukset, joiden tavoitteena on vähentää henkilöstön sairauspoissaoloja ja vaihtuvuutta sekä vaikuttaa Keusoten veto- ja pitovoimaan.

### Henkilöstösäästöjä on arvioitu syntyvän seuraavasti:

Säästötoimenpide	Vuosi 2025	Vuosi 2026	Yhteensä
Määräaikainen leikkaus Epassiin 200€-> 100€ (1.1.2025 alkaen)	0,44 M€	optio	0,45 ( – 0,8 M€)
Koulutusmäärärahojen leikkaus	0,5	0,2	0,7
Ostopalvelujen vähentäminen pysyvästi – oman henkilöstön palkkaaminen	1 M€	1M€	2 M€
Kutsurahan pienentäminen 150 -> 100 € (1.9.2024 alkaen)	0,8 M€	0,8M€	1,6 M€
HTV lisäys sairauspoissaoloja vähentämällä	0,3	0,5	0,8 M€
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>3,24 M€</b>	<b>2,5 M€</b>	<b>5,74</b>

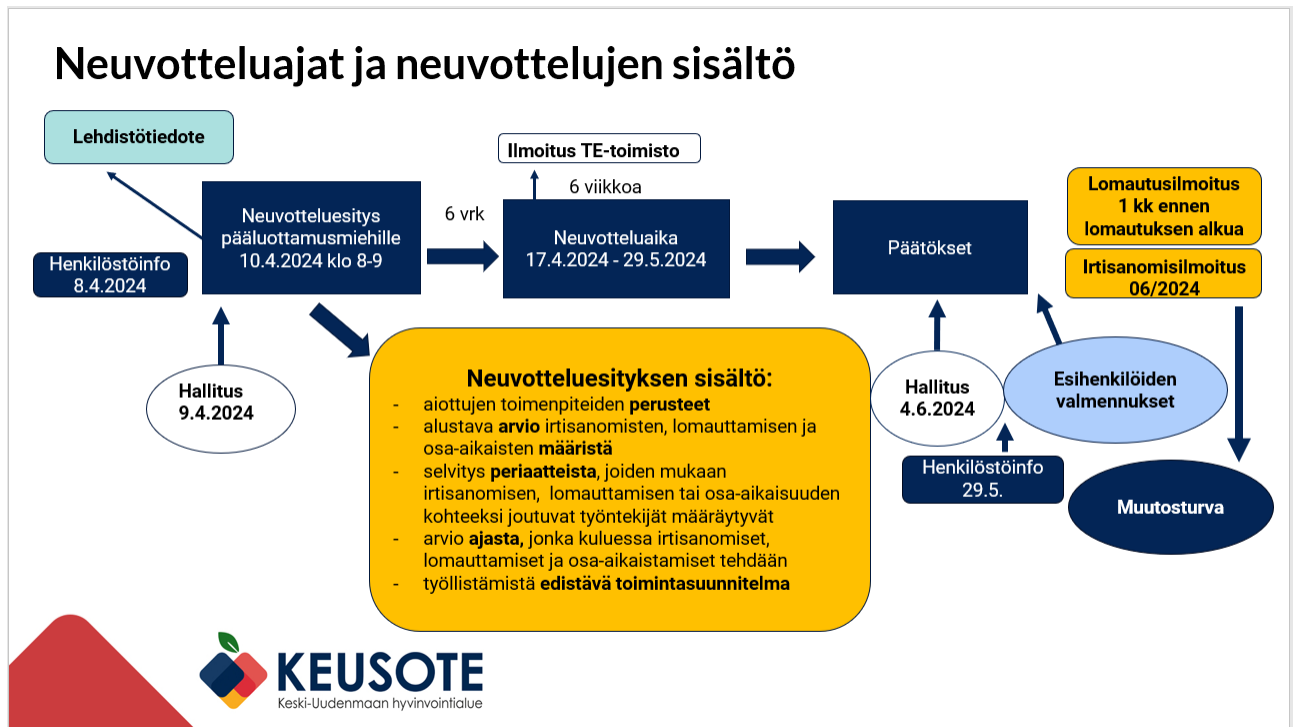
## 2. Neuvottelujen ja toimenpiteiden aikataulu

Neuvotteluesitys annettiin pääluottamusmiehille 10.4.2024. Neuvottelut käynnistyivät 17.4.2024 ja päättyvät 29.5.2024. Vasta neuvottelujen kuluessa ratkeaa lopullisesti, miten säästöt toteutetaan.

Neuvotteluaikataulu on kuvattuna kuvassa 1. Neuvotteluihin osallistuu kaksi edustajaa kustakin pääsopijajärjestöstä (JHL, JYTY, JUKO Hyvtes/Sotetes, JUKO Lääkärisopimus, SuPer ry ja Tehy ry), työsuojelun edustaja sekä työnantajan edustajat vs. hyvinvointialuejohtaja Kristiina Kariniemi-Örmälä, henkilöstöjohtaja Monica Hostio ja hr-päällikkö Nina Nikkinen ja/tai hr-päällikkö Jenni Nissilä.

Mahdolliset irtisanomiset ja/tai osa-aikaistamiset tuotannollisista ja taloudellisista syistä tapahtuvat neuvotteluajan jälkeen 30.6.2024 mennessä.

Mahdolliset määräaikaiset lomautukset tapahtuvat tarvittaessa vuonna 2026.



Kuva 1. Neuvotteluajataulu

### 3. Vaikutukset ja periaatteet

Säästöt tulevat kohdistumaan myös henkilöstökustannuksiin. Henkilötyövuosien vähentämisessä hyödynnetään ensisijaisesti eläköitymisiä, täyttämättä jääviä paikkoja, määräaikaisuuksien päättymistä sekä työn uudelleen järjestelyitä.

Yhteistoimintaneuvottelut koskettavat henkilöstövaikutusten osalta henkilöstöä, joka ei ole välittömässä asiakas- ja potilastyössä. Vähennettävien henkilötyövuosien määrä on yhteensä 150 htv. Irtisanottavien työntekijöiden tai viranhaltijoiden enimmäismäärä on 70 henkilöä. Osa-aikaistettavien työntekijöiden tai viranhaltijoiden enimmäismäärä on 30 henkilöä. Olennaisten muutosten viranhaltijan/työntekijän palvelussuhteen ehtoihin, enimmäismäärä on 70 henkilöä.

Lomauttamisten enimmäismäärä on neljä viikkoa ja lomautukset kohdistuvat muuhun kuin asiakas- ja potilastyötä tekevään henkilöstöön.

Työvoiman vähentämisyjärjestyksestä on säädetty Hyvinvointialan yleisessä virka- ja työehtosopimuksessa (HYVTES luku VIII, 4 §). Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön työ- ja virkaehtosopimuksessa (SOTE-sopimus) ja Lääkärien virka- ja työehtosopimuksessa (LS) piirissä olevaan henkilöstöön sovelletaan edellä mainittua HYVTES lukua. Irtisanomisen yhteydessä noudatetaan mahdollisuuksien mukaan sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanotaan hyvinvointialueen 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.

Mahdolliset lomautukset toteutetaan keskeyttämällä palkanmaksu ja työnteko kokonaan määräajaksi. Lomautus koskee määräaikaisia työntekijöitä vain, jos työntekijä tekee työtä vakituisen työntekijän sijaisena ja työnantajalla olisi oikeus lomauttaa vakituinen työntekijä, jos hän olisi työssä. Lomautus koskee määräaikaisia viranhaltijoita, jos virkasuhde ennen lomautuksen alkamista on kestänyt vähintään kuusi kuukautta.

#### 4. Työn tarjoamisvelvoite ja takaisinottovelvoite

Työnantaja huomioi muun työn tarjoamisvelvoitteen ennen irtisanomista ja koko irtisanomisajan. Hyvinvointialueella avoimeksi tulevaa työ- tai virkasuhdetta tarjotaan ensin henkilöille, joihin irtisanominen kohdistuu sekä irtisanotuille työntekijöille/viranhaltijoille.

Työnantaja käyttää työn tarjoamisvelvoitteen täyttämiseen Laura rekrytointijärjestelmän YT-moduulia. Järjestelmään avataan YT-prosessi ja henkilöt liitetään kyseiseen prosessiin. Jokainen henkilö saa tunnukset järjestelmään ja täytettäväkseen henkilökohtaisen osaamis- ja kiinnostuskartoituksen. Avoimia tehtäviä tarjotaan kartoituksen perusteella yt-prosessissa mukana oleville henkilöille. Avoimet tehtävät avataan aluksi vain uudelleensijoitettaville ja takaisinotettaville henkilöille, vasta tämän jälkeen sisäiseen ja ulkoiseen hakuun.

Työnantaja huomioi tarvittaessa lisätyön tarjoamisen taloudellisista ja tuotannollisista syistä osa-aikaistetulle. Työnantaja huomioi muun työn tarjoamisvelvoitteen ennen lomauttamista.

Mikäli työntekijä/viranhaltija sijoittuu hyvinvointialueella uuteen tehtävään, hänelle tarjotaan tarkoituksenmukaista ja kohtuullista koulutusta tehtävää varten, esimerkiksi perehdytys, mentorointi tai tukea omaehtoiseen kouluttautumiseen.

Takaisinottovelvollisuus on neljä kuukautta työsuhteen päättymisestä, samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin. Jos työsuhde on jatkunut vähintään 12 vuotta sen päättymiseen mennessä, takaisinottovelvollisuus on kuusi kuukautta. Työnantaja tiedustelee paikallisesta TE-toimistosta, onko irtisanottuja työntekijöitä etsimässä työtä.

Virkasuhteessa takaisinottovelvollisuus on yhdeksän kuukautta irtisanomisajan päättymisestä samankaltaiseen virkasuhteeseen (vakinainen tai yli kuuden kuukauden määräaikainen virkasuhde). Työnantaja tiedustelee paikallisesta TE-toimistosta, onko irtisanottuja viranhaltijoita etsimässä työtä.

## 5. Toimintaperiaatteet TE-palveluita käytettäessä

Työnantaja tekee tiivistä yhteistyötä TE-toimiston muutosturva-asiantuntijan kanssa neuvotteluesityksestä alkaen. TE-toimiston asiantuntijaa pyydetään järjestämään työpaikalla infotilaisuus irtisanotuille työntekijöille TE-palveluiden asiakkuudesta ja työllistymistä edistävästä palveluista. Irtisanotuille työntekijöille annetaan tietoa muutosturvaan, työttömyysturvaan ja työnhakuun liittyen. TE-toimiston palveluiden avulla pyritään auttamaan irtisanottavien henkilöiden uudelleen työllistymisessä ja kouluttamisessa. TE-toimistosta on saatavilla tukea henkilön työllistymiseen jo irtisanomisaikana. Jos henkilö jää työttömäksi irtisanomisajan jälkeen, hän voi hakea työttömyysturvaa. Henkilön tulee ilmoittautua työnhakijaksi TE-palveluihin.

Työnantaja ilmoittaa TE-toimistoon tiedot irtisanotuista (irtisanottavien työntekijöiden/viranhaltijoiden lukumäärä, ammatit/työtehtävät, irtisanomisen kohteena oleva palvelu- tai tulosalue ja työ- tai virkasuhteiden päättymisajankohdat).

## 6. Työnhaku, koulutus ja muutosturva

Muutosturvalla pyritään ehkäisemään työttömyyttä ja mahdollistamaan työntekijälle sujuva siirtyminen muutoksesta eteenpäin. Muutosturvaan kuuluu työnantajan tehostettu tiedotus mm. henkilöstöinfoissa, esihenkilö- ja asiantuntija-aamuissa, Keunet-uutisina, sähköpostitiedotteina sekä irtisanottaville kohdistettuina tilaisuuksina. Työnantaja tiedottaa säännöllisesti ja tiheästi sekä neuvottelujen aikana että neuvottelujen jälkeen neuvottelujen päättymisestä sekä päätöksistä neuvottelujen jälkeen.

Työnantaja tiedottaa työntekijöiden oikeudesta muutosturvaan sekä 55 vuotta täyttäneiden oikeudesta laajennettuun muutosturvaan ja siitä, kuinka muutosturvan piiriin pääsee.

Muutosturvaan kuuluva työllistymistä edistävä toimintasuunnitelma (tämä dokumentti) laaditaan yhdessä henkilöstön edustajien kanssa.

Kaikilla vakinaisilla työntekijöillä/viranhaltijoilla, jotka irtisanotaan taloudellisilla ja tuotannollisilla irtisanomisperusteilla, on irtisanomisaikana oikeus palkalliseen työllistymisvapaaseen (kokonaisuina päivinä, populuskoodi 83 palkallinen vapaa, lisätietokenttään kirjataan Työllistymisvapaa) eli työllistymissuunnitelman laatimiseen, sen mukaiseen työvoimakoulutukseen ja siihen liittyvään harjoitteluun tai työssäoppimiseen tai oma-aloitteiseen tai viranomaisaloitteiseen työpaikan hakuun, työhaastatteluun tai uudelleensijoitusvalmennukseen. Palkallisen työllistymisvapaan kesto on 5-25 työpäivää. Työllistymisvapaan pituus perustuu irtisanomisaikaan sekä henkilön ikään irtisanomishetkellä (taulukko 2 ja taulukko 3).

<b>Työllistymisvapaiden määrä, enintään yhteensä</b>	<b>Irtisanomisaika</b>	<b>Palvelussuhteen kesto</b>
5 työpäivää	enintään 1 kk	enintään yhden vuoden
10 työpäivää	1-4 kk	keskeytyksettä 1-12 vuotta
20 työpäivää	yli 4 kk	keskeytyksettä yli 12 vuotta

*Taulukko 2. Työllistymisvapaiden määrä*

<b>Työllistymisvapaiden määrä yli 55-vuotiailla*, enintään yhteensä</b>	<b>Irtisanomisaika</b>	<b>Palvelussuhteen kesto</b>
5 työpäivää	enintään 1 kk	enintään yhden vuoden
15 työpäivää	1-4 kk	keskeytyksettä 1-12 vuotta
25 työpäivää	yli 4 kk	keskeytyksettä yli 12 vuotta

*Taulukko 3. Työllistymisvapaiden määrä yli 55-vuotiailla \*kun palvelussuhde on jatkunut vähintään viisi vuotta (yhdenjaksoisesti tai enintään 30 päivää kestävin keskeytyksin)*

Palvelutoiminnan jatkuvuuden varmistamiseksi henkilöllä on työvelvoite irtisanomisajalla, huomioiden kuitenkin, mitä vuosilomista, lomarahavapaista, työaikajärjestelmän saldoista ja säästövapaista on kirjattu luvussa 8. Poikkeukset ovat mahdollisia.

TE-toimiston asiantuntija tekee irtisanotun työntekijän/viranhaltijan kanssa henkilökohtaisen [työllistymissuunnitelman](#). Työllistymissuunnitelman tekemisellä tavoitellaan mahdollisimman nopeaa työllistymistä. Työnhaun tavoitteet, työnhakuvelvollisuus, työllistymisen omatoiminen edistäminen, asiointi TE-palveluissa ja tarvittavat palvelut kartoitetaan työllistymissuunnitelmaa laadittaessa.

Työnantaja tarjoaa irtisanomisaikana tai työttömyyden alussa työllistymistä edistävän valmennuksen. Työllistymistä edistävä valmennus koostuu yksilöllisistä valmennustapaamisista henkilökohtaisen valmentajan kanssa sekä verkkosisällöistä, jotka toimivat tukena tapaamisten rinnalla. Valmentaja on henkilön käytettävissä myös sähköpostin ja puhelimen välityksellä valmennustapaamisten välillä. Henkilökohtaiset valmennukset voidaan järjestää joko kasvatusten tai etäyhteydellä ja painotukset valitaan osallistujan tarpeiden ja tavoitteiden mukaisesti. Työnantaja järjestää valmennuksen tai koulutuksen viimeistään irtisanomisajan päättymisen jälkeen kahden kuukauden kuluessa. Työnantaja tekee yhteistyötä valmennus- ja koulutuspalveluiden tuottajan kanssa muutostilanteessa.

Työntekijälle, jonka työsuhde/virkasuhde on kestänyt vähintään viisi vuotta ennen irtisanomista, työnantaja tarjoaa työterveyshuollon palvelut kuuden kuukauden ajan työntekovelvollisuuden päättymisestä alkaen. Jos henkilö työllistyy uuden työnantajan palvelukseen, siirtyy hän kyseisen työnantajan työterveyshuollon piiriin. Työnantaja tekee työterveyshuollon kanssa tiivistä yhteistyötä myös muutostilanteessa.

Työeläkeyhtiön asiantuntijoita hyödynnetään tarvittaessa muutosprosessin aikana. Työttömyyskassasta ja/tai Kelasta pyydetään tarvittaessa asiantuntija kertomaan lomautus- tai työttömyysajan ansioista.

## 55-vuotta täyttäneitä koskee laajennettu muutosturva

55 vuotta täyttäneitä koskee laajennettu muutosturva ja työnantaja tiedottaa 55 vuotta täyttäneitä oikeudesta laajennettuun muutosturvaan. 55 vuotta täyttäneiden muutosturvakokonaisuus on vuonna 2020 hallituksen tekemä linjaus, jolla



edistetään yli 55-vuotiaisen työllistymistä. Työntekijä/viranhaltija on oikeutettu 55 vuotta täyttäneiden muutosturvaan, jos

- hän on täyttänyt 55 vuotta viimeistään irtisanomispäivänä
- hänen työsopimuksensa on irtisanottu tuotannollis- taloudellisista syistä 1.1.2023 tai sen jälkeen
- hän on ollut saman työnantajan palveluksessa vähintään viisi vuotta enintään 30 päivän keskeytyksin
- hän on ilmoittautunut työnhakijaksi TE-toimistoon 60 päivän sisällä irtisanomisesta

55 vuotta täyttäneiden muutosturvaan kuuluu

- muutosturvaraha, joka vastaa suuruudeltaan työntekijän/viranhaltijan keskimääräistä yhden kuukauden palkkaa. Muutosturvarahan maksaa työttömyysetuuden maksaja (henkilön työttömyyskassa tai Kela) ja työntekijän/viranhaltijan on haettava se viimeistään kolmen kuukauden kuluessa työsuhteen/virkasuhteen päättymisestä. Muutosturvarahaa voi hakea jo irtisanomisaikana. Muutosturvaraha ei vähennä työttömyyspäivärahaa tai siirrä sen alkamisaikaa. Työttömyysetuutta voi hakea vasta työsuhteen/virkasuhteen päättymisen jälkeen.
  - [Kela: Muutosturvaraha - Näin haet muutosturvarahaa](#)
- muutosturvakoulutus, jonka arvo vastaa noin kahden kuukauden palkkaa. Koulutuksen järjestämisestä vastaa TE-toimisto, osallistuminen on vapaaehtoista ja irtisanottava työntekijä/viranhaltija sopii koulutuksesta TE-toimiston kanssa. Tavoitteena on tukea irtisanotun henkilön sijoittumista uuteen työhön lisäämällä ammatillisia valmiuksia. Koulutus tai opintokokonaisuus kestää enintään kuusi kuukautta. Muutosturvakoulutuksesta sovitaan työllistymissuunnitelmassa.
- työllistymisvapaa, joka on 5, 15 tai 25 päivän mittainen (taulukko 3)

Työttömyysturvan lisäpäivät ovat asteittain poistumassa käytöstä ja alaikäraja on nostettu. Lisäpäivillä oli tutkimuksissa havaittu olevan työllisyyttä vähentävä vaikutus. Lisäpäivämahdollisuus poistui 1.1.2023 alkaen kokonaan vuonna 1965 ja sen jälkeen syntyneiltä. Lisäpäivien alaikäraja nousi vuodella vuonna 1963 ja 1964 syntyneillä. Vuonna 1963 syntyneillä lisäpäivien alaraja nousi 63 vuoteen ja vuonna 1964 syntyneillä 64 vuoteen. Perus- ja ansiopäivärahaa on voitu tietyin edellytyksin maksaa päivärahakauden enimmäisajan päättymisen jälkeen niin kutsuuilta lisäpäiviltä, kunnes irtisanottu työntekijä jää eläkkeelle. Lisätietoa on saatavilla TE-toimistosta, Kelasta tai työttömyyskassoista.

## 7. Henkilöstöedut lomautuksen aikana/irtisanomisen yhteydessä

Mahdollisten työsuhdepuhelimien, auton käyttöedun, työsuhdepolkupyörän tai työsuhdesähköpyörän ja työterveyspalvelujen käyttömahdollisuus säilyy enintään neljän viikon kestoisen mahdollisen lomautuksen aikana.

Työpaikan avainten, henkilökortin, työpuhelimien/työsuhdepuhelimien, tietokoneen ja oheislaitteiden ja -tarvikkeiden palauttamisesta sopii lähiesihenkilö irtisanotun kanssa kahdenkeskisessä tapaamisessa irtisanomisen jälkeen. Lähtökohtaisesti palauttamisajankohta on sama, kuin työvelvoitteen päättymisen päivämäärä. Henkilökortti palautetaan palvelussuhteen päättymisen hetkellä, jolloin lakkaa myös oikeus henkilöstöetuihin.

Käyttöetuauto, työsuhdepolkupyörä tai -sähköpyörä palautetaan alla olevien ohjeiden mukaisesti tai vaihtoehtoisesti henkilöllä on mahdollisuus lunastaa pyörä itselleen Keusoten ohjeen mukaisesti. Auton käyttöetu on joissain tilanteissa mahdollista muuttaa yksityisleasing-sopimukseksi.

[Työsuhdepolkupyörät ja -sähköpyörät ohje, luku 6](#)  
[Auton käyttöedun myöntämisen perusteet, Liite 1, 4. kohta](#)

Myönnetty Epassi-etuus tulee muistaa käyttää palvelussuhteen voimassaolon aikana, viimeistään irtisanomisajan kuluessa. Epassi-etuutta ei voi käyttää palvelussuhteen päättymisen jälkeen.

## 8. Vuosilomat, saldokertymät, säästö- ja lomarahavapaat

Edellisen lomanmääräytymisvuoden vuosilomat, lomarahavapaat ja työaikajärjestelmään kertyneet saldot tulee pitää irtisanomisajan kuluessa. Säästövapaat ja kuluvan lomanmääräytymisvuoden vuosilomat voidaan sopia irtisanomisajalle. Jos irtisanomisaika on lyhyempi kuin vuosilomaoikeus, pitämättä jääneet vuosilomat ja/tai työaikajärjestelmän saldot maksetaan rahana.

Henkilön, joka siirtyy toisiin tehtäviin irtisanomisen vaihtoehtona, tulee pitää työaikajärjestelmään kertyneet saldot ennen siirtymistä. Vuosilomat siirtyvät seuraavalle palvelussuhteelle. Vuosilomat siirtyvät myös tilanteessa, jossa tehtävä muuttuu kokoaikaisesta osa-aikaiseksi.

Lisätietoa:

[ELY-keskus: Mitä on muutosturva?](#)

[Elämässä: Muutosturva yli 55-vuotiaan työnhakijan tueksi – Helpottaa irtisanotun työllistymistä](#)

[Kela: Muutosturvaraha](#)

[Laki työvoimapalveluiden järjestämisestä 380/2023, luku 8](#)

[Sosiaali- ja terveysministeriö: Lainsäädäntöön muutoksia 55 vuotta täyttäneiden työllisyysasteen nostamiseksi](#)

[Sosiaali- ja terveysministeriö: Usein kysyttyä työttömyysturvan lisäpäivien poistosta ja muutosturvasta](#)

[Työllisyysrahasto: Uusi muutosturva voimaan tammikuussa 2023](#)

[Työmarkkinatori: Muutosturva työnantajan näkökulmasta](#)

[Työmarkkinatori: Muutosturvakoulutus](#)

[Työmarkkinatori: Neuvonta henkilöstöön liittyvissä muutostilanteissa](#)

[Työmarkkinatori: Neuvonta ja tuki irtisanomistilanteessa](#)

[Työmarkkinatori: Työllistymissuunnitelma](#)