



18.12.2020

Sisältöalue/Innehåll Muutosten johtaminen Muutosturva Organisaation muutostilanteet
Säännökset joihin määräysten/ohjeiden antaminen perustuu Valtioneuvoston ohjesääntö 17 §
Kohderyhmät / Målgrupper Ministeriöt ja virastot
Voimassaoloaika / Giltighetstid 1.1.2021 – toistaiseksi
Kumoo määräyksen (pvm nro) / Upphäver föreskrift (datum, nr) VM/2838/00.00.00/2015, VM/305/00.00.00/2012, 15.2.2012 VM/201/00.00.02/2012 VM/1752/00.00.01/2017

VALTIOVARAINMINISTERIÖN PÄÄTÖS JA OHJE MUUTOSTURVASTA VALTIONHALLINNOSSA

1. YLEISTÄ

Tämä valtiovarainministeriön päätös korvaa valtioneuvoston 26.1.2012 valtion henkilöstön asemasta organisaation muutostilanteissa tekemään periaatepäätökseen liittyvän valtiovarainministeriön soveltamisohjeen sekä valtiovarainministeriön muutosturvaa koskevan päätöksen ja suosituksen. Muutosturvan keskeiset periaatteet pysyvät kuitenkin pääosin ennallaan. Päätökseen sisältyy myös uusia, valtion muutosturvatyöryhmän kehittämisohdotuksiin perustuvia muutosturvaa tukevia keinoja.

Muutostilanteet edellyttävät toimintayksiköiltä vahvaa johtamista ja toimivaa henkilöstösuunnittelua. Vastuu muutoksen toteuttamisesta on asianomaisella virastolla ja sitä ohjalla ministeriöllä. Työnantajalla on velvollisuus tukea ilman työtehtäviä jääneen henkilön sijoittumista uusiin tehtäviin joko valtionhallintoon tai muun työnantajan palvelukseen tämän päätöksen mukaisin keinoin.

Tähän päätökseen sisältyvät henkilöstötarpeen muutoksia koskevat toimenpiteet, menetyt ja palvelut tukevat ja ohjaavat valtion virastoja muutosten johtamisessa ja henkilöstön muutosturvan järjestämisessä. Lisäksi päätökseen on koottu muita organisaation muutostilanteessa käytettävissä olevia tukitoimenpiteitä. Näiden toimenpiteiden ensisijaisena tavoitteena on turvata muutoksen kohteena olevan henkilöstön palvelussuhteen jatkuvuus. Toissijaisena tavoitteena on tukea henkilöstöä niissä tilanteissa, joissa virasto kaikesta huolimatta joutuisi irtisanomaan henkilöstöä tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla.

Muutosturvapäätöksen mukaisia toimintatapoja sovelletaan lähtökohtaisesti sekä virkaettä työsopimussuhteiseen henkilöstöön.

Puolustusvoimien ja rajavartiolaitoksen henkilöstön siirtymisvelvollisuudesta on voimassa, mitä siitä on erikseen säädetty. Sen lisäksi otetaan huomioon tässä päätöksessä todettu.

2. HENKILÖSTÖN YHDENMUKAINEN KOHTELU JA KUSTANNUSTEN KORVAAMINEN

Valtiolla muutosturvaan kohdistuvien uudistusten tavoitteena on tukea henkilöstön osaamisen uudistumista ja edellytyksiä menestyä työelämän muutoksissa. Uudistuksella on myös tarkoitus varmistaa henkilöstön tasapuolinen kohtelu erilaisissa muutostilanteissa ja yhdenmukaistaa muutosturvan soveltamista eri virastojen välillä.

Tämän toteuttamiseksi valtion vuoden 2021 talousarviossa on uudistettu momentin 28.60.02 *Valtionhallinnon yhteiset henkilöstömenot* käyttötarkoitusta siten, että sen keskitetyistä määrärahoista voidaan korvata virastolle muutostilanteista aiheutuvia kustannuksia kuten viraston tuotannollisten tai taloudellisten syiden mukaisissa sopeutustilanteissa maksettuja irtisanoutumiskorvauksia, valtion virkamieslain (750/1994) 27 a §:n sekä työsopimuslain 7 luvun 13 §:n mukaisissa tilanteissa viraston irtisanotulle henkilöstölle maksetuista työllistymistä edistävästä valmennuksesta tai koulutuksesta aiheutuvia kustannuksia, tuotannollisten tai taloudellisten syiden mukaisissa muutostilanteissa virkamiehen virkamieslain 20 §:n mukaisesta toisessa virastossa työskentelystä aiheutuvia kustannuksia sekä valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen liitteessä 1 olevien viraston muutostilanteisiin liittyvien muuttokustannusten tai muihin virastolle muutostilanteesta johtuvia erityisiä kustannuksia.

Virastot maksavat muutostilanteisiin liittyvät kustannukset henkilöstölle sekä ulkoisille palveluiden tuottajille. Kustannukset korvataan virastoille jälkikäteen edellä mainituista määrärahoista viraston valtiovarainministeriölle tekemän esityksen perusteella. Korvausten hakemisesta on tarkempi ohjeistus tämän päätöksen kappaleessa 5 *Korvausten hakeminen muutostilanteiden kustannuksiin*.

3. HENKILÖSTÖTARPEEN MUUTOKSIATUKEVAT TOIMENPITEET

3.1. Tukitoimenpiteiden käsittely yhteistoimintamenettelyssä

Toimenpiteisiin muutoksen toteuttamiseksi on ryhdyttävä mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Henkilöstön sijoittumista koskevat toimenpidesuunnitelmat valmistellaan organisaatiomuutosta koskevien päätösten valmistelun yhteydessä.

Muutostilanteissa käytettävät tukitoimet suunnitellaan osana [valtion yhteistoimintalain](#) mukaisia velvoitteita. Ministeriön on huolehdittava hallinnonalansa yhteistoiminnasta. Kunkin viraston on käsiteltävä omassa yhteistoimintaneuvottelussaan sen omaa henkilöstöä koskevat muutokset.

3.2. Henkilöstön tukeminen uusien tehtävien löytämiseksi

Valtion virkamieslain (750/1994) 5 a – 5 f §: iin sisältyvät säännökset virkamiehen asemasta valtionhallinnon toimintojen uudelleenjärjestelyissä sekä liikkeenluovutuksessa. Säännökset eivät koske viraston sisäisiä organisaatiomuutoksia tai viraston muita sisäisiä uudelleenjärjestelyjä. Säännökset tulee ottaa huomioon virkamiehiä koskevia henkilöstöjärjestelyjä suunniteltaessa, kun kyse on virastojen välisistä ja muista ulkopuolisista muutostilanteista.

Valtio tukee työnantajana henkilöstön aktiivisuutta uuden työpaikan löytämiseen. Muutostilanteissa myös työntekijältä edellytetään valmiutta muutokseen ja aktiivista asennetta uusiin tehtäviin siirtymiseen tai uuden työpaikan etsimiseen. Muutostilanteiden toteutuksessa korostuvat ministeriöiden ja virastojen välinen yhteistyö sekä erilaisten verkostojen merkitys.

Henkilöstön palvelussuhteen jatkuvuuden turvaamista valtiolla edesauttaa, että henkilöstö on valmis siirtymään uuteen yksikköön tai uusiin työtehtäviin omalla työssäkäyntialueellaan. Työnantaja ja työntekijä yhdessä pyrkivät löytämään henkilölle samanlaisia tai osaaminen huomioiden vastaavia työtehtäviä asianomaisessa toimintayksikössä tai muussa valtion toimintayksikössä samalla työssäkäyntialueella. Tehtävien vastaanottaminen työssäkäyntialueella on pääsääntö, josta säädetään myös valtion virkamieslain 5 a §:ssä. Muutosturvapäätöksen toimintatavat korostuvat niissä muutoksissa, joissa on kyse tehtävän siirtymisestä henkilön oman työssäkäyntialueen ulkopuolelle.

Työssäkäyntialueella tarkoitetaan julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain (916/2012) 1 luvun 9 §:n mukaista aluetta. Henkilön työssäkäyntialue ulottuu lähtökohtaisesti 80 kilometrin etäisyydelle hänen tosiasiallisesta asuinpaikastaan. Jos muuhun arvioon ei ole aihetta, henkilön tosiasiallisena asuinpaikkana pidetään hänen työ- ja elinkeinotoimiston asiakastietojärjestelmään merkittyä osoitettaan. Työttömyysturvalain (1290/2002) 2 A luvun 6 §:n mukaan henkilöllä on pätevä syy kieltäytyä vastaanottamasta tarjottua työtä, jos hänen päivittäisen työmatkansa kesto ylittäisi kokoaikatyössä keskimäärin kolme tuntia ja osa-aikatyössä keskimäärin kaksi tuntia.

Uusiin tehtäviin sijoittuminen on aina ensisijainen vaihtoehto. Henkilön tulee seurata myös yleisillä työmarkkinoilla ilmoitettuja tehtäviä. Viraston vastuulla on huolehtia siitä, että jokainen muutoksen kohteena oleva henkilö tietää oikeutensa ja velvollisuutensa uuden työpaikan saamiseksi ja että hänellä on välineet ja kohtuullinen aika työpaikkojen etsimiseen.

Myös virasto voi hankkia tietoa avoimeksi tulevista tehtävistä ja välittää niistä tietoa työnhakijalle. Ministeriöllä on myös vastuu edistää henkilöstön sijoittamismahdollisuuksia omalla hallinnonalallaan.

3.3. Virkasiirrot

Virkoja ja palkkauksiin käytettäviä määrärahoja voidaan siirtää toiseen virastoon tai toiselle hallinnonalalle valtion virkamieslain ja valtion talousarviosta annetun lain (423/1988) nojalla.

Valtion virkamieslain 5 §:n mukaan virkoja voidaan siirtää hallinnonalalta toiselle sen ministeriön päätöksellä, jonka hallinnonalalta virat siirretään, yleensä viran luovuttavan viraston esityksen tai lausunnon pohjalta. Päätöksestä on ilmoitettava valtiovarainministeriölle. Valtioneuvostolain 11 §:ssä tarkoitetun ministeriöiden toimialamuutosta koskevan päätöksen tekee valtioneuvoston kanslian esittelystä valtioneuvoston yleisistunto. Henkilöstövoimavarojen siirtämisestä hallinnonalan sisällä (virastosta toiseen) päättää asianomainen ministeriö.

Valtiovarainministeriön virkasiirtoja koskeva määräys [Henkilöstövoimavarojen siirtäminen hallinnonalalta toiselle](#) sisältää yksityiskohtaiset menettelyt virkasiirtojen valmisteluun. Henkilöstövoimavarojen siirtojen avulla voimavaroja voidaan siirtää varainhoitovuoden aikana ilman talousarviomenettelyä. Henkilöstövoimavaroilla tarkoitetaan sekä virkoja että henkilöstön palkkaus- ja muiden menojen maksamiseksi tarvittavia määrärahoja.

3.4. Siirto toisen työnantajan palvelukseen

Virkamieslain 20 §:n nojalla virkamies voidaan suostumuksellaan siirtää määrääjäksi osin tai kokonaan työskentelemään toisessa virastossa tai muun työnantajan palveluksessa, kun siihen on viranomaisen tehtävien hoitamiseen perustuva erityinen syy tai jos siirto edistää virkamiehen ammattitaitoa taikka palvelussuhteen jatkumista tai työllistymistä. Toinen työnantaja voi olla valtionhallinto, kunnallishallinto (esim. pääkaupunkiseudun eri kaupungit) tai yksityinen sektori.

Valtiovarainministeriö suosittelee virkamieslain 20 §:n antamien mahdollisuuksien käyttämistä henkilöstövoimavarojen joustavan käytön ja uuden osaamisen hankkimisen edistämiseksi.

Lisäksi virasto voi tehdä muutosturvatilanteissa sopimuksia henkilöiden siirtymisestä toisen työnantajan palvelukseen valtiosektorin ulkopuolelle. Järjestely perustuu henkilön suostumukseen ja sen kesto on enintään kaksi vuotta. Tällöin henkilö jatkaa valtion palveluksessa enintään vuoden virkamieslain 20 §:n perusteella ja uusi työnantaja osoittaa uudet työtehtävät. Virasto vastaa henkilön palkkakuluista ensimmäisen vuoden ajan, ja uusi työnantaja sitoutuu vastavuoroisesti palkkaamaan henkilön vähintään yhdeksi jatkovuodeksi.

Sopimus voi olla lyhyempikin. Lähtökohtana tällaisissa sopimuksissa on oltava, että vastaanottava työnantaja vastaa vähintään puolesta kyseisen työskentelyjakson palkkakuluista. Valtion maksettavaksi tulevien palkkauskulujen jaksotuksesta sovitaan erikseen asianomaisen viraston ja vastaanottavan työnantajan välillä. Tavoitteena on, että määräaikaisen työllistymisen kautta henkilö saisi vakituisen työpaikan uuden työnantajan palveluksessa. Virasto ja uusi työnantaja nimeävät yhdyshenkilöt, joiden tehtävänä on hoitaa siirrosta aiheutuvat juoksevat asiat.

Mitä edellä on todettu virkamiesten osalta, noudatetaan soveltuvin osin myös työsopimussuhteisiin työntekijöihin kuitenkin niin, että määräaikainen työsopimus on tehtävä uuden työnantajan kanssa kahdeksi vuodeksi. Tällöin valtio vastaa erillisellä sopimuksella uudelle työnantajalle enintään ensimmäisen vuoden palkkauskustannuksista. Myös virkamiesten osalta on mahdollista sopia edellä tarkoitetulla tavalla enintään kahden vuoden määräaikaisesta työskentelystä toisen työnantajan palveluksessa siten, että henkilö siirtyy välittömästi uuden työnantajan palvelukseen ja virasto maksaa kustannukset kuten työsuhteisten osalta on edellä todettu.

3.5. Virkavapauden myöntäminen

Henkilölle voidaan myöntää virkavapautta enintään kolme vuotta esimerkiksi tilanteessa, jossa hän työllistyy määräajaksi toiseen työpaikkaan joko valtiolle tai muun työnantajan palvelukseen. Valtiovarainministeriö suosittelee, että irtisanomisuhan alaisille henkilöille myönnettäisiin aina virkavapautta tällaisissa tilanteissa. Virkavapautta voidaan myöntää myös tilanteessa, jossa henkilö perustaa yrityksen ja tällä tavoin työllistää itsensä. Tämän virkavapauden jälkeen viraston järjestämä muutosturva lakkaa.

Tässä kohdassa todettu koskee soveltuvin osin myös työsopimussuhteisia työntekijöitä.

3.6. Lakisääteinen uudelleensijoittamis- ja kouluttamisvelvoite

Valtion virkamieslain (VML 27 § 4 momentti) mukaan virastolla ei ole ns. tuotannollista ja/tai taloudellista irtisanomisperustetta (VML 27 § 1 momentti), jos virkamies voidaan samassa virastossa ammattitaitoonsa ja kykyynsä nähden kohtuudella sijoittaa uudelleen tai kouluttaa uusiin tehtäviin.

Virastolle asetettu uudelleensijoittamis- ja kouluttamisvelvollisuus on aktiivinen toimintavelvollisuus. Virkamiehelle on tarjottava ensisijaisesti hänen aiempaa tehtävänsä vastaavaa työtä ja jos tällaista työtä ei ole, hänelle on tarjottava muuta koulutustaan, ammattitaitoaan ja kokemustaan vastaavaa työtä. Mikäli virkamiehen pysyvä sijoittaminen uuteen työhön ei ole mahdollista, virasto on velvollinen tarjoamaan virkamiehelle irtisanomisen välttämiseksi mahdollisuuksien mukaan myös tilapäistyötä. Viraston on myös järjestettävä virkamiehelle selkeistä uusien tehtävien edellyttämää koulutusta, jota voidaan sekä virkamiehen että viraston

kannalta pitää tarkoituksenmukaisena ja kohtuullisena. Kyse on ensisijaisesti täydennyskoulutuksesta ja viraston tavanomaisesta koulutuksesta, ei kouluttamisesta alusta alkaen uuteen ammattiin. Koulutus on sidoksissa sekä viranomaisen edellytyksiin että virkamiehen soveltuvuuteen.

Uudelleen kouluttamis- ja sijoittamisveloitteen laiminlyöminen voi johtaa irtisanomispäätöksen kumoamiseen. Veloitteen täyttäminen tulee näin ollen tehdä dokumentoidusti ja pystyä jälkepäin osoittamaan toteutetuksi.

3.7. Työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus

Valtion virkamieslain (VML 27 a §) ja työsopimuslain (TSL 7 luku 13 §) mukaan valtion virastolla on työnantajana velvollisuus tarjota tuotannollisilla tai taloudellisilla perusteilla irtisanotulle henkilöstölle mahdollisuutta osallistua työnantajan kustantamaan työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen. Edellä mainituissa, lainsäädäntöön perustuvissa valmennuksissa tai koulutuksissa virastoilla ei ole harkintavaltaa, vaan nämä on toteutettava, kun niiden ehdot täyttyvät.

Työllistymistä edellyttävän valmennuksen tai koulutuksen edellytyksenä on, että viraston palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä ja virkamies on ollut ennen palvelussuhteen päättymistä yhdenjaksoisesti vähintään viisi vuotta valtion palveluksessa.

Valmennuksen tai koulutuksen on arvoltaan vähintään vastattava virkamiehelle yhden kuukauden ajalta maksettavaa palkan määrää tai samassa toimipaikassa työskentelevän henkilöstön keskimääräistä yhden kuukauden ajalta maksettavaa palkan määrää riippuen siitä, 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 virkamiehen tiedossa palvelussuhteen päättymishetkellä.

Virasto ja virkamies voivat myös sopia, että virasto täyttää edellä tarkoitettua velvollisuutensa kustantamalla virkamiehen itsensä hankkiman koulutuksen tai valmennuksen kokonaan tai osittain. Virastolla ja sen henkilöstöllä on mahdollisuus myös sopia toisin siitä, miten edellä todetun koulutuksen arvon määräytyy.

Virasto ja henkilöstö saavat sopia valmennuksen tai koulutuksen sijaan muustakin järjestelystä, jolla edistetään irtisanottavien työllistymistä. Henkilöstön edustaja määräytyy tässä asiassa yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain ([1233/2013](#)) 6 §:n mukaisesti. Henkilöstön edustajan tekemä sopimus sitoo kaikkia niitä virkamiehiä, joita sopimuksen tehneen virkamiesten edustajan on katsottava edustavan.

Työsopimussuhteisten osalta lain säännökset ovat pääosin yhdenmukaiset virkamiesten kanssa kuitenkin niin, että työntekijöiden osalta edellytyksenä on viiden vuoden yhdenjaksoinen palvelusaika samalla työnantajalla, kun taas virkamiesten osalta edellytyksenä on viiden vuoden yhdenjaksoisuus valtion palveluksessa.

Valtiolla on pyrittävä yhdenmukaiseen menettelyyn, joten tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla irtisanottaessa valmennusta tai koulutusta tulee tarjota samoin edellytyksin sekä virka- että työsuhteisille, ellei virastolla ole perusteltua syytä toimia toisin.

3.8. Muu uudelleenkouluttaminen, kouluttautumisen tukeminen sekä neuvojen ja konsulttien käyttäminen

Tässä kappaleessa olevat muutosturvan toimenpiteet perustuvat hyvään työnantajapolitiikkaan sekä virastojen omaan tarveharkintaan. Virastojen ja sen henkilöstön tulee yleisestikin jatkuvasti huolehtia siitä, että viraston työtehtävissä edellytetty osaaminen on ajan tasalla ja vastaa muuttuvan toimintaympäristön tarpeita. Muutostilanteissa tulee erityistä huomiota kiinnittää henkilöstön uudelleenkouluttautumiseen ja siihen, että koulutusta annetaan mahdollisimman pian organisaation muutostilanteen käynnistyttyä.

Virasto voi myöntää virkamiehelle opiskelua varten opintovapaalain (273/1979) nojalla opintovapaata sekä maksaa erilaisia kurssimaksuja ja opetusmateriaalia. Opintovapaa voi olla palkatonta tai palkallista valtion yleisen virkaehtosopimuksen 35 §:n mukaisesti. Tarvittaessa tulee laatia koulutussuunnitelma. Koulutuksen on edistettävä henkilöstön uudelleensijoittumista saman tai toisen työnantajan palvelukseen. Se ei kuitenkaan korvaa edellä 3.7 kohdassa mainittua koulutusta tai valmennusta eikä näiden tule olla päällekkäisiä.

Laajoissa uudelleenjärjestelyissä virasto voi palkata palvelukseensa neuvoja auttamaan henkilöstöä työhaussa tai ostaa konsulttipalveluja tai käyttää työ- ja elinkeinohallinnon maksullisia tai maksuttomia palveluita.

3.9. Työvoimahallinnon palvelut

Valtion yhteistoimintalain 24 §:n mukaan työnantajan esittäessä yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltäviksi toimenpiteitä, jotka voivat johtaa virkamiehen irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen, 21 §:ssä tarkoitettu neuvotteluesitys tai siitä ilmenevät tiedot on toimitettava kirjallisesti työ- ja elinkeinotoimistolle viimeistään yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa, jollei niitä ole toimitettu sille aiemmin muussa yhteydessä.

Muutosturvaan liittyy työ- ja elinkeinotoimistoissa neuvontaa ja tukipalveluita sekä henkilöstölle että työnantajalle, joten näissä tilanteissa virastojen pitää aloittaa tukitoimenpiteiden suunnittelu mahdollisimman aikaisessa vaiheessa ja olla yhteydessä työ- ja elinkeinotoimistojen asiantuntijoihin.

Valtakunnalliset [muutosturva-asiantuntijoiden yhteystiedot löytyvät julkiset työ- ja elinkeinopalvelut –sivustolta / te-palvelut](#).

3.10. Etätyömahdollisuus

Muutostilanteissa virastoilla on mahdollisuus käyttää erilaisia etätyöratkaisuja sekä tilapäisesti että pysyvästi. Etätyömahdollisuuden käyttökelpoisuus vaihtelee huomattavasti riippuen viraston toimialasta ja henkilön työtehtävistä. Alueellistamistilanteissa etätyövaihtoehtoa voidaan käyttää siirtymäkauden ratkaisuna, jos tehtävät kyetään tällä tavoin hoitamaan viraston kannalta tehokkaalla tavalla. Etätyön periaatteista ja palvelussuhteen ehdoista on 5.11.2020 annettu ohje [Etätyön periaatteet ja palvelussuhteen ehdot](#) (VN/24414/2020).

3.11. Virkamiehen työskentely toisella paikkakunnalla

Valtionhallinnon toimintojen erilaisten uudelleenjärjestelyjen seurauksena virasto, sen toimipiste tai tehtäviä voidaan myös siirtää toiselle paikkakunnalle. Tällöin virkamieslain mukainen lähtökohta on, että virat ja niihin nimitetyt virkamiehet siirtyvät samasta ajankohdasta tehtävien mukana.

Sijoituspaikkakunnan muuttuessa voidaan osana muutoksen toteutusta tarvittaessa selvittää mahdollisuudet siihen, että virkamies tai työntekijä jatkaa työskentelyään entisellä sijoituspaikkakunnalla joko viraston sinne jäävässä toisessa toimipisteessä tai jossain muussa valtion yhteiskäytössä olevassa työskentelytilassa. Ratkaisun tulee olla viraston toiminnan kannalta tarkoituksenmukainen ja mahdollinen. Ratkaisusta sovitaan viraston ja virkamiehen kesken.

Valtiovarainministeriö on päättänyt, että henkilön jäädessä työskentelemään toiselle paikkakunnalle valtiovarainministeriö voi korvata virastolle erillisen hakemuksen perusteella enintään kahdelta vuodelta jälkikäteen valtion yhteiskäytössä olevasta työskentelytilasta virastolle muutostilanteessa aiheutuvia ylimääräisiä vuokratkustannuksia. Nämä kustannukset voidaan sisällyttää viraston muutosturvakustannusten korvaushakemukseen valtiovarainministeriölle, josta on tarkemmat ohjeet kappaleessa 5.

3.12. Verotukselliset tukitoimet

Työasuntovähennyksestä ja muista verotuksellisista tukitoimista muutostilanteissa saa tarkempaa tietoa [verohallinnon sivuilta](#).

3.13. Muuttokustannusten korvaus ja tutustumismatkat

Valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen liitteessä 1 on sopimusmääräykset virkamiesten muuttokustannusten korvaamisesta. Virkamiesten lisäksi muuttokustannusten korvauksia so-

velletaan vastaavasti myös työntekijöihin. Kyseistä sopimuskohtaa sovelletaan niissä tilanteissa, joissa virkamies muuttaa toiselle paikkakunnalle. Sopimusmääräyksissä on myös sovittu enintään kuuden tutustumismatkan korvaamisesta. Vastaavaa menettelyä sovelletaan myös työntekijöihin.

Jos muutostilanteen johdosta (viraston tai sen osan siirtämiseen taikka uudelleen järjestelyyn perustuva viran siirto toiselle paikkakunnalle) virasto on maksanut tässä tarkoitettuja muuttokustannusten korvauksia ja tutustumismatkoja, virasto voi sisällyttää ne korvaushakemuksensa valtiovarainministeriölle.

Sen sijaan hallinnonalakohtaisten siirtymisvelvollisuutta koskevien säännösten mukaisen siirron tai pysyväisen komennuksen perusteella syntyneet sekä valtion virkamieslain 5 §:n mukaisen viran siirron muuttokustannukset jäävät edelleen viraston itsensä korvattaviksi.

3.14. Irtisanoutumiskorvaus

Virastot ovat ensisijaisesti vastuussa toimintansa sopeuttamisesta, jos taloudellinen tilanne tai toiminnalliset muutokset tätä edellyttävät. Uusiin tehtäviin sijoittuminen on aina ensisijainen vaihtoehto. Jos uusia tehtäviä saman viraston tai muun työnantajan palveluksessa ei ole löytynyt yhteistoimintamenettelyn aikana, työnantajan on valmisteltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä mukaan lukien irtisanomiseen johtavat toimenpiteet. Yhtenä muutosturvakeinona on irtisanoutumiskorvaus, jonka maksaminen edellyttää virkamiesten osalta aina valtiovarainministeriön luvan.

Jos viraston tarkoituksena on osana uudelleenjärjestelyn muutosturvaa maksaa irtisanoutumiskorvauksia, sen tulee tehdä valtiovarainministeriölle asiasta esitys, ja valtiovarainministeriö päättää asiasta virkaehtosopimuslain 5 §:n 2 momentin 3 kohdan nojalla. Virasto päättää työnantajana tapauskohtaisesti irtisanoutumiskorvauksen käyttämisestä. Virkamiehellä ei ole subjektiivista oikeutta korvaukseen, mutta sitä käytettäessä objektiivisesti samassa tilanteessa olevia pitää kohdella tasapuolisesti.

Vapaaehtoisesti irtisanoutuvalle virkamiehelle voidaan myöntää irtisanoutumiskorvauksena enintään määrä, joka vastaa henkilön irtisanomisajan palkkaa lisättynä kuuden kuukauden palkkaa vastaavalla määrällä. Korvauksen enimmäismäärä vastaa 12 kuukauden palkkaa. Korvauksen suuruus on porrastettu palvelusajan pituuden perusteella seuraavasti:

Valtion palvelusta	Korvaus	Irtisanomisaika	Yht.
yli 12 v.	6 kk	6 kk	= 12 kk
yli 8 v. – enintään 12 v.	5 kk	4 kk	= 9 kk
yli 4 v. – enintään 8 v.	4 kk	2 kk	= 6 kk
vähintään 2 v. – enintään 4 v.	4 kk	1 kk	= 5 kk

Irtisanoutumiskorvauksen maksamisen edellytyksenä on, että viraston hakemuksessa mainittujen virkamiesten työtehtävät ovat loppumassa. Viraston on hakemuksessa ilmoitettava, kuinka montaa virkamiestä hakemus enintään koskee. Valtiovarainministeriö voi myöntää oikeuden maksaa korvaus enintään hakemuksessa mainitulle henkilömäärälle. Jos henkilö on kieltäytynyt hänelle osoitetuista uusista työtehtävistä tai uudesta työpaikasta omalla työssäkäyntialueellaan, hänelle ei voida maksaa irtisanoutumiskorvausta.

Irtisanoutumiskorvauksen maksamisen edellytyksenä kaikissa tapauksissa on, että henkilö on työskennellyt valtion palveluksessa vähintään kaksi vuotta. Lisäksi edellytetään, että viraston tehtäviä lopetetaan tai siirretään toiselle alueelle niin, että ne eivät enää ole samalla työssäkäyntialueella. Oikeus maksaa korvaus voidaan myöntää, vaikka virkamiehen työtehtävät eivät ole vielä loppuneet tai yhteistoimintamenettely ei ole vielä päättynyt.

Viraston maksamat irtisanoutumiskorvaukset voidaan sisällyttää viraston muutosturvaa koskevien kustannusten korvaushakemukseen valtiovarainministeriölle. Irtisanomisajan palkkaa ei kuitenkaan voida korvata virastolle.

Irtisanoutumiskorvauksesta todettu koskee myös työsopimussuhteessa olevaa henkilöstöä, lukuun ottamatta valtiovarainministeriöltä pyydettävää lupaa. Työsopimussuhteisten osalta irtisanoutumiskorvauksen maksamisesta päättää virasto itse.

4. TOIMINTAMALLI MAHDOLLISISSA IRTISANOMISTILANTEISSA

Jos henkilöstöä joudutaan irtisanomaan, menettelyssä on otettava huomioon virka- ja työehtosopimuspyytäkirja työllistymisen ja muutosturvan toimintamallista valtiolla (VM 25/311/2005, allekirjoitettu 14.2.2005). Valtion virkamiesten osalta on tätä ennen lisäksi selvitetty se, että valtion virkamieslain 27 §:n 4 momentin mukainen viraston sisäinen uudelleensijoittaminen tai viran siirtäminen toiseen virastoon ei onnistu. Tavoitteena on, että irtisanomiset voidaan rajoittaa koskemaan mahdollisimman pientä henkilömäärää. Tämä on mahdollista, kun käytetään tässä päätöksessä esitettyjä keinoja tehokkaasti.

4.1. Työterveyshuollon palvelut

Työterveyshuoltolain (2 §) mukaan työnantajan on järjestettävä työterveyshuollon palvelut tuotannollisilla tai taloudellisilla perusteilla irtisanotulle henkilöstölle kuuden kuukauden ajan palvelussuhteen päättymisestä, jos henkilö on ollut ennen työsuhteen päättymistä vähintään viisi vuotta saman työnantajan palveluksessa.

Henkilöstön yhdenmukaisen kohtelun varmistamiseksi valtiovarainministeriö toteaa, että tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla irtisanotulle henkilölle järjestetään työterveyshuolto kuuden kuukauden ajan palvelussuhteen päättymisestä, jos henkilö on ollut ennen palvelussuhteen päättymistä yhdenjaksoisesti vähintään viisi vuotta valtion palveluksessa eikä edel-

lytyksenä ole työskentely vain yhden saman viraston palveluksessa, ellei virastolla ole perusteltua syytä toimia toisin. Työntekovelvollisuuden päättyessä poikkeuksellisesti ennen palvelussuhteen päättymistä, 6 kuukauden ajanjakso lasketaan työterveyshuoltolain 2 §:n mukaisesti työntekovelvollisuuden päätymisestä.

Irtisanomistilanteisiin liittyvät palvelussuhteen päättymisen jälkeisen ajan työterveyshuollon palvelujen kustannukset maksetaan viraston määrärahoista, eikä niitä voi sisällyttää osaksi valtiovarainministeriölle osoitettavaa korvaushakemusta.

5. KORVAUSTEN HAKEMINEN MUUTOSTILANTEIDEN KUSTANNUKSIIN

Osana muutosturvauudistusta vuoden 2021 talousarviossa on momentin 28.60.02 *Valtionhallinnon yhteiset henkilöstömenot* käyttötarkoitusta muutettu siten, että sen keskitetyistä määrärahoista voidaan korvata virastolle muutostilanteista aiheutuvia kustannuksia. Virastoille voidaan korvata yksittäiseen muutostilanteeseen kohdistuvia korvauksia kuten irtisanoutumiskorvaus, työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus, muuttokustannusten korvaus, valtion yhteiskäytössä olevasta työskentelytilasta virastolle enintään kahdelta vuodelta aiheutuva vuokratustannus sekä tuotannollisten tai taloudellisten syiden mukaisissa muutostilanteissa virkamiehen virkamieslain 20 §:n mukaisesta toisessa virastossa työskentelystä aiheutuvat kustannukset. Virastojen tulee maksaa kyseiset kustannukset ensin toimintamenoistaan ja hakea sitten yhdellä hakemuksella kustannusten korvausta valtiovarainministeriöltä.

Tavoitteena on, että tällä menettelyllä saadaan yhtenäistettyä muutostilanteiden hallintaa valtiolla ja samalla yhdenmukaistetaan myös korvausten maksamista ja henkilöstön yhdenmukaista kohtelua, koska muutosturvan kustannukset eivät tältä osin jää virastojen omalle vastuulle. Hakemusprosessista ohjeistetaan tarkemmin valtiovarainministeriön kirjeessä (VN/25890/2020-VM-3).

Kuntaministeri

Sirpa Paatero

Osastopäällikkö, ylijohtaja

Juha Sarkio

Lisätietoja antavat:

Neuvotteleva virkamies Kirsi Kuuttiniemi, p. 02955 30207

Hallitusneuvos Risto Lerssi, p. 02955 30022

Valtiovarainministeriön sähköpostiosoitteet ovat muotoa etunimi.sukunimi@vm.fi