

# **Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymässä toteutettavat lomautukset vuonna 2020**

## **Toimintaohjeet**

Henkilöstöpalvelut  
Henkilöstöjohtaja Riitta Uhrman  
18.12.2019

## 1. LOMAUTUSTEN TOTEUTTAMINEN

Lomautukset toimeenpannaan yhtymähallituksen päätöksen §xx/31.3.2020 mukaisesti osana Talouden tasapainottamisohjelmaa 2019 - 2023 siten, että Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän hallintosäännön 53§ mukaan päätökset lomauttamisista tekee kuntayhtymän yhtymähallitus. Lomautus perustuu työnantajan yksipuoliseen päätökseen.

Lomautuksella keskeytetään työnteko ja palkanmaksu toimivaltaisen viranomaisen tekemällä päätöksellä määrääjäksi. Lomautus voidaan toteuttaa joko kokoaikaisena lomautuksena, jolloin työnteko ja palkanmaksu keskeytetään kokonaan lomautusajaksi tai osittaisena lomautuksena. Osittainen lomautus voidaan toteuttaa esimerkiksi siten, että työskennellään väliaikaisesti neljänä päivänä viikossa.

Mikäli työntekijä on pitänyt vapaaehtoisesti palkatonta virka- tai työvapaata, pidetyn vapaan palkkavaikutus huomioidaan henkilöön mahdollisesti kohdistuvan lomautuksen määrässä (ks. s. 4).

Mikäli viranhaltija/työntekijä siirtyy osa-aikatyöhön 1.1.2020 jälkeen, osa-aikatyön palkkavaikutus huomioidaan henkilöön mahdollisesti kohdistuvan lomautuksen määrässä (ks. s. 4).

### 1.1 Lomautusperusteet

#### Työsuhteessa olevien lomautusperusteet

Työntekijä voidaan lomauttaa

- a) toistaiseksi: jos on olemassa taloudellinen tai tuotannollinen peruste työsuhteen irtisanomiseen
- b) määräaikaisesti: työ tai työnantajan edellytykset tarjota työtä ovat vähentyneet tilapäisesti (enintään 90 päivää) eikä työnantaja voi kohtuudella järjestää työntekijälle muuta sopivaa työtä tai työnantajan tarpeita vastaavaa koulutusta.

Määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijän työnantaja saa työnantajan yksipuolisella päätöksellä lomauttaa vain, jos työntekijä tekee työtä vakituisten työntekijän sijaisena ja työnantajalla olisi ollut oikeus lomauttaa vakituinen työntekijä, jos hän olisi työssä.

#### Virkasuhteessa olevien lomautusperusteet

Viranhaltija voidaan lomauttaa

- a) toistaiseksi tai määräaikaisesti: samoilla taloudellis-tuotannollisilla perusteilla, joilla työnantaja voisi irtisanoa virkasuhteen
- b) määräaikaisesti: viranhaltija voidaan lomauttaa enintään 90 päivän ajaksi, jos tehtävät ovat tilapäisesti vähentyneet, eikä työnantaja

voi kohtuudella järjestää muita tehtäviä tai työnantajan tarpeisiin sopivaa koulutusta.

### Määräaikaisen viranhaltijan lomauttaminen

Määräaikainen viranhaltija voidaan lomauttaa vain, jos virkasuhde on keskeytymättä jatkunut vähintään kuusi kuukautta.

## 1.2 Muun työn tarjoamisvelvollisuus

Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymä on velvollinen tarjoamaan lomautusuhan alaisille (lomautuspäätöksen / -ilmoituksen saaneet) tai lomautetuna olevalle henkilöstölle kuntayhtymässä tarjolla olevaa muuta työtä, mikäli edellä mainittu henkilöstö haluaa ottaa vastaan työnantajan tarjoamaa muuta työtä.

Työn tarjoamisen menettelytavat on ohjeistettu tarkemmin tämän toimintaohjeen kohdassa 2.

### Työsuhde

Kuntayhtymällä ei ole lomautusperustetta silloin, kun työntekijä voidaan ammattitaitoonsa ja kykyynsä nähden kohtuudella sijoittaa muihin työnantajan koko- tai osa-aikaisiin tehtäviin. Jos täyttä työaikaa tekeväälle on tarjolla vain osa-aikaista työtä, voi kuitenkin osa-aikainen lomautus tulla kysymykseen. Työnantaja ei ole vain tietty tulosalue, vaan kokonaisuutena Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymä.

Työntekijälle tulee ensisijaisesti tarjota työtä, joka on mahdollisimman samantyyppistä kuin hänen työsopimuksensa mukainen työ. Jollei tämä ole mahdollista, voidaan työntekijälle tarjota myös työtä, joka on erilaista ja eritavoin palkattua kuin työsopimuksen mukainen työ. Tällöin tarjotusta työstä maksetaan kyseisen työn mukainen palkka. Työnantajalla on velvollisuus tarjota kaikkea työtä, jota voidaan pitää työntekijälle soveltuvana ottaen huomioon hänen koulutuksensa, yleinen ammattitaitonsa ja kokemuksensa. Työtä tarjottaessa on kuitenkin otettava huomioon ammatinharjoittamista koskeva lainsäädäntö (kelpoisuus). Työsuhteiselle ei tarvitse tarjota virkasuhteisten tehtäviä.

Muun työn tarjoamisvelvollisuus hoidetaan tämän toimintaohjeen kohdan 2 mukaisesti.

### Virkasuhde

Kuntayhtymällä ei ole lomautusperustetta silloin, kun viranhaltija voitaisiin ammattitaitoonsa ja kykyynsä nähden kohtuudella sijoittaa muihin työnantajan kokoaikaisiin tai osa-aikaisiin virka- tai työsuhteisiin tehtäviin. Työnantaja ei ole vain tietty tulosalue, vaan kokonaisuutena Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymä.

Viranhaltijalle tulee ensisijaisesti tarjota työtä, joka on mahdollisimman saman-

laista kuin hänen virkaansa kuuluvat tehtävät. Jollei tämä ole mahdollista, voidaan viranhaltijalle tarjota myös työtä, joka on erilaista ja eritavoin palkattua kuin virkatehtävien mukainen työ. Tällöin tarjotusta työstä maksetaan kyseisen työn mukainen palkka. Työnantajalla on velvollisuus tarjota kaikkea työtä, jota voidaan pitää viranhaltijalle soveltuvana ottaen huomioon hänen koulutuksensa, yleinen ammattitaitonsa ja kokemuksensa. Työtä tarjottaessa on kuitenkin otettava huomioon ammatinharjoittamista koskeva lainsäädäntö (kelpoisuus).

Muun työn tarjoamisvelvollisuus hoidetaan tämän toimintaohjeen kohdan 2 mukaisesti.

### 1.3 Koulutusvelvollisuus

Kun lomauttaminen tapahtuu taloudellis-tuotannollisin irtisanomisperustein, työnantajan kouluttamisvelvollisuus koskee sellaisia uusia tehtäviä, joita työnantaja on velvollinen tarjoamaan viranhaltijoille/työntekijöille irtisanomisen vaihtoehtona.

Kun lomauttaminen tapahtuu työn tilapäisen vähentymisen perusteella, lomauttamisen edellytyksenä on, ettei työnantaja voi kohtuudella järjestää työntekijälle muuta sopivaa työtä tai työnantajan tarpeita vastaavaa koulutusta siten, että koulutusta voidaan molempien sopijapuolien kannalta pitää tarkoituksenmukaisena ja kohtuullisena. Koulutuksella tarkoitetaan tässä lähinnä ammatillista täydennyskoulutusta, jolla kohennetaan työntekijän ammattitaitoa hänen työ sopimuksensa mukaisessa työssä. Kun työntekijä lomautetaan työn tilapäisen vähentymisen vuoksi määräaikaisesti, muun työn tarjoamisvelvollisuus ja koulutuksen järjestämisvelvollisuus ei ole niin laaja kuin lomautettaessa irtisanomisperusteella.

### 1.4 Lomautusmenettely

Yhtymähallitus päätti 9.10.2019 aloittaa yhteistoimintaneuvottelut Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymässä. Yhtymähallitus antoi neuvotteluiden tavoitteeksi kahden miljoonan euron säästön saavuttamisen. Kutsu neuvotteluiden aloittamiseksi annettiin järjestöjen edustajille 16.10.2019 ja ensimmäinen neuvottelu oli 24.10.2019.

Neuvotteluissa käsiteltiin keinoja saada aikaan säästöjä siten, että niillä ei olisi henkilöstövaikutuksia. Neuvottelukutsua kuitenkin 27.11.2019 tarkennettiin niin, että mahdolliset lomautukset, irtisanomiset tai tehtävien osa-aikaistamisetkin voisivat tulla kyseeseen.

Neuvotteluesitys on annettu vähintään viittä päivää ennen neuvottelujen aloittamista ja lisäksi tiedot on toimitettu kirjallisesti (sähköpostitse) Ely-toimiston kirjaamoon. Kuuden viikon määräaika umpeutui 14.1.2020.

Neuvotteluissa pääsopijajärjestöjen edustajille annetaan tiedot aiottujen lomautusten perusteista, arvio lomautettavien määrästä, selvitys periaatteista, joiden mukaan lomauttamisen kohteeksi joutuvat työntekijät määrätään ja arvio ajasta, jonka kuluessa lomautukset tehdään.

Työnantajan ei katsota täyttäneen neuvotteluelvoitettaan ennen kuin asiasta on sovittu tai neuvotteluja käyty vähintään kuuden viikon ajanjaksona niiden alkamisesta lukien, jos irtisanominen, osa-aikaistaminen tai 90 päivää pidempi lomautaminen kohdistuu vähintään kymmeneen työntekijään/viranhaltijaan tai 14 päivän ajanjaksona niiden alkamisesta lukien muissa tapauksissa.

## 1.5 Työvoiman vähentämisjärjestys

Kun työntekijöitä/viranhaltijoita lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, että

- viimeksi lomautetaan kuntayhtymän toiminnalle tärkeitä työntekijöitä ja saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä
- jos lomautettavat ovat edellä mainituilla perusteluilla samanarvoisia, kiinnitetään huomiota myös huoltovelvollisuuden määrään ja palvelussuhteen kestoaikaan
- palvelussuhdelajien välillä ei ole eroa, joten vähentämisjärjestystä katsotaan kokonaisuutena palvelussuhdelajista riippumatta.

## 1.6 Päätös lomautuksesta

Lomautuspäätöksen tekee se viranomaisen/toimielin, jonka päätösvaltaan asia kuuluu. Kuntayhtymässä lomautuspäätöksen tekee yhtymähallitus (Kuntayhtymän hallintosääntö 53 §).

Esimies tekee MFiles – viranhaltijapäätöksenä lomautuspäätöksen työyksikkönsä työntekijöistä. Tämän lisäksi yksittäistä työntekijää koskeva päätös tulee tehdä myös e-työpöydällä.

Lomautus voidaan korvata myös kertyneillä ylityötunneilla ja se tulee ilmaista lomautuspäätöksessä.

Lomautusta ei voi määrätä alkamaan eikä päättymään työntekijän/viranhaltijan vapaapäivänä. Lomautuksen tulee siten alkaa ja päättyä sellaisena päivänä, joka ilman lomautusta olisi ollut työntekijän työpäivä.

Mikäli viranhaltija/työntekijä on pitänyt vapaaehtoisesti palkatonta virka- tai työvapaata säästösyistä 1.12.2019 jälkeen, pidetyn vapaan palkkavaikutus huomioidaan henkilöön kohdistuvan lomautuksen määrässä. Ajalla 1.1.-31.12.2020 pidetyn palkattoman virka- tai työvapaan osalta huomioidaan enintään kahden viikon ajanjakso henkilöön kohdistuvan lomautuksen määrässä. Edellytyksenä huomioimiselle on se, että palkattoman virka-/työvapaan ajalta ei muodostu sijaisuuskustannuksia.

Mikäli viranhaltija/työntekijä on siirtynyt osa-aikatyöhön 1.1.2020 jälkeen, osa-aikatyön palkkavaikutus huomioidaan henkilöön kohdistuvan lomautuksen määrässä.

E-työpöydällä tehty lomautuspäätös on samalla lomautusilmoitus, joten siitä tulee ilmetä lomautuksen peruste, lomautuksen alkamisaika sekä lomautuksen kesto.

E-työpöydällä tehty lomautuspäätös tulostetaan kahtena kappaleena, joista toinen jää esimiehelle, toinen annetaan työntekijälle/viranhaltijalle henkilökohtaisesti tai lähetetään postitse. Esimies tallettaa toisen, allekirjoitetun lomautuspäätöksen. Työnantajan on pysyttävä näyttämään toteen lomautuspäätöksen antamisajankohta, joten työntekijän/viranhaltija allekirjoituksellaan vahvistaa lomautuspäätöksen tiedoksi saannin. Jos lomautuspäätöstä ei voida antaa henkilökohtaisesti, sen saa toimittaa kirjeitse tai sähköisesti (sähköposti, ei matkapuhelimen tekstiviesti).

Lomautusilmoitusaika on vähintään yksi kuukausi, joka lähtee kulumaan vasta, kun työntekijä/viranhaltija on saanut lomautuspäätöksen tiedoksi.

Henkilöstöpalvelut toimittaa luettelot lomautettavista henkilöistä Kainuun Ely toimistoon ryhmäilmoituksina työntekijän/viranhaltijan asuinkunnan mukaisesti.

### **1.7 Muutoksenhaku lomautuspäätökseen**

Sekä työsopimussuhteisen että viranhaltijan lomautusta koskeva riita-asia käsitellään kunnallisen pääsopimuksen mukaisessa järjestyksessä (paikallisneuvottelu – keskusneuvottelu – Työtuomioistuin). Mikäli asiassa ei päästä sopimukseen, on järjestöillä mahdollisuus saattaa asia työtuomioistuimen ratkaistavaksi. Työtuomioistuin ottaa ratkaisussaan kantaa siihen, onko lomautus ollut työehtosopimuksen säännösten mukainen. Työntekijöiden lomautusta voidaan käsitellä pääsopimuksen mukaisessa neuvottelumenettelyssä vain vähentämisjärjestyksen ja lomautusilmoituksen osalta.

Työntekijällä ja viranhaltijalla on oikeus tehdä lomautuspäätöksestä oikaisuvaatimus 14 päivän kuluessa päätöksen tiedoksisaannista. Mikäli oikaisuvaatimuksen johdosta annettu päätös ei tyydytä työntekijää/viranhaltijaa, voi hän valittaa siitä hallinto-oikeuteen. (Hallinto-oikeus tutkii työntekijöiden osalta päätöksen hallinnollisen puolen, ei työsopimuslain osuutta.) Lisäksi työsopimussuhteinen työntekijä voi saattaa lomautuksensa lainmukaisuutta koskevan riita-asian käräjäoikeuden ratkaistavaksi.

### **1.8 Tarkastusilmoitusten lähettäminen työttömyyskassoihin**

Palkkasihteerit huolehtivat siitä, että tiedot lomautetuista henkilöistä lähetetään tarkistusilmoituslomakkeella ammattiliittojen työttömyyskassoihin ja järjestäytymättömien työntekijöiden/viranhaltijoiden osalta KELA:n paikallistoimistoille.

Lomakkeella ilmoitetaan toteutunut lomautus kunkin kuukauden osalta erikseen. Ilmoitus edelliseltä kuukaudelta lähetetään välittömästi seuraavan kuukauden alussa.

Palkkasihteeri huolehtii siitä, että lomautusajaksi ei ilmoiteta sitä aikaa, jonka työntekijä/viranhaltija on työskennellyt ottaessaan vastaan muuta kuntayhtymässä lomautusajaksi tarjottua työtä. Mikäli työntekijä/viranhaltija hakeutuu lomautusajaksi jonkin muun työnantajan kuin kuntayhtymän palvelukseen, tulee työn-

tekijän/viranhaltijan itse ilmoittaa asiasta työttömyyskassalleen.

Tarkistusilmoitus tulee täyttää siten, että samalla lomakkeella on vain samaan työttömyyskassaan kuuluvia työntekijöitä/viranhaltijoita ja työttömyyskassaan kuulumattomat työntekijät/viranhaltijat ilmoitetaan omalla lomakkeellaan Kelan paikallistoimistoon.

Tiedot työttömyyskassoihin ja Kelalle lähetetään kirjattuina.

Mikäli lomautus perutaan tarkistusilmoituksen lähettämisen jälkeen, tästä tulee tiedottaa ko. työttömyyskassalle ja Kelan paikallistoimistoon kirjallisesti.

## **1.9 Työn alkamisesta ilmoittaminen**

Mikäli lomauttaminen on tapahtunut toistaiseksi, työnantajan on ilmoitettava lomautetulle työntekijälle/viranhaltijalle työn alkamisesta vähintään seitsemän (7) päivää ennen, ellei toisin ole sovittu. Ilmoitusta työn alkamisesta ei tarvitse tehdä silloin, kun työntekijä on lomautettu määräajaksi. Kuntayhtymän lomautukset ovat määräaikaisia lomautuksia.

## **1.10 Muu työ lomautusaikana**

Lomauttaminen ei estä työntekijää/viranhaltijaa ottamasta lomautusajaksi muuta työtä. Ottaessaan muuta työtä lomautusajaksi on työntekijän/viranhaltijan huolehdittava siitä, ettei uusi työsopimus estä häntä palaamasta lomautuksen päättyessä siihen työhön, josta hänet on lomautettu.

## **1.11 Poikkeukselliset lomautustilanteet**

### **1.11.1 Lomauttaminen ja työ- tai virkavapaa sattuvat samaan aikaan**

Kun lomauttaminen ja työ- tai virkavapaa sattuvat samaan aikaan, työntekijän/viranhaltijan työnteon esteen katsotaan johtuneen siitä syystä, joka on alkanut ensimmäisenä. Tällöin ratkaiseva merkitys annetaan lomautuspäätöksen tiedoksi antamisen ajankohdalle. Jos työntekijän/viranhaltijan sairausloma on alkanut ennen kuin hän on saanut lomautuspäätöksen tiedokseen, lomauttaminen alkaa vasta sairausloman päätyttyä.

### **1.11.2 Lomautuksen peruuttaminen**

Jos työnantajalle ilmaantuu lomautusilmoitusaikana uutta työtä, voidaan lomautuksen peruuttamisesta ilmoittaa ennen lomautuksen alkamista. Tällöin lomautuspäätöksen merkitys poistuu ja myöhemmin toimeenpantavien lomautusten on perustuttava uusiin lomautuspäätöksiin.

Jos työnantajalle ilmaantuu lomautusilmoitusaikana uutta työtä siten, että koko-aikaisen lomautuksen asemesta työntekijä/viranhaltija voidaan joko koko lomautusajaksi tai lomautusajan osaksi siirtää lyhennettyyn työaikaan (esim. työskentelemään 3 päivänä viikossa tai 5 tuntia päivässä), on työnantajalla oikeus muut-

taa kokoaikainen lomautus osittaiseksi lomautukseksi uutta lomautusmääräystä antamatta.

### 1.11.3 Lomautuksen siirtäminen

Jos työnantajalle ilmaantuu lomautusilmoitusaikana uutta, tilapäistä työtä, työnantaja voi siirtää lomautuksen alkamisajankohtaa ilmoitettua myöhemmäksi. Tällä perusteella lomautusta voidaan siirtää vain kerran uutta lomautusmääräystä antamatta ja enintään sen verran, kuin lomautusilmoitusaikana ilmaantunut työ kestää.

Esimerkki:

Työnantajan annettua 2.4. lomautusmääräyksen 2.5 alkavasta lomautuksesta hänelle ilmaantuu ennen lomautuksen alkamista uutta työtä seitsemän päivän ajaksi. Työnantaja voi uutta lomautusmääräystä antamatta siirtää lomautuksen alkamisajankohtaa seitsemällä päivällä eli alkamaan 9.5.

Jos työnantaja on lomauttanut työntekijän useammaksi lomautusjaksoksi ilmoittamalla kaikista lomautusjaksoista samalla lomautusmääräyksellä, on työnantajalla oikeus siirtää kerran jokaisen lomautusilmoituksessa mainitun lomautusjakson alkamisajankohtaa.

### 1.11.4 Lomautuksen keskeyttäminen

Työnantajalle voi ilmaantua tilapäistä työtä lomautuksen jo alettua. Jos lomautuksen on uutta ilmoitusta antamatta tarkoitus jatkua välittömästi työn tekemisen jälkeen, lomautuksen keskeyttämisen tulee perustua työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen. Tällainen sopimus on syytä tehdä kirjallisesti ennen työn alkamista. Samassa yhteydessä on syytä selvittää tilapäisen työn arvioitu kesto-aika.

Edellä esitetty koskee vain työnantajan ja työntekijän välistä työsopimussuhdetta eikä sillä ole otettu kantaa työttömyysturvaa koskevien säännösten tulkintaan.

Jos työnantajalle ilmaantuu lomautuksen jo alettua uutta työtä siten, että kokoaikaisen lomautuksen asemesta työntekijä voidaan joko koko lomautuksen loppuajaksi tai lomautuksen loppuajan osaksi ottaa tekemään lyhennettyä työaika (esim. työskentelemään 3 päivänä viikossa tai 5 tuntina päivässä), voi työnantaja sopia työntekijän kanssa kokoaikaisen lomautuksen muuttamisesta osittaiseksi lomautukseksi. Tällainen sopimus on syytä tehdä ennen työn alkamista. Samassa yhteydessä on syytä selvittää osittaisen lomautuksen arvioitu kesto-aika. Osittainen lomautus voi kestää enintään siihen päivään asti, jolloin kokoaikaisen lomautuksen oli alun perin määrä päättyä.

#### 1.11.4.1 Lomautuksen keskeyttäminen vuosiloman ajaksi

Työnantajalla on oikeus ilman työntekijän/viranhaltijan suostumusta (laki edellyttää työntekijän kuulemista ennen loman määräämistä) keskeyttää lomautus siksi, että vuosiloma määrätään työ-/virkaehtosopimuksen mukaisesti annettavaksi. Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle/viranhaltijalle vuosiloman ajankohdasta,



mikäli mahdollista, vähintään kuukautta ennen vuosiloman tai sen osan alkamista, tai jos tämä ei ole mahdollista, viimeistään 2 viikkoa ennen vuosiloman tai sen osan alkamista. Sairauden, synnytyksen tai tapaturman vuoksi siirretyn vuosiloman tai sen osan ajankohdasta on ilmoitettava kahta viikkoa, tai jos tämä ei ole mahdollista, viimeistään viikkoa ennen loman tai sen osan alkamista.

#### **1.11.4.2 Vuosiloman keskeyttäminen lomautuksen vuoksi**

Mikäli henkilölle on jo myönnetty vuosiloma, ei vuosilomaa voida keskeyttää lomautuksen vuoksi.

#### **1.12 Korvaus perusteettomasta lomautuksesta**

Työnantajan, joka tahallaan tai huolimattomuudesta laiminlyö työsopimuslaista tai työsopimuksesta hänelle johtuvien velvollisuuksien täyttämisen, tulee korvata työntekijälle siten aiheuttamansa aineellinen vahinko. Työntekijälle maksettavasta vahingonkorvauksesta vähennetään hänen samalta ajalta saamansa työttömyyden johdosta maksetut päivärahat tai työmarkkinatuki kuten työsopimuksen perusteettoman päättämisen johdosta maksettavasta korvauksesta vähennetään.

## **2. TYÖN TARJOAMISEN MENETTELYTAVAT**

Kaikkia Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon -kuntayhtymän määräaikaisia ja vakituisia tehtäviä on tarjottava ensin lomautetuille ja lomautusuhan alaisille (lomautuspäätöksen saaneille) työntekijöille ja viranhaltijoille. Ulkopuolista työvoimaa voidaan palkata vain, jos lomautettavat tai lomautusuhan alaiset työntekijät ovat kieltäytyneet tarjotusta työstä tai kyse on tehtävistä, joiden hoitamiseen em. henkilöiden ammattitaito ei riitä.

Työnantajalla on velvollisuus tarjota kaikkea työtä, jota voidaan pitää työntekijälle ja/tai viranhaltijalle soveltuvana ottaen huomioon hänen koulutuksensa, yleinen ammattitaitonsa ja kokemuksensa.

Yllä kuvattu menettelytapa koskee kaikkea avoimeksi tulevaa työtä, eli myös alle kaksi viikkoa kestäviä lyhytaikaisia sijaisuuksia täytettäessä työtä on ensin tarjottava kaikille lomautetuille tai lomautusuhan alaisille kohdassa 2.1 kuvatun menettelytavan mukaisesti.

### **2.1 Työ, joka on tiedossa lomautuspäätöksen antamishetkellä**

Kaikki sijaistarpeet ilmoitetaan rekrytointiyksikköön tekemällä sijaispyyntö.

Kaikki kuntayhtymän avoimet työpaikat löytyvät Kaimasta kohdasta Työpaikat, pois lukien sijaisuudet.

Lomautetut, jotka haluavat ottaa vastaan tarjolla olevaa muuta työtä, voivat ilmoittaa halukkuudestaan Kaimassa kohdassa Työpaikat – sisäisesti haettavissa olevat työpaikat

Rekrytointiyksikkö ottaa yhteyttä työntekijään/viranhaltijaan ja tarjoaa avoimia työtehtäviä. Yhteydenotto toteutetaan puhelimitse kerran soittaen annettuun puhelinnumeroon ja yhteydenotto dokumentoidaan. Työn tarjoamisjärjestys määräytyy tehtäväkohtaisen työkokemuksen pituuden, palvelussuhteen pituuden sekä aakkosjärjestyksen mukaisesti.

Työn tarjoamisen menettelytavat täytyy jokaisen kohdalta dokumentoida niin tarkasti, ettei jälkikäteen synny epäselvyyksiä siitä, miten avoinna ollut tehtävä on tarjottu lomautetuille. Samoin on kirjattava muistiin lomautettujen yhteydenotot sekä perustelut, jos heitä ei ole voitu palkata avoinna olleisiin tehtäviin.