

Hallintosäännön perusteella annettavat tarkentavat ohjeet harkinnanvaraisten virkavapaiden/työlomien myöntämisen perusteista

Valtuusto on hyväksynyt hallintosäännön kokouksessaan 28.4.2025 § 19. Hallintosäännön 68 §:n mukaan kunnanhallitus voi antaa tarkentavia ohjeita virkavapaiden/työlomien myöntämisen perusteista.

1. Harkinnanvaraiset Virkavapaat/työlomat

Harkinnanvaraisten virkavapaiden/työlomien myöntämisen osalta henkilökuntaa tulee kohdella tasapuolisesti.

a) Lyhyet palkattomat virkavapaat/työlomat (alle 1 kk)

Vapaata ei tule myöntää eri jaksoina siten, että väliin jäävä aika sisältää ainoastaan vapaapäivän tai vapaapäiviä.

Pitempiä virkavapauksia/työlomia myönnettäessä tavoitteena tulisi olla, että ne myönnetään täysinä viikkoina tai kuukausina.

Virkavapaa/työloma myönnetään työpäiviksi alla olevin poikkeuksin:

Vapaan pituus 5–6 työpäivää

- Vapaata myönnetään myös työpäiviä seuraaville kahdelle vapaapäivälle (esim. ma-su). Mikäli vapaapäiviä on vain yksi, niin vapaa myönnetään myös tälle päivälle.

Vapaan pituus 3–4 työpäivää

- Vapaata myönnetään myös työpäiviä seuraavalle yhdelle vapaapäivälle
 - o Esimerkki 1: työpäivät ke-pe, la vapaapäivä, vapaa myönnetään ajalle ke-la.
 - o Esimerkki 2: työpäivät ti-to, vapaapäivä viikonloppu, vapaa myönnetään vain työpäiviksi.

Arkipyhäviikoilla (esim. jouluku, juhannus, vappu) noudatetaan seuraavaa käytäntöä:

- Jos viikko alkaa arkipyhällä, vapaata myönnetään arkipyhästä seuraavasta päivästä alkaen (ts. arkipyhä on palkallinen vapaapäivä).
- Jos arkipyhä on muualla kuin viikon alussa (esim. Juhannus, pitkäperjantai), niin vapaata myönnetään myös arkipyhän ajaksi, mikäli kyseessä on koko viikon kestävä virkavapaus/työloma.

b) Palkattomat virkavapaat/työlomat (1 kk - alle 6 kk)

Osastopäällikkö voi myöntää harkinnanvaraista virkavapautta/työlomaa toisen työnantajan palveluksessa tapahtuvaa toisen tehtävän hoitamista varten seuraavin perustein:

- 1 kk – 6 kk: Virkavapauden/työloman myöntäminen ei edellytä erityisiä perusteita.

c) Palkattomat virkavapaat/työlomat (6 kk - 12 kk, yli 12 kk)

Kunnanhallitus voi myöntää virkavapautta/työlomaa toisen työnantajan palveluksessa tapahtuvaa toisen tehtävän hoitamista varten seuraavin perustein:

- 6 kk – 12 kk: Virkavapauden/työloman myöntäminen edellyttää erityisiä perusteluja. Tällaisia syitä voivat olla esimerkiksi seuraavat:
 - o Lapinlahden kunta hyötyy vapaasta esimerkiksi työntekijän/viranhaltijan ammatillisen kehittymisen kautta, oletuksena on tällöin, että työntekijä palaa kunnan palvelukseen.
 - o Kunnalla ei ole tilapäisesti tarjota työtä työntekijälle tai työntekijälle ei voida tarjota työtä terveydellisten syiden vuoksi.
 - o Kyseessä on pitkäaikainen työntekijä, jolloin työpaikan väliaikainen vaihtaminen voi antaa uutta työmotivaatiota myös nykyiseen työhön.
- 12 kk -: Yli yhden vuoden kestäviä vapaita ei pääsääntöisesti myönnetä. Erityisestä syystä kunnanhallitus voi kuitenkin myöntää vapaata yli 12 kk. Virkavapauden/työloman myöntäminen edellyttää tällöin erityisen vahvoja perusteluja. Yli yhden vuoden vapaista on aina oltava erittäin merkittävää hyötyä Lapinlahden kunnalle.

Toisen viran/tehtävän hoitamista varten myönnettävien vapaiden ehtona on aina se, että vapaan myöntäminen ei saa aiheuttaa vaaraa palvelutuotannon jatkuvuudelle (esim. sijaista ei ole mahdollista löytää).

Omassa yrityksessä toimiminen rinnastetaan toisen työnantajan palveluksessa olemiseen.

Perusopetuksen ja lukion harkinnanvaraiset virkavapaat (6 kk - 12 kk, yli 12 kk) myönnetään lukuvuosittain. Virkavapaa tulee hakea 30.4. mennessä. Päätökset virkavapaista tehdään viimeistään 31.5. mennessä

d) Virkavapaus/työloma yksityisasioiden vuoksi

Yksityisasioiden vuoksi kunnanhallitus myöntää virkavapautta/työlomaa vain painavien perusteiden vuoksi. Tällaisia perusteita ovat esimerkiksi omaishoitajana toimiminen tai työntekijän vaikea henkilökohtainen elämäntilanne.

2. Sairauden todistaminen virkavapaa/työloman perusteeksi

Viranhaltijalla/työntekijällä on oikeus saada virka-/työvapaa (oikeus sairauspoissaoloon), jos hän on sairaudesta, vammasta tai tapaturmasta johtuvan työkyvyttömyyden vuoksi estynyt hoitamasta virkaansa/työtään.

Sairaus todennetaan pääsääntöisesti lääkärintodistuksella tai terveydenhoitajan/ sairaanhoitajan antamalla todistuksella, alla olevin poikkeuksin.

1–5 pv. sairasloma

- Esimies voi myöntää sairasloman ilman terveysviranomaisen antamaa todistusta työntekijän/viranhaltijan oman ilmoituksen perusteella, jos poissaolon syynä on hengitystieinfektio (yskä, nuha, kuume), suolistoinfektio (ripuli, oksennus) tai

migreenikohtaus (edellyttää lääkärin tekemää migreenidiagnoosia). Jos sairasloman syynä on muu sairaus, kuin edellä mainittu, niin tällöin edellytetään terveystoimikunnan antamaa todistusta.

- Edellä mainittu edellyttää sitä, että työntekijä on ilmoittanut asiasta heti sairastuttuaan esimiehelle ja tiedustellut onko tarvetta toimittaa terveystoimikunnan antamaa todistusta.
- Esimiehellä on aina oikeus pyytää terveystoimikunnan antamaa todistusta sairasloman perusteeksi. Esimiehellä on velvollisuus pyytää terveystoimikunnan antamaa todistusta, jos hän epäilee sairasloman väärinkäytöstä tai tähän on muu perusteltu syy (esim. työntekijän terveyteen liittyvä).

Sairasloma yli 5 päivää

- Vaaditaan aina lääkärintodistus

Esimies voi edellyttää, että lääkärintodistuksen on antanut työterveyshuolto.

3. Tilapäinen hoitovapaa

KVTESin mukaisesti viranhaltijan/työntekijän lapsen tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen, joka ei ole täyttänyt 12 vuotta taikka vammaisen lapsensa (alle 18 v) sairastuessa äkillisesti, viranhaltijalla/työntekijällä on oikeus saada lapsen hoidon järjestämiseksi tai tämän hoitamiseksi tilapäistä hoitovapaa enintään neljä työpäivää kerrallaan. Sama oikeus on myös lapsen vanhemmalla, joka ei asu tämän kanssa samassa taloudessa. Tilapäiseen hoitovapaaseen oikeutetut saavat olla tilapäisellä hoitovapaalla saman kalenterijakson aikana, mutta eivät yhtäaikaaisesti.

Viranhaltija/työntekijä on velvollinen tarvittaessa lääkärintodistuksella osoittamaan, onko hänen yli 12 vuoden ikäinen lapsensa edellä tarkoitetulla tavalla vammainen.

Tilapäinen hoitovapaa on tarkoitettu ensisijaisesti lapsen hoidon järjestämistä varten. Vasta silloin, kun tämä ei ole käytännössä mahdollista, viranhaltija/työntekijä voi itse jäädä hoitamaan lasta. Ensin on selvitettävä, voidaanko lapsi hoitaa tavallisessa hoitopaikassa tai voivatko muut samassa taloudessa asuvat hoitaa lasta. Ratkaisevaa ovat tosiasialliset hoitomahdollisuudet.

Luotettavaksi selvitykseksi lapsen sairastumisesta katsotaan esimerkiksi terveydenhoitajan antama tai muu työnantajan hyväksymä selvitys.