



POISSAOLO-OHJE

Utajärven kunta

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

Yhteistyötoimikunta 17.3.2023
Kunnanhallitus 28.3.2023

Sisällys

SAIRAUSSLOMAT	3
RASKAUS- JA VANHEMPAINVAPA.....	7-14
MUUT PERHEVAPAAT.....	15-18
OPINTOVAPAA.....	19
VUOROTTELUVAPAA.....	20
PALKATON, VAPAAEHTOINEN VIRKAVAPAA/TYÖLOMA	21
PALKALLISIA VAPAITA	22
VIRKAVAPAA/TYÖLOMA SIIRRYTTÄESSÄ TOISEEN ORGANISAATIOON.....	22
SÄÄSTÖVAPAA.....	23

UTAJÄRVEN KUNNAN POISSAOLO-OHJEET

SAIRAUSSLOMAT

Omailmoitus

- 1-3 perättäistä kalenteripäivää
- esim. flunssa, kuume, ripuli, tms. epidemiatyyppinen syy

Terveydenhoitajan tai sairaanhoitajan todistuksella

- 1 - 5 perättäistä kalenteripäivää (influenssa- ja epidemia-aikana max 5 päivää)

Lääkärin todistuksella

- aina yli 3 päivän sairausloma ja influenssa- ja epidemia-aikana yli 5 päivän mittainen sairausloma
- aina tapaturmasta aiheutuvan sairausloman yhteydessä

Epidemioiden aikana erillisellä päätöksellä voidaan em. rajoista poiketa. Kelan päivärahan saaminen 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 esihenkilölle hyvissä ajoin.

Sairastumisesta on ilmoitettava henkilökohtaisesti soittamalla esihenkilölle 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,

montako päivää hän arvioi sairaudesta johtuvan työkyvyttömyyden kestävän, tai jos on kyseessä lääkärin tai terveydenhoitajan kirjoittama todistus, ilmoitettava todistuksessa esitetty sairausaika. Jos työntekijä tahallisesti laiminlyö velvollisuuttaan ilmoittaa viipymättä sairastumisestaan työnantajalle, sairausajanpalkan maksamisvelvollisuus alkaa aikaisintaan sinä päivänä, jona ilmoitus on tehty.

Pelkkä ilmoitus poissaolosta ei oikeuta palkalliseen sairauslomaan, vaan siihen **tarvitaan esihenkilön päätös**. Esihenkilö voi aina perustellusta syystä pyytää lisäselvitystä tai 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.

Yli kymmenen arkipäivän kestoisesta sairauslomasta työnantaja maksaa työntekijälle sairausajan palkan ja työnantaja hakee sairauspäivärahan Kelalta. Edellytyksenä yli 10 päivän kestoisen sairausajan palkan saamiselle on, että palvelussuhde on välittömästi ennen sairauslomaan jatkunut vähintään 60 kalenteripäivää. Sairausajan palkan maksaminen edellyttää, että virantoimitus tai työsuhde on jo alkanut eli työntekijä on aloittanut työnteon. Jos viranhaltijan/työntekijän palvelussuhde ei ole jatkunut 2 momentissa edellytettyä aikaa (vähintään 60 kalenteripäivää) ennen sairauslomaan, hänellä on oikeus saman kalenterivuoden aikana saman palvelussuhteen perusteella saada sairausloman ajalta varsinainen palkka 14 kalenteripäivän ajalta, jonka jälkeen ei suoriteta mitään palkkaetuja työnantajan toimesta sairauslomapäiviä koskien. Nämä sairauslomapäivät työntekijä hakee itse Kelalta.

Työnantajan on ilmoitettava työntekijän sairauspoissaolosta työterveyshuoltoon viimeistään siinä vaiheessa, kun poissaolo on jatkunut kuukauden. Esihenkilöt saavat poissaoloraportteja henkilöstöhallinnon ohjelmasta.

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

Z-koodi sairauslomatodistuksessa

Mikäli työkyvyttömyystodistukseen on syyksi ilmoitettu ns. Z-koodi, esihenkilön tulee neuvotella sairausloman hyväksymisestä palkallisena hallintojohtajan kanssa ennen päätöksen tekemistä. Kela ei aina myönnä sairauspäivärahaa pelkällä 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 työkyvyttömyyden, siirretään työkyvyttömyysajalle sijoittuvat vuosiloma- tai säästövapaapäivät myöhäisempään ajankohtaan, mikäli työntekijä pyytää siirtoa ilman aiheutonta viivytystä ja mikäli mahdollista ennen loman alkua (KVTES luku IV 11§).

Sairauslomatodistuksen esittäminen ennen vuosiloman alkua katsotaan pyynnöksi vuosiloman siirrosta. Mikäli todistusta ei voida esittää ennen loman alkua, tulee pyyntö siirrosta kuitenkin esittää mahdollisimman pian ja toimittaa selvitys työkyvyttömyydestä ensitilassa. 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 enintään 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.

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 sairauslomien palkallisten päivien laskentaan
- Kalenterivuoden vaihtuminen ei vaikuta päivien laskentaan.

Työtapaturmaa ei tule merkitä henkilöstöhallinnonohjelmaan sairauslomaksi vaan työtapaturmaksiksi!

Eläketapahtuma/kuntoutustuki

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

Sairaustietojen käsittely

- työnantajan määriteltävä sairaustietojen käsittelyyn oikeutetut henkilöt
- saadaan käsitellä vain työntekijöiltä saatuina tai kirjallisella suostumuksella
- tarpeellisuusvaatimus - perusteena poissaolo-oikeuden ja palkanmaksuvelvollisuuden selvittäminen
- säilytettävä erillään muista henkilöstötiedoista tietoturvasyistä. Poissaolotodistukset arkistoidaan 6 vuoden ajan.
- 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
-
- HOX! Utajärven varhaisen tuen mallissa on mainittu toimintaohjeet sekä esihenkilölle että työntekijälle koskien sairauslomien hallintaa.

Virka- tai työvapaat	
Raskausvapaa	
Vapaan pituus	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. Raskausrahakausi alkaa viimeistään raskauden päättymistä seuraavasta arkipäivästä.
Myöntäminen	Työntekijällä tai viranhaltijalla on oikeus saada vapaaksi työstä raskauden tai synnytyksen vuoksi taikka lapsen hoitamista varten sairausvakuutuslaissa tarkoitetut raskausrahapäivät (raskausvapaa). Henkilöllä, jonka raskaus on kestänyt vähintään 154 päivää, on oikeus saada raskausrahaa.
Vapaan hakeminen	Raskausvapaata on haettava 2 kuukautta ennen sen aiottua alkamisajankohtaa.

Vapaan pitäminen	Raskausraha-aika kestää enintään 40 arkipäivää, ja se tulee pitää yhtäjaksoisesti.
Palkallisuus	<p>Raskaana olevalla viranhaltijalla tai työntekijällä, jolla on sairausvakuutuslain 9 luvun 1 §:n (viittauserä) mukainen oikeus raskausrahaan, on oikeus saada varsinainen palkkansa ajankohdasta, johon sisältyy raskausvapaan 40 arkipäivää seuraavin edellytyksin:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. viranhaltija tai työntekijä on ollut ao. kunnassa tai kuntayhtymässä palvelussuhteessa välittömästi ennen raskausvapaan alkamista vähintään kaksi kuukautta ja 2. raskausvapaata on haettu viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamista ja 3. työnantajalle esitetään lääkärin tai terveyskeskuksen antama, sairausvakuutuslaissa tarkoitettu todistus raskauden kestosta ja lasketusta synnytysajasta ja 4. raskausvapaa on palkallista vain, jos työnantaja saa raskausrahan, johon viranhaltija tai työntekijä on sairausvakuutuslain nojalla oikeutettu. <p>Kaikkien neljän edellytyksen on täytettävä, jotta vapaa on palkallista.</p> <p>Jos työnantaja on maksanut vapaan ajalta palkkaa, mutta kohdan 4 ehto ei toteudu, työnantaja perii maksamansa palkan takaisin.</p> <p>Palvelussuhteen päättyessä päättyy aina myös oikeus raskausvapaan palkkaetuihin.</p> <p>Raskausvapaan palkkaan sovelletaan KVTES:n 2 §:n 5 momentin määräyksiä.</p>
Mahdollisuus muuttaa vapaata <ul style="list-style-type: none"> • myönnetyn vapaan ajankohdan muuttaminen 	<p>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.</p> <p>Hakijalla on oikeus hakea vapaaseen muutosta perustellusta syystä. Hakemus on tehtävä viimeistään 1 kuukausi ennen muutoksen toteutumista.</p>

<ul style="list-style-type: none"> • keskeyttäminen 	<p>Perusteltuna syynä muutoksen hakemiselle pidetään sellaista lapsen hoitamedellytyksissä tapahtunutta ennalta arvaamatonta ja oleellista muutosta, jota viranhaltija tai työntekijä ei ole voinut ottaa huomioon silloin, kun hän on hakenut virka- tai työvapaata.</p> <p>Tällainen perusteltu syy on esimerkiksi toisen vanhemman vakava ja pitkäaikainen sairastuminen, kuolema tai avioero.</p> <p>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.</p>
Erityisraskausvapaa	
Vapaan pituus	Erityisraskausrahakausi voi alkaa raskauden alusta ja kestää enintään raskausrahakauden alkuun asti.
Myöntäminen	Erityisraskausvapaa myönnetään raskaana olevalle henkilölle.
Vapaan hakeminen	Vapaan hakemiselle ei ole määräaikaa. Vapaata hakiessaan viranhaltijan tai työntekijän on esitettävä kunnan toimivaltaiselle viranomaiselle Kelan päätös erityisraskausrahan myöntämisestä.
Vapaan pitäminen ja mahdollinen palkallisuus	<p>Työnantajan on ensisijaisesti poistettava sellaiset, työntekijän tai viranhaltijan työtehtävissä tai työoloissa olevat tekijät, jotka vaarantavat hänen tai sikiön terveyden, eli työtehtäviin tai työoloihin liittyvä kemiallinen aine, säteily tai tarttuva tauti tai muu vastaava seikka. Mikäli vaarantavia tekijöitä ei voida poistaa, tulee seuraavaksi kyseeseen siirto muihin tehtäviin ja viime kädessä vapautus tehtävistä.</p> <p>Palkaton</p> <ul style="list-style-type: none"> • KvhL 29 § • TSL 4:8

	<ul style="list-style-type: none"> • KVTES V luku 5 § 2 momentti
<p>Mahdollisuus muuttaa vapaata</p> <ul style="list-style-type: none"> • myönnetyn vapaan ajankohdan muuttaminen • keskeyttäminen • ilmoittaminen oikeuden käyttämisestä (käyttää tai ei käytä) 	<p>Raskaana oleva voi palata oman työnantajansa palvelukseen, jos vaara saadaan poistettua tai hänelle voidaan järjestää muuta työtä.</p>
<p>Vanhempainvapaa</p>	
<p>Vapaan myöntäminen ja pituus</p>	<p>Työntekijällä tai viranhaltijalla on oikeus saada vapaaksi työstä raskauden tai synnytyksen vuoksi taikka lapsen hoitamista varten sairausvakuutuslaissa tarkoitetut vanhempainrahapäivät (vanhempainvapaa).</p> <p>Sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n mukaan oikeus vanhempainrahaan on</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. <p>Vanhempainrahaa maksetaan lapsen syntymän ja adoption perusteella yhteensä enintään 320 arkipäivältä. Molemmilla vanhemmilla on oikeus käyttää 160 vanhempainrahapäivää.</p>

	<p>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.</p> <p>Jos lapsia syntyy tai adoptoidaan samalla kertaa yhtä useampi, vanhempainrahaa maksetaan lisää 84 arkipäivää yhtä useampaa lasta kohti.</p> <p>Jos raskausrahakausi on lapsen ennenaikaisen syntymisen vuoksi alkanut aikaisemmin kuin 30 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa, vanhempainrahaa maksetaan lisää niin monelta arkipäivältä kuin raskausrahakausi on alkanut 30 arkipäivää aikaisemmalta ajalta.</p>
Vanhempainrahapäivien luovuttaminen	<p>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.</p> <p>Jos vanhempi on luovuttanut vanhempainrahapäiviä, luovutettuihin vanhempainrahapäiviin sovelletaan sairausvakuutuslain vanhempainrahaa koskevia määräyksiä.</p>
Vapaan hakeminen	<p>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.</p> <p>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.</p>
Vapaan pitäminen	<p>Työntekijällä tai viranhaltijalla on oikeus pitää vanhempainvapaata enintään 4 jaksoa, joiden tulee olla vähintään 12 arkipäivän pituisia. Jos työntekijällä tai</p>

	<p>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.</p> <p>Vanhempainvapaajaksoja voi pitää siihen saakka, kunnes lapsi täyttää kaksi vuotta.</p>
<p>Palkallisuus</p>	<p>Viranhaltijalla tai työntekijällä, jolla on sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n (viittausmääräys) mukaisesti oikeus vanhempainrahaan, on oikeus saada varsinainen palkkansa ajanjaksolta, johon sisältyy vanhempainvapaan 32 ensimmäistä arkipäivää seuraavin edellytyksin:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. viranhaltija tai työntekijä on ollut ao. kunnassa tai kuntayhtymässä palveluksessa välittömästi ennen vanhempainvapaan alkamista vähintään kaksi kuukautta ja 2. vanhempainvapaata on haettu viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamista. Jos haetun vanhempainvapaan kesto on enintään 12 arkipäivää, edellytyksenä paikalliselle vanhempainvapaalle on, että sitä haetaan vähintään kuukausi ennen vapaan aiottua alkamista. Adoptiolapsen hoidon vuoksi pidettävästä vapaasta ilmoitettaessa on, jos mahdollista, noudatettava samoja ilmoitusaikoja. 3. työnantajalle esitetään lääkärin tai terveydenhoitajan todistus lapsen syntymästä tai todistus adoption pätevydestä ja 4. vanhempainvapaa on palkallista vain, jos työnantaja saa vanhempainrahan, johon viranhaltija tai työntekijä on sairausvakuutuslain nojalla oikeutettu. <p>Kaikkien neljän edellytyksen on täytyttävä, jotta vapaa on palkallista.</p> <p>Jos työnantaja on maksanut vapaan ajalta palkkaa, mutta kohdan 4 ehto ei toteudu, työnantaja perii maksamansa palkan takaisin.</p> <p>Vanhempainvapaan 32 ensimmäisellä arkipäivällä tarkoitetaan sairausvakuutuslain mukaisen vanhempainrahakauden 32 ensimmäistä arkipäivää.</p>

	<p>Palvelussuhteen päättyessä päättyy aina myös oikeus vanhempainvapaan palkkaetuihin. Vanhempainvapaan palkkaan sovelletaan 2 §:n 5 momentin määräyksiä.</p> <p>Vanhempainvapaa on palkallinen vain siltä osin kuin työntekijä tai viranhaltija pitää palkallisen vanhempainvapaan yhtäjaksoisesti.</p> <p>Viranhaltijalla tai työntekijällä, joka pitää 7 §:n mukaisen palkallisen raskausvapaan, on oikeus 8 §:n mukaiseen palkalliseen vanhempainvapaaseen vain, jos hän pitää vapaan välittömästi raskausvapaan jälkeen yhdenjaksoisena.</p> <p>Muulla kuin synnyttävällä vanhemmalla on kuitenkin mahdollisuus pitää yhdenjaksoisuusvaatimuksesta poiketen palkallista vanhempainvapaata lapsen syntymän yhteydessä yhdenjaksoisesti ja loput palkallisesta vanhempainvapaasta myöhemmin yhdenjaksoisesti.</p> <p>Jos perheeseen syntyy tai adoptoidaan yksi lapsi, vanhemmat voivat pitää vanhempainvapaata samanaikaisesti yhteensä 18 arkipäivää.</p> <p>Adoptiovanhemmilla on kuitenkin mahdollisuus pitää yhdenjaksoisuusvaatimuksesta poiketen palkallista vanhempainvapaata lapsen adoption yhteydessä yhdenjaksoisesti ja loput palkallisesta vanhempainvapaasta myöhemmin yhdenjaksoisesti.</p> <p>Jos perheeseen syntyy tai adoptoidaan samalla kerralla useampi lapsi, vanhemmat voivat olla yhtä aikaa vanhempainvapaalla sairausvakuutuslain 9 luvun 8 §:n 3 momentissa määrätyn ajan (viittauserä), josta palkallisen vanhempainvapaan osuus määräytyy tämän luvun 8 §:n 1 momentin mukaisesti.</p>
<p>Mahdollisuus muuttaa vapaata</p> <ul style="list-style-type: none"> • myönnetyn vapaan ajankohdan muuttaminen • keskeyttäminen 	<p>Työntekijällä tai viranhaltijalla on oikeus jäädä vanhempainvapaalle kuukauden kuluttua ilmoituksestaan, jos kahden kuukauden ilmoitusajan noudattaminen ei ole puolison työhön menon ja siitä johtuvan lapsen hoidon järjestämisen takia mahdollista, jollei siitä aiheudu työpaikan tuotanto- tai palvelutoiminnalle vakavaa haittaa.</p>

- ilmoittaminen oikeuden käyttämisestä (käyttää tai ei käytä)

Jos työnantaja ei voi suostua kuukauden ilmoitusaikaan, on tämän esitettävä työntekijälle tai viranhaltijalle selvitys kieltäytymisen perusteista.

Työntekijällä tai viranhaltijalla on oikeus hakea vapaan ajankohtaan ja pituuteen muutosta ennalta arvaamattomasta ja perustellusta syystä. Hakemus on tehtävä niin pian kuin mahdollista, kuitenkin viimeistään 1 kuukausi ennen muutoksen toteutumista.

Työntekijä tai viranhaltija saa kuitenkin aikaistaa tai muuttaa sellaista synnytyksen yhteydessä pidettäväksi aiottua vapaata, joka on oikeus pitää yhtä aikaa toisen vanhemman tai puolison kanssa, jos se on tarpeen lapsen syntymän tai lapsen tai vanhemman terveydentilan vuoksi. Muutoksesta on ilmoitettava työnantajalle niin pian kuin mahdollista.

Perusteltuna syynä muutoksen hakemiselle pidetään sellaista lapsen hoitamedellytyksissä 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.

Adoptiovanhempi saa perustellusta syystä muuttaa ennen vapaan alkamista vapaan ajankohtaa ilmoittamalla siitä työnantajalle niin pian, kuin se on mahdollista.

Osittainen vanhempainvapaa

Vapaan myöntäminen ja pituus

Työnantaja ja työntekijä tai viranhaltija voivat sopia, että tämä pitää vanhempainvapaata osa-aikaisesti, sekä osa-aikatyön ehdoista.

Vapaan hakeminen

Vapaan hakemisessa ei ole erillistä määräaikaa. Osapuolten on sovittava asiasta.

Jos työnantaja kieltäytyy sopimasta työntekijän tai viranhaltijan kanssa osittaisesta vanhempainvapaasta, työnantajan on perusteltava kieltäytyminen kirjallisesti.

<p>Palkallisuus</p>	<p>Osittaisella vanhempainvapaalla olevan palvelussuhteen ehdot ja työaika määräytyvät kuten osa-aikatyötä tekevien.</p> <p>Osittaisella vanhempainvapaalla tehty osa-aikatyö katkaisee 8 §:n mukaisen palkallisen vanhempainvapaan yhdenjaksoisuuden.</p>
<p>Mahdollisuus muuttaa vapaata</p> <ul style="list-style-type: none"> • myönnetyn vapaan ajankohdan muuttaminen • keskeyttäminen • ilmoittaminen oikeuden käyttämisestä (käyttää tai ei käytä) 	<p>Osapuolten on sovittava keskenään muutoksista. Jos sopimukseen ei päästä, työntekijällä ja/tai viranhaltijalla on oikeus vain perustellusta syystä keskeyttää osa-aikatyö ja palata kokoaikaiselle vanhempainvapaalle tai noudattamaan aikaisempaa työaikaa.</p>
<p>Hoitovapaa</p>	
<p>Vapaan pituus ja myöntäminen</p>	<p>Työntekijällä tai viranhaltijalla on oikeus saada hoitovapaata lapsensa tai taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi, kunnes lapsi täyttää 3 vuotta</p> <p>Adoptiolapsen vanhemman oikeus hoitovapaaseen jatkuu kuitenkin siihen saakka, kun adoptiosta on kulunut 2 vuotta, ja enintään siihen saakka, kun lapsi aloittaa koulun.</p> <p>Hoitovapaata voi pitää vain toinen vanhemmista tai huoltajista kerallaan. Raskaus- tai vanhempainvapaan aikana toinen vanhemmista tai huoltajista voi kuitenkin pitää yhden jakson hoitovapaata.</p>
<p>Vapaan hakeminen</p>	<p>Vapaasta on ilmoitettava viimeistään 2 kuukautta ennen vapaan alkamista. Jos vapaan kesto on enintään 12 arkipäivää, ilmoitusaika on yksi kuukausi.</p> <p>Adoptiolapsen hoidon vuoksi pidettävässä vapaassa on, jos mahdollista, noudatettava samaa ilmoitusaikaa.</p>

<p>Vapaan pitäminen ja mahdollinen palkallisuus</p>	<p>Vapaa voidaan pitää enintään 2 jaksossa, ellei toisin sovita. Jakson vähimmäispituus on 1 kuukausi, ellei toisin sovita.</p> <p>Hoitovapaata voi pitää vain toinen vanhemmista tai huoltajista kerallaan. Raskaus- tai vanhempainvapaan aikana toinen vanhemmista tai huoltajista voi kuitenkin pitää yhden jakson hoitovapaata.</p> <p>Palkaton</p> <ul style="list-style-type: none"> • KVTES, V luku, 5 § 2 mom. <p>Jos työntekijälle tai viranhaltijalle on myönnetty hoitovapaa, jonka aikana Kela myöntää hänelle uuden raskausrahan, on hänellä oikeus raskausvapaaseen.</p>
<p>Mahdollisuus muuttaa vapaata</p> <ul style="list-style-type: none"> • myönnetyn vapaan ajankohdan muuttaminen • keskeyttäminen • ilmoittaminen oikeuden käyttämisestä (käyttää tai ei käytä) 	<p>Vapaaseen on oikeus hakea muutosta perustellusta syystä.</p> <p>Uusi raskaus oikeuttaa kuitenkin hoitovapaan keskeyttämiseen siitä ajankohdasta lukien, kun työntekijän tai viranhaltijan oikeus raskausvapaaseen alkaa (perusteltu syy).</p> <p>Uusi raskaus ei kuitenkaan oikeuta hoitovapaan keskeyttämiseen siten, että työntekijä tai viranhaltija palaa työhön.</p> <p>Muutosta on haettava niin pian kuin mahdollista ja viimeistään 1 kuukausi ennen muutosajankohtaa.</p>
<p>Osittainen hoitovapaa</p>	
<p>Vapaan pituus</p>	<p>Osittainen hoitovapaa voi jatkua heinäkuun loppuun saakka sinä vuonna, jolloin perusopetuksessa olevan lapsen toinen lukuvuosi päättyy.</p> <p>Pidennetyn oppivelvollisuuden piiriin kuuluvien sairaiden tai vammaisten lasten vanhempien oikeus osittaiseen hoitovapaaseen kuitenkin jatkuu lapsen kolmannen lukuvuoden päättymiseen saakka.</p> <p>E erityisen hoidon ja huollon tarpeessa olevan vammaisen tai pitkäaikaissairaana lapsen vanhempi voi saada osittaista hoitovapaata siihen saakka, kun lapsi täyttää 18 vuotta.</p>
<p>Myöntäminen</p>	<p>Osittainen hoitovapaa voidaan myöntää vanhempainrahakauden päätyttyä.</p>

	<p>Työaika on 6t/pv ja 30 t/vko, ellei toisin sovita. Keskimääräinen viikoittainen työaika on lapsen hoidon vuoksi enintään 30 tuntia viikossa.</p> <p>Vapaa myönnetään siten, että lasta hoitaa samanaikaisesti vain toinen vanhemmista kerrallaan. Vapaa voidaan pitää niin, että toinen vanhempi hoitaa lasta esimerkiksi aamupäivät ja toinen iltapäivät.</p> <p>Työnantaja voi kokonaan kieltäytyä antamasta osittaista hoitovapaata, jos vapaan pitäminen aiheuttaa toiminnalle merkittävää haittaa, jota ei voida välttää kohtuullisilla työnjärjestelyillä.</p> <p>Edellytykset</p> <p>Edellytyksenä vapaan saamiselle on, että virka- ja/tai työsuhde on kestänyt viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana vähintään 6 kuukautta.</p>
Vapaan hakeminen	Vapaata on haettava viimeistään 2 kuukautta ennen vapaan aiottua alkamista.
Vapaan pitäminen ja mahdollinen palkallisuus	<p>Vapaan pitämisestä ja pituudesta on sovittava osapuolten kesken. Jos yksityiskohtaisista järjestelyistä, muun muassa vapaan pituudesta, ei voida sopia, työnantajan on annettava kalenterivuodessa 1 jakso, joka määräytyy työntekijän esityksen mukaan.</p> <p>Osittaisella hoitovapaalla olevan palvelussuhteen ehdot, esimerkiksi palkka ja työaika, määräytyvät osa-aikatyötä koskevien määräysten mukaan.</p>
<p>Mahdollisuus muuttaa vapaata</p> <ul style="list-style-type: none"> • myönnetyn vapaan ajankohdan muuttaminen • keskeyttäminen • ilmoittaminen oikeuden käyttämisestä (käyttää tai ei käytä) 	Osapuolten on sovittava keskenään muutoksista. Jos niistä ei voida sopia, hakijalla on oikeus perustellusta syystä keskeyttää vapaa noudattaen 1 kuukauden ilmoitusaikaa.
Tilapäinen hoitovapaa	
Vapaan pituus	Vapaa voi kestää 4 työpäivää, joista lapsen sairastumispäivästä lukien kolme peräkkäistä kalenteripäivää ovat palkallisia.

Myöntäminen	<p>Tilapäistä hoitovapaata myönnetään vain toiselle vanhemmista kerrallaan. Vanhemmat tai huoltajat voivat olla tilapäisellä hoitovapaalla saman kalenterijakson aikana, mutta eivät yhtäaikaisesti.</p> <p>Myös lapsen kanssa eri taloudessa asuvalla vanhemmalla eli ns. etävanhemmalla on oikeus saada tilapäistä hoitovapaata riippumatta siitä, onko hän lapsen huoltaja. Etävanhemmalla on oikeus tilapäiseen hoitovapaaseen, vaikka lapsi ei olisikaan sairastuessaan hänen luonaan.</p> <p>Edellytykset</p> <p>Tilapäinen hoitovapaa on tarkoitettu äkillisesti sairastuneen alle 12-vuotiaan hoitamiseen, kun muuta hoitoa ei ole saatu järjestetyksi.</p> <p>Edellytyksenä on, että molemmat vanhemmat ovat kodin ulkopuolella työssä tai toisella heistä ei muutoin tosiasiallisen esteen vuoksi mahdollisuutta osallistua lapsen hoitoon.</p>
Vapaan hakeminen	<p>Työntekijän ja viranhaltijan on ilmoitettava vapaan käyttämisestä heti työnantajalle.</p>
Vapaan pitäminen ja mahdollinen palkallisuus	<p>Vapaa voi kestää 4 työpäivää, joista lapsen sairastumispäivästä lukien kolme peräkkäistä kalenteripäivää ovat palkallisia.</p> <p>Myös ns. etävanhemman tilapäinen hoitovapaa on palkallinen.</p>
Poissaolo pakottavasta perhesyystä	
Vapaan pituus	<p>Tilapäinen poissaolo perhettä kohdanneen sairaudesta tai onnettomuudesta johtuvan ennalta arvaamattoman ja pakottavan syyn vuoksi ja viranhaltijan tai työntekijän läsnäolo välttämätöntä.</p>
Myönnetään äidille / isälle	<p>Poissaolo myönnetään perheenjäsenelle.</p>
Vapaan hakeminen	<p>Henkilön on ilmoitettava poissaolosta ja sen syystä niin pian kuin mahdollista. Hänen on pyynnöstä esitettävä luotettava selvitys poissaolon syystä.</p>
Vapaan pitäminen ja mahdollinen palkallisuus	<p>Vapaa on palkaton.</p>

OPINTOVAPAA

Opintovapaan voi käyttää julkisen valvonnan alaiseen koulutukseen, jolla tarkoitetaan valtion tai kunnan järjestämää koulutusta tai valtionosuuteen oikeuttavaa tai valtion avustuksella tuettua koulutusta tai opetusministeriön hyväksymään muuta koulutusta. Lisäksi opintovapaata voi käyttää tietyin edellytyksin ammattiyhdistyskoulutukseen ja maatalousyrittäjille järjestettyyn koulutukseen. Opintovapaan voi käyttää yhdessä tai useammassa jaksossa. Vapaan voi jaksottaa myös niin, että työntekijä on osan päivää töissä ja osan opintovapaalla.

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 opintovapaan pitämiseen 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
2. Työntekijä
 - yli 5 päiväksi myönnettyä vapaata, ellei työnantajalle tuntuva haittaa, ilmoitettava vähintään 2 viikkoa ennen opintovapaan alkamista

Keskeyttäminen

- kun opintovapaa myönnetty yli 50 työpäiväksi
- 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**

VUOROTTELUVAPAA

Edellytykset

- vähintään 20 vuoden työhistoria, 5 vuotta edellisen vuorotteluvapaan päättymisestä
- työntekijän tosiasiallinen työssäolo ja palvelussuhde samaan työnantajaan kestänyt yhtäjaksoisesti vähintään 13 kuukautta välittömästi ennen vuorotteluvapaan alkamista (voi sisältää enintään 30 kalenteripäivää palkatonta poissaoloa)

Sopiminen

- työnantajalla ei velvollisuutta suostua
- kirjallinen vuorottelusopimus; vapaan alkaminen ja päättyminen, jaksotetun vapaan tarkat alkamis- ja päättymispäivät
- sopimus ja luotettava selvitys sijaisen palkkaamisesta TE-toimistoon ennen vapaan alkamista

Kesto ja pidentäminen

- kesto on 100-180 kalenteripäivää yhdenjakoisesti
- pidettävä kokonaisuudessaan 2 vuoden kuluessa alkamisesta

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

PALKATON, VAPAAEHTOINEN VIRKAVAPAA/TYÖLOMA

- vapaan ajalle ei oteta sijaisia, ei saa johtaa ylitöiden tekemiseen (opettajien kohdalla asia käsitellään tapauskohtaisesti)
- harkinnanvarainen viiden työpäivän palkaton virka-/työvapaa tulee anoa siten, että siihen sisältyy lauantai ja sunnuntai ja neljän työpäivän vapaa siten, että siihen sisältyy joko lauantai tai sunnuntai.
- anottua ja hyväksyttyä palkatonta virkavapautta/työlomaa ei voi keskeyttää työkyvyttömyydestä aiheutuneen sairausloman vuoksi, sairausajan palkkaa ei makseta palkattoman virkavapaan/työloman ajalta

PALKALLISIA VAPAITA

- 50- ja 60- vuotispäivät. Merkkipäivät ovat palkallisia. Jos päivä osuu vapaapäivälle, tulee siitä oikeus ylimääräiseen palkalliseen vapaaseen.
- oma vihkimispäivä, parisuhteen rekisteröimispäivä
- lähiomaisen hautajaispäivä/siunauspäivä (aviopuoliso, rekisteröidyn parisuhteen osapuoli, vanhemmat, lapset, sisarukset)
- oma kutsuntapäivä
- valtakunnallisten järjestöjen päättävien elinten kokouksiin osallistuminen
- kunnan luottamustehtävät
- henkilöstökoulutus harkinnan mukaan

LÄÄKÄRISSÄ KÄYNNIT JA LÄÄKÄRIN MÄÄRÄÄMÄT TUTKIMUKSET

- Lähtökohtaisesti lääkärikäynnit ja tutkimukset käydään omalla ajalla. Työvuorolistalle suunnitellaan lomapäivä, palkaton päivä, ylityövapaa tms. Mikäli viranhaltija/työntekijä todellisen tarpeen vaatiessa (tutkimus ei ole järjestettävissä työajan ulkopuolella tai että kyseessä on äkillinen tutkimustarve) joutuu työaikana em. tutkimuksiin, järjestetään niitä varten vapautus työstä.
- Vain käyntiin matkoineen kuluva aika seuraavissa tilanteissa
 - työnantajan määräämät terveydenhoidolliset tutkimukset
 - synnytystä edeltävät lääketieteelliset tutkimukset (lääkäriin että muun terveydenhuoltohenkilökunnan suorittama tutkimus tai tähän perustuva laboratorio- tai muun vastaavan kokeen suorittaminen)
 - äkillisen hammassäryn välttämätön hoitaminen

VIRKAVAPAA/TYÖLOMA SIIRRYTTÄESSÄ TOISEEN ORGANISAATIOON

- voidaan myöntää, ellei siitä ole toiminnallista haittaa työyksikölle
- voidaan myöntää vakituisille työntekijöille
- vapaata voidaan myöntää enintään 1 vuosi toisen viran tai toisen toimen hoitoon toisessa organisaatiossa tai, mikäli virkavapautta haetaan omalla paikkakunnalla tapahtuvan yritystoiminnan aloittamiseksi, enintään kahdeksi vuodeksi.

SÄÄSTÖVAPAA

- säästövapaiden maksimimäärä on 10 päivää siinä vaiheessa, kun työnantaja vahvistaa kesäloman ko. vuodelle
- säästövapaa on pidettävä viimeistään kolmen vuoden kuluessa sen lomavuoden päättymisestä, jonka varsinaisesta vuosilomasta säästövapaa on säästetty.

KAIKKI POISSAOLOT HAETAAN HENKILÖSTÖHALLINTAJÄRJESTELMÄN KAUTTA!