

Konsernimääräys 22.6.2023, Dnro TRE:3500/00.01.01/2023

Uudelleensijoitus toiminnan uudelleenjärjestämisen yhteydessä

1	Uudelleensijoituksen piiriin kuuluvat	1
2	Vastuut uudelleensijoituksessa	1
3	Uudelleensijoitusmenettely ja rekrytointi	2
4	Tarjottava työ ja koulutus	2
5	Uudelleensijoitettavan henkilöstön palkkaus uudessa työssä	2
6	Uudelleensijoitusvelvollisuuden päättyminen	3

Toiminnan uudelleenjärjestämisellä tarkoitetaan tässä ohjeessa konsernihallinnon ohjaamia, työn olennaisen vähenemisen tai lakkaamisen johdosta tehtäviä toimenpiteitä. Työkyvyn muutoksesta johtuvat uudelleenjärjestelyt tai uudelleensijoitukset eivät sisälly tähän konsernimääräykseen. Näistä toimenpiteistä on konsernimääräys Työkyvyn muuttumisesta johtuva uudelleensijoitus.

Toiminnan uudelleenjärjestämisen johdosta uutta työtä tarvitsevat henkilöt on kaupungin normaalista hakumenettelystä poiketen asetettava etusijalle avoimia tehtäviä täytettäessä. Uudelleensijoitettaville tarjotaan Tampereen kaupungilla vapautuvia tehtäviä.

1 Uudelleensijoituksen piiriin kuuluvat

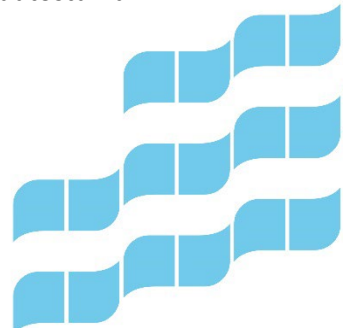
Uudelleensijoitus koskee niitä kaupungin vakinaisessa palveluksessa olevia henkilöitä, joiden työ/virkatehtävä lakkaa toiminnan uudelleenjärjestämisen vuoksi.

2 Vastuut uudelleensijoituksessa

Tehtävien uudelleenjärjestämisen aiheuttamista uudelleensijoitustoimenpiteistä vastaa asianomaisen yksikön johto ja hr. Henkilöstöyksikkö ohjaa ja koordinoi kokonaisuutta.

Tampereen kaupungilla on työnantajana velvollisuus työn loppuessa sijoittaa henkilö uusiin työtehtäviin kaupunkiorganisaatiossa. Tampereen kaupunki on yksi työnantaja, joten uudelleensijoitusvelvollisuus koskee kaikkia kaupungin yksiköitä rekrytointitilanteessa. Työn tarjoamisvelvollisuuden laiminlyöminen voi johtaa vahingonkorvausvelvollisuuteen. Rekrytoivien yksiköiden tulee noudattaa tästä ohjeesta ilmeneviä periaatteita.

Lisäksi asiassa tulee huomioida työlainsäädännön mukainen muutosturva.



3 Uudelleensijoitusmenettely ja rekrytointi

Uudelleensijoitettaville henkilöille tarjotaan avoinna olevia tehtäviä. Työtehtävät voidaan laittaa normaalin hakumenettelyn (ohje HH 200) mukaiseen sisäiseen tai ulkoiseen hakuun vasta sen jälkeen, kun henkilöstöyksikön kanssa on yhdessä todettu, että uudelleensijoitettavien joukossa ei ole tehtävään uudelleensijoitettavaa henkilöä.

Uudelleensijoitettaville henkilöille tarjotaan ensisijaisesti kokoaikaisia työtehtäviä. Mikäli kokoaikaista työtä ei ole tarjolla, tulee uudelleensijoitettaville tarjota osa-aikaisia työtehtäviä. Tavoitteena on siirtyminen uuteen työtehtävään pysyvästi, mutta uudelleensijoitettavat henkilöt tulee asettaa etusijalle myös määräaikaisia tehtäviä täytettäessä.

4 Tarjottava työ ja koulutus

Uudelleensijoitettaville työntekijälle on tarjottava ensisijaisesti hänen työsopimuksensa mukaista työtä vastaavaa työtä. Jos tällaista ei ole, työntekijälle on tarjottava muuta hänen koulutustaan, ammattitaitoaan ja kokemustaan vastaavaa työtä. Henkilölle on tarjottava myös tehtäviä, joita voidaan hänen koulutuksensa ja työkokemuksensa huomioon ottaen pitää hänelle sopivina, vaikka ne poikkeaisivatkin olennaisesti työsopimuksen mukaisista tehtävistä.

Viranhaltija on sijoitettava toiseen virkasuhteeseen tai sellaiseen työsuhteeseen, jonka tehtävät eivät olennaisesti poikkea viranhaltijan tehtävistä tai kouluttaa uusiin tehtäviin. Sijoittaminen toiseen virkasuhteeseen edellyttää, että viranhaltija täyttää asianomaiset kelpoisuusvaatimukset. Viranhaltijalle tulee tarjota ensisijaisesti sellaista virkasuhdetta, joka lähinnä vastaa hänen entistä virkasuhdettaan.

Työnantajan tulee tarvittaessa järjestää myös kohtuullista koulutusta uudelleensijoittumista tukemaan. Uudelleensijoittumisen tukemiseksi järjestettävä koulutus on yleensä lyhytkestoista ja osaamista lisäävää täydennyskoulutusta.

Luovuttava yksikkö maksaa työntekijän koulutuskustannukset palkka mukaan luettuna koulutuksen ajalta, ellei asiasta ole sovittu toisin.

Työnantaja voi edellä mainitun kouluttamisen lisäksi tukea myös laaja-alaisempaa ammatillista täydennys- tai uudelleen koulutusta tarjolla oleviin tai lähitulevaisuudessa vapautuviin työtehtäviin esimerkiksi oppisopimuskoulutuksena ja myöntämällä opintovapaata.

5 Uudelleensijoitettavan henkilöstön palkkaus uudessa työssä

Uudelleensijoitettavalle henkilölle taataan uudessa tehtävässä kuuden kuukauden ajaksi vähintään hänen entisen vakinaisen tehtävänsä palkkataso seuraavasti: kuukausipalkkaisen siirtohetken varsinainen kuukausipalkka ja keskimääräiset



työolosuhdelisät ilman ylityö- ja varallaolokorvauksia laskettuna vuoden ajalta ennen siirtopäivää ja tuntipalkkaisen siirtohetkellä laskentaperusteena oleva TTES:n 35 §:n mukainen keskituntiansio kerrottuna 166:lla. Mahdollisessa uudessa osa-aikatyössä palkka lasketaan osa-aikaprosentin mukaisena.

Kuuden kuukauden aika lasketaan siirtymispäivästä alkaen. Määräajan laskentaan ei vaikuta se, sisältyykö kuuden kuukauden aikaan palkatonta tai palkallista työ- tai virkavapaata.

Uuteen tehtävään siirryttäessä palkka määräytyy käytännössä siten, että tehtäväkohtainen palkka tai perustuntipalkka (TTES) vahvistetaan uuden tehtävän vaativuuden mukaiseksi. Tämän lisäksi maksetaan sopimuksen mukaiset palveluvuosiin sidotut lisät.

Jos em. tavoin määritelty palkka on loppupalkaltaan pienempi kuin henkilön edellä 1. kappaleessa määritelty palkkataso, maksetaan näiden erotus kuuden kuukauden ajan rekrytointilisänä.

Jos uusi loppupalkka on suurempi kuin aiemmin maksettu, maksetaan uuden tehtävän vaativuuden mukaista palkkaa ilman siirtymäaikaa.

Kuuden kuukauden jälkeen arvioidaan henkilön suoriutuminen uudessa tehtävässä (arvion mukainen henkilökohtainen lisä), jolloin varsinainen palkka voi laskea tai nousta palkkaerosta ja tehdystä arvioinnista riippuen.

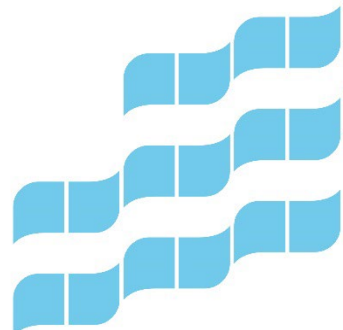
Kuuden kuukauden tarkastelujaksolla vastaanottava yksikkö maksaa palkasta ainoastaan tehtäväkohtaisen palkan osuuden. Luovuttava yksikkö maksaa loppuosan toteutuneista palkkakustannuksista jälkikäteen erillisen laskun perusteella. Kuuden kuukauden jälkeen palkanmaksu kokonaisuudessaan siirtyy vastaanottava yksikölle.

6 Uudelleensijoitusvelvollisuuden päättyminen

Uudelleensijoitusvelvollisuus päättyy, kun henkilö on sijoittunut pysyvästi uuteen kokoaikaiseen tai osa-aikaiseen työtehtävään tai henkilölle on löytynyt muu pysyvä uudelleensijoittumisvaihtoehto.

Jos henkilölle ei löydy muuta soveltuvaa työtä tai henkilö kieltäytyy perusteettomasti vastaanottamasta hänelle tarjottua työtä, palvelussuhde päätetään laissa mainituin perustein.

Uudelleensijoittuminen voi estyä, mikäli henkilö kieltäytyy myötävaikuttamasta sijoittamiseensa toisiin työtehtäviin. Tällöin seurauksena voi olla palvelussuhteen päättyminen.



Palvelussuhteen päättää henkilön palvelukseen ottanut esihenkilö. Mikäli irtisanomisaikana ilmenee soveltuvaa työtä, tulee sitä tarjota uudelleensijoitettavalle. Mikäli henkilö ottaa irtisanomisaikana tarjotun työn vastaan, irtisanominen raukeaa. Lisäksi tulee huomioida työsuhteisten takaisinottovelvollisuus, neljä kuukautta työsuhteen päättymisestä lukien tai kuusi kuukautta työsuhteen päättymisestä, mikäli työsuhde on kestänyt yli 12 vuotta. Kelpoisuusvaatimukset täyttävän viranhaltijan osalta takaisinottovelvollisuus on 9 kuukautta irtisanomisajan päättymisestä toistaiseksi voimassa olevaan virkasuhteeseen tai yli 6 kuukautta kestävään virkasuhteeseen.

Tällä konsernimääräyksellä kumotaan kaupunginhallituksen henkilöstöjaoston päätöksellä 21.12.2020 § 160 samasta asiasta annettu pysyväismääräys Uudelleensijoitus toiminnan uudelleenjärjestämisen yhteydessä, Dno TRE:9655/01.02.07/2010.

Juha Yli-Rajala
konsernijohtaja

Jakelu

Konsernihallinto, palvelualueet ja liikelaitokset

