

Harkinnanvaraiset virka- ja toimivapaat, ohjeet ja perusteet

216/01.01.00/2017

Hj 20.11.2017 § 28

Nivalan kaupungin hallintosäännön mukaan harkinnanvaraisen virka- ja työvapaan myöntämisestä päättää hallitus ja lautakunta alaisensa henkilöstön osalta. Harkinnanvaraisella virka-/työvapaalla tarkoitetaan sellaisia virka-/työvapaita, joita työnantaja ei ole lain tai sopimusmääräyksen perusteella velvollinen myöntämään. Harkinnanvaraisella virka- ja työvapaalla tarkoitetaan sitä, että virka- ja työvapaan myöntäminen, sen pituus, keskeyttäminen sekä virka- ja työvapaan ajalta mahdollisesti maksettava palkka ovat työnantajan harkinnassa.

Nivalan kaupungin hallintosäännön § 41 mukaan henkilöstöjaos määrittelee harkinnanvaraisen virka- ja työvapaan perusteet ja ohjeet.

Hallintojohtajan esitys

Harkinnanvaraista virka- tai työvapaata myönnetään toisen tehtävän hoitoon valitulle koeajan pituinen aika ja muihin harkinnanvaraisiin virkavapauksiin pääsääntöisesti korkeintaan yhden vuoden pituinen aika.

Poikkeuksellisesti harkinnanvaraista virka- tai työvapaata voidaan myöntää vuotta pidempi aika seuraavissa tapauksissa:

1. hakeutuminen projektiin tai kansainväliseen työhön, jonka katsotaan edistävän esim. ammatillista osaamista.
2. maakunnallisesti tai valtiollisesti tärkeään tehtävään hakeutuminen/siirtyminen

Harkinnanvaraista virka- tai työvapaata haetaan kirjallisesti hyvissä ajoin siten, että asia ehditään ratkaisemaan ja tekemään mahdolliset tarvittavat tehtäväjärjestelyt ennen aiotun vapaan hakemista. Mikäli harkinnanvarainen työvapaa on myönnetty työntekijän hakemuksesta, ei työvapaata keskeytetä työvapaan ajalle sattuvan sairauden tai raskauden tai muun syyn johdosta, eikä työvapaan ajalle sattuvan sairauden tai raskauden ajalta myöskään suoriteta palkka- tahi muita etuja työnantajan toimesta.

Mikäli työvapaalla olevalle työntekijälle on otettu sijainen määräajaksi, ja sijaisen sopimusta ei voida päättää samanaikaisesti, kun toimen vakinainen haltija tulisi töihin, ei työvapaata keskeytetä.

Kaikissa harkinnan varaisten virka- ja työvapaiden myöntämisissä on noudatettava tasapuolisuuden periaatetta ja kohdeltava työntekijöitä

yhdenvertaisesti.

Päätös

Hyväksyttiin.

Henkilöstöjaos tarkensi ohjeistusta seuraavasti:

Harkinnanvaraista virka-/työvapaata tulee hakea viimeistään kuukautta ennen ajateltua vapaan aloitusta, ja myöntämisessä on ensisijaisesti katsottavat työnantajavelvoitteiden hoitamisvelvollisuuden täytyminen.

OTE: Intra, kaikkiesimiehet@nivala.fi

Hj 13.08.2018 § 55

Harkinnanvaraisen virkavapaan myöntäminen toisen tehtävän hoitoon vain koeajalle aiheuttaa mm. rekrytointiongelmia erityisesti opetustoimessa.

Hallintojohtajan esitys

Harkinnanvaraista virka- tai työvapaata myönnetään toisen tehtävän hoitoon valitulle korkeintaan yksi vuosi ja muihin harkinnanvaraisiin virkavapauksiin pääsääntöisesti korkeintaan yhden vuoden pituinen aika.

Poikkeuksellisesti harkinnanvaraista virka- tai työvapaata voidaan myöntää vuotta pidempi aika seuraavissa tapauksissa:

1. hakeutuminen projektiin tai kansainväliseen työhön, jonka katsotaan edistävän esim. ammatillista osaamista.
2. maakunnallisesti tai valtiollisesti tärkeään tehtävään hakeutuminen/siirtyminen

Harkinnanvaraista virka- tai työvapaata haetaan kirjallisesti hyvissä ajoin siten, että asia ehditään ratkaisemaan ja tekemään mahdolliset tarvittavat tehtäväjärjestelyt ennen aiotun vapaan hakemista. Mikäli harkinnanvarainen työvapaa on myönnetty työntekijän hakemuksesta, ei työvapaata keskeytetä työvapaan ajalle sattuvan sairauden tai raskauden tai muun syyn johdosta, eikä työvapaan ajalle sattuvan sairauden tai raskauden ajalta myöskään suoriteta palkka- tai muita etuja työnantajan toimesta.

Mikäli työvapaalla olevalle työntekijälle on otettu sijainen määräajaksi, ja sijaisen sopimusta ei voida päättää samanaikaisesti, kun toimen vakinainen haltija tulisi töihin, ei työvapaata keskeytetä.

Harkinnanvaraista virka-/työvapaata tulee hakea viimeistään

kuukautta ennen ajateltua vapaan aloitusta, ja myöntämisessä on ensisijaisesti katsottavat työnantajavelvoitteiden hoitamisvelvollisuuden täytyminen.

Kaikissa harkinnan varaisten virka- ja työvapaiden myöntämisissä on noudatettava tasapuolisuuden periaatetta ja kohdeltava työntekijöitä yhdenvertaisesti.

Päätös

Hyväksyttiin.

Merk.

Urpo Korkiakoski saapui kokouksen tämän pykälän käsittelyn aikana klo 15.42.

OTE:

Kaikki esimiehet, intra

Hj 22.08.2022 § 40
360/01.00.00/2022

Ennakkovaikutusten arviointi laadittu: Kyllä [] Ei [x]

Valmistelija

Hallintojohtaja p. 040 3447 201

Nivalan kaupungille on hyväksytty Henkilöstöjohtamisen periaatteet-ohje kesällä 2021. Ohjetta päivitettiin toimialojen kanssa ja päivitetty ohje hyväksyttiin henkilöstöjaoksessa 13.6.2022 § 34 ja kaupunginhallituksessa 14.6.2022 § 264. Päivityksen yhteydessä harkinnanvaraisten virka- ja/tai toimivapaiden kohdalta nähtiin tarpeelliseksi lisätä harkinnanvaraisen vapaan ehtoin seuraavaa: Harkinnanvaraista virka- ja/tai toimivapaata voidaan poikkeuksellisesti myöntää yli vuosi sisäisissä tehtäväjärjestelyissä esihenkilöiden yhteisen sopimuksen pohjalta.

Työ- tai virkasuhteen aloittaminen harkinnan varaisella virka- tai toimivapaalla aiheuttaa myös ongelmia työn järjestelyssä. Siksi sitä ei jatkossa sallittaisi. Pitkän harkinnanvaraisen virka- tai toimivapaan voisi saada kolmen vuoden työssäolon jälkeen.

Nivalan kaupungin hallintosäännön luku V § 21 mukaan harkinnanvaraisten virka- ja toimivapaan ehdoista päättää henkilöstöjaos.

Esittelijä

Hallintojohtaja Hankonen Liisa

Päätösesitys

Harkinnanvaraista virka- tai toimivapaata myönnetään toisen tehtävän hoitoon valitulle korkeintaan yksi vuosi ja muihin harkinnanvaraisiin virka- ja toimivapauksiin pääsääntöisesti korkeintaan yhden vuoden pituinen aika. Pitkä harkinnanvarainen

virka- ja toimivapaa (yli kuukauden kestävä) myönnetään aikaisintaan, kun työntekijä on ollut Nivalan kaupungin palveluksessa 3 vuotta. Työ- tai virkasuhdetta ei voi aloittaa harkinnanvaraisella virka- tai työvapaalla.

Poikkeuksellisesti harkinnanvaraista virka- tai työvapaata voidaan myöntää vuotta pidempi aika seuraavissa tapauksissa:

1. hakeutuminen projektiin tai kansainväliseen työhön, jonka katsotaan edistävän esim. ammatillista osaamista.
2. maakunnallisesti tai valtiollisesti tärkeään tehtävään hakeutuminen/siirtyminen.
3. sisäisissä tehtäväjärjestelyissä esihenkilöiden yhteisen sopimuksen pohjalta.

Harkinnanvaraista virka- tai työvapaata haetaan kirjallisesti hyvissä ajoin siten, että asia ehditään ratkaisemaan ja tekemään mahdolliset tarvittavat tehtäväjärjestelyt ennen aiotun vapaan hakemista. Mikäli harkinnanvarainen työvapaa on myönnetty työntekijän hakemuksesta, ei työvapaata keskeytetä työvapaan ajalle sattuvan sairauden tai raskauden tai muun syyn johdosta, eikä työvapaan ajalle sattuvan sairauden tai raskauden ajalta myöskään suoriteta palkka- tahi muita etuja työnantajan toimesta.

Mikäli työvapaalla olevalle työntekijälle on otettu sijainen määrääjäksi, ja sijaisen sopimusta ei voida päättää samanaikaisesti, kun toimen vakinainen haltija tulisi töihin, ei työvapaata keskeytetä.

Harkinnanvaraista virka-/työvapaata tulee hakea viimeistään kuukautta ennenajateltua vapaan aloitusta ja myöntämisessä on ensisijaisesti katsottavat työnantajavelvoitteiden hoitamiselvöllisyyden täytyminen.

Kaikissa harkinnan varaisten virka- ja työvapaiden myöntämisissä on noudatettava tasapuolisuuden periaatetta ja kohdeltava työntekijöitä yhdenvertaisesti.

Päätös

Harkinnanvaraista virka- tai toimivapaata myönnetään toisen tehtävän hoitoon valitulle ja muihin harkinnanvaraisiin virka- ja toimivapauksiin pääsääntöisesti korkeintaan yhden vuoden pituinen aika. Pitkä harkinnanvarainen virka- ja toimivapaa (yli kuukauden kestävä) myönnetään aikaisintaan, kun työntekijä on ollut Nivalan kaupungin palveluksessa 3 vuotta. Työ- tai virkasuhdetta ei voi aloittaa harkinnanvaraisella virka- tai työvapaalla. Poikkeuksellisesti harkinnanvaraista virka- tai työvapaata voidaan myöntää vuotta pidempi aika seuraavissa tapauksissa: 1. hakeutuminen projektiin tai kansainväliseen työhön, jonka katsotaan edistävän esim. ammatillista osaamista. 2. maakunnallisesti tai valtiollisesti tärkeään tehtävään hakeutuminen/siirtyminen. 3. sisäisissä tehtäväjärjestelyissä esihenkilöiden yhteisen sopimuksen pohjalta.

Harkinnanvaraista virka- tai työvapaata haetaan kirjallisesti hyvissä ajoin siten, että asia ehditään ratkaisemaan ja tekemään mahdolliset tarvittavat tehtäväjärjestelyt ennen aiotun vapaan hakemista. Mikäli harkinnanvarainen työvapaa on myönnetty työntekijän hakemuksesta, ei työvapaata keskeytetä työvapaan ajalle sattuvan sairauden tai raskauden tai muun syyn johdosta, eikä työvapaan ajalle sattuvan sairauden tai raskauden ajalta myöskään suoriteta palkka- tahi muita etuja työnantajan toimesta. Mikäli työvapaalla olevalle työntekijälle on otettu sijainen määräajaksi, ja sijaisen sopimusta ei voida päättää samanaikaisesti, kun toimen vakinainen haltija tulisi töihin, ei työvapaata keskeytetä. Harkinnanvaraista virka- /työvapaata tulee hakea viimeistään kuukautta ennenajateltua vapaan aloitusta ja myöntämisessä on ensisijaisesti katsottavat työnantajavelvoitteiden hoitamiselvöllisyyden täyttyminen. Kaikissa harkinnan varaisten virka- ja työvapaiden myöntämisissä on noudatettava tasapuolisuuden periaatetta ja kohdeltava työntekijöitä yhdenvertaisesti.

OTE:

Intra, kaikkiesimiehet@nivala.fi