



Österbottens välfärdsområde
Pohjanmaan hyvinvointialue

Henkilöstöjaoston esityslista
27.10.2022 klo 9.00

LIITTEET

Harkinnanvaraisia virka- ja työvapaita koskevat ohjeet 1.1.2023

Monista virka- ja työvapaista (virkavapaista) säädetään laissa tai virka- ja työehtosopimuksessa, esim. raskausvapaasta, hoitovapaasta ja opintovapaasta. Jos vapaata ei ole mainittu laissa tai virka- ja työehtosopimuksessa, päättää työnantajan edustaja harkintansa mukaan vapaasta. Esihenkilön on harkinnassaan huomioitava toiminnan tarpeet sekä työyhteisön ja työntekijän tilanne ja tarpeet. Soveltamisohjeet on laadittu, jotta nämä henkilöstöasiat käsiteltäisiin mahdollisimman yhdenmukaisin perustein.

Ohjeissa painotetaan toiminnan turvaamisen tärkeyttä. Toiminnan turvaaminen on tapauskohtaista, se voi merkitä sijaisen ottamista tai että muiden järjestelyiden avulla selvitetään ilman sijaista. Ajankohdalla voi olla suuri merkitys sille, voidaanko vapaata myöntää. Esimerkiksi kesäaikaan on vaikeampi järjestää vapaata.

Lyhyet palkattomat harkinnanvaraiset vapaat

Lyhyiden palkattomien harkinnanvaraisten virka- ja työvapaiden osalta noudatetaan yleisen virka- ja työehtosopimuksen soveltamisohjeita vapaista ja vapaapäivien sisällyttämisestä. Palkaton vapaa, joka on viisi työpäivää pitkä ja kestää maanantaista perjantaihin, on myönnettävä niin, että myös lauantai ja sunnuntai sisältyvät palkattomaan vapaaseen. Samalla tavalla käsitellään vapaa, joka kestää esimerkiksi torstaista keskiviikkoon: viikonloppu sisällytetään palkattomaan vapaaseen. Työntekijöitä informoidaan, että vapaata on anottava tällä tavalla ennen kuin esihenkilö voi hyväksyä anomuksen. Esihenkilö ei voi yksipuolisesti muuttaa anomusta.

Osittainen virkavapaa (osa-aikatyö)

Esihenkilö harkitsee osa-aikatyön järjestämistä.

Perusteet:

- Voidaanko toiminta turvata
- Työaika voi olla 40 %, 50 %, 60 %, 75 % tai 80 %.
- Osittaista virkavapaata voidaan myöntää yhteensä enintään kahden vuoden ajaksi.

Jos työntekijä haluaa jatkaa osa-aikatyön tekemistä kahden vuoden jälkeen ja työnantaja pystyy sen järjestämään, työsopimus ja toimi voidaan sovittaessa muuttaa osa-aikaiseksi toimeksi.

Poikkeus

Poikkeustapauksissa osa-aikatyö voi olla tapa turvata toiminta tai tietty osaaminen. Tällaisissa tapauksissa pääsäännöstä voidaan poiketa. Esimerkiksi silloin, kun erikoisalalla on täyttämättömiä virkoja, on osa-aikajärjestelyiden avulla saatu työpanos arvokas. Pääsäännöstä voidaan poiketa myös, jos osa-aikatyö voidaan järjestää niin, ettei sijaista tarvitse palkata.

Virkavapaa toisen työnantajan palveluksessaoloa varten

Kun työntekijä on saanut vakinaisen työpaikan toisen työnantajan palveluksessa

- Pääsääntö on, että virka- tai työvapaa ei myönnetä.
- Virkavapaa voidaan painavista syistä myöntää enintään kuuden kuukauden ajaksi, jos se on esimerkiksi työnantajan edun mukaista.
- Jos on täyttämättömiä virkoja/toimia tai jos toiminta voidaan järjestää ilman sijaista, virka- tai työvapaa voidaan myöntää harkinnan mukaan enintään kuudeksi kuukaudeksi.

Kun työntekijä on saanut määräaikaisen työpaikan toisen työnantajan palveluksessa, esihenkilö harkitsee vapaan myöntämistä seuraavien perusteiden pohjalta:

- Voidaanko toiminta turvata.
- Katsotaanko vapaan hyödyttävän työnantajaa.
- Virkavapaa voidaan myöntää enintään kuudeksi kuukaudeksi.

Poikkeus

Jos työntekijä anoo virkavapaa työskennelläkseen tärkeän yhteistyökumppanin palveluksessa tai jos vapaalla hankitaan erityisosaamista, vapaa voidaan myöntää yhdeksi vuodeksi.

Virkavapaat henkilökohtaisista syistä

Harkitaan seuraavien perusteiden pohjalta:

- Toiminta voidaan turvata hyvällä tavalla.
- Virkavapaa voidaan myöntää enintään kuudeksi kuukaudeksi.

Sisäiset virkavapaat

Pääsääntö on, että kaikki vapaat vakanssit julistetaan viipymättä avoimeksi ja täytetään vakinaisella henkilöstöllä. Sisäiset sijaisjärjestelyt, esimerkiksi työkierto, järjestetään niin, ettei synny monia ja pitkiä sijaisketjuja.

Perusteet

- Toiminta on turvattava molemmissa yksiköissä ja molempien esimiesten on hyväksyttävä järjestely.
- Vapautus omasta virasta / omista tehtävistä myönnetään enintään yhdeksi vuodeksi.

Jos sijaisjärjestely koskee suurta kehityshanketta, voidaan omasta työstä antaa vapaata enintään kolmen vuoden ajaksi.

Ohje henkilöstön osallistumisesta koulutukseen 1.1.2023

Täydennyskoulutus

Täydennyskoulutuksella tarkoitetaan koulutusta, jolla ylläpidetään ja parannetaan työssä tarvittavaa osaamista. Täydennyskoulutus vastaa henkilöstön välittömiin koulutustarpeisiin tai keskittyy tulevaisuudessa tarvittaviin tietoihin ja taitoihin. Sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilöt ovat lain mukaan velvollisia ylläpitämään ammattinsa edellyttämää osaamista.

Työnantaja harkitsee koulutuspanostusta sekä yksilön että organisaation osaamis- ja kehittämistarpeiden pohjalta.

Ulkoinen koulutus

Päätös ulkoiseen koulutukseen osallistumisesta tehdään tarveharkinnan perusteella. Esimies arvioi koulutuksesta saatavan olennaisen hyödyn työntekijälle, organisaatiolle ja toiminnalle.

- Lähiesimies voi myöntää enintään 10 palkallista virkavapaapäivää täydennyskoulutusta varten.
- Jos useampien virka-/työvapaapäivien myöntämiselle on vahvat perustelut, viedään anomus, jonka esimies on perustellut, seuraavalle päätöksentekotasolle.
- Ulkoista koulutustilaisuutta varten myönnetään virkavapaata, ja työaika kirjataan kuten "normaalina" työpäivänä.

Ulkoiseen koulutukseen osallistumiseen liittyy vastuu hankitun tiedon jakamisesta.

Iltaisin ja viikonloppuisin tapahtuvat koulutukset

Jos esimies on hyväksynyt iltaan tai viikonloppuun ajoittuvan koulutuksen, noudatetaan seuraavia ehtoja:

- Koulutuksesta on yksityiskohtainen kurssiohjelma.
- Työajaksi rekisteröidään/työaikana korvataan ainoastaan opetusaika ja korkeintaan normaalin työpäivän pituinen jakso.
- Työaika ei hyväksytä ylityöksi. Tämä huomioidaan työajan suunnittelussa.
- Matkustusaikaa ei lasketa työajaksi riippumatta siitä, tapahtuuko se kotimaassa vai ulkomailla.

Korvaukset

Kotimaassa tehdyt koulutusmatkat korvataan halvimman kulkuneuvon mukaan. Matkustusaika ja työajan kuluminen otetaan kokonaisuudessaan huomioon. Päivärahaa maksetaan pääsääntöisesti kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen määräysten mukaisesti. Työnantaja maksaa yleensä koulutuksesta koituvat kustannukset.

Eräissä tapauksissa koulutukseen voi esimiehen harkinnan mukaan osallistua palkattomalla vapaalla ja/tai niin, ettei koulutuskustannuksia korvata.

Sisäinen koulutus

Sisäinen koulutus on hyvinvointialueen järjestämää koulutusta. Kun henkilöstö osallistuu tällaiseen koulutukseen, katsotaan, että työntekijä on määrätty osallistumaan koulutukseen.

- Työaika suunnitellaan niin, ettei ylityötä synny. Työajaksi kirjataan kurssiohjelman mukainen aika.
- Työntekijä tarvitsee esimieheltään suullisen luvan osallistua sisäiseen koulutukseen, minkä saatuaan hän ilmoittautuu kurssille koulutuskalenterin kautta.

Jatkokoulutus ja muut laajat koulutukset

1. Jatkokoulutuksella tarkoitetaan tutkintoon johtavaa ja muodollisen kelpoisuuden antavaa koulutusta, jonka suorittaa henkilö, jolla on jo ammatillinen tai korkeakouluasteen koulutus ja tutkinto. Tähän ryhmään luetaan myös lääkäreiden erikoistumiskoulutus.

Jatkokoulutusta voidaan tietyin perustein tukea siten, että työntekijä saa 2-5 päivän palkallisen vapaan lähiopetuspäiviä varten. Päivät myönnetään suhteessa työaikaprocenttiin siten, että kokoaikatyötä tekeville voidaan myöntää viisi päivää.

- o Koulutuksen tulee tukea työntekijän urakehitystä ja olla hyvinvointialueen strategian sekä toiminta- ja resurssitarpeiden mukaista. Esihenkilö harkitsee perusteet kussakin yksittäistapauksessa.
 - o Lääkäreille/hammaslääkäreille myönnetään viiden päivän palkallinen virkavapaa lukuvapaana Pohjanmaan hyvinvointialueella edustettuna olevan erikoisalan erikoistumistutkintoon kuuluvaa tenttiä varten. Tenttipäivä voi olla yksi näistä viidestä päivästä. Lääkärin tulee olla ollut työssä vähintään yhdeksän kuukautta tai hänellä tulee olla vähintään yhdeksän kuukauden työsopimus.
2. Erikoistumiskoulutus, joka antaa muodollisen pätevyyden esimerkiksi Valviran tai Kelan vaatimaa yksityispraktiikkaa varten.
 - o Asiaa harkitaan hyvinvointialueen toimintastrategian ja taloussuunnitelman pohjalta.
 - o Resurssijohtajat harkitsevat jokaisessa yksittäisessä tapauksessa erikseen, missä laajuudessa tukea myönnetään. Tukea voidaan antaa työajan ja/tai kulukorvausten muodossa.
 - o Takaisinmaksusopimusta sovelletaan.
 3. Osallistuminen ammatillisiin erikoistumiskoulutuksiin/täydennyskoulutuksiin päätetään toiminnan tarpeiden ja käytössä olevien talousarviovarojen perusteella. Koulutusten laajuus on yleensä 20–40 opintopistettä ja kesto 1–2 vuotta.
 - o Tulosalueen vastuhenkilö harkitsee jokaisessa tapauksessa erikseen, rahoittaako tulosalue erikoistumiskoulutuksen. Rahoitukseen sisältyvät lähiopetuspäivien työaika, kurssimaksut ja kulukorvaukset.
 - o Jos kokonaiskulut (mukaan lukien lähiopetuspäivien palkkakulut) ylittävät 4 000 euroa, solmitaan takaisinmaksusopimus.
 4. Alueen paikallisten oppilaitosten järjestämää johtamiskoulutusta varten myönnetään palkallista virkavapaata, sillä se helpottaa esimiesten rekrytointia ja osaamisesta on hyötyä kaikessa kehittämistyössä.

Sopimus koulutuskustannusten takaisinmaksusta

Kun hyvinvointialue päättää tukea jatkokoulutusta tai muuta laajaa koulutusta, edellytetään, että työntekijä työskentelee hyvinvointialueella vähintään kolme vuotta koulutuksen päättymisen jälkeen. Työntekijän kanssa solmitaan takaisinmaksusopimus, jonka mukaan hänelle syntyy takaisinmaksuvelvollisuus, jos hän lopettaa työt ennen kuin kolmen vuoden määräaika päättyy. Summan

suuruus riippuu siitä, kuinka kauan hän on työskennellyt tutkinnon suorittamisen jälkeen. Sopimus solmitaan samalla kun koulutukseen osallistumisesta päätetään.

Oppisopimuskoulutus

Oppisopimuskoulutukseen sisältyvää teoreettista opetusta varten myönnetään palkatonta vapaata. Opiskelija saa päivärahaa Kelalta.

Koulutukset, jotka ulkopuolinen taho maksaa kokonaan tai osittain

Lääketeollisuus ja lääkinnällisiä laitteita ja tarvikkeita myyvät yritykset ovat jo pitkän aikaa tehneet läheistä yhteistyötä täydennyskoulutuksen parissa maan eri sairaanhoitolaitosten kanssa. Yhteistyö on kehittynyt luonnollisella tavalla lääketieteen erityisen nopean kehittymisen seurauksena.

Päätöksentekijöiden on otettava huomioon erityiset periaatteet, kun he hyväksyvät työntekijän osallistumisen ulkopuolisen yrityksen kustantamaan koulutukseen:

- Koulutuksen tulee tukea strategia- ja koulutussuunnitelmia ja olla niiden kanssa linjassa.
- Koulutuksen tarkoituksena tulee olla työntekijän ammattitaidon lisääminen tai uuden/tieteellisen tiedon välittäminen.
- Tieto koulutustilaisuudesta on osoitettava organisaatiolle, jotta työnantajan edustaja voi tarkistaa koulutuksen sisällön.
- Päätöksen siitä, kuka saa osallistua koulutukseen, tekee työnantajan edustaja eli viranhaltija, jolla on oikeus päättää virkavapaista.
- Yritys voi osallistua kustannuksiin, jotka työnantaja hyväksyy osallistujien täydennyskoulutuksia varten. Kulukorvauksia voidaan myöntää osallistujamaksusta, matkakuluista sekä yöpymis- ja päivärahoista. Kun viranhaltija/työntekijä anoo virkavapaata koulutusta varten, anomuksesta on käytävä selkeästi ilmi, mistä kuluista yritys vastaa ja mitkä sairaala maksaa.
- Mahdollisen muun koulutustilaisuuteen kuuluvan vieraanvaraisuuden, jota yritys haluaa osoittaa, on oltava kohtuullista ja se on suunnattava vain niille, jotka osallistuvat koulutustilaisuuteen.