

Pysyväismääräys – Ohje säästövapaan antamisesta

824/01.00.01/2019

KH 18.06.2019 § 202

Säästövapaalla tarkoitetaan vapaata, jonka työntekijä säästää vuosilomastaan pidettäväksi seuraavalla lomakaudella tai sen jälkeen. Viranhaltija/työntekijä voi säästää 15 vuosilomapäivää ylittävän osan kultakin lomanmääräytymisvuodelta ansaitsemistaan vuosilomapäivistä pidettäväksi ko. vuosiloman lomakautta seuraavan lomakauden jälkeen säästövapaana, mikäli asiasta sovitaan viranhaltijan/työntekijän ja työnantajan edustajan kesken. Säästövapaa annetaan viranhaltijan/työntekijän ja työnantajan edustajan sopimana aikana. Yleensä on tarkoituksenmukaista, että säästövapaasta ja mikäli mahdollista sen antamisen ajankohdasta sovitaan samalla, kun työnantaja vahvistaa kesäloman KVTES 7 §:n 1 ja 2 momentin määräysten mukaisesti. (KVTES IV luku 12§)

Työnantajan on siis huolehdittava, että henkilöstö on vuosilomalla vähintään 15 vuosilomapäivää ja työnantaja on velvollinen määräämään vuosiloman sopimusmääräysten mukaisesti. Säästövapaasta on syytä sopia kirjallisesti, niin että voidaan todeta toimitun sopimusmääräysten mukaan eikä synny epäselvyyttä jäljellä ole vien säästövapaapäivien määrästä.

Säästövapaakäytäntö on ollut tähän saakka hyvin joustava. Vaikka joustava sopiminen on hyvän työnantajan pääsääntö, niin joissakin tapauksissa osittainen ohjeistamaton käytäntö on johtanut epätarkoituksenmukaisiin tilanteisiin, jossa työntekijälle on voinut kertyä tai kertyisi huomattava määrä säästövapaita.

Ensisijaisesti on vuosilomia myönnettäessä käytettävä koko lomakautta (1.5. – 30.9.) kaikissa toimipisteissä siten, että turvataan työtehtävien joustava sujuminen. Säästövapaiden myöntäminen ei saa aiheuttaa ongelmia työpaikalla, eikä lisätä sijaisten käyttötarvetta. Työnantajalla oikeus kieltää vuosiloman säästäminen, jos palvelutoiminnalle aiheutuu vakavaa haittaa, säästölomat kuormittavat muuta työyhteisöä tai vuosiloman säästäminen vaikuttaa työntekijän itsensä jaksamiseen.

Työnantajalla on velvollisuus huolehtia, että työntekijät pitävät riittävässä määrin lomiaan työntekijän jaksamien kannalta. Joissakin tapauksissa työtilanne ja esimerkiksi sijaisten saamisen vaikeus on johtanut siihen, että henkilölle alkaa kertyä säästövapaita. Säästövapaiden määrää on tarpeellista rajoittaa, jotta vältetään tilanteet, joissa yksittäinen henkilö voi olla pitkiäkin jaksoja poissa töistä. Säästövapaasta voi aiheutua myös Pudasjärven kaupungille taloudellisista alijäämää vuosittain. Edellä mainituista syistä säästövapaan myöntämistä ei suositella. Henkilöstöpäällikkö esittää, että säästövapaiden määrä rajoitetaan pysyväismääräyksellä 1.8.2019 alkaen niin, että säästövapaata saa yhdellä työntekijällä olla säästössä enintään 10 päivää ja säästövapaa on pidettävä säästövapaan perusteena olevaa loman määräytymisvuotta seuraavan kolmen (3) kalenterivuoden kuluessa. Jos säästövapaita ei ole

määräaikaan mennessä pidetty, ne on maksettava rahana.

Pudasjärven kaupungissa säästövapaasta sovitaan seuraavasti:

- säästövapaata voi henkilöllä olla enintään 10 päivää
- säästetty (säästövapaa) vuosiloma on pidettävä kolmen (3) vuoden sisällä
- säästövapaa sovitaan esimiehen kanssa erikseen ja samalla sovitaan mahdollisuuksien mukaan myös vapaan antamisen ajankohdasta
- säästövapaasta sovitaan työntekijän ja esimiehen kesken vuosilomien vahvistamisen yhteydessä. Pitkien poissaolojen kohdalla (mm. sairauslomat, perhevapaat) tai muun perustellun syyn perusteella säästövapaasta voidaan sopia lomakautta seuraavan huhtikuun loppuun mennessä
- esimies ilmoittaa kirjallisesti (sähköposti) sovitun säästövapaan palkan laskentaan
- palkanlaskenta siirtää esimiehen kirjallisesti ilmoittaman osan henkilön vuosilomasta säästövapaaksi
- uutta säästövapaata voidaan myöntää vasta, kun henkilöllä on säästövapaapäiviä alle 10
- palvelussuhteen päättymistilanteessa säästövapaa annetaan vapaana, ellei sille ole töiden kannalta perusteltua estettä. Muutoin menetellään työehtosopimusten mukaisesti, jotka ovat voimassa kuntatoimialalla (KVTES, IV vuosiloma)

Poikkeaminen 10 säästövapaapäivän ja kolmen (3) vuoden säännöstä voi olla mahdollista vain silloin, jos työnantaja työolosuhteiden vuoksi pyytää muutosta. Tällaisia olosuhteita ovat esim. kiireelliset, välttämättömät työtehtävät, muutokset työyhteisössä, esim. pitkäaikaiset sairauslomat.

Työntekijän on oikeus säästää talviloman osuus, pidettäväksi myöhemmin seuraavalla lomakaudella. KVTES vuosilomaluvun 11 §:n mukaan viranhaltijalla / työntekijällä on oikeus siirtää vuosilomaa / säästövapaata sairauden, synnytyksen tai tapaturman aiheuttaman työkyvyttömyyden vuoksi.

Ohje säästövapaasta sopimisesta ja pitämiseksi on kuvattu liitteessä 1. Pysyväisyysmääräys säästövapaista esitetään astuvan voimaan 1.8.2019 alkaen.

Valmistelu henkilöstöpäällikkö Heli Huhtamäki tel. 040 190 3056

Päätösesitys:

1. Henkilöstötoimikunta osaltaan hyväksyy ohjeen säästövapaiden myöntämisestä liitteen ja kokouksessa annetun selostuksen mukaisesti.

Henkilöstötoimi kunta 7.6.2019 § 6

Päätös: Henkilöstötoimikunta hyväksyi ohjeen säästövapaiden myöntämisestä ja esittää tämän ohjeen mukaisesti kaupunginhallitukselle hyväksyttäväksi.

Henkilöstötoimikunta esittää kaupunginhallitukselle pysyväismääräyksen ohjeen säästövapaiden antamisesta hyväksyttäväksi.

Kaupunginjohtajan esitys:

Kaupunginhallitus hyväksyy pysyväismääräyksen ohjeen säästövapaiden myöntämisestä henkilöstötoimikunnan esityksen mukaisesti.

Päätös:

Kaupunginhallitus hyväksyi esityksen yksimielisesti.