



POISSAOLO-OHJEET

Pyhääntän kunta

Voimaan 1.4.2021

sairausloma, äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa, muut perhevapaat, opintovapaa, vuorotteluvapaa, palkallisia vapaita, lääkäriissä käynti, virkavapaa/työloma siirryttäessä toiseen organisaatioon, säästövapaa

Yhteistoimintaryhmä 25.3.2021

Kunnanhallitus 29.3.2021

Sisällys

1. Sairauslomat	3
2. Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa	7
3. Muut perhevapaat.....	9
4. Opintovapaa	11
5. Vuorotteluvapaa.....	12
6. Harkinnanvarainen virkavapaa	13
7. Palkallisia vapaita.....	15
8. Lääkärissäkäynti.....	15
9. Virkavapaa/työloma siirryttäessä toiseen organisaatioon.....	17
10. Säästövapaa.....	17

1. Sairauslomat

Omailmoitus

- 1 -3 **perättäistä kalenteripäivää** kun kyseessä on esim. flunssa, kuume, ripuli, tms. epidemiatyyppinen syy

Terveydenhoitajan tai sairaanhoitajan todistuksella

- 1 - 3 perättäistä kalenteripäivää

Lääkärin todistuksella

- aina yli 3 päivän sairausloma
- aina tapaturmasta aiheutuvan sairausloman yhteydessä

Epidemioiden aikana erillisellä päätöksellä voidaan em. rajoista poiketa. Kelan päivärahan saanti edellyttää lääkärin todistusta yli 9 arkipäivää kestävästä sairauslomasta.

Sairauslomaa omalla ilmoituksella ei hyväksytä silloin, kun se liittyy välittömästi terveydenhoitajan tai lääkärin edellisille päiville kirjoittamaan sairauslomaan. Tällöin vaaditaan uusi terveydenhoitajan tai lääkärin todistus.

Etukäteen tai taannehtivasti kirjoitettuja sairauslomatodistuksia ei hyväksytä ilman erityistä syytä. Esimerkiksi lääkäri kirjoittaa sairauslomaa viikonlopun yli. Jos toimenpiteen ajankohta on tiedossa etukäteen, tulee siitä ilmoittaa esimiehelle hyvissä ajoin.

Sairastumisesta on ilmoitettava esimiehelle tai hänen sijaiselleen hyvissä ajoin ennen työpäivän alkua silloin kun se olosuhteet huomioiden suinkin on mahdollista (erityisesti silloin, kun sijaisen saaminen on välttämätöntä). Työntekijän on ilmoitettava selkeästi, mistä sairaudesta on kysymys ja montako päivää hän arvioi sairaudesta johtuvan työkyvyttömyyden kestäväksi tai jos on kyseessä lääkärin tai terveydenhoitajan kirjoittama todistus niin todistuksessa on esitetty sairausaika. Jos työntekijä tahallisesti laiminlyö ilmoittaa viipymättä sairastumisestaan työnantajalle, sairausajan palkan maksamisvelvollisuus alkaa aikaisintaan sinä päivänä, jona ilmoitus on tehty.

Pelkkä ilmoitus poissaolosta ei oikeuta palkalliseen sairauslomaan, vaan siihen **tarvitaan esimiehen lupa**. Esimies voi aina halutessaan perustellusta syystä pyytää lisäselvitystä/ edellyttää 1-3 päivän omailmoitusten kohdalla terveydenhoitajan tai lääkärin todistusta.

Sairausloma myönnetään ilman eri hakemusta lääkärin/terveydenhoitajan antamassa todistuksessa mainituksi ajaksi. Mikäli todistusta ei ole toimitettu työnantajalle **viikon kuluessa** lääkärin todistuksen allekirjoituspäivämäärästä, on sairausloman ensimmäinen päivä palkaton.

Työntekijän on haettava yli kymmenen arkipäivän (maanantai-lauantai) kestoisesta sairauslomasta sairauspäiväraha Kelalta kahden kuukauden kuluessa sairauden alkamisesta. Hakemuksen voi täyttää verkkopankkitunnuksilla Kelan sivuilla.

Työnantajan on ilmoitettava työntekijän sairauspoissaolosta työterveyshuoltoon viimeistään siinä vaiheessa, kun poissaolo on jatkunut kuukauden.

Pyhännän kunnan varhaisen tuen mallissa on mainittu toimintaohjeet sekä esimiehelle että työntekijälle koskien sairauslomien hallintaa.

Työterveyshuollon lausunto jäljellä olevasta työkyvystä ja työhön paluun mahdollisuuksista tarvitaan viimeistään silloin, kun sairauspäivärahaa on maksettu 90 päivärahopäivältä. (Kela vaatii lausunnon).

Esimiehet saavat tarvittaessa raportteja sairauslomien pituudesta fEssistä.

z-koodi sairauslomatodistuksessa

Mikäli työkyvyttömyystodistukseen on syyksi ilmoitettu ns. Z-koodi, sairausloman hyväksymisestä palkallisena tulee esimiehen neuvotella ennen päätöksen tekemistä henkilöstö- ja talousjohtajan kanssa, koska Kela ei aina myönnä sairauspäivärahaa Z-koodilla annettujen sairauslomien osalta. Menettelyn tarkoitus on turvata yhdenmukainen menettely koko henkilökunnan kesken.

Sairastuminen vapaapäivien yhteydessä

Jos henkilö on ollut sairauslomalla välittömästi ennen vapaapäiviä tai vapaapäivien jälkeen, ei vapaapäiviä merkitä sairauslomapäiviksi. Jos poissaolo perustuu sairauslomatodistukseen, jossa etukäteen sovitut vapaapäivät tai viikonlopuksi sattuvat vapaapäivät on merkitty työkyvyttömyyspäiviksi, vapaapäivät merkitään sairauslomapäiviksi. Jos poissaolot perustuvat erillisiin lääkärin kirjoittamiin sairauslomajaksoihin, joiden väliin jääneitä vapaapäiviä ei ole merkitty työkyvyttömyyspäiviksi, ja kysymyksessä ovat eri sairaudet, ei näitä vapaapäiviä merkitä sairauslomapäiviksi. Mikäli sen sijaan kyseessä on saman sairauden jatkuminen vapaapäivien jälkeen, kirjoitetaan ja hyväksytään myös väliin jääneet vapaapäivät sairauslomaksi.

Sairastuminen vuosiloman yhteydessä

Jos työntekijä on vuosilomansa tai säästövapaan alkaessa tai sen aikana sairauden, synnytyksen tai tapaturman johdosta työkyvytön, siirretään työkyvyttömyysajalle sijoittuvat vuosiloma- tai säästövapaapäivät myöhäisempään ajankohtaan, mikäli työntekijä pyytää siirtoa ilman aiheetonta viivytystä ja mikäli mahdollista ennen loman alkua (KVTES luku IV 11 §).

Sairauslomatodistuksen esittäminen ennen loman tai sen osan alkua katsotaan pyynnöksi vuosiloman siirrosta. Mikäli todistusta ei voida esittää ennen loman alkua, tulee pyyntö siirrosta kuitenkin esittää mahdollisimman pian ja toimittaa selvitys työkyvyttömyydestä ensi tilassa. Jos työntekijä sairastuu vuosilomansa aikana, hänen täytyy toimittaa terveydenhoitajan/sairaanhoitajan tai lääkärin todistus sairaudestaan. Pyyntö vuosiloman siirrosta tehdään henkilökohtaisesti tai puhelimitse.

Vastaava oikeus vuosiloman siirtoon on, jos loman alkaessa tiedetään, että työntekijä/viranhaltija joutuu loman aikana työkyvyttömyyden aiheuttavaan sairaanhoitoon. Tällöin tulee esittää hyväksyttävä selvitys työkyvyttömyyden aiheuttavasta hoitotoimenpiteestä.

Palkallisuus

Työntekijällä on oikeus sairausajan palkkaan, jos hän ei ole aiheuttanut työkyvyttömyyttään tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella.

Saman kalenterivuoden aikana

1. Viranhaltijan/työntekijän palvelusuhde on kestänyt vähintään 60 kalenteripäivää
 - varsinainen palkka 60 kalenteripäivää
 - 2/3 varsinaisesta palkasta seuraavat 120 kalenteripäivää
 - harkinnan perusteella enintään 2/3 varsinaisesta palkasta seuraavat 185 kalenteripäivää
 - enintään virka/työsuhteen loppuun

2. Viranhaltijan/työntekijän palvelusuhde on kestänyt alle 60 kalenteripäivää
 - varsinainen palkka 14 kalenteripäivää *saman palvelusuhteen perusteella*
 - enintään kuluvan virka/työsuhteen loppuun

3. Sairausloma kestää yhdessä tai useammassa erässä yli 12 kk
 - harkinnan mukaan enintään puolet varsinaisesta palkasta

Kelan sairauspäivärahan enimmäisaika 300 arkipäivää, jonka jälkeen Kela ohjaa hakemaan työkyvyttömyyseläkettä tai kuntoutustukea.

Sairausloma tulee anoa ja myöntää sairauslomatodistuksen mukaisesti. Esim. jos sairausloma kestää ke-su, tulee sairausloma anoja ja myöntää myös viikonlopuksi. Esimiehen tulee kirjata sairauslomaa myöntäessään fEssin lisätietoja-osioon tieto sairauslomatodistuksen toimittamisesta ja sairausloman kestosta.

Työtapaturma ja ammattitauti

- varsinainen palkka 120 kalenteripäivää
- 2/3 varsinaisesta palkasta 120 kalenteripäivää
- harkinnan perusteella 2/3 varsinaisesta palkasta enintään seuraavat 125 kalenteripäivää
- Jokaisen tapaturman ja ammattitaudin kohdalla päivien laskenta erikseen

- Ei vaikuta muiden sairaslomien palkallisten päivien laskentaan
- Kalenterivuoden vaihtuminen ei vaikuta päivien laskentaan
- Esimies tekee ilmoituksen vakuutusyhtiölle vakuutusyhtiön nettisivujen kautta.
-

Työtapaturmaa ei tule merkitä fEssiin sairauslomaksi vaan työtapaturmaksi tai työmatkatapaturmaksi.

Eläketapahtuma/kuntoutustuki

- palkallinen sairausloma päättyy työkyvyttömyyseläkkeen tai määräaikaisen kuntoutustuen myöntämiseen
- ennen työkyvyttömyyseläkkeen tai määräaikaisen kuntoutustuen alkamista myönnetään palkallista sairauslomaa enintään 180 (60+120) kalenteri-päivää ja kalenterivuoden vaihtuminen ei oikeuta täyteen palkkaan
- harkinnan mukaan, jos eläke- tai kuntoutustukipäätös viipyy, voidaan palkallista sairauslomaa myöntää 180 päivän jälkeen enintään 185 kalenteri-päivän ajalta saman kalenterivuoden kuluessa enintään 2/3 varsinaisesta palkasta
- liikaa maksettu sairausajan palkka peritään takaisin

Osasairauspäivärahan maksaminen

- Osasairauspäivärahaa maksetaan enintään 120 arkipäivältä. Osasairauspäivärahan enimmäisaikaa laskettaessa otetaan huomioon kaikki osasairauspäivärahapäivät kahden edeltäneen vuoden ajalta. Osasairauspäivärahan enimmäisaikaa laskettaessa otetaan kuitenkin huomioon myös päivät, joilta osasairauspäivärahaa ei ole maksettu sen vuoksi, että vakuutetulle on samalta ajalta maksettu vanhempainpäivärahaa. Jos vakuutettu on ollut yhtäjaksoisesti työkykyinen 12 kuukauden ajan, tätä edeltäneitä osasairauspäivärahapäiviä ei oteta osasairauspäivärahan enimmäisaikaa laskettaessa huomioon.

Sairaustietojen käsittely

- saadaan käsitellä vain työntekijöiltä saatuina tai kirjallisella suostumuksella
- ovat salaisia
- tarpeellisuusvaatimus- perusteena poissaolo-oikeuden ja palkanmaksuvelvollisuuden selvittäminen
- säilytettävä erillään muista henkilötiedoista
- työntekijän työnantajalle toimittama lääkärintodistus tai -lausunto saadaan luovuttaa työterveyshuoltoon, ellei työntekijä kieltänyt
- työnantajalla ei ole yleistä oikeutta kertoa työpaikalla sairauspoissaolosta (koskee myös lapsen sairautta) tai sen syystä muille työntekijöille eikä ulkopuolisille
- hävitetään vuosittain (ei saa säilyttää pidempään kuin tarvitsee asian hoitamiseksi, voi hävittää heti kun ei enää tarvitse)
- yli 10 arkipäivää kestävästä s-lomatodistus/ s-lomatodistukset toimitetaan Kelalle (työntekijä toimittaa esimiehelle ja Kelalle).

- tapaturmaa koskevat toimitetaan palkkatoimistoon
- muut lyhytaikaiset säilytetään työpisteessä lukitussa kaapissa

Pyhännän varhaisen tuen mallissa on mainittu toimintaohjeet sekä esimiehelle että työntekijälle koskien sairauslomien hallintaa.

Jos henkilö alkaa tehdä osa-aikatyötä ja saa osasairauspäivärahaa, hänen tulee itse hakea se Kelalta. Kunta maksaa palkan osa-aikatyön mukaan.

Oppisopimuskoulutettava

Vuosilomaa kertyy myös teoriapäiviltä, vaikka niistä ei maksettaisi palkkaa. Teoria ja koulutuspäivät ovat palkattomia.

2. Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa

sivu 1

Ennen laskettua aikaa	Äitiysvapaa 30-50 arkipäivää	} yht. 105 arkip.	Isyysvapaa max 54 arkipäivää	
Syntymän jälkeen	Äitiysvapaa jatkuu 75-55 arkipäivää		} 1-18 arkipäivää samaan aikaan kuin äiti saa äitiys- tai vanhempainrahaa	
	→ Vanhempainvapaa 158 arkipäivää			Loput 1-54 arkipäivää vanhempainrahakauden jälkeen
	Osittainen vanhempainvapaa		molemmat vanhemmat samana ajanjaksona osa-aikatyössä vanhempainrahakautena, molempien työaika ja palkka ovat 40 - 60 % kokoaikaisen työntekijän enimmäistyöajasta ja palkasta. Vanhemmat hoitavat lastaan itse, mutta lasta hoitaa kerrallaan vain toinen vanhemmista	

Hoitovapaa kunnes lapsi täyttää
3 vuotta

Hakeminen

äitiysvapaa
vanhempainvapaa
isyysvapaa
isäkuukausi



haettava 2 kk ennen vapaan
alkamista paitsi, jos vapaan kesto
enintään 12 **arkipäivää**, jolloin
hakuaika 1 kk

sivu 2

Palkallisuus

äitiysvapaan 105 arkipäivän jaksosta
72 ensimmäistä arkipäivää palkallista,
jos palvelusuhde on välittömästi ja
keskeytymättä ennen äitiyslomaa
vähintään 2 kuukautta ja vapaata
haettu viimeistään 2 kk ennen
vapaan alkamista ja todistus
raskaudesta on esitetty

isyysvapaa 6 ensimmäistä arkipäivää
samoin ehdoin kuin äitiysvapaa

muutoin palkatonta

ks. erikseen kelan etuudet

Pyrkimys siihen, että äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan käyttämisestä, alkamisesta, kestosta ja jaksottamisesta ilmoitetaan työnantajalle yhdellä kertaa (= kokonaissuunnitelma)

3. Muut perhevapaat

sivu1

Osittainen hoitovapaa	Sen vuoden heinäkuun loppuun saakka, jolloin perusopetuksessa olevan lapsen toinen lukuvuosi päättyy	Vanhempainrahakauden päätyttyä. Työaika 6t/pv, 30t/vko, ellei toisin sovita
Hakeminen		haettava viimeistään 2 kk ennen vapaan alkamista Edellyttää, että virka/työsuhde kestänyt viimeksi kuluneen 12 kk aikana vähintään 6 kk
Tilapäinen hoitovapaa	4 työpäivää	äkillisesti sairastuneen alle 12-vuotiaan lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi molemmat vanhemmat kodin ulkopuolella työssä tai toisella ei tosi-asiallisen esteen vuoksi ole mahdollisuutta osallistua hoitoon vanhemmat tai huoltajat voivat olla tilapäisellä hoitovapaalla saman kalenterijakson aikana, mutta ei yhtäaikaisesti Viranhaltijan/työntekijän on esitettävä luotettava selvitys tilapäisen hoitovapaan perusteesta sekä tarvittaessa selvitettävä, ettei toinen lapsen vanhemmista käytä tilapäistä hoitovapaata samanaikaisesti. Luotettavaksi selvitykseksi lapsen sairastumisesta katsotaan neuvolan/terveydenhoitajan tai sairaanhoitajan todistus .
Hakeminen	ilmoitettava välittömästi	

Palkallisuus

varsinainen palkka enintään kolmelta peräkkäiseltä **kalenteripäivältä** lapsen sairastumisesta lukien

mikäli lapsi sairastuu kesken työvuoron, palkallinen aika on enintään kolme seuraavaa **kalenteripäivää**

Esimerkki: Lapsi on sairastunut äkillisesti perjantain vastaisena yönä ja A jää perjantaiksi hoitamaan lasta. Lauantai ja sunnuntai ovat A:n säännöllisiä vapaapäiviä. A:lla on käytettävissään enintään neljä perättäistä työpäivää lapsen hoidon järjestämiseksi eli pe- ke. Palkka maksetaan kolmelta peräkkäiseltä kalenteripäivältä eli pe-su.

Poissaolo pakottavasta perhesyystä

tilapäinen poissaolo perhettä tai muuta läheistä kohdanneen sairaudesta tai onnettomuudesta johtuvan ennalta arvaamattoman ja pakottavan syyn vuoksi ja viranhaltijan/työntekijän läsnäolo välttämätöntä

Hakeminen

Ilmoitettava poissaolosta ja sen syystä niin pian kuin mahdollista

Palkallisuus

palkatonta

4. Opintovapaa

Pituus

1. kun päätoiminen palvelusuhde samaan työnantajaan on kestänyt yhdessä tai useammassa erässä vähintään vuoden
 - 5 vuoden aikana enintään 2 vuotta
 - 2 vuoden enimmäisajan täyttymisen jälkeen seuraava mahdollisuus 5 vuoden kuluttua ensimmäisen vapaan alkamisesta
2. jos päätoiminen palvelussuhde samaan työnantajaan yhdessä tai useammassa jaksossa on kestänyt vähintään kolme kuukautta
 - enintään 5 päivää

Hakemus työnantajalle

1. yli 5 työpäivää
 - kirjallisesti 45 päivää ennen opintojen aloittamista
2. enintään 5 työpäivää
 - suullisesti tai kirjallisesti vähintään 15 päivää ennen opintojen aloittamista

Päätös/ilmoitus työntekijälle

1. yli 5 työpäivää
 - kirjallisesti vähintään 15 päivää ennen opintojen aloittamista
2. enintään 5 työpäivää
 - suullisesti tai kirjallisesti vähintään 7 päivää ennen opintojen aloittamista

Siirtäminen

1. Työnantaja
 - tuntuva haitta → enintään 6 kk (tai seuraavan koulutusjakson alkuun)
 - jos edellisestä opintovapaasta < 6 kk oikeus siirtää 6 kk, ellei kyseessä ole aiemmalla opintovapaalla aloitetun koulutuksen loppuun saattaminen

- jos vähintään 5 työntekijää, oikeus siirtää enintään 2 kertaa peräkkäin
2. Työntekijä
- yli 5 päiväksi myönnettyä vapaata ellei työnantajalle tuntuvaa haittaa, ilmoitettava vähintään 2 viikkoa ennen opintovapaan alkamista

Keskeyttäminen

- kun opintovapaa myönnetty yli 50 päiväksi
- ilmoitus/pyyntö kirjallisesti vähintään 4 viikkoa ennen työhön paluuta
- yli 7 päivää kestävä työkyvyttömyys, ei lueta opintovapaa-aikaan, jos viipymättä ilmoittaa työnantajalle, oikeus käyttää myöhemmin
- **työhön paluu riippuu sijaisen työsopimuksesta**

5. Vuorotteluvapaa

Edellytykset

- vähintään 20 vuoden työhistoria, 5 vuotta edellisen vuorotteluvapaan päättymisestä
- työntekijän tosiasiallinen työssäolo ja palvelussuhde samaan työnantajaan on kestänyt yhtäjaksoisesti vähintään 13 kuukautta välittömästi ennen vuorotteluvapaan alkamista (voi sisältää enintään 30 kalenteripäivää palkatonta poissaoloa)
- vuorotteluvapaan käyttäminen on sidottu kulloinkin voimassa olevan työntekijän eläkelain mukaiseen vanhuuseläkeikään. Ikäraja on vanhuus-eläkkeen alaikäraja vähennettynä kolmella vuodella. Ikäraja ei koske ennen vuotta 1957 syntyneitä.
- vuorotteluvapaalta ei voi pääsääntöisesti jäädä suoraan eläkkeelle
- vapaata haetaan opetuslalla koko lukukaudeksi tai koko lukuvuodeksi mahdollisimman pätevien sijaisten saannin turvaamiseksi. Muun henkilöstön osalta ohjetta noudatetaan soveltuvin osin. Sellaista vuorotteluvapaata ei tule myöntää, jossa yleiset vuosiloma-ajat jäävät vuorotteluvapaan ulkopuolelle.

Sopiminen

- työnantajalla ei velvollisuutta suostua
- kirjallinen vuorottelusopimus; vapaan alkaminen ja päättyminen, jaksotetun vapaan tarkat alkamis- ja päättymispäivät

- sopimus ja työttömän työntekijän työsopimus on toimitettava TE-toimistoon ennen vapaan alkamista

Kesto ja pidentäminen

- vähintään 100 kalenteripäivää yhdenjaksoisesti ja yhteensä enintään 180 kalenteripäivää
- pidettävä kokonaisuudessaan 2 vuoden kuluessa alkamisesta
- jaksottamisesta sovittava ennen vapaan alkamista, kunkin jakson oltava vähintään 100 kalenteripäivää
- pidentämisestä sovittava viimeistään 2 kuukautta ennen sovitun vapaan päättymistä

Keskeyttäminen ja ennenaikainen päättäminen

- sovittava työnantajan kanssa
- päättyy, jos vuorottelijalle syntyy oikeus saada äitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa tai hänelle myönnetään vapaata raskauden, synnytyksen tai lapsen hoidon vuoksi tai hän saa erityishoitorahaa
- jos oikeus tai vapaa kestää enintään 18 arkipäivää, vuorotteluvapaa ja korvauksen maksaminen vain keskeytyy

6. Harkinnanvarainen virkavapaa

Periaatteita noudatetaan myönnettäessä harkinnanvaraisia virka-/työloimia yksityisasioiden vuoksi. Harkinnanvaraisella virka-/työvapaalla tarkoitetaan sellaisia virka-/työvapaita, joita työnantaja ei ole lain tai sopimusmääräyksen perusteella velvollinen myöntämään.

Mikäli palkatonta virkavapautta/työlomaa tarvitaan

- viideksi työpäiväksi
tulee se anoa ja myöntää viikon mittaisena (5+2 päivää)
- neljäksi työpäiväksi
tulee se anoa ja myöntää viiden päivän mittaisena (4+1 päivää, HUOM! ma-to palkaton haetaan su-to ja ti-pe haetaan ti-la)
- kolmeksi työpäiväksi
voidaan se myöntää kolmena päivänä, mikäli anomukselle on esitetty perusteltu syy

- kahdeksi työpäiväksi
voidaan se myöntää kahdeksi päiväksi, mikäli anomukselle on esitetty perusteltu syy
- yhdeksi työpäiväksi
voidaan se myöntää yhdeksi päiväksi, mikäli anomukselle on esitetty perusteltu syy.

Virkavapaudet/työlomat tulee harkita tapaus tapaukselta sen perusteella, voidaanko virkavapauden/työloman myöntämistä työtehtävien kannalta pitää mahdollisena vai ei. Edellä olevan mukaisesti, mikäli virkavapautta/työlomaa on anottu maanantaista perjantaihin (5 työpäivää), tulee anomus hylätä. Viranomaisen tulee samalla ilmoittaa viranhaltijalle /työntekijälle, että virkavapaus/työloma tulee anoa koko viikoksi. Vastaavasti tulee menetellä, jos virkavapautta/työlomaa anotaan neljäksi työpäiväksi. Neljään työpäivään tulee anomuksessa liittää yksi vapaapäivä.

Yksi, kaksi ja kolme työpäivää voidaan myöntää anomuksen mukaisena, mikäli anomukselle on esitetty perusteltu syy. Näitä päiviä ei keräillä yhteen esim. vuodenmittaisena jaksoneen vaan jokainen anomus harkitaan tapaus tapaukselta.

Jaksotyössä harkinnanvaraista virka-/työvapaata on anottava vähintään 5 päivää ennen työaikajakson alkua. Mikäli virka-/työvapaa myönnetään, jakson työaika määräytyy Kvtes:n III luvun 16 § 3. momentin mukaisesti. Jos virka-/työvapaata anotaan vähemmän kuin 5 työpäivää ennen työaikajakson alkua, on työntekijän/viranhaltijan esitettävä perusteltu syy sille, ettei virka-/työvapaata ole voitu hakea 5 päivää ennen työaikajakson alkua. Jos perusteltu syy on olemassa ja harkinnanvaraista virka-/työvapaata myönnetään, määräytyy työaika Kvtes III luvun 16 § 2. momentin mukaan.

Kahdelle viikolle sijoittuvat virkavapaat tulee hakea yhdenmittaisina, mikäli niiden väliin sijoittuu viikonloppu. Joulun aikana voidaan harkinnanvaraiset virkavapaat anoa kahtena eri jaksoneen kahden viikon ajalta. Yli kahden viikon mittaiset palkattomat vapaat tulee anoa ja myöntää yhdenmittaisina.

Edellä olevat periaatteet palkattomien päivien määrästä eivät koske tuntipalkkauksessa olevia.

Anottua ja hyväksyttyä palkatonta virkavapautta/työlomaa ei voi keskeyttää työkyvyttömyydestä aiheutuneen sairausloman vuoksi, sairausajan palkkaa ei makseta palkattoman virkavapaan/työloman ajalta.

7. Palkallisia vapaita

- 50- ja 60-vuotispäivät. Merkkipäivä on palkallinen vapaapäivä, jos se osuu työpäiväksi.
- oma vihkimispäivä, parisuhteen rekisteröimispäivä
- lähiomaisen hautajaispäivä/siunauspäivä (aviopuoliso, avopuoliso, rekisteröidyn parisuhteen osapuoli, omat vanhemmat, omat lapset, omat sisarukset)
- oma kutsuntapäivä
- valtakunnallisten järjestöjen päättävien elinten kokouksiin osallistuminen
- kunnan luottamustehtävät
- henkilöstökoulutus harkinnan mukaan (erilliset kunnanhallituksen hyväksymät menettelytapaohjeet)
- ASLAK/TYK-kuntoutukset palkallisia vain silloin, kun kuntoutus liittyy työhön (kunnanhallituksen erillismääräys, tarkista aina onko voimassa)

8. Lääkärissäkäynti

KVTESin työaikaluvun 4 §:n 1 momentin mukaan työajaksi luetaan varsinaiseen työhön käytetty aika, jonka viranhaltija/ työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä. Työnantajan määräämiin terveydenhoidollisiin tutkimuksiin ja tarkastuksiin taikka viranhoidon/ työn edellyttämiin lakisääteisiin tarkastuksiin kulunut aika luetaan työajaksi silloinkin, kun se tapahtuu vapaa-aikana. Tutkimuksiin käytettävää matka-aikaa ei kuitenkaan lueta työajaksi.

Kaikki työntekijän oma-aloitteiset lääkärisä ja hammaslääkärisä käynnit tapahtuvat työajan ulkopuolella eli työntekijän omalla ajalla riippumatta siitä onko käynti työterveyshuollossa, terveyskeskuksessa, keskussairaalassa tai yksityislääkärillä. Kun työntekijä ilmoittaa tulevasta lääkärisä tai tutkimuksessa käynnistä esimiehelle mahdollisimman pian saatuaan tietää käyntiajan, tulee esimiehen huomioida tämä tehdessään työvuorosunnittelua. Jo julkaistua työvuorolistaa ei työnantaja kuitenkaan voi yksipuolisesti muuttaa lääkärin määräämän tutkimuksen vuoksi, vaan muutoksesta on sovittava yhdessä työntekijän kanssa.

KVTES Luku III 4 § Työaika 5. mom. Lääkärin määräämät tutkimukset

Lääkärin läheteellä määräämiin tutkimuksiin, kuten erikoislääkärin, laboratorio- tai röntgentutkimukseen kulunutta aikaa ei lueta työajaksi, mutta mikäli viranhaltija/työntekijä todellisen tarpeen vaatiessa joutuu työaikanaan em. tutkimuksiin, järjestetään niitä varten vapautus työstä. Sama koskee synnytystä edeltäviä lääketieteellisiä tutkimuksia, mikäli tällainen tutkimus on suoritettava työaikana.

Viranhaltijalle / työntekijälle järjestetään vastaava vapautus työstä äkillisen hammassairauden johdosta työajalle sattuvan hoitotoimenpiteen ajaksi, jos äkillinen hammassairaus vaatii samana päivänä tai saman työvuoron aikana annettavaa hoitoa eikä viranhaltija/työntekijä voi saada hoitoa työajan ulkopuolella. Työkyvyttömyys ja hoidon kiireellisyys osoitetaan hammaslääkärin antamalla todistuksella. Mikäli tutkimus tai edellisessä kappaleessa mainittu hoitotoimenpide matka-aikoinen ajoittuu viranhaltijan/työntekijän varsinaiseen työaikaan, työaikaa ei tästä syystä pidennetä.

KVTES ja OVTES (A osa, 44§) Soveltamisohje:

Todellisella tarpeella tarkoitetaan tässä sitä, että tutkimus ei ole tehtävissä työajan ulkopuolella tai että kysymyksessä on äkillinen tutkimustarve.

Määräyksen pääsääntönä on, että työntekijä käy lääkärin määräämissä tutkimuksissa omalla vapaa-ajallaan. Mikäli pääsääntöä ei voida noudattaa, sovelletaan em.sopimusmääräystä.

HUOM! Sopimusmääräys ei koske oma-aloitteista lääkärissä, hammaslääkärissä ja hoidossa käyntiä, useamman päivän kerrallaan kestäviä tutkimuksia eikä tutkimuksia, jotka on suoritettu viranhaltijan/työntekijän oma-aloitteisen lääkärissäkäynnin yhteydessä.

Synnytystä edeltävillä lääketieteellisillä tutkimuksilla tarkoitetaan sekä lääkärin että muun terveydenhoitohenkilökunnan suorittamaa tutkimusta taikka tällaiseen tutkimukseen perustuvan laboratorio- tai muun vastaavan kokeen suorittamista, joka perustuu selvitystarpeeseen raskaana olevan viranhaltijan/työntekijän tai sikiön terveydentilasta. Edellytyksenä palkan saamiseen on, että tutkimusta ei voi tehdä työajan ulkopuolella.

Mikäli raskaana olevan on käytävä tutkimuksissa työaikana, tulee tästä ilmoittaa työnantajalle niin pian kuin se on mahdollista. Työnantaja voi tällöin osoittaa viranhaltijalle/työntekijälle toisen ajankohdan tutkimusta varten huomioon ottaen tutkimuksen kiireellisyys ja ajankohta, jolloin tutkimuksia tehdään. Hyvissä ajoin tapahtuva ilmoittaminen mahdollistaa myös sen, että työvuorojärjestelyjä tehtäessä voidaan etukäteen ottaa huomioon tutkimuksissa käynnin tarve siten, että se voi pääsääntöisesti tapahtua työajan ulkopuolella.

Sama koskee myös muita (kuin raskauteen liittyviä) ennalta tiedossa olevia tutkimuksia.

Jos em. poissaolo kestää koko työpäivän, siitä tulee tehdä normaali viranhaltijapäätös fEssiin. Mikäli esim. poliklinikkakäynti kestää vain osan päivästä, työstä vapautus koskee vain sitä aikaa ja muu aika on henkilön työaikaa. Tällöin viranhaltijapäätöstä ei välttämättä tarvita.

Säännölliset, toistuvat kontrollikäynnit tai lääkärintarkastukset eivät ole lääkärin määräämiä tutkimuksia, minkä johdosta KVTES:n työaikaluvun 4§:n kohtaa 5 lääkärin määräämistä tutkimuksista ei sovelleta. Kyse on siis työntekijän omasta ajasta.

Käyntiin kuluva aika seuraavissa tilanteissa on työaikaa:

- työnantajan määräämät terveydenhoidolliset tutkimukset ja KVTES:sta poiketen vapaaehtoiset määrävuositarkastukset.
- lääkärin läheteellä tutkimukset, jotka **todellisen** tarpeen vuoksi joudutaan käymään työajalla. Todellisella tarpeella tarkoitetaan sitä, että tutkimus ei ole tehtävissä työajan ulkopuolella tai kysymyksessä on äkillinen tutkimustarve.
- äitiysneuvolassa käynnit. Raskauden aikaisissa tutkimuksissa tulee pääsäännön mukaan kuitenkin käydä työajan ulkopuolella aina kun se on mahdollista.
- äkillisen hammassäryn välttämätön hoitaminen.

9. Virkavapaa/työloma siirryttäessä toiseen organisaatioon

- voidaan myöntää, ellei siitä ole toiminnallista haittaa työyksikölle
- voidaan myöntää vakituisille työntekijöille
- ennen vapaan alkamista työssäoloaikaa Pyhännän kunnan palveluksessa vähintään 5 vuotta
- vapaata voidaan myöntää enintään 1 vuosi toisen viran tai toisen toimen hoitoon toisessa organisaatiossa/kuntayhtymässä tai 2 vuotta projekti-tai hanke -tehtäviin
- voi anoa uudelleen oltuaan välillä työssä 5 vuotta
- kunnanhallitus voi perustellun anomuksen perusteella poiketa tästä ohjeesta

Oman kuntakonsernin sisällä tätä sääntöä ei sovelleta.

10. Säästövapaa

Työnantaja ja työntekijä saavat sopia 18 päivää ylittävän osan lomasta pidettäväksi seuraavalla lomakaudella tai sen jälkeen säästövapaana. Työntekijällä on oikeus säästää 24 päivää ylittävä osa lomastaan, jos siitä ei aiheudu työpaikan tuotanto- ja palvelutoiminnalle vakavaa haittaa. Säästövapaasta tulee sopia kirjallisesti.

Säästövapaata saa kerätä korkeintaan 2 vuotta. Tämän jälkeen ne on pidettävä pois.

KAIKKI POISSAOLOT HAETAAN FESSIN KAUTTA.