

## **HARKINNANVARAISTEN VIRKA- JA TYÖVAPAIEN MYÖNTÄMISPERIAATTEET**

Viranhaltijoilla ja työntekijöillä on mahdollisuus saada virka-/työvapaa seuraavin perustein:

- sairauspoissaolot
- perhevapaat (raskaus- ja perhevapaat, hoitovapaa, tilapäinen hoitovapaa)
- opintovapaa
- vuorotteluvapaa
- poissaolo pakottavista perhesyistä
- reservin kertausharjoitukset tai väestönsuojelukoulutus
- työpäiväksi sattuvat 50- ja 60-vuotispäivä, oma vihkiäispäivä, lähiomaisen hautajaispäivä, kutsuntapäivä
- pääsopijajärjestöjen ylimpien päättävien elinten kokouksiin osallistumista sekä ammattiyhdistyskoulutukseen osallistumista varten palkallinen vapaa (luottamusmies, työsuojelu ja yhteistoiminta).
- harkinnanvarainen virka-/työvapaa

Virka-/työvapaan saamisen perusteet on määritelty laissa tai KVTES:ssä, lukuun ottamatta harkinnanvaraisia vapaita, joita työnantaja ei ole lain tai sopimuksen perusteella velvollinen myöntämään.

KVTES mukaan "Kunnissa ja kuntayhtymissä olisi syytä omaksua mahdollisimman yhdenmukainen käytäntö harkinnanvaraisten virka-/ työvapaiden myöntämisen osalta. Paikallisesti olisi hyvä tehdä periaatepäätös harkinnanvaraisen virka-/työvapaan myöntämisen perusteista, palkallisuudesta jne. ja tiedottaa nämä perusteet viranhaltijoille/työntekijöille. Ennen tällaisen päätöksen tekemistä asia on käsiteltävä pääsopimuksen mukaisesti."

### **Harkinnanvaraisten virka- ja työvapaiden periaatteet**

Harkinnanvaraisella virka- ja työvapaalla tarkoitetaan sellaisia virka- ja työvapaita, joita työnantaja ei ole lakien tai sopimusmääräysten nojalla velvollinen myöntämään. Asianomaisen kunnallisen viranomaisen harkinnasta riippuu myönnetäänkö virka-/työvapaa, maksetaanko siltä ajalta palkkaa ja mikäli maksetaan, minkä suuruisena. Harkinnanvaraisten virka- ja työvapaiden pääperiaatteet on tarpeen määritellä yhtenäisten käytäntöjen varmistamiseksi.

- Hallintosäännön mukaan palvelujohtajat päättävät alaisensa henkilöstön harkinnanvaraisen virka- ja työvapaan myöntämisestä kun virka- tai työvapaa on yli 12 kuukautta. Kunnanjohtaja, palvelujohtajat sekä vastuualueiden esimiehet ja sivistyspalveluissa myös toimintayksiköiden esimiehet myöntävät harkinnanvaraisen virka- ja työvapaan kun se on enintään 12 kuukautta. Pääsääntö on, että harkinnanvaraista virka/työvapaata voidaan myöntää enintään vuodeksi kerrallaan.
- Harkinnanvaraiset virka- ja työvapaudet ovat palkattomia ellei toimivaltainen viranomaisen ole toisin päättänyt.
- Harkinnanvaraista virka- ja työvapaata on haettava pääsääntöisesti viimeistään kuukautta ennen aiottua vapaata, elleivät vapaan myöntäjä ja hakija asiasta muuta sovi. Mikäli vapaa koskee 1.8. alkavaa lukukautta/-vuotta, on hakemus tehtävä pääsääntöisesti kolmea kuukautta ennen vapaan aloitusta.
- Harkinnanvaraisen virka- tai työvapaan myöntämisestä harkittaessa tulee ottaa huomioon ainakin työtehtävien hoitaminen vapaan aikana (mahdolliset työtehtäväjärjestelyt) ja kunnan kokonaisuus siten, että vapaan myöntämisestä ei saa aiheutua kohtuutonta haittaa toiminnan järjestämiseksi.
- Harkinnanvaraisten virkavapauden/työvapaan myöntämisen periaatteena on vapaan yhtäjaksoisuus. Mikäli virka/työvapaata tarvitaan koko viikoksi, on sitä anottava maanantaista sunnuntaihin. Mikäli virka/työvapaata tarvitaan 3-4 työpäivää, tulee mukaan ottaa myös lauantai tai sunnuntai. Jos virka/työvapaata tarvitaan 1-2 työpäivää, vapaata haetaan tällöin vain näille päiville. Mikäli lauantait ja sunnuntait jäävät virkavapauden / työvapaan keskelle, esim. torstaista maanantaihin, ovat ne palkattomia. Jaksotyössä työaika voi jäädä vajaaksi yhden työpäivän verran ko. tapauksessa. Mikäli virkavapaus on myönnettävissä, se tulee myöntää anotulle ajalle tai anojalle tulee ilmoittaa, mille ajalle virkavapaus voidaan myöntää.
- Harkinnanvaraista virka- tai työvapaata ei myönnetä toisen vakinaisen palvelussuhteen hoitamiseksi. Periaate koskee myös ko. palvelussuhteen alkuun mahdollisesti liittyvää koeaikaa.
- Palkatonta virka -tai työvapaata muun työnantajan kuin Hämeenkyrön kunnan palveluksessa työskentelemistä varten voidaan myöntää, kun kyseessä on määräaikainen palvelus muualla ja, mikäli työnantaja katsoo tehtävän hoidosta olevan jatkossa hyötyä viranhaltijan/työntekijän oman viran tai toimen hoitamisessa tai kokonaisuutena arvioiden siitä on etua kunnalle eikä vapaan myöntäminen aiheuta kohtuutonta haittaa toiminnan järjestämiseksi. Edelleen virka/työvapaa määräaikaisen tehtävän hoitoon voidaan myöntää vain perustellusta syystä, kuten esimerkiksi kouluttautuminen, erikoistuminen tai kuntayhteistyö.

- Määräaikaisessa palvelussuhteessa olevalle henkilölle virka- tai työvapaata ei voida myöntää pitemmäksi ajaksi kuin hänen viranhoitomääräyksensä tai työsopimuksensa on voimassa.
- Harkinnanvaraista virka- tai työvapaata voidaan myöntää elinkeinotoiminnan harjoittamista varten määräajaksi edellyttäen, että tehtävä voidaan hoitaa työtehtäväjärjestelyin ja että vapaan myöntämisestä ei aiheudu oleellista haittaa kunnalle kokonaisuutena arvioiden tai työyksikön toiminnalle.
- Harkinnanvaraista virka- tai työvapaata voidaan myöntää oman kunnan palveluksessa määräaikaisen viran/toimen tai sijaisuuden hoitamiseksi edellyttäen, että tehtävä voidaan hoitaa työtehtäväjärjestelyin ja että vapaan myöntämisestä ei aiheudu oleellista haittaa työyksikön toiminnalle.
- Harkinnanvaraista virka- tai työvapaata voidaan myöntää vakituksessa palvelussuhteessa olevalle 5 päivää kalenterivuodessa palkallisena koulutukseen osallistumista varten. Tämän lisäksi työntekijällä/viranhaltijalla on mahdollisuus saada toiset 5 palkallista päivää tutkintoon tähtävään koulutukseen osallistumiseen (tarkennuksena todetaan, että jälkimmäiset 5 päivää voi saada vain kerran yhtä tutkintoa kohden). Päätöksen virka- tai työvapaan palkallisuudesta tekee oma lähiesihenkilö. Päätöstä tehdessä esihenkilö ottaa huomioon seuraavia asioita:
  - o lisääkö koulutus työntekijän kunnassa olevaan tehtävään osaamista
  - o antaako koulutus pätevyyden tehtävään, josta kunnassa on pulaa tekijöistä
  - o kuinka paljon yksikössä on samaan aikaan koulutukseen osallistuvia työntekijöitä
  - o miten sijaisuus järjestetään niin, ettei asiakkaan etu vaarannu
  - o kuinka paljon työntekijä/viranhaltija on ollut muuten poissa tehtävistään

Lisäksi esihenkilö huolehtii siitä, että jokaisella työntekijällä on tasavertainen mahdollisuus hakeutua koulutuksiin.

Mikäli työnantaja katsoo koulutukseen osallistumisen erityisen tärkeäksi, voidaan edellä esitetystä poiketa erityisestä syystä työntajan erillispäätöksellä (hallintosäännön mukainen ratkaisovalta).

- Henkilökohtaisten asioiden ja yksityisasioiden vuoksi voidaan harkinnan perusteella myöntää palkatonta harkinnanvaraisia virka- tai työvapaata. Pyyntö on perusteltava esimiehelle vähintään suullisesti.
- Mikäli viranhaltijan/työntekijän virka-/työvapaahakemuksessa esittämissä myöntämisperusteissa tapahtuu olennainen muutos, työnantajalla on oikeus arvoida vapaan perusteita uudelleen.