



# Pyhäntä

Pyhännän kunnan  
poissaolo-ohjeet

PYHÄNNÄN KUNTA  
Poissaolo-ohjeet

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1. SAIRAUSSLOMAT</b> .....                                   | <b>3</b>  |
| <b>2. PERHEVAAPAA</b> .....                                     | <b>5</b>  |
| 2.1. RASKAUSVAPAA .....   | 5         |
| 2.2 VANHEMPAINVAPAA .....                                       | 7         |
| <b>3. OPINTOVAPAA</b> .....                                     | <b>8</b>  |
| <b>4. HARKINNANVARAINEN VIRKAVAPAA/TYÖLOMA</b> .....            | <b>9</b>  |
| <b>5. PALKALLISIA VAPAITA</b> .....                             | <b>11</b> |
| 5.1 PALVELUSVUOSISTA KERTYVÄT PALKALLISET VAPAAPÄIVÄT .....     | 11        |
| <b>6. LÄÄKÄRISSÄKÄYNTI</b> .....                                | <b>11</b> |
| <b>7. YLI KUUKAUDEN KESTÄVÄ VIRKAVAPAA/TYÖLOMA</b> .....        | <b>13</b> |
| 7.1. SIIRRYTTÄESSÄ TOISEEN ORGANISAATIOON .....                 | 13        |
| 7.2. MUUSTA SYYSTÄ KUIN TOISEEN ORGANISAATIOON SIIRTYMINEN..... | 13        |
| <b>8. SÄÄSTÖVAPAA</b> .....                                     | <b>13</b> |

# 1. Sairauslomat

## Omailmoitus

- 1 -3 peräkkäistä kalenteripäivää, kun kyseessä on esim. flunssa, kuume, ripuli, tms. epidemiatyyppinen syy
- Omailmoituksella voi olla sairauslomalla maksimissaan 4 kertaa vuodessa. (Lapsen sairastuminen ei kartuta näitä kertoja)

## Terveydenhoitajan tai sairaanhoitajan todistuksella/selvityksellä

- 1 - 3 peräkkäistä kalenteripäivää

## Lääkärin todistuksella

- aina yli 3 päivän sairausloma tai niissä tapauksissa, joissa omailmoitus ei riitä
- aina tapaturmasta aiheutuvan sairausloman yhteydessä

Epidemioiden aikana erillisellä päätöksellä voidaan em. rajoista poiketa. Kelan tartuntatautipäivärahan saanti edellyttää hyvinvointialueen tartuntatautilääkärin todistusta.

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

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

**Sairastumisesta on ilmoitettava esihenkilölle tai hänen sijaiselleen hyvissä ajoin ennen työpäivän alkua silloin kun se olosuhteet huomioiden 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 kestävän tai jos on kyseessä lääkärin tai terveydenhoitajan kirjoittama todistus, tulee ilmoittaa todistuksessa esitetty sairausaika. Jos työntekijä tahallisesti laiminlyö velvollisuuttaan 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 esihenkilön lupa**. Esihenkilö voi aina halutessaan perustellusta syystä pyytää lisäselvitystä tai edellyttää 1-3 päivän omailmoitusten kohdalla terveydenhoitajan tai lääkärin todistusta.

Sairausloma myönnetään hakemuksesta (fESS) lääkärin/terveydenhoitajan antamassa todistuksessa mainituksi ajaksi. Mikäli todistusta ei ole toimitettu työnantajalle **viikon kuluessa** lääkärin todistuksen allekirjoituspäivämäärästä, on sairausloman ensimmäinen päivä palkaton.

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

**Pyhännän kunnan varhaisen tuen mallissa on mainittu toimintaohjeet sekä esihenkilölle 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).

### **z-koodi sairauslomatodistuksessa**

Mikäli työkyvyttömyystodistukseen on syyksi ilmoitettu ns. Z-koodi, sairausloman hyväksymisestä palkallisena tulee esihenkilön 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 vuoksi 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 sairaudesta. 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.

Mikäli OVTES Osio G:n työntekijä ja/tai viranhaltija sairastuu ennen työvuoroluettelon merkittyä vapaapäivää, on hänellä oikeus pyytää vapaapäivän siirtoa toiseen ajankohtaan. Työntekijän sairastuessa vapaapäivänään voidaan seuraavat vapaapäivät hänen pyynnöstään siirtää.

### **Palkallisuus**

Työntekijällä on oikeus sairausajan palkkaan virka- ja työehtosopimuksen mukaisesti, jos hän ei ole aiheuttanut työkyvyttömyyttään tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella.

Sairausloma tulee anoa ja myöntää sairauslomatodistuksen mukaisesti. Esim. jos sairausloma kestää keskiviikosta sunnuntaihin, tulee sairausloma anoja ja myöntää myös viikonlopuksi. Esimiehen tulee kirjata sairauslomaa myöntäessään fESS:n lisätietoja-osioon tieto sairauslomatodistuksen toimittamisesta ja sairausloman kestosta.

### **Työtapaturma ja ammattitauti**

Ilmoitus työtapaturmasta heti esimiehelle, joka tekee ilmoituksen vakuutusyhtiölle vakuutusyhtiön nettisivujen kautta. Työtapaturmaa ei tule merkitä fESS:iin sairauslomaksi vaan työtapaturmaksi tai

työmatkatapaturmaksiksi.

## Sairaustietojen käsittely

- saadaan käsitellä vain työntekijöiltä saatuina tai kirjallisella suostumuksella
- sairaustiedot ovat salaisia
- tarpeellisuusvaatimus- perusteena poissaolo-oikeuden ja palkanmaksuvelvollisuuden selvittäminen
- säilytettävä erillään muista henkilöstötiedoista
- työntekijän työnantajalle toimittama lääkärintodistus tai -lausunto saadaan luovuttaa työterveyshuoltoon, ellei työntekijä kieltänyt
- työnantajalla ei ole yleistä oikeutta kertoa, muulla tavoin ilmaista tai luovuttaa tietoa 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 sairauslomatodistus/sairauslomatodistukset toimitetaan Hetalle
- tapaturmaa koskevat toimitetaan palkkatoimistoon
- muut lyhytaikaiset säilytetään työpisteessä lukitussa kaapissa

**Pyhännän varhaisen tuen mallissa on mainittu toimintaohjeet sekä esihenkilölle 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.**

## 2. Perhevapaat

1.8.2022 voimaan tulleen lainsäädännön mukaiset perhevapaat:

### 2.1. Raskausvapaa

Raskausvapaa on 40 arkipäivää, ja se alkaa 30 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa. Työnantaja ja työntekijä tai viranhaltija voivat sopia, että raskausvapaa alkaa viimeistään 14 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa.

- KvhL 29 §
- TSL 4:1
- SVL 9:2

Työntekijällä tai viranhaltijalla on oikeus saada vapaaksi työstä raskauden tai synnytyksen vuoksi taikka lapsen hoitamista varten sairausvakuutuslaissa tarkoitetut raskausrahapäivät (raskausvapaa).

- KvhL 29 §
- TSL 4:1

Raskausvapaata on haettava 2 kuukautta ennen sen aiottua alkamisajankohtaa.

- KvhL 29 §
- TSL 4:3 a

Raskaana olevalla viranhaltijalla tai työntekijällä, jolla on sairausvakuutuslain 9 luvun 1 §:n (viittausmääräys) mukainen oikeus raskausrahaan, on oikeus saada varsinainen palkkansa ajanjaksolta, johon sisältyy raskausvapaan 40 arkipäivää seuraavin edellytyksin:

- viranhaltija tai työntekijä on ollut ao. kunnan, hyvinvointialueen, kuntayhtymään tai hyvinvointiyhtymän palvelussuhteessa välittömästi ennen raskausvapaan alkamista vähintään kaksi kuukautta ja
- raskausvapaata on haettu viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamista ja
- työnantajalle esitetään lääkärin tai terveyskeskuksen antama, sairausvakuutuslaissa tarkoitettu todistus raskauden kestosta ja lasketusta synnytyksajasta ja
- raskausvapaa on palkallista vain, jos työnantaja saa raskausrahan, johon viranhaltija tai työntekijä on sairausvakuutuslain nojalla oikeutettu.

Kaikkien neljän edellytyksen on täytyttävä, jotta vapaa on palkallista.

Jos työnantaja on maksanut vapaan ajalta palkkaa, mutta kohdan 4 ehto ei toteudu, työnantaja perii maksamansa palkan takaisin.

Mikäli opettajan palkallinen raskausvapaa sijoittuu 16.6. alkavan laskennallisen vuosiloman ajalle, palkan lisäksi maksetaan synnyttävälle vanhemmalle Kelan päivärahaa vastaava osuus palkanlisänä. Vastaava määräys koskee vuosityöajassa olevien kesävapajakson 34 ensimmäistä arkipäivää.

Palvelussuhteen päättyessä päättyy aina myös oikeus raskausvapaan palkkaetuihin.

- KVTESin allekirjoituspöytäkirjan liite: KVTES V luku 7 § 1 momentti ja sen soveltamisohje
- HYVTESin allekirjoituspöytäkirjan liite: HYVTES V luku 7 § 1 momentti ja sen soveltamisohje

Raskausvapaan palkkaan sovelletaan 2 §:n 5 momentin määräyksiä.

- KVTESin allekirjoituspöytäkirjan liite: KVTES V luku 7 § 2 momentti
- HYVTESin allekirjoituspöytäkirjan liite: HYVTES V luku 7 § 2 momentti

Työntekijä tai viranhaltija saa aikaistaa raskausvapaan ajankohdan, jos se on tarpeen lapsen syntymän tai lapsen tai vanhemman terveydentilan vuoksi. Muutoksesta on tällöin ilmoitettava työnantajalle niin pian kuin mahdollista. Vanhemmillä on oikeus pitää vapaita 18 päivää yhtä aikaa.

- KvhL 29 §
- TSL 4:3a

Hakijalla on oikeus hakea vapaaseen muutosta perustellusta syystä. Hakemus on tehtävä viimeistään 1 kuukausi ennen muutoksen toteutumista.

Perusteltuna syynä muutoksen hakemiselle pidetään sellaista lapsen hoitamisedellytyksissä tapahtunutta ennalta arvaamatonta ja oleellista muutosta, jota viranhaltija tai työntekijä ei ole voinut ottaa huomioon silloin, kun hän on hakenut virka- tai työvapaata.

Tällainen perusteltu syy on esimerkiksi toisen vanhemman vakava ja pitkäaikainen sairastuminen, kuolema tai avioero.

Perusteltuna syynä ei yleensä pidetä esimerkiksi toiselle paikkakunnalle muuttamista, toisen palvelussuhteen syntymistä tai toisen vanhemman työttömyyttä. Vapaan keskeyttäminen edellyttää, että henkilö palaa virantoimitukseen tai työhön.

- KvhL 29 §
- TSL 4:3a

## 2.2 Vanhempainvapaa

Työntekijällä tai viranhaltijalla on oikeus saada vapaaksi työstä raskauden tai synnytyksen vuoksi taikka lapsen hoitamista varten sairausvakuutuslaissa tarkoitetut vanhempainrahapäivät (vanhempainvapaa).

- KvhL 29 §
- TSL 4:1

Sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n mukaan oikeus vanhempainrahaan on

- lapsen vanhemmalla, joka on lapsen huoltaja
- enintään 4 kuukauden ajan lapsen syntymästä lukien vakuutetulla, joka on tunnustanut vanhemmuuden äitiyslain (253/2018) tai isyyslain (11/2015) mukaisesti
- vakuutetulla, joka adoptoi muun kuin aviopuolisonsa lapsen, jos hän on ottanut lapsen hoitoonsa adoptiotarkoituksessa ja hänelle on myönnetty adoptiolupa niissä tilanteissa, joissa lupa adoptiolain (22/2012) mukaan edellytetään
- jos lapsen vanhempainrahaan oikeutetut vanhemmat tai toinen vanhemmista kuolee, lapsen hoidosta vastaavalla henkilöllä on oikeus käyttämättä oleviin vanhempainrahapäiviin.

Vanhempainrahaa maksetaan lapsen syntymän ja adoption perusteella yhteensä enintään 320 arkipäivältä. Molemmilla vanhemmilla on oikeus käyttää 160 vanhempainrahapäivää.

- SVL 9:6

Jos lapsella on vain yksi vakuutettu vanhempi tai toisella vanhemmalla ei ole sairausvakuutuslain 5 §:n 1 momentin tai 10 §:n 2 momentin nojalla oikeutta saada vanhempainrahaa, vanhempainrahaan oikeutetulle vanhemmalle voidaan maksaa kaikki vanhempainrahapäivät. Jos vanhempi on sairauden tai vamman vuoksi pysyvästi tai pitkäaikaisesti kykenemätön hoitamaan lasta, voidaan toiselle vanhemmalle maksaa kaikki vanhempainrahapäivät.

- SVL 9:6

Jos lapsia syntyy tai adoptoidaan samalla kertaa yhtä useampi, vanhempainrahaa maksetaan lisää 84 arkipäivää yhtä useampaa lasta kohti.

- SVL 9:6

Jos raskausrahakausi on lapsen ennenaikaisen syntymisen vuoksi alkanut aikaisemmin kuin 30 arkipäivää ennen laskettua synnytsaikaa, vanhempainrahaa maksetaan lisää niin monelta arkipäivältä kuin raskausrahakausi on alkanut 30 arkipäivää aikaisemmalta ajalta.

- SVL 9:6

Vanhempi, jolla on oikeus vanhempainrahaan, voi luovuttaa omasta 160 vanhempainrahapäivän kiintiöstään yhteensä enintään 63 vanhempainrahapäivää lapsen toiselle vanhemmalle, lapsen huoltajalle taikka luovuttavan vanhemman tai toisen vanhemman aviopuolisolle. Aviopuoliso on rinnastetaan henkilö, joka jatkuvasti elää vanhemman kanssa yhteisessä taloudessa avioliitonomaisissa olosuhteissa.

- SVL 9:7

Jos vanhempi on luovuttanut vanhempainrahapäiviä, luovutettuihin vanhempainrahapäiviin sovelletaan sairausvakuutuslain vanhempainrahaa koskevia määräyksiä..

- SVL 9:7

Vapaasta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään 2 kuukautta ennen vapaan alkamista. Jos vapaan kesto on enintään 12 arkipäivää, ilmoitusaika on yksi kuukausi. Samaa ilmoitusaikaa on noudatettava myös adoptiolapsen hoidon vuoksi pidettävästä vapaasta, jos mahdollista.

Jos kahden kuukauden ilmoitusajan noudattaminen ei ole puolison työhön menon ja siitä johtuvan lapsen hoidon järjestämisen takia mahdollista, vanhempainvapaalle on oikeus jäädä yhden kuukauden ilmoitusaikaa noudattaen edellyttäen, että siitä ei aiheudu työpaikan tuotanto- tai palvelutoiminnalle vakavaa haittaa. Työnantajan on esitettävä työntekijälle tai viranhaltijalle selvitys kieltäytymisen perusteista.

- KvhL 29 §
- TSL 4:3a

Työntekijällä tai viranhaltijalla on oikeus pitää vanhempainvapaata enintään 4 jaksoa, joiden tulee olla vähintään 12 arkipäivän pituisia. Jos työntekijällä tai viranhaltijalla on oikeus vanhempainrahaan useamman lapsen perusteella, voi hän pitää saman kalenterivuoden aikana enintään neljä jaksoa vanhempainvapaata. Jos vanhempainrahajakso jatkuu kalenterivuoden päättymisen jälkeen, jakson katsotaan kuuluvan sen alkamisvuoden kiintiöön.

Vanhempainvapaajaksoja voi pitää siihen saakka, kunnes lapsi täyttää kaksi vuotta.

- KvhL 29 §
- TSL 4:1
- SVL 9:8

### 3. Opintovapaa

#### Pituus

1. kun päätoiminen palvelusuhde samaan työnantajaan on kestänyt yhdessä tai useammassa jaksossa 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 on alle 6 kuukautta, on oikeus siirtää 6 kuukautta, 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 muodostu tuntuva 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**

Työntekijällä on oikeus viiteen palkalliseen koulupäivään kalenterivuoden aikana, mikäli opinnot liittyvät oman tehtävän vaatiman osaamisen kehittämiseen.

## **4. Harkinnanvarainen virkavapaa/työloma**

Luvun 4 ohjeita sovelletaan enintään kuukauden mittaisiin palkattomiin vapaisiin. Kuukauden ja sitä pidempien virkavapaiden ja työlomien myöntämisessä noudatetaan luvun 7 *Yli kuukauden kestävä*

*vir kavapaa/työloma* -ohjeita.

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

Määräaikaiset työntekijät saavat käyttää myös seuraavan lomavuoden kertyneitä lomia.

Pyhännän kunnassa on käytössä 5+2-malli, joka tarkoittaa, että pidettyään viisi palkatonta vapaapäivää, saa työntekijä 2 palkallista vapaapäivää. 5+2-vapaita voi pitää vain yhden saman kalenterivuoden aikana.

### **Mikäli palkatonta vir kavapautta/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!  
maanantai-torstai palkaton haetaan sunnuntai-torstai ja tiistai-perjantai  
haetaan tiistai-lauanatai)
- 1-3 työpäiväksi  
voidaan se myöntää hakemuksen mukaisena, mikäli se on töiden järjestämisen kannalta mahdollista

Vir kavapaudet/työlomat tulee harkita tapaus tapaukselta sen perusteella, voidaanko vir kavapauden/työloman myöntämistä työtehtävien kannalta pitää mahdollisena vai ei. Edellä olevan mukaisesti, mikäli vir kavapautta/työlomaa on anottu maanantaista perjantaihin (5 työpäivää), tulee anomus hylätä. Esihenkilön/viranomaisen tulee samalla ilmoittaa viranhaltijalle/työntekijälle, että vir kavapaus/työloma tulee anoa koko viikoksi, maanantaista sunnuntaihin. Vastaavasti tulee menetellä, jos vir kavapautta/työlomaa anotaan neljäksi työpäiväksi. Neljään työpäivään tulee anomuksessa liittää edellä kuvatun mukaisesti yksi vapaapäivä.

Jokainen palkaton vapaajakso haetaan Personec fESS -sovelluksen kautta erikseen ja myöntäminen harkitaan tapauskohtaisesti.

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

Edellä olevat periaatteet palkattomien päivien määrästä eivät koske tuntipalkkauksessa olevia.

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

Opettajan yli viikon kestävä palkattoman vapaan sijoituessa lyhytaikaisen loman (syys-, joul-, talvi- tai pääsiäisloma) yhteyteen voi johtaa loma-ajan palkattomuuteen. Lyhytaikainen loma on pääsääntöisesti palkallinen, mikäli ennen ja/tai jälkeen lyhytaikaisen loman on työpäiviä vähintään 15.

## 5. Palkallisia vapaita

- 40-, 50- ja 60-vuotispäivät. Merkkipäivä on palkallinen vapaapäivä. Jos merkkipäivä ei ole työpäivä, saa vapaapäivän pitää muuna ajankohtana.
- oma vihkimispäivä, parisuhteen rekisteröimispäivä
- lähiomaisen hautajaispäivä/siunauspäivä (aviopuoliso, avopuoliso, rekisteröidyn parisuhteen osapuoli, omat vanhemmat, omat lapset, omat sisarukset)
- oma kutsuntapäivä
- kunnalliset luottamustehtävät
- henkilöstökoulutus harkinnan mukaan (erilliset kunnanhallituksen hyväksymät menettelytapaohjeet)
- ASLAK/TYK-kuntoutukset palkallisia vain silloin, kun kuntoutus liittyy työhön (kunnanhallituksen erillismääräys, tarkista aina onko voimassa)

### Oppisopimuskoulutettava

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

### 5.1 Palvelusvuosista kertyvät palkalliset vapaapäivät

- 15 palvelusvuodesta 1 vapaapäivä
- 20 palvelusvuodesta 2 vapaapäivää
- 25 palvelusvuodesta 3 vapaapäivää
- 30 palvelusvuodesta 4 vapaapäivää
- 35 sekä 40 palvelusvuodesta 5 vapaapäivää

Vapaapäivien ajankohta sovitaan työnantajan kanssa.

Palvelusvuosista kertyviin palkallisiin vapaapäiviin oikeuttava palvelusaika lasketaan Pyhännän kunnan vakituisesta työsuhteesta, ellei taustalla ole esimerkiksi yhtäjaksoista määräaikaista. Poissaolot vähennetään kuntaliiton ansiomerkkien myöntämisperusteiden mukaisesti. Alle 5 päivän palkattomia vapaita ei vähennetä laskennallisesta palvelusajasta.

## 6. 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 esihenkilöllemahdollisimman pian saatuaan tietää käyntiajan, tulee esihenkilön huomioida tämä tehdessään työvuorosunnittelua. Jo julkaistua työvuorolistaa ei työnantaja kuitenkaan voi yksipuolisesti muuttaa lääkärisä määräämän tutkimuksen vuoksi, vaan muutoksesta on sovittava yhdessä työntekijän kanssa.

KVTES Luku III 4 § Työaika 5. mom. Lääkäriin määrämät tutkimukset

*Lääkäriin läheteellä määräämiin tutkimuksiin, kuten erikoislääkäriin, 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 hammassairaudesta 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 hammaslääkäriin antamalla todistuksella. Mikäli tutkimus tai edellisessä kappaleessa mainittu hoitotoimenpide matka-aikoihin ajoittuu viranhaltijan/työntekijän varsinaiseen työaikaan, työaika 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, hammaslääkäriissä 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. Hyvissä ajoin tapahtuva ilmoittaminen mahdollistaa sen, että työvuorojärjestelyjä tehtäessä voidaan etukäteen ottaa huomioon tutkimuksissa käynnin tarve.

Jos em. poissaolo kestää koko työpäivän, siitä tulee tehdä normaali viranhaltijapäätös fEssiin. Mikäli esim. poliklinikakäynti kestää vain osan päivästä, työstä vapautus koskee vain sitä aikaa ja muu aika on henkilön työaika. 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 työaika:**

- työnantajan määrämät 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 sekä muut raskauteen liittyvät käynnit.
- äkillisen hammassäryn välttämätön hoitaminen

## 7. Yli kuukauden kestävä virkavapaa/työloma

### 7.1. Siirryttäessä toiseen organisaatioon

- voidaan myöntää, ellei siitä ole toiminnallista haittaa työyksikölle
- voidaan myöntää vakituisessa palvelussuhteessa oleville
- 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.

### 7.2. Muusta syystä kuin toiseen organisaatioon siirtyminen

- voidaan myöntää, ellei siitä ole toiminnallista haittaa työyksikölle
- voidaan myöntää vakituisessa palvelussuhteessa oleville
- voidaan myöntää enintään vuosi
- voi anoa uudelleen oltuaan välillä työssä 5 vuotta
- kunnanhallitus voi perustellun anomuksen perusteella poiketa tästä ohjeesta

## 8. 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. Säästövapaista tulee sopia kirjallisesti.

Säästövapaista sovitaan kulloinkin voimassa olevien virka- ja työehtosopimusten ohjeiden mukaisesti.

**Kaikki poissaolot haetaan Personec fESS -sovelluksen kautta.**