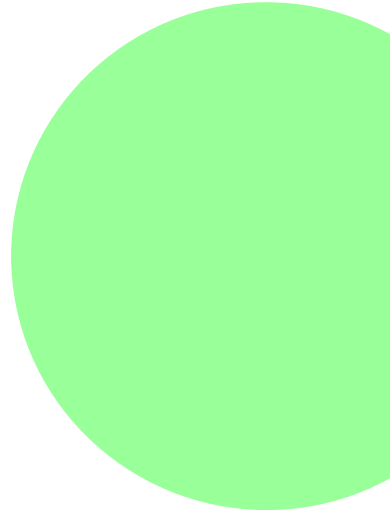
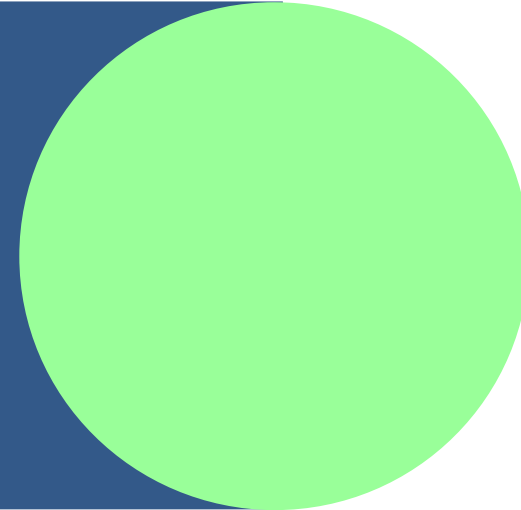


Henkilöstön siirtosuunnitelma- ja -sopimus

Hyvinvointi. Terveys. Turvallisuus.
#hyvaks #hyväarkikaikille





Henkilöstön siirtosuunnitelma ja -sopimus

- Voimaanpanolain 10 §:n mukaan valmistelutoimielimen tehtävänä on yhteistyössä niiden viranomaisten kanssa, joista tehtäviä ja niitä hoitavaa henkilöstöä siirtyy hyvinvointialueelle:
 - 1) selvittää hyvinvointialueelle siirtyvä henkilöstön ja valmistella aluevaltuustolle ehdotukset henkilöstön siirtosuunnitelmaksi ja -sopimukseksi



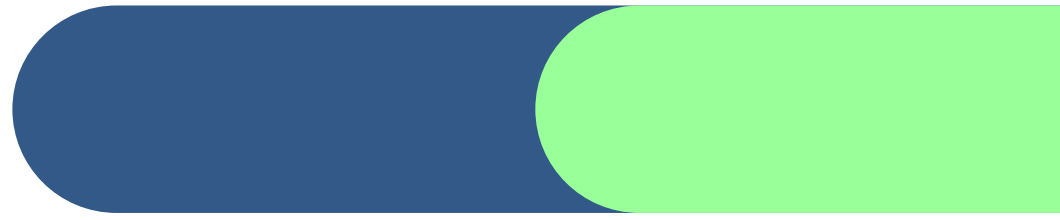
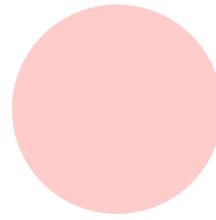
Henkilöstön siirtosuunnitelma



Sisällysluettelo

1.	Alkusanat	3
2.	Keski-Suomen hyvinvointialue.....	3
2.1	Siirtyvästä henkilöstöstä yleisesti.....	4
2.2	Analyysi hyvinvointialueelle siirtyvästä henkilöstöstä.....	4
2.3	Siirtyvän henkilöstön palkkakustannukset, sopimusalat ja tietoa paikallisista sopimuksista.....	7
3.	Valmistelutyön foorumit ja yhteistyö	8
4.	Henkilöstö- ja palvelussuhdetietojen kerääminen ja analysointi	9
4.1	Tietojenkeräyksen toteutus.....	10
4.1	Tietojenkeräysjaksot.....	10
5.	Yhteistoiminta hyvinvointialueen muodostamisessa.....	13
5.1	Yleistä YT-menettelyä ja aikataulusta	13
5.2	Suosituksset luovuttaville organisaatioille YT-menettelyistä.....	14
6.	Keskeiset henkilöstölinjaukset	14

Keski-Suomen hyvinvointialue



- Hyvinvointialue muodostuu 22 Keski-Suomen kunnasta
 - Asukasmäärä 273 035 (31.8.2021)
- Keski-Suomen hyvinvointialue järjestää 1.1.2023 alkaen kaikkien keskisuomalaisien asukkaiden sosiaali- ja terveystalvelut sekä pelastustoimen ja ensihoidon palvelut.
 - Tehtävien ja tehtäviä hoitavan henkilöstön siirto kunnista ja kuntayhtymistä hyvinvointialueelle katsotaan **liikkeen luovutukseksi**.



Hyvinvointialueelle siirtyvä henkilöstö

- **Sosiaali- ja terveydenhuollon ja pelastustoimen tehtävien ja tehtäviä hoitavan henkilöstön siirto kunnista ja kuntayhtymistä hyvinvointialueelle sekä hyvinvointiyhtymään katsotaan liikkeenluovutukseksi.**
 - Liikkeenluovutukseksi katsotaan myös **kunnan tai kuntayhtymän palveluksessa olevien opiskeluhuollon psykologien ja kuraattoreiden** siirtyminen hyvinvointialueelle ja hyvinvointiyhtymään.
 - Liikkeenluovutukseksi katsotaan myös **edellä tarkoitettujen tehtävien tukitehtävien ja tehtäviä hoitavan henkilöstön siirrot**, mikäli tehtävää hoitavan henkilön tosiasiallisista tehtävistä vähintään puolet on **1 momentissa tarkoitettujen tehtävien tukitehtäviä**.
 - Esim. keskitetty ruokahuolto, siivous, laitehuolto, toimisto- ja hallintopalvelut, ICT, kiinteistötoimi, laboratorio ja kuvantamispalvelut, palkanlaskenta, talous- ja henkilöstöhallinnan palvelut
 - Jos voimaanpanolain 29 §:n perusteella yksityisen palvelutuottajan kanssa tehty ostopalvelusopimus on mitätön tai hyvinvointialue irtisanoo ostopalvelusopimuksen, sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstö ja edellä tarkoitettuja tukitehtäviä hoitava henkilöstö siirtyy sopimuksen päätyttyä liikkeenluovutuksena hyvinvointialueelle, jos henkilöstöä on aiemmin ostopalvelusopimuksen perusteella siirtynyt ostopalvelutuottajan palvelukseen.



Hyvinvointialueelle siirtyvä henkilöstö

- Henkilöstöanalyysi perustuu luovuttajaorganisaatioista joulukuussa 2021 -tammikuussa 2022 kerättyyn henkilöstötietoon
- Esitetyt tiedot ovat 31.12.2021 tilanteen mukaisia
- **Kokonaishenkilöstömäärä 11 594**
 - Vakituiset 8837
 - Määräaikaiset 2305
 - Sivutoimiset työsuhteiset pelastajat 452
- Tiedot tarkentuvat konversiotietojen valmistuttua marraskuussa 2022



Kunta/organisaatio	Henkilömäärä
Jyväskylä	4626
KSSH	3751
Äänekoski	668
Saarikka	615
Viitasaari	450
Keuruu	284
Laukaa	268
Muurame	142
Joutsa	118
Jämsä	117
Hankasalmi	109
Konnevesi	>50
Petäjävesi	>50
Multia	>50
Uurainen	>50
Toivakka	<50
Pihtipudas	<50
Kyyjärvi	<50
Saarijärvi	<50
Karstula	<50
Kivijärvi	<50
Jyväskylän Normaalikoulu	<50
POKE	<50
Kannonkoski	<50
Kinnula	<50
Luhanka	<50

Hyvinvointialueelle siirtyvä henkilöstö

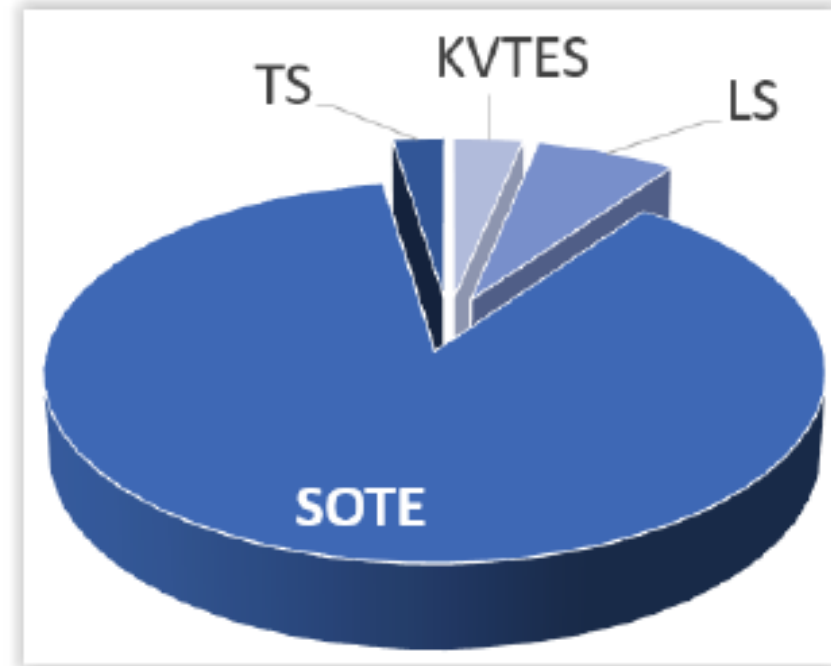
- Tehtävänimikkeitä on **509** erilaista. Taulukossa on esitetty yleisimmät tehtävänimikkeet.
- Palkkakustannukset sivukuluineen yhteensä noin **527 milj. €**
- Lomapalkkavelka (pitämättömät vuosilomat ja säästövapaat) ilman sivukuluja noin **64 milj. €**
- Työaikapankin ja liukuvan työajan saldoja yhteensä **noin 75 000 tuntia**, noin 1,88 milj.euroa

Tehtävänimike	Henkilömäärä
sairaanhoitaja	>2000
lähihoitaja	>1500
hoitaja	>500
terveydenhoitaja	>200
sosiaalityöntekijä	>200
laitoshuoltaja	>200
terveyskeskuslääkäri	>200
ohjaaja (kehitysvammalaitoksessa)	>200
perushoitaja	>200
osastonsihteeri	>100
fysioterapeutti	>100
hammashoitaja	>100
ruokapalvelutyöntekijä	>100
ohjaaja	>100
sairaalahuoltaja	>100
palomies	>100
psykologi	>100
sosiaali-ohjaaja	>100
erikoistuva lääkäri	>100
erikoislääkäri	>100
röntgenhoitaja	>100
kätilö	>100
ensihoitaja, hoitotaso	>50
hoitoapulainen	>50
palveluohjaaja	>50
välinehuoltaja	>50
toimintaterapeutti	>50
terveyskeskushammaslääkäri	>50
osastonhoitaja	>50
palveluesimies	>50
osastonylilääkäri	>50

Tehtävänimike	Henkilömäärä
kokki	>50
toimistos sihteeri	>50
nuorisokodinohjaaja	>50
suuhygienisti	<50
hoiva-avustaja	<50
ylilääkäri	<50
perhetyöntekijä	<50
palveluvastaava	<50
perheohjaaja	<50
laboratoriohoitaja	<50
ensihoitaja, perustaso	<50
logistikko	<50
projektipäällikkö	<50
kliinisesti erik. sair.hoit	<50
erikoisammattimies	<50
asumisen ohjaaja	<50
farmaseutti	<50
sairaanhoitajaopiskelija	<50
apulaisosastonhoitaja	<50
farmanomi	<50
mielenterveyshoitaja	<50
kodinhoitaja	<50
ravitsemustyöntekijä	<50
vastaava sairaanhoitaja	<50
johtava sosiaalityöntekijä	<50
lähiavustaja	<50
palvelupäällikkö	<50
palomestari	<50
puheterapeutti	<50
osastoapulainen	<50

Hyvinvointialueelle siirtyvä henkilöstö

- Siirtyvää henkilöstöä on ainakin seuraavilla sopimusaloilla:
 - **SOTE**, Sosiaali- ja terveydenhuollon työ- ja virkaehtosopimus
 - **KVTES**, Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus
 - **LS**, Kunnallinen lääkärien virkaehtosopimus
 - **TS**, Kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus
- **Virka- ja työehtosopimusmuutokset ovat todennäköisiä** hyvinvointialueella.
- Siirtyvää henkilöstöä koskee tällä hetkellä noin **200 erilaista paikallista sopimusta tai käytännettä**.
 - Sopimuksia on mm. hälytysrahasta ja tuplavuorokorvauksesta, työaikapankista, liukuvasta työajasta, lepotaukoihin ja -aikaan liittyen, lomarahaa maksuajankohdasta sekä säännöllisen työajan ulkopuolisista korvauksista.



Valmistelutyön foorumit ja yhteistyö

- **Hyvinvointialueen valmistelua on edistetty valmistelutoimielimessä, jaostoissa sekä poliittisessa seurantaryhmässä ja jatkettu erilaisissa työryhmissä.**
- Jo alkutaipaleella on korostunut hyvä yhteistyö kuntien kanssa muun muassa kuntainfojen ja kuntakierrosten merkeissä.
- Henkilöstön mahdollisuuksia osallistua ja vaikuttaa valmisteluun toteutetaan muutoksen tuen toimenpiteiden sekä interventioiden avulla.
 - Liikkeen luovutuksen lähestyessä muutostuen painopiste siirtyy henkilöstön sitouttamiseen ja motivointiin uuden työnantajan palvelukseen siirtymiseen.
 - Muutostuen tavoitteena on hallittu "ylihyppy", ja vasta seuraavassa vaiheessa valmiuksien kasvattaminen varsinaisten prosessien, palveluketjujen, tehtävänkuvien ja vastuunjaon muokkaamiseen.
- Muutostukea on järjestetty tiedottamalla useiden eri kanavien kautta, mm.
 - Esihenkilö- ja henkilöstöinfot
 - Perehdytys- ja keskustelutilaisuuksia verkossa ja lähitilaisuuksina
 - Keski-Suomen hyvinvointialueen verkkosivusto
 - Howspace -keskustelualusta





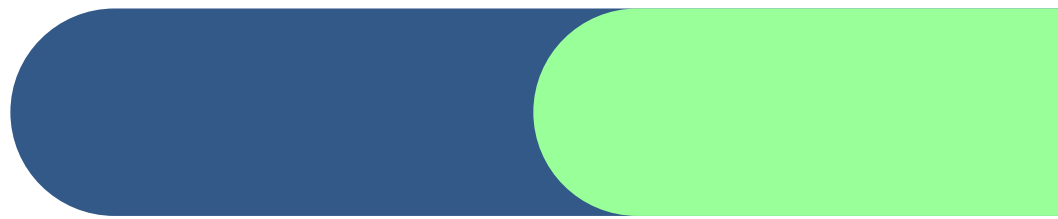
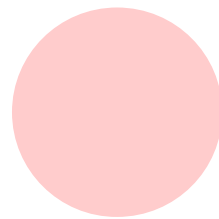
Keskeiset henkilöstöpoliittiset linjaukset

Yleisellä tasolla kuvattuna Keski-Suomen hyvinvointialueen henkilöstöpolitiikkaa, päälinjat:

- **Johtaminen**
- **Palkitseminen**
- **Osaaminen**
- **Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus**
- **Työturvallisuus ja työhyvinvointi**
- **Rekrytointi**
- **Luottamus ja vastuullisuus**
- **Palkkaus- ja palvelussuhdeasiat**
 - Esim. työaikamuodot, tes/ves, palkkaus, paikallinen sopiminen jne.
- **Toimintamallisuunnitelmien tarkentamisen aikataulut**
 - Aikataulutus tarkemmille toimintamalleille, ohjelmille, suunnitelmille jne.



Keskeiset henkilöstölinjaukset 1/2



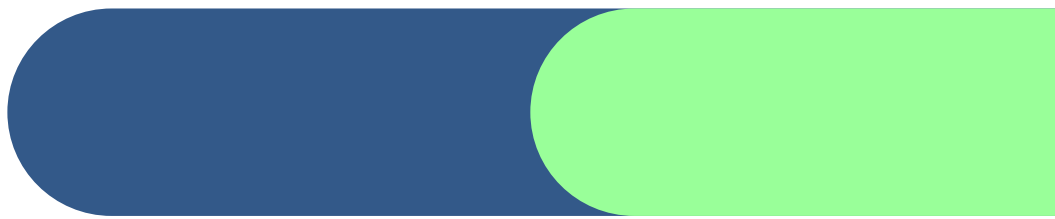
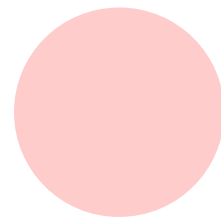
- Hyvinvointialueen valmisteluvaiheen keskeiset henkilöstölinjaukset tiivistävät kunkin teeman tavoitteet hyvinvointialueelle. Esimerkkejä valmistelutyötä ohjaavista periaatteista:

Palvelussuhdeasioissa päivittäistoiminta perustuu avoimuudelle ja hyvälle keskustelukulttuurille sekä organisaation ohjeiden noudattamiselle. Kehittämistä ohjaa nykyaikaisten, kannustavien ja työhyvinvointia tukevien ratkaisujen tavoittelu. Kehittäminen tapahtuu yhteistoiminnassa moniammatillisesti työntekijöiden, esihenkilöiden ja johdon kanssa. Hyvinvointialueella käytetään ja kehitetään **HR-järjestelmiä**, jotka tukevat palveluita, toimintaa, prosesseja ja raportointia.

Osaamisen johtaminen on tärkeä osa strategista henkilöstöjohtamista. Työn muuttuvat vaatimukset edellyttävät organisaatioilta jatkuvaa oppimista. Hyvin suunniteltu kehittäminen tukee ja ylläpitää oppimista ja työhyvinvointia.

Osaamisen ennakkoinnilla varmistetaan, että henkilöstövoimavarojen kehittäminen perustuu tulevaisuuden tarpeisiin ja tukee hyvinvointialueen strategian toteuttamista. Jatkuva työelämän muutos edellyttää osaamistarpeiden muutosten, tarpeettomaksi käyvän osaamisen sekä aivan uuden osaamistarpeen ennakointia ja analysointia. Muutokset osaamistarpeissa vaikuttavat henkilöstötarpeeseen ja siihen, millaisia osaamisvaatimuksia uusissa rekrytoinneissa on painotettava.

Keskeiset henkilöstölinjaukset 2/2



Työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työhyvinvointia lisäävät muun muassa hyvä ja motivoiva johtaminen sekä työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden osaaminen. Työhyvinvointi tehdään yhdessä ja sen edistäminen kuuluu meille kaikille hyvinvointialueella. Työnantajana huolehdimme työympäristön turvallisuudesta, hyvästä johtamisesta ja työntekijöiden yhdenvertaisuudesta. Työntekijällä on vastuu oman työkykynsä ja ammatillisen osaamisensa ylläpitämisestä. Jokainen meistä vaikuttaa työpaikan myönteiseen ilmapiiriin.

Työhyvinvointijohtamisella tuetaan työntekijää, esihenkilöä ja työyhteisöä työsuojelu-, työkyky- ja työhyvinvointiasioissa. Kehitämme työsuojelu- ja työhyvinvointiasioita nykyaikaisin ja kustannusvaikuttavin ratkaisuin ennakoivasti, tarvelähtöisesti ja ratkaisukeskeisesti yhdessä asiakkaidemme kanssa hyvinvointialueella ja valtakunnallisesti verkostoituen.

Työaika ja työvuorosuunnittelun tavoitteena on palvelutarvelähtöisen työvuorosuunnittelun toimintamalli, joka tarkoittaa yhdenmukaisia palvelua tukevia työvuorosuunnittelun toimintatapoja ja pelisääntöjä arjessa, jatkuvia työvuorosuunnittelun palveluja sekä työntekijöiden osaamisen ja pätevyyksien huomioimista toimintalähtöisesti. Toimintamalli vahvistetaan yhteisöllisyyttä ja omien toiveiden esittämisen mahdollisuutta. Palveluille tuotetaan suunnittelu- ja toteutumatieta johtamisen ja kehittämisen tueksi. Toimintamallin kehittäminen ja käyttöönotto tapahtuvat yhdessä palvelutoiminnan ja Hyvaks:n Titania järjestelmäkokonaisuuden kanssa.

Rekrytointiprosessit tehdään asiantuntevasti huomioiden myös taloudellisuusnäkökulma. Onnistuminen näkyy esihenkilöille sujuvina prosesseina, organisaatiolle hyvinä henkilövalintoina ja hakijoille erinomaisena hakijakokemuksena. Vaikutamme osaltamme positiivisen työnantajakuvan syntymiseen ja työntekijöiden saatavuuteen, niin ammattitaitoisin rekrytoinnein kuin ajanmukaisen työnantajamarkkinoinnin keinoilla.

HR-työryhmät ja palvelut

Tulijan ja lähtijän palvelut

- Tulija: Käyttäjätunnukset, ICT-tarvikkeet, työvälineet, puhelinnumero, työajanseuranta jne
- Lähtijä: Työvälineiden, tietokoneiden ja puhelimien palautus, käyttöoikeuksien päättäminen, palvelutodistuksen tilaus jne.

Yhteistoiminta

- Työmarkkina-asiat
- Neuvottelujärjestelmä
- Luottamusmiestoiminta
- Yhteistoimintaohje
- Yhteistoimintaelin/elimet

Varahenkilöstö

- Käytön periaatteet
- Toiminnan organisointi
- Tasapuolinen kohtelu
- Houkutteleva työpaikka
- Osaaminen

Rekrytointi

- Avoimeksi tulevien työpaikkojen rekrytointiprosessi: vakituiset, sijaisuudet
- Rekrytointijärjestelmä
- Työpaikkojen markkinointi
- Kelpoisuusehdot
- Sijaisrekrytointin menettelytavat: hoitohenkilöstö, muut
- Erityisryhmät: Siviilipalvelus, kesätyöntekijät, palkkatukityöllistetyt, TET jne.
- Työnantajamarkkinointi: messut, some, oppilaitosyhteistyö jne.

Osaamisen johtaminen

- Henkilöstön kehittäminen
- Perehdytys
- Esihenkilöiden HR osaaminen
- Kehityskeskustelu
- Jatkuva oppiminen
- Osaamiskartoitus
- Menettelytavat ja välineet

Henkilöstösuunnittelu

HR-järjestelmäkokonaisuus

- HR järjestelmän ja palkkajärjestelmän edellyttämät muutostyöt
- Konversiot järjestelmiin eli tietojen siirrot luovuttaja organisaatioiden järjestelmistä tarvittavin osin
- Ajanhallinnan järjestelmäprojekti
- Koulutuksenhallinta ja osaamisenhallinnan järjestelmäratkaisut

Palvelussuhdeasiat

- Palkkausjärjestelmä: sopimuslakohtaiset erityispiirteet, palkkaharmonisointi, palkkausohjeet ja linjaukset jne.
- Työaika-asiat: sopimuslakohtaiset erityispiirteet, työaikaharmonisointi, liukuva työaika, työaikapankki, HVA ohjeet työaikaan liittyen jne.
- Paikalliset sopimukset ja käytännöt: palkkaus, etätyö, työaika, matkustaminen jne.
- Matkustamisen kokonaisuus: linjaukset, ohjeet

Työaika ja työvuorosuunnittelu

- Yhdenmukaiset työvuorosuunnittelun toimintatavat ja pelisäännöt
- Keskitetyt jatkuvat työvuorosuunnittelun palvelut
- Läheinen yhteistyö Titania järjestelmäkokonaisuuden käyttöönotto –projektin kanssa -> Hyvaksin oma Titania tuki
- Tulevaisuudessa optimoiva järjestelmä

Työhyvinvointijohtaminen

- Henkilöstöetuudet
- Työsuojelutoiminta
- Työkykyjohtaminen
- Sairauspoissaolon hallinnan toimintakäytännöt ja ohjeet
- Aktiivisen tuen toimintamalli
- Työterveyshuolto
- Työnohjaus, Työyhteisösovittelu
- Vaikeiden ja haitallisesti kuormittavien tilanteiden purku ja jälkipuinti

HENKILÖSTÖN SIIRTOSOPIMUS

- Sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen järjestämisvastuu siirtyy kunnilta ja kuntayhtymiltä hyvinvointialueille **1. päivänä tammikuuta 2023**.
- **Siirtyvällä henkilöstöllä** tarkoitetaan luovuttajan palveluksesta hyvinvointialueen palvelukseen siirtyviä henkilöitä, jotka yksilöidään kussakin luovuttavassa organisaatiossa käytävässä yhteistoimintamenettelyssä.
 - Vakinaiset ja määräaikaiset, joiden palvelussuhde on voimassa luovutushetkellä; arviolta 11 600 henkilöä.
 - Määräaikaisen työntekijän/viranhaltijan, jonka palvelussuhde päättyy 31.12.2022, katsotaan olevan liikkeen luovutuksen piirissä, mikäli hänen palvelussuhdettaan jatketaan ilman päivänkään keskeytystä.
 - työ-/virkavapaalla olevat siirtyvät myös liikkeen luovutuksen periaattein luovutuksensaajan palvelukseen.



Henkilöstön siirtyminen virkasuhteisiin tehtäviin

- Hyvinvointialue perustaa toiminnan kannalta **tarpeelliset virat niihin tehtäviin, joissa käytetään julkista valtaa.**
- Henkilöt luovuttavista organisaatioista siirtyvät automaattisesti **ilman hakumenettelyä** virkoihin, joiden kelpoisuusvaatimukset he täyttävät ja joita voidaan pitää heille sopivina, ellei luovutuksensaaja ole laittanut kyseisiä virkoja sisäiseen ilmoittautumismenettelyyn tai avoimeen hakuun.
- Viranhaltijan virantoimitusvelvollisuutta voidaan muuttaa, jos toiminnan uudelleen järjestely tai muu perusteltu syy sitä edellyttää.
 - Varattava mahdollisuus tulla kuulluksi
- Viranhaltija voidaan siirtää toiseen virkasuhteeseen, jonka kelpoisuusvaatimukset hän täyttää ja jota voidaan pitää hänelle sopivana, jos
 - asemansa toistaiseksi otettuna tai määräaikaisena viranhaltijana ei muutu
 - perusteena on toiminnan tai tehtävien uudelleenjärjestelyyn liittyvä perusteltu syy
 - varsinainen palkka ei alene
 - tai hän on antanut siirtoon suostumuksensa taikka siirtoon on muu hyväksyttävä syy ja viranhaltija on antanut siirtoon suostumuksensa.
 - Varattava mahdollisuus tulla kuulluksi

Henkilöstön siirtyminen työsuhteisiin tehtäviin

- Ne viranhaltijat, jotka eivät tule käyttämään julkista valtaa, siirretään vastaavaan työsuhteiseen tehtävään muutoin entisin palvelusuhde-ehdoin ilman palvelussuhteen keskeytystä
 - Tehdään työsopimus tai annetaan kirjallinen selvitys työnteen keskeisistä ehdoista.
- Työsuhteesta työsuhteeseen siirtyvälle henkilöstölle **ei lähtökohtaisesti tehdä uusia kirjallisia työsopimuksia**, mikäli esimerkiksi tehtävä ei muutu.

Siirtyvään henkilöstöön noudatetaan siirron jälkeen sopimuskauden loppuun saakka sitä virka- tai työehtosopimusta, jota on noudatettu ennen siirtoa, elleivät valtakunnan sopijaosapuolet muuta sovi.

HENKILÖSTÖN SIIRRON PERIAATTEET

- Työntekijän/viranhaltijan siirtyessä vastaaviin tehtäviin hyvinvointialueelle, **varsinainen palkka, joka on voimassa 31.12.2022, säilyy siirtymisen jälkeen samana.**
 - Palkkarakenne voi muuttua myöhemmin hyvinvointialueella sovellettavan palkkausjärjestelmän mukaiseksi
- Ennen siirtoa myönnetyt/vahvistetut 31.12.2022 yli menevät tai sen jälkeen alkavat **vuosilomat, muut poissaolot ja keskeytykset ovat voimassa hyvinvointialueella ilman uusia hakemuksia ja päätöksiä.**
 - Pitämättä olevat vuosilomat, säästövapaat, lomarahavapaat ja lomarahakertymät siirtyvät pidettäväksi tai maksettavaksi hyvinvointialueella.
- **Vahvistettuja työvuorosuunnitelmia noudatetaan siirtohetkellä kesken olevien työaikajaksojen loppuun.**
 - Sen jälkeisestä työvuorosuunnittelusta vastaa luovutuksen saaja.
 - luovutuksensaaja voi tarvittaessa muuttaa ja yhtenäistää henkilöstön työaikajärjestelmiä/työaikamuotoja voimassa olevan lainsäädännön sekä työ-/ja virkaehtosopimusten määrittämässä puitteissa.



HENKILÖSTÖN SIIRRON PERIAATTEET

- **Luovuttajat irtisanovat paikalliset sopimukset** päättymään viimeistään luovutusajankohtaan luovutuksen saajan erillisen ohjeistuksen mukaisesti.
 - Liitteessä 1 luetellaan voimaan jäävät paikalliset sopimukset.
- Siirtyvään henkilöstöön noudatetaan julkisten alojen eläkelakia (JuEL). Henkilöstön siirtyminen luovuttajan palveluksesta hyvinvointialueen palvelukseen **ei vaikuta eläketurvaan**.
- Luovuttajan luovutushetkellä voimassa olevista palvelussuhteista johtuvat **oikeudet ja velvollisuuden sekä niihin liittyvät työsuhde-etuudet siirtyvät luovutuksensaajalle**.
 - Ennen luovutusta erääntyneestä työntekijän/viranhaltijan palkka- tai muusta työsuhteesta johtuvasta saatavasta vastaavat luovuttaja ja luovutuksensaaja yhteisvastuullisesti.
 - Luovuttaja on luovutuksensaajalle vastuussa niistä palkoista, työaikakorvauksista ja muista palkkasaatavista sivukuluineen, joiden peruste on syntynyt ennen luovutushetkeä, mutta joka erääntyy maksettavaksi vasta luovutushetken jälkeen.
 - Henkilöstöön kohdistuva lomapalkkavelka siirtyy





Kiitos

#hyvaks
#hyvinvointialueks
#hyväarkikaikille